臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第96號

原　　告　柯鐘榮
訴訟代理人　歐龍山律師
被　　告　榮鑫實業股份有限公司
法定代理人　李麗生
訴訟代理人　張逸凡
　　黃啟逢律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109 年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹佰貳拾捌萬捌仟玖佰壹拾玖元及自民國一〇七年六月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，如被告以新臺幣壹佰貳拾捌萬捌仟玖佰壹拾玖元為原告預供擔保得免為假執行。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項但書第3 款定有明文。原告起訴原聲明被告應給付原告新臺幣（下同）1,731,225 元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，最後變更聲明為被告應給付原告1,290,095 元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。原告所為聲明之變更，係減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

二、原告主張：原告自民國94年6 月起至106 年3 月12日止受僱於被告擔任工廠大門警衛，工作內容為人員車輛進出管制、登記事務，係為被告服勞務，雖依被告要求簽訂承攬契約書，但被告規定原告之上下班時間、每天工作時數、每月工作

天數、請假須被告核准、須受被告之考核、獎懲，參加被告舉辦之教育訓練、集會，遵守被告所訂工作規則，接受被告各級主管之指揮監督，非經被告允許不得離開工作崗位等，兩造間屬僱傭關係，而非承攬關係。兩造約定被告每月給付原告23,000元，違反勞動基準法第1 條所規定勞動條件不得低於該法所定最低標準之強制規定，應屬無效。原告每日工作12小時，月休2 日，於例休假日及國定假日、特別休假日亦上班12小時，被告每月給付原告23,000多元，低於附表一所示基本工資加計延長工時及例休假日、國定假日上班應得之工資總額，自得請求被告給付102 年5 月2 日至106 年3 月12日期間如附表二所示按附表一基本工資計算之工資、加計延長工作時間加班及例休假日上班之加班費，扣除被告已給付金額後之工資差額計1,067,238 元，及依基本工資計算之附表三所示特別休假日上班之工資50,410元，與附表四所示國定假日上班之工資41,110元。又被告未於原告94年6 月到職時，向勞工保險局申報設立原告個人之退休金專戶，並於原告任職期間按月以原告工資百分之6 提繳退休金，苟被告有依法提繳原告之退休金，原告離職時即得向勞工保險局申請一次給付所提繳在原告個人專戶內之全部本金及累積收益，依勞動基準法第31條第1 項規定，請求被告給付其未提撥如附表五所示退休準備金致原告所受之損害131,337 元，並聲明：被告應給付原告1,290,095 元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息等語。

三、被告則以：兩造間屬承攬契約關係，已明確約定提供服務時間與不另支超時費用，原告請求加班費、假日特休假工資及提撥之退休金，均無理由。縱認兩造間屬僱傭契約，原告請求加班費、特休工資、應放國定假日工資，應明確舉證加班時數、假日與國定假日出勤天數及工時，就兩造約定之工作時間及工資條件，已符合勞動基準法之規定，被告毋庸給付原告金錢。至於雇主依勞工退休金條例應提繳之退休金，如

有提繳不足之情形，則應循關係人聲請或勞工保險局依職權更正申報資料，並限期通知雇主向該局繳納之方式為之，而非逕向勞工為給付，原告主張受有未提繳差額之損害，請求被告給付，洵屬無據等詞，資為抗辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

四、稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期間內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。民法第482 條及第490 條第1 項分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。

五、經查：

（一）原告前揭主張其於94年6 月至106 年3 月12日期間，擔任被告位於桃園市○○區○○路○段000 ○0 號工廠警衛，原告在被告工廠上下班時，持出勤卡打卡，紀錄每月上班日數及上下班時間，該出勤卡單向由被告持有保管，兩造訂有承攬契約書，約定原告每日工作12小時，月休2 日，被告每月實際給付原告23,000多元等情，業據提出活期儲蓄存款存摺影本為證，且為被告所不爭執，堪信為真實。

（二）原告主張兩造間為僱傭關係，惟為被告否認而以前詞辯稱兩造間為承攬關係，並提出承攬契約書影本為證。原告雖不爭執兩造訂有承攬契約，惟以前揭情詞主張兩造應屬僱傭關係。查兩造簽訂之承攬契約書載明原告擔任被告中壢廠之警衛工作，每日工作時間平均12小時，月休2 天，被

告得視業務需要採輪班制或調整每日上下班時間、原告請假調班或在早班時由管理課代班須經主管核准後行之，原告應遵守被告訂定的工作規則，原告之考核及獎懲依被告所訂工作規定辦理，原告於工作上應接受被告各級主管之指揮監督，工作時間內非經主管允許不得擅離工作崗位，原告並應接受被告舉辦各種教育訓練及集會等，堪認原告擔任被告工廠警衛，提供勞務有繼續性及從屬性，被告對原告有指揮監督之權利，依前揭規定及說明，兩造間應屬僱傭契約，而於非承攬關係，不因所訂契約名稱為承攬契約書而異其性質。被告辯稱兩造間為承攬關係，尚非可採。

六、雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞動基準法所定之最低標準。工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第1 條第2 項、第21條第1 項、第24條第1 項第1 款、第2 款、第39條前段分別定有明文。勞雇雙方所訂勞動條件如低於前項標準，即以勞動部報請行政院核定公告之基本工資依勞動基準法規定計算之工資數額，勞工得請求其差額。

七、經查：

（一）原告前揭主張其自94年6 月起至106 年3 月12日止擔任被告工廠警衛，月休2 日，每日工作12小時，於例休假日及國定假日、特別休假日亦上班12小時，於102 年5 月2 日至106 年3 月12日期間之基本工資如附表一所示，原告於上開期間依基本工資計算之平日延長工作時間及例假日上班之加班費、加計基本工資數額、被告每月已給付之工資

及加班費，分別如附表二各相關欄位所示，原告於上開期間內之每年特別休假日數、按基本工資計算特別休假日工作之工資金額如附表三所示，每年國定假日上班日數、按基本工資計算國定假日工作之工資、被告已給付工資及尚欠工資分別如附表四所示等情，被告對於原告於上開期間擔任被告工廠警衛，兩造約定月休2 日，每日工作12小時及原告提出附表二、三、四按基本工資計算之金額均不爭執，僅辯稱原告應明確舉證加班時數、假日與國定假日出勤天數及工時等語。

（二）原告主張其上下班均持出勤卡打卡，紀錄每月上班日數及上下班時間，該出勤卡單向由被告保管，應由被告提出上開出勤卡證明原告之出勤日數及工作時間。本院自107 年10月22日起即多次命被告提出原告打卡之出勤紀錄及102 年5 月至106 年3 月每月給付原告款項之明細資料，被告遲未提出，辯稱因原告離職已久，被告中壢廠置放相關資料處所曾遭颱風侵襲及遭竊，有關原告之打卡出勤紀錄及給付原告薪資之明細資料，經被告公司人員詳加尋找，皆遍尋不著，恐均遭毀損等語。按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從法院之命提出文書、勘驗物或鑑定所需資料，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5 項分別定有明文。就與本件訴訟有關事項所作之文書，當事人有提出之義務，當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第344 條第1 項第5 款及第2 項亦有明定。被告依勞動基準法第23條及第30條第5 項之規定，有置備勞工工資清冊及勞工出勤紀錄之義務，自應依上開規定，提出原告之出勤紀錄及工資清冊，本院多次命被告提出，被告雖辯稱資料置放處所遭颱風侵襲及遭竊，惟未提出釋明證據，難認被告不從法院之命提出有正當理由。又兩造簽訂之承攬契約書第四條及第

五條約定原告每日工作時間平均12小時（含假日在內），月休2日，不另支任何超時加班費用，請假時承攬費用按1/30扣除等，被告於訴訟中自認原告每日上班12小時，每月月休2日，沒有特別休假，每月薪資23,000元，對於原告提出受領工資之存摺及附表二所列102年5月至106年2月被告已給付原告之每月工資均逾23,000元亦不爭執，綜合上開事證，堪信原告主張於102年5月2日至106年3月12日期間之工作日數及工作時間為真實。

（三）兩造約定原告每月工資為23,000元，低於基本工資及依前揭勞動基準法規定加計延長工作時間、休息日、例假日之加班費工資之數額，即附表二原告加班費加上基本工資欄所示，依前揭規定及說明，原告自得請求其差額，惟經本院核算，原告提出之附表二就103年3月、105年8月、105年9月被告尚欠原告之加班費分別列載金額23646、23432、23441有誤，應分別為22959、23441、22943，合計被告尚欠原告之加班費應為1,066,062元。原告請求被告給付加班費1,067,238元，其中1,066,062元部分為有理由，逾此部分則無理由。

（四）原告前揭主張其於102年5月2日至106年3月12日期間之每月特別休假日日數及特別休假日均未休假依上開規定按基本工資計算之工資金額如附表三所示計50,410元，國定假日工作之日數及依上開規定按基本工資計算之工資金額如附表四所示計41,110元，被告均未給付，被告未加爭執，原告請求被告給付，均有理由。

八、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第16條

前段、勞工退休金條例施行細則第15條第1 項分別定有明文。依勞工退休金條例第31條第1 項之規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。上開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1 項規定請求損害賠償。原告前揭主張被告未於原告到職時，向勞工保險局申報設立原告之勞工退休金個人專戶，並於原告任職期間按月以原告工資百分之6 提繳退休金，致原告受有如附表五所示被告未依規定提繳退休金之損害計131,337 元等情，為被告不爭執，惟以前詞辯稱應循關係人聲請或勞工保險局依職權更正申報資料，並限期通知雇主向該局繳納之方式為之。查原告為00年生，年逾80歲，符合勞工退休金條例第24條第1 項所定，已得請領退休金，因被告未依規定按月提繳致無法請領退休金而受有損害，依上開規定及說明，自得向雇主即被告請求損害賠償，被告所辯與前揭規定不符，不足採信。被告對於原告提出之附表五所列原告於102 年5 月至106 年3 月期間之每月工資金額不爭執，依上開規定，被告應提繳之退休金金額，係按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，提繳百分之6 ，，依勞動部修正發布之勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資分別如附表六月提繳工資欄所示，應提繳之退休金如附表六所示計134,646 元，原告請求被告賠償131,337 元，未逾上開金額，為有理由。

九、綜上所述，原告依僱傭關係請求被告給付1,288,919 元（計算式：1,066,062 元＋50,410元＋41,110元＋131,337 元＝1,288,919 元）及自起訴狀繕本送達翌日即107 年6 月22日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之遲延利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求則無理由，應予駁回

。又本判決所命給付係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行及被告得供擔保免為假執行。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　12　　日

民事勞動法庭　法　官　謝宜伶

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　13　　日

書記官　李佳芮