

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第78號

原告 何世明

訴訟代理人 何育志

許盟志律師

複代理人 許慧鈴律師

被告 安慶物業管理有限公司

法定代理人 陳冠曄

被告 大台中公寓大廈管理有限公司

法定代理人 陳冠曄

上二人共同

訴訟代理人 張佩生

被告 新人生觀管理委員會

法定代理人 許惠佳

訴訟代理人 李淑娟律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告安慶物業管理有限公司應給付原告新臺幣參拾肆萬伍仟零伍元，及自民國107年5月17日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（擴張後）由被告安慶物業管理有限公司負擔百分之58，餘由原告負擔。

本判決第一項及命被告安慶物業管理有限公司負擔訴訟費用部分得假執行；但被告安慶物業管理有限公司以新臺幣參拾肆萬伍仟零伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、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項第2、3款定有明文。本件原告起訴時，主張僱傭關係存在其與被告安慶物業管理有限公司（下稱安慶公司）或訴外人大台中保全股份有限公司間，因此聲明：「安慶公司及大台中保全股份有限公司應共同給付原告新臺幣（下同）515,887元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息」。嗣於民國108年6月14日變更聲明如下述貳、一、(三)原告聲明所示，經核原告所為追加主觀預備合併之訴及變更聲明部分，與原聲明均係基於原告之僱傭關係存在於何被告間及原告所請求積欠薪資項目、數額為何之同一請求基礎事實，並擴張其聲明，合於前揭規定，均應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一) 原告於103年7月28日至安慶公司及被告大台中公寓大廈管理有限公司（下稱大台中管理公司）設址之臺中市○區○路○段○號9樓之1處所內應徵大台中公司之管理員，由證人即大台中管理公司之副理蔡其華面試。嗣原告經指派自104年4月17日起至被告新人生觀管理委員會（下稱新人生觀管委會）擔任管理員工作，約定原告每月之薪資為2萬元，每日執勤8小時，全年無休。嗣原告於107年2月28日正式離職，而因原告每月須作滿240小時才能獲得2萬元薪資，故應以時薪制計算原告應得之工資，以最低基本時薪計算結果，原告任職期間所應獲得之平日出勤工資為633,242元、延長工作時間之加班費為147,574元、例假日出勤工資為285,760元、國定假日出勤工資為83,872元、應提繳6%之退休金為62,462元、應休未休特別休假之工資為18,648元，扣除被告前已給付原告之636,406元，原告請求被告給付595,153元。因安慶公司與大台中管理公司設址、負責人均同一，面試原告者為證人即大台中管理公司之副理蔡其華，且大台中管理公司係為脫免不得使用無證照之原告之法律責任，始由安慶公司發放薪資予原告，

01 應認大台中管理公司與原告間始存在僱傭關係。如認原告
02 與大台中管理公司無僱傭關係，始請求審酌原告與安慶公
03 司有無僱傭關係。爰依兩造間僱傭契約之法律關係，先位
04 請求大台中管理公司、備位請求安慶公司給付自104年4月
05 間至107年2月間所短付原告之薪資。

06 (二) 又新人生觀管委會為節省社區經費，而採納安慶公司之建
07 議，由社區自行委任原告為社區管理員，新人生觀管委會
08 因此辯稱兩造間係為委任關係云云，惟新人生觀管委會明
09 知兩造間實為僱傭關係，為脫免雇主依勞動基準法應負之
10 各項責任，而冠以委任契約之名。故縱認安慶公司與原告
11 間並無僱傭關係，仍應認被告新人生觀委員會與原告間亦
12 存在有僱傭關係。爰依兩造間僱傭契約之法律關係，請求
13 新人生觀管委會給付自104年4月間至107年2月間所短付原
14 告之薪資如再備位聲明所示。

15 (三) 並聲明：

16 1. 先位聲明：

17 (1) 大台中管理公司應給付原告595,153元，並自起訴狀繕本
18 送達翌日起迄清償日止按週年利率5%計算之利息。

19 (2) 原告願供擔保，請准宣告假執行。

20 2. 備位聲明：

21 (1) 安慶公司應給付原告595,153元，並自起訴狀繕本送達翌
22 日起迄清償日止按週年利率5%計算之利息。

23 (2) 原告願供擔保，請准宣告假執行。

24 3. 再備位聲明：

25 (1) 新人生觀管委會應給付原告595,153元，並自起訴狀繕本
26 送達翌日起迄清償日止按週年利率5%計算之利息。

27 (2) 原告願供擔保，請准宣告假執行。

28 二、被告則答辯略以：

29 (一) 大台中管理公司：大台中管理公司與原告、新人生觀管委
30 會都沒有任何關係。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不
31 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 (二) 安慶公司：原告前已有勞資爭議訴訟經驗，且對勞動基準
02 法上權利均了解，故對於受領薪資如認低於其心中預期或
03 勞動基準法規定之數額，原告理應於第一次領受薪資後即
04 提出異議，但原告故意怠於行使權利，數年後再以刑逼民
05 之手段牟取不法利益，實悖於誠信原則，應認原告之本件
06 權利已經失效，不得行使。縱得行使，因原告故意隱忍數
07 年而使損害擴大，應認原告與有過失。又原告係與新人生
08 觀管委會簽立委任契約，不受安慶公司之指揮、監督，未
09 與安慶公司有任何契約關係，故原告請求應無理由。並聲
10 明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣
11 告免為假執行。

12 (三) 新人生觀管委會：

13 1. 新人生觀管委會與安慶公司於簽訂管理維護契約時，為節
14 省社區經費，因而採用安慶公司建議由社區自行委任管理
15 員，而安慶公司則幫新人生觀管委會徵詢適合人員，並言
16 明社區管理員之報酬日班每月2萬元、夜班22,000元，社
17 區每月支付管理員之委任報酬固定是42,000元，至於管理
18 員調班、請假或找人代理，則由管理員自行協商，或由總
19 幹事、安慶公司協助處理，新人生觀管委會則不干涉。再
20 者，管理員之工作亦不受新人生觀管委會之指揮、監督，
21 新人生觀管委會對管理員亦無懲罰權。而安慶公司亦會在
22 徵詢管理員時告知此事，並請有意願擔任管理員者簽訂委
23 任契約書。原告在簽訂契約時，亦明瞭兩造係屬委任關係
24 而非僱傭關係。故原告依勞動基準法請求新人生觀管委會
25 給付工資等，並無理由。

26 2. 縱認原告於社區擔任管理員期間，所成立勞務契約係屬僱
27 傭契約，原告主張其係受安慶公司指揮至新人生觀管委會
28 社區工作，且安慶公司為原告投保僱主責任險及核算、發
29 放薪資匯入原告戶頭，依原告主張，無論從人格上、經濟
30 上、或組織上之從屬性，原告是受僱於安慶公司而非新
31 人生觀管委會。

01 3. 縱認原告與新人生觀管委會為僱傭關係，惟原告就每月約
02 定報酬2萬元一事表示不爭執，卻又以每小時基本工資計
03 算本件請求金額，顯屬無據。而依歷年每月基本工資調整
04 觀之，104年6月30日前，因兩造約定報酬2萬元高於每月
05 基本工資，故原告請求均應以每月2萬元計算，日薪、時
06 薪據此換算；自104年7月1日起，因約定報酬低於調整後
07 基本工資，故應依各年度基本工資計算，原告就請求金額
08 之計算，係屬有誤。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受
09 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執之事項：（見本院卷二第20頁反面及第21頁）

11 （一）原告於103年7月28日與蔡其華在臺中市○區○○路○段○○
12 號9樓之1地址內（即安慶公司設址），由原告親自填寫履
13 歷表之基本資料欄（填表日期：103年7月28日、應徵項目
14 ：管理員、應徵方式勾選「介紹」、介紹人姓名蔡副理由
15 何人填寫有爭執），手寫備註「以南區為主、大里、已領
16 有勞退」之內容為蔡其華親自填寫。

17 （二）原告曾填寫1張空白之委任契約書，該委任契約書上有新
18 人生觀管委會及訴外人李勇財之印文。

19 （三）原告自104年4月17日起至新人生觀管委會擔任管理員工作
20 ，並於107年2月28日正式離職，約定原告每月之勞務對價
21 為2萬元（原告對與何人約定勞務對價、應由何人給付勞
22 務對價有爭執）。

23 （四）安慶公司自104年4月間至107年2月間，以工作性質為「管
24 理員」，為原告投保富邦產物團體傷害保險，安慶公司所
25 提出之被證三第3頁（本院卷一第58頁）之文件標題為「
26 富邦產物僱主補償契約責任保險員工補償金核定標準表暨
27 富邦產物團體傷害保險明細表」，本院卷一第57頁即被證
28 三第1頁文件標題為「富邦產物團體傷害保險明細表」。

29 （五）自105年1月起，原告擔任新人生觀管委會管理員之勞務對
30 價均自安慶公司法定代理人之帳戶轉帳至原告之子何俊毅
31 之帳戶。

01 (六) 新人生觀管委會於106年開立扣繳憑單予原告，扣繳憑單
02 記載給付項目為薪資所得，總額為221,317元。

03 四、本件兩造爭執之點，應在於：(一)安慶公司主張原告提起本件
04 訴訟有違誠信原則，是否可採？(二)原告自104年4月17日起至
05 107年2月28日止，係與大台中管理公司或安慶公司或新人生
06 觀管委會成立勞務契約？其契約性質為僱傭契約（勞動契約
07 ）或委任契約？(三)原告主張應以時薪制計算工資，請求被告
08 給付總額595,153元（包含下列項目，並扣除原告已受領之
09 636,406元計算而得），有無理由？1.平日出勤工資633,242
10 元、2.延長工作時間之加班費147,574元、3.例假日出勤工
11 資285,760元、4.國定假日出勤工資83,872元、5.未依法提
12 繳每月薪資6%之退休準備金62,462元，原告請求被告直接給
13 付，有無理由？6.應休未休特別休假工資18,648元？茲分述
14 如下：

15 (一) 權利失效係源於誠信原則，應以權利人不行使權利，確已
16 達相當之期間，致義務人產生正當之信賴，信任權利人將
17 不再行使其權利，並以此作為自己行為之基礎，對義務人
18 之行為有應加以保護之情形，而依一般社會之通念，權利
19 人如對之行使權利，有違誠信原則，始足當之。權利失效
20 理論既係針對時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛
21 盾行為規範上之不足，用以填補權利人長久不行使權利所
22 生法秩序不安定之缺漏，剝奪其權利之行使，故在適用上
23 尤應慎重，以免造成時效制度之空洞化（最高法院103年
24 度台上字第854號民事判決意旨參照）。安慶公司雖抗辯
25 原告故意怠於行使權利，數年後再以以刑逼民之手段牟取
26 不法利益，有悖誠信原則等語。惟一般勞工為求生計，於
27 尚任職於公司時，多囿於起訴後恐無法繼續任職於公司之
28 風險，而選擇先行隱忍，不願對雇主起訴主張權利，要非
29 無故不行使權利，故尚難以原告明知勞動基準法規定之權
30 益，卻未於第一次領取薪資時即提出異議，遽認原告有違
31 誠信原則。況本件原告係於107年2月底離職後，隨即於同

01 年5月提起本件訴訟正當行使權利（見本院卷一第1頁起訴
02 狀收狀章），並非於兩造契約關係終止多年後始復行主張
03 權利，自難認安慶公司對原告將不再主張其權利乙情有何
04 合理信賴，揆諸前揭說明，安慶公司抗辯原告權利已失效
05 或與有過失，均非可採。

06 （二）原告與安慶公司間存在勞動契約關係：

- 07 1. 勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約
08 。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約
09 之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償
10 方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。故應就勞務給
11 付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵
12 ，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時
13 間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，
14 以判斷是否為該規定所稱勞動契約（司法院大法官第740
15 號解釋意旨參照）。
- 16 2. 新人生觀管委會106、107年度均係與安慶公司訂立管理維
17 護契約，有管理維護契約2份在卷為憑（見本院卷一第37
18 至44頁），堪認為新人生觀管委會提供管理維護服務者乃
19 安慶公司而非大台中管理公司。而原告每月薪資均係自安
20 慶公司帳戶轉出，有存摺影本1份為憑（見本院卷一第13
21 至15頁），其每月薪資核算方式乃由總幹事依管理員所填
22 載之工作日誌計算工作日數後，將工作日誌交由安慶公司
23 核對發放，此據證人即安慶公司員工黃惠卿證述：「我也
24 有去社區收過工作日誌；我就是做薪水覆核的動作，管理
25 員計算完，總幹事在核閱，我這邊覆核」等語明確（見本
26 院卷一第143頁反面至第144頁），可證原告每月薪資發放
27 、計算事宜均為安慶公司所經手。
- 28 3. 又新人生觀管委會管理員所填載之管理日誌為安慶公司所
29 提供，為安慶公司所自承（見本院卷一第98頁），依該工
30 作日誌所載：「10/2警衛劉宗寰；二、工作事項：11月份
31 財報各委員已簽畢，須交公司。9月份廠商請款各委員已

01 簽印，請交回公司」、「10/3警衛劉宗寰；二、工作事項
02 ：請公司送合約書、會議記錄請公司送」、「10/4警衛劉
03 宗寰；社區交辦事項：已連絡公司協理續約之合約書近日
04 內送來」、「10/7警衛劉宗寰；社區交辦事項：主委刪除
05 後請公司詳實核對後，再重送此會議紀錄」（見本院卷一
06 第100至102頁、105頁），於上開工作日誌中，訴外人劉
07 宗寰皆以「公司」稱安慶公司，顯見管理員係基於安慶公
08 司之指揮始填載該工作日誌，否則管理員無須以「公司」
09 稱安慶公司。另新人生觀管委會管理員如須請假，係自行
10 協調或找他人代理或請管理公司幫忙找代理人，為新人生
11 觀管委會於被追加為被告前函覆本院甚明（見本院卷一第
12 36頁），足見管理員之出勤狀況、工作內容均為安慶公司
13 所指揮、監督，並非大台中管理公司或新人生觀管委會。

14 4. 再原告擔任新人生觀管委會管理員期間，以「管理員」名
15 義為原告投保團保者為安慶公司，為兩造所不爭執。參以
16 安慶公司每年所投保團保之管理員最少10人，且該保險之
17 標題為「富邦產物僱主補償契約責任保險員工補償金核定
18 標準表」，有該保險明細表1份在卷可稽（見本院卷一第5
19 7至60頁），益徵安慶公司乃居於雇主身分管理、監督並
20 提供相關福利制度予管理員。綜上以觀，原告對於安慶公
21 司具有人格上從屬性，並受安慶公司指揮、監督，揆諸首
22 開說明，堪認原告與安慶公司間具有勞動契約關係。

23 5. 原告雖先位主張與大台中管理公司存在勞動契約，並提出
24 大台中管理公司門口照片與蔡其華現仍列於大台中管理公
25 司聘用人員清冊之建管資料查詢各1份為證。惟原告所提
26 門口照片乃貼有「安慶」、「大台中」字樣（見本院卷一
27 第158頁），顯見該址本為兩公司之共同辦公地點；至於
28 蔡其華現雖列於大台中管理公司聘用人員清冊（見本院卷
29 二第66至67頁），惟原告擔任新人生觀管委會管理員之期
30 間，均受安慶公司指揮、監督，為新人生觀管委會提供管
31 理維護服務者亦為安慶公司，已如前述，自難以原告於應

01 徵時之主觀認知及面試過程，逕認與原告成立勞動契約者
02 乃大台中管理公司。故原告先位請求大台中管理公司負雇
03 主責任，即無理由。

- 04 6. 安慶公司雖另抗辯與新人生觀管委會管理維護契約之約定
05 乃代為發放管理員薪資，原告乃與新人生觀管委會成立委
06 任契約等語，並提出原告簽名之新人生觀管委會委任契約
07 1紙為證。惟依前述管理員薪水核算、請假流程，均未有
08 新人生觀管委會之人員負責監督或考核，管理員之工作日
09 誌填載內容亦顯係經安慶公司指示而為，自難認原告與新
10 人生觀管委會間有何契約關係。故原告備位請求安慶公司
11 負雇主責任，即屬有據。

12 (三) 原告得請求安慶公司給付延時工資、例休假工資：

- 13 1. 勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞動基準法第
14 21條第1項定有明文。如勞雇雙方約定之工資，不低於基
15 本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、延時工
16 資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞動基準法之規
17 定，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例休假及延
18 時之工資（最高法院82年度台上字第293號判決意旨參照
19 ）。依前揭判決意旨反面解釋，如勞雇雙方約定之工資低
20 於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、延
21 時工資等之總和，即有違前揭規定，勞方得再請求例休假
22 及延時之工資。

- 23 2. 查原告與安慶公司（下簡稱兩造）約定每月薪資2萬元，
24 為兩造所不爭執。又原告主張每月須每日出勤8小時，有
25 原告與黃惠卿之錄音光碟與譯文1份可稽（見本院卷一第
26 152、154頁），為安慶公司所未爭執，堪信為真。而原告
27 為104年4月17日到職，勞工每月基本工資之沿革為103年7
28 月1日起至104年6月30日19,273元、104年7月1日起調整為
29 20,008元、106年1月1日起調整為21,009元、107年1月1日
30 起調整為22,000元，則兩造約定之月薪2萬元，顯低於104
31 年7月以後之基本工資。104年4月至6月之工資則依下述計

算結果，如暫以每月4週計算延時工資，原告每月至少可得1,068元延時工資，加計每月基本工資19,273元後已逾2萬元，顯見此期間兩造之約定薪資亦低於基本工資。故依前揭說明，原告自得請求安慶公司給付其任職全部期間之延時工資及例休假工資。

(四) 原告得請求安慶公司給付之金額(本件計算原告工資之相關法律依據均臚列於附件，茲不再贅引)：

1. 底薪與延時工資部分：

(1) 本件兩造約定之月薪為2萬元，為兩造所不爭執，故於計算原告之日薪、時薪時，應以月薪制之基本工資除以每月30日再除以每日8小時工時為基準。原告雖主張每月須作滿240小時才有2萬元，應依勞基法規定以時薪計算等語。惟兩造每月發放薪資之變動乃因管理員請假而將扣除薪資，有新人生活觀管委會對本院之函覆內容可稽(見本院卷一第36頁)，參照原告薪資確為按月發放、匯入其指定帳戶(見本院卷一第13至15頁)，姑不論安慶公司不問請假事由一律扣除薪資是否合法，綜觀前情，堪認兩造確約定薪資以月薪計算，故原告稱應以時薪計算等語，尚不足採。

(2) 依前揭基本工資之變動歷程，將各該薪資除以30日，即得原告歷年每日薪資；再將每日薪資除以法定每日8小時基本工時，即得原告每日薪資，計算結果如附表一日薪、時薪欄所示(元以下四捨五入)。而因兩造約定為月薪制，且原告每日出勤，薪資均應照給，故尚未加計延時工資、休息日、例假日、國定假日加給工資部分前，原告每週基本薪資即以前揭日薪乘以7日計算，結果如附表一每週底薪欄所示。

(3) 原告每週延時工資：原告每週上班7日，每日上班8小時，扣除每週例假日1日出勤8小時應加倍計算工資部分，其每週實際工時為48小時。又兩造對於例假日、休息日各1日應以何日為準並無特別約定，故依勞動基準法施行細則第22條之3規定依曆計算，以社會通念之週日為例假日、週

六為休息日。105年1月1日前，法定每2週工作總時數不得超過84小時，即每週工作總時數不得超過42小時，故此段期間原告每週延長工作時數為6小時，因原告每日執勤均未超過8小時，故該延長工作時數應以每週第6日連續延長工時6小時計算延時工資；105年1月1日後，每週工作總時數則不得超過40小時，故此段期間原告每週延長工作總時數為8小時，同前述方法計算，應以每週第6日連續延長工時8小時計算延時工資；105年12月21日起，每週六出勤部分改以休息日計算其延時工資。而因原告每日出勤照給工資部分均已計算如前，故原告每週延時工資均僅計算加給數額，依法計算如下（元以下四捨五入）：

① 104年4月17日至6月30日： $(2 \times 1/3 + 4 \times 2/3) \times 80 = 267$

② 104年7月至12月： $(2 \times 1/3 + 4 \times 2/3) \times 83 = 277$

③ 105年1月1日至12月20日： $(2 \times 1/3 + 6 \times 2/3) \times 83 = 387$

④ 105年12月21日至31日： $(2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) \times 83 = 1,051$

⑤ 106年1月至12月： $(2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) \times 88 = 1,115$

⑥ 107年1月至2月： $(2 \times 4/3 + 6 \times 5/3) \times 92 = 1,165$

(4) 依前揭計算後，原告每週應得基本薪資及延時工資或休息日工資合計如附表一每週底薪與加班費總額欄所示。而原告主張在職期間全年無休，為安慶公司所未爭執，故原告在職期間各階段工時如附表一工作時數欄所示。以每週底薪與加班費總額欄、日薪欄所示金額各乘以工作時數欄之週數、日數後，即可得出原告於任職期間之底薪與加班費總額如附表一底薪與加班費總額欄所示【尚未加計例假日、國定假日加給之工資，並扣除週六與國定假日重疊者（列入國定假日加給薪資計算）之延時工資或休息日工資，詳參附表一備註1至4】，計算式分列如下：

① 104年4月17日至6月30日： $4,761 \times 10 + 642 \times 5 - 267$ （104年6月20日端午節列入國定假日加倍工資） $= 50,553$

② 104年7月至12月： $4,946 \times 26 + 667 \times 2 - 277$ （104年10月10日國慶日列入國定假日加倍工資） $= 129,653$

- ③ 105年1月1日至12月20日： $5,056 \times 50 + 667 \times 5 - 387$ （105年11月12日國父誕辰紀念日列入國定假日加倍工資）= 255,748
- ④ 105年12月21日至31日： $5,720 \times 1 + 667 \times 4 + 1,051$ （105年12月24日適逢週六加給休息日工資）= 9,439
- ⑤ 106年1月至12月： $6,015 \times 52 + 700 \times 1 - 1,115$ （106年1月28日大年初一列入國定假日加倍工資）= 312,365
- ⑥ 107年1月至2月： $6,296 \times 8 + 733 \times 3 - 1,165$ （107年2月17日大年初二列入國定假日加倍工資）= 51,402
2. 例假日、國定假日加給工資部分：原告受僱於安慶公司期間之例假日出勤日數扣除與國定假日重疊之日數後，如附表一例假日欄所示；國定假日出勤日數依勞動基準法施行細則第23條修正沿革計算後，如附表一國定假日欄所示。例假日及國定假日出勤工資照給部分之薪資，已計算於前述每週底薪，不再重覆計算，故於此僅計算應加倍發給之工資。又依改制前行政院勞工委員會87年9月14日（87）台勞動二字第039675號函示：勞動基準法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於8小時內，應依前開規定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理。本件原告於例假日、國定假日出勤均為8小時，故依上開說明，其加倍發給之工資應按一般日薪計算如下：
- ① 104年4月17日至6月30日： $(11+2) \times 642 = 8,346$
- ② 104年7月至12月： $(25+2) \times 667 = 18,009$

01 ③ 105年1月至12月： $(48+16+1) \times 667 = 43,355$

02 ④ 106年1月至12月： $(51+14) \times 700 = 45,500$

03 ⑤ 107年1月至2月： $(7+6) \times 733 = 9,529$

04 3. 提繳退休金部分：

05 (1) 雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
06 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔
07 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退
08 休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
09 第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足
10 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
11 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅
12 於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，
13 不得領取。故雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提
14 繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收
15 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規
16 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得
17 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專
18 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決
19 意旨參照）。依上開說明可知，勞工係於尚未符合勞工退
20 休金條例第24條第1項所定請領退休金要件前，因尚不得
21 領取退休金專戶之本金及累積收益，始須請求雇主將應提
22 繳金額繳納至其退休金專戶。則若勞工已符合請領退休金
23 條件，卻因雇主未繳納應提繳之退休金致受損害，自得請
24 求雇主逕予賠償其損害。

25 (2) 本件原告為00年0月00日生，於107年2月28日離職時已68
26 歲，符合勞工退休金條例第24條第1項第2款請領退休金之
27 要件，卻因安慶公司未予提繳退休金致受有損害，依上開
28 說明，自得請求安慶公司直接賠償其損害。又兩造約定月
29 薪為2萬元，應依各階段勞工退休金月提繳工資分級表定
30 其提繳數額，其計算結果如下（元以下四捨五入）：

31 ① 104年4月17日至6月30日： $20,100 \text{元} \times (14 \text{日} / 30 \text{日} + 2 \text{月})$

01 × 6%=2,975元

02 ② 104年7月至107年2月：20,008元× 32月× 6%=38,415元

03 4. 特休未休工資部分：依修正前後之勞動基準法第38條規
04 定，原告104年4月17日起至105年4月16日止任職滿1年，
05 應於106年度發給7日之特休假；而原告至106年4月16日止
06 即任職滿2年，故於107年度應有10日之特休假。原告任職
07 期間均未休特休假，為兩造所未爭執，故依修正前勞動基
08 準法施行細則第24條第3款、修正後勞動基準法第38條第7
09 項規定，原告自可請求安慶公司給付特休未休之工資。以
10 附表一106、107年度日薪及原告各該年度在職期間比例計
11 算後，原告得請求金額如下（元以下四捨五入）：

12 (1) 106年度：700元× 7日 = 4,900元

13 (2) 107年度：733元× 2月/12月× 10日 = 1,222元

14 5. 綜上，將附表一底薪與加班費總額、例假日及國定假日加
15 倍工資、提繳退休金、特休未休工資欄所示金額加總後，
16 原告受雇安慶公司期間應得之薪資總額為981,411元（計
17 算式參附表一總額欄）。而安慶公司每月給付原告金額如
18 附表二所示共636,406元，有原告薪資存摺明細及安慶公
19 司所提原告薪資明細各1份存卷為憑（見本院卷一第13至
20 15頁、第61頁），為安慶公司所未爭執，故扣除安慶公司
21 已給付之總額後，原告得請求安慶公司給付之金額為345,
22 005元。

23 五、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，先位請求大台中管
24 理公司給付595,153元本息部分，為無理由，應予駁回；備
25 位請求安慶公司給付345,005元，及自起訴狀繕本送達翌日
26 即107年5月17日（安慶公司收受日期見本院卷一第27頁）起
27 至清償日止按週年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，
28 應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。本件為
29 主觀預備合併之訴，本院已認原告備位請求為有理由，即無
30 庸審酌原告對再備位被告新人生觀管委會之請求有無理由。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果

不生影響，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

八、原告勝訴部分，為所命給付金額未逾50萬元之判決，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行。而安慶公司陳明願供擔保請准宣告免為假執行，經核尚無不合，爰依民事訴訟法第392條第2項規定，酌定相當擔保金額准許之。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因失所依附，應予駁回。

中 華 民 國 108 年 6 月 28 日
勞工法庭 審判長 法官 游文科
法官 吳昀儒
法官 劉奐忱

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）；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 108 年 6 月 28 日
書記官 潘瑜甄