臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第51號

上訴人即附帶被上訴人　安慶物業管理有限公司

法定代理人　陳冠曄

訴訟代理人　張佩生

被上訴人即附帶上訴人　何世明

訴訟代理人　蘇慶良律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國108年6月28日臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第78號第一審判決提起上訴，被上訴人並為附帶上訴，本院於108年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

安慶物業管理有限公司之上訴駁回。

原判決關於駁回何世明後開第三項之訴部分，及該部分假執行之宣告，暨命其負擔訴訟費用之裁判均廢棄。

安慶物業管理有限公司應再給付何世明新臺幣柒仟柒佰伍拾壹元，及自民國一〇八年十月五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

何世明其餘附帶上訴駁回。

第二審訴訟費用關於上訴部分，由安慶物業管理有限公司負擔。

第一審訴訟費用關於命何世明負擔部分，及第二審訴訟費用關於附帶上訴部分，由何世明負擔百分之九十七，餘由安慶物業管理有限公司負擔。

事實及理由

一、被上訴人即附帶上訴人何世明（下稱何世明）起訴主張：伊於民國（下同）103年7月28日，至上訴人即附帶被上訴人安慶物業管理有限公司（下稱安慶公司）位於臺中市○區○○路0段00號0樓之0（下稱系爭地點）辦公處所應徵管理員，經面試後，指派伊至○○○○管理委員會（下稱○○○○管委會）擔任管理員工作，約定伊每月薪資為新臺幣（下同）

20,000元，每日執勤8小時，每月須作滿240小時，且伊任職期間係自104年4月17日起至107年2月28日止。因伊每月須作滿240小時，才能獲得20,000元薪資，足見兩造是以時薪制作為薪資計算之約定；經以最低基本時薪計算，伊所應獲得正常上班日出勤工資為633,242元、休假日、例假日及國定假日之出勤工資分別為147,574元、285,760元、83,872元，且應提繳退休金為62,462元、特休未休工資為18,648元，經扣除安慶公司前已給付636,406元工資，尚短付595,153元之工資。爰依兩造間勞動契約之法律關係及勞動基準法（下稱勞基法）等規定提起本件訴訟，聲明求為命安慶公司應給付伊595,153元，並自起訴狀繕本送達翌日（即107年5月17日）起迄清償日止按週年利率百分之五計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

二、安慶公司則以：何世明前已有勞資爭議訴訟經驗（即原法院102年度勞訴字第56號給付薪資等事件，下稱另案勞資爭議事件），且瞭解勞基法相關權利，如受領薪資低於預期或勞基法規定，理應於第一次領受薪資後即提出異議，卻故意怠於行使權利，參照最高法院77年度台上字第734號、102年度台上字第1732號、101年度台簡上字第2號民事判決意旨，實悖於誠信原則，應認何世明之本件權利已經失效，不得行使；縱得行使，因何世明故意隱忍數年而使損害擴大，應認何世明與有過失。又何世明與伊並無僱傭關係，伊從未與何世明約定每月薪資為20,000元，何世明每月薪資均非自伊之公司帳戶轉出，伊只是代收轉發○○○○管委會該給予何世明之薪資，何世明實係與○○○○管委會簽立委任契約；又訴外人劉○寰固於管理日誌上稱伊為「公司」，然不足以證明管理員係基於伊指揮，始填載該工作日誌；另何世明等管理員請假，委請伊幫忙，亦不足證明管理員之出勤狀況、工作內容均係伊所指揮、監督；復○○產物僱主補償契約責任保險員工補償金核定標準表，亦不能證明伊係居於雇主身分管理、監督並提供相關福利制度予何世明，是何世明與伊無任

何契約關係，本件並無勞基法之適用，何世明請求應無理由等語，資為抗辯。

三、原審為何世明一部敗訴、一部勝訴之判決，即判命安慶公司給付345,005元，及自107年5月17日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，並分別為准、免假執行之宣告；另駁回何世明其餘之訴及假執行之聲請。安慶公司就其受敗訴判決部分提起上訴，聲明：㈠原判決不利於安慶公司部分廢棄；㈡上開廢棄部分，何世明在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。何世明就安慶公司之上訴，則答辯聲明：上訴駁回。另何世明就其受敗訴判決部分提起附帶上訴，聲明：㈠原判決不利於何世明部分廢棄；㈡安慶公司應再給付何世明250,148元，及自附帶上訴狀繕本送達之翌日（即108年10月5日）起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。安慶公司就何世明之附帶上訴，則答辯聲明：附帶上訴駁回。

四、本件經兩造整理並協議簡化爭點如下：

㈠兩造不爭執之事實（本院採為判決之基礎）：

1.何世明於103年7月28日，在系爭地址由證人蔡○華面試，何世明親自填寫履歷表之基本資料欄（填表日期：103年7月28日、應徵項目：管理員、應徵方式勾選「介紹」）。又關於手寫備註「以南區為主、大里、已領有勞退」之內容為證人蔡○華親自填寫。

2.何世明曾填寫1張空白之委任契約書。

3.何世明自104年4月17日起至○○○○管委會擔任管理員工作，並於107年2月28日正式離職。

4.安慶公司自104年4月間至107年2月間，以工作性質為「管理員」，為何世明投保○○產物團體傷害保險，安慶公司所提出之被證三第3頁（見原審卷㈠第58頁）之文件標題為「○○產物僱主補償契約責任保險員工補償金核定標準表暨○○產物團體傷害保險明細表」，原審卷㈠第57頁即被證三第1頁文件標題為「○○產物團體傷害保險明細表」。

5.自105年1月起，何世明擔任○○○○管委會管理員之報酬均

自安慶公司法定代理人之帳戶轉帳至何○毅（即何世明之子）帳戶。

6.○○○○管委會於106年開立扣繳憑單予何世明，扣繳憑單記載給付項目為薪資所得，總額為221,317元，但並未開立104、105年扣繳憑單給何世明。

7.○○○○管委會於106、107年度均係與安慶公司訂立管理維護契約。

8.○○○○管委會管理員所填載之管理日誌為安慶公司所提供，並依該工作日誌所載：「10/2警衛劉○寰；二、工作事項：11月份財報各委員已簽畢，須交公司。9月份廠商請款各委員已簽印，請交回公司」、「10/3警衛劉○寰；二、工作事項：請公司送合約書、會議記錄請公司送」、「10/4警衛劉○寰；社區交辦事項：已連絡公司協理續約之合約書近日內送來」、「10 /7警衛劉○寰；社區交辦事項：主委刪除後請公司詳實核對後，再重送此會議紀錄」。

㈡兩造爭執之事項：

1.安慶公司主張何世明提起本件訴訟有違誠信原則而權利失效，喪失本件訴訟權，並與有過失，是否可採？

2.安慶公司與何世明有無自104年4月17日起至107年2月28日止成立勞動契約？

3.何世明每月所應獲得報酬為何？係以每月20,000元，或是以時薪計酬？

4.何世明主張應以時薪制計算工資，請求安慶公司給付相關工資共計595,153元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

㈠何世明提起本件訴訟無違反誠信原則，及與有過失：

1.按人民有請願、訴願及訴訟之權，此為憲法第16條所明定，可見訴訟權乃憲法所保障人民之基本權利之一，不容他人任意剝奪。又按權利失效係源於誠信原則，應以權利人不行使權利，確已達相當之期間，致義務人產生正當之信賴，信任權利人將不再行使其權利，並以此作為自己行為之基礎，對

義務人之行為有應加以保護之情形，而依一般社會之通念，權利人如對之行使權利，有違誠信原則，始足當之。權利失效理論既係針對時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足，用以填補權利人長久不行使權利所生法秩序不安定之缺漏，剝奪其權利之行使，故在適用上尤應慎重，以免造成時效制度之空洞化（最高法院103年度台上字第854號民事判決意旨參照）。

2.安慶公司雖抗辯何世明前已有另案勞資爭議事件之訴訟經驗，卻故意怠於行使權利，未即時異議，有悖誠信原則而權利失效，喪失本件訴訟權，及與有過失云云。查，另案勞資爭議事件之當事人、原因事實與本件有所不同，非屬同一事件，且安慶公司所舉前開最高法院裁判，均係個案之見解，本院原不受拘束，安慶公司此部分抗辯洵無可取。又何世明於107年2月28日申請離職後，旋於同年3月31日以○○公寓大廈管理有限公司（下稱○○○公司）為對造人（即資方），向台中市提出勞動爭議事件調解之申請（見原審卷㈠第16頁），該申請調解行為乃勞工勞動權利之展現，僅需勞工於消滅時效期間屆滿前主張權利即可，不得僅憑勞工未即時異議即遽謂其違反誠信原則。另勞工在與雇主間勞動條件之協商本已處弱勢地位，因此始有勞基法保護勞工規定之存在，且何世明申請勞動爭議事件調解之初，連對造人都有所誤認，難僅憑何世明於領取第一次薪資之時未異議，即率認何世明有違誠信原則。再者，何世明當時依指示尚在○○○○管委會擔任管理員，基於自身工作或薪資考量等因素，決定不立即提出申訴，選擇離職後再行主張，尚非有何違反常理之情。此外，何世明經勞資爭議調解不成立後，於同年5月4日即提起本件訴訟，訴請安慶公司給付工資（見原審卷㈠第1頁起訴狀收狀章），顯非兩造契約關係終止多年後始復行主張權利，自難認安慶公司有何合理信賴何世明不再主張其權利乙情，揆諸前揭說明，安慶公司辯稱何世明之權利有違誠信原則而權利失效，喪失本件訴訟權，並與有過失，應不足採

信。

㈡兩造間有成立勞動契約：

1.勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。故應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為該規定所稱勞動契約（司法院大法官第740號解釋意旨參照）。又按一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：㈠人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。㈣納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（參照最高法院81年度台上字第347號民事判決意旨）。

2.經查，何世明雖未與安慶公司簽立書面之契約，然證人即擔任○○○○管委會之總幹事蔡○華於原審證稱：103年7月28日履歷表上之蔡副理為伊，是伊與何世明聯絡，請何世明到系爭地址與伊碰面，安慶公司有提供工作日誌，由管理員自行統計天數、時數，做為備忘錄使用，伊要負責核對天數、時數，之後，交給安慶公司發放薪水；伊沒有單一在○○○○管委會擔任總幹事，因為很多管委會都請伊轉介，伊並非於面試後即通知何世明前往○○○○管委會上班，是隔一段時間後，○○○○管委會缺人，伊就讓何世明過去上班等語（見原審卷第139頁反面至第142頁反面）；證人即安慶公司行政助理黃○卿於原審證稱：蔡○華是總幹事，但是大家都稱他副理；總幹事會核閱管理員依工作日誌所計算之天數、

時數，伊再覆核，然後總幹事還會再給我扣款的資料，例如團保，何世明請假應該向蔡○華講等語（見原審卷第143頁反面至第144頁），復參酌何世明所提何○毅之存款存摺影本（見原審卷㈠第13至15頁），足認何世明是依蔡○華之指示而前往○○○○管委會擔任管理員，且每月薪資發放、計算事宜均由安慶公司經手覆核。而觀諸○○○○管委會於107年7月3日以（107）新人管字第0000號函之說明，上載：「…二、1.提出本社區管委會與安慶物業管理有限公司106年及107年契約書影本…（註：本社區未曾與○○○保全股份有限公司有契約關係，所以沒有與○○○保全股份有限公司之契約書可提供）…本社區因經費不足，為節省支出，只有委任每日16小時之服務人員（包括1位總幹事，約定酬勞10,000元/月；2位管理員：施先適約定酬勞22,000元/月、何世明約定酬勞20,000元/月…）。以上工作人員費用共54,000/月…，安慶物業公司行政事務費每月6,000元。三、前項管理員酬勞金額，因管理員若有私事不能上班時，自行協調或找他人代理（例如找另一位管理人員或其他人代理或請管理公司幫忙找代理人），經請假之管理員同意，會請管理公司於代發酬勞時，直接由其酬勞扣除代班費用給代班人員，所以管理人員實領金額可能會有變動，特此說明。」等語（原審卷第35至36頁），足認○○○○管委會之總幹事、日夜班管理員及清潔員之引進均由安慶公司為之，非○○○○管委會自行招募。

3.安慶公司雖另以伊與○○○○管委會間之管理維護契約係約定伊公司做專業規劃、受服務費用每月僅為6,000元、受管委會委託發放管理員酬勞且由管委會開立薪資所得扣繳憑單等情，抗辯何世明係與○○○○管委會訂約云云。惟查，何世明所提105、106年度之綜合所得稅各類所得資料清單，雖記載扣繳單位為○○○○管委會（見原審卷第155、156頁），然其薪資係由安慶公司所發放，自難以該所得資料清單所載之申報人而逕認與何世明訂約者為○○○○管委會，安慶

公司此部分辯解尚不足採。復參照○○○○管委會所提供管理維護契約第2條第4點約定：「…社區服務人員職掌…等各項專業規劃。…」等語（見原審卷㈠第37、41頁），且第1份管理維護契約約定時間係自106年1月1日起至106年12月31日（主任委員：許○佳）、第2份管理維護契約約定時間係自107年1月1日起至107年12月31日（主任委員：李○財）（見原審卷第41、44頁），顯見○○○○管委會所提供委任契約書及辭職書之相對人雖為「○○○○管委會」，但非何世明一開始所應徵之對象，尚難僅據該委任契約書及辭職書之記載，即逕認與何世明訂約者乃○○○○管委會。

4.況○○○○管委會於原審曾陳稱：伊與安慶公司簽約時，就管理員之調班或請假找人代理等事宜，均由管理員自行處理，伊不會干涉，除非協調不成，才請安慶公司協助處理伊給日夜班管理員的報酬共計42,000元，日班20,000元、夜班22,000元，至於二位管理員報酬各自多少，伊不會干涉，是由總幹事核算並確認每個月各個管理員該給多少報酬；另伊不會干涉管理員該盡到哪些職務，如果發生管理員怠忽職守情形，伊應該會請安慶公司協助處理等語（見原審卷㈠第178頁反面、第179頁），則審酌○○○○管委會管理員所填載之管理日誌為安慶公司所提供乙情，及該工作日誌上載：「10/2警衛劉○寰；二、工作事項：11月份財報各委員已簽畢，須交公司。9月份廠商請款各委員已簽印，請交回公司」、「10/3警衛劉○寰；二、工作事項：請公司送合約書、會議記錄請公司送」、「10/4警衛劉○寰；社區交辦事項：已連絡公司協理續約之合約書近日內送來」、「10 /7警衛劉○寰；社區交辦事項：主委刪除後請公司詳實核對後，再重送此會議紀錄」等語（見原審卷㈠第100至102頁、105頁），顯見管理員劉○寰係基於安慶公司之指揮、監督始填載該工作日誌，否則劉○寰無庸以「公司」稱呼安慶公司。

5.再何世明擔任○○○○管委會管理員期間，以「管理員」名義為何世明投保團保者為安慶公司乙節，為兩造所不爭執，

且○○產物團體傷害保險明細表及○○產物僱主補償契約責任保險員工補償金核定標準表暨○○產物團體傷害保險明細表（見原審卷第57至61頁），就何世明部分，一開始列明為「加保」，且保險期間係自104年4月17日起至105年1月26日止、105年1月26日起至106年1月26日止、106年1月26日起至107年1月26日止，自107年1月26日起108年1月26日止。況何世明係於104年4月17日始前往○○○○管委會擔任管理員，何以其尚未與○○○○管委會之主任委員洽談彼此間契約細節及酬勞給付方式時，何世明之保險期間即於000年0月00日生效，益徵安慶公司乃居於僱主身分提供相關福利制度予所屬員工。從而，依前述管理員薪水核算、請假等流程，未有○○○○管委會之人員負責監督或考核，管理員之工作日誌填載內容亦係經安慶公司指示而為，與何世明締約之相對人應為安慶公司，而非○○○○管委會甚明。

6.安慶公司雖抗辯縱認兩造間成立契約，該契約亦屬委任契約云云，並提出上開委任契約書為據，然承上所述，上開委任契約書乃事後所簽立，自無從拘束簽署前之契約關係。況兩造間究屬何種契約關係，應依據雙方之實際契約內容、有無指揮監督關係與從屬性為判斷。查，如前所述，管理員之工作日誌填載內容係經安慶公司指示而為，管理員之薪水核算、請假流程亦由安慶公司經手覆核，足見何世明之工作場所及內容，均依安慶公司指示為之，堪認安慶公司就何世明工作內容有指揮監督權。再依系爭契約約定按月給付薪資之方式觀之，亦與典型之委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同，益證兩造間確屬勞基法所定之勞動契約，而有勞基法之適用。安慶公司上開所辯，核屬無據，自不足取，併此敘明。

㈡何世明每月約定薪資於104年6月前，應以約定薪資20,000元計算，而其後，應依勞基法就基本工資調整而隨之異動依序為20,008元、21,009元、22,000元：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第

21條第1項定有明文。而勞工若有加班情事，依勞基法第24條及第39條規定得請求加給工資。又所謂工資，依同法第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。故雇主與勞工約定勞工加班所支領之加班費低於勞基法第24條之規定，或工資計算方式低於勞基法第2條第3款規定所計算得出之金額者，因該約定顯然違反勞基法保障勞工之規定，依法應認為無效。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。經查，何世明雖主張伊每月須作滿240小時才有20,000元，應依勞基法規定以時薪計算等語。然何世明於原審已自陳：伊於104年4月15日，經介紹而前往應徵保全人員工作，經蔡○華面試後，依其囑咐於104年4月17日前往○○○○管委會上班，擔任管理員，薪水每月20,000元等語（見原審卷㈠第70頁反面），且前開○○○○管委會函文亦載明：「…何世明約定酬勞20,000元/月…」等語（見原審卷㈠第35至36頁），而何世明之薪資確為按月發放、匯入其指定帳戶（見原審卷㈠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給付方式為每月固定薪資計算，故何世明主張應以時薪計算延時工資等語，尚不足採。

2.另依上開說明，應審究兩造間採固定薪資約定，有無違背勞基法規定保障勞工權益之意旨，亦即勞雇雙方約定之工資數額，是否低於法定基本工資，及加計休息日之延長工資、例假日（國定假日）之加倍工資總額？查，何世明為104年4月17日到職，而勞工每月基本工資之沿革為103年7月1日起至104年6月30日19,273元、104年7月1日起調整為20,008元、106年1月1日起調整為21,009元、107年1月1日起調整為22,000元，則兩造原約定之月薪為20,000元，顯低於104年7月以後

之基本工資。且何世明於104年4月至6月之每月應領薪資以每月基本工資19,273元計算，加計休息日之延長工資、例假日（國定假日）之加倍工資總額後，已逾20,000元，顯見此期間兩造所約定薪資亦低於勞基法之規定。

3.102年12月11日修正公布之勞基法第36條、第37條、第39條分別規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」、「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」、「第三十六條所定之例假、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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」。而按前開勞基法第36條例假之安排，以每7日為一週期，每一週期內至少應有1日例假，原則上勞工不得連續工作逾6日；另第37條之國定假日係勞工之法定假日，當日本應放假。上開例假、休假之休息日既以休息為原則，出勤為例外，倘雇主使勞工連續工作逾六日或整年無休者，自已違反勞動基準法在保障勞工健康及安全之立法目的，而違反上開強制規定，自屬無效（最高法院97年度台上字第2505號判決意旨參照）。暫不論安慶公司迄於本案言詞辯論終結前，未提出兩造曾合意排除勞基法第36條、第37條規定適用之事實，並提出相關證據以佐證其說，難認兩造間有此合意存在；即令有之，此等約定，造成何世明近乎整年每日連續工作未休息之結果，依上開說明，亦屬無效。是何世明自得請求安慶公司給付其任職期間之休息日之延長工資、例假日（國定假日）之加倍工資。

㈣何世明得請求安慶公司給付每月固定薪資、休息日之延長工資、例假日（國定假日）之加倍工資，及特休未休工資，暨提繳退休金，共計為989,162元：

1.何世明得請求每月固定薪資共計為701,035元：

承上所述，何世明依如附表一第2欄所示每月基本工資之變動，扣除每月團保費130元後，得請求每月固定薪資詳如附

表一第11欄正常上班工資欄所示，共計為701,035元。

2.何世明得請求休息日之延長工資為99,065元、例假日（國定假日）之加倍工資為134,482元：

⑴依附表一第2欄所示每月基本工資，將各該薪資除以30日，即得何世明歷年每月之每日薪資（元以下四捨五入），再將每日薪資除以法定每日8小時基本工時，即得何世明之每小時薪資，計算結果如附表一第3欄每小時工資欄所示（元以下四捨五入）。依安慶公司所提出附表二所示已付工資一覽表（見原審卷㈠第61頁），換算何世明歷年每月上班總時數即如附表第4欄每月上班總時數欄所示；而何世明上班時間是從早上6點30分至下午2時30分乙情，為兩造所不爭執（見本院卷第113、114頁），堪認何世明每日上班時數應為8小時，換算何世明上班日數即詳如附表一第5欄上班日數欄所示。

⑵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，故依勞基法施行細則第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。衡諸常理，何世明除正常上班日應到職上班外，其餘上班日之上班順序應依序為休息日、例假日或國定假日，本院認定附表一第5欄所示上班日數，應先抵充一般正常上班日，次充例假日，最後才充國定假日；復參考勞基法施行細則第23條規定，且輔以行政院人事行政總處公佈政府行政機關辦公日曆表，本院關於國定假日之定義詳如原審附件就「國定假日定義」部分所載，認定何世明於正常上班日、休息日、例假日及國定假日之上班日數分別詳如附表一第6、7、8、9欄所示。此外，104年7月份之例假日為0.5天，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號函示意旨，因何世明已提供4個小時勞務，即應認定為一日，併此敘明。

⑶於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，何世明自104年4月17日起至104年12月31日止，於此段期間每週六延長工時應以連

續延長工時6小時計算延時工資為277元【計算式如下：（2×1/3+4×4/3）x 83＝277，小數點後四捨五入】。自105年1月1日修法後，每週工作總時數則不得超過40小時，何世明自105年1月1日起至105年12月20日止，於此段期間每週六延長工時應以連續延長工時8小時計算延時工資為387元【計算式如下：（2×1/3+6×2/3）x 83＝387，小數點後四捨五入】。又因勞基法第24條修正，關於加班費延時工資計算基準有所調整，何世明自105年12月21日至同年月31日止，於此段期間每週六延長工時應以連續延長工時8小時計算延時工資為1,051元【計算式如下：（2×4/3+6×5/3）x 83＝1,051，小數點後四捨五入】。復因基本工資調整為21,009元，何世明自106年1月1日起至106年12月31日止，於此段期間每週六延長工時應以連續延長工時8小時計算延時工資為1,115元【計算式如下：（2×4/3+6×5/3）x 88＝1,115，小數點後四捨五入】。再因基本工資調整為22,000元，何世明自107年1月1日起至107年2月28日止，於此段期間每週六延長工時應以連續延長工時8小時計算延時工資為1,165元【計算式如下：（2×4/3+6×5/3）x 92＝1,165，小數點後四捨五入】。依據附表一第4、7欄所示每小時工資、休息日上班天數，分別計算何世明歷年每月於休息日之延時工資，詳如附表一第12欄休息日出勤工資欄所示，共計為99,065元。

⑷另勞基法第39條所稱「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，本件何世明於例假日、國定假日出勤均為8小時，則依上開說明，其加倍發給之工資應按一般日薪計算。從而，加總附表一第13、14欄所示例假日及國定假日之加倍工資，共計為134,482元。

3.何世明得請求特休未休工資部分，共計12,230元：

依105年12月21日修法後勞基法第38條第1項第2、3款、第4項前段分別規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。…勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」，何世明自104年4月17日起至105年4月16日止任職滿1年，應於106年度發給7日之特休假；再至106年4月16日止任職滿2年，應於107年度發給10日之特休假。復依106年6月16日修法前勞基法施行細則第24條第3款規定：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：…三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」，何世明於任職期間均未休特休假，既為兩造所未爭執，故依上開規定，何世明得請求安慶公司給付特休未休之工資。是以106年4月16日後之勞基法所規定基本工資各21,009元、22,000元計算106、107年度日薪，何世明得請求金額如下（元以下四捨五入）：

①106年度：700元x 7日＝4,900元。

②107年度：733元x 10日＝7,330元。

③合計共12,230元（計算式：4,900元＋7,330元＝12,230元）。

4.何世明得請求提繳退休金部分，共計42,350元：

⑴雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，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。該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。故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；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得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戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。依上開說明可知，若勞工已符合請領退休金條件，卻因雇主未繳納應提繳之退休金致受損害，自得請求雇主逕予賠償其損害。

⑵查，何世明為00年0月00日生，於107年2月28日離職時已68歲，符合勞工退休金條例第24條第1項第2款所規定請領退休金之要件，卻因安慶公司未予提繳退休金致受有損害，何世明自得請求安慶公司直接賠償其損害。又何世明之每月所應獲得薪資已如上所述，應依各段期間勞工退休金月提繳工資分級表定其提繳數額（分見103年5月12日勞動部勞動福3字第0000000000號令修正發布，自103年7月1日施行，第3組第17級；104年5月7日勞動部勞動福3字第0000000000號令修正發布，自104年7月1日施行，第3組第16級；105年11月3日勞動部勞動福3字第0000000000號令修正發布，自106年1月1日施行，第3組第17級；106年11月8日勞動部勞動福3字第0000000000號令修正發布，自107年1月1日施行，第3組第18級），其計算結果如下（元以下四捨五入）：

①104年4月17日至6月30日：20,100元x（ 14日/30日+2月）× 6%=2,975元。

②104年7月至105年12月：20,008元x 18月x 6%=21,609元。

③106年1月至106年12月：21,009元x 12月x 6%=15,126元。

④107年1月至107年2月：22,000× 2月x 6%=2,640元。

⑤合計共42,350元（計算式：2,975元＋21,609元＋15,126元＋2,640元＝42,350元）。

5.綜上，將前開每月固定薪資、休息日之延長工資、例假日（國定假日）之加倍工資，及特休未休工資，暨提繳退休金加總後，何世明原得請求之金額共計989,162元，經扣除安慶公司前已給付何世明之工資636,406元後，得請求安慶公司給付金額為352,756元。

六、從而，何世明依兩造間勞動契約、勞基法第21條、第24條、第36條、第37條、第38條第2、3款、第4項、第39條、勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求安慶公司給付352,756元，及其中345,005元自107年5月17日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，其中7,751元自108年10月5日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。從而原審就上開應准許部分，判命上訴人應給付被上訴人其中345,005元本息，並分別為准、免假執行之宣告，核無違誤，安慶公司上訴指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又何世明請求安慶公司再給付7,751元（計算式：352,756元－345,005元＝7,751元）之部分，為有理由，應予准許，乃原判決就此部分為何世明敗訴之判決，自有未洽，何世明就此部分附帶上訴指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄改判如主文第三項所示。至於逾上開應准許部分，何世明之附帶上訴指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其附帶上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提證據，均與本院心證之形成，不生影響，爰不一一再加以論述，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，附帶上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第78條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　26　　日

勞工法庭　審判長法　官　許秀芬

法　官　吳崇道

法　官　郭玄義

正本係照原本作成。

兩造均不得上訴。

書記官　劉雅玲

01　　中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　26　　日