

# 臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第98號

原告 林劉銀招  
訴訟代理人 楊譜諺律師  
複代理人 鄭健宏律師  
被告 東椿木業股份有限公司  
法定代理人 洪欽英  
訴訟代理人 連立堅律師 / 李淑欣律師  
訴訟代理人 王伊忱律師 / 王恒正律師 / 鄭美玲律師  
複代理人 蕭乙萱律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年2月19日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

## 事實及理由

甲、程序方面：被告之法定代理人於起訴時原為林麗芬，嗣於民國108年11月15日被告之法定代理人變更為甲○○，此有被告提出之公司變更登記表存卷可考（見本院卷第99至105頁），茲因已由被告法定代理人甲○○於108年11月27日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第91至93頁），核與民事訴訟法第170條、第175條及第176條之規定相符，自應予准許。

乙、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自103年12月1日起受僱於被告，受被告指派照顧其前監察人洪四川（即被告原法定代理人林麗芬之公公），月薪為新臺幣（下同）4萬5000元，自103年12月至104年8月之薪資係由被告直接匯入原告之郵局帳戶（其中104年4月1日至同年8月6日留職停薪），104年9月至105年9月之薪資改由林麗芬以其帳戶匯入原告郵局帳戶；而105年10月以後之薪資，除其中105年10月及107年6月係以無摺存款方式存入原告郵局帳戶，及108年1月係由原告向被告領取現金外，其餘均係

由林麗芬以現金放入寫有薪資金額、發薪月份之信封袋後發放予原告。查原告任職期間，平日須與洪四川同住，並配合其作息，上班時間為每日上午5時至晚間23時，必須隨時待命，及從事清潔打掃全棟房屋、買菜及準備三餐、洗滌衣物、協助外籍看護等工作，單日工作時數長達18小時，有時於夜間23時至翌日清晨5時之休息時間亦須給予照顧及協助，惟被告從未給予加班費。又被告每月僅給假4日，無特別休假，國定假日未予放假；原告之配偶林榮欽於107年7月18日死亡，被告亦未給予原告喪假。如原告全月未休滿4日，則每少休1日，被告另發給1500元（半日則發給750元）；如原告於當月休滿4日後，無論再以何種理由請假，被告均逕予扣薪。甚者，被告竟於108年1月27日未經預告，亦未說明理由，由林麗芬以口頭告知解僱原告，並通知原告於108年2月10日再到被告公司領取同年1月份薪資，且未發給資遣費。被告上述行為，已違反勞動基準法（下稱勞基法）等規定，構成勞基法第14條第1項第5、6款規定之事由，原告自得不經預告終止兩造間勞動契約。而原告已於108年2月14日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求被告給付預告工資、資遣費、假日加倍工資等，足認原告當時已有依前揭規定與被告終止勞動契約之意思。

(二)又原告之雇主確為被告東椿公司，並非洪四川個人：原告係於報紙上看見被告公司刊登之徵才廣告才前往應徵，而按被告公司刊登之徵才廣告所載：「照顧老董事長生活起居」、「上班地點：鳥松區」、「意者請攜履歷親洽：董小姐」、「高雄市○○區○○○路○○號11F-1」、「（電話）000-0000」等語，而洪四川即為被告公司之前董事長，上開地址、電話亦為被告公司之地址、電話，而「董小姐」更係被告公司之員工，由此可見，原告確實係受被告公司聘僱後，受指派至鳥松區提供勞務。經查，訴外人洪四川雖係被告公司之監察人，然自原告受僱之初，係由被告公司申報所得及代扣補充保費以觀，顯見洪四川對被告公司仍有實質上控制能力

，應為公司法上之實質負責人，是以，洪四川顯然係以被告公司實質負責人身分，對原告進行面試，並同意聘雇原告為「職員」後，再指示被告公司人員辦理原告之薪資事項。原告104年8月復職時，被告公司曾要求原告必須填寫「不加保勞（健）保切結書」乙份，可見原告確實係受僱於被告公司，並非受僱於洪四川個人。由是，原告有勞動基準法及相關勞動法規之適用，蓋行政院勞工委員會87年12月31日（87）台勞動一字第059607號函固然公告「個人服務業中家事服務業之工作者」不適用勞動基準法，惟按行政院主計總處105年1月公告之「行業標準分類」所示，所謂「家庭服務業」係指：家庭僱用幫傭、看護、司機、廚師等供自用服務之行業，不包括自營作業者或公司提供家庭之服務，由此可見所謂「家庭服務業」必以受「家庭」僱用為先決條件，倘勞工非受「家庭」僱用，縱其工作內容為幫傭、看護、司機、廚師等，仍難謂屬於上開函文公告之「個人服務業中家事服務業之工作者」。經查，原告係因看見被告公司刊登之徵才廣告，並經被告公司實質負責人洪四川面試後，僱用為被告公司之職員，再受派至烏松區提供勞務，可見原告係受僱於被告公司，並非受僱於家庭，自有勞動基準法及相關法規之適用，被告所辯，不足為採。

(二)原告基於上情，爰依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費9萬3448元，並依勞基法第16條、第36條、第37條、第38條、第39條規定，請求被告給付30日預告期間工資4萬5000元、應休而未休之例假及休息日加倍工資24萬6750元、特別休假未休之加倍工資4萬6500元、未休之國定假日加倍工資9萬元；及依勞基法30條第1項、第24條規定，請求被告給付超時工作之加班費354萬6000元。再者，因被告從未替原告投保勞工保險，致原告於配偶死亡時，無法依勞工保險條例（下稱勞保條例）第62條第1款規定，向勞工保險局申請勞保喪葬津貼計137萬4000元，爰依勞保條例第72條第1項規定，請求被告賠償此等損失（上述各項金額

計算方式如附表所示)。此外，原告係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，非屬自願離職，爰依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書等語。並聲明：(1)被告應給付原告420萬5098元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被告應開立記載原告之姓名、性別、年齡、身分證字號、工作種類、任職期間之非自願離職證明書予原告。(3)就第一項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

## 二、被告則以：

(一)原告之僱主應為洪四川，而非被告。洪四川前因其原本聘僱之管家離職，請其兒媳林麗芬幫忙刊登廣告應徵，林麗芬遂請員工董昭樂幫忙刊登報紙廣告，廣告內容載明「徵管家」，並無任何與被告公司相關之文字，依一般人生活經驗，徵管家之僱主應為私人或家庭，公司無可能有管家之職務，故原告理應知悉其僱主為私人。且原告係於103年11月29日下午3時30分，由洪四川在其位於高雄市○○區○○路○○○○號住處親自面試，並非在被告公司，此與一般公司應徵人員會在公司面試有別，薪資條件及工作內容均由洪四川與原告洽談，足證原告之僱主並非被告。又觀諸洪四川於面試時書寫記載原告之個人及家庭狀況、學經歷等資料及決定上班日期、適用期間、薪資條件等內容之文書，其上並無一語提及被告公司，該文書既係由洪四川親自書寫，並由原告簽名同意，可見該文書所指雙方應係洪四川及原告，與被告無涉。再者，原告工作地點位於洪四川住處，僅受洪四川指揮監督，工作內容為擔任洪四川個人之管家，負責洪四川個人之三餐、住處3樓及5樓起居環境清潔、衣物洗滌等，全屬洪四川私人事務，與被告之業務內容、林麗芬之公務或私事均無關，縱使同住一處之林麗芬亦無權過問，最終亦係洪四川告以原告離職，足見原告之僱主應為洪四川。

(二)次查，洪四川因年事已高，無力親自處理財務，故多年來均

由林麗芬代其處理支付其所僱傭看護、護士、管家之薪資事宜。而林麗芬家族所營企業眾多，均與被告公司設於同址，基於作業上方便，林麗芬遂交代會計於發放所營企業員工薪資時，一併支付薪資予洪四川個人聘僱之人員，此即原告於103年12月至104年3月、104年8月之薪資，係以被告名義匯款之緣故，被告並就此等支出開立扣繳憑單；惟因洪四川個人聘僱之人員，實際上並非被告之員工，為免滋生疑義，林麗芬遂指示自104年9月起不再以被告名義付款。而此後國稅局於106年間，亦曾以包括職務為管家之原告在內人員，其工作性質不可能為被告之員工為由，重新核定被告之薪資支出而要求補稅，足見國稅局亦不認為原告為被告之員工。至於原告105年10月以後薪資改為領取現金，乃因原告表示其夫妻有負債，為免債權人追償，希望能以現金支付等語，洪四川遂請原告至被告設址處向林麗芬領取現金；而其中105年10月、107年6月之薪資，則因原告表示於發薪日不方便至被告設址處領取，故以無摺存款方式支付；108年1月之薪資，則係因洪四川已終止其與原告之僱傭關係，故由原告至被告設址處領取現金。

(三)復查，無論原告之僱主為洪四川或被告，因原告係擔任管家，工作內容均屬家事服務，依據行政院勞工委員會87年12月31日（87）台勞動一字第059607號函示，均無勞基法之適用，而應依據民法僱傭之相關規定。洪四川固與原告約定每月休假4日，無特別休假，國定假日不休假，原告全月未休滿4日，就每少休1日另發給1500元（半日為750元），又如當月休滿4日後，請假即予扣薪等情，且原告配偶死亡時未給予喪假，惟因民法僱傭乙節對於休假、喪假並無特別規定，則此等休假之約定係經雙方當事人同意，自應從其約定，於法無違。又原告工作之一為準備洪四川之三餐，惟因原告準備之餐食令洪四川無食慾，經反應亦無改善，原告顯然無法勝任其管家工作，洪四川乃依民法第488條第2項規定終止雙方僱傭關係，自屬合法。

01 (四) 綜上，原告受僱擔任管家期間，並非勞基法適用對象，故原  
02 告依據勞基法第14條第1項第5、6款規定終止僱傭關係，於  
03 法不合。又縱認原告事後申請勞資爭議調解，係終止僱傭關  
04 係之意，惟因洪四川已於同年1月27日解僱原告，故洪四川  
05 與原告間之僱傭關係於是日即已終止。再者，民法僱傭乙節  
06 ，並無資遣費、預告期間工資、特別休假、例假日及休息日  
07 、國定假日休假、加班費及發給離職證明書之規定，洪四川  
08 與原告間亦未就該等事項有所約定，故原告請求資遣費、預  
09 告期間工資、應休而未休之加倍工資、加班費及發給非自願  
10 離職證明書等，均無理由。

11 (五) 此外，原告所稱其於104年4月1日至同年8月6日係留職停薪  
12 等語，並非事實，當時原告係因要前往美國探視女兒，且停  
13 留時間不定，乃於104年4月1日自行向洪四川請辭，而其返  
14 台後，知悉洪四川尚未找到接任者，乃於同年8月6日經洪四  
15 川同意後，再次受洪四川僱傭而擔任管家，故其就資遣費、  
16 例假日及休息日、國定假日之計算方式顯有錯誤。且原告之  
17 每月薪資為4萬5000元，明顯高於一般行情，係因考慮僱傭  
18 條件之一為原告須住在洪四川住處；實則原告之工作並不繁  
19 重，且洪四川尚聘用外籍看護工及護士各一名以負責其看護  
20 及健康管理，依其實際工作內容，每日至多僅工作5至6小時  
21 ，原告所稱每日均需全日待命、單日工作時數長達18小時，  
22 每日加班10小時等語並非事實，其加班費之計算亦非可採。  
23 另查，原告之僱主為洪四川，兩造間並無僱傭關係存在，依  
24 勞保條例第6條規定，被告並無為原告投保勞保之義務，自  
25 無須賠償原告喪葬津貼之損失等語置辯。並聲明：(1)原告之  
26 訴駁回。(2)如受不利判決，被告願供擔保免予假執行。

27 三、本院之判斷：

28 原告主張兩造間有僱傭關係存在，且該僱傭關係有勞動基準  
29 法規定之適用，並據以請求被告給付資遣費、預告期間工資  
30 、應休而未休之例假及休息日加倍工資、特別休假未休之加  
31 倍工資、未休之國定假日加倍工資、超時工作之加班費、勞

01 保喪葬津貼等語，為被告所否認，並以前詞為辯，則本件首  
02 應審究者厥為：兩造間有無僱傭關係存在？如有，該僱傭關  
03 係有無勞動基準法規定之適用？經查：

04 (一)按「本法適用：於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度  
05 及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管  
06 機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」勞基法第3條  
07 第3項，定有明文。又勞動基準法之主管機關即行政院勞工  
08 委員會（改制後為行政院勞動部）依勞動基準法第3條第3項  
09 但書之授權規定，於87年12月31日以（87）台勞動一字第  
10 000000號公告「一、前指定之下列各業工作者，自八十八年  
11 一月一日起不適用勞動基準法：…（四）個人服務業中家事服  
12 務業之工作者。二、上述人員自八十七年七月一日至同年十  
13 二月三十一日適用勞動基準法期間之權益，均依該法規定辦  
14 理。」（見本院審訴卷第199頁），可見家事服務業之工作  
15 者，依勞動基準法第3條第3項規定，因經營型態、管理制度  
16 及工作特性等因素，適用勞動基準法確有窒礙難行之處，業  
17 經勞動基準法之中央主管機關以上揭公告，自88年1月1日起  
18 不適用勞動基準法。又依行政院主計總處行業標準分類，所  
19 謂之「家事服務業」係指：「家庭僱用之幫傭、看護、司機  
20 、廚師等供自用服務之行業。（不包括）自營作業者或公司  
21 提供家庭之服務，按經濟活動歸入適當類別，如清潔公司應  
22 家庭需求，派員至家庭提供打掃，歸入8121細類「建築物一  
23 般清潔服務業」（見本院審訴卷第215至219頁）合先敘明。  
24 次按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責  
25 任。民事訴訟法第277條本文定有明文。

26 (二)經查，本件原告主張其自103年12月1日起係受僱於被告公司  
27 ，而非受僱於洪四川之事實，經被告否認，則原告應就此有  
28 利於己之事實負舉證責任。經查，原告主張其係於報紙上看  
29 見被告公司刊登之徵才廣告才前往應徵，而按被告公司刊登  
30 之徵才廣告所載：「照顧老董事長生活起居」、「上班地點  
31 ：鳥松區」、「意者請攜履歷親洽：董小姐」、「高雄市○

01 ○區○○○路○○號11F-1」、「(電話)000-0000」等語(

02 見原證9報紙照片，本院審訴卷第207頁)，而洪四川即為被

03 告公司之前董事長，上開地址、電話亦為被告公司之地址、

04 電話，而「董小姐」更係被告公司之員工，由此可見，原告

05 確實係受被告公司聘僱後，受指派至烏松區提供勞務云云(

06 見本院審訴卷第201頁)。然細觀原告提出之原證9報紙照片

07 並無日期，亦無從得知為哪一家報紙之廣告，被告復否認原

08 告9報紙照片之形式上真正，則原告自應提出原證9報紙原本

09 供查，惟原告遲未提出原證9報紙原本，迨至109年2月11日

10 方具狀表示原證9報紙原本業經原告尋獲，而由原告複代理

11 人於同年月19日當庭提出報紙原本，惟稽之原告複代理人提

12 出之報紙原本係108年1月31日G1版、108年2月14日G3版、

13 108年2月12日G2版之自由時報報紙原本，且均有裁剪痕跡，

14 核與原證9報紙照片之樣態顯然不同，且原告係主張其看到

15 原證9報紙徵人廣告前往應徵，並於103年12月1日受僱於被

16 告公司，則原告當無可能在108年度之自由時報報紙上看見

17 被告公司刊登之徵才廣告而前往應徵，從而，原告提出之原

18 證9報紙照片自無從作為有利於原告之證據。至原告聲請函

19 詢自由時報103年11月15至11月30日間，被告是否有以被告

20 公司的名義刊登如原證9徵人啟事之廣告內容，待證事項為

21 ：原告係認為僱用人為被告公司才前往應徵之事實(見本院

22 卷第190頁)。但觀之原告提出之原證9報紙照片內容可知，

23 該徵人廣告並無「東椿木業股份有限公司」字樣，並非以被

24 告公司名義刊登，況原告已自承其係看到原證9報紙照片內

25 容，方前往應徵，則本件僅須以原證9報紙照片內容判斷即

26 可，被告公司有無以「東椿木業股份有限公司」名義於103

27 年11月15至11月30日期間在自由時報刊登徵人廣告，與原告

28 看到的徵人廣告內容既非一致，則無調查必要，附此敘明。

29 (三)原告另主張洪四川於本件起訴時係擔任被告公司之監察人，

30 而原告受僱之初，係由被告公司申報所得及代扣補充保費，

31 顯見洪四川對被告公司仍有實質上控制能力，應為公司法上

之實質負責人，是以，洪四川顯然係以被告公司實質負責人身分，對原告進行面試，並同意聘雇原告為「職員」後，再指示被告公司人員辦理原告之薪資事項，並提出被告公司變更登記表、原告履歷表、104年度所得扣繳憑單暨健保補充保費扣繳證明單、原告郵局存摺封面暨內頁等件（見本院卷第41至55頁、第159至163頁）為憑。此為被告否認，辯稱：洪四川因年事已高，無力親自處理財務，故多年來均由林麗芬代其處理支付其所僱傭看護、護士、管家之薪資事宜。而林麗芬家族所營企業眾多，均與被告公司設於同址，基於作業上方便，林麗芬遂交代會計於發放所營企業員工薪資時，一併支付薪資予洪四川個人聘僱之人員，此即原告於103年12月至104年3月、104年8月之薪資，係以被告名義匯款之緣故，被告並就此等支出開立扣繳憑單；惟因洪四川個人聘僱之人員，實際上並非被告之員工，為免滋生疑義，林麗芬遂指示自104年9月起不再以被告名義付款。而此後國稅局於106年間，亦曾以包括職務為管家之原告在內人員，其工作性質不可能為被告之員工為由，重新核定被告之薪資支出而要求補稅，足見國稅局亦不認為原告為被告之員工等語為辯，並提出洪四川書寫經原告簽名之文書、財政部高雄國稅局101年度至104年度營利事業所得稅結算申報更正核定通知書、104年度營利事業所得稅結算申報書（見本院審訴卷第193至197頁、本院卷第127至133頁）為證。經查：

- 1、細觀洪四川書寫經原告簽名之文書內容，顯為洪四川與原告間之僱傭約定，且由洪四川面試並雇用，均無任何提及被告公司字樣（見本院審訴卷第193頁），參以原告自承其工作內容為：平日須與洪四川同住，並配合其作息，上班時間為每日上午5時至晚間23時，必須隨時待命，及從事清潔打掃全棟房屋、買菜及準備三餐、洗滌衣物、協助外籍看護等工作等語（見本院審訴卷第13、193頁），則原告工作性質顯無可能為被告之員工，被告公司雖曾將洪四川支付予原告之薪資列入被告公司之薪資支出，並開立扣繳憑單予原告，然

01 該漏稅行為亦經國稅局補稅，原告就此並未否認，則原告以  
02 被告公司為逃漏稅而開立之扣繳憑單作為其受雇於被告公司  
03 之證明，自難採信。

04 2、另原告提出薪水發放之「信封袋」封面（見本院審訴卷第57  
05 至79頁），依信封袋印刷字樣均為不同的公司、機關或學校  
06 ，可見原告領取現金之信封袋乃隨手拿取之信封袋，此與個  
07 人聘僱之特徵相符；至原告提出之洪氏大樓人員休假表（見  
08 本院審訴卷第83至123頁），亦僅能證明其工作地點係在洪  
09 四川位於高雄市○○區○○路○○○○號住處而已，無從認定  
10 受雇於被告公司。再原告雖提出不加勞保切結書、不加健保  
11 切結書（見本院審訴卷第209頁）欲證明其受雇於被告公司  
12 ，然被告否認公司有此等切結書存在，並否認原告所提出之  
13 切結書之形式上真正，觀之原告提出之不加勞保切結書、不  
14 加健保切結書上字跡為原告書寫，且均未記載完整，亦僅有  
15 「此致：東椿木業股份有限公司」字樣，並無公司大小章，  
16 參以上開切結書原本之持有人為原告本人，並非被告公司，  
17 則顯難證明被告公司有命原告出具該不加勞保切結書、不加  
18 健保切結書，是原告以此主張受雇於被告公司，自無依據。  
19 末以原告複代理人於最後言詞辯論期日陳稱：待與原告討論  
20 是否傳訊證人王慧鈴，待證事項為：被告曾經拿如原證10之  
21 切結書給予原告，足證被告為原告之僱用人等語（見本院卷  
22 第190頁），然查，原告以書狀及當庭陳稱：當初原證10切  
23 結書係經由被告公司會計董昭樂交給原告填寫並簽具之切結  
24 書，原告填寫之後因為「王慧鈴」的簽名有誤，所以董昭樂  
25 遂再交付原告一份新的切結書，方未收回，因此原告才持有  
26 原證10切結書之原本等語（見本院卷第77、189頁），則依  
27 原告上開陳述可知原證10之「王慧鈴」簽名有誤，且原證10  
28 切結書亦非原告交回被告公司之切結書，係有另紙切結書，  
29 而交付切結書予原告之人為董昭樂，並非「王慧鈴」，準此  
30 ，縱使原告考慮後最終確定聲請調查「王慧鈴」，亦核與其  
31 所主張之待證事項之關聯性薄弱，核無調查必要。

01 3、再原告聲請調取另案原告吳南興與被告間確認僱傭關係存在  
02 等案件之案卷（即本院106年度勞移調第2號案件），待證事  
03 項：於104年9月起改由被告公司斯時負責人林麗芬以其個人  
04 名義發放薪資予原告，係基於規避勞基法課予被告公司保障  
05 原告勞動權益之義務之事實（見本院卷第179頁）。惟依原  
06 告自承吳南興係職司接送洪四川之工作，作為洪四川之司機  
07 ，則吳南興與原告之職務內容不同，渠等之僱傭狀況亦非一  
08 致，參以原告並不否認吳南興於該案係與被告公司和解而結  
09 案一情，及被告亦不否認自104年9月至105年9月之薪資改由  
10 林麗芬以其帳戶匯入原告郵局帳戶之事實（見本院卷第45頁  
11 ），故原告前揭調卷並引用案卷資料之聲請，核無必要。

12 4、綜上述，原告就其主張洪四川為被告公司實質負責人及受雇  
13 於被告公司之有利於己之事實，並未提出足夠證據以實其說  
14 ，是本院無從認定兩造間有僱傭關係存在。

15 （四）據上所述，本件兩造間並無僱傭關係存在，則原告主張兩造  
16 間之僱傭關係有勞動基準法規定之適用云云，已無審酌必要  
17 。從而，兩造間並無僱傭關係存在，原告本於僱傭關係並依  
18 勞基法等規定，請求被告給付資遣費、預告期間工資、應休  
19 而未休之例假及休息日加倍工資、特別休假未休之加倍工資  
20 、未休之國定假日加倍工資、超時工作之加班費、勞保喪葬  
21 津貼，暨發給非自願離職證明書等，均無依據。

22 四、綜上述，本件原告請求被告應給付原告420萬5098元及自起  
23 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
24 息；被告應開立記載原告之姓名、性別、年齡、身分證字號  
25 、工作種類、任職期間之非自願離職證明書予原告，均無理  
26 由，應予駁回。又原告假執行之聲請，因原告之訴遭駁回而  
27 失所附麗，應併駁回之。

28 五、本件事證業臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及未經援用或  
29 調查之證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此  
30 敘明。

31 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、

第87條第1項，判決如主文。

中華民國 109 年 3 月 11 日

勞動法庭法官 黃顥雯

以上正本係照原本作成。

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。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 3 月 11 日

書記官 江俐陵

附表：

| 編號 | 原告請求被告給付之項目及金額（新臺幣）                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 資遣費93,448元：<br>原告自103年12月1日起至108年1月27日止，工作年資為4年1個月又26日，資遣基數為2又19/248【計算式： $4 + \langle (1 + 26/31) \div 12 \rangle \} \div 2$ 】，離職前6個月之平均月薪為45,000元，故得請求被告給付之資遣費為93,448元【計算式： $45,000 \times (2 + 19/248) = 93,448$ ，小數點以下四捨五入】。                           |
| 2  | 預告期間工資45,000元：<br>原告為被告繼續工作3年以上，被告應給付30日之預告期間工資。而原告離職前6個月之平均日薪為1,500元（計算式： $45,000 \div 30 = 1,500$ ），以此計算30日之金額合計45,000元。                                                                                                                                 |
| 3  | 特別休假未休之加倍工資46,500元：<br>原告於104年4月1日起留職停薪，於同年8月7日復職，爰以該復職日起算原告繼續工作之年資，則原告於105年8月7日工作滿1年，依105年12月21日修正前之勞基法第38條規定，被告應給予原告特別休假7日；又原告於106年8月7日工作滿2年、於107年8月7日工作滿3年，依現行勞基法第38條規定，被告應分別給予原告特別休假10日、14日。是原告任職期間應休而未休之特別休假共計31日，以上述原告日薪1,500元計算，被告應發給加倍工資合計46,500元。 |
| 4  | 例假日、休息日未休之加倍工資246,750元：<br>依105年12月21日修正前之勞基法第36條規定，勞工每年應有52日例假；而依105年12月21日修正公布、106年1月1日施行之勞基法第36條第1項規定（即一例一休），勞工每年應有52日例假、52日休息日。惟原告每                                                                                                                    |

(續上頁)

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | <p>月僅4日例假，即1年共計48日例假（各月實際休假日數見卷37頁），短少休假日數如下：</p> <p>①103年12月1日起至104年3月31日止，共4個月（即121日）期間：原告依法應有17日例假日（計算式：<math>121 \div 7 = 17</math>，小數點以下四捨五入），惟實際上僅休假16日，少休1日。</p> <p>②104年8月7日起至105年12月31日止，共16個月又25日（即513日）期間：原告依法應有73日例假（計算式：<math>513 \div 7 = 73</math>，小數點以下四捨五入），惟實際上僅休假60日，少休13日。</p> <p>③106年1月1日起至108年1月27日止，共24個月又27日（即757日）期間：原告依法應有108日例假、108日休息日（計算式：<math>757 \div 7 = 108</math>，小數點以下四捨五入），惟實際上僅休假65.5日，少休150.5日。</p> <p>綜上，被告應加發工資之例假日及休息日未休日數合計164.5日，以原告日薪1,500元計算，合計246,750元。</p>                    |
| 5 | <p>國定假日未休之加倍工資90,000元：</p> <p>依105年12月21日修正前之勞基法第37條規定，勞工全年應有國定假日19日；而依105年12月21日修正公布、106年1月1日施行之勞基法第37條規定，勞工全年應有國定假日12日。而原告於國定假日均須照常上班，未休日數如下：</p> <p>①103年12月1日至104年3月31日期間：9日。</p> <p>②104年8月7日至同年12月31日期間：7日。</p> <p>③105年1月1日至105年12月31日期間：19日。</p> <p>④106年1月1日至107年12月31日期間：24日。</p> <p>⑤108年1月1日至108年1月27日期間：1日。</p> <p>綜上，被告應加發工資之國定假日未休日數合計60日，以原告日薪1,500元計算，合計90,000元。</p>                                                                                                                                          |
| 6 | <p>超時工作加班費3,546,000元：</p> <p>依105年12月21日修正前、後之勞基法第30條第1項規定，勞工每日正常工作時間不得超過8小時。原告任職期間每日需24小時待命，除睡眠時間外幾乎都在工作，單日工時往往長達18小時，爰以每日加班10小時計算加班時數。而原告月薪45,000元換算時薪為187.5元（計算式：<math>45,000 \div 30 \div 8 = 187.5</math>），依勞基法第24條規定，原告單日加班10小時之加班費應為3,000元【計算式：<math>\langle 187.5 \times (1 + 1/3) \times 2 \rangle + \langle 187.5 \times (1 + 2/3) \times 8 \rangle = 3,000</math>】。又原告於103年12月1日起至104年3月31日止（共121日），期間僅休假16日，實際工作105日；於104年8月7日起至108年1月27日止（共1,270日），期間僅休假125.5日、補假2日、請假65日，實際工作1077.5日。則就原告實際工作合計1,182.5日，扣除上班</p> |

(續上頁)

|    |                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | 未滿1日不予計算外，被告所應給付之超時加班費合計3,546,000元（計算式： $1,182 \times 3,000 = 3,546,000$ ）。                                                                                                                                                          |
| 7  | 勞保喪葬津貼137,400元：<br>因被告未為原告投保勞工保險，致原告於其配偶林榮欽107年7月18日死亡，無法依勞保條例第62條第1款規定，向勞工保險局申請相當於投保薪資3個月之喪葬津貼。原告月薪為45,000元，按107年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表所示，屬投保薪資等級第17級，月投保薪資應為45,800元，故被告應賠償原告因無法領取喪葬津貼所受損害計137,400元（計算式： $45,800 \times 3 = 137,400$ ）。 |
| 合計 | 4,205,098元                                                                                                                                                                                                                           |