

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡字第96號

原告 黃寬爐

被告 聯揚公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 陳卓文

被告 快樂頌大廈管理委員會

法定代理人 蘇惠美

前列二人共同

訴訟代理人 翟 明

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國（下同）110年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告聯揚公寓大廈管理維護股份有限公司應給付原告新台幣（下同）18萬5,048元及自109年11月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用3,530元，由被告聯揚公寓大廈管理維護股份有限公司負擔2,000元，餘由原告負擔。

四、本判決第一項所命給付得假執行，但被告聯揚公寓大廈管理維護股份有限公司如以18萬5,048元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告聯揚公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱被告公司）、快樂頌大廈管理委員會（下稱被告管委會）經合法送達，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：伊之前在快樂頌大廈（下稱系爭大樓）擔任保全員，所獲工資不足，且未獲勞工退休金提繳，請求補足伊應獲之工資及勞工退休金。並聲明：被告應連帶給付原告24萬1,800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（見本院卷第9頁起訴狀、第151頁起民事準備【續二】狀）。

01 三、被告雖未於最後言詞辯論期日到場，但依其等之前提出書狀  
02 及到場抗辯：勞工退休金已包含在工資中，並聲明：原告之  
03 訴駁回。

04 四、兩造之不爭執事項：

- 05 1.原告於108年1月1日至109年10月15日期間，在位於高雄  
06 市○鎮區○○街○○○號之系爭大樓擔任大廳保全員，其中10  
07 8年3月19日至同年6月30日期間辦理留職停薪（此部分被  
08 告辯稱是離職），值勤方式為3人以作4天休2天輪班方式  
09 值勤，每天分日、夜班，各由1人連續值勤12小時，108年  
10 1月起薪每月2萬4,000元，108年7月起調為每月2萬6,  
11 000元，109年7月起每月2萬7,000元。
- 12 2.原告於108年1月1日至109年10月15日期間，未有勞保就  
13 保紀錄（見本院卷第55頁勞保就保查詢紀錄）。

14 五、就兩造爭執事項之判斷：

- 15 1.原告訂立勞動契約關係之對象：

16 原告主張其係由系爭大樓總幹事面試，直接在系爭大樓簽領  
17 工資，被告辯稱被告管委會係委託被告公司辦理系爭大樓之  
18 保全業務，原告應係與被告公司成立勞動契約關係。經查：

- 19 A.依一般經驗法則，公寓大廈如自行聘用保全人員（或稱警衛  
20 ），通常即無需再與相關之公寓大廈管理維護或保全公司簽  
21 訂相關契約。而兩造不爭執被告管委會與被告公司間有訂立  
22 相關公寓大廈之維護契約，且其中約定管理服務人員薪資表  
23 （見本院卷第83至95頁快樂頌顧問管理服務契約書），則堪  
24 認被告管委會確有可能係委託被告公司負責大樓保全、維護  
25 之相關事宜，至原告係由何人面試，及工資是否直接在系爭  
26 大樓發給，因實際使用保全人員者為系爭大樓，通常保全公  
27 司均會尊重公寓大廈本身對保全人員之挑選，且為方便工資  
28 之給與，公寓大廈亦有可能與保全公司約定直接由管委會交  
29 付保全人員工資，是尚不得以管委會人員有無介入保全人員  
30 面試，及工資是否在公寓大廈直接發給，逕認原告係與被告  
31 管委會成立勞動契約，合先敘明。

01 B.由原告提出之「駐點班數表（內表）」，其上明白記載「駐  
02 點名稱：快樂頌」，其內並記載各保全人員全月之工作日數  
03 （見本院卷第34至46頁），顯見該「駐點班數表（內表）」  
04 ，係由被告公司製作，用以統計相關保全人員之工作日數，  
05 而系爭大樓僅係被告公司之「駐點」，則益見原告應係與被  
06 告公司成立勞動契約關係，並被派遣至系爭大樓執行保全業  
07 務。況被告公司亦坦言因本件訴訟，已告知系爭管委會，希  
08 望提前終止本件公寓大廈的維護契約（見本院卷第111頁答  
09 辯狀），此為原告所不爭執，堪信為真實，更足見原告應係  
10 與被告公司成立勞動契約關係，因原告提起本件訴訟，請求  
11 再給付不足之工資及勞工退休金，被告公司認為不敷成本，  
12 始希望提前終止其與被告管委會間之公寓大廈維護契約，是  
13 原告係與被告公司成立勞動契約關係，應可認定，則原告訴  
14 請被告管委會應連帶給付工資、勞工退休金，於法當屬無據  
15 。

16 2.原告得否請求給付不足之工資及其金額：

17 A.經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行  
18 約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地  
19 主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第  
20 49條規定之限制：一、監督、管理人員或責任制專業人員，  
21 二、監視性或間歇性之工作，三、其他性質特殊之工作，勞  
22 動基準法第84-1條第1項定有明文，且上開規定為強制規定  
23 ，如未經當地主管機關核備，仍應受上開規定之限制，此亦  
24 經大法官釋字第726號解釋在案。

25 B.被告公司僱用原告等派駐至公寓大廈擔任保全員工作，雖屬  
26 上開規定之「監視性或間歇性之工作」，有上開勞雇間可另  
27 行約定「工作時間、例假、休假」規定之適用，但被告公司  
28 自承並未就相關約定報請當地主管機關核備（見本院卷第61  
29 頁言詞辯論筆錄），則原告工資之發給，應適用一般勞動基  
30 準法之規定，甚為明確。而被告公司不諱言其之前發給原告  
31 之工資，係依保全業已報准當地主管機關核備之基準計算發

給（見本院卷第62頁言詞辯論筆錄），則被告公司給付原告之工資當有不足，而可請求被告公司給付補足應得之工資。

C.兩造不爭執原告之值勤方式，為3人以作4天休2天輪班方式值勤，每天分日、夜班，各由1人連續值勤12小時（見兩造不爭執事項1.）。被告公司雖辯稱依勞動基準法第35條前段規定，勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，故原告上開每日12小時之工作時間，應扣除休息用餐時間30分鐘，每天以工作11.5小時計算（見本院卷第131頁補正狀）。然所謂需扣除之休息時間，需勞工可自由運用該時間，即可離開工作場所作私人之事務，但一般公寓大廈保全人員之用餐時間，在有多數保全員之情形，僅係多數人輪流用餐，在僅有1名保全員之情形，更是忙裡偷閒找空檔用餐，如有必要情形，仍需放下餐點先行處理工作上之事務，並不得自由運用該用餐時間，是並不在可扣除工作時間之行列，該所辯自無可採，原告每日之工作時間仍應以12小時計算，先予敘明。

D.如上所述，原告受僱於被告公司，於108年1月1日至109年10月15日期間其中108年3月19日至同年6月30日期未工作（原告主張辦理留職停薪，被告公司辯稱離職，因與工資之給付無關，故在此不予論斷），值勤方式為3人以作4天休2天輪班方式值勤，每天分日、夜班，各由1人連續值勤12小時（見兩造不爭執事項1.）。則以兩造不爭執之當時基本工資為基準，參酌依勞動基準法第36條第1項規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，以每月30日計算，每月正常工作時間平均為171小時（ $8 \times 30 \times 5/7 = 171$ ，小數點以下四捨五入）計算（各月工作日數參照本院卷第127頁起準備【續一】狀、第151頁起準備【續二】狀所載，被告公司未爭執原告主張之每月工作日數，且核與第34至46頁之「駐點班數表（內表）」所載，亦無不合）：

a.108年各月應得之工資：

01 整月工作者共8個月，加計第9至12小時之延長工時應加給  
02 工資，此部分原告可得以正常工作時間計算之工資共2,240  
03 小時（【 $8 + 4/3 \times 2 + 5/3 \times 2$ 】 $\times 20 \times 8 = 2,240$ ），  
04 扣除此8個月應正常工作之時數1,368小時（ $171 \times 8 = 1,$   
05 368），被告公司除每月給付基本工資2萬3,100元外，尚  
06 需給付工資為8萬3,930元（ $23,100 \div 240 \times 2,240 - 1,$   
07 368】 $= 83,930$ ），加計3月份工作12日可得之工資，則原  
08 告108年可得之工資為28萬4,900元（ $23,100 \times 8 + 83,930$   
09  $+ \text{【} 23,100 \div 240 \times 8 + 4/3 \times 2 + 5/3 \times 2 \text{】} \times 12$ 】 $=$   
10 284,900）。

11 b.109年各月應得之工資：

12 整月工作者共9個月，加計第9至12小時之延長工時應加給  
13 工資，此部分原告可得以正常工作時間計算之工資共2,520  
14 小時（【 $8 + 4/3 \times 2 + 5/3 \times 2$ 】 $\times 20 \times 9 = 2,520$ ），  
15 扣除此9月應正常工作之時數1,539小時（ $171 \times 9 = 1,53$   
16 9），被告公司除每月給付基本工資2萬3,800元外，尚需  
17 給付工資為9萬7,283元（ $23,800 \div 240 \times 2,520 - 1,53$   
18 9】 $= 97,283$ ，小數點以下四捨五入），加計6、7月份額  
19 外加班各8日、9日，及10月份工作9日可得之工資，則原  
20 告109年可得之工資為34萬7,580元（ $23,800 \times 9 + 97,283$   
21  $+ \text{【} 23,800 \div 240 \times 8 + 4/3 \times 2 + 5/3 \times 2 \text{】} \times \text{【} 8 +$   
22  $9 + 9 \text{】}$ 】 $= 347,580$ ，小數點以下四捨五入）。

23 c.依勞動基準法第37條規定應放假日工作可另得之工資：

24 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管  
25 機關指定應放假日，均應休假，勞動基準法第37條定有明文  
26 ，而依立法理由所載，上開規定所謂之「其他中央主管機關  
27 指定應放假日」，係指各類公職人員選舉罷免投票日。原告  
28 主張其在職期間，108、109年度可休之上開應放假日分別  
29 為8日、14日，已詳列其明細（見本院卷第15頁起訴狀所載  
30 ），且被告公司亦同意此部分每年應各給假15日（見本院卷  
31 第109至111頁答辯狀所載），雖堪信原告在職期間所遇上

開應放假日共22日，但因原告工作方式為作4休2，實際工作日數約在職期間之 $\frac{2}{3}$ ，以此比例計算，原告工作可能遇上開應放假日之日數為 $14\frac{2}{3}$ 日（ $22 \times \frac{2}{3} = 14\frac{2}{3}$ ），參酌原告尚有額外加班情形，故認以108、109年度平均工資2萬3,450元為基準，並認定在職期間遇上開應放假日有15日計算，較為公允，則此部分可得之工資為1萬1,725元（ $23,450 \div 30 \times 15 = 11,725$ ，另因應放假日工作可得之12小時加倍工資，前已計算在各年工資中，是此部分僅計算原應有之正常工資，併予敘明）。

d. 綜上，原告任職被告公司應得工資合計為64萬4,205元（ $284,900 + 347,580 + 11,725 = 644,205$ ），扣除原告已付之49萬0,665元（見本院卷第129頁原告準備【續一】狀所載，被告公司並未加以爭執，堪信為真實），則本件原告得請求被告公司給付之工資為15萬3,540元。

3. 原告得否請求給付未提繳之勞工退休金及其金額：

雇主未依本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勞工退休金條例第31條第1項定有明文。兩造不爭執原告於108年1月1日至109年10月15日期間，未有勞保就保紀錄，顯見被告公司未替原告提繳勞工退休金，而被告公司雖辯稱應提繳之勞工退休金已以現金按月給付原告，但為原告所否認，且就被告公司給付之工資金額，如上所述，本院均將之以原告可請求之工資作扣抵完畢，尚有不足，則自無可能再作為應提繳之勞工退休金直接給付原告。茲因原告已滿60歲，先前已領取勞工退休金（見本院卷第19頁勞資爭議調解紀錄、第149頁言詞辯論筆錄），即已符合領取勞工退休金之要件，則原告自得請求被告公司以現金作為未提繳之損害賠償。以下分別以前述計算之各月工資金額，比對勞工退休金月繳分級表所示月提繳工資，乘以6%，核計原告得請求賠償之勞工退休金金額如下：

A. 108年整月工作20日者共8月，每月可得工資為2萬6,950

元 ( $23,100 \div 240 \times 14 \times 20 = 26,950$ )，月提繳工資為2萬7,600元，加計同年3月份工作12日之工資1萬6,170元 ( $23,100 \div 240 \times 14 \times 12 = 16,170$ )，月提繳工資為1萬6,500元，則合計原告108年度可請求被告公司賠償未提繳勞工退休金之金額為1萬4,238元 ( $【27,600 \times 8 + 16,500】 \times 6\% = 14,238$ )。

B.109年整月工作20日者共7月，每月可得工資為2萬7,767元 ( $23,800 \div 240 \times 14 \times 20 = 27,767$ ，小數點以下四捨五入)，月提繳工資為2萬7,600元，加計同年6、7、10月分別工作28日、29日、9日，可得工資分別為3萬8,873元、4萬0,262元、1萬2,495元（計算式大致同前），月提繳工資分別為4萬0,100元、4萬2,000元、1萬2,540元，則合計原告109年度可請求被告公司賠償未提繳勞工退休金之金額為1萬7,270元 ( $【27,600 \times 7 + 40,100 + 42,000 + 12,540】 \times 6\% = 17,270$ ，小數點以下四捨五入)。

C.綜上，原告可請求被告公司賠償未提繳勞工退休金之金額為3萬1,508元 ( $14,238 + 17,270 = 31,508$ )。

六、綜上所述，原告得請求被告公司給付之工資為15萬3,540元，及賠償未提繳勞工退休金之損害3萬1,508元，則原告訴請被告公司給付18萬5,048元 ( $153,540 + 31,508 = 185,048$ )及自起訴狀繕本送達翌日（即109年11月13日，見本院卷第51頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算遲延利息之範圍內，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。又本件原告勝訴部分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告公司得預供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中華民國 110 年 1 月 20 日

勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

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 110 年 1 月 20 日

書 記 官 洪 光 耀