

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第60號

原告 楊山增

參加人 立誠物業管理顧問有限公司

法定代理人 張卓強

訴訟代理人 張世權

被告 哈佛大廈管理委員會

法定代理人 陳順來

訴訟代理人 陳玫琪律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國（下同）110年10月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）73萬5,961元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔7/10，餘由原告負擔。

四、本判決所命給付得假執行，但被告如以73萬5,961元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、就兩造之訴訟有法律上利害關係之第三人，為輔助一造起見，於該訴訟繫屬中得為參加，民事訴訟法第58條第1項定有明文。又民事訴訟法第58條第1項所稱有法律上利害關係之第三人，係指第三人在私法或公法上之法律關係或權利義務，將因其所輔助之當事人受敗訴判決有致其直接或間接影響之不利益，倘該當事人獲勝訴判決，即可免受不利益之情形而言，且不問其敗訴判決之內容為主文之諭示或理由之判斷，祇須其有致該第三人受不利益之影響者，均應認其有輔助參加訴訟之利益而涵攝在內，以避免裁判歧異及紛爭擴大或顯在化，此有最高法院97年度台抗字第414號民事裁判要旨可資參照。原告主張其受僱於被告哈佛大廈管理委員會（下稱被告管委會），嗣遭被告管委會無故終止勞動契約，請求給付下列等費用。被告管委會否認兩造間有勞動契約關係存在，辯稱原告係受參加人立誠物業管理顧問有限公司（下稱

參加人公司)所僱用。參加人公司則陳稱原告受僱於被告管委會，聲請參加訴訟。是本件訴訟之結果，對參加人公司具有法律上利害關係，參加人公司為輔助原告起見，聲請參加訴訟，核無不合，應予准許。

二、原告主張：伊受僱於被告管委會，110年2月底被違法解僱，請求給付平日加班費41萬6,394元、例假日加班費30萬2,184元、休息日加班費29萬4,300元、國定假日加班費5萬8,824元、特別休假加班費6萬8,628元、資遣費4萬2,000元。並聲明：被告應給付原告118萬2,330元（見本院卷第459頁）。

三、被告管委會抗辯：原告受僱於參加人公司，兩造間無勞動契約關係，原告請求並無理由。並聲明：原告之訴駁回。

四、參加人公司陳稱：原告受僱於被告管委會。

五、兩造之不爭執事項：

- 1.原告自107年1月1日至110年2月28日，任職於哈佛大廈擔任管理員，約定月薪2萬8,000元，每日工作12小時，月休4日，但月休時需自付每天1,000元予代班人員。
- 2.哈佛大廈與參加人公司簽有管理服務合約，合約書第3條約定「一、案場服務人員由甲方（即哈佛大廈）自行聘任，或可委由乙方（即參加人）代為甄選及教育訓練，第5條約定「一、管理服務顧問費每月5,300元，二、案場服務人員薪資計：3萬0,500元，三、顧問費與案場人員薪資每月計：3萬5,800元」，於110年1月31日合約到期後，雙方未再續約。

六、就兩造爭執事項之判斷：

- 1.原告係直接受僱於被告管委會或受僱於參加人公司而被派至哈佛大廈擔任管理員：
原告主張其係被告管委會所僱用，直接受被告管委會指派工作，參加人公司只是每月來收顧問費5,300元，並無派任主管在哈佛大廈指揮，大廈所有事情都是其發落，有事也是其直接通知管委會主委，被告管委會抗辯其將大廈管理、保全

01 委由參加人公司處理，原告受僱於參加人公司，經查：

02 A.兩造不爭執哈佛大廈與參加人公司簽有管理服務合約（下稱

03 系爭合約），合約書（下稱系爭合約書）第3條約定「一、

04 案場服務人員由甲方（即哈佛大廈）自行聘任，或可委由乙

05 方（即參加人）代為甄選及教育訓練，第5條約定「一、管

06 理服務顧問費每月5,300元，二、案場服務人員薪資計：3

07 萬0,500元，三、顧問費與案場人員薪資每月計：3萬5,80

08 0元」（見兩造不爭執事項2.），且依系爭合約書第3條二

09 記載「乙方受甲方之委託，執行門禁、車輛進出管制及社區

10 公共事務管理等服務」（見本院卷第21頁），顯見被告管委

11 會就哈佛大廈之管理保全事務，形式上與參加人公司間簽定

12 有系爭合約，則邏輯上，原告非無可能受僱於參加人公司，

13 而被派至哈佛大廈執行管理保全事務。然被告管委會否認將

14 甄選、教育訓練案場服務人員之事務委由參加人公司處理（

15 見本院卷第167頁答辯二狀），又原告及參加人公司均否認

16 其等間成立勞動契約關係，而參加人公司或有可能因逃避本

17 件勞工之各項請求，不願承認與原告成立勞動契約關係，但

18 以原告而言，如非事實上受僱於被告管委會，並無捨參加人

19 公司，而非必向被告管委會請求相關費用之必要，其主張係

20 受僱於被告管委會，當有一定之可信度，從而，尚難以系爭

21 合約書之簽訂，逕認原告係由參加人公司所僱用，而派至哈

22 佛大廈執行管理員職務，合先敘明。

23 B.依系爭合約書所附報價單（下稱系爭報價單）記載，管理員

24 底薪2萬4,000元、清潔員底薪2,500元、代班人員底薪4,

25 000元、營運成本與利潤（並含執行大樓公共事務所需耗材

26 及常態性幹部督導與人員招募輔導考核及教育訓練之人事成

27 本、回饋事項、服務利潤）5,048元、稅金252元，總計3

28 萬5,800元（見本院卷第37頁），由稅金252元恰等於參加

29 人公司營運成本與利潤5,048元約5%（小數點以下四捨五

30 入），為營業稅稅賦比例之情形（小數點以下四捨五入），

31 足見參加人公司與被告管委會簽訂系爭合約之報酬僅5,048

元，金額不高，其餘均屬服務人員之薪資（兩造不爭執約定月薪2萬8,000元，每日工作12小時，月休4天，但月休時需自付每天1,000元予代班人員【見兩造不爭執事項1.】，即原告實領2萬4,000元，另4,000元為代班人員之費用）。然參加人公司如需為被告管委會僱用管理員，派至哈佛大廈擔任管理員時，依經驗法則，被告管委會除需負擔人員薪資外，亦應負擔雇主需為管理員提繳之勞工退休金，及支付勞健保費中雇主應分擔之費用，但系爭合約書及其所附之報價單，均未提及被告管委會應負擔或補貼此部分費用之支出，則原告主張其受僱於被告管委會，非受僱於參加人公司，參加人公司陳稱原告係受僱於被告管委會，其與原告間並無勞動契約關係，由系爭報價單所顯示之契約對價內容觀之，即難謂與事實不符。更何況，以參加人公司專門與公寓大廈訂立管理服務契約之情形，當知悉以原告每日工作12小時，月休4天之情形，2萬4,000元工資之給付必有不足，則以系爭報價單之費用約定情形，當難認被告管委會將大廈之管理保全事務，如坊間一般情形，委由參加人公司負責僱用管理員，而派至哈佛大廈值勤，是認被告管委會之所以與參加人公司簽訂系爭合約，可能僅係尋求提供管理保全之諮詢或其他協助，但並非真正要將哈佛大廈之保全管理人員僱用等事務，完全委託參加人公司處理。

C.被告管委會雖辯稱參加人公司於107年1至8月，開立交付給大廈之發票，金額包含系爭報價單所記載之管理員底薪、清潔員底薪、代班人員底薪、營運成本與利潤、稅金，總計3萬5,800元，並提出相關之請款單、付款憑單、發票為證（見本院卷第197至213頁），經核所辯屬實。然如上所述，以系爭報價單之費用約定情形，參加人公司實際上並無可能依系爭合約之約定，受被告管委會所託僱用管理員，轉派至哈佛大廈執行管理保全事務，則以上開請款、付款及開立發票之情形，至多顯示被告管委會之所以訂立系爭合約，除希冀參加人公司提供管理保全之諮詢或其他協助外，亦希望

藉此規避其雇主責任，甚至應付相關之行政檢查，但此均為枝微末節，重點仍在於系爭合約之付款情形，無可能要求參加人公司直接僱用原告，而派至哈佛大廈執行管理保全事務，因為如系爭報價單之支付款項，根本無可能支應如延長工時工資之原告本件請求。

D. 被告管委會雖又辯稱原告簽署之值勤人員簽到表，其上有印參加人公司之名稱，顯見原告係由參加人公司指揮監督等語，值勤人員簽到表上印有參加人公司名稱之所辯，與事實雖屬相符（見本院卷第81至133頁），但被告管委會與參加人公司既訂有定系爭合約，被告管委會每月支付參加人公司5,048元，由參加人公司提供大樓管理之相關協助，則參加人公司陳稱係因高雄市政府勞工局要求要有簽到簿，所以幫忙製作簽到表，並在上面印上公司頭銜（見本院卷第430頁言詞辯論筆錄），尚稱合理，應可採信。從而，亦難以值勤人員簽到表上有印參加人公司名稱，逕認原告由參加人公司直接指揮監督，屬參加人公司直接僱用之勞工。至被告管委會另辯稱未見過值勤人員簽到表部分，此部分事實雖難以查證，但即使屬實，至多顯示原告到勤情況良好，被告管委會並無查閱原告簽到情形之必要，亦難為被告管委會非原告雇主之有利證明。

E. 被告管委會另辯稱原告於107年9月25日、26日連續2天休假，但未向其管委會人員請假，顯見原告非由其管委會指揮監督等語，連續請假之所辯與值勤人員簽到表之記載相符（見本院卷第97頁），雖堪信為真實。但事過已將近3年，焉有於將近3年後要求勞工提出請假證明之理，況原告即使未事先向被告管委會說明將連續2天休假，亦僅顯示被告管委會對原告及代班人員之信任，同無法為被告管委會非原告雇主之有利證明。

2. 原告可否請求被告給付及各項金額：

兩造不爭執原告自107年1月1日至110年2月28日，任職於哈佛大廈擔任管理員，約定月薪2萬8,000元，每日工作

12小時，月休4日，但月休時需自付每天1,000元予代班人員（兩造不爭執事項1.），每月工資28,000元中，既包含給付月休4天代工者之工資4,000元，顯見原告每月實質工資僅2萬4,000元，則原告可請求之相關款項，當以此為基準計算。另在工作27個月後，即自109年4月1日起，被告管委會即依勞動基準法之規定給付工資（見本院卷第153頁言詞辯論筆錄原告所述），則在兩造勞動契約關係之38個月（ $12 \times 3 + 2 = 38$ ）當中，原告請求相關費用者僅27個月（ $12 \times 2 + 3 = 27$ ），先予說明，並依序詳述各項請求如後：

A.例假日加班費：

兩造既不爭執原告是月休4日，則堪認原告於107年1月1日至109年3月31日之27個月，共計821日（ $365 + 365 + 31 + 29 + 31 = 821$ ）中，已休例假108日（ $4 \times 27 = 108$ ），但以原告於27個月中共工作821日計算，依勞動基準法第36條第1項「勞工每7日中應有1日為例假」之規定，應休之例假日為117日（ $821 \div 7 = 117$ ，小數點以下四捨五入），故原告應可請求9日（ $000 - 000 = 9$ ）之例假日加班費。而「例假」屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益，例假之合法出勤要件，僅限於勞動基準法第40條第1項所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況，若無該等法定原因而使勞工於例假日工作，依同條規定，僱主應加倍發給工資，並於事後補假，以本件情形，顯無補假，故例假日正常工作時數8小時部分，除依勞動基準法第39條規定，給付加倍之工資800元（ $24,000 \div 30 = 800$ ）外，理應再加發未給與補假之補假日工資800元（ $24,000 \div 30 = 800$ ），至超過8小時部分之第9至12小時工資，加倍發給工資為800元（ $24,000 \div 240 \times 4 \times 2 = 800$ ），則原告之例假日加班費每日為2,400元（ $800 \times 3 = 2,400$ ），從而，原告可請求被告管委會給付例假日加班費2萬1,600元（ $2,400 \times 9 = 21,600$ ）。

01 B. 休息日加班費：

02 兩造不爭執原告是月休4日，而如上所述，堪認原告在821
03 日中，共休108日（ $4 \times 27 = 108$ ），但如上所述，上開休
04 假均應優先歸類為必休之例假，則以原告於27個月中共工作
05 821日計算，依勞動基準法第36條第1項「勞工每7日中應
06 有1日為休息日」之規定，應休之休息日為117日（ $821 \div$
07 $7 = 117$ ，小數點以下四捨五入），但原告均未休假，其可
08 請求之休息日加班費當以117日計算。依勞動基準法第24條
09 第2項「雇主使勞工於休息日工作，工作時間在2小時以內
10 者，其工資按平日每小時工資額另再加給 $4/3$ 以上，工作2
11 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 $5/3$ 以
12 上」之規定，休息日每日工作12小時，應加給工資2,333元
13 （ $24,000 \div 240 \times 4/3 \times 2 + 5/3 \times 6 + 8/3 \times 4$ ）= 2,
14 333，小數點以下四捨五入，第9至12小時，因不屬於每日
15 8小時均有工資之範圍，故除 $5/3$ 外，另加 $3/3$ ），從而，
16 原告應可請求被告管委會給付休息日加班費27萬2,961元（
17 $2,333 \times 117 = 272,961$ ）。

18 C. 國定假日加班費：

19 依勞動基準法第37條第1項規定，內政部所定應放假之紀念
20 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應
21 休假，而依紀念日及節日實施辦法規定，應放假之紀念日為
22 開國紀念、國慶日、和平紀念日，均放假1日，應放假之民
23 俗節日為春節、民族掃墓節、端午節、中秋節、農曆除夕，
24 除春節放假3日外，均放假1日，另兒童節放假1日，勞動
25 節勞工放假1日，故勞工每年應放假日為12日。以本件原告
26 請求之107年1月1日至109年3月31日期間，原告應放假
27 日為30日（ $12 \times 2 + 6 = 30$ ）。另依勞動基準法第39條後段
28 規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
29 給，故本件假日加班費正常工作時數8小時部分，應發給加
30 倍工資800元（ $24,000 \div 30 = 800$ ），至超過8小時部分之
31 第9至12小時工資，原告主張應依一般平日延長工時工資計

算（見本院卷第453頁），為600元（ $24,000 \div 240 \times 4/3 \times 2 + 5/3 \times 2$ 】=600），亦無不合，每日工資合計1,400元（ $800 + 600 = 1,400$ ），從而原告可請求被告管委會給付國定假日加班費4萬2,000元（ $1,400 \times 30 = 42,000$ ）。另即使國定假日剛好是原告休假日，因依勞動基準法施行細則第23-1條第1項前段規定「本法第37條所定休假遇本法第36條所定例假及休息日者，應予補假」，而補假日原有工資，如工作執行職務，仍應給予相同之加班費，故本件無需細究原告在國定假日是否有休假，併予敘明。

D. 平日加班費（延長工時工資）：

原告於107年9月25日、26日雖連續休假2天，但在翌月4日至16日連續上班13天（見本院卷第99頁值勤人員簽到表），且兩造對原告係月休4天一節並無爭執，觀之值勤人員簽到表，亦認大致相符，則以107年1月1日至109年3月31日共計821日（ $365 + 365 + 31 + 29 + 31 = 821$ ），扣除勞動基準法第36條第1項規定的「7日中例假、休息日各1」，及上開國定假日，則正常工作日數為557日（ $000 - 000 - 000 - 00 = 557$ ）。每天工作12小時，正常工作時數8小時外，每天延長工作4小時之加班費為600元（ $24,000 \div 240 \times 4/3 \times 2 + 5/3 \times 2$ 】=600），故原告應可請求被告管委會給付平日加班費33萬4,200元（ $600 \times 557 = 334,200$ ）。

E. 特別休假加班費：

原告雖主張特別休假仍工作12小時，依勞動基準法第39條規定，特別休假工作之工資亦應比照前揭國定假日加班費計算方式發給，然所謂勞工於特別休假之休假日工作，係指在已排定之特別休假日，僱主經徵得勞工同意仍工作，而本件依兩造不爭執「原告自107年1月1日至110年2月28日，任職於哈佛大廈擔任管理員，約定月薪2萬8,000元，每日工作12小時，月休4日，但月休時需自付每天1,000元予代班人員」之約定事實，並未見被告管委會徵得原告同意，在特

別休假日仍需工作之約定，且兩造亦未主張或抗辯曾為原告特別休假排定之協商或調整，故解釋上應認僅係兩造在107年1月1日至110年2月28日期間內，均未依勞動基準法之規定協商排定或調整特別休假而已，故本件原告僅可依同法第38條第4項「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」規定，請求發給特別休假應休未休工資，原告雖未指明於此，但已清楚表達請求特別休假相關之權益，是認此亦在其請求範圍內，合予敘明。依同法第38條第1項規定，原告於上開期間應休未休之特別休假共34日（ $3 + 7 + 10 + 14 = 34$ ），可請求之特別休假應休未休工資為2萬7,200元（ $24,000 \div 30 \times 34 = 27,200$ ）。

F. 資遣費：

「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法」，為勞動基準法之立法意旨，此觀同法第1條前段之規定即明，勞雇間之和諧，為職場可獲最大產能之重要條件，勞雇間如已無意繼續維持勞動契約關係，衡情，已無法維持勞雇間之和諧，勉強維持該勞動契約關係之繼續存在，實已無法期待上開立法意旨所指「促進社會與經濟發展」之達成，是法規範自應予以尊重，在此情形下，就屬於勞雇關係中弱勢之勞工，如有予以保護之必要，亦不應僅遵循認定勞動契約關係仍存在之途徑為之；又依勞動基準法第16條第1項、第3項、第17條規定，雇主依同法第11條、第13條但書所規定之事由終止勞動契約，勞工得向雇主請求發給資遣費，即雇主在有上開法規範允許其主動終止勞動契約關係時，仍規定雇主有給付勞工資遣費之義務，則在雇主無上開法規範允許終止勞動契約關係之情形下（亦無同法第12條第1項雇主無需預告即得終止勞動契約關係之法定事由），如仍積極主動為終止勞動契約（解僱）之表示，因在此情形下，處於弱勢之勞工並無足以抗衡雇主之能力，以維護其在勞動契約中之合理利益，且基於對人性基本尊嚴之維護，法規範亦不應期待，勞工應強求勞動

契約關係在不和諧情形下之繼續維持，是在此情形下之勞工，較之雇主得依上開規定終止勞動契約關係時，更應受到保護，則除非雇主可證明勞雇是在充分溝通後，所達成之勞動契約關係合意終止，否則當應推認勞工係被迫接受勞動契約關係之終止（被解僱），而勞動基準法在此情形下，無類如上開法規所規範之勞工得向雇主請求給付資遣費之規定，堪認屬法律漏洞，勞工自得類推適用上開規定，向雇主請求給付資遣費。本件兩造間之勞動契約關係在110年2月28日終止，而原告於同年3月3日即申請勞資爭議調解，請求被告管委會給付各項加班費及資遣費（見本院卷第139至140頁勞資爭議調解紀錄），則原告主張是被告管委會通知終止其等間之勞動契約關係，合於情理，依上開說明，原告應可請求被告管委會給付資遣費，依勞工退休金條例第12條第1項「每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給」規定，原告可請求被告管委會給付之資遣費為3萬8,000元（ $24,000 \times 1/2 \times 3 + 2/12$ 】= 38,000）。

七、綜上所述，原告係直接受僱於被告管委會，非如被告管委會所辯受僱於參加人公司，再經參加人公司派至哈佛大廈擔任管理員，故原告可向被告管委會為各項工資、資遣費之請求，計可請求例假日加班費2萬1,600元、休息日加班費27萬2,961元、國定假日加班費4萬2,000元、平日加班費33萬4,200元、特別休假應休未休工資為2萬7,200元、資遣費為3萬8,000元，故原告所訴於73萬5,961元範圍內，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。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。

八、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。

九、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 10 月 27 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 10 月 27 日

書 記 官 洪 光 耀