

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第168號

原告 李文正
被告 鴻展建設股份有限公司

法定代理人 曾張雪美

被告 曾文宗
曾中山

共同

訴訟代理人 李錦良
林建光
叢琳律師
邱基峻律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年5月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告鴻展建設股份有限公司應給付原告新臺幣423,108元，
及自民國112年11月17日起至清償日止，按週年利率百分之5
計算之利息。
- 二、被告鴻展建設股份有限公司應提繳新臺幣66,793元至原告於
勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用（含減縮部分）由被告鴻展建設股份有限公司負擔
百分之56，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告鴻展建設股份有限公司
如分別以新臺幣423,108元、新臺幣66,793元為原告預供擔
保，各得免為假執行。

事實及理由

- 一、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、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款、第3款定有明文。本件

原告起訴時原於聲明第1項請求被告給付新臺幣（下同）77,813元（含休息日出勤加班費185,042元、例假及補休日出勤加班費290,384元、國定假日及補休日出勤加班費77,320元、特休未休工資37,340元、資遣費79,333元、颱風假出勤加班費18,670元、溢扣薪資1,867元、健保費72,486元、溢扣二代健保費15,371元）及其利息；嗣以民國112年11月17日民事追加訴之聲明狀追加請求給付積欠工資22,400元及其利息，而變更第1項聲明為800,213元（勞專調卷第257至259頁）；再於113年2月29日本院審理時變更該項聲明之請求金額為760,534元（擴張休息日出勤加班費為187,902元、減縮例假及補休日出勤加班費為247,845元，其餘金額不變；本院卷第195至196頁）及其利息；復於113年3月21日本院審理時減縮該項請求金額為688,048元（減縮健保費之全部請求，其餘金額不變；本院卷第249頁）及其利息，合於上開規定，應予准許。

二、原告主張：

（一）原告自111年6月6日起任職於被告鴻展建設股份有限公司（下稱被告公司），被告丙○○、乙○○為被告公司事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務具有決定權力之人；原告工作內容為執行被告丙○○交辦有關銷售推動及一般性交辦工作，約定每月工資為54,000元，112年起調整為每月56,000元。被告於原告任職期間，未給付加班費，亦未給予特別休假及未提繳勞工退休金等諸多違反勞工法令之行為，原告乃於112年10月13日使用通訊軟體LINE通知被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，爰請求被告給付下列款項及提撥勞工退休金：

（1）休息日出勤加班費187,902元：原告在職期間於附件1所示之休息日出勤，被告應給付原告休息日出勤加班費187,902元。

（2）例假及補休日出勤加班費247,845元：原告在職期間於附件2

01 所示之例假及補休日出勤，被告應給付原告例假及補休日出
02 勤加班費247,845元。

03 (3)國定假日出勤加班費77,320元：原告在職期間於附件3所示
04 之國定假日出勤，被告未加倍給付工資，被告應給付原告國
05 定假日出勤加班費77,320元。

06 (4)特別休假未休工資37,340元：原告自111年6月6日至112年10
07 月12日止，應有特別休假共計10日，惟被告均未給予原告特
08 別休假，被告應給付原告特別休假未休工資合計37,340元。

09 (5)資遣費79,333元：原告任職期間自111年6月6日至112年10月
10 12日，年資1年4月又6天，原告於勞動契約終止前6個月平均
11 工資為56,000元，被告應給付原告資遣費79,333元。

12 (6)颱風假出勤加班費18,670元：高雄市政府於112年9月3日、9
13 月4日、10月5日因颱風宣布停止上班上課，惟原告仍於上開
14 日期出勤，被告應給付加班費共計18,670元。

15 (7)病假溢扣薪資1,867元：原告於112年8月8日、9日向被告請
16 病假，被告未依勞工請假規則發給折半工資，而係扣除原告
17 兩日工資，被告應給付溢扣薪資1,867元（ $56,000 \text{元} \div 30 \text{日} =$
18 $1,867 \text{元}$ ）。

19 (8)溢扣二代健保費15,371元：兩造間為勞雇關係，被告強迫原
20 告每個月工資申報為兼職所得，每月扣除原告工資繳納二代
21 健保費，被告應給付溢扣二代健保費之工資共計15,371元。

22 (9)積欠工資22,400元：原告於112年10月13日離職，112年10月
23 份之工資為22,400元（ $56,000 \text{元} \div 30 \times 12 \text{日} = 22,400 \text{元}$ ），被
24 告尚未給付，爰請求被告給付112年10月工資22,400元。

25 (10)被告應補提繳勞工退休金101,982元：原告任職期間，被告
26 未依法提撥原告之勞工退休金，爰請求被告應補提繳101,98
27 2元至原告於勞保局之勞退金個人專戶。

28 (二)聲明：(1)被告應給付原告688,048元，及自起訴狀繕本送達
29 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)被告應
30 提繳101,982元至原告於勞保局之勞退金個人專戶。

31 三、被告則以：

01 (一)被告丙○○為被告公司負責人甲○○○之配偶，被告丙○○
02 為其2人之子，亦為被告公司實際負責人，丙○○、甲○○
03 ○均已年逾80歲，丙○○則長期在澳洲，偶爾回台協助丙○
04 ○處理公司事務，故而聘請原告執行被告公司事務；原告於
05 111年間面試被告公司「銷售」之職位時，因其聲稱精通財
06 務、稅務、法律、業務及管理專長，兩造遂合意自111年6月
07 6日起，由被告公司委任原告擔任副總經理一職，協助處理
08 公司事務；原告無表定之上下班時間、無須打卡，與被告公
09 司員工顯有不同，其對內得指揮管理各部門（會計部、業務
10 部、管理部），公司之轉帳傳票皆須經原告簽核，對公司支
11 出款項及財務具有一定決策權限；對外負責洽談、管理承包
12 廠商及代銷公司相關事宜，並處理公司訴訟案件，且就其所
13 受任之事務，有獨立裁量權限，被告公司未曾對原告施以任
14 何指揮監督，而其向被告公司董事長回報事務，乃委任契約
15 之展現，原告填寫假單係基於營運實際需求，無法以此認定
16 兩造間為勞動契約關係。兩造間為委任關係，不具備人格
17 上、經濟上、組織上之勞動關係從屬性特徵，原告各項請求
18 均無理由。

19 (二)縱認兩造間為勞動契約關係，惟被告未曾指示原告加班，原
20 告並無加班之事實，其所管領之員工皆無加班，以原告之業
21 務量亦無加班之必要性，原告所提考勤表並無機械式打卡紀
22 錄，僅有原告之簽名，且字跡均為一致，可見係於同一時間
23 連續簽名製作，且有於112年6月31日考勤表簽名，於112年1
24 0月3日請假卻於該日考勤表簽名之情形，又原告自112年10
25 月13日即未再提供勞務，竟於同年10月14日至22日考勤表填
26 好休假之文字，足見考勤表非原告每日照實填寫，不能作為
27 原告有加班之證明；原告未證明有何天災、事變或突發事
28 件，被告公司認有繼續工作之必要而停止勞基法第36至38條
29 所定勞工之假期，原告依勞基法第40條第1項請求被告公司
30 給付停止假期之工資或給付事後未補休之折算工資，亦屬無
31 據；原告未曾表示欲休特別休假，被告公司自無從同意或拒

01 絕，原告請求被告給付特休未休工資及事後未補休工資，顯
02 無依據；被告公司扣除原告112年8月8日、9日報酬共3,734
03 元，然原告於112年8月8日請病假之事由為坐骨神經導致行
04 動不便，並未提出佐證資料，難以病假認之；原告提供勞務
05 至112年10月12日，其於10月3日請假4.5小時，而10月7日至
06 10日為假日不計薪，故原告112年10月之報酬為13,887元。

07 (三)聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，被告願供擔保，
08 請准宣告免為假執行。

09 四、本院之判斷：

10 (一)原告主張其自111年6月6日起至112年10月13日止，於被告公
11 司任職，約定每月報酬為54,000元，112年1月1日起調整為
12 每月56,000元，為被告所不爭執，自堪信為真實。惟原告主
13 張其與被告公司間為僱傭關係，則為被告所否認，並以前揭
14 情詞置辯。是本件爭點為原告與被告公司間是否為僱傭關
15 係？原告依勞動契約關係請求被告公司給付加班費、特休未
16 休工資、資遣費、溢扣工資、積欠工資及提繳勞退金，有無
17 理由？金額為何？原告請求被告丙○○、乙○○給付上開金
18 額及提繳退休金，有無理由？

19 (二)原告與被告公司間是否為僱傭關係？

20 (1)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
21 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，乃當事人約
22 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
23 482條、第528條分別定有明文。又勞動契約，指約定勞雇關
24 係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第6款亦有明文。基
25 此，勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬
26 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
27 之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：
28 (1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時
29 間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者
30 決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並
31 有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非

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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。而委任之目的，在一定事務之處理，受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。是員工與公司間係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷，不以提供勞務者所任職稱、職位高低、職務內容、報酬多寡為區別之標準。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約。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，即足成立（最高法院101年度台簡上字第1號、96年度台上字第160號裁判要旨參照）。

(2)原告主張其上班時間為上午8時30分至下午5時30分，中午12時至13時休息，上下班須簽到、退，如未到班須請假，並按請假時數或日數扣薪，工作內容為督導餘屋銷售、新建案規劃及其他交辦事項如訴訟案件之代理、工程結算、整理報稅憑證、兼任會計及出納、行政工作等，並提出考勤表、請假單、報酬明細表、使用LINE回報工作內容及請假之對話截圖、相關工作資料等件存卷為證（勞專調卷第51至165頁、本院卷第311至478頁、第511至571頁）。而依證人即被告公司員工丁○○證稱：伊從112年1月3日進入公司迄今，擔任會計及一些行政業務，負責薪水的計算、應付帳款等，原證4報酬明細表製表人有伊職章都是伊製作的，薪水怎麼算是鄭經理跟伊說，鄭經理拿他的打卡表給伊看，說他的底薪是

多少、每週固定休假一天，一個月休4天，休假有超過4天就扣薪，鄭經理、伊及二個員工都是打卡，原告是簽到，伊計算原告的薪水，也是看他的打卡單、請假紀錄，只要原告沒有請假，就是算全薪54,000元，如果有請假，就要扣薪水；伊不清楚原告上下班時間，下班伊比原告準時走，有時也會一起離開；打卡單是放在打卡機旁邊的牆壁上，有一次董事長要看原告的打卡單，但是沒有看到，那時原告好像沒有在辦公室，伊回答說伊不知道，可能是原告拿走了；基本上原告幾乎每天都有上班，颱風假如果有休假的話，是不支薪，如果原告有來，伊就不會扣薪；（問：原告對公司事務如人事、財務支出或其他業務有無決定權或需報請何人同意？）伊不曉得，如果董事長的兒子（即被告乙○○）有在台灣，公司每天幾乎都會開會，所有的員工都要參加，如果乙○○不在，原告會要求我們開會並錄音，傳給乙○○；伊跟原告的業務有接觸的部分是應付帳款，請款單任何公司的財務，要給原告看過，伊再往上呈，原告有時也會請伊支援行政作業；如果公司開會決定需要某一些東西，伊要先比價，再開會決議，是由原告或乙○○決定要向哪一家採購，至於原告有沒有與丙○○或是乙○○討論伊不知道；（問：被證4 轉帳傳票為你製作？傳票上項目之支出經原告同意即可或須經負責人同意？）伊會寫請款單，打完傳票，拿給原告查核後，再給乙○○簽名，他簽完之後，再拿回來給伊，伊才可以執行後面的動作，負責人簽名過後，才可以付款，負責人有時是簽到丙○○，有時是簽到乙○○；是原告面試伊，跟伊說薪資28,000元，後來伊被董事長叫過去，說伊可以來上班了，決定伊來上班的人是丙○○；112年8月原告有請兩天病假，伊依據勞基法規定扣半薪，原告有2天病假扣全薪，是因為送到董事長那邊被駁回等語。是丁○○雖不清楚原告上下班時間，然由原告請假單之請假日期記載12月9日13：30至17：30止共4時、2月1日8：30至17：30止共1日、3月21日8：30至9：30共1時、4月7日13：00至17：30共4.5時（勞

專調卷第85至93頁），可知原告上班時間為上午8時30分至下午5時30分，中午12時至13時休息，原告上下班均有於考勤表（打卡單）簽到、退，並放置於打卡機旁的牆上，被告丙○○或乙○○得隨時由原告之打卡單檢視原告之出勤狀況，原告如未到勤需填寫請假單，送請被告丙○○或乙○○核准，公司會計則應依原告打卡單及請假單扣除原告請假之時數或日數計算原告報酬，呈請被告丙○○或乙○○簽核，此亦有原告之考勤表、請假單及報酬明細表附卷可憑（勞專調卷第51至133頁）；被告公司之支出，需由申請人或會計填寫請款單或轉帳傳票，送交原告審核後再呈請被告丙○○、乙○○核准，始得執行或付款，此亦有被告公司轉帳傳票、請款單存卷可稽（本院卷第131至135頁）。足見原告有固定之上、下班時間，並須簽到、退，如未出勤須請假、扣薪，其工作內容為督導餘屋銷售及其他交辦事項如工程結算、整理報稅憑證、兼任會計及出納、行政工作等，均屬於一般事務性工作，並非公司如何經營之決策性工作，被告公司之支出及人事任免亦須經由負責人核可始得執行或任用，原告對公司財務及人事亦無決策權限；又原告雖曾擔任被告公司訴訟案件之訴訟代理人，然公司委由僱用之員工擔任訴訟代理人之情形甚為常見，而原告得指揮管理各部門員工及於公司轉帳傳票上簽核，亦係原告擔任主管職務所使然，尚難憑此逕認原告與被告公司間即為委任關係。被告公司雖賦予原告副總經理之職稱，然並未依公司法規定之程序委任，自非屬公司法所稱之委任經理人，被告公司亦未就原告所從事之工作，究有何獨立之決策及裁量權限，舉證以實其說，則原告須於一定時間在被告公司指定之地點，按被告公司交辦之事項提供勞務，原告對於自己之作息時間不能自行支配，對於所從事之工作亦無相當程度之裁量權限，而係依附於被告公司事業之經營，其勞動力需賴被告公司之生產設備始能進行，並需親自履行其工作，以提供勞務按月獲取一定之報酬維生，顯非為自己之營業而勞動，而係為被告公司經

01 濟上利益服務，顯具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，
02 此與一般委任人與受任人間無從屬關係，得在委任人授權範
03 圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
04 的者，顯然有別，原告與被告公司間應屬僱傭關係，堪以認
05 定。

06 (三)原告各項請求有無理由，分述如下：

07 (1)按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
08 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。其立法
09 理由載明：勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休
10 息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第7
11 條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督
12 之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待
13 提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞
14 工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出
15 上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤
16 具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規
17 定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應
18 逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符
19 之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工
20 出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時
21 間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之
22 爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該
23 時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息
24 時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情
25 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規
26 則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合
27 理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質
28 平等。是出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
29 間內經雇主同意而執行職務，如雇主主張勞工係未經同意而
30 自行於該期間內執行職務或該紀錄與事實不符，不應列入工
31 時計算，應由雇主提出反證推翻該項推定。被告辯稱其未指

01 示原告加班，以原告之業務量亦無加班之必要，原告於考勤
02 表簽名字跡均為一致，可見係於同一時間連續簽名製作，且
03 有於112年6月31日考勤表簽名，於112年10月3日請假卻於該
04 日考勤表簽名之情形，又原告自112年10月13日即未再提供
05 勞務，竟於同年10月14日至22日考勤表填好休假之文字，足
06 見考勤表非原告每日照實填寫，不能作為原告有加班之證明
07 等語。然查，原告於考勤表之簽名字跡縱屬一致亦不能證明
08 必為同一時間連續所為，且縱有連續簽到情形，亦未必與事
09 實不符，又原告於112年10月3日13時至17時30分請假0.5
10 日，有原告之請假單可證（本院卷第172、197頁），則原告
11 於同日簽到亦無不實（本院卷第169頁），另原告自112年10
12 月13日起未提供勞務，其於同年10月14日至22日之考勤表記
13 載休假、事假，與未提供勞務之情形並無二致，況原告之考
14 勤表即放置於打卡機旁牆上，被告公司得隨時查核原告有無
15 如實簽到，被告公司所辯均不足以證明原告之出勤紀錄與事
16 實不符。

17 (2)休息日出勤加班費：按勞工每7日中應有2日之休息，其中1
18 日為例假，1日為休息日；雇主使勞工於第36條所定休息日
19 工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資
20 額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作
21 者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。勞基
22 法第36條第1項、第24條第2項定有明文。查原告於附表1所
23 示之休息日出勤，有原告之考勤表可證（本院卷第137至169
24 頁），被告公司應給付原告於休息日出勤之工資應如附表1
25 所示合計178,284元。

26 (3)例假日出勤加班費：按勞工每7日中應有2日之休息，其中1
27 日為例假，1日為休息日。第36條所定之例假，工資應由雇
28 主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍
29 發給。因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要
30 時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之
31 工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。勞基法第36條第

01 1項、第38條及第40條第1項分別定有明文。是僅有因天災、
02 事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要而停止勞基法第
03 36條至第38條所定勞工之假期時，除應加倍發給工資外，並
04 應於事後補假休息。原告請求被告公司給付如附件2所示例
05 假日暨補休日加班費，經核對原告之考勤表後，被告公司應
06 給付原告於例假日出勤之工資如附表2所示合計116,080元；
07 至於例假補休日加班費部分，原告未舉證證明有何天災、事
08 變或突發事件，被告公司認有繼續工作之必要而停止勞基法
09 第36條所定例假之情形，原告依勞基法第40條第1項請求被
10 告公司給付事後未補假休息之折算工資，即難認有理。

11 (4)國定假日出勤加班費：內政部所定應放假之紀念日、節日、
12 勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第37
13 條所定之休假別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工
14 同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基法第37條第1
15 項、第39條定有明文。又因天災、事變或突發事件，雇主認
16 有繼續工作之必要而停止勞基法第36條至第38條所定勞工之
17 假期時，除應加倍發給工資外，始應於事後補假休息，亦如
18 前述。原告請求被告公司給付如附件3所示國定假日暨補休
19 日加班費，經核對原告之考勤表後，被告公司應給付原告於
20 國定假日出勤之工資如附表3所示合計24,137元；至於補休
21 日加班費部分，原告未舉證證明有何天災、事變或突發事
22 件，被告公司認有繼續工作之必要而停止勞基法第36條所定
23 例假之情形，原告依勞基法第40條第1項請求被告公司給付
24 事後未補假休息之折算工資，難認有理。

25 (5)特別休假未休工資：按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工
26 作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月
27 以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。勞工
28 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
29 發給工資。勞基法第38條第1項第2款、第4項定有明文。又
30 勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之
31 特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工

之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文。查原告於勞動契約終止前最近1個月之工資為56,000元，原告任職自111年6月6日起至112年10月12日止，應有特別休假共計10日，原告請求被告公司給付特別休假未休工資合計18,670元（ $56,000 \text{元} \div 30 \text{日} = 1,867 \text{元}$ ， $1,867 \text{元} \times 10 \text{日} = 18,670 \text{元}$ ；元以下均四捨五入），應屬有理。又原告未舉證證明有何天災、事變或突發事件，被告公司認有繼續工作之必要而停止勞基法第38條所定特別休假之情形，原告依勞基法第40條第1項請求被告公司給付事後未補假休息之折算工資，難認有理。

(6)積欠工資：原告於112年10月13日離職，其於同年月3日請假4.5小時，有原告之請假單可考（本院卷第171頁），應扣薪資1,049元（ $56,000 \text{元} \div 240 \text{小時} = 233 \text{元}$ ， $233 \text{元} \times 4.5 \text{小時} = 1,049 \text{元}$ ），原告於112年10月份之應領工資應為21,351元（ $56,000 \text{元} \div 30 \times 12 \text{日} - 1,049 \text{元} = 21,351 \text{元}$ ）。被告辯稱10月7日至10日為假日不計薪云云，然按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假，工資應由雇主照給，勞基法第39條定有明文，被告所辯於法不合，自不足採。

(7)病假溢扣薪資：按普通傷病假一年內未超過30日部分，工資折半發給，勞工請假規則第4條第3項定有明文。查原告於112年8月8日、9日向被告公司請病假，有原告請假單及LINE對話紀錄截圖可按（勞專調卷第163、165頁），被告公司扣發2日工資，此據證人丁○○證述在卷（本院卷第257頁），並有原告之報酬明細表可稽（勞專調卷第131頁），被告公司未依前揭勞工請假規則發給折半工資，原告請求被告公司給付溢扣薪資1,867元（ $56,000 \text{元} \div 30 \text{日} = 1,867 \text{元}$ ），應屬有理。

(8)颱風出勤加班費：原告主張高雄市政府於112年9月3日、9月4日、10月5日因颱風宣布停止上班，其仍於上開日期出勤，

01 被告應給付加班費共計18,670元。按天然災害發生時
02 (後)，勞工如確因災害而未出勤，雇主不得視為曠工，或
03 強迫以事假處理，雇主「宜」不扣發工資，勞工如應雇主要
04 求而出勤，雇主除當日工資照給外，「宜」加給勞工工資，
05 此有行政院勞工委員會98年6月19日發布之天然災害發生事
06 業單位勞工出勤管理及工資給付要點第6點可參（本院卷第3
07 9至40頁），是原告如於颱風宣布停止上班日出勤，雇主自
08 應給付該日薪資，惟無加倍給付工資及併予補休之義務。查
09 原告於000年0月0日出勤，被告公司未扣發薪資，9月4日8時
10 30分至13時30分出勤（勞專調卷第81頁），被告公司扣發13
11 時30分至17時30分之薪資932元（勞專調卷第133頁），10月
12 5日出勤，本院已諭知被告公司給付該日工資，原告請求被
13 告公司給付颱風出勤及未補休之加班費18,670元，自屬無
14 據。

15 (9)溢扣二代健保費：按「第一類至第四類及第六類保險對象有
16 下列各類所得，應依規定之補充保險費率計收補充保險費，
17 由扣費義務人於給付時扣取，並於給付日之次月底前向保險
18 人繳納。但單次給付金額逾新臺幣一千萬元之部分及未達一
19 定金額者，免予扣取：一、所屬投保單位給付全年累計逾當
20 月投保金額四倍部分之獎金。二、非所屬投保單位給付之薪
21 資所得。但第二類被保險人之薪資所得，不在此限。三、執
22 行業務收入。但依第二十條規定以執行業務所得為投保金額
23 者之執行業務收入，不在此限。四、股利所得。但已列入投
24 保金額計算保險費部分，不在此限。五、利息所得。六、租
25 金收入。」，全民健康保險法（下稱健保法）第31條第1項
26 定有明文。本件原告為被告公司僱用之員工，其每月自被告
27 公司領取之款項，均屬於薪資所得，而非健保法第31條第1
28 項所列之獎金、執行業務收入、股利所得、利息所得或租金
29 收入，原告自無繳納補充保費之義務。原告主張被告公司自
30 111年6月至112年9月自原告工資扣除二代健保費合計15,371
31 元，此有被告提出衛生福利部中央健康保險署扣費義務人各

類所得（收入）補充保險費繳款書可稽，且為被告公司所不爭執（本院卷第177至192頁、第127頁），原告請求被告公司返還溢扣之工資15,371元，自屬有據，應予准許。

(10)提繳勞工退休金：按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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百分之六，勞退條例第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；前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。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。是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號裁判要旨參照）。查原告任職期間之工資（含加班費）應如附表4所示，被告公司應提繳之退休金合計應為66,793元，原告請求被告公司應補提繳66,793元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶，為有理由，超過部分，即非有理。

(11)資遣費：按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工即得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。查被告公司

有前揭未給付加班費及未依法為原告提撥勞退金等違反勞工法令之情事，原告於112年10月13日以line通知被告公司董事長丙○○，依勞基法第14條第1項第6款終止與被告公司間之勞動契約（勞專調卷第49頁），並依前揭規定請求被告公司給付資遣費，尚無不合。原告於終止勞動契約回溯前6個月即112年4月13日起至同年10月12日止之薪資如附表4所示，各為4月39,201元（65,335元 $\times$ 18/30=39,201元）、5月65,335元、6月57,867元、7月78,148元、8月75,292元、9月77,159元、10月27,005元（67,513元 $\times$ 12/30=27,005元），平均薪資70,001元【（39,201元+65,335元+57,867元+78,148元+75,292元+77,159元+27,005元） $\div$ 6=70,001元】，其任職期間自111年6月6日至112年10月12日，年資計1年4個月又7日，得請求被告給付之資遣費為47,348元【70,001元 $\times$ 1/2 $\times$ 〈1+（4+7/30） $\div$ 12〉=47,348元】，原告於此範圍內之請求，為有理由，超過部分，即非有理。

（四）原告請求被告丙○○、乙○○給付上開金額及提繳退休金，有無理由？

原告主張，依勞基法第2條第2款規定，雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，另依公司法第8條第2項、第3項前段規定，被告丙○○、乙○○為被告公司事業經營之負責人或代表被告公司處理有關勞工事務之人，亦屬雇主云云。惟勞基法第2條第2款所定義之雇主，並非純粹以契約當事人或權利義務主體來認定何謂雇主，而是依照執行雇主功能與職權之自然人來認定雇主，係採取「功能性的雇主概念」，其主要目的不外為：使事實上執行、實施雇主任限者，在該定義的範圍內，於有違反勞動基準法的情事而應受處罰者，亦應共同負雇主之責，藉以貫徹勞動基準法藉處罰規定所要達成保護勞工之意旨，尚不得由該規定推論除該僱用勞工之法人外，該法人之負責人、代表事業主處理有關勞工事務之人，亦同時為雇主，仍須以自己名義僱用勞工者，始應依勞動契約負雇主責

01 任。是本件與原告成立勞動契約關係者為被告公司，被告丙
02 ○○、乙○○僅為被告公司執行業務之人，非原告之雇主，
03 原告依勞動契約關係請求被告丙○○、乙○○給付前揭各項
04 金額及提繳勞工退休金，難認有理。

05 六、綜上所述，原告請求被告公司給付423,108元（178,284元＋
06 116,080元＋24,137元＋18,670元＋21,351元＋1,867元＋1
07 5,371元＋47,348元＝423,108元），及自起訴狀繕本送達被
08 告翌日即112年11月17日（勞專調院卷第247頁）起至清償日
09 止，按法定利率年息5%計算之利息，並提撥66,793元至原
10 告於勞保局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾上
11 開範圍之請求，即非有理，應予駁回。又本判決第1、2項係
12 法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法
13 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
14 定，宣告被告公司得預供擔保免為假執行。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
16 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 113 年 6 月 19 日
19 勞動法庭法 官 鍾淑慧

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 6 月 19 日
24 書記官 蔡蓓雅