

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞小字第35號

原告 陳貞廷
被告 昇平國際有限公司

法定代理人 許德正

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年10月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）4,188元，及自民國113年7月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳6,048元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用946元由被告負擔，並應加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以4,188元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告如以6,048元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2

01 款定有明文。原告起訴原請求：「被告應給付原告10,788
02 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
03 5%計算之利息。」（本院卷第8頁），嗣變更聲明為：「(一)
04 被告應給付原告4,596元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
05 償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳6,048元
06 至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退
07 專戶）。」（本院卷第177頁）。因上開訴之變更與原訴有
08 社會事實上之共通性及關聯性，得利用原訴所主張之事實及
09 證據資料，且無害於被告程序權保障，依上揭說明，應予准
10 許。

11 貳、實體事項：

12 一、原告主張：

- 13 (一)伊自民國112年1月1日起受僱於被告擔任店長，約定自112年
14 1月1日至同年6月30日每月工資33,000元，於112年7月1日起
15 每月工資調整為35,000元（下稱系爭契約），按月於次月16
16 日給付，嗣伊於112年12月31日自請離職。
- 17 (二)又依伊自112年1月1日至112年12月31日任職年資，已可請3
18 日特別休假（下稱特休），然伊均未休特休，故得依勞動基
19 準法（下稱勞基法）第38條第4項請求被告給付特休未休工
20 資3,500元。
- 21 (三)另兩造約定伊之上班時間為平日10時30分至22時、假日10時
22 30分至22時30分，伊112年12月20日上班前之上午8時50分至
23 上午10時30分，因為參與百貨公司舉行之消防演練，故屬加
24 班1.5小時，伊得依勞基法第24條第1項第1款規定請求被告
25 給付平日延長工時加班費270元。
- 26 (四)又被告未為繳納112年12月份健保費，卻仍自伊薪資中扣
27 除，令伊自行繳納該月份全額健保費826元，被告應按系爭
28 契約、民法第179條、第184條第2項擇一給付伊826元。
- 29 (五)又被告自112年1月1日至112年12月31日止，未依勞工退休金
30 （下稱勞退金）月提繳工資分級表提繳足額勞退金至勞退專
31 戶，伊得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項

01 請求被告其補足6,048元至勞退專戶等語。並聲明：如變更
02 後之聲明。

03 二、被告未於最後言詞辯論期日到場，據其提出之書狀及之前言
04 詞辯論所為之聲明及陳述如下：

05 (一)兩造間於112年1月1日成立之有償勞務關係性質屬「委任關
06 係」，本無勞基法的適用，原告需至百貨公司擔任店長管理
07 店鋪的日常營運，薪資報酬是隨該店業績調整，並需自行承
08 擔違反百貨公司規定所致之罰款，可認定雙方係委任契約。

09 (二)嗣伊為維持穩定業務營運，故給予原告固定休假、巡店及參
10 加消防演練的加班費等福利，不因此變更系爭契約屬委任關
11 係之本質，原告亦無休特休之權利。原告所為請求，並無理
12 由等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

13 三、得心證之理由：

14 (一)系爭契約為勞動契約。

15 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
16 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
17 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。又勞工與雇主
18 間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主
19 企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務、
20 (2)親自履行，不得使用代理人、(3)經濟上從屬性，即受僱人
21 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
22 而勞動、(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
23 同僚間居於分工合作狀態等項特徵。

24 2.按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在
25 於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從
26 屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本
27 於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷。如仍
28 具從屬性，縱其部分職務具有獨立性，仍應認定屬勞雇關係
29 (最高法院110年度台上字第25號判決意旨參照)。

30 3.依據上開裁判意旨，可認勞動契約與委任契約固然均係約定
31 以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。然勞動契約係

當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係而為，二者有所不同。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、經濟上及組織上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，就為勞動契約。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，亦不因雙方簽訂之契約名稱記載為委任契約而異。

4.經查，兩造固曾簽署契約名稱為「委任契約」之書面契約，然觀該契約第5條為「一、從乙方（原告）從事工作時，應忠誠勤勉服務、保持職業道德、精進專業技能、提升績效水準、創造利潤空間、維護公司形象、充份知悉並遵守適用之相關法令，適時適切完成應盡之職責，為甲方（被告）追求最大之利益，不得怠惰、失職，或藉職務上之便利，營私舞弊、收受餽贈、破壞團結或其他違反甲方工作規則及人事管理規章之行為。二、於本契約存續期間內，乙方應充份瞭解並遵守甲方所頒布之一切政策、辦法及規章，包括但不限於甲方之工作規則、禁止工作場所性騷擾聲明、行為規範、清廉政策、公司公告等。」、第24條為「甲方依法訂定並已公開揭示之工作規則或其他人事管理辦法，雙方有配合之義務，本契約未規定者，悉依甲方之工作規則或其他人事管理辦法辦理。」（本院卷第127頁、第133頁），顯見被告已以前開約定要求原告應恪守被告之工作規則、人事管理規章，應認被告有意使原告在其企業組織內，服從被告之權威。

5.再查原告與被告法定代理人之通訊軟體Line對話紀錄，被告法定代理人曾陸續向原告表示，原告為「月薪33000/月休八

天」、「從7/1開始，妳的班就改成固定休六日，月薪3.5萬」（本院卷第73頁、第75頁），並查被告法定代理人曾向原告傳遞「上個月（7月）的業績有超過30萬，妳身為店長功不可沒，我會發給妳5千元的獎金，希望你能繼續的加油。」（本院卷第305頁），可認系爭契約存續期間，原告是向被告按月領取固定報酬，縱於系爭契約存續期間，曾有一次調高薪資，或曾因單次業績表現出色，獲得被告額外給付之業金獎金，然原告仍非依據其業務成果計算報酬，難認原告需自行負擔業務風險。

6.另查被告法定代理人曾詢問原告「你3月份有加班嗎？」

（本院卷第189頁），於原告詢問被告法定代理人：是否於12年2月間應依見紅休時，被告法定代理人亦答以「14號是初五，要回來上班，其他的就照休假，補班日上班」（本院卷第209頁），可認被告就原告之差勤、加班等事項，有權為管理監督。復觀被告曾於112年6月、7月、11月給付原告加班費，有薪資明細在卷可查（本院卷第329頁、第37頁、第103頁、第45頁），可認被告就原告延長勞工工作時間所為之勞務給付，亦曾給予相當之延長工時工資。

7.再依被告曾稱：原告必需按照被告提供之課程流程去帶客人進行課程，不需要設計課程內容，只需要介紹課程。並且推銷有關儲值的課程方案，在課程操作不便時也可以提出。原告也需要負責新進人員的面試，原告可以依據客人的多寡向我們告知是否需要加派人手做支援，我們會參考原告的意見來決定否加派人手等語（本院卷第179頁至第180頁），可認原告就課程方面此提供勞務之方法，亦需受到被告之管理拘束，原告雖就新進人員之面試及人力之安排，得作初步的規劃，然被告始具最終人員進用及工作時間安排之決策權。依據上述，兩造間具有人格上、經濟上、組織上從屬性，系爭契約當屬勞動契約。

(二)原告得依勞基法第38條第4項請求被告給付特休未休工資3,500元。

01 1.按勞基法第38條第1項第1款至第4款規定：「勞工在同一雇
02 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定
03 給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。」又同法
04 第38條第4、6項分別規定：勞工之特別休假，因年度終結或
05 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張
06 權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，故如勞
07 工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得
08 請求雇主發給特休假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存
09 在，即應由雇主負舉證責任。

10 2.另按「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定
11 辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
12 數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，所謂1日工
13 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
14 工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止
15 前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金
16 額。」，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有規範。

17 3.再最近一個月正常工作時間所得之工資，應係指按月計酬勞
18 工於年度終結或契約終止前，已領取或已屆期可領之最近一
19 個月工資。原告為按月計酬之勞工並於次月16日領薪，系爭
20 契約於112年12月31日終止時，原告尚未能領取12月工資，
21 故1日工資，應以原告於112年12月16日已領取之112年11月
22 正常工作時間工資除以30為計算，原告112年11月之正常工
23 時工資為35,000元，有薪資明細在卷可查（本院卷第45
24 頁），故原告之1日工資為1,167元【計算式： $35,000 \div 30 =$
25 $1,167$ ，元以下四捨五入】。原告自112年1月1日受僱於被
26 告，迄離職日112年12月31日，已繼續工作滿6個月以上，依
27 法應有3日特休，惟原告均未休畢前述特休，則原告得依勞
28 基法第38條請求被告給付特休未休工資為3,501元【計算
29 式： $1,167 \times 3 = 3,501$ 】，原告僅請求被告給付特休未休工資
30 3,500元，當屬有據。

31 (三)原告得依勞基法第24條第1項第1款規定請求被告給付平日延

01 長工時加班費270元。

- 02 1.原告主張兩造約定之上班時間為平日10時30分至22時、假日
03 10時30分至22時30分，被告亦稱原告需遵守百貨公司開店及
04 閉店的規定（本院卷第140頁），被告復於言詞辯論時不予
05 爭執前開出勤時間，依其書狀及陳述，皆不能認為有爭執之
06 意思，依民事訴訟法第280條第1項本文，發生視同自認之效
07 果，可認定為真實。
- 08 2.次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
09 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
10 每小時工資額加給3分之1以上，勞基法第24條第1項第1款，
11 亦有明定。而所謂平日工資，乃勞工在每日正常工作時間所
12 得之報酬。原告主張其於112年12月20日上午8時50分至10時
13 30分參與夢時代百貨公司舉行之消防演練乙節，為被告所不
14 爭執（本院卷第175頁），另有原告所提其與百貨公司樓面
15 營業管理人員間之通訊軟體Line對話紀錄可證（本院卷第29
16 頁第31頁），可認原告確曾於約定上班時間外之8時50分至1
17 0時30分，因參與消防實作演練而提供勞務。
- 18 3.原告主張兩造已協議加班費按時薪180元計算，雖為被告所
19 否認，惟查原告112年7月加班16.5小時，被告發放之加班費
20 為2,970元，可認加班費係以時薪為180為計算元【計算式：
21 $2,970 \div 16.5 = 180$ 】。再原告112年11月之加班費為990元，
22 備註亦有記載「總時數5.5小時，按時薪180計算」，上情皆
23 有薪資明細在卷可查（本院卷第331頁）。從而，應認定兩
24 造就原告之加班費，皆係以時薪180元為計算。
- 25 4.另查被告亦承認其曾就原告於112年7月參與消防演練，給付
26 原告費用（本院卷第239頁），則兩造間就延長工作時間在2
27 小時以內之平日延長工時工資，既具有優於勞基法第24條之
28 約定，自得拘束勞雇雙方。是原告就112年12月20日上午8時
29 50分至10時30分共出勤100分鐘之加班時間，僅請求被告按
30 時薪180元給付1.5小時（即90分鐘）之平日延長工時工資27
31 0元【計算式： $180 \times 1.5 = 270$ 】，當屬有據。

01 (四)原告得依民法第184條第2項請求被告給付417元。

- 02 1.按「具有中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參加
03 本保險為保險對象：一、最近2年內曾有參加本保險紀錄且
04 在臺灣地區設有戶籍，或參加本保險前6個月繼續在臺灣地
05 區設有戶籍」、「被保險人區分為下列六類：一、第一類：
06 (二)公、民營事業、機構之受僱者」、「各類被保險人之投保
07 單位如下：一、第一類及第二類被保險人，以其服務機關、
08 學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位」、「第18
09 條及第23條規定之保險費負擔，依下列規定計算之：一、第
10 一類（被保險人）：(二)第10條第1項第1款第2目及第3目被保
11 險人及其眷屬自付30%，投保單位負擔60%，其餘10%，由
12 中央政府補助。七、第10條第1項第6款第2目之被保險人及
13 其眷屬自付60%，中央政府補助40%。六、第六類（被保險
14 人）：(二)第1款至第5款及本款前目被保險人及其眷屬以外之
15 家戶戶長或代表。」、「投保單位未依第15條規定，為所屬
16 被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按
17 應繳納之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。前項情形非可歸責
18 於投保單位者，不適用之。投保單位未依規定負擔所屬被保
19 險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單
20 位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，
21 處以2倍至4倍之罰鍰。」全民健康保險法第8條第1項第1
22 款、第10條第1項第1款第2目、第15條第1項第1款、第27條
23 第1款第2目、第7款、第84條分別定有明文。雇主應為其受
24 僱勞工投保健保為強制規定，雇主若未依前開規定為其受僱
25 勞工投保健保，即屬違反保護他人之法律，應依民法第184
26 條第2項規定，對受僱人因以其他團體為投保單位因此支出
27 健保費差額之損失，負賠償之責。
- 28 2.經查，依衛生福利部中央健康保險署（下稱健保署）就原告
29 之健保投保情形函覆為：「二、按全民健康保險保險費計收
30 作業要點第3點之規定：被保險人有下列情形之一者，保險
31 人應向其當月最末日所屬之投保單位計收全月保險費：(一)當

01 月於一個投保單位持續在保。(二)當月有一個以上投保紀錄與
02 退保紀錄。但於當月最末日退保者，由保險人核定以次月一
03 日為退保日…經查保險對象陳君【即原告】自112年1月10日
04 至112年12月29日止投保於昇平國際有限公司（下稱該
05 公司），因其轉出日非當月最末日，故當月非由該公司計收
06 保險費，該公司應扣收陳君112年1月至11月之保險費。另陳
07 君業於113年繳納112年12月之中斷繳款單補辦投保，爰該月
08 保險費按第六類第二目計算，自行負擔金額為826元、政府
09 負擔金額為551元。」等語（本院卷第249頁至第250頁）。

10 3.考量系爭契約於112年12月31日始終止，被告依法應擔任原
11 告之健保投保單位至112年12月31日為止，然被提前至112年
12 12月29日就將原告之健保退保，導致原告於112年12月自行
13 繳納健保費自付額826元，除前開函文外，亦有原告所提之
14 健保署保費計算明細、健保費信用卡繳費結果資訊可證（本
15 院卷第39頁至第41頁）。

16 4.是依健保署檢附之投保單位保費計算明細表（本院卷第251
17 頁至第262頁），原告自112年1月至同年11月之健保費自付
18 額皆為409元，可認如被告未提早將原告之112年12月健保退
19 保，原告僅需繳納409元之健保費自付額。然因被告提早退
20 保，致原告反需繳納826元之健保費自付額，則原告依民法
21 第184條第2項，僅能請求其需多繳納健保費之差額損失417
22 元【計算式：826－409＝417】，而不得請求被告賠償全數
23 原告負擔之健保費826元，故原告就此項僅得請求被告賠償4
24 17元，逾此範圍之請求，即非有理。

25 (五)原告得依勞退條例第31條第1項請求被告補足6,048元至勞退
26 專戶。

27 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
28 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
29 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工
30 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
31 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

01 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
02 害賠償：於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
03 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
04 狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判意旨參照）。

05 2.又於系爭契約存續期間，原告工資數額如附表二乙欄位所
06 示，有薪資明細、被告答辯狀在卷可查（卷證見附表二之
07 丙、丁欄），原告既僅以附表二戊欄所示金額作為提撥依據
08 （本院卷第69頁、第323頁至第324頁），本院亦應予以尊
09 重，是被告未足額為原告提繳勞退金，有原告勞工退休金個
10 人專戶明細資料為憑（本院卷第207頁），則原告得依勞退
11 條例第31條第1項請求被告補提撥之勞退金數額為6,840元
12 （計算式詳附表二子欄），原告僅請求被告補提撥6,048
13 元，當屬有據。

14 四、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項、勞基法第24條第1項
15 第1款、民法第184條第2項請求被告給付4,188元（計算式詳
16 附表一本院判准金額欄），及自起訴狀繕本送達翌日即113
17 年7月11日起（本院卷第68-1頁）至清償日止，按週年利率
18 5%計算之利息。另依勞退條例第31條第1項請求被告補提撥
19 6,048元至勞退專戶為有理由，應予准許。逾此範圍之請
20 求，則屬無據，應予駁回。

21 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
22 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

23 六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
24 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
25 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
26 項、第2項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分
27 應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保
28 後免為假執行。

29 七、另依民事訴訟法第436條之19第1項、第91條第3項等規定，
30 確定訴訟費用額為1,000元（即第一審裁判費），其中946元
31 由被告負擔，並應加給自本判決確定之翌日起至清償日止，

按週年利率5%計算之利息，餘由原告負擔。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 11 月 20 日

勞動法庭 法 官 葉晨暘

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 113 年 11 月 20 日

書記官 許雅惠

【附表一】

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

編號	請求項目	原告請求金額	本院判准金額
1	特休未休工資	3,500	3,500
2	112年12月20日平日延長工時工資	270	270
3	112年12月份健保費	826	417
合計		4,596	4,188

【附表二】

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

欄位代稱	甲	乙	丙	丁	戊	己	庚	辛	壬	癸	子
編號	任職年月	當月實際工資	卷證	頁數	原告主張提撥工資	月提繳工資	應提繳金額	已提繳金額	卷證	頁數	提繳不足金額
1	112年1月	33,000	本院卷	329	33,000	33,300	1,998	792	本院卷	207	1,206
2	112年2月	33,720	本院卷	329	33,000	33,300	1,998	1,584	本院卷	207	414
3	112年3月	33,000	本院卷	329	33,000	33,300	1,998	1,584	本院卷	207	414
4	112年4月	33,000	本院卷	329	33,000	33,300	1,998	1,584	本院卷	207	414
5	112年5月	33,000	本院卷	329	33,000	33,300	1,998	1,584	本院卷	207	414
6	112年6月	36,200	本院卷	329	33,000	33,300	1,998	1,584	本院卷	207	414
7	112年7月	42,970	本院卷	37	35,000	36,300	2,178	1,584	本院卷	207	594
8	112年8月	35,000	本院卷	103	35,000	36,300	2,178	1,584	本院卷	207	594
9	112年9月	35,000	本院卷	103	35,000	36,300	2,178	1,584	本院卷	207	594

(續上頁)

01

10	112年10月	35,000	本院卷	103	35,000	36,300	2,178	1,584	本院卷	207	594
11	112年11月	35,990	本院卷	103	35,000	36,300	2,178	1,584	本院卷	207	594
12	112年12月	35,000	本院卷	239	35,000	36,300	2,178	1,584	本院卷	207	594
合計											6,840