

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第2號

原告 廖坤弘

訴訟代理人 黃瀕寬律師（法扶律師）

被告 梁耀中（即梁猷霖即龍文畜牧場之承受訴訟人）

梁瑞翎（即梁猷霖即龍文畜牧場之承受訴訟人）

梁芸僑（即梁猷霖即龍文畜牧場之承受訴訟人）

梁鈺珣（即梁猷霖即龍文畜牧場之承受訴訟人）

兼上列四人

共同

訴訟代理人 陳美秋（即梁猷霖即龍文畜牧場之承受訴訟人）

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應以因繼承梁猷霖遺產所得範圍為限，連帶給付原告新臺幣99萬6,132元，及自民國113年5月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應以因繼承梁猷霖遺產所得範圍為限，連帶提繳新臺幣52萬740元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告連帶負擔百分之61，餘由原告負擔。
- 五、本件原告勝訴部分，得假執行；但如被告以新臺幣151萬6,872元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、本件被告梁猷霖即龍文畜牧場（下簡稱梁猷霖）於訴訟繫屬中之民國112年11月23日死亡，其繼承人為陳美秋、梁耀中、梁瑞翎、梁芸僑、梁鈺珣，有除戶謄本、繼承系統表及戶籍謄本在卷可憑（見本院卷第69、71、73、75、77頁），原告提出書狀聲明由上開繼承人承受訴訟，經本院送達對造，核與民事訴訟法第168條、第175條第2項及第176條規定，並無不合，應予准許。
- 二、本件原告起訴時以梁猷霖為被告，聲明請求確認其與梁猷霖間之僱傭關係存在，並請求梁猷霖給付其新臺幣（下同）104萬7,204元及法定遲延利息，暨提繳52萬740元至其勞工退休金個人專戶。嗣因梁猷霖於訴訟繫屬中死亡，原告於113年5月30日本院言詞辯論期日變更聲明如後述。原告所為訴之變更，因其請求之基礎事實同一，且因情事變更而以他項聲明代最初之聲明，核與民事訴訟法第255條第1項第2、4款規定，亦無不合，應予准許。
- 三、原告主張：伊自96年10月28日起受僱於梁猷霖，工作內容為駕駛梁猷霖所提供之車輛至高雄市各地區攤商收取廚餘，並載運至梁猷霖所經營之龍文畜牧場，而將所收廚餘集中至大廚餘桶，以供餵食豬隻，工資最初3個月為2萬4,000元，第4個月起調為2萬7,000元，又於000年0月間調為2萬9,000元，000年0月間調為6萬元，000年0月間調為6萬5,000元，000年0月間調為6萬8,000元，梁猷霖並以伊為龍文畜牧場之員工，為伊投保華南產物保險股份有限公司（下稱華南產險公司）之團體保險。伊於受僱期間長期搬運重物，導致伊左肩旋轉肌袖斷裂，於111年5月31日（起訴狀誤載為110年5月31日）接受手術治療，屬職業災害，經醫囑須休養至111年10月21日，此段期間係醫療期間，伊因而向梁猷霖請求醫療費用及原領工資補償，惟均遭拒絕。梁猷霖並於111年10月1日以存證信函向伊表示終止兩造間僱傭關係，伊於前開存證信函寄出後數日內收到，其終止契約違反勞動基準法（下稱勞基

法)第13條規定，乃不生合法解僱效力，故伊與梁献霖間之僱傭關係仍繼續存在。嗣梁献霖於起訴後之112年11月23日死亡，被告為其繼承人，而梁献霖及被告均否認與伊間有僱傭關係存在，致伊法律上地位有不安定狀況，得以確認判決除去，依民事訴訟法第247條第1項規定，伊得請求確認兩造間僱傭關係存在。其次，伊因前開職業災害支出醫療費用5萬4,867元，且伊自111年5月31日起至同年10月21日止，雖屬醫療期間不能工作，惟梁献霖仍應給付伊工資，而梁献霖尚積欠伊111年8月工資3萬2,400元及同年9月工資6萬8,000元，依勞基法第59條第1、2款規定，伊得請求梁献霖給付15萬5,267元。再者，伊與梁献霖約定伊每月有2日休息日，惟自101年10月28日起，伊於休息日均出勤，迄至111年10月1日止，共有240日之休息日均上班，依勞基法第36條第3項規定，梁献霖應按伊於各休息日時之日薪，給付伊延長工時之工資，共計52萬3,872元。另，梁献霖於伊任職期間未給予伊特休假，亦未給付伊特休假未休工資，伊共累計198日特休假未休，依勞基法第38條第4項規定，伊得請求梁献霖按各年度之日薪換算工資給付36萬8,065元。此外，梁献霖未按伊實領工資按月提繳金額百分之6至伊勞工退休金專戶，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）31條第1項規定，伊得請求梁献霖提繳如附表所示金額至伊勞工退休金專戶，以回復損害。被告為梁献霖之繼承人，共同繼承梁献霖對伊所負之前開債務，依繼承法律關係，伊得請求其等連帶給付等情，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應以因繼承梁献霖遺產所得範圍為限，連帶給付原告104萬7,204元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應以因繼承梁献霖遺產所得範圍為限，連帶提繳52萬740元至原告之勞工退休金個人專戶。

四、被告則以：原告雖自96年10月28日起幫梁献霖載運廚餘，惟因原告不願在龍文畜牧場工作，梁献霖乃與其約定雙方為承攬關係，原告僅於每日下午5點半以前，載運廚餘1趟，並運

01 至龍文畜牧場即可。原告最初除承攬梁献霖之工作外，亦承
02 攬其他畜牧場之工作，故梁献霖給付原告者乃承攬報酬而非
03 僱傭工資。又梁献霖雖為原告投保華南產險公司團體保險，
04 惟此係因梁献霖不論係僱員或承攬人，均為其等投保，並為
05 其等負擔保險費用，乃梁献霖基於好意而給與之恩惠，不足
06 以證明兩造間存在僱傭關係。嗣後，原告表示其不再接受其
07 他畜牧場之承攬，而要求每日為龍文畜牧場送2趟廚餘，並
08 要求提高報酬，梁献霖遂於102年間應其要求而提高承攬報
09 酬為6萬元。嗣後因新冠疫情之緣故，可取得廚餘量減少，
10 原告每天載運廚餘之次數亦隨之減少，梁献霖向原告表示要
11 降低每月報酬金額，但原告不同意，故梁献霖只調降1萬
12 元，而因原告不斷向梁献霖求情，於1個月後，又調回每月
13 報酬金額6萬8,000元。再者，原告於111年間受傷，其住院
14 期間請他人代其搬運廚餘，但因該他人僅為幫忙之性質，梁
15 献霖乃向原告表示可否由原告之子接手承攬，原告考慮後表
16 示由其駕車載其子搬運廚餘，而經梁献霖同意。此模式進行
17 約2個月後，原告表示除其承攬報酬6萬8,000元外，每日另
18 須給付其子1,200元，及由其駕車之費用1,000元，梁献霖無
19 法接受，原告則表示如不接受即要檢舉，之後勞動局即派員
20 來進行勞動檢查。原告與梁献霖經勞資爭議調解程序，原告
21 於111年10月1日前向梁献霖表示不願再接受承攬，梁献霖則
22 於111年10月1日以存證信函表示同意終止承攬，故原告與梁
23 献霖間之承攬關係已消滅。綜上，梁献霖與原告間自始即不
24 存在僱傭關係，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求
25 被告給付其醫療費用補償、原領工資補償、休息日未休假工
26 資、特休假未休工資及提繳勞工退休金，均屬於法無據等
27 語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

28 五、兩造不爭執事項：

29 下列事項，為兩造所不爭執，並有戶役政資訊網站查詢、工
30 商登記查詢、繼承系統表、戶籍謄本、家事事件公告查詢、
31 存證信函、屏東縣政府勞資爭議調解紀錄及華南產險公司函

01 暨附件在卷可憑，堪認屬實(見本院卷第25頁、第33至38
02 頁、第51至55頁、第69至77頁、第145至153頁)。

03 (一)原告自96年10月28日起為梁献霖載運廚餘，其內容為自高雄
04 各地區商家載運廚餘至龍文畜牧場。

05 (二)原告之薪資或報酬最初3個月為每月2萬4,000元，第4個月起
06 為每月2萬7,000元，101年5月起每月2萬9,000元，102年5月
07 起為6萬元，104年5月起6萬5,000元，107年5月起6萬8,000
08 元。

09 (三)龍文畜牧場為梁献霖所獨資經營之商業，梁献霖於112年11
10 月23日死亡，其繼承人為被告陳美秋(其妻)、梁耀中、梁瑞
11 翎、梁芸僑、梁鈺珣(其子女)。

12 (四)龍文畜牧場以己為要保人，為原告投保華南產險公司之團體
13 傷害保險，保險期間為110年10月8日起至111年10月8日止。

14 (五)梁献霖於111年10月1日寄發存證信函予原告，記載「梁坤宏
15 先生：因你自9月底前向所有攤商宣佈餵水將幫他們收到月
16 底，以後不再服務，餵水桶也於9月30日收回，更向本人表
17 示將從10月1日起不再承攬收取餵水，所以本人也以此信函
18 正式向你回覆，自10月1日起雙方正式終止承攬關係，也請
19 廖先生將兩年多來，收取攤商服務費一直交待不清的帳目，
20 交待清楚……」等語，前開存證信函業經送達原告。

21 六、本件之爭點為：(一)原告與梁献霖之法律關係為何？(二)原告請
22 求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？(三)原告請求被告
23 連帶給付其職業災害補償共15萬5,267元，是否於法有據？
24 (四)原告請求連帶給付其延長工時之工資52萬3,872元及特休
25 假未休工資36萬8,065，是否有理由？(五)原告請求被告連帶
26 提繳52萬740元至原告之勞工退休金個人專戶，是否於法有
27 據？茲敘述如下：

28 (一)原告與梁献霖之法律關係為何？

29 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
30 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，謂當事人約
31 定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報

01 酬之契約。民法第482條及490條第1項分別定有明文。參酌
02 勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之
03 關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。
04 可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一
05 定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且
06 受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約
07 之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定
08 之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關
09 係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性
10 質並不相同(最高法院94年度台上字第573號、95年度台上字
11 第2775號判決意旨參照)。是以，勞動契約與承攬契約之主
12 要區別，在於提供勞務者與企業主間，其是否基於人格上、
13 經濟上及組織上之從屬性而提供勞務等情加以判斷；如仍具
14 從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規
15 範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號判決意旨
16 參照）。再按勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上
17 從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有
18 接受懲戒或制裁之義務。親自履行，不得使用代理人。2.經
19 濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於
20 他人，為該他人之目的而勞動。3.組織上從屬性，即納入雇
21 方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。
22 又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從
23 寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院96年度台
24 上字第2630號、81年度台字第347號判決意旨參照）。

25 2.原告主張其自96年10月28日起為梁猷霖載運廚餘至龍文畜牧
26 場，雙方成立僱傭關係，被告則否認前開僱傭關係存在，而
27 主張原告與梁猷霖間係成立承攬關係。查原告之薪資或報酬
28 最初3個月為每月2萬4,000元，第4個月起為每月2萬7,000
29 元，101年5月起每月2萬9,000元，102年5月起為6萬元，104
30 年5月起6萬5,000元，107年5月起6萬8,000元，為兩造所不
31 爭執，則原告長期依梁猷霖之指示，前往高雄各低區之攤商

載運廚餘至龍文畜牧場，而為梁献霖提供勞務，每月並領取固定薪資，堪認原告對梁献霖具有人格上及經濟上之從屬性。按要保人或被保險人，對於保險標的物無保險利益者，保險契約失其效力。要保人對於左列各人之生命或身體，有保險利益。一、本人或其家屬。二、生活費或教育費所仰給之人。三、債務人。四、為本人管理財產或利益之人。保險法第17條及第16條分別定有明文。龍文畜牧場為梁献霖所獨資經營之商業，而龍文畜牧以為己要保人，為原告投保華南產險公司之團體傷害保險，保險期間為110年10月8日起至111年10月8日止，已如前述，觀之該團體保險之要保書記載要保人與被保險人之關係為「僱傭」，是龍文畜牧場向華南產險公司陳稱其與被告險人即原告間之保險利益為僱傭，益徵梁献霖係以原告之雇主自居，則雙方亦具有組織上從屬性。從而，原告主張其與梁献霖之法律關係應為僱傭關係，堪可採信。

3. 被告雖提出訴外人朱勝鴻與梁献霖簽訂之承攬契約為證(見本院卷第155頁)，其上記載：「甲方：龍文畜牧場負責人：梁献霖與乙方：朱勝鴻就承攬搬運餵水一事，達成協議每日二趟車次，餵水需裝滿8~9分，運費為51,000元，讓乙方承攬搬運餵水，雙方承攬若以後搬運有增或減少可再議價，若逢無共識雙方同意無條件解除承攬關係，如果逢假日學校或店家休息少搬運，甲方不得要求扣錢，乙方若沒有作出有損甲方利益之事，甲方不得無故解除合約，若有則甲方可向乙方要求解除承攬及利益損失賠償，恐口說無憑，特立此據，以資證明。餵水需在下午17：30搬運完……民國111年10月1日」。惟朱勝鴻與梁献霖間真實法律關係為何，應依其等間是否具有從屬性為判斷，不因其等事後立證，記載其等間法律關係為承攬，即拘束本院。前開承攬契約係朱勝鴻與梁献霖所簽立之文書，而原告並非該文書之當事人，且其作成在111年10月1日，尚無從證明原告、梁献霖之法律關係亦與朱勝鴻、梁献霖間相同。又被告固先後2次聲請傳喚朱勝鴻到

場作證，待證事實係原告與朱勝鴻同為梁猷霖之承攬人，惟原告於朱勝鴻經本院合法通知，無正當理由未到場後，又2次捨棄此一證據方法，則依被告所為舉證，尚不足證明原告與梁猷霖間自96年10月28日起至111年10月1日止，為承攬關係。

4.被告固抗辯：龍文畜牧場有為正式員工投保勞保，原告並非其員工，故未以龍文畜牧場為投保單位為原告投保云云。惟雇主是否以己為投保單位，為其勞工投保勞工保險，並非作為判斷僱傭關係是否存在之唯一依據，於勞工或雇主非屬勞工保險條例第6條所規定者，或雇主違反勞工保險條例規定時，均有可能發生雇主未以己為投保單位為勞工投保勞工保險之情形。又依卷附勞動部勞工保險局113年8月16日函及勞保職保被保險人投保資料表(見本院卷第159、161頁)，可見龍文畜牧場近5年係自111年9月13日起始有以己為投保單位勞工加退保及調薪之紀錄，則尚難以龍文畜牧場未以己為投保單位為原告投保勞工保險之事實，反推原告與梁猷霖不存在僱傭關係。是以，被告抗辯原告與梁猷霖間為承攬關係云云，即非可採。

(二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？

1.按繼承人自繼承開始時，除本法另有規定外，承受被繼承人財產上之一切權利、義務。但權利、義務專屬於被繼承人本身者，不在此限。民法第1148條第1項定有明文。又僱傭契約具相當程度之信賴關係與專屬性，此觀民法第484條第1項規定「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人。受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務」，而前開規定之立法理由略謂：「謹按依僱傭契約，僱用人與受僱人相互間之權利義務，基於『專屬』之關係而生。故僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人，受僱人亦非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務。」自明，此即所謂勞務專屬性原則。是基於勞務專屬性原則，僱傭契約除有特別情形外，於當事人之一方死亡時，即當然消滅，

01 無從由當事人之繼承人繼承而繼續存在。

02 2.原告與梁献霖間成立僱傭關係，已如前述，而龍文畜牧場為
03 梁献霖所獨資經營之商業，梁献霖於112年11月23日死亡，
04 其繼承人為被告陳美秋(其妻)、梁耀中、梁瑞翎、梁芸僑、
05 梁鈺珣(其子女)等情，為兩造所不爭執，揆諸前揭說明，僱
06 傭契約具有勞務專屬性，於梁献霖死亡時，原告與梁献霖間
07 之僱傭關係當然消滅。是原告請求確認兩造間僱傭關係存
08 在，為無理由。

09 (三)原告請求被告連帶給付其職業災害補償共15萬5,267元，是
10 否於法有據？

11 1.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
12 主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例
13 或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵
14 充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之
15 醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有
16 關之規定；二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領
17 工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指
18 定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之
19 失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免
20 除此項工資補償責任。勞基法第59條第1款及第2款分別定有
21 明文。所謂「職業災害」，係指勞工因執行職務或從事與執
22 行職務相牽連之行為，而發生之勞工之疾病、傷害、殘廢或
23 死亡，且兩者間具有相當因果關係，即屬當之；至所謂「醫
24 療期間」，則指勞工因職業災害接受醫療，而不能從事原勞
25 動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原約定工作，且未
26 經雇主合法調動勞工從事其他適當工作之期間者而言。

27 2.原告主張其因受僱期間長期搬運重物，導致其左肩旋轉肌袖
28 斷裂，並於111年5月31日接受手術治療，屬職業災害，自11
29 1年5月31日起至同年10月21日止屬醫療期間等語，業據其
30 提出國仁醫院及衛生福利部屏東醫院診斷證明書為證(見本
31 院卷第27至31頁)。觀之前開診斷證明書記載原告有左肩旋

轉肌袖斷裂病症，111年5月31日至國仁醫院接受經肩關節峰成形術、旋轉還戴修補術及高濃度血小板血漿注射術，並於000年0月0日出院，需休養復健3個月，後續自111年6月7日起至同年8月22日止，接受門診診療，需繼續休養復健2個月；又衛生福利部屏東醫院診斷證明書之醫囑記載：「該員於1年前開始感到左手無力，左手臂無法上舉的症狀，故至國仁醫院就醫，於111年5月18日經磁振造影檢查診斷為左肩旋轉肌袖斷裂，於111年5月31日在國仁醫院接受手術治療。究其職業史，該員於96年10月起從事廚餘回收的工作至今，每日工作內容包含開廚餘回收車至各參管回收廚餘，再將回收的廚餘倒入畜牧場的桶槽內。回收過程需以雙手搬運參管的小廚餘桶至回收車旁，再以抬舉的方式將廚餘倒入回收車的大廚餘桶內。經工作錄影評估，大廚餘桶在回收車上時，桶口高度約離地170公分高，則會使用車子的升降梯輔助，但個案負責的餐館大多以小廚餘桶為主。該員工作時皆為單人作業，每日工作時間10小時以上，每週工作7日，每日雙手高舉過間的工作時間超過4小時以上。綜上所述，因該員之工作內容長時間暴露於雙手高舉過間的人因危害，故該員罹患之左肩旋轉肌袖斷裂與工作有因果關係。」等語。是原告所受左肩旋轉肌袖斷裂之傷勢，確與原告因執行載運廚餘之職務有關，而為職業災害，且自111年5月31日起同年10月21日止，屬原告因前開職業災害之醫療期間等事實，堪予認定。

3.原告主張其因前開職業災害所受傷勢，支出醫療費用5萬4,867元，業據其提出國仁醫院收據為證(見本院卷第39頁)，核其上列載費用，均屬必需之醫療費用，被告未提出反證證明其已為給付，則原告依勞基法第59條第1款規定及繼承法律關係，請求被告連帶給付其5萬4,867元本息，自屬於法有據。

4.原告主張：伊於前開醫療期間不能工作，梁献霖仍應給付伊工資，惟梁献霖尚積欠伊111年8月工資3萬2,400元及同年9

01 月工資6萬8,000元等語，業據其提出屏東縣政府勞資爭議調
02 解紀錄為證(見本院卷第35至38頁)。觀之前開調解紀錄，可
03 見原告於111年12月12日調解時主張：111年9月薪資6萬8,00
04 0元，應該都是要支付伊提供勞務部分，不應將伊子在資方
05 處工作之薪資(日新1,200元)計入支付伊之薪資中，伊子於1
06 11年10月4日所簽收之3萬2,400元，係伊子工作之薪資，而
07 非一支新資，故資方應再給付伊111年9月薪資差額3萬2,400
08 元；於111年12月29日調解時主張：000年0月間伊有向老闆
09 提出日薪1,000元，老闆有說好，故雙方為僱傭關係，111年
10 10月4日向老闆娘所領取者，係伊與伊子之111年8月薪資，
11 並非111年9月薪資，故請求111年9月伊之薪資10萬元及伊子
12 之薪資3萬6,000元等語；梁獻霖則於調解時主張：伊已於11
13 1年10月4日給付被告之111年9月工資，而因原告近2個月找
14 其子來幫忙工作，伊業已補貼原告之子每日1,200元，故原
15 告之子之111年8月薪資，自應由原告負擔等語；又被告於本
16 院審理中陳稱：原告考慮後表示由其駕車載其子搬運廚餘，
17 而經梁獻霖同意，此模式進行約2個月後，原告表示除其承
18 攬報酬6萬8,000元外，每日另須給付其子1,200元，及由其
19 駕車之費用1,000元，梁獻霖無法接受等語。依前開調解紀
20 錄之記載及兩造於本院之陳述，可知梁獻霖於111年10月4日
21 前已給付原告部分工資，惟扣除其中3萬2,400元，又梁獻霖
22 於111年10月4日另給付原告部分工資，亦扣除其中3萬2,400
23 元等情。被告未舉證證明前開扣除額，業得原告同意，而原
24 告則未舉證證明其所收受111年8、9月工資，加計3萬2,400
25 元後，均尚不足6萬8,000元，是本件依兩造之舉證程度，應
26 認梁獻霖所給付原告之111年8、9月工資，其數額共7萬1,20
27 0元【 $(00000-00000) \times 2 = 71200$ 】，乃短少6萬4,800元(68000
28 $\times 2 - 71200 = 64800$)。原告主張梁獻霖尚欠10萬400元；被告則
29 抗辯未有積欠云云，均非可採。從而，原告依勞基法第59條
30 第2款規定及繼承法律關係，請求被告連帶給付其10萬400
31 元，於6萬4,800元本息範圍內，於法有據；超過部分，則屬

01 於法無據。

02 5.按繼承人自繼承開始時，除本法另有規定外，承受被繼承人
03 財產上之一切權利、義務。但權利、義務專屬於被繼承人本
04 身者，不在此限。繼承人對於被繼承人之債務，以因繼承所
05 得遺產為限，負清償責任。民法第1148條定有明文。原告起
06 訴請求被告給付金錢，均為保留給付之聲明，而聲明被告應
07 以因繼承梁獻霖遺產所得範圍為限，對其連帶給付，於法並
08 無不合，茲就本件判准原告請求之金錢給付部分，為保留給
09 付之判決，後不贅述，附此敘明。

10 (四)原告請求連帶給付其延長工時之工資52萬3,872元及特休假
11 未休工資36萬8,065，是否有理由？

12 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
13 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
14 小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在二小時
15 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32
16 條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍
17 發給。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為
18 休息日。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在
19 2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分
20 之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額
21 另再加給1又3分之2以上。雇主使勞工於休息日工作之時
22 間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。但因天災、
23 事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其
24 工作時數不受第32條第2項規定之限制。勞基法第24條及第3
25 6條第1項及第3項分別定有明文。

26 2.原告主張：伊與梁獻霖約定伊每月有2日休息日，惟自101年
27 10月28日起，伊於休息日均出勤，迄至111年10月1日止，共
28 有240日之休息日均上班等語。被告固否認原告與梁獻霖間
29 有約定每月2日之休息日云云，惟勞工每7日中應有2日之休
30 息，為勞基法第36條第1項所明定，則除雇主有同條第2項之
31 例外情形者外，乃勞基法之強制規定，則原告主張其自96年

01 10月28日起每月有2日之休息日，堪予採信。原告主張：伊
02 任職期間，休息日均出勤等語，而被告陳稱：雙方為承攬關
03 係，所約定之每月承攬報酬為每日均載運廚餘之金額，原則
04 上原告如遇有不能載運廚餘之情形，應請他人代為載運，也
05 曾發生原告不能載運，亦未請他人幫忙之情形，惟梁献霖為
06 人較大方，於此情形仍給付原告相同之報酬，並未扣除原告
07 未實際載運之天數等語(見本院卷第126)。是依兩造之陳
08 述，原告每日均須出勤，而梁献霖除原告每月固定之薪資
09 外，別無另行給付原告休息日上班之延長工時工資，則原告
10 依前開規定及繼承法律關係，請求被告連帶給付自101年10
11 月28日起至111年10月1日止之休息日上班之延長工時工資，
12 應屬有據。其所得請求之數額，應依如附表「本院認定原告
13 得請求之休息日延長工時工資」欄所示，逾此部分，則屬無
14 據。

15 3.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作10年以上者，每一
16 年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結
17 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條
18 第1項第6款及第4項分別定有明文。查原告自96年10月28日
19 起至112年12月23日止受僱於梁献霖，累計年資為16年，此
20 段期間其依勞基法第38條第1項第6款計算之特別休假日數為
21 237日(7+7+10+10+14+14+14+14+14+16+17+18+19+20+21+22=
22 237)。原告主張：伊自96年10月28日起至111年10月1日止，
23 共有198日特別休假未休等語，而被告於本院陳稱：原告每
24 日均須載運廚餘等語，堪認原告主張其有198日特別休假未
25 休，且梁献霖亦未給付其此部分之工資之事實，應屬實在。
26 是原告依勞基法第38條第4項及繼承法律關係，請求被告給
27 付此部分之工資，亦屬有據。其所得請求之數額，應依如附
28 表「本院認定原告得請求之特休假未休工資」欄所示，原告
29 僅請求其中36萬8,065元本息，應予准許。被告抗辯：雙方
30 為承攬關係，梁献霖不需給付特休假未休工資云云，尚難憑
31 採。

01 4.綜上，原告請求被告連帶給付延長工時之工資52萬3,872元
02 及特休假未休工資36萬8,065元，於延長工時工資50萬8,400
03 元及特休假未休工資36萬8,065元之本息範圍內，為有理由，
04 逾此範圍，則為無理由。

05 (五)原告請求被告連帶提繳52萬740元至原告之勞工退休金個人
06 專戶，是否於法有據？

07 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
08 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定
09 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
10 6。勞退條例第6條第1項及第14條第1項分別定有明文。又雇
11 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
12 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第31
13 條第1項亦定有明文。

14 2.原告主張梁献霖未按月提繳原告工資金額百分之6至原告之
15 勞工退休金專戶等語。查梁献霖未以己為投保單位為原告投保
16 勞工保險，已如前述，被告復未舉證證明梁献霖有為原告
17 提繳工資金額百分之6至原告之勞工退休金專戶之事實，則
18 原告主張梁献霖未提繳如附表「原告主張被告應提繳勞工退
19 休金總金額」所示之金額，堪認屬實，原告自因梁献霖未按
20 規定提繳勞工退休金，而受有損害。從而，原告依勞退條例
21 第31條第1項及繼承法律關係規定，請求被告連帶提繳52萬7
22 40元至原告之勞工退休金專戶，即屬於法有據，應予准許。
23 被告抗辯：雙方為承攬關係，梁献霖提繳一定比例之工資至
24 原告勞工退休金專戶云云，即非可採。

25 六、綜上所述，本件原告依民事訴訟法第247條第1項、勞基法第
26 59條第1款、第2款、第36條第3項、第38條第4項、勞退條例
27 第31條第1項等規定及繼承法律關係，請求：(一)確認兩造間
28 僱傭關係存在；(二)被告應以因繼承梁献霖遺產所得範圍為
29 限，連帶給付原告104萬7,204元，及自起訴狀繕本送達翌日
30 起(即最後送達日之翌日113年5月25日)至清償日止，按週年
31 利率百分之5計算之利息；(三)被告應以因繼承梁献霖遺產所

得範圍為限，連帶提繳52萬740元至原告之勞工退休金個人專戶，於如主文第1、2項所示範圍內，為有理由，應予准許。逾此範圍，非有理由，應予駁回。又本件原告勝訴部分，係屬勞動事件法第44條規定之雇主敗訴之判決，依同條第1項及第2項之規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告如為原告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 17 日
民事勞動法庭 法 官 薛全晉

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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 113 年 10 月 17 日
書記官 蔡語珊

附表：原告主張被告應提繳勞工退休金之金額（民國、新臺幣、不足1元部分四捨五入）

受僱期間	兩造不爭執之工資	原告主張計算勞工退休金提繳數額之工資 ①	原告主張被告每月應提繳之勞工退休金金額=①×6%	原告主張被告應提繳勞工退休金總金額	本院認定原告得請求之休息日延長工時工資	本院認定原告得請求之特休假未休工資
96.10.28-97.01.27	2萬4,000元	2萬4,000元	1,440元	4,320元		14日，共1萬2,600元（27000÷30×14=12600）
97.10.28-98.10.27	2萬7,000元	2萬7,000元	1,620元	1萬4,580元		
98.10.28-99.10.27	2萬7,000元	2萬7,000元	1,620元	1萬9,440元		10日，共9,000元（27000÷30×10=9000）
99.10.28-100.10.27	2萬7,000元	2萬7,000元	1,620元	1萬9,440元		10日，共9,000元（27000÷30×10=9000）
100.10.28-101.10.27	100.10.28-101.4.30： 2萬7,000元	2萬7,000元	1,620元	1萬9,440元		14日，共1萬3,607元【（27000+29000）÷2÷30×14=13067】
	101.5.1-101.10.27：					

(續上頁)

01

	2萬9,000元					
101.10.28-102.10.27	101.10.28-102.4.30: 2萬9,000元	2萬9,000元	1,740元	2萬880元	101.10.28-102.4.30: 12日,共1萬1,600元($29000 \div 30 \times 12 = 11600$)	14日,共2萬767元【 $(29000+6000) \div 2 \div 30 \times 14 = 20767$ 】
	102.5.1-102.10.27: 6萬元				102.5.1-102.10.27: 12日,共2萬4,000元($60000 \div 30 \times 12 = 24000$)	
102.10.28-103.10.27	6萬元	6萬元	3,600元	4萬3,200元	24日,共4萬8,000元($60000 \div 30 \times 24 = 48000$)	14日,共2萬8,000元($60000 \div 30 \times 14 = 28000$)
103.10.28-104.10.27	103.10.28-104.4.30: 6萬元	6萬元	3,600元	4萬3,200元	103.10.28-104.4.30: 12日,共2萬4,000元($60000 \div 30 \times 12 = 24000$)	14日,共2萬9,167元【 $(60000+6500) \div 2 \div 30 \times 14 = 29167$ 】
	104.5.1-104.10.27: 6萬5,000元				104.5.1-104.10.27: 12日,共2萬6,000元($65000 \div 30 \times 12 = 26000$)	
104.10.28-105.10.27	6萬5,000元	6萬5,000元	3,900元	4萬6,800元	24日,共5萬2,000元($65000 \div 30 \times 12 = 52000$)	14日,共3萬333元($65000 \div 30 \times 14 = 30333$)
105.10.28-106.10.27	6萬5,000元	6萬5,000元	3,900元	4萬6,800元	24日,共5萬2,000元($65000 \div 30 \times 12 = 52000$)	16日,共3萬4,667元($65000 \div 30 \times 16 = 34667$)
106.10.28-107.10.27	106.10.28-107.4.30: 6萬5,000元	6萬5,000元	3,900元	4萬6,800元	106.10.28-107.4.30: 12日,共2萬6,000元($65000 \div 30 \times 12 = 26000$)	17日,共3萬7,683元【 $(65000+6800) \div 2 \div 30 \times 17 = 37683$ 】
	107.5.1-107.10.27: 6萬8,000元				107.5.1-107.10.27: 12日,共2萬7,200元($68000 \div 30 \times 12 = 27200$)	
107.10.28-108.10.27	6萬8,000元	6萬8,000元	4,080元	4萬8,960元	24日,共5萬4,400元($68000 \div 30 \times 24 = 54400$)	18日,共4萬800元($68000 \div 30 \times 18 = 40800$)
108.10.28-109.10.27	6萬8,000元	6萬8,000元	4,080元	4萬8,960元	24日,共5萬4,400元($68000 \div 30 \times 24 = 54400$)	19日,共4萬3,067元($68000 \div 30 \times 19 = 43067$)
109.10.28-110.10.27	6萬8,000元	6萬8,000元	4,080元	4萬8,960元	24日,共5萬4,400元($68000 \div 30 \times 24 = 54400$)	20日,共4萬5,333元($68000 \div 30 \times 20 = 45333$)
110.10.28-111.10.27	6萬8,000元	6萬8,000元	4,080元	4萬8,960元	24日,共5萬4,400元($68000 \div 30 \times 24 = 54400$)	21日,共4萬7,600元($68000 \div 30 \times 21 = 47600$)
合計				52萬740元	50萬8,400元	40萬1,084元