

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第46號

原告 劉嘉享

訴訟代理人 林怡伶律師(法扶律師)

被告 凱譯紗婚紗有限公司

兼法定代理人

潘欣慈

被告 林俊男

前列三人

訴訟代理人 楊博勛律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年12月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告凱譯紗婚紗有限公司應提繳新臺幣44,112元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

二、被告凱譯紗婚紗有限公司應給付原告新臺幣463,272元，及自民國112年5月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告凱譯紗婚紗有限公司負擔百分之89，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行。但被告凱譯紗婚紗有限公司如分別以新臺幣44,112元、新臺幣463,272元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、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款定有明文。本件原告起訴時，訴之聲明為：(一)被告應提撥新臺幣(下同)44,112元勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶。(二)被告應給付原告527,385元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(三)訴訟

費用由被告負擔。嗣於訴狀送達後，於民國113年1月25日言詞辯論期日，變更聲明為：(一)被告凱譯紗婚紗有限公司（下稱凱譯紗公司）應提撥44,112元勞工退休金至原告退休金個人專戶。(二)被告凱譯紗公司應給付原告64,113元，被告三人應連帶給付原告463,272元整，及均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)訴訟費用由被告負擔（見本院卷(一)第267頁）。核原告上開所為聲明之變更，係就原告、被告凱譯紗公司間僱傭關係之同一基礎事實為請求，揆諸前開說明，核無不合，應予准許。

二、原告起訴主張：

(一)原告自106年8月23日起至110年4月6日止，受僱於被告凱譯紗公司，自106年8月23日起至109年間擔任網路行銷部網路行銷人員及網路部主任，負責被告凱譯紗公司網路行銷及庶務事項，並自109年8月7日起擔任網路行銷人員兼任會計部會計出納，同時負責網路行銷及公司會計出納事項；表定工作時間為8小時（下稱系爭勞動契約）。

(二)原告、被告凱譯紗公司原約定原告休假日為每周日，然被告凱譯紗於原告在職期間，以各種名目緣由要求原告需於周日出勤處理公司事務，平日亦曾時常於下班時間甚或半夜致電予原告，要求原告需立即處理公司事務。原告見公司多次就其要求確實給予休假時間，並就加班時間依法給予加班費等均未有積極作為，原告遂於110年4月6日終止系爭勞動契約。然原告於離職後查詢其勞工保險投保狀況後發現，被告凱譯紗公司於原告任職期間竟未據實為原告投保勞工保險，並未依實領薪資提撥勞工退金，是以被告有諸多違反勞動契約及法令之行為。

(三)依據原告與被告凱譯紗公司之系爭勞動契約，被告凱譯紗公司應給付原告下列款項：

- 1.提撥勞工退休金44,112元至原告勞工退休金個人專戶（計算方式如附表三，見本院112年度勞補字第18號卷第89、90頁，下稱補字卷）。

01 2.平日加班費210,769元、假日加班費213,358元、特休未休
02 折算工資39,145元（計算方式如附表四、五，見補字卷第
03 91-125頁）。

04 3.資遣費64,113元。

05 （四）被告潘欣慈為被告凱譯紗公司登記負責人；被告林俊男為
06 被告凱譯紗公司之實質負責人，其等怠於注意對於被告凱
07 譯紗公司業務之執行，違反勞動基準法（下稱勞基法），
08 未給付足額工資，致原告受有損害，依公司法第23條第2
09 項規定，被告潘欣慈、林俊男就前述平日加班費210,769
10 元、假日加班費213,358元、特休未休折算工資39,145
11 元，以上共463,272元應與被告凱譯紗公司負連帶清償之
12 責。

13 （五）聲明：

14 1.被告凱譯紗公司應提撥44,112元勞工退休金至原告退休金
15 個人專戶。

16 2.被告凱譯紗公司應給付原告64,113元，被告三人應連帶給
17 付原告463,272元整，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清
18 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

19 3.訴訟費用由被告負擔。

20 三、被告抗辯：

21 （一）原告請求平日加班費210,769元部分：

22 1.依《凱譯紗婚紗有限公司工作規則》第23條【被證10】：
23 「本公司依第二十二條辦理後，因工作需要加班時，加班
24 人員應填寫『加班單』，經權責主管核准後交加班人員憑
25 以加班。」可知被告公司設置有加班申請制，如未有經權
26 責主管核准即自行加班，應不可作為申請加班費之依據。
27 2.查原告僅係主張「平日亦曾時常於下班時間甚或半夜致電
28 予原告，要求原告需立即處理公司事務」，或是「每日實
29 際工作時間扣除休息時間，每工作日均逾法定工作時數而
30 有超時加班1小時之情」，惟被告是否有於下班時間或半
31 夜致電予原告之事實？每日超時加班1小時是否因個人之

01 工作習慣、能力、時間安排及態度等多項因素所導致延長
02 工時？皆未見其他舉證，被告又設置有加班申請制，原告
03 身為被告公司之會計人員，自不得諉為不知有該制度之設
04 計，是其未使用加班申請制，自不得事後以單純有超過正
05 常工時之打卡時間，而得主張有加班事實並得請求加班
06 費。

07 (二) 原告請求假日加班費213,358元部分：

08 查原告薪資單中有「底薪」、「其他津貼」及「工作獎
09 金」，原告早已在任職時經由負責人告知「其他津貼」及
10 「工作獎金」為事先給付之加班費總額，故事後每個月不
11 會再另外給付加班費，且原告也未曾在任職中反應過加班
12 費，除非已有超越原先議定之法定時數，才會另外給付加
13 班津貼，故原告應不得更行請求例、休假日及備勤等工
14 資。

15 (三) 就原告請求提撥勞工退休金44,112元至原告勞工退休金個
16 人專戶部分：

17 被告既已採取薪資總括制，自應就不足額部分補足，故就
18 原告主張「提撥勞工退休金44,112元至原告退休金個人
19 專戶」部分，不爭執。

20 (四) 就原告請求「特休未休折算工資39,145元」部分：查本院
21 另案112年度重勞訴字第2號給付薪資案，即顏信緯提告被
22 告凱譯紗公司給付薪資案中，證人即被告公司員工陳代
23 璇、戴于翔皆，皆證述【被證3】被告公司會將特休未休
24 畢之特休假轉換為現金後，擇日給付予該員工，故原告僅
25 單純主張自己未曾使用特休，而欲主張得請求該部分之工
26 資，應無理由。

27 (五) 就原告請求資遣費64,113元部分，查就原告請求「資遣費
28 64,113元」部分：查原告為自行離職，此部分已有原證三
29 服務證明書備註欄位可稽，且原告於另案即臺南地檢署
30 (公股) 110年度他字第3782號之訊問筆錄內亦自承其為
31 自行離職，自不得向原告請求資遣費。

01 (六) 聲明：

02 1.原告之訴駁回。

03 2.訴訟費用由原告負擔。

04 四、得心證之理由：

05 (一) 原告主張其自106年8月23日起至110年4月6日止，受僱於
06 被告凱譯紗公司，自106年8月23日起至109年間擔任網路
07 行銷部網路行銷人員及網路部主任，負責被告凱譯紗公司
08 網路行銷及庶務事項；並自109年8月7日起擔任網路行銷
09 人員兼任會計部會計出納，同時負責網路行銷及公司會計
10 出納事項；表定工作時間為8小時等情，業據提出原證3服
11 務證明暨名片、原證4原告任職期間月打卡明細表、原證6
12 原告任職期間每月工資明細表為證（見補字卷第37-28
13 頁），且為被告所不爭執（見本院卷(一)第297、298頁），
14 此部分應可認定為真正。

15 (二) 原告主張：被告凱譯紗公司未依法據實提撥勞工退休金而
16 有違勞基法第14條第1項第6款，未依勞基法為例假日休假
17 及休息時間，及特休假未依法給付加班費而有勞基法第14
18 條第1項第5款、第6款之事由，原告於110年4月6日終止兩
19 造系爭勞動契約，是否屬實？經查：

20 1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五
21 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
22 不供給充分之工作者。六雇主違反勞動契約或勞工法令，
23 致有損害勞工權益之虞者。」勞基法第14條第1項第5、6
24 款定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事
25 實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。民
26 事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，
27 若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被
28 告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證尚有疵累，亦
29 應駁回原告之請求。原告與被告凱譯紗公司間之系爭勞動
30 契約於110年4月6日終止，此為兩造所不爭執。原告主張
31 終止之原因以原告以被告凱譯紗公司有勞基法第14條第1

項第5、6款為由，終止系爭勞動契約，然為被告所否認，則原告應就此有利於己之事實負舉證之責。

2.經查：

(1)原告為自願離職，此有原告提出之服務證明書所載明（見補字卷第37頁）。

(2)關於原告離職之經過，業經證人江宜庭到庭證稱：

「（問：在任職凱譯紗婚紗有限公司，是否知道有一位劉嘉享？）知道，他是教我的會計。（問：你任職過程中，是否知道他離職的事情？）我知道，好像就是因為他要離職，所以公司要找壹個新的會計，我才會過去上班。（問：是否知道他離職的狀況？是主動離職或公司資遣？）…他好像提前離職，他好像原本要做到四月多，可是那時他離職那天好像他出去外面接了電話，他就進來開始收自己的東西說他要走了，我們就問他發生什麼事情，他就說老闆不相信他，所以他不想再做下去。」等語（見本院卷(一)第397、398頁），其證詞與原告主張不符，不能為有利原告之認定。

(3)再查，被告林俊男對訴外人顏瑋信提起妨害秘密之刑事告訴，原告曾於臺灣臺南地方檢察署偵查時到庭做證，證稱：「林俊男是我前公司的老闆，顏信緯是之前的同事，顏信緯比我早離職，我於110年4月初離職。」等語，此經本院依職權調取臺灣臺南地方檢察署110年度他字第2855號偵查卷宗核閱無誤（見該卷第215頁），原告未提及係因被告凱譯紗公司未給付工作報酬，或違反勞動契約或勞工法令而終止系爭勞動契約。

(4)又查，原告於離職一年後之111年4月25日與被告凱譯紗公司進行調解，請求被告給付加班費250,000元、未據實申報勞保之退休金50,000元，此有原告提出之臺南市政府勞工局勞資爭議調解申請書暨調解紀錄可按（見補字卷第19-22頁），亦未提及終止系爭勞動契約之原因。

01 3.綜上，原告於本件訴訟主張被告凱譯紗公司未依法據實提
02 撥勞工退休金，未依勞基法給付延長工作時間工資、未休
03 特休假工資，而有勞基法第14條第1項第5款、第6款之事
04 由，原告方110年4月6日終止兩造終止系爭契約，然又稱
05 「原告於離職後查詢其勞工保險投保狀況後發現，被告公
06 司於原告任職期間竟未據實為原告投保勞工保險，並未其
07 依實領薪資為級距提撥勞工退金」（見補字卷第12頁），
08 又稱「110年間，被告林俊男要求原告擔任被告公司之形
09 式負責人，原告擔憂法律爭議問題而不願提供其名義，後
10 續遭被告林俊男威脅，原告無法接受被告林俊男之處置，
11 故而離職。」（見本院卷(一)第443頁），前後主張不一。
12 而由前述證人江宜庭之證詞，及原告聲請勞資爭議調解時
13 未主張依勞基法相關規定終止僱傭契約及請求資遣費，自
14 難推認原告在110年4月6日係依勞基法第14條第1項第5、6
15 款之事由而終止系爭勞動契約之意思，僅能認原告係自請
16 離職之意，其意思表示到達被告凱譯紗公司，經被告凱譯
17 紗公司承諾，出具服務證明書（見補字卷第37頁）而生系
18 爭勞動契約終止之效果。原告主張其依勞基法第14條第1
19 項第5款、第6款規定，於110年4月6日終止系爭契約，為
20 無理由。

21 （三）原告主張：被告凱譯紗公司應提撥勞工退休金44,112元至
22 原告勞工退休金個人專戶（計算方式如附表三，見補字卷
23 第89、90頁），是否有理由？經查：

24 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
25 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
26 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條
27 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條
28 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
29 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害
30 賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符
31 合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領

01 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
02 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
03 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求
04 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇
05 主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
06 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參
07 照）。

08 2.原告主張被告凱譯紗公司未原告提撥足額之退休金，被告
09 應補提撥勞工退休金44,112元至原告勞工退休金個人專
10 戶，此為被告所不爭執（見本院卷(一)第319頁），原告之
11 主張堪可採信。從而，原告請求被告提撥44,112元至原告
12 設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理
13 由，應予准許，爰判決如主文第一項所示。

14 (四)原告主張：被告凱譯紗公司應給付原告資遣費64,113元，
15 是否有理由？經查：

16 1.按資遣費之請求，係以雇主依勞基法第11條、第13條但
17 書，或勞工依同法第14條終止勞動契約時，始有其適用，
18 此觀勞基法第16條、第17條之規定自明。

19 2.經查，原告主張其依勞基法第14條第1項第5款、第6款終
20 止勞動契約為不可採，經本院認定如前，兩造係合意終止
21 雙方之系爭勞動契約。原告既係自行請辭獲准，不符合上
22 開請求資遣費之要件，原告請求被告給付資遣費64,113元
23 為無理由，應予駁回。

24 (五)原告主張：被告凱譯紗公司應給付原告平日加班費
25 210,769元、假日加班費213,358元（計算方式如附表四、
26 五，見補字卷第91-125頁），是否有理由？經查：

27 1.按「勞工每日正常工作時間不得超過8小時；雇主延長勞
28 工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：
29 (1)延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加
30 給3分之1以上。(2)再延長工作時間在2小時以內者，按平
31 日每小時工資額加給3分之2以上；雇主使勞工於第36條所

01 定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日
02 每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼
03 續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以
04 上；勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為
05 休息日；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其
06 他中央主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定之
07 例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休
08 假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工
09 作者，工資應加倍發給。」勞基法第30條第1項、第24條
10 第1項第1、2款、第2項、第36條第1項、第37條第1項、第
11 39條定有明文。

12 2.原告、被告凱譯紗公司間之系爭勞動契約，表定工作時間
13 為8小時，此為兩造所不爭執。雖被告凱譯紗公司抗辯系
14 爭勞動契約為薪資總括制，且依被告公司之工作規則，採
15 經權責主管核准後，加班人員憑以加班，原告未經核准，
16 不得請求加班費云云。經查：

17 (1)被告凱譯紗公司主張原告之薪資為總括制，原告只有在
18 每週平日及假日延長工作超過54小時後，才算加班，以
19 此計算原告得請求之加班費為125,214元（被證10，見
20 本院卷(一)第511-519頁），並聲請由員工江宜庭作證。
21 經查，江宜庭到庭證：「（問：是否曾經任職過凱譯紗
22 婚紗有限公司？）對，期間是110年3月至110年4月中，
23 大概工作壹個月的時間。（問：到被告公司任職時，何
24 人面試？）老闆林先生，名字不知道。（問：當時應徵
25 什麼工作？）會計，每月薪水三萬二、壹個月休假六
26 天。（問：若該六天假沒有休，如何處理？）印象中會
27 給休假時間的工資。（問：公司規定每天工時為何？）
28 有點忘記，就是正常的，但忘記幾點到幾點，一天工作
29 八小時，中間好像有休息，但有點忘記了。（問：工作
30 那段時間有無加班過？加班費如何給與？）老闆那時沒
31 有要求我加班，那時我要重新學會計流程，所以有時教

我的人，如果我們對帳對不全的話，我會主動留下來把帳對清楚，這個部分沒有算加班，應該是說當時跟老闆在談工作時就有包含在內。（問：每月工資是有包含加班的費用嗎？）我不是很確定，有點久了。（問：你印象中公司有無提到如果要加班要先請公司同意才會給與加班費？）沒有。（問：證人說任職時間是110年3至4月，期間的加班都是自己主動的嗎？）對，因為帳對不上，是我自己主動的，沒有請過加班費。」等語（見本院卷(一)第396、397頁）。按證人江宜庭任職於被告凱譯紗公司之期間僅一個月，對其薪水32,000元是否包括加班費其本人已無法確定，該證詞不能為有利於被告之認定。

(2)被告凱譯紗公司又主張：原告之薪資單中「其他津貼」及「工作獎金」即是薪資總括制中加班費名目之替代，另被告經勞資會議通過可將加班時數上限訂為54小時，並提出被證8被告公司第一屆第一次勞資議記錄為證（見本院卷(一)第427-430頁）。查原告的薪資單中固然有「底薪」、「其他津貼」及「工作獎金」等名目，惟「其他津貼」及「工作獎金」即為加班費之替代名目一節，並無證據足資證明。又被告公司第一屆第一次勞資議記錄之討論事項(四)第四案，燈光師加班、調任、公休日上班補休事宜協商，被告凱譯紗公司固然在會中說明，依據勞基法之規定，延長之工作時間，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時，被告公司將視實際需要，並經員工同意後進行調整。該延長工作時間要如何計算工資，未於會中討論，上開會議紀錄不能證明兩造約定薪資中已包含每月54小時之加班費。此外，被告凱譯紗公司未能舉證證明系爭勞動契約採薪資總括制，其主張自無可採。

(3)被告凱譯紗公司又抗辯，依被告公司之工作規則，須經權責主管核准後，加班人員憑以加班，原告既未經主管

核准，不得請求加班費云云，並提出工作規則、被告公司內網截圖可稽為證（被證10，見本院卷(一)第491-510頁、第377頁）。查被告凱譯紗公司之工作規則第23條規定：「本公司依第二十二條（指延長工作時間）辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班單』，經權責主管核准後交加班人員憑以加班。」等語，雖被告主張該工作規則係兩造間系爭勞動契約之一部分，惟被證7檔案修改日期為「2021年8月12日」，在原告110年4月6日離職之後，自不得以此作為原告在職期間僱傭契約之一部分。另證人江宜庭在原告離職後接替原告之工作，其亦不知悉被告凱譯紗公司有加班前要取得公司主管核准後才給予加班費之規則（見本院卷(一)第397頁），難認被告抗辯為真實。此外，被告未能舉證證明，上開工作規則為兩造間系爭勞動契約之一部分，被告抗辯原告未填寫加班單，不能領取加班費云云即無可採。

(4)被告凱譯紗公司又抗辯，原告之工作彈性自由，且疫情期間婚紗業業績不佳，應無加班之必要云云。然查，依據原告任職期間打卡明細，原告確實有如附表四、五所示之加班時間，雖原告任職期間經歷新冠疫情，然婚紗業因疫情業績不佳而需積極拓展業務而延長工時，非無可能。原告既在二次打卡之間在公司上班，自應推定係處理公務，被告抗辯無加班必要云云自無可採。

3.綜上，原告有如附表附表四、五（見補字卷第91-125頁）之平日加班時間、假日加班時間，應可採信，則原告請求被告給付平日加班費210,769元、假日加班費213,358元（含休假日加班費、國定假日、例假日加班費）均為有理由，應予准許。

(六)原告主張：被告凱譯紗公司應給付原告特休未休折算工資39,145元，是否有理由？經查：

1.按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定

01 辦理：一發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
02 數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工
03 之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間
04 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近
05 一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金
06 額。」，勞基法施行細則第24-1條第2 項第1 款第1、2
07 目分別定有明文。

08 2.原告其自106年8月23日受僱於被告凱譯紗公司，迄離職日
09 110年4月6日，依法有34日特別休假等情，為被告所不爭
10 執，被告惟抗辯：被告凱譯紗公司會將特休未休畢之特休
11 假轉換為現金後，擇日給付員工云云，並提出證人陳代
12 璇、戴于翔、邱瑞華於本院112年度重勞訴字第2號案件之
13 證詞為證。經查，證人即被告凱譯紗公司前員工陳代璇證
14 稱：「（問：妳是107年到現在都有任職，勞工工作會有
15 特休假，妳自己有無在請特休假？）有。（問：妳自己
16 知道勞基法會付與妳每一年幾天的特休假，妳自己會算或
17 門市部門會算給妳，妳當年度有幾天的特休？妳的權利妳
18 是否知道？）我知道。（問：妳都會休完還是休不完？
19 ）不會休完。（問：當妳不會休完時，公司是否會換錢給
20 妳？）會。（問：公司通常是在何時結算？）實際時間
21 我不清楚，但都有領到。」；證人戴于翔證稱：「（問：
22 你本身有無特休假？）有。（問：你現在已經任職6年左
23 右，依照勞基法你每年都有自己的特別休假，你特休假都
24 休完還是休不完？）沒有休完會補現金給我。（問：沒休
25 完公司折算現金給你們，通常是在何時，比如1年的年
26 終，還是在過年時還是什麼時候會算現金給你？）沒有特
27 別印象。」；證人邱瑞華證稱：「（問：從任職到現在，
28 依照勞基法規定，你現在已經任職了 6年左右，你每一年
29 會有自己的特休假，你自己有無特休未休的情況？）特休
30 都換錢。…（問：公司特休未休換錢，是匯款給你還是拿
31 現金給你？」現金」等語，此有被告提出上開證人於本院

01 112年度重勞訴字第2號112年4月20日言詞辯論筆錄在卷可
02 按（見本院卷(一)第144-169頁）。惟同樣為被告凱譯紗公
03 司之前員工王湘如亦到庭證稱：「（問：妳在被告凱譯紗
04 婚紗有限公司任職期間，有無休過特休假或者領取特休、
05 未休的換現金？）沒有。」等語（見本院卷(一)第116
06 頁）。上開證人之證詞均僅能證明其個人有無特別休假及
07 有無將未休畢之特別休假換取工資，惟就本件原告是否有
08 特別休假及有無領取未休畢特別休假之工資之事實，未能
09 證明，尚難認被告抗辯原告已領取未休畢特別休假工資為
10 真正。從而，原告請求其自106年8月23日起迄110年4月6
11 日止，共34日未休畢之特別休假工資39,145元（計算式見
12 補字卷第16頁），為有理由，應予准許。

13 （七）原告主張：被告潘欣慈為被告凱譯紗公司登記負責人；被
14 告林俊男為被告凱譯紗公司之實質負責人，其等怠於注意
15 對於被告凱譯紗公司業務之執行，違反勞基法未給付足額
16 工資，導致原告受有損害，依公司法第23條第2項規定，
17 請求被告潘欣慈、林俊男就平日加班費210,769元、假日
18 加班費213,358元、特休未休折算工資39,145元，與被告
19 凱譯紗公司負連帶清償之責，是否有理由？經查：

- 20 1.按公司法第23條所謂公司負責人對於公司業務之執行，違
21 反法令致他人受有損害，係指公司負責人於執行公司業務
22 時，有故意或過失不法侵害他人之權利，或故意以背於善
23 良風俗之方法，加損害於他人之權利者，始屬相當。而所
24 謂「業務」，係指公司負責人處理有關公司之事務而言
25 （臺灣高等法院暨所屬法院64年度法律座談會民事類第53
26 號研討結果參照）。又對受僱人負給付資遣費、預告工
27 資、加班費及特別休假未休工資之義務者為公司，公司未
28 為給付，僅受僱人因此取得對公司有給付請求權，非謂公
29 司負責人即應與公司負連帶賠償責任。再者，受僱人之債
30 權得否受償，繫乎公司之清償能力，公司之財產始為受僱
31 人債權之總擔保，縱財務困難而停工歇業，亦難認公司之

01 負責人執行其負責人職務有違反法令或故意、過失不法侵
02 害受僱人請領資遣費、預告工資、加班費及特別休假未休
03 工資權利之行為。則受僱人本於公司法第23條第2項及民
04 法第184條第2項規定，請求公司負責人應與公司連帶負損
05 害賠償責任，即屬無據（最高法院95年度台上字第1581
06 號、95年度台上字第2901號民事判決意旨參照）。

07 2.經查，被告凱譯紗公司應給付原告前述項目與金額，已如
08 前述，惟原告與潘欣慈、林俊男間並無僱傭關係存在，被
09 告凱譯紗公司應給付原告之加班費及特別休假未休工資，
10 係基於其與原告間勞動契約所負之給付義務，而非侵權行
11 為法律關係之給付義務，縱被告凱譯紗公司未依勞基法規
12 定而為給付，亦屬債務不履行之問題，核與公司法第23條
13 第2項規定之違反法令致他人受有損害之要件不符，無適
14 用之餘地。準此，原告主張潘欣慈、林俊男依公司法第23
15 條第2項規定，就原告之平日加班費210,769元、假日加班
16 費213,358元、特休未休折算工資39,145元，與被告凱譯
17 紗公司負連帶清償之責，均無理由，應予駁回。

18 五、綜上所述，原告請求被告凱譯紗公司應提繳44,112元至原告
19 於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，及給付原告463,072
20 元（平日加班費210,769元＋假日加班費213,358元＋特休未
21 休折算工資39,145元），及自起訴狀繕本送達翌日即112年5
22 月30日起（見本院卷(一)第29頁）至清償日止，按週年利率
23 5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，
24 為無理由，應予駁回。

25 六、本判決第一、二項係法院就勞工即原告之請求為雇主即被告
26 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣
27 告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告預供擔保後得免
28 為假執行。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本
30 判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 114 年 1 月 9 日
02 民事第一庭 法 官 張麗娟
03 以上正本係照原本作成。
04 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。
05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
07 書 記 官 高培馨