

臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度勞上易字第6號

上訴人 王國駿

被上訴人 御花園公寓大廈管理委員會

法定代理人 張秋燕

訴訟代理人 楊漢東律師

複代理人 劉興文律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年1月20日臺灣嘉義地方法院第一審判決(110年度勞訴字第9號)，提起一部上訴，本院於113年5月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣九十五萬四千二百零七元，及自民國110年4月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之八十四，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

(一)其於民國（下同）104年3月1日由漢衛公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱漢衛公司）介紹，經被上訴人御花園大廈管理委員會（即被上訴人或稱管委會）聘僱擔任管理員。被上訴人於110年2月逕行告知上訴人自3月1日起片面更改勞動契約，由原本月薪制改為時薪制，並降低工作時數。其不同意而非自願離職。

(二)其上班時參與被上訴人管理員輪班，採值班4日休息2日制（下稱值4休2制）即連續4天值班12小時，嗣接續2日休息。即每月工作20日(240小時)。任職至110年2月28日共計6年，期間被上訴人未給超時加班費、特休假、國定假日及例假日、未辦員工勞保、健保及6%勞退提撥等。本件嗣於110年3

01 月9日經嘉義市政府社會處（下稱社會處）勞資爭議調解雙
02 方無法達成協議。上訴人之請求未獲置理，始向法院提起本
03 訴。

04 (三)被上訴人應依法給付上訴人計新臺幣（下同）1,261,210元
05 之超時加班工資、國定假日加班工資及特休未休工資和依法
06 應提撥勞退金、資遣費及預告工資、失業給付（上訴人就此
07 失業給付128,882元部分，於本院不再主張）。茲依序說明
08 如下：

09 1. 被上訴人應給付上訴人平日超時工資，按勞動基準法（下稱
10 勞基法）第24條第1項規定計算：

11 (1)上訴人任職期間每月工作20天，每天工作12小時，故每日超
12 時工作4小時；又兩造約定每月薪資按政府基本薪資給付，
13 茲依序計算如下：

14 ①104年3月1日到同年6月30日期間，每小時工資為80元。（19,
15 273元/30日/8小時），被上訴人應給付其超時工作工資57,60
16 0元。

17 ②104年7月1日到105年12月31日，每小時工資為83元。（20,00
18 8元/30日/8小時），被上訴人應給付其超時工作工資179,262
19 元。

20 ③106年1月1日到同年12月31日，每小時工資為88元。（21,009
21 元/30日/8小時），被上訴人應給付其超時工作工資126,720
22 元。

23 ④107年1月1日到同年12月31日，每小時工資為92元。（22,000
24 元/30日/8小時），被上訴人應給付上訴人超時工作工資132,
25 480元。

26 ⑤108年1月1日到同年12月31日，每小時工資為96元。（23,100
27 元/30日/8小時），被上訴人應給付上訴人超時工作工資138,
28 240元。

29 ⑥109年1月1日到同年12月31日，每小時工資為99元。（23,800
30 元/30日/8小時），被上訴人應給付上訴人超時工作工資142,
31 560元。

01 ⑦110年1月1日到同年2月28日，每小時工資為100元。(24,000
02 元/30日/8小時)，被上訴人應給付上訴人超時工作工資24,0
03 00元。

04 ⑧依上，被上訴人應依法給付上訴人合計800,862元（內有誤
05 算，詳細如後所述）之平日超時加班費。

06 2. 被上訴人應給付上訴人國定假日加班工資，按勞基法第37條
07 第1項、第39條規定辦理：

08 (1)查上訴人任職管理員期間，國定假日均未休假，故被上訴人
09 應加倍給付此部份工資。茲計算如下：

10 ①104年3月1日到同年6月30日期間，此期間每小時工資為80
11 元，共有3日國定假日(清明節、勞動節、端午節)。每日均
12 工作12小時，被上訴人應給付上訴人3,360元加班費。

13 ②104年7月1日到105年12月31日，每小時工資為83元，共有14
14 日國定假日(中秋節、國慶日、春節、228紀念日、清明節、
15 勞動節、端午節、中秋節、國慶日)。每日均工作12小時，
16 被上訴人應給付其16,268元加班費。

17 ③106年1月1日到同年12月31日，每小時工資為88元，計有12
18 日國定假日(春節、228紀念日、清明節、勞動節、端午節、
19 中秋節、國慶日)。每日工作12小時，被上訴人應給付其14,
20 784元加班費。

21 ④107年1月1日到同年12月31日，每小時工資為92元，共有12
22 日國定假日(春節、228紀念日、清明節、勞動節、端午節、
23 中秋節、國慶日)。每日工作12小時，被上訴人應給付其15,
24 456元加班費。

25 ⑤108年1月1日到同年12月31日，每小時工資為96元，共有12
26 日國定假日(春節、228紀念日、清明節、勞動節、端午節、
27 中秋節、國慶日)。每日工作12小時，被上訴人應給付其16,
28 128元加班費。

29 ⑥109年1月1日到同年12月31日，每小時工資為99元，共有12
30 日國定假日(春節、228紀念日、清明節、勞動節、端午節、
31 中秋節、國慶日)。每日工作12小時，被上訴人應給付其16,

01 632元加班費。

02 ⑦110年1月1日到同年2月31日，每小時工資為100元，共有2
03 日國定假日(春節、228紀念日)。每日均工作12小時，被上
04 訴人應給付上訴人2,800元加班費。

05 ⑧依上，被上訴人應依法給付其共85,428元之國定假日未休假
06 工資。

07 3. 被上訴人應給付其應休特休未休工資：

08 (1)經查上訴人於任職期間均未有過特別休假。其於104年3月1
09 日到105年2月28日有特休假10天，日薪為642元(19,273/30)
10 。105年3月1日到106年2月28日有特休假10天，日薪為667元
11 (20,008/30)。106年3月1日到107年2月28日有特休假14天，
12 日薪為700元(21,009/30)。107年3月1日到108年2月28日有
13 特休假14天，日薪為733元(22,000/30)。108年3月1日到109
14 年2月28日有特休假15天，日薪為770元(23,100/30)。109年
15 3月1日到110年2月28日有特休假15天，日薪為793元(23,80
16 0/30)。

17 (2)依上，被上訴人應依法給付其共56,597元應休特休未休工
18 資。

19 4. 被上訴人應給付其勞工退休金（以元為單位）：

20 (1)104年3月到同年6月應提撥6%勞退金 $19,273 \times 6\% \times 4 = 4,626$ 。

21 (2)104年7月到105年12月應提撥6%勞退金 $20,008 \times 6\% \times 18 = 21,60$
22 8。

23 (3)106年1月到同年12月應提撥6%勞退金 $21,009 \times 6\% \times 12 = 15,12$
24 6。

25 (4)107年1月到同年12月應提撥6%勞退金 $22,000 \times 6\% \times 12 = 15,84$
26 0。

27 (5)108年1月到同年12月應提撥6%勞退金 $23,100 \times 6\% \times 12 = 16,63$
28 2。

29 (6)109年1月到同年12月應提撥6%勞退金 $23,800 \times 6\% \times 12 = 17,13$
30 6。

31 (7)110年1月到同年2月應提撥6%勞退金 $24,000 \times 6\% \times 2 = 2,880$ 。

01 (8)被上訴人應給付其以上合計93,848元之勞工退休金。

02 5. 被上訴人應給付其95,601元之資遣費及預告工資：

03 (1)按行政院100年12月1日勞動二字第1000133284號函，因應景
04 氣影響勞雇雙方協商減少工時，應行注意事項規定：「三.
05 事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得
06 片面減少工資，勞工因僱主有違反勞動契約，致有損害其權
07 益之虞者，可依勞動基準法第14條規定，終止勞動契約，並
08 依法請求資遣費」、「六. 勞雇雙方協商減少工時及工資
09 者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工
10 資。」準此，被上訴人違反「每月工資不得低於基本工資」
11 之規定，上訴人請求依非自願離職給付3個月資遣費71,601
12 元，及30天預告工資24,000元。

13 (2)被上訴人應依法給付其以上合計95,601元之資遣費及預告工
14 資。

15 6. 被上訴人應給付其扣除失業給付之金額，以上合計1,132,32
16 8元。

17 (四)否認有受僱於漢衛公司，漢衛公司只是支援行政工作，其薪
18 資仍然由被上訴人個別給付，被上訴人自與其仍屬僱傭關
19 係，爰依勞基法之法律關係提起本訴，請求被上訴人給付其
20 1,132,328元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
21 年息百分之5計算之利息（原審為上訴人敗訴之判決，其表
22 示不服，提起本件一部上訴，上訴聲明：1. 原判決關於駁回
23 後開第二項之訴部分廢棄。2. 被上訴人應給付其1,132,328
24 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之
25 5計算之利息；至失業給付部分，已不再於本院主張）。

26 二、被上訴人則抗辯以：

27 (一)上訴人向其起訴請求給付工資及加班費，卻將僱傭關係存在
28 之對象弄錯，其否認有聘僱上訴人為員工。其將御花園公寓
29 大廈之守衛保全（下稱保全）工作交由漢衛公司承攬，上訴
30 人係經漢衛公司雇用後，派至被上訴人大廈執行漢衛公司保
31 全工作。其並未直接雇用上訴人。

01 (二)於104年3月前，被上訴人一直將保全工作交由漢衛公司承
02 攬，上訴人係於104年3月經漢衛公司派至被上訴人大廈值
03 勤，由漢衛公司與上訴人約定工作條件，被上訴人並未直接
04 與上訴人約定。上訴人由漢衛公司派遣至被上訴人執行巡邏
05 勤務時，有在漢衛公司提供之「巡邏記錄簿」上簽名可稽。

06 (三)被上訴人之監察委員（下稱監委）與漢衛公司經理因涉嫌偽
07 造文書而遭被上訴人前主任委員（下稱主委）盧寶華提出刑
08 事告訴，經臺灣嘉義地方法院檢察署（下稱嘉義地檢署）檢
09 察官為不起訴處分，有認定相關行使偽造私文書及竊佔之事
10 實；且被上訴人每月保全之出勤排班，也由漢衛公司負責安
11 排出勤月報表。依民法第482條僱傭契約，上訴人就僱傭關
12 係存在之對象及意思表示合致之權利發生要件事實，應負舉
13 證責任。前揭不起訴處分書既可證明被上訴人已將大廈保全
14 工作交由漢衛公司承攬，被上訴人不可能再自行雇用上訴
15 人。

16 (四)關於上訴人請求加班費部分，如已逾5年罹於請求權時效，
17 被上訴人不同意上訴人之請求；且上訴人是按漢衛公司派遣
18 之約定，每值4休2制，上訴人之工作性質屬監視性、間歇性
19 之管理人員工作，依勞基法第84-1條第1項第1款、第2款之
20 規定，上訴人每天值班工作12小時，超過8小時部分，就不
21 能再依加班規定請求加班費；且上訴人事先找好其他工作，
22 始自行離職，被上訴人即無須資遣上訴人，上訴人無權請求
23 預告工資、資遣費。

24 (五)有關被上訴人每月支付漢衛公司之費用，都是漢衛公司吳仁
25 彰經理每月向被上訴人請款後，由被上訴人在銀行帳戶之取
26 款單上蓋章，並由漢衛公司持該取款單及被上訴人之銀行存
27 摺直接去銀行轉匯款給漢衛公司或由吳仁彰直接領出現金。
28 被上訴人與漢衛公司終止委託契約之時間在110年1月31日。
29 同年2月1日後，被上訴人為了要直接雇用上訴人，並開始與
30 上訴人協議聘僱之新工作條件，但上訴人不滿被上訴人所提
31 條件，所以只工作1個月即主動離職，本件上訴人之請求無

01 理由（對上訴人之上訴，答辯聲明：上訴駁回）。

02 三、兩造不爭執之事實（本院卷二第381頁）：

03 (一)上訴人之勞保投保單位依序為南僑投資控股股份有限公司、
04 惠利企業股份有限公司、太子公寓大廈管理維護股份有限公
05 司、嘉義市家事服務業職業工會。

06 (二)上訴人於108年4月24日申請勞工退休金，勞動部勞工保險局
07 （下稱勞保局）於108年5月6日發給10,137元，提繳單位均
08 為太子公司。

09 (三)被上訴人之保全工作交由漢衛公司負責。

10 (四)兩造於110年3月9日於嘉義市政府進行勞資爭議調解，惟調
11 解不成立，調解結果記載：資方只願意與當事人談。

12 (五)上訴人有投保個人責任保險在國泰世紀產物保險股份有限公
13 司（下稱國泰保險公司），保單上記載要保人為被上訴人，
14 要保人與被保險人關係為僱傭，期間自104年至109年（被上
15 訴人否認保單之形式真正）。

16 四、兩造爭執之事項：

17 (一)兩造間有無勞動契約存在？

18 (二)若有，上訴人請求被上訴人給付平日超時工資800,862元、
19 國定假日加班工資85,420元、特休未休工資56,597元、勞工
20 退休金93,848元、資遣費及預告工資95,601元，合計1,132,
21 328元本息，是否有理由？

22 五、得心證之理由：

23 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；
24 民事訴訟法第277條前段定有明文。次按原告對於自己主張
25 之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提
26 出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之
27 責，此為舉證責任分擔之原則（最高法院18年上字第2855號
28 裁判參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有
29 舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不
30 在此限；民事訴訟法第277條定有明文。而此一規定係就具
31 體事件之適用，依誠信及公平原則定舉證責任之分配，亦即

01 舉證責任應從當事人間公平及誠信之觀點，即舉證難易、與
02 證據方法距離、蓋然性高低及由法規規範之立法意旨，由法
03 院依具體事件之態樣，合理定兩造間所應負之舉證責任。而
04 事實依其性質態樣繁多，有積極事實與消極事實、常態事實
05 與變態事實等等，當事人所主張之事實，若為吾人日常所共
06 識共信者，即屬常態事實，應認已得法院之確信，自應由主
07 張變態事實者負舉證之責（最高法院74年度台上字第848號
08 裁判參照）。

09 (二)上訴人主張：其係於104年3月1日經漢衛公司介紹，受雇於
10 被上訴人，兩造間有僱傭關係存在等語。惟為被上訴人否認
11 並以前詞抗辯。上訴人主張其係受雇於被上訴人擔任管理員
12 云云，既為被上訴人所否認，依舉證責任分配法則，上訴人
13 自應就其主張兩造間存有僱傭之勞動契約，自應負舉證責
14 任。查：

- 15 1. 證人蔡全崇即漢衛公司嘉義辦事處副理（嘉義辦公室主管）
16 於本院具結後證稱：自100年我們開始與被上訴人社區簽
17 「行政服務合約」，到106年6月結束，之後就不再幫被上訴
18 人服務。上訴人是社區聘請的，薪資也是社區付的，這個看
19 財務報表就知道。漢衛公司沒有聘僱上訴人，是社區支付薪
20 資的。我們跟上訴人間無契約，我們與社區打的是行政服務
21 合約，一年一簽。上訴人不是我面試的，是否我們公司面試
22 的我不知道。（那怎麼知道100年他們簽什麼合約？）我有找
23 到合約，這是公司留下來的。可以提供給法院（提出行政服
24 務合約書，閱後原本發還，影本附卷，見本院卷一第95-97
25 頁，服務期限一年、每月計8,000元）；（上訴人自104年開
26 始在社區服務，怎麼不知道他有無經過面試？）因為那不是
27 我負責，我是當主任，不是經理，他怎麼進來我不知道。
28 （若客戶要僱用保全，會不會由你們來面試？）上訴人不是
29 我面試的，要不要錄用不是我決定。他是社區聘僱的，我們
30 沒有面試的動作。（漢衛公司與被上訴人社區並非只有簽到
31 106年，是到110年2月才換人？）沒有，106年就結束了，現

01 在換成誰我不知道。吳仁彰不是我們的經理，他是106年就
02 離職的主任，後來社區再聘僱他去服務。（知道100、101年
03 是誰跟你們簽約的嗎？）都是社區（即被上訴人，下同）盧
04 寶華主任委員；因為社區納入勞基法後，社區要依勞基法規
05 定僱用保全，我們跟社區簽的是「行政服務合約」，只負責
06 做財務報表、開會之會議紀錄、行政公告等行政工作，每個
07 月只收社區8千元服務費，只負責行政服務，到106年之後就
08 沒有再簽，要是有僱用勞工（指上訴人），漢衛公司怎麼可
09 能只收8千元，社區支付上訴人薪資這些在財務報表就可以
10 看出來等語（見本院卷一第82-85頁）。且在本院再次證
11 稱：其公司與被上訴人間行政服務合約書上在本院卷一第97
12 頁之被上訴人大印係當時主委蓋的，其與社區（即被上訴
13 人）間合約只是行政合約，是社區給我們現金，我再寄回公
14 司，他們的薪資是社區給的，在財報裡看得出來，印章是委
15 員會先蓋，但若委員會要我們先蓋，我們就先蓋等語（見本
16 院卷一第326-327頁）。可見證人之證言並無齟齬矛盾情
17 形，且與兩造無利害關係，證人供前經本院諭知偽證處罰，
18 應可擔保其證詞就兩造爭執關鍵處符合事實而不致甘冒偽證
19 重罪處罰而為當事人一方虛偽陳述，且上開合約書上被上訴
20 人之印章，形式上應屬真正。前揭證言核與上訴人之主張
21 （其自始即非漢衛公司之員工，薪資係被上訴人所給與），
22 洵無不合（此亦與其後接替大廈保全之萬龍公寓大廈管理維
23 護股份有限公司，下稱萬龍公司，只處理行政文書工作之情
24 形一致，為被上訴人所直陳，見本院卷二第379-380頁）。

- 25 2. 況漢衛公司只就行政工作服務，即只負責做財務報表、開會
26 之會議紀錄、行政公告等行政工作，每個月只收被上訴人8
27 千元服務費（按實際為每月7千元，加計年賞金1萬元，見本
28 院卷二第53頁），殆無資力聘僱上訴人而支付退休金。至吳
29 仁彰於106年7月31日自漢衛公司辭職，有外勤員工異動申請
30 單在卷可稽（見本院卷一第433頁），此事究與上訴人工作
31 薪資無關。

01 3. 至被上訴人委託萬龍公司處理行政文書工作（亦迭經被上訴
02 人直承萬龍公司僅負責行政工作，每月行政業務服務費，約
03 9千元至1萬1千元左右，見本院卷二第379-380頁）後，主委
04 致詞「其身為主委，在吳總幹事時，負責大樓監督並保管這
05 段期間收取之管理費的職責，在大樓【委託】萬龍公司處理
06 行政文書工作後，於109年2月3日當天，前吳仁彰總幹事離
07 職之所收的管理費交接，最後一筆96,688元，交接當天早
08 上，即會同萬龍公司張督察至第一銀行存入被上訴人一銀帳
09 戶內（明細如附件帳簿本內頁），特此聲明。」，有被上訴
10 人109年第1次區分所有權人暨住戶大會會議紀錄可據（見本
11 院卷二第283頁），其上亦有記載記錄為萬龍公司-張思亮督
12 察，暨上開會議紀錄內容附卷可稽；此與漢衛公司和被上訴
13 人間之行政服務合約書所載「委託」管理，殆無不合（見本
14 院卷一第111頁）；且漢衛公司之合約並非如被上訴人所陳
15 至000年0月間止。況上訴人否認曾受漢衛公司之聘僱，亦未
16 曾與漢衛公司有何終止契約之情形；可見被上訴人與漢衛公
17 司（萬龍公司）間，亦皆僅「委託」關係，並非承攬關係。
18 被上訴人主張其與漢衛公司間係承攬關係，殆與事實不符；
19 且被上訴人主張：上訴人與漢衛公司間有聘僱關係云云，此
20 有利被上訴人之事實，迄未據被上訴人舉證以實其說（吳仁
21 彰迭經本院傳喚亦未曾到庭作證），復為上訴人否認，此
22 外，查無其他積極事證足以證明，自不足採為有利被上訴人
23 之論據。

24 4. 被上訴人管理之大廈社區於105年10月22日第2次區分所有權
25 人會議紀錄，就「為住戶安全建議管理員應改為三班制，交
26 由區分所有權人會議討論」之議題，決議載有：「社區管理
27 員為【社區自聘】二班制輪值，主要考量社區經費不足，經
28 與會住戶討論後，決議通過改為三班制，後續作為及考量社
29 區財務狀況規劃，授權委員會處理（合於本公寓大廈規約之
30 規定決議額數：出席區分所有權人數與區分所有權比例均達
31 2分之1以上同意作成決議，見本院卷二第81頁），有嘉義市

01 政府於112年11月7日府工使字第1125028931號函覆本院所示
02 104年至109年之會議紀錄與規約在卷可稽（見本院卷二第3-
03 303頁）。並有自104年12月至000年0月間收入支出財務報
04 表、109年1-10月財務報表（內載支出管理人員、清潔員薪
05 資欄）可據（見本院卷二第53、289頁），及住戶規約第11
06 條第2項第一款規定載明（管理費用途如下：(一)委任或僱傭
07 管理服務人之報酬）。被上訴人稱其社區自110年1月份始將
08 社區管理員（即保全人員）改為自聘云云，與上開調查結果
09 不符，即有未合，顯不足採為有利被上訴人之認定。

- 10 5. 證人鐘健臺即被上訴人社區財務委員（下稱財委），於本院
11 具結後證稱：主委是張佳宜，張秋燕是她的舊名。（何時當
12 財委？）這一、兩年，（進入管委會前就有住在那裡嗎？）
13 有，我已住了五年，從106年開始。認識上訴人，知道他的
14 薪水就是管委會直接匯給他的。（有其他公司匯給他嗎？）
15 我當財委的時候沒有，因為他是大樓警衛。（他是受誰聘
16 僱？）應該算管委會吧。（何時開始匯的？）我當財委時是
17 這樣，之前不清楚，要問之前的主委。（接財委前是否有當
18 過2年的監委？那時是呂佩珊當主委？）對。當時財委因為是
19 越南人。（所以黎小姐把印章交給你，變成你財委又兼監
20 委？）我之前確實是監委，黎小姐是越南人對，但是有一位
21 吳仁彰在代理，而他不是管委會的人所以無法蓋章，要我幫
22 忙蓋章在財委的位置，寫一個代理這樣。（上訴人現在還在
23 你們那裡嗎？）不在，離職快兩年了。差不多是110年3月1日
24 離開的。（你剛說上訴人的薪水是社區直接匯？是誰去匯
25 的？）不是我匯的，誰匯要問主委。（那怎麼知道是直接匯
26 給上訴人？）每個月都有報表，但匯的對象，那人是上訴人
27 的親戚或女兒或誰，我不確定。（上訴人在職時，知道社區
28 警衛或管理員有無發包給漢衛公司的事？）我不清楚。已住
29 五年，有聽過漢衛公司，但不知道與我們什麼關係等語（見
30 本院卷一第215-219頁）。查被上訴人在第一商業銀行股份
31 有限公司之活期存摺帳戶00000000000號（下稱被上訴人一

01 銀帳戶)，確有部分上訴人薪資尾款14,200元匯出予上訴人
02 帳戶（見原審卷第173頁），或匯入上訴人家屬王鈺婷之匯
03 款申請書回條3紙暨被上訴人110年1月份、2月份付款明細表
04 等（金額為14,170元，及上訴人借支薪資1萬元），暨其餘2
05 位管理員薪資（24,200元或25,001元）等情可據（見本院卷
06 一第423-428頁）。可見鐘健臺之證述（直接匯款予上訴人
07 等情），被上訴人有月財務報表、直接匯款上訴人或其家屬
08 等情，核與上訴人之主張大致相符，則被上訴人前揭所為辯
09 解（先匯漢衛公司再轉匯乙節云云），並無可採為有利被上
10 訴人之認定。

11 6. 再者，上訴人與前揭保險業者國泰保險公司間，尚有由被上
12 訴人為要保人、上訴人（大樓保全）為被保險人，參與投保
13 國泰產物個人責任保險，載有要保人與被保險人間為僱傭關
14 係，自104年3月6日起每年簽訂成立之保險契約，至108年4
15 月22日止之保險契約合計4紙在卷可憑（見本院卷一第99-10
16 5頁）；此外，並有上訴人與保險業者新安東京海上產物保
17 險股份有限公司（下稱新安保險公司）間，尚有同由被上訴
18 人為要保人、上訴人（大樓管理員）為被保險人，參與投保
19 新安保險公司之108年4月10日至109年4月10日止之個人傷害
20 保險單等情在卷（見本院卷一第107頁），亦可瞭解上訴人
21 與被上訴人間之法律關係為僱傭關係。否則，被上訴人豈可
22 能任意准其以自己名義為要保人，上訴人係其前揭保險契約
23 之之被保險人（職稱為「大樓保全」、或「大樓管理
24 員」），而於上訴人任職被上訴人之上班期間，先後向國泰
25 保險公司、新安保險公司投保，依序自104年至109年間止，
26 每年成立前揭保險契約或保險單，以保障上訴人？

27 7. 又上訴人尚提出被上訴人之人事調動通知書，內載：「因大
28 樓管理費為共同公共基金，因社區設備老舊，汰舊換新之維
29 護費日益增加，再加上大樓經常性固定支出費用，目前大樓
30 公共基金餘額緊縮，長期以來入不敷出。目前電梯維修更
31 新，因大樓存款無法一次性付清維修費用，採用分期付款方

01 式維修更新。為維持社區長期性固定支出費用開銷穩定支
02 付，故管理員值班異動為：【原24小時值班制度】，改為白
03 天值班【兩班制度】，通知值班時間為早上06:00時到晚上2
04 0:00時，以時薪160元計薪【聘僱】，每周六，周日休息。
05 於（110年）3月1日開始實施由管委會安排排班表，特此告
06 知，御花園管理委員會（蓋章），110年2月8日」。可見管
07 理員（即大廈保全）如何值班，原經被上訴人區分所有權人
08 決議3班制，再度經被上訴人更改為2班制聘僱，並無管理員
09 （大樓保全）值班變更前，（如管理員確係經派遣單位派
10 遣）須先知會派遣單位漢衛公司或萬龍公司如何聘僱情形，
11 此由被上訴人逕予辦理白天值班【兩班制度】，已顯然證明
12 身為管理員之上訴人，應係直接與被上訴人兩造間存有勞動
13 契約之情形，較為可採。又上訴人雖在封面印有漢衛公司之
14 「巡邏記錄簿」上簽名，然此巡邏記錄簿封面及內部並未經
15 何公司蓋有大、小章及規約，且該記錄簿未經漢衛公司審查
16 及監督之資料，難遽認此即上訴人與漢衛公司間，經漢衛公
17 司聘僱上訴人後，派遣上訴人至被上訴人大廈執行巡邏勤務
18 等情在卷可稽（見原審卷第69-130頁）。

- 19 8. 至有關被上訴人將其大廈保全工作交由漢衛公司「承攬」之
20 事實，縱因被上訴人之前監委周仲賢與漢衛公司葉國輝經理
21 涉嫌偽造文書，而遭被上訴人前主委盧寶華提出刑事告訴，
22 檢察官雖為不起訴處分，惟參酌嘉義地檢署檢察官106年度
23 偵字第160號不起訴處分書所載理由第一點係說明：「自首
24 暨告訴意旨略以：被告葉國輝係漢衛公司經理，同案被告周
25 仲賢（另提起公訴）於101年、102年間，擔任管委會監委。
26 漢衛公司因承攬御花園公寓大廈平常管理工作，被告明知公
27 寓大廈頂樓電梯間，為全體區分所有權人所共有，卻未經管
28 委會同意或授權，為下列之行為…」云云；惟漢衛公司究如
29 何承攬或委託？前揭處分書僅係針對漢衛公司之葉國輝及同
30 案被告周仲賢間刑事之偽造私文書、竊佔等案件而為偵辦，
31 並非就漢衛公司與被上訴人間究如何民事承攬大廈保全工

01 作、上訴人是否有為漢衛公司所聘僱等情而為釐清，尚難遽
02 採為本件有利被上訴人之論據，且如被上訴人所陳至110年2
03 月為止之證明；況如前所述，漢衛公司既僅就行政工作負
04 責，則被上訴人大廈保全人員之出勤排班，由漢衛公司負責
05 安排出勤月報表（及製作巡邏記錄簿）等資料，尚非即可遽
06 認上訴人即係由漢衛公司聘僱後派遣至被上訴人大廈工作之
07 法律關係。

- 08 9. 甚且被上訴人管委會在前揭一銀帳戶自104年1月22日起至10
09 6年5月11日止，有關其與漢衛公司之往來紀錄，非如被上訴
10 人抗辯所陳（即由被上訴人匯款至漢衛公司，而由漢衛公司
11 再匯款予上訴人乙節云云）；經查被上訴人前揭一銀帳戶
12 內，竟有漢衛公司匯入被上訴人之款項，多達21筆等情（見
13 本院卷一第351-360頁），而無被上訴人匯入至漢衛公司之
14 帳戶情事，此事顯與被上訴人所陳（由其匯出漢衛公司云
15 云）等情節不符，被上訴人抗辯僅係其無法查證與事實相符
16 之唯一陳述，不足遽採為有利被上訴人之論據。而被上訴人
17 與上訴人間，亦有如證人鐘健臺所為匯款至上訴人或其家屬
18 之情形，核與上訴人所直陳之薪資，係自被上訴人一銀帳戶
19 所單獨匯出之14,200元之匯款紀錄3筆及可供比對相符之請
20 款明細表、郵局匯款回條等在卷可憑（見本院卷一第380-38
21 3、423-428頁）。被上訴人（一銀帳戶）雖於106年3月31日
22 有提出52,500元、同年4月27日有57,500元，並經人以手寫
23 管理員、清潔員薪資等情，惟未經何人蓋印證明，難遽認此
24 即確係上訴人與其他管理員、清潔員等之薪資，有存摺明細
25 表在卷可稽（見原審卷第163頁）；且上開金額與全體管理
26 員及清潔員之薪資並不相符，此亦有被上訴人於104年12月
27 至100年0月間（內容含有管理員清潔員薪資每月62,600元或
28 74,000元，見本院卷二第53頁）、109年間之財務報（總）
29 表（內容含有管理員清潔員薪資每月85,100元或87,000元不
30 等，見本院卷二第289頁），薪資皆無法與存摺明細表互相
31 比對相符，可見被上訴人之抗辯（有關被上訴人每月支付漢

01 衛公司費用證明，都是漢衛公司吳仁彰經理每月向被上訴人
02 請款後，由被上訴人在銀行帳戶之取款單上蓋章，並由漢衛
03 公司持該取款單及被上訴人之銀行存摺直接去銀行轉匯款給
04 漢衛公司乙節云云），顯然齟齬、不相符合，不足採為有利
05 被上訴人之認定。是被上訴人雖曾於原審提出104年10月至1
06 10年1月之銀行存摺明細表，惟未載明出自何銀行帳戶，或
07 縱有較大額提款支出情形，然未載明係如何匯予漢衛公司之
08 承攬報酬或係管理員薪資經由漢衛公司領取轉給上訴人之報
09 酬（實際情形多係漢衛公司匯款存入被上訴人帳戶，已如上
10 述）情形（見原審卷第161-173頁），足認被上訴人之辯
11 解，尚難遽採為有利被上訴人之認定；準此，被上訴人辯
12 稱：上訴人係受漢衛公司雇用後再派遣至被上訴人大廈執行
13 漢衛公司承攬之保全工作云云，並非可採。至證人即前被上
14 訴人主委林美賢（已眼罹視障），對被上訴人如何交付漢衛
15 公司做管理工作及報酬，並不瞭解，上訴人薪水是由漢衛公
16 司支付，被上訴人未與漢衛公司簽約，不清楚盧寶華與漢衛
17 公司之簽約情事；且就上訴人如何投保國泰保險公司，表示
18 不知道云云，多處關鍵表示不清楚，或係附和被上訴人之
19 詞，未能釐清說明事實原委，況其因眼睛視障問題，嗣後不
20 久即辭去主委職務，證言並無足採為有利被上訴人之認定
21 （見本院卷一第176-178頁）。

- 22 10. 依上，上訴人之主張：其未曾受漢衛公司聘僱等情，有前揭
23 漢衛公司副理蔡全崇、被上訴人財委（監委）鐘健臺於本院
24 之證述情節可據，並有被上訴人區分所有權人會議紀錄自聘
25 管理員之會議紀錄及嘉義市政府檢送被上訴人之財務報表、
26 多件保險契約或保險單及被上訴人在一銀帳戶之往來紀錄明
27 細表、付款明細表等可據，可見其乃受聘僱於被上訴人，且
28 直接自被上訴人受領薪資而為被上訴人大廈保全之管理員，
29 兩造間存有僱傭關係，應屬可採；況且被上訴人之支薪給予
30 上訴人之勞動契約（僱傭契約）報酬，僅須經雙方合意即可
31 （含口頭合意），並不以書面為要式；此外，被上訴人復未

01 就其主張上訴人與漢衛公司間有聘僱關係，經漢衛公司派遣
02 至被上訴人服務等情舉證以實其說，則被上訴人此之抗辯，
03 不足採為有利於其之論據。

04 (三)上訴人主張：其上班時參與被上訴人管理員輪班，為值4休2
05 制即連續4天值班12小時，接續2日休息。即每月工作20日(2
06 40小時)。任職至110年2月28日共計6年，期間被上訴人(資
07 方)未給付超時加班費、應休特休未休、國定假日及例假
08 日、未為員工投保勞保、健保及提撥6%勞退金等情，雖被上
09 訴人不爭執上訴人請求之項目及金額(見本院卷一第328
10 頁、卷二第379頁)，惟被上訴人既曾提出逾5年部分薪資罹
11 於請求權時效之抗辯。茲查：

12 1. 依序說明如下：

13 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
14 列標準加給：一. 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
15 時工資額加給3分之1以上。二. 再延長工作時間在2小時以內
16 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三. 依第32條第4
17 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。
18 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以
19 內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以
20 上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再
21 加給1又3分之2以上；勞基法第24條定有明文。次按經中央
22 主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，
23 工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機
24 關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規
25 定之限制。一. 監督、管理人員或責任制專業人員。二. 監視
26 性或間歇性之工作。三. 其他性質特殊之工作。前項約定應
27 以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健
28 康及福祉；勞基法第84條之1亦定有明文。而勞基法第84條
29 之1之規定，係為因應部分性質特殊工作之需要，在法定條
30 件下，給予雇主與特定勞工合理協商工作時間等之彈性，而
31 於85年12月27日增訂公布。又勞基法第84條之1有關勞雇雙

01 方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定
02 時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經
03 當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32
04 條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上
05 不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個
06 案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保
07 護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並
08 依同法第24條、第39條規定計付工資（司法院大法官會議釋
09 字第726號解釋參照）。本件被上訴人既不承認上訴人為其
10 所聘僱，自未經協議及報請核備，而無所謂勞基法第84條之
11 1適用。

12 2. 再按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及
13 一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使
14 而消滅；民法第126條亦定有明文。又民法第126條所稱之
15 「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一
16 債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、
17 薪資之類，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號
18 裁判參照）。則起訴以前已逾5年時效之薪資請求權（含延
19 長工時及例、休假日加班費等），本件上訴人係於110年3月
20 29日起訴，有原審在起訴狀收文戳記可據（見原審卷第7
21 頁），準此，可見本件自105年3月31日以後始未滿5年而未
22 罹於時效。易言之，逾此部分，已罹於時效之請求權，即非
23 有據，不應准許。

24 3. 上訴人主張：被上訴人應給付其依勞基法第24條第1項規定
25 計算上訴人任職期間每月工作20天，每天工作12小時，故每
26 日超時工作4小時；又兩造約定每月薪資為按政府規定基本
27 薪資給付等語；惟為被上訴人以前詞抗辯，經查：茲依序如
28 後所示：

29 (1)被上訴人應給付上訴人平日超時加班費工資部分：

30 有關平日超時加班費之工資，每月工作20天，每天工作12小
31 時，故每日超時工作4小時，計算如下：

01 ①自105年3月31日起至同年12月31日，每小時工資為83元。(2
02 0,008元/30日/8小時)，則被上訴人應給付上訴人超時工作
03 時工資為(83元工資 $\times 4/3 \times 2$ 小時 $\times 20$ 天+83元工資 $\times 5/3 \times 2$ 小時
04 $\times 20$ 天) $\times 9$ 月=89,640元(小數點採4捨5入法，下同)。

05 ②106年1月1日到106年12月31日，每小時工資為88元。(21,00
06 9元/30日/8小時)，則依此計算被上訴人應給付上訴人超時
07 工作時工資為126,720元(89,640 $\div 9 \div 83 \times 12 \times 88 = 126,72$
08 0)。

09 ③107年1月1日到107年12月31日，每小時工資為92元。(22,00
10 0元/30日/8小時)，被上訴人應給付上訴人超時工作時工資
11 為132,480元[(92 $\times 4/3 \times 2 \times 20 + 92 \times 5/3 \times 2 \times 20) \times 12 = 132,48$
12 0]。

13 ④108年1月1日到108年12月31日，每小時工資為96元。(23,10
14 0元/30日/8小時)，被上訴人應給付上訴人超時工作時工資
15 為138,240元[(96 $\times 4/3 \times 2 \times 20 + 96 \times 5/3 \times 2 \times 20) \times 12 = 138,24$
16 0)。

17 ⑤109年1月1日到109年12月31日，每小時工資為99元。(23,80
18 0元/30日/8小時)，被上訴人應給付上訴人超時工作時工資
19 為142,560元(99 $\times 4/3 \times 2 \times 20 + 99 \times 5/3 \times 2 \times 20) \times 12 = 142,56$
20 0)。

21 ⑥110年1月1日到110年2月28日，每小時工資為100元。(24,00
22 0元/30日/8小時)，被上訴人應給付上訴人超時工作時工資
23 為24,000元[(100 $\times 4/3 \times 2 \times 20 + 100 \times 5/3 \times 2 \times 20) \times 2 = 24,00$
24 0])。

25 (2)依上，被上訴人應依法給付上訴人共653,640元之平日超時
26 加班費。(即89,640元+126,720元+132,480元+138,240元
27 +142,560元+24,000元=653,640元)。逾此部分，即非有
28 據，不應准許。

29 4. 被上訴人應給付上訴人之國定假日加班工資，按勞基法第37
30 條第1項、第39條規定辦理：

31 (1)查上訴人任職管理員期間，國定假日均未休假，故被上訴人

01 應加倍給付此部份之工資。茲依序計算如下：

02 ①105年3月31日到同年12月31日，每小時工資為83元，共有6
03 日國定假日(清明節、勞動節、端午節、中秋節、國慶日)。
04 每日均工作12小時，被上訴人應給付其6,972元加班費 ($83 \times$
05 $8 \times 6 + 83 \times 4 / 3 \times 2 \times 6 + 83 \times 5 / 3 \times 2 \times 6 = 6,972$)。

06 ②106年1月1日到同年12月31日，每小時工資為88元，共有12
07 日國定假日(春節、228紀念日、清明節、勞動節、端午節、
08 中秋節、國慶日)。每日均工作12小時，被上訴人應給付上
09 訴人14,784元加班費 ($88 \times 8 \times 12 + 88 \times 4 / 3 \times 2 \times 12 + 88 \times 5 / 3 \times 2 \times 12$
10 $= 14,784$)。

11 ③107年1月1日到同年12月31日，每小時工資為92元，共有12
12 日國定假日(春節、228紀念日、清明節、勞動節、端午節、
13 中秋節、國慶日)。每日均工作12小時，被上訴人應給付上
14 訴人15,456元加班費 ($92 \times 8 \times 12 + 92 \times 4 / 3 \times 2 \times 12 + 92 \times 5 / 3 \times 2 \times 12$
15 $= 15,456$)。

16 ④108年1月1日到同年12月31日，每小時工資為96元，共有12
17 日國定假日(春節、228紀念日、清明節、勞動節、端午節、
18 中秋節、國慶日)。每日均工作12小時，被上訴人應給付上
19 訴人16,128元加班費 ($96 \times 8 \times 12 + 96 \times 4 / 3 \times 2 \times 12 + 96 \times 5 / 3 \times 2 \times 12$
20 $= 16,128$)。

21 ⑤109年1月1日到同年12月31日，每小時工資為99元，共有12
22 日國定假日(春節、228紀念日、清明節、勞動節、端午節、
23 中秋節、國慶日)。每日均工作12小時，被上訴人應給付上
24 訴人16,632元加班費 ($99 \times 8 \times 12 + 99 \times 4 / 3 \times 2 \times 12 + 99 \times 5 / 3 \times 2 \times 12$
25 $= 16,632$)。

26 ⑥110年1月1日到同年2月28日，每小時工資為100元，共有6日
27 國定假日(春節、228紀念日)。每日均工作12小時，被上訴
28 人應給付上訴人8,400元加班費 ($100 \times 8 \times 6 + 100 \times 4 / 3 \times 2 \times 6 + 100$
29 $\times 5 / 3 \times 2 \times 6 = 8,400$ ，上訴人雖誤植為2,800元，然總金額仍
30 在原主張範圍內)。

31 (2)依上，被上訴人應依法給付上訴人共78,372元之國定假日未

01 休假工資(即以上合計6,972+14,784+15,456+16,128+1
02 6,632+8,400=78,372);逾此部分,即非有據,不應准
03 許。

04 5. 被上訴人應給付其特休未休工資:

05 (1)經查上訴人於任職期間均未有過特別休假。其於105年3月31
06 日到106年2月28日有特休假7天,日薪為667元(20,008/3
07 0)。106年3月1日到107年2月28日有特休假14天,日薪為700
08 元(21,009/30)。107年3月1日到108年2月28日有特休假14
09 天,日薪為733元(22,000/30)。108年3月1日到109年2月28
10 日有特休假15天,日薪為770元(23,100/30)。109年3月1日
11 到110年2月28日有特休假15天,日薪為793元(23,800/30)。

12 (2)依上,被上訴人應依法給付上訴人應休特休未休工資,合計
13 48,176元(即4,669元+9,800元+10,262元+11,550元+11,
14 895元=48,176元)。逾此部分,即非有據,不應准許。

15 6. 被上訴人應給付其按月提撥之勞工退休金(並參勞工退休金
16 條例第31條第2項規定,本件自勞工(即上訴人)離職日即1
17 10年3月1日起,已因5年間不行使而消滅),則:

18 (1)105年4月到同年12月應提撥6%勞退金 $20,008 \times 6\% \times 9 = 10,804$
19 元。

20 (2)106年1月到同年12月應提撥6%勞退金 $21,009 \times 6\% \times 12 = 15,126$
21 元。

22 (3)107年1月到同年12月應提撥6%勞退金 $22,000 \times 6\% \times 12 = 15,840$
23 元。

24 (4)108年1月到同年12月應提撥6%勞退金 $23,100 \times 6\% \times 12 = 16,632$
25 元。

26 (5)109年1月到同年12月應提撥6%勞退金 $23,800 \times 6\% \times 12 = 17,136$
27 元。

28 (6)110年1月到同年2月應提撥6%勞退金 $24,000 \times 6\% \times 2 = 2,880$
29 元。以上合計,被上訴人應依法給付其共78,418元之勞工退
30 休金(上訴人係45年次生,已滿60歲之人,有其年籍在卷,
31 見本院卷一第237頁,應一次請領)。逾此部分,即非有

01 據，不應准許。

02 7. 被上訴人應給付其資遣費及預告工資：

03 (1)按行政院100年12月1日勞動二字第1000133284號函，因應景
04 氣影響勞雇雙方協商減少工時，應行注意事項規定：「三.
05 事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得
06 片面減少工資，勞工因僱主有違反勞動契約，致有損害其權
07 益之虞者，可依勞動基準法第14條規定，終止勞動契約，並
08 依法請求資遣費」、「六. 勞雇雙方協商減少工時及工資
09 者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工
10 資。」惟兩造經調解不成立，上訴人不滿被上訴人提供新工
11 作條件降低工作時數，月薪改為時薪制，有嘉義市政府勞資
12 爭議協調紀錄可稽（見原審卷第21頁），且為被上訴人所直
13 承，則上訴人之離職，並非已受資遣自動離職，被上訴人違
14 反前揭須經協商之規定，不得片面減少工資。則上訴人請求
15 依非自願離職給付3個月資遣費71,601元[即 $(24,000 \times 2 + 23,$
16 $800 \times 4) / 6 = 23,867$ ； $23,867 \times 3 = 71,601$]，30天預告工資24,
17 000元，即無不合。

18 (2)依上，被上訴人應依法給付其共95,601元之資遣費及預告工
19 資。(即71,601元+24,000元=95,601元)。

20 8. 被上訴人應給付其653,640元平日超時工資、78,372元國定
21 假日加班工資、48,176元應休特休未休工資、78,418元之勞
22 工退休金、95,601元之資遣費及預告工資，以上合計954,20
23 7元。逾此部分，即非有據，不應准許。

24 六、綜上所述，上訴人依勞基法第14條第1項第6款、第21條第1
25 項、第24條、第37條第1項、第38條、第39條及勞工退休金
26 條例第14條、第31條等規定及勞動契約關係，請求被上訴人
27 給付其平日超時工資、國定假日加班工資、特休假未休之工
28 資、勞工退休金、資遣費及預告工資等合計954,207元，及
29 自起訴狀繕本送達之翌日（即110年4月8日，見原審卷第35
30 頁，且兩造曾於同年3月9日經嘉義市政府勞資爭議協議紀錄
31 不成立後提起本訴，當未超過30日，見原審卷第21頁）起至

01 清償日止，按年息百分之5計算之利息，自屬正當，應予准
02 許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許。上開應予准許
03 部分，原審為上訴人該部分敗訴之判決，尚有未洽，上訴論
04 旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由
05 本院廢棄改判如主文第2項所示。上開不應准許部分，原審
06 為上訴人此部分敗訴判決，經核於法並無不合；上訴意旨就
07 此部分聲明廢棄改判，為無理由，應予駁回。

08 七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，核與本
09 判決之結果不生影響，爰毋庸逐一論列，附此敘明。至本件
10 因上訴人無法提出被上訴人會議紀錄、財務報表，且屢傳證
11 人吳仁彰、盧寶華、劉懷之等皆迄未到庭，被上訴人又否認
12 有月報表，僅提出收支明細表代替財務報表（見本院卷一第
13 438、441頁），而上訴人又嗣因身體突罹惡性腫瘤而請假，
14 多所延宕，無法速結，合併敘明。

15 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
16 訟法第450條、第449條第1項及第79條，判決如主文。

17 中 華 民 國 113 年 7 月 4 日
18 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 世 展

19 法 官 陳 春 長

20 法 官 莊 俊 華

21 上為正本係照原本作成。

22 不得上訴。

23 中 華 民 國 113 年 7 月 4 日

24 書 記 官 楊 宗 倫