臺灣新竹地方法院民事簡易判決

111年度竹北勞簡字第11號

原　　告　常可

訴訟代理人　賴郁樺律師

被　　告　祥樺物聯有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉文金

000000000000000000

被　　告　信禾物聯有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉文金

000000000000000000

被　　告　捷禾國際事業有限公司

000000000000000000

法定代理人　朱宥綻

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國111年12月22日辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告信禾物聯有限公司應給付原告新臺幣壹萬陸仟壹佰捌拾壹元，及自民國111年11月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告捷禾國際事業有限公司應給付原告新臺幣柒萬零柒佰捌拾肆元，及自民國111年7月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、被告信禾物聯有限公司應提撥新臺幣貳萬壹仟伍佰壹拾叁元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

四、被告捷禾國際事業有限公司應提撥新臺幣壹萬柒仟叁佰貳拾貳元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告信禾物聯有限公司負擔百分之29、被告捷禾國際事業有限公司負擔百分之68，原告負擔百分之3。

七、本判決第一項得假執行。但被告信禾物聯有限公司如於假執行程序實施前以新臺幣壹萬陸仟壹佰捌拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第二項得假執行。但被告捷禾國際事業有限公司如於假執行程序實施前以新臺幣柒萬零柒佰捌拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

九、本判決第三項得假執行。但被告信禾物聯有限公司如於假執行程序實施前以新臺幣貳萬壹仟伍佰壹拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

十、本判決第四項得假執行。但被告捷禾國際事業有限公司如於假執行程序實施前以新臺幣壹萬柒仟叁佰貳拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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及不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款及第7款分別定有明文。查本件原告起訴時原聲明請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）71,325元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡被告應提撥36,360元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。㈢第一項聲明請依職權宣告假執行（詳本院卷第11頁）。嗣經原告於本院審理中數次變更其聲明（詳本院卷第225頁、第300頁），最終聲明為：㈠被告應給付原告91,441元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡被告應提撥38,835元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。㈢第一項聲明請依職權宣告假執行。核原告上開訴之變更，係擴張應受判決事項之聲明，請求所據基礎事實同一且不甚礙被告之防禦及本案之終結，與前開規定相符，應予准許。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法

第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)訴外人朱明河即朱宥綻（下稱：朱宥綻）為被告信禾物聯有限公司（下稱：信禾公司）、被告祥樺物聯有限公司（下稱：祥樺公司）、被告捷禾國際事業有限公司（下稱：捷禾公司）之實際負責人，被告共同承攬業主世界健身公司（World Gym）新竹地區清潔工程並對外招募清潔人員，原告係於民國108年7月應徵清潔人員一職，朱宥綻以沛恩環保有限公司（已於109年8月17日解散）為名義跟原告簽署勞動契約，但以被告信禾公司為原告勞健保投保單位，每月薪資轉帳則是由被告捷禾公司曾薇欣等人轉帳匯入到原告帳戶內，足以證明被告信禾公司、祥樺公司、捷禾公司均係雇主，應對員工負雇主責任。

(二)原告於108年7月13日至110年7月16日期間任職被告公司，工作內容是在新竹縣市地區的世界健身公司負責清潔工作，每日正常工作時間為早上8點到下午5點，約定每月底薪為27,000元，日薪為900元，時薪為112.5元。原告任職被告公司期間，被告公司均未依法為原告提撥6%勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶，另110年3月11日至110年7月16日任職期間，被告雖有替原告投保勞健保，但僅投保24,000元級距，乃屬高薪低報違法行為，被告公司對原告於特別休假日、休假日出勤之工資復未加倍給予，凡此均致原告受有損害，加上被告公司從5月起斷斷續續積欠原告薪資，原告在7月16日向被告公司提出離職。兩造間雖有進行勞資爭議調解，但雙方無法達成和解共識，故原告自得依法提起本件訴訟以保權益。

(三)原告之請求分述如下：

1.被告應給付原告5月工資差額及加班費部分合計36,029元：被告未依兩造間勞動契約給付底薪27,000元及領班津貼2,00

0元，而原告當月休假日出勤4日（當日工作時數均以8小時計算），休假日加班費一日為1,323元（計算式：112.5×1.34×2+112.5×1.68×6=1,323），4日共5,292元；當月正常工作日加班2日，分別為5月9日工作時數12.5小時，加班時數4.5小時，加班費774元（計算式：112.5×1.34×2+112.5×1.68×2.5=774），5月14日工作時數13.5小時，加班時數5.5小時，加班費963元（計算式：112.5×1.34×2+112.5×1.68×3.5=963），被告公司總計短少給付36,029元（計算式：27,000+2,000+5,292+774+963=36,029）。

2.被告應給付原告7月工資差額及加班費部分合計19,692元：

被告未依兩造間勞動契約給付16天日薪14,400元，而原告當月休假日出勤4日（當日工作時數均以8小時計算），休假日加班費一日為1,323元，4日共5,292元，被告公司總計短少給付19,692元（計算式：14,400+5,292=19,692）。

3.被告應給付原告特別休假未休折算工資6,300元：

原告任職期間為108年7月13日至110年7月16日，依法應享有特別休假20日，在原告職離前尚有7天特休假未休，依原告於終止勞動契約前一日之正常工作時間工資日薪900元計算，原告得請求特別休假未休日數之折算工資6,300元（計算式：日薪900元×7日=6,300元）。

4.被告應給付原告所受二代健保費之不當得利29,420元：

被告公司每月自原告薪水扣二代健保1,471元，原告在職期間共計20個月，共扣款29,420元，然被告公司並未向健保署繳納健保費，受有29,420元之不當得利並致原告受有損害，原告自得請求返還。

5.被告應補提繳勞工退休金38,835元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶：

原告在職期間被告公司均未替原告提撥勞工退休金，而原告各月之應領工資、依勞工退休金月提繳分級表之級距及應提繳工資如附表二所示，原告得請求被告補提繳勞工退休金合計38,835元至原告之勞工退休金專戶。

(四)綜上，爰依兩造僱傭契約、勞動基準法（下稱：勞基法）第24條、第38條、第39條、民法第179條、勞工退休金條例（下稱：勞退條例）第31條第1項規定，請求被告公司給付原告工資差額及加班費、特別休假未休折算工資及不當得利合計91,441元，並應補提撥勞工退休金38,835元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶等語，並聲明：

1.被告應給付原告91,441元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.被告應提撥38,835元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

3.第1項聲明請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告祥樺公司、被告信禾公司經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

(二)被告捷禾公司經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，據其之前到場所為之陳述略以：原告在世界健身公司工作，108、109年有離職，但又回來工作，109年間領月薪27,000元加領班職務津貼2,000元，月休8天，每日上班8小時，如果晚上原告去代班就給時薪168元。原告當時有提到因為她是低收入戶，所以不要保勞健保，後來原告要伊用30,300元幫她投保勞保，讓她方便貸款。110年因為疫情關係，健身房在5月有停業一個多月，後來在7月份發現竹北廠館有很多問題，伊就叫原告不用來上班，當時原告是受僱在被告信禾公司，薪資是用轉帳的方式給付。最早是由被告祥樺公司為二包商，承接世界健身公司的清潔工程合約，但因為有積欠國稅，所以有些款項就由曾薇欣匯款給付薪資，被告捷禾公司是在110年才承接世界健身公司的二包。原告於111年稱因在其他公司已加入勞健保，不用在被告捷禾公司這邊加，所以有扣二代健保的費用，伊認為原告有在別家公司工作，在伊這裡是兼職等語，資為抗辯。

三、本院之判斷：

(一)原告自108年7月13日起受僱於被告信禾公司，自109年10月28日起受僱於被告捷禾公司：

1. 按所謂勞工，依勞基法第2條第1款規定，謂受雇主僱用從事工作，獲致工資者。勞動契約之勞工，通常具有下列特徵：⑴人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。⑷納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。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。次按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此勞動契約究竟存於何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一切事證綜合判斷，勞保之投保事業單位固為重要參考依據，但並非唯一標準（最高法院94年度台上字第1653號判決意旨參照）。

2. 再按我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由(減輕稅賦)，同時或前後成立業務性質相同或相關之多數公司行號。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，形式上雖屬不同之企業法人，但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，且給與員工之工作條件亦大致相同，則自員工之立場以觀，難體認受僱之事業主有所不同；自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而，對「雇主」之判斷，自不可拘泥於法律上是否相同之人格僅作形式認定，而應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷（最高法院107年度台上字第1057號判決意旨參照）。是「原雇主」法人與他法人，縱在法律上之型態，名

義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，可認二法人間之構成關係為具有「實體同一性」之同一雇主，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年度台上字第652號判決意旨、最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。

3.經查，本件原告主張被告共同承攬業主世界健身公司新竹地區清潔工程並對外招募清潔人員，原告於108年7月前往應徵，約定工作內容是在新竹縣市地區的世界健身公司負責清潔工作，被告信禾公司自110年4月1日起為原告辦理勞保加保，於108年至110年間每月薪資轉帳則是由被告祥樺公司、被告捷禾公司曾薇欣等人轉帳匯入到原告帳戶內等情，業據其提出其薪資轉帳帳戶內頁、勞工保險被保險人投保資料表等件為證（詳本院卷第227頁至第280頁、第35頁至第37頁）。被告捷禾公司法定代理人朱宥綻亦於本院111年8月15日言詞辯論期日就原告受僱情形到庭陳稱：「原告在108、109年有離職，但又進來工作，投保勞保的金額30,300元，是原告要我用這個金額幫他投保，讓他方便貸款，110年因為疫情關係，健身房在5月有停業一個多月，後來在7月份我發現竹北廠館有很多問題，就叫他不用來上班，當時原告是受僱在信禾公司，薪資是用轉帳的方式給付。最早是由祥樺公司為二包商，承接世界健身公司的清潔工程合約，但因為有積欠國稅，所以有些款項就用曾薇欣匯款給付薪資，捷禾公司是在110年才承接世界健身公司的二包」等語（詳本院卷第80頁），與原告前開主張若節相符，則衡諸常情，朱宥綻既非信禾公司、祥樺公司登記之公司負責人，捷禾公司依其所述係自110年始承接世界健身公司新竹地區清潔工程，朱宥綻應無以被告信禾公司為投保單位為原告辦理勞保加保，且將原告薪資多次由被告祥樺公司轉帳匯款予原告之理，又

被告信禾公司、祥樺公司與捷禾公司形式上雖為各自獨立之公司法人，然渠等之所營事業均登記有建築物清潔服務業、廢棄物清除業、資源回收業、廢棄物清理業等項目，從事之主要業務相同；被告信禾公司、祥樺公司兩公司所設地址、負責人亦相同等情，有被告信禾公司、祥樺公司與捷禾公司之公司基本登記資料在卷可查（詳本院卷第43頁至第48頁），參以朱宥綻於108年曾以信禾公司及祥樺公司向佑民醫療社團法人佑民醫院承攬環境清潔工作，因公司經營不善無力繳納員工勞健保費，朱宥綻為向當時之業主請款而涉犯偽造私文書文書犯行，經臺灣臺中地方法院108年度中簡字第1325號刑事判決應執行有期徒刑4個月，如易科罰金，以1,000元折算一日等情，有原告提出該刑事判決影本在卷足參（詳本院卷第21頁至第27頁），由此足見被告信禾公司、祥樺公司、捷禾公司內部應均由朱宥綻負責經營管理而為實際負責人，朱宥綻得就被告各公司財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項為操控，依前揭說明，堪認被告各公司間之構成關係為具有「實體同一性」之同一雇主甚明。

4. 而朱宥綻既為被告信禾公司、祥樺公司、捷禾公司之實際負責人，參諸原告於110年10月1日向新竹縣政府提出勞資爭議調解時，以被告信禾公司為相對人，於調解時不爭執其於108年7月13日起任職於被告信禾公司，有新竹縣政府勞資爭議調解紀錄在卷可稽（詳本院卷第39頁至第40頁），並於本院111年8月15日言詞辯論期日自陳其於任職期間要求被告信禾公司為其投保勞保（詳本院卷第81頁），而經被告信禾公司為其投保在案等情，是故縱使依前所述世界健身公司的清潔工程最早是由祥樺公司承接，原告薪資多次由被告祥樺公司轉帳匯款予原告，然此情亦僅為朱宥綻利用其負責之同一事業下之不同公司所為之調度，難憑此遽認原告係為被告祥樺公司服勞務。嗣被告捷禾公司於109年10月28日經核准設立，於110年度承接世界健身公司的清潔工程，朱宥綻現亦

為被告捷禾公司之負責人，有被告捷禾公司公司登記資料在卷可查（詳本院卷第47頁至第48頁），是本院審酌本件勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件進行實質判斷，認本件原告應係受朱宥綻指示，自108年7月13日起為被告信禾公司服勞務，迄至被告捷禾公司於109年10月28日經核准設立，為配合世界健身公司新竹地區清潔工程改由被告捷禾公司承作，而改為被告捷禾公司服勞務，是原告係自108年7月13日起受僱於被告信禾公司，另自109年10月28日起受僱於被告捷禾公司乙節，洵堪認定。

(二)原告請求被告捷禾公司給付原告5月工資差額及加班費部分合計36,029元、原告7月工資差額及加班費部分合計19,692元，均為有理由：

1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給」；「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時」；「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假」；「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」，勞基法第24條第1項、第30條第1項、第37條第1項及第39條分別定有明文。

2.原告主張兩造間勞動契約約定工作內容是在新竹縣市地區的世界健身公司負責清潔工作，每日正常工作時間為早上8點到下午5點，每月底薪為27,000元，日薪為900元，時薪為112.5元，於108年7月13日至110年7月16日任職被告信禾公司、捷禾公司期間各月之應領工資如附表二所示，惟被告迄

今未依兩造間勞動契約給付原告5月工資即底薪27,000元及領班津貼2,000元、7月出勤16天工資合計14,400元，及按5月、7月休假日出勤及加班時數依法應給付原告之5月休假日出勤加班費5,292元、5月正常工作日加班費963元、7月休假日出勤加班費5,292元（詳如附表一所示）等情，業據其提出薪資明細表、薪資轉帳帳戶內頁為據（詳本院卷第29頁、第227頁至第280頁）。而依勞動事件法第35條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，本院前以111年10月11日竹北玉民簡111竹北勞簡11字第035875號函通知被告公司之實質負責人朱宥綻於本院111年10月27日言詞辯論期日提出原告自108年7月13日起至110年7月16日止任職被告公司期間之打卡資料、每月薪資統計表及實際發薪資料（詳本院卷第191頁至第192頁），惟迄至本案言詞辯論終結前，被告仍未陳報上開資料，是本院審酌勞動事件法第36條第5項規定之意旨，自堪認原告上開主張之事實為真。準此，110年5月、7月原告既係受僱於被告捷禾公司，其依兩造僱傭契約、勞基法第24條、第39條規定，請求被告捷禾公司給付原告5月工資差額及加班費部分合計36,029元、原告7月工資差額及加班費部分合計19,692元，自有理由。

(三)原告請求被告捷禾公司給付原告特別休假未休折算工資6,300元，為有理由：

1.按「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算」；「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、一年以上二年未滿者，七日。…」，勞基法第10條、第38條第1項第1款、第2款分別定有明文。又同法第38條第4項、第6項分別規定：勞工之特休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，

則於前揭勞基法106年1月1日施行後，如勞工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得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在，即應由雇主負舉證責任。

2. 原告主張其職離前尚有7天特休假未休，請求被告發給特休未休日數之折算工資6,300元。經查，原告係自108年7月13日起受僱於被告信禾公司，另自109年10月28日起受僱於被告捷禾公司，業如前述，而原告於本院111年8月15日言詞辯論期日到庭陳稱：「（法官問：你在109年在茂陞企業有限公司保勞保，當時勞保生效日為109年4月16日，退保日為109年5月22日，你實際有在該公司工作？）答：有，我當時在那邊上班，跟世界健身說我要離職休息，109年6月1日再回去上班」等語（詳本院卷第81頁），復參諸原告於108年7月13日至110年7月16日任職被告信禾公司、捷禾公司期間各月之應領工資如附表二所示，可知原告於109年3月至109年6月並無薪資收入，足見原告於109年3月至109年6月並未受僱於被告信禾公司，待109年7月始重新受僱於被告信禾公司，其工作年資中斷期間已逾3個月，則依勞基法第10條規定之反面解釋，原告前後工作年資應重行起算。

3. 而依勞基法第57條規定，勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。本件原告109年7月重新受僱於被告信禾公司，並於109年10月28日起受僱於被告捷禾公司，而被告信禾公司與被告捷禾公司為具有「實體同一性」之同一雇主，已如前述，是依上開規定，原告工作年資應併計兩公司工作年資。查原告自109年7月起受僱於被告信禾公司，迄自110年7月16日向被告捷禾公司提出離職，工作年資已逾一年，依勞基法第38條第1項第2款規定，被告捷禾公司應給予原告特別休假7日。而就原告此特別休假7日未休之主張，被告捷禾公司既未到庭亦未提出書狀就原告權利不存在乙節作何有利於己之陳述，以供本院審酌，自堪信

原告之主張屬實，則按原告之日薪計算，原告請求被告捷禾公司給付特休未休折算工資6,300元【計算式：(27,000÷30)x7日=6,300元】，核屬有據。

(四)原告請求被告信禾公司給付原告其所受二代健保費之不當得利16,181元、請求被告捷禾公司給付原告其所受二代健保費之不當得利8,826元，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無據：

1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條定有明文。查原告主張被告公司每月自原告薪水扣二代健保1,471元，原告在職期間共計20個月，共扣款29,420元，然被告公司並未向健保署繳納健保費，獲有29,420元之不當得利致原告受有損害等情，業據其提出薪資明細表為證，並經本院依職權向衛生福利部中央健康保險署查詢明確，有該署111年9月29日健保中字第1110116892號函一紙附卷可稽（詳本院卷第185頁）。而被告經合法通知，迄未到庭陳述，亦未提出書狀作何有利於己之聲明或陳述，以供本院審酌，則本院依調查證據之結果及斟酌全辯論意旨，自堪認原告之前開主張為真實。

2.而參諸原告於108年7月13日至110年7月16日任職被告信禾公司、捷禾公司期間各月之應領工資如附表二所示，可知原告於任職被告信禾公司期間，領有薪資共計11個月；原告於任職被告捷禾公司期間，領有薪資共計6個月（原告110年5月、7月工資未據被告捷禾公司給付），是被告信禾公司自原告薪資扣繳二代健保每月1,471元所受不當利益共計16,181元（計算式：1,471元x11個月=16,181元），被告捷禾公司自原告薪資扣繳二代健保每月1,471元所受不當利益共計8,826元（計算式：1,471元x6個月=8,826元）。準此，原告自得依民法第179條規定，請求被告信禾公司、被告捷禾公司返還前述不當得利之數額予原告；至原告逾此範圍之請求，自屬無據。

(五)原告請求被告信禾公司補提繳勞工退休金21,513元至原告於

勞工保險局之勞工退休金專戶；請求被告補提繳勞工退休金17,322元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由：

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，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條第1項規定，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。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號判決意旨參照）。

2.經查，原告係自108年7月13日起受僱於被告信禾公司，另自109年10月28日起受僱於被告捷禾公司，業如前述，而原告主張其於108年7月13日至110年7月16日任職被告公司期間各月之應領工資如附表二所示，核與其提出之薪資轉帳帳戶內頁所載大致相符，堪認屬實，而被告公司本應按月提繳每月工資百分之6之足額勞工退休金至原告勞工退休金專戶，然被告未曾依法為原告提繳勞工退休金，此有原告勞工退休金提繳異動查詢表影本及勞工退休金個人專戶明細資料在卷可稽（詳本院卷第41頁至第42頁），是原告依勞工退休金月提繳分級表所示提繳級距，請求被告信禾公司補提繳如附表二「應提繳工資」欄所示合計21,513元至其勞工退休金專戶；請求被告捷禾公司補提繳如附表二「應提繳工資」欄所示合計17,322元至其勞工退休金專戶，即為有據。

四、綜上所述，原告依兩造僱傭契約、勞基法第24條、第38條、

第39條、民法第179條，請求被告信禾公司給付原告16,181元，及自起訴狀繕本送達之翌日即111年11月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；請求被告捷禾公司給付原告70,784元，及自起訴狀繕本送達之翌日即111年7月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，另依勞退條例第31條第1項規定請求被告信禾公司應提撥21,513元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶；請求被告捷禾公司應提撥17,322元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求則無理由，應予駁回。

五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決主文第1項至第4項係既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依上開規定依職權宣告假執行，並宣告被告得預供擔保免為假執行。

六、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436條第2項、第385條第1項前段、第79條、第78條、第85條第1項前段、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　王佳惠

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　6　　日

書記官　黃伊婕

附表一：

加班年月	工資	休息日加班費	平日加班費	計算說明
110年5月	29,000元【計算式：底薪27,000元+領班津貼2,000元】	5,292元【計算式：〔休假日加班費一日1,323元（計算式：112.5×1.3	5月9日：774元【（計算式：112.5元×1.34×2+112.5元×1.68×2.5=774元）	5月休息日出勤4日（當日工作時數均以8小時計算），平日加班2日：5月9日工作時數12.5小時，加班時

		4×2+112.5×1.68×6=1,323）〕×4日=5,292元】	5月14日：963元【（計算式：112.5元×1.34×2+112.5元×1.68×3.5=963元	數4.5小時；5月14日工作時數13.5小時，加班時數5.5小時
110年7月	14,400元【計算式：日薪900元×16日=14,400元】	5,292元【計算式：1,323元×4日=963】	無	7月平日出勤16日，休息日出勤4日（當日工作時數均以8小時計算）

附表二：

年月	應領工資	應適用級距之月提繳工資	應提繳工資
108/07	17,970元	19,047元	1,143元
108/08	0元	1,500元	0元
108/09	29,920元	30,300元	1,818元
108/10	28,100元	28,800元	1,728元
108/11	39,100元	40,100元	2,406元
108/12	26,600元	27,600元	1,656元
109/01	28,811元	30,300元	1,818元
109/02	28,100元	28,800元	1,728元
109/03	0元	1,500元	0元
109/04	0元	1,500元	0元
109/05	0元	1,500元	0元
109/06	0元	1,500元	0元
109/07	34,128元	34,800元	2,088元
109/08	33,617元	34,800元	2,088元
109/09	39,700元	40,100元	2,406元
109/10	42,966元	43,900元	2,634元
被告信禾公司應提繳數額合計			21,513元
109/11	22,523元	23,100元	1,386元
109/12	47,517元	48,200元	2,892元
110/01	21,177元	22,000元	1,320元
110/02	38,731元	40,100元	2,406元
110/03	58,298元	60,800元	3,648元

（續上頁）

110/04	37,324元	38,200元	2,292元
110/05	35,255元	36,300元	2,178元
110/06	0元	1,500元	0元
110/07	19,692元	20,008元	1,200元
被告捷禾公司應提繳數額合計			17,322元