

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第167號

原告 吳瑄勻
訴訟代理人 陳欽煌律師
複代理人 劉維凡律師
王怡璇律師
訴訟代理人 吳哲華律師
被告 梁永福即運昌企業行

鴻運聯邦企業有限公司

法定代理人 簡金蓮
訴訟代理人 梁欣湄
共同
訴訟代理人 林宜儒律師
李慶榮律師
劉建畿律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告梁永福即運昌企業行或被告鴻運聯邦企業有限公司應提繳新臺幣84,188元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。如其中任一被告就應提繳之金額，為一部或全部之提繳時，其餘被告於該提繳範圍內同免其責任。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告連帶負擔新臺幣1,000元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣84,188元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

01 (一)原告自民國101年12月起受僱於被告梁永福即運昌企業行及
02 鴻運聯邦企業有限公司（下稱鴻運公司），擔任鼎金廠事務
03 員。被告2人所營事業相同、登記地址同一，被告梁永福與
04 鴻運公司負責人簡金蓮為夫妻關係，原告之工資、勞工退休
05 金係由被告梁永福給付及提繳，然鴻運公司對外皆稱原告為
06 其員工，被告等均使用相同之銷貨明細表、日報表、銷貨
07 單、勞動契約及工作規則等文件，足見運昌企業行及鴻運公
08 司實質上均為被告梁永福所控制，原告同受被告梁永福及鴻
09 運公司之指揮監督，被告2人均為原告之僱主。

10 (二)原告於111年3月9日接獲組長王貴花以LINE通知「老闆要我
11 轉達：請你明天開始不用再來上班了」，未提及任何理由，
12 被告終止勞動契約之意思表示欠缺法定事由，自不生終止勞
13 動契約之效力，兩造間僱傭關係繼續存在，原告在被告違法
14 解僱前，主觀並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，
15 堪認原告已將準備給付之事情通知被告，被告拒絕受領，應
16 負受領遲延之責，仍應給付工資予原告。原告於遭被告違法
17 解僱前6個月即110年9月至111年2月之工資分別為新臺幣(下
18 同)36,644元、36,456元、38,489元、40,556元、43,674
19 元、35,825元，平均工資為38,607元，被告應給付原告111
20 年3月至6月之工資共計154,428元（38,607元×4＝154,428
21 元），及自111年7月起至原告復職之日止，按月給付原告38,
22 607元。又被告自102年1月起至111年2月，將原告之薪資高
23 薪低報，短少提繳如附表一之所示之退休金合計84,188元，
24 又自111年3月至6月皆未提繳退休金合計9624元，合計應補
25 提繳93,812元，並自111年7月起應按月提繳2,406元至原告
26 之勞工退休金專戶。

27 (三)聲明：(1)確認原告與被告梁永福即運昌企業行及被告鴻運公
28 司間之僱傭關係存在。(2)被告梁永福即運昌企業行或被告鴻
29 運公司應給付原告154,428元，及自起訴狀繕本送達翌日起
30 至清償日止，按年息5%計算之利息，如其中一被告已履行
31 給付，他被告免給付之義務。(3)被告梁永福即運昌企業行或

01 被告鴻運公司應自111年7月1日起至原告復職之日止，按月
02 於次月5日給付原告38,607元，及自各期應給付日之翌日起
03 至清償日止，按年息5%計算之利息，如其中一被告已履行
04 給付，他被告免給付之義務。(4)被告梁永福即運昌企業行或
05 被告鴻運公司應提繳93,812元至原告於勞工保險局設立之勞
06 工退休金專戶，如其中一被告已履行給付，他被告免給付之
07 義務。(5)被告梁永福即運昌企業行或被告鴻運公司應自111
08 年7月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,406元至原告於
09 勞工保險局設立之勞工退休金專戶，如其中一被告已履行給
10 付，他被告免給付之義務。(6)原告願供擔保，請准宣告假執
11 行。

12 二、被告則以：

13 (一)鴻運公司與運昌企業行為集團企業，原告自到任時起即經鴻
14 運公司依勞動契約第1條第2點之規定調派至運昌企業行，原
15 告任職於運昌企業行期間，均由運昌企業行提繳原告之勞工
16 退休金，原告之人事考核亦均由鼎金廠組長王貴花進行初
17 核，梁永福複核，考核表標題記載鴻運公司、運昌企業行，
18 此係同屬集團企業，為便宜起見，採用格式共通之考核表，
19 原告仍由梁永福為監督考核，鴻運公司與原告間並無關於調
20 派期限或期滿後回任之約定，足見原告為運昌企業行之員
21 工。

22 (二)原告受僱於運昌企業行，擔任設址於高雄市○○區○○○路
23 00000號門市廠之銷售員，原告於111年2月間以「胡曜孺」
24 名義在臉書網站刊登販售中古汽車零件之廣告，訴外人曾宗
25 賢瀏覽該廣告後，以網路下單方式購買FOCUS 避震器1組共4
26 支，原告於111年2月12日上午8 時許上班後，即將門市內之
27 中古FOCUS 避震器4支打包裝箱，並於托運單填載收件人姓
28 名、電話、地址為「曾宗賢、0000000000、台南市○○區○
29 ○路000 號」，寄件人姓名、地址、電話則記載「胡曜孺、
30 大中一路111 號、0000000000（原告手機門號）」，委由嘉
31 里大榮貨運公司於同日13時許前來載運並送貨給收件人曾宗

賢，以此手法竊得運昌企業行所有之避震器4支（每支1500元）並販售予曾宗賢牟利。原告又於111年2月25日再度盜賣運昌企業行所有之葉子板、後視鏡、方向盤+方向燈各2個，被告運昌企業行遂依勞基法第12條第4項之規定終止與原告間之勞動契約，並請王貴花於111年3月9日將終止勞動契約之事由（即原告竊盜財物之情事）告知原告。

(三)被告運昌企業行為勉勵員工，除發放春節、端午及中秋等三節獎金外，又加發清明節、中元節及年度慰問金作為節慶獎金，該等獎金與三節獎金之性質相同，依勞基法施行細則第10條第3款規定，均非屬勞基法所稱之工資，且勞動契約第13條第2項亦明定視營運狀況發給節慶獎金，足見節慶獎金並非原告給付勞務之對價，不得列入工資範圍。另原告所領取之業績獎金（後改稱紅利獎金），係被告運昌企業行於每月3日結算前一月份之獲利情形，提撥盈餘12%，按各門市之銷售佔比與員工之職階，分配給各門市員工，與原告給付之勞務多寡或銷售績效無關，乃被告運昌企業行為激勵員工士氣所為之恩惠性給與，亦不得列為工資，被告運昌企業行並無將原告之月退休金高薪低報之情事。

(四)聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保免於假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第49頁）：

(一)原告自101年12月5日起於高雄市○○區○○路00000 號門市廠（下稱鼎金廠）擔任銷售員。

(二)原告以「胡曜孺」名義在臉書網站刊登販售中古汽車零件之廣告，訴外人曾宗賢以網路下單方式向「胡曜孺」購買FOCUS避震器1組共4支，原告於111年2月12日上午8時許將運昌企業行所有之FOCUS避震器1組4支打包裝箱，並於托運單填載「收件人姓名、電話、地址為曾宗賢、0000000000、台南市○○區○○路000 號，寄件人姓名、地址、電話為『胡曜孺』、大中一路111號、0000000000（原告手機門號）」，委由嘉里大榮貨運公司於同日13時許前來載運並送貨給收件

01 人曾宗賢，而將上開避震器販售予曾宗賢，並由曾宗賢將價
02 金匯入原告帳戶。

03 四、兩造爭執事項：

04 (一)原告受僱於何人？

05 (二)被告終止勞動契約是否合法？

06 (三)原告之薪資結構為何？原告請求被告補提勞工退休金差額是
07 否有理？

08 五、本院之判斷：

09 (一)原告受僱於何人？

10 (1)按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動
11 之工作年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。又隨著經
12 濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基
13 於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
14 展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避上開
15 法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概
16 念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契
17 約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢
18 勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或
19 事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質
20 實施者之控制從屬關係而為定。諸如：以彼等間營業狀態、
21 業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務上有無實質
22 支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有無持續性地
23 給予指導、建議、指示並對受操控公司具有實質影響力，進
24 而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面
25 向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具
26 有單一性，而適度擴張上開勞基法之雇主概念，且為保障勞
27 工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防
28 止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目
29 的，於計算勞工工作年資時，非不得將其受僱於「現雇主」
30 法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一
31 性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原

則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨）。

(2)原告主張其受僱於被告2人；被告則以鴻運公司與運昌企業行為集團企業，原告自到任時起即經鴻運公司依勞動契約第1條第2點調派至運昌企業行，原告任職於運昌企業行期間，均由運昌企業行提繳原告之勞工退休金，人事考核亦均由鼎金廠組長王貴花進行初核，梁永福複核，鴻運公司與原告間並無調派期限或期滿後回任之約定，原告為運昌企業行之員工等語置辯。經查，依被告鴻運公司提出其與原告簽訂之勞動契約，鴻運公司並稱其係依該勞動契約第1條第2點規定將原告調派至運昌企業行等語，足認原告係與被告鴻運公司成立勞動契約。被告鴻運公司雖辯稱其已將原告調派至運昌企業行云云。然原告於鼎金廠擔任銷售員所使用之銷貨明細表、日報表、銷貨單均署名為鴻運公司（勞專調卷第189至209頁、第217、221頁）；且依被告陳稱：鴻運公司負責人簡金蓮與運昌企業行負責人梁永福為夫妻，兩間企業之廠區位置均相同，鼎金廠的訂單收入均記載為鴻運公司的銷貨明細，小港廠則登記為運昌企業行的收入等語（本院卷第84頁）；另依證人王貴花證稱：伊為鴻運公司鼎金廠員工，與原告是鼎金廠的同事，伊是原告主管，3月9日下班時，老闆梁永福叫伊通知原告不要來上班，伊不知道鼎金廠隸屬於哪一家公司，伊同事有些在運昌，有些是在鴻運，伊等都是在鴻運的體系裡面，伊也不知道伊隸屬於哪一家公司，在伊認知老闆就是梁永福等語（本院卷第84至87頁）。由上可知，被告2人為家族企業，所營事業及廠區位置相同，並於廠區內共同使用或混用員工，實際經營者均為梁永福，原告於鼎金廠擔任銷售員，該廠營收歸屬鴻運公司，另小港廠之營收則歸屬運昌企業行，足徵被告2人之營業、財務及人事管理均共通，屬實質同一性之事業，自不得拘泥於原告係由何人投保勞、健保或提撥勞工退休金而僅作形式認定。再依勞動契約第1條第2點規定：「乙方（原告）應接受甲方（鴻運公司）之監督指揮，擔任下列之職務：…2. 依甲方經營之需

要，另為適當之派任、兼任或轉調企業體內之其他職務。」
（勞專調卷第225至229頁），然被告本有共用或混用員工之情形，即使原告之主管王貴花亦無法分辨其為何人員工，鴻運公司亦未舉證其將原告調派至運昌企業行，縱使鴻運公司有權調派原告至關係企業任職，然在未經原告同意轉換雇主前，鴻運公司與原告間之僱傭關係並不因其將原告調派至運昌企業行而當然終止。從而，原告主張被告2人具實體同一性，其係受僱於被告2人，堪以採信。

(二)被告終止勞動契約是否合法？

(1)原告主張其於111年3月9日接獲組長王貴花以LINE通知「老闆要我轉達：請你明天開始不用再來上班了」，未提及任何理由，自不生終止勞動契約之效力。經查，被告於111年2月間發現原告有盜賣公司貨物之行為（詳如後述），即由員工梁欣湄於同年3月4日向鼎金派出所報案，此有該所受（處）理案件證明單可按（勞專調卷第183頁）。而依證人王貴花結證稱：原告3月8日下班時，跟伊說要到鼎金派出所做筆錄，所以原告3月9日請假沒有上班，3月9日下班時，老闆叫伊通知原告不要來上班，伊打電話給原告說『你偷東西，老闆一定有證據，你要跟老闆認錯，你如果認錯的話，老闆會原諒你，你拿多少錢就賠錢給老闆，但原告不承認，我就說如果你不承認的話，老闆就請你做到今天為止，明天以後不用再來上班』，伊與原告通話時，有提到是因為原告偷東西，老闆才請他不用來上班，原告就不承認等語（本院卷第85至89頁）。是原告因遭被告提出竊盜告訴，於111年3月8日前往鼎金派出所製作筆錄，被告於翌日（9日）指示原告主管王貴花通知原告，以原告竊盜公司財物為由予以解僱，即已明確告知解僱事由，原告主張遭被告不具理由解僱云云，並無可採。

(2)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。其立法目的係以勞工之不當行為致雇主身體、人格、財產與事業單

位團體秩序維護之利益受有損害，為保障雇主之利益，而賦予雇主不經預告終止契約之權利，故所稱情節重大，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱之。經查，原告就其於111年2月12日在鼎金廠竊得運昌企業行所有之FOCUS避震器1組4支，販售予訴外人曾宗賢之情，並不爭執，惟否認於111年2月25日再度盜賣運昌企業行所有之葉子板、後視鏡、方向盤+方向燈（下稱系爭貨物）之事實，辯稱系爭貨物乃顧客事後追加購買，為便宜行事乃未將系爭貨物登載於銷貨單，事後方於銷貨單上以手寫註記，原告已於111年3月17日將系爭貨物貨款14,000元匯入鴻運公司負責人簡金蓮帳戶等語，並提出銷貨單、匯款紀錄及原告與買受人之對話紀錄（本院卷第65、67、103、139至140頁）為證。查依原告與系爭銷貨單買受人杜杜於臉書通訊之對話紀錄，可知雙方當初並非約定在系爭貨物所在之鼎金廠交貨，而係約定在高雄市○○區○○路000號原告友人之店址交貨，嗣買受人要求改以貨運方式交付，然原告仍不直接由鼎金廠出貨，仍請被告之貨運司機將系爭貨物載送至其友人上開店址存放後再出貨予杜杜，此舉顯然違反常情；又依原告所提銷貨單，電腦打字之貨物價格合計12,000元，原告手寫註記之系爭貨物價格合計14,000元（本院卷第65頁），合計26,000元，然依上開臉書對話紀錄，杜杜於111年2月27日將貨款2萬元轉帳予原告，同年2月28日將尾款11,500元轉帳予原告，貨款合計31,500元，較銷貨單之金額多出5,500元，原告稱5,500元係杜杜拜託伊去找零件的酬勞等語（本院卷第159頁），然原告就此未能舉證以實其說，尚難逕予採信；再者，原告不請買受人將貨款直接匯入被告帳戶，而係匯入其私人帳戶，且原告於111年2月

28日即將貨款收齊，卻延至其因盜賣貨物遭被告於同年3月8日提告、同年3月9日解僱後之同年月17日始將系爭貨物之貨款14,000元匯入鴻運公司負責人帳戶（本院卷第67頁），在在均啟人疑竇，縱認原告未盜賣系爭貨物，亦有以多報少從中賺取差價5,500元之情。是原告於111年2月12日盜賣被告所有之FOCUS避震器1組4支，又於同年月25日銷售系爭貨物時以多報少從中賺取差價，顯已違反勞工應忠實履行勞務給付之義務，兩造間彼此信賴之誠信基礎及緊密關係已難維持，實難期待被告採用解僱以外方式繼續其僱傭關係，原告前揭行為違反勞動契約及工作規則，情節重大，被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，應屬適法。原告主張被告解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在，即非有理。

(3)兩造間之勞動契約既於111年3月9日合法終止，原告請求被告給付契約終止後至復職日止之工資及按月提繳勞工退休金至其退休金專戶，即乏依據，不應准許。

(三)原告之薪資結構為何？原告請求被告補提退休金差額是否有理？

(1)按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院109年度台上字第1745號判決意旨），而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準（最高法院106年度台上字第2679號判決意旨）。次按勞工

與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。其立法理由為：勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。是勞工本於勞動關係自雇主處受領者，即推定為工資，雇主如予以否認，應由雇主負舉證之責。

- (2)查原告之薪資結構包含基本薪俸、春節獎金、業績（紅利）獎金、清明獎金、端午節金、全勤（到勤獎勵）、中元節金、中秋節金、年度慰問金，此有原告之薪資單可按（勞專調卷第65至117頁）。被告辯稱春節、端午、中秋等三節獎金及清明節、中元節、年度慰問金等節慶獎金均非原告給付勞務之對價，業績獎金（紅利獎金）則係被告於每月3日結算前一月份之獲利，提撥盈餘12%，按各門市之銷售佔比及

員工之職階，分配給各門市員工，與原告勞務多寡或銷售績效無關，乃被告為激勵員工所為之恩惠性給與，均不得列為工資等語。經查，依原告之薪資單所載，被告於102年12月至103年9月，發給原告年度慰問金2,800元、春節節金2,800元（2個月）、清明節金3,356元（2個月）、端午節金3,356元（2個月）、中元節金3,283元（2個月）、中秋節金787元；103年10月至104年6月，發給原告中秋節金3,283元、年度慰問金3,283元（2個月）、春節節金3,283元（2個月）、清明節金3,283元（2個月）、端午節金3,283元（2個月）；104年7月至105年6月，發給原告中元節金2,548元（2個月）、中秋節金2,548元（2個月）、年度慰問金2,548元（2個月）、春節節金2,548元（3個月）、清明節金2,548元、端午節金4,048元（2個月）；105年7月至106年6月，發給原告中元節金4,048元（2個月）、中秋節金4,048元（2個月）、年度慰問金4,048元（2個月）、春節節金2,548元（3個月）、清明節金2,548元、端午節金4,048元（2個月）、春節節金1,547元（2個月）、清明節金3,047元、端午節金3,047元（2個月）；106年7月至107年6月，發給原告中元節金3,047元（2個月）、中秋節金3,047元（3個月）、年度慰問金3,047元（2個月）、春節節金2,056元（6個月）；107年7月至108年3月，發給原告中元節金2,056元（2個月）、中秋節金2,056元（3個月）、年度慰問金2,056元、中秋節金956元（108年1月）、春節節金956元、清明節金956元，自108年4月起即未再發給任何節慶獎金及年度慰問金。上開節慶獎金及年度慰問金均於每年固定給付，顯然在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價。且原告於103年3月至同年6月之基本薪俸均為19,200元，加計各項節金3,356元後之薪資為每月22,556元；103年7月至104年6月之基本薪俸均為19,273元，加計各項節金、年度慰問金3,283元後之薪資同為每月22,556元；104年7月至105年4月之基本薪俸均為20,008元，加計各項節金、年度慰問金2,54

8元後之薪資亦為每月22,556元；105年5月至同年12月之基本薪俸均為18,508元（低於基本工資20,008元），加計各項節金、年度慰問金4,048元後之薪資仍為每月22,556元；106年1月至同年2月之基本薪俸均為21,009元，加計春節節金1,547元後之薪資仍為每月22,556元；106年3月至同年12月之基本薪俸均為19,509元（低於基本工資21,009元），加計各項節金、年度慰問金3,047元後之薪資仍為每月22,556元；107年1月至同年12月之基本薪俸均為20,500元（低於基本工資22,000元），加計各項節金、年度慰問金2,056元後之薪資仍為每月22,556元；108年1月至3月之基本薪俸均為21,600元（低於基本工資23,100元），加計各項節金956元後之薪資仍為每月22,556元。是103年3月至108年3月間無論被告以何獎金、年度慰問金名義給付，原告之薪資均為22,556元，迨至108年1月起基本工資調整為23,100元後，始自108年4月起調整基本薪俸為23,100元，並取消各項節金及年度慰問金之給付。足見被告為減少退休金之提撥及規避平均工資之計算，乃將原告勞務給付之對價巧立名目以各項節金、年度慰問金之名義分散給付，各項節金及年度慰問金實質上應為原告提供勞務之對價，自屬工資之一部。被告另辯稱業績獎金（紅利獎金）係被告於每月結算前一月份之獲利，提撥盈餘12%分配給各門市員工，與原告勞務多寡或銷售績效無關，屬恩惠性之給與云云，然被告並未舉證證明該業務獎金（紅利獎金）確係按其所述之方式計算發放，自難信實。從而依勞動事件法第37條之規定，自應推定業務獎金（紅利獎金）為原告因工作而獲得之報酬。

- (3)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

01 害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符
02 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
03 。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休
04 金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財
05 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
06 ；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
07 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最
08 高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。查原告任
09 職期間之工資（含基本薪俸、全勤或到勤獎勵、加班費、各
10 項節金、年度慰問金、業務或紅利獎金）應如原告起訴狀附
11 表二「約定薪資」欄所示，被告應提撥如附表二「應提繳退
12 休金」欄所示之金額至原告於勞保局之退休金專戶，然被告
13 僅提繳如附表二「實際提繳退休金」欄所示之金額，短少提
14 撥如附表二「短繳勞工退休金」欄所示合計84,188元之勞工
15 退休金，原告請求被告應補提繳勞退休金差額84,188元至原告
16 之勞工退休金專戶，尚無不合，應予准許。

17 六、綜上所述，原告請求被告梁永福即運昌企業行或被告鴻運公
18 司應提繳84,188元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專
19 戶，如其中一被告已履行給付，他被告免給付之義務，為有
20 理由，應予准許；請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被
21 告給付勞動契約終止後至復職日止之工資及按月提繳勞工退
22 休金至其退休金專戶，則無理由，應予駁回。又本判決第1
23 項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事
24 件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並諭知被告
25 得預供擔保免為假執行。至原告其餘假執行之聲請，則因該
26 部分訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
28 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

30 中 華 民 國 112 年 5 月 24 日
31 勞動法庭法官 鍾淑慧

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 112 年 5 月 24 日

05 書記官 蔡蓓雅