

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第221號

原告 鄭心祐

訴訟代理人

(法扶律師) 謝昀蒼律師

被告 典倫國際有限公司

法定代理人 余典倫

訴訟代理人 陳宥森

被告 欣民國際有限公司

法定代理人 留郁森

訴訟代理人 黃茱筑

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國113年6月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應各給付原告新臺幣（下同）陸萬元，及自民國（下同）112年4月26日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。如其中任一被告為給付，其餘被告在其給付金額範圍內，同免給付義務。

被告應各提繳伍萬零玖佰壹拾陸元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金專戶。如其中任一被告為提繳，其餘被告在其提繳金額範圍內，同免提繳義務。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告典倫國際有限公司、欣民國際有限公司各負擔十分之一，原告負擔十分之八。

本判決第一項得假執行，但被告典倫國際有限公司、欣民國際有

01 限公司如以陸萬元供擔保後，得免為假執行。

02 本判決第二項得假執行，但被告典倫國際有限公司、欣民國際有
03 限公司如以伍萬零玖佰壹拾陸元供擔保後，得免為假執行。

04 原告其餘假執行之聲請駁回。

05 事實及理由

06 壹、程序方面：

07 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之
08 基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
09 此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。經查，
10 本件原告起訴時訴之聲明第一項為：「被告等應各給付原告
11 602,808元，及自112年4月26日起至清償日止，按週年利率
12 百分之五計算之利息。如其中任一被告為給付，其餘被告在
13 其給付金額範圍內，同免給付義務。」等語（見本院卷一第
14 11頁），嗣原告於審理中變更第一項聲明為：「被告等應各
15 給付原告599,878元，及其中537,926元部分自112年4月26日
16 起至清償日止，其中61,952元部分自追加起訴狀繕本送達之
17 日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。如其
18 中任一被告為給付，其餘被告在其給付金額範圍內，同免給
19 付義務。」等語（見本院卷一第63頁），原告上開所為，符
20 合上開規定，自應准許。

21 貳、實體方面：

22 一、原告主張：原告自109年6月1日起，受僱於被告典倫國際有
23 限公司（下稱被告典倫公司），擔任人資專員，惟被告典倫公
24 司遲至同年12月21日始為原告投保勞工保險，嗣又於111年8
25 月5日，未經原告同意將原告之勞工保險改以具有實質上同
26 一雇主關係之被告欣民國際有限公司（下稱被告欣民公司）
27 投保。又兩造間約定之每月工資應為60,000元，被告公司等
28 竟自111年9月起即短付原告工資，被告公司等之實質負責人
29 丙○○竟於111年12月20日以簡訊不實指稱原告2個月未到公
30 司上班云云，又不實稱兩造間為合作關係、股東關係云云，
31 而片面終止兩造間僱傭契約，並將原告於111年12月23日辦

01 理退保，被告公司等之解僱顯然違法，嗣後並拒絕原告繼續
02 提供勞務。原告乃於112年4月18日以存證信函通知被告公司
03 於112年4月14日終止兩造間勞動契約，並依勞基法第19條、
04 第22條第2項前段、第38條第4項、勞工退休金條例第12條第
05 1項、第31條第1項等規定，請求被告等應不真正連帶給付原
06 告110年11、12月、111年1、2月及9至11月短付之工資差
07 額、111年12月之工資、自112年1月1日起迄112年4月14日
08 止之工資、應休未休特休假之折算工資、資遣費等共537,926
09 元及應提繳自110年至112年未足額提繳及未提繳之勞工退休
10 金共64,882元至原告勞工退休金專戶，及請求被告欣民公司
11 應發給非自願離職證明書。另外，原告於任職期間之111年1
12 0月21日，自工作場所返回住所途中，因發生交通事故而受
13 有職業傷害，依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1款規
14 定，請求被告公司等補償原告所支出之醫療費用61,952元。
15 併聲明：(一)被告等應各給付原告599,878元，及其中537,926
16 元部分自112年4月26日起至清償日止，其中61,952元部分自
17 追加起訴狀繕本送達之日起至清償日止，均按週年利率百分
18 之五計算之利息。如其中任一被告為給付，其餘被告在其給
19 付金額範圍內，同免給付義務。(二)被告等應各提繳64,882元
20 至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金專戶。如其中任一被
21 告為提繳，其餘被告在其提繳金額範圍內，同免提繳義務。
22 (三)被告欣民公司應開立非自願離職證明書予原告。(四)第一項
23 請求，請依職權宣告假執行。

24 二、被告辯稱：原告自109年6月1日起即為被告典倫公司及被告
25 欣民公司之委任經理人，雙方為委任關係，並非僱傭關係，
26 此可由設立公司之辦公處所、所需員工、申請電話均由原告
27 負責，原告在聘請會計前負責發放薪水、辦理員工勞健保加
28 保、原告上下班不需打卡、原告並無固定薪資，完全係依公
29 司利潤表計算等情可證，故本件並不適用勞基法相關規定，
30 則原告請求積欠工資及短付工資、職災補償，及依據勞基法
31 計算之30日特別休假工資，於法均屬無據。又被告本無依勞

01 工退休金條例為原告提繳退休金之義務，僅基於感謝原告管
02 理公司之付出，而自110年3月起為原告按月提繳一定金額之
03 勞工退休金，原告本件請求顯然傷害彼此情誼並違反誠信原
04 則。再者，因原告以2個月未上班，故被告於111年12月20日
05 已終止雙方的委任契約，自無原告所稱於112年4月終止勞動
06 契約之可言。併聲明：(一)原告之訴駁回。(二)願供擔保請准宣
07 告免為假執行。

08 三、本院判斷如下：

09 (一)被告兩家公司具有不真正連帶債務關係

- 10 1. 為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟
11 發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不
12 法之目的，應將相同事業主所成立具有「實體同一性」的公
13 司行號，都視為勞工之雇主，同負對勞工的勞動契約義務
14 (包括給付薪資、資遣費、退休金等義務在內)，且於具有
15 實體同一性的各公司行號間，成立不真正連帶債務。
- 16 2. 查被告典倫公司、被告欣民公司法定代理人雖有不同，但均
17 設於同一地址，實際上均從事人力派遣業務，又據被告典倫
18 公司訴訟代理人甲○○陳稱：「兩家我是出資的，管理從頭
19 到尾都是原告。用兩家公司名稱只是跟廠商營業接洽往來使
20 用」等語（見本院卷一第133頁），且依被告欣民公司訴訟
21 代理人乙○○於112年1月11日接受勞動檢查時所述，兩家公
22 司在營運上均有視為一體的情形（見本院限閱卷），故應認
23 定被告兩家公司具有實體同一性。依照前述說明，對於原告
24 的勞動契約義務負有不真正連帶責任。

25 (二)兩造間屬於勞動契約關係

- 26 1. 勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之
27 關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，
28 此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之
29 勞工，通常具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性之特
30 徵。又勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區
31 別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組

01 織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性
02 質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判
03 斷。如仍具從屬性，縱其部分職務具有獨立性，仍應認定屬
04 勞雇關係。

05 2. 原告主張自109年6月1日起，受僱於被告擔任人資專員，雙
06 方為勞動契約關係等情，業據其提出110年1月起至111年12
07 月薪資資料、請假卡、勞保投保資料、勞工退休金提繳資料
08 等為證。依照薪資資料即每月支出證明單上「科目」一欄都
09 記載「薪資」一詞，被告欣民公司轉帳資料「業務別」一欄
10 也記載「薪資」一詞（見本院卷一第27至34頁）；另外依照
11 請假卡所載，原告自110年6月起至111年8月，如有請假均需
12 填寫請假卡（見本院卷一第43至44頁），而被告典倫公司、
13 被告欣民公司也先後從109年12月21日起至111年12月23日止
14 為原告投保勞工保險（見本院卷第21至22頁），並從110年3
15 月起至111年12月止，先後為原告提繳勞工退休金（見本院
16 卷一第45至47頁）。而且，依照原告111年8月至11月出勤紀
17 錄所載，原告如有出勤也需打卡上下班（見本院卷二第17至
18 20頁）。再者，依照被告所提出的LINE對話紀錄（見本院卷
19 一第145至467頁），原告雖有如被告所指負責設立公司之辦
20 公處所（見本院卷一第219、305至313頁）、招募員工（見
21 本院卷一第235、243、245、249頁）、申請電話（見本院卷
22 第225、227、229、243、253頁）、製作合約書（見本院卷
23 一第235頁）、整理薪資（見本院卷一第263、267、269、27
24 3頁）等各項業務，但均向被告公司兩位訴訟代理人報告或
25 請示核准，而其每月「預支」也都需被告欣民公司訴訟代理
26 人乙○○回覆同意後才能請會計放款，被告典倫公司訴訟代
27 理人甲○○也於LINE對話紀錄上稱原告為「高級主管」（見
28 本院卷一第181頁），由上足證兩造間具有人格從屬性、經
29 濟從屬性及組織從屬性，自屬於勞動契約性質。

30 3. 被告雖抗辯雙方為合夥股東，原告自109年6月1日起即為被
31 告典倫公司及被告欣民公司之委任經理人，雙方為委任關係

01 等情，但被告所提出的「股東共同經營合夥契約書」、「勞
02 務承攬合約書」均屬於空白契約，未經原告或被告簽名用印
03 （見本院卷二第37至43頁），自無法認定雙方已成立契約。
04 此外，前述雙方LINE對話紀錄雖有多次提到「預支」、「利
05 潤表」一語，但被告並無法舉證是「預支紅利（分紅）」，
06 也無法證明是依「利潤表」作為原告每月領取報酬的依據，
07 ，此部分也無法為被告有利之認定。故被告抗辯兩造間屬於
08 委任關係云云，仍缺乏證據證明，尚難採信。

09 (三)兩造間勞動契約已經被告於111年12月20日合法終止

- 10 1. 勞基法第12條第1項第6款規定，勞工無正當理由繼續曠工三
11 日，或一個月內曠工達六日為由，雇主無須預告即得終止與
12 勞工間之勞動契約。
- 13 2. 依原告所提出且認定可信之111年8月至11月出勤紀錄所載
14 （見本院卷二第57、61至64頁），原告自111年9月15日後至
15 同年11月底止，均未出勤上班，換言之，已缺勤2個半月。
16 又依原告提出且認定可信的請假卡所載，原告僅請假至111
17 年8月31日止（見本院卷一第43至44頁），顯見原告自111年
18 9月15日起即未出勤上班也未請假，自屬無故曠職情形，故
19 被告典倫公司負責人丙○○於111年12月20日以簡訊通知原
20 告「因為你已經兩個月沒有到公司上班，在此跟你解除合作
21 關係」，此有原告提出的手機簡訊截圖可稽（見本院卷一第
22 35頁），自應認定被告已經合法終止兩造間勞動契約。從
23 而，兩造勞動契約既已於111年12月20日消滅，原告再主張
24 「於112年4月18日以存證信函通知被告公司於112年4月14日
25 終止兩造間勞動契約」云云，自不發生任何效力。

26 (四)就原告請求積欠工資部分

- 27 1. 原告主張被告公司與原告約定每月薪資為60,000元，扣除勞
28 保自付額後，被告公司每月至少應給付原告59,202元等情，
29 業據其提出自110年1月至000年0月間支出證明單及轉帳資
30 料，每月「薪資」大多領取59,202元可證（見本院卷一第27
31 至33頁）。

01 2. 原告主張被告公司於110年11月僅給付52,246元、短付6,956
02 元，同年12月僅給付52,493元、短付6,709元、於111年1月
03 僅給付56,596元、短付2,606元，111年2月僅給付44,202
04 元、短付15,000元等情，有前述支出證明單及轉帳資料可
05 稽，而被告也未能提出工資清冊以供本院核對，依法自應認
06 定原告所主張者為真實，故被告自應補給原告短付工資共3
07 1,271元。

08 3. 至於111年9月，被告係給付原告29,289元，因被告於該月份
09 僅上班至9月14日，有前述出勤紀錄表可稽，故原告僅得領
10 取27,628元（ $59202 \times 14 / 30 = 27628$ ），原告尚溢付1661元。
11 另外，111年10月、11月、12月（至20日經被告合法終止契
12 約為止），原告均未提供勞務，屬無故曠職狀態，自無從領
13 取薪資，而被告仍溢付10月24,639元、11月31,190元，以上
14 共計溢付57,490元。而被告典倫公司負責人丙○○於111年1
15 2月20日以簡訊通知原告終止勞動契約時，也一並告知「然
16 後會計沒有收到通知導致作業疏失，故多發兩個月佣金給
17 你，請你於三日內返還佣金」，此有前述原告提出的手機簡
18 訊截圖可稽（見本院卷一第35頁），

19 4. 從而，原告雖得請求被告補給短付工資共31,271元，但被告
20 實際上已經溢付工資57,490元，故經計算後，被告仍溢付工
21 資26,219元，原告自無從再請求被告給付短付工資。

22 5. 此外，兩造間勞動契約既經被告於111年12月20日合法終
23 止，被告自無繼續給付工資的義務，故原告請求被告給付自
24 111年12月21日起至112年4月14日止之工資，自屬無據。

25 (五)就原告請求特休假之折算工資部分

26 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
27 依下列規定給予特別休假：五、五年以上十年未滿者，每年
28 十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為
29 止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
30 數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為
31 其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1、4、6項

01 定有明文。

02 2. 次按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
03 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
04 數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之
05 特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得
06 之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月
07 正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細
08 則第24條之1第2項亦有明文。

09 3. 原告主張其受僱於被告公司等逾2年，被告公司等從未依法
10 給予特別休假，此由前述請假卡所載原告除病假及喪假外，
11 均僅得請事假一節，即可證明。而被告也未能舉證明確有給
12 予原告特別休假天數，依照前述說明，自應以原告所主張者
13 為真實。從而，原告主張於受僱期間依法共應有30日之特別
14 休假均未休假，故請求被告公司依法發給特別休假之折算工
15 資共60,000元(計算式： $2,000 \times 30 = 60,000$)，自應准許。

16 (六)請求資遣費及非自願離職證明書部分

17 1. 查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
18 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
19 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
20 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個
21 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
22 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
23 休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求
24 雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。而原告是經被告
25 依勞基法第12條第1項第6款事由終止勞動契約之情形，已如
26 前述，非屬上述法條所列事由，自不得請求雇主即被告給付
27 資遣費。

28 2. 再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
29 其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投
30 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基
31 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一

01 離職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。
02 查本件原告是經被告依勞基法第12條第1項第6款事由終止勞
03 動契約之情形，已如前述，不符合上述發給非自願離職證明
04 書的要件，故原告此部分請求，無法准許。

05 (七)原告請求應補提繳64,882元至原告之勞工保險局勞工退休準
06 備金專戶部分

07 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，
08 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為勞工退
09 休金條例第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得
10 低於勞工每月工資百分之六。前項規定月提繳工資分級表，
11 由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞退條例第6條
12 第1項、第14條第1項、第5項分別定有明文。又雇主未依
13 本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有
14 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第31條第1
15 項亦有明定。

16 2. 原告主張被告公司等自110年3月起始依法為原告提繳勞工退
17 休金，且每月均未依原告工資足額提繳，則被告公司等未依
18 法提繳及不足額提繳之原告勞工退休金合計共64,882元（如
19 起訴狀附表2所載）等情，有原告勞工退休金個人專戶明細
20 資料可稽（見本院卷一第45至47頁）。惟如前所述，原告已
21 經被告於111年12月20日合法終止勞動契約，被告自無繼續
22 給付提繳勞工退休金的義務，故原告請求被告提繳自111年1
23 2月21日起至112年4月14日止之退休金，自屬無據。從而，
24 原告自不得請求111年12月21日至31日之勞退休金差額1294
25 元（ $3648 \times 11 / 31 = 1294$ ），另112年1月至4月份也均無從請求
26 提繳勞工退休金。

27 3. 以上，原告得請求被告提繳之勞工退休金金額應為50,916元
28 （00000-0000-0000-0000-0000-0000）。

29 (八)原告請求職業災害補償61,952元部分

30 1. 原告主張於任職期間之111年10月21日，自工作場所返回住
31 所途中，因發生交通事故而受有職業傷害，依勞基法第59條

01 第1款規定，請求被告公司等補償原告所支出之醫療費用61,
02 952元等情。

03 2. 惟如前所述，依原告所提出之111年8月至11月出勤紀錄所載
04 (見本院卷二第61至64頁)，原告自111年9月15日後至同年
05 11月底止，均未出勤上班，已缺勤2個半月。換言之，111年
06 10月21日原告既未出勤，自無所稱「自工作場所返回住所途
07 中受有職業傷害」可言。何況，通勤災害是否屬於職業災
08 害，近年實務上也多有採否定見解。故原告此部分請求，無
09 法成立。

10 五、綜上所述，本件原告等人依勞基法第38條、勞工退休金條例
11 第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告應不真正連帶
12 給付特休未休工資6萬元，及自112年4月26日起至清償日
13 止，按年息百分之五計算之利息，暨為原告補提繳50,916元
14 至其於勞工保險局之勞工退休金個人專戶部分，為有理由，
15 應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

16 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
17 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
18 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
19 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據
20 上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原
21 告敗訴部分，其假執行之聲請已經失去依據，應併予駁回。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
23 與判決結果無涉，不再一一論述。

24 八、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 113 年 7 月 3 日

26 勞動法庭 法官 劉以全

27 以上正本係照原本作成

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 113 年 7 月 3 日

31 書記官 許慧禎

