

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第273號

原告 吳博陞

訴訟代理人 許碧真律師

被告 友友實業股份有限公司

法定代理人 潘仁德

被告 觀海樓旅店股份有限公司

法定代理人 潘仁德

被告 友萊實業有限公司

設臺北市○○區○○街○○○號○至○樓
及○○之○號○樓之○

法定代理人 潘仁德

共同

訴訟代理人 連元龍律師

張人志律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年6月15日言
詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告友萊實業有限公司應給付原告新臺幣伍萬肆仟元，及自民國
一〇八年十月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
息。

被告觀海樓旅店股份有限公司應提繳新臺幣貳拾伍萬肆仟玖佰陸
拾柒元至原告勞工保險局設立之勞工退休金專戶內。

被告友萊實業有限公司應提繳新臺幣壹仟陸佰壹拾捌元至原告勞
工保險局設立之勞工退休金專戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告友萊實業有限公司負擔百分之六十，餘由原告負

擔。

本判決第一項得假執行，但被告友萊實業有限公司如以新臺幣伍萬肆仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項、第三項得假執行，但被告觀海樓旅店股份有限公司、友萊實業有限公司如分別以新臺幣貳拾伍萬肆仟玖佰陸拾柒元、壹仟陸佰壹拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明：(一)被告友友實業股份有限公司（下稱友友公司）、友萊實業有限公司（下稱友萊公司）應連帶給付原告新臺幣（下同）378,001元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告友友公司、觀海樓旅店股份有限公司（下稱觀海樓公司）應連帶提繳289,069元至勞工保險局設立之原告個人退休金帳戶；(三)被告友友公司、友萊公司應連帶提繳22,598元至勞工保險局設立之原告個人退休金帳戶；(四)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國109年6月4日具狀變更聲明為：(一)被告友友公司、友萊公司應連帶給付原告378,001元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告友友公司、觀海樓公司應連帶提繳254,967元至勞工保險局設立之原告個人退休金帳戶。(三)被告友友公司、友萊公司應連帶提繳18,795元至勞工保險局設立之原告個人退休金帳戶。(四)願供擔保，請准宣告假執行。有民事辯論意旨狀在卷可稽（見勞訴卷第469頁），核原告所為變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

01 (一)被告友友公司於84年間設立，經營旅館業，之後陸續於87年
02 設立被告觀海樓公司、於88年設立被告友萊公司，負責人均
03 為潘仁德，且被告友友公司、友萊公司、觀海樓公司對外之
04 公開網站或對內之管理均以友友商務飯店集團之名義為之，
05 並以被告友友公司為集團總管理公司，設置總管理處，負責
06 管理旗下所有連鎖飯店員工之聘僱、調派、薪資數額之決定
07 及統一給付、請假或休假、出缺勤管理、離職、職務執行之
08 流程等，故被告觀海樓公司、友萊公司之人事、業務等，均
09 從屬於被告友友公司，人事、會計、財務等資源亦為共用，
10 皆由被告友友公司統籌處理，則被告觀海樓公司、友萊公司
11 雖為不同法人格，但實際上等同為同一僱主之不同事業單
12 位，故被告友友公司亦為原告實際之僱主。

13 (二)原告於95年9月7日經被告友友公司總管理處面試後予以雇
14 用，並派任至其旗下連鎖之被告觀海樓公司擔任經理，兩造
15 約定每月薪資為40,000元，且於每月10日匯款至原告設於新
16 光銀行之薪資轉帳帳戶，至96年7月調薪為每月50,000元，
17 至96年12月調薪為每月55,000元，至97年1月調薪為60,000
18 元，至99年1月調薪為65,000元。嗣被告友友公司總管理處
19 於107年2月27日發布公告表示原告自107年3月1日起降調至
20 友萊店即被告友萊公司擔任值班副理，並調降原告薪資為4
21 5,000元，原告不同意提出異議，並於107年3月間向新北
22 市政府勞工局申請勞資爭議調解，潘仁德方口頭承諾以補貼名
23 義給付原告每月短少之薪資20,000元，但要求原告必須向新
24 北市政府勞工局撤回勞資爭議調解，並至被告友萊公司任
25 職；後原告依約為之，然被告友友公司、友萊公司卻未給付
26 原告每月短少之薪資20,000元。

27 (三)被告友萊公司於108年5月26日結束營業，原告因此遭資遣，
28 惟被告友友公司、友萊公司尚未給付原告107年3月1日起至1
29 08年5月間每月短少之薪資20,000元，合計300,000元（計算
30 式：20,000×15=300,000）。又被告友友公司要求所有員工
31 依發布之「友友企業集團S.O.P作業流程」執行職務，且原

01 告上班須簽到，休假、調班須得到許可，每月領取固定薪
02 資，且薪資係基於勞務給付取得，自與被告友友公司、友萊
03 公司間有經濟上及人格上之從屬性，足證兩造間為僱傭關
04 係；兩造雖有簽立委任契約書，然係因被告友友公司、友萊
05 公司為規避勞工局之裁罰所為。再者，被告觀海樓公司以友
06 友商務飯店集團名義在公開網站招募員工，聯絡地址為被告
07 友友公司之地址，且被告友萊公司計算原告資遣費所依年
08 資，係自原告任職於被告觀海樓公司之日即95年9月7日起計
09 算至被告友萊公司解散後之108年5月27日，顯見被告友萊公
10 司已承認原告之年資應與被告觀海樓公司合併計算，則原告
11 自得依勞動基準法（下稱勞基法）第57條規定請求12年年資
12 之特休未休工資，而依勞基法第38條規定，原告應有特休36
13 日，依勞基法施行細則第24條之1第2項規定計算，被告友友
14 公司、友萊公司應給付原告特休未休工資78,001元（計算
15 式： $65,000 \div 30 \times 36 = 78,001$ ）。

16 (四)原告自受僱於被告友友公司、觀海樓公司、友萊公司，被告
17 友友公司、觀海樓公司、友萊公司為原告投保勞工保險（下
18 稱勞保）及提繳勞工退休金時即有高薪低報之情，致原告受
19 有勞工退休金短少提繳之損失，是被告友友公司及觀海樓公
20 司應連帶提繳254,967元、被告友友公司及友萊公司應連帶
21 提繳18,795元至勞工保險局設立之原告個人退休金專戶。

22 (五)並聲明：

- 23 1.被告友友公司、友萊公司應連帶給付原告378,001元，及自
24 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
25 息。
- 26 2.被告友友公司、觀海樓公司應連帶提繳254,967元至原告之
27 勞工退休金專戶。
- 28 3.被告友友公司、友萊公司應連帶提繳18,795元至原告之勞工
29 退休金專戶。
- 30 4.願供擔保，請准宣告假執行。

31 二、被告則以：

01 (一)被告友友公司係經營位於臺北市○○路00號2至8樓之「友友
02 飯店」，被告觀海樓公司則經營位於新北市○○區○○路
03 0段000號3至12樓之「觀海樓旅店」，被告友萊公司經營位
04 於臺北市○○街00○0號1至7樓及23之1號5樓之1之「友萊大
05 飯店」，三者為法人格各自獨立不同之個體，各自經營不同
06 之飯店，經營地點完全不相同，亦無上下從屬關係。又原告
07 自95年9月7日起任職於被告觀海樓公司，擔任經理，負責總
08 管觀海樓旅店之經營及事務，工作地點均在觀海樓旅店，至
09 107年3月1日轉至被告友萊公司任職，擔任副理，負責管理
10 友萊大飯店，工作地點均在友萊大飯店，且原告於任職被告
11 觀海樓公司及友萊公司期間均未曾參與或處理友友飯店之事
12 務，是原告確無受僱於被告友友公司之事實，被告友友公司
13 自非原告之實際雇主。再者，被告友友公司從未設置任何總
14 管理處，更非集團總公司，被告友友公司、觀海樓公司、友
15 萊公司有各自飯店之業務與人事，且均由各飯店自己負責，
16 並非由被告友友公司負責，故被告觀海樓公司、友萊公司自
17 無從屬於被告友友公司之情形，當不能僅因被告友友公司為
18 集團第一家成立之公司，即認被告友友公司為集團總公司。
19 是原告空言主張被告友友公司應與被告觀海樓公司、被告友
20 萊公司各自負連帶責任，自非可採。

21 (二)原告原受委任為觀海樓旅店之經理，負責主管觀海樓旅店之
22 業務，然表現不如預期，導致觀海樓旅店虧損多年，原告身
23 為經營負責主管，卻未能提出相當對策或改善方式，使觀海
24 樓旅店之虧損情形不斷持續，顯然不適任此職務，被告觀海
25 樓公司遂決意與原告終止契約關係，惟董事長潘仁德與總經
26 理石翊壯考量原告年齡稍長，謀職不易，願再給予原告於集
27 團內其他公司工作之機會，遂決定聘任原告於友萊大飯店擔
28 任副理主管，每月酬勞則降為45,000元；原告初始雖因對轉
29 職薪資不如預期而於107年3月14日向新北市政府勞工局聲請
30 有關工資之勞資爭議調解，然經向原告說明後，原告已欣然
31 接受而於107年3月22日向新北市政府勞工局撤回有關工資之

01 勞資爭議案件，並載明「勞資雙方達成協議」，足見原告對
02 於轉職至被告友萊公司及每月薪資45,000元確已同意，方簽
03 署載明「乙方（即原告）每月酬勞依公司內部規定，乙方瞭
04 解並同意。」之委任契約，及就載有每月薪資45,000元之員
05 工薪資明細簽名確認，並持續工作長達1年3個月，直至友萊
06 大飯店停業為止，均無任何異議，原告雖主張被告友萊公司
07 有承諾每月額外補助薪資20,000元，惟未舉證以實其說，並
08 不可採。

09 (三)原告前後擔任觀海樓旅店之經理、友萊大飯店之副理，各是
10 以「經理人」身分，與被告觀海樓公司、友萊公司係成立委
11 任關係，且原告對其所管業務，有獨立裁量權，並有代表公
12 司對外決定業務與簽名簽約之權利，足證原告對於勞務提供
13 有高度自主權，絕非一般僱傭關係所能達成，當屬具獨立裁
14 量權之委任關係。又原告於說明請假原委或簽署請假單後，
15 無須經上級主管批示或核准，即知原告得自由決定提供勞務
16 之時間，非從屬於雇主，核屬委任關係甚明。從而，原告既
17 屬「委任關係」之經理人，而非僱傭關係，即非勞基法第2
18 條第1款所稱之勞工，自無勞基法或勞工退休金條例（下稱
19 勞退條例）之適用。再者，原告係於107年3月1日方至被告
20 友萊公司任職，原告自不得向被告友萊公司請求12年年資之
21 特休；況原告於被告友萊公司之每月薪資為45,000元，非6
22 5,000元，縱有給付特休工資之必要，亦應以45,000元計
23 算，不容原告灌水主張。

24 (四)原告與被告觀海樓公司間係委任關係，自非勞退條例第3條
25 所稱之勞工，而無勞退條例有關提撥規定之適用。至於被告
26 觀海樓公司歷年來自願為原告提撥，僅係雇主單方面恩惠給
27 予，並非義務，自不得以此認定被告觀海樓公司有短少提撥
28 之情事。又原告與被告友萊公司間亦係委任關係，亦無勞退
29 條例有關提撥規定之適用，不得認定被告友萊公司有短少提
30 撥之情事；況原告於被告友萊公司任職之每月薪資為45,000
31 元，並非65,000元，故原告以65,000元計算每月應提撥勞工

01 退休金之數額，實有不當。

02 (五)並聲明：

03 1.原告之訴駁回。

04 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事項：（見勞訴卷第467頁）

06 (一)被告友友公司、觀海樓公司、友萊公司之負責人均為潘仁
07 德。

08 (二)原告於95年9月7日起至107年2月底止工作地點均在被告觀海
09 樓公司，職稱為經理；嗣107年2月27日「友友商務飯店集團
10 總管理處公告」（下稱系爭公告）將原告降調為友萊店值班
11 副理，於107年3月1日交接完成。原告並與被告友萊公司簽
12 立「委任契約書」。

13 (三)原告自95年9月7日起每月薪資為40,000元；96年7月起為每
14 月為50,000元；96年12月起為每月為55,000元；97年1月起
15 每月為60,000元；99年1月起每月為65,000元，上開薪資均
16 於每月10日以轉帳方式匯入原告薪資帳戶內；自107年3月原
17 告任職被告友萊公司起，每月入帳薪資則為45,000元。

18 (四)被告觀海樓公司於95年9月11日起為原告勞工保險投保單
19 位，各月份投保薪資如原告民事起訴狀附表2「原申報月提
20 繳工資欄」所載（見勞訴卷第15-16頁）；被告友萊公司於1
21 07年3月1日起至108年5月27日止為原告之勞工保險投保單
22 位，以每月43,900元為原告投保。

23 (五)被告友萊公司於108年5月26日結束營業而資遣原告，並以95
24 年9月7日至108年5月27日之年資計算原告之資遣費、平均薪
25 資則為45,000元，共給付原告資遣費270,000元。

26 四、得心證之理由：

27 (一)原告於觀海樓旅店、友萊大飯店任職期間，係屬委任關係或
28 僱傭關係？

29 1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當
30 事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在
31 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契

約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。③組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。因此，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。是判斷契約之性質是否屬於勞動契約，應著眼給付義務實際情形，非單依契約名稱，且因判斷是否為勞動契約，應斟酌前開各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷，縱部分因素有些微偏離，仍不影響其為勞動契約之認定。

2. 本件原告主張兩造間為僱傭關係乙節，為被告否認，並抗辯原告於觀海樓旅店、友萊大飯店均擔任「經理」、「副理」一職（因原告爭執雇主包含被告友友公司，故此處先以觀海樓旅店、友萊大飯店稱之），屬委任關係而非僱傭關係，並提出原告於107年3月1日簽立之「委任契約書」為證（見勞訴卷第223頁）。然查，原告於95年間任職於觀海樓旅店時，兩造並未簽立書面契約，於107年3月1日至友萊大飯店就職時，始簽立委任契約書，然斯時之契約關係應如何定性，仍應以原告給付義務之實際情形認定，而不得單憑107年3月間簽訂「委任契約書」之名稱，即驟認原告任職期間

均屬委任關係。而本件被告於答辯狀中自陳，係因觀海樓旅店持續虧損，故將原告調至友萊大飯店任職（見勞訴卷第179-180頁），並調降原告之薪資為45,000元，而依系爭公告之內容亦記載「觀海樓店經理吳博陞降調友萊店值班副理乙職」（見勞訴卷第113頁），足見被告確實將原告納入公司組織體系中，並對原告有高度指揮監督權限，原告於人格、經濟、組織上均從屬於被告，應屬僱傭關係甚明。被告雖抗辯原告之職稱為「經理」、「副理」，而屬委任關係云云，然被告並未舉證原告經過被告觀海樓公司或友萊公司之董事會或股東依公司法第29條第1項第2、3款之規定程序就任，則原告是否為公司法第29條所稱之「經理人」，已屬有疑，則被告單以原告之職稱即主張與原告間為委任關係，顯屬速斷。再者，被告雖辯稱原告對其所管業務有獨立裁量權，並有代表公司對外決定業務與簽名之權力，並提出原告簽名之合約為憑（見勞訴卷第363-388頁），然被告所提出之合約雖可看出確由原告代表觀海樓旅店與各旅行社簽約，然此無非為原告執行其業務內容而已，尚無從據此證明原告具有獨立之裁量權限而不具從屬性，是被告前開所辯均屬無據，原告於任職觀海樓旅店、友萊大飯店期間，應屬僱傭關係下之勞工乙節，堪以認定。

(二)原告於觀海樓旅店、友萊大飯店任職期間，其雇主是否包括被告友友公司？

原告主張被告友友公司於84年間設立，為集團總管理公司，旗下有數間旅館，負責人均係潘仁德，故被告友友公司與被告觀海樓公司、友萊公司雖為不同法人格，但實際上為同一雇主之不同事業單位，均為原告之實際雇主云云；然此為被告否認，並抗辯：被告友友公司經營「友友飯店」，被告觀海樓公司經營「觀海樓旅店」、被告友萊公司經營「友萊大飯店」，三者均為獨立法人格，並無從屬於被告友友公司，被告友友公司亦無設置總管理處云云。經查：被告友友公司、觀海樓公司、友萊公司為各自獨立之法人，其公司名

01 稱、營業所在地、組織型態、資本數額等均不相同乙節，有
02 被告友友公司、觀海樓公司、友萊公司之公司變更登記表、
03 旅館業登記證等件在卷可憑（見勞訴卷第165-174頁、第189
04 -193頁），足見被告三間公司間並無總機構與分支機構之關
05 係，形式上非屬同一事業。而原告任職被告觀海樓公司期
06 間，其勞工保險之投保單位為被告觀海樓公司，經降調至被
07 告友萊公司後，另與被告友萊公司簽立委任契約書，投保單
08 位則改為被告友萊公司，此有委任契約書、原告之勞工個人
09 專戶明細資料等在卷可憑（見勞訴卷第131-142頁、第223
10 頁），益證原告之僱傭契約係先後成立於被告觀海樓公司、
11 友萊公司間，則依契約之相對性，應認原告於觀海樓旅店任
12 職期間之雇主為被告觀海樓公司，於友萊大飯店任職期間之
13 雇主即為被告友萊公司。原告徒以系爭公告以「友友商務飯
14 店集團總管理處」為名，即主張被告友友公司為友友商務飯
15 店集團之總公司，既為被告否認，而原告亦未能舉證以實其
16 說，難認其主張為可採。從而，原告主張於被告觀海樓公
17 司、友萊公司任職期間，雇主均包含被告友友公司乙節，不
18 足採信，為無理由。

19 (三)原告請求短少薪資300,000元，有無理由？

20 原告主張於107年3月1日降調至被告友萊公司後，被告友萊
21 公司未得其同意將薪資由65,000元調降為45,000元，經原告
22 向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，潘仁德口頭承諾補
23 貼原告每月短少之薪資20,000元，原告因此撤回勞資爭議調
24 解，但被告友萊公司卻未依約給付短少薪資，自應予補足云
25 云。然上開情節為被告友萊公司否認，並以前詞置辯。按當
26 事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事
27 訴訟法第277條前段定有明文。本件原告遭調職至被告友萊
28 公司後，因薪資調降為45,000元，曾向新北市政府勞工局申
29 請勞資爭議調解乙節，固有新北市政府之開會通知單、勞資
30 爭議調解申請書等在卷可憑（見勞訴卷第211-217頁），惟
31 原告於107年3月22日以「勞資雙方達成協議」為由，具狀撤

01 回申請，亦有撤回申請書1份附卷可佐（見勞訴卷第221
02 頁），觀諸上開撤回申請書上，並未載明兩造達成協議之內
03 容為何，則原告主張潘仁德口頭承諾補貼原告每月薪資20,0
04 00元乙節，是否為真，已非無疑；再者，上開撤回申請書係
05 107年3月22日簽立，而被告友萊公司於108年5月26日始結束
06 營業資遣原告，足徵原告於撤回勞資爭議申請後，仍在被告
07 友萊公司任職長達1年2月，期間被告友萊公司均以月薪45,0
08 00元支付原告，而原告於上開期間均未證明其曾提出異議，
09 卻於離職後之108年9月12日始具狀提出本件告訴（見民事起
10 訴狀之本院收狀戳，勞訴卷第9頁），倘被告友萊公司確有
11 積欠原告每月20,000元之薪資，原告為何遲至108年9月間始
12 提起訴訟，亦與常理有違。是原告既未能舉證證明被告友萊
13 公司允諾補貼每月薪資20,000元此一有利於己之事實，則原
14 告此部分主張亦難憑採，為無理由。

15 (四)原告請求特休未休工資78,001元，有無理由？

- 16 1.按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經
17 濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其
18 不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於
19 「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有
20 「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠
21 實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨
22 參照）。
- 23 2.本件原告主張被告觀海樓公司、友萊公司實質上為同一雇
24 主，故原告之年資應予併計等語，固被告所否認。然查，原
25 告自95年9月7日起任職於被告觀海樓公司，嗣107年2月27
26 日，經被告以系爭公告將原告調職至被告友萊公司，並於10
27 7年3月1日生效，同時原告之勞工保險亦轉投保至被告友萊
28 公司；而被告觀海樓公司、友萊公司之負責人均為潘仁德，
29 依公司變更登記表所載，被告觀海樓公司之董事為潘仁德、
30 潘仁成、潘宜青，監察人為石翊妝；被告友萊公司之董事為
31 潘仁德，股東則為石翊妝、潘仁成，兩間公司所營事業均為

旅館業（見勞訴卷第169-174頁），顯然被告觀海樓公司、友萊公司應屬關係企業，原告主張被告觀海樓公司、友萊公司為實質上同一雇主，當屬可採。佐以，被告友萊公司於計算原告之資遣費時，就原告之年資亦併計原告任職於被告觀海樓公司時之年資，即以95年9月7日起算至108年5月27止，此有被告友萊公司員工資遣費發放清冊1紙附卷可憑（見勞訴卷第225頁），益證原告主張被告觀海樓公司、友萊公司為實質上同一雇主，其年資應予併計乙節，堪已採信。

- 3.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工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所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。本件原告於離職前之月薪為45,000元，業據本院認定如前，故原告之一日工資為1,500元【計算式：45,000÷30=1,500】，而原告主張於106年9月7日起至107年9月6日止及107年9月7日起至108年5月26日止，各有18日之特別休假未休，則原告依勞基法第38條第4項之規定請求被告友萊公司給付特休假未休工資54,000元【計算

式： $36 \times 1,500 = 54,000$ 】，為有理由，逾此範圍之請求則屬無據，不應准許。

(五)原告請求提繳勞工退休金差額之部分，有無理由？

- 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6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。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。
- 2.本件原告與被告觀海樓公司間為僱傭關係，被告觀海樓公司自應按原告每月工資6%，提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶內；而被告觀海樓公司於原告任職期間未依附表一所示應申報月提繳工資欄所示之金額，足額為原告提繳勞工退休金，致原告受有附表一勞工退休金短繳之差額欄所示之損害，原告依勞退條例第31條第1項之規定，請求被告觀海樓公司就不足金額共計289,069元補繳至原告勞工退休金專戶，自屬有據；而被告觀海樓公司於本院審理程序中，業已補繳34,102元，是原告請求被告觀海樓公司補提繳差額254,967元至其勞工退休金專戶內，為有理由，應予准許。
- 3.至原告請求被告友萊公司補提繳18,795元至其勞工退休金專戶內部分，因原告任職於被告友萊公司時之工資為45,000元，業據本院認定如前，則依勞工退休金月提繳工資分級表所示（見勞訴卷第229-231頁），原告之月提繳級距應為45,800元，月提繳勞工退休金應為2,748元，然被告友萊公司107年3月至108年4月間，每月僅提繳2,634元（見勞訴卷第141-142頁），每月短繳114元；另108年5月被告友萊公司應提繳之金額為2,393元【計算式： $2,748 \div 31 \times 27 = 2,393$ 】，而被告友萊公司已提繳2,371元（見勞訴卷第235頁），短少提撥22元，故被告友萊公司共計短少提繳1,618元，從而，原

告請求被告友萊公司提繳1,618元至原告勞工退休金專戶，
為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第38條第4項、勞退條例第31條第1項之規定，請求被告友萊公司給付特休假未休工資54,000元及自起訴狀繕本送達翌日即108年10月4日起（見勞訴卷第157頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另請求被告觀海樓公司提繳254,967元、被告友萊公司提繳1,618元至原告勞工退休金專戶等，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。另被告友友公司非屬原告之雇主，業如前述，故原告請求被告友友公司分別與被告觀海樓公司、友萊公司連帶負清償責任，則屬無據，應予駁回。

六、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項分別定有明文。查本院為被告觀海樓公司、友萊公司敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免為假執行。另原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 7 月 10 日
勞動法庭 法 官 陳威帆

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 109 年 7 月 10 日
書記官 黃文芳

附表一：（民國/新臺幣）

期間	約定月	原申報月	應申報月	每月已提繳	每月應提繳	勞工退休金
----	-----	------	------	-------	-------	-------

(續上頁)

01

	工資	提繳工資	提繳工資	勞工退休金	勞工退休金	短繳之差額
95年9月	40,000	16,500	40,100	660	1,925	1,265
95年10月 至96年6月	40,000	16,500	40,100	990	2,406	12,744
96年7月 至11月	50,000	17,280	50,600	1,037	3,036	9,995
96年12月	55,000	17,280	55,400	1,037	3,324	2,287
97年1月 至98年12月	60,000	17,280	60,800	1,037	3,648	62,664
99年1月 至12月	65,000	17,280	66,800	1,037	4,008	35,652
100年1月 至5月	65,000	17,880	66,800	1,073	4,008	14,675
100年6月 至8月	65,000	21,000	66,800	1,073	4,008	8,805
100年9月 至101年3月	65,000	21,000	66,800	1,260	4,008	19,236
101年4月 至102年3月	65,000	24,000	66,800	1,440	4,008	30,816
102年4月 至7月	65,000	30,300	66,800	1,818	4,008	8,760
102年8月 至12月	65,000	33,300	66,800	1,998	4,008	10,050
103年1月 至3月	65,000	36,300	66,800	2,178	4,008	5,490
103年4月 至6月	65,000	38,200	66,800	2,292	4,008	5,148
103年7月 至9月	65,000	40,100	66,800	2,406	4,008	4,806
103年10月至 12月	65,000	42,000	66,800	2,520	4,008	4,464
104年1月 至107年2月	65,000	43,900	66,800	2,634	4,008	52,212
被告觀海樓公司於審理中補提繳之金額						34,102
合計						254,967

03

附表二：（民國/新臺幣）

(續上頁)

01

期間	約定月 工資	原申報月 提繳工資	應申報月 提繳工資	每月已提繳 勞工退休金	每月應提繳 勞工退休金	勞工退休金 短繳之差額
107年3月 至108年4月	45,000	43,900	45,800	2,634	2,748	1,596
108年5月1日 至27日	45,000	43,900	45,800	2,371	2,393	22
合計						1,618