臺灣臺北地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第136號

原　　告　賴顥宸

被　　告　靜花信用股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

靜花有限公司

000000000000000000

共　　同

法定代理人　桶谷靜宏（OKETANI SHIZUHIRO）

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年6月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告靜花信用股份有限公司應給付原告新臺幣肆萬伍仟零壹拾柒元。

被告靜花有限公司應給付原告新臺幣肆萬伍仟零壹拾柒元。

前二項之給付，如任一被告已對原告為全部或一部給付時，其餘被告於該給付範圍內同免責任。

被告靜花信用股份有限公司應提繳新臺幣壹萬貳仟元至原告設立於勞工保險局之勞工退休金專戶。

被告靜花有限公司應提繳新臺幣壹萬伍仟伍佰柒拾貳元至原告設立於勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告靜花信用股份有限公司負擔百分之三十八，被告靜花有限公司負擔百分之四十，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但如被告靜花信用股份有限公司、靜花有限公司以新臺幣肆萬伍仟零壹拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項得假執行。但如被告靜花信用股份有限公司以新臺幣壹萬貳仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第五項得假執行。但如被告靜花有限公司以新臺幣壹萬伍仟伍佰柒拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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者，或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款自明。本件原告前請求被告靜花信用股份有限公司（下稱靜花信用公司）、被告靜花有限公司（下稱靜花公司，與靜花信用公司合稱為本件被告）應給付原告新臺幣（下同）12萬3,516 元（見本院卷第18頁），嗣最終減縮部分請求給付之項目並變更為不真正連帶債務，且將給付勞工退休金部分改請求提繳至原告設於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶（下稱原告勞退專戶）後，聲明更為：㈠被告靜花信用公司應給付原告6 萬元，被告靜花公司應給付原告6 萬元；㈡第一項聲明，任一被告已為給付時，就其給付範圍內其餘被告免為給付；㈢被告靜花信用公司應提繳1 萬5,000 元至原告勞退專戶；㈣被告靜花公司應提繳1 萬5,572 元至原告勞退專戶（見本院卷第345 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之前開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：其前於民國108 年12月12日經本件被告法定代理人桶谷靜宏面試通過，由被告靜花信用公司以每月20日給付月薪3 萬6,000 元受僱在址設臺北市○○區○○路00號B2（店名：日本料理三角）之餐廳工作，復於109 年1 月起加薪為4 萬5,000 元，再自同年11月起至址設臺北市○○區○○○路0 號2 樓48櫃位（店名：三角鰻魚）新開立之餐廳擔任店長（下稱系爭契約）。詎本件被告自110 年3 月起即多次拖欠薪資遲延發放，甚或未予給付，其遂於同年5 月28日向

桶谷靜宏為於當月底終止系爭契約之意思表示，更於110 年6 月間申請紓困補助時，方知其自109 年11月起改由被告靜花公司任勞工保險投保單位，惟本件被告法定代理人均為桶谷靜宏，其全依桶谷靜宏指示處理各項事務，109 年11月以降不僅至三角鰻魚店鋪擔任店長，仍會至日本料理三角店鋪幫忙，故本件被告應全為實質上同一雇主，其應得向本件被告請求110 年5 月積欠之薪資4 萬5,000 元1 次即足，也因桶谷靜宏曾要其在工作群組上宣告全體員工特別休假10日，縱無該等宣告，其亦得依勞動基準法規定申請特別休假而可請求共10日特休未休折算工資1 萬5,000 元。另被告靜花信用公司、靜花公司各未提繳1 萬5,000 元、1 萬5,572 元至其勞退專戶，其亦得請求伊等補提繳之。爰依系爭契約之法律關係，及勞工退休金條例第6 條、第14條第1 項、第31條第1 項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告靜花信用公司應給付原告6 萬元，被告靜花公司應給付原告6 萬元；㈡第一項聲明，任一被告已為給付時，就伊給付範圍內其餘被告免為給付；㈢被告靜花信用公司應提繳1 萬5,000 元至原告勞退專戶；㈣被告靜花公司應提繳1 萬5,572 元至原告勞退專戶。

二、本件被告則以：伊等不否認兩造間曾成立系爭契約，約以月薪4 萬5,000 元由原告至各店鋪幫忙或擔任店長，惟原告自109 年11月起即改受僱於被告靜花公司起更改上班地點，故應僅有被告靜花公司負薪資給付義務，且薪資金額係以員工實際上班日數計算予以調整，倘每月工作日數不夠會予扣除（但受最低基本工資之限制），若時數高於約定時數則改以加班費計算，故110 年5 月所欠工資應未達4 萬5,000 元，且應扣繳原告之勞、健保自負額1,764 元。又伊等否認有何曾要求原告宣布全體員工均具10日特別休假之作為，也因兩造約定將每年國定假日加總後分配於每月各10日（計算後更多給14日休假），故無再提供特別休假之情形，但同意依勞動基準法規定給付折算工資。至勞工退休金提繳應係主管機

關方能處理，非原告所得請求等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由

㈠原告主張其自108 年12月12日起受僱於被告靜花信用公司，且自109 年1 月起約定月薪4 萬5,000 元，且曾至日本料理三角、三角鰻魚任職或擔任店長等事實，為被告所不爭，並有原告玉山商業銀行帳戶與中國信託商業銀行帳戶之歷史交易明細、勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料表、本件被告給與明細書、經濟部商工登記公示資料查詢結果、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、勞保與就保及健保資料查詢結果、勞保局保險費暨滯納金繳款單、打卡紀錄等附卷可稽（見本院卷第23頁至第57頁、第75頁至第93頁、第103 頁至第105 頁、第115 頁至第133 頁、第149 頁至第234 頁），是此部分事實，首堪認定。

㈡本件被告應具實質同一性：

1.按雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，此觀勞動基準法第2 條第2 款甚明。復企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家庭企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷（最高法院109 年度台上字第690 號判決要旨參照）。又基於勞動基準法第1 條第1 項所揭櫫規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的，避免雇主利用法人之法律上型態規避法規範以遂行不法目的，是計算勞工退休年資時，應得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於現雇主法人有「實體同一性」之原雇主僱傭期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100 年度台上字第1016號判決要旨參照）。易言之，隨現代經濟發展，企業規模擴

大，以多元化角度集團營運邁進之情形比比皆是，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，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，應適度擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利；此際，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人併考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，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，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年度台上字第652 號判決要旨可資參照）。

2.觀之本件被告公司基本登記資料所示（見本院卷第87頁至第93頁），伊等經營項目大致相合，法定代理人亦屬同一且均代表日商株式會社しずはな，衡酌伊等同不否認係為展店、變更原告上班地點所為，辦理會計事務者均為同間會計師事務所（見本院卷第270 頁至第272 頁），又據原告勞保與就保、健保資料查詢結果（見本院卷第219 頁至第234 頁），確於109 年11月11日即同時由被告靜花信用公司退保、被告靜花公司任投保單位且投保薪資別無不同之情事，輔以歷來給與明細書各類項目完全相合（見本院卷第187 頁至第207 頁），堪認無論被告靜花信用公司或靜花公司，均係由擔任負責人之桶谷靜宏運籌帷幄並實際控制，本件被告間之法人格顯已形骸化而無自主權，當有實質同一性，為保障勞工權利，不僅於計算原告年資之際應將兩間公司任職期間合併計算，考以勞動基準法第2 條第2 款雇主定義，本件被告均應負系爭契約雇主之責，自不待言。

3.本件被告雖辯稱原告於109 年11月前係由被告靜花信用公司僱傭、自109 年11月以後則由被告靜花公司僱傭，而經原告

同意由被告靜花公司重新締結另一勞動契約云云，惟此乃原告所否認（見本院卷第271 頁），當由伊等就此負舉證責任。本件被告雖欲以被告靜花信用公司與靜花公司任原告投保單位之投保期間不同為據（見本院卷第347 頁），但姑不論該等行徑是否業侵蝕勞保財務、有無成立業務登載不實之違法手段，邇來我國中小型企業負責人供未實際任職親友掛名投保勞健保，抑或使用不同公司行號任投保單位之情形屢見不鮮，未必反應勞動契約真實狀況；復衡諸常情，基於勞雇雙方間信用、關係密切，果若變更當事人一方將涉及契約義務履行之可能性，多會以書面或其餘方式留存相關證據資料，惟本件被告於言詞辯論終結前全未提出任何證據以實其說，是伊等此部分抗辯，自不足採。

㈢原告應得請求110 年5 月積欠工資3 萬4,517 元：

1.按工資應全額直接給付勞工，報酬應依約定之期限給付之，勞動基準法第22條第2 項前段，民法第486 條前段各有明文。再當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。另當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認，同觀民事訴訟法第279 條第1 項與第3 項、第280 條第1 項自悉。

2.被告抗辯每月薪資金額實係以實際上班日數計算，倘未達一定日數將予扣除部分日數工資等情，同為原告於本院中陳稱：確係依上班實際日數計算薪資，當時約定每月至少應工作160 小時、每小時可領得281.25元，而其110 年5 月工作總時數為129 小時，故應可請求3 萬6,281 元等語在案（見本院卷第272 頁），揆之前開規定，既與被告抗辯內容相合，

本院自應以兩造主張之計算方式認定110 年5 月積欠工資金額，合先敘明。

3.原告主張其於110 年5 月工作總時數為129 小時之事實，業經其提出打卡紀錄為佐（見本院卷第211 頁至第217 頁），且為本件被告所不爭執（見本院卷第272 頁），則依兩造上開不爭執之內容，彼等既約定原告每月上班160 小時可獲4 萬5,000 元薪資，相當於每小時281.25元（計算式：45,000 ÷ 160 ＝281.25），而原告於110 年5 月實際上班時數乃129 小時，則其應可領取3 萬6,281 元（計算式：129 × 281.25≒36,281，元以下均四捨五入），但其既同意扣除勞健保自負額1,764 元（見本院卷第347 頁），則其應得向本件被告請求3 萬4,517 元（計算式：36,281－1,764 ＝34,517）。

㈣原告應可請求特別休假未休折算工資1 萬500 元：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6 個月以上1 年未滿者，應給予3 日之特別休假，繼續工作1 年以上2 年未滿者，應給予7 日之特別休假；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，此觀勞動基準法第38條第1 項第1 款與第2 款、第4 項前段自明。又依本法第38條第1 項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作6 個月以上1 年未滿者，為取得特別休假權利後6 個月之期間，勞動基準法施行細則第24條第2 項第1 款定有明文。另勞動基準法第38條第4 項所定雇主應發給工資之基準，係按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發，而所定1 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，同自勞動基準法施行細則第24條之1 第2 項即悉。據上，計算特休未休之發給工資基準，如為計月者，應指為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，至為明灼。

2.原告雖主張兩造間曾約定特別休假共10日，但為本件被告所否認（見本院卷第273 頁），又其亦不否認未能找到斯時宣布之證據資料，則此部分主張，自屬無由。然參勞動基準法前開法定之特別休假規定，依同法第1 條揭櫫乃勞動條件最低標準，原告當得依勞動基準法特別休假相關規定請求未休折算工資，應無疑義。而兩造不否認原告係自108 年12月12日起受僱於本件被告（見本院卷第273 頁），固對系爭契約終止日有所爭論，但全未表示於110 年6 月間仍繼續存在之情形（見本院卷第347 頁至第348 頁），則依前述勞動基準法施行細則第24條第2 項第1 款規定，原告既係自108 年12月12日起至同年5 月底止之期間受僱於本件被告，其自108年12月12日至同年月31日止因未滿6 個月而尚無特別休假，至110 年5 月間為繼續工作1 年以上2 年未滿，是其應僅有7 日特別休假無誤，其稱係3 日加計7 日共10日，尚有誤會。再兩造均不爭執原告月薪為4 萬5,000 元，是系爭契約終止前最近1 個月正常工作所得工資1 日乃1,500 元（計算式：45,000÷ 30＝1,500 ），原告所得特別休假未休工資應為1 萬500 元（計算式：1,500 × 7 ＝10,500），逾此部分以外之請求金額則屬無據。

㈤原告請求被告靜花信用公司、靜花公司各提繳勞工退休金1萬2,000 元、1 萬5,572 元，當屬有據：

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，儲存於勞保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%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項及第31條第1 項各有明文。查勞工退休金專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於符合同條例第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，勞工之權益受有損

害，當得依該條例第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，亦可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，合先敘明。

2.原告係適用勞退新制，自108 年12月12日起，即由被告靜花信用公司投保勞工保險，並自109 年3 月1 日起調整以4 萬5,800 元為月提繳工資，嗣自109 年11月11日改由被告靜花公司以上述金額為月提繳工資投保勞工保險至110 年6 月20日止等事實，有原告勞保與就保、健保查詢資料在卷足考（見本院卷第219 頁至第234 頁）。惟被告靜花信用公司對原告就109 年5 月至同年7 月、同年10月至11月期間應提繳之勞工退休金共1 萬2,000 元實未提繳，另被告靜花公司對原告就109 年12月、110 年2 月至同年6 月期間勞工退休金共1 萬5,572 元也未提繳，致無從分配至原告勞退專戶乙節，有勞保局111 年3 月14日保費欠字第11113081840 號函暨個人與單位應負擔保險費明細表存卷可證（見本院卷第257 頁至第263 頁），則本件被告確有上述金額未為提繳，當應分別補繳上述金額至原告勞退專戶，原告此部分請求，自屬可取。但原告對被告靜花信用公司請求提繳其餘3,000 元部分，因乏其據，自無足採。本件被告雖辯稱應由主管機關處理云云，然依前揭規定，原告本得依勞工退休金條例第31條第1 項請求本件被告將未提繳之金額繳納至其勞退專戶以回復原狀，是伊等此部分所辯，自難憑採。

㈥又所謂不真正連帶債務，係指數債務人具有同一給付目的，本於各別之發生原因，對債權人各負全部給付義務，因債務人一人為給付，他債務人即同免其責任之債務；易言之，不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競合，多數債務人之各債務具有客觀之單一目的，而債務人各負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人為給付者，他債務人於其給付範圍內亦同免其責任。所稱各債務具有客觀之單一目的，係指各債務所欲滿足之法益，在客觀上彼此同一，數請求權均以滿足此同一法益為目的。倘不真正連帶債務人

中之一人所為之給付，已滿足債權之全部或一部，即生絕對清償效力，債權人就已受償部分不得再向其他債務人請求清償（最高法院95年度台上字第2779號、110 年度台上字第1833號判決要旨參照）。基上，原告共可向本件被告請求4 萬5,017 元（計算式：34,517＋10,500＝45,017），並得請求被告靜花信用公司提繳1 萬2,000 元至原告勞退專戶、被告靜花公司提繳1 萬5,572 元至原告勞退專戶，又因本件被告均屬系爭契約中原告之雇主乙節，業由本院詳予說明如上，就前述積欠工資、特別休假未休折算工資之給付目的、成立要件及給付範圍均同，任一人為給付即足填補原告該部分損失，復衡現有卷內證據資料別無本件被告明示對原告各負全部給付之責任或有何其他法律明文規定而難謂屬連帶債務，是應屬不真正連帶債務關係，如本件被告中任一人就上開4 萬5,017 元為全部或一部之給付者，另一被告於其給付之範圍內即可同免給付義務，洵堪認定。

四、綜上所述，本件被告應具有實質同一性而均屬系爭契約之雇主，但原告110 年5 月僅工作129 小時，依兩造約定僅能領取扣除勞健保自負額後之3 萬4,517 元，併加上7 日特休未休折算工資1 萬500 元，且本件被告應屬不真正連帶債務之法律關係。另原告亦得請求被告靜花信用公司、靜花公司各提繳1 萬2,000 元、1 萬5,572 元至其勞退專戶。從而，原告依系爭契約之法律關係，勞工退休金條例第6 條、第14條第1 項、第31條等規定，請求：㈠被告靜花信用公司應給付原告4 萬5,017 元，被告靜花公司應給付原告4 萬5,017 元；㈡前項給付，如任一被告已對原告為全部或一部給付時，其餘被告於該給付範圍內同免責任；㈢被告靜花信用公司應提繳1 萬2,000 元至原告勞退專戶；㈣被告靜花公司應提繳1 萬5,572 元至原告勞退專戶，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇

主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1 項但書。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

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　　111　　年　　7　　月　　22　　日

書記官　施盈如