

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第134號

原告 黃如憶

訴訟代理人 蔡宗釗律師（法扶律師）

被告 台北聯合國際管理顧問有限公司

法定代理人 賴建忠

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國113年1月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參仟參佰陸拾元，及自民國一百一十三年一月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆萬伍仟貳佰玖拾貳元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣參仟參佰陸拾元為原告供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；惟如被告以新臺幣肆萬伍仟貳佰玖拾貳元為被告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、本件被告經合法通知，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、原告起訴主張：

（一）伊自108年3月5日起任職被告公司，被告公司與訴外人中華電信股份有限公司（下稱中華電信）簽訂中華電信淡水會館管理維護工作契約（下稱系爭契約），被告公司將伊

01 派駐於中華電信淡水會館擔任櫃檯人員，每月約定工資為
02 新臺幣（下同）27,150元，惟被告公司未通知伊即將伊之
03 勞工保險（下稱勞保）、全民健康保險（下稱健保）轉至
04 訴外人亞太國際公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱亞
05 太公司），而後被告公司於111年9月26日告知伊中華電信
06 淡水會館與被告公司於111年10月1日系爭契約到期，被告
07 公司自111年10月1日起即未給付伊薪資，被告公司違反勞
08 動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定。又
09 伊自受僱被告公司後，工作地點皆為中華電信淡水會館，
10 且依系爭契約所載109年10月至111年9月得標廠商皆為被
11 告公司，亞太公司從未得標過，依最高法院107年度台上
12 字第1057號判決意旨參照，伊工作地點、薪資約定、工作
13 型態等勞動條件均未曾變動，是二者實質上應屬同一雇
14 主。伊前曾以存證信函向被告公司終止僱傭關係，郵局以
15 原址查無此人退回存證信函，故伊以本件起訴狀繕本送達
16 被告公司時為終止兩造間僱傭關係之意思表示。

17 （二）伊請求之項目如下：

- 18 1、積欠工資298,650元：被告公司應按月給付伊27,150元，
19 卻自111年10月至112年8月均短少給付工資，總計298,650
20 元（計算式：27,150元×11個月＝298,650元），依勞基法
21 第21條第1項前段、第22條規定請求被告公司給付前揭工
22 資差額。
- 23 2、資遣費60,786元：伊自108年3月1日起任職於被告公司，
24 迄提起本件訴訟時，工作年資為4年又5個月又22日，新制
25 基數為2+43/180，而伊平均薪資為27,150元，伊得依勞工
26 退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求被告
27 公司給付資遣費60,786元（計算式：27,150×2又43/180＝
28 60,786元，元以下四捨五入）。
- 29 3、特別休假未休工資（下稱特休工資）16,290元：伊自111
30 年至112年止，共計有18日之特別休假未休（111年4日、1
31 12年14日），被告公司應給付18日特休工資16,290元（計

01 算式：27,150÷30×18=16,290元）。

02 4、預告期間工資（下稱預告工資）27,150元：伊工作年資4
03 年又5個月又22日，依勞基法第16條第1、3項規定，被告
04 公司應給付30日之預告工資27,150元。

05 5、補提繳勞工退休金（下稱勞退金）69,750元：被告公司未
06 按月為伊提繳勞退金，伊得依勞退條例第6條第1項、第14
07 條第1項規定請求被告公司補提繳108年3月至000年0月間
08 之勞退金69,750元至伊於勞動部勞工保險局（下稱勞保
09 局）設立之之勞工退休金專戶（下稱勞退金專戶）。

10 （三）聲明：

11 1、被告應給付原告402,876元，及自起訴狀繕本送達翌日起
12 至清償日止，按週年利率5% 計算之利息。

13 2、被告應提繳69,750元至原告之勞退金專戶。

14 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書
15 狀作何聲明或陳述。

16 三、得心證之理由：

17 （一）原告依兩造間勞動契約之約定請求被告公司給付111年10
18 月至112年8月工資298,650元是否有理由？

19 1、按工資由勞雇雙方議定之。工資應全額直接給付勞工。但
20 法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法
21 第21條第1項前段、第22條第2項分別定有明文。另按當事
22 人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事
23 訴訟法第277條前段規定甚明。

24 2、經查：

25 （1）原告主張其自108年3月1日起受僱被告公司乙節，業據
26 其提出勞保被保險人投保資料表（明細）為證（見本院
27 卷第91頁），堪信為真實；原告另主張其持續任職被告
28 公司至000年0月間云云，並提出勞工退休金個人專戶明
29 細資料（見本院卷第25至26頁、第127至133頁）及原告
30 於永豐商業銀行、合作金庫商業銀行帳戶之存摺節本影
31 本（見本院卷第93至102頁、第229至263頁）為證，惟

01 依前揭勞工退休金個人專戶明細資料，被告公司係自10
02 8年3、4月、6至8月、109年11月至110年3月止為原告提
03 繳勞退金，自110年9月起至111年9月止則為亞太公司為
04 原告提繳勞退金（見本院卷第129至131頁）；再觀諸原
05 告提出之前揭勞保被保險人投保資料表（明細），被告
06 公司為原告投保勞保之時間為108年3月1日起至111年3
07 月16日止，另參酌原告提出之存摺節本影本，僅得見亞
08 太公司於110年10月、11月、12月、111年2至10月匯款
09 予原告之紀錄，查無被告公司於111年3月17日起有匯款
10 予原告之紀錄，另審酌被告公司於111年3月16日以「離
11 職」為原因將原告之勞保、健保、就業保險辦理退保，
12 有勞動部勞工保險局112年11月17日退保申報表1份在卷
13 （見本院卷第119頁），故本院實無從認定原告自111年
14 3月17日起仍有任職被告公司，則原告依兩造間勞動契
15 約之約定請求被告公司給付111年10月至112年8月工資2
16 98,650元，即無實據。

17 (2) 原告雖主張：被告公司與亞太公司為同一雇主，此由伊
18 至111年9月仍在被告公司標得中華電信淡水會館管理維
19 護工作標案之案場工作即明云云，然按勞工工作年資以
20 服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，
21 及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予
22 併計，勞基法第57條定有明文。又勞工工作年資自受僱
23 當日起算，勞基法施行細則第5條亦有明定。而同一雇
24 主之概念，不僅係公司法所定之關係企業，並應包括僱
25 用勞工之事業主、事業經營之負責人等，依勞基法保護
26 勞工之原則，除以締結契約之當事人為準，並應綜合契
27 約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞
28 工實施指揮命令之人等相關情狀加以認定。中華電信公
29 司固回函稱：伊公司淡水會館之管理維護工作得標廠商
30 為被告公司，履約期間為109年9月至111年9月等語（見
31 本院卷第197頁），惟此部分僅得證明被告公司有標得

01 中華電信淡水會館之管理維護工作標案，無法證明其與
02 亞太公司之關係，且本院依職權調取被告公司及亞太公
03 司之公司登記資料，被告公司及亞太公司之登記地址、
04 法定代理人、董事、監察人均不同（見本院卷第57至81
05 頁），難認被告公司與亞太公司為同一雇主，原告此部
06 分主張尚乏依據。

07 （二）原告未能舉證證明其自111年3月17日起仍任職被告公司，
08 則其以112年8月23日民事起訴狀繕本送達為終止勞動契約
09 之意思表示，依勞退條例第12條第1、2項規定請求被告公
10 司給付資遣費及依勞基法第16條第1、3項規定請求被告公
11 司給付預告工資，均無理由。

12 （三）原告依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付特休工
13 資是否有理由？金額若干？

14 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
15 應依下列規定給予特別休假：☐六個月以上一年未滿者，
16 三日。☐一年以上二年未滿者，七日。☐二年以上三年未
17 滿者，十日。☐三年以上五年未滿者，每年十四日。☐五
18 年以上十年未滿者，每年十五日。☐十年以上者，每一年
19 加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞
20 工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個
21 人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所
22 定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休
23 假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
24 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
25 方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終
26 止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項
27 至第5項定有明文。

28 2、經查：原告自108年3月1日受僱於被告，於111年3月16日
29 離職，已經本院認定如前，其主張於111年有4日特休未休
30 乙節，業據其提出特休清冊為證（見本院卷第103頁），
31 而依被告公司為原告投保之勞保薪資為25,200元，故被告

01 應給付3,360元特休工資（計算式：25200÷30×4=3,360
02 元），逾此範圍，即無理由。

03 （四）原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被告
04 公司提繳勞退金是否有理由？金額若干？

05 1、按勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用勞工退休金
06 條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之
07 勞工退休金個人專戶」、第14條第1項規定：「雇主應為
08 第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞
09 工每月工資百分之六」、第15條規定：「於同一雇主或依
10 第七條第二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工
11 退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當
12 月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月
13 一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。
14 勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年
15 八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年
16 八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，
17 其調整均自通知之次月一日起生效。雇主為第七條第一項
18 所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳
19 工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇
20 主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效」。同法施
21 行細則第15條則規定：「勞工每月工資如不固定者，以最
22 近三個月工資之平均為準」。

23 2、經查：原告自108年3月1日起至111年3月16日止任職被告
24 公司，參酌前揭匯款紀錄，原告每月工資不固定，依前揭
25 規定，提繳勞退金數額本應以最近3個月工資之平均為
26 準，並於每年2月底、8月底通知勞保局，於通知次月生
27 效。惟因原告於111年3月16日即離職，無法以前述原則計
28 算其前3個月平均工資並通知勞保局調整，僅得以前揭存
29 摺上記載之薪資匯款金額加計勞保、健保保費自付額認定
30 原告應領薪資，再比對勞工退休金提繳工資分級表得出月
31 提繳工資後，以雇主每月應負擔之提繳率6%計算應提繳金

01 額（無被告公司匯款紀錄之期間【即110年10月起至111年
02 3月16日止】則以勞保投保工資計算），以前述原則，依
03 附表所示之108年3月至111年3月16日之「每月工資」、
04 「前三個月平均工資額」、「月提繳工資額」、「應提繳
05 級距」、「應提繳勞工退休金」、「原提繳金額」，計算
06 被告公司應補提繳金額如附表「未提繳差額」欄所示，總
07 計為45,292元，逾此範圍之請求，則屬無據。

08 四、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給
09 付特休工資3,360元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月1
10 6日（前揭書狀係於112年12月26日對被告為公示送達，見本
11 院卷第187頁，依民事訴訟法第152條前段，自公告之日起經
12 20日即113年1月15日發生效力）起至清償日止，按週年利率
13 5% 計算之利息，暨依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規
14 定請求被告公司提繳勞退金45,292元至勞退金專戶為有理
15 由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

16 五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
17 44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行；同時宣告被告
18 公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

19 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事
20 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規
21 定，判決如主文。

22 中 華 民 國 113 年 2 月 6 日
23 勞動法庭法 官 方祥鴻

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 2 月 6 日
28 書記官 黃文誼