

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第53號

原告 張郭麗香 住○○市○○區○○路000號5樓之4

訴訟代理人 黃寬爐 住○○市○鎮區○○○巷00號0樓

被告 高雄市上閣築公寓大廈管理委員會

法定代理人 蘇彥儒

訴訟代理人 許紘彰

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣93,955元，及自民國113年6月25日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣88,858元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣93,955元、新臺幣88,858元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴時，依兩造間勞動契約關係，請求被告給付新臺幣（下同）182,813元（含勞工退休金88,858元）及其利息（本院卷第7至11頁）；嗣於民國113年9月11日審理時，將勞工退休金（下稱勞退金）部分改請求提撥至其於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶，而變更聲明為：(1)被告應給付原告93,955元及其利息。(2)被告應提撥88,858元至原告於勞保局之勞退金個人專戶（本院卷第218頁），合於首揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告自104年11月1日起至113年3月27日止，受僱於被告，於被告所屬之大樓擔任清潔人員，約定每日工作8

01 小時；國定假日每年應有12天，然原告僅休農曆春節初一至
02 初三，每年計有9天國定假日出勤，另被告未給予原告特別
03 休假，原告工作滿3年後，每年應有14日之特別休假，二者
04 合計23日，依基本工資計算，被告應給付原告離職前5年之
05 國定假日出勤工資及特別休假未休工資93,955元【 $(23,100$
06 $+23,800+24,000+25,250+26,400) \div 30 \times 23 = 93,955$ 】；
07 又被告自108年4月至12月應提繳原告之勞退金12,474元（ 2
08 $3,100 \times 6\% \times 9 = 12,474$ ）、109年至112年應提繳原告之勞退
09 金71,604元【 $(23,800+24,000+25,250+26,400) \times 6\% \times 1$
10 $2 = 71,604$ 】、113年1月至3月27日應提繳原告之勞退金4,78
11 0元【 $27,470 \times (2+9/10) \times 6\% = 4,780$ 】，合計88,858元，
12 被告未依法提繳，爰請求被告應補提繳上開金額至原告於勞
13 保局之勞退金個人專戶。並聲明：(1)被告應給付原告93,955
14 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
15 5%計算之利息。(2)被告應提繳88,858元至原告於勞保局之
16 勞退金個人專戶。

17 三、被告則以：被告有與管理公司簽訂合約，將大樓事務委託管
18 理公司管理服務，原告係受管理公司僱用，於104年11月1日
19 起至113年3月27日止，於被告大樓擔任清潔人員，被告並非
20 原告之雇主等語。並聲明：原告之訴駁回。

21 四、本院之判斷：

22 (一)原告主張其自104年11月1日起至113年3月27日止，於被告大
23 樓擔任清潔人員之事實，為被告所不爭執，自堪信為真實。
24 惟原告主張其受僱於被告，則為被告所否認，並以前揭情詞
25 置辯。是本件爭點為被告是否為原告之雇主？原告請求被告
26 給付國定假日出勤工資及特別休假未休工資，暨補提繳勞退
27 金，是否有理由？

28 (二)被告是否為原告之雇主：

29 (1)被告辯稱其於104年1月1日至106年12月31日、107年1月1日
30 至111年3月31日、111年4月1日至112年3月31日、112年4月1
31 日至113年3月31日分別與玖盛公寓大廈管理維護股份有限公

01 司、政興公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱政興公
02 司）、全家興管理顧問有限公司（下稱全家興公司）、創業
03 公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱創業公司）簽訂管理
04 服務契約，並提出管理服務契約書3份為證。查依被告分別
05 與創業公司、全家興公司簽訂之管理服務契約第二條乙方
06 （即創業公司、全家興公司）受委託管理服務之義務及事項
07 均約定：「一、簽約前甲方（即被告）留用所有現場服務人
08 員交乙方輔導管理，但契約期間內若人員有出缺時，乙方應
09 協助甲方甄選現場服務人員；現場人員請假時，乙方並應協
10 助現場處理代班工作事項。現場服務人員共有6人（主任一
11 人、管理員3人、清潔員2人）。二、乙方提供現場各類必要
12 工作簿冊、服務人員督導、考核、專業訓練；並代為處理現
13 場服務人員各項費用、獎金、服裝配備、相關保險及綜合所
14 得稅申報等事項。」；第四條委託管理服務費用與交付均約
15 定：「一、契約價金：乙方每月以下列(一)、(二)之加總計算金
16 額，檢具資料向甲方提出申請。(一)甲方每月給付乙方之行政
17 管理事務費為12100元（全家興公司部分）、15200元（創業
18 公司部分）。(二)甲方交付乙方提供發放現場服務人員之費
19 用，係採『固定費用』加計『年資津貼』計算。其中，有關
20 年資津貼部分，係以人為基準，每人服務每滿1年，自當月
21 起增加年資津貼500元，每人每月上限為3,000元，若有人員
22 服務滿6年時，得由甲方審酌甲方財務狀況，決定維持或是
23 否再提高上限事宜，以資鼓勵；固定費用部分，如下表：…
24 清潔員28,250（全家興公司部分）、29,400（創業公司部
25 分）…。二、乙方應於每月25日前，檢具當月之請款憑證
26 （含行政管理事務費及現場服務人員費用表）向甲方提出申
27 請，甲方收受後於次月5日前，以現金交付或直接匯入乙方
28 指定之帳戶。」（本院卷第91至99頁、第229至233頁）。被
29 告與政興公司簽訂之委託管理維護契約第三條委託管理事項
30 約定：「一、現場服務人員之甄選、督導、考核、訓練。現
31 場服務人員共計6人（主任1人、管理員3人、清潔員2人）。

01 三、現場服務人員各項費用、獎金、服裝、保險、綜合所得
02 稅等之辦理。」；第四條委託管理服務費用與交付之約定：
03 「一、契約價金：每月以下列(一)、(二)之加總計算金額，由乙
04 方（即政興公司）檢具資料向甲方（即被告）提出申請。(一)
05 甲方每月給付乙方之行政管理事務費為12,000元整（含
06 稅）。(二)甲方給付乙方提供現場服務人員之費用，係採『固
07 定費用』加計『年資津貼』計算。其中，有關年資津貼部
08 分，係以人為基準，每人服務每滿1年，自當月起增加年資
09 津貼500元，每人每月上限為2,000元，若有人員服務滿4年
10 時，得由甲方審酌甲方財務狀況，決定維持或是否再提高上
11 限事宜，以資鼓勵；固定費用部分，如下表：…清潔員21,5
12 00…。二、乙方應於每月25日前，檢具當月之請款憑證（含
13 行政管理事務費及現場服務人員費用表）向甲方提出申請，
14 甲方收受後於次月10日前，以現金交付或直接匯入乙方指定
15 之帳戶。」（本院卷第103至113頁）。

16 (2)查原告自104年11月1日起至113年3月27日止，均於被告大樓
17 擔任清潔員，從無間斷，而被告分別與創業公司、全家興公
18 司（下合稱管理公司）簽訂之管理服務契約第二條已言明簽
19 約前被告「留用」所有現場服務人員交管理公司輔導管理，
20 人員如有出缺時，由管理公司「協助」被告甄選人員，亦即
21 上開管理公司與被告簽約之前，原告等現場人員已在被告大
22 樓服務，故而約明現場人員係由被告留用即僱用，交由管理
23 公司輔導管理，遇有人員出缺時，則由管理公司協助被告甄
24 選。另依被告與政興公司之合約第三條記載「委託管理」事
25 項包括現場服務人員之甄選、督導、考核、訓練，及現場服
26 務人員各項費用、獎金等之辦理，是政興公司依合約負有為
27 被告管理現場人員及辦理該等人員各項費用之義務，如現場
28 人員為政興公司所僱用，政興公司本即對自己僱用之員工有
29 甄選、監督權及給付報酬之義務，根本無需在契約載明係受
30 被告「委託管理」現場人員之必要。再者，上開管理公司所
31 收取之管理服務費僅一萬餘元，如需自行僱用現場人員，則

01 除需負擔現場人員之薪資外，尚須為現場人員提繳勞退金及
02 支付雇主應分擔之勞、健保費，顯非一萬餘元之管理服務費
03 所能支應。又由前揭管理合約第四條之約定，可知現場人員
04 之薪資結構包括固定費用及年資津貼，固定費用乃視現場人
05 員之職務給予固定之報酬，年資津貼則係以現場人員服務每
06 滿1年即加給每月500元之津貼，並有2,000元或3,000元之上
07 限，如現場人員服務滿4年或6年，則由被告視其財務狀況決
08 定是否維持或提高上限，上開費用由管理公司向被告請款
09 後，再由管理公司發放給現場人員，可見現場人員之薪資及
10 年資津貼等報酬係由被告決定，管理公司無從置喙，實際上
11 亦係由被告支付，管理公司僅為代收付之性質。至於管理公
12 司對於原告等現場人員雖有指揮、監督及考核等權限，然此
13 係基於管理合約之約定，由被告委託並授權管理公司管理，
14 尚難執此謂管理公司即為現場人員之雇主。

15 (3)從而，依被告與管理公司之合約內容，並參以不論管理公司
16 如何更迭，原告均在被告大樓擔任清潔員，足認原告應為被
17 告所僱用，管理公司僅係代被告管理現場人員而已，原告主
18 張被告為其雇主，應屬可採。

19 (三)原告之各項請求，有無理由，分述如下：

20 (1)按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
21 管機關指定應放假日，均應休假。第37條所定之休假，工資
22 應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資
23 應加倍發給。勞基法第37條第1項、第39條前段定有明文。
24 次按雇主應置備勞工出勤紀錄及勞工工資清冊，將發放工
25 資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，並應
26 保存五年，勞基法第30條第5項、第23條第2項定有明文，故
27 若雇主不依前揭規定備置工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主
28 負擔因不備置各該文書所生舉證上之不利益。原告主張國定
29 假日每年應有12天，然其僅休農曆春節初一至初三，每年計
30 有9天國定假日出勤，被告亦未提出原告出勤紀錄證明其主
31 張不實，應認原告此部分主張為真實。原告請求其離職前5

01 年即108年3月28日至113年3月27日依基本工資計算之國定假
02 日出勤工資應如附表一所示合計37,203元，原告請求被告給
03 付36,765元，自無不可。

04 (2)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
05 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
06 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年
07 未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
08 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，
09 每一年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年
10 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度
11 終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，
12 於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
13 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
14 之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每
15 年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，
16 雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，勞基法第38
17 條第1、4、5、6項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇
18 主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)
19 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前
20 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
21 前一日之正常工作時間所得之工資。勞基法施行細則第24條
22 之1第2項第1款第1、2目亦有明定。原告受僱被告期間自104
23 年11月1日起至113年3月27日止，其特別休假日數應如附表
24 一所示，被告未舉證證明其權利不存在，原告依上開規定請
25 求被告給付特別休假未休工資，應屬有理。則原告得請求被
26 告給付之特別休假未休工資應如附表一所示合計60,505元，
27 原告僅請求57,190元，自無不許。

28 (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，
29 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
30 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
31 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3

01 1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
02 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
03 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
04 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
05 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
06 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
07 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
08 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
09 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
10 法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。本件被告未
11 依法提撥原告之退休金儲存至其退休金專戶，原告請求被告
12 提繳其離職前5年即108年3月28日至113年3月27日之勞退金
13 應如附表二所示合計88,988元，原告請求被告提繳88,858
14 元，亦無不可。

15 五、從而，原告依兩造間勞動契約關係，請求被告給付國定假日
16 出勤工資及特別休假未休工資合計93,955元（36,765+57,1
17 90=93,955），及自起訴狀繕本送達被告翌日即113年6月25
18 日（本院卷第49頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計
19 算之遲延利息，暨提繳88,858元至原告於勞保局之勞退金個
20 人專戶，為有理由，應予准許。又本判決第1、2項係法院就
21 勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條
22 第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣
23 告被告得預供擔保免為假執行。

24 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日
26 勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

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 9 月 25 日
31 書 記 官 蔡 蓓 雅

01 附表一

02

期間	每月基本工資/每日工資（元以下四捨五入）	國定假日出勤日數/特別休假日數	國定假日出勤工資	特別休假未休工資
108.3.28-108.12.31	23,100/770	6/14	4,620	10,780
109	23,800/793	9/15	7,137	11,895
110	24,000/800	9/15	7,200	12,000
111	25,250/842	9/15	7,578	12,630
112	26,400/880	9/15	7,920	13,200
113.1.1-113.3.27	27,470/916	3	2,748	
合計			37,203	60,505

03 附表二

04

期間	月提繳工資級距	被告應提勞退金6%	應繳月份	被告應提繳勞退金
108.3.28-108.12.31	23,100	1,386	9個月又4日	12,653
109	23,800	1,428	12個月	17,136
110	24,000	1,440	12個月	17,280
111	25,250	1,515	12個月	18,180
112	26,400	1,584	12個月	19,008
113.1.1-113.3.27	27,470	1,648	2個月又27日	4,731
合計				88,988

