

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第11號

原告 陳思廷
訴訟代理人 詹豐吉律師
 鐘煒翔律師
被告 宏羿企業股份有限公司
兼
法定代理人 屠立智
共同
訴訟代理人 沈以軒律師
 陳佩慶律師
 林峻宇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年8月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告宏羿企業股份有限公司間僱傭關係存在。
 - 二、被告宏羿企業股份有限公司應給付原告新臺幣29,396元。
 - 三、被告宏羿企業股份有限公司應給付原告新臺幣186,720元。
 - 四、被告宏羿企業股份有限公司應自民國113年3月1日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告新臺幣26,400元，及於次月11日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。
 - 五、原告其餘之訴駁回。
 - 六、訴訟費用由被告宏羿企業股份有限公司負擔35%，餘由原告負擔。
 - 七、本判決第二項、第三項、第四項得假執行。但如被告宏羿企業股份有限公司以新臺幣216,116元為原告預供擔保後，第二項、第三項得免為假執行。如被告宏羿企業股份有限公司按月以新臺幣26,400元為原告預供擔保後，第四項各該月份部分得免為假執行。
 - 八、原告其餘假執行之聲請駁回。
- 事實及理由

01 壹、程序部分：

02 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
03 減縮應受判決事項聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條
04 第1項第3款定有明文。原告起訴原聲明：（一）確認兩造間
05 僱傭關係存在。（二）被告宏羿企業股份有限公司（下稱宏
06 羿公司，並與被告乙○○合稱被告）應給付原告新臺幣（以
07 下未特別註明幣別者，均同）57,796元、美金5,531.51元。

08 （三）被告應連帶給付原告459,024元。（四）宏羿公司應
09 自民國112年8月1日起至原告復職之日止，按月於次月10日
10 給付原告26,400元、美金1,324.15元，及自次月11日起至清
11 償日止按週年利率5%計算之利息。（五）宏羿公司應提繳勞
12 工退休金161,292元至原告之勞工退休金專戶。（六）宏羿
13 公司應自112年8月1日起至原告復職之日止，按月提繳勞工
14 退休金4,188元至原告之勞工退休金專戶。（七）第二至六
15 項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。後於113年8月16
16 日提出民事綜合辯論意旨狀（見本院卷二第348頁），變更
17 聲明為：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）宏羿公司
18 應給付原告56,196元、美金5,531.51元。（三）被告應連帶
19 給付原告459,024元。（四）宏羿公司應自112年8月1日起至
20 原告復職之日止，按月於次月10日給付26,400元、美金1,32
21 4.15元，及自次月11日起至清償日止按週年利率5%計算之利
22 息。（五）宏羿公司應提繳勞工退休金150,492元至原告之
23 勞工退休金專戶。（六）宏羿公司應自112年8月1日起至原
24 告復職之日止，按月提繳勞工退休金4,008元至原告之勞工
25 退休金專戶。（七）第二至六項聲明，原告願供擔保，請准
26 宣告假執行。核原告係減縮應受判決事項之聲明（特別休假
27 工資由46,000元減縮為44,400元，提繳勞工退休金由161,29
28 2元減縮為150,492元，按月提繳勞工退休金由4,188元減縮
29 為4,008元），合於前揭規定，應予准許。

30 貳、實體部分：

31 一、原告主張：

01 (一) 原告自107年7月1日起受雇於宏羿公司，擔任項目經理，
02 並受宏羿公司指派至位於中國東莞塘廈之辦公室（下稱東
03 莞辦公室）工作，約定原告每月工資為美金2,050元，107
04 年7月至108年6月間之工資係以新臺幣結算，108年7月宏
05 羿公司起將工資拆分成部分為新臺幣、部分為美金給付，
06 112年時原告每月工資為美金2,194元（以112年8月1日臺
07 灣銀行牌告匯率計算，相當於新臺幣69,023元），其中新
08 臺幣26,400元以新臺幣發放，剩餘部分以美金（約美金1,
09 324.15元）發放。原告於112年春節期間回國後，因妊娠
10 經醫師診斷建議不適合乘坐飛機，故依勞動基準法第51條
11 規定向宏羿公司申請改調整為居家辦公，然為宏羿公司以
12 其非原告之雇主，兩造間無僱傭關係為由拒絕。而依原告
13 之歷年勞保投保紀錄及勞工退休金提繳記錄，及歷年薪資
14 入帳明細，均可證明兩造間存在僱傭關係。原告自112年2
15 月宏羿公司拒絕原告申請改為居家辦公時起，仍有持續給
16 付勞務（如處理公務郵件）至3月6日，自3月7日開始原告
17 請特別休假共28天至4月19日，4月20日至5月22日請產檢
18 假及安胎假，5月23日原告生產，自該日起至7月17日請產
19 假，並於7月18日申請育嬰留職停薪至113年2月29日。後
20 來原告於112年7月18日前往東莞辦公室辦理育嬰留職停薪
21 相關手續時，原告主管甲○○竟以該辦公室與宏羿公司間
22 無隸屬關係，該辦公室非原告之外派工作地點，而禁止原
23 告進入該辦公室。原告乃委請律師發函要求宏羿公司指定
24 原告之勞務履行地，仍遭宏羿公司函覆稱兩造間無僱傭關
25 係，原告之雇主應為宏羿機械零件貿易（上海）有限公司
26 （下稱上海宏羿公司），且東莞辦公室係屬於上海宏羿公
27 司等理由，拒絕回應前開原告有關指派工作之要求。

28 (二) ①宏羿公司就原告112年2月起至同年7月之工資發放情形
29 及差額如附表一所示，原告未能領取全額工資，宏羿公司
30 應依民法第486條規定給付原告如附表一所示差額。又②
31 原告自108年2月1日至112年6月30日之特別休假日數如附

表二所示，扣除原告自112年3月7日起請特別休假28日，未休畢日數尚有20日，以原告1日工資2,220元（ $66,588 \div 30 = 2,220$ ，小數點以下四捨五入，下同）為計算，宏羿公司應給付特別休假未休工資44,400元。③乙○○身為宏羿公司之負責人，負有依法為所屬勞工如實投保就業保險之義務，此屬於其執行職務之範圍，且就業保險法規定係屬保護他人之法律。然宏羿公司未依原告之每月工資如實以45,800元級距為原告投保勞工保險，僅以26,400元級距為原告投保。另依性別工作平等法第16條第1項、第21條第1項規定，宏羿公司不得拒絕原告申請育嬰留職停薪，原告於000年0月00日生產，向宏羿公司提出育嬰留薪停薪申請，惟宏羿公司拒絕於「育嬰留職停薪（初次）申請書」、「育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書」用印交付原告，僅於同年7月17日由中國辦公室發給一張「育嬰留職停薪證明」文件，致原告無法足額申請育嬰留職停薪津貼補助，受有219,840元損失（計算式： $45,800 \times 0.8 \times 6 = 219,840$ ），宏羿公司與乙○○應依性別工作平等法第26條、就業保險法第38條第3項、公司法第23條第2項及民法第184條第2項規定，連帶賠償原告損失。④另宏羿公司拒絕原告申請育嬰留職停薪，已違反上開規定，致原告遭受精神上痛苦，原告自得依同法第26條、第29條前段規定，請求慰撫金20萬元。⑤因宏羿公司未依原告之每月工資如實以45,800元為原告投保勞工保險，僅以26,400元為原告投保，其高薪低報，致原告向勞工保險局申請生育給付60日，僅獲核發52,416元，受有39,184元之損失（計算式： $45,800 \div 30 \times 60 - 52,416 = 39,184$ ），宏羿公司與乙○○應依勞工保險條例第72條第3項、公司法第23條第2項及民法第184條第2項規定，連帶賠償原告損失。⑥宏羿公司自107年7月起至000年0月間皆未依法足額提繳勞工退休金，致原告勞工退休金受有損害，以上合計61個月期間未足額提繳之部分為150,492元，另自1

01 12年8月1日起至原告復職之日止，每月應提繳金額為4,00
02 8元，宏羿公司應依勞工退休金條例第54條之1第1項、第3
03 1條第1項規定提繳。

04 (三)爰依勞動基準法第22條第2項、第38條第4項、第57條、勞
05 工退休金條例第31條第1項、性別工作平等法第26條、第2
06 9條前段、就業保險法第38條第3項、勞工保險條例第72條
07 第3項、公司法第23條第2項、民法第184條第2項、民法第
08 486條前段規定提起本件訴訟等語。並聲明：如前述變更
09 後聲明。

10 二、被告則以：宏羿公司的業務為接洽客戶、擔任窗口，屬前端
11 作業。上海宏羿公司主要業務為接洽工廠生產，屬後端作業
12 性質，二家公司屬不同法人格。原告自107年7月1日起受僱
13 於上海宏羿公司，皆在上海宏羿公司位於東莞之辦公室與上
14 海宏羿公司之其他員工一同提供勞務，並受上海宏羿公司總
15 經理甲○○指揮監督，負責工廠生產相關事宜，其與宏羿公
16 司間屬單純之業務合作關係，宏羿公司對原告並無任何指揮
17 監督情形，亦非宏羿公司所僱用後派駐中國之人員，兩造間
18 並無人格從屬性。又原告受僱於上海宏羿公司之前，本係受
19 僱於中國之寶欽世元高爾夫運動器材（寶雞）有限責任公司
20 （下稱寶欽世元公司），並在其東莞分公司任職，後因上海
21 宏羿公司自107年4月起承接寶欽世元公司東莞分公司之部分
22 業務及人事，同時商定留用原告，此可由其後東莞辦公室之
23 租金、水電及物業管理費用等營運成本均由上海宏羿公司負
24 擔，另外其他繼續在東莞辦公室提供勞務之人員張非州、顧
25 文彪等人均是與上海宏羿公司簽立書面勞動合同等情，可知
26 原告已納入上海宏羿公司之組織內，與宏羿公司間並無組織
27 上從屬性。雖當時寶欽世元公司東莞分公司的負責人為乙○
28 ○，要僅能說明乙○○具執行該分公司業務之權限，不能認
29 寶欽世元公司東莞分公司與上海宏羿公司或宏羿公司同一企
30 業集團，宏羿公司即為原告之雇主。再者，原告受領之薪資
31 係依其與上海宏羿公司約定之美金薪資為基礎計給，僅其中

01 因為原告要在我國投保勞健保目的而拆出部分薪資以新臺幣
02 計算發給，並由宏羿公司代為發放基本工資及為投保單位，
03 此並非原告為宏羿公司提供勞務之對價，自與雇主之判斷無
04 涉。又原告之年終獎金、租屋津貼以及未返臺津貼等恩惠性
05 給與皆係由上海宏羿公司發放。且原告提供勞務之內容皆為
06 上海宏羿公司之業務，足證其係為上海宏羿公司之營業目的
07 提供勞務。又宏羿公司與上海宏羿公司間，不論係財務、人
08 事或業務方面皆各自獨立，各具獨立之法人格，二法人間不
09 具實體同一性，自不能憑認宏羿公司即為原告之雇主。且從
10 原告提出之110年3月12日診斷證明書，原告自述「工作單
11 位」為「宏羿機械零件貿易」（即上海宏羿公司）可知，原
12 告亦知悉其雇主為上海宏羿公司，而未誤認為宏羿公司。故
13 宏羿公司自不負有勞動基準法、性別平等工作法、勞工保險
14 條例及勞工退休金條例之雇主義務，原告基於前開法規之請
15 求皆無理由，並且原告對於宏羿公司負責人乙○○之連帶給
16 付請求，亦失其依據。而縱認宏羿公司為原告之雇主，宏羿
17 公司亦應與上海宏羿公司構成雙重雇主，按各自勞動契約負
18 雇主責任，故宏羿公司以基本工資級距投保勞保未有高薪低
19 報之情，原告請求生育給付、勞工退休金之差額損害賠償並
20 無理由。另育嬰留職停薪津貼暨薪資補助金額之損害亦應僅
21 為126,720元等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁
22 回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

23 三、兩造整理之不爭執事項如下（見本院卷二第93頁）：

24 （一）原告在東莞辦公室的主管為甲○○。

25 （二）原告於112年2月春節期間回國後，於同年0月00日生產
26 （原證12）。

27 （三）宏羿公司自107年7月1日起，以勞動部公布之基本工資為
28 原告投保勞工保險（原證4），以及提繳勞工退休金（原
29 證5）。

30 （四）宏羿公司自107年至111年為原告申報薪資所得分別為132,
31 000元（107年）、277,200元（108年）、285,600元（109

01 年）、288,000元（110年）、375,000元（111年）。

02 （五）原告生產後向勞工保險局申請生育給付，勞工保險局以6
03 個月平均投保薪資26,208元計算，核付52,416元予原告
04 （原證13）。

05 四、本院之判斷：

06 （一）原告與宏羿公司間是否有僱傭關係？

07 1. 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
08 約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非
09 必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該
10 非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性
11 質定之。民法第153條定有明文。準此，成立僱傭關係之
12 當事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示意思一致之
13 必要之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數額，依約
14 服勞務者，為受僱人；依約定給付報酬者，為僱用人。而
15 判斷僱傭契約當事人之標準，本於僱傭契約亦屬於債權債
16 務契約，而債之關係為特定人間之權利義務關係，故在判
17 斷債權債務之主體時，應以締結契約之當事人為準，並綜
18 合契約履行過程中，係由何人履行僱用人相關義務等情狀
19 加以斟酌認斷。

20 2. 原告主張其係受僱於宏羿公司，並經宏羿公司指派至中國
21 東莞辦公室，然為宏羿公司以前揭情詞否認。經查：

22 (1)原告提供勞務情形：

23 原告自107年7月起至112年2月春節回國前之期間，其均
24 在東莞辦公室提供勞務。而東莞辦公室由上海宏羿公司
25 承租，有租賃合同在卷可佐（見本院卷二第204頁至210
26 頁）。又原告之主管為甲○○，則為兩造所不爭執，堪
27 信為真實。再依原告於109年3月18日寄送與上海宏羿公
28 司總財務及出納主管之電子郵件，係原告處理上海宏羿
29 公司所申請專利之領證費用事宜（見本院卷二第58頁至
30 59頁），原告於108年6月28日、8月1日及111年12月30
31 日寄送與上海宏羿公司財務團隊(WangYan、GuoFang、S

unnyCao)之電子郵件（見本院卷二第60頁至62頁），係原告彙整、複核東莞辦公室之費用、單據後並寄送至上海等內容。另再依原告提出其與乙○○往來之電子郵件（見本院卷一第290頁至306頁），上開郵件的寄送對象除了原告外，尚有甲○○以及被告所屬員工上官兆榮等人，成員包括了宏羿公司及上海宏羿公司之員工。可知原告在東莞辦公室之工作內容確實有受甲○○的指示處理上海宏羿公司之業務，而且乙○○亦基於二家公司負責人立場，而對二家公司之員工為相關事務之指示，亦可認原告處理之業務除了上海宏羿公司之事務，亦有涉及到宏羿公司之事務。

(2)薪水約定及發放情形：

依原告提出108年7月薪資單（見本院卷一第36頁）及原告與甲○○之聊天內容（見本院卷一第236頁），原告之薪資結構初為薪資美金1,800元、住房津貼美金250元，合計美金2,050元，並拆為「勞保薪資美金757.83元」、「納勞健保員工自付額部分美金38.15元」、「結餘部分美金1,254.02元」。另110年1月薪資單（同上卷頁），上開美金2,050元先換算為新臺幣62,217.5元，再拆為「勞保薪資24,000元」、「勞保自付額552元」、「健保自付額744元」、「臺幣薪資結餘36,921.5元」。可知原告的薪資初為每月美金2,050元（112年1月調整為每月美金1,944元、住房津貼美金250元，但112年2月至7月無住房津貼），並依原告與甲○○討論之換算標準兌換為新臺幣。至於薪資之發放，宏羿公司分別以乙○○之個人帳戶匯款，而於107年8月10日、9月10日、10月11日、11月9日、12月10日各匯款61,136元予原告；於108年1月10日匯款72,386元予原告；於108年2月15日匯款61,114元予原告；於108年3月12日、4月10日、5月10日、6月10日、7月10日各匯款61,060元予原告。另自108年8月起至112年7月止，每月只發放勞動部

公布之基本工資數額予原告，其餘由上海宏羿公司發放等情，有原告提出存中國信託銀行交易明細（見本院卷一第44頁至75頁）及被告提出薪資明細可佐（見本院卷一第229頁至235頁）。可知原告之薪資，107年7月起係由宏羿公司發放，但自108年8月起宏羿公司只發放基本工資，餘由上海宏羿公司發放。其次，上海宏羿公司於112年發放111年之年終獎金，另於109年1月、110年1月、111年1月及112年1月各發放原告返臺機票補貼或未返臺休假之津貼，有被告提出年終獎金明細、報銷款項明細及薪資明細可佐（見本院卷一第228頁、卷二第50頁至55頁）。而宏羿公司自107年至111年亦為原告申報薪資所得分別為132,000元（107年）、277,200元（108年）、285,600元（109年）、288,000元（110年）、375,000元（111年）乙節，為兩造所不爭執。綜上，可知原告薪資、獎金及津貼之發放，分別由宏羿公司及上海宏羿公司為之，並非由其中一公司負責全部。

(3)宏羿公司履行勞動法上義務情形：

宏羿公司自107年7月1日起，以勞動部公布基本工資數額為原告投保勞工保險，以及提繳勞工退休金，有個人網路申報及查詢作業可佐（見本院卷一第40頁至42頁），亦為兩造所不爭執。另宏羿公司自108年8月起亦為上海宏羿公司之總經理甲○○投保勞保，有宏羿公司單位被保險人名冊可佐（見本院卷一第380頁）。

(4)綜合上開原告受僱後提供勞務之地點係上海宏羿公司，提供勞務內容除了上海宏羿公司之業務外，亦有涉及宏羿公司之業務，其除了受主管甲○○指揮監督外，亦受到前開二家公司共同負責人乙○○之指揮監督（組織、人格從屬性），另薪資、獎金及津貼則由二家各負擔其中一部分（經濟從屬性），且宏羿公司則為原告投保勞健保及提繳勞工退休金，並將支付薪資予原告之事實申報原告之薪資所得等各項情況來看，原告確有為二家公

01 司提供勞務，二家公司均有履行雇主之義務，應認原告
02 自107年7月起與宏羿公司及上海宏羿公司均成立僱傭契
03 約。

- 04 3. 宏羿公司固以原告受僱經過係自寶鈦世元公司轉到上海宏
05 羿公司，以及原告在東莞辦公室的主管為甲○○，辦公室
06 租金、水電及物業管理費用等營運成本均由上海宏羿公司
07 負擔，辦公室其他員工均係受僱於上海宏羿公司等情，而
08 認原告與上海宏羿公司間有組織上、人格上及經濟上從屬
09 性，並執此抗辯原告係受僱於上海宏羿公司，且稱宏羿公
10 司自107年7月1日起所為薪資發放及為原告投保勞工保
11 險、提繳勞工退休金，只是代上海宏羿公司履行僱傭契約
12 義務。然而，一人受僱多家公司，只要係經僱用人同意，
13 基於契約自由原則，自無不可。原告既同時領取宏羿公司
14 及上海宏羿公司發放之薪資，並受指示處理二家公司之業
15 務，則原告與二家公司均成立僱傭契約，業如前述，尚不
16 能僅以原告外觀上提供勞務之地點係在上海宏羿公司所承
17 租之東莞辦公室，即否認其亦有為宏羿公司提供勞務之事
18 實。又原告於107年7月1日前原係受僱於寶鈦世元公司，
19 並在其東莞分公司任職，於上海宏羿公司承接寶鈦世元公
20 司東莞分公司之部分業務後，改至上海宏羿公司之東莞辦
21 公室提供勞務，為兩造所不爭執。然此僅能認原告係自寶
22 鈦世元公司離職後再受僱於二家公司，不能憑認000年0月
23 間，原告必然是由上海宏羿公司所召募聘僱。換言之，宏
24 羿公司前開所舉事證，只能證明原告與上海宏羿公司之僱
25 傭關係存在，但不能憑該部分舉證成功，進一步可推證宏
26 羿公司與原告間之僱傭關係即不存在。況且上海宏羿公司
27 係設立於中國之公司，其並無依我國勞動法令，為原告投
28 保勞工保險、提繳勞工退休金之義務，既如此，宏羿公司
29 即無代上海宏羿公司履行義務之可言，是宏羿公司既為原
30 告投保勞工保險、提繳勞工退休金，應係基於自己僱用原
31 告之意思而為，而非代上海宏羿公司履行契約義務。宏羿

01 公司上開抗辯，並非可採。

02 4. 原告則否認其與上海宏羿公司有僱傭關係，稱其係宏羿公
03 司外派至東莞辦公室工作。並以其與上海宏羿公司並未訂
04 立書面勞動契約，不合於中華人民共和國勞動合同法第10
05 條之要式行為規定。上海宏羿公司亦未依中國當地法令幫
06 原告投保社會保險。原告之主管甲○○並非上海宏羿公司
07 之總經理，而是受僱於宏羿公司。上海宏羿公司與宏羿公
08 司屬同一集團而其代宏羿公司在中國境內下訂單予供應商，
09 完全受宏羿公司控制，基於實體上同一性，應以宏羿公
10 司為原告之雇主等語。經查，原告係由宏羿公司外派至
11 東莞辦公室乙節，既為被告否認，原告就此並未提出證據
12 佐證其實，此部分尚難採信。又依我國民法，僱傭契約或
13 勞動契約乃諾成契約，不以書面為生效要件，宏羿公司在
14 本件雖不能提出原告與上海宏羿公司間訂立之書面勞動契
15 約，但由前述之原告有為上海宏羿公司提供勞務，以及上
16 海宏羿公司給付報酬之實際行為來看，足認原告與上海宏
17 羿公司已成立僱傭契約，至於有無書面契約，並無礙於認
18 定其與上海宏羿公司間僱傭契約之成立。至於上海宏羿公
19 司並未幫原告投保社會保險，要係上海宏羿公司有無盡其
20 雇主公法上義務，以及原告可否依法向上海宏羿公司主張
21 相關權利之問題，不能憑認原告與上海宏羿公司間無僱傭
22 關係。再者，宏羿公司及上海宏羿公司於107年7月之負責
23 人原均為乙○○，上海宏羿公司自109年3月17日之後負責
24 人變更為屠欣怡，依原告提出乙○○於112年2月14日仍有
25 就上海宏羿公司在中國註冊專利之事項為同意之信件（見
26 本院卷二第78頁），僅可認乙○○於卸下上海宏羿公司負
27 責人身分後，就上海宏羿公司仍有相當決策權，但無從逕
28 認二家公司實質上均為乙○○所控制，二家公司為實體上
29 同一公司。又依原告提出之客戶向宏羿公司下訂高爾夫球
30 用具之訂單往來紀錄（見本院卷二第112頁至129頁），亦
31 僅能認原告負責協調二家公司業務，而不能憑認二家公司

間即有何此家控制彼家之情形。是以，依原告提出證據資料，仍不能逕認二家公司有實體同一性，更不能推認宏羿公司即係控制公司，上海宏羿公司係受控制公司，而應將僱用人為宏羿公司之概念擴張至上海宏羿公司，認最後應以宏羿公司為僱傭契約之當事人，是原告此部分主張並非可採。

(二) 原告請求宏羿公司給付112年2月至7月之工資差額11,796元、美金5,531.51元，及自112年8月1日起至原告復職之日止，按月給付26,400元、美金1,324.15元，有無理由？

1. 原告主張宏羿公司就原告112年2月起至同年7月之工資發放情形及差額如附表一所示，原告未能領取全額工資，宏羿公司應給付原告差額11,796元等語。經查，依前述原告與宏羿公司及上海宏羿公司有關薪水約定及發放情形，以及原告分別為二家公司提供勞務內容來看（主要係為上海宏羿公司提供勞務），可認原告與宏羿公司間僱傭契約內容，有關薪資條件應為宏羿公司應按月依勞動部公布之最低基本工資給付原告，並以此數額為原告辦理勞工保險及提繳勞工退休金。而勞動部公布之112年1月1日起之基本工資為26,400元，宏羿公司就112年3月起至同年7月之工資，均已如數發放與原告，並無短缺。至於112年2月份僅發放14,604元，有被告提出薪資明細可佐（見本院卷一第230頁），觀之該明細所載扣款事由為「未請假缺職11天」（-NT\$ 23,179），然縱信該扣款事由為真，要係原告未在上海宏羿公司處「缺職」，應屬上海宏羿公司之事務，難認宏羿公司就此事由扣薪為有理由，故原告請求宏羿公司給付此部分差額11,796元，為有理由。

2. 原告主張宏羿公司應自112年8月1日起至原告復職之日止，按月給付26,400元、美金1,324.15元等語。查，原告與宏羿公司間僱傭關係存在，且薪資條件應為宏羿公司應按月依勞動部公布之最低基本工資給付原告，業如前述。又原告向宏羿公司申請自112年7月18日起至113年2月29日

起育嬰留職停薪，有原告寄送予宏羿公司負責人之電子郵件可佐（見本院卷一第76頁），可認原告於上開留職停薪期間，並無提供勞務之意思，其於育嬰留職停薪期間，自不得請求宏羿公司發放薪資，故原告請求112年8月1日至113年2月29日之薪資，不能准許。另原告請求宏羿公司自留薪停薪屆期後之113年3月1日起至原告復職之日止，按月給付26,400元，為有理由，應予准許。

3. 原告雖主張依臺灣地區與大陸地區人民關係條例（下稱兩岸條例）第71條，宏羿公司要就上海宏羿公司之僱傭契約上義務負連帶責任等語。按未經許可之大陸地區法人、團體或其他機構，以其名義在臺灣地區與他人為法律行為者，其行為人就該法律行為，應與該大陸地區法人、團體或其他機構，負連帶責任。兩岸條例第71條定有明文。上開規定係指未經許可之大陸地區法人、團體或其他機構，以其名義在臺灣地區與他人為法律行為時，為保護其在臺灣地區為法律行為之相對人，上開規定例外承認該大陸地區法人於此情形，在臺灣地區亦為法律上之人格者，自亦有權利能力，而具有當事人能力，就該法律行為，應與行為人負連帶責任（最高法院89年度台上字第461號判決意旨參照）。經查，本件原告係在中國受僱於上海宏羿公司，其法律關係在中國境內發生，並無上海宏羿公司在臺灣地區與原告為法律行為之事實，另宏羿公司亦非該法律行為之「行為人」，則原告以此主張宏羿公司應就上海宏羿公司應負之給付薪資義務負連帶給付責任，自非可採。

（三）原告請求宏羿公司給付特別休假折算工資44,400元，有無理由？

1. 按勞動基準法第38條第1項勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，僱主應發給工資。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。勞動基準法第38條第4項本文、第6項分別定有明文。另勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定本法第38條第4項

所定僱主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之基準：1. 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。2. 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三十所得之金額。

2. 原告主張其自108年2月1日至112年6月30日之特別休假日數如附表二所示，扣除原告自112年3月7日起請特別休假28日，未休畢日數尚有20日，以原告1日工資2,220元（ $66,588 \div 30 = 2,220$ ）為計算，宏羿公司應給付特別休假未休工資44,400元等語。本件依前揭規定，如宏羿公司否認原告特別休假之權利，即應由宏羿公司負舉證責任。經查，宏羿公司就原告主張尚有特別休假20日乙節，僅稱原告任職期間迄今未休之返臺假，皆發放每次人民幣2,500元之津貼，上海宏羿公司已依法給付特休未休之對價，原告重覆請求無理由等語，然並未提出證據佐證原告基於與宏羿公司間之僱傭契約所生上開特別休假權利不存在，則不能認其已盡舉證責任，本件應認原告主張可採。至於原告1日工資，應以112年6月30日年度終止時，原告最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，即880元（ $26,400 \div 30 = 880$ ），原告主張1日工資為2,220元，並非可採。則原告得請求被告給付特別休假折算工資數額為17,600元（ $880 \times 20 = 17,600$ ）。

（四）原告請求宏羿公司與乙○○連帶賠償育嬰留職停薪津貼補助損失219,840元、慰撫金20萬元，有無理由？

1. 按被保險人之保險年資合計滿一年以上，子女滿三歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪者，得請領育嬰留職停薪津貼。此觀之就業保險法第11條第1項第4款可明。又按受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒

01 絕。受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，
02 受有損害者，雇主應負賠償責任。前3條情形，受僱者或
03 求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。性
04 別平等工作法第16條第1項前段、第21條第1項、第26條、
05 第29條前段亦分別定有明文。

06 2. 經查，原告於000年0月00日生產（見本院卷一第92頁），
07 並向宏羿公司申請自112年7月18日起至113年2月29日以育
08 嬰留職停薪事由請假，有前揭電子郵件可佐。而原告於11
09 2年8月3日向勞動部勞工保險局申請育嬰留職停薪津貼，
10 因所送育嬰留職停薪津貼申請書「子女資料」欄位漏填及
11 「育嬰留職停薪證明」欄未加蓋投保單位、負責人印章，
12 經該局分別於112年8月18日、同年10月11日函通知原告辦
13 理補正並副知投保單位（即宏羿公司），因遲未獲補正，
14 該局乃於112年11月23日以請領手續未完備，核定所請育
15 嬰留職停薪津貼應不予給付在案等情，有勞動部勞工保險
16 局113年5月8日函在卷可佐（見本院卷二第144頁至146
17 頁）。可認原告申請育嬰留職停薪津貼，因宏羿公司及負
18 責人未蓋印章，致其書類文件不備而遭否准給付。又上開
19 函雖補充稱「如（丙○○）依性別平等工作法向雇主辦理
20 育嬰留職停薪請假手續並補正上開資料，向本局重新申請
21 育嬰留職停薪津貼，經本局審查，如符合上開育嬰留職停
22 薪津貼請領資格，給付金額係以被保險人申請育嬰留職停
23 薪之當月起前6個月平均月投保薪資26,400元之60%及薪資
24 補助20%計算，每1子女合計最長發給6個月，惟丙○○得
25 請領育嬰留職停薪津貼及薪薪資補助之金額，仍應視其實
26 際育嬰留職停薪期間方得核算。又請領育嬰留職停薪津貼
27 之請求權時效為2年。」等語，亦即原告上開請領雖遭駁
28 回在案，但如補正資料，原告請領育嬰留職停薪津貼之資
29 格尚在，仍可在時效期間內請領。本件宏羿公司既否認與
30 原告有僱傭關係，且迄至本件言詞辯論終結時，亦未配合
31 原告補正資料，應認宏羿公司已拒絕配合原告辦理育嬰留

職停薪津貼，而不能補正，且宏羿公司之行為與原告無法請領育嬰留職停薪津貼之損害結果間有相當因果關係，則原告依前揭規定，請求被告賠償無法請領之津貼損失，為有理由。其損失金額為126,720元〔 $26,400 \times (60\% + 20\%) \times 6 = 126,720$ 〕。

3. 原告請求慰撫金部分：原告000年0月00日生產後，向宏羿公司申請自112年7月18日起至113年2月29日起育嬰留職停薪，然宏羿公司否認其與原告有僱傭關係，並拒絕配合原告辦理請假手續及請領育嬰留職停薪津貼，業如前述。可認宏羿公司確實有違反上開性別平等工作法規定之事實，並造成原告因此無法在家安心養育嬰兒，尚要處理與宏羿公司間僱傭關係之紛爭，致使其精神受有相當痛苦。則原告並依性別平等工作法第29條規定，請求宏羿公司賠償非財產上之損害，應屬有據。本院審酌原告所任職宏羿公司之職務內容、任職年資，及考量宏羿公司資本總額、所營事業之情況，以及宏羿公司違反規定之情節等一切情狀，認原告請求宏羿公司賠償精神慰撫金20萬元，尚屬過高，應酌減為6萬元為適當，然逾此金額，應予駁回。

4. 原告固主張其薪資為66,588元，月投保薪資級距應為45,800元，乙○○為宏羿公司之負責人，負有依法為所屬勞工如實投保就業保險之義務，此屬於其執行職務之範圍，且就業保險法規定係屬保護他人之法律。然宏羿公司僅以26,400元為原告投保，違反保護他人之法律，乙○○應與宏羿公司依就業保險法第38條第3項規定、公司法第23條第2項、民法第184條第2項連帶賠償原告損失等語。然原告係同時受僱於宏羿公司及上海宏羿公司，其與宏羿公司間之薪資條件為勞動部公布之基本工資，自不能將上海宏羿公司應給付予原告之薪資列入計算基礎，宏羿公司依兩造間之僱傭契約約定即基本工資數額為原告投保，並無違反就業保險法之規定。是以原告依此部分主張並非可採。

(五) 原告請求宏羿公司與乙○○連帶賠償生育給付損失39,184

元，有無理由？

1. 按被保險人參加保險滿280日後分娩者，得請領生育給付。投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。此觀之勞工保險條例第31條第1項第1款、第72條第3項可明。
2. 原告主張其受有生育給付39,184元之損失（計算式：45,800÷30×60－52,416＝39,184）等語。經查，原告以其分娩之事由，向勞動部勞工保險局申請生育給付，經該局以分娩當月起前6個月之平均月投保薪資26,208元，發給生育給付60日，計52,416元乙節，有該局112年6月6日函在卷可佐。本件原告與宏羿公司間之薪資條件為勞動部公布之基本工資，宏羿公司依此薪資條件為原告投保勞工保險，並無將投保薪資金額以多報少之情形，則原告向勞動部勞工保險局申請生育給付，即無損失可言。原告主張宏羿公司及乙○○應依勞工保險條例第72條第3項、公司法第23條第2項、民法第184條第2項規定，連帶負賠償責任，難認有理由。

（六）原告請求宏羿公司補提繳勞工退休金150,492元，及自112年8月1日起至原告復職之日止，按月提繳勞工退休金4,008元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？

1. 按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。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14條第1項、第31條第1項分別定有明文。
2. 經查，本件原告與宏羿公司間之薪資條件為勞動部公布之基本工資，業如前述，而宏羿公司係按基本工資數額為原告提繳勞工退休金乙節，有原告個人網路申報及查詢作業在卷可佐（見本院卷一第42頁）。可認宏羿公司就提繳勞

01 工退休金並未違反上開規定，且宏羿公司迄至言詞辯論終
02 結時，仍繼續按月提繳勞工退休金，有勞工提繳異動資料
03 查詢可佐（見本院卷二第402頁至405頁），可見原告並無
04 提繳勞工退休金不足額之損害。原告依勞工退休金條例第
05 31條第1項規定，請求宏羿公司補提繳112年7月31日以前
06 共計61個月期間未足額提繳之損害150,492元，為無理
07 由。另原告請求宏羿公司自112年8月1日起至原告復職之
08 日止，每月應提繳金額為4,008元部分，既然宏羿公司仍
09 繼續按月依基本工資數額提繳勞工退休金，此部分原告即
10 無預為請求之必要，至於超過宏羿公司應提繳部分，請求
11 則為無理由，均應駁回此部分請求。

12 （七）未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
13 責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支
14 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
15 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
16 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分
17 之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。本件宏
18 羿公司應於每月10日前發放前月之工資，則原告請求宏羿
19 公司自留職停薪屆期後之113年3月1日起至原告復職之日
20 止，按月於次月10日給付26,400元部分，另請求於次月11
21 日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，亦有理由。

22 五、從而，原告請求確認其與宏羿公司間僱傭關係存在，並依勞
23 動基準法第22條第2項、第38條第4項、民法第486條前段、
24 性別平等工作法第26條、第29條前段規定，請求宏羿公司給
25 付原告216,116元（112年2月工資差額11,796元、計至112年
26 6月30日特別休假工資17,600元、育嬰留職停薪津貼補助損
27 失126,720元、慰撫金6萬元），以及請求宏羿公司自113年3
28 月1日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告26,40
29 0元，及於次月11日起至清償日止按週年利率5%計算之利息
30 部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁
31 回。

六、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，其中原告請求112年2月工資差額11,796元、計至112年6月30日特別休假工資17,600元（合計29,396元），係就勞工之給付請求，所為雇主宏羿公司敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另育嬰留職停薪津貼補助損失126,720元、慰撫金6萬元部分（合計186,720元），其所命給付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，原告請求供擔保宣告假執行，僅係促使本院依職權為之，自無論知供擔保之必要。另依勞動事件法第44條第2項規定及宏羿公司之聲請，宣告宏羿公司預供擔保後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用（除減縮部分外）負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 9 月 3 日
勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 113 年 9 月 3 日
書 記 官 陳 怡 文

附表一：工資差額計算表

	每月實領工資（元）		差額（元）	
	新臺幣	美金	新臺幣	美金
112年2月	14,604	652.16	11,796	671.99
112年3月	26,400	0.00	0	1324.15

(續上頁)

01

112年4月	26,400	69.85	0	1254.3
112年5月	26,400	583.80	0	740.35
112年6月	26,400	977.89	0	346.26
112年7月	26,400	129.69	0	1194.46
		合計	11,796	5531.51

02

附表二：特別休假計算表

03

	期間	工作年資	特 別 休 假 日 數
1	108年2月1日至108年6月30日期間	6個月	3
2	108年7月1日至109年6月30日期間	1年	7
3	109年7月1日至110年6月30日期間	2年	10
4	110年7月1日至111年6月30日期間	3年	14
5	111年7月1日至112年6月30日期間	4年	14
		合計	48