

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第146號

原告 宜繼先  
被告 東京都保全股份有限公司

0000000000000000  
東京都公寓大廈管理維護股份有限公司  
0000000000000000

共同  
法定代理人 奧田實  
共同  
訴訟代理人 陳則維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國114年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告東京都保全股份有限公司應給付原告新臺幣壹拾壹萬玖仟參佰零壹元。
- 二、被告東京都公寓大廈管理維護股份有限公司應給付原告新臺幣壹拾壹萬玖仟參佰零壹元。
- 三、第一項、第二項所命之給付，如其中任一被告為給付時，其餘被告於該給付範圍內，免給付責任。
- 四、被告東京都保全股份有限公司應提繳新臺幣伍仟陸佰柒拾陸元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 五、被告東京都公寓大廈管理維護股份有限公司應提繳新臺幣伍仟陸佰柒拾陸元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 六、第四項、第五項所命之給付，如其中任一被告為給付時，其餘被告於該給付範圍內，免給付責任。
- 七、原告其餘之訴駁回。
- 八、訴訟費用由被告負擔百分之八十六，餘由原告負擔。
- 九、本判決第一項、第二項、第四項、第五項，得假執行；但被告如各以新臺幣壹拾壹萬玖仟參佰零壹元、壹拾壹萬玖仟參

01 佰零壹元、伍仟陸佰柒拾陸元、伍仟陸佰柒拾陸元為原告預  
02 供擔保，得免為假執行。

03 十、原告其餘假執行之聲請駁回。

04 事實及理由

05 壹、程序部分：

06 一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部；但被告已為  
07 本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262條第1項  
08 定有明文。查原告原起訴時之加班費及開立非自願離職單之  
09 主張，業於本案民國114年2月11日為言詞辯論前，即以113  
10 年12月6日民事補正狀撤回該訴之一部（見本院卷第63頁）  
11 ，揆諸前開規定，核無不合，本院就原告此部分已撤回之聲  
12 明部分即無庸審酌，合先敘明。

13 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求  
14 之基礎事實同一者、及擴張或減縮應受判決事項之聲明者，  
15 不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明  
16 文。查原告起訴時聲明第1項原為：「被告應給付原告資遣  
17 費、特休未休費用、6%勞退高薪低報差額及加班費合計新  
18 臺幣（下同）20萬0067元整並開立非自願離職單」（見本院  
19 卷第9頁），嗣於114年5月13日言詞辯論程序時當庭變更聲  
20 明為：「一、被告東京都保全股份有限公司（下稱東京都保  
21 全公司）應給付原告13萬2633元。二、被告東京都公寓大廈  
22 管理維護股份有限公司（下稱東京都公寓公司，與東京都保  
23 全公司合稱被告）應給付原告13萬2633元。三、第一項、第  
24 二項所命之給付，如其中任一被告為給付時，其餘被告於該  
25 給付範圍內，免給付責任。四、東京都保全公司應提繳5676  
26 元至原告之勞工退休金個人專戶。五、東京都公寓公司應提  
27 繳5676元至原告之勞工退休金個人專戶。六、第四項、第五  
28 項所命之給付，如其中任一被告為給付時，其餘被告於該給  
29 付範圍內，免給付責任。」（見本院卷第249至250頁），核  
30 基於與原訴同一之基礎事實，變更為對各被告間為不真正連  
31 帶債權之主張，請求數額部分並為減縮應受判決事項之聲

01 明，揆諸前開規定，於法並無不合，應予准許。

02 貳、實體部分：

03 一、原告主張：伊自110年4月1日任職璞漢公寓大廈管理維護股  
04 份有限公司（下稱璞漢公司），於112年7月1日轉任東京都  
05 保全公司，復於同年9月1日經調任至東京都公寓公司。被告  
06 實則係依僱傭關係僱用伊，卻將伊月薪分割三部分，並訛以  
07 委任契約方式給付，此舉已損及伊之6%勞工退休金等勞工  
08 權利。是伊於113年7月30日以存證信函告知東京都公寓公司  
09 ，並依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款雇主違  
10 反勞動契約或勞工法令規定，自113年8月1日起終止勞動契  
11 約，並請求有同一性之被告不真正連帶給付應給付予伊之資  
12 遣費10萬2167元、特休未休工資3萬0466元（共計13萬2633  
13 元）及6%勞退差額5676元，爰依勞工退休金條例（下稱勞  
14 退條例）第12條、第31條第1項、勞基法第38條第4項規定提  
15 起本件訴訟等語，並聲明：（一）東京都保全公司應給付原告  
16 13萬2633元。（二）東京都公寓公司應給付原告13萬2633元。  
17 （三）第（一）項、第（二）項所命之給付，如其中任一被告為給  
18 付時，其餘被告於該給付範圍內，免給付責任。（四）東京都  
19 保全公司應提繳5676元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱  
20 勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。（五）東  
21 京都公寓公司應提繳5676元至原告之勞退專戶。（六）第（四）  
22 項、第（五）項所命之給付，如其中任一被告為給付時，其餘  
23 被告於該給付範圍內，免給付責任。（七）願供擔保，請准宣  
24 告假執行。

25 二、被告則以：東京都保全公司於113年7月31日自吉美大安花園  
26 社區（下稱吉美社區）撤哨，撤哨前通知原告回任公司，惟  
27 原告卻未予回應，且於撤哨前即與接任之訴外人良福公寓大  
28 廈管理維護股份有限公司（下稱良福公司）排定並默認總幹  
29 事113年8月之值班時間，更代表良福公司與東京都公寓公司  
30 辦理交接事宜，可徵原告已向東京都公寓公司默示表示不再  
31 留任，客觀上可解為於113年7月31日，原告即單方終止與東

01 京都公寓公司間之僱傭契約，自不得再行主張資遣費。其  
02 次，原告已於112年6月30日辦理離職，嗣後就任職期間之特  
03 休未休費用亦與璞漢公司達成調解，原告不得再行主張該期  
04 間之休假年資，其休假年資應自112年7月1日起算，迄至113  
05 年7月31日離職時，而原告特休未休之費用，依112年約定月  
06 薪5萬3000元，113年約定月薪6萬元，就原告112年度之特休  
07 未休金額，東京都公寓公司已於113年2月6日核發年終獎金  
08 一併發給，而原告離職後應予結算部分，亦已於同年8月29  
09 日支付，共已給付1萬7534元完畢。再者，原告向勞保局檢  
10 舉東京都公寓公司未依其實際所得薪資辦理退休金提撥，嗣  
11 經勞保局來函告知，東京都公寓公司已逕自調整，並將短計  
12 之原告退休金補發之。是就不足額部分共計4224元，東京都  
13 公寓公司已給付完畢，原告再行主張被告短計退休金之提  
14 撥，實乏所據等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁  
15 回。(二)如受不利益判決，被告願供擔保請准宣告免為假執  
16 行。

17 三、兩造不爭執之事項（見本院卷第146至147、226頁，並依判  
18 決格式修正或刪減文句）：

19 (一)原告自110年4月1日任職於璞漢公司，嗣於112年6月30日離  
20 職，並於同年7月1日轉任至東京都保全公司，同年9月1日再  
21 轉至東京都公寓公司，派任於吉美大安花園社區擔任總幹  
22 事，最後工作日為113年7月31日。

23 (二)東京都公寓公司未覈實申報調整原告月提繳工資，經勞保局  
24 以113年11月18日保退二字第11360178420號函知將逕行調整  
25 並補收不足額4224元，被告業已給付完畢。

26 (三)原告離職前之月平均工資為6萬元。

27 四、本院之判斷：

28 原告主張其已依勞基法第14條第1項第6款規定，自113年8月  
29 1日起終止與被告間勞動契約，並依勞退條例第12條、第31  
30 條第1項、勞基法第38條第4項規定，請求被告給付資遣費、  
31 特休未休工資共13萬2633元及提撥勞退金差額5676元等節，

01 為被告所否認，並以前詞置辯。故本件爭點厥為：兩造間法  
02 律關係是否應定性為勞動契約？原告請求被告依不真正連帶  
03 債務關係給付資遣費10萬2167元、特休未休折算工資3萬046  
04 6元及提撥勞工退休金5676元至其勞退專戶，有無理由？茲  
05 分述如下：

06 (一)兩造間法律關係應定性為勞動契約關係：

07 1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於  
08 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之  
09 契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)  
10 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權  
11 威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代  
12 理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動  
13 而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬  
14 性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀  
15 態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之  
16 事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上  
17 字第2630號判決意旨參照）。至公司之員工與公司間究屬僱  
18 傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公  
19 司員工職務之名稱逕予推認；提供勞務者與企業主間契約關  
20 係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無  
21 等為判斷（最高法院97年度台上字第1510號、110年度台上  
22 字第572號判決要旨參照）。基於勞基法保護勞務提供者之  
23 立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係  
24 屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供  
25 者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最  
26 高法院110年度台上字第90號、109年度台上字第2215號判決  
27 要旨參照）。

28 2.經查，原告於任職被告期間係擔任總幹事，係由原告透由勞  
29 力之付出而向被告獲取報酬等情，為兩造所不爭執（參不爭  
30 執事項(一)），另被告亦未對雙方契約具從屬性之性質直接  
31 為否認，僅抗辯兩造間係同時成立僱傭契約與委任契約等語

01 (見本院卷第227頁之言詞辯論筆錄)，並提出雙方112年6  
02 月29日「委任契約書」影本及行政院93年11月15日院臺經字  
03 第0930051134號函核定之「物業管理服務業發展綱領及行動  
04 方案旗艦計畫：物業管理服務業營運整合示範計畫」(下稱  
05 物業管理示範計畫)等件為證(見本院卷第199至216、221  
06 頁)，以資為抗辯兩造間法律關係有委任契約性質云云之論  
07 據。惟細繹物業管理示範計畫內容僅係行政院為因應我國都  
08 會之發展及經濟成長趨勢，參考先進國家之經驗，將現有之  
09 建築物管理延伸至資產管理，以整合完整物業管理服務業所  
10 提出之參考計畫，尚非得據此率論兩造間之法律關係即為委  
11 任契約；另查上開所謂之「委任契約」內容簡陋，亦僅粗略  
12 記載兩造不適用勞基法規定云云，揆諸首揭說明，自仍應綜  
13 觀雙方實質權利義務內容以判斷兩造間法律關係，尚難單憑  
14 契約形式之記載文字逕予推認，並應防免雇主脫逸勞基法所  
15 定勞工勞動條件之最低標準。而核諸原告提出之東京都公寓  
16 公司通訊系統EIP截圖，其內已明載「特休假結算僅限於離  
17 職人員，且會依勞基法特休結算給公司離職員工」等詞(見  
18 本院卷第183頁)，以及勞保局認東京都公寓公司未覈實原  
19 告之月提繳工資，並向其補收短計勞退金之情，為兩造所不  
20 爭(參不爭執事項(二))，亦有該局於113年11月7日回覆原  
21 告之意見信箱電子郵件、113年11月18日保退二字第1136017  
22 8420號函文附卷可稽(見本院卷第41、135至137頁)，再觀  
23 諸東京都公寓公司與吉美大安花園社區簽立之委任契約，其  
24 中第4條第5項約定：「乙方(按即東京都公寓公司，下同)  
25 應自行負責僱用管理人員，並負責所僱用人員之薪資、服  
26 裝、勞、健保、安全、獎金及其福利等事宜，管理人員於執  
27 行勤務時，如發生意外傷害，應由乙方負責。」、第6條第4  
28 項約定：「甲方(按即吉美大安花園社區，下同)同意給予  
29 派駐人員(總幹事)每月四小時公假，接受在職教育訓練以  
30 提升專業，課程實施及訓練經費由乙方負責。」、第6條第6  
31 項約定：「甲方同意配合乙方對社區派駐人員所負責事務與

01 業務進行稽核作業。」、第7條第1項約定：「留駐人員除應  
02 遵守乙方之管理規章及勤務準則外，並應遵守甲方之管理規  
03 定。」、第7條第3項前段約定：「留駐人員由乙方負責管理  
04 運作，並受甲方之監督。」、第7條第4項約定：「乙方對其  
05 派遣之工作人員安全、紀律負管理之責。」（見本院卷第17  
06 3至175頁），皆堪信原告應秉承東京都公寓公司指示及遵守  
07 內部規章，且東京都公寓公司乃依勞基法就原告之薪資、勞  
08 健保、勞退金、獎金、福利等涉關勞工權益事項負責，並有  
09 對原告工作安全、紀律及對原告實施在職教育訓練之責任，  
10 是雙方契約具人格上從屬性（即原告須服從東京都公寓公司  
11 指示，並有接受懲戒或處分之義務）、經濟上從屬性（原告  
12 為東京都公寓公司從事勞動）及組織上從屬性（原告乃納入  
13 東京都公寓公司之組織管理體系，與同僚間居於分工合作狀  
14 態）之性質，且縱認僅有部分從屬性，亦應為有利於勞務提  
15 供者即原告之本件成立勞動契約之認定。從而，原告主張兩  
16 造間法律關係為勞動契約等語，應堪信實，原告自得依勞基  
17 法等相關規定向東京都公寓公司為請求。

18 (二)原告得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約：  
19 按有下列情事之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇  
20 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞  
21 基法第14條第1項第6款定有明文。查原告以存證信函通知東  
22 京都公寓公司，認因東京都公寓公司高薪低報，未合於申報  
23 級距，損害原告權益，因此預告將於113年8月1日終止與東  
24 京都公寓公司間勞動契約，並經東京都公寓公司於同日收受  
25 該存證信函等節，有蓋有收文章之臺北信維郵局存證號碼01  
26 8174號信函在卷足憑（見本院卷第125至127頁），而東京都  
27 公寓公司確有未覈實申報調整原告月提繳工資之情，業經審  
28 認如前，已損害原告之勞工權益，是其依上開規定終止勞動  
29 契約，自屬有據，而堪認原告得依勞基法第14條第1項第6款  
30 規定於113年8月1日合法終止兩造間勞動契約。至被告雖抗  
31 辯係原告已與良福公司另立勞動契約並為交接排班故而係單

01 方自願離職云云，惟此流於被告片面之揣測擬制，此部分舉  
02 證尚有不足，再佐以原告從事兩者工作之期間並未重疊，縱  
03 認原告另覓得良福公司之總幹事職務，亦無礙於其得如前依  
04 勞基法終止與東京都公寓公司之契約關係，是被告此部分所  
05 辯，洵無足取。

06 (三)東京都保全公司與東京都公寓公司具實體同一性關係，應就  
07 原告勞動契約衍生之各項請求負不真正連帶給付責任：

08 1.按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調  
09 動之工作年資，應予併計，勞動基準法第57條定有明文。關  
10 於上開「同一事業」之判斷，不可拘泥於公司名稱及負責人  
11 形式上是否變更作認定，而應自勞動關係之從屬情形，及工  
12 作地點、工資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷。  
13 亦即，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會  
14 與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂  
15 行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱  
16 於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有  
17 「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠  
18 實及信用原則；又「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在  
19 法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之  
20 財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等  
21 項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸  
22 化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性  
23 」者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠  
24 信原則無悖（最高法院100年度台上字第1016號、98年度台  
25 上字第652號判決意旨參照）。再按所謂不真正連帶債務，  
26 係指數債務人具有同一給付目的，本於各別之發生原因，對  
27 債權人各負全部給付義務，因債務人一人為給付，他債務人  
28 即同免其責任之債務，債務人相互間並無所謂應分擔部分；  
29 不真正連帶債務與連帶債務在性質上並不相同，民法有關連  
30 帶債務之規定，多不適用於不真正連帶債務，且其判決主文  
31 亦不得逕以「被告應連帶給付」之記載方式為之，否則即與

01 不真正連帶債務本旨不符（最高法院112年度台上字第357  
02 號、95年度台上字第2779號、89年度台上字第2240號判決意  
03 旨參照）。

04 2.查原告於璞漢公司任職期間即業經主管同意工作年資與東京  
05 都保全公司併計，另其雖填具離職申請單惟亦註記係「轉調  
06 部門」等節，有原告提出與訴外人即時任璞漢公司協理（特  
07 別助理）曾穎章之LINE通訊軟體對話紀錄截圖及被告提出之  
08 離職申請單附卷可考（見本院卷第17、93頁），又璞漢公司  
09 屬東京都保全公司與璞園建設共同出資之公司，東京都公寓  
10 公司與東京都保全公司之負責人均為甲○○，公司所在為同  
11 一址處上下樓層，兩間公司即為關係企業之事實，為被告訴  
12 訟代理人自陳在卷（見本院卷第226頁之言詞辯論筆錄），  
13 且如上述相關主管階層即可任意決定其他關係企業之併計年  
14 資事宜，堪認兩公司雖登記形式上屬不同公司法人，然仍有  
15 實質管理之控制從屬關係，其兩者間構成關係顯具有實體同  
16 一性。從而揆諸首揭說明，原告主張其年資應合併計算，東  
17 京都公寓公司與東京都保全公司兩者具實體同一性關係，均  
18 應負雇主責任等語，即屬有理。則此際各法人係具實體同一  
19 性之法人而同為雇主，就原告依勞基法等因勞動契約衍生之  
20 各項請求，應負不真正連帶給付責任（最高法院111年度台  
21 上字第829號判決意旨參照）。

22 (四)原告得請求資遣費10萬元：

23 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年  
24 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
25 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其  
26 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平  
27 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工  
28 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1  
29 項定有明文。查兩造間勞動契約業依勞基法第14條第1項第6  
30 款事由合法終止乙節，業如前述，兩造復不爭原告離職前之  
31 月平均工資為6萬元，於璞漢公司到職日110年4月1日，在東

01 京都公寓公司最後工作日113年7月31日（參不爭執事項（一）  
02 、（三）），依前揭規定得認資遣費基數為1又16/24，據此計  
03 算資遣費結果為10萬元，有司法院資遣費試算表在卷足憑（  
04 見本院卷第253頁），是原告於此範圍內之資遣費請求，要  
05 屬有據。

06 （五）原告得請求特休未休折算工資1萬9301元：

07 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
08 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
09 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
10 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
11 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1  
12 日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終  
13 止而未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結未休之日  
14 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終  
15 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38  
16 條第1、4項各有明定。查被告提出之原告特休假計算明細內  
17 容，記載原告於112年度可休天數為3日、113年度可休天數  
18 為7日（見本院卷第129頁），可見東京都公寓公司係採歷年  
19 制，依自112年7月1日原告至東京都保全公司任職時起算而  
20 認符合上開條項第1、2款情形之特休日數，並抗辯原告乃係  
21 銜接璞漢公司之年資始得出112年10日、113年14日之特休日  
22 數，原告工作年資不應予以併計云云（見本院卷第85至87  
23 頁）。然如前所審認，因被告等公司皆係關係企業，具實體  
24 同一性，原告服務於璞漢公司之工作年資當應合併計算，是  
25 被告此部分所辯尚無足取，原告主張併計璞漢公司年資後之  
26 前揭特休日數，方得採憑。

27 2.惟按調解成立者，與訴訟上和解有同一之效力，即與確定判  
28 決有同一之效力，民事訴訟法第416條、第380條分別定有明  
29 文。查原告曾於112年12月8日與璞漢公司為勞資爭議調解成  
30 立，璞漢公司給付之和解金包含特休未休工資差額部分，並  
31 已言明「雙方當事人同意拋棄本爭議案及勞動契約存續期間

01 因勞動契約所衍生（包含已提出者）之一切民事請求權」等  
02 詞，有新北市勞資權益維護促進會勞資爭議調解紀錄在卷可  
03 佐（見本院卷第21頁），則依上揭法條規定，就原告於112  
04 年6月30日前任職璞漢公司期間得請求之特休未休折算工資  
05 乙事，已發生相當於既判力之實質確定力，原告不得再於本  
06 件訴訟為反於該調解內容之主張，法院亦不得再為反於系爭  
07 調解內容之認定或判斷，故應認本件原告於112年度得請求  
08 折算工資之特休日數僅限於同年7月1日後而依比例應為5日  
09 （計算式： $10日 \times 1/2 = 5日$ ）。

10 3. 未按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定  
11 辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假  
12 日數，乘以其1日工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞工  
13 之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所  
14 得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個  
15 月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。（三）勞雇雙  
16 方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施者，  
17 按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發，勞基法施  
18 行細則第24條之1第2項第1款規定甚明。又本件兩造均未提  
19 及有何協商遞延次年度之特休日數，是應就各年度計算之，  
20 則本件原告於112年度尚得請求之特休未休折算工資即為883  
21 5元（計算式： $112年月工資5萬3000元 \div 30日 \times 5日 = 8835元$ ，  
22 元以下四捨五入）、113年度得請求之特休未休折算工資為2  
23 萬8000元（計算式： $113年度月工資6萬元 \div 30日 \times 14日 = 2萬80$   
24  $00元$ ），扣減原告亦不爭執被告已給付部分之折算工資1萬7  
25 534元（見本院卷第243頁），原告本件得請求之特休未休折  
26 算工資即1萬9301元（計算式： $8835元 + 2萬8000元 - 1萬7534$   
27  $元 = 1萬9301元$ ）。

28 （六）原告得請求提繳5676元至其勞退專戶：

29 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，  
30 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  
31 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依

01 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  
02 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1  
03 項、第14條第1項及第31條第1項定有明文。又勞工退休金專  
04 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  
05 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該  
06 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞  
07 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之權益受有損害，當  
08 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  
09 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  
10 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。經查，原告主張被  
11 告於112年9月至113年7月共11個月間，僅依月投保薪資4萬5  
12 800元級距即2748元（計算式：4萬5800元×6%=2748元）為  
13 原告提繳勞工退休金，有原告勞工退休金計算名冊及月提繳  
14 工資明細表可證（見本院卷第139、141頁），再依原告實際  
15 應適用月投保6萬0800元級距之6%即3648元（計算式：6萬0  
16 800元×6%=3648元）計算後，則被告短缺提繳原告之勞工退  
17 休金為9900元（計算式：〈3648元-2748元〉×11月=9900  
18 元），扣減原告亦不爭執被告補提繳額4224元（見本院卷第  
19 243頁），原告本件得請求尚得補提繳至其勞退專戶之數額  
20 為5676元（計算式：9900元-4224元=5676元）。

21 (七)基上，原告共得請求被告任一公司給付金額為11萬9301元  
22 （計算式：10萬元+1萬9301元=11萬9301元），得請求被告  
23 任一公司提繳至其勞退專戶數額為5676元，而被告就該等債  
24 務並無明示或依法律規定須負連帶責任，亦非不可分之債，  
25 則被告所負債務相競合，且給付目的相同，任一被告為給付  
26 即足填補原告該部分之損失，如任一被告已為全部或一部之  
27 給付者，其餘被告就該給付之範圍內同免給付責任；逾此部  
28 分之請求，則屬無據。

29 五、綜上所述，原告依勞退條例第12條、第31條第1項、勞基法  
30 第38條第4項規定及不真正連帶債務關係，請求東京都保全  
31 公司應給付原告11萬9301元及提繳5676元至其勞退專戶；請

01 求東京都公寓公司應給付原告11萬9301元及提繳5676元至其  
02 勞退專戶；如其中任一被告為給付時，其餘被告於該給付範  
03 圍內，免給付責任，為有理由，應予准許。逾此部分之請  
04 求，為無理由，應予駁回。

05 六、本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第1、2、4、5  
06 項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項  
07 之規定，依職權宣告假執行，原告雖陳明願供擔保聲請假執  
08 行，然僅促使法院職權發動，本院不受其拘束，無再命原告  
09 提供擔保之必要，亦不另為准駁之諭知；同時宣告被告得供  
10 擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至原告敗訴部  
11 分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
13 本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此  
14 敘明。

15 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
16 條。

17 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日  
18 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

19 以上正本係照原本作成。

20 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  
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日  
23 書 記 官 馮 姿 蓉