

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第8號

原告 高凡正

羅文忠

羅英世

林建宏

吳宗憲

共同

訴訟代理人 陳信亮律師

被告 三方人力資源股份有限公司

法定代理人 陳正翰

訴訟代理人 林福容律師

林美馨

吳靜怡

上列當事人間請求給付退休金事件，經本院於民國111年8月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告丙○○新臺幣參拾伍萬參仟零參拾柒元，及自民國一一〇年十月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應給付原告丁○○新臺幣肆拾伍萬玖仟參佰陸拾貳元，及自民國一一〇年十月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應給付原告戊○○新臺幣陸拾貳萬伍仟肆佰玖拾陸元，及自民國一一〇年十月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被告應給付原告乙○○新臺幣參拾柒萬貳仟貳佰捌拾柒元，自民國一一〇年十月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

五、被告應給付原告甲○○新臺幣玖萬陸仟柒佰肆拾元，自民國一一〇年十月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五

01 計算之利息。

02 六、原告其餘之訴駁回。

03 七、兩造訴訟費用負擔如附表所示。

04 八、本判決第一至五項得假執行；但被告分別以新臺幣參拾伍萬
05 參仟零參拾柒、肆拾伍萬玖仟參佰陸拾貳元、陸拾貳萬伍仟
06 肆佰玖拾陸元、參拾柒萬貳仟貳佰捌拾柒元、玖萬陸仟柒佰
07 肆拾元為原告丙○○、丁○○、戊○○、乙○○、甲○○供
08 擔保後，得免為假執行。

09 九、原告其餘假執行之聲請駁回。

10 事實及理由

11 壹、程序方面

12 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基
13 礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限，
14 民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款分別定有明文可
15 參。原告起訴原聲明：1. 被告應給付原告丙○○新台幣（下
16 同）348,523元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年
17 息5%計算之利息。2. 被告應給付原告丁○○453,085元及自
18 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。3.
19 被告應給付原告戊○○689,205元及自起訴狀繕本送達翌日
20 起至清償日止按年息5%計算之利息。4. 被告應給付原告乙○
21 ○371,720元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息
22 5%計算之利息。5. 被告應給付原告甲○○94,071元及自起訴
23 狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院
24 110年度勞專調字第96號卷，下稱勞專調卷，第13、15
25 頁）。嗣於民國111年6月28日具狀變更聲明為：1. 被告應給
26 付原告丙○○420,277元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
27 日止按年息5%計算之利息。2. 被告應給付原告丁○○550,32
28 8元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之
29 利息。3. 被告應給付原告戊○○805,480元及自起訴狀繕本
30 送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。4. 被告應給付
31 原告乙○○448,681元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日

01 止按年息5%計算之利息。5. 被告應給付原告甲○○104,969
02 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利
03 息（見本院卷第137頁）。嗣於本院111年8月30日言詞辯論
04 時變更聲明：1. 被告應給付原告丙○○417,277元及自起訴
05 狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。2. 被告
06 應給付原告丁○○550,328元及自起訴狀繕本送達翌日起至
07 清償日止按年息5%計算之利息。3. 被告應給付原告戊○○80
08 2,480元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計
09 算之利息。4. 被告應給付原告乙○○442,824元及自起訴狀
10 繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。5. 被告應
11 給付原告甲○○104,969元及自起訴狀繕本送達翌日起至清
12 償日止按年息5%計算之利息（見本院卷第197、203 頁）。
13 原告訴之變更聲明所依據之事實，與原起訴主張之勞動關係
14 基礎事實均屬同一，在證據資料之利用上具有一體性，而僅
15 減縮或擴張應受判決事項之聲明者，依上開說明，均不在禁
16 止之列，應予准許，合先敘明。

17 貳、實體部分：

18 一、原告起訴主張：

19 （一）被告公司係經營燃料導管安裝工程、配管工程、消防安全
20 設備安裝工程等事業，向欣欣天然氣股份有限公司承攬用
21 戶瓦斯管線之定期檢查及安裝工程，原告丙○○、丁○
22 ○、戊○○、乙○○四人於民國106年2月起受被告公司僱
23 用擔任瓦斯管線安檢員，依被告公司之安排，赴欣欣瓦斯
24 公司之用戶執行瓦斯管線定期安全檢查之勞務，由被告公
25 司為原告四人投保勞工保險，並依法為原告四人提繳退休
26 金，惟僅維持三個月，自106年5月起即片面將原告四人之
27 勞工保險辦理退保，並停止按月提撥退休金，而以勞保補
28 助名義每月補貼3,000元之方式囑原告四人自行向職業公
29 會投保勞工保險，至107年2、3月間接獲被告公司製給之1
30 06年度薪資扣繳憑單，始發現自106年5月份起，原告四人
31 之每月薪資係由被告公司及其關係企業即公司監察人謝通

盛擔任負責人之欣友人力資源有限公司以執行業務所得之名義分配製作扣繳憑單，原告認欣友公司名義之扣繳憑單不實，惟因被告公司給付之薪資所得總額未減，因此未予計較。原告甲○○係於108年10月起受被告僱用，被告公司並未替原告甲○○投保勞工保險，以補貼3,000元之方式由原告甲○○自行在職業公會投勞保，亦未按月提撥退休金，惟原告五人每月之酬勞係由被告公司以薪資名義發放，自110年4月起被告竟將全部薪資改由欣友公司以承攬報酬名義發放，擅自變更僱主並將勞資之僱傭關係變更為承攬關係，違反勞動契約損及原告之勞工權益，原告乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定，以文山萬芳郵局110年4月14日第000035號及000036號存證信函通知終止與被告公司間之勞動契約，計原告丙○○、丁○○、戊○○、乙○○四人自106年2月起受被告僱用之工作年資為4年又2月，原告甲○○自108年10月起受僱之工作年資為1年6月。又原告受有下列損害，爰依勞基法第14條第1項第6款、第17條、第39條、第26條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞工保險條例第31條、第62條、民法第179條、第184條第1項等所生各項費用請求權提起本訴，原告請求項目及金額如下：

（二）原告丙○○部份共417,277元

1. 退休金174,211元

原告丙○○任職期間，被告公司應提繳6%退休金金額總計為177,068元，惟被告公司僅於106年2、3、4之三個月有提撥退休金共2,857元，其餘月份及年度均未提撥6%之退休金，合計共積欠提撥不足及未提撥之退休金共174,211元。

2. 資遣費120,442元

原告丙○○在被告公司工作4年2個月，依勞退條例第12條之規定，得向被告請求2個月又1/12之資遣費。又原告丙○○離職前六個月之月平均薪資為57,812元，2個月又1/12

2之資遣費為120,442元。

3. 未休特休加倍之工資122,624元

原告丙○○在被告公司工作4年2個月，有特別休假日34日未休，以日平均薪資計算之未休假薪資為61,312元，明細如下：①106年8月-107年2月止3日，為 $815,881 \times 3 / 365 = 6,706$ 。②107年3月-108年2月止7日，為 $737,905 \times 7 / 365 = 14,152$ 。③108年3月-109年2月止10日，為 $630,293 \times 10 / 365 = 17,268$ 。④109年3月-110年2月止14日，為 $604,501 \times 14 / 365 = 23,186$ 。而因特休日未假，被告應加倍給予原告丙○○122,624元。

(三) 原告丁○○部份共550,328元

1. 退休金230,894元

原告丁○○任職期間，被告公司應提繳6%退休金金額總計為234,298元，惟被告公司僅於106年2、3、4之三個月有提撥退休金共3,404元，其餘月份及年度均未提撥6%之退休金，合計共積欠提撥不足及未提撥之退休金共230,894元。

2. 資遣費146,260元

原告丁○○在被告公司工作4年2個月，依勞退條例第12條之規定，得向被告請求2個月又1/12之資遣費。又原告丁○○離職前六個月之月平均薪資為70,205元，2個月又1/12之資遣費為146,260元。

3. 未休特休加倍之工資173,174元

原告丁○○在被告公司工作4年2個月，有特別休假日34日未休，以日平均薪資計算之未休假薪資為86,587元，明細如下：①106年8月-107年2月止3日，為 $961,236 \times 3 / 365 = 7,900$ 。②107年3月-108年2月止7日，為 $835,226 \times 7 / 365 = 16,018$ 。③108年3月-109年2月止10日，為 $940,417 \times 10 / 365 = 25,765$ 。④109年3月-110年2月止14日，為 $962,151 \times 14 / 365 = 36,904$ 。而因特休日未假，被告應加倍給予原告丁○○173,174元。

01 (四) 原告戊○○部份共802,483元

02 1. 退休金277,190元

03 原告戊○○任職期間，被告公司應提繳6%退休金金額總計
04 為280,594元，惟被告公司僅於106年2、3、4之三個月有
05 提撥退休金共3,404元，其餘月份及年度均未提撥6%之退
06 休金，合計共積欠提撥不足及未提撥之退休金共277,190
07 元。

08 2. 資遣費182,683元

09 原告戊○○在被告公司工作4年2個月，依勞退條例第12條
10 之規定，得向被告請求2個月又1/12之資遣費。又原告戊
11 ○○離職前六個月之月平均薪資為87,688元，2個月又1/1
12 2之資遣費為182,683元。

13 3. 未休特休加倍之工資204,040元

14 原告戊○○在被告公司工作4年2個月，有特別休假日34日
15 未休，以日平均薪資計算之未休假薪資為102,020元，計
16 算明細如下：①106年8月-107年2月止3日，為 $1,158,472 \times$
17 $3/365 = 9,522$ 。②107年3月-108年2月止7日，為 $1,170,69$
18 $3 \times 7/365 = 22,452$ 。③108年3月-109年2月止10日，為 $1,07$
19 $1,656 \times 10/365 = 29,360$ 。④109年3月-110年2月止14日，
20 為 $1,060,743 \times 14/365 = 40,686$ 。而因特休日未假，被告應
21 加倍給予原告戊○○204,040元。

22 4. 喪葬津貼138,570元

23 原告戊○○之父羅來發於民國108間死亡，當時原告戊○
24 ○係在職業公會投勞保，勞動部勞保局因此以投保之月投
25 保薪資23,100元核給三個月之喪葬津貼69,300元。惟原告
26 戊○○在被告公司工作之月平均薪資為69,290元，因被告
27 未替原告投保勞工保險，致原告自行以23,100元之月投保
28 薪資在職業公會投保，原告因此坐失以實際月平均薪資6
29 9,290元計算請領喪葬津貼之機，而受有短少138,570元之
30 喪葬津貼損失【計算式為 $69,290 \times 3 - 69,300 = 138,570$
31 元】。

01 (五) 原告乙○○部份共442,824元

02 1. 退休金181,300元

03 原告乙○○任職期間，被告公司應提繳6%退休金金額總計
04 為181,300元，惟被告公司均未提撥，合計未提撥之退休
05 金共181,300元。

06 2. 資遣費126,502元

07 原告乙○○在被告公司工作4年2個月，依勞退條例第12條
08 之規定，得向被告請求2個月又1/12之資遣費。又原告乙
09 ○○離職前六個月之月平均薪資為60,721元，2個月又1/1
10 2之資遣費為126,502元。

11 3. 未休特休加倍之工資135,022元

12 原告乙○○在被告公司工作4年2個月，有特別休假日34日
13 未休，以各年度日平均薪資計算之未休假工資67,511元，
14 計算明細如下：①106年8月-107年2月止3日，為 $721,646 \times$
15 $3/365 = 5,931$ 。②107年3月-108年2月止7日，為 $797,810 \times$
16 $7/365 = 15,300$ 。③108年3月-109年2月止10日，為 $623,37$
17 $9 \times 10/365 = 17,078$ 。④109年3月-110年2月止14日，為 76
18 $1,328 \times 14/365 = 29,202$ 。而因特休日未假，被告應加倍給
19 予原告乙○○135,022元。

20 (六) 原告甲○○部份共104,969元

21 1. 退休金53,227元

22 原告甲○○任職期間，被告公司應提繳6%退休金金額總計
23 為53,227元，惟被告公司均未提撥，合計未提撥之退休金
24 共53,227元。

25 2. 資遣費36,382元

26 原告甲○○在被告公司工作1年6個月，依勞退條例第12條
27 之規定，得向被告請求3/4個月之資遣費。又原告甲○○
28 離職前六個月之月平均薪資為48,510元，3/4個月之資遣
29 費為36,382元。

30 3. 未休特休加倍之工資15,360元

31 原告甲○○在被告公司工作1年6個月，有特別休假日10日

未休，以各年度日平均薪資計算之未休假工資為7,680元，計算明細如下：①109年5月-109年11月止3日，為 $6,260 \times 3 / 365 = 5,147$ 。②109年12月-110年4月止7日，為 $32,074 \times 7 / 365 = 2,533$ 。而因特休日未假，被告應加倍給予原告甲○○15,360元。

(七) 併聲明：

1. 被告應給付原告丙○○417,277元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。
2. 被告應給付原告丁○○550,328元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。
3. 被告應給付原告戊○○802,483元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。
4. 被告應給付原告乙○○442,824元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。
5. 被告應給付原告甲○○104,969元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。
6. 訴訟費用由被告負擔。
7. 願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一) 原告乃係被告公司與訴外人欣欣天然氣股份有限公司（下稱欣欣公司）間，承攬燃料導管安裝工程、配管工程、消防設備安裝工程等服務，由被告公司與原告間約定「按件計酬」之承攬契約，原告依約至欣欣公司執行相關業務之三方承攬關係，屬我國民法承攬篇之適用範圍，與原告主張之被告違反勞基法之僱傭關係有間。

(二) 原告之所有勞動權益主張，除有委請勞動部勞工保險局依勞工保險條例第3、4項及就業保險法第7條及其施行細則第11條規定，於110年4月8日查核原告之工作情況(保納行一字第11010133320號文)，亦另委請新北市政府勞動檢查處依勞動檢查法第14、15條規定，於110年4月14日針對被告公司進行全面勞動行政調查(新北檢一字第1104721865

號)在案可稽，同期間更有勞資調解紀錄無數，施行前開檢查之行政及民間調解機構，皆為高度專業且身經百戰之專責單位，任一行政官署或專門機構，如若認定原告與被告公司間確為僱傭關係而非承攬關係，則被告公司絕無可能脫逸勞基法之處罰，所有勞資調解及高強度行政勞動檢查，迄今均查無涉嫌違反勞動法令事項，足證本案被告公司業經行政調查，並無違反原告請求之任何一項勞基法規定，遑論損害原告之權益，原告於聲明中所請「給付原告於任職期間，基於勞基法應有之權利」，並無理由。

(三) 原告領有我國專業證照且執業多年，對本業產業生態及工作閱歷自然相當豐富，況被告公司執行之天然氣導管承攬業務，屬國家管制之特許行業，符合資格從業之公司及個人皆有國家相關規定限制，故數量極少，原告並非欠缺社會工作經驗之人，又已在被告公司承攬業務多年，如今原告指稱不懂、不知或不願計較云云，實難令人信服。且被告當時確已明白告知所有承攬人員，被告公司與天然氣公司間為「按件計酬」，要找亦是契約期間「按件計酬」並能配合天然氣公司規定之承攬人員，出勤報到不得遲到之規定，系因天然氣公司與其使用端客戶間約定之緣故，但並未限制退勤時間，許多規定並被告公司基於公司管理因素而制定，原告皆是本業資深老手，完全明瞭多數規定來自政府與天然氣公司，實屬被告公司經營之產業通例。

(四) 原告領有非來自被告公司之第三方瓦斯公司提供之業務推廣獎金收入，已屬為自己營利並自行負擔業務風險，確與承攬契約關係合致。且原告執行承攬業務期間，即便件數、時間、區域完全相同，但收入一定不相同，因業務推廣成功率和原告願意投注多少時間精力都不一樣，被告公司亦從未限制退勤時間，原告是為自己營利，非單純基於勞資關係所獲得之報酬，故被告公司並未違反勞基法規定事項等語置辯。

(五) 併答辯聲明：

01 1. 原告之訴駁回。

02 2. 訴訟費用由原告負擔。

03 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
04 礎（見本院卷第39至41頁、第198頁）：

05 （一）被告公司係經營燃料導管安裝工程、配管工程、消防安全
06 設備安裝工程等事業，向欣欣天然氣股份有限公司承攬
07 （按件計酬）用戶瓦斯管線之定期檢查及安裝工程。

08 （二）原告丙○○、丁○○、戊○○、乙○○四人於106 年2月
09 起進入被告公司，擔任瓦斯管線檢查人員，原告甲○○於
10 108 年10月起，進入被告公司工作，擔任瓦斯管線安裝
11 員，依被告公司之安排，赴欣欣瓦斯公司之用戶執行瓦斯
12 管線定期安全檢查及安裝之勞務。

13 （三）被告公司曾為原告丙○○投保勞工保險（投保薪資21,009
14 元）及提撥6%退休金共2,857 元（106 年2 、3 、4 月
15 份），為原告丁○○投保勞工保險（投保薪資21,009元）
16 及提撥6%退休金共3,404 元（106 年2 、3 、4 、5 月
17 份），為原告戊○○投保勞工保險（投保薪資21,009元）
18 及提撥6%退休金共3,404 元（106 年3 、4 、5月份），
19 其餘月份及年度均未投保暨提撥。原告甲○○部分，被告
20 公司未投保暨提撥。原告乙○○106 年2-4 月份有投保勞
21 工保險（投保薪資21,009元），及提撥106 年2-4 月退休
22 金2,857 元。

23 （四）被告公司未替原告投保勞工保險暨提撥6%退休金期間，均
24 改以勞保補助名義每月補貼3,000 元之方式，囑原告自行
25 向職業公會投保勞工保險。

26 （五）原告報酬於106 年5 月份以前，係以被告公司名義發放，
27 自106 年5 月份起，則由被告公司及欣友人力資源有限公
28 司以執行業務所得之名義分配製作扣繳憑單，自110 年4
29 月起全部薪資改由欣友公司以承攬報酬名義發放。

30 （六）被告公司有規定原告出勤不得遲到。

31 （七）原告領有第三方瓦斯公司提供之業務推廣獎金收入。

01 (八) 原告依勞基法第14條第1 項第6 款之規定，以文山萬芳郵
02 局110 年4 月14日第000035號及000036號存證信函通知終
03 止與被告公司間之勞動契約。

04 (九) 原告任職期間自被告公司及欣友人力資源有限公司所領取
05 之報酬總金額如卷內附表二至附表六所示，略以：

06 1. 原告丙○○

07 106. 2~106. 12領取815, 881元；107. 1~107. 12領取737, 9
08 05元；108. 1~108. 12領取630, 293元；109. 1~109. 12
09 領取604, 501元；110. 1~110. 4領取162, 555元。

10 2. 原告丁○○

11 106. 2~106. 12領取961, 236元；107. 1~107. 12領取835, 2
12 26元；108. 1~108. 12領取940, 417元；109. 1~109. 12
13 領取962, 151元；110. 1~110. 4領取205, 932元。

14 3. 原告戊○○

15 106. 2~106. 12領取1, 158, 472元；107. 1~107. 12領取1, 1
16 70, 693元；108. 1~108. 12領取1, 071, 656元；109. 1~109
17 . 12領取1, 060, 743元；110. 1~110. 4領取215, 016元。

18 4. 原告乙○○

19 106. 2~106. 12領取721, 646元；107. 1~107. 12領取797, 8
20 10元；108. 1~108. 12領取623, 379元；109. 1~109. 12
21 領取761, 328元；110. 1~110. 4領取165, 093元。

22 5. 原告甲○○

23 108. 10~108. 12領取128, 789元；109. 1~109. 12領取626,
24 266元；110. 1~110. 4領取132, 074元。

25 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第41、42頁、第168頁）：

26 (一) 兩造間法律關係為何？僱傭抑或承攬關係？

27 (二) 原告如下請求，有無理由？

28 1. 被告應給付原告丙○○417, 277元。

29 2. 被告應給付原告丁○○550, 328元。

30 3. 被告應給付原告戊○○802, 483元。

31 4. 被告應給付原告乙○○442, 824元。

01 5. 被告應給付原告甲○○104,969元。

02 五、就「兩造間法律關係為何？僱傭抑或承攬關係？」爭點：

03 (一) 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
04 為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有
05 明文。至稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一
06 定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第49
07 0條第1項亦有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為
08 目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事
09 一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬
10 性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為
11 目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工
12 作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數
13 個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年
14 度台上字第573號判決意旨可參）。次按勞基法第2條第1
15 款規定，「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」。
16 勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一
17 方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方
18 給付報酬之契約」。又勞動契約之從屬性，具有下列內
19 涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己
20 作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞
21 務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇
22 主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：
23 即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他
24 人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性
25 方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱
26 人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同
27 僚間居於分工合作狀態。是勞動契約之勞工與雇主間具有
28 使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之契約，其具
29 有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬
30 勞動契約（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上
31 1301號、88年度台上1864號判決意旨參照）。再者，契約

01 類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事
02 實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務
03 人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞
04 務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時
05 間），並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號
06 解釋、最高法院106年度台上字第301號民事判決亦可參
07 照）。又在契約自由之前提下，當事人本得因應各自需
08 求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，僅
09 因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判
10 契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最
11 低工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關
12 係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、委任等性質，只要
13 有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約（最高法院104 年
14 度台上字第1294號判決意旨參照），藉此擴大勞基法之保
15 障範圍。

16 （二）人格上從屬性而言：

17 依被告公司頒佈「三方人力資源(股)公司外勤員工守則暨
18 業績計算辦法」（下稱系爭守則業績辦法，見勞專調卷第1
19 35、137頁），第一條第1、2、3、4、5、17條文係關於原
20 告等安檢員每日出勤上班下班打卡及工作時間、值班之約
21 束，並有請假、遲到早退之扣薪、取消獎金之懲罰規定。
22 第7、8、9、11條係就上班時間行為違規、偽造安檢紀錄
23 表、被申訴及安裝案件有漏氣之懲罰規定，屬對安檢員提
24 供勞務品質之約束。依系爭守則業績辦法已明載原告等係
25 屬外勤之員工，以該辦法約束員工上班時間、遲到曠職扣
26 薪之罰責、上班打卡及違反之罰責、值勤離開之處罰、請
27 假之規定、上班時間賭博、喝酒之禁止、離職之程序等，
28 且每月製給之薪資條內列有「全勤獎金」之項目，就未請
29 休假之人員提供獎勵，足證原告工作時間及勞務給付方
30 法、給付勞務地點等係在被告之指揮監督下提供安檢勞
31 務，原告系爭期間所服勞務具體內容，須服從被告之指揮

01 監督管理，不能自由支配工作時間，與承攬契約係由承攬
02 人自行決定工作時間有所不同，且原告不得拒絕被告公司
03 指派之工作否則會遭受懲處或不利益待遇，又被告公司會
04 考核原告給付勞務之品質並需服從被告公司工作規則，如
05 違反會受相應之懲處或不利益待遇，顯具人格上之從屬
06 性。

07 (三) 經濟上從屬性而言：

08 依系爭守則業績辦法第一項第6條明訂提供勞務所需之生
09 財器具需為被告所指定，擅自更換則有10倍罰款及革職之
10 懲處規定。第12條明定離職時須繳回有工具與器材，第14
11 條係薪資借支及第二項之「外勤人員薪資計算」規定，明
12 訂係「薪資」性質，每月依實做量(計件論酬)計算，係因
13 提供勞務而獲致之酬勞，「計件」僅係計酬之方式，並非
14 以完成某一工作物為標的之酬勞。勞基法第二條亦有「計
15 件論酬」之工資規定，按工資應全額直接給付勞工。但法
16 令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。工資之給
17 付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期
18 發給2次；按件計酬者亦同，勞基法第22條第2項、第23
19 條第1項定有明文。亦即按件計酬非但係勞資關係之計酬
20 方式，更非承攬關係之認定依據，被告以本件原告係計件
21 論酬而主張係承攬關係，尚乏所據。又原告係以被告公司
22 名義提供勞務非以其個人名義招攬業務，及原告提供安檢
23 勞務之薪資係計件論酬，即依系爭守則業績辦法第二項
24 「外勤人員薪資計算」所載，原告並無需負擔勞務成本與
25 風險之問題，全依被告提供之設備器材及工具執行安檢，
26 原告亦非在為自己營業為目的執行安檢，每月依安檢數量
27 即可獲取薪資，與承攬契約係由承攬人以工作完成之成果
28 給付報酬，且無獎勵等有所不同，原告既不能用指揮性、
29 創造性或計劃性方法對自己所從事工作加以影響，且非為
30 原告自己之營業而勞動，與承攬人係為自己之營業而工作
31 不同，堪認原告於系爭期間與被告之契約關係，亦具有經

01 濟從屬性。

02 (四) 組織上從屬性而言：

03 依系爭守則辦法第一項第4點規定「當日值勤勤務，如無
04 正當理由提前離開者，經查證屬實，以早退論處，取消不
05 休假獎金」，又原告係以被告公司員工之名義執行安檢，
06 工作時需穿著被告製給之制服，被告公司並訂有「三方公
07 司員工制服管理辦法」為準據(見勞專調卷第139頁)，可
08 見原告等人已被納入被告之生產組織與經濟結構體系內，
09 並與同僚間居於分工合作狀態，顯異於承攬人係自由決定
10 勞務給付之方式及自行負擔業務風險之情形，亦具有組織
11 上從屬性。

12 (五) 另原證四所示被告製作之110年3月以前之薪資條均標明係
13 「薪資條」，110年4月以後始改為「承攬價金」，而被告
14 公司於106年2、3、4月有替原告丙○○、丁○○、戊○○
15 ○、乙○○投保勞工保險，並依規定提撥退休金，足證被
16 告明知兩造間係僱傭之勞資關係，而非承攬關係，被告雖
17 自106年5月起將原告之薪資分配由被告及欣友公司以承攬
18 執行業務之名義分配製給所得扣繳憑單，惟自106年2月受
19 僱起至110年3月止，每月薪資係由被告公司發給逕行匯入
20 原告之銀行帳戶，被告每月亦交來「薪資條」載明所得明
21 細(同原證四)，亦凸顯被告明知雙方係僱傭之勞資關係而
22 發給「薪資」，至110年4月改由欣友公司名義以「承攬價
23 金」名義製給酬勞明細，然上開以何人名義分配製給所得
24 扣繳憑單，僅為公司提列人員所得列入成本，自不僅憑被
25 告嗣於110年4月改由欣友公司名義以「承攬價金」名義製
26 給酬勞明細，執此逕認兩造間非勞動關係。

27 (六) 兩造於系爭期間之契約關係，具有前述人格從屬、經濟從
28 屬及組織從屬性甚高之勞動契約內涵，堪以認定原告係從
29 屬於被告之關係下，提供職業上之勞動力，具有繼續性及
30 從屬性，而由被告給付報酬，兩造間所成立之系爭契約乃
31 僱傭關係之勞動契約甚明。

01 六、原告之請求，有無理由，論述如下：

02 （一）原告丙○○部分：

03 1. 資遣費部分

04 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
05 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第1
06 4條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
07 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2
08 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
09 以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規
10 定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30
11 日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其
12 資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定
13 發給，勞退條例第12條亦有明文。按雇主違反勞動契約
14 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預
15 告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。
16 原告主張被告雖有於106年2月至4月替原告凡止、丁○
17 ○、戊○○、乙○○投勞保且有提撥退勞金、惟提撥不
18 足，且自106年5月起將原告四人退保，且不再依規定提
19 撥6%退休金，而被告亦自始未替原告甲○○投勞保且未
20 提繳退休金等情，被告對於上述投保及提撥勞退金之情
21 形亦不爭執，則被告有違反勞工法令有損害勞工權益，
22 是原告等人主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞
23 動契約，並於110年4月14日以存證信函通知終止與被
24 告公司間之勞動契約，準此，原告以被告違反勞工法令
25 為由終止本件勞動契約，自屬適法，是原告依前開規定
26 請求被告給付其資遣費，自屬有據。

27 (2)次按所謂「平均工資」，依勞基法第2條第4款規定為
28 計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額，除以該
29 期間之總日數所得之金額，又所謂「一個月平均工
30 資」，依勞委會（83）台勞動二字第25565號函解釋，
31 係指等於勞工退休或資遣前六個月工資總額直接除以

六。故平均工資之計算方式，除有勞基法施行細則第2條所定情形外，應以事由發生之當日前六個月期間總所得除以六。本件原告雖將109年年終獎金列入離職前6個月平均薪資計算內，然被告抗辯109年年終獎金非經常性給與，而依年終獎金薪資單記載（見本院勞專調卷第105、109、111、127頁），而年終獎金計算方式為全年度安檢率78%以上安檢推廣開關每顆4元計算或原告全年度安裝顆數及全年度開關銷售顆數計算核發獎金金額，故每位原告之年終獎金數額每年均不相同，非經常性給與，故不應列入原告之工資。而查，原告丙○○109年10月14日起至110年4月13日止之薪資（詳如卷內附表八所示，見本院卷第145頁），有提出薪資條為憑，被告並不爭執，僅抗辯年終獎金應剔除，故原告六個月平均工資應為55,885元【計算式： $(30,391 + 73,705 + 68,660 + 51,210 + 49,435 + 42,540 + 19,370) \div 6 = 55,885$ 】。又查原告丙○○自106年2月受僱於被告，至原告110年4月14日終止契約止，則其工作年資為4年2個月又14天，又其離職前6個月平均薪資為55,885元，故原告丙○○得請求之資遣費為117,514元【計算式： $55,885 \times 1/2 \times (4 + 2/12 + 14/30 \times 1/12) = 117,514$ 】，原告丙○○請求資遣費117,514元，自屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據應予駁回。

2. 特休未休工資部分

(1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。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。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。勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法

第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別
休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工
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
所得之工資；其為計月者，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，勞
基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。

(2)原告丙○○在被告公司工作年資為4年2個月，依前述勞
基法第38條規定，合計有34日特休假，而原告丙○○主
張有特別休假日34日未休，而以丙○○106至109年年所
得分別為815,881、737,905、630,293、604,501元為
計，此有原告丙○○106年至109年綜合所得稅各類所得
資料清單4份為憑（見本院勞專調卷第141至147頁），換
算以日平均薪資計算部份之未休假薪資為61,312元，明
細如下：

①106年8月-107年2月止3日，為 $815,881 \times 3 / 365 = 6,706$ 。

②107年3月-108年2月止7日，為 $737,905 \times 7 / 365 = 14,152$ 。

③108年3月-109年2月止10日，為 $630,293 \times 10 / 365 = 17,268$ 。

④109年3月-110年2月止14日，為 $604,501 \times 14 / 365 = 23,186$ 。

又依上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發
給工資，是原告丙○○得請求之特休未休工資為61,312
元【計算式： $6,706 + 14,152 + 17,268 + 23,186 = 61,312$
元】，原告又主張渠等上開特別休假日均未休息，惟被
告僅給付當日之一般工資，積欠加倍部份之工資未給，
亦屬被告應付而遲延未給之工資，原告自得依勞基法第3
9條請求給付。然特別休假雇主加倍發給工資，須以該休
假日工作係出於雇主之需求要求勞工加班為要件。若勞
工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因

而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作（行政院勞工委員會79年9月15日台勞動二字第21827號函釋參照）。原告就其於特休未休日係出於雇主之需求要求勞工加班無法舉證以實其說，是原告等人請求就特休未休假加倍給付薪資，依上說明，尚乏所據，故原告丙○○此部分請求特休未休工資61,312元，自屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據應予駁回。

3. 勞工退休金部分

(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，儲存於勞工保險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百分之六，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31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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第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，勞工之財產受有損害，自得依該條例第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，亦得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（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。

(2)查原告丙○○106、107、108、109、110年各年度所得額分別為815,881、737,905、630,293、604,501元，此有原告丙○○106年至109年綜合所得稅各類所得資料清單4份為憑（見本院勞專調卷第141至147頁），被告僅於106年2、3、4之三個月有提撥退休金共2,857元，其餘並未依各該月份之薪資依6%比例計算提撥，而有提撥不足46,096元之情形，又其餘月份及年度均未提撥6%之退休金，致原告

01 丙○○勞工退休金個人專戶短少提繳總計共174,211元
02 (詳如卷內附表二所示，見本院勞專調卷第51頁)。原告
03 自得依該條例第31條第1項規定請求被告賠償此部分損害
04 賠償，是原告丙○○此部分之請求，亦應准許。

05 (二) 原告丁○○部分：

06 1. 資遣費部分

07 原告丁○○109年10月14日起至110年4月13日止之薪資
08 (詳如卷內附表八所示，見本院卷第145頁)，有被告提
09 出之薪資條為憑，被告並不爭執，僅抗辯年終獎金非經常
10 性給予不應列入，而此部分年終獎金應予剔除業已論述如
11 前，故原告六個月平均工資應為67,473元【計算式：(3
12 1,065+72,475+95,345+73,355+55,830+58,090+18,
13 675)÷6 =67,473，元以下四捨五入】。又查原告丁○○
14 自106年2月受僱於被告，至原告110年4月14日終止契約
15 止，則其工作年資為4年2個月又14天，又其離職前6個月
16 平均薪資為67,473元，故原告丁○○得請求之資遣費為14
17 1,881元【計算式：67,473×1/2×(4+2/12+14/30×1/1
18 2)=141,881】，原告丁○○請求資遣費141,881元，自屬
19 有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據應予駁回。

20 2. 特休未休工資部分

21 原告丁○○在被告公司工作年資為4年2個月，依前述勞基
22 法第38條規定，合計有34日特休假，而原告丁○○主張有
23 特別休假日34日未休，而以丁○○106至109年年所得分別
24 為961,236、835,226、940,417、962,151元為計，此為被
25 告所不爭執，換算以日平均薪資計算部份之未休假薪資為
26 86,587元，明細如下：

27 ①106年8月-107年2月止3日，為961,236×3/365=7,90
28 0。

29 ②107年3月-108年2月止7日，為835,226×7/365=16,01
30 8。

31 ③108年3月-109年2月止10日，為940,417×10/365=25,

765。

④109年3月-110年2月止14日，為 $962,151 \times 14 / 365 = 36,904$ 。

又依上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工資，是原告丁○○得請求之特休未休工資為86,587元【計算式： $7,900 + 16,018 + 25,765 + 36,904 = 86,587$ 元】，至原告丁○○雖主張上開特別休假日均未休息，惟被告僅給付當日之一般工資，積欠加倍部份之工資未給，亦屬被告應付而遲延未給之工資，得依勞基法第39條請求給付，然原告丁○○就其於特休未休日係出於雇主之需求要求勞工加班既無法舉證以實其說，是原告丁○○請求就特休未休假加倍給付薪資，依上說明，尚乏所據，故原告丁○○此部分請求特休未休工資86,587元，自屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據應予駁回。

3. 勞工退休金部分

查原告丁○○106、107、108、109、110年各年度所得額分別為961,236、835,226、940,417、962,151、205,932，此為被告所不爭執，被告僅於106年2、3、4之三個月有提撥退休金共3,404元，其餘並未依各該月份之薪資依6%比例計算提撥，而有提撥不足54,270元之情形，又其餘月份及年度均未提撥6%之退休金，致原告丁○○勞工退休金個人專戶短少提繳總計共230,894元（詳如卷內附表三所示，見本院勞專調卷第53頁）。原告自得依該條例第31條第1項規定請求被告賠償此部分損害賠償，是原告丁○○此部分之請求，亦應准許。

（三）原告戊○○部分：

1. 資遣費部分

原告戊○○109年10月14日起至110年4月13日止之薪資（詳如卷內附表八所示，見本院卷第145頁），有被告提出之薪資條為憑，被告並不爭執，僅抗辯年終獎金非經常性給予不應列入，而此部分年終獎金應予剔除業已論述如

前，故原告戊○○六個月平均工資應為84,738元【計算式： $(41,818 + 94,950 + 102,050 + 83,195 + 63,225 + 84,195 + 38,995) \div 6 = 84,738$ 】。又查原告戊○○自106年2月受僱於被告，至原告110年4月14日終止契約止，則其工作年資為4年2個月又14天，又其離職前6個月平均薪資為84,738元，故原告戊○○得請求之資遣費為178,186元【計算式： $84,738 \times 1/2 \times (4 + 2/12 + 14/30 \times 1/12) = 178,186$ 】，原告戊○○請求資遣費178,186元，自屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據應予駁回。

2. 特休未休工資部分

原告戊○○在被告公司工作年資為4年2個月，依前述勞基法第38條規定，合計有34日特休假，而原告戊○○主張有特別休假日34日未休，而以戊○○106至109年年所得分別為1,158,472、1,170,693、1,071,656、1,060,743元為計，此為被告所不爭執，換算以日平均薪資計算部份之未休假薪資為102,020元，明細如下：

①106年8月-107年2月止3日，為 $1,158,472 \times 3/365 = 9,522$ 。

②107年3月-108年2月止7日，為 $1,170,693 \times 7/365 = 22,452$ 。

③108年3月-109年2月止10日，為 $1,071,656 \times 10/365 = 29,360$ 。

④109年3月-110年2月止14日，為 $1,060,743 \times 14/365 = 40,686$ 。

又依上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工資，是原告戊○○得請求之特休未休工資為102,020元【計算式： $9,522 + 22,452 + 29,360 + 40,686 = 102,020$ 元】，至原告戊○○雖主張上開特別休假日均未休息，惟被告僅給付當日之一般工資，積欠加倍部份之工資未給，亦屬被告應付而遲延未給之工資，得依勞基法第39條請求給付，然原告戊○○就其於特休未休日係出於雇主之需求

01 要求勞工加班既無法舉證以實其說，是原告戊○○請求就
02 特休未休假加倍給付薪資，依上說明，尚乏所據，故原告
03 戊○○此部分請求特休未休工資102,020元，自屬有據，
04 應予准許，逾此部分之請求，則乏所據應予駁回。

05 3. 勞工退休金部分

06 查原告戊○○106、107、108、109、110年各年度所得額
07 分別為1,158,472、1,170,693、1,071,656、1,060,743、
08 215,016，此為被告所不爭執，被告僅於106年2、3、4之
09 三個月有提撥退休金共3,404元，其餘並未依各該月份之
10 薪資依6%比例計算提撥，而有提撥不足66,104元之情形，
11 又其餘月份及年度均未提撥6%之退休金，致原告戊○○勞
12 工退休金個人專戶短少提繳總計共277,190元（詳如卷內
13 附表四所示，見本院勞專調卷第55頁）。原告戊○○自得
14 依該條例第31條第1項規定請求被告賠償此部分損害賠
15 償，是原告戊○○此部分之請求，亦應准許。

16 4. 喪葬給付差額部分

17 按雇主依勞保條例第6條第1項、第10條第1項、第13條第1
18 項規定，應以其為投保單位，為其所屬勞工辦理投保手續
19 及其他有關保險事務，其保險費依被保險人當月投保薪資
20 及保險費率計算；上述月投保薪資，依同條例第14條第1
21 項前段規定，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，
22 依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。且勞保
23 條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第
24 3款規定之工資為準，此觀勞保條例施行細則第27條第1項
25 前段規定即明。又被保險人之父母死亡時，按其平均月投
26 保薪資，發給3個月喪葬津貼；以現金發給之保險給付，
27 其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算；前項
28 平均月投保薪資之計算方式如下：其他現金給付之平均月
29 投保薪資，按被保險人發生保險事故之當月起前6個月之
30 實際月投保薪資平均計算，勞保條例第62條第1款、第19
31 條第2項、第3項第2款亦各有明定。本件原告戊○○主張

其父羅來發於108間死亡，當時原告戊○○係在職業公會投勞保，勞動部勞保局因此以投保之月投保薪資23,100元核給三個月之喪葬津貼69,300元，有勞工保險局108年12月11日保職核字第108052067376號函1份附卷可參（見勞專調卷第179頁），而原告戊○○在108年1至12月總計領取1,071,656元，此為被告所不爭執，每月平均工資有89,305元，按108年1月1日施行之勞工保險薪資分級表，月投保薪資對照為45,800元。而原告戊○○本得領取喪葬給付為137,400元（計算式： $45,800 \times 3 = 137,400$ 元），惟因被告未替原告戊○○投保勞工保險，致原告戊○○自行以23,100元之月投保薪資在職業公會投保，僅以23,100元為投保薪資，原告戊○○僅取得69,300元（計算式： $23,100 \times 3 = 69,300$ 元）之喪葬給付（見同上卷第179頁），故被告應依上述規定賠償差額68,100元（計算式： $137,400 - 69,300 = 68,100$ 元）。是原告戊○○請求被告賠償喪葬給付差額68,100元，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

（四）原告乙○○部分：

1. 資遣費部分

原告乙○○109年10月14日起至110年4月13日止之薪資（詳如卷內附表八所示，見本院卷第145頁），有被告提出之薪資條為憑，被告並不爭執，僅抗辯年終獎金非經常性給予不應列入，而此部分年終獎金應予剔除業已論述如前，故原告六個月平均工資應為58,720元【計算式： $(27,607 + 67,470 + 65,380 + 64,440 + 46,965 + 50,295 + 30,160) \div 6 = 58,720$ ，元以下四捨五入】。又查原告乙○○自106年2月受僱於被告，至原告乙○○110年4月14日終止契約止，則其工作年資為4年2個月又14天，又其離職前6個月平均薪資為67,473元，故原告乙○○得請求之資遣費為123,476元【計算式： $58,720 \times 1/2 \times (4 + 2/12 + 14/30 \times 1/12) = 123,476$ 】，原告乙○○請求資遣費123,476元，

自屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據應予駁回。

2. 特休未休工資部分

原告乙○○在被告公司工作年資為4年2個月，依前述勞基法第38條規定，合計有34日特休假，而原告乙○○主張有特別休假日34日未休，而以乙○○106至109年年所得分別為721,646、797,810、623,379、761,328元為計，此為被告所不爭執，換算以日平均薪資計算部份之未休假薪資為67,511元，明細如下：

①106年8月-107年2月止3日，為 $721,646 \times 3 / 365 = 5,931$ 。

②107年3月-108年2月止7日，為 $797,810 \times 7 / 365 = 15,300$ 。

③108年3月-109年2月止10日，為 $623,379 \times 10 / 365 = 17,078$ 。

④109年3月-110年2月止14日，為 $761,328 \times 14 / 365 = 29,202$ 。

又依上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工資，是原告乙○○得請求之特休未休工資為67,511元【計算式： $5,931 + 15,300 + 17,078 + 29,202 = 67,511$ 元】，至原告乙○○雖主張上開特別休假日均未休息，惟被告僅給付當日之一般工資，積欠加倍部份之工資未給，亦屬被告應付而遲延未給之工資，得依勞基法第39條請求給付，然原告乙○○就其於特休未休日係出於雇主之需求要求勞工加班既無法舉證以實其說，是原告乙○○請求就特休未休假加倍給付薪資，依上說明，尚乏所據，故原告乙○○此部分請求特休未休工資67,511元，自屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據應予駁回。

3. 勞工退休金部分

查原告乙○○106、107、108、109、110年各年度所得額分別為721,646、797,810、623,379、761,328、165,09

3，此為被告所不爭執，被告僅於106年2、3、4之三個月有提撥退休金共2,857元，其餘並未依各該月份之薪資依6%比例計算提撥，而有提撥不足40,442元之情形，被告均未按每月之薪資依6%比例計算提撥退休金，致原告乙○○勞工退休金個人專戶短少提繳總計共181,300元（詳如卷內附表十三所示，見本院卷第209頁）。原告乙○○自得依該條例第31條第1項規定請求被告賠償此部分損害賠償，是原告乙○○此部分之請求，亦應准許。

（五）原告甲○○部分：

1. 資遣費部分

原告甲○○109年10月14日起至110年4月13日止之薪資（詳如卷內附表八所示，見本院卷第145頁），有被告提出之薪資條為憑，被告並不爭執，僅抗辯年終獎金非經常性給予不應列入，而此部分年終獎金應予剔除業已論述如前，故原告六個月平均工資應為46,569元【計算式：（26,100+62,240+56,325+43,165+35,635+32,930+23,020）÷6 =46,569，元以下四捨五入】。又查原告甲○○自108年10月受僱於被告，至原告110年4月14日終止契約止，則其工作年資為1年6個月又14天，又其離職前6個月平均薪資為46,569元，故原告甲○○得請求之資遣費為35,833元【計算式：46,569×1/2×（1+6/12+14/30×1/12）=35,833】，原告甲○○請求資遣費35,833元，自屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據應予駁回。

2. 特休未休工資部分

原告甲○○在被告公司工作年資為1年6個月，依前述勞基法第38條規定，合計有10日特休假，而原告甲○○主張有特別休假日10日未休，而以甲○○109年、110年年所得分別為626,266元、132,074元為計，此為被告所不爭執，換算以日平均薪資計算部份之未休假薪資為7,680元，明細如下：

①109年5月-109年11月止3日，為626,266×3/365=5,14

01 7。

02 ②109年12月-110年4月止7日，為 $132,074 \times 7 / 365 = 2,53$
03 3。

04 又依上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給
05 工資，是原告甲○○得請求之特休未休工資為7,680元
06 【計算式： $5,147 + 2,533 = 7,680$ 元】，至原告甲○○雖
07 主張上開特別休假日均未休息，惟被告僅給付當日之一般
08 工資，積欠加倍部份之工資未給，亦屬被告應付而遲延未
09 給之工資，得依勞基法第39條請求給付，然原告甲○○就
10 其於特休未休日係出於雇主之需求要求勞工加班既無法舉
11 證以實其說，是原告甲○○請求就特休未休假加倍給付薪
12 資，依上說明，尚乏所據，故原告甲○○此部分請求特休
13 未休工資7,680元，自屬有據，應予准許，逾此部分之請
14 求，則乏所據，應予駁回。

15 3. 勞工退休金部分

16 查原告甲○○108、109、110年各年度所得額分別為128,7
17 89、626,266、132,074，此為被告所不爭執，被告均未各
18 月份及年度提撥6%之退休金，致原告甲○○勞工退休金個
19 人專戶短少提繳總計共53,227元（詳如卷內附表六所示，
20 見本院勞專調卷第59頁）。原告甲○○自得依該條例第31
21 條第1項規定請求被告賠償此部分損害賠償，是原告甲○
22 ○此部分之請求，亦應准許。

23 （六）基此，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等
24 相關規定，自得請求被告給付：

- 25 1. 原告丙○○353,037元（計算式： $117,514 + 61,312 + 174,$
26 $211 = 353,037$ ）。
- 27 2. 原告丁○○459,362元（計算式： $141,881 + 86,587 + 230,$
28 $894 = 353,037$ ）。
- 29 3. 原告戊○○625,496元（計算式： $178,186 + 102,020 + 27$
30 $7,190 + 68,100 = 625,496$ ）。
- 31 4. 原告乙○○372,287元（計算式： $123,476 + 67,511 + 181,$

300=372,287)。

5. 原告甲○○96,740元(計算式:35,833+7,680+53,227=96,740)。

(七) 未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於110年10月25日送達被告(見本院勞專卷第205頁)，是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即110年10月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

七、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等規定，請求被告給付：1. 原告丙○○353,037元，及自110年10月26日起至清償日止按年利率百分之5計算之利息；2. 原告丁○○459,362元，及自110年10月26日起至清償日止按年利率百分之5計算之利息；3. 原告戊○○625,496元，及自110年10月26日起至清償日止按年利率百分之5計算之利息；4. 原告乙○○372,287元，及自110年10月26日起至清償日止按年利率百分之5計算之利息，5. 原告甲○○96,740元，及自110年10月26日起至清償日止按年利率百分之5計算之利息均有理由，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。

八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之給付請求判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原

告敗訴部分，其假執行之聲請，因失所附麗，應併予駁回。

九、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 9 月 20 日
勞動法庭 法 官 吳幸娥

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 9 月 20 日
書記官 周子鈺

附表：

原告負擔比例	被告負擔比例
丙○○100分之16	100分之84
丁○○100分之17	100分之83
戊○○100分之22	100分之78
乙○○100分之16	100分之84
甲○○100分之8	100分之92