

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第2號

原告 蔡宗沂
訴訟代理人 陳志勇律師
被告 永雄金屬建材有限公司

法定代理人 林忠隆

上列當事人間請求給付退休金事件，經本院於民國112年3月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣104萬5,000元，及自民國112年1月13日起至清償日為止，按年息百分之5計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決得假執行，但被告以新台幣104萬5,000元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

- (一)緣原告自民國94年5月1起受僱於被告擔任技工人員，薪資以每日新臺幣(下同)2,200元計算，並由被告公司提供宿舍供原告居住，而原告任職後，被告除未為原告投保勞工保險、健康保險外，亦未給予原告特別休假，今因原告於110年5月7日工作受傷，被告公司卻僅給付醫療費4,000元，經原告反應後，被告公司竟於110年6月10日命原告搬離宿舍，並不再提供工作予原告，原告為48年5月13日生，於被告公司工作十五年以上且年滿五十五歲，已符合自請退休之條件，為此原告於111年4月5日於新北市勞工局勞資爭議調解時，已依法向被告公司表示自請退休，並請求退休金、特別休假及職災補償，惟被告公司置之不理，為此以本起訴狀之送達再向被告表示自請退休之意思

01 表示，請求被告公司給付退休金。

02 (二) 原告請求被告公司給付之項目及金額明細如下：

03 1. 勞工退休金：945,000元

04 原告之平均薪資暫以30,000元計算，原告於94年5月1日
05 到職，至原告於110年6月10日搬離宿舍止，在111年4月5
06 日於新北市政府勞資爭議調解時向被告為退休之意思表
07 示，合計工作年資為16年1月10天，為46.5基數（ $15 \times 2 + 1.5$ ）
08 ），原告依勞動基準法第53條、第55條規定，得請求基
09 數為31.5，而請求之退休金金額為945,000元（ $30,000 \text{元} \times$
10 31.5 ）。

11 2. 特別休假工資：100,000元

12 原告94年5月1日到職，至原告於110年6月10日搬離宿舍
13 止，任職滿16年以上，最後5年特別休假分別為22天、21
14 天、20天、19天、18天，合計為100天，爰依勞動基準法
15 第38條、第39條請求特休未休工資100,000元（ $100 \times 30,$
16 $000 \text{元} \div 30$ ）。

17 3. 綜上，原告合計請求金額為1,045,000元（945,000元+10
18 0,000元）。

19 (三) 聲明：

20 1. 被告應給付原告1,045,000元，及自本起訴狀送達翌日起
21 至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

22 2. 訴訟費用由被告負擔。

23 3. 請依職權宣告假執行。

24 二、被告則以：

25 (一) 原告工作沒有固定，要做就做，不做就不做，且都沒有特
26 別說，從不請假，有時候原告就跑去外面幫朋友工作或接
27 工作自己做。被告公司有記工，以前早期有記工，後來伊
28 當負責人，由於原告一個月沒有做幾天，所以就看做幾天
29 給幾天的薪水，沒有紀錄，原告一個月做7、8天，有時
30 候10幾天，有時候整個月都沒有做，110年因為原告有勾
31 在月曆的資料，109年之前都沒有其他資料。月曆上的打

01 勾都是原告自己勾的，有勾選的就是原告有工作的天數。
02 被告沒有薪資表，被告的員工只有1至2人，所以沒有薪資
03 清冊。原告有上工，1天給2200元。伊在筆記本紀錄，打勾
04 是有做工，「蔡」是指原告，從98年2月開始工作，該本筆
05 記本從98年2月開始紀錄到各個工地工作的情形，原告是98
06 年2月工作到110年6月10日，中間原告都有做，只是有
07 時候原告1、2個月沒有做，自105年至110年間，伊大概
08 估計原告分別有上班92天、84天、53天、45天、70天、46
09 天，伊後來沒有叫原告離職，但要原告沒有工作就不要住
10 伊房間，是原告自己跑掉，後來又回來領2日薪資。原告年
11 資只有12年，不是16年，原告平均1個月約領2萬多元，要
12 做不做由原告自己決定。

13 (二) 被告公司1個月如果全勤會有2天的特休，全勤是指1
14 個禮拜有上班到5天，即遇月曆紅字休假，遇黑字就上
15 班，因為原告都不符合，所以都沒有領到特休等語，資為
16 抗辯。

17 (三) 併答辯聲明：

18 1. 原告之訴駁回。

19 2. 訴訟費用由原告負擔。

20 三、本院得心證之理由：

21 原告主張其受僱被告，期間均未給予原告特別休假，且已符
22 合退休條件，請求特休未休工資及退休金等語，然為被告所
23 否認，抗辯：原告年資只有12年，不是16年，不符退休要
24 件，且原告要做不做也沒有請假，最多時有2個月都沒有工
25 作，有時會到外面幫朋友或接工作自己做，且原告不符合領
26 特休之要件云云，是本件之爭點厥為：(一)兩造間之法律關係
27 為何？究係僱傭性質之勞動契約？抑或為承攬關係？(二)原告
28 請求被告給付退休金945,000元及特休未休工資100,000元，
29 有無理由？茲析述論如下

30 四、兩造間之法律關係為何？究係僱傭性質之勞動契約？抑或為
31 承攬關係？

01 (一) 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
02 為他方服勞務，他方給付報酬之契約， 民法第482條定有
03 明文。即僱傭契約依民法第482條之規定， 係以約定受僱
04 人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與
05 報酬為其成立要件。就此項成立要件言之，僱傭契約在受
06 僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，即除供
07 給一定勞務之外，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約
08 定對於受僱人一定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供
09 給之勞務不生預期之結果，仍應負給與報酬之義務，此為
10 其所有之特徵（最高法院45年台上字第1619號判例要旨參
11 照）。至稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一
12 定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第49
13 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
14 目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事
15 一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬
16 性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為
17 目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工
18 作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數
19 個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度
20 台上字第573號判決意旨可參）。次按勞基法第2條第1款
21 規定，「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」。勞
22 動契約法第1條規定：「稱勞動契約者， 謂當事人之一
23 方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方
24 給付報酬之契約」。又勞動契約之從屬性，具有下列內
25 涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己
26 作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞
27 務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇
28 主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：
29 即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他
30 人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性
31 方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱

01 人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同
02 僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、8
03 8年台上1864號判決意旨參照）。再者，契約類型是否為
04 勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契
05 約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債
06 權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得
07 否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷
08 （大法官釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第30
09 1號民事判決亦可參照）。又在契約自由之前提下，當事
10 人本得因應各自需求，訂定有名、無名或混合契約，規範
11 彼此權利義務，僅因現今就業市場中，勞務提供者多屬於
12 弱勢，無對等談判契約內容之地位，為確保勞工之權益，
13 故制定勞基法為最低工作條件，並基於保護勞工之立場，
14 一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、
15 委任等性質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約
16 （最高法院89年度台上字第1301號、104 年度台上字第12
17 94號判決意旨參照），藉此擴大勞基法之保障範圍。

18 （二）原告主張其係固定在被告處工作，且不能去其他地方工
19 作，且是月領薪資，並不是每日給薪，但是被告有時候沒
20 有接到工程就沒有派工，原告沒有去其他地方工作等語。
21 被告法定代理人則自承：「我們是作住家的不銹鋼門窗。
22 （問：去何地施作門窗是否為被告指派原告？）工作地點
23 是我指派的沒有錯，有時候會在我的店面做，有時候去住
24 家安裝。（問：原告到各個住家安裝鐵門窗所需的設備、
25 材料、工具是由何人提供？）由我提供。（問：被告的員
26 工如何調度？）大部分一次出去安裝就需要3個人。我筆
27 記本有時候2 個人有時候3 個人，1 個人的時候就是只有
28 在工廠做，裝鐵窗沒有2、3個人是無法安裝。他們怎麼施
29 作都是由我管理，由我來指揮施作，因為安全性很重要。
30 」等語（見本院卷第45、46頁）。是原告於系爭期間
31 所服勞務具體內容，須服從被告公司之指揮監督管理，不

01 能自由支配工作時間，與承攬契約係由承攬人自行決定工
02 作時間、以工作完成之成果給付報酬有所不同，堪認原告
03 於系爭期間與被告之契約關係，具有人格從屬性。且原告
04 並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的
05 而勞動，原告不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己
06 所從事工作加以影響，且由原告到各個住家安裝鐵門窗所
07 需的設備、材料、工具均是由被告提供，原告與被告間亦
08 具經濟上從屬性。又原告係納入被告整個事業活動、生產
09 組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，業如前述，故
10 兩造間具有組織上之從屬性。

11 (三) 從而，原告與被告間於系爭期間具有人格上、經濟上及組
12 織上之從屬性，揆諸前揭說明，原告與被告間有勞動契約
13 關係，應可認定。被告辯稱其與原告於系爭期間屬承攬關
14 係而非僱傭關係云云，洵無足採。

15 五、原告請求被告給付退休金945,000元，有無理由？

16 (一) 按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備之文書，有提出
17 之義務，勞動事件法第35條定有明文，如勞基法第23條之
18 工資清冊，第30條第5項之出勤紀錄，且依勞基法第23條
19 第2項及第30條第6項規定勞工工資清冊及勞工出勤紀錄並
20 應保存五年。又勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞
21 工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作
22 而獲得之報酬。出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞
23 工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞動事件法第37、
24 38條定有明文。查經本院請被告提出原告之出勤紀錄、薪
25 資清冊(見本院卷第45頁)，然被告並未提出上述文書，則
26 依上開勞基法之規定，原告主張其自94年5月起受僱於被
27 告，且中間並未離職，已據提出新北市政府勞資爭議調解
28 紀錄乙份為憑(見本院卷第21頁)，且被告於該紀錄內對原
29 告到職日及約定薪資、最後工作日均未爭執，可推定原告
30 主張為真，而被告未提出反對證據，被告既無法推翻上述
31 推定，則本件自應以原告主張其係於94年5月起受僱被告

01 且中間並無離職，及每月薪資為30,000元之情事，堪信為
02 真。

03 (二) 按勞工有工作15年以上年滿55歲之情形者，得自請退休，
04 勞基法第53條第1款定有明文。勞工一旦符合法定退休要件，
05 即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其
06 既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失（最高法院92年
07 度台上字第2152號判決意旨參照）。經查，原告於48年5
08 月13日出生，有原告個人戶籍資料可稽（見限閱卷）。原
09 告於94年5月1日受僱於被告，業如前述，並繼續工作至11
10 0年6月10日止，業如本院前述認定，兩造終止勞動契約
11 時，原告已工作15年以上年滿55歲，符合自請退休之要件，
12 則原告請求被告給付退休金，即屬有據。

13 (三) 次按勞工退休金之給與標準，係按其工作年資，每滿1年
14 給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個
15 基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；
16 滿半年者以1年計；前開退休金基數之標準，係指核准退
17 休時1個月平均工資；平均工資指計算事由發生之當日前6
18 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞
19 基法第55條第1項第1款、第2項、第2條第4款分別定有明
20 文。原告於94年5月1日到職，至原告於110年6月10日搬離
21 宿舍止，在111年4月5日於新北市政府勞資爭議調解時向
22 被告為退休之意思表示，合計工作年資為16年1月10天，
23 依此計算結果，原告之退休金基數合計為31.5個基數
24 （即：15×2個基數+1.5個基數=31.5個基數）。準此，
25 原告請求被告給付退休金945,000元（30,000元×31.5個基
26 數=945,000元），為有理由，應予准許。

27 六、原告請求被告給付特休未休工資100,000元，有無理由？

28 (一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
29 應依下列規定給予特別休假：一、6 個月以上1 年未滿
30 者，3日。二、1 年以上2 年未滿者，7 日。三、2 年以
31 上3 年未滿者，10日。四、3 年以上5 年未滿者，每年14

01 日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
02 數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認
03 為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項第
04 1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法
05 第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別
06 休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工
07 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
08 所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近
09 1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基
10 法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。次按
11 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止未休之日數，雇
12 主應發給工資，106年6月16日修正施行前之勞基法施行細
13 則第24條第3款亦著有規定。又勞基法第38條所定之特別
14 休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化
15 生活為目的，令勞工於休假日休息，惟倘勞工因雇主業務
16 要求，致其特休未能休畢，自得請求雇主給付特休未休之
17 工資。

18 (二) 原告94年5月1日到職，至原告於110年6月10日搬離宿舍
19 止，任職滿16年以上，業如前述，原告主張最後5年特別
20 休假分別為22天、21天、20天、19天、18天，合計為100
21 天，因被告未提出原告之出勤紀錄，依上說明，即應推定
22 原告主張之上述特別休假未休之情形為真，是原告自得請
23 求特休未休工資100,000元【(計算式：100 × (30,000
24 元 ÷ 30) = 100,000】。準此，原告請求被告給付特休未
25 休工資100,000元，為有理由，應予准許。

26 (三) 綜上，原告得請求被告給付1,045,000元(計算式：945,
27 000 + 100,000 = 1,045,000)，為有理由，應予准許。

28 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
29 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
30 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
31 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
年利率為5%，亦為同法第203條所明定。查被告係於112年
1月12日合法收受送達起訴狀，有卷附送達證書可按（見本
院卷第33頁），因此，原告請求被告就積欠相關款項部分均
自112年1月13日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
息，應屬有據。

八、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，及依勞基
法等規定，請求被告應給付原告1,045,000元及自112年1
月13日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理
由，應予准許。

九、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判決部分，依據前開
規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

十、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之
證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自
無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

十一、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 4 月 19 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 112 年 4 月 19 日
書 記 官 周子鈺