

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第158號

原告 郭書廷

訴訟代理人 黃于軒律師（法扶律師）

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 邱靖貽律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國115年4月15日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣9萬5,856元，及自民國113年5月10日
起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提撥新臺幣12萬2,453元至原告於勞工保險局設立之
勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之69，餘由原告負擔。

五、本判決第1、2項得假執行。但被告如以新臺幣21萬8,309元
為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明：「(一)被告應給付原告新臺幣（下同）11萬2,370元，及自民國113年5月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提撥勞工退休金20萬4,052元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行」等語（見卷一第9頁），請求權基礎為勞動基準法（下稱勞基法）第38條、勞基法施行細則第24之1條第2項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31

條第1項、民法第179條、第184條第1項（見卷一第11至12頁），嗣於114年4月10日就聲明(二)追加民法第184條第2項規定為請求權基礎（見卷二第23頁），復於114年8月4日變更訴之聲明(二)之數額為20萬5,312元（見卷二第139頁）。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基礎事實均屬同一，在證據資料之利用上具有一體性，而僅擴張應受判決事項之聲明者，依上開說明，應予准許，合先敘明。

貳、實體事項

一、原告起訴主張：

(一)被告係經營燃料導管安裝工程、配管工程、消防安全設備安裝工程等事業，向欣欣天然氣股份有限公司（下稱欣欣公司）承攬用戶瓦斯管線之定期檢查及安裝工程，原告於106年2月13日至113年5月9日受僱於被告，擔任瓦斯管線定檢人員，赴欣欣公司之用戶執行瓦斯管線定期安全檢查之勞務，由被告為原告投保勞工保險，並依法為原告提繳退休金，惟被告於106年4月20日起即片面將原告之勞工保險辦理退保，並停止按月提撥退休金，而以勞保補助名義每月補貼3,000元（即薪資條中之專業加給項目）之方式，囑原告自行向職業公會投保勞工保險，又被告每月原以薪資名義發放原告酬勞，詎自111年4月起改以承攬報酬名義發放，擅自變更兩造間之勞資僱傭關係為承攬關係，實已違反勞動契約損及原告之勞工權益。雙方業經新北市政府勞資爭議調解不成立，原告於113年4月底向被告為終止勞動契約之意思表示，而原告受僱被告之工作年資為7年6個月25日，從未請過特休假，爰依勞基法第38條、勞基法施行細則第9條、第24之1條第2項規定，請求被告給付未休特別休假之工資11萬2,370元；被告自106年4月20日起未依法按月提撥退休金，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，或民法第179條前段，或第184條第1項前段、第2項規定，擇一為有利判決，請求被告提撥勞工退休金20萬5,31

01 2元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶等語。

02 (二)並聲明：1.被告應給付原告11萬2,370元，及自113年5月10
03 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應提撥
04 勞工退休金20萬5,312元至原告於勞工保險局之勞工退休金
05 個人專戶。3.願供擔保，請准宣告假執行。

06 二、被告則以：

07 (一)被告因與欣欣公司訂有用戶管線定期檢查作業承攬合約，而
08 將欣欣公司之氣體燃料導管裝管客戶安裝及定檢業務交由具
09 備合格專業證照之技術人員承攬，兩造定有「三方人力資源
10 股份有限公司及欣友人力資源有限公司氣體燃料導管裝管技
11 術業務承攬契約書」（下稱系爭承攬契約），原告有自主決
12 定是否承攬工作之權限，並依原告所完成之工作成果計算報
13 酬，是以兩造間法律關係應為承攬關係，非僱傭關係，故原
14 告向被告請求未休特別休假之工資及提繳勞工退休金即屬無
15 由。縱認兩造間為僱傭關係，原告請求特休未休日數在起訴
16 前5年即106年8月至108年2月間共計10天，依民法第126條規
17 定應已罹於請求權時效而消滅，不應准許，至108年3月後之
18 特休天數，將原告未到班天數視為請特休而扣除，則原告得
19 主張之特休未休天數應為10日；且兩造若為僱傭關係，原告
20 即無每月受領3,000元勞保補助之法律上原因，則原告自106
21 年4月至113年4月共領取25萬5,000元，加計113年5月份領取
22 之800元，扣除未到班未給付之1,100元，共計25萬4,700元
23 之勞保補助，應予抵銷等語，資為抗辯。

24 (二)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
25 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

26 三、兩造不爭執事項（本院依兩造所提言詞辯論意旨狀彙整，見
27 卷二第168、179至180、237頁）：

28 (一)被告係經營燃料導管安裝工程、配管工程、消防安全設備安
29 裝工程等事業，向欣欣公司承攬（按件計酬）用戶瓦斯管線
30 之定期檢查及安裝工程。

01 (二)原告自106年2月13日至113年5月9日任職於被告，擔任瓦斯
02 管線安裝員，依被告之安排，赴欣欣公司之用戶執行瓦斯管
03 線定期安全檢查及安裝之勞務。

04 (三)被告於106年2月13日至同年4月20日為原告投保勞工保險
05 (投保薪資2萬1,009元)及提撥6%退休金共2,521元(原證2
06 ,見卷一第23至26頁)。

07 (四)被告未替原告投保勞工保險暨提撥6%退休金期間，均改以勞
08 保補助名義每月補貼3,000元之方式，囑原告自行向職業公
09 會投保勞工保險。

10 (五)兩造於110年5月17日簽定氣體燃料導管裝管技術業務承攬契
11 約書。

12 四、本件爭點：

13 (一)兩造間法律關係為何？僱傭抑或承攬關係？

14 (二)原告本件請求，有無理由？

15 五、本院得心證之理由：

16 (一)兩造間法律關係為何？僱傭抑或承攬關係？

17 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
18 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
19 文。至稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之
20 工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1
21 項亦有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
22 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
23 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
24 承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只
25 須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無
26 從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，
27 二者性質並不相同(最高法院94年度台上字第573號判決意
28 旨可參)。次按勞基法第2條第1款規定，「勞工：謂受雇主
29 僱用從事工作獲致工資者」。勞動契約法第1條規定：「稱
30 勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其
31 職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。又勞動契約之

從屬性，具有下列內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上1301號、88年度台上1864號判決意旨參照）。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第301號民事判決亦可參照）。又在契約自由之前提下，當事人本得因應各自需求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，僅因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最低工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、委任等性質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約（最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參照），藉此擴大勞基法之保障範圍。

2. 就人格上從屬性而言：

依原告簽名之被告頒佈「三方人力資源（股）公司外勤員工守則暨業績計算辦法」（下稱系爭業績辦法，見卷二第247頁），第1條第1、2、3、4、5、17項係關於安檢員每日出勤

01 上班下班打卡及工作時間、值班之約束，並有請假、遲到早
02 退之扣薪、取消獎金之懲罰規定；第7、8、9、11項係就上
03 班時間行為違規、偽造安檢紀錄表、被申訴及安裝案件有漏
04 氣之懲罰規定，屬對安檢員提供勞務品質之約束。依系爭業
05 績辦法已明載原告係屬外勤之員工，以該辦法約束員工上班
06 時間、遲到曠職扣薪之罰責、上班打卡及違反之罰責、值勤
07 離開之處罰、請假之規定、上班時間賭博、喝酒之禁止、離
08 職之程序等，且每月製給之薪資條內列有「全勤獎金」之項
09 目，就未請休假之人員提供獎勵。參以證人高士記證稱：
10 「3,000元勞保補助是第27頁薪資條及獎金給付明細中的專
11 業技術加給欄位……會因為定檢員請假一天扣100」等語
12 （見卷二第230頁）、證人張振豪證稱：「3,000元勞保補助
13 應該是第27頁薪資條及獎金給付明細中的專業技術加給欄
14 位……薪資條及承攬獎金給付明細上的承攬勤務獎勵金欄
15 位，是我們老闆為了鼓勵公司安檢、安裝人員儘量出席公司
16 的勤務工作而設置，如果有請假，被告就不會發給……請假
17 一日專業技術加給會少補助100元是確定的」等語（見卷二
18 第233至234頁），佐以兩造不爭執被告自106年4月20日起未
19 替原告投保勞工保險，改以勞保補助名義每月補貼3,000元
20 之方式，由原告自行向職業公會投保勞工保險（見卷二第12
21 2頁），且被告自承每月之勞保補助（名義上是專業技術加
22 給），相當於每天100元，倘定檢員有未到班之情形，少出
23 勤1天就少100元，請假影響上開1天100元的勞保補助和每個
24 月1,000元的承攬務獎勵金（見卷二第274頁），足證原告工
25 作時間及勞務給付方法、給付勞務地點等係在被告之指揮監
26 督下提供安檢勞務，原告在職期間所服勞務具體內容，須服
27 從被告之指揮監督管理，不能自由支配工作時間，與承攬契
28 約係由承攬人自行決定工作時間有所不同，且原告不得拒絕
29 被告指派之工作否則會遭受懲處或不利益待遇，又被告會考
30 核原告給付勞務之品質並需服從被告工作規則，如違反會受
31 相應之懲處或不利益待遇，顯具人格上之從屬性。

01 3.經濟上從屬性而言：

02 依系爭業績辦法第1條第6項明訂提供勞務所需更換之器材需
03 為被告所指定，擅自更換則有10倍罰款及革職之懲處規定；
04 第12項明定離職時須繳回所有工具與器材；第14項係薪資借
05 支及第2條之「外勤人員薪資計算」規定，明訂係「薪資」
06 性質，每月依實做量（計件論酬）計算，係因提供勞務而獲
07 致之酬勞，「計件」僅係計酬之方式，並非以完成某一工作
08 物為標的之酬勞，況勞基法第2條亦有「計件論酬」之工資
09 規定，亦即按件計酬非但係勞資關係之計酬方式，更非承攬
10 關係之認定依據，是被告以原告係計件論酬、兩造於110年5
11 月17日簽定氣體燃料導管裝管技術業務承攬契約書，而主張
12 係承攬關係，尚乏所據。又原告係以被告名義提供勞務非以
13 其個人名義招攬業務，及原告提供安檢勞務之薪資係計件論
14 酬，即依系爭業績辦法第2條「外勤人員薪資計算」所載，
15 原告並無需負擔勞務成本與風險之問題，全依被告提供之設
16 備器材及工具執行安檢，原告亦非在為自己營業為目的執行
17 安檢，每月依安檢數量即可獲取薪資，與承攬契約係由承攬
18 人以工作完成之成果給付報酬，且無獎勵等有所不同，原告
19 既不能用指揮性、創造性或計劃性方法對自己所從事工作加
20 以影響，且非為原告自己之營業而勞動，與承攬人係為自己
21 之營業而工作不同，堪認原告於系爭期間與被告之契約關
22 係，亦具有經濟從屬性。

23 4.組織上從屬性而言：

24 依系爭業績辦法第1條第4項規定「當日值勤勤務，如無正當
25 理由提前離開者，經查證屬實，以早退論處，取消不休假獎
26 金」，又原告係以被告員工之名義執行安檢，工作時需穿著
27 被告製給之制服，被告並訂有「三方公司員工制服管理辦
28 法」（下稱系爭制服管理辦法）為準據，有原告簽名之系爭
29 制服管理辦法附卷可參（見卷二第251頁），佐以證人張振
30 豪證稱：「被告制定系爭制服管理辦法，執行安檢工作時，
31 需穿著被告交付之欣欣瓦斯名牌之制服」等語（見卷二第26

3至264頁），可見原告已被納入被告之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態，顯異於承攬人係自由決定勞務給付之方式及自行負擔業務風險之情形，亦具有組織上從屬性。

5.至證人高士記在本院審理時雖證稱：「於106年2月至113年上半年擔任被告公司工頭，負責將欣欣瓦斯公司交給三方公司的定檢業務，分派給定檢員期間，沒有依照原證3（按即系爭業績辦法）去罰款或扣薪水」等語（見卷二第254、256頁），惟與系爭業績辦法未盡相符，亦與被告自承定檢員未到班1天就扣勞保補助（名義上是專業技術加給）100元和每個月1,000元的承攬務獎勵金等語（見卷二第274頁）不符，則被告辯稱勞保補助是福利，全勤獎金係為提高定檢員到班率之獎勵性給付，不足認定兩造間為僱傭關係等語（見卷二第285頁），應無可採。此外，證人高士記、張振豪雖均證稱：其等於被告公司擔任定檢員，與被告間是承攬業務關係（見卷二第233、254、261頁），然亦均證稱：無法律背景或知識，亦不知道勞基法第2條有規定論件計酬的工資給付方式，又證人高士記證稱：不清楚民法上僱傭與承攬的區別，而證人張振豪則證稱：被告沒有提撥6%退休金給我，所以是承攬（見卷二第229至230、233頁），堪認證人高士記、張振豪對於定檢員與被告間之法律關係為何並不清楚，是尚不足以上開證人之證述認定兩造間契約性質並不具有人格上、經濟上及組織上之從屬性。

6.況原證3所示被告製作之110年9月、111年3月及4月之薪資條標明係「薪資條」，111年6月以後始改為「承攬價金」（見卷一第27至35頁），而被告不爭執於106年2月13日至同年4月20日有替原告投保勞工保險，並依規定提撥退休金（見卷二第236至237頁），益證被告明知兩造間係僱傭之勞資關係，而非承攬關係。

7.綜上，兩造間係具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，依上說明，原告受僱於被告擔任瓦斯管線定檢人員，兩造間乃

01 具有僱傭關係之勞動契約，應可認定。

02 (二)原告本件請求，有無理由？

03 1.特休未休工資部分

04 (1)按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關
05 係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適
06 用其他法律之規定；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作
07 滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以
08 上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年
09 以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14
10 日。五、5年以上10年未滿者，每年15日；前項之特別休假
11 期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或
12 勞工因個人因素，得與他方協商調整；勞工之特別休假，因
13 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工
14 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
15 任，勞基法第1條第1項、第38條第1項第1至5款、第2項、第
16 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
17 雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1
18 日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
19 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月
20 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
21 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
22 第1款亦規定甚明。次按利息、紅利、租金、贍養費、退職
23 金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求
24 權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。

25 (2)原告主張其自106年2月13日至113年5月9日任職於被告，工
26 作年資為7年2個月25日等情，為被告所不爭執（見卷二第23
27 6至237頁），依前述勞基法第38條規定，合計有93日特休
28 假。被告辯稱原告於106年8月到108年02月共計10天特休罹
29 於時效而不得主張等語（見卷二第273至274頁），揆諸上開
30 規定，於法有據，是原告得主張108年3月起至113年5月止之
31 特別休假未休日數應為83日。至被告辯稱於108年3月後之特

01 休天數，將原告未到班天數視為請特休而扣除，原告得主張
02 之特休未休天數僅10日等語（見卷二第274至275頁），原告
03 固不爭執被告所指天數原告並未到班，惟主張是否請特休為
04 員工之權利，不應由雇主逕行認定等語（見卷二第323
05 頁），查本件原告就未到班之天數既未指定為特別休假，揆
06 諸勞基法第38條第2項規定，被告此部分抗辯於法有違，即
07 無可採。

08 (3)以原告108至112年所得分別為48萬3,713、46萬814、32萬6,
09 123、35萬8,832、44萬1,484元為計，又原告113年5月9日前
10 最近1個月正常工作時間之1日工資為1,302元（計算式：3萬
11 9,060÷30=1,302），此有原告108年至113年銀行存款往來交
12 易明細及薪水轉帳資料、108至112年綜合所得稅各類所得資
13 料清單在卷可稽（見卷一第75至115、121至129頁），換算
14 以日平均薪資計算部份之未休假薪資為9萬5,856元，明細如
15 下：

16 ①108年3月至109年2月止10日，為 $48萬3,713 \times 10 / 365 = 1萬3,25$
17 2。

18 ②109年3月至110年2月止14日，為 $46萬814 \times 14 / 365 = 1萬7,67$
19 5。

20 ③110年3月至111年2月止14日，為 $32萬6,123 \times 14 / 365 = 1萬2,50$
21 9。

22 ④111年3月至112年2月止15日，為 $35萬8,832 \times 15 / 365 = 1萬4,74$
23 7。

24 ⑤112年3月至113年2月止15日，為 $44萬1,484 \times 15 / 365 = 1萬8,14$
25 3。

26 ⑥113年3月至113年5月止15日，為 $1,302 \times 15 = 1萬9,530$ 。

27 揆諸上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工
28 資，是原告得請求之特休未休工資為9萬5,856元【計算式：
29 1萬3,252+1萬7,675+1萬2,509+1萬4,747+1萬8,143+1
30 萬9,530=9萬5,856】。至原告主張特休未休天數83日，均
31 以每日1,302元計算，被告應給付10萬8,066元等語（見卷二

第297頁），於法無據，是原告請求特休未休工資9萬5,856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.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6；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；前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、第2項分別定有明文。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）。次按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅；消滅時效，因請求、起訴而中斷；聲請調解或提付仲裁，與起訴有同一效力；時效中斷者，自中斷之事由終止時，重行起算，民法第126條、第129條第1項第1款、第3款、第2項第2款、第137條第1項分別規定甚明。又時效因聲請調解而中斷者，若調解不成立時，依民法第133條規定，固視為不中斷。惟民法第129條第1項第1款所稱之請求，並無需何種之方式，祇債權人對債務人發表請求履行債務之意思即為已足，債權人為實現債權，對債務人聲請調解

之聲請狀，如已送達於債務人，要難謂非發表請求之意思。於此情形，自仍有民法第129條第1項第1款及第130條規定之適用。倘債權人自聲請調解通知書送達債務人時起，於民法第130條規定之6個月期間內對債務人提起該訴訟者，自應視為時效於調解通知書送達時中斷。

(2)查原告106、107、108、109、110、111、112、113年各年度所得額分別為61萬1,424、60萬8,477、48萬3,713、46萬814、32萬6,123、35萬8,832、44萬1,484、14萬4,290元，此有原告106年至113年銀行存款往來交易明細及薪水轉帳資料、106至112年綜合所得稅各類所得資料清單在卷可稽（見卷一第65至129頁），又被告僅於106年2至4月間提撥退休金共2,521元，其餘月份及年度均未提撥6%之退休金等情，有原告之勞保投保資料表、勞工退休金提繳異動查詢附卷可參（見卷一第23至26頁），並為被告所肯認（見卷二第122頁），對照勞工退休金月提繳工資分級表，堪認原告勞工退休金個人專戶短少提繳共計20萬5,312元（各年度短少提繳之退休金數額詳如卷內原證9所示，見卷一第131至138頁；短少提繳數額計算式見卷二第176頁）。

(3)被告辯稱原告於起訴前5年部分之請求，罹於民法第126條規定之5年時效而不得主張等語（見卷二第188頁）。查原告請求之補提繳勞工退休金，應適用勞工退休金條例第31條第2項5年短期時效規定，又本件原告於113年5月9日離職，前於113年6月4日申請勞資爭議調解，並於同年7月15日與被告進行調解，調解不成立後，原告已於6個月內之同年11月18日提起本件訴訟乙情，有勞資爭議調解紀錄、起訴狀上收狀戳可參（見卷一第39、9頁），揆諸前揭規定，被告此部分抗辯就原告自離職之日回溯逾5年部分罹於時效，應為可採，是原告得請求被告補提繳108年6月至113年5月之退休金，各年度之退休金如附表所示，共計12萬2,453元（計算式：1萬7,022+2萬7,277+2萬57+2萬2,127+2萬7,138+8,832=12萬2,453）。基此，原告自得依該條例第31條第1項規定，

01 請求被告補提繳勞工退休金12萬2,453元，自屬有據，應予
02 准許，逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。

03 3.被告辯稱原告即無每月受領3,000元勞保補助之法律上原
04 因，則原告自106年4月至113年4月共領取25萬5,000元，加
05 計113年5月份領取之800元，扣除未到班未給付之1,100元，
06 共計25萬4,700元之勞保補助，應予抵銷等語（見卷二第175
07 至276頁）。經查：

08 (1)按年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬
09 團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險
10 人；各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關
11 保險事務，勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項分別定
12 有明文。又全民健康保險法第8條第1項第2款規定：「具有
13 中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參加本保險為
14 保險對象：二、參加本保險時已在臺灣地區設有戶籍之下列
15 人員：(二)公民營事業、機構之受僱者」，可知依法為勞工投
16 保勞、健保，為雇主之法定強制責任，並無法逕以特約排
17 除。

18 (2)兩造間為僱傭關係，詳如前述，而為勞工投保勞、健保既為
19 雇主即被告法定之責，則被告上開抗辯，自屬無據，而無足
20 採。

21 (三)復按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
22 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
23 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
24 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
25 1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。再按依勞基法
26 終止勞動契約時，雇主應結清工資給付勞工，勞基法施行細
27 則第9條亦有明定。又依勞退條例第12條第1項規定計算之資
28 遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，同條例第12條第2
29 項規定可資參照。查兩造勞動契約於113年5月9日終止，被
30 告應於該日結算並給付原告特休未休工資9萬5,856元，因被
31 告給付遲延，是原告請求被告給付自113年5月10日起算，按

週年利率5%計算之法定遲延利息，即屬有據。

六、綜上所述，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9萬5,856元，及自113年5月10日起至清償日止按週年利率5%之利息，並應補提繳勞工退休金12萬2,453元至原告在勞保局設立之勞退專戶，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、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。

八、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。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 5 月 21 日
民事第四庭 法 官 劉婉甄

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 115 年 5 月 21 日
書記官 陳思慈