

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第28號

原告 許昭仁

被告 力霸保泰保全股份有限公司

法定代理人 荊敬仁

訴訟代理人 劉大新律師

複代理人 舒建中律師

上列當事人間請求給付勞退金等事件，經本院於民國113年5月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾參萬零陸佰零柒元及自民國一百一十二年三月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣參拾參萬零陸佰零柒元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國(下同)95年5月22日受雇於被告，原擔任管理人員，於96年1月9日轉調為保全員，於107年6月30日辦理退休，約定薪資新臺幣(下同)2萬3000元。原告轉調保全人員時，被告要求簽署文件要求原告放棄提繳勞工退休金同意書，被告之要求自屬違法，被告應提繳23萬1840元。原告任職期間被告未給予特休日數達160日，被告積欠特休未休工資12萬8000元，嗣後於110年7月1日勞資爭議調解，於會議中被告因承認原告之請求，兩造對於分期給付之金額與期數無共識，因而調解不成立，自因承認而時效中斷，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告35萬9840元及自107年6月21日日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：原告於107年6月30日退休，於113年1月12日

01 起訴，原告請求提繳勞工退休金及特別休假工資，均已罹於
02 5年請求權時效，原告雖曾調解三次，均調解不成立，依據
03 民法第133條之規定，均視為不中斷，調解時所為之讓步，
04 不得採為判決之基礎等語置辯，並聲明：駁回原告之訴。

05 三、兩造不爭執事項：（見113年5月14日筆錄，本院卷第107-108
06 頁）

07 （一）原告自95年5月22日起受雇於被告，於96年1月9日起轉任擔
08 任保全員，於107年6月30日退休，離職時月薪新台幣（下
09 同）2萬3000元。

10 （二）原告在職期間均未為原告辦理提繳勞工退休金，原告亦未申
11 請特別休假。

12 三、本件爭點：（一）本件請求是否已罹於請求權時效？（二）原告依
13 據勞動法令，請求被告給付提繳勞工退休金23萬1840元、16
14 0日特休12萬8000元，是否有理由？茲分述如下：

15 （一）本件請求是否已罹於請求權時效？

16 1. 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
17 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求
18 權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。勞工退休金
19 條例第 31 條定有明文。勞工特別休假因年度終結或終止契
20 約而未休者，雇主如未依規定發給應休未休日數之工資時，
21 其請求權係受民法第一百二十六條時效之限制。民法第一
22 百二十六條規定「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其
23 他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權因五
24 年間不行使而消滅。」內政部74年11月4日(74)台內字第359
25 959號函可按。準此，特休未休工資、及提繳勞工退休金之
26 請求權時效，均為五年之請求權時效，先為敘明。

27 2. 消滅時效，因承認而中斷，時效中斷者，自中斷之事由終止
28 時，重行起算，民法第129條第1項第2款、第137條分別定有
29 明文。原告於107年6月30日退休，並於110年7月1日聲請勞
30 資爭議調解，原告主張被告應給付160日特休未休工資12萬8
31 000元、及提繳勞工退休金23萬1840元，被告於該日調解

01 時，承認原告主張之權益等語，有原告提出之新北市勞資爭
02 議調解紀錄可按(見本院卷第95頁)，準此，被告於110年7月
03 1日承認原告之請求權，揆之前開規定，時效自110年7月1日
04 起算請求權時效，原告於113年1月12日提起本訴，尚未罹於
05 5年之請求權時效至明，從而，被告為時效抗辯，自無理
06 由，應予駁回。

07 (二)原告依據勞動法令，請求被告給付提繳勞工退休金23萬1840
08 元、160日特休12萬8000元，是否有理由？

09 1. 特別休假未休工資部分：

10 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
11 年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日
12 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基
13 於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商
14 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告
15 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年
16 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應
17 將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數
18 額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將
19 其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認
20 為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二
21 月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據
22 勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
23 理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假
24 日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為
25 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
26 間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近
27 一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基
28 法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。

29 (2)被告抗辯原告自95年5月22日起至107年6月30日退休日止，
30 尚有特別休157日，以兩造約定薪資2萬3000元計算特休未休
31 工資12萬367元，為原告所不爭，原告請求特休工資12萬367

元（23000元/30日X157日=120367元，元以下四捨五入），
自屬有據，應予准許，逾此部分，應予駁回。

2. 提繳勞工退休金部分：

(1) 雇主應為適用勞退條例之勞工，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6%，勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）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。勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。二、工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。勞工退休金條例第24條第1項定有明文。原告已於106年8月3日依據前開規定一次請領勞工一次退休金，有勞動部勞工保險局函文可按（見本院卷第75頁），從而，原告自得依據同條例第31條之規定，請求被告給付損害賠償，至為明確。

(2) 被告抗辯原告以提繳級距2萬3100元，應提繳21萬240元，有本院卷第83-86頁之附表可按，且為原告所不爭，原告請求21萬240元，自屬有據，應予准許，逾此部分，應予駁回。

(三) 給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條、第203條分別定有明文。被告於113年3月13日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第57頁），原告請求自113年3月14日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由。

五、綜上所述，原告依據勞動法令，請求被告給付如主文所示

（包含特休未休12萬367元及勞工退休金提繳21萬240元），
洵屬正當，應予准許，逾此範圍，應予駁回。

六、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，依據前開規
定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決
如主文。

中 華 民 國 113 年 6 月 4 日
勞動法庭 法 官 徐玉玲

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 113 年 6 月 4 日
書記官 王思穎