

臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞簡字第88號

原告 宋坤昌

吳仁德

張君華

上3人共同

訴訟代理人 陳忠順律師

被告 三方人力資源股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 陳正翰

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

邱靖貽律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國115年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應依附表1編號1所示金額提繳退休金至原告吳仁德、張君華之勞工退休金專戶。

二、被告應給付原告吳仁德新臺幣2萬4,448元，及自民國113年4月2日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應給付原告張君華新臺幣9萬9,273元，及自民國113年4月2日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、原告宋坤昌之訴；原告吳仁德、張君華其餘之訴，均駁回。

五、兩造訴訟費用負擔如附表2所示。

六、本判決第1至3項得假執行；但被告分別以新臺幣2萬4,448元、21萬3,218元為原告吳仁德、張君華供擔保後，得免為假執行。

七、原告宋坤昌假執行之聲請、吳仁德其餘假執行之聲請，均駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，訴之聲明為：

「(一)被告應分別提繳退休金新臺幣（下同）10萬4,095元、12萬486元、11萬3,945元至原告宋坤昌、吳仁德、張君華（上3人下均逕稱姓名，合稱原告）之勞工退休金專戶。(二)被告應給付原告宋坤昌7萬9,283元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告吳仁德7萬6,382元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應給付原告張君華11萬5,762元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」等語（見勞專調卷第13、33頁）。嗣於訴訟進行中，變更訴之聲明(二)至(四)之數額為：「2萬1,484元、2萬1,630元、9萬9,273元」等語（見勞訴卷一第33頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：

(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，宋坤昌自民國106年2月、吳仁德自106年7月、張君華自108年11月起，受被告僱用擔任瓦斯管線安檢員，依被告之安排，赴欣欣公司之用戶執行瓦斯管線定期安全檢查之勞務，原告在人格、組織及經濟上均屬於被告，堪認兩造間具從屬性而為僱傭關係，惟被告為迴避應替原告投保勞工保險之義務，而以勞保補助名義每月補貼3,000元之方式囑原告自行向職業公會投保勞工保險，亦未按月提撥退休金，並將原告提供勞動之薪資以執行業務所得名義製發稅額扣繳憑單，違反勞動基準法（下稱勞基法）及勞動契約損及原告之勞動權益，嗣宋坤昌於108年3月、吳仁德於108年5月離職，張君華則依勞基法第

01 14條第1項第6款規定，以111年12月19日存證信函通知終止
02 與被告間之勞動契約，被告於次（20）日收受而生終止勞動
03 契約之效果。

04 (二)爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條
05 第1項規定，請求被告提繳勞工退休金：

06 1.宋坤昌受僱期間為106年2月至108年3月為止共26個月，總薪
07 資為173萬4,916元，依6%計算，被告應提繳之退休金為10萬
08 4,095元。

09 2.吳仁德受僱期間為106年7月起至108年5月止共23個月，總薪
10 資為200萬8,105元，依6%計算，被告應提繳之退休金為12萬
11 486元。

12 3.原告張君華受僱期間為108年12月至111年11月止共37個月，
13 總薪資為189萬9,084元，依6%計算，被告應提繳之退休金為
14 11萬3,945元。

15 (三)再依勞基法第14條第1項第6款、第2項、第17條、勞退條例
16 第12條規定，請求被告給付資遣費：

17 張君華離職前6個月即111年6月至111年11月之總薪資為25萬
18 6,676元，平均工資為4萬2,779元，雙方之勞動契約於111年
19 12月20日終止，是張君華得請求自108年11月起受僱期間共3
20 年1個月，被告應支付張君華資遣費6萬5,951元。

21 (四)復依勞基法第38條、第39條規定，請求被告給付未休特別假
22 之薪資：

23 1.宋坤昌自106年8月起開始有特休假，依勞基法第38條第1項
24 規定之年資級距計算有20日之特休假，得請求特休假工資合
25 計共2萬1,484元。

26 2.吳仁德自106年12月起開始有特休假，依勞基法第38條第1項
27 規定之年資級距計算有20日之特休假，得請求特休假工資合
28 計共2萬1,630元。

29 3.張君華自109年4月起開始有特休假，依勞基法第38條第1項
30 規定之年資級距計算有34日之特休假，得請求特休假工資合
31 計共3萬3,322元。

01 (五)並聲明：1.被告應分別提繳10萬4,095元、12萬486元、11萬
02 3,945元至原告宋坤昌、吳仁德、張君華之勞工退休金專
03 戶。2.被告應給付宋坤昌2萬1,484元，及自起訴狀繕本送達
04 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應給
05 付吳仁德2萬1,630元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
06 止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應給付張君華9萬9,2
07 73元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
08 5%計算之利息。

09 二、被告則以：

10 (一)被告為人力仲介公司，因與欣欣公司訂有用戶管線定期檢查
11 作業承攬合約，而將欣欣公司之氣體燃料導管裝管客戶安裝
12 及定檢業務交由具備合格專業證照之技術人員承攬，原告為
13 領有丙級以上合格之檢查員，均可獨立自行完成檢查作業且
14 自備檢查用具，兩造約定按件計酬，且張君華與被告簽有
15 「三方人力資源股份有限公司及欣友人力資源有限公司氣體
16 燃料導管裝管技術業務承攬契約書」（下稱系爭承攬契
17 約）。又原證3「三方人力資源（股）公司外勤員工守則暨
18 業績計算辦法」（下稱系爭業績辦法）並不完整，且原告均
19 未簽名，自不得作為本件有利原告之證據，且系爭業績辦法
20 所載之下班時間、遲到曠職扣薪、未／代打卡罰則、臨時請
21 假罰則部分，被告從未要求原告遵守，原告縱有違反，被告
22 亦未曾依此處罰，薪資條上所記載之全勤獎金，亦僅係為鼓
23 勵定檢員依照承攬約定執行檢查，以降低被告公司須臨時另
24 行安排其他定檢員完成當日工作之麻煩所設置，亦與僱傭關
25 係無涉，至原告執行承攬工作需穿著欣欣公司制服部分，乃
26 係因天然氣事業法第48條第4項及依被告公司與欣欣公司之
27 承攬契約規定之要求，不得逕以上開條款作為定檢員與被告
28 間構成僱傭關係之認定依據。是以兩造間法律關係應為承攬
29 關係，非僱傭關係。

30 (二)縱兩造間為僱傭關係，宋坤昌、吳仁德、張君華分別於108
31 年3月、108年5月、111年11月離職，則原告之請求權部分業

已罹於離職前回溯5年消滅時效，又原告實際已休之特休假有均已逾其年度可請特別休假之日數，此部分亦屬不當得利，宋坤昌、吳仁德、張君華應分別償還2萬2,234元、3,612元、2萬7,942元予被告，以此為抵銷之抗辯；且兩造若為僱傭關係，原告即無受領被告所給付投保職業工會勞健保補貼之法律上原因，則就被告給付原告3人投保職業工會之勞健保補貼即屬不當得利，應返還予被告。另被告與張君華已於110年5月17日簽訂被證4之承攬契約書，縱被告與張君華間存在僱傭關係，被告與張君華亦業已於110年5月17日合意終止僱傭關係並另行成立承攬關係，故張君華不得向被告請求資遣費，亦不得向被告公司請求110年5月17日後之特休未休工資及提繳退休金至其退休金專戶等語，資為抗辯。

(三)並聲明：1.原告之訴駁回及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院依兩造所提歷次書狀彙整）：

(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，向欣欣公司承攬（按件計酬）用戶瓦斯管線之定期檢查及安裝工程，有承攬合約書在卷可稽（被證1、2，見勞專調卷第229至243頁）。

(二)原告宋坤昌、吳仁德、張君華分別於106年2月、106年7月、108年11月任職於被告，均擔任瓦斯管線安裝員，依被告之安排，赴欣欣公司之用戶執行瓦斯管線定期安全檢查及安裝之勞務。

(三)張君華與被告於110年5月17日簽定系爭承攬契約，有系爭承攬契約附卷可參（被證4，見勞專調卷第249至250頁）。

(四)被告以勞保補助名義每月補貼3,000元之方式，囑原告自行向職業公會投保勞工保險。

(五)宋坤昌、吳仁德分別於108年3月、5月離職。

(六)張君華以文山萬芳郵局111年12月19日第000126號存證信函終止兩造間勞動契約，被告於次日（按即同月20日）收受回執，有上開存證信函暨回執存卷可佐（原證1、2，見勞專調

01 卷第51至55頁)。

02 (七)被告頒佈系爭業績辦法、109年11月18日開會紀錄，有系爭
03 業績法、開會紀錄在卷可稽(原證3、4，見勞專調卷第57至
04 59頁)。

05 (八)被告每月製給之薪資資料係「薪資條」，薪資條內「應付明
06 細」欄列有「本薪」、「勞保補助」及「全勤獎金」，有原
07 告之薪資條、轉帳紀錄及薪資明細表附卷可參(原證6至1
08 0，見勞專調卷第63至162頁)。

09 四、本件爭點：

10 (一)兩造間法律關係為何？僱傭抑或承攬關係？

11 (二)原告請求被告分別提繳10萬4,095元、12萬486元、11萬3,94
12 5元至原告宋坤昌、吳仁德、張君華之勞工退休金專戶，有
13 無理由？若有，被告抗辯原告部分請求權，罹於民法第126
14 條規定之5年時效，是否可採？

15 (三)原告請求給付如附表1編號2所示提繳資遣費，有無理由？

16 (四)原告請求給付原告宋坤昌2萬1,484元、吳仁德2萬1,630元、
17 張君華3萬3,322元未休特休工資，有無理由？若有，被告抗
18 辯原告部分請求權，罹於民法第126條規定之5年時效，是否
19 可採？

20 (五)被告以其每月給付原告投保職業工會之勞健保補貼、原告已
21 休之特休假逾其年度可請特別休假之日數為抵銷抗辯，有無
22 理由？

23 五、本院得心證之理由：

24 (一)兩造間法律關係為何？僱傭抑或承攬關係？

25 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
26 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
27 文。至稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之
28 工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1
29 項亦有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
30 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
31 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而

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，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意旨可參）。次按勞基法第2條第1款規定，「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」。勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，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：

依被告頒佈之系爭業績辦法（見勞專調卷第57頁），第1條第1、2、3、4、5、17項係關於安檢員每日出勤上班下班打卡及工作時間、值班之約束，並有請假、遲到早退之扣薪、取消獎金之懲罰規定；第7、8、9、11項係就上班時間行為違規、偽造安檢紀錄表、被申訴及安裝案件有漏氣之懲罰規定，屬對安檢員提供勞務品質之約束。依系爭業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時間、遲到曠職扣薪之罰責、上班打卡及違反之罰責、值勤離開之處罰、請假之規定、上班時間賭博、喝酒之禁止、離職之程序等，且每月製給之薪資條內列有「全勤獎金」之項目，就未請休假之人員提供獎勵，此有宋坤昌106年2月至108年3月薪資條、吳仁德106年7月至108年5月、張君華108年12月至110年2月薪資條在卷可稽（見勞專調卷第63至69、91至119頁）。參以證人高士記證稱：「3,000元勞保補助是第27頁薪資條及獎金給付明細中的專業技術加給欄位……會因為定檢員請假一天扣100」等語（見勞訴卷二第112頁）、證人張振豪證稱：「3,000元勞保補助應該是第27頁薪資條及獎金給付明細中的專業技術加給欄位……薪資條及承攬獎金給付明細上的承攬勤務獎勵金欄位，是我們老闆為了鼓勵公司安檢、安裝人員儘量出席公司的勤務工作而設置，如果有請假，被告就不會發給……請假一日專業技術加給會少補助100元是確定的」等語（見勞訴卷二第115至116頁），足證原告工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督下提供安檢勞務，原告在職期間所服勞務具體內容，須服從被告之指揮監督管理，不能自由支配工作時間，與承攬契約係由承攬人自行決定工作時間有所不同，且原告不得

01 拒絕被告指派之工作否則會遭受懲處或不利益待遇，又被告
02 會考核原告給付勞務之品質並需服從被告工作規則，如違反
03 會受相應之懲處或不利益待遇，顯具人格上之從屬性。

04 3.經濟上從屬性而言：

05 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
06 為被告所指定，擅自更換有10倍罰款及革職之懲處規定；第
07 12項明定離職時須繳回所有工具與器材；第14項係薪資借支
08 及第2條之「外勤人員薪資計算」規定，明訂係「薪資」性
09 質，每月依實做量（計件論酬）計算，係因提供勞務而獲致
10 之酬勞，「計件」僅係計酬之方式，並非以完成某一工作物
11 為標的之酬勞，況勞基法第2條亦有「計件論酬」之工資規
12 定，亦即按件計酬非但係勞資關係之計酬方式，更非承攬關
13 係之認定依據，是被告以原告係計件論酬、其與張君華於11
14 0年5月17日簽定系爭承攬契約書，而主張係承攬關係，尚乏
15 所據。又原告係以被告名義提供勞務非以其個人名義招攬業
16 務，及原告提供安檢勞務之薪資係計件論酬，即依系爭業績
17 辦法第2條「外勤人員薪資計算」所載，原告並無需負擔勞
18 務成本與風險之問題，全依被告提供之設備器材及工具執行
19 安檢，原告亦非在為自己營業為目的執行安檢，每月依安檢
20 數量即可獲取薪資，與承攬契約係由承攬人以工作完成之成
21 果給付報酬，且無獎勵等有所不同，原告既不能用指揮性、
22 創造性或計劃性方法對自己所從事工作加以影響，且非為原
23 告自己之營業而勞動，與承攬人係為自己之營業而工作不
24 同，堪認原告於任職期間與被告之契約關係，亦具有經濟從
25 屬性。

26 4.組織上從屬性而言：

27 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
28 理由提前離開者，經查證屬實，以早退論處，取消不休假獎
29 金」，又原告係以被告員工之名義執行安檢，工作時需穿著
30 被告製給之制服，被告並訂有「三方公司員工制服管理辦
31 法」（下稱系爭制服管理辦法）為準據，有系爭制服管理辦

01 法附卷可參（見勞專調卷第61頁），佐以證人張振豪證稱：
02 「被告制定系爭制服管理辦法，執行安檢工作時，需穿著被
03 告交付之欣欣瓦斯名牌之制服」等語（見勞訴卷二第95至96
04 頁），可見原告已被納入被告之生產組織與經濟結構體系
05 內，並與同僚間居於分工合作狀態，顯異於承攬人係自由決
06 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
07 上從屬性。

08 5.至證人高士記在本院審理時雖證稱：「於106年2月至113年
09 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
10 司的定檢業務，分派給定檢員期間，沒有依照原證3（按即
11 系爭業績辦法）去罰款或扣薪水」等語（見勞訴卷二第86、
12 88頁），惟與系爭業績辦法未盡相符，亦與證人張振豪證
13 稱：「如果請假當月就不核發全勤獎金……請假1日專業技
14 術加給會少補助100元是確定的」等語（見勞訴卷二第95、1
15 16頁）不符，則被告辯稱勞保補助是給與原告投保職業工會
16 之補貼款，全勤獎金係為提高定檢員到班率之獎勵性給付，
17 不足認定兩造間為僱傭關係等語（見勞訴卷二第136至137
18 頁），應無可採。此外，證人高士記、張振豪雖均證稱：其
19 等於被告公司擔任定檢員，與被告間是承攬業務關係（見勞
20 訴卷二第86、93、115頁），然亦均證稱：無法律背景或知
21 識，亦不知道勞基法第2條有規定論件計酬的工資給付方
22 式，又證人高士記證稱：不清楚民法上僱傭與承攬的區別，
23 而證人張振豪則證稱：被告沒有提撥6%退休金給我，所以是
24 承攬（見勞訴卷二第111至112、115頁），堪認證人高士
25 記、張振豪對於定檢員與被告間之法律關係為何並不清楚，
26 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
27 格上、經濟上及組織上之從屬性。

28 6.況被告製作之宋坤昌106年2月至108年3月薪資條、吳仁德10
29 6年7月至108年5月、張君華108年12月至111年3月薪資條，
30 均標明係「薪資條」（見勞專調卷第63至69、91至133
31 頁），其中張君華自111年7月以後始改為「承攬價金」（見

勞專調卷第135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，兩造間乃具有僱傭關係之勞動契約，應可認定。

(二)原告請求被告分別提繳10萬4,095元、12萬486元、11萬3,945元至原告宋坤昌、吳仁德、張君華之勞工退休金專戶，有無理由？若有，被告抗辯原告部分請求權，罹於民法第126條規定之5年時效，是否可採？論述如下：

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）。

2.宋坤昌部分：

(1)宋坤昌於106年2月至108年3月各月薪資數額如原告所提附表2所示（見勞專調卷第35頁），此有宋坤昌薪資條、薪資轉帳紀錄在卷可稽（見勞專調卷第63至89頁），又被告均未提

撥6%之退休金等情，為被告所不爭執，則宋坤昌主張勞工退休金個人專戶短少提繳依薪資金額6%計算共計10萬4,095元，堪認為真。

(2)被告辯稱宋坤昌請求權罹於5年時效等語（見勞專調卷第205頁），宋坤昌雖稱於113年1月始知悉有此權利可行使，並於5年內提起本件訴訟，自無罹於時效問題等語（見勞訴卷一第41頁、勞簡卷第59頁），然與上開規定有違，是宋坤昌請求之補提繳勞工退休金，應適用勞退條例第31條第2項5年短期時效規定，合先敘明。

(3)查宋坤昌於108年3月離職一節，為兩造所不爭執（見勞專調卷第187頁、勞訴卷一第28頁），而原告於113年3月19日提起本件訴訟，有起訴狀上本院收狀戳在卷可稽（見勞專調卷第11頁），又宋坤昌未舉證未罹於勞退條例第31條第2項5年短期時效規定，揆諸上開規定，宋坤昌此部分請求，為無理由。

3.吳仁德部分：

(1)吳仁德於106年7月至108年5月各月薪資數額如原告所提附表3所示（見勞專調卷第37頁），此有吳仁德薪資條在卷可稽（見勞專調卷第91至97頁），又被告均未提撥6%之退休金等情，為被告所不爭執，則吳仁德主張勞工退休金個人專戶短少提繳依薪資金額6%計算共計12萬486元，堪認為真。

(2)被告辯稱吳仁德離職前部分請求權罹於5年時效等語（見勞專調卷第205頁），吳仁德則稱於113年1月始知悉有此權利可行使，並於5年內提起本件訴訟，自無罹於時效問題等語（見勞訴卷一第41頁、勞簡卷第59頁），然與上開規定有違，是吳仁德請求之補提繳勞工退休金，應適用勞退條例第31條第2項5年短期時效規定，合先敘明。

(3)查吳仁德於108年5月離職一節，為兩造所不爭執（見勞專調卷第187頁、勞訴卷一第28頁），而原告於113年3月19日提起本件訴訟，有起訴狀上本院收狀戳在卷可稽（見勞專調卷第11頁），堪認吳仁德於106年7月至108年3月之勞工退休金

請求已罹於勞退條例第31條第2項5年短期時效規定。而吳仁德就未罹於時效之108年4月、5月薪資分別為4萬9,255元、7萬8,260元，對照勞工退休金月提繳工資分級表，分別應適用之級距為5萬600元、8萬200元，故而短少提繳勞工退休金3,036元（計算式： $5萬600 \times 6\% = 3,036$ ）、4,830元（計算式： $8萬200 \times 6\% = 4,830$ ），共計7,866元（計算式： $3,036 + 4,830 = 7,866$ ）。基此，吳仁德依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補提繳勞工退休金7,866元，自屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。

4.張君華部分：

(1)張君華於108年11月至111年11月各月薪資數額如原告所提附表4所示（見勞專調卷第39至41頁），此有張君華薪資條、薪資轉帳紀錄在卷可稽（見勞專調卷第99至162頁），又被告均未提撥6%之退休金等情，為被告所不爭執，張君華主張勞工退休金個人專戶短少提繳依薪資金額6%計算共計11萬3,945元，堪認為真。

(2)被告辯稱張君華離職前部分請求權罹於5年時效等語（見勞專調卷第205頁），查張君華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，又張君華於111年12月19日以存證信函通知被告終止兩造間勞動契約，被告於次日收受該存證信函一節，為兩造所不爭執（見勞專調卷第187頁、勞訴卷一第28至29頁），嗣張君華於113年3月19日提起本件訴訟，有起訴狀上收狀戳可參（見勞專調卷第11頁），可見張君華所為上開請求，未逾5年短期消滅時效，被告所為時效抗辯，自無可採。

(三)原告請求給付如附表1編號2所示提繳資遣費，有無理由？

1.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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工

資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞退條例第12條亦有明文。次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。查張君華主張被告自始未替原告投勞保且未提繳退休金等情，被告對於上述投保及提撥勞退金之情形亦不爭執，則被告有違反勞工法令有損害勞工權益，是張君華主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並於111年12月19日以存證信函通知終止與被告間之勞動契約，被告則於次日收受上開存證信函，有上開存證信函暨回執在卷可稽（見勞專調卷第51至55頁），準此，張君華以被告違反勞工法令為由終止本件勞動契約，自屬適法，是張君華依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

2.次按所謂「平均工資」，依勞基法第2條第4款規定為計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得之金額，又所謂「一個月平均工資」，依勞委會（83）台勞動二字第25565號函解釋，係指等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6。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6個月期間總所得除以6。查張君華111年6月至111年11月之薪資（詳如卷內附表5所示，見勞專調卷第41頁），有薪資條、薪資轉帳紀錄在卷可稽（見勞專調卷第99至162頁），被告並不爭執，則張君華6個月平均工資應為4萬2,779元

【計算式： $(2萬4,261 + 3萬7,020 + 4萬470 + 4萬220 + 4萬5,975 + 6萬8,730) \div 6 = 4萬2,779$ ，小數點以下四捨五入，以下同】。又查張君華自108年11月受僱於被告，至原告111年12月20日終止契約止，工作年資為3年1個月，則張君華得請求之資遣費為6萬5,951元【計算式： $4萬2,779 \times 1/2 \times (3 + 1/12) = 6萬5,951$ 】。是張君華請求資遣費6萬5,951元，自

屬有據，應予准許。

(四)原告請求給付原告宋坤昌2萬1,484元、吳仁德2萬1,630元、張君華3萬3,322元未休特休工資，有無理由？若有，被告抗辯原告部分請求權，罹於民法第126條規定之5年時效，是否可採？

1.按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。五、5年以上10年未滿者，每年15日；前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；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1條第1項、第38條第1項第1至5款、第2項、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款亦規定甚明。

2.宋坤昌主張其自106年2月至108年3月、吳仁德主張其自106年7月至108年5月、張君華主張其自108年11月至111年12月20日，均任職於被告等情，為被告所不爭執（見勞訴卷一第28至29頁），依前述勞基法第38條規定，宋坤昌、吳仁德各合計有20日特休假，張君華合計有34日特休假。

3.宋坤昌之工作期間為106年2月至108年3月，每月薪資如附表2所示（見勞專調卷第35頁），以日平均薪資計算部份之未

01 休假薪資為2萬1,484元，明細如下：

02 (1)106年8月至107年1月止3日，為53萬4,705元 $\times 3/365=4,39$
03 5。

04 (2)107年2月至108年1月止7日，為80萬4,970 $\times 7/365=1$ 萬5,43
05 8。

06 (3)108年2月至108年3月止10日，為6萬275 $\times 10/365=1,651$ 。

07 揆諸上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工
08 資，是原告得請求之特休未休工資為2萬1,484元【計算式：
09 4,395+1萬5,438+1,651=2萬1,484】。是原告請求特休未
10 休工資2萬1,484元，自屬有據，應予准許。

11 4.吳仁德之工作期間為106年7月至108年5月，每月薪資如附表
12 3所示（見勞專調卷第37頁），以日平均薪資計算部份之未
13 休假薪資為2萬1,630元，明細如下：

14 (1)106年12月至107年6月止3日，為61萬4,215 $\times 3/365=5,048$ 。

15 (2)107年7月至108年5月止7日，為86萬4,640 $\times 7/365=1$ 萬6,58
16 2。

17 揆諸上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工
18 資，是原告得請求之特休未休工資為2萬1,630元【計算式：
19 5,048+1萬6,582=】。是原告請求特休未休工資2萬1,630
20 元，自屬有據，應予准許。

21 5.張君華之工作期間為108年11月至111年12月20日，每月薪資
22 如附表4所示（見勞專調卷第39至41頁），以日平均薪資計
23 算部份之未休假薪資為3萬3,322元，明細如下：

24 (1)109年4月至109年9月止3日，為39萬5,751 $\times 3/365=3,253$ 。

25 (2)109年10月至110年9月止7日，為48萬5,133 $\times 7/365=9,304$ 。

26 (3)110年10月至111年9月止10日，為59萬7,315 $\times 10/365=16,36$
27 5。

28 (4)111年10月至111年11月止14日，為11萬4,705 $\times 14/365=4,40$
29 0。

30 揆諸上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工
31 資，是原告得請求之特休未休工資為3萬3,322元【計算式：

01 3,253+9,304+1萬6,365+4,400=3萬3,322】。是原告請
02 求特休未休工資3萬3,322元，自屬有據，應予准許。

03 6.被告抗辯宋坤昌特休未休工資請求權，罹於民法第126條規
04 定之5年時效，有理由；被告抗辯吳仁德特休未休工資請求
05 權罹於民法第126條規定之5年時效，於5,048元部分，有理由，其餘之1萬6,582元部分，無理由：

07 (1)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年
08 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，民法第126條定有明文。又消滅時效，自請求權可行使時起算，民法第128條前段定有明文。所謂請求權可行使時，乃指其請求權之行使，已無法律上障礙而言（最高法院70年度台上字第3384號判決意旨可參）。

13 (2)被告辯稱宋坤昌、吳仁德請求106年至108年3月間之特別休假工資罹於民法第126條5年時效而不得主張等語（見勞專調卷第205頁、勞訴卷二第62頁），原告主張於113年1月始知悉有此權利可行使，並於5年內提起本件訴訟，自無罹於時效問題等語（見勞訴卷一第41頁、勞簡卷第59頁）。經查，宋坤昌於108年3月離職、吳仁德於108年5月等節，為兩造所不爭執（見勞專調卷第187頁、勞訴卷一第28頁），原告於113年3月19日提起本件訴訟，有起訴狀上收狀戳可參（見勞專調卷第11頁），其中原告宋坤昌部分，揆諸前揭說明，堪認已罹於消滅時效；原告吳仁德部分，就其106年12月至107年6月止之3日特休未休工資，至遲應於107年6月30日起5年內即112年6月30日前請求，故此部分請求堪認已罹於消滅時效，就其於107年7月至108年5月止之7日特休未休工資，至遲應於108年5月31日起5年內即113年5月31日前請求，故此部分請求未罹於上開5年短期時效規定。

28 (五)被告以其每月給付原告投保職業工會之勞健保補貼、原告已休之特休假逾其年度可請特別休假之日數為抵銷抗辯，有無理由？

31 1.被告辯稱原告即無每月受領3,000元勞保補助之法律上原

01 因，則原告自106年4月至113年4月共領取25萬5,000元，加
02 計113年5月份領取之800元，扣除未到班未給付之1,100元，
03 共計25萬4,700元之勞保補助，應予抵銷等語（見勞訴卷一
04 第30、60頁）。經查：

05 (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
06 團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險
07 人；各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關
08 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
09 有明文。又全民健康保險法第8條第1項第2款規定：「具有
10 中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參加本保險為
11 保險對象：二、參加本保險時已在臺灣地區設有戶籍之下列
12 人員：(二)公民營事業、機構之受僱者」，可知依法為勞工投
13 保勞、健保，為雇主之法定強制責任，並無法逕以特約排
14 除。

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

18 2.被告以原告各該年度未出勤之日數，合計已超過特休假天數
19 為由，辯稱原告已休之特休假逾其年度可請特別休假之日數
20 等語（見勞訴卷一第61頁、卷二第62頁），並提出原告之勞
21 務日數統計表為憑（見勞訴卷一第71至125頁），惟原告否
22 認，稱上開資料僅為安檢員執行安檢勞務時推銷器材之統計
23 資料，空白欄僅表示該日無推銷成果，與是否休假無關等語
24 （見勞訴卷二第55頁）。查被告每月製給之薪資條內列有
25 「全勤獎金」之項目，有宋坤昌106年2月至108年3月薪資
26 條、吳仁德106年7月至108年5月、張君華108年12月至110年
27 2月薪資條在卷可稽（見勞專調卷第63至69、91至119頁），
28 參以證人張振豪證稱：「如果請假當月就不核發全勤獎金」
29 等語（見勞訴卷二第95頁），足證被告就當月未請休假之人
30 員發給全勤獎金。而細觀吳仁德之薪資條，其中吳仁德於10
31 6年8月份領有全勤獎金（見勞專調卷第65頁），然被告所提

統計表則記載特休2日（見勞訴卷一第71、74頁），堪認原告稱被告所提上開統計表，係推銷器材之統計資料，空白欄僅表示該日無推銷成果，與是否休假無關等語為真。又被告就原告已休之特休假逾其年度可請特別休假之日數一節，未舉證以實其說，是此部分抗辯，即無可採。

(六)末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113年4月1月送達被告（見勞專調卷第277頁），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即113年4月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，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，請求被告補提繳勞工退休金7,866元至吳仁德、11萬3,945元至張君華在勞保局設立之勞退專戶，並給付原告吳仁德1萬6,582元、張君華9萬9,273元（計算式：6萬5,951+3萬3,322=9萬9,273），及均自113年4月2日起至清償日止，按週年利率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。

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。至原告宋坤昌、吳仁德敗訴部分，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 7 月 30 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 7 月 30 日

書記官 陳思慈

附表1：

編號	項目	宋坤昌	吳仁德	張君華
1	應提繳勞工退休金	0元	7,866元	11萬3,945元
2	資遣費	未請求	未請求	6萬5,951元
3	特休工資	0元	1萬6,582元	3萬3,322元
小計		0元	2萬4,448元	21萬3,218元

附表2：

原告負擔比例	被告負擔比例
宋坤昌100分之100	100分之0
吳仁德100分之84	100分之18
張君華100分之0	100分之100