

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第88號

原告 徐永清

訴訟代理人 曾翔律師

被告 旭生自行車工業股份有限公司

法定代理人 黃鈺茹

訴訟代理人 藍振芳

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國112年3月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）122萬9,083元，及自民國（下同）111年4月16日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、被告應提繳18萬7,835元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決得假執行，但被告如以141萬6,918元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將訴變更或追加他訴，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項但書第3款定有明文。本件原告起訴時，原第1項聲明請求被告給付本金部分為122萬7,083元，嗣於111年10月12日言詞辯論期日變更為122萬9,083元（見本院卷一第285頁）。經核原告訴之變更係擴張聲明，合於上開規定，應予准許。

二、原告主張：原告自86年10月16日起任職於被告，於110年7月16日退休，其中於94年4月1日至同年12月8日勞保投保於與被告具實體同一性之訴外人旭佑實業社，年資應予併計，退休前6個月平均每月薪資為6萬5,567元。原告於94年7月1日

01 起適用勞工退休金新制，然被告於轉換新制時以低於法定金
02 額之方式與原告結清年資，應屬無效。扣除被告已給付之7
03 萬8,000元，原告仍得於退休日起30日內請求被告給付舊制
04 退休金差額97萬1,072元。另被告於原告適用勞退新制後，
05 未核實依原告每月工資提繳6%退休金如附表一所示，應補提
06 繳18萬7,835元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休
07 金個人專戶(下稱勞退專戶)。且被告僅負擔以基本工資計算
08 之勞退提繳金額，逕自從原告每月工資中扣除其本應自行負
09 擔之退休金差額，自105年9月起至110年6月止苛扣工資共8
10 萬1,204元；又原告自106年起至110年特休未休天數分別為1
11 7至21日，特休未休工資為17萬6,807元，被告均未給付。爰
12 依勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項、第38條第4項及
13 勞工退休金條例(下稱勞退條例)第11條第2項、第14條第1
14 項規定及兩造勞動契約之法律關係提起本訴，請求被告給付
15 舊制退休金97萬1,072元、苛扣工資8萬1,204元、特休未休
16 工資17萬6,807元，合計122萬9,083元，及補提繳18萬7,835
17 元至原告勞退專戶等語。並聲明：(一)如主文第1至2項所示。
18 (二)原告願供擔保請准宣告假執行。

19 三、被告則以：原告係勞務承攬被告之自行車車架焊接工作，被
20 告給付之報酬係以原告完成工作結果為對價，兩造間無經濟
21 上、人格上及組織上從屬性，非僱傭關係。原告之薪資明細
22 單固列有月薪、不休假獎金、加班費、勞保、勞退金及健保
23 等項目，惟僅為形式上符合勞基法之項目，均為原告自願投
24 保勞保、勞退金及健保等事項，原告所得並非勞基法之工
25 資，被告並無義務給付原告新舊制退休金、特休未休工資及
26 自承攬報酬扣除之退休金差額。縱認兩造為僱傭關係：(一)原
27 告自97年12月8日始重新加保，無勞基法舊制年資；且兩造
28 於94年6月30日簽有合意終止契約同意書，約定被告給付7萬
29 8,000元結清原告舊制年資，原告不得請求舊制退休金。(二)
30 被告按月給付原告不休假獎金，已付清特休未休工資等語，
31 資為抗辯。並答辯聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判

01 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

02 四、兩造不爭執事項（見本院卷一第290頁）：

03 (一)原告於86年10月16日起至97年4月1日止、97年12月8日起至1
04 10年7月19日止投保勞保於被告；97年4月1日起至97年12月8
05 日止投保勞保於旭佑實業社。

06 (二)前揭各投保期間，均由投保單位開立原告之所得扣繳憑單。

07 (三)原告自86年10月16日起至110年7月16日止實際工作地點均為
08 被告大甲區工廠。

09 (四)兩造於94年6月30日簽立本院卷一第155頁合意終止契約同意
10 書，原告已受領7萬8,000元。

11 (五)被告對本院卷一第27至33頁附表一至附表三所載金額不爭執
12 （僅爭執其性質是否為工資）。

13 (六)被告前法定代理人李世安與瑩信工業股份有限公司（下稱瑩
14 信公司）負責人李世鵬為兄弟關係，李世鵬現為被告董事。

15 (七)旭佑實業社與瑩信公司登記地址均為臺中市○○區○○里○
16 ○路00號。

17 (八)被告法定代理人黃鈺茹於105年6月起擔任旭佑實業社負責
18 人，105年6月前旭佑實業社負責人為李良彬即被告法定代理
19 人黃鈺茹配偶之兄弟。

20 五、本件兩造爭執之點，應在於：(一)兩造間為承攬或僱傭關係？

21 (二)如認兩造為僱傭關係，原告於被告與旭佑實業社任職之年
22 資可否併計？(三)原告請求被告給付勞退舊制退休金97萬1,072
23 元，有無理由？(四)原告請求被告提繳18萬7,835元至原告勞退
24 專戶，有無理由？(五)原告請求被告返還苛扣工資8萬1,204
25 元，有無理由？(六)原告請求被告給付特休未休工資17萬6,807
26 元，有無理由？茲分述如下：

27 (一)兩造間為僱傭關係之勞動契約：

28 1.按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
29 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「稱承攬者，則
30 謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
31 成，給付報酬之契約」，民法第482條及第490條第1項分別

01 定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，
02 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給
03 付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目
04 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定
05 種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關
06 係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承
07 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
08 人間無從屬關係，二者性質並不相同。次按所謂勞工，指受
09 雇主僱用從事工作，獲致包括工資、薪金及按計時、計日、
10 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任
11 何名義之經常性給與之工資者而言，勞基法第2條第1款、第
12 3款定有明文。又按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人
13 之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而
14 由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬
15 性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織
16 內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；(二)經濟上
17 從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他
18 人，為該他人之目的而勞動；(三)組織上從屬性，即納入雇方
19 生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。再
20 當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有承攬、委任
21 等性質，而僅有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍
22 應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係，而有勞基法之適
23 用。是否具備從屬關係，除以提供勞務時有無時間、場所之
24 拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮
25 監督懲戒權等為中心外，另參酌勞務提供有無代替性，報酬
26 對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

27 2.經查：原告自86年10月16日起至110年7月16日止實際工作地
28 點均為被告大甲區工廠，為兩造所不爭執。原告所屬L5組之
29 工作均由證人即被告工程師張明照分配，完成之工作須張明
30 照於被告ERP系統內核決，一筆訂單完成後再發放報酬等
31 情，業據證人即被告前L5組組長張進華、張明照於審理中結

證明確（見本院卷一第467、480頁）。而原告工作內容係焊接被告所提供由其員工裁切之管料，原告焊接完畢後，再交由被告員工依客戶需求進行塗裝及小零件組裝、包裝等情，為被告所自承（見本院卷一第356頁）。足見原告屬「論件計酬」勞工，其焊接所需要之設備、原料皆由被告提供，也必須在工廠內完成張明照指派之工作，其工作內容係納入被告生產組織體系，須與其他員工分工合作始能完成被告所生產之自行車車架，乃為被告之營業目的而勞動，其報酬係以原告提供之勞務為對價，自具有經濟上、組織上從屬性。

3.又原告所屬L5組組員上下班均需打卡，上班時間與被告其他員工同為上午8時至下午5時10分，如果工作完成要提早下班，須由組長填寫異常報告單交給被告總務管控上下班時間等情，經證人張進華、被告會計劉淑賢證述在卷（見本院卷一第468、470、475至476頁）；L5組組員如須請假應填請假單，由組長張進華交給主管張明照，張明照簽核完交給人事確認；如果焊接組組員做錯東西會受到扣錢之類的警惕，被告會將獎懲結果公布於公佈欄，張進華曾因客訴而被記小過或警告，並於年終獎金扣除1,000元等情，亦經張進華、張明照證述歷歷（見本院卷一第470、481頁）。可證原告上下班時間均受到被告之管控，亦可能因工作成果不佳而遭被告懲戒，則被告對於原告即有指揮監督權，原告對被告具有人格上從屬性甚明。

4.再觀諸原告於86年10月16日起至97年4月1日止、97年12月8日起至110年7月19日止投保勞保於被告；97年4月1日起至97年12月8日止投保勞保於旭佑實業社（是否為同一雇主，詳待後述），由被告及旭佑實業社依法負擔勞工保險費、健保費、提繳退休金，為兩造所不爭執。參以被告歷年就給付原告之部分所得，均開立所得類別為薪資之扣繳憑單，有原告各類所得扣繳暨免扣繳憑單1份在卷可稽（見本院卷一第145至154頁）；又106年7、8月因被告分配予L5組訂單不足，被告於該2月仍給付原告基本工資，且嗣後未予扣回等情，業

01 據被告自承在卷（見本院卷一第286頁），核與證人張進
02 華、張明照證述相符（見本院卷一第472、481頁），堪信為
03 真。如兩造間為承攬契約，被告並無必要就兩造契約內容為
04 上開形式上符合勞基法規定之舉措，益徵兩造間確屬僱傭關
05 係之勞動契約。

06 5.被告雖辯稱兩造簽有承攬契約書，係依契約內容始就給付原
07 告之報酬以薪資所得申報等語，並提出承攬契約1份為證
08 （見本院卷一第241至243頁）。惟查，該契約乃兩造於99年
09 12月30日始簽定，而原告自86年起至110年止之工作內容均
10 相同，為被告所自承（見本院卷一第289頁），則兩造是否
11 有受該契約內容拘束之真意，已屬有疑；又是否屬勞動契
12 約，應以兩造間是否具有從屬性為論斷，本院既已認定兩造
13 間有從屬性如上，自毋庸拘泥於兩造間簽立之承攬契約文
14 義，尚難據此為有利被告之論斷。

15 6.被告另抗辯原告出退勤打卡僅為記錄其承攬時數，作為該組
16 分配承攬報酬之依據等語。然如包含原告在內之L5組組員得
17 自行協議分配報酬，被告並無紀錄渠等出退勤時間之必要，
18 逕依該組組員協議結果分配報酬即可；且即使L5組組員工作
19 提早完成離廠，仍須填具報告單始可離開，請假亦須填具請
20 假單，已如上述，顯見被告對於原告之出缺勤有實際監督
21 權，並非僅提供打卡時數供分配承攬報酬而已，故被告此節
22 抗辯，亦屬無據。

23 7.被告復抗辯L5組組員無考績制度等語，並有證人劉淑賢、張
24 明照證述可稽（見本院卷一第476、481頁）。惟依首揭說
25 明，只要具有部分從屬性，即可認定為勞動契約，是被告對
26 於原告之考評固較為寬鬆，然依前述兩造契約所具備之各項
27 從屬性，已可認定兩造為勞動契約。又證人劉淑賢固證稱L5
28 組組員為承攬契約等語，然其亦證稱係因看過L5組組員簽訂
29 之承攬契約而為上開證述（見本院卷一第475頁），而僅憑
30 該承攬契約，無從認定兩造間非屬僱傭關係之勞動契約，已
31 如上述，是證人劉淑賢此證述內容僅為其個人意見，要非可

01 採。從而，兩造間屬僱傭關係之勞動契約，堪以認定。

02 (二)原告於被告與旭佑實業社投保勞保之年資，應予併計：

03 1.按我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合
04 夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常
05 為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他
06 各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數
07 公司行號，實質共用員工，工作地點大致相同。類此由相同
08 事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之
09 企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相
10 同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不
11 同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員
12 工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開
13 『同一事業』之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而
14 僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪
15 資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷。是為保障勞
16 工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防
17 止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目
18 的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」
19 法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一
20 性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原
21 則(最高法院100年度台上字第1016號判決參照)。

22 2.經查，被告前法定代理人李世安與瑩信公司負責人李世鵬為
23 兄弟關係，李世鵬現為被告董事。被告法定代理人黃鈺茹於
24 105年6月起擔任旭佑實業社負責人，105年6月前旭佑實業社
25 負責人為李良彬即被告法定代理人黃鈺茹配偶之兄弟等情，
26 為兩造所不爭執。上開3公司行號營業項目均有「自行車及
27 其零件批發業」，有經濟部商工登記公示資料查詢服務3紙
28 在卷可查（見本院卷一第25、161、201頁）；旭佑實業社係
29 承攬被告公司之自行車車架焊接業務，為被告所自承（見本
30 院卷一第132頁）。又旭佑實業社與瑩信公司登記地址均為
31 臺中市○○區○○里○○路00號；原告自86年10月16日起至

110年7月16日止實際工作地點均為被告大甲區工廠等情，為兩造所不爭執。則被告與旭佑實業社、瑩信公司法定代理人互有重疊或親屬關係、登記或營業所在地及業務內容共通，揆諸前揭說明，被告與旭佑實業社雖然登記形式上屬於不同之組織，應認定具有實體同一性，原告前後投保勞保的年資即應合併計算。被告抗辯原告97年12月8日始重新投保於被告而無舊制年資，即屬無據。

(三)原告請求被告給付勞退舊制退休金97萬1,072元，為有理由：

1.按勞退條例第11條第1至3項規定：「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」準此，倘勞雇雙方於僱傭關係存續期間，以低於勞基法第55條規定之給與標準結清保留年資者，因損及勞工權益，尚難生結清之效力，嗣後勞工自請退休，仍非可依退休時之平均工資計算保留工作年資之退休金，請求雇主補足前為結清已給付者與保留工作年資退休金之差額。

2.兩造雖於94年6月30日簽立合意終止契約同意書，依第2條約定，就原告94年6月30日前之工作年資合意以7萬8,000元結清。惟查，如該月訂單數量不足，被告仍會補足原告至法定基本工資乙節，業據本院認定如上，則縱依94年每月基本工資1萬5,840元為基礎計算，兩造至少應以25萬3,440元（計算式：1萬5,840元×8年×2基數＝25萬3,440元）結清原告舊制年資。兩造僅約定以7萬8,000元結清原告舊制年資，遠低於勞基法第55條規定之標準，依上說明，自不生結清之效

01 力，嗣原告自請退休，仍可依退休時之平均工資計算保留工
02 作年資之退休金，請求被告補足前為結清已給付者與保留工
03 作年資退休金之差額。

04 3.原告為49年12月15日生，於110年7月14日交付被告退休申請
05 書申請於同年月16日退休，並於同年月7日對被告提出離職
06 申請單，離職原因為申請屆齡退休等情，有被告不爭執真正
07 性之離職申請單、退休申請書各1份存卷可憑（見本院卷一
08 第261至263頁）。則原告於110年7月16日兩造勞動契約終止
09 時，已年滿61歲，並於被告任職逾15年，符合勞基法第53條
10 第1款規定，自得向被告自請退休，並請求被告給付舊制退
11 休金差額。原告退休前平均工資為6萬5,567元，為兩造所不
12 爭執（見本院卷一第27、290頁），則原告請求被告給付舊
13 制退休金差額97萬1,072元（計算式：6萬5,567元×8年×2基
14 數－7萬8,000元＝97萬1,072元），核屬有據。

15 (四)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
16 退專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工
17 每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞
18 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
19 償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別
20 定有明文。又勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，且
21 依勞退條例第23條規定，勞工得選擇一次請領或按月領取退
22 休金，故雇主未依該條例之規定，按月足額提繳勞工退休金
23 者，縱使勞工已符合請領退休金之情形，仍應許其請求雇主
24 將未足額提繳之金額繳納至其勞退專戶，以回復原狀。本件
25 兩造屬僱傭關係之勞動契約，業如前述，被告即應依上開規
26 定足額提繳退休金至原告勞退專戶。而被告未足額提繳之金
27 額如附表一所示，為兩造所不爭執（見本院卷一第29至32
28 頁、290頁），故原告請求被告提繳18萬7,835元至原告勞退
29 專戶，為有理由。

30 (五)依前揭勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，雇主應自
31 行負擔為勞工按月提繳之6%退休金，不得自勞工每月工資中

01 扣除。被告僅為原告負擔基本工資之退休金，每月將與原告
02 勞保投保級距間之退休金差額於工資中扣除，其金額如附表
03 二所示，為被告所不爭執（見本院卷一第33、290頁），則
04 原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告返還苛扣工資8萬
05 1,204元，亦為有理由。

06 (六)勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
07 主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。被告對原告
08 主張之特休未休日數如附表三所示，固不爭執，惟抗辯已與
09 原告口頭約定於每月薪資明細中所載「不休假獎金」項目給
10 付完畢等語。然查，原告每月薪資明細各項所載金額，僅被
11 告將原告按件計酬之工資總額依原告勞保投保薪資級距拆分
12 至各項目，為被告所是認（見本院卷一第235頁），已難認
13 兩造確有口頭約定以該項目為特休未休工資之預付。證人劉
14 淑賢固證稱：不休假獎金就是年度終結的特休未休獎金等語
15 （見本院卷一第475頁）；惟此與證人張明照證述：伊領固
16 定月薪，沒有印象有沒有領過不休假獎金，每年沒請完的特
17 休假被告有補貼等語不符（見本院卷一第481至482頁）；且
18 劉淑賢現仍任職於被告，其證詞難免有迴護被告以避免自身
19 工作受到影響之虞，是其此部分證詞，難以採憑。此外，被
20 告並無舉證證明已給付原告特休未休工資，原告自得請求
21 之。又勞基法施行細則第24-1條第2項第1款第2目固規定特
22 休未休工資應以勞工於契約終止前一日之正常工作時間所得
23 之工資計算，惟兩造就原告得請求之特休未休工資數額合意
24 以附表三之金額計算（見本院卷二第26頁），是原告請求被
25 告給付特休未休工資17萬6,807元，亦應准許。

26 (七)本件原告請求被告給付苛扣工資、特休未休工資、舊制退休
27 金部分，屬給付有確定期限之債權，被告應分別於每月發薪
28 日給付工資、兩造契約終止日給付特休未休工資及110年7月
29 16日兩造勞動契約終止後30日內給付舊制退休金，被告迄未
30 給付，應依民法第229條第1項規定負遲延責任。是原告就上
31 開項目金額均請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即111年4

月16日（送達回證見本院卷一第93頁）至清償日止，依民法第233條、203條規定按年息5%計算之利息，即屬有據。

六、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第38條第4項、勞退條例第11條第2項、第14條第1項規定與兩造勞動契約之法律關係，請求被告給付122萬9,083元（舊制退休金97萬1,072元+苛扣工資8萬1,204元+特休未休工資17萬6,807元=122萬9,083元）及自111年4月16日起至清償日止之法定遲延利息，暨請求被告提繳18萬7,835元至原告勞退專戶，為有理由，應予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、本判決係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，不再審酌兩造陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行之請求。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 3 月 24 日
勞動法庭 法 官 劉煥忱

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）；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 3 月 24 日
書記官 吳淑願