

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第87號

原告 林承鈞

訴訟代理人 涂予矜律師(法扶律師)

被告 富田室內裝修設計有限公司

法定代理人 黃鑫凱

訴訟代理人 謝杏奇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年6月27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)7,000元，及自民國114年5月24日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳10,686元至原告設於勞動部勞工保險局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4，餘由原告負擔。
- 五、本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以17,686元為原告供擔保後，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面：

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，其後於本件訴訟程序進行中追加其聲明第二項後段：「應給付原告加班費24,182元，及給付未給薪資8,750元和自114年5月24日至清償日止，按週年利率百分之五計算之利

01 息」部分，被告雖就原告追加部分表示不同意，惟原告基於
02 被告於113年12月20日調解期間違法解僱原告，兩造間僱傭
03 關係仍存在，而請求被告給付原起訴時聲明之薪資外，並基
04 上事實，追加任職期間之加班費、未給薪資本息，核其追加
05 部分，其請求之基礎事實均屬同一，與原訴間具有共同性，
06 且就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度
07 範圍內具有一體性，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

08 二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
09 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
10 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在
11 與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥之
12 狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而
13 言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原
14 告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張
15 僱傭契約所生權利之法律上地位即有不妥之狀態存在，非經
16 法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有
17 確認利益。

18 乙、實體方面：

19 一、原告主張略以：

20 (一)原告見被告公司刊登之徵才廣告（原證1，下稱系爭廣告），
21 在徵求泥作師傅，工作性質為全職，工作待遇為月薪新臺幣
22 60,000元，依民國113年7月20日面試邀約前往被告公司，未
23 料，被告公司負責人即訴外人黃鑫凱於面試時，稱工作條件
24 為週休2日、每日工作8小時、每週上5天班，並於每週結算
25 薪資17,500元，也就是仍為月薪制。孰料，被告公司自113
26 年11月13日起即未派工作予原告，原告於113年11月25日向
27 臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於113年12月20日調
28 解不成立（原證2），被告竟違反勞資爭議處理法（下稱爭議
29 處理法）第8條規定，於調解當場依勞動基準法（下稱勞基法）
30 第11條第5款規定解僱原告，嗣於同年月26日以律師存證信
31 函（原證3）重申已於113年12月20日調解時當場終止僱傭契

01 約，並已匯款76,324元(含薪資24,500元、資遣費9,538元、
02 預告期間工資21,000元、漏未提撥勞退金9,765元、健保費1
03 1,188元、材料費333元)，被告終止勞動契約不合法。

04 (二)薪資部分:原告自113年9月2日受僱於被告，被告公司自113
05 年11月12日後未派案予原告，而拒絕受領原告提供勞務，被
06 告受領勞務遲延，原告自得依民法第487條前段規定，請求
07 被告給付113年11月13日起至113年12月20日(5又3/5週)之
08 薪資，上開期間之薪資為98,000元【 $17,500 \times (5 + 3/5) = 98,000$ 元】。
09 又被告於113年12月20日調解時非法解僱原告，已預
10 示拒絕受領原告提供勞務，被告已處於受領勞務遲延之狀
11 態，原告請求被告應自113年12月20日起迄原告復職日之前
12 一日止，按週給付原告新臺幣17,500元，及自各期應給付之
13 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息(下稱上
14 開98,000元及按週給付17,500元部分，合稱系爭薪資)。

15 (三)加班費、國定假日工資及半天工資部分:

16 1、原告經常有延長工時情況，因在各工地並無打卡機，因此原
17 告只能先對工地拍照，原告在工地照時間，再行花費約20分
18 鐘洗工具打掃環境，扣除下午5:00後得到延長工時時間及再
19 延長工時時間，(詳如民事準備二狀暨追加聲明狀附表及附
20 圖，下稱系爭附表、附圖，本院卷第118至139頁)，依勞基
21 法第24條第1項規定，被告應給付原告如系爭附表所示自113
22 年9月2日起至同年11月11日止之加班費24,182元(下稱系爭
23 加班費)。

24 2、因兩造間勞動契約約定實質上屬於月薪制，依被告提出之11
25 3年9、10月出勤紀錄表中，9月17日中秋節與10月10日國慶
26 日沒有原告出勤紀錄，亦沒有給薪，依紀念日及節日實施辦
27 法第2、3、4條、勞基法第37條第1項、第39條前段規定，被
28 告應給付原告7,000元(計算式： $17,500/5 \times 2$)。

29 3、又113年10月16日，原告告知被告半天即可完成工作(原證
30 5，本院卷第141頁)，未料被告以原告請假為由(被證1)，
31 只給原告半天薪水，原告認已將工作做完畢，自應安排下個

01 工作，否則若有事，可以叫原告做，被告應給付原告半天工
02 資1750元（計算式：17500/5/2，下稱系爭半日薪）。

03 (四)原告自113年9月2日受雇被告，日薪為3,500元，每週5天。
04 每年52週，每月為75,833元(3,500*5*52/12=75,833)月提繳
05 工資為4,590元(76,500*6%=4,590)，被告未履行此義務，依
06 勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1
07 項、第31條第1項規定，被告應補提撥4,590元(下稱系爭勞
08 退金)至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶
09 等語。並聲明如附件編號2所示。

10 二、被告辯解略以：

11 (一)原告自113年9月2日起受雇於被告，雙方面談時約定為日薪
12 點工制、每日工資3500元，實際工作天數依被告接案而定，
13 有工作才有工資，為部分工時，並非約定為每週做滿5日之
14 月薪制全時工時，此有原告任職被告公司期間113年9至11月
15 之出勤紀錄可證（被證1）。且原告先前就所給付之工資數額
16 未有所爭執，足證雙方約定係於被告有需要原告提供泥作勞
17 務之工作日，被告始有給付工資義務（被證2）。且原告向來
18 以點工制方式提供勞務，亦有原告承接工作之對話截圖可證
19 （被證3）。原告雖稱被告刊登徵才廣告，徵求泥作師傅，工
20 作性質為全職，工作待遇為月薪60,000元，然其又稱，其與
21 黃鑫凱面試時，工作條件為週休二日，每日工作8小時，每
22 週上5天班，每週結算工資17,500元，也就是工作性質仍為
23 月薪制等語，可見被告公司所刊登之廣告內容，非兩造面談
24 後之達成意思表示一致之契約內容。倘兩造果約定為月薪
25 制，理當有約定每月工資數額，又何須以日薪3,500元結算
26 工資？

27 原告自113年9月2日開始提供泥作勞務，包括填縫、砌
28 磚、水泥整平、粉光及貼磁磚等內容，然常人一、二天即可
29 完成之簡單填縫工作，原告往往費時一星期始能完成，於被
30 告交付原告水泥牆粉刷工作時，原告亦因專業不足而無法將
31 水泥牆粉刷整平，有原告提供之附圖第9頁(本院卷第136頁)

01 可證。被告提供日薪3,500元工資係徵求專業泥作師傅，而
02 依原告所提供之附圖觀之，原告所施作之工作內容大部分為
03 將埋設水管之水泥牆凹槽以水泥填平，並未有貼磁碑或粉光
04 之工作，亦足證原告並無粉光或貼磁碑之專業技術，顯非專
05 業之泥作師傅而有工作不適任之情。113年11月間原告至業
06 主即訴外人李濬杭家中砌磚，亦因所砌之磚牆歪斜，經李濬
07 杭抱怨致被告不得打掉原告所砌磚牆，重新找人施作，亦
08 經李濬杭當庭證述在案。原告僅到職2月餘即對於所任工作
09 有不能勝任情事，不具備專業泥作師傅之技術，且專業技術
10 非於短時間內得以改善，被告得依勞基法第11條第5款終止
11 兩造間勞動契約。被告係於113年11月12日後因原告泥作施
12 工未達專業水準，而未再安排工作予原告，原告於113年11
13 月25日申請勞資爭議調解，嗣於113年12月20日調解不成立
14 之際，被告依勞基法第11條第5款終止勞動契約，並非因該
15 勞資爭議事件，而係基於其他正當理由終止勞動契約，並無
16 違反爭議處理法第8條規定，縱認113年12月20日解僱不合
17 法，被告以114年4月30日送達之答辯狀(本院卷第64至88頁)
18 再次為終止契約之意思表示。

19 (二)工資部分:兩造間約定為日薪點工制、每日工資3,500元，實
20 際工作天數依被告接案而定，有工作才有工資，兩造間並非
21 約定為每週做滿5日之月薪制。原告自113年9月2日受僱於被
22 告，於工作期間已於113年9月領取工資70,000元、10月領取
23 64,750元、11月領取28,000元，共計領取工資162,750元
24 (被證2)，原告自113年11月13日後並無再提供勞務，被告
25 自無給付工資之義務。

26 (三)系爭加班費、國定假日工資及半日薪部分:

27 1、被告為避免影響社區住戶安寧，一向要求施工者須於下午5
28 時離開工地，原告提出附圖照片至多僅能證明原告於下午5
29 時後自行逗留、拍照，其未於下午5時離開，並非基於被告
30 之指示要求。

31 2、兩造間約定為日薪點工制、每日工資3,500元，實際工作天

01 數依被告接案而定，有工作才有工資，為部分工時。原告主
02 張113年10月16日半日工資部分，其於當日既僅工作半日，
03 且亦未詢問下午應至何工地施工，故依兩造約定，其於當日
04 下午既無提供勞務，被告自無給付工資義務。而原告未於11
05 3年9月17日中秋節與10月10日國慶日提供勞務，故被告亦無
06 給付工資之義務。

07 (四)補提撥系爭勞退金至專戶部分:被告已補匯9,765元勞退金予
08 原告(被證5)，自無提繳工資6%作為勞工退休金之義務等
09 語。並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判
10 決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

11 三、得心證之理由：

12 原告主張其依被告徵才廣告前往面試，與被告公司負責人黃
13 鑫凱約定之工作條件為週休2日、每日工作8小時、每週上5
14 天班，並於每週結算工資17,500元，實質上為月薪制，被告
15 自113年11月13日起即未派工作，並於同年12月20日調解時
16 違法解僱原告，兩造間僱傭關係仍存在，被告應給付原告系
17 爭工資、加班費、國定假日及半日薪，及補提撥系爭勞退金
18 至專戶等情，為被告所否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點
19 及本院之判斷，析述如下：

20 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
21 民事訴訟法第277條前段定有明文。且民事訴訟如係由原告
22 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
23 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
24 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又
25 請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權原因發生之
26 事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必
27 須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責
28 任，此為舉證責任分擔之原則，最高法院17年上字第917
29 號、43年台上字第377號著有判例。原告固主張其依被告徵
30 才廣告前往面試，與被告公司負責人黃鑫凱約定之工作條件
31 為週休2日、每日工作8小時、每週上5天班，並於每週結算

01 工資17,500元，實質上為月薪制等情並提出系爭廣告(見本
02 院卷第29至33頁)為證，然此為被告所否認，並辯以:兩造間
03 於面談時係約定為日薪點工制、每日工資3,500元，實際工
04 作天數依被告接案而定，有工作才有工資，為部分工時等
05 語，則原告自應就上開有利於己事實舉證證明之。經查，系
06 爭廣告固有:「泥作師傅…工作待遇:月薪60000元、工作性
07 質:全職…」等語記載(見本院卷第33頁)，然原告既自承其
08 前往被告公司面試時，未料，訴外人黃鑫凱稱工作條件為週
09 休2日、每日工作8小時、每週上5天班並於每週結算工資17,
10 500元等語，可知兩造於面試時就相關工作條件並非依系爭
11 廣告要約內容成立契約乙節，應堪認定。原告固稱與被告約
12 定為週休2日、每日工作8小時、每週上5天班之全時工時，
13 然除未據提出何事證以實其說外，依原告113年7月29日與黃
14 鑫凱間line對話所示:「黃先生您好，這邊也跟你說一下之
15 前做的設計公司今天聯絡我時去幫忙水電部分…預計八月至
16 少一個月 若有泥作部分要做到時再請您提早聯絡」等語及
17 原告於上開對話中所貼附圖內容:「小林(按指原告)今年暑
18 假我們有2個台北市國小教室整修 不知你手上工作調配方便
19 嗎?…日薪2200(貼100餐)…」等詞(見本院卷第80頁)，可
20 知，兩造間若果於113年7月20日面試時，已然就工作條件為
21 全時工時達成合意，則事後豈容原告任職被告公司期間恣意
22 決定另行接洽外部工作?甚由被告公司提早通知待其上工?況
23 依被告所提出之原告出勤紀錄所示，其於11月13日至15日期
24 間，亦有去做朋友場之情(見本院卷第74頁)，則原告上開所
25 稱與被告約定為週休2日、每日工作8小時、每週上5天班之
26 全時工時等情，難認屬實。再者，被告所辯兩造於面試時係
27 約定為日薪3,500元，實際工作天數依被告接案而定，有工
28 作才有工資，為部分工時等語，經核尚與原告工資條之記
29 載，均以工作天數*日薪(3500)為計等情相符(見本院卷第76
30 至78頁)，況原告於調解當時亦未自承約定工資為每日3,500
31 元，而非「約定月薪」乙節，亦有調解紀錄在案足憑(見本

01 院卷第35頁)，衡以，泥作勞務相關從業者，或因工作地
02 點、個案施作難易度不同，就實際提供勞務者而言，本具較
03 高之流動性、臨時性，而少見有長期勞務供給關係，此由上
04 開line對話內容亦足窺見一二，溢徵，被告所辯兩造於面試
05 時係約定為日薪3,500元，實際工作天數依被告接案而定，
06 有工作才有工資，為部分工時等語，應堪採信。兩造約定日
07 薪即高於法定工資，復就原告係自113年9月2日起受雇於被
08 告乙節不爭執，基此，應認兩造間自113年9月2日起成立僱
09 傭關係，並約定日薪3,500元，實際工作天數依被告接案而
10 定，有工作才有工資為部分工時。

11 (二)次按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工
12 終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意
13 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所
14 欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此
15 項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主
16 觀意志。是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝
17 任」者，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不
18 能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作
19 等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工
20 若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否
21 已達確不能勝任工作（最高法院111年度台上字第2785號、1
22 09年度台上字第1399號民事判決意旨參照）。易言之，解僱
23 勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實
24 之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危
25 險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，
26 均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、
27 團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦
28 予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契
29 約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第6
30 92號民事判決意旨參照）。經查，被告所辯原告自113年9月
31 2日開始提供泥作勞務，然就簡單填縫工作，原告往往需較

01 常人費時更久始能完成，於被告交付原告之水泥牆粉刷工
02 作，亦因專業不足而無法將水泥牆粉刷整平，甚於113年間
03 至業主即訴外人李濬杭家中砌磚，亦因所砌磚牆歪斜，致被
04 告不得不打掉重新施作等節，業經證人李濬杭到庭證述綦詳
05 (見本院卷第191至197頁)，並有原告提供之附圖照片可參
06 (見本院卷第136頁)，堪予採信。復參以原告負責之泥作勞
07 務包括填縫、砌磚、水泥整平、粉光及貼磁磚等專業技術，
08 尚非短時間內即得以改善，是依上開規定及說明，原告於到
09 職2月餘即已對所任工作有不能勝任情事，被告以其不具備
10 專業泥作師傅技術，且專業技術非於短時間內得以改善，自
11 非不得依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約。惟按勞
12 資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事
13 件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行
14 為，爭議處理法第8條前段定有明文。其立法之目的旨在保
15 障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，
16 避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依勞資爭議處理法
17 所定調解程序之期間而言（最高法院98年度台再字第47號民
18 事判決要旨參照），查本件原告既於113年11月25日以其擔
19 任被告月薪制全職泥作師傅，被告自同年11月13日起即未安
20 排工作而主張兩造間僱傭關係仍存在等情，向臺北市政府勞
21 動局申請調解，則被告於於同年12月20日調解時表示依勞基
22 法第11條第5款終止兩造間勞動契約，自屬違反爭議處理法
23 第8條規定而無效。然被告嗣於本件訴訟中以114年4月29日
24 答辯狀(見本院卷第64至88頁)再次依勞基法第11條第5款為
25 解僱事由對原告為終止契約之意思表示，而非對話而為意思
26 表示者，其意思表示以通知達到相對人時，發生效力，民法
27 第95條第1項亦有明文，原告復未爭執該答辯狀於114年4月3
28 0日送達之，則應認兩造間僱傭關係於114年4月30日業已合
29 法終止。

30 (三)兩造間自113年9月2日起成立僱傭關係，並約定日薪3,500
31 元，實際工作天數依被告接案而定，有工作才有工資而為部

01 分工時，嗣因原告對所任工作有不能勝任情事，自113年11
02 月13日起未派案予原告，並經被告依勞基法第11條第5款規
03 定，於114年4月30日合法終止兩造間勞動契約等節，均如前
04 所述。則原告請求被告給付自113年11月13日起至113年12月
05 20日之工資98,000元及自113年12月20日起迄原告復職日之
06 前一日止，按週給付原告新臺幣17,500元本息，即屬無據。

07 (四)又原告主張其經常有延長工時情況，因在各工地並無打卡
08 機，因此只能先對工地拍照，再花費約20分鐘洗工具打掃環
09 境，被告應給付原告如系爭附表所示自113年9月2日起至同
10 年11月11日止之系爭加班費24,182元等情，並提出系爭附
11 表、附圖照片為證，為被告所否認。經查，觀之原告所提出
12 之附圖照片，可見均係在工地為局部拍攝所得，然並未見工
13 地內有包含原告在內之任何施工人員在場施作相關工程，有
14 該附圖照片在卷足參(見本院卷第120至139頁)，則被告所
15 辯，上開照片至多僅能證明原告於下午5時後尚有自行逗留
16 拍照，並非基於被告指示要求加班乙節，尚非全然無據，原
17 告就此所為陳述及舉證尚不足以使本院形成確信心證，無從
18 採為原告加班事實之認定。故原告請求被告給付系爭加班
19 費，尚無理由。

20 (五)原告主張113年10月16日，被告以原告請假為由，只給原告
21 半天薪水，然被告本應安排下個工作，故被告應給付原告系
22 爭半日薪1750元等語，為被告所否認，然兩造間自113年9月
23 2日起成立僱傭關係，約定日薪3,500元，實際工作天數依被
24 告接案而定，有工作才有工資而為部分工時乙節，已認定如
25 上，則原告就其於113年10月16日僅工作半日之事實既不爭
26 執，則依上說明，被告依約給付半日薪難認有何違誤，原告
27 請求系爭半日薪，洵無理由。

28 (六)復按勞基法第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇主經
29 徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性
30 關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞
31 基法第39條定有明文。本件原告主張113年9月17日中秋節與

01 10月10日國慶日原告未出勤，被告亦未給薪乙節，有出勤紀
02 錄表在卷足憑，復為被告所不爭執(見本院卷第164頁)，堪
03 信為真，又依上所述原告自113年9月2日起至114年4月30日
04 止受僱於被告，則原告依勞基法第37條強制規定，請求被告
05 給付國定假日工資7,000元(計算式:3500元/日*2日=7000)，
06 即屬有據。

07 (七)又按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
08 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規
09 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
10 6。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
11 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項
12 請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。勞工退
13 休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條分別定有明
14 文。又該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合
15 同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。
16 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
17 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
18 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
19 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
20 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀(最高
21 法院101年度台上字第1602號民事判決意旨參照)。經查，
22 依上所述原告自113年9月2日起至114年4月30日止受僱於被
23 告，被告未替原告提撥勞工退休金至其專戶等情，為兩造所
24 不爭執，復依原告薪資條及上述國定假日工資，原告任職期
25 間113年9月至11月間工資，分別為73,500元(計算式:70000+
26 3500=73500)、70,300元(計算式:66800+3500=70300)、28,0
27 00元，依112年10月18日勞動部勞動福3字第1120153650號令
28 修正發布、000年0月0日生效之勞工退休金月提繳分級表，
29 計算被告每月應為原告提繳之勞工退休金共10,686元(計算
30 式:【72800+76500+28800】*6%=10686)。是原告依勞退條例
31 第31條第1項規定，請求被告補提繳自113年9月2日起至114

01 年4月30日止之勞工退休金10,686元至原告設於勞保局之勞
02 工退休金個人專戶，自屬有據，逾此範圍部分之請求，則無
03 理由。至被告所辯已補匯9,765元勞退金予原告（被證5），
04 自無提繳工資6%作為勞工退休金之義務等語，然依上規定雇
05 主未依該條例之規定，按月提繳足額勞工退休金者，於勞工
06 尚不得請領退休金之情形，得請求雇主將未提繳之金額繳納
07 至其退休金專戶，以回復原狀，然原告既非屬依勞退條例規
08 定得請領退休金者，縱被告逕行補匯上開款項予原告，亦難
09 謂已盡其回復原狀義務，被告所辯，洵無足採。

10 (八)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
12 其催告而未為給付者，自受催告時起，負遲延責任，其經債
13 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其
14 他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條定有
15 明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求
16 依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約
17 定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
18 者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦
19 定有明文。再按依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結
20 清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條有明文。是原
21 告請求除提撥至其退休金專戶外部分，自民事準備二狀暨追
22 加聲明狀繕本送達翌日即被告未爭執之114年5月24日(本院
23 卷第191頁)起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，亦屬
24 有據。

25 四、綜上所述，兩造間僱傭關係於114年4月30日業經被告合法終
26 止，原告依紀念日及節日實施辦法第2、3、4條、勞基法第3
27 7條第1項、第39條前段及勞退條例第31條規定，分別請求被
28 告給付國定假日工資7,000元本息，及被告應提繳10,686元
29 至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有
30 理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

31 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第

01 44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇
02 主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
04 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
05 列，併此敘明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 114 年 8 月 1 日
08 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 8 月 4 日
13 書 記 官 高 宥 恩

14 附件

編號	訴之聲明
1	一、確認原告與被告間僱傭關係存在。 二、被告應給付原告新臺幣（下同）98,000元及自民國113年12月21日起迄原告復職日之前一日止，按週給付原告17,500元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。 三、被告應自113年9月2日起至原告復職前一日止，按月提繳4,590元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。 四、訴訟費用由被告負擔。 五、若獲勝訴判決，原告願供擔保請求上述二、三假執行。
2	一、確認原告與被告間僱傭關係存在。 二、被告應給付原告98,000元及自民國113年12月21日起，迄原告復職前一日止，按週給付原告17,500元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，及應給付原告加班費24,182元，及給付未給薪資8,750元和自114年5月24日至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

	<p>三、被告應自113年9月1日起至原告復職前一日止，按月提繳4,590元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。</p> <p>四、訴訟費用由被告負擔。</p> <p>五、若獲勝訴判決，原告願供擔保請求上述二、三假執行。</p>
--	--