

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第50號

原告 洪本哲

訴訟代理人 魏鈺沛律師（法扶律師）

被告 柏迪商業大樓管理委員會

法定代理人 吳重周

訴訟代理人 彭紹瑾律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年12月10日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應提繳新臺幣158,256元至原告設於勞動部勞工保險局
之勞工退休金個人專戶。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之44，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣158,256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：

按簡易訴訟之訴狀送達後，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436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明
文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用
之。查，原告於起訴時原聲明請求為：(一)被告應給付原告如
附表一「合計」欄所示之金額，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。(二)被告應補提繳
新臺幣（下同）196,992元至原告設於勞動部勞工保險局
（下稱勞保局）之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下
稱勞退專戶）（本院卷9頁），嗣於民國113年10月29日勞動
調解程序時，當庭變更聲明，並於同年11月14日提出民事更
正訴之聲明（減縮後）狀變更聲明第2項為：被告應補提繳1

58,256元至原告設於勞保局之勞退專戶（本院卷144、161-163頁），經核原告所為訴之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自101年5月1日起受僱於被告所管理之柏迪商業大樓，並擔任保全人員，約定每日工時為8小時，全年無休，除111年度外，每年被告均要求原告書立勞動契約，以供被告財務委員或總幹事依憑出帳付薪，而原告各年度薪資詳如附表一「任職期間薪資」欄所示內容。嗣因訴外人亞東保全股份有限公司（下稱亞東保全公司）自111年5月1日起承攬柏迪商業大樓全部保全業務，故兩造合意於同年4月30日終止勞動契約，後原告自同年5月1日起受僱於亞東保全公司並擔任柏迪商業大樓之保全員，直至113年4月30日。惟兩造前開約定之薪資及工時尚包含每月4個例假日及4個休息日之工資，顯低於基本工時工資規定，故以法定基本工時工資計算任職期間之國定假日、例假日及休息日加班費，又原告任職期間均未休過特別休假，被告自應給付特休未休折算工資予原告。另被告從未為原告提繳勞退金，原告遂於113年6月26日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年7月10日在桃園市勞資爭議調解處理協會進行調解，惟因兩造未能達成共識以致調解不成立。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項等規定提起本件訴訟，請求被告應給付原告如附表一「休息日、例假日加班費」、「特休未休折算工資」等欄所示之金額，及補提繳如附表一「補提繳勞退金」欄所示之金額至原告設於勞保局之勞退專戶等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：因被告非勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條第1項第1至3款規定僱用勞工5人以上之團體或機構，故不須強制原告參加勞工保險。而原告任職時間多久已無法確定亦無資料留存，原告每星期均有休假，農曆新年也有休假2

天，原告稱全年無休乃屬不實。被告每月給付原告工資高於基本工資，兩造約定之工資包含不休假工資，且每年多給付1.5個月工資予原告，作為勞、健保費用、退休金及獎金，後兩造終止勞動契約，原告轉任至亞東保全公司擔任保全人員。詎原告於113年4月離開亞東保全公司時，竟要求被告給付積欠工資及退休金，被告遂請訴外人即亞東保全公司經理藍台訓作為見證人，雙方協議由被告給付以退職慰問金為名目之50,000元（下稱系爭和解金）予原告而和解，原告亦有簽署切結書（下稱系爭切結書），承諾「今後不得對柏迪大樓有任何權利要求，並放棄民刑事訴訟」，原告後於同年5月2日以通訊軟體LINE向訴外人即被告法定代理人吳重周表達感謝，依民法第736條、第737條等規定，雙方已達成和解，惟原告卻仍違法提出訴訟，並提出偽造並蓋上被告收發章，且無被告簽署之臨時勞務工作合約書（下稱系爭合約書）為據，要求被告給付如附表一「休息日、例假日加班費」、「特休未休折算工資」等欄所示之金額，洵無理由，且原告請求被告補提繳11年之勞退金，毫無理由亦已逾民法第126條消滅時效等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷204頁）：

- (一)原告原受僱於被告，其擔任之職務、最後工作日均詳如附表一所示，每日正常工作時間為下午2時30分至晚上10時30分，工資係以現金方式給付。
- (二)原告任職被告期間，每年有領取年終獎金。
- (三)被告形式上未曾為原告提繳新制勞退金至其勞退專戶。
- (四)原告曾於113年4月30日簽署系爭切結書，其內容載明原告收到柏迪大樓系爭和解金，今後不得對柏迪大樓有任何權利要求，並放棄民刑事訴訟。見證人為藍台訓，訴外人即被告財務委員張恭賓亦有在場。
- (五)原告有以通訊軟體LINE傳送「……我受雇（按應係「僱」之誤）管委會，自己（按應係「己」之誤）的做法的確很多不

01 符管委會的規定，感謝主委這幾年照顧，不忘舊情給予資遣
02 費，內心由衷感謝」予吳重周。

03 (六)原告於113年6月26日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於
04 同年7月10日在桃園市勞資爭議調解處理協會進行調解，惟
05 因兩造未能達成共識以致調解不成立。

06 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

07 (一)系爭切結書效力為何？是否包含兩造就本件爭議而使原告相
08 關請求權拋棄？

09 1.按當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契
10 約，為和解，和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人
11 取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737條分
12 別定有明文。又和解之範圍，應以當事人相互間欲求解決之
13 爭點為限，至於其他爭點或尚未發生爭執之法律關係，雖與
14 和解事件有關，如當事人並無欲求一併解決之意思，要不能
15 因其權利人未表示保留其權利，而認該權利已因和解讓步視
16 為拋棄而消滅（最高法院57年度台上字第2180號判決先例意
17 旨參照）。查，兩造曾於113年4月30日簽署系爭切結書，約
18 明原告簽立系爭切結書後，不得再對被告有任何權利要求，
19 並放棄民刑事訴訟，已如兩造不爭執事項(四)所示，兩造間存
20 在和解契約甚明，惟原告主張系爭切結書和解範圍僅限於有
21 提及之法律關係，即系爭和解金之目的係為了解決所衍生資
22 遣費、預告期間工資之爭議，而系爭切結書未具體敘明和解
23 之範圍，不得認原告當時未爭執之事項亦一同放棄等語（本
24 院卷132、146頁）。是本件應先判斷者為原告本件加班費、
25 特休未休折算工資及提繳6%勞退金之請求，是否為系爭切
26 結書和解範圍所及而應受和解契約拘束。

27 2.系爭切結書固記載原告「收到柏迪大樓退職慰問金新台幣伍
28 萬元整，今後不得對柏迪大樓有任何權利要求，並放棄民刑
29 事訴訟」（本院卷127頁），惟其上並未記載兩造間之爭議
30 為何，至多僅得認定系爭和解金為慰問金之性質，則系爭切
31 結書和解範圍是否包含原告本件之請求，已有可疑。

01 3.證人藍台訓證稱：先前原告係被告自聘保全，對於社區事務
02 較為瞭解，被告就說給原告慰問金，在我的見證之下給的，
03 至於為何要給系爭和解金，我就不清楚，可能是感念原告對
04 大樓幫忙很多，我尊重沒有意見。至於系爭和解金是否要對
05 之前的爭端一次解決，我無法做出評斷，我當時沒有聽到什
06 麼糾紛，兩造應該是當天才談系爭切結書內容，我也不清楚
07 系爭和解金額度如何算出來等語（本院卷207-208、210
08 頁），可見證人藍台訓無法確認系爭和解書是否包含本件爭
09 議。

10 4.證人張恭賓則證稱：系爭切結書是我去簽的，因原告曾待過
11 被告社區擔任保全，當時原告要離開，我們給原告一些慰
12 問，其實是管委會覺得原告不適任，請原告離開，這50,000
13 元就是紅包，所有事情到一個結束，包含所有事情、糾紛到
14 一個段落。兩造總是有一些恩恩怨怨，帶1個紅包是一個好
15 的開始、好的結束，包含所有勞資問題、所有問題，並不是
16 我們跟原告有爭執，我也不知道簽系爭切結書前，原告有無
17 向被告主張加班費、特休未休折算工資及勞退金提繳問題，
18 系爭和解金額係被告委請亞東保全公司去跟原告協議出這個
19 金額，錢我們沒有什麼意見，因為我跟原告不熟，所以委請
20 亞東保全公司去協議等語（本院卷212-215頁），可知證人
21 張恭賓雖證稱系爭切結書係針對兩造間一切糾紛到一個段
22 落，惟未明確證稱兩造間之具體糾紛內容為何，已難認有包
23 括本件爭議。

24 5.參以原告曾以通訊軟體LINE傳送內容為感謝被告照顧而給予
25 「資遣費」，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(五)〕，益證
26 系爭和解金額之性質至多僅為資遣費，尚不及於兩造間有關
27 加班費、特休未休折算工資及提繳勞退金等爭議。

28 6.綜前，原告簽署系爭切結書時，兩造顯無就原告是否有休息
29 日、國定例假日加班費、特休未休折算工資及勞退金提繳等
30 爭議，冀求一併解決之意思，揆諸前揭說明，自難認原告前
31 開權利已因和解讓步而拋棄，並因拋棄而消滅，被告抗辯原

01 告應受系爭切結書所拘束，不得再向被告提出本件訴訟云
02 云，自不足採。

03 (二)原告請求被告給付如附表一「休息日、例假日加班費」、
04 「特休未休折算工資」等欄所示金額之本息，有無理由？

05 1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
06 雇主同意而執行職務；又當事人無正當理由不從法院之命提
07 出文書者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件
08 法第38條、第36條第4項分別定有明文。惟按當事人依民事
09 訴訟法第344條規定，聲請命他造提出文書者，首須證明該
10 文書存在且於他造占有中（最高法院90年度台上字第145
11 號、106年度台上字第1014號、107年度台上字第1361號判決
12 亦同此旨），倘未能證明該文書存在及於他造占有之事實，
13 法院自無從命他造提出，他造未為提出，法院亦無從認聲請
14 之當事人關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，
15 而觀諸勞動事件法第35、36條之立法理由，係參酌民事訴訟
16 法規定而設，故於勞動事件法前揭規定亦應為相同解釋。
17 查，原告雖主張其受僱被告期間，全年無休，被告並未給付
18 如附表一「休息日、例假日加班費」、「特休未休折算工
19 資」等欄所示金額云云，惟原告自陳上下班無庸打卡（本院
20 卷145頁），是被告實無原告之打卡紀錄可供提出，自無勞
21 動事件法第38條、第36條第4項等規定之適用，即無法直接
22 認定原告前開所述之休息日、國定例假日上班且未休特別休
23 假為真實。從而，原告前開主張自應由其負舉證之責。

24 2.證人藍台訓證稱：亞東保全公司承接前，原告是社區自聘保
25 全，當時相關制度我不太瞭解等語（本院卷206頁）；證人
26 張恭賓證稱：我不知道當時社區保全加班費、特休未休折算
27 工資及勞退金提繳如何約定，原告在社區擔任保全時，星期
28 日有休假，星期日由另一個楊小姐值班等語（本院卷212-21
29 4頁），可知證人藍台訓無法明確證明原告於被告聘任期間
30 之相關出勤制度，而證人張恭賓則證稱原告並無例假日出勤
31 之事實，則證人前揭證詞仍不足證明原告有休息日、國定例

01 假日、休假日上班或延時工作之情況。原告復未能另行舉證
02 以實其說，其請求被告給付如附表一「休息日、例假日加班
03 費」、「特休未休折算工資」等欄所示金額，自無可採。

04 3.原告固提出手寫註記「全年無休」之101年5月1日至110年12
05 月31日系爭合約書各1份為證（本院卷19-37頁），惟此為被
06 告爭執形式真正（本院卷144-145、223頁），且觀諸各該系
07 爭合約書上之甲方即被告簽章欄位，均係蓋用被告收發章而
08 無主委等相關委員簽章，審酌一般社區保全為代住戶收受郵
09 件之便而持有相關收發章之常情，尚無法排除各該系爭合約
10 書上之收發章係原告未經被告授權而逕行蓋用於系爭合約書
11 之可能，是原告所提系爭合約書各1份，仍不足以為有利原
12 告之認定。

13 (三)原告請求被告補提繳如附表一「補提繳勞退金」欄所示之金
14 額至原告設於勞保局之勞退專戶，有無理由？

15 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
16 勞保局設立之勞退專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負
17 擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞
18 退條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害
19 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第
20 14條第1項、第31條第1項分別規定明確。是雇主未依勞退條
21 例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶
22 之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依勞退條例
23 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
24 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
25 其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第160
26 2號判決意旨參照）。又按勞動事件法第34條規定：「法院
27 審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派
28 調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、
29 證據資料、處分或解決事件之適當方案」。

30 2.原告主張被告於其在職期間，未依其每月工資，按照勞退金
31 月提繳工資分級表提繳勞退金之情形，請求被告應提繳其主

張期間6%勞退金等語（本院卷161-163頁），依原告之勞退專戶明細資料顯示（本院卷113頁），可知被告確實未曾為原告提繳6%勞退金。至於被告應為原告提繳勞退金之標準，兩造不爭執原告係以現金方式受領薪資〔兩造不爭執事項(一)〕，本院審酌兩造均未提出原告任職期間之薪資清冊，惟兩造於行政調解時，不爭執「原告自101年5月1日起擔任保全人員，工作至113年4月30日止，每月工資32,000元」之事實，有桃園市勞資爭議調解處理協會勞資爭議調解紀錄在卷可考（本院卷39-40頁），而每月工資32,000元與一般社區自聘保全人員之薪資行情相當，是應以原告每月工資32,000元為標準，據以計算如附表二「應提繳金額」欄所示被告每月應為原告提繳之6%勞退金，故原告依勞退條例第31條第1項規定，得請求被告自103年7月1日起適用勞基法（本院卷135頁）而應為原告提繳如附表二「合計」欄所示勞退金187,812元至其勞退專戶，惟原告僅請求158,256元（本院卷163頁），自屬有據。

3.被告固辯稱其住戶僅24戶而非大社區，依勞保條例第6條規定，不須強制原告參加勞保，且被告給付原告之工資多於基本工資，且每年多給1.5個月工資，作為給付原告勞健保費用等語（本院卷119-120、144、204、223-225頁）。惟勞退條例第7條既明文規定，凡適用於勞基法之本國籍勞工，均為本條例之適用對象，同條例第14條第1項規定雇主應為本國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，並無類如勞保條例第6條第1項第2款以受僱於僱用5人以上公司、行號，應以雇主為投保單位參加勞保等規定，被告上開未諳法令之抗辯，顯然混淆勞保與勞退兩種制度，又雇主倘與勞工約定薪資中有部分給付係屬勞健保費等補助，須得自勞工每月受領之薪資明細中，與工資加以區辨，或舉證證明之，則被告於此之籠統抗辯而未舉證以實其說，自無可採。

五、綜上所陳，原告基於勞退條例第6條第1項、第14條第1項等規定，請求被告提繳158,256元至原告設於勞保局之勞退專

戶，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（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。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一：原告主張之項目及金額							
職務	到職日 (年月日)	最後工作日 (年月日)	任職期間薪資 (本院卷10、19-37頁)	休息日、例假日 加班費 (本院卷11-12、163 頁)	特休未休 折算工資 (本院卷12-13、16 3頁)	合計	補提繳勞退金 (本院卷162-163 頁)
保全 人員	101.5.1	111.4.30	101.5.1~101.12.31：每月24,000元 102.1.1~102.12.31：每月24,500元 103.1.1~103.12.31：每月25,000元 104.1.1~104.12.31：每月26,000元 105.1.1~105.12.31：每月26,500元 106.1.1~106.12.31：每月27,000元 107.1.1~107.12.31：每月27,500元 108.1.1~108.12.31：每月28,000元 109.1.1~109.12.31：每月28,000元 110.1.1~110.12.31：每月30,000元 111.1.1~111.4.30：每月30,000元	151,212元	48,917元	200,129元	158,256元 (原請求金額為196,992元，本院卷14-15 頁)

附表二：法院認定被告應提繳勞退金之金額

年 度	每月工資	月提繳工資	應提繳金額	備註
103	32,000元	33,300元	11,988元	103年7月1日至12月31

(續上頁)

01

				日
104	32,000元	33,300元	23,976元	
105	32,000元	33,300元	23,976元	
106	32,000元	33,300元	23,976元	
107	32,000元	33,300元	23,976元	
108	32,000元	33,300元	23,976元	
109	32,000元	33,300元	23,976元	
110	32,000元	33,300元	23,976元	
111	32,000元	33,300元	7,992元	111年1月1日至4月30日
合計			187,812元	