

臺灣新北地方法院三重簡易庭民事判決

108年度重勞簡字第4號

原告 王思齊
訴訟代理人 趙乃怡律師（法扶律師）
被告 祥泰保全股份有限公司
法定代理人 鄭美雲
訴訟代理人 楊駿逸

上列當事人間請求職業災害損害賠償等事件，於民國108年9月3日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬壹仟玖佰伍拾肆元及自民國一百零八年三月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥退休金新臺幣壹萬壹仟玖佰玖拾貳元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔百分之六十九，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬叁仟玖佰肆拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告起訴主張：原告於民國101年7月1日於被告即祥泰保全股份有限公司擔任保全，原約定薪資為每月新臺幣（下同）37,650元，嗣於103年7月1日調整為每月39,000元，復於105年7月1日再調整為41,000元。嗣原告於105年11月13日9時許騎乘機車執行捷運南港機廠外為巡簽之工作，於行經忠孝東路七段124巷處時不慎滑倒，受有右肘近端尺骨骨折之職業災害，經醫師診斷共需休養三個月，原告休息至106年1月3日始恢復工作，後於107年6月30日因合約屆滿而離職，是原告自101年7月1日起至107年6月30日止之期間均受雇於被告（下稱受雇期間）。查本件原告於工作中受有傷害，屬於職業災害，依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第2款之規定，原告在醫療中不能工作之期間（105年11月13日至106年1月2日，計1個月21日），被告應按原告原領工資數額共計69,700元（計算式： $41,000 \times 1 + 41,000 \times 21/30 = 69,700$ ，

元以下四捨五入)予以補償，嗣因勞動部勞工保險局已於106年1月26日支付傷病給付35,616元，再扣除兩造共同繳納保險費所投保傷害保險理賠金額後，差額為22,204元（起訴時請求34,084元，於106年3月14日減縮），故被告尚應補償之。又於受雇期間內，原告從未使用特別休假，自103年7月1日起累積已共計53日（計算式：10+14+14+15=53日），依勞基法第38條第1項、第4項及勞基法施行細則第24條第1項等規定，被告亦應將上開休假折算工資予原告，爰以103年7月1日起至105年6月30日止期間每月薪資為39,000元，105年7月1日後每月薪資為41,000元計算方式，折算後共計69,750元（起訴時請求98,625元，於108年8月23日減縮）。另查，原告於受雇期間中均受雇於被告，並無中斷等情，已如前述，惟被告竟於101年10月至102年7月期間無故中斷原告之勞保保險，致原告需額外繳納國民年金保險費用6,287元，被告即有依不當得利規定返還之義務，另被告於上開無故中斷之期間，每月應提繳至原告勞工退休金專戶之勞工退休金之數額為1,512元，被告除於102年間5月提撥1,526元、於101年10月提撥502元、102年4月提撥509元、102年7月提撥602元外，其餘101年10月至102年4月及102年6月至102年7月期間，均未提撥或未足額提撥，數額合計11,992元（計算式：1,512×0-000-000-000=11,992），被告即有提撥之義務。為此，爰依兩造間之勞動契約及不當得利等法律關係，請求被告給付原告98,241元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並應提撥11,992元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶一節，業據提出勞工保險被保險人投保資料、勞動部勞工保險局106年1月26日保職核字000000000000號函、勞資爭議調解紀錄、國民年金保險被保險人納退保資料查詢清單、國民年金保險費繳款單、已繳納勞工個人專戶明細資料、薪資明細表、薪資轉帳明細資料、勞動契約書、台北市政府106年9月8日府授勞動字第10608359501號函及106年10月19日北市勞動字第

10640255900號函等件為證，被告到庭除同意補償原告遭受職業災害期間之薪資差額22,204元（參見108年6月10日言詞辯論筆錄）及提撥勞工退休金11,992元至原告勞工個人專戶（參見108年9月3日言詞辯論筆錄）外，否認有給付特別休假工資及原告繳納之國民年金保險費之義務，並以：原告之特別休假，已排入每月值勤班表中，且每月皆未超過保全業一般正常工時（每月240小時，加計延長工時上限48小時後，每月總工時上限為288小時），且原告每月薪資單上亦載有未休假獎金及加班費用，且自101年起，被告已連續承攬臺北大眾捷運公司「各機廠、交九行控大樓、捷運行政大樓及相關區域保全警衛工作」案三期，上開標案以兩年為一期，勞雇關係並隨標案及契約到期而消滅，每期結束時均會與案場人員結算相關薪資，此由兩造於103年6月29日所簽立之員工合約終止確認書即可知悉，且自103年7月1日起至107年6月30日止之不休假折算獎金，被告公司亦均已給付，原告迄今始稱有另外未折算之工資云云，實無理由等語置辯，是本件應審酌者厥為：原告依兩造間之僱傭契約及不當得利之法律關係，請求被告給付特別休假工資及國民年金繳納費用，是否有理由？

二、按勞動部為使派遣單位與要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益，特以98年10月2日勞資二字第0980126335號函訂定勞動派遣權益指導原則，並於103年1月16日勞資二字第1030125036號函修正及107年3月9日勞動關二字第1070125576號函修正，該原則第三條規定：派遣單位僱用派遣勞工應注意下列事項：（一）人力供應業於中華民國八十七年四月一日起納入勞動基準法適用範圍，派遣單位僱用派遣勞工從事工作，應遵循勞動基準法及相關勞動法令之規定。（二）有關勞動基準法施行細則第七條規定之事項，派遣單位與派遣勞工應本誠信原則協商，且不得低於法律規定，並宜以書面載明，由勞雇雙方各執一份為憑。再參酌行政院為規範該院及所屬各機關（構）、公立學校及國營事業（以

下簡稱各機關)在勞動派遣相關規定完成立法前之過渡時期，依政府採購法規定辦理勞務採購時，合理運用勞動派遣，並保障派遣勞工之權益，特訂定行政院運用勞動派遣應行注意事項，其中第2條第1款明定：勞動派遣指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為，第4款明定：要派契約：指派遣事業單位與各機關就勞動派遣事項所訂立之契約。第4條亦明定：各機關運用勞動派遣應依下列規定辦理，以保障派遣勞工權益：（一）確實依政府採購法、勞動派遣權益指導原則、勞務採購契約範本及其相關規定辦理勞務採購事宜，並遵守相關勞動法令規定之事項。（二）依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價，如機關認為投標廠商標價偏低，顯不合理，有降低品質、不能誠信履約之虞或其他特殊情形，應限期通知該廠商提出說明。（三）決標後所簽訂之要派契約，除應將前款涉及派遣勞工之權益事項納入外，並應定明下列事項：1.與新派遣事業單位訂定要派契約時，明定新派遣事業單位如僱用機關原使用之派遣勞工，並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資時，新派遣事業單位應溯自該派遣勞工在機關提供勞務之第一日併計其服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益。」，本件被告自101年7月1日起連續6年承攬臺北大眾捷運公司「各機廠、交九行控大樓、捷運行政大樓及相關區域保全警衛工作」案，並僱用原告為派遣勞工至上開標案連續任職，原告需接受被告之指揮監督至被告指定之地點從事保全工作一節，此為被告所不爭，並有兩造提出之勞動契約書影本可佐，則本件就兩造間勞雇關係，應有上開二原則及應行注意事項之適用，合先敘明。

三、次按「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、六個月以上一年未滿者

，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。…。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。」，105年12月21日修正、106年1月1日施行之勞基法第38條第1項第2款、第2項、第4項本文及第6項分別定有明文，又「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為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間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」，勞基法施行細則第24-1條第2項第1款第1、2目分別定有明文。另依勞動部106年5月31日勞動條3字第1060061327號函釋意旨，於年度終結或契約終止時有未休之特別休假日數者，不論其原因為何，雇主均應依法發給工資，並無允為遞延之規定。查本件被告自101年7月1日起連續6年承攬臺北大眾捷運公司「各機廠、交九行控大樓、捷運行政大樓及相關區域保全警衛工作」案，並僱用原告為派遣勞工至上開標案連續任職，業如上述，則應自原告在該機關提供勞務之第一日即101年7月1日起依其服務之年資計算特別休假日數，則原告自103年7月1日起至104年6月30日止應享有10日休假，自104年7月1日起至106年6月30日止，每年應享有14日休假，自106年7月1日起至107年6月30日止應享有15日休假，合計53日，而原告自103年7月1日起至105年6月30日止期間每月薪資為39,000元，105年7月1日後每月薪資為41,000元一節，亦有原告提出之薪資單及勞動契約書為證，其中105年7、8月原告得領取之固定薪資包括薪水39,000

元及獎金2,000元（參見原證八），契約期間105年7月1日至7年6月30日之勞動契約書（參見原證十）第五條工資（一）亦載明：工資採「按月計酬」，甲方每月給付乙方工資（含延長工時費）41,000元，被告雖否認原告105年7月1日後每月薪資為41,000元，然未舉證以證明，且未證明原告得請領未休特別休假之工資權利不存在，自應依首開規定給付之，本院依上開月薪計算結果，原告得請領未休特別休假之工資數額為70,833元 計算式：39,000元× 24/30+ 41,000元× 29/30= 31,200+ 39,633.3= 70,833元，元以下四捨五入，原告僅請求69,450元，自無不可。

四、再按「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。」，民法第179條定有明文。又不當得利依其類型可區分為「給付型之不當得利」與「非給付型不當得利」，前者係基於受損人之給付而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為（受損人、受益人、第三人之行為）或法律規定或事件所成立之不當得利。「非給付型之不當得利」中之「權益侵害之不當得利」，凡因侵害取得本應歸屬於他人權益內容而受利益，致他人受損害，欠缺正當性，亦即以侵害行為取得應歸屬他人權益內容之利益，而從法秩權益歸屬之價值判斷上不具保有利益之正當性者，即應對該對象構成「無法律上之原因」而成立不當得利（最高法院100年度台上字第899號判決、98年度台上字第1156號裁判意旨參照）。本件原告固主張：其於被告無故退保之期間依國民年金保險法第6條、第7條規定強制參加國民年金保險，致支出保險費用6,287元，被告應依不當得利之法律關係返還云云，惟國民年金之保險費用並非給付予被告，自難認定被告有因原告之給付受有利益。此外，原告並未再提出其他證據以證明：交付之金額使被告受有雙重受領之利益，致原告受有損害，原告此部分之主張，亦難謂有據。

五、從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付91,954元及自起訴狀繕本送達翌日（即108年3月14日）起至清償日

止，按年息5%計算之利息；並提撥11,992元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及其他未經援用之證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不予一一論述，附此敘明。

七、本件係就民事訴訟法第427條1第項至第4項訴訟適用簡易程序所為判決，就被告敗訴部分，爰依職權宣告假執行及被告得供相當擔保金額而免為假執行。

中 華 民 國 108 年 10 月 1 日
臺灣新北地方法院三重簡易庭
法 官 李昭融

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本庭（新北市○○區○○路0段000號）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。

中 華 民 國 108 年 10 月 1 日
書記官 王品媛