

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第140號

原告 蔡詠豐
訴訟代理人 楊佳勳律師
被告 榮慶空調設備有限公司

法定代理人 邱慶彬
訴訟代理人 林春榮律師

上列當事人間給付退休金等事件，本院於民國108年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、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。本件原告起訴時原聲明為：「(一)被告應給付原告新臺幣（下同）2,228,522元，及其中1,697,250元自民國106年3月28日起，其餘自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳179,880元至原告之勞工退休金個人專戶。」（本院卷第13頁），嗣於108年9月4日以民事準備書狀變更訴之聲明為：「(一)被告應給付原告2,467,274元，及其中1,697,250元自106年3月28日起，其餘自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳232,524元至原告之勞工退休金個人專戶。」（本院卷第241頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，合於前開規定，應予准許。

乙、實體方面：

壹、原告起訴主張：

一、原告於76年8月3日起任職被告擔任空調冷氣安裝員，且自76年8月3日起至104年8月31日止，勞工保險投保單位均為被告（原告於78年1月4日至80年1月3日入伍服役，於80年1月4日

01 退伍後，於80年1月12日再任職於被告），惟被告於104年9
02 月1日強迫原告將勞保投保轉入臺中市電器裝修職業工會，
03 然原告仍持續任職於被告並領取薪資。雖原告於94年選擇勞
04 退新制，當時兩造未結清舊制年資，俟原告於106年2月25日
05 自請退休而終止兩造勞動契約，其中76年8月3日至94年7月
06 31日，減去原告2年服役期間，舊制工作年資為15年又11月
07 ，退休基數31（前15年基數30，第16年起基數1），平均工
08 資為54,750元，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條
09 第1項至第3項規定，勞工於退休新舊制度銜接時，勞工工作
10 年資原則上均應予以保留，因依勞動基準法（下稱勞基法）
11 規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣
12 費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇勞退條例之退休金制
13 度時，應結清年資，故勞工適用勞退條例前之工作年資仍應
14 依同法第11條第1項規予以保留。而原告於自請退休終止兩
15 造勞動契約時，依勞基法第55條第1項第1款規定，申請被告
16 給付勞工舊制退休金1,697,250元時，遭被告拒絕給付退休
17 金。惟依勞退條例第11條規定，雇主應於終止勞動契約後30
18 日內發給勞工退休金，故被告應於106年3月27日前發予退休
19 金卻拒發，自應以106年3月28日起算法定遲延利息。又原告
20 於任職期間均未休特別休假，依勞基法第38、39條，及勞基
21 法施行細則第24條第3款規定，被告應給付原告未休特別休
22 假工資，即原告工作年資共27年又7月，自請退休時平均工
23 資日薪2,500元，退休前5年未休特休147日（計算式：28+
24 29+30+30+30=147），應給付未休特別休假工資367,500
25 元（計算式：2,500×147=367,500）。再因原告為被告員
26 工，任職期間健保費用就被告應負擔部分，被告並未負擔，
27 逕自原告薪資扣繳，其中96、97年均各17,664元、98至102
28 年均各18,204元、103年21,240元、104年16,184元，計
29 163,772元（本院卷第309至311頁），共163,772元部分，，
30 被告應予返還。另按月應提撥勞工退休金部分，被告僅部分
31 負擔94年8月至95年1月之雇主負擔部分，其餘自95年2月起

01 至106年1月止，就雇主負擔部分均由原告薪資扣繳，其中自
02 95年2月至95年5月，每月為1,512元，自95年6月至106年1月
03 ，每月為1,818元，共238,752元，本均應由雇主負擔部分，
04 被告卻均逕自原告薪資予以扣繳，被告應予返還。另依原告
05 勞退金提撥明細表暨每月薪資袋，被告為原告提撥勞工退休
06 金數額不足額，自94年8月至106年1月共為232,524元（見本
07 院卷第249至255頁），被告自應依勞退條例第31條規定回復
08 原狀。

09 二、原告否認自95年2月起改以臨時工方式提供勞務給被告，另
10 原告非於78年1月4日自請離職，係因原告於78年1月4日入伍
11 服役，於80年1月4日退伍，減去原告2年服役期間，原告任
12 職於被告之舊制工作年資為15年又11月。原告亦未因自行創
13 業而離職，被告所稱於95年發給原告之12萬元部分，僅為年
14 度獎金，非原告離職創業金。至原告獨資成立商號「棋豐電
15 器空調行」，係95年10月3日經臺中市政府核准設立，於96
16 年6月10日停業，且該商號係原告於被告公司工作時間外，
17 於晚間或週六、日自行承接案件自行經營，不影響當時原告
18 於被告公司上班時工作，原告仍係受僱於被告，按月領薪；
19 至被告所提筌誠機械股份有限公司（下稱筌誠公司）配管工
20 程部分，係被告負責人感念原告辛勤工作多年，唯一一次額
21 外提供予原告賺外快機會，雖原告投保單位轉為臺中市電器
22 裝修工會，惟原告仍正常於被告公司上作，向被告按月領薪
23 ，被告為原告勞、健保、勞退之投保單位，復開立薪資扣繳
24 憑單供原告申報稅捐，被告亦登載401表申報營利事業所得
25 稅，則原告仍為被告員工。原告於106年2月25日向被告請求
26 退休，並沒有提出書面資料，是以口頭方式向被告負責人表
27 示終止勞動契約。

28 三、聲明：

29 (一)被告應給付原告2,467,274元，及其中1,697,250元自106年3
30 月28日起，其餘自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，
31 按年息5%計算之利息。

01 (二)被告應提繳232,524元至原告之勞工退休金個人專戶。

02 (三)願供擔保請准宣告假執行。

03 貳、被告答辯：

04 一、原告生於00年0月0日，迄提起本件訴訟仍未滿50歲，於76年
05 8月3日起至78年1月4日止雖曾受雇於被告，惟於78年1月4日
06 自請離職，於80年1月12日復受被告雇用至95年1月底，於95
07 年2月1日以創業為由而離職，被告感謝原告付出並發予12萬
08 元創業金，原告經營之「祺豐電器空調行」並於95年10月2
09 日獲准商業登記，亦有證人賴建成、梁正富證述可稽。惟因
10 原告創業初業務不佳，向被告表示願自95年2月起改以臨時
11 工方式提供勞務，每天酬勞2,200元，95年5月起改為每天
12 2,300元，104年12月起改為每天2,500元，可由原證2薪資袋
13 「總數」欄均空白，自95年2月起之「總數」欄均如實記載
14 當月工作天數，96年3月份薪資袋載明原告「2月1天2300」
15 「3月6天2300」；自95年10月起至96年1月薪資袋記載除
16 原告自己點工數外，另有一筆每天900元則係原告帶其成立
17 公司所雇用新進員工至被告工地打工，被告亦按日給付原告
18 900元即知。徵以原告每月工作天數不等，非每個工作天均
19 上班，足證兩造自95年2月起已非不定期契約，原告已非被
20 告雇用員工，原告是否工作取決於被告當天能否提供工作機
21 會，及原告是否願意承接當天之工作，被告無權以雇主身分
22 而片面決定原告是否工作，原告自95年2月起即不受被告雇
23 用，自無享有勞基法保障及退休金請求權等。另每當原告工
24 作性質變革時，被告均會給予原告一定數額金錢，其中原告
25 於95年1月底決定自行創業而離職，被告以獎金名義給付12
26 萬元創業金；106年1月底原告決不再續任點工工作，被告因
27 之發給感謝金2萬元，其餘月份則無此額外給付。原告既自
28 承於95年10月3日經臺中市政府核發「祺豐電器空調行」營
29 利事業登記證，若非兩造已終止僱傭關係，原告豈有獨資成
30 立商號，豈能自己雇用員工，且因無工作時，原告及其員工
31 則以點工方式為被告工作，則原告自95年2月1日起改為臨時

01 工，自不能計入95年1月底離職前年資而請領退休金，該臨
02 時工的法律性質類似於承攬，原告於95年1月底離職時未滿
03 38歲，年資15年，亦不符合請領退休金之要件。

04 二、被告於103年間承攬荃誠公司之工程A棟有關配管部分，交由
05 原告次承攬施作，原告並領次承攬報酬52,500元，可證原告
06 當時未受被告雇用，因倘為員工即無由次承攬。就原告請求
07 部分，95年1月以前的部分已罹於時效，原告自95年2月1日
08 起既非被告雇用之員工，被告自無為原告負擔健保費用、提
09 撥退休準備金之義務，原告亦無請領退休金、不休假獎金之
10 權利。對原證1至7形式上真正不爭執，惟無法推知原告自95
11 年2月起仍受被告以不定期方式而雇用，原告所提附表所稱
12 「月提繳工資」欄所列與實際點工薪資不符，自不足採。

13 三、聲明：

14 (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。

15 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

16 參、兩造經法院整理並簡化爭點（配合判決書之製作，於不影響
17 爭點要旨下，依爭點論述順序整理內容或調整部分文字用語
18 ，108年9月12日言詞辯論筆錄第3、4頁，本院卷第
19 281、282頁），其結果如下：

20 一、兩造不爭執之事項：

21 (一)原告確實於76年8月3日起至78年1月3日任職於被告，後來於
22 80年1月12日再任職於被告。

23 (二)對原告所提證物原證1至原證7，形式上真正不爭執。

24 二、兩造爭執之事項：

25 (一)原告主張於106年2月25日才向被告自請退休，被告主張原告
26 於95年1月底已經以創業為由，自請離職，並經被告同意，
27 所以從95年2月1日起即未受僱於被告，何者主張為可採？

28 (二)原告請求退休金、自原告薪水所扣繳的勞工退休金、健保費
29 、應休未休的特別休假工資，有無理由？

30 (三)原告請求被告補提繳勞工退休金至個人專戶，有無理由？

31 肆、得心證之理由：

原告主張自76年8月3日起任職被告，至106年2月25日自請退休而終止兩造勞動契約，並請求被告給付舊制勞工退休金、自請退休前5年未休之特別休假工資、被告自96年至104年逕自原告薪資扣繳之被告應負擔健保費用、被告自95年2月至106年1月逕自原告薪資扣繳之被告應負擔勞工退休金、被告自94年8月至106年1月雇主提撥不足之勞工退休金等情，被告則以上揭之詞否認。本院依兩造爭點，分論如下：

一、原告主張於106年2月25日才向被告自請退休，被告主張原告於95年1月底已經以創業為由，自請離職，並經被告同意，所以從95年2月1日起即未受僱於被告，何者主張為可採？

(一)按稱勞工者，為受雇主僱用從事工作獲致工資者；而勞動契約，則為約定勞雇關係之契約；另稱僱傭者，為當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；勞基法第2條第1款、第6款及民法第482條分別定有明文。渠等就「勞動契約」及「僱傭契約」之規定，依其契約之要素，一為服勞務，另一則為獲取報酬；惟其規範概念十分廣泛，尚難說明僱主與勞工（受僱人）間之實質法律關係；惟參考勞動契約法第1條之規定：「稱勞動契約者，為當事人之一方，為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」，顯見「從屬關係」乃勞動契約重要之要素之一；雖勞動契約法於25年12月15日公佈後，迄今尚未施行，然依立法解釋，顯然立法者早在建構有關我國勞動法體系時，即有意以「從屬關係」來定義勞動契約。因此，在解釋勞動契約時審酌從屬關係之概念，並不會發生不適當之問題。既肯認從屬關係係判斷勞動契約之重要基準之一，而從屬關係依其性質又可分為：「人格上之從屬性」及「經濟上之從屬性」、「組織上之從屬性」，所謂「人格上之從屬性」，係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對僱主工作上之指揮、監督有服從之義務者。至所謂「經濟上從屬性」、「組織上之從屬性」，係指勞工並非是為自己之營業而勞動，勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構內，

而從屬於僱主。再者，探究「從屬關係」之具體判斷標準，例如：就工作之委託、執行業務之指示是否有權拒絕（即拘束性）；就業務之遂行有無接受指揮、監督；就勞務之提供有無具代替性等。另所謂「承攬契約」，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項則定有明文；依該條文內容以察，可見係以承攬人所具有專業能力，為定作人完成一定工作，而由定作人給付報酬之契約，故承攬人對對工作之完成具有自主性及獨立之裁量權，亦即與定作人間並無從屬性之關係；而此乃承攬契約與勞動契約或僱傭契約間最大之區別。另依照勞工保險條例（下稱勞保條例）第8條第1項第3款之規定，實際從事勞動之雇主，得準用本條例之規定，參加勞工保險。由此可知，有參加勞工保險者，並非一律為勞工，而適用勞基法。是對於究否為勞動契約或承攬契約，仍應由兩造間是否具有人格上、經濟上及組織上之從屬性為認定之基礎。

(二)原告雖主張其於76年8月3日起任職於被告，除原告於78年1月4日至80年1月3日入伍服役，於80年1月4日退伍後，於80年1月12日再任職於被告，且自76年8月3日起至104年8月31日止，勞工保險投保單位均為被告，被告於104年9月1日強迫原告將勞保投保轉入臺中市電器裝修職業工會，然原告仍持續任職於被告並領取薪資，至106年2月25日自請退休而終止兩造勞動契約等情，並提出原證1之勞工保險被保險人投保資料表（見本院卷第27頁）為憑，惟為被告所否認，參以依原證1之資料，原告確實於104年8月31日時，已從被告為投保單位之勞工保險退保，而於104年9月1日投保轉入臺中市電器裝修職業工會無誤，故自不得以原告於95年2月1日起，仍以被告為勞工保險投保單位，遽認定被告仍為原告之雇主甚明。

(三)原告雖提出原證2、8之薪俸袋、薪資單影本（見本院卷第37-183頁、第313頁），主張其自94年1月至106年2月，均受僱

於被告，被告對於原證2證物形式上真正不爭執，對於原證8之106年2月薪資袋證物，亦未爭執其真正，惟抗辯原告自95年2月1日起即未受僱於被告，自95年2月1日起原告及其員工則以點工方式為被告工作，則原告自95年2月1日起改為臨時工，該臨時工的法律性質類似於承攬等語。經查：

1. 依原告所提原證2之薪俸袋、薪資單影本可知，原告於94年1月至95年1月受僱於被告期間，於94年1、2、3月，基本薪俸一欄，每月均為35,000元，自94年4月起，基本薪俸或薪資一欄，每月則調整為33,000元（94年3月之基本薪俸雖記載為3,300元，惟依其後當月實付金額43,280元，故基本薪俸3,300元記載應為33,000元記載之誤），且多有全勤津貼、職務津貼、冷氣津貼或逾時加班費（誤餐費）之記載，而出勤日數之總數則未記載，核與兩造所述，原告確於95年1月底，仍受僱於被告之情相符。
2. 惟依原證2、8，自95年2月至106年2月之薪資袋記載，其上之薪資一欄雖仍有記載，惟數額並未固定，經本院核對後，最少為96年3月之薪資袋，其內記載應支金額之薪資合計為17,100元，最多則為95年11月之薪資袋，其內記載應支金額之薪資合計為59,800元加19,800元之79,600元，各月份金額差異甚大；且依95年2月至106年2月之薪資袋記載，其上出勤日數總數欄內，有時並未記載，亦有記載10幾天，或記載20幾天之日數，甚有如95年11月記載「26天、22天」，或96年1月記載「19天×2300、16天×900」之情形，與一般勞工每月上班日數應可明確加以計算之情形不同；且各該月份薪資袋內，雖亦有數筆冷氣津貼、特別津貼等之記載，但已無全勤獎金之記載；況依原告所提薪資袋，並無96年2月份之薪資袋，就96年2、3月之情形，僅記載「2月1天、2300、900、3月6天、2300、油津貼1天、100」等情（見本院卷第63頁），可認原告確僅於96年2月僅任職1天，96年3月全職6天或7天，核與一般勞工雇用時，即使依勞基法修正後每星期以例假一日、休息一日計算，每月上班日數除農曆春節外

，多需20幾天之情明顯不符，如被告仍受僱於被告，被告為有可能同意原告於整個月僅上班1日之情形發生。故原告稱於95年2月後仍受僱於被告，兩造勞動契約仍然存續之情，顯有可疑。況原告雖主張其係於106年2月25日向被告請求退休，並沒有提出書面資料，是以口頭方式向被告負責人表示終止勞動契約等語，惟此為被告所否認，參以一般勞動契約，如原告於勞動契約終止後欲主張退休金者，多會以書面申請，以供雇主審酌勞工是否有符合勞基法退休條件，及可否請求退休金情形，惟原告均未提出書面資料，而係至原證3之勞資爭議調解時始加以主張，亦顯有常情不符。

3. 依被告於103年間承攬筌誠公司之工程A棟有關配管部分，交由原告次承攬施作，原告並領次承攬報酬52,500元，有被告所提被證2之被告公司支票簽收回條影本（見本院卷第233頁）可憑，原告亦不爭執確實收受該次款項，僅辯稱該工程部分，係被告負責人感念原告辛勤工作多年，唯一一次額外提供予原告賺外快機會云云，惟如原告仍受僱於被告，其為被告服勞務，被告又何須給予原告賺外快機會，故原告上揭所辯顯不足採。又被告抗辯：原告於95年2月1日以創業為由而離職，被告感謝原告付出並發予12萬元創業金，原告經營之「祺豐電器空調行」並於95年10月2日獲准商業登記，因原告創業初業務不佳，向被告表示願自95年2月起改以臨時工方式提供勞務，每天酬勞2,200元，95年5月起改為每天2,300元，104年12月起改為每天2,500元，且於95年10月起至96年1月間，薪資袋記載除原告自己點工數外，另有一筆每天900元則係原告帶其成立公司所雇用新進員工至被告工地打工，被告亦按日給付原告900元等情，核與原告所提原證2，自95年2月至106年1月之薪資袋所載之金額相符，亦與被告所提被證1祺豐電器空調行之商工登記公示資料（見本院卷第231頁），原告確實於95年10月2日獨資設立祺豐電器空調行，而於96年6月10日至97年6月9日停業之情，及證人梁正富於本院108年10月15日言詞辯論時證稱：當初在84年到

01 90年3月，原告的媽媽是我的房東，我有向原告的媽媽租房
02 子，租的房子就是黎明路一段886號，剛好是祺豐電氣空調
03 行的隔壁，至於我認識原告的時間是在84年之前，因為我有
04 做電氣批發，我有跟被告公司做生意，我跟被告公司做生意
05 時，就認識原告了，我認識原告的時間大概是79年左右，我
06 後來90年3月搬到新的地方，是原告的媽媽介紹附近200公尺
07 的地方，我跟被告公司還是有往來，94年第四季的時候，我
08 跟被告公司的負責人聊天的時候，邱慶彬有跟我說原告想要
09 自己創業，後來在過了二個月，原告的媽媽來找我，說原告
10 現在沒有收入，請我去找邱慶彬談，是否撥一些工作給原告
11 ，後來我有去找邱慶彬，邱慶彬說原告是以前的員工，就說
12 好，後來邱慶彬有沒有去找原告談，我就不清楚了，所以是
13 否是用計件的方式來計算，我就不清楚了等語（見本院卷第
14 302頁）均相符合，故被告上開所辯自屬可採。況依原告所
15 提原證2，於95年末記載月份之薪資袋，被告確曾給予原告
16 一筆獎金20,000元（見本院卷第61頁），於106年1月薪資袋
17 ，亦給予原告感謝金20,000元（見本院卷第183頁），足證
18 被告所辯每當原告工作性質變革時，被告均會給予原告一定
19 數額金錢之情，亦可採信。

20 4.再依原告所提附表（見本院卷第249-255頁），被告曾於94
21 年8月至95年1月，曾為原告提繳勞工退休金每月1,512元，
22 自95年2月起，就雇主應負擔之1,512元，或其後調整之1,
23 818元部分，則均自原告上開所領薪資袋內扣除，且就96年
24 至104年逕自原告薪資扣繳之被告應負擔健保費用，為兩造
25 所不爭執。則就原告於95年2月起本應由雇主負擔之勞工退
26 休金部分，改由原告自行負擔，如原告確仍受僱於被告，自
27 可向被告提出異議，惟原告迄至其請求之106年1月為止，並
28 未為之，顯與常情不符，且反足證被告所辯：原告自95年2
29 月1日起既非被告雇用之員工，被告自無為原告負擔健保費
30 用、提撥退休準備金之義務等語，應可採信。

31 5.綜上所述，原告自95年1月底離職時，被告既曾給與一筆獎

01 金，且於95年2月份起，原告可自行決定上班日期，及是否
02 攜帶其成立公司所雇用新進員工至被告工地打工，而由被告
03 依被告工作之日數給予每日計算之報酬，且就被告於103年
04 間承攬筌誠公司之工程A棟有關配管部分，交由原告次承攬
05 施作，原告並領次承攬報酬52,500元等情，均如上述，則被
06 告所辯：原告自95年2月1日起即未受僱於被告，原告自95年
07 2月1日起改為臨時工，該臨時工的法律性質類似於承攬等語
08 ，自可採信，原告主張於106年2月25日才向被告自請退休，
09 自無足採。

10 二、原告請求退休金、自原告薪水所扣繳的勞工退休金、健保費
11 、應休未休的特別休假工資，有無理由？

12 (一)按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上
13 年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年
14 以上年滿六十歲者。勞基法第53條定有明文。

15 (二)原告雖主張受有退休金損害，惟原告係於76年8月3日至94年
16 7月31日勞退條例施行前任職，減去原告2年服役期間，舊制
17 工作年資為15年又11月，而原告係00年出生，於95年2月1日
18 自被告處離職時，年僅36歲，自不符合上開自請退休之條件
19 ，故原告請求被告給予舊制退休金，自無理由。又原告請求
20 被告給付自95年2月至106年1月間，逕自原告薪資扣繳之被
21 告應負擔勞工退休金、自96年至104年逕自原告薪資扣繳之
22 被告應負擔健保費用、106年2月25日自請退休前5年未休特
23 休147日之未休假工資367,500元部分，因原告係於95年2月
24 1日離職，則原告自95年2月1日起即未受僱於被告，被告自
25 無為原告提繳勞工退休金、負擔雇主健保費用之必要，原告
26 亦對被告無特別休假之權利可言。況原告係於104年9月1日
27 改投保於臺中市電器裝修職業工會，被告自斯時起即未扣除
28 此部分之勞工退休金金額，原告主張被告仍有扣除之情亦不
29 可採，故原告上開之請求均無足採，均應予以駁回。

30 三、原告請求被告補提繳勞工退休金至個人專戶，有無理由？

31 (一)按雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，

01 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求
02 權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。勞退條例第
03 31條定有明文。

04 (二)原告雖主張被告於94年8月至95年1月，每月應補提繳1,380
05 元，共8,280元至原告之勞工退休金專戶，於95年2月至106
06 年1月，應補提繳其餘共224,244元至原告之勞工退休金專戶
07 。惟查，就94年8月至95年1月，每月應補提繳部分，被告訴
08 訟代理人於本院108年11月21日言詞辯論時已辯稱：有關95
09 年1月以前的部分已罹於時效等語（見本院卷第335頁），且
10 原告確係任職至95年1月31日，而於105年2月1日離職，則原
11 告就8,280元請求部分，確已罹於5年之請求權時效；就其餘
12 原告主張自95年2月至106年1月，應補提繳其餘共224,244元
13 部分，因原告已非被告之勞工，被告自無為原告提繳之義務
14 ，則就被告於95年2月至104年8月份薪資袋內扣繳之勞工退
15 休金部分，應僅係同意原告掛名投保單位，而代為扣繳之勞
16 工退休金，至104年9月起，亦無為原告提繳勞工退休金之義
17 務，故原告之主張自均無理由，應予駁回。

18 四、綜上所述，本件原告主張兩造間為勞動契約關係，而依勞基
19 法、勞退條例等請求給付舊制勞工退休金、自請退休前5年
20 未休之特別休假工資、被告自96年至104年逕自原告薪資扣
21 繳之被告應負擔健保費用、被告自95年2月至106年1月逕自
22 原告薪資扣繳之被告應負擔勞工退休金、被告自94年8月至
23 106年1月雇主提撥不足之勞工退休金等，均無理由，應予駁
24 回。原告受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併予
25 駁回。

26 五、本件事實已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及主張，經審
27 酌後，均與結論無涉，爰不一一贅述。

28 伍、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

29 中 華 民 國 108 年 12 月 12 日
30 勞工法庭 法官 黃建都

31 正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 中 華 民 國 108 年 12 月 12 日
04 書記官 王綉玫