

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第88號

原告 李英源
訴訟代理人 王一翰律師
被告 財訊大樓管理委員會

法定代理人 周芬杏
訴訟代理人 林更祐律師
邱宇彤律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國113年5月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳新臺幣壹拾壹萬肆仟元及自民國一百一十二年二月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 二、被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬陸仟伍佰零玖元及自民國一百一十二年二月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 三、被告應開立記載任職期間為民國九十三年八月至民國一百一十一年十月之服務證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔百分之十五，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾壹萬肆仟元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬陸仟伍佰零玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

被告法定代理人於民國112年5月3日變更為周芬杏，其聲明承受訴訟，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：原告自93年8月起受僱於被告，擔任管理員，103
02 年7月起每月薪資為新臺幣（下同）50,000元，106年9月起
03 調整為52,000元。詎被告於111年11月10日以原告已屆65歲
04 為由終止勞動契約，惟原告於104年4月1日年滿65歲後，被
05 告仍繼續僱用原告提供勞務，被告係非法解僱，應給付資遣
06 費217,360元、預告工資17,333元。又原告任職期間每日均
07 加班3小時，離職前5年尚有73日特休未休，且被告未為原告
08 足額提繳勞工退休金，被告應給付加班費1,154,601元、特
09 休未休工資126,530元，及提繳103年7月1日至106年8月30日
10 勞工退休金114,000元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞
11 工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。爰依勞動基準法（下
12 稱勞基法）第16條、第24條第1項、第38條、勞工退休金條
13 例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項規定提起本
14 件訴訟等語，並聲明：(一)被告應提繳114,000元，及自起訴
15 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
16 利息至原告之勞退專戶。(二)被告應給付原告1,515,824元，
17 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之
18 5計算之利息。(三)被告應開立記載任職期間為93年8月至111
19 年10月之服務證明書予原告。

20 二、被告則以：被告自106年8月31日起聘僱原告為大樓管理員，
21 約定工作時間為上午7時至下午7時，扣除午晚休息時間各1
22 小時，每日工時10小時，月薪52,000元，此已包含延長工時
23 工資，原告不得再請求加班費。000年00月間，被告考量原
24 告已屆71歲高齡，慮及長者之健康問題，故依勞基法第54條
25 第1項第1款規定強制原告退休，並非資遣原告而終止勞動契
26 約，自無須給付資遣費及預告工資；且被告已依法為原告提
27 繳退休金，並無短少之情形。再者，原告每年請假日數已超
28 過特休日數，被告亦未因此扣薪，原告請求特休未休工資無
29 理由；縱認被告應給付特休未休工資，惟原告年資為3年2
30 月，應休特休為34日，則被告應給付特休未休工資僅為38,0
31 12元。另被告雖自97年始報備成立，惟並非成立後即聘僱原

01 告；兩造於104年8月31日簽訂系爭保全委外承包契約，被告
02 對於原告並無指揮監督或獎懲權，原告可自行決定輪班之管
03 理員，又104年8月31日前，原告工作內容及方式與前述相
04 同，顯非僱傭關係，而係承攬或委任關係等語，資為抗辯，
05 並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准
06 宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執之事實（見本院卷(一)第385頁）：

08 (一)原告於00年0月0日出生。

09 (二)財訊大樓於77年間取得(77)中工建建字第2690號建造執照，
10 於79年間取得(79)中工建使字第1038號使用執照，嗣於97年
11 間成立管理委員會，並向臺中市北區區公所申請報備。

12 (三)兩造於104年8月31日簽訂財訊大樓保全委外承包合約書（下
13 稱系爭保全委外承包契約），約定被告每月支付原告管理費
14 用50,000元。

15 (四)兩造於106年8月31日簽訂財訊大樓樓務管理勞動契約書（下
16 稱系爭樓務管理勞動契約），約定被告每月支付原告薪資5
17 2,000元（內含每月6%提撥之退休金）。

18 (五)被告委託律師以111年11月8日盟律字第1111108001號律師函
19 （下稱系爭律師函）通知原告，以原告已逾65歲為由，依勞
20 基法第54條第1項第1款規定強制原告退休，終止兩造間勞動
21 契約，原告於111年11月9日收受，被告並於111年11月10日
22 要求原告辦理交接。

23 四、本件兩造爭執之點：

24 (一)被告依勞基法第54條第1項第1款規定終止兩造間勞動契約，
25 是否合法？

26 (二)原告請求被告提繳114,000元至其勞退專戶，有無理由？

27 (三)原告請求被告給付資遣費217,360元，有無理由？

28 (四)原告請求被告給付預告工資17,333元，有無理由？

29 (五)原告請求被告給付加班費1,154,601元，有無理由？

30 (六)原告請求被告給付特休未休工資126,530元，有無理由？

31 (七)原告請求被告開立自93年8月起至111年10月止任職於被告之

01 服務證明書，有無理由？

02 五、得心證之理由：

03 (一)兩造間所成立者為承攬或僱傭關係？

04 1.按解釋當事人之契約，應通觀全文，於文義上及論理上詳為
05 推求，並斟酌立約當時之事實及其他一切證據資料，以為判
06 斷之標準，不能拘泥於契約之文字，期不失立約人之真意。
07 又稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
08 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
09 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
10 付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明
11 文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
12 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
13 之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
14 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
15 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
16 承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只
17 須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無
18 從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，
19 二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意
20 旨參照）。

21 2.原告主張其自93年8月起，擔任財訊大樓之管理員，工作項
22 目為負責該大樓之門禁、代收管理費及管理委員會交辦之事
23 項，管理員之薪資由被告支付。兩造於104年8月31日簽訂系
24 爭保全委外承包契約，於106年8月31日簽訂系爭樓務管理勞
25 動契約，工作內容與之前相同等情，業據其提出上開契約為
26 證（見本院卷(一)第29至35頁），並據證人即被告前主任委員
27 陳清坤、代班管理員白胆明、承租人之員工蔡峻銘、莊台芳
28 證述明確（見本院卷(一)第467至471頁，卷(二)第11至21頁），
29 自堪信為真實。是以原告既係依照被告之指示，從事財訊大
30 樓之門禁及管理事務，以獲取報酬，而其工作之時間及內容
31 均由被告決定，且原告表現不良時，被告有權要求更改，堪

01 認被告對於原告顯具有指揮監督及獎懲之權限，且原告受僱
02 於被告在財訊大樓服務，乃為達成被告交辦之各項管理事務
03 而提供勞務，並非為自己之營業而勞動，顯見原告與被告
04 間，具有相當之繼續性與從屬性關係，自應認兩造間之法律
05 關係應屬僱傭契約關係，故原告主張兩造自93年8月起有
06 成立勞動契約，核屬有據。

07 3.至被告抗辯兩造間成立者乃承攬契約，並提出兩造簽訂之系
08 爭保全委外承包契約為證，而該契約雖載有：茲因甲方（即
09 被告）需要保全人員來維護本棟大樓各項安全監控，故委託
10 乙方（即原告）派駐保全人員管理本大樓安全等語（見本院
11 卷(-)第29頁）。惟兩造間具有相當之從屬性關係，業已認定
12 如前，是兩造間所訂之契約雖名為承包，然究其性質乃為僱
13 傭契約，自不得徒以兩造所簽訂契約名稱為勞務承攬契約，
14 遽謂兩造間屬承攬關係，而非僱傭關係，是被告抗辯兩造間
15 成立者乃為承攬契約云云，即非有據。

16 (二)兩造間勞動契約終止之原因，為原告主張之資遣原告，抑或
17 被告抗辯之依勞基法第54條第1項第1款屆齡強制退休？如為
18 資遣，原告請求被告給付資遣費及預告工資，有無理由？

19 1.按勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一年滿65
20 歲者，勞基法第54條第1項第1款定有明文。而考諸73年7月3
21 0日修正勞基法第54條第1項第1款規定設有強制退休年齡之
22 立法理由係謂「為促進勞工人事之新陳代謝，宜有最高年齡
23 之限制」；97年5月14日同條修正年滿65歲雇主得強制退休
24 之立法目的則為「為因應人口結構調整，臺灣國民平均壽命
25 已提高至76歲，且勞動人口年齡有延後趨勢，宜加強中高齡
26 人力資源運用，以降低少子化對勞動力減少之衝擊。宜延緩
27 強制退休年齡，修法延長為65歲，與公務員退休年齡同步，
28 並保障高齡勞工工作條件」，可知前開規定之修正或為促進
29 勞工人事之新陳代謝，或因應勞動人口結構調整等因素，惟
30 規範勞工強制退休之最高年齡，無非基於保護勞工之立場，
31 考量勞工之生存權，當勞工達一定年齡或身心狀況不堪勝任

01 工作，雇主依該基於生存權之考量終止契約，強制勞工退
02 休，並輔以勞工退休金制度，使勞工之生命、健康不因過度
03 工作而受影響。由於我國對於強制退休之規定除身心障礙不
04 堪工作外，僅以年滿65歲為標準，在勞退條例制定施行、中
05 高齡及高齡者就業促進法公布施行後，仍未隨之修正勞基法
06 第54條第1項第1款勞工年滿65歲後雇主得強制退休之規定。
07 而參酌中高齡及高齡者就業促進法所稱中高齡勞工係指年滿
08 45歲至65歲者，同法第12條雖設有禁止年齡歧視之規定，但
09 同法第13條第3款仍規定依其他法規規定退休年齡所為之限
10 制，不構成歧視，換言之，中高齡勞工如符合勞基法第54條
11 第1項第1款規定年滿65歲，雇主以此為由強制退休，不得將
12 之視為年齡歧視；又中高齡及高齡者就業促進法為兼顧年滿
13 65歲高齡勞工之工作權，固於同法第28條規定「65歲以上勞
14 工（即高齡勞工），雇主得以定期勞動契約僱用之」，並於
15 立法理由明白揭示得以定期契約僱用之，不受勞基法第9條
16 之限制，藉以達成促進高齡者勞工重新進入勞動市場，以符
17 合其身心狀況、體力、技術、經驗所能勝任之勞動條件成立
18 定期契約，且為保障此類高齡勞工，於定期契約期間，不適
19 用勞基法第54條第1項第1款有關勞工強制退休之規定，除有
20 符合勞基法第11條、第12條有關資遣之規定，不得提前終止
21 契約，係為避免高齡勞工重新進入勞動市場而與雇主簽訂定
22 期契約後，雇主再以勞工年滿65歲為由強制退休以規避應付
23 之資遣費。但如非此類情形之勞工，勞工年滿65歲時，雇主
24 固得依勞基法第54條第1項第1款規定強制其退休，但如勞工
25 身心狀況、體力等因素仍能負擔原工作，雇主不行使強制退
26 休之權利，亦無不可（最高法院100年度台上字第170號判決
27 意旨參照），勞工仍得按勞動契約繼續領取薪資，並無不利。
28 非謂雇主在勞工屆滿65歲之際未立即依法強制退休，嗣
29 後即不得行使，更難謂嗣後以此為由強制退休，即屬規避勞
30 基法第11條，或違反誠信原則，或權利濫用。又雇主於勞工
31 年滿65歲退休終止契約時，勞工依法得請求舊制退休金（新

01 制退休金提撥應於勞動契約存續中提撥至勞工個人專戶
02 內)，勞基法第54條強制退休、第11條解僱乃屬不同法規範
03 制度，勞工不論是自願退休或是強制退休，本無資遣費之給
04 付問題。

05 2.原告固主張被告為迴避給付原告資遣費及預告工資，始要求
06 原告強制退休等情。然查，原告不爭執系爭律師函已載明被
07 告依勞基法第54條第1項第1款規定強制原告退休之意旨，而
08 原告亦陳稱：被告於111年11月10日以原告已年滿65歲需退
09 休為由加以解僱等語（見本院卷(二)第54頁），堪認被告當時
10 係對原告為強制退休之通知，而非資遣。

11 3.又原告係00年0月生，自93年8月起任職被告，被告原得於原
12 告00年0月間年滿65歲時強制原告退休，固並未為之，惟非
13 謂被告嗣後即不得行使強制原告退休之權利。是被告於111
14 年11月9日（通知到達日）強制原告退休，揆諸前揭解釋，
15 難認係以侵害原告之權益為目的，亦非規避資遣費之給付義
16 務而為之，難謂其構成權利濫用或違反誠信原則而有不合法
17 之情事。是兩造間勞動契約既係因被告強制原告退休而終
18 止，並非被告依勞基法第11條或第13條但書規定終止，亦非
19 原告依勞基法第14條規定終止，原告自無從依勞退條例第12
20 條第1項、勞基法第16條規定請求被告給付資遣費及預告工
21 資。

22 (三)原告請求被告提繳114,000元至其勞退專戶，有無理由？

23 1.勞基法第3條第3項規定：「本法適用於一切勞雇關係。但因
24 經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難
25 行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用
26 之」。又依行政院勞工委員會（改制後為勞動部）103年1月
27 13日勞動1字第1030130004號函公告，為使未分類其他社會
28 服務業項下中之大廈管理委員會所僱用之勞工勞動權益獲得
29 基本保障，爰分階段適用勞基法，依公寓大廈管理條例規定
30 成立並報備者，自103年7月1日起適用勞基法；未依該條例
31 成立或報備者，自104年1月1日起適用勞基法。依勞退條例

01 第7條第1項第1款規定（即該條例之適用對象為適用勞基法
02 之本國籍勞工者），被告所僱用之勞工亦自103年7月1日起
03 始有勞退條例之適用，先予敘明。

04 2.又雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
05 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
06 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
07 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依
08 同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳
09 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
10 請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅
11 於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不
12 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞
13 工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
14 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損
15 害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
16 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
17 狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。經
18 查，兩造間為勞雇關係，且被告僱用原告係自103年7月1日
19 起始有勞退條例之適用，有如前述。又原告在被告處任職之
20 103年7月1日至106年8月30日期間，被告並未為原告提繳勞
21 工退休金乙節，有勞工提繳異動資料在卷可佐（見本院卷(一)
22 第55頁）。再原告主張其於103年7月1日至106年8月30日期
23 間之每月薪資為50,000元，並提出系爭保全委外承包契約為
24 據（見本院卷(一)第29頁），因被告未提出原告之工資清冊以
25 供本院審酌，應認原告上開主張為真，對照勞工退休金月提
26 繳工資分級表之月提繳工資即每月50,600元，則被告按月應
27 為原告提繳6%之勞工退休金為3,036元，堪以認定。基此，
28 原告就前揭期間（即103年7月1日至106年8月30日）得請求
29 被告提繳115,368元（計算式：3,036×38月=115,368）至其
30 勞退專戶，惟原告僅請求提繳114,000元，應屬有據。

31 (四)原告請求被告給付加班費1,154,601元，有無理由？

01 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
02 0小時。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日
03 為休息日。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工
04 資，依下列標準加給：一延長工作時間在2小時以內者，按
05 平日每小時工資額加給3分之1以上。二再延長工作時間在2
06 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三依第
07 32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加
08 倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在
09 2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分
10 之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額
11 另再加給1又3分之2以上，勞基法第30條第1項、第36條第1
12 項、第24條分別定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之
13 時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決
14 定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原
15 則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於
16 勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給
17 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工
18 時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇
19 雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、
20 休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上
21 得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定
22 之工資數額不得低於主管機關所核定之基本工資，此種工資
23 協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平
24 合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收
25 受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件
26 （臺灣高等法院暨所屬法院99年度法律座談會民事類提案第
27 15號研討結果參照）。

28 2.經查，系爭樓務管理勞動契約第1條第1款約定：「上班時間
29 07:00至19:00共12小時（含加班時數4小時）」，第2條第1
30 款約定：「甲方（即被告）每月支付乙方（即原告）薪資計
31 52,000元（內含每月6%提撥之退休金）」（見本院卷(一)第33

頁)，足徵原告於任職期間實已認知其縱有延長工時之情，被告並未另行給付延長工時工資之事實。本院審酌原告自93年8月起至111年11月9日止，長達18年之任職期間內，每月均僅按月領取50,000元或52,000元不等之固定薪資；縱確有如原告主張之加班時數，對於被告並未另外給付加班費之薪資給付方式，亦未曾表示異議，直至離職後始主張被告應給付加班費云云。依前揭說明，原告對被告長期以來之薪資給付內容及方式，顯非單純之沉默，而應屬默示同意以此勞動條件與雇主繼續勞動契約關係之意思表示，是被告抗辯兩造約定薪資之總額包含未來可能發生加班費乙節，應可採信。

3.兩造既已合意原告上班時間為上午7時至晚上7時，每日工作時間為12小時（含加班時數4小時），例假日依政府公告休息，106年9月起月薪調整為52,000元。因此，原告離職前5年每個月所領取之薪資，並未低於基本工資加計延長工時工資之總額，則兩造間所約定之勞動條件既未低於勞基法所規定之最低標準，依前揭說明，原告自應受其約束。是原告主張得請求被告給付該部分延長工時之加班費云云，即為無據，不應准許。

(五)原告請求被告給付特休未休工資126,530元，有無理由？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，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，勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂

01 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
02 之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契
03 約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之
04 金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有
05 明定。再按勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受
06 僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併
07 計算。勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件
08 時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應
09 依第5條之規定，勞基法施行細則第5條、第24條第1項亦有
10 明文。準此，被告雖於103年7月1日起始適用勞基法，然於
11 計算特別休假之工作年資時，應將適用勞基法前受僱於被告
12 之工作年資合併計算。

13 2.查原告自93年8月起受僱於被告，至111年11月9日勞動契約
14 終止日止，原告主張尚有73日特別休假未休，被告未能證明
15 原告已休畢特別休假，以一日工資1,733元計算（計算式： 5
16 $2,000 \div 30 = 1,733$ ，元以下四捨五入），則原告得請求之特
17 休未休工資應為126,509元（計算式： $1,733 \times 73 = 126,50$
18 9 ），原告逾此部分之請求，即屬無據。

19 (六)原告請求被告開立自93年8月起至111年10月止之服務證明
20 書，有無理由？

21 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
22 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。此條規定雇主有
23 發給服務證明書之義務，並不限於何種情形之離職，雇主均
24 負有發給義務，其目的係為便利勞工謀求新職，以證明其工
25 作經驗。查原告自93年8月起至111年11月9日止受僱於被
26 告，擔任財訊大樓之管理員，工作項目為負責該大樓之門
27 禁、代收管理費及管理委員會交辦之事項，業認定如前，故
28 原告依勞基法第19條規定，請求被告開立自93年8月起至111
29 年10月止之服務證明書，亦有所據。

30 2.被告雖辯稱：被告於97年始報備成立，並非成立後即聘僱原
31 告云云。然於93年8月至97年之期間，原告係依與被告之約

01 定，繼續為被告所屬社區提供勞務，工作之場所、工作內容
02 並無改變，縱被告於該期間因被告所屬社區並未成立管委會
03 或選任管理委員，然原告仍係受僱於全體住戶，被告並不因
04 無成立管委會或選任管理委員而失其主體，被告所辯該期間
05 與原告並非僱傭關係，委無可採。

06 (七)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
09 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
10 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
11 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
12 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
13 利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項
14 前段、第203條分別定有明文。查本件起訴狀繕本係於112年
15 2月24日送達被告，有本院送達證書附卷可稽（見本院卷(一)
16 第49頁），則原告請求由翌日即112年2月25日起，至清償日
17 止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

18 六、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付1
19 26,509元，及自112年2月25日起至清償日止，按週年利率百
20 分之5計算之利息；依勞退條例第31條第1項規定，請求被告
21 提繳114,000元，及自112年2月25日起至清償日止，按週年
22 利率百分之5計算之利息至原告之勞退專戶；另依勞基法第1
23 9條規定，請求被告開立自93年8月起至111年10月止之服務
24 證明書，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理
25 由，應予駁回。

26 七、本判決第1、2項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，
27 依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並
28 依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執
29 行。

30 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
31 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

01 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

03 勞動法庭 法官 董惠平

04 正本係照原本作成。

05 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

06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

08 書記官 廖于萱