

臺灣基隆地方法院民事判決

108年度勞訴字第8號

原告 黃瑞中

訴訟代理人 張漢榮律師

複代理人 侯傑中律師

游文愷律師

被告 徐明慈

訴訟代理人 李昱葳律師

陳君漢律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國109年9月10日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰肆拾陸萬捌仟柒佰陸拾伍元，及自民國一百零八年八月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹拾陸萬零貳佰捌拾柒元至原告之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣肆拾捌萬玖仟伍佰捌拾玖元供擔保後得假執行，但被告如以新臺幣壹佰肆拾陸萬捌仟柒佰陸拾伍元為原告預供擔保後得免為假執行。

本判決第二項於原告以新臺幣伍萬參仟伍佰元供擔保後得假執行，但被告如以新臺幣壹拾陸萬零貳佰捌拾柒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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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。查本件原告起訴時，原係聲明：(一)被告

01 應給付原告新臺幣(下同)1,494,909元，及自起訴狀繕本送
02 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提
03 撥160,287元至原告之勞工退休金專戶。(三)願供擔保請准
04 宣告假執行。嗣於本件審理中變更其第一項聲明為：被告應
05 給付原告1,468,765元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
06 日止，按年息5%計算之利息。經核原告上開聲明之變更，係
07 減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，自應准許，合先
08 敘明。

09 貳、實體事項：

10 一、原告起訴主張：

11 (一)原告自民國83年3月9日起至108年4月30日止受僱於被告，擔
12 任被告提供之車牌號碼000-00貨櫃車（下稱系爭貨櫃車）駕
13 駛員之職務，原告每日均遵從被告或訴外人即被告之配偶葉
14 淑芬安排及指示之時間，駕駛系爭貨櫃車，載運貨櫃數量至
15 指定地點，迄原告於108年4月30日自請退休離職之日止，工
16 作年資已逾25年，依勞動基準法（下簡稱勞基法）第53條第
17 2款規定，得自請退休。又原告於退休前6個月即107年11月1
18 日至108年4月30日間之薪資總額為299,464元，月平均工資
19 為49,911元【計算式：299,464元÷6個月＝49,911元，（元以
20 下四捨五入）】，因原告自96年5月起選擇適用勞工退休金條
21 例（下簡稱勞退條例），故原告自83年3月9日起至96年4月3
22 0日止共13年1個月又21天，均適用勞基法關於退休金之規
23 定，而依勞基法第55條第1項第1款及同條第2項規定，原告
24 得請領之退休金基數為27基數，則以上述平均工資49,911元
25 計算，原告得向被告請領之舊制年資退休金為1,347,597元
26 【計算式：49,911元×27個基數＝1,347,597元】。再被告自
27 96年5月起，應按月依行政院勞工委員會及勞動部訂定發布
28 及歷來修正之勞工退休金提繳工資分級表提撥6%勞工退休金
29 至原告之勞工退休金專戶，而依原告自96年5月起至108年4
30 月止每月領取薪資之投保級距金額，被告於原告任職期間共
31 應提撥之勞工退休金共為444,552元，惟被告僅自96年5月起

01 至108年2月止提撥284,256元至原告之勞工退休金專戶，並
02 未按薪資提撥足額勞工退休金，共計短少提繳勞工退休金16
03 0,287元【計算式：444,552元－284,256元＝160,287元】。
04 另因被告將系爭貨櫃車先後靠行於訴外人金鼎運輸股份有限
05 公司（下稱金鼎公司）、浚鼎通運有限公司（下稱浚鼎公
06 司），並請前揭公司代為提繳原告之勞工退休金，故原告之
07 勞工退休金自96年5月起至103年5月止，由金鼎公司提繳；
08 自103年6月起至108年2月止，由浚鼎公司提繳，實則原告與
09 金鼎公司、浚鼎公司間均無僱傭關係，惟原告自96年5月起
10 至106年12月間每月領取之薪資，均經被告先行扣除其依法應
11 提繳之6%勞工退休金後始交付予原告，將其應負擔之義務轉
12 嫁予原告，違反勞退條例第6條第1項前段規定，致原告受有
13 損害，共計短少給付薪資121,168元。詎原告於108年4月12
14 日向被告申請退休並請求被告給付退休金遭拒，嗣經新北市
15 政府於108年5月1日舉行勞資爭議調解會議，然被告對原告
16 上開請求猶置之不理致調解未果，爰依勞基法第55條、民法
17 第179條及勞退條例第31條第1項等規定提起本件訴訟，請求
18 被告給付自83年3月9日起至96年4月30日止之舊制年資退休
19 金1,347,597元及被告於96年5月至106年12月間溢扣而短少
20 給付之薪資121,168元，併提繳短少提繳之勞工退休金160,2
21 87元至原告之勞工退休金專戶。

22 (二)對被告答辯之陳述：

23 1. 兩造間自83年3月9日起至108年4月止之法律關係具有人格
24 上、經濟上及組織上之從屬性，應為僱傭關係：

25 (1)依原告與葉淑芬間之LINE對話紀錄，葉淑芬傳送予原告之
26 「請收均鐘20尺219板交大益如有洗櫃請司機先拍照押
27 款」、「領好請接四十呎馥利威領運圓」等二則訊息，及證
28 人即原告之同事丙○○於本院之證述，原告每日應處理之工
29 作項目及應載運之貨櫃均遵從被告或葉淑芬之指示、安排，
30 並無拒絕之權限，而原告如需請假，須事前申請，不得臨時
31 拒絕分派之工作，另原告每日載運貨櫃時，均須將貨櫃資

料、運送起迄點、里程數等詳實記載於「行車憑單」(下稱系爭行車憑單)，以供被告瞭解原告每日工作情形，並須於每月月底將該月每日「行車憑單」交由被告審核、收執，且系爭貨櫃車歷次檢修前，原告均先告知被告，待被告確認後，原告始將系爭貨櫃車送至車廠進行檢修、保養，可見原告確實受被告之指揮、監督，具有人格上從屬性。

(2)被告設計之薪資結構包含行車津貼、安全獎金、績效獎金、伙食津貼、電話補貼，其中約定行車津貼之目的在於使雇主得有效控管駕駛員出勤次數，避免駕駛員時常請假，進而導致車輛閒置、排班變動或駕駛員故意拖延載送貨櫃等情，而原告載送貨櫃之地點並不固定，被告無法隨時監控，兩造乃約定以運費抽成22%計算行車津貼，且因行車津貼為原告主要之薪資來源，若無運送貨櫃則無運費之收入，故原告為求獲取更高之薪資，定當不會有拖延、請假或變動排班之情事，有利被告行使指揮監督、有效安排每日載貨人力。又承攬關係之定作人對於承攬人並無指揮監督之權限，故承攬人得自由決定完成工作之方法，並自行吸收工作完成前所產生之費用，而原告於載運貨櫃時所生之過路費、燃料費及電話費均係由被告支出，此為被告所不爭執，僅辯稱不得據此認定兩造間係成立僱傭關係云云，惟前揭費用之支出均將直接影響被告經營上之盈虧，若兩造間係承攬關係，則前揭費用均屬工作完成前所產生之費用，理應由原告自行負責，豈會由被告負擔。是原告所提供之勞務係為被告之目的而勞動，非為自己之利益而勞動，亦具有經濟上之從屬性。

(3)再如依被告所辯，原告無法使用代理人，必須親自提供勞務，已與不具專屬性之承攬關係相違。況被告於其答辯書狀自承「至於原告未跑之車次，被告便調度其他車輛完成之」等語，且證人丙○○於本院證稱「有時候工作很多，甲○○會叫其他人跑，甲○○只有請我和原告二個司機」等語，可見工作過多時，係由被告另覓他人完成工作，而非由原告或證人丙○○使用代理人為之，是原告確實已納入被告之生產

組織體系中，並與證人丙○○分工合作，為被告之利益而勞動，故兩造間具有組織上之從屬性，並無違誤。

(4)另依原告提出之薪資袋（下稱系爭薪資袋），原告之薪資結構自87年7月起增加電話補貼之薪資，復自88年1月起增加安全獎金及績效獎金之薪資，而前揭績效獎金及安全獎金，則分別視原告之出勤狀況及有無遵守交通法規而發給，實際上均屬用以監督原告提供勞務時之情形，若兩造間屬承攬關係，原告僅須於約定之時間內將工作完成即可，被告無須另給付獎金要求原告完成工作。且若有不遵守交通法規之情形，亦應由原告自行吸收，被告亦無必要給付獎金要求原告安全駕駛。況自96年5月起，原告每月薪資袋均有「提撥6%（公司補助1000）」之記載，若兩造間為承攬關係，被告亦不須每月補助原告1,000元提撥勞工退休金。

(5)自83年3月9日起至108年4月止，原告每月之薪資均係由葉淑芬核算後給付，且83年至96年之薪資袋均係由葉淑芬手寫，被告對此亦不爭執，僅辯稱自83年起至96年5月，兩造均受僱於訴外人陳枉治，屬同事關係，葉淑芬僅係協助陳枉治處理會計事宜；而自96年5月起至108年4月止，兩造間則為承攬關係云云，惟上情從未據被告舉證以實其說，且被告嗣於108年12月18日具狀改稱兩造間係自「96年1月」起成立承攬關係，並表示其不清楚原告與陳枉治間屬於何種法律關係，顯見被告前後說詞矛盾不一，無足採信。

2. 原告每月薪資項目中「績效獎金」、「安全獎金」、「手機費」、「餐費」及「合一津貼補助」均屬勞基法第2條第3款規定之工資，說明如下：

(1)績效獎金非如被告所辯係兩造約定每月完成貨櫃運送營業額逾20萬時方給予之恩惠、獎勵金額，而係被告以原告出勤狀況而發給，若原告出勤狀況不佳，被告則依原告出勤情形扣減績效獎金，故該績效獎金具有因工作而獲得之報酬之性質，並非被告給予之恩惠，應屬勞基法第2條第3款規定之工資。

01 (2)安全獎金之目的係為提高駕駛人注意行車安全，遵守交通法
02 規，進而培養良好的駕駛習慣，故兩造約定若原告違反交通
03 法規，則依情節輕重按比例扣除當月安全獎金，若無該等事
04 由，則均得請領該月之安全獎金，足見安全獎金係用以激勵
05 駕駛為安全駕駛行為目的所為給付，並按月核發，而屬經常
06 性之給與，除原告有違反交通法規之情形外，均予核發固定
07 金額之安全獎金，具有勞務給付之對價性，客觀上難認僅屬
08 恩惠性之給付，其性質應屬勞動基準法第2條第3款規定之工
09 資。

10 (3)原告依被告之指示運送貨物時，常須以行動電話聯繫客戶，
11 故兩造約定由被告每個月給付1,000元行動電話之費用予原
12 告，嗣因被告稱行動電話費率降低，故改以每個月給付500
13 元之行動電話費用予原告；另餐費係兩造約定若原告受被告
14 指示運送貨物之時間過早或過晚時，即給予餐費，是被告給
15 付之行動電話費用及餐費等均係因工作而獲得之報酬，並按
16 月核發，而均屬經常性之給與，其性質亦屬勞動基準法第2
17 條第3款規定之工資。

18 (4)合一津貼補助係原告依被告指示載運合一紙業有限公司（下
19 稱合一公司）之貨物，由合一公司將該款項付給被告，被告
20 再按原告載運次數給付報酬，故「合一津貼補助」實屬因被
21 告工作而獲得之報酬，其性質亦為勞動基準法第2條第3款規
22 定之工資。

23 3. 原告就被告逕以原告應自行負擔提繳勞工退休金之名義，自
24 96年5月起至106年12月止，於原告每月領取之薪資中，扣除
25 部分依法應由被告提繳之勞工退休金共計121,168元部分，
26 係依民法第179條不當得利之法律關係為請求，其消滅時效
27 應自96年5月起算，而原告係於108年6月提起本件訴訟，尚
28 未罹於15年消滅時效。

29 4. 就被告辯稱原告於107年2月13日駕駛系爭貨櫃車時，與訴外
30 人東亞運輸倉儲股份有限公司所屬車牌號碼00-00貨櫃車發
31 生車禍事故（下稱系爭車禍），故原告應賠償被告因系爭車

01 禍所受損害共262,030元，並據此主張抵銷抗辯部分：

02 (1)依勞基法第58條第2項及勞退條例第29條第1項規定，勞工請
03 領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保；勞工之
04 退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或
05 供擔保分別定有明文，可見勞工退休金依法不得主張抵銷，
06 是被告主張系爭車禍導致系爭貨櫃車受有修復費用支出及保
07 險費用漲幅之損害共計262,030元，以此提起抵銷抗辯，於
08 法不符，並不可採。

09 (2)縱認被告之抵銷抗辯為有理由，原告雖不爭執原告就系爭車
10 禍之發生為有過失，惟被告主張之修復費用應將非屬系爭車
11 禍所致之修繕、保養費用予以剔除，說明如下：

12 a. 聯昇汽車電機行估價單上之修理項目雖有冷氣、壓縮機等，
13 惟據聯昇汽車電機行回覆本院「一般車輪、冷氣、壓縮機位
14 置在引擎室內不太容易因車禍而更換，如車禍更換需非常嚴
15 重車頭變形」等語，而依原告提出之車損照片所示，系爭貨
16 櫃車因系爭車禍之發生，僅導致最外側車頭中間面板有些許
17 裂痕且微微向內凹陷，並無車頭嚴重變形之情形，況冷氣風
18 箱係配置於系爭貨櫃車車頭左側之最上方，而壓縮機則係配
19 置於車頭中間之水箱之斜後下方，縱因車頭面板微微向內凹
20 陷致有其他零件受損，亦僅損壞車頭中間正後方之散熱片及
21 水箱，不會損壞到系爭貨櫃車之冷氣及壓縮機，故前揭修理
22 項目並非系爭車禍所致。

23 b. 達升汽車修理廠有限公司（下稱達升公司）雖將修復費用區
24 分為「車輛定期保養」及「非車輛定期保養」，惟就「非車
25 輛定期保養」部分，達升公司回覆本院之內容亦載明「本廠
26 技師皆無法針對上述之車輛維修內容提出自然損壞、人為操
27 作不當、車禍事故造成等發言」，足見達升公司並無法確定
28 被證六所示費用是否與系爭車禍有關。又被告提出達升公司
29 單據之維修項目包含空壓機、噴射泵浦拆裝等，然系爭貨櫃
30 車之噴射泵浦、空壓機分別置於車頭正中央引擎之左右兩
31 側，兩者距離最外側車頭面板仍有些許距離，從外到內尚有

01 散熱片、水箱、風扇葉片護罩、風扇葉片等零件，而系爭車
02 禍僅致車頭面板微微向內凹陷，並不會影響空壓機及噴射泵
03 浦，是前揭單據記載之修復費用並非系爭車禍所致。

04 c. 迎合企業社傳真文件之內容，雖有「自然耗損」及「其餘為
05 事故受損」之記載，惟由該紙傳真文件，無法看出迎合企業
06 社係如何認定損壞為「自然耗損」或「事故受損」，完全無
07 從得知具體情形，是被告提出迎合企業社單據所示費用與系
08 爭車禍有無關聯，尚有疑問。況上開單據所示之修復項目有
09 雨刷、冷氣、引擎、屋頂導流板等，然系爭車禍發生時，僅
10 撞擊擋風玻璃下方之面板之中間（即最外側車頭面板），面
11 板上方並未受損，故並不會有雨刷或屋頂導流板之損害；又
12 如前述，系爭車禍僅致車頭面板微微向內凹陷，亦不會導致
13 冷氣及引擎受損，是迎合企業社傳真文件之內容與事實不
14 符，並不足採。

15 d. 依富邦產物保險股份有限公司（下稱富邦產險公司）函覆本
16 院之內容，僅可得知富邦產險公司於系爭車禍發生後確有給
17 付訴外人東亞運輸倉儲股份有限公司（下稱東亞公司）理賠
18 金額10,000元，惟就被告辯稱因系爭車禍發生而導致系爭貨
19 櫃車之保險金額增加乙事，並無從得知。況車輛保險費用之
20 增加、減少因素，除肇事記錄外，尚有年齡、性別等原因，
21 是保險費用之增加究竟與系爭車禍事故有無直接因果關係尚
22 有疑義，應由被告舉證證明。

23 (3) 又依行政院財政部公佈之固定資產耐用年數表第二類第三項
24 可知，貨櫃及拖車架、起重車輛、堆高機、推土機、推土機
25 與採石機、掃街車、車輛式電動地板擦洗機及掃地機、其他
26 特種車輛之耐用年數為5年，若固定資產超過耐用年數後，
27 其殘值僅剩一成。而系爭貨櫃車已使用逾20年，超過行政院
28 財政部所公佈之5年耐用年數，故系爭貨櫃車之殘值至多也
29 僅剩一成，被證四至被證六所產生之修復費用，係系爭貨櫃
30 車上之各項零件、設備汰舊換新所產生之，縱認系爭車禍所
31 導致之損害項目應如被告提出之單據所示，扣除折舊後，實

01 際損害數額亦僅為上開單據總金額之一成。

02 (三)並聲明：

03 1. 被告應給付原告1,468,765元，及自起訴狀繕本送達翌日起
04 至清償日止，按年息5%計算之利息。

05 2. 被告應提撥160,287元至原告之勞工退休金專戶。

06 3. 願供擔保請准宣告假執行。

07 二、被告則聲明請求駁回原告之訴，並陳明如受不利益判決，願
08 供擔保請准免為假執行之宣告，其答辯略以：

09 (一)兩造於96年前，均受僱於陳枉治，而為同事關係，無任何法
10 律關係；兩造自96年後迄原告108年4月離職，為承攬關係，
11 非僱傭關係：

12 1. 兩造於96年前，均受僱於陳枉治，而為同事關係，無任何法
13 律關係：兩造自83年3月至95年12月間均受僱於陳枉治，而
14 為同事關係，斯時被告替陳枉治接洽業務、調度車輛，原告
15 則係貨櫃車駕駛，兩造不存在任何法律關係，而原告因工作
16 所產生之高速公路過路費、燃料費、電話費、餐費等，即使
17 並非原告自行支出，亦係由陳枉治支付，與被告無關。至原
18 告與陳枉治間屬於何種法律關係，被告並不清楚。又原告於
19 83年3月至95年12月之報酬，由被告之妻即葉淑芬計算並交
20 付，係因陳枉治為因應貨運業務蒸蒸日上，故於73年間商請
21 由葉淑芬來協助記帳等會計出納事宜。是計算報酬等事務，
22 為葉淑芬之工作內容，且就葉淑芬計算之報酬，亦經原告及
23 陳枉治雙方確認後，再由陳枉治連同其他人報酬一併交由葉
24 淑芬代為發放。

25 2. 兩造自96年後迄原告108年4月離職，為承攬關係，非僱傭關
26 係：

27 (1)嗣陳枉治於95年年底因財務問題而失聯，被告遂與原告及證
28 人丙○○商議合作，約定自96年1月起，由被告開發貨櫃業
29 務、原告及證人丙○○則駕駛聯結車運送貨櫃，原告可自行
30 決定是否承接，並以原告完成之每趟貨櫃運送之營業額22%
31 為原告之報酬。若原告該月完成一定營業額且無被開立罰單

01 等，被告會再計給原告績效獎金或安全獎金。另有誤餐費、
02 大哥大補助等，而就酬金約定於次月五日發放。被告一般於
03 當月月底結算報酬，交由原告確認無誤後，於次月五日給付
04 報酬。因兩造須確認原告當月所完成之工作，以計付報酬，
05 而因每趟貨運向委託者所收取之費用（即營業額），會因載
06 運地點之遠近以及貨櫃之尺寸而有不同。原告填寫行車憑單
07 之目的，在於方便兩造確認原告之報酬，因原告每日運載之
08 趟數甚多，如果只填寫業主、貨櫃字號以及貨櫃規格，並不
09 容易對帳。故原告在行車憑單填寫起迄點等內容，係方便雙
10 方核對、確認用，且原告曾有漏計車次，經被告核對自己之
11 紀錄後，仍計付該車次報酬之情事，被告自無從透過系爭行
12 車憑單對原告有任何指揮監督。

13 (2)依原告所提兩造間LINE對話紀錄，原告在該對話中所提及之
14 「阿香」，即為金鼎公司當時之會計。由原告知悉金鼎公司
15 之會計名字，且非稱其全名，而暱稱其「阿香」，可見原告
16 先前應即就勞健保投保問題，與「阿香」有所聯絡、認識。
17 而由原告所言「麻煩通知阿香，我的勞保健保包括小孩健
18 保，十二月三十辦退保！明年一月請幫我保職災保險，謝
19 謝！」、「勞退已通過領到，麻煩幫我投保職災保險，謝
20 謝！」，且證人乙○○於本院證稱原告係為提高級距，方轉
21 投保至浚鼎公司，且原告於106年12月末經由被告即拿申請
22 表來向其蓋章請領老年給付等節，顯見原告對於其勞保級距
23 之調整以及請領老年給付，均係直接與金鼎公司負責人乙○
24 ○或其會計聯繫。若原告自認為其係被告之員工，則常理
25 言，原告有上開等請求，應是透過被告向金鼎公司為調整，
26 然被告均係事後經乙○○告知後，始悉上情，故原告對其勞
27 健保何時加退保及其他保險如何處理，均有主導性。另自原
28 證10號兩造間LINE對話紀錄之內容觀之，亦可見系爭貨櫃車
29 是否須修理，均由原告決定，被告並無准駁之權力。再綜合
30 原告於原證8至10之兩造間LINE對話紀錄觀之，原告於聯絡
31 被告時，大量使用驚嘆號，此非一般人會用於對雇主之符

01 號。且原告之用語，亦無法辨別雙方上下關係，甚至多是祈
02 使句，被告亦均遵其所言為之，並無否准原告任何發言。且
03 證人乙○○已證稱「…但原告與被告間到底是靠行還是僱傭
04 關係我不清楚。」等語，衡諸常情，若原告為被告之受僱
05 人，則外人應得看出兩造間的關係，然證人乙○○自96年1
06 月起與兩造共用一個停車場，均得看見兩造間之互動情形，
07 仍無法判斷原告為被告之受僱人，顯然原告之於被告顯然無
08 人格上之從屬性，益徵兩造間為承攬關係，而非僱傭關係。

09 (3)承攬關係並未限制工作所需之機具不得由定作人提供。再就
10 貨櫃運輸業而言，委託者會將其欲託運之貨櫃資訊（包括領
11 取貨櫃之號碼、尺寸、數量、時間、領取之地點、運送之目
12 的地等），交由熟識之業務，再由該業務代為尋找駕駛員運
13 送。申言之，就領取貨櫃各項資訊，係委託方提供之，就交
14 付貨櫃之地點與數量，係依照客戶之訂單而來，亦非被告可
15 得置喙。被告僅直接將該等資訊轉達給原告，並無任何指
16 示。而就該等貨櫃於現場如何卸載，則係原告之專業，被告
17 亦無從指揮。一般而言，被告係於前日或當日才能確認當日
18 需載運貨櫃之領取時間、地點以及數量。而就每日確認要運
19 載之車次，被告會優先讓原告或證人丙○○選擇是否要承
20 接，而被告並無規定原告每日或每月應載運貨櫃車趟次數，
21 原告係自行決定每日要承接之趟次。而原告於裝載完成後，
22 即回報被告完成工作，被告再將該訊息轉給委託者。而貨櫃
23 有時會因船期受天氣影響、或是貨櫃集散站進倉時間提早、
24 延遲以及等候海關查核時間未定等因素，而可能有所變更。
25 習慣上，被告會再透過通訊軟體LINE再次提醒或告知原告要
26 運載之貨櫃資訊。故就貨櫃運載資訊，係業主提供，由被告
27 居間傳遞，而由原告獨立進行運載貨櫃工作，且原告於完成
28 其工作時，也應將其工作成果告知被告。於工程實務上，承
29 攬人亦可能須就其當日工作結果，製作施工日誌或施工日報
30 表供定作人存參。是以，自不能以雙方於通訊軟體中，係被
31 告或其妻子提供貨櫃運送資訊以及原告有回報工作完成情

01 形，即認定被告對原告有指揮監督之權。又原告96年1月起
02 所駕駛之貨櫃車、過路費、燃料費，雖是由被告提供，然承
03 攬關係亦允許由定作人提供材料，仍不得僅以此點認定兩造
04 間存在僱傭關係。

05 (4)兩造僅約定以營運額22%為原告之報酬，惟就原告之出勤狀
06 況，或其工作上之表現，並無約定考核方式。而兩造約定
07 「績效獎金」之目的，就貨櫃運送業而言，其產業結構有其
08 特殊性，雖需仰賴駕駛員運載貨櫃，然對於委託者習慣上會
09 將其欲託運之貨櫃資訊，交由熟識之業務，再由該業務代為
10 調度駕駛員運送，若駕駛員承攬業務狀況穩定，對定作人而
11 言，自屬有益。被告為求原告可穩定承接業務，故與原告約
12 定，除其所完成之車趟營業額22%為酬金外，若當月原告跑
13 車之營業額達一定金額，可額外再計給「績效獎金」。至於
14 「安全獎金」，係因系爭貨櫃車為被告提供，若原告能好好
15 駕駛該貨櫃車，被告亦願意給其額外報酬，惟無論有無發放
16 「績效獎金」或「安全獎金」，均不影響原告所約定之「所
17 完成之車趟營業額22%」之報酬。故只須原告完成工作，被
18 告便給付其承攬報酬，不因原告表現良窳，而有考核或扣款
19 之情形。

20 (5)原告駕駛系爭貨櫃車載運貨物之工作，不能由他人代理，雖
21 與一般承攬有間。惟此係因海關對於貨櫃運輸業有相關行政
22 管制措施，非任意第三人可隨意隨時進出貨櫃集散站，且從
23 事貨櫃運輸之駕駛員，需具備聯結車職業駕駛執照，並對貨
24 櫃裝卸需有所專業，仍有對其個人技能之要求，並非隨意之
25 第三人能代理之。故貨櫃運輸之駕駛員，應屬民法第512條
26 第1項所指「以承攬人個人之技能為契約之要素」之承攬
27 人，而不能因不能由他人代理，而影響承攬關係之判斷。況
28 即使原告所駕駛之系爭貨櫃車，無能任由第三人代開，然就
29 原告拒絕或因其他因素而無法完成原所預定要承接之車次，
30 被告仍可再找其他聯結車代為完成，而不致影響原所要領取
31 貨櫃之期程。蓋若原告就所承接之車次，屬至貨櫃集散站提

01 領貨櫃運送至客戶端之情形，原告須先取得貨櫃提單後，並
02 向貨櫃集散站填寫吊櫃單後，始能提領貨櫃。而自原告填寫
03 吊櫃單時，貨櫃集散站之系統始將該貨櫃之編號與原告所開
04 之聯結車資料相連結，供後續領櫃、出場勾稽用。甚至於該
05 貨櫃運出貨櫃集散站前，仍可改由其他聯結車運送，僅要至
06 貨櫃集散站更新為實際運載之聯結車即可。若是由客戶端載
07 運貨櫃至貨櫃集散站之情形，則需由客戶取得交櫃單，原告
08 才能將貨櫃連同交櫃單交還給貨櫃集散站。而被告除與原告
09 以及證人丙○○合作外，尚有其他同行可相互支援，而不影
10 響原所要領取貨櫃之期程。

11 (6)就被告補助原告勞工退休金部分，依證人乙○○、丙○○於
12 本院之證述，可知業主就司機之勞健保費為補貼，係貨櫃運
13 輸業之慣例，業主會就司機之勞健保費為補貼。是於貨櫃運
14 輸業，即使非僱傭關係，對於司機之勞健保費甚至是提撥之
15 退休金，業主亦可能有所補貼，端視司機與業主間如何約
16 定。原告雖稱證人乙○○所證稱之補助靠行司機1千至2千
17 元，僅限於駕駛投保公會之情形，惟依證人乙○○於本院之
18 證述，無論是投保公會抑或靠行公司，均會補貼靠行司機若
19 干費用。惟實際條件如何，仍由看雙方自行約定。而就原告
20 勞健保的部分，係因原告表示其希望勞健保可投保於靠行公
21 司。金鼎公司允諾後，即待車籍轉移相關手續辦妥，原告之
22 勞健保於96年5月轉入金鼎公司。勞健保自付額由原告自行
23 負擔，金鼎公司並依法應提撥之6%退休金，被告同意補助原
24 告1,000元。

25 (二)縱認兩造間之法律關係為僱傭關係，所成立者係勞動契約，
26 則該勞動契約成立時點亦應自96年1月起算，原告尚不符合
27 退休之要件，不得請求被告給付舊制年資之退休金：依證人
28 丙○○於本院證稱其未曾見過訴外人陳枉治，聽說其以前是
29 老闆，原告亦於自承「陳枉治很少來公司」，顯見陳枉治此
30 人確實存在。兩造於96年1月前，均受僱於陳枉治，而證人
31 丙○○較原告遲近10年始任職，任職期間即曾聽聞其他同事

說明陳枉治為老闆，則原告既明知陳枉治會進出公司，自無可能不知陳枉治為公司老闆之理。另證人乙○○於本院證稱：「（原告的勞健保掛在你們公司是何人講的？）民國96年被告告訴我們說有一位陳先生跑路，留兩部車，我們之前是沒有讓別人靠行的，我們從七十幾年就認識了，我們認識很久了，所以才讓被告靠行，被告告訴我兩部車當中的一部車的司機即原告不願意保在公會，所以被告才請我們公司幫他投勞健保。」、「（剛剛提到的陳先生是做什麼？）好像是管錢，有聽到說我們陳先生票開好了，可以來拿了，但我沒有看過陳先生。」，故陳枉治於96年前為公司老闆之事實，足資認定，且亦為原告所知悉。嗣陳枉治因財務問題而失聯，被告遂與原告及證人丙○○商議自96年1月起，由被告開發貨櫃業務、原告及證人丙○○則駕駛聯結車運送貨櫃，並以原告完成之每趟貨櫃運送之營業額22%為原告之報酬。故縱認兩造間存在僱傭關係，亦應以96年1月為起算點。倘原告主張其前受僱於陳枉治之年資亦應由被告承受，自應就該事實負舉證責任。又原告係56年1月25日出生，迄其於108年4月12日提出「退休申請書」時為54歲，其工作年資僅12年3個月又12日，依勞基法第53條規定，原告尚未符合申請退休之要件，則原告依勞基法第55條第1項第1款及第2項規定請求被告給付舊制年資之退休金，於法無據。

（三）被告按月給付原告之金額，包含有依原告完成之每趟貨櫃運送之營業額22%為酬金、績效獎金（或記載為「皆勤獎金」）安全獎金（或記載為「責任津貼」）、大哥大補助、餐費、合一津貼補助（98年6月至100年10月間）。縱認兩造間存在僱傭關係，則應僅有依原告完成之每趟貨櫃運送之營業額22%之費用可作為勞工退休金計算之基礎，其餘績效獎金、安全獎金、大哥大補助、餐費、合一津貼補助均須扣除，分述如下：

1. 績效獎金（或記載為「皆勤獎金」）：

績效獎金發放之前提為原告當月所完成之貨櫃運送營業額達

01 20萬，故原告能否取得績效獎金，應以原告當月完成之趟次
02 為準，並非原告單純提供勞務即可領取。故績效獎金實非工
03 資，不應列入計算提繳勞工退休金之平均工資。

04 2. 安全獎金（或記載為「責任津貼」）：

05 兩造間係約定，原告每月運載貨櫃若無被開立罰單等情形，
06 被告始計給原告安全獎金，依最高法院86年度台上字第2393
07 號判決意旨，該項獎金係符合一定條件才發給，係屬獎勵性
08 之給付，故於計算提繳勞工退休金之平均工資時，不得列入
09 計算，應予扣除。

10 3. 大哥大補助：

11 原告運送貨櫃時，有時須以手機連絡被告或委託人，以確認
12 運送相關事宜，故被告每月計給原告500元作為手機費補助
13 ，並非工資，於計算提繳勞工退休金之平均工資時，應予扣
14 除。

15 4. 餐費：

16 依行政院勞工委員會94年6月20日勞動2字第0940032710號函
17 釋，若所給予之夜點費或餐費屬於耽誤勞工用餐所提供之餐
18 費，即非屬該法所稱之工資。且因貨櫃進海關之時間不一，
19 常有清晨或夜晚入關之情形，故若原告所承攬之貨櫃運送屬
20 該時段之運次，則被告每趟計給原告100元作為誤點費用，
21 此非屬工資，於計算提繳勞工退休金之平均工資時，應予扣
22 除。

23 5. 合一津貼補助：

24 合一公司位在中和之倉庫，於98年6月至100年10月間，因其
25 工人不足，須由運載司機協助裝卸貨櫃，合一公司因而每次
26 均多給付100元作為補貼司機之費用。被告則係依原告當月
27 在合一公司中和倉庫完成之裝卸貨櫃次數，代合一公司轉交
28 原告該津貼補貼，故該筆費用實係由合一公司給付予原告，
29 與被告無關。

30 (四)原告請求被告返還自其被告遭扣減薪資共121,168元部分：

31 原告主張被告於96年5月起至106年12月間每月扣減其薪資共

121,168元，惟被告所給付原告之金錢性質屬於承攬報酬，並非薪資，且因原告選擇由靠行之金鼎公司、浚鼎公司投保勞保，該貨運公司因此依法需提撥6%勞工退休金，因前開公司與被告均非原告之僱主，就該額外費用本應原告自行負擔，被告乃代原告先繳納該勞工退休金，嗣後再由被告給付原告之報酬中扣除之，而該等提撥金亦已存入原告之勞工個人專戶，並未從中獲利不當得利之情事。又原告雖主張其係以民法第179條不當得利之規定，請求被告返還自遭扣減之薪資，其消滅時效應為15年云云，而請求權之消滅時效一般固為15年（民法第125條），惟亦有5年短期時效（民法第126條）或2年短期時效（民法第127條）之規定。被告抗辯兩造間為承攬契約關係，故應認此代扣之費用性質為承攬報酬，適用民法第127條第1項第7款規定之2年短期消滅時效，原告既於108年6月12日提起本件訴訟，則其主張於106年6月12日前之「薪資」（被告否認為薪資），已罹逾時效，不得請求，故原告至多僅能請求106年6月至106年12月之金額，合計6,536元【計算式：1,634元×7個月＝6,536】。退步言之，若認原告主張兩造間存在僱傭關係，而將扣減之款項定性為「薪資」，亦應適用民法第126條規定之5年短期消滅時效，則原告於108年6月12日提起本件訴訟，其所主張於103年6月12日前之薪資，已罹逾時效，不得請求。故原告至多僅能請求103年6月至106年12月之金額，合計70,262元【計算式：1,634×43＝70,262】。

（五）系爭貨櫃車因系爭車禍受損，致被告受有支出修復費用262,030元之損害，故縱認原告上開主張有理由，被告亦得於上開損害賠償之債262,030元之範圍內，與原告得請求之金額抵銷之：

1. 勞基法第58條第2項「勞工請領退休金之權利…」之規定，與勞退條例第29條第1項「勞工之退休金及請領退休金之權利」之規定並不相同。反面解釋可知，舊制部分之退休金應屬可抵銷之範圍。況本件原告除新、舊制退休金外，尚主張

01 被告應返回其「薪資」，縱認原告請求有理由，則該等費用
02 並非勞基法第58條第2項、勞退條例第29條第1項所規定不可
03 抵銷之標的，故被告仍可主張抵銷。

04 2. 修復費用262,030元所包含各項費用如下：

05 (1) 迎合企業社修復費用100,450元：包含貨櫃車拖吊費用，金
06 額4,500元；交修結帳單0000000000，金額93,480元（修復
07 費用為98,400元，迎合企業社打95折，實收93,480元）；交
08 修結帳單0000000000，金額2,470元（修復費用為2,600元，
09 迎合企業社打95折，實收2,470元）。又系爭貨櫃車係撞擊
10 另一貨櫃車之板架橫桿，該橫桿之材質為鋼筋，質地十分堅
11 硬。而系爭車禍發生後，系爭貨櫃車即無法發動，被告僅能
12 委請迎合企業社另尋拖吊車業者將系爭貨櫃車拖吊至迎合企
13 業社，顯見當時撞擊力道之大，原告稱系爭貨櫃車無重大損
14 害，與實情不符。又迎合企業社修理費用為100,450元，已
15 如上述，而依迎合企業社函覆本院之內容，修復項目中僅兩
16 刷座板2,000元、兩刷拉棒3,200元、車頭固定膠套（橡皮）
17 1,200元、車頭固定螺絲500元、兩刷馬達2,500元及左車門
18 後紐肖更換2只（25—27）4,200元等為自然耗損害費用，該
19 部分合計12,920元【計算式：（2,000元+3,200元+1,200元
20 +500元+2,500元+4,200元）×0.95折扣=12,920元】。其餘
21 之87,530元（100,450元－12,920元=87,530元），均為系
22 爭車禍所生受損費用，並無疑問。

23 (2) 聯昇汽車電機行修復費用12,810元：包含107年3月5日之冷
24 氣檢修費300元；107年3月7日之更換壓縮機及相關工料費1
25 1,190元；5%營業稅金額610元【計算式：（300+11,190
26 元）×5%=610】。而原告雖提出系爭貨櫃車於系爭車禍發生
27 時之相片，主張系爭車禍僅導致系爭貨櫃車之面板、水箱、
28 散熱片有所損壞，其餘部分均為平時檢修、保養費用云云。
29 惟被告否認上開照片之真正，且上開照片即使為真，亦僅為
30 系爭貨櫃車之外觀，無由推論系爭貨櫃車實際受損情形。又
31 原告提出車號「KI-638」號貨櫃車相片，說明系爭貨櫃車撞

01 擊處以及車內設備，試圖表示系爭貨櫃車僅外側車頭中間面
02 板有些許裂痕且微微向內凹陷，僅致車頭中間正後方之散熱
03 片及水箱受損，不會導致系爭貨櫃車之冷氣及壓縮機受傷等
04 言。然上開相片中之貨櫃車並非系爭貨櫃車，自不能張冠李
05 戴，以他車來說明系爭貨櫃車之損害情形。復參迎合企業社
06 說明就系爭貨櫃車有「大燈」、「保桿」、「離合器」相
07 關、「左車門拆裝 門皮切取+內裡焊接」、「右角燈、大
08 燈裝拆」、「右門前柱角燈+外皮造新」等屬因系爭車禍受
09 損之項目，可知系爭貨櫃車之車頭及兩側車門均有受損，非
10 如原告所稱僅面板、水箱、散熱片有所損壞。另依聯昇汽車
11 電機行函覆本院之內容，係表示倘「非常嚴重車頭變形」或
12 「更換日期會在車禍日期往後幾天」即可能是「車禍延續的
13 問題」。而系爭貨櫃車於105年8月方於聯昇汽車電機行更換
14 全新的壓縮機（含冷煤、管路清洗及黑研等），一般壓縮機
15 使用年限至少為5年，又系爭車禍係於107年2月13日發生，
16 該年2月15至2月20日為農曆過年，年後迎合企業社於3月2號
17 即修理系爭貨櫃車因系爭車禍所受損傷。且迎合企業社亦對
18 系爭貨櫃車進行「冷氣水箱」、「冷氣散熱片」、「鐵管
19 架」、「冷氣黑瓶」、「冷煤管」、「冷煤風箱總成」、
20 「冷氣風箱組裝」、「冷氣風箱下樑焊補+邊框焊補」等屬
21 系爭車禍受損之項目，足見系爭貨櫃車之冷氣系統確實因車
22 禍而有損害。而原告旋於3月5日在聯昇汽車電機行系爭貨櫃
23 車之進行冷氣檢修後，更換冷氣壓縮機、馬達等設備，與系
24 爭車禍有時間上密切關聯性，自不可能屬於自然耗損而需汰
25 換之保養費用。

26 (3)達升公司修復費用135,179元：包含維修工作單034104，金
27 額24,625元；維修工作單034229，金額25,710元；維修工作
28 單034473，金額25,157元；維修工作單034503，金額53,250
29 元；5%營業稅金額6,437元【計算式：（24,625元+25,710
30 元+25,157元+53,250元）×5%=6,437元】。又達升公司修
31 理系爭貨櫃車費用共為135,179元，扣除達升公司函覆本院

01 所稱107年3月7日維修工作單第34104號維修項目第1項4,600
02 元及107年5月21日第7項之7,080元等定期保養費用外，剩餘
03 之123,499元（計算式： $135,179 - 4,600 - 7,080 = 123,499$ ），均為系爭貨櫃車因系爭車禍所須支出之修復費用。原
04 告雖主張達升公司覆稱其技師無法認定該車輛修理項目之屬
05 性，然參諸原告於107年3月7日即將系爭貨櫃車駛至達升公
06 司進行修理，其時間與系爭車禍有密切關連性。且系爭貨櫃
07 車後續仍由原告駕駛，故就該等修理費用由原告負責，應無
08 疑問。
09

10 (4)系爭貨櫃車係由富邦產險公司承保，107年保險費為33,483
11 元，惟因系爭車禍，致翌年（108年）之保費增加至47,074
12 元，差額13,591元（計算式： $47,074 - 33,483 = 13,591$
13 元）。又依富邦產物保險股份有限公司109年3月23日富保業
14 字第1090000706號函說明一：「一、經查本公司…由丁○○
15 君所駕277-3A號營業貨櫃曳引車，於107年2月13日與953-KE
16 營業貨櫃曳引車交通事務，致953-KE…之版架受損，本公司
17 已給付任意第三人責任財損新臺幣一萬元予東亞運輸倉儲股
18 份有限公司…」可知，富邦產物保險公司僅針對東亞運輸倉
19 儲股份有限公司之953-KE營業貨櫃曳引車進行車損賠償。原
20 告主張系爭277-3A貨櫃車修理費用均經富邦產物保險公司理
21 賠等言，並非事實。依保險實務，於車輛發生車禍後，便會
22 認定駕駛員發生事故風險增高，而調漲保費。故系爭277-3A
23 貨櫃車隔年之保險費，即因107年2月13日之車禍事故而調漲
24 1萬3,591元，應由原告支付。

25 (5)綜上，被告因系爭車禍所受損失合計262,030元【計算式： 1
26 $00,450 + 12,810 + 135,179 + 13,591 = 262,030$
27 元】。

28 3. 原告雖引用行政院財政部公佈之固定資產耐用表，主張系爭
29 貨櫃車殘值只剩一成，而係系爭貨櫃車之各項修復零件，即
30 令該等損害項目均係系爭車禍所導致，損害金額亦應僅有被
31 證4至6號金額之一成云云。惟依民法第213條第1項、第216

01 條第1項規定，原告本應就系爭貨櫃車之損害負回復原狀之
02 責任。則系爭貨櫃車之修復費用以及因而需而為支出之保險
03 費用，依法應由原告全數支付，不因系爭貨櫃車之年限而有
04 異。

05 三、經查，原告自83年3月9日起至108年4月30日止均駕駛系爭貨
06 櫃車運送貨櫃，系爭貨櫃車自96年5月起至103年5月止靠行
07 於金鼎公司，自103年6月起至108年2月止靠行於浚鼎公司，
08 而原告自96年5月起至103年5月止在金鼎公司投保勞保，由
09 金鼎公司提繳原告之勞工退休金，復自103年6月起至108年2
10 月止，改在浚鼎公司投保勞保，由浚鼎公司提繳原告之勞工
11 退休金。又原告於108年4月12日向被告申請退休遭拒，兩造
12 嗣經新北市政府於108年5月1日調解未果等事實，業據原告
13 提出已繳納勞工個人專戶明細資料、退休申請書、新北市政
14 府勞資爭議調解紀錄等件影本為證，且為兩造所不爭執，應
15 堪信為真實。

16 四、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
17 他方服勞務，他方給付報酬之契約；而稱承攬者，則謂當事
18 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
19 付報酬之契約，民法第482條、第490條第1項分別定有明
20 文。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人
21 於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
22 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係；而承
23 攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須
24 於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從
25 屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二
26 者性質並不相同。次按所謂勞工，指受雇主僱用從事工作，
27 獲致包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
28 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
29 之工資者而言，勞基法第2條第1款、第3款定有明文。又按
30 勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他
31 方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契

約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；(二)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動；(三)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。再當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有承攬、委任等性質，而僅有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞動基準法所規範之勞雇關係，而有勞動基準法之適用。是否具備從屬關係，除以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督懲戒權等為中心外，另參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。本件原告主張其自83年3月9日起至108年4月30日止受僱於被告，兩造間為僱傭關係，存在勞動契約，業據其提出83年3月份至108年4月份之薪資袋、兩造間之LINE對話紀錄、原告與被告之配偶葉淑芬間之LINE對話紀錄、行車憑單11紙等件影本為證，惟為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

(一)原告主張其自96年1月起至108年4月間駕駛系爭貨櫃車，且由被告負責調度工作，系爭貨櫃車係被告提供，原告每月自被告領取之給付包含行車津貼、安全獎金、績效獎金、伙食津貼、電話補貼等項目等節，為被告所不爭執。被告雖辯稱兩造自96年1月至108年4月間係成立承攬契約，而非勞動契約云云，惟查：

1. 原告主張其每日工作項目及應載運之貨櫃均遵從被告或其配偶葉淑芬之指示、安排，不得拒絕；如需請假，須事前申請，不得臨時拒絕分派之工作；原告每日載運貨櫃時，均須將貨櫃資料、運送起迄點、里程數等詳實記載於行車憑單，以供被告瞭解原告每日工作情形；系爭貨櫃車檢修前，須先告知被告；每月領取之薪資係由被告之配偶葉淑芬核算後給付等情，業據證人即原告同事丙○○到庭證稱：「(問：是

01 否認識原告及被告？）都認識，我跟原告是同事，向被告甲
02 ○○領錢，甲○○是老闆，我現在沒有幫甲○○開車。」、
03 「每天工作是何人派工作？）甲○○太太派的。」、
04 「（問：你能否拒絕？）不可以，若真的有事要請假，會被
05 扣1000元的全勤獎金。」、「（問：車子有問題要如何處
06 理？）送修。（誰出錢？）是被告甲○○出。」、「（問：
07 你平常每天都要去車場待命？）通常工作都是前一天晚上就
08 派好，所以我都直接去載運貨櫃的地點，我不會特地去車場
09 待命。」、「（問：你們開的這個車子出去載貨櫃，是否要
10 填行車憑單記錄公里數？）有，公里數是要計算油錢。」、
11 「（問：油錢誰出？）我去加油，但加油的錢是甲○○出
12 的，而且我如果問慢一點，會比較省油，被告會另外給我省
13 油的獎金。」、「（問：如果開太快，油錢花的比較多要怎
14 麼處理？）要扣錢。」、「（問：你上次車禍，車子要送去
15 哪裡修是誰決定？）甲○○叫我去哪裡修就去哪裡修。（要
16 修什麼項目？換什麼零件是誰負責？）這是甲○○跟車場接
17 洽的。」、「（問：〈提示108年1月及2月薪資袋影本〉原
18 告提出的薪資袋是否和你的格式相同？）我的薪資袋有寫安
19 全獎金，大哥大補貼，及抽二成二，也有行車津貼、安全獎
20 金、大哥大補貼都有，所以我的薪資袋也是這樣子。」、
21 「（問：薪資袋如何領取？）我是到汐止中國貨櫃旁的大同
22 路處幾號我不知道，固定都是到那裡的三樓找甲○○的太
23 太，但我不知道他太太的名字。」、「（問：你在甲○○處
24 上班都是這樣領薪資？）對。」、「（問：是否知道原告丁
25 ○○如何領薪資？）我們沒有同時去領，但大概知道和我一
26 樣。」、「（問：你之所以認為原告去領薪資大概和你一樣
27 是什麼原因？）公司領薪資大概都相同，都是五號領薪
28 水。」、「（問：你與丁○○的職位相同嗎？）一樣。」等
29 語（見本院109年7月23日言詞辯論筆錄），核與原告對於被告
30 如何分派工作、管理、薪資領取情形之陳述大致相符，應堪
31 信為真實。又查，葉淑芬曾傳送訊息予原告表示「請收均鐘

20尺219板交大益如有洗櫃請司機先拍照押款」、「領好請接四十呎馥利威領運圓」；而系爭行車憑單係由原告細載運送貨櫃時之貨主、貨櫃字號、貨櫃規格、運送起迄點、里程數、油耗量等內容，於每月月底將該月每日行車憑單交由被告審核、收執等事實，亦有手機對話內容翻攝相片及系爭行車憑單影本附卷可稽，並為兩造所不爭執。綜上足見原告對於是否接受被告交付之貨櫃載運工作、工作之內容、地點、時間，均不能單方面自行決定，而應由受領其等勞務之被告或由被告之配偶代被告為指揮調度，被告尚可藉由行車憑單填載及全勤獎金發給，管理原告之出勤狀況及工作時間；且原告用以載運貨櫃之系爭貨櫃車之維修與否、維修項目乃至費用，亦係由被告決定、支出，堪認被告對於原告之工作事務，有一定之指揮監督權，原告對於被告確有人格上之從屬性。且原告及證人丙○○之工作既均由被告以上開方式負責調度，原告不能決定是否接受被告指派之工作，若有特殊情形無法依被告調度載運貨櫃須事先請假，可見被告確已將原告編入其組織內，安排職務與其他從業人員共同勞動，而係將原告納入其經濟組織及生產結構之內，兩造間亦有組織上從屬性。

2. 再查，原告所領報酬，既非僅單憑每月所完成之工作結果為計算依據，而包含上述安全獎金、績效獎金、伙食津貼、電話補貼等項目，自與承攬係以工作之完成而計算報酬有別，堪認原告有為被告之目的而給付勞務之經濟上從屬性。至貨運業本以收取運費為獲利，倘駕駛員在外行車時均滯外不歸，雇主無法時時掌控，則車輛無法為有效率之運用，雇主為鼓勵駕駛員積極載運貨物創造利潤，並將路程、路線、時段等因素列入薪資計算考量以求公允，以運費抽成作為薪資之一部分，乃貨運業常見之情形，運費抽成更是駕駛員薪資主要來源。是以原告之勞務對價中雖有業績抽成，然此乃雇主為確保其最佳獲利所設計之薪資結構，自不得以此即謂原告對於被告並無經濟上從屬性。

01 3. 又系爭貨櫃車自96年5月起至103年5月止靠行於金鼎公司，
02 自103年6月起至108年2月止靠行於浚鼎公司，而原告自96年
03 5月起至103年5月止在金鼎公司投保勞保，由金鼎公司提繳
04 原告之勞工退休金，復自103年6月起至108年2月止，改在浚
05 鼎公司投保勞保，由浚鼎公司提繳原告之勞工退休金等
06 節，，有原告之已繳納勞工個人專戶明細資料附卷可憑，且
07 為兩造所不爭執，已如前述。而證人即金鼎公司負責人乙○
08 ○於本院到庭證稱：「（問：證人是否認識原告丁○○？）
09 認識，因為他的勞健保掛在我們公司，還有有時候被告會打
10 電話給我說原告需要費用，身上不夠，會來向我借一些錢去
11 領櫃，勞健保的費用和提撥退休金由我們先墊，月結後再向
12 被告請款。」、「（問：原告的勞健保掛在你們公司是何人
13 講的？）民國96年時被告告訴我們說有一位陳先生跑路，留
14 了二部車，我們之前是沒有讓別人靠行的，我們從七十幾年
15 就認識了，我們認識很久，所以才讓被告靠行，被告告訴我
16 二部車當中的一部車的司機即原告不願意保在公會，所以被
17 告才請我們公司幫他投勞健保。」、「（問：為何原告在10
18 3年轉成浚鼎運輸股份有限公司？）因為原告保的金額是303
19 00元，後來因為原告想要提高級距，而在同一家公司投保無
20 法一下子提高級距這麼多，所以才轉到浚鼎運輸股份有限公
21 司。是我們公司的會計接到被告的會計或被告本人或原告本
22 人的要求才這樣做，但我換過四個會計，所以現在無法確認
23 當初是誰提出要求的。」、「（問：證人在九十六年被靠行
24 後是否窗口都是被告甲○○？）是。」等語（見本院108年10
25 月7日言詞辯論筆錄），再參諸原告之薪資袋上記載代扣健保
26 費、勞健保費用、「提撥6%（公司補助1000）」之事實，足
27 見原告於前揭期間之勞保、健保、退休金提繳確均係由被告
28 處理。被告雖辯稱依原告提出之兩造間LINE對話紀錄，及證
29 人乙○○證稱原告逕向其借領櫃費、請領老年給付等節，可
30 知勞保、健保係由原告自行處理，其不具有主導性云云，惟
31 依證人乙○○所述，原告僅係「有時候」向金鼎公司借領櫃

01 費，及於106年12月向金鼎公司請領老年給付，互動次數不
02 多，自不得以原告偶爾接洽即遽認原告之勞保、健保、退休
03 金提繳均由原告自行處理，況倘兩造果為承攬關係，何以原
04 告之勞保、健保、退休金提繳等費用係由靠行之金鼎公司先
05 墊，月結後再向被告請款，益證兩造非屬承攬關係而係僱傭
06 關係。

07 (二)又查，原告於83年3月至95年12月間亦係擔任系爭貨櫃車駕
08 駛員，而觀之原告所提其於83年3月至95年12月間之薪資
09 單，仍係以行車津貼為原告之基本給付項目，並隨原告年資
10 遞增陸續加給伙食津貼、安全獎金、績效獎金、電話補貼等
11 項目，核與原告自96年1月起之薪資給付組成內容相同，且
12 就原告於83年3月至95年12月間之薪資單係由被告之配偶葉
13 淑芬手寫交付予原告乙節，為被告所不爭執，足見原告自83
14 年3月至95年12月間之工作內容、薪資結構，均與96年1月起
15 至108年4月間並無二致，是原告主張其於83年3月至95年12
16 月間，亦係受僱於被告，應為有理。至被告雖辯稱兩造及證
17 人丙○○、葉淑芬於83年3月至95年12月間均係受僱於訴外
18 人陳枉治，兩造無任何法律關係，葉淑芬係為陳枉治處理會
19 計事宜，嗣陳枉治因財務問題而失聯，被告乃自96年1月起
20 與原告及證人丙○○商議合作云云，並舉證人乙○○之證言
21 為證。經查，證人乙○○固於本院到庭證稱：「（原告的勞
22 健保掛在你們公司是何人講的？）民國96年被告告訴我們說
23 有一位陳先生跑路，留兩部車，我們之前是沒有讓別人靠行
24 的，我們從七十幾年就認識了，我們認識很久了，所以才讓
25 被告靠行，被告告訴我兩部車當中的一部車的司機即原告不
26 願意保在公會，所以被告才請我們公司幫他投勞健保。」、
27 「（剛剛提到的陳先生是做什麼？）好像是管錢，有聽到說
28 我們陳先生票開好了，可以來拿了，但我沒有看過陳先
29 生。」等語（見本院108年10月7日言詞辯論筆錄），然證人
30 上開證言至多僅能證明其曾聽聞被告轉述「陳先生」之事，
31 及「陳先生」負責「管錢」，自無從據以認定「陳先生」即

01 為陳枉治，且為兩造之雇主。況查，證人丙○○於本院言詞
02 辯論期日到庭證稱：「（問：從何時開始至甲○○處開
03 車？）開車14年，但從何時開始開車我忘記了。」、
04 「（問：你有看過陳枉治嗎？）沒有看過。但我有聽過這個
05 人，聽說以前是老闆，但我沒有管這個，我進去時就沒有看
06 到他，我聽以前的同事說本來是老闆，後來退休了，但我
07 知道他何時退休。」、「（問：你知不知道陳枉治有無下落
08 不明，車子留著就不管了，後來是由甲○○去接手之情形？）
09 我不知道。」、「（問：你現在退休了嗎？）退休
10 了，大概退休三年。」、「（問：你退休前最後一次工作就
11 是在甲○○處工作？）對。」、「（問：你剛才說你在甲○
12 ○工作14年，也就是退休3年再加上退休14年，即是在甲○
13 ○處工作？）我是64歲沒有甲○○處工作，所以我是在106
14 年退休，所以應該是在92年時在甲○○處工作。」等語（見
15 本院109年7月23日言詞辯論筆錄）。衡諸常情，原告若於96
16 年1月前係受僱於陳枉治，則於92年間即與原告一同擔任貨
17 櫃車駕駛員之證人丙○○，應無未曾見過陳枉治、亦未曾聽
18 聞陳枉治因財務問題而失聯之理，顯見被告上開所辯與事實
19 不符，不足採信。

20 （三）綜上各節，兩造間勞務契約既具有使用從屬及指揮監督之關
21 係，而有人格、經濟及組織上之從屬性，更難認為承攬契約
22 之性質。準此，原告主張兩造間自83年3月起至108年4月間
23 存有僱傭契約關係，且為勞動基準法上所規定之勞動契約，
24 而有該法之適用，應為有理。

25 五、原告又主張其自83年3月起至108年4月止之工資，為其薪資
26 單記載之給付總額，惟為被告所否認，並辯稱原告之工資僅
27 有行車津貼云云。惟按：

28 （一）工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
29 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
30 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2條
31 第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符

01 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
02 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
03 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
04 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
05 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
06 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
07 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
08 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
09 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高
10 法院100年度台上字第801號判決參照）。次按勞工與雇主間
11 關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之
12 給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條
13 亦有明定。衡酌其立法理由：「勞動基準法第2條第3款所指
14 工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合『勞務對價
15 性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷應以社會通常觀
16 念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關
17 於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受
18 領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞
19 動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之
20 主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚
21 詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，
22 將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記
23 入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，
24 於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常性之給與』而屬
25 勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰
26 明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞
27 動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞
28 工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉
29 證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，
30 證明該項給付非勞務之對價（例如恩給性質之給付）或非經
31 常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，

謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」，是如勞工主張自雇主處受領者為工資，推定為勞工因工作獲得之報酬，即推定為工資，雇主如否認，即應負舉證之責。本件原告每月領取之薪資項目包含行車津貼、績效獎金（或記載為「皆勤獎金」）、安全獎金（或記載為「責任津貼」）、大哥大補助、餐費（或記載為「伙食津貼」）、合一津貼補助（98年6月100年10月間），有原告83年3月至108年4月間之薪資袋影本附卷可稽，且為兩造所不爭執，則上開薪資自係原告本於勞動關係自被告處受領之給付，揆諸前開規定及說明，均應推定為原告因工作獲得之報酬即工資，被告抗辯上開各項給付除行車津貼外，均屬勉勵、恩惠性或代收代付性質而非屬工資，自應由其負舉證之責。

（二）經查，被告固辯稱原告薪資單上之「績效獎金（皆勤獎金）」係以原告當月所完成之貨櫃運送營業額達20萬始發放；「安全獎金（責任津貼）」係兩造約定原告符合每月運載貨櫃若無被開立罰單之條件始發給；「大哥大補助」係被告因原告運送貨櫃時，有時須以手機連絡被告或委託人，以確認運送相關事宜所給付之津貼；「餐費」為誤點費，依行政院勞工委員會94年6月20日勞動2字第0940032710號函釋，若所給予之夜點費或餐費屬於耽誤勞工用餐所提供之餐費，即非屬該法所稱之工資；「合一津貼補助」係因合一公司人手不足，須由運載司機協助裝卸貨櫃，而每次均多給付100元作為補貼司機之費用，由被告代收代付，實係由合一公司給付予原告，與被告無關云云。惟查，被告迄本院言詞辯論終結時止，就其上開所辯，均提未提出證據舉證以實其說，所辯已非可採。且查，依被告上開抗辯內容，原告薪資單所列「績效獎金（皆勤獎金）」、「安全獎金（責任津貼）」、「大哥大補助」、「餐費」、「合一津貼補助」，或係關於勞工是否全勤工作、服勞務時之安全注意及提供勞務之良否，或為原告載運貨櫃時所需，均與服勞務有直接關聯，且取決於服勞務之內容及表現，而非由雇主決定是否給

與之恩給，應屬服勞務之對價，縱或有獎勵性質，仍無礙其為勞工因工作而獲得之報酬，且制度上有經常性，當可認屬於工資之一部，是原告主張上開項目均為工資，應為有理。

六、原告請求被告給付舊制年資退休金部分：

(一)按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付。勞動基準法第55條第1項第1款、第2項、第3項前段定有明文。又平均工資，謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。同法第2條第4款亦定有明文。又勞工退休金條例係由總統於93年6月30日以華總一義字第09300121821號令制定公布，自公布後一年施行，其中規定雇主應自勞工退休金條例公布後至施行前一日之期間內，就該條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自該條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。此為勞工退休金條例第9條第1項、第11條第1項、第2項分別明文規定。

(二)本件原告係自83年3月9日起至108年4月30日止均受僱於被告，乃適用勞動基準法之勞工，而原告於108年4月30日自請退休，原告曾就退休金一事向基隆市政府申請勞資爭議調解，惟調解不成立等情，均如前述。又原告係自83年3月9日

起受僱於被告，已如上述，是其於108年4月30日時已工作滿25年，合於勞動基準法第53條第2款勞工「工作二十五年以上者」得自請退休之要件，原告於108年4月30日自請退休，應屬合法。又原告係於96年5月起選擇適用勞工退休金新制，亦為兩造所不爭執，揆諸前揭規定，原告係於勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於勞工退休金條例施行後，仍服務於同一事業單位（即被告），且選擇適用勞工退休金條例之退休金制度，則原告於適用勞工退休金條例前之工作年資，自應予以保留，且前述保留之工作年資，於原告依勞動基準法第53條規定自請退休、使勞動契約終止時，雇主自應以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金予原告。查原告上開期間每月領取之上開工資，自107年11月至108年4月依序為51,064元、48,320元、57,436元、39,310元、54,604元、48,730元之事實，有薪資袋影本附卷可稽，又其中除行車津貼外之績效獎金、安全獎金、大哥大補助、伙食津貼，均為勞基法規定之工資，業如前述，是原告自107年11月1日至108年4月30日6個月期間之工資總額為299,464元【計算式：51,064元+48,320元+57,436元+39,310元+54,604元+48,730元=299,464元】，退休時一個月平均工資為49,911元【計算式：299,464元÷6個月=49,911元(元以下四捨五入)】。又原告自83年3月9日起任職於被告，於108年4月30日退休，其退休金基數為27個，為兩造所不爭執。準此，原告得請求之退休金為1,347,597元【計算式：49,911元×27基數=1,347,597元】，是原告請求被告給付舊制年資退休金為1,347,597元，洵屬有據，應予准許。

七、原告請求被告返還於96年5月至106年12月間自原告薪資中扣除所應提繳之勞工退休金121,168元部分：

(一)按雇主每月應負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退金條例第14條第1項定有明文。前揭法條所規定投保單位與雇主應負擔之費用，係以保護勞工之健康、生

計與安定生活為目的，而強制課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，亦不容許投保單位或雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工。次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條前段定有明文。經查，被告於96年5月至99年6月間每月於原告薪資中扣款512元、自99年7月至101年1月間每月於原告薪資中扣款584元、自101年2月至102年2月間每月於原告薪資中扣款656元、自102年3月至103年4月間每月於原告薪資單中扣款728元、自103年5月至106年12月間每月於原告薪資中扣款1,634元，作為提繳新制勞工退休金之用，是被告於96年5月至106年12月間，合計扣款121,168元等情，為兩造所不爭執，堪信為真實。基此，被告為被原告提繳之勞工退休金121,168元，既係從原告之薪資中扣除，用以免除自己依法應負擔之雇主退休金提繳義務，自屬不當得利甚明，從而，原告依民法第179條前段規定，請求被告返還121,168元，洵屬有據。

(二)復按消滅時效，自請求權可行使時起算；請求權，因15年間不行使而消滅，但法律所定期間較短者，依其規定，民法第128條前段、民法第125條分別定有明文。被告雖抗辯其上開扣款應係未完全給付之薪資，而應適用民法第126條之5年短期時效云云，惟查，本件並非被告不給付兩造僱傭契約所約定之薪資數額，而係被告無正當理由扣取薪資款，因此受有免除自己依法應負擔之雇主退休金提繳義務之利益，原告乃依不當得利請求權請求被告返還所受不當得利，既如前述，而不當得利請求權之時效為15年，則原告於108年6月12日提起本件訴訟，請求被告返還自96年5月起從原告薪資扣取之不當得利，自未罹於時效，被告此部分所辯，亦非可採。

八、原告請求被告提繳勞工退休金差額至原告之勞工退休金專戶部分：

(一)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負

擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之；又於同一雇主或依第七條第二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效；依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5項、第15條第1、2項、勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。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者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；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未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。至勞退條例所規定之工資，依該條例第3條規定，依勞基法第2條第3款之定義，即指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

(二)經查，本件原告係於96年5月1日起適用勞工退休金新制，已

如前述，則依上開規定，被告應自96年5月1日起至108年4月30日原告退休離職止，按月提繳原告當月工資6%之勞工退休金至原告之勞工退休金專戶。復查，原告自96年5月1日起至108年4月30日間之工資，為每月領取含行車津貼、績效獎金、安全獎金、大哥大補助、伙食津貼之工資，亦如前述。而原告自96年5月1日起至108年4月30日止受僱於被告期間，每月工資分別如附表「每月薪資（實領）」欄所示，又勞工退休金條例係於94年7月1日施行，揆諸前揭規定，被告應自95年7月1日起各依當時有效之「勞工退休金月提繳工資分級表」按月為原告提繳退休金。是依94年1月19日行政院勞工委員會勞動4字第0940002504號令訂定發布，並自94年7月1日生效；續經96年6月29日行政院勞工委員會勞動4字第0960130590號令修正發布，並自96年7月1日施行；99年12月14日行政院勞工委員會勞動4字第0990132131號公告修正發布，自100年1月1日施行；100年12月8日行政院勞工委員會勞動4字第1000133331號公告修正發布，自101年1月1日施行；102年5月13日行政院勞工委員會勞動4字第1020131009號令修正發布，自102年7月1日施行；103年5月12日勞動部勞動福3字第1030135477號令修正發布，自103年7月1日施行；104年5月7日勞動部勞動福3字第1040135672號令修正發布，自104年7月1日施行；105年11月3日勞動部勞動福3字第1050136323號令修正發布，自106年1月1日施行；106年11月8日勞動部勞動福3字第1060136271號令修正發布，自107年1月1日施行；107年11月2日勞動部勞動福3字第1070136066號令修正發布，自108年1月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，原告每月工資之投保金額為如附表「投保級距金額」欄所示，則被告自96年5月1日起至108年4月30日間之月提繳工資為如附表「應給付6%勞退金額」所示，以此計算上開期間之應提繳勞工退休金合計為444,552元，扣除兩造不爭執被告已提繳之284,256元，原告尚應提繳160,287元【計算式：444,552元－284,256元＝160,287元】至原告勞工退休金個

01 人專戶。是原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求
02 被告將應提繳而未提繳之金額提繳至其勞工退休金個人專
03 戶，亦屬有據，應予准許。

04 九、被告雖主張原告於107年2月13日駕駛系爭貨櫃車時，與訴外
05 人東亞運輸倉儲股份有限公司所屬車牌號碼00-00貨櫃車發
06 生車禍事故，是原告應賠償被告因前開車禍所受支出系爭貨
07 櫃車修復費之損害共262,030元，被告對以此侵權行為損害
08 賠償請求權與原告之退休金及不當得利債權主張抵銷云云。
09 按二人互負債務，而其給付種類相同，並屆清償期者，各得
10 以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵
11 銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限；抵銷，應以意
12 思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵
13 銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第334條第1項、第335條
14 第1項定有明文。而所謂依債務之性質不能抵銷者，係指互
15 相抵銷即反於成立債務之本旨者而言（最高法院26年渝上字
16 第450號判例意旨參照）。

17 （一）按勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔
18 保；勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣
19 押、抵銷或供擔保，104年7月1日修正公布勞動基準法第58
20 條第2項、93年6月30日制定公布之勞工退休金條例第29條
21 （104年7月1日修正公布為同條第1項）分別定有明文。本件
22 原告自96年5月起選擇適用勞工退休金新制，而其係於108年
23 3月8日工作滿25年，符合勞動基準法第53條第2款勞工自請
24 退休之條件，並於108年4月30日自請退休等情，業如前述，
25 是原告請求者雖為按勞工退休舊制計算之退休金，惟於其符
26 合法定退休要件並退休前，尚不符請領退休金之條件，而無
27 退休金請求權，從而原告請領退休金之權利是否得讓與、抵
28 銷、扣押或供擔保，自應以取得該權利即退休時已公布生效
29 之勞動基準法規定為準。而原告退休時之勞動基準法第58條
30 第2項既已明定勞工請領退休金之權利不得抵銷，被告主張
31 以其對於原告之侵權行為損害賠償請求權與原告退休金請求

01 權抵銷，自非法之所許。

02 (二)又查，本件原告對被告之不當得利債權，係因被告違反勞工
03 退休金條例之規定及該條例保護勞工之健康、生計與安定生
04 活之本旨，將其依勞工退休金條例第14條第1項按月應負擔
05 之勞工退休金提繳義務，以扣減原告薪資之方式轉嫁予原告
06 負擔而生，業經認定如前，倘許被告以其對原告之債權主張
07 抵銷，無異鼓勵雇主違反保護勞工之義務，顯非公平，自應
08 認被告對原告之不當得利債務為不適於抵銷之債務，而不得
09 主張抵銷。

10 (三)綜上，被告主張以原告對其之侵權行為損害賠償債務，與本
11 件被告對原告應負之退休金及不當得利債務抵銷，均非有
12 理。又被告既不得主張抵銷，自無審究原告是否對被告負有
13 侵權行為損害賠償債務並核算抵銷數額之必要，併此敘明。

14 十、末按退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付；工資之
15 給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期
16 發給2次，勞基法第55條第3項、第23條第1項定有明文。又
17 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
18 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
19 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
20 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
21 相類之行為者，與催告有同一之效力。應付利息之債務，其
22 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5；遲
23 延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率
24 計算之遲延利息，民法第229條第1項、第2項、第203條、第
25 233條第1項前段亦有明定。原告於108年4月30日退休，依上
26 開規定，被告應於108年5月30日前給付退休金，另溢扣薪資
27 之不當得利部分，係屬不確定期限之債務，依前揭規定，應
28 自起訴狀繕本送達翌日即108年8月7日起應負遲延給付之
29 責。是原告勝訴部分，請求自起訴狀繕本送達之翌日起即10
30 8年8月7日起至清償日止，按年息5%計算之利息，未逾其得
31 請求之範圍，自屬有據。

十一、綜上所述，原告本於勞基法、勞工退休金條例及不當得利之法律關係，請求被告給付舊制年資退休金1,347,597元、溢扣薪資之不當得利121,168元，另提繳短少提繳之勞工退休金160,287元至原告之勞工退休金專戶，均有理由，應予准許。

十二、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。而本件依勞動事件法第44條第1項規定應依職權宣告假執行，原告請求供擔保宣告假執行，核無必要，本院併依同條第2項規定酌定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

十三、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

十四、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 10 月 8 日
勞動法庭法官 姚貴美

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人之人數附具繕本。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 109 年 10 月 8 日
書記官 湯惠芳