

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞小字第51號

原告 周文男

被告 立傑清潔設備股份有限公司

法定代理人 施昆志

訴訟代理人 莊啟坤

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國111年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣柒萬陸仟陸佰陸拾肆元。

訴訟費用新台幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新台幣柒萬陸仟陸佰陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國（下同）104年8月20日起受僱於被告公司，擔任清潔工作，雙方約定每月工資為新臺幣（下同）24,000元，最後工作日為107年10月15日。原告任職期間，被告公司未替原告投保勞健保及按月提繳勞工退休金，且未給予特別休假，故請求被告公司給付勞退金損失54,264元、28日特休未休工資22,400元。併聲明：被告應給付原告76,664元。

二、被告辯稱：

對原告所提之工作時間、工作內容及服務費用均不爭執。但被告公司並無原告之薪資扣繳紀錄，證明原告並非公司員工，所有沒有勞健保及退休金之問題，調解紀錄也載明原告對此沒爭議。本案當時由經理莊啟坤負責，公司僅負責每月支付外包服務費給原告，合約於107年10月15日終止後，雙方並無任何爭議。併聲明：原告之訴駁回。

三、本件爭執點及本院判斷如下：

01 (一)勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之
02 關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，
03 此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之
04 勞工，通常具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性之特
05 徵，所謂人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服
06 從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；所謂經濟上從屬
07 性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，
08 為該他人之目的而勞動；所謂組織上從屬性，即納入雇方
09 生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。

10 (二)本件中，被告雖辯稱原告屬於公司外包人員，外包的方式就
11 是原告按照社區的規定上下班，公司只是每個月固定給原告
12 24,000 元，被告公司沒有要求原告要上下班打卡，如果社
13 區要求要打卡，他就配合打卡云云。惟查，

14 1. 被告於本院審理時陳稱：「現場有三個清潔員，都是我透過
15 總幹事找他們清潔員來，三個都是做日班，三個的薪資應該
16 都差不多，總幹事是保全公司的總幹事」（見本院卷第73
17 頁），與原告所主張：「當時總幹事有認識我，叫我去做社
18 區清潔，每月薪資24,000元是公司的人講的，我沒有去過被
19 告公司，被告公司交代總幹事，所以都是總幹事跟公司聯
20 絡。」等情相符（見本院卷第56頁），既然被告公司授權由
21 保全公司總幹事找人擔任社區清潔人員一職，而由被告公司
22 給付每月工資，則勞動契約關係顯然存在於原告與被告公司
23 之間。

24 2. 原告就其工作情形，陳稱：「一週做五天，休息兩天，照政
25 府規定，我上下班都有在守衛室簽到簿，那是總幹事負責管
26 理」（見本院卷第56頁），被告也陳稱：「現場都是總幹事
27 看他們清潔的工作有沒有做好，我偶而大約兩、三個月也會
28 去社區巡一次，基本上如果清潔人員沒有做好的地方，總幹
29 事都會直接在現場跟清潔人員講，如果清潔人員有請假也會
30 透過總幹事跟我講。有時候，總幹事也會調度其他兩位去做
31 請假那個人的工作。」、「（ 107年3月請假8天的情

01 形？）應該是原告跟總幹事請假，總幹事通知公司，公司再
02 依照請假天數（扣款）之後，再匯款給原告」等語（見本院
03 卷第73-74頁），可知被告公司經理大約兩、三個月會去社
04 區巡視，其餘時間都委由在社區的保全公司總幹事管理，並
05 經由總幹事向被告公司回報清潔人員工作及請假情形，再視
06 請假天數由每月工資中扣款，顯然被告公司對原告具有選任
07 監督關係存在。

08 3. 再者，原告也表示：「（為何106年8、9月原告中間有離職
09 情形？）106年8、9月是被告公司通知我們不用去上班，
10 後來因為沒有人，社區主委罵總幹事，才叫我們回去上
11 班。」（見本院卷第74頁），顯然被告公司也曾行使對原告
12 的契約終止權。

13 4. 另外，依原告所提出的任職期間應提繳退休金明細表可知
14 （見本院卷第59-61頁），原告自104年8月20日任職起至107
15 年10月14日止，除上述106年8、9月、107年3月之例外情
16 形，被告公司每月均給付工資24,000元左右不等，顯然原告
17 長期也都依照契約內容提供勞務，且與其他兩位清潔人員處
18 於分工合作關係。

19 5. 因此，兩造間顯然具有人格上、經濟上及組織上從屬性存
20 在，自應認定屬於勞動契約無疑。被告公司抗辯原告僅屬於
21 外包人員云云，顯然於法不合，無法採信。

22 (三)就原告請求退休金部分

23 「按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月
24 工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額
25 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
26 害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項定有
27 明文。兩造間具有勞動契約，已如前述，被告公司依法自應
28 按月為原告提繳勞工退休金。惟被告公司從未為原告提繳退
29 休金至其個人退休金專戶，為其所不爭執，則依原告提出之
30 統計表所載（見本卷第59-61頁），共受有54,264元之損
31 害。又原告為34年7月17日出生，曾於年滿60歲時辦理退

01 休，符合勞工退休金條例第24條所列得領取退休金之條件，
02 故原告依據上述勞工退金條例規定，請求被告公司賠償損害
03 金額54,264元，應予准許。

04 (四)就原告請求特休未休工資部分

05 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
06 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。又勞基法
07 第38條第1項於106年1月1日修法前，係規定「勞工在同一雇
08 主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定
09 給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以
10 上五年未滿者十日。」，修法後則規定「一、六個月以上一
11 年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二
12 年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年
13 十四日。」因此，原告自104年8月20日任職後，於105年8月
14 20日工作满一年時依照舊法有7日特別休假，於106年8月20
15 日工作满二年時依照新法有10日特別休假，於107年8月20日
16 工作满三年時依照新法有14日特別休假，被告公司於原告任
17 職期間既然未曾給予特別休假，則原告依勞基法第38條1、4
18 項規定，請求被告公司給付其中28日特休未休之薪資22,400
19 元，自應予准許。

20 四、綜上所述，原告依據勞工退休金條例第31條第1項、勞基法
21 第38條第1項、第4項等規定，請求被告應給付原告76,664
22 元，為有理由，應予准許。

23 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
24 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
25 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
26 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前
27 開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額
28 准被告供擔保後免為假執行。

29 六、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項、
30 第79條規定，確定本件訴訟費用為1,000元，由被告負擔。

01 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日
02 勞動法庭 法 官 劉以全

03 以上正本係照原本作成

04 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
05 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
06 載表明(一)原判決所違背之法令及其具體內容。(二)依訴訟資料可認
07 為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應
08 一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日
10 書記官 許慧禎