

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第122號

原告 何育彩

訴訟代理人 蔡順旭律師

被告 台豐螺絲實業有限公司

法定代理人 徐文濱

訴訟代理人 黃振源律師

被告 謝美惠

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年10月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告A O 1 應提繳新臺幣99,500元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告A O 1 負擔39%，餘由原告負擔。

本判決得假執行；但被告A O 1 如以新臺幣99,500元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。本件原告起訴原聲明：(一)確認原告與被告台豐螺絲實業有限公司（下稱台豐公司）自民國109年2月13日起至113年6月26日止之僱傭關係存在。(二)台豐公司應給付原告如起訴狀附表A金額欄所示金額即新臺幣（下同）260,742元，及起訴狀繕本送達翌日起按年息5%計算之利息。迭經變更、追加，末於114年1

0月1日變更聲明為：一、先位聲明：(一)台豐公司應給付原告157,942元，及自113年9月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)台豐公司應提繳99,500元至原告之勞退專戶。二、備位聲明：被告A O 1應提繳99,500元至原告之勞退專戶（見本院卷第245頁）。前開變更核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，備位聲明則與先位聲明均係基於兩造間之僱傭關係所生之爭執，其請求之基礎事實同一，與前開規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告於109年2月13日起至113年6月26日止受僱於被告台豐公司或A O 1，擔任管家，年資為4年又135日，工作內容為：1.每週一、二、五上午及中午，及週四全日至台豐公司負責人另設於公司對面之倉庫清潔、打掃及煮員工之中餐；2.每週一、二、五下午，至被告A O 1住處清潔、打掃；3.每周三全日，至台豐公司負責人住處清潔、打掃。原約定每月薪資為30,000元，自111年8月份起每月薪資33,000元。嗣於113年6月18日因原告配偶燙傷住院，原告向台豐公司之主管即被告A O 1請假照料，經被告A O 1准假。詎於同年月26日，被告A O 1通知原告，因原告請假天數過多，原告於領完該月份薪資後即解僱原告，被告應屬違法解雇。被告迄今仍積欠原告預告工資33,000元、資遣費72,142元、特休未休工資52,800元，共計157,942元未給付。且被告於原告任職期間，均未為原告提繳勞工退休金，被告應補提繳52個月又14日之勞工退休金99,500元至原告之勞退專戶。原告之工資均係由台豐公司負責人所發放，工作地點亦包含台豐公司之倉庫，原告清潔、打掃及煮餐之工作內容，均有提供台豐公司員工使用，工作亦受台豐公司主管即被告A O 1、訴外人曾淑敏等人之指揮監督，不能僅因員工另有公司負責人之家人身分，或因公司刻意不為員工投保勞工相關保險，即否認兩造間有僱傭關係存在。且原告係至台豐公司之一部地點親

01 自履行工作，並至台豐公司領取工資，應可認有納入台豐公
02 司之生產組織體系，與同僚間居於分工合作狀態而有組織上
03 從屬性，且非為原告自己之營業勞動，而有經濟上從屬性，
04 且為保護勞工，應僅具部分從屬性，即可從寬認定兩造間有
05 僱傭關係存在。原告爰依勞動契約之法律關係、勞動基準法
06 （下稱勞基法）第16條1、3項、第38條第1項、勞工退休金
07 條例第12條第1項之法律規定，提起本件訴訟等語。並聲
08 明：

09 (一)先位聲明：1.台豐公司應給付原告157,942元，及自113年9
10 月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.台豐公
11 司應提繳99,500元至原告之勞退專戶。

12 (二)備位聲明：被告A O 1 應提繳99,500元至原告之勞退專戶。

13 二、被告方面：

14 (一)被告台豐公司：

15 原告並非受雇於台豐公司，而係受僱於被告A O 1，伊所述
16 工作內容均與台豐公司所營事業無關。惟若認兩造間有僱傭
17 關係存在，就預告工資、資遣費及勞工退休金之計算不爭
18 執，僅就原告主張特休未休工資部分，原告未能證明有特休
19 未休之事實存在等語。答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受
20 不利判決，請准供擔保免為假執行。

21 (二)被告A O 1：

22 伊係原告之雇主，但伊不願意負擔這些費用，113年6月份原
23 告僅工作9日，伊願意給付原告20,000元並終止兩造勞動關
24 係。原告當時有猶豫，至於同年8月14日始領取前開20,000
25 元。兩造間應均已同意由被告A O 1 給付20,000元，以終止
26 兩造勞動關係，原告亦有領取20,000元，原告提起本件訴訟
27 應無理由等語。答辯聲明：原告之訴駁回。

28 三、兩造協議簡化爭點，不爭之事實如下（見本院卷第247
29 頁）：

30 (一)如原告得向台豐公司請求預告工資，原告工作滿3年預告期
31 間為30天，契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資

01 為33,000元，預告工資金額為33,000元。

02 (二)如原告得向台豐公司請求資遣費，其金額為72,142元。

03 (三)如原告得向台豐公司請求特休未休折算工資，其金額為52,8
04 00元。

05 (四)如原告得請求補提繳退休金，其金額為99,500元。

06 四、本院之判斷：

07 (一)原告之雇主：

08 1.原告主張於109年2月13日起至113年6月26日止，受僱於台豐
09 公司擔任管家，主要工作在清潔、打掃及煮中餐等語；台豐
10 公司抗辯原告受僱於A 0 1等語。

11 2.經查：

12 (1)被告A 0 1經原告追加前，以證人身份到庭證稱：台豐公司
13 負責人A 0 5為伊配偶，伊才是原告之雇主，是僱請原告至
14 家中幫傭，登報徵人時也是用徐太太之私人名義，工作地點
15 是在三處家中，包括信義街176號、建成路770號，均是伊住
16 處，信義街81號則是伊婆婆住處，有跟原告說清楚沒有勞健
17 保，是私人僱傭，非公司僱傭，原告在LINE上也都是跟伊對
18 話、向伊請假、受伊指揮。至原告薪水在台豐公司處由台豐
19 公司會計交予原告簽收，是因為伊與A 0 5夫妻錢分配的問題，
20 由台豐公司會計支付會比較方便等語（見本院卷第147
21 至154頁）。被告A 0 1明白證稱，是被告A 0 1僱傭原
22 告，工作地點與工作內容是家庭幫傭，與台豐公司無關，僅
23 是薪水因便宜行事，由伊丈夫A 0 5為負責人之台豐公司代
24 為發放。

25 (2)證人即台豐公司前員工A 0 3到庭證稱：伊是台豐公司前員
26 工，已離職，在台豐公司工作合計約10年。原告是在公司對
27 面信義街81號上班，信義街81號算住家，工作內容是打掃、
28 煮飯，煮給老闆全家吃，除老闆全家外，沒有煮給台豐公司
29 其他員工吃，只記得曾有一次台豐公司人手不足，有讓原告
30 來幫忙分撿螺絲過一次，沒有一週某些時段固定在台豐公司
31 工作的情形。除老闆全家外，台豐公司的員工是自己在外面

01 吃，台豐公司不供餐，原告沒有幫台豐公司煮中午的公司
02 餐，原告煮的只供老闆他們一家人吃。原告所稱有煮給台豐
03 公司員工吃，應是因為A 0 5、A 0 1、她兒子、兒媳婦都
04 是在台豐公司上班，但除了上開人等，台豐公司其他員工都
05 沒有吃原告煮的午餐。信義街81號是透天一般住家，但有空
06 間，堆放公司一些貨品、料品，可以算是公司倉庫，原告沒
07 有幫忙搬運過貨品、料品，只是有時候袋子滿了，原告會幫
08 忙換袋子，都是不固定的等語（見本院卷第209至217頁）。
09 依證人A 0 3之證述，原告除了煮給被告A 0 1一家吃外，
10 並無為台豐公司員工煮午餐供給公司其他員工吃，且僅記得
11 有幫台豐公司分撿螺絲過一次，信義街81號堆公司貨品、料
12 品處，如袋子滿了，原告會幫忙換袋子，並無一週某些時段
13 固定在台豐公司工作的情形。

14 (3)證人即台豐公司會計A 0 2證稱：伊是台豐公司會計，沒有
15 看過原告在台豐公司工作，主要是在信義街81號，老闆阿嬤
16 家工作，信義街81號有放公司庫存、料品，信義街176號的
17 打掃是公司員工輪流做，也沒有吃過原告準備的午餐。伊有
18 發放現金工資給原告，是老闆A 0 5叫伊發的，伊有幫忙做
19 原告的請假紀錄，讓原告簽名確認，但台豐公司員工的薪資
20 是用轉帳的，不是發現金等語（見本院卷第217頁）。

21 (4)上揭證人之證述，核屬大致相符，且與管家薪資表格（見本
22 院卷第29至37頁）、原告與被告A 0 1之對話紀錄（見本院
23 卷第39至47頁）均屬相符，應屬可採。是原告實係受僱於被
24 告A 0 1，僅是因為A 0 1的丈夫A 0 5為被告台豐公司之
25 負責人，A 0 1一家數人在台豐公司上班，致原告似有為台
26 豐公司員工煮午餐，及由台豐公司會計發放薪資之外觀，造
27 成誤會，然事實上，原告所為仍屬處理A 0 1家庭幫傭之事
28 宜，雖偶有幫忙更換台豐公司更換信義街81號台豐公司倉庫
29 之袋子，曾分撿螺絲過一次，均屬臨時性質，尚無從以此推
30 認原告之雇主為台豐公司。原告之雇主既非台豐公司，則原
31 告向台豐公司請求基於勞動關係之工資、資遣費及提繳退休

01 金均屬無據。

02 (二)個人擔任家事服務業之本國籍勞工，就勞工退休金條例之適
03 用：

04 1.勞基法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工
05 作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關
06 指定公告之行業或工作者，不適用之。勞基法第3條第3項定
07 有明文。而行政院勞工委員會（改制後為行政院勞動部）於
08 87年12月31日以(87)台勞動一字第059604號函公告（下稱上開
09 勞委會公告）：「前指定之下列各業工作者，自88年1月1日
10 起不適用勞基法：…個人服務業中家事服務業之工作者。」

11 （現行業別修訂為未分類其他服務業中家事服務業之工作
12 者）。是個人擔任家事服務業之工作者，依勞基法第3條第3
13 項規定，因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用勞基
14 法確有窒礙難行之處，經上開勞委會公告後，自88年1月1日
15 起無勞基法之適用。又勞工退休金條例之適用對象為適用勞
16 基法之本國籍勞工，勞工退休金條例第7條第1項第1款定有
17 明文。是不適用勞基法之個人擔任家事服務業之工作者，依
18 上揭規定，即不適用勞工退休金條例。

19 2.惟按中華民國人民，無分男女，在法律上一律平等，憲法第
20 7條定有明文。《消除對婦女一切形式歧視公約》（The Co
21 nvention on the Elimination of All Forms of Discrimi
22 nation against Women，以下簡稱CEDAW），由聯合國大會
23 決議通過，並於1981年（民國70年）生效，明文規範締約國
24 應採取立法及一切適當措施，消除對婦女的歧視，確保婦女
25 在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各
26 方面享有平等權利。我國於100年制定消除對婦女一切形式
27 歧視公約施行法，自101年起施行；施行法第2條明定：公約
28 所揭示保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律
29 之效力。又締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面
30 對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權
31 利，特別是：（c）享有自由選擇專業和職業，提升和工作

保障，一切服務的福利和條件，接受職業培訓和進修，CEDA W第11條摘要可參。至於所謂性別歧視包括直接歧視及間接歧視，如表面中立的法令之適用結果，對特定群體，造成顯著不利的影響即屬間接歧視。

3.查，本國籍勞工中，個人擔任家事服務業之工作者也就是家庭幫傭，絕大多數是女性（見監查院111年4月20日調查報告、113年2月臺中市性別統計通報-產業及社福移工現況），雖然本國籍勞工個人擔任家事服務業之工作者不適用勞工退休金條例，表面上對男性和女性無任何歧視，一律不適用勞工退休金條例，然實際上造成之結果即是排除個人擔任家事服務業工作之女性本國籍勞工適用勞工退休金條例，產生歧視之結果，即所謂間接歧視。又勞工退休金條例規定為本國籍勞工提繳6%退休金至勞退專戶，只需知每月薪資即可依級距表提繳，並無所謂因經營型態、管理制度及工作特性等因素有窒礙難行之處，此觀家事服務法草案（尚未通過）第21條規定：「適用本法之勞工，其退休金相關規定，應比照勞動基準法及勞工退休金條例辦理。」等文，未調整而為直接適用之規定即明。且就勞工退休金條例第1條第1項規定，為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展之立法目的而言，保障個人擔任家事服務業工作之女性本國籍勞工退休金，合於上開目的，更可補足勞基法因前揭窒礙難行之處，未細就各規定之不同，一概不予適用，造成對個人擔任家事服務業工作之女性本國籍勞工退休金保障不足之缺憾，是勞工退休金條例以「適用勞基法」為限，排除個人擔任家事服務業工作之女性本國籍勞工，顯無正當理由，不符比例原則，有違憲法第7條關於男女平等之要求。基此，就個人擔任家事服務業工作之女性本國籍勞工，關於勞工退休金條例第7條第1項第1款中以「適用勞基法」為限之規定文字應予剔除，不予適用，易言之，個人擔任家事服務業工作之本國籍勞工，適用勞工退休金條例。

4.被告A 0 1即為原告之雇主，原告為個人擔任家事服務業工

01 作之本國籍勞工，依上開說明，即應適用勞工退休金條例第
02 6條、第14條第1項之規定，為原告提繳6%退休金，被告A O
03 1既未依規定為原告提繳，兩造又不爭執如應補提繳退休
04 金，其金額為99,500元，則原告依勞工退休金條例第31條第
05 1項規定，請求被告A O 1應補提繳99,500元至原告於勞保
06 局之退休專戶，即屬有據。至被告A O 1抗辯業已合意終止
07 勞動契約等語，無解於上開退休金提繳義務，自無可採。

08 五、綜上所述，原告先位主張台豐公司應給付原告157,942元，
09 及自113年9月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
10 息；並應提繳99,500元至原告之勞退專戶，均無理由，應予
11 駁回。備位主張被告A O 1應提繳99,500元至原告之勞退專
12 戶，為有理由，應予准許。

13 六、本判決係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動
14 事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並依同條第2項規
15 定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假
16 執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因失所依附，
17 應予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經
19 審酌後認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併
20 此敘明。

21 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民
22 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，
23 判決如主文。

24 中 華 民 國 114 年 10 月 29 日
25 勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

26 以上正本，係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 10 月 29 日
30 書 記 官 曾 靖 文