

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第23號

原告 劉美華

被告 東京都環保服務股份有限公司

法定代理人 奧田実

訴訟代理人 李孟璟

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國109年3月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬壹仟貳佰陸拾捌元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟壹佰壹拾元，由被告負擔新臺幣壹仟零陸拾陸元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾萬壹仟貳佰陸拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國96年10月1日起受僱於被告公司，擔任清潔人員，約定工資為以每年基本工資按月計薪。伊屬適用勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，沒有辦法決定工作時間，每天需要打卡，不可以有遲到、早退，不然會扣薪水，伊工作地點是在學校，也一定要受被告的指揮。被告遲至104年7月起始為伊提繳薪資6%之勞工退休金，於96年11月1日至104年6月30日期間均未為伊提繳勞工退休金，伊於108年7月31日離職，受有勞工退休金損失，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告賠償伊所受之勞工退休金損害等語。並聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）105,564元。(二)願供擔保，請准予宣告假執行。

01 二、被告則以：原告到職時表明其已於職業工會參加勞工保險，
02 要求被告毋庸再為其加保，被告乃依原告之工作屬性，與原
03 告簽訂委任契約書，原告係於審閱契約內容，充分了解委任
04 契約與勞動契約性質差異後，出於自由意志與被告合意簽署
05 委任契約（下稱系爭契約），兩造於96年10月1日至104年6
06 月30日期間為委任關係，被告當然無另提撥勞工退休金之
07 理。被告公司雖有規定上、下班時間，但原告工作至一個段
08 落即可自行利用時間，且原告從事清潔工作之時間及方式，
09 都是原告自行決定，被告對原告無獎懲制度，只要其工作結
10 果符合現場業主的要求，被告並不會做其他多餘的規範，僅
11 在原告之工作結果不能符合業主的要求，被告始會將其調離
12 案場，兩造非勞雇關係，且系爭契約亦明定不適用勞基法之
13 規定，原告請求被告給付96年10月1日至104年6月30日間未
14 提繳勞工退休金之損害賠償，當無所據。縱認被告於上開期
15 間有為原告提繳勞工退休金之義務，原告亦僅得請求自其起
16 訴往前回溯5年內未提繳之退休金，其餘均因逾勞工退休金
17 損害賠償請求權時效5年，被告自得為時效抗辯而拒絕給付
18 等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

19 三、經查，兩造對於原告自96年10月1日起任職於被告公司，擔
20 任清潔人員，約定工資為以每年基本工資按月計薪，最後工
21 作日為108年7月31日，兩造並簽訂如被證1委任契約書。被
22 告於96年11月1日至104年6月30日期間未為原告提繳勞工退
23 休金（6%），被告公司對於原告上、下班時間有規定等事
24 實，均不爭執（見本院卷第58、59頁），堪認屬實。

25 四、得心證理由：原告主張其任職於被告公司，屬適用勞基法之
26 勞工，被告於96年11月1日至104年6月30日期間均未為其提
27 繳勞工退休金，致其受有勞工退休金之損害，爰依前揭勞退
28 條例規定請求被告賠償損害等語；被告則否認之，並以前揭
29 情詞置辯。是本件應探究者乃：(一)兩造間為委任關係或僱傭
30 （勞動契約）關係？有無勞退條例之適用？(二)原告請求被告
31 賠償未提繳勞工退休金所生之損害，是否有理？如是，原告

01 得請求賠償之金額為何？茲析述如下：

02 (一)兩造間為委任關係或僱傭（勞動契約）關係？有無勞退條例
03 之適用？

04 1.稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
05 他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱委任者，謂當事人
06 約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。民
07 法第482條、第528條分別定有明文。又勞基法所規定之勞
08 動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提
09 供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵
10 言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬
11 性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接
12 受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)
13 經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從
14 屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即
15 納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等
16 項特徵，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事
17 務，具有獨立之裁量權者迥然不同。又究為僱傭（勞動）
18 關係或委任關係，應就上開人格、經濟及組織上之從屬性
19 高低加以判斷，前者從屬性較高，後者從屬性較低；勞動
20 契約之特徵在於從屬性，當事人間成立以供給勞務為內容
21 之契約，縱兼有委任之性質，惟既有部分從屬性存在，基
22 於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所規範之勞
23 雇關係（最高法院104年度台上字第1294號、96年度台上
24 字第160號判決意旨參照）。是當事人間所訂立契約類型
25 究為何者，應自當事人間約定之契約目的、主要給付義
26 務、是否有裁量權限等觀之，非單純以契約名稱論斷。從
27 而，於判斷契約關係是否屬於勞動契約時，應就勞務供給
28 契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指
29 示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時間及給付
30 量、勞動過程等，勞工對自己之作息時間是否不能自行支
31 配，不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事

01 工作加以影響，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己
02 決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲
03 罰，以拘束勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，
04 勞工是否完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞
05 動力需賴雇主之生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依
06 賴性，從屬於雇主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一
07 綜合判斷。

08 2.被告提出之系爭契約（共8份）雖均名為「委任契約
09 書」，然揆諸前揭說明，兩造間究屬委任關係或僱傭（勞
10 動契約）關係，仍應依從屬性之高低而斷，先予敘明。經
11 查，原告自任職被告公司起，即受被告指派至「淡江大學
12 台北校園」擔任清潔維護之工作，有兩造簽訂之系爭契約
13 在卷可稽（本院卷第35至49頁），原告上班、下班時間皆
14 須依被告之規定，亦為兩造所不爭執，被告復自承倘原告
15 執行之清潔工作不符業主之要求，被告得逕將其調離該工
16 作地點（本院卷第57頁），顯見原告之工作地點及時間均
17 受被告指揮、管制及監督，具有人格上從屬性；復依系爭
18 契約第5條約定，原告應自己提供勞務，非經被告之書面
19 同意，不得使第三人代為處理，且原告係受被告指示為被
20 告之業主進行清潔維護之工作，並按月向被告領取定額之
21 報酬，足見原告並不是為自己之營業勞動而是從屬於被
22 告，為被告之目的而勞動，具有經濟上之從屬性。從而，
23 足認兩造間之契約關係，實係原告在從屬於被告之關係
24 下，提供職業上之勞動力，而由被告給付報酬，兩造間具
25 有勞工與雇主之從屬關係，是兩造間為僱傭（勞動契約）
26 關係要屬無誤，自有勞退條例之適用，不因兩造簽訂之系
27 爭契約名稱有「委任」字樣而有不同。

28 (二)原告請求被告賠償未提繳勞工退休金所生之損害，是否有
29 理？如是，原告得請求賠償之金額為何？

30 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
31 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主

01 每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資
02 6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，
03 報請行政院核定，為勞退條例第6條第1項及第14條第1
04 項、第2項所明定。又雇主未依本條例之規定按月提繳或
05 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
06 請求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間
07 不行使而消滅，勞退條例第31條亦定有明文。再勞退條例
08 第6條立法理由乃以：「雇主應依規定之提繳率，按月為
09 勞工提繳個人退休金，專戶存儲。」等語，再參見勞工退
10 休金條例第26條之立法理由亦陳明勞工退休金具有強制儲
11 蓄之性質等內容，同條例第23條第2項亦明定提繳之勞工
12 退休金運用收益，不得低於當地銀行2年定期存款利率；
13 如有不足由國庫補足之。且勞工退休金條例之立法目的既
14 係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及
15 經濟發展而設，故有關退休金之提繳、勞工退休年金保險
16 等規定，均為最低之勞工退休生活條件之保障，又雇主與
17 勞工於協商地位上本不平等，如事前協議預為低於勞工退
18 休金條例第14條第1項、第36條第1項勞工退休金提繳比例
19 之變更，抑或變更提繳之方式，無疑使勞工退休金條例形
20 同虛設，故勞工退休金條例之規定，應屬強制規定，縱雇
21 主與勞工間曾事前協議自勞工薪資中扣繳應由雇主提繳之
22 勞工退休金或變更提繳之方式，亦應認此協議違反勞工退
23 休金條例之強制規定而屬無效，勞工自不受該無效之協議
24 所拘束。

- 25 2.雖被告辯稱，因原告於任職之初即告知其已投保於職業工
26 會，要求被告毋庸再為其加保勞保，且系爭契約第6條約
27 定兩造不適用勞基法之規定，故其於106年10月1日至104
28 年6月30日間無須為原告提繳勞工退休金云云。惟雇主本
29 即應依法為勞工提繳退休金，與雇主是否為勞工加保勞、
30 健保無涉，縱原告係自行將勞、健保加保於職業工會，被
31 告仍應依法按月為原告提繳勞工退休金，被告據此主張其

得免除提繳退休金之義務云云，尚不足採。況依上開說明，勞退條例之規定屬強制規定，縱系爭契約第6條兩造為免除被告提繳勞工退休金之義務而為之特別約定，亦屬違反強制規定，依民法第71條規定，應屬無效，是被告此部分抗辯，自不足取。

3.承前所述，兩造間為僱傭（勞動契約）關係，有勞退條例之適用；被告於96年10月1日至104年6月30日間均未為原告提繳勞工退休金，復為被告所自承，此已致原告受有損害，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告負損害賠償責任，自屬有據，為有理由。又兩造不爭執原告之薪資係以各該年度之基本工資（按月）計算，而依勞動部「基本工資之制定與調整經過」網頁資料顯示，96年10月1日至104年6月30日之「基本工資」如附表所示，堪認原告於該期間所得領取之每月薪資即如「基本工資」欄所示之金額，再比對各該月份應適用之勞工退休金月提繳工資級距表（見本院卷第63至71頁），原告於96年10月1日起至104年6月30日之勞工退休金月提繳工資即如附表「月提繳工資」欄所示，被告應按月為原告依月提繳工資6%提繳之勞工退休金即分別如附表「按月提繳金額」欄所示（均計算至元，元以下四捨五入），是被告於96年10月1日起至104年6月30日間，應為原告提繳之勞工退休金總計為101,268元（詳如附表）。

4.次查，原告為40年出生之人，至其於被告公司最後工作日（108年7月31日）止，其年齡已超過勞基法第54條第1項第1款規定之強制退休年齡（65歲），被告未依法為其提繳前項所計算之勞工退休金101,268元至勞工保險局之勞工退休金個人專戶，確實已造成原告領取勞工退休金將短少101,268元之損害，是原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告賠償勞工退休金損害101,268元，為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據。

5.至被告抗辯原告僅得請求自其起訴往前回溯5年內未提繳

之退休金，其餘均因逾勞工退休金損害賠償請求權時效5年，其為時效抗辯云云。惟查，勞退條例第31條第2項係規定：「前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。」是勞工退休金損害賠償請求權，應自「勞工離職時起算」，因五年間不行使而消滅，而非指勞工僅得請求起訴前5年之損害賠償。本件原告於被告公司之最後工作日為108年7月31日，既為被告不爭執，迄原告於109年1月8日提起本件訴訟，尚未屆滿5年，被告為時效抗辯，顯屬無據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告給付101,268元，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。

六、本件為勞動（簡易訴訟）事件，本院就原告（勞工）之給付請求，為被告（雇主）敗訴判決部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，同時酌定相當之金額，宣告被告得供擔保而免為假執行。至原告敗訴部分，其訴既經駁回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提證據，經本院詳予斟酌後，認均不足以影響判決之結果，爰不另一一論述，併予敘明。

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

中 華 民 國 109 年 3 月 23 日
勞 動 法 庭 法 官 林 春 鈴

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。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 3 月 23 日
書 記 官 巫 玉 媛

01 訴訟費用計算書：

02 項 目 金 額（新臺幣）

03 第一審裁判費 1,110元

04 合 計 1,110元

05 備註：原告起訴請求金額為105,564元，原應繳納第一審裁判費1
06 ,110元，惟依勞動事件法第12條規定暫免徵收2/3，原告
07 已先行繳納370元，符合規定，無庸命原告補繳第一審裁
08 判費。