臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第196號

原　　告　常如恒
訴訟代理人　蔡勝雄律師
被　　告　東亞運輸倉儲股份有限公司
法定代理人　歐聲源
訴訟代理人　李易霖

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國108 年7 月3 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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 款、第3 款分別定有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更或追加之訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之保障，俾符訴訟經濟者稱之（最高法院91年度台抗字第648 號裁定意旨參照）。查本件原告起訴主張兩造間存有勞動契約，惟被告未依法給付退休金，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第53條第1 款、第55條第1 項規定求為判命被告給付新臺幣（下同）102 萬元及自起訴狀送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，並追加民法第179 條規定為請求權基礎，請求被告返還其身為雇主本應為伊負擔之勞工保險費及全民健康保險費（下分稱勞保、全民健保，見本院卷第84頁、第125 頁、第131 頁、第144 頁），終則為聲明為如後述訴之聲明所示，被告雖不同意（見本院卷第103 頁、第114 頁），惟原告前揭追加、變更部分核與原訴均係本於兩造間勞

動契約存否暨所衍生之爭執，且二者主要爭點及證據資料相同，請求之基礎事實尚屬同一，揆諸首揭說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自82年起受僱於被告，擔任楊梅貨櫃倉儲集散站之倉儲部裝卸員，約定工資為按件計酬，工時為每日早上8時上班，下班時間則依當日發配工作數量而不定，然因被告未依法為伊辦理投保勞工保險及全民健保，經伊要求後竟遭被告於107年7月2日拒絕伊服勞務，伊業於107年7月23日寄發楊梅大同郵局第76號存證信函以被告違反勞基法第14條第1項第5款規定為由而終止兩造間之勞動契約，被告並於107年7月24日收受在案，而伊受僱於被告期間已逾25年，並已年滿55歲，已符合勞基法第53條第1款所定自請退休之要件，被告即應依勞基法第55條第1項規定按伊之平均工資2萬5,517元計付之舊制退休金102萬680元。又被告於伊任職期間未依勞工保險條例（下稱勞保條例）及全民健康保險法（下稱健保法）規定為伊辦理投保勞保及全民健保，伊僅得自行向桃園市鐵工業職業工會（下稱系爭工會）辦理投保事宜，被告因而受有未投保勞健保之不當得利，伊自得請求被告返還勞保費18萬7,004元及全民健保費8萬9,624元，為此，爰依勞基法第53條第1款、第55條第1項及民法第179條規定提起本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應給付原告129萬7,308元，及其中102萬680元部分，自起訴狀繕本送達翌日起，其中27萬6,628元部分，自108年3月27日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告固曾於80年10月9日至80年12月16日期間受僱於伊，伊並依法為原告投保勞保，然因原告為求獲取更多報酬遂轉向伊以承攬貨櫃裝卸工作為之，兩造並約定報酬為20呎貨櫃每只460元、40呎貨櫃每只920元、40呎超高貨櫃每只1,020元、45呎貨櫃每只1,270元，非整櫃則每CBM以18元計算，伊僅著重原告是否完成工作，原告得自行決定是

否承攬裝卸及工作時間，伊並無任何管理指揮、監督或考核之權限，故兩造間實不具有從屬性，而屬承攬關係。至伊發給原告臨時識別證係為符合關稅法及海關管理貨櫃集散站之管制規定，且為提高承攬人意願始提供團體意外保險，惟此仍未改變兩造間為承攬關係之性質，是伊並無給付退休金之義務。縱認兩造間確僱傭關係，然原告所請求之勞保費及全民健保費係每月所生之定期債權，則依民法第126 條規定，逾5 年部分之請求權業已罹於時效而消滅等語，資為抗辯，並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回；（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其係在被告所屬楊梅貨櫃倉儲集散站從事貨櫃裝卸工作，並領有被告發給之臨時識別證，被告並為其投保團體傷害保險，另伊自81年4 月1 日起至104 年6 月2 日止均係向系爭工會投保，繳納勞保費及全民健保費共計27萬3,045元、17萬5,368 元等情，業據其提出臨時識別證、富邦團體傷害保險保險證為證（見本院卷第19頁至第22頁）為證，並有勞動部勞工保險局函附原告之勞工保險被保險人投保資料表、系爭工會函覆在卷（見本院卷第75頁至第76頁、第166頁至第168 頁），且為被告所不爭執（見本院卷第57頁、第62頁、第171 頁），自堪信為真實。

四、原告另主張兩造間為僱傭契約，被告應依勞基法第55條規定給付舊制退休金，並依民法第179 條規定返還伊曾自行投保所繳納之勞保費及全民健保費等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，茲就兩造爭執事項及本院判斷論述如下：

（一）按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482 條定有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。次按勞基法第2 條第1 款規定，「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」。勞動契約法第1 條規定：「稱勞動契

約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。又勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上1301號、88年度台上1864號判決意旨參照）。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷。如勞務債務人就其實質上從事勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬勞務債權人間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（大法官釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第301號判決意旨可資參照）。

（二）依證人即被告公司前倉儲課課長周煥章到庭證稱：原告之工作內容係幫忙裝櫃，別人會先用堆高機把出口貨品送到貨櫃內，再由原告把貨品排列好，跟原告一樣的裝卸員很多，一般來說伊會先按照排列順序排定裝卸員，前一天也會打電話確認隔天是否會來，如果遇到裝卸員無法前來就會往下一個排班順序找人，就算不來排貨也不會有罰款跟

告誡，因為排班係2人一組，如果遇到臨時請假之情況就由另一人繼續排貨，並單獨計算費用，也不會因臨時請假被罰扣款或停派工作。而裝卸員不需要打卡，工作時間係固定早上8時到下午5時，且因被告公司為避免影響出口業務，伊在排班時會排得比較充足以避免無法完成的狀況，至於報酬部分，因排班為1組2人，會以櫃子型態和體積來計算費用並均分，每天都均會核算，一個月結算2次再各自匯款到帳戶內，又因每一家船公司結關時間不同，貨櫃送達碼頭時間也不同，有時為了配合船邊時間需要加班，伊也會通知當天的裝卸員能否加班，如果不能就找別人來，計酬方式都一樣等語（見本院卷第115頁至第120頁），由此可知，原告得自主決定是否為被告裝卸貨物，且無接受被告獎懲或考核之義務，而不具人格從屬性，又原告係自行前往貨櫃排貨，並依完成數量取得全部報酬，顯係為自己勞動，且原告勞務之提供，重在工作之完成，而非勞務本身，亦不具經濟從屬性。又原告除得自主決定是否為被告裝卸，差勤亦未受管控，且無需與其他人員配合，除於從事裝卸工作之時間以外，更毋須至被告或受被告指揮提供其他勞務給付，顯非完全納入被告之生產組織與經濟結構體系內，其組織從屬性程度甚低，雖被告有提供通行證予原告，惟此係基海關法規之要求並便於勞工工作之方便，與是否有組織上從屬性無關。堪認兩造間，欠缺勞動關係所應具備之人格上、經濟上及組織上從屬性，尚難認定屬於勞動契約關係，故不適用勞基法關於給付退休金之規定。至原告提出之富邦產物保險股份有限公司團體傷害保險證及明台產物保險股份有限公司團體意外保險證（見本院卷第21頁及反面），然此僅能證明被告有向該等保險公司投保意外傷害保險之事實，且被告雖為要保人，然被保險人為原告，於保險事故發生時係由原告直接向保險公司請求理賠，保障對象為原告，倘兩造果為僱傭關係，於裝卸員發生工安事故應由被告負賠償或補償責任，

被告為減輕其責任理應投保雇主意外責任險，而被告為使承攬貨櫃裝卸業務之原告或得保險之保障，為原告投保團體意外傷害保險，自非基於兩造之僱傭關係所為，自難執此為不利於被告之認定。從而，原告依勞基法第55條第1項規定請求被告給付舊制退休金102 萬680 元尚屬無據，為無理由。

（三）末按投保單位違反勞保條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰；勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之；投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰；投保單位並應退還該保險費與被保險人；勞保條例第72條第1 項、第2 項定有明文。次按投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰；前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之；投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰；健保法第84條亦有明文。可見勞保條例第72條所指勞工得請求雇主賠償者，乃係勞工因雇主未能為其投保以致其發生保險事故時無法請領保險給付之損失，且雇主依前述規定應返還之勞健保費，乃雇主將其應負擔之保險費轉嫁與勞工負擔，此與原告主張被告應返還雇主依法應負擔之勞健保負擔額係屬二事。再者，雇主之勞健保應負擔額乃雇主應繳付予勞工保險局、全民健康保險局者，屬雇主之行政法上義務，勞工既非權益歸屬主體，自未受有雇主應負擔勞健保額之損害或不當得利。準此，縱認兩造間為勞動契約關係，原告依民法第179 條之規定，請求被告返還未投保勞保、全民健保之損害，仍無理由。

五、綜上所述，原告依勞基法第55條及民法第179 條規定，請求被告給付原告129 萬7,308 元，及其中102 萬680 元部分，自起訴狀繕本送達翌日起，其中27萬6,628 元部分，自108 年3 月27日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　12　　日

民事勞工法庭　法　官　　張永輝

正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　12　　日

書記官　　劉雅婷