

臺灣高雄地方法院民事判決

106年度勞訴字第66號

原告 魏焜堂
林庚水
陳步青
黃添順
王燦樑

共同

訴訟代理人 楊櫻花律師

被告 林德儒
慶鴻交通股份有限公司

上一人

法定代理人 黃麗鈴

訴訟代理人 李靜怡律師

被告 慶運交通股份有限公司

法定代理人 林錕邦

被告 慶興交通有限公司

法定代理人 黃麗鈴

上列當事人間請求提撥勞退金等事件，本院於民國108年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告林德儒應給付原告魏焜堂新臺幣貳拾捌萬壹仟壹佰肆拾捌元、原告林庚水新臺幣貳拾肆萬玖仟零伍拾元、原告陳步青新臺幣參拾陸萬捌仟貳佰陸拾柒元、原告黃添順新臺幣參拾壹萬肆仟陸佰壹拾陸元、原告王燦樑新臺幣肆拾萬參仟柒佰捌拾貳元，及均自民國一百零八年六月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告林德儒負擔。

事實及理由

壹、程序部分

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之

01 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第
02 2款定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追
03 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
04 性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更或追加之
05 訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之保障，俾符訴
06 訟經濟。經查：

07 (一)原告於起訴時，先位聲明：被告林德儒應依序提撥新臺幣（
08 下同）281,148元、249,050元、370,572元、314,616元
09 至原告魏焜堂、林庚水、陳步青、黃添順於勞工保險局設立
10 之勞工退休金個人專戶，並應給付原告王燦樑403,782元及
11 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
12 之利息；備位聲明：被告慶鴻交通股份有限公司（下稱慶鴻
13 公司）應依序提撥281,148元、249,050元、370,572元、
14 314,616元至魏焜堂、林庚水、陳步青、黃添順於勞工保險
15 局設立之勞工退休金個人專戶，並應給付王燦樑403,782元
16 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
17 算之利息。嗣於於民國107年11月14日當庭追加慶運交通股
18 份有限公司（下稱慶運公司）及慶興交通有限公司（下稱慶
19 興公司）為被告（見本院勞訴卷一第272頁），並於108年
20 1月3日書狀變更聲明為：林德儒、慶鴻公司、慶運公司及
21 慶興公司應依序連帶提繳281,148元、249,050元、370,57
22 2元、314,616元至魏焜堂、林庚水、陳步青、黃添順於勞
23 工保險局設立之勞工退休金個人專戶，並應連帶給付王燦樑
24 403,782元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
25 利率5%計算之利息（見本院勞訴卷一第282頁背面）。又
26 於108年6月13日書狀變更聲明為：林德儒、慶鴻公司、慶
27 運公司及慶興公司應連帶給付魏焜堂281,148元、林庚水24
28 9,050元、陳步青368,267元、黃添順314,616元、王燦樑
29 403,782元，及均自該書狀繕本送達翌日起至清償日止，按
30 週年利率5%計算之利息（見本院勞訴卷二第398頁）。

31 (二)慶鴻公司雖對於原告上述訴之變更表示不同意，並表示訴訟

業已經過相當時間，且未見原告對基礎事實有何舉證，且由原本聲明之提繳勞工退休金變更為直接請求給付退休金，與先前之爭點整理不同云云。惟依原告主張，係認慶運公司及慶興公司為實體同一性之雇主，故應連帶負雇主之責，此應未影響慶鴻公司訴訟上之攻擊防禦，且雇主未依法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，自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）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號判決要旨參照），故將聲明由提繳變更為直接給付，原因事實有其社會事實上之共通性及關聯性，且就原請求所主張之事實及證據資料，於追加、變更之訴亦得加以利用，揆諸前揭說明，應符合請求之基礎事實同一之情形，應予准許，慶鴻公司辯稱尚非可採。

二、被告林德儒、慶運公司、慶興公司經合法通知，無正當理由而未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分

一、原告主張：

(一)林德儒先後設立慶運公司（登記負責人係訴外人林錕邦，為林德儒之子）、慶鴻公司（登記負責人係黃麗鈴，為林德儒之配偶）及慶興公司（登記負責人係黃麗鈴），為上開3間公司之實際負責人，且上開3間公司營業所在地均位於高雄市○○區○○街○○號1樓。緣原告魏焜堂自96年2月間起、原告林庚水自97年8月20日起、原告陳步青自95年7月間起、原告黃添順自96年3月1日起、原告王燦樑自97年9月8日起，分別經林德儒應徵錄取並擔任司機工作，負責駕駛貨櫃車及裝卸貨，工作地點位於高雄港碼頭（船邊作業），上班時間採做1日（自上午7時30分至翌日上午7時30分，共24小時）、休1日之方式，於受僱地點現場則由林德儒委由

訴外人新安運輸股份有限公司（下稱新安公司）之主任林能富派工，月薪採按件計酬方式計算，每月薪資約定分2期給付，由林德儒於每月20日以借薪名義匯入15,000元至20,000元或其他不等之金額至原告指定帳戶，再於次月5日給付薪資餘額。

(二)原告5人均為逾50歲以後受僱於林德儒，其中除王燦樑於105年7月16日遭林德儒解僱外（詳下述），魏焜堂任職至106年6月20日、林庚水任職至106年6月20日、陳步青任職至106年8月1日、黃添順任職至106年10月7日，皆已達勞工退休金條例（下稱勞退條例）第24條第1項規定之退休條件，而由原告5人之受僱期間可知渠等均係適用勞退條例制度之勞工，林德儒即應依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第24條之1及第31條第1項規定，提撥薪資6%之勞工退休金至原告5人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，惟魏焜堂、林庚水、陳步青、黃添順自各自受僱始日起至105年7月止，林德儒均未依法按其4人工資提撥6%之勞工退休金至渠等勞工退休金個人專戶，遲至105年8月起始將勞工退休提撥金給付予其5人，卻未補足先前未提撥之部分；另林德儒雖有提撥王燦樑自97年9月8日起至99年2月23日止之勞工退休金，然係自王燦樑薪資中扣除，遲至105年7月始返還此期間所扣之薪資予王燦樑，惟自99年3月起至105年7月止，林德儒仍未為王燦樑提撥勞工退休金，原告5人因此受有損害，自得依勞退條例第31條第1項規定，請求林德儒賠償所受損害。而魏焜堂自96年3月起至105年7月止，因林德儒未提繳退休金共受有281,148元損害；林庚水自97年8月起至105年7月止，因林德儒未提繳退休金共受有249,050元損害；陳步青自95年7月起至105年7月止，因林德儒未提繳退休金共受有368,267元損害；黃添順自97年4月起至105年7月止，因林德儒未提繳退休金共受有314,616元損害；王燦樑自99年3月起至105年7月止，因林德儒未提繳退休金共受有197,864元損害。

01 (三)又王燦樑於105年7月16日上午8時許，見派工黑板上記載
02 「王燦樑停派」等語，然未載明原因，林能富向王燦樑表示
03 「你休息，不用上班」、「無限期停派」等語，且於同日向
04 林德儒反應，亦得到被解僱之回應，林德儒即應給付資遣費
05 ；退而言之，王燦樑於105年7月21日申請勞資爭議調解時
06 載明未提撥勞工退休金而請求給付資遣費，亦已終止勞動契
07 約，林德儒仍應給付資遣費；再退步言之，縱認調解時未明
08 確為終止勞動契約之意思表示，王燦樑以起訴狀繕本送達作
09 為終止勞動契約之意思表示到達，進而請求林德儒給付資遣
10 費。又王燦樑於105年1月至6月之平均工資為52,413元（
11 計算式：【1月60,580元+2月36,860元+3月51,660元+
12 4月53,180元+、5月55,680元+6月56,518元】÷6=52
13 ,413元），而其自97年9月8日至105年7月16日期間之工
14 作年資為7年10月又9日，計其請求資遣費之基數為2923/7
15 44個【計算式：7/2+（10/12÷2）+（9/31÷12÷2）
16 =2923/744】，則林德儒應給付資遣費205,918元。

17 (四)另陳步青、林庚水及黃添順之所得稅係由慶鴻公司及慶興公
18 司扣繳申報，王燦樑自97年9月8日至99年2月23日之勞保
19 投保單位為慶鴻公司，魏焜堂、林庚水、陳步青、黃添順等
20 4人自106年4月起均由慶鴻公司以雇主身分提繳6%勞工
21 退休金，且慶鴻公司、慶興公司負責人黃麗鈴為林德儒之配
22 偶，慶運公司負責人林錕邦為林德儒之子，林德儒則為慶鴻
23 公司、慶興公司及慶運公司之實際負責人，3間公司營業所
24 在地均位於高雄市○○區○○街○○號1樓，是林德儒與慶鴻
25 公司、慶運公司及慶興公司間具有實體同一性，共享原告5
26 人提供之勞務給付，自應連帶負擔提撥勞工退休金及給付資
27 遣費之義務。

28 (五)為此，爰依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條
29 第1項、第24條之1、第12條第1項、民法第184條第2項
30 及第185條第1項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告
31 應連帶給付魏焜堂281,148元、林庚水249,050元、陳步青

368,267 元、黃添順 314,616 元、王燦樑 403,782 元，及均自 108 年 6 月 19 日起至清償日止，按週年利率 5 % 計算之利息。

二、被告林德儒雖未於最後一次言詞辯論期日到場，惟其以書狀及先前到庭陳述則以：

(一) 林德儒僅為慶運公司於 105 年 10 月 27 日成立時之負責人，慶興公司 96 年 3 月成立時之負責人為謝月紅，至於慶鴻公司 83 年 12 月 15 日成立時初始由林德儒擔任負責人，嗣於 89 年 5 月 9 日更換負責人為黃麗玲，是林德儒目前僅為慶鴻公司之業務經理並擔任面試人員。又林德儒為慶鴻公司股東，與王燦樑以外之原告簽立次承攬承運切結書，故除王燦樑以外原告仍可為慶鴻公司工作，僅由林德儒擔任雇主支付薪資；至王燦樑部分，由勞健保投保資料可知，慶鴻公司於 97 年 9 月 8 日為王燦樑投保，於 99 年 2 月 23 日為王燦樑退保，故王燦樑於 99 年 2 月前之雇主均為慶鴻公司，自 99 年 2 月後才受僱於林德儒。

(二) 又原告 5 人僅受僱負責駕駛貨櫃車，並無負責裝卸貨，碼頭運輸作業特殊，除運輸工作之連續性與技術性外，貨櫃船進碼頭之時間點亦係貨櫃運送多寡之因素，因貨櫃運輸乃論件計酬，故派工之公平性常為員工爭執之重點，為避免船到碼頭卸櫃，前段工作較多、後段無櫃可運之不公平現象，故碼頭長久以來即採做一休一、論件計酬方式，俾使所有司機之工作量及薪資均有一定水平及水準。因此，原告 5 人係與林德儒間成立次承攬承運契約而非僱傭，亦即林德儒係將承攬之運送業務（此運送業務係慶鴻公司承攬新安公司之業務，再由林德儒向慶鴻公司承攬），再次承攬轉予原告 5 人施作，林德儒與原告 5 人間亦約定承攬之報酬係依實際作業情形計算之，即需依實際工作完成情形計算並給付報酬，林德儒與原告 5 人間並無從屬關係，原告 5 人並非於一定或不定期間內為林德儒服勞務之勞工而具有工作專業性及自主性，故原告 5 人與林德儒間之關係顯不可能為僱傭關係，故亦不得

援引勞基法之規定請求資遣費。縱認原告5人與林德儒間為僱傭關係，林德儒亦無短少提撥6%退休金之情事，此由次承攬承運切結書第4條第3款所載，勞方即原告5人之運輸作業薪資所得，已包含勞健保費與6%提撥退休金總額，始未提撥退休金至渠等設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶；另於105年6月起，因員工陸續陳情，慶鴻公司亦曾以粗算方式向新安公司斡旋爭取勞退提撥金，故自105年8月1日起，新安公司同意提高付予慶鴻公司貨櫃運送之費用（船邊作業每櫃增加3元），慶鴻公司基此更改以往勞退提撥金內涵於薪資中之作業流程，改採於薪資外再加勞退提撥金之方式，將新安公司提高之貨櫃運送費用作為勞退提撥金付予員工，是於105年7月底前，原告5人之每月6%退休金均已於渠等薪資中領取完畢，自無補足所謂未提撥之問題，原告5人無由請求補提撥或賠償損害。況魏焜堂、林庚水、陳步青、黃添順受僱時均已50餘歲，當時曾詢問是否加入勞健保，然渠等均拒絕加入，故未將渠等納入勞健保，惟每月均補助每人勞保津貼1,000元；王燦樑受僱時已59歲，初期有加保，嗣王燦樑於99年2月23日主動要求退保，未加保期間，每月亦給予勞保補貼1,000元。

(二)另慶鴻公司承攬新安公司之運輸業務，係屬下包，僅就人力派遣、運輸過程之人車安全負有法律及一切運輸過程損壞賠償之管理人責任，至於載送貨櫃之車輛，及現場調度與指揮權仍以新安公司為主，亦即慶鴻公司須遵守新安公司現場人員即主任林能富之調度及指示，並非委由其派工。而林能富於105年7月16日對王燦樑所述「你休息，不用來上班」等語，慶鴻公司於當日亦甚感驚訝，事後詢問始知王燦樑於105年7月16日時屆滿65歲又6個多月，已喪失駕駛資格半年餘，惟王燦樑隱瞞而未向慶鴻公司及新安公司呈報，慶鴻公司亦未察，新安公司查知此情後，即以王燦樑未具職業駕駛資格及違反勞基法第12條第1項第1款規定為由，片面拒絕其繼續至新安公司擔任運輸作業之司機，並非解僱王燦樑之

01 意思。而新安公司不派工予王燦樑乃於法有據，本於照顧員
02 工福祉，已安排其他職務欲讓王燦樑擔任，然因新安公司突
03 然終止其工作權之舉措激怒王燦樑，導致王燦樑憤而不上班
04 ，足見並非慶鴻公司或林德儒主動與王燦樑終止勞動契約，
05 而係王燦樑不願繼續上班並主動為離職之表示，是慶鴻公司
06 或林德儒並無違反勞基法第14條第1項第5款規定，且王燦
07 樑其後有連續曠工之故意，顯違反勞基法第12條第1項第6
08 款規定，自無給付其資遣費之必要，其自不得請求資遣費。

09 (五)答辯聲明：原告之訴駁回。

10 三、慶鴻公司則以：

11 (一)慶鴻公司係於81年10月20日經核准設立在案，代表人為黃麗
12 鈴，林德儒從未擔任慶鴻公司之代表人，對外亦無代表慶鴻
13 公司之權限；慶運公司原負責人為訴外人洪秋琴，設立於新
14 北市○○區○○路、營業區域為基隆站，於105年9月21日
15 始向交通部公路總局申請自基隆站移入台灣地區，原告5人
16 分別於95年至97年受僱於林德儒，於95年至104年慶運公司
17 營業範圍未包含高雄地區；慶興公司於83年8月25日設立登
18 記，自93年6月16日至106年12月25日止，均由訴外人謝月
19 紅擔任慶興公司之負責人，林德儒亦從未擔任慶興公司之負
20 責人。而原告5人均係受僱於林德儒，工作地點均位於新安
21 公司指揮調度之碼頭，非在慶鴻公司上班，故公司所在地無
22 同一，慶鴻公司與林德儒亦無共享勞工提供勞務之成果，慶
23 鴻公司負責人雖為黃麗鈴林德儒之配偶，然夫妻只有日常生
24 活代理權，並無工作或業務上之代理權，慶鴻公司屬法人格
25 、林德儒屬自然人，法律上屬不同之法主體，慶鴻公司與林
26 德儒、慶運公司及慶興公司間不具有實體同一性，亦無共同
27 負擔提撥勞工退休金之義務。所謂實體同一性係認勞工雖受
28 僱於新雇主，於計算勞工年資時，應加計具實體同一性之舊
29 雇主年資，然並非認新、舊雇主均為勞工之雇主或均應負雇
30 主之責任，故原告等主張被告等間具有實質同一性，應負連
31 帶之雇主責任云云，容有誤會。

01 (二)林德儒為原告5人之實際雇主，慶鴻公司與林德儒之間為次
02 承攬關係，亦即慶鴻公司將自心安公司承攬運送之業務再交
03 由林德儒次承攬（因慶鴻公司之員工有限，無法負荷所有工
04 作）；又魏焜堂、林庚水、黃添順工作之報酬，均由林德儒
05 給付，魏焜堂、林庚水、黃添順並非受雇於慶鴻公司，不得
06 向慶鴻公司請求給付退休金；陳步青雖曾於97年8月11日至
07 97年9月4日受僱慶鴻公司，慶鴻公司均有按月提繳陳步青
08 該期間之勞工退休金，並經勞動部勞工保險局於100年12月
09 1日核發一次退休金2,305元予陳步青，陳步青其餘時間非
10 受雇於慶鴻公司，自不得向慶鴻公司請求給付退休金；王燦
11 樑曾於97年9月8日至99年2月23日受僱慶鴻公司，慶鴻公
12 司均有按月提繳王燦樑自97年9月8日至99年2月23日之勞
13 工退休金，並經勞動部勞工保險局於101年1月16日核發一
14 次退休金50,217元予王燦樑，王燦樑其餘時間非受雇於慶鴻
15 公司，不得向慶鴻公司請求給付退休金。

16 (三)又慶鴻公司曾短暫於106年4至5月聘僱林庚水、魏焜堂，
17 於106年4至7月聘僱陳步青，於106年4至11月聘僱黃添
18 順，始於106年4月1日至7月為渠等提撥勞工退休金，然
19 本件原告5人請求之退休金損害計算期間，係分別自95年7
20 月起至105年7月止，慶鴻公司於106年4月1日至7月曾
21 提撥勞退金乙事即與本案無關。另原告5人主張未提撥勞工
22 退休金之計算期間，均非任職於慶鴻公司或慶鴻公司已核發
23 一次性之退休金，則渠等請求慶鴻公司補提繳或賠償勞工退
24 休金，顯無理由。至王燦樑既自99年2月24日起即非受僱於
25 慶鴻公司，雙方間並無勞動契約存在，王燦樑自無從對慶鴻
26 公司請求資遣費等語資為抗辯。

27 (四)答辯聲明：原告之訴駁回。

28 四、慶運公司、慶興公司均經合法通知，無正當理由而皆未於言
29 詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

30 五、兩造不爭執事項：

31 (一)魏焜堂自96年2月起受僱、林庚水自97年8月20日起受僱、

01 陳步青自95年7月間起受僱、黃添順自96年3月1日起受僱
02 、王燦樑自97年9月8日起受僱。

03 (二)林德儒為慶運公司之負責人(自105年8月23日至107年5
04 月3日止)，慶鴻、慶興公司負責人黃麗玲為被告林德儒之
05 配偶，慶運公司林錕邦為林德儒之子。

06 (三)慶鴻公司、慶運公司、慶興公司登記所在地均為高雄市○○
07 區○○街○○號1樓，所營事業皆包括汽車貨櫃貨運業。

08 (四)原告5人工作內容均為貨櫃貨運司機，上班地點為高雄港碼
09 頭，船邊作業。

10 (五)原告5人薪水皆由被告林德儒委託金融業者發放。

11 (六)被告並未幫原告5人提繳勞退新制之勞工退休金至原告之勞
12 工退休金個人專戶。

13 (七)如原告請求勞工退休金有理由，魏焜堂得請求281,148元、
14 林庚水得請求249,050元、陳步青得請求368,267元、黃添
15 順得請求314,616元、王燦樑得請求197,864元。

16 (八)105年7月16日上午8時許，原告工作地點之派工黑板上確
17 實有寫「王燦樑停派」等字。

18 六、本件爭點厥在於：(一)原告受僱於何人？究為僱傭或承攬關係
19 ？(二)原告請求雇主賠償未提繳之勞工退休金有無理由？(三)林
20 德儒、慶鴻公司、慶運公司、慶興公司有無實體同一性？就
21 賠償勞工退休金部分之義務是否應共同負擔或負連帶給付之
22 責？(四)王燦樑是否於105年7月16日遭解雇？其請求被告給
23 付資遣費有無理由？金額若干？茲將本院得心證之理由析述
24 如下：

25 (一)原告受僱於何人？究為僱傭或承攬關係？

26 1.按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或
27 在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，民事訴訟法第
28 279條第1項定有明文。次按僱傭(勞動)契約係指當事人
29 之一方，在從屬於他方之關係下，提供勞務，而由他方給付
30 報酬之契約。其主要內涵則在受僱人對於雇主通常具有人格
31 上從屬性(即接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提

供勞務）、經濟上從屬性（為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（納入雇方生產體系，並與同僚間居於分工合作狀態，而非獨立作業）之特徵，此與單純受委任處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權之委任關係不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）；亦與承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，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質迥異。又公司或商號之員工與公司或商號間係屬僱傭關係或委任關係或承攬關係，應以契約之實質關係為判斷。換言之，是否屬於勞動契約，應以兩造間之勞務供給契約於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權等因素，作綜合判斷。

2. 經查，原告主張係受僱於林德儒（惟另主張慶鴻公司、慶運公司及慶興公司與林德儒具實體同一性而應連帶負責），且林德儒於106年8月30日言詞辯論期日亦稱：除王燦樑係自99年2月24日至105年7月16日受僱於我，其餘原告於不爭執事項(一)所載期間受僱之事實均不爭執等語（見本院勞訴卷一第124頁及其背面），再參酌林德儒抗辯稱：依次承攬承運切結書第4條第3款所載，原告之運輸作業薪資所得，已包含勞健保費與6%提撥退休金總額，且自105年8月1日起，改採於薪資外再加勞退提撥金之方式，將新安公司提高之貨櫃運送費用作為勞退提撥金付予原告等語，而原告於105年8月前、後所從事之工作內容均為相同，不論係原薪資所得包含退休金抑或薪資外加退休金之方式給付，均在在顯示原告與林德儒間係屬僱傭關係而非承攬，蓋承攬即無提撥勞工退休金之義務，是林德儒嗣後抗辯與原告間為承攬關係云云，顯非可採。再者，原告係由林德儒應徵，且由林德儒指示在高雄港碼頭擔任貨櫃貨運司機從事船邊作業，現場則由新安公司人員指派調度，薪資皆由林德儒委託金融業者發

01 放，此亦為林德儒所不爭執，核與證人即曾擔任慶鴻公司司
02 機之劉建利到庭證述：排班都是由新安公司人員排，林德儒
03 都委託新安的人，叫我們聽林能富、張文虎（亦為新安公司
04 人員）調度，且有一次我要請假並跟林能富講，沒有跟張文
05 虎講，張文虎說我沒有請假，林德儒就叫我要聽他們2人調
06 度等語相符（見本院勞訴卷一第238頁及其背面），可見原
07 告並無決定運送路線或時間之權限，而係依林德儒指示聽從
08 現場人員安排與調度，且不負擔林德儒之營運風險，則原告
09 顯然非為自己之營業活動，甚至有事請假時亦需告知，足徵
10 原告須接受林德儒之指揮監督與管理，亦須親自提供勞務（
11 薪資按件計算，若非自己提供勞務，則無從計算與領取薪資
12 ），是原告對於林德儒確具有人格、經濟及組織上之從屬性
13 ，揆諸前揭說明，應認原告與林德儒間為僱傭關係。林德儒
14 抗辯與原告間為承攬關係云云，不足採認。

15 3.至林德儒雖提出次承攬承運切結書為佐（見本院勞訴卷一第
16 32至36頁），惟形式上觀之，此切結書之甲方為慶鴻公司而
17 非林德儒，已無從作為原告與林德儒間係屬承攬關係之佐證
18 ，況如前所述，僱傭關係或委任關係或承攬關係應以契約之
19 實質關係為判斷，而非契約之形式名稱，尚難因此遽認原告
20 與林德儒間屬承攬關係。

21 (二)原告請求雇主賠償未提繳之勞工退休金有無理由？

22 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
23 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
24 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
25 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
26 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
27 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
28 害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符
29 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
30 。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休
31 金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財

01 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
02 ；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
03 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最
04 高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

- 05 2. 查原告與林德儒間為僱傭關係，業經認定如前，則林德儒自
06 有為原告提繳勞工退休金之義務，而林德儒對於未幫原告5
07 人提繳勞退新制之勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶
08 乙節亦不爭執，對於原告若因此受有損害，自得請求林德儒
09 損害賠償。就此林德儒雖抗辯：由次承攬承運切結書第4條
10 第3款所載，原告之運輸作業薪資所得已包含勞健保費與6
11 %提撥退休金總額，且原告亦拒絕加入勞健保等云云。惟勞
12 退條例第6條第1項既規定雇主「應」為適用勞退條例之勞
13 工按月提繳退休金，參諸上開規定之立法意旨，既係為保障
14 勞工權益而設，應認屬於強制規定，不容許勞資合意免除雇
15 主提撥之義務，故不論原告是否有與林德儒約定應提撥之勞
16 工退休金包含於薪資所得內，此約定均違反上開強制規定而
17 無效。其次，次承攬承運切結書之甲方為慶鴻公司而非林德
18 儒，如前所述，並無從作為原告與林德儒有上開約定之證明
19 ，且林德儒曾提出原告之薪資表（見本院勞訴卷一第38至51
20 頁），本院就薪資表中之薪資結構，諭請林德儒以王燦樑10
21 5年1月份薪資為例，說明以上開切結書之標準，薪資中何
22 部分屬於退休金提撥，林德儒就此稱：以105年1月份為例
23 ，退休金為1萬元等語（見本院勞訴卷一第166頁），然王
24 燦樑105年1月份薪資（加借支部分）為60,580元，若其中
25 退休金為1萬元，即占全部薪資約16%，顯然不合常理，況
26 若先前給付之薪資已包含退休金在內，何以自105年8月1
27 日起要改以薪資外再加勞退提撥金之方式勞退提撥金給付予
28 原告？顯見林德儒上開所辯實屬無稽。
- 29 3. 又林德儒既未為原告提撥勞工退休金，對於原告因此所受損
30 害即應負損害賠償責任，而林德儒對於原告所請求之勞工退
31 休金金額亦不爭執，則魏焜堂、林庚水、陳步青、黃添順、

王燦樑依序請求林德儒給付退休金281,148元、249,050元、368,267元、314,616元、197,864元，洵屬有據。

(二)林德儒、慶鴻公司、慶運公司、慶興公司有無實體同一性？就賠償勞工退休金部分之義務是否應共同負擔或負連帶給付之責？

1.按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照），則依上開實務見解，係認勞工雖受僱於新雇主，於計算勞工年資時，應加計具「實體同一性」之舊雇主年資，並非認新、舊雇主均為勞工之雇主或均應負雇主之責任，復參酌勞務給付既隨時間消逝而當然過去，受僱人自不可能於同一時間受僱於2人以上之雇主，此與承攬僅重視工作之完成不同，承攬人非不得於該時間內從事不同定作人之工作有別，縱使具實體同一性之家族企業間，就勞工之工作內容有業務流通、未詳予區分且併予給付薪資之情形，亦僅係關係企業間常見之業務互通、利潤共享，基於僱用契約之從屬性，仍難認勞工係同時受僱於數雇主（臺灣高等法院高雄分院105年度重勞上字第16號、105年度勞上易字第46號判決參照）；亦即所謂「實體同一性」，應係在解決年資併計之問題，至於雇主給付薪資、提撥勞工退休金之義務，仍應回歸何人為雇主而加以認定。

2.查本件原告既主張雇主為林德儒，亦經本判決認定如前，則應負擔原告因未提撥勞工退休金所生損害之賠償責任者，即為林德儒，且就王燦樑之部分，林德儒所自承雇用王燦樑之期間亦在本件王燦樑請求賠償未提撥勞工退休金損害之期間範圍內，縱慶鴻公司、慶興公司及慶運公司與林德儒間具有實體同一性，亦僅係原告若於受雇林德儒前曾受雇於前揭3

公司，其退休年資得予併計而已，並非因此得認前揭3公司應負連帶之雇主責任，是原告請求慶鴻公司、慶運公司、慶興公司就賠償勞工退休金之部分應負連帶給付之責云云，洵屬無據。

(四)王燦樑是否於105年7月16日遭解雇？其請求被告給付資遣費有無理由？金額若干？

1.按依勞基法第11至18條規定，勞動契約合法終止及關於雇主給付預告期間工資、資遣費之情形，可分為：A、單方片面終止：又可區分為由雇主一方終止契約及由勞工終止契約之情形：a、由雇主終止契約之情形：依勞基法第11條之規定須經預告，且依同法第17條規定須發給資遣費；依同法第12條之規定，不須預告且不須發給資遣費；依同法第13條但書之規定：依同法第16、17條規定，須經預告且須發給資遣費；b、由勞工終止契約之情形：依同法第14條規定，勞工不須經預告，但可請求資遣費；依同法第15條規定，勞工須經預告，且依同法第18條第1款規定，不得請求資遣費。B、合意終止：可分為勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求，而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費外，否則勞工並無資遣費之請求權。次按勞工依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號判決參照）。

2.經查，王燦樑雖主張於105年7月16日上午8時許，在派工黑板上記載「王燦樑停派」，且林能富向王燦樑表示「你休息，不用上班」、「無限期停派」等語，且於同日向林德儒反應，亦得到被解僱之回應，林德儒即應給付資遣費云云。

01 惟證人林能富到庭證稱：我於105年7月任職新安公司，負
02 責工作內容是調派工作、車輛，新安公司承攬萬海航運路上
03 運輸工作，如車輛不足，就會再把工作承攬給慶鴻公司，王
04 燦樑是慶鴻公司調派來新安公司支援，而新安公司最大業主
05 是萬海航運，萬海如對於工作內容有不滿意，會來向新安公
06 司反映，假設王燦樑在現場有問題，被萬海航運管理人員發
07 現而向我反映，我會報給慶鴻公司，說這個駕駛不適合在我
08 們這邊作業，看另外有無其他適合之工作派給他，慶鴻公司
09 如何處理不一定，因為我並沒有權責去懲處，亦無權利解雇
10 王燦樑，人員是由慶鴻公司調派，105年7月我向王燦樑表
11 示「你休息，不用來上班」等語，意思也只是要慶鴻公司換
12 人，慶鴻公司之處置就是停派，所以我才在白板上面寫停派
13 等語（見本院勞訴卷一第214頁背面至第215頁背面），是
14 林能富雖有向王燦樑表示「你休息，不用上班」等語，亦有
15 在派工板上記載「王燦樑停派」等字句，因斯時王燦樑之雇
16 主並非林能富或新安公司，新安公司人員僅係在現場負責調
17 派工作及車輛，具懲處或解雇權限者仍為雇主林德儒，而王
18 燦樑除此之外，復未能提出其他遭林德儒解雇之舉證，尚難
19 認王燦樑與林德儒間之勞動契約於105年7月16日即為終止
20 。惟觀之王燦樑於申請勞資爭議調解時，提及雇主未依法提
21 撥勞工退休金乙事，並請求給付資遣費，且於同年8月2日
22 調解當日，林德儒亦有出席，王燦樑亦曾主張上開未提撥勞
23 工退休金及請求給付資遣費乙事，縱使王燦樑未明確提及欲
24 依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，揆諸前揭說明
25 ，亦應認王燦樑已有依上開規定終止與林德儒間勞動契約之
26 意思表示，而提撥勞工退休金既為雇主之義務，違反者即係
27 違反勞工法令而致損害於勞工權益，王燦樑據此終止勞動契
28 約即為有據。至林德儒雖辯稱：本件係王燦樑不願繼續上班
29 並主動為離職之表示，且王燦樑其後有連續曠工之故意，顯
30 違反勞基法第12條第1項第6款規定，自無給付其資遣費之
31 必要云云。惟縱使王燦樑有違反勞基法第12條第1項第6款

規定之情，亦非表示勞動契約當然終止，林德儒仍須向王燦樑為終止勞動契約之意思表示，其與王燦樑間之勞動契約始為終止，而林德儒並未提出有以此為據向王燦樑為終止勞動契約之證明，自難認王燦樑與林德儒間之勞動契約係因林德儒為終止之意思表示而終止，且王燦樑既已先向林德儒為終止勞動契約之意思表示且屬有據，則雙方之勞動契約自於意思表示到達林德儒時即為終止，嗣後亦無再為終止之可能，是林德儒所辯尚非可採。

3. 本件王燦樑既係以勞基法第14條第1項第6款向林德儒為終止勞動契約之意思表示，揆諸前揭說明，林德儒自須給付資遣費予王燦樑。至其年資部分，王燦樑本件請求者係以97年9月8日至105年7月16日之工作年資計算，林德儒僅承認99年2月後始為王燦樑之雇主，惟本判決審酌慶鴻公司之負責人黃麗鈴為林德儒之配偶，林德儒亦自承擔任慶鴻公司業務經理，且證人林能富證述：新安公司承攬萬海航運路上運輸工作，若車輛不足，就會再把工作承攬給慶鴻公司，對於慶鴻公司調派至新安公司之人員，新安公司有指揮監督權能，王燦樑是慶鴻公司調派來支援的，我有跟慶鴻公司老闆林德儒說，王燦樑經常被萬海公司投訴，他好像對這份工作不適任，希望是否有其他工作項目讓王燦樑去做，我通常都叫林德儒「林董」等語（見本院勞訴卷一第214頁背面至第216頁），證人劉建利證稱：我於96年10月到105年5月任職慶鴻公司擔任貨櫃車司機，大家都叫林德儒為林董並說林德儒是負責人等語（見本院勞訴卷一第237頁背面），亦即形式上雖由配偶出任慶鴻公司負責人，然慶鴻公司實際營運仍概由林德儒負責而屬家族企業，足認為慶鴻公司、林德儒為實體同一性之雇主，王燦樑任職於慶鴻公司期間之年資亦應予併計。從而，王燦樑主張工作年資部分應自97年9月8日至105年7月16日，應為有據，又林德儒對於王燦樑請求之金額亦不爭執（見本院勞訴卷一第251頁），則王燦樑請求林德儒應給付資遣費205,918元，即為有理由。

01 六、綜上所述，原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、
02 第31條第1項、第24條之1、第12條第1項規定，請求林德
03 儒給付魏焜堂281,148元、林庚水249,050元、陳步青368,
04 267元、黃添順314,616元、王燦樑403,782元（即退休金
05 損害197,864元＋資遣費205,918元），及均自108年6月
06 19日（非起訴狀繕本送達翌日，惟原告願統一以其追加起訴
07 狀繕本送達翌日為準請求，見本院勞訴卷二第531頁）起至
08 清償日止，按年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許
09 ；至原告請求慶鴻公司、慶運公司、慶興公司就上開金額連
10 帶負給付之責，則屬無據，應予駁回。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後
12 認均不足以影響判決之結果，爰不另贅論，附此敘明。

13 八、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
14 訟法第79條、第385條第1項前段，判決如主文。

15 中 華 民 國 108 年 8 月 30 日
16 勞工法庭 法官 王宗羿

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 108 年 9 月 6 日
21 書記官 劉容辰