

臺灣高雄地方法院民事判決

115年度勞訴字第3號

原告 李敏玉

訴訟代理人 陳俊偉律師

被告 冠利貿易股份有限公司

法定代理人 王永明

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國115年6月11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

一、原告起訴主張：被告公司為家族企業，而原告於民國78年3月2日就加入被告公司之勞保，但實際於公司開始工作係從84年3月1日起至112年8月31日止擔任行政業務，實際上工作年資為28年6月，而依勞動基準法(下稱勞基法)第55條第1項第1款及第2項之規定，原告工作年資28年6月換算為44個基數，因此原告得以44基數作為退休金請求之標準。原告於退休前6個月，每月薪資為新臺幣(下同)30,000元，惟被告僅給付至112年5月，6、7、8月之薪資均未給付，應依勞基法第22條規定給付該3個月薪資共90,000元，並依勞基法第55條規定給付退休金1,320,000元(計算式：30,000元x44=1,320,000元)予原告，以上金額共計1,410,000元。為此，爰依勞基法第22條、第55條等規定提起本訴等語。並聲明：(一)被告應給付原告1,410,000元，及自112年9月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告之負責人王永明與原告之配偶王銀河為兄弟

關係。被告公司自設立時起都是由王銀河所經營管理，復於90年1月4日雖改由王永明擔任負責人，惟王永明僅為掛名，並未參與實際經營，嗣於98年10月間改由王銀河擔任被告之臨時管理人，王永明後來於112年5月31日擔任被告之臨時管理人。兩造間實無僱傭關係存在，此由被告之銀行帳戶未曾支付員工薪資，且被告向稅捐機關申報稅額時亦未曾申報原告薪資資料可證，原告僅係協助王銀河處理公司事務，故原告請求被告給付積欠薪資及退休金，並無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自84年3月1日起至112年8月31日止，有為被告公司處理行政業務相關事宜，被告公司有自108年3月8日起以轉帳方式每月給付3萬元予原告至112年5月止。原告嗣於112年8月31日自被告公司退保。

(二)原告於83年6月間擔任被告公司之股東，嗣於90年1月4日擔任被告公司之監察人。被告公司原為原告之配偶王銀河擔任負責人，於90年1月4日改由王永明擔任負責人，嗣於98年10月22日由王銀河擔任臨時管理人、復於112年5月31日改由王永明擔任臨時管理人(即本院111年度司字第56號裁定由王永明擔任臨時管理人)。

四、得心證之理由：

(一)兩造間是否存有僱傭關係？

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文設有規定。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例意旨參照）。再者，民法關於有償勞務給付之契約，可能為僱傭、委任、承攬或居間等契約類型。而是否屬於勞動基準法第2條第6款規定之勞動契約，主要以勞雇關係具有從屬性為判斷標準。而勞工與雇主間之

從屬性，通常具有：(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。是於判斷契約關係是否屬於勞動契約時，應就勞務供給契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間是否不能自行支配，不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一綜合判斷。

2、復按公司之經理人、清算人或臨時管理人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。公司與監察人間之關係，從民法關於委任之規定。公司法第8條第2項、第216條分別載有明文。又監察人不得兼任公司董事、經理人或其他職員，公司法第222條亦定有明文。

3、本件原告主張其為受僱於被告公司之勞工，兩造間為僱傭關係等情，為被告所否認，原告自應就此有利於己之事實，負舉證責任。經查，原告於90年1月4日起擔任被告公司之監察人一節，有股份有限公司變更登記表存卷可佐(參本院卷第151頁至第161頁)，且為兩造不爭執如前(參本院卷第288

頁)，堪認屬實，則原告既為被告公司監察人，揆諸前開規定，公司監察人乃公司之負責人，且不得兼任公司職員，是原告主張其與被告間係存有僱傭關係，實屬有疑。另依證人王銀河於本院審理時到庭證稱：伊是被告公司負責人，王永明擔任董事長的期間，被告公司也是由伊在處理，伊一直處理到112年由王永明擔任臨時管理人為止，在84年3月1日伊是請原告來上班，擔任文書、跑銀行及雜事等工作，被告公司只有一個人，原告的上班時間從早上8點到12點、下午1點30分到5點30分，正常8小時，因為只有聘用1個人，所以沒有設立打卡機，因為是自己人，懲處也沒有嚴格的罰則，但還是會罵，甚至爭吵也會有，如果原告遲到、早退，就是罵一罵，因為有時候人家來找不到人，公司還是要出貨，廠商也會來叫貨，都需要有人在那邊，有時候家裡有事要處理，原告還是會離開，因為有小孩子要接送，還是會來來去去等語(參本院卷第300頁至第304頁)，是依證人所證述之內容，即便原告有固定之工作時間，惟此乃因應被告公司需與廠商出貨、叫貨等事務而須於一般企業之上班時間至被告公司處理，且被告公司未設置打卡制度，原告亦可因處理家庭事務而隨時離開公司，顯見原告對工作時間仍有高度之支配權，雖或有未在公司而無人接洽廠商時會有遭證人責罵之情形，然實際上被告公司從未真正執行過人事懲處，並無扣款減薪等實質上不利益，況委任人對於對於委任事務本得為一定之指示，受任人亦須盡其注意義務，此觀民法第535條規定甚明，則縱證人曾有對原告責罵，亦可能為促請受任人盡其執行事務之注意義務，尚難據此逕認為具人格上從屬性；又依證人上開所述，雙方對公司事務之辦理仍會發生爭吵，益徵原告僅係輔佐證人經營被告公司，而非概予服從證人權威否則即會遭受不利益之上下從屬關係，雙方互動更偏向委任或家族內部的協助，而非受有勞動紀律約束的僱傭關係。再原告於83年6月29日即擔任被告公司之大股東(當時被告公司之前身為有限公司)，此有公司變更登記表可稽(參本院卷第14

3頁至第149頁)，顯見原告係為自己之事業在工作，並非從屬於被告公司而勞動，其與被告公司間並無經濟上之從屬性，原告復無與同事間分工合作之情形，是原告與被告公司間之關係亦不具有勞動契約之組織從屬性特徵。從而，兩造間之勞務契約性質核與一般僱傭契約性質有顯著之差異，原告復未能舉證證明兩造間尚有何人格上、經濟上及組織上之從屬性，應認兩造間為委任關係而非僱傭關係。

4、再原告固有以被告公司為投保單位投保勞工保險(參本院卷第56頁至第60頁)。然勞工保險之投保單位義務僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人得於保險事故發生時得受領保險給付，且勞工保險被保險人非以受僱勞工為限，此由勞工保險條例(下稱勞保條例)第8條規定雇主亦得準用勞保條例之規定參加勞工保險，可見投保勞工保險並不以勞基法規範之勞工為限，自無從僅以被告公司有為原告投保勞工保險一節，遽認兩造間之勞務契約性質為僱傭關係。

(二)原告依勞基法第55條規定請求被告給付退休金132萬元、勞基法第22條規定請求被告給付自112年6月至8月之薪資9萬元，有無理由？

依前所述，兩造間並非僱傭關係，自無勞基法規定適用之餘地，則原告依勞基法第55條、第22條規定請求被告給付退休金132萬元、112年6月至8月之薪資9萬元，均屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法第55條、第22條規定請求被告給付退休金132萬元、112年6月至8月之薪資9萬元，共計1,410,000元暨法定遲延利息，為無理由，應予駁回。再原告敗訴部分其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認均與本件判斷結果無影響，爰不予一一詳予論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 7 月 3 日
勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 7 月 3 日

05 書記官 解景惠