臺灣新北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第20號

原　　告　莊介博
訴訟代理人　洪士淵律師
被　　告　大誠保險經紀人股份有限公司
法定代理人　王文全
訴訟代理人　陳士綱律師
　　陳建瑜律師
　　李劭瑩律師
複代理人　許書豪律師
　　蔡尚達律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國111年12月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣70,000元及自民國110年5月28日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。
四、本判決得假執行，但被告以新台幣70,000元為原告供擔保後得免為假執行。
五、原告其餘假執行之聲請駁回。

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。但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項第2 款、第3 款、第7 款定有明文。查原告原起訴聲明第一項為被告應給付原告新臺幣（下同）6,108,776元，及自起訴狀繕本送達之翌日起迄清償日止按年息百分之五計算之利息。嗣原告於民國111 年12 月19日具狀中擴張訴之聲明為：被告應給付原告6,178,776 元，及自起訴狀繕

本送達之翌日起迄清償日止按年息百分之五計算之利息（見本院卷第205 頁）。查原告所為訴之變更聲明，核其請求之基礎事實同一，屬擴張應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告受僱於被告公司，擔任職務為總經理，職務內容為業務部門之組織拓展與人力培訓，任職期間為105年1月1日至109年12月31日。原告接任總經理後乃戮力從事，花了兩年時間重建被告公司業務部分，並重新招募培訓業務菁英，在全國佈建組織，而被告公司業務於原告任職第3年即107年度開始翻轉揚升，第4年即108年亦大幅成長，惟被告公司之負責人眼見形勢大好，非但未給予108年度依約應給付之業績獎金，反生過河拆橋之意，乃於108年12月9日協商要求重訂聘任合約書，終止先前之聘任合約書之條件，僅保留月薪及年終獎金條件不變，原告不得已僅能同意，雙方並於109年12月31日結束勞雇關係。惟被告公司對原告尚有積欠工資及應補提繳之勞退差額未給付，原告不得已始提起本訴。

（二）原告請求項目及金額如下：

1. 積欠工資6,178,776元

兩造於104年12月17日簽訂聘任合約書，約定每月薪資20萬及年終1個月，另有績效獎金約定。原告任職期間，被告應給予原告之業績獎金總計為8,178,776元（計算式：105年度1,070,000元＋106年度0元＋107年度2,020,000元＋108年度5,088,776元＝8,178,776元），惟被告先後僅給付2,000,000元，尚欠6,178,776元未給付。縱認兩造屬於委任關係，上開金額屬委任酬金，則被告業已依委任契約完成事務，並於於110年3月24日委任律師發函檢附事務報告報告顛末，自得依約請求委任酬金。

2.補提繳勞退差額305,909元

原告每月薪資（不計績效獎金）為200,000元，被告本應按最高之61級150,000元提撥6%之勞工退休金即每月9,000元，然被告於原告任職期間僅按月薪34級或35級不等，先後提撥6%之勞工退休金至原告專戶，共計234,091元，尚不足305,909元，故原告請求被告補提繳至原告勞工保險局勞工退休金專戶。

（三）併聲明：

1.被告應給付原告6,178,776元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2.被告應提撥305,909元至原告之勞工退休金專戶。

3.訴訟費用由被告負擔。

4.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告於105年1月初，宣稱其有保險業經歷，足以勝任被告公司總經理一職，並稱將有效幫助公司業績成長。被告公司遂信其自薦內容，雙方約定兩年為期，希望兩年內原告真如其所言得使公司業績提升，倘原告使公司達一定績效遂給予獎金，且達成一定績效後方合意同條件續任。然而原告實際表現與其所宣稱迥然有異，截至106年底時，被告公司之業績均較105年大幅下降，且原告工作散漫，難謂對公司有何建樹，故被告公司決定不以相同條件（即104年12月17日簽訂之聘任合約書）續聘原告，故自107年起原告雖持續掛任總經理之職稱，惟兩造間並無獎金約定。嗣於108年12月9日兩造重訂聘任合約書。是以，審酌兩造間立約當時之情形，真意為至106年底，原告表現實在差強人意，雙方終止聘任合約後，兩造間再無獎金約定，原告請求107年後獎金洵無理由。

（二）又原告提出歷年受理業績成長圖（圖表統計至110年3月）謂符合績效獎金，惟原告於109年12月31日自被告公司離職，姑不論該圖表內容真實與否，原告如何取得上開圖表

啟人疑竇，被告否認上開圖表（即原證7）形式真正，亦否認被告任職期間符合績效獎金條件，故原告請求績效獎金，洵無理由。

（三）原告係被告於105年1月至106年12月、108年12月9日至109年12月31日所委聘之總經理，就被告公司有某程度裁量權，負責統籌組織及人員培訓，上、下班時間自行決定且無需打卡，工作時間由原告自行支配，此由原告可自行排定演講時間、地點可證，核其性質，兩造間屬委任關係。再者，兩造間委任內容並無時間、場所之拘束性，對勞務給付方法亦無規制，被告並無一般指揮監督權，約定內容不具人格上及組織上從屬性，故兩造間非屬勞基法規定之勞動契約，不適用勞動基準法（下稱勞基法）。且兩造間委任原告為總經理之績效獎金約定並不具「給與經常性」及「勞務對價性」，非勞基法上之工資，原告援引勞基法第22條第2項請求績效獎金，洵無理由。

（四）原告非勞基法所稱之勞工，不適用勞基法，並無提撥勞工退休準備金之適用。再者，若由原告以兼具資方身分之總經理名義於所提撥之勞工退休準備金中領取退休金，將造成資方假借兼任經理人身分之名義以蠶食鯨吞為真正勞工所提撥之勞工退休準備金，將無法真正確保勞動基準法保護真正勞工之立法精神。是以，並無對原告提撥勞工退休準備金之適用等語置辯。

（五）併答辯聲明：

1. 原告之訴駁回。

2. 訴訟費用由原告負擔。

3. 如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、協商兩造不爭執事項並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第69至71頁、第221頁）：

（一）原告受僱於被告公司，擔任職務為總經理，職務內容為業務部門之組織拓展與人力培訓，任職期間為105年1 月1日至106 年12月31日（薪資依104 年12月17日之聘任合約

書），107 年1 月1 日至108 年12月8日（實際被告有給付原告每月月薪20萬元，另有年終獎金一個月），108 年12月9 日至109 年12月31日，每月薪資20萬元，另有年終獎金一個月。

（二）兩造於104 年12月17日簽訂聘任合約書，並約定如下：

一、擔任職稱：總經理。

二、聘任時間：105 年1 月至106 年12月計二年，合約屆滿時，經雙方合議可續任。

三、任職待遇：每月20萬+年終一個月(12+1)。

四、績效獎金：第一年以新契約傭金收入五億為基礎，第二年以後，以前一年達到之新契約傭金收入為基礎增加一至三億以增加金額1%發放，增加三至五億以增加金額1.5%發放，增加五億以上以增加金額2%發放。

五、特別約定：任職滿五年，以任期間所領取之績效獎金總和平均五年之金額，為終身顧問薪俸。

（三）兩造自107 年1 月1 日起至108 年12月8 日止，未簽訂書面聘任合約書。

（四）兩造於108年12月9日重訂聘任合約書，並約定如下：

一、擔任職稱：總經理。

二、聘任時間：108 年12月9 日至109 年12月31日止，合約屆滿時，經雙方合議可續任。

三、任職待遇：每月20萬+年終一個月。

四、特別約定：附件104 年12月27日之聘任合約書即日起終止。

（五）被告已給付原告105 年6 月29日匯款186,304 元、105年12月30日匯款90萬元，總計1,086,304 元，108 年1 月3日由黃婕臻轉帳給原告1,000,000 元。

（六）原告任職期間（即105 年1 月至109 年12月），被告替原告提繳之勞工退休金如原證十二所示，總提繳金額為234,091 元。

（七）原告於110 年3 月24日委任律師發函，併檢附聘任合約書

（104 年12月17日簽訂）及職務報告書，請求被告公司給付積欠之業績獎金及補足勞退差額。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第71、221頁）：

（一）兩造間契約關係為何？勞動契約抑或委任契約？

（二）兩造間自107 年1 月1 日起至108 年12月8 日止之聘任條件有無績效獎金？

（三）被告公司107 年度及108 年度之業績為何？又原告請求被告給付業績獎金6,178,776 元（計算式：107 年度尚積欠202 萬元－100 萬元＝102 萬元＋108 年度5,088,776 元＋105 年度尚未給付7 萬元＝6,178,776 元），有無理由？

（四）原告請求被告補提繳勞退差額305,909 元至原告勞工保險局勞工退休金專戶，有無理由？

五、就「兩造間契約關係為何？勞動契約抑或委任契約？」爭點：

（一）按「所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的；而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同」、「公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞動基準法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別」，最高法院83年度台上字第1018號、97年度台上字第1510號判決意旨可資參照。是僱傭契約與委任契約，雖均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係

以給付勞務之自體，為契約之目的；委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段。受任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權，此觀民法第535條、第536條規定即明，因此，委任與僱傭之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之自行裁量權。是以當事人間所訂立契約類型究為何者，應自當事人間約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量權限等觀之，非單純以契約名稱論斷。

（二）次按勞動契約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮監督之關係，且此從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性具有下列三個內涵：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（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間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，作一綜合判斷。

（三）就人格上從屬性而言：

就原告之勞務給付而言，原告負責教育培訓，新人班訓練，支援全國營業處個別訓練、可自行安排演講時間、地點，原告上下班自行決定無須打卡，此為原告所不爭執，準此，原告得自由決定具體服勞務之內容，並不受被告公

司之指揮監督，原告如何為組織拓展及教育培訓，均由原告自行決定之，原告對自己之工作內容負責，並得以自由決定工作時間及進度，自由決定具體服勞務之內容，自由決定作息時間，而不受被告公司之指揮監督，顯不有勞工之人格上之從屬性。且原告不論出勤與否，依系爭104年合約內容不影響其應領之業績獎金。原告擔任總經理其工作性質可自行決定其工作內容，自有別於被告公司體制內一般執行事務之員工，須服從管理階層人員之權威，並有接受懲戒或制裁之義務有別，以上諸情即足以認定原告與被告公司間自不具人格上之從屬性。

（四）就經濟上從屬性而言：

原告擔任總經理，按聘任合約依績效內容領取報酬，此與一般員工薪資將隨其年資及考績評等而調整有所不同。再者，原告於105年及106年可領業績獎金均不同，有原告提出卷內附表一獎金計算明細在卷可稽（本院勞專調卷第22頁），105年時所領薪資高於一般員工薪資，足徵該薪資並非其為被告公司提供勞務之對價，其勞工性甚低，尚難認有何經濟上之從屬性可言。原告並因被告公司之盈虧而影響獲利，就被告公司其所負責之工作，原告具有指揮性及計畫性方法指揮所屬之現場員工，並非從屬於他人，並非為他人之目的而勞動，是原告應係為自己取得報酬而工作，並非為被告公司而工作，難以認定原告與被告間是否具有經濟上之從屬性。

（五）就組織上從屬性而言：

原告負責業務部門組織拓展與教育培訓，主持新進人員訓練，有職務報告書可按（見本院勞專調卷第53頁），是原告對於被告公司之人員培訓，有自主決定權，原告在被告公司之組織體系內，屬於責任制人員，並非隸屬於被告公司之生產組織內，與其他員工間需分工合作之情形有別。

（六）綜上，原告擔任被告公司之總經理，職務內容為業務部門之組織拓展與人力培訓，但不涉及公司人事、財務與投資

決策，均係不同於一般勞工之條件，而於所執掌業務範圍內，得以自由裁量決定與處理被告公司之一切事務，並自由決定上下班時間，足見其與被告公司間並不具經濟上及人格上之從屬性，且其與員工間也無組織上從屬性，核與勞基法關於勞工之定義不符，堪認兩造間之實質契約關係，非屬僱傭契約，而係委任契約無疑。

六、就「兩造間自107 年1 月1 日起至108 年12月8 日止之聘任條件有無績效獎金？」爭點：

（一）按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句。民法第98條定有明文。是解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年上字第1118號民事判例意旨參照）。而解釋私人之契約，應通觀全文，並斟酌立約當時之情形，以期不失立約人之真意；另解釋當事人所立書據之真意，以當時之事實及其他一切證據資料為其判斷之標準，不能拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失真意（最高法院17年上字第1118號判例、18年上字第1727號判例、第19年上字第28號判例意旨參照）。從而解釋當事人間之書據，除應本於誠信原則、經濟目的，依經驗法則而為判斷外，亦須綜合當事人立約時之一切情況，以為探求。而解釋意思表示所探求者，即非表意人內心之意思，亦非相對人主觀上所了解之意思，而是法律行為上之客觀意義，亦即探求當事人表示行為之客觀意義。次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條前段定有明文。

（二）而查，兩造於104 年12月17日簽訂聘任合約書，並約定如下：「一、擔任職稱：總經理。二、聘任時間：105 年1月至106 年12月計二年，合約屆滿時，經雙方合議可續任。三、任職待遇：每月20萬+年終一個月(12+1)。四、績效獎金：第一年以新契約傭金收入五億為基礎，第二年

以後，以前一年達到之新契約傭金收入為基礎增加一至三億以增加金額1%發放，增加三至五億以增加金額1.5%發放，增加五億以上以增加金額2%發放。五、特別約定：任職滿五年，以任期間所領取之績效獎金總和平均五年之金額，為終身顧問薪俸。」等語(下稱系爭104年合約)，是依其聘任內容，聘任時間為105 年1 月至106 年12月計二年，合約屆滿時「經雙方合議可續任」，惟究其續任之合約內容並未載明。而兩造自107 年1 月1 日起至108 年12月8 日止，均未曾簽訂任何書面聘任合約書，但原告確實有續任，此為被告所不爭執，惟續任之合約具體內容則付之闕如，原告主張係爰引系爭104年合約，故而請求績效獎金等語，惟此為被告所否認，抗辯系爭104年合約，雙方約定兩年為期，希望兩年內原告真如其所言得使公司業績提升，倘原告使公司達一定績效遂給予獎金，且達成一定績效後方合意同條件續任，惟原告表現實在差強人意，雙方終止系爭104年合約後，兩造間再無獎金約定等語。則依上述舉證原則，自應由原告就其主張在107年及108年兩造確實有績效獎金之約定，且約定之績效獎金具體給付內容係如同系爭104年合約所載內容等有利於己之事實負舉證責任。

（三）然查，原告任職期間在105年1 月1 日至106 年12月31日時，其薪資固係依系爭104合約內容給付，惟107 年1 月1日至108 年12月8日，實際被告有給付原告每月月薪20萬元，另有年終獎金一個月，並無給付績效獎金（除了被告於107年12月28日轉帳1,104,257元予黃婕臻，嗣黃婕臻於108 年1 月3 日由黃婕臻轉帳給原告1,000,000 元外），108 年12月9 日至109 年12月31日，每月薪資20萬元，另有年終獎金一個月，此外並無給付任何績效獎金，而兩造嗣於108年12月9日重訂聘任合約書，並約定如下：「一、擔任職稱：總經理。二、聘任時間：108 年12月9 日至109 年12月31日止，合約屆滿時，經雙方合議可續任。三、

任職待遇：每月20萬+年終一個月。四、特別約定：附件104 年12月27日之聘任合約書即日起終止。」等語。而依系爭104年合約內容，原告自承被告有於105年6月29日、105年12月30日各給付7萬元、100萬元績效獎金予原告，因扣除10%稅款，故各匯款至原告帳戶186,304元（其中63,000元為7萬元預扣10%所得稅）、90萬元，此有原告獎金計算明細、薪資帳戶明細可參（見本院勞專調卷第22頁、第46、47頁），然從107年1月起至108年12月8日止，自原告所提其薪轉帳戶明細，就被告給付原告之款項觀之，長達二年間被告僅有給付原告每月20萬元，另有年終獎金一個月，並無如前開105年間有給付績效獎金，而原告亦無向被告催討此二年間之獎金，此核與常情有悖，而嗣兩造於108年12月9日另訂立聘任合約書，惟原告直到109年12月31日結束雙方關係止，此間亦均未曾向被告催討其認為應給付之107年及108年間之績效獎金，此舉實亦不合常理，至被告雖於107年12月28日轉帳1,104,257元予黃婕臻，嗣黃婕臻又於108 年1 月3 日由黃婕臻轉帳給原告1,000,000 元，雖有黃婕臻之中國信託營業部存摺明細可參（見本院卷第37、39頁），惟被告否認上開匯款為原告之107年績效獎金，辯稱：為訴外人魏淑蓮因應原告要求先預支給原告之款項，實則為借款等語，此經證人魏淑蓮到庭證稱上情無訛（見本院卷第141至191頁），而其證詞雖與證人即原告之配偶黃婕臻所證述內容相佐（見本院卷第124至132頁），惟依原告提出之黃婕臻業績明細表(見本院卷第33頁)、扣繳憑單(見本院卷第35頁)，上開款項給付對象為黃捷臻，並非原告，且亦非如原告105年間績效獎金匯款方式係直接匯款予原告。是上開款項究為薪資之預付或借款抑或為獎金，證人黃婕臻既未就原告與證人魏淑蓮間之約定情形有親自見聞，其所為證詞自無法為有利原告之認定。

（四）綜上各情，依現有證據，並無法證明兩造就107年及108年

之委任關係有績效獎金之約定，原告既無法舉證證明兩造間自107 年1 月1 日起至108 年12月8 日止之聘任條件有績效獎金之約定，則被告抗辯在107年及108年間原告雖有續任，惟兩造並無績效獎金之約定，應堪採信。

七、被告公司107 年度及108 年度之業績為何？又原告請求被告給付業績獎金6,178,776 元（計算式：107 年度尚積欠202 萬元－100 萬元＝102 萬元＋108 年度5,088,776 元＋105 年度尚未給付7 萬元＝6,178,776 元），有無理由？

（一）按系爭104年合約約定：「第一年以新契約佣金收入五億為基礎，第二年以後，以前一年達到之新契約佣金收入為基礎，增加一億至三億以增加金額1%發放」，而依原告起訴狀附表1，105年成長業績107,178,127計算，增加金額1%發放107萬獎金，被告尚無意見（見本院卷第90頁），是105年應給予原告之績效獎金為107萬元，既為兩造所不爭執，而被告雖自承原告有給付107萬元（見本院勞專調卷第22頁），惟因其中7萬元之給付，證人魏淑蓮證稱為旅遊補助（見本院卷第185頁），且有被告105年1月4日(105)誠總字第002號函、及被告發放105年業務人員競賽旅遊補助姓名、金額明細表各乙份附卷可參（見本院卷第199至203頁），是原告請求被告應給付105年積欠原告之績效獎金7萬元，為有理由，應予准許。

（二）至107年108年因原告未舉證兩造有業績獎金之約定，業已認定如前，且縱使有約定，依原告所提被告公司歷年成長業績圖（見本院勞專調卷第41頁），被告否認其文書形式上之真正，而原告復無法提出其他證明舉證該107、108年度之成長業績為202,050,110元、439,251,751元，自無法認定該二年度確有如原告所述之成長業績。又依系爭104年合約約定「第一年以新契約佣金收入五億為基礎，第二年以後，以前一年達到之新契約佣金收入為基礎，增加一億至三億以增加金額1%發放，增加三億至五億以增加金額1.5%發放，增加五億以上以增加金額2%發放」，由契約文

字「佣金收入五億為基礎」、「第二年以後，以前一年達到之新契約佣金收入為基礎，增加一億至三億以增加金額1%發放」可知，契約刻意規範較前一年的收入高一億以上，而有意排除增加零至一億給予獎金，足見契約要求相較於前一年，每年都應增加新契約佣金，每年都要較前一年進步，且需要一億以上，倘僅僅進步零至一億，不給予獎金，即應為刻意避免人為於前一年表現很差，藉此擴大隔年差距，以領取高額度獎金，故第二年後新契約佣金收入未達前一年者，其後不予發放獎金。而本件106年業績成長0元，不予發放獎金，其後107年也不應發放獎金；否則反藉106年表現差勁，縱107年業績普通，但因為兩年間差距擴大，也得領取高額度獎金，不符合每年都應增加新契約佣金，每年都要較前一年進步之契約本旨。是本件縱使107年、108年度兩造有系爭104年合約獎金約定內容，然亦不符獎金給付之條件，是原告請求107、108年之績效獎金各為102萬元及5,088,776元，依上說明，尚乏所據，不應准許。

八、原告請求被告補提繳勞退差額305,909 元至原告勞工保險局勞工退休金專戶，有無理由？

（一）按「依公司法委任之經理人及依民法第五百五十三條委任有為商號管理事務及為其簽名之權利之經理人，均不屬勞動基準法所稱之勞工，亦不適用勞動基準法。」行政院勞工委員會86年1月9日臺86勞動1字第001032號函釋、行政院勞工委員會（83）台勞動三字第14826號函及行政院勞工委員會（82）台勞動一字第52173號函解釋所揭。次按參諸勞基法第1條及第56條規定勞工退休準備金應由雇主按月提撥，專戶存儲，以保障勞工權益之意旨，自不得由原告以兼具雇主資方身分之總經理兼副董事長名義於所提撥之勞工退休準備金中領取退休金，否則將造成資方假借兼任經理人身分之名義以蠶食鯨吞為真正勞工所提撥之勞工退休準備金，將無法真正確保勞動基準法保護真正勞工

之立法精神，是勞委會之釋示尚難認有違司法院解釋意旨及中央法規標準法以及適用法律有割裂之情事（最高行政法院87年度判字第909號行政判決參照）。

（二）本件兩造系爭期間既為委任關係，業已認定如前，原告即非勞工而不適用勞基法。準此，原告既為具有資方身分之總經理，並不具勞工身分，則被告即不需為原告提撥勞工退休準備金。從而，原告依勞退條例第14條規定，請求被告補提繳勞退差額305,909 元至原告勞工保險局勞工退休金，依上說明，尚無理由，不應准許。

九、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於110年5月27日送達被告（見本院勞專調卷第81頁），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即110年5月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

十、從而，原告依兩造間之勞動契約，請求被告應給付原告7萬元及自110年5月28日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

十一、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

十二、本件事證已臻明確，兩造其他攻擊、防禦方法，及提出未援用之證據，經斟酌後認不影響判決基礎，無逐一論述必要，併此敘明。

十三、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

以上正本係照原本作成。

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　　112　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　周子鈺