

臺灣新北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第18號

原告 戴奇玉

訴訟代理人 劉煌基律師

複代理人 鄭雅芳律師

被告 朝昶鋼模有限公司

法定代理人 戴銘英

訴訟代理人 劉志忠律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於中華民國112年4月19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、原告主張：

(一)伊自民國89年5月10日起任職於被告公司，從事模具銷售業務。訴外人朝昶科技股份有限公司（下稱朝昶科技公司）、朝昶塑膠有限公司（下稱朝昶塑膠公司）、蓓朵思有限公司及被告公司組成朝昶集團，實際負責人均為被告法定代理人戴銘英。戴銘英於92年間向伊表示朝昶科技公司將來會上市或上櫃，私下請求伊擔任朝昶集團經理人，口頭允諾給付伊每月薪資新臺幣（下同）30萬元。伊雖同意擔任朝昶集團經理人，然並未同意擔任被告之經理人，亦未與被告簽署任何書面委任契約。伊於107年8月31日自被告公司離職，同時申請退休，原告簽署相關文件時，始知被告於103年11月14日未經伊之同意向經濟部商業司登記伊為經理人。伊出生日期為40年9月27日，申請退休時年約67歲餘，符合勞動基準法第53條第1款及第3款所定「工作15年以上年滿55歲」、「工作10年以上滿60歲」之自請退休條件。又被告適用勞動基準法時，對於伊退休金之計算方式，係擇用舊制，依勞動基準

01 法第53條、第55條規定計算，計算伊退休金之工作年資計為
02 18.5年，退休金基數為33.5個（15年×2基數+3.5年×1基數
03 =33.5基數），復伊於107年8月退休時一個月平均工資為20
04 萬元，是伊應得請求之退休金為670萬元（20萬×33.5基數＝
05 670萬元）。

06 (二)爰依勞動基準法第55條規定，聲明求為判決：1.被告應給付
07 原告670萬元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止
08 按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准予宣告假執
09 行。

10 二、被告則以：

11 (一)原告於89年5月10日任職於伊公司時即擔任總經理一職，伊
12 經營之業務為模具及塑膠射出製品銷售，原告負責執行上開
13 銷售業務，具有決定之權限，公司之業務、營運及其上、下
14 班時間、外出與否，均由原告自行裁量決定，且原告每個月
15 領取之酬勞高達20萬元，非一般勞工可比擬，兩造並於92年
16 間簽署委任契約(下稱系爭委任契約)，原告並於99年間擔任
17 伊公司股東，並於99年9月15日辦理變更登記。嗣於103年12
18 月8日將原告登記為經理人，原告亦有出具股東同意書，且
19 依原告提出之終止經理人委任契約書亦載明：「甲方（即
20 伊）原委任乙方（即原告）從事經理人工作…」，可證原告
21 係擔任伊公司之經理人，兩造間為委任關係，非僱傭關係。
22 伊因原告於擔任經理人期間有為訴外人模懋實業股份有限公司
23 從事與伊公司業務競爭行為，故有對原告提起刑事背信告
24 訴，雖上開案件為不起訴處分，惟原告於上開案件中自陳為
25 伊之經理人，外出均無須請假、報備等情，足證原告非勞
26 工。原告縱抗辯其所領取之綜合所得稅類別為「薪資」，伊
27 有為其投保勞工保險，故兩造間有僱傭關係等語，惟依臺灣
28 高等法院92年度勞上字第55號判決、最高法院93年度台上字
29 第2098號裁定，勞工保險為強制保險，且投保對象非以受雇
30 勞工為限，原告不得以有投保勞工保險為由，主張兩造間有
31 僱傭關係。另伊已函覆新北市政府103年7月15日函文伊並無

01 舊制年資之勞工，經該局以103年12月17日函覆伊「無適用
02 勞動基準退休金制度之勞工，申請免設勞工退休金專戶一
03 案，經符合規定，同意免設。」，故原告以新北市政府勞工
04 局103年7月15日認定兩造間有僱傭關係，並無理由。又原告
05 離職後，因同時具有伊公司股東身分，故向伊提出股份處理
06 及退休金之爭執，協商內容中就原告要求之退休金，伊公司
07 提出給付120萬元退職金之條件，惟兩造間未達成協議，原
08 告以協商過程中所提出之條件認定兩造間之關係，並無理
09 由。原告所提之部門聯絡單所載係原告與戴銘英就付款條件
10 溝通做成之結論，如原告並無參與決定之權限，應由戴銘英
11 以指示或命令方式要求原告聽命行之，而非由二人進行溝
12 通討論，故原告主張並不可採。且原告提出出差申請單載明
13 日期、地點、洽談對象，並於出差後提出出差旅費報告表，
14 由法定代理人簽名，以備稅捐機關查核，乃當今企業遵循之
15 法定規範，原告以此主張僱傭關係，並不合理。原告係為伊
16 公司之經理人，兩造間既為委任關係，非僱傭關係，原告向
17 伊請求退休金，並無理由。

18 (二)原告擔任股東期間，歷次伊辦理公司變更事項登記時，原告
19 簽名、蓋章被證7等文件，比對原告92年9月30日轉讓出資
20 額，及之前歷次原告簽署之公司章程及股東同意書，如有蓋
21 用原告之印文，係使用與系爭委任契約相同之圓形章，而92
22 年5月28日之股東同意書，原告係親自簽名並蓋用同式之圓
23 印章，可證系爭委任契約之原告圓形印文確為原告所使用之
24 印章。原告雖辯稱看完系爭委任契約內容後，因有疑慮，故
25 無簽名蓋章等語，惟原告亦自承契約上之身分證字號及戶籍
26 地址為其親自書寫，而原告經營商業多年，對契約文件有疑
27 義或不同意之時，理當與對方協商修改後方填寫相關資料，
28 豈有可能未待修改內容即先行填載個人資料之理？況系爭委
29 任契約印文確為原告曾使用之印章，益可證原告確有簽定系
30 爭委任契約。再有限公司辦理經理人登記時，需提出股東之
31 同意書，而伊於103年11月辦理登記原告為經理人，原告當

01 時為股東，於股東同意書上親自簽名，另原告嗣於107年8月
02 31日離職提出之「終止經人委任契約書」，內容載明「茲因
03 甲方原委任乙方從事經理人工作……第一條終止經理人委託
04 契約：甲方原委任乙方從事經理人工作，委任期間至107年8
05 月31日止，……該委任契約書將同時終止。」，可見原告於
06 離職時亦明知其為伊公司經理人，兩造為委任關係等語，資
07 為抗辯。併為答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁
08 回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、兩造不爭執之事實（堪信為真）：原告自89年5月10日起至1
10 07年8月31日任職於被告公司，從事模具銷售業務，每月薪
11 資為20萬元（自92年間起，每月薪資為30萬元）；被告於103
12 年12月8日將原告登記為被告公司經理人；原告對於被告公
13 司業務有部分裁量空間，上下班無須打卡，外出無庸請假報
14 備，其履行總經理業務時為不得代理，原告曾簽立終止經理
15 人委任契約書，被告有為原告投保勞工保險。此有新北市政
16 府108年2月26日之勞資爭議調解紀錄、112年3月8日言詞辯
17 論筆錄、民事答辯(一)狀、民事辯論意旨狀、民事補充陳述
18 狀、民事答辯(三)狀、民事辯論意旨二狀、民事起訴狀附卷可
19 稽（見本院卷第14、19-20、69-71、169、197、254、300、
20 302、305、331頁）。

21 四、茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

22 (一)兩造間究係僱傭關係或委任關係？

23 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
24 他方服勞務，他方給付報酬之契約；本法用詞，定義如下：
25 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，民法
26 第482條、勞動基準法第2條第6款分別定有明文。次按員工
27 與公司間究係勞動契約（即僱傭契約）或委任契約，應依雙方
28 實質上權利義務內容、從屬性等之有無予以判斷，而非以職
29 稱、職位為區別，亦非以有無為員工投保勞工保險、提繳勞
30 工退休金為唯一標準。是勞動契約與以提供勞務為手段之委
31 任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格

上、經濟上及組織上從屬性之有無；提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台上字第1510號、106年度台上字第2907號、110年度台上字第572號判決意旨參照）。又所謂人格從屬性，可自是否接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務觀察；經濟從屬性，可從是否為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務觀察；組織從屬性，則以是否納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業觀察。再按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條規定僱主亦得準用勞保條例之規定，參加勞工保險，又全民健康保險目的亦在讓保險對象（包括被保險人及其眷屬）於保險有效期間發生疾病、傷害、生育事故時，由保險人依法給與保險給付之強制性社會保險，被上訴人依法有強制參加全民健康保險之義務，另勞工退休金條例第7條第2項第1、3款規定，實際從事勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提繳及請領退休金，可見投保勞工保險、全民健康保險、提繳退休金均不以勞基法規範之勞工為限，無從據此而認系爭勞務契約性質為僱傭契約，兩造間有僱傭契約關係存在（臺灣高等法院109年度勞上字第198號判決意旨參照）。又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。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證責任，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號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間有僱傭關係存在，此為被告所否認，原告就主張僱傭關係存在，應負舉證之責，如前所述，且是否有僱傭關係本院應自雙方實質上權利義務內容、從屬性等之有無予以判斷。

01 2.查原告確有與被告公司簽立系爭委任契約及終止經理人委任
02 契約書等情，有終止經理人委任契約書、系爭委任契約附卷
03 可稽（見本院卷第25-27、75-77頁）。原告雖主張其未於系
04 爭委任契約簽署姓名或蓋印，其印文應為被告自行刻印後蓋
05 於系爭委任契約上，且上開契約並未有簽約日期，亦未蓋有
06 騎縫章，伊未曾簽立系爭委任契約等語，惟查，簽約日期及
07 騎縫章並非契約成立之必要要件，系爭委任契約不因不具有
08 簽約日期及騎縫章之原因而不成立；再就系爭委任契約上之
09 原告圓形印文「戴奇玉(篆刻方式)」觀之（見本院卷第77
10 頁），原告並不否認其曾簽署被證7被告公司章程、被告公
11 司股東同意書等文件，及上列文件上之原告圓形印文「戴奇
12 玉(篆刻方式)」為真正，且經本院就上開文件上之圓形印文
13 「戴奇玉(篆刻方式)」以肉眼比對辨識結果，亦認皆與系爭
14 委任契約上之圓形印文「戴奇玉(篆刻方式)」相符（見本院
15 卷第127、129、131、137-141、222頁），原告亦同此認定
16 （見本院卷第170-171頁之民事辯論意旨狀）；又原告曾簽
17 立終止經理人委任契約書等情，已如前述，其上記載「第一
18 條終止經理人委託契約：甲方(即被告)原委任乙方(即原告)
19 從事經理人工作，委任期間至107年8月31日止，因乙方已於
20 日前提出退休離職計畫，並自107年9月1日起生效，該委任
21 契約書將同時終止。」（見本院卷第25頁）。此外，原告就
22 其上列有關其印文應為被告自行刻印後蓋於系爭委任契約上
23 之主張，復未能提出其他積極之證據供本院審酌，自無可
24 採。綜上足見，兩造間應係經理人之委任關係，非屬勞動基
25 準法所規範之勞雇關係(即僱傭關係)甚明。

26 3.原告雖主張伊僅為被告管理階層之一，從屬於被告，伊係為
27 被告而非為自己之營業利益從事該業務，在經濟上及組織完
28 全從屬於被告公司，又被告公司係貿易公司，伊主要業務係
29 負責銷售產品，對於產品之銷售價格、付款條件均無自主決
30 定權，而須經被告之法定代理人戴銘英同意，若伊為公司利
31 益須至國外參展，連續幾日無法進公司，亦須填寫出差申請

單及出差請款單（例如機票請款等），而在上述出差申請單及請款單上亦會註記請假事宜。再者，伊之請款單據，尚須經過集團管理部經理審核同意，並送交財務部審核批准後，請款款項才會核撥，顯見原告確實受被告之人事監督、管理，在人格上亦從屬於被告，而不具獨立性等語，並提出被告公司部門單位聯絡單為證（見本院卷第213-214頁）。惟查，原告對於被告公司業務有部分裁量空間，上下班無須打卡，外出無庸請假報備，其履行總經理業務時為不得代理等情，亦已如前述，顯與一般受僱勞工上下班、出缺勤狀況計薪而受有被告公司指揮監督之情形（見本院卷第317-323頁之請假卡）有別，且依上列被告公司部門單位聯絡單所示，其上載有發文單位主管為原告，覆核者為被告公司之法定代理人戴銘英；就業務而言，依被告公司之組織，位於原告之上之董事長為統轄公司之決策者，並無直接管轄之業務部門，實係由原告統轄，僅仍須向董事長呈報而已，顯然原告被授與相當之權限足以就被告公司之經營管理事項作決策，與一般受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地之情況，迥然有別，自不因有需經董事長指示而全然否定被告對原告經理人職務之委任關係。另被告雖未踐行公司法第29條規定委任原告為經理人，惟判斷兩造間究為委任或僱傭關係，係應視原告就所授權限範圍內是否有自行裁量權限而定，至被告委任原告擔任總經理之職位程序是否符合公司法規定，僅為被告選任原告擔任經理人之意思形成過程有無瑕疵、利害關係人得否爭執契約效力之問題而已，對於兩造間之委任契約之存在不生影響，原告自不得以委任程序不符公司法規定等情，即主張兩造間為僱傭關係或其屬勞動基準法上所稱之勞工。又原告為被告公司之股東，被告公司之出資額為1,000萬元，原告出資高達400萬元等情，亦有被告公司之99年9月15日及103年12月8日公司變更登記表附卷可稽（見本院卷第79-83頁），且原告自89年5月10日起至107年8月31日任職於被告公司，從事模具銷售業務，每月薪

01 資為20萬元(自92年間起，每月薪資為30萬元)等情，亦如前
02 述，足見原告係為自己之事業而工作，非從屬於被告公司而
03 勞動，其與被告公司間並無經濟上之從屬性。是原告此部分
04 之主張，即屬無據，洵不可採。

05 4.依勞工保險條例第8條第1項第3款規定，實際從事勞動之雇
06 主，亦得參加勞工保險，足見得參加勞工保險者，非必為勞
07 基法所稱之勞工。且勞工保險乃係國家實施社會保險、社會
08 安全等公共政策之一環，係國家與從事勞動者間之公法關
09 係，而勞動契約為雇主與勞工間之私法關係，二者屬性顯不
10 相同，自不能逕以是否為原告投保勞工保險，即遽認兩造間
11 為僱傭關係。又按實際從事勞動之雇主、受委任工作者，及
12 經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法之勞工得自願依
13 本條例規定提繳及請領退休金，勞工退休金條例第7條第2項
14 第1、3、4款亦有明文，是以雇主依勞退條例提繳退休金之
15 對象，原不以勞動基準法上之勞工為限，則原告執此主張兩
16 造間為僱傭關係，亦難憑採。至被告固申報原告之所得為
17 「薪資」，惟原告除為被告出資額400萬元之股東（見本院
18 卷第79-83頁被告公司之99年9月15日及103年12月8日公司變
19 更登記表）外，亦為被告提供勞務而領有對價性之給付即每
20 月薪資20萬元(自92年間起，每月薪資為30萬元)，則依前揭
21 說明，是否有僱傭關係本院應自雙方實質上權利義務內容、
22 從屬性等之有無予以判斷，並非以職稱、職位為區別，亦非
23 以有無為員工投保勞工保險、提繳勞工退休金為唯一標準，
24 故原告執此主張其與被告間為僱傭關係，亦無從使本院形成
25 有利原告之心證。

26 5.基上，兩造間係經理人之委任關係，非屬勞動基準法所規範
27 之勞雇關係(即僱傭關係)。

28 (二)原告依勞動基準法第55條規定，請求被告給付退休金，是否
29 有據？

30 1.按事業單位之經理人依公司法所委任者，與事業單位之間為
31 委任關係，其受任經營事業，擁有較大自主權，與一般受僱

01 用勞工不同，故依公司法所委任負責經營事業之經理人等，
02 非屬勞動基準法上之勞工，為行政院勞工委員會（下稱勞委會）83年5月17日□台勞動一字第34692號函釋在案。又查事業
03 單位依勞動基準法所提撥之勞工退休準備金，係用以支付
04 勞工之退休金，委任經理人雖曾具勞工身分，惟退休時已非
05 勞工，故其退休金不得自勞工退休準備金中支應，應由事業
06 單位另行籌措，亦經勞委會83年10月17日□台勞動三字第88
07 356號函釋明確。是依公司法委任之經理人，因不具勞工身
08 分，自不得依勞基法規定領取勞退金，否則將造成資方假借
09 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
10 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
11 法精神（最高行政法院87年度判字第909號判決意旨參
12 照）。再公司法委任之總經理、副總經理、董事等經理人，
13 非屬勞動基準法上受雇用之勞工，故其退休金不得自依法所
14 提撥之勞工退休準備金專戶支應，可由事業單位以當年度費
15 用列支，另，事業單位可以所得稅法第33條第1項之規定，
16 擇一提列職工退休金準備或提撥職工退休基金。至於經理人
17 之退休條件與依據，可依公司自定之退休辦法或由經理人與
18 公司自行約定之，亦經勞委會85年4月16日□台勞動台勞動
19 三字第112680號函釋在案。
20

21 2.查本件原告並非勞動基準法第2條第1款所規定「勞工：指受
22 雇主僱用從事工作獲致工資者」，自非屬勞動基準法上之勞
23 工，原告與被告公司間係經理人之委任關係，非屬勞動基準
24 法所規範之勞雇關係（即僱傭關係），則依上開說明，原告之
25 退休條件與依據，應依被告公司自定之退休辦法或由原告與
26 被告公司自行約定之，不得依勞動基準法第55條規定，請求
27 被告給付退休金。是原告依勞動基準法第55條規定，請求被
28 告給付退休金，核屬無據。

29 五、從而，原告依勞動基準法第55條規定，請求被告給付如訴之
30 聲明所示，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假
31 執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本
02 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此
03 指明。

04 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

05 中 華 民 國 112 年 6 月 15 日
06 勞動法庭 法 官 楊千儀

07 正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
09 明上訴理由（須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；如於本
10 判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴
11 理由書（須按他造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一
12 併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上
13 訴。

14 中 華 民 國 112 年 6 月 19 日
15 書記官 劉雅文