

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第297號

原告 陳木火

訴訟代理人 陳依辰

洪明儒律師

被告 協和塑膠廠股份有限公司

法定代理人 陳炳元

訴訟代理人 盧永盛律師

複代理人 黃瑞霖律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國115年4月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣(下同)396萬8,029元，及自民國112年7月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷一第13頁)；嗣變更聲明為：(一)被告應給付原告331萬3,582元，及自113年12月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳68萬3,683元至原告設於勞動部勞保局之勞工退休金專戶(下稱勞退專戶)(見本院卷二第156頁)。核屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

01 (一)原告自63年2月22日起至112年6月5日止受僱於被告，曾擔任
02 作業員、司機採購等職位，自82年起至112年6月5日則擔任
03 廠長，工作內容為生產線工作分配、生產事務管理。原告每
04 日上班時間為上午8時至下午5時(中間休息1小時)，並依規
05 定打卡上下班，每年特別休假(下稱特休)30日。原告於97年
06 9月30日依被告要求申請舊制勞工保險退保，但實際並未辦
07 理退休及結清舊制年資，原告所領舊制勞工退休金(下稱舊
08 制退休金)197萬5,500元，嗣後應被告要求於97年10月27日
09 全數匯回公司，顯見原告並無退休之意。被告未給付舊制退
10 休金，兩造亦無結清舊制退休金年資，惟被告以前開方式，
11 實質上結清勞工退休準備金專戶，並為原告向勞工保險局
12 (下稱勞保局)辦理請領老年給付，原告因此於97年10月17日
13 受領老年給付200萬1,307元，須按期繳納保費，然此與被告
14 應提撥之勞工退休金有所不同，況且原告已有退休形式，自
15 符合申請老年給付之要件。從而，原告自97年10月7日至112
16 年6月5日受僱於被告期間未曾中斷，且應適用新制勞工退休
17 金，惟原告因請領老年給付，不得投保勞工保險，僅能投保
18 職業災害保險(下稱職保)，而被告自97年10月7日為原告投
19 保老年職保，亦見兩造僱傭關係繼續存在。又原告離職前月
20 平均工資為7萬1,001元，原告得選擇63年2月22日至97年10
21 月7日期間適用舊制退休金，其基數為45，原告得領舊制退
22 休金數額為319萬5,045元(計算式：71,001元×45=3,195,0
23 45元)；97年10月7日以後係適用新制勞工退休金，惟被告
24 未足額為原告提撥勞工退休金，被告於97年10月至112年5月
25 間應提撥69萬8,952元至原告勞退專戶，扣除被告已提撥之1
26 萬5,268元，尚應補提繳68萬3,683元。

27 (二)此外，於108年12月至111年11月該段期間，被告計算原告加
28 班費之基礎有誤，僅以本薪計之，而未將「伙食津貼」、
29 「津貼」、「送電津貼」等納入計算，惟「伙食津貼」、
30 「津貼」、「送電津貼」均具有勞務對價性，而屬工資無
31 疑。被告未將前開津貼納入加班費之計算，致短少給付原告

01 加班費共10萬6,189元(明細詳如附表2-1)。另原告109年尚
02 有6日特休未休畢，依該年度平均日薪2,058元計算，則被告
03 尚應給付原告特休未休工資共1萬2,348元(計算式：2,058
04 元×6日=12,348元)。

05 (三)基上，原告雖為被告董事，但仍須打卡上下班，請假亦須向
06 董事長報告，生產線欲生產之產品類別由董事長決定，原告
07 無薪資、人事或採購之決定權，每月領取固定薪資，無庸負
08 擔公司經營風險，兩造具人格上、經濟上、組織上從屬性，
09 兩造間為僱傭關係。爰依兩造間之勞動契約、勞動基準法
10 (下稱勞基法)第24條、第38條、第55條、勞工退休金條例
11 (下稱勞退條例)第14條第1項、第31條規定提起本件訴訟
12 等語。聲明：如變更後聲明所示，並陳明願供擔保，請准宣
13 告假執行。

14 二、被告則以：

15 (一)被告於54年8月17日核准設立，原告為出資股東，目前持股
16 為10%，係被告公司最大股東，且原告自62年10月1日起擔任
17 被告股東及監察人或董事，僅於81年10月23日至84年10月22
18 日期間未擔任董事或監察人，原告擔任執行業務董事期間，
19 公司所有帳款均須由原告簽核後始能出入帳，工作內容不受
20 被告法定代理人之指揮監督，故不具人格上從屬性；原告之
21 薪資並非因提供勞務時間而有不同、不受被告考核，係為公
22 司及自己事業而勞動，所領取之薪資係董監報酬，不具經濟
23 上從屬性；原告擔任廠長期間對於其工作內容之人事、管理
24 具有裁量權，不具組織上從屬性。原告係被告董事或監察
25 人，兩造法律關係係委任契約，而非僱傭關係，無從適用勞
26 基法等相關法規，自不得請求舊制退休金、加班費、特休未
27 休工資及提繳新制退休金至其勞退專戶。

28 (二)縱認兩造間為僱傭關係，原告亦僅得請求97年10月至104年2
29 月間之新制勞工退休金提撥，扣除被告已提撥數額，原告僅
30 能請求被告補提繳17萬3,720元至其勞退專戶。因原告自104
31 年3月起係以雇主身分自提新制勞工退休金，則原告自認兩

01 造非僱傭關係，原告不得請求104年2月以後之新制勞工退休
02 金提撥。又原告已於97年9月26日退休，並領取舊制退休金1
03 97萬5,500元，原告遲至112年8月2日請求被告給付舊制退休
04 金，已罹於勞基法第58條第1項規定之5年時效；原告雖於97
05 年10月27日將所領舊制退休金全數退回被告，然此為原告之
06 贈與行為。再者，原告主張其於97年9月26日辦理退休時，
07 並無退休之意，卻仍領取舊制勞保之老年給付，顯有矛盾，
08 恐有詐領之虞。另外，原告加班費申請，係自行申報加班時
09 間及費用，無須事前報備或事後經被告同意，被告認為無庸
10 以全薪計算其加班費；原告主張之「津貼」、「送電津
11 貼」，係被告因原告有廠長頭銜，並共同經營公司而額外給
12 予之福利，屬恩惠性給予，不具勞務對價關係；「伙食津
13 貼」則是有到公司始有給付，依打卡紀錄作為發給標準，亦
14 屬恩惠性給予。「津貼」、「送電津貼」、「伙食津貼」均
15 不得列入工資計算加班費等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告
16 之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

17 三、兩造不爭執之事項(見本院卷一第499至501頁)

18 (一)原告自63年2月22日起任職於被告，並曾任作業員、司機、
19 採購等職位，約自82、83年間擔任廠長迄至112年6月5日。

20 (二)於97年9月30日，原告申請勞工保險退保。

21 (三)原告於97年10月8日領得197萬5,500元，並於97年10月27日
22 將197萬5,500元全數匯回被告公司。

23 (四)原告每日上班時間為上午8時至下午5時。上班會打卡。被告
24 每年除了例假日、國定假日外，有另外給原告特休30日。

25 (五)被告各股東間之親友關係如下圖所示：
26

原股東	原股份 占比	移轉對象 (股份占比)	與原股東之關係
陳成	15%	陳炳元(7.5%)、 陳永豐(7.5%)	陳炳元(父子)、 陳永豐(父子)
黃春杭	15%	黃金喲(7.5%)、 黃金記(7.5%)	黃金喲(父子)、 黃金記(父子)

01

同學 關係	林作雄	15%	蕭素如(3%)、 林志盈(3%)	蕭素如(夫妻)、 林志盈(父子)
	王松竹	15%	王建苙(9%)、 張卉芸(3%)、 王宇宏(9%)、 秦良智(3%)	王建苙(父子)、 張卉芸(翁媳)、 王宇宏(父子)、 秦良智(翁婿)
陳金傳		10%	陳明元(4%)、 陳明宗(4%)、 陳珮萱(2%)	陳明元(父子)、 陳明宗(父子)、 陳珮萱(父女)

02 (六)原告自84年11月18日擔任被告公司董事以來，持股比例均為
03 10%。除81年10月23日至84年10月22日外，均擔任被告公司
04 董事或監察人。

05 (七)被證10，三信商業銀行之100年7月18日之存摺類存款取款憑
06 條，及三信商業銀行支票(票號：HA0000000)，均有李聰
07 明、陳木火用印。

08 四、得心證之理由

09 本件兩造爭執之點，應在於：(一)兩造間是否為僱傭關係？(二)
10 倘兩造間為僱傭關係，原告退休前平均工資為若干？舊制年
11 資為幾年？原告請求被告給付舊制退休金319萬5,045元，有
12 無理由？(三)原告於97年10月至112年5月每月工資總額為若
13 干？原告請求被告補提繳新制退休金68萬3,683元至其勞退
14 專戶，有無理由？(四)附表2-1所示各統計年度、月份原告之
15 工資為若干？原告請求被告給付加班費差額共10萬6,189
16 元，有無理由？(五)原告請求被告給付109年特休未休工資共1
17 萬2,348元，有無理由？茲分述如下：

18 (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
19 他方服勞務，他方給付報酬之契約；而稱委任者，謂當事人
20 約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法
21 第482條、第528條分別定有明文。次按所謂委任係指委任受
22 任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處

01 理，故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，
02 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
03 方法，以完成委任之目的。而所謂僱傭則係受僱人為僱用人
04 服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞
05 務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。兩
06 者之內容及當事人間之權利義務均不相同（最高法院83年度
07 台上字第1018號判決意旨參照）。是僱傭契約與委任契約，
08 固均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞務之自
09 體，為契約之目的；而委任則以處理事務為契約之目的，其
10 給付勞務僅為一種手段。受任人之處理委任事務，雖亦須依
11 委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權，此觀民法第53
12 5、536條規定即明。至於公司之員工與公司間係屬僱傭關係
13 或委任關係，則應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年
14 度台上字第1795號判決意旨參照）。是本件兩造間是否為僱
15 傭關係，依上開說明，自應就其契約之實質關係為判斷。

16 (二)原告自63年2月22日起任職於被告，並曾任作業員、司機、
17 採購等職位，約自82、83年間擔任廠長迄至112年6月5日；
18 原告自84年11月18日擔任被告公司董事以來，持股比例均為
19 10%，除81年10月23日至84年10月22日外，均擔任被告公司
20 董事或監察人等事實，兩造均不爭執(見不爭執事項(一)(六))，
21 首堪認定。

22 (三)經查，證人黃柏仁(即被告員工)於審理時證稱：我自107年8
23 月1日起受僱於被告迄今，負責銷售業務及送貨，原告則擔
24 任廠長職務，所有廠務都是原告負責。原告、訴外人王宇宏
25 (即業務經理)、陳明元(即副廠長)及陳炳元(即董事長)均為
26 被告股東，也都在被告公司上班。公司廠務相關事項大部分
27 決定權全都在原告，都是原告說了算，應該也沒有什麼人可
28 以監督原告。原告可以決定要生產什麼產品，但當某單一產
29 品缺貨或量少了，我們會建議原告先生產。除了產品的生產
30 順序外，沒有人可以指示原告要做什麼工作或分派他做事。
31 另就我所瞭解，於原告做完事情後，沒有人可以要求原告改

01 進等語(見本院卷一第321至327頁)。依上開證詞，可見原告
02 擔任廠長職務，所有廠務皆由原告負責，公司廠務相關事項
03 大部分決定權均在原告，且除就產品缺貨情形得由員工建議
04 生產順序外，無人得指示原告應從事何種工作、如何執行工
05 作內容，亦無人得監督、考核或要求原告改進工作方式。是
06 堪認原告於執行職務過程中，具有高度自主決策權，得自行
07 決定生產事項及廠務運作方式，其工作內容、工作方法及執
08 行過程均不受被告之指揮監督。

09 (四)又證人熊雅慧(即被告員工)於審理時證稱：我自87年起任職
10 於被告，負責倉庫管理。原告、訴外人李聰明、王宇宏、陳
11 明元、陳炳元均為被告公司股東，也均在公司上班。原告擔
12 任廠長，有權利可以決定要生產什麼產品，但如果突然有一
13 筆大訂單，董事長會跟原告討論、協商要先製作大訂單的產
14 品，有時候司機也會跟原告說要優先生產。原告在公司應該
15 沒有人可以對其工作指揮監督，頂多是董事長跟原告討論、
16 協商。我跟公司在同一個辦公室上班，我有看過公司傳票，
17 公司傳票要經原告蓋章。此外，原告除了負責場內事務外，
18 還要看帳，且不論廠內或公司公文之簽核流程，都要經過原
19 告、董事長2人。廠內要排休要經原告過目，廠外部分如公
20 司年度行事曆、特定休假的時間，都要經原告、董事長2人
21 蓋章等語(見本院卷一第328至333頁)。顯見公司內部並無人
22 得對原告為工作上之指揮監督，頂多僅有董事長與原告間之
23 討論協商，益徵原告執行職務時具有高度自主權，不受被告
24 指揮監督。此外，原告除負責廠務相關事務外，尚參與公司
25 帳務審核，公司傳票亦須經原告蓋章；公司年度行事曆、特
26 定休假安排或公司公文簽核流程，均須經原告與董事長共同
27 核准。是原告不僅負責生產管理，更實際參與公司人事、行
28 政及財務等重要事項之決策與審核，其權限已涉及公司整體
29 經營管理層面，與一般僅依雇主指示提供勞務之勞工顯不相
30 同。

31 (五)再依訴外人吳俊和(即被告董事，曾擔任被告董事長)於本院

01 112年度勞訴字第282號返還退休金事件(下稱另案)審理時證
02 稱：公司每個股東都有自己負責的業務，李聰明負責業務，
03 原告一開始也是負責業務，後來才管工廠。原告、李聰明在
04 公司地位等同老闆，都是他們管我們，我們不可能管他們。
05 我擔任被告公司董事長時欲開立支票，要先經原告、李聰明
06 蓋章後，我再蓋章交給會計等語(見本院卷一第379至381
07 頁)。可知吳俊和縱擔任被告公司董事、董事長除無法對原
08 告為指揮監督外，反受原告管理，顯見原告於被告公司內部
09 並非受管理監督之一般員工，而係居於經營管理階層之地
10 位。此外，吳俊和擔任董事長期間，公司所開立之支票尚須
11 經李聰明及原告先行蓋章後，再由其完成用印程序，足見原
12 告對公司資金流向及財務支出具有實質審核及控制權限。衡
13 情，倘原告僅係受僱勞工，殊無可能於公司支票及重要財務
14 文件核決流程中居於與董事長並列之地位，更無從對公司資
15 金支出具有影響力。再者，吳俊和既明確表示無人能夠管理
16 或指揮原告，足見原告於公司組織內居於管理決策階層，與
17 勞動契約下受雇主指揮監督之勞工迥然有別。

18 (六)此外，被告三信商業銀行之100年7月18日之存摺類存款取款
19 憑條，及三信商業銀行支票(票號：HA0000000)，均有原告
20 用印乙節，兩造皆不爭執(見不爭執事項(七))，亦堪認定。復
21 觀被告轉帳傳票、現金支出傳票及驗收單(見本院卷一第229
22 至234頁、第236頁、第239至242頁)，可見前開傳票經被告
23 董事長陳炳元於「核准」欄位用印，且原告亦於「覆核」欄
24 位用印；前揭驗收單經董事長陳炳元、原告用印。顯見原告
25 不僅負責工廠生產管理事務，還對公司財務具有相當程度之
26 財務監督及控制權限，顯非單純提供勞務之勞工，而係實際
27 參與公司經營管理及內部決策之人。

28 (七)原告雖主張：原告任職期間每日工作時間為上午8時至下午5
29 時，須打卡上下班，被告每年除了例假日、國定假日外，有
30 另外給原告特休30日，堪認原告工作時間受被告管制約束，
31 兩造間具有人格上從屬性等語。然查，吳俊和於另案審理時

01 證稱：我起初擔任被告公司董事長時還沒有設打卡鐘，後來
02 設置打卡鐘後我上班也要打卡等語(見本院卷一第384、385
03 頁)。依吳俊和於另案證述內容，可見被告公司董事長亦須
04 打卡上班，堪認被告之打卡制度係公司內部統一管理措施，
05 適用對象並不限於勞工，甚至公司董事長亦須遵守，自無從
06 因原告須打卡上班，逕認其就勞務提供受被告指揮監督；又
07 原告每年雖有特休30日，然衡諸前揭所述原告實際任職情
08 節，原告對於公司產品生產、行政及財務事項均具有相當決
09 策及審核權限，且無人得就其工作內容為具體指揮監督，是
10 原告每年有30日特休之事實，僅足以證明兩造曾就休假事項
11 有所約定，無從認該休假性質即屬勞基法所規定之特別休
12 假。從而，原告須出勤打卡且有每年有特休30日可利用之事
13 實，尚無從推論兩造間具有從屬性而屬僱傭關係。

14 (八)原告復主張：原告攷勤表上除記載特休假、旅遊假等，於10
15 9年11月2日至6日亦記載病假，且因原告請病假5日，原告該
16 5日薪資即以半薪計算，足見兩造間為僱傭關係等語，並提
17 出原告攷勤表、薪資單為證(見本院卷一第67至134頁)。經
18 查，比對原告109年11月之攷勤表及109年10、11月薪資單
19 (見本院卷一第81、117頁)，可見原告109年10月本薪數額為
20 4萬7,000元，若以每月30日計算則每日數額為1,567元(計算
21 式： $47,000 \text{元} \div 30 \text{日} = 1,567 \text{元}$ ，元以下四捨五入)；又原告於
22 109年11月因病假缺勤5日，而當月本薪為4萬3,083元，較10
23 9年10月減少3,917元，而該差額約相當於2.5日薪資(計算
24 式： $3,917 \text{元} \div 1,567 \text{元} \doteq 2.5 \text{日}$)，固可見被告於給付原告本
25 薪時，因原告請病假而為相應扣減。然再觀原告109年9月、
26 110年8月攷勤表(見本院卷一第115至116頁、第123至124
27 頁)，可見原告分別於109年9月24至25日、110年8月18至20
28 日因「旅遊假」缺勤，復比對原告109年9月、110年8月薪資
29 單(見本院卷一第81、82頁)之本薪均為4萬7,000元，亦可知
30 原告雖於109年9月、110年8月請「旅遊假」但均未遭扣本
31 薪。是以，原告雖於109年11月請病假5日而遭扣減給付本薪

01 數額，然其於109年9月及110年8月請「旅遊假」時，卻未遭
02 扣減本薪，足見被告對於原告未出勤情形之處理方式並非一
03 致，則被告是否基於雇主地位而管理原告出勤，尚屬有疑。
04 又卷內復無相關請假辦法、工作規則或雙方約定可供審酌，
05 自無從以此據認被告實質管理原告出勤，而認兩造間為僱傭
06 關係。

07 (九)又原告雖提出台中鑿井工程行估價單(見本院卷一第373
08 頁)，欲主張原告受被告指揮監督一事。觀該估價單固可見
09 被告董事長陳炳元用印並批示「8/19上午8時施工 會請廠長
10 執行」等文字，然憑上開文字記載，尚無從認定原告受被告
11 指揮監督。況原告不受被告指揮監督之事實，業經前開證人
12 證述明確，是原告此部分主張，尚非可採。

13 (十)原告固主張：不論被告營運好壞，原告每月均領取固定本
14 薪，且原告薪資結構調整由被告片面調整，原告具經濟上從
15 屬性等語，業提出原告薪資單為憑(見本院卷一第67至85
16 頁)。惟兩造間為委任關係，業已詳述如前，縱原告按月領
17 取固定金額之給付，亦僅屬當事人間約定，並非勞動契約之
18 專屬特徵，是原告前開主張，亦屬無據。

19 (十一)基上，綜觀原告於被告公司之地位，其除具有股東身分外，
20 並長期掌理工廠營運、人事管理、休假核准、財務覆核及經
21 營決策事項，對公司經營具有相當程度之決定權，且未見有
22 受他人指揮監督之情形。是原告與被告間欠缺勞動契約所應
23 具備之從屬性，難認兩造間為僱傭關係，故而被告抗辯兩造
24 間為委任關係，應屬可採。

25 五、綜上所述，被告抗辯兩造間屬於委任關係，尚屬可信，原告
26 主張兩造間為僱傭關係，則非可採。從而，原告依兩造間勞
27 動契約、勞基法第24條、第38條、第55條、勞退條例第14條
28 第1項、第31條規定，請求：(一)被告應給付原告331萬3,582
29 元，及自113年12月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之
30 利息。(二)被告應提繳68萬3,683元至原告勞退專戶，為無理
31 由，應予駁回。

01 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
02 回。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
04 不生影響，爰不逐一論駁，附此敘明

05 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日

07 勞動法庭 審判長法官 張清洲

08 法官 許仁純

09 法官 陳宥愷

10 以上正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
12 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 6 月 12 日

14 書記官 邱芮俞