

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第149號

原告 李正裕

訴訟代理人 何宗翰律師

被告 巨業交通股份有限公司

法定代理人 楊豐文即漢程汽車客運股份有限公司之指定代表人

訴訟代理人 吳育誠

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年6月4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

壹、程序事項：

按訴狀送達後，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。原告起訴時原請求被告給付新臺幣（下同）4,686,440元（見本院卷第11頁）。迭經變更，嗣於民國113年7月26日具狀變更聲明為請求被告給付2,250,000元及自110年3月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一第352頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告自69年起受僱於被告，擔任車站之站務員，69年10月16日起服兵役留職停薪，服完兵役即復職為稽查員，並於73年7月21日起依當時董事長即原告父親李子駿之命兼任董事，惟被告遲至75年5月6日始替原告加保勞保。原告於81年11月

01 6日起升任為協理，仍從事稽查員兼李子駿司機之工作，87
02 年8月間被告設置之加油站開業，雖有經理人站長，原告遭
03 派至加油站工作並仍兼任李子駿司機之工作，82年後始未再
04 擔任司機。108年6月27日被告改選董監事，原告未擔任董
05 事，被告於108年6月28日起片面將原告職務更改為顧問，並
06 調降薪資為每月50,000元，後於109年9月14日起對原告片面
07 為停職處分。原告於兼任董事及協理期間，除每月固定領取
08 稽查員薪資外，並未另外領取董事報酬，被告亦未結算原告
09 工作年資、未結清舊制退休金及另簽立委任契約。復被告長
10 期替原告投保勞保，則兩造間應為僱傭關係而非委任關係。
11 被告於105年間製作「105年度符合退休條件、經理、協理舊
12 制退休金足額提撥估算表」（下稱系爭估算表），並詢問原
13 告是否願意退休並領取系爭估算表所載之4,633,185元，惟
14 原告並未於105年間辦理退休，故縱認兩造間為委任關係，
15 依系爭估算表足認被告亦同意給付原告舊制退休金。原告於
16 110年2月5日退休，工作超過34年，基數為45，被告自105年
17 5月1日起迄原告退休之110年2月5日止勞保投保薪資均為45,
18 800元，惟原告於109年9月14日起停職前之薪資均為50,000
19 元，應給付退休金2,250,000元（計算式：50,000*45=2,25
20 0,000）。原告於110年2月5日退休後，被告應於30日內即同
21 年3月6日給付原告退休金，並自同年月7日起負遲延責任。
22 為此，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定提起本件訴
23 訟。並聲明：(一)被告應給付原告2,250,000元及自110年3月7
24 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，
25 請准宣告假執行。

26 二、被告抗辯：

27 被告創辦人為李子駿，即原告之父，被告原屬李氏家族企
28 業，原告自始至終均為委任之經理人，且原告迄今仍持有被
29 告之股份，雖被告於75年5月6日替原告加保勞保，惟兩造間
30 非僱傭關係，不適用勞基法。原告自73年7月21日起至81年1
31 1月5日為董事、81年11月6日至102年6月7日為董事兼協理、

01 102年6月8日至105年6月12日為監察人、105年6月13日至108
02 年6月25日為董事、108年6月26日至110年2月5日為顧問。原
03 告於108年6月26日至110年2月5日擔任被告顧問期間僅為掛
04 名，未實際提供任何勞務，惟被告仍每月支付50,000元，此
05 屬委任報酬，並非薪資。系爭估算表為原告指示被告人資職
06 員依勞基法試算舊制退休金供原告參考，不具拘束力。另原
07 告酒駕經本院107年度交易字第1703號刑事判決，處有期徒刑
08 7個月，因入監執行而於109年9月14日停職。並聲明：(一)
09 原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔
10 保，請准宣告免為假執行。

11 三、兩造協議簡化爭點，不爭之事實如下（見本院卷一第422至4
12 23頁、卷二第12至13頁）：

13 (一)原告自73年7月21日起至81年11月5日止為董事、81年11月6
14 日起至102年6月7日止為董事兼協理、102年6月8日起至105
15 年6月12日止為監察人、105年6月13日起至108年6月25日止
16 為董事、108年6月26日起至110年2月5日止為顧問。其中於1
17 09年9月14日起停職。

18 (二)被告從未幫原告轉換新制提撥新制退休金。

19 (三)原告於110年2月5日退休，自105年5月1日起迄原告退休之日
20 止勞保投保薪資均為45,800元。

21 (四)如認兩造間為僱傭契約，應給付退休金，年資起點為75年5
22 月6日起，如計算到110年2月5日止，基數為45。

23 (五)如適用勞基法，原告退休前月薪為50,000元，平均工資為4
24 9,027元【計算式： $50000 \times 13/30 + 50000 + 50000 + 50000 + 50000$
25 $+ 50000 + 50000 \times 18/31 \div 300,699$ 、 $300,699/184 \times 30 \div 49,02$
26 7 】。

27 四、本院之判斷：

28 (一)當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事
29 訴訟法第277條前段定有明文；又主張法律關係存在之當事
30 人，僅須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之
31 責任；而民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉

01 證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真
02 實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有
03 疵累，亦應駁回原告之請求。

04 (二)原告主張兩造間為僱傭關係；被告抗辯兩造間為委任關係。
05 何者可採？

06 1.勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之
07 關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。
08 此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之
09 勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業
10 組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)
11 親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並
12 不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而
13 勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並
14 與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院111年度台
15 上字第1054號民事判決）。

16 2.依兩造不爭執之事實，原告於81年11月6日起至102年6月7日
17 止為董事兼協理，而原告主張最末較似僱傭關係之工作，係
18 原告於87年起至被告經營之巨業加油站工作，職稱為協理，
19 然至97年6月加油站即結束營業，不再於巨業加油站工作
20 （見本院卷二第85至86頁），是97年6月之後，原告實質上
21 只有董事職務，協理僅是兼稱，無實際工作。而之後原告之
22 工作均是監察人、董事，另108年6月26日起至110年2月5日
23 止，也是無實質工作內容之顧問。

24 3.原告主張兩造間有僱傭關係，係以勞保職保投保資料為據
25 （見本院卷二第92頁、本院卷一第329頁）、兩造間的薪資
26 爭議和解書（見本院卷一第105頁）、及證人湯文金之證述
27 （見本院卷二第31至38頁）為據（見本院卷二第125、126、
28 92頁）。然：

29 (1)投保資料與上揭說明中人格上從屬性、親自履行，不得使用
30 代理人、經濟上從屬性、組織上從屬性無必然關係，實無從
31 為證。

01 (2)原告另提出與被告間的薪資爭議和解書，惟此和解書重點在
02 薪資爭執之數額，雖於和解書上有「受僱」字樣，但此實非
03 爭執重點，和解也無所謂爭點效，亦未列明於不爭之事項，
04 自無從以此認被告有何自認原告為被告受僱人之情事。

05 (3)證人湯文金到庭證稱：伊今年71歲，伊剛進入被告公司時約
06 30幾歲，是擔任駕駛員工作，後來有去加油站工作，因而認
07 識原告。原告有在被告處從事加油站之工作，職稱是協理，
08 工作內容是聯絡蓋加油站、聯絡加油機公司的人設站、有報
09 修時負責叫人來維修、確定油存量決定叫油等，也有幫總經理
10 即原告父親開車，原告直接對原告父親負責（見本院卷二
11 第31至38頁），證人湯文金上開證述，核與上揭原告於87年
12 起至被告經營之巨業加油站工作，職稱為協理，工作至97年
13 6月加油站結束營業等情節大致相符，應堪採信。然此時原
14 告之工作即是協理，屬專業經理人，且直接對總經理即原告
15 父親負責，是否是僱傭關係，誠屬有疑。另一般而言協理已
16 屬公司管理階層，通常不會再要求去當司機，是原告幫其父
17 親開車是否是因為父子關係，基於將來接班之考慮，亦非不
18 可能。

19 4.依原告上揭舉證，可能有人格上、經濟上、組織上從屬性之
20 工作，實屬97年6月之前於加油站之事，然原告當時已是協
21 理，亦僅向最高決策者負責，難認係僱傭關係，至更早之站
22 務員、稽查員工作，則已無證據，無從採認。97年6月之
23 後，原告的工作不是監察人就是董事，再不然也是無實質工
24 作內容之顧問，查無何人格上、經濟上、組織上從屬性，均
25 與僱傭關係無關。基此，原告主張兩造間為僱傭關，尚難採
26 認。

27 5.另查，原告於102年6月8日起至105年6月12日止經選任為監
28 察人、105年6月13日起至108年6月25日止經選任為董事，而
29 公司登記上登記為監察人、董事均有願任同意書，事實上原
30 告也有就任，是兩造間之委任關係可應確經兩造合意。原告
31 任公司監察人、董事期間，可獨立裁量應屬常態，參以原告

01 自73年起即為公司之董事，持有公司股票，原告102年至108
02 年間對被告之持股比均在1.64%至3.46%至左右【計算式：36
03 4/10000*100%=3.46%、164/10000*100%=1.64%，數據見本院
04 卷一第223至242頁】，實非小股東，是依卷內跡證，兩造間
05 確實較似委任關係，難認係僱傭關係。

06 (三)原告主張即便委任關係為被告亦同意比照勞基法給付原告退
07 休金等語，經查：

08 1.關於委任關係之退休金應以雙方議定為準。

09 2.被告似於105年間有發給原告舊制退休金足額提撥估算表

10 (見本院卷一第49頁)，惟此僅是被告就原告退休金之試
11 算，或可認屬被告之要約，惟原告於被告通知送達後，並未
12 承諾，應認已失其拘束力，原告自無從依此請求被告給付退
13 休金。

14 五、綜上所述，原告主張兩造間有僱傭關係，請求被告給付退休
15 金2,250,000元本息為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁
16 回，其假執行之聲請失其依據，應併予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
18 不生影響，爰不逐一論述。

19 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
20 判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 7 月 9 日
22 勞動法庭 法官 王詩銘

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。