臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞簡上字第2號

上　訴　人　塑根企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳進鎰

000000000000000000

訴訟代理人　茆臺雲律師

張佩珍律師

岳世晟律師

被上訴人　　吳文彬

訴訟代理人　趙文淵律師

上列當事人間請求給付薪資差額等事件，上訴人對於民國111年5月16日本院臺南簡易庭109年度南勞簡字第45號第一審簡易判決提起上訴，本院於111年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。（原判決主文第1項應更正為「上訴人應提繳勞工退休金差額新台幣19萬3863元，至上訴人於台灣銀行設立之勞工退休準備金專戶」）

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國92年1月27日起任職於上訴人，到職時起薪為新台幣（下同）6萬元，至104年左右，薪調至每月薪資8萬元，並於上訴人之射出部門擔任主管職，從事提供原料、生產、包裝、出貨等關於產品製作之全部管理及指揮調度工作，並管理倉庫，同時兼任上訴人之董事。伊既自92年起即任職於上訴人，上訴人自應依法為伊提撥退休金，詎料，上訴人迄至108年9月22日始依勞動基準法（下稱勞基法）為伊提繳退休金；嗣後，上訴人亦未以書面徵詢伊，而未經伊之同意，於109年4月1日將伊之退休金制度計算方式改為適用勞工退休金「新制」（下稱勞退新制），顯屬違法，伊之退休金提繳仍應依勞工退休金「舊制」（下稱勞退

舊制）辦理，因上訴人並未足額為伊提繳退休金，依勞基法第56條第1項規定，請求上訴人補提繳退休金差額19萬3863元至上訴人退休金專戶。原審為被上訴人勝訴判決，並無不合。為此聲明：駁回上訴（原判決主文第1項應更正為上訴人應提繳勞工退休金差額19萬3863元，至上訴人於台灣銀行設立之勞工退休準備金專戶）。

二、上訴人則抗辯：被上訴人自92年起即擔任伊公司董事，實際負責伊公司經營、決策管理職務，並以資方身分指揮管理營運及員工，兩造間非屬勞基法之勞動契約，自無勞基法之適用。又因伊公司為家族企業，董事、監察人及股東均由家族成員擔任，且因伊公司法定代理人不諳法律，故乃比照勞基法為被上訴人投保勞工保險並計算特別休假等，惟兩造間仍屬委任關係。嗣於108年9月22日起，被上訴人之身分始轉換為勞工，故伊自斯時起依勞退新制為被上訴人提繳退休金，自無違法，亦無短少提繳退休金之情事。原審判決伊敗訴，尚有未洽。上訴聲明：1.原判決廢棄。2.被上訴人於第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠被上訴人自92年1月27日起至上訴人到職，曾擔任廠長、射出部門擔任主管，從事提供原料、生產、包裝、出貨等關於產品製作之全部管理及指揮調度工作，並管理倉庫。並於曾76年6月8日至108年9月21日擔任上訴人之「董事」。

（上訴人主張：被上訴人於董事卸任前是擔任廠長，董事卸任後始擔任射出部門主管；被上訴人主張：伊一開始就擔任廠長兼射出部門主管，之後於109年2月27日被公告解除廠長職務，只擔任射出部門主管，補字卷12頁）

㈡上訴人於92年起，有為被上訴人投保勞工保險。

㈢被上訴人之109年度員工請假卡（補字卷11頁正反面），其上記載被上訴人到職日為2003年、特休92小時、年度新增特休184小時。

㈣依上訴人109年2月27日人事異動公告所載之組織架構，被上

訴人任職於上訴人射出部，其上有總經理、經理等主管（補字卷12頁）。

㈤依被上訴人95年9月14日至109年6月10日之帳戶歷史交易明細表，自97年10月6日起，上訴人匯款至被上訴人帳戶之摘要記載為「薪資」（補字卷23-25頁），上訴人每月均有匯款至被上訴人帳戶；被上訴人107、108年綜合所得稅各類所得清單，扣繳單位為上訴人部分，類別註記為「薪資」（勞簡卷275頁）。

㈥上訴人108年1月18日、107年5月25日之勞資會議紀錄（勞簡卷79-88頁），其上記載「資方代表：吳文彬」。

㈦如法院認定「兩造間自92年1月27日起至109年8月3日為僱傭關係且應適用勞退舊制」，則上訴人尚應為被上訴人補提繳之退休金差額為19萬3863元（計算式：19萬6615元－2752元）（勞簡卷163、331頁、簡上卷154頁）。

四、得心證之理由：

㈠兩造間於92年1月27日至108年9月21日應為僱傭關係。

1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的，惟勞動契約係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係且可能無償者不同。兼任公司董事之員工與公司間關係究為委任關係或勞動關係或係委任與勞動之混合契約關係，非可一概而論，仍應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務及其受領報酬與勞務提供間之關連綜合判斷。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；又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。故是否屬勞基法上之勞工，並非以其在公司之職稱為據，仍應視其是否係基於人格、經濟及組織上之從屬性，而為公司提供勞務並因而受領

報酬以為判斷，如具有上開之從屬性，即使僅部分從屬性，亦應從寬認定其與公司間即屬勞動契約之僱傭關係。

2.兩造對於渠等間於92年1月27日至108年9月21日究為委任或僱傭乙節，既有爭執，依舉證責任分配之法則，兩造自應對於有利於己之事實負舉證責任，而兩造分別就有利於己之事實提出證據，茲分述如下：

⑴被上訴人主張伊自92年1月27日起即受雇於上訴人，為上訴人之員工，上訴人並於92年起為伊投保勞工保險，有被上訴人之勞工保險投保資料表為證（補字卷10頁）。觀諸該勞工保險投保資料表，被上訴人自92年1月27日起，即以上訴人為投保單位參加勞工保險（補字卷10頁背面黃色螢光筆所示）。雖上訴人自承未從被上訴人薪資扣除投保金額，係基於被上訴人與上訴人法定代理人配偶吳淑華有親屬關係而為其投保云云（勞簡卷310頁），然依上訴人上開說詞可知，被上訴人投保費用均是由上訴人支出，而非從被上訴人薪資中扣除。衡以，自92年起至108年間，長達16年，若兩造非屬僱傭關係，何以上訴人願意以雇主身分長年支出費用為被上訴人投保勞工保險，此顯然非單純可以用被上訴人與上訴人法定代理人配偶有親屬關係而為其投保可以解釋。故此，被上訴人主張上訴人係因兩造為僱傭關係始為其參加勞工保險乙節，尚非無憑。至上訴人另主張被上訴人勞保紀錄曾於108年9月21日加註「變身代提」異動部分，經本院向勞動部勞工保險局查詢結果為上訴人於92年1月27日申報被上訴人參加參加勞工保險及就業保險，嗣經查明被上訴人為該單位董事，任期至108年9月21日止，依公司法規定其屬負責人身分，不得參加就業保險，故核定自被上訴人加保之日即92年1月27日起更正其為不適用就業保險，僅參加勞工保險，並自108年9月22日起恢復其參加就業保險，上開異動係更正其就業保險資料，其仍有參加勞工保險（簡上卷151頁），可證上訴人主張被上訴人於108年9月21日以前之勞保身分已經勞

保局嗣後核定註銷而不存在云云，尚有誤會，不足採信。

⑵次查，被上訴人提出109年度員工請假卡及108年12月至109年4月之薪資明細表（補字卷11頁正反面），其上就被上訴人到職日記載為2003年（即92年）、尚有特休92小時、年度新增特休184小時。雖被上訴人未提出108年前之特休或請假卡紀錄，然依勞基法第38條第1項規定，核算被上訴人特休年資及天數，以請假卡上所載之到職日即92年1月27日起算至109年1月26日，被上訴人之年資為17年，特別休假為23日，即與被上訴人上開員工請假卡之記載相符，足認被上訴人主張有所依據。

⑶再者，被上訴人任職上訴人射出部，其上仍有總經理及經理兩位主管，此有架構圖1紙為證（補字卷12頁）；再依被上訴人提出之照片（勞簡卷187-233頁），足見被上訴人確實須於上訴人廠房內操作機台，提供關於產品製程之勞務；復佐以被上訴人提出之LINE對話截圖，上訴人發話指示被上訴人如：「吳先生：下午一點淑雅先進辦公室進帳（6/13-6/14）及對帳，對完帳再過去包裝」、「吳先生請至中山路找西九洲3793及3789這兩個模具，要請弘和新試」、「吳先生：洗盆42型請重上至600機台，陳先生要重新參與試模。」、「吳先生：西九洲廠商約9：30到，請將原料及模具（含替換模仁）備妥，謝謝！」、「吳先生：斯丹達方先生這禮拜的某一天會來找你，問有關此次生產的vs55有裝模具的事情」等語（勞簡卷239、241、245、259、263頁橘色螢光筆所示），足徵被上訴人雖任射出部門之主管，其尚須遵從上訴人法定代理人陳進鎰就生產原料、工作內容等之指揮、監督，而非任由被上訴人自由決定。可見上訴人對於被上訴人提供勞務內容仍有具體指示命令權限。上訴人固辯稱依前開LINE對話紀錄，被上訴人亦有為指揮及指示下屬之行為，顯立於雇主之地位云云，惟依前開上訴人組織架構圖，被上訴人擔任上訴人射出部主管，就射出部門之原料、生產進度，本即

對其射出部其他下屬具管理之職權，惟其原則仍受總經理、經理之管理，且亦須向總經理報告。是被上訴人任職期間，所提供勞務內容，仍須隨時受指揮監督，有其人格上從屬性。

⑷再依被上訴人所提出自95年9月14日起至109年6月10日之帳戶歷史交易明細表及107-108年綜合所得稅各類所得清單（補字卷23-35頁背面橘色螢光筆所示；勞簡卷275-276頁）可知，自97年10月6日起，上訴人匯款至被上訴人之帳戶部分，其摘要即記載為「薪資」（補字卷23頁背面橘色螢光筆所示），且每月上訴人均固定匯款至被上訴人之帳戶；另107-108年綜合所得稅各類所得清單，亦就扣繳單位為上訴人部分之所得，類別註記為「薪資」，上訴人雖辯稱該部分給付實際應為「委任報酬」，僅因不諳法律誤以「薪資」名義記載匯入云云（勞簡卷312頁）；然依上訴人公司章程第16條之規定：「全體董事及監察人之報酬由股東會議定之，不論營業盈虧得依同業通常水準支給之。」，可知上訴人公司董事之委任報酬給付，須經股東會議決議，然上訴人並未提出有任何董監事報酬決議之股東會紀錄（勞簡卷312頁），是上訴人關於就此等部分抗辯，既未盡舉證責任，其主張「不諳法律誤以薪資方式記載匯款」云云亦難採信。

⑸上訴人固辯稱被上訴人曾以資方代表參加上訴人勞資會議，並提出上訴人108年1月18日及107年5月25日之勞資會議紀錄為證（勞簡卷79-88頁）。其上雖記載「資方代表：吳文彬」，然被上訴人名義上登記為上訴人董事，同時擔任射出部主管，該兩種職務既係針對不同事務而分別成立之法律關係，自非不得並存，況以被上訴人所提上開證據可知，被上訴人任職上訴人期間，工作比重以於射出部提供勞務居多，自難僅憑上開勞資會議紀錄列被上訴人為「資方代表」，即認兩造間屬委任關係。況前所揭說明，基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，

均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立僱傭關係。被上訴人自92年起雖登記為上訴人公司董事，然其本身對於並無決策、決定之權限，上訴人給予被上訴人薪資，係因被上訴人於射出部提供勞務，而其勞務提出仍受到上訴人內部之指揮、監督，顯見具人格、組織及經濟上之從屬性。從而，被上訴人主張兩造自92年起即為僱傭關係乙情，堪信為真實。

㈡按勞工退休金條例（按該條例93年6月30日公布，94年7月1日施行）施行前，雇主須依勞基法第56條之規定，依每一勞工每月薪資總額百分之2至百分之15範圍內，按月提撥勞退準備金至專戶存儲，此為勞退舊制之法源依據。又勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，於同條例施行後仍服務於向同一事業單位者，得選擇繼續適用勞基法之退休金規定；又雇主應自本條例公布後至施行前1日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞基法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自同條例施行之日起繼續適用勞基法之退休金規定（勞工退休金條例第8條、第9條參照）。經查，兩造自92年1月27日起即成立僱傭關係，業如前述，上訴人未經被上訴人同意即於109年4月1日擅自將被上訴人之退休金制度改為適用勞退新制，於法自有不合，故上訴人所為之擅自變更，不生將被上訴人適用之勞退制度變更為勞退新制之效力，被上訴人仍應適用勞退「舊制」。又兩造均不爭執「若兩造間自92年1月27日起至109年8月3日為僱傭關係且應適用勞退舊制，則上訴人尚應為被上訴人補提繳之退休金差額為19萬3863元」（上述不爭執事項㈦），且上訴人之勞工退休金專戶係設立於台灣銀行存儲，是被上訴人請求上訴人應提繳前述退休金差額19萬3863元至上訴人在臺灣銀行開設之退休準備金專戶（原判決主文第1項應予更正部分），即有理由。末者，訴訟全部或一部之裁判，以他訴訟之法律關係是否成立為據者，法院得在他訴訟終結前以裁定停止訴訟程序，為民事訴訟法第182條第1項所明定，故

是否裁定停止訴訟程序，法院本有自由裁量之權。上訴人主張兩造於另案訴訟（台灣高等法院台南分院110年度勞上字第29號確認僱傭關係存在等事件，現上訴最高法院審理中，簡上卷77頁以下）相關，為此聲請停止本件訴訟程序（簡上卷139頁），惟查另案訴訟主要爭執上訴人於109年8月3日解僱被上訴人是否合法及被上訴人請求給付薪資、提撥退休準備金等情，雖就本件被上訴人訴請上訴人提撥92年1月27日至109年8月3日退休準備金不足額部分之認定有關連性（應適用舊制或新制），然並無「以他訴訟之法律關係是否成立為據者」之要件，本院仍可本於調查證據結果自為認定，故認尚無無停止本件訴訟程序之必要，附此敘明。

五、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約，請求上訴人應提繳勞工退休金差額19萬3863元，至上訴人於台灣銀行設立之勞工退休準備金專戶，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並為准免假執行之宣告，經核並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　日

勞動法庭 審判長法　官　張玉萱

法　官　伍逸康

法　官　蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　黃稜鈞