

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第104號

原告 黃進在

被告 金華成金屬工程有限公司

法定代理人 黃進成

訴訟代理人 黃苙荳律師

上列當事人間請求給付退休金事件，於民國114年2月6日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣182萬元，及自民國113年7月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決得假執行；但被告如以新臺幣182萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國82年4月9日起任職於被告，於111年10月24日離職，工作超過29年，依勞動基準法（下稱勞基法）第53條規定，已符合請領退休金之資格。原告於94年7月1日起選擇適用新制退休金，計算自82年4月9日起至94年6月30日止，共12年2月22日，合計為25個基數，原告離職時之月薪為新臺幣（下同）72,800元，原告自得請求被告給付舊制退休金182萬元（計算式：72,800元×25＝182萬元）。

（二）被告為通過ISO認證之公司，運作有一定之制度，原告雖擔任協理之管理職，但仍與其他同事共同分工，原告上面有總經理，負責被告所有事務的簽呈、決行，總經理兼董事長都是訴外人黃進成，且是唯一董事，總經理下面是協

理，協理下面是業務經理、業務副理，再下面就是各部門的員工及部門主管。原告須受總經理指揮監督，並不具獨立決策、指揮或人事權限，諸多事務最終仍需總經理決定。工務副理要求原告去跟總經理反應業務沒有工作、員工都在休息了，基於原告是工務副理的主管，原告當然要去跟總經理反應意見，並不是要去撼動總經理的決定。年終獎金報表是會計部門產出的，依照被告制度層級往上簽，會簽到原告，由訴外人即副理黃春花先簽，因為黃春花是會計部門主管，再簽到原告，再簽到總經理，最後決行者還是總經理，報表上手寫的部分都是總經理黃進成改的，原告沒有權限改年終獎金報表。縱使原告為被告之股東，但僅為原告之投資，不能因此身分而排除原告為被告員工之身分關係，原告既與被告間具有從屬關係，則屬僱傭關係，應適用勞基法規定。原告前於113年6月14日以存證信函請求被告給付舊制退休金182萬元，惟被告置之不理，為此依勞基法第53條、第55條第1項、第2項規定，提起本件訴訟等語。

（三）聲明：

1、被告應給付原告182萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2、原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告係被告之股東及經營者，持有被告40%股份，自94年6月22日起至111年10月13日止，擔任被告之經理人，依公司法第8條第2項規定，亦為被告之負責人。原告自81年加入被告起至110年止均毋庸打卡，與被告其他員工截然不同，可自行任意進出被告處所，且有提供被告之估價單予廠商之實質權限，亦有複審被告內部工作審查表之權限，不受被告之指揮監督。自被告應收帳款明細表，可知原告有獨立之裁量權及決策權，另被告新進人員審核表經營主管欄位係由原告審核蓋章，原告對於被告人事有管理權

01 限，亦有獨立之決策權。更甚原告於擔任被告經理人期
02 間，對外與廠商進行簽約，主導整個接案與簽約過程，並
03 徵原告對於被告之業務，有獨立決策、洽商、談判之權
04 限，並運用指揮性、計畫性、創作性，影響自己處理之事
05 務，具有獨立裁量權限。再者原告於被告109年度盈餘分
06 配明細及105至108年度盈餘尚未分配部分，於複審欄位核
07 章，並在執行結果紀錄欄位批註，就盈餘分配案可以表示
08 個人意見參與議決，乃經營決策核心，對於被告決策具有
09 實質影響力，在在顯示原告需承擔被告盈虧。

10 (二) 被告為家族公司，實際運作結果並不全然依據形式階層來
11 處理，被告早就已經沒有在施行ISO制度了，被告實際決
12 策仍然操控在諸多股東手上，及全體共識討論，尤其是原
13 告與黃進成，原告跟黃進成對於被告要不要接案一直在
14 吵，被告接案是公司運行的核心事項，原告可以透過其強
15 勢去反對，大家股東也拿原告沒輒，這絕對不是一個勞工
16 可以做到的，更何況哪一個勞工會去在意老闆接不接什麼
17 案子，不需要去管員工的家庭問題，原告任職期間都是以
18 經營者角度思維去看待事件。原告在94年間登記為經理人
19 就是因應勞基法新制，當時是會計師直接說原告不是勞
20 工，是經理人，新制的6%退休金也是有幫原告提撥，但
21 原告實際上不是勞工，所以沒有舊制需要提撥的問題，為
22 了要符合實際狀況，避免日後產生原告是否為勞工的爭
23 議，所以建議原告應該名實相符登記為經理人，來確保經
24 營者角色，原告對此也欣然同意，因為原告也認為其為被
25 告的經營者，原告擔任經理人多年，也深知被告未為其提
26 撥舊制的退休金，但均未曾爭議，且以經營者角色共同運
27 作被告數十年，不能以老闆角色運作多年反對決策之後，
28 現在又說自己是勞工。

29 (三) 原告係受委任處理事務，得自行裁量決定處理一定事務之
30 方法，以完成委任目的。原告按月固定領取之薪資，實為
31 委任事務之報酬，並非勞基法之工資，且依勞工保險條例

第8條第1項第3款規定，雇主亦得參加勞工保險（下稱勞保），顯見被告為原告投保勞保，與兩造間是否為勞動契約關係，並無必然關聯。依最高法院83年度台上字第72號、97年度台上字第1510號民事判決意旨，兩造間實為委任關係，而無勞基法之適用，原告自不得依勞基法第55條規定請求被告給付退休金。

（四）如認定原告為勞工，被告需支付退休金時，以原告主張平均工資72,800元計算不爭執，惟原告年資仍應按勞保投保紀錄，舊制期間計算到94年6月22日之退保時間為準等語。

（五）聲明：

1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2、如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院114年2月6日言詞辯論筆錄，本院卷第173頁、第174頁）：

（一）原告自82年4月9日起任職於被告，且為被告之股東，於111年10月24日離職，離職前擔任協理之職務，原告在94年6月22日登記為被告之經理人。

（二）如原告為勞工，被告須支付退休金時，原告的平均工資為72,800元。

四、兩造爭執之事項（見本院114年2月6日言詞辯論筆錄，本院卷第174頁）：

（一）兩造間是否有僱傭關係存在？

（二）若有，原告請求被告給付退休金182萬元，有無理由（即原告計算舊制退休金的年資應計算到94年6月22日或是94年6月30日）？

五、本院得心證之理由：

原告主張其自82年4月9日起至111年10月24日止於被告任職，工作超過29年，原告於94年7月1日起選擇適用新制退休金，計算自82年4月9日起至94年6月30日止，共12年2月22日，合計25個基數，原告離職時月薪72,800元，依勞基法第

53條、第55條第1項、第2項規定，得請求被告給付舊制退休金182萬元等情，雖為被告所否認，並以前開情詞抗辯。惟查：

- (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他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。民法第482條、第528條定有明文。次按勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。勞基法第2條第1款、第2款、第6款亦有明文。故勞基法所規定之勞動契約，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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1、人格上從屬性，即勞工在雇主企業組織內，服從雇主權威，勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，並有接受懲戒或制裁之義務。2、親自履行，不得使用代理人。3、經濟上從屬性，即勞工並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，勞工僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險。4、組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。是「勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，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。如仍具從屬性，縱其部分職務具有獨立性，仍應認定屬勞雇關係」(最高法院110年度台上字第25號民事判決意旨參照)。又「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，對

於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而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，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，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等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，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，則屬於委任契約。」（見最高法院97年度台上字第1542號民事判決意旨）。再按「勞基法第2條第6款規定，約定勞雇間之契約為勞動契約。據此而言，凡是具有指揮命令及從屬關係者，均屬之，是亦未以僱傭契約為限。故公司負責人對經理，就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質，且經理實際參與生產業務，即屬於勞動契約之範疇，該經理與公司間，即有勞動基準法之適用；反之，則否。」（最高法院95年度台上字第1492號民事判決意旨參照）。是勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬性程度高低判斷之。公司之員工與公司間究屬勞動、僱傭或委任關係，應依契約之實質關係以為斷，不得以公司員工職務之名稱逕予推認，並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。

（二）經查原告與黃進成均為被告之股東，每人出資各11,600,000元，黃進成登記為被告之董事及代表人，並擔任董事長兼總經理，原告自94年6月22日起至111年10月13日止，登記為被告之經理人，原告離職前擔任被告之協理等情，有被告提出之被告公司章程節錄1件、經濟部商工登記公示資料查詢被告公司基本資料5件為證（見本院調字卷第100頁至第111頁），且為原告所不爭執（見本院113年11月21日言詞辯論筆錄，本院卷第87頁），固堪信被告此部分之

01 抗辯為可採。惟原告擔任之協理職務，究為勞工或受被告
02 委任之經理人即被告所稱公司法第8條第2項規定之負責
03 人，仍應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而
04 提供勞務等具體情事加以判斷，不能單以原告之協理職稱
05 及經理人之登記為據。

06 (三) 又查證人即被告工務經理曾仁川於本院到庭證稱：黃進在
07 (即原告) 在被告公司擔任協理，統整公司業務跟工務、
08 設計、採購，指揮工程的事務，交辦業務、工務、設計、
09 採購單位去做事。比如公司業務單位有去承攬工程，業務
10 單位就會交付黃進在去統籌後續的工務、設計、採購的工
11 作，指導我們的工作。業務承攬工程最後決定是否承攬應
12 該是被告總經理黃進成，應該是黃進在協理會去跟人家談
13 工程，但是工程要不要承攬的決定與否，最後總經理黃進
14 成要蓋章。黃進在自己應該不可以決定，最後一定要總經
15 理蓋章，工程案才會成案。黃進在應該是不可以決定公司
16 的財產如何處理或公司的業務要如何經營，他一個人無法
17 決定，應該是要總經理決定，因為我沒有參與公司的高層
18 的運作，我講的是我的理解，我沒有辦法參與協理以上的
19 經營團隊工作。公司的流程跟承辦都有ISO的制度，因為
20 公司有稽核制度、也有簽核，最上面的決策者是總經理。
21 黃進在指導我們工作應該不是他自己全權判斷，那個都要
22 開會的，公司會組織會議，相關的員工都要開會，總經理
23 會參與，但是不一定每次都會參與，重要的決策，總經理
24 就會參與。總經理沒參與時，應該是我們工作時會有一些
25 會議記錄跟會議結果，結果也是要報告總經理去認可才能
26 執行。應該是說會議都會有結果，但是那個結果都要總經
27 理認可，會議當中如果大家有意見，就會擱置，再請總經
28 理裁示。應該說黃進在接的工作也是被告公司的工作，所
29 以黃進在能夠代表被告公司去外面接工作，但是還是要經
30 過總經理同意，要成案都要經過總經理。黃進在跟總經理
31 之間曾經就是否接案這件事情有意見不合，應該是說有些

01 案場對方的付款條件，總經理有意見，黃進在就要再去跟
02 對方談，談到那個條件要公司覺得滿意才會成案。黃進在
03 在被告公司不需要打卡，我要打卡。我沒有看到黃進在、
04 總經理他們的打卡單，總經理曾經有一段時間，但是沒有
05 很久，因為那段時間很多人上班會遲到，他為了要帶領大
06 家，所以他有親自早上來打卡，時間應該是幾個月，我也
07 沒有看到黃春花、鄭素日、林素瑛的打卡單。我的認知黃
08 進在、總經理、黃春花、鄭素日、林素瑛都是資方，都不
09 用打卡，因為他們都是兄弟姐妹，或是股東的老婆，我不
10 知道法律上怎麼認定，但是我因為這樣認定他們是資方。
11 史前博物館的工程案件是黃進在去洽談的，這個案子當時
12 總經理應該知道，因為史前博物館這麼大的案子一定要總
13 經理同意。我在85年2月26日進被告公司，當時黃進在就
14 在公司。應該說談工程不會一次性就談成，因為對方有的
15 付款條件很嚴苛，總經理會不答應，要負責業務的人再去
16 談，談好了，總經理才會答應等語（見本院113年12月17
17 日言詞辯論筆錄，本院卷第97頁至第104頁），可見原告
18 雖擔任統籌被告公司業務跟工務、設計、採購之協理工
19 作，並為被告在外洽談承攬工程案件，但最後工程案件要
20 不要承攬，仍應由被告之總經理黃進成做最後決定，原告
21 並不能自己決定是否成案或被告公司的財產如何處理或業
22 務如何經營，被告公司係以開會方式決定工程案件之工作
23 內容，不論會議有無結論或總經理是否參與開會，最後決
24 策者都是被告總經理黃進成，原告跟被告總經理黃進成就
25 某些工程案件是否接案雖曾意見不合，但仍要被告總經理
26 黃進成決定才會成案，原告與被告總經理、黃春花、鄭素
27 日、林素瑛雖然不用跟其他員工一樣打卡，但原告仍實際
28 參與被告承攬工程案件後續之工務、設計及採購等業務之
29 勞務工作，原告並無自行裁量決定是否承攬工程案件、成
30 案後續工作內容之方法，仍要經由被告公司內部開會獲得
31 結論及總經理黃進成最後裁示。

01 (四) 再參以被告公司審查表，係由承辦員依序往上向相關部門
02 主管或員工會簽，再由原告以協理身份複審，最後由被告
03 總經理黃進成核示，原告審核書寫意見後，被告總經理黃
04 進成有時批示如原告所擬，但如對原告之意見不同意或質
05 疑時，被告總經理黃進成會另書寫其指示或意見，原告再
06 書寫其回覆意見，雙方意見雖有時不合，最後仍由被告總
07 經理黃進成核示應如何辦理；又依被告新進人員面談記錄
08 表之記載，均有被告進用單位主管之蓋章及簽註意見，僅
09 2次由原告以協理之經營主管身份蓋章，其餘3次均有被告
10 總經理黃進成蓋章或簽名；另被告之年終獎金計算表也是
11 先由黃春花副理蓋章，再送交原告蓋章，最後由被告總經
12 理黃進成以手寫更改原來以電腦列印記載之員工獎金金
13 額，被告總經理黃進成對某些員工領取金額有意見時，更
14 會在旁邊書寫意見，原告再書寫回覆意見或蓋章等情，亦
15 有被告提出之審查表5件、新進人員面談記錄表5張、應徵
16 資料表1張（見本院調字卷第122頁至第128頁、第134頁至
17 第139頁、本院卷第31頁）、年終獎金計算表6件（見本院
18 卷第111頁至第137頁）在卷可稽，可見原告以協理身份審
19 核之業務，最後也是被告總經理黃進成核示決定，原告並
20 無法以自己單獨意見裁量即可決定上開業務之執行，核與
21 證人曾仁川前開證詞相符，益堪認原告擔任被告之協理，
22 雖係被告總經理黃進成之下最高之管理職，但原告仍須聽
23 從被告雇主之總經理黃進成指示，並無自由裁量決定應如
24 何執行被告公司業務之權利。

25 (五) 是綜合證人曾仁川之證詞及上開被告審查表、新進人員面
26 談記錄表、應徵資料表、年終獎金計算表等證據，堪認原
27 告不論對外為被告洽談承攬工程案件業務，抑或對內統籌
28 工程案件成案後之工務、設計、採購等勞務工作、是否進
29 用新進人員、被告員工年終獎金核發金額，原告均無自行
30 裁量決定之權利，仍須經過被告總經理黃進成做最後決
31 定，原告在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主之被

告，必須遵從被告雇主之總經理黃進成決定，兩造間具有從屬性，亦即被告之總經理黃進成對原告協理事務之處理，確實具有使用從屬與指揮命令之性質。又原告擔任被告協理，可按月領取每月固定報酬72,800元，再者被告自82年4月9日起即為原告投保勞保，有原告提出之勞保被保險人投保資料表1件存卷可查（見本院調字卷第17頁），被告並自承自勞退新制開始實施起即按月為原告提撥6%的退休金等語（見本院114年2月6日言詞辯論筆錄，本院卷第171頁），可見原告雖為被告股東之一，但原告僅提供勞務換取工資，被告亦係以勞工身份對待原告，堪認原告係為被告之營業目的而勞動，並受被告指揮監督提供勞務而獲取報酬，兩造間具有經濟上之從屬性。因此兩造間應成立具有從屬性之勞動契約，而非公司與經理人之委任契約，應適用勞基法之規定。

（六）被告雖以前開情詞，抗辯：原告毋庸打卡，且有提供被告之估價單予廠商之實質權限，亦有複審被告內部工作審查表之權限，原告對被告之業務，有獨立之裁量權及決策權，並對被告人事有管理權限，更對外與廠商簽約，主導整個接案與簽約過程，原告就盈餘分配案可以表示個人意見參與議決，顯示原告需承擔被告盈虧。原告可強勢反對被告接案，原告都是以經營者角度思維去看待事件，兩造間實為委任關係。證人曾仁川並非被告經營階層，其資訊均來自原告提供，對於被告內部決策過程均無所知，其證言不能據為有利於原告之認定云云，並請求傳訊黃春花、黃彥翔為證。惟查：

1、證人曾仁川之證詞與被告所提上開被告審查表、新進人員面談記錄表、應徵資料表、年終獎金計算表等證據相符，並無明顯不可採信之處，亦無證據證明證人曾仁川之證詞係受原告影響或提供而為，以證人曾仁川現仍任職被告公司擔任工務經理，與兩造情誼相當，核其所為證詞內容亦無偏袒原告或不可採信之處，自屬可採。被告雖提出證人

01 曾仁川於兩造另案（本院113年度訴字第1799號返還不當
02 得利事件）言詞辯論筆錄證稱：「我在公司做工務，上面
03 交代我做什麼工作，我就做。」、「金華成跟恩發公司的
04 工程都是從協理即原告這邊交付我們辦理的」等語（見本
05 院卷第157頁至第165頁），辯稱證人曾仁川僅從原告處接
06 受片面資訊，並受原告指揮工作，對原告有無參與被告公
07 司經營決策，並無所悉云云。惟證人曾仁川於另案之上開
08 證詞，並無法證明或推論出證人曾仁川於本院所為前開證
09 言是從原告處接受片面資訊而來，則證人曾仁川雖僅係被
10 告之工務經理，非屬於被告之經營階層，但其於本院之證
11 詞，既係因其工務經理職務實際知悉原告工作內容及被告
12 公司業務進行流程所為，自屬證人曾仁川親自見聞之事
13 實，具有可信性之擔保，可據為本院認定兩造是否具有勞
14 動契約關係之證據，被告此部分之抗辯，要無可採。

15 2、次查被告於勞退新舊制轉換時所製作之舊制勞退提撥統計
16 表記載：目前專戶存款餘額615,020元，依員工目前保額
17 計，目標須提撥1,317,900元，尚不足702,880元，並註明
18 原告在94年7月1日變更為委任經理人，故不提撥等語，有
19 被告提出之勞工舊制退休金名冊1件在卷可按（見本院卷
20 第35頁），惟此核屬被告片面記載之名冊，更與被告公司
21 登記資料記載原告於94年6月22日登記為經理人不符，原
22 告並主張經理人的過程是在政府實施勞退新制時會計師建
23 議可以避免提撥的金額的情況下才把我拿去當經理人，避
24 免公司多提繳這些金額等語（見本院114年2月6日言詞辯
25 論筆錄，本院卷第170頁），已否認上開退休金名冊之實
26 質上證明力，自不得據為原告是否屬於被告所聘勞工之認
27 定。況上開勞工舊制退休金名冊亦無被告認為屬於勞工之
28 黃春花、鄭素日（黃進成之配偶），可知上開名冊記載原
29 告變更為委任經理人，故不提撥等語，應係為了避免被告
30 需要多提撥舊制勞工退休金所為之措施，自難據以證明原
31 告為具有獨立裁量權限之經理人。

3、又查原告自82年（被告抗辯係81年，與原告主張不同）任職被告起至110年止，均毋庸打卡，被告出具予業主之8張估價單上除被告承辦員蓋章外，僅有原告蓋協理章在審核欄位，被告應收帳款明細表2張僅有原告蓋章，被告並曾授權原告與訴外人千建工業有限公司（下稱千建公司）簽署屋頂造型沖孔板工程（工地名稱：士林靈量堂大直文康社教中心建築及景觀工程），被告就該工程內部審查之合約審查紀錄表內，被告之各部門相關人員及原告均有簽註意見，被告總經理黃進成亦手寫其意見，更與原告回覆之意見互有往來，原告在其回覆意見中有「請黃總說明公司是不接案子了嗎？還是協理的案子就不同意接？在此未有共識前公司很難再走下去，員工薪水從哪盈收來？」、「請告知結論要不要接，其他不是這會簽要討論的」、「再慢今天早上不定案就不要再說了」等情緒性字眼；被告109年度盈餘分配審查表上僅有被告承辦員、管理部副理黃春花及原告蓋章，其上註明已於111年1月12日送被告總經理等情，有被告提出之估價單5張、應收帳款明細表2張、承攬合約書、授權書、合約審查紀錄表、被告審查表各1件存卷可查（見本院調字卷第112頁至第120頁、第130頁、第132頁、第140頁至第144頁、本院卷第33頁），雖可認被告之估價單及應收帳款明細表僅由原告蓋章即可提出，被告並曾授權原告代表被告與千建公司簽署工程契約，但原告擔任被告協理，有其應負責之職務範圍，則原告依被告公司內部決定之定價提供估價單給業主或在應收帳款明細表及109年度盈餘分配審查表上蓋章或基於被告授權與千建公司簽約，自屬原告之職責，尚難因此即認定原告執行其協理職務有自由裁量及決策權。又原告雖然不須打卡，且經證人曾仁川認為其屬資方之一，但此實屬原告身為被告之股東及被告為家族公司使然，並不影響原告為被告聘僱勞工之事實認定。再者被告是否承接千建公司之上開工程案件，原告與被告總經理黃進成在被告內部合

約審查紀錄表上互相表示意見，原告更為前開情緒性字眼之表示，可知最後是否承接千建公司之上開工程案件，被告總經理黃進成仍有最終決定權，並非原告即可單獨或擅自決定承接上開工程案件。參以被告公司審查表由承辦員依序往上向相關部門主管或員工會簽，再由原告以協理身份複審或簽註意見後，最後都須由被告總經理黃進成核示；被告聘用新進人員有時亦須被告總經理黃進成蓋章或簽名；被告之年終獎金計算表最後也是被告總經理黃進成核示決定，原告並無法自行決定上開業務之執行，原告仍須聽從被告雇主之總經理黃進成指示，並無自由裁量決定應如何執行被告公司業務之權利，有如前述，堪認被告前開所辯：原告不受被告之指揮監督，對於被告之業務，有獨立決策、洽商、談判之權限，並運用指揮性、計畫性、創作性，影響自己處理之事務，具有獨立裁量及決策權，兩造間為委任關係云云，並無可採，是被告所提前開各項書證，均不足為有利於被告抗辯之認定。

4、被告另辯稱永續空間設計（奇美生態休閒景觀整體規劃）案、訴外人永青營造工程股份有限公司南科二期工程、對金亞洲解除保證案、千建公司之上開工程案件，原告均有參與接案決策權，原告就是經營者云云，惟此核屬原告擔任被告協理之職權，上開案件既仍須經被告總經理黃進成之核示，並非原告可單獨或擅自決定，亦無從以原告參與上開案件認定原告為被告之經營者或有獨立之裁量及決策權，被告此部分之抗辯，仍無可採。

5、再查本院依據證人曾仁川之證詞及上開論述之各項證據，已足以認定兩造間為從屬之勞動契約關係，自無再傳訊黃春花及黃彥翔之必要。況黃春花亦為被告之股東，黃彥翔則為被告總經理黃進成之子，原告是否可以請領退休金，與黃春花及黃進成均有利害關係，自難期黃春花、黃彥翔之證詞無偏頗被告之虞。再者被告亦認為黃春花雖為被告之股東及副理，但亦具有被告之勞工身份，因此要求原告

01 同意黃春花亦為被告僱傭之勞工，日後退休時，得依法請
02 求被告給付退休金，亦有本件另一原告林素瑛（即原告之
03 配偶）與被告之和解筆錄1件在卷可憑（見本院第139頁、
04 第140頁），可知被告股東在執行其擔任被告公司之職務
05 時，被告亦認知為勞工，則原告雖因同時具備股東身份，
06 而在公司業務經營時與被告總經理黃進成有意見不合或欲
07 強制主導之行為，亦不影響本院認定被告營業之最終決定
08 權是由被告總經理黃進成掌控之事實。是被告請求傳訊證
09 人黃春花、黃彥翔為證，尚無必要。

10 （七）復按勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工於本條例
11 施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休
12 金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項
13 保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
14 書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保
15 護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以
16 契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休
17 金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第
18 11條第1項、第2項定有明文。次按勞工有下列情形之一，
19 得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25
20 年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。勞工退休金之
21 給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基
22 數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與一個基數，最
23 高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者
24 以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時
25 1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之
26 日起30日內給付。平均工資，指計算事由發生之當日前6
27 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工
28 作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間
29 之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算
30 者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總
31 額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60

計。亦分別為勞基法第53條、第55條第1項第1款、第2項、第3項前段、第2條第4款所明文。而勞基法第53條之立法精神，無非基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。且依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為「延期後付」之工資，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅，是勞工一旦符合法定退休要件，自己取得自請退休並請求給付退休金之權利，即最高法院88年度台上字第68號、92年度台上字第2152號民事判決均同此見解。因此勞工於自請離職時，若已符合勞基法第53條自請退休要件，雖未明確提出退休之意思表示，其退休金請求權自離職事實次月起，於5年內仍可行使，以保障其退休權益（參行政院勞工委員會〈現已改為勞動部〉89年6月8日(89)台勞動三字第0023197號函釋）。再按「月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應為勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之『總日數』，再按每月以30日計算之金額。」（參照最高法院110年度台上字第567號、112年度台上字第822號民事判決意旨）

（八）經查原告自82年4月9日起任職於被告，於111年10月24日離職，原告之前雖擔任協理，並自94年6月22日起登記為被告之經理人，然原告執行職務並無自行裁量決定之權利，原告在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主之被告，兩造間應成立勞動契約及適用勞基法之規定，有如前述，可知原告受僱被告之工作年資超過29年，已符合勞基

法第53條規定退休之條件，而得自請退休並請求被告給付退休金之權利，此不因其離職時係表示自行離職或申請退休而影響，是原告依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被告給付舊制退休金，自屬有據。又原告自94年7月1日起選擇適用新制退休金，被告並自該日起按月為原告提撥6%之退休金至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金帳戶乙節，亦如前述，是原告為勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，且於勞工退休金條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用勞工退休金條例，故其適用勞工退休金條例前之工作年資，除已結清者外，應予保留，則原告舊制之退休年資應自82年4月9日起至94年6月30日止，為12年2月22日，依勞基法第55條第1項第1款規定，工作年資為12.5年，應給與原告25個基數即25個月平均工資之退休金。被告雖辯稱原告舊制工作年資應算至94年6月22日云云，惟此與本院認定原告任職被告期間均屬勞工之事實不同，已無可採。況依被告所辯算至94年6月22日之舊制工作年資，依勞基法第55條第1項第1款規定，與原告主張計算至94年6月30日之舊制工作年資，均為12.5年，是被告此部分抗辯並無可取。再查原告離職前月平均工資為72,800元，為兩造所不爭執，則原告請求被告給付舊制退休金182萬元（72,800元×25＝182萬元），即屬有據，被告抗辯原告不得請求被告給付退休金云云，同無可採。

六、綜上所述，兩造間成立勞動契約關係，原告依勞基法第55條第1項、第3項規定，請求被告給付舊制退休金182萬元，要屬有據。被告抗辯原告係被告之經理人，為公司法第8條第2項規定之負責人，兩造間為委任關係，無勞基法之適用，原告不得請求退休金云云，均無可採。從而原告依上開規定，請求被告給付182萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年7月31日（見本院調字卷第53頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

01 七、本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依
02 勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同
03 條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後
04 得免為假執行，兩造均陳明願供擔保請准或免為假執行之宣
05 告，僅是促使本院職權之發動，不另為准駁之諭知。

06 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
07 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
08 併此敘明。

09 九、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、
10 勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

11 中 華 民 國 114 年 2 月 19 日
12 勞動法庭 法 官 林雯娟

13 上列正本證明與原本無異。

14 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
15 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
16 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴
17 者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 114 年 2 月 19 日
19 書記官 朱烈稽