# 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

109年度南勞簡字第45號

原　　告　吳文彬
訴訟代理人　謝凱傑律師
　　楊聖文律師
　　許哲嘉律師
　　孟士珉律師
　　林炎昇律師
被　　告　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

上列當事人間請求給付薪資差額等事件，經本院於民國111年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應提繳勞工退休金差額新臺幣壹拾玖萬參仟捌佰陸拾參元，至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬參仟捌佰陸拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者，不在此限，此民事訴訟法第255條第1項第2、3、4款分別定有明文。經查，本件原告起訴時，原訴聲明為：(一)被告應給付原告薪資總差額新臺幣(下同)160,000元本息；(二)被告應補提繳原告勞工退休金差額140,045元至原告設於勞工保險局之勞工個人退休

金專戶。嗣於訴訟進行中，因兩造就原訴之聲明第一項成立訴訟上和解，有本院和解筆錄在卷可稽(卷二第365-366頁)，故就此部分訴訟業已終結；另變更訴之聲明第二項如後述(卷二第330-331頁)，核屬擴張應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國92年1月27日起任職於被告，到職時起薪為60,000元，至104年左右，薪調至每月薪資80,000元，並於被告公司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，同時兼任被告公司之董事。原告既自92年即於被告公司任職，被告自應依法為原告提撥退休金，詎料，被告均未為原告提繳退休金，至108年9月22日始依勞動基準法(下稱勞基法)為原告提繳退休金；嗣後，被告亦未以書面徵詢原告，而為經原告之同意，於109年4月1日將原告退休金制度計算方式改為適用勞工退休金新制，顯屬違法，原告之退休金提繳金額仍應以勞退舊制計算之，故被告並未足額為原告提繳退休金。爰依勞動基準法第56條第1項，請求被告補提繳退休金差額193,863元至原告個人退休金專戶。

(二)並聲明：被告應補提繳原告勞工退休金差額193,863元至原告設於勞工保險局之勞工個人退休金專戶。

二、被告則以：原告自92年起即擔任被告公司之董事，實際負責被告公司經營、決策管理職務，並以資方身分指揮管理被告營運及員工，兩造間顯非屬勞動基準法所訂之勞動契約，自無勞動基準法之適用。又因被告公司為家族企業，董事、監察人及股東均由家族成員擔任，且因被告法定代理人不諳法律，故被告比照勞動基準法為其投保勞工保險並計算特別休假等，對兩造間屬委任關係自不生影響。嗣於108年9月22日起，原告之身分始轉換為勞工，故被告斯時始為原告提繳勞工退休金，並依勞退新制為其提繳退休金，自無違法。並聲

明：駁回原告之訴。

三、兩造爭執事項：

(一)兩造間於108年9月22日前究為委任關係抑或僱傭關係？

(二)109年4月20日起被告是否經原告同意變更為勞退新制？如未同意，差額為何？

四、得心證之理由：

(一)兩造間於108年9月22日前究為委任關係抑或僱傭關係？

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（最高法院108年度台上字第1354號判決意旨參照）。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(最高法院96年度台上字第2630號、81年度台上字第347號民事判決意旨同此見解)。故是否屬勞動基準法上之勞工，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，此先予敘明。

2、本件兩造對於兩造於108年9月22日前究為委任或僱傭一節有所爭執。依民事訴訟法關於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，茲一一說明如下：

3、本件原告主張其自92年1月27日起即受雇於被告，為被告之員工，被告並於92年起為其投保勞工保險，並提出原告之勞工保險投保資料表為證(見卷一第10頁)。經查，觀諸該勞工保險投保資料表，可見原告自92年1月27日起，即以被告公司為投保單位投保勞工保險(卷一第10頁背面黃色螢光筆所示)。再者被告自承未從原告薪資扣除投保金額，係基於原告與被告法代配偶親屬關係而為其投保云云(見卷二第310頁）。依被告上開說詞可知，原告投保費用均是由被告支出，而非從原告薪資中扣除。衡以，自92年起至108年間，長達16年，若非原告與被告間非僱傭關係，何以被告願意以雇主身分長年支出費用為原告投保勞工保險?此顯然非單純可以用原告與被告法代配偶親屬關係而為其投保可以解釋云云。故此，原告主張被告係因兩造為僱傭關係始替其投保一節，似非無憑。

4、次參原告提出109年度員工請假卡及108年12月至109年4月之薪資明細表(卷一第11頁及背面)，其上就原告到職日記載為2003年(即92年)、尚有特休92小時、年度新增特休184小時。雖原告未提出108年前之特休或請假卡紀錄，然依勞動基準法第38條第1項規定，核算原告特休年資及天數，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，原告之年資為17年，特別休假為23日，即與原告上開員工請假卡之記載相符，故原告之主張似有所據。

5、再原告任職被告射出部，其上仍有總經理及經理兩位主管，此有架構圖1紙為證(見卷一第12頁)；再依原告提出之照片(卷二第187-233)，足見原告確實須於被告廠房內操作機台，提供關於產品製程之勞務；再佐以原告提出之LINE對話截圖，被告發話指示原告如：「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(卷二第239、241、245、259、263頁橘色螢光筆所示)，足徵原告雖任射出部門之主管，其尚須遵從被告法定代理人陳進鎰就生產原料、工作內容等之指揮、監督，而非任由原告自由決定。足見，被告對於原告提供勞務內容仍有具體指示命令權限。被告固辯稱依前開LINE對話紀錄，原告亦有為指揮及指示下屬之行為，顯立於雇主之地位云云，惟查，依前開被告組織架構圖，原告擔任被告公司射出部主管，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。是原告任職期間，所提供勞務內容，仍須隨時受指揮監督，而有人格上從屬性。

6、再依原告所提出自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(卷一第23-35頁背面橘色螢光筆所示；卷二第275-276頁)可知，自97年10月6日起，被告匯款至原告之帳戶部分，其摘要即記載為「薪資」(卷一第23頁背面橘色螢光筆所示)，且每月被告均固定匯款至原告之帳戶；另107-108年綜合所得稅各類所得清單，亦就扣繳單位為被告部分之所得，類別註記為「薪資」，被告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(見卷二第312頁)；然依被告公司章程第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。」，可知被告公司董事之委任報酬給付，須經股東會議決議，然被告並未提出有任何董監事報酬決議之股東會紀錄(見卷二第312頁)，是被告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」云云抗辯不可採。

7、末被告固辯稱原告曾以資方代表參加被告勞資會議，並提出被告108年1月18日及107年5月25日之勞資會議紀錄為證(卷

二第79-88頁)。其上雖記載「資方代表：吳文彬」，然原告名義上登記為被告董事，但同時擔任射出部主管，該兩種職務既係針對不同事物而分別成立之法律關係，自非不得並存，況以原告所提上開證據可知，原告任職被告期間，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原告為「資方代表」，即認兩造間屬委任關係。況前所揭最高法院判決意旨，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。本件原告自92年起雖登記為被告公司董事，然其本身對於並無決策、決定之權限，被告給予原告薪資，係因原告於射出部提供勞務，而其勞務提出仍受到被告內部之指揮、監督，顯見具人格、組織及經濟上之從屬性。從而，原告主張其自92年起兩造間為僱傭關係等情，堪信為真實。

(二)109年4月20日起被告是否經原告同意變更為勞退新制？如未同意，差額為何？

1、按雇主應依勞工每月薪資總額百分之2至百分之15範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之，勞動基準法第56條第1項另定有明文。

2、次按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠

償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院104年度台上字第1031號判決意旨參照）。是雇主如有未足額提繳退休金之情形，勞工自得依上開規定，請求雇主就該退休金提繳至勞工退休金專戶。

3、經查，兩造間之勞動契約，自92年起即屬僱傭關係，業如前述，故依上開規定，被告應為原告按月提繳退休金至其勞工退休金個人專戶，然被告自92年起即未足額提撥退休金193,863元，並就金額計算部分，為被告所不爭執（卷二第331頁），揆諸上開規定，原告請求被告提撥退休金193,863元至原告設於勞工保險局勞工退休金個人專戶，核屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係、勞動基準法及勞工退休條例之規定，請求被告應提繳193,863元至勞動部勞工保險局之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

六、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開規定依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　16　　日

臺灣臺南地方法院臺南勞動簡易庭

法　官　田玉芬

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後二十日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達

後二十日內補提上訴理由書（須附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　16　　日

書記官　林彥汝