

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第19號

原告 鄭秋山

訴訟代理人 李玉海律師

被告 大順報關行股份有限公司

法定代理人 周明駒

訴訟代理人 陳君漢律師

卓素芬律師

李昱葳律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰捌拾捌萬貳仟玖佰元，及自民國一百一十年十一月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔三分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹佰捌拾捌萬貳仟玖佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國63年2月1日起受僱於被告擔任業務，工作內容為製作報關資料、業務開發、交期確認等公司交辦事項，約定薪資為每月本薪新臺幣（下同）70,000元。詎被告因業務緊縮，未經原告同意每月短少40,000元（即本薪僅給付30,000元），迄原告110年6月離職日止，共短少42個月之薪資，並告知原告景氣回穩時返還積欠之薪資，惟原告於景氣回穩後要求被告返還短付之薪資卻遭被告拒絕。又原告具有專責報關人員合格證書（下稱系爭證書），擔任

被告之專責報關人員，被告公司內其他經被告使用證照之人員均每月領有3,000元之證照使用費用，被告從未給付原告。原告嗣於109年7月向被告請求勞工退休金、短付之薪資、使用原告系爭證照之費用每月3,000元時，方得知原告曾受登記為被告之經理人、監察人、董事，原告年邁、不諳法令，從未受委任為經理人等具有實際經營管理權限之人，僅為受僱之業務人員。況原告自101年9月起至106年12月止，至少5年3個月間未登記為被告之經理人、董事、監察人，被告仍故意不計入年資；而被告為規避退休金、短付薪資等責任，故意不指派工作給原告、拆除原告辦公桌椅，欲使原告自行辭職，後又於110年5月31日發函強制原告退休，是被告應給付原告退休金3,329,100元、自107年1月起至110年6月止短付之薪資1,680,000元、使用系爭證照之費用609,000元，共計5,618,100元等情。

(二)爰依兩造間僱傭契約及不當得利之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：1、被告應給付原告5,618,100元，及其中3,329,100元，自109年10月8日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，其中2,289,000元，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、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告原於65年間出資50,000元，成為被告之前身大順報關行有限公司之股東，自71年3月2日起至101年9月9日止，長期擔任被告之經理人、董事、監察人，不僅參與被告營運重要事項之討論，且具有獨立之裁量權或決策權，為實際經營者，且原告擔任被告監察人期間，依公司法第222條規定，並無可能同時兼任被告公司職員。又原告於107年1月1日起轉任被告顧問，亦得自行決定提供勞務時間、方式，且毋庸受被告考核、懲戒，是原告就其如何提供顧問服務具有自主性，故兩造間為委任而非僱傭關係，原告

01 自不得依勞動基準法（下稱勞基法）規定請求退休金。原
02 告主張其受僱於被告擔任業務，工作內容為製作報關資
03 料、業務開發、交期確認等公司交辦事項，自應由原告舉
04 證其曾擔任上開職務且受被告指揮監督。又縱認原告自10
05 7年1月1日起與被告另成立僱用契約法律關係，其年資亦
06 僅1年10個月，不符勞基法第53條得自請退休之要件，不
07 得向被告請求給付退休金。

08 （二）又兩造因被告連年虧損，合意於107年1月1日起，解除原
09 告之副總經理職務，另委任原告為顧問，每月報酬為38,0
10 00元。原告既未繼續擔任被告副總經理職務，自不得領取
11 副總經理之報酬，原告請求短付之薪資自無理由。

12 （三）而原告為協助被告發展業務，於65年間出資成為被告股東
13 時，已同意被告無償使用系爭證書，是被告並無不當得
14 利，否則原告亦無可能容忍被告使用其證書數十年之久而
15 未表示異議。退步言之，縱被告就使用系爭證書有相當於
16 租金或使用證書之不當得利，亦適用5年短期時效，且被
17 告於101年後不再使用系爭證書，原告所得請求101年以前
18 之不當得利已罹於5年之消滅時效，被告得拒絕給付。

19 （四）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
20 利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

21 三、兩造不爭執之事實：

22 （一）依照原告之勞保投保資料，被告於66年8月31日為原告投
23 保勞保，至82年2月11日改由訴外人即被告百分之百投資
24 之子公司萬順行有限公司為原告投保勞保，至93年3月5日
25 退保。

26 （二）原告於104年至109年間，自被告處受領之款項如下：1、
27 原告於104、105及106年每月自被告受領款項81,800元
28 （包含本薪每月70,000元、車資10,000元、伙食費1,800
29 元），各年共計受領981,600元。2、原告107年度每月受
30 領款項41,800元（包含本薪每月30,000元、車資10,000
31 元、伙食費1,800元），共計受領501,600元。3、原告於1

08年度1月受領款項41,800元（包含本薪每月30,000元、車資10,000元、伙食費1,800元），其餘月份每月受領款項38,800元（包含本薪每月30,000元、車資7,000元、伙食費1,800元），共計受領468,600元。4、原告於109年1月至6月，每月受領款項38,800元（包含本薪每月30,000元、車資7,000元、伙食費1,800元），7月至12月每月受領本薪30,000元，共計受領款項412,800元

（三）原告於71年3月2日登記為被告公司經理人，於73年5月27日至76年5月26日登記為被告公司董事，期間自74年3月6日兼任副總經理；於77年3月18日至80年3月17日登記為被告公司董事兼任副總經理；於80年3月26日至83年3月25日登記為被告公司董事兼任副總經理；83年7月11日至86年7月10日登記為被告公司董事兼任副總經理；87年6月8日至90年6月7日登記為被告公司董事；91年8月13日至94年8月12日登記為被告公司監察人；95年8月21日至98年8月20日登記為被告公司監察人；98年9月10日至101年9月9日登記為被告公司監察人（即被證3至被證11）。

（四）原告自83年8月20日起至100年7月14日止，為被告基隆分公司專責報關人員。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）兩造間之契約法律關係為委任或僱傭法律關係？原告是否具備勞工身分？原告依勞基法第53條、第55條之規定請求被告給付退休金3,329,100元是否有理由？（二）原告請求被告給付107年1月起至110年6月止短付之薪資1,680,000元，是否有理由？（三）原告依民法第179條之規定，請求被告給付證照費用609,000元，是否有理由？茲分述如下：

（一）兩造間之契約法律關係為委任或僱傭法律關係？原告是否具備勞工身分？原告依勞基法第53條、第55條之規定請求被告給付退休金3,329,100元是否有理由？

1、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。民法第482條定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，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。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。而判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前揭各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。且勞基法所定之勞動契約，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。次按勞務契約當事人間訂立之契約，基於私法自治

原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（司法院釋字第740號解釋意旨參照）。準此，勞動基準法所定義之「勞工」提供勞務之內容，係以時間之長度、時段界定其勞務之範圍，而非以工作之成果界定，且提供勞務之地點與提供勞務之方法，亦受雇主之指揮監督。換言之，勞工所提供勞務究係以何種方式達成其雇主所欲之經營結果，乃雇主指揮監督權行使之核心，其目的在於特定勞工所提供勞務之具體內容，而非由勞工自主決定其勞務提供內容。該等指揮監督之內涵，包括勞動力之配置權與勞務履行過程中之指揮命令權。如在提供勞務之對價中，另約定就該事務之處理需以一定工作之完成界定其勞務提供之範圍者，顯與上述勞動契約之概念不同，即非屬勞基法第2條第1項第1款所定義之勞工。是以，並非經營者對於勞務提供者進行管理面之規範，即一律使該勞務提供者成為「勞工」，仍須進一步觀察該勞務提供之對價內容，以及勞務提供者對於勞務提供之方式、內容是否具有獨立自主決定權限而定。

- 2、原告主張其與被告間之系爭契約為僱傭法律關係乙節，亦為被告否認，辯稱兩造間應屬委任法律關係等語。而查，原告於71年3月2日登記為被告公司經理人，於73年5月27日至76年5月26日登記為被告公司董事，期間自74年3月6日兼任副總經理；於77年3月18日至80年3月17日登記為被告公司董事兼任副總經理；於80年3月26日至83年3月25日登記為被告公司董事兼任副總經理；83年7月11日至86年7月10日登記為被告公司董事兼任副總經理；87年6月8日至90年6月7日登記為被告公司董事；91年8月13日至94年8月

01 12日登記為被告公司監察人；95年8月21日至98年8月20日
02 登記為被告公司監察人；98年9月10日至101年9月9日登記
03 為被告公司監察人等情，乃為兩造所不爭執。原告固否認
04 其知悉其曾受登記為被告公司董事、監察人或經理人等
05 情，惟並未舉證以實其說，且觀諸被告所提被告公司自65
06 年以來之歷年公司登記資料卡、股東會簽到簿等件影本，
07 及被告依上開資料整理之被告公司歷次董監事選舉時股東
08 持股變動表所示（見本院卷第85頁至第115頁、第119頁至
09 第136頁、第283頁至第285頁），原告於上開30餘年期間
10 年均為被告公司之股東，其投資金額約為被告公司實收資
11 本額8%至17%左右，且被告辦理公司變更登記時，衡情亦
12 需原告提供相關資料偕同辦理，自難認原告於上開30餘年
13 期間無從得知其擔任被告公司經理人、當選被告公司董
14 事、監察人之事實。是原告任職被告公司期間，係擔任被
15 告公司之董事、監察人或經理人，就上開工作內容，原告
16 應如何履行系爭契約或達成工作目標，並無證據證明被告
17 有任何具體論述或指導，堪認原告係自主決定其工作內
18 容、工作目標之達成方法與內容，而非透過雇主之指揮監
19 督權決定其提供之內容，此顯與前揭解釋所揭隸勞動契約
20 之從屬性概念不同。又原告為被告之股東，依被告所提之
21 盈餘分派簽收表所示，原告亦曾於84年至86年、88年、92
22 年至102年受被告之盈餘分派（見本院卷第287頁至第302
23 頁），並依被告所提保證書影本，原告於被告向訴外人華
24 南商業銀行、合作金庫商業銀行等金融機構貸款時，曾擔
25 任被告公司之連帶保證人（見本院卷第303頁至第309
26 頁），足見原告之薪資結構及相關參與被告公司經營之行
27 為與一般為他人勞動之受僱員工不同，並非全部為雇主利
28 益而提供勞務，甚且係為自己之利益營業而服勞務，自不
29 具備經濟上從屬性。此外，亦無證據證明原告任職被告公
30 司期間有固定提供勞務之時間，及必然需至被告指定之地
31 點上班提供勞務，則原告本件提供勞務之方式、內容，均

01 由原告自行安排決定，非由被告指揮監督，堪認系爭契約
02 非屬僱傭契約之性質甚明。又原告任職期間，亦無證據證
03 明定時受被告為工作績效之考核，亦無須依被告規定辦理
04 請假事宜，更未曾遭被告為懲戒權之行使。綜上，應認原
05 告對被告並未存在人格上、經濟上與組織上從屬性，兩造
06 間自非屬僱傭契約，兩造間之關係應屬委任契約。

07 3、是兩造間既屬委任契約之法律關係，而非僱傭關係，自無
08 適用勞基法之餘地。則原告猶執前詞，依勞基法第53條、
09 第55條之規定請求被告給付退休金，自無理由。

10 (二) 原告請求被告給付107年1月起至110年6月止短付之薪資1,
11 680,000元，是否有理由？

12 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
13 任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。又原告已盡舉證
14 責任後，被告於其抗辯之事實，亦應負證明之責任。易言
15 之，原告就其應為舉證事項已有相當之證明，被告欲否認
16 其主張者，即不得不更舉反證，證明其反對主張之事實。
17 倘被告未能提出確切之反證，則原告對其主張之事實既已
18 為相當之證明，自堪信為真實（最高法院19年上字第2345
19 號判例意旨參照）。

20 2、原告主張兩造於110年6月前存在勞務契約法律關係乙節，
21 乃為兩造所不爭執，而前揭勞務契約應屬委任契約之法律
22 關係，亦經本院認定如前。是原告主張其業依系爭委任契
23 約之法律關係提供勞務，被告自應依約給付委任之報酬。
24 然就兩造間委任報酬之約定數額為何乙節，原告乃主張兩
25 造間就本薪之約定原為70,000元，被告自107年1月起即每
26 月短發40,000元，迄原告110年6月30日離職之日止，共計
27 42個月均短發薪資，金額合計1,680,000元（計算式：30,
28 000×42=1,680,000）（見本院卷第225頁至第226頁）。
29 而兩造就原告於104年至109年間，自被告處受領之款項細
30 目，如前揭「三、兩造不爭執之事實、（二）」之內容及
31 被告所提原告104年至109年領款明細（見本院卷207頁至

第208頁)所示，原告於上開期間具領之金額為1,383,000元等事實均不爭執。自堪認定原告主張被告自107年1月起至110年6月間，就原告之本薪部分均減少40,000元，而僅發給30,000元等情為真實。

3、然被告辯稱：因於106年12月間，被告不堪連年虧損，為節省人事成本，故與原告協議解除原告副總經理之職務，終止此委任契約關係後，由被告另改以每月38,000元之報酬聘任原告為顧問，另成立新的委任關係，並無若何短發薪資情事云云。然就被告所抗辯兩造合意終止原先約定每月報酬本薪70,000元之委任契約，而另成立新的委任契約等情乙節，乃為原告否認，被告僅提出被告公司106年12月22日公告1紙為其論據（見本院卷第117頁）。然上開公告係以被告公司董事會名義發布，其內容亦僅片面記載被告之意思，略以：「以下人事異動，自民國107年1月1日起生效：…2、鄭副總經理秋山轉任顧問」等語，乃未見原告簽署或為同意之意思表示，難認原告就此已與被告成立終止原委任契約並另成立新委任契約之合意。被告亦未另舉其他客觀證據以實其說，自難僅以被告片面主張而為有利於被告之認定。從而，被告既不否認原告於107年1月後仍有提供勞務，自應依原約定給付薪資，至兩造間之委任契約終止為止。是原告請求被告給付107年1月起至110年6月間，共計42個月，每月未給付之委任報酬本薪差額40,000元，合計1,680,000元，洵屬有據。

（三）原告依民法第179條之規定，請求被告給付證照費用609,000元，是否有理由？

1、按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同；請求權，因十五年間不行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定，民法第179條、第125條定有明文。

2、原告主張其具有專責報關人員證書，自83年8月20日起至100年7月14日止擔任被告公司專責報關人員，被告公司其

01 他具有專責報關人員證書之員工，經被告使用其證照者，
02 每月均領有3,000元之證照使用費用，然期間被告從未給
03 付其證照使用費用，故被告應給付之等語。原告就此聲請
04 本院函詢財政部關務署基隆關，經該關以110年5月20日基
05 普業二字第1101013975號函覆略以：原告擔任被告公司基
06 隆分公司專責報關人員期間，為83年8月20日起至100年7
07 月14日止等語（見本院卷第201頁）。被告固不否認原告
08 曾於上開期間擔任被告公司專責報關人員，及被告有使用
09 原告證照之事實，僅辯稱：兩造間於原告投資系爭公司之
10 初，即有原告無償提供證照使用之合意，故被告毋須給付
11 原告費用，縱需給付費用，被告亦為時效抗辯云云。然
12 查，被告就其所辯兩造曾有無償使用原告證照之約定乙
13 節，並未舉證以實其說，自難僅以被告片面所辯遽認為真
14 實。是原告主張之前揭事實應堪認定，被告自應返還使用
15 原告證照之不當得利。又原告請求被告上開期間每月3,00
16 0元之費用，既經被告為時效抗辯，則就原告請求於94年1
17 1月26日前之不當得利，被告自得拒絕給付。是原告本件
18 得請求之不當得利範圍，乃自94年11月26日起至100年7月
19 14日止，共計5年7月19日，共計202,900元（計算式：3,0
20 00×〈12×5+7+19/30〉=202,900，小數點以下四捨五
21 入）；逾此範圍之請求，為無理由。

22 五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
23 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
24 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
25 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
26 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第
27 2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
28 人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，
29 仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
30 法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、
31 第203條亦定有明文。本件原告對被告之債權，核屬無確定

01 期限之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當
02 應負遲延責任。是原告請求自民事準備（一）暨更正訴之聲
03 明狀繕本送達被告之翌日即110年11月13日起至清償日
04 止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，核無不合，應予准
05 許；逾此範圍之利息請求，為無理由。

06 六、綜上所述，原告依兩造間契約及不當得利之法律關係，據以
07 請求被告給付原告1,882,900元，及自110年11月13日起至清
08 償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許；
09 逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

10 七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
11 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣
12 告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原
13 告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

14 八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
15 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

16 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日
18 勞動法庭 法 官 陳裕涵

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日
23 書記官 林怡玟