

臺灣高等法院民事判決

108年度上字第612號

上訴人 興和實業股份有限公司

法定代理人 黃煥輝

訴訟代理人 周政律師

被上訴人 柏安基

訴訟代理人 謝崇浤律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國108年3月19日臺灣臺北地方法院107年度訴字第2648號第一審判決提起上訴，本院於109年11月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：被上訴人為上訴人之股東，自民國（下同）75年1月7日起至106年4月16日止擔任上訴人之總經理，並自83年起至107年1月止擔任上訴人之董事。被上訴人對於上訴人並無人格、經濟或組織上之從屬性，兩造間之法律關係顯非勞動契約。被上訴人主導上訴人之經營管理，代表雇主對於勞工行使指揮監督及懲戒等權力，足見被上訴人係受上訴人委任以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權，屬於委任經理人，故於被上訴人擔任總經理及董事期間，兩造間為委任關係，被上訴人無從依勞工退休金條例規定請求上訴人給付退休金，僅得依董事會決議行之。惟被上訴人竟於101年10月31日濫用其職權，未經董事會決議而自行製作退休金請款單並自行簽名核准，並於同日指示會計人員辦理銀行轉帳及簽發支票，亦由其自行簽名批准，被上訴人因此向上訴人領得新臺幣（下同）325萬1,343元，應屬不法。爰依民法第

544條、第179條、第184條第1項前段、後段、公司法第23條第1項規定，擇一請求被上訴人賠償或返還325萬1,343元本息等語（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人據此提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人325萬1,343元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：兩造間為僱傭契約與委任契約之混合契約關係，董事會授權被上訴人訂頒相關退休規定，並經公告於上訴人之公告，無需經董事會或股東會決議通過始生效。上訴人曾於87年間向訴外人國華人壽保險股份有限公司投保作為全部員工退休金籌措，且將伊列為被保險人，足證上訴人同意或已與伊約定得請領退休金。伊於每年股東會報告上開退休金規劃，嗣於101年10月間領取該保險解約金作為退休金，從無董監事或股東異議，益見上訴人同意或已與伊約定其得請領退休金。伊於101年10月請領退休金時，業經當時董事長同意，比照勞動基準法（下稱勞基法）計算退休金。上訴人計算得領取退休金員工已付薪資總額的百分比，逐年提撥退休準備金並載明於資產負債表，該薪資總額中亦包括伊之薪資在內，且上訴人之資產負債表均已揭露於董事會及股東會，未見任何異議，足見上訴人確已同意伊比照勞基法請領退休金。伊未濫用職權，未違背忠實義務或未盡善良管理人注意義務，處理委任事務並無過失或逾越權限。伊領取退休金有法律上之原因，並無不當得利。伊未故意或過失侵害上訴人之權利，未以背於善良風俗之方法加損害於上訴人。伊領取退休金至今已逾2年，上訴人之侵權行為損害賠償請求權已罹於時效等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)被上訴人自74年8月16日起至107年5月21日止，為上訴人之股東，於76年9月間登記持股為35股，於83年11月9日登記持股為25股至今，上訴人於83年11月9日之章程記載公司總股

數為2,074股。

(二)被上訴人自76年9月18日起至77年3月16日止、自83年11月9日起至107年4月11日止，擔任上訴人之董事。

(三)被上訴人自75年1月7日起擔任上訴人之副總經理，75年10月擔任總經理，嗣於106年4月離職。

(四)被上訴人於101年10月31日填載請款單，載明請款事由為「屆齡退休支領公司退休金（41.67基數）」，金額為325萬1,343元，「付給廠商」欄記載為「柏安基」即被上訴人，付款情形為：101年10月31日給付國華人壽退休金193萬6,668元，101年12月30日給付45萬元，102年2月28日給付45萬元，102年4月30日給付41萬4,675元，「核准」欄位記載「柏安基101.10/31」，「請款人」欄記載為「柏安基101.10/31」。

(五)上訴人於101年10月31日轉帳193萬6,668元至被上訴人之帳戶，被上訴人並收受上訴人所簽發、金額分別為45萬元、45萬元、41萬4,675元之支票各一紙，並均經被上訴人提示兌現。上訴人總計給付被上訴人325萬1,343元，上開款項來源為國華人壽保單解約金及上訴人之銀行存款。

(六)上訴人於101年10月31日轉帳傳票上借方之會計科目：「累積盈虧」，並有記載摘要：「柏安基屆齡退休支領」、「職工退休基金」、「@78026X41.67基數」，左下方並有柏安基於核准欄位簽名日期為102.3/25。

四、兩造爭執要點為：(一)兩造間為僱傭關係或委任關係？(二)上訴人得否請求被上訴人給付325萬1,343元？

(一)兩造間為僱傭關係或委任關係？

1.按上訴人於95年12月22日修訂公司章程，於第17條規定：

「本公司得設經理人，其委任、解任及報酬依照公司法第29條規定辦理。」，有該章程影本可稽（見原審卷一第69頁）。公司法第29條則規定：「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。……三、股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半

數同意之決議行之。」。經查被上訴人自75年1月7日起在上訴人公司工作，職稱為副總經理，當時總經理為黃煥輝即現任董事長，嗣因上訴人負債逾2,000萬元，已超過公司資本額，董事長與總經理均離職，由證人郭崇華接任董事長，被上訴人於75年10月間接任總經理，為被上訴人所自陳，並為上訴人所不爭執。則據此足證上訴人並未依上開章程與公司法規定委任上訴人為總經理，合先敘明。

2.次按勞動契約之本質，係當事人之一方在從屬於他方之關係下提供勞務，以獲取他方給付之報酬。其主要內涵則在於受僱人對於雇主通常具有人格從屬性（接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務）、經濟從屬性（為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織從屬性（納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業），與單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權之委任關係不同。凡在人格上、經濟上及組織上從屬於雇主，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。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，即足成立。

3.人格從屬性部分：

證人郭崇華即上訴人之前任董事長於原審到庭結證稱：柏安基（即被上訴人）請假會跟伊報告，但並非凡事任何請假都要向伊報告，只有比較長時間的請假才會向伊報告。伊平常不一定會進辦公室，有時候一個月都沒進辦公室等語，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷一第519、522、523頁）。證人藍珮甄即上訴人所屬人員於原審到庭結證稱：伊負責公司人事業務，包括員工勞健保及加保、退保，以及出勤管理考核部分事務，即製作打卡的卡片等人事事務。伊製作的卡片裡面沒有柏安基。柏安基向董事長報告出勤與否，不會透過伊。伊上下班需要打卡，但柏安基上下班不用打卡。柏安基

縱早於其他勞工下班、或晚於其他勞工上班，均不需要事前徵求任何人同意，亦不會遭受公司懲處或承擔任何不利後果等語，並有言詞辯論筆錄可按（見原審卷二第477至478、471、473至474頁）。則被上訴人雖不需打卡上下班，因郭崇華常不在辦公室，故被上訴人短期請假不須報告，但請長假時仍須向董事長報告，是據此足證被上訴人接受上訴人之人事監督與管理程度，雖低於一般員工，但仍須受董事長之監督與管理，兩造間仍然具有一定程度之人格從屬性。

4.經濟從屬性部分：

被上訴人之月薪約為6萬餘元，業經證人藍珮甄即上訴人所屬人員於原審到庭結證屬實，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷二第486頁）。被上訴人自101年3月起至12月止每月受領薪資4萬3,900元、職務加給1萬0,500元、特別獎金5,000元、生產獎金與業績獎金不等、交通津貼1,000元、伙食津貼1,500元，平均每月約為7萬餘元，固有薪資表影本可證（見原審卷二第389至407頁）。被上訴人自82年間起至103年間止總計實際受領特別獎金1,392萬5,000元，有被上訴人歷年特別獎金實領金額統計表影本可查（見原審卷二第299頁），該統計表並經證人藍珮甄簽名確認，並為藍珮甄於原審證稱屬實，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷二第476頁），固為兩造所不爭執。惟上訴人發給特別獎金之對象，除被上訴人之外，尚包括訴外人覃庭莉、程芝穎、陳愛莉，有上開薪資表影本可參（見原審卷二第389至407頁），則據此足見所謂特別獎金制度，並非上訴人專設以供總經理自由運用。且被上訴人尚兼任爆炸物管理員，支援送貨及拜訪客戶等業務，業經證人郭崇華於原審到庭結證屬實，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷一第519頁）。從而被上訴人於上開期間平均每月受領特別獎金5萬2,746元（計算式： $13,925,000 \div 22 \div 12 = 52,746$ ，元以下四捨五入），衡情尚非屬高額報酬，應認為其提供勞務之目的，主要仍是為被上訴人之營業利益，並非主要是為自己之利益，故兩造間具有經濟從屬

性。

5.組織從屬性部分：

(1)上訴人於100年4月23日召集董事會並決議，上訴人投資及借款須經董事會同意，並授權總經理執行，有議事錄影本可證（見本院卷第343頁）。上訴人復於101年1月7日、101年4月14日、101年7月21日、101年10月27日、102年1月26日、102年10月26日召集100年度第4次、101年第1、2、3、4次、102年第3次董監事會議，就公司網站委請專業重新設計、培養公司工廠新進人員、大陸亞笙公司營運檢討、三峽巖及三峽火藥庫檢討、與華濤洽談合作可行性、ISO品質驗證檢討、亞笙向兆豐銀行借貸400萬元、因資金不足需再向銀行借款等事項作成決議，有議事錄影本可稽（見原審卷二第15至21、41至73、89至95頁）。則據此足證被上訴人就上開事項之執行，欠缺自主裁量之決定權，仍需由董事會為最終實質之審核決定，不得運用指揮性、計畫性或創作性對自己所處理之事務加以影響，對董事會之指示具有規範性質之服從，故兩造間具有組織從屬性。

(2)至於被上訴人自75年間起至106年間止擔任上訴人之總經理，上訴人所屬辦公室內常態性人員，含被上訴人在內約僅6至7人，規模接近微型企業，隱身於靜巷住宅社區1樓的小辦公室，其餘員工諸如會計出納人員2人、業務人員3至4人，均須聽命於總經理即被上訴人，固為兩造所不爭執。被上訴人擔任總經理期間之工作執掌內容為：1.總控公司政策之決議、訂定、執行與監督。2.督導公司、工廠業務之執行及考核。3.人事升遷、調補、考評。4.代表公司處理協商對外事務。5.頒佈公司品質政策、品質目標及相關程序與規章等事項，固有上訴人於84年4月13日公布之內部文件影本可稽（見原審卷一第547頁），核與證人郭崇華即上訴人之前任董事長、黎美穗即上訴人之股東兼董事、張齡月即上訴人之監察人於原審證言相符，固有言詞辯論筆錄可憑（見原審卷一第523頁、卷二第177、186頁）。上訴人所屬員工之薪

01 資、獎金及退休金均由被上訴人審核批准，且員工獎金之計
02 算辦法，亦由被上訴人制訂、調整及修改，業經證人藍珮甄
03 於原審證稱屬實，有言詞辯論筆錄可查（見原審卷二第472
04 至473頁）。證人張齡月並於原審證稱：就伊擔任監察人之認
05 知，上訴人的經營管理係由被上訴人主導，在董事會開會的
06 時候，伊與董事們幾乎都是直接授權被上訴人全權處理公司
07 事務等語，固有言詞辯論筆錄可按（見原審卷二第188頁）。
08 上訴人於75年11月19日依勞基法規定向臺北市政府社會局申
09 報設立勞工退休準備金監督委員會，指派被上訴人擔任主任
10 委員，固有設立申請表、勞工退休準備金監督委員會組織規
11 章、委職員名單、委職員名冊影本可稽（見原審卷二第
12 447、449、457頁、卷一第545頁）。被上訴人擔任總經理期
13 間保管上訴人與金融單位往來之印鑑章，固經證人郭崇華、
14 藍珮甄於原審結證屬實，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷一
15 第516頁、卷二第487至488頁）。則據此雖足以證明被上訴
16 人處理部分職務有獨立性，惟均係董事會授權而來，並非被
17 上訴人可自主決定，則審酌上訴人之組織規模並非龐大，被
18 上訴人尚兼任爆炸物管理員，支援送貨及拜訪客戶等業務，
19 應認為被上訴人已納入上訴人之組織，與其他員工居於分工
20 合作狀態，且係為上訴人營業之目的為勞務提供，仍應認定
21 兩造間具有組織從屬性。

22 6.次按關於勞務給付之契約，不屬於法律所定其他契約之種類
23 者，適用關於委任之規定。民法第529條定有明文。是據此
24 足見委任具有綜括法律所定其他契約類型（如僱傭、承攬、
25 出版等）以外之其餘勞務契約之地位，因此凡非屬法律所定
26 契約類型之勞務契約，均屬委任，亦即委任契約為勞務契約
27 之一般類型。故被上訴人辯稱：兩造間為勞動契約及委任契
28 約之混和契約關係云云，雖不足採，惟因兩造間具有勞動關
29 係，已如前述，則被上訴人此部分所辯，仍不足以為有利於
30 上訴人之認定。此外上訴人向銀行借款時，雖由被上訴人擔
31 任連帶保證人，固有對保文件影本可稽（見原審卷一第41至

49頁），核屬兩造另行訂立之法律關係，尚與兩造間是否訂立勞動契約者無涉。從而上訴人主張兩造間為委任關係云云，應屬無據。

(二)上訴人得否請求被上訴人給付325萬1,343元？

1.上訴人於75年間依勞基法第6章第53至第55條規定，訂頒「勞工退休辦法」，並自75年11月1日起生效，第2條規定：「本勞工退休辦法，適用於正式受雇於本公司從事工作獲得報酬之專職人員而言。」，第9條為職工退休金給予之規定，第10條為年資採計方式之規定，第12條規定：「勞工退休與公司管理有關事項，均參照勞基法辦理之。」，有該辦法影本可稽（見原審卷二第459至465頁）。上訴人復於83年3月1日訂頒「員工退休或離職規定」，第1條規定：「依勞基法規定，勞工在同一事業單位連續工作滿25年者或連續工作滿15年且年齡滿55歲者，可以申請辦理退休……。」，第2條規定：「本公司工廠正式員工且有勞工保險身分者，如符合上述規定資格者，可依其個人意願，比照勞基法規定，申請辦理退休。」，第3條規定：「其他非正式員工或無勞工保險身分者，因不符合規定，不能申請辦理退休，但可以申請辦理離職。本公司可視當事人之平日工作表現及對公司之貢獻，而酌予發離職金以慰問辛勞。」，且該辦法上蓋有上訴人之公司大印及前任董事長郭崇華印文，有該辦法影本可憑（見原審卷二第205頁）。上訴人雖主張：被上訴人私自製作上開辦法，未經董事會或股東會決議通過，亦未向全體員工公告，無拘束上訴人之效力云云，即不足採。

2.從而兩造既然訂立勞動契約，被上訴人依上開退休辦法與勞基法規定申請退休，並依勞基法規定計算退休金額為325萬1,343元，且上訴人就該項金額並不爭執，則據此足證被上訴人領取退休金應屬合法。上訴人主張：兩造間為委任關係，被上訴人應注意並能注意其退休金之有無，應經董事會決議行之，但被上訴人竟未經董事會決議而逾越權限，核准並擅自領取退休金325萬1,343元，其處理委任事務有過失，

01 致上訴人受有損害，應依民法第544條規定如數賠償上訴人
02 云云，即屬無據。被上訴人受領上訴人之退休金給付，係以
03 上開退休辦法與勞基法為其法律上原因，並非「給付型不當
04 得利」，亦非侵害取得本應歸屬於上訴人權益內容而受退休
05 金之利益，從法秩權益歸屬之價值判斷上具保有利益之正當
06 性，亦不構成「非給付型不當得利」。則上訴人依民法第
07 179條規定，請求被上訴人返還325萬1,343元，應屬無據。
08 此外被上訴人並無違反忠實義務，亦無未盡善良管理人之注
09 意義務，並無故意以違背善良風俗之方法加損害於上訴人，
10 則上訴人依民法第184條第1項前段、後段、公司法第23條第
11 1項規定，請求被上訴人賠償325萬1,343元，亦屬無據。

12 五、綜上所述，上訴人依民法第544條、第179條、第184條第1項
13 前段、後段、公司法第23條第1項規定，請求被上訴人給付
14 325萬1,343元本息，並非正當。原審為上訴人敗訴之判決及
15 駁回假執行之聲請，理由尚有未洽，結論並無不合。上訴意
16 旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決
18 結果不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

19 七、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第2
20 項、第78條，判決如主文。

21 中 華 民 國 109 年 11 月 24 日
22 民事第十庭

23 審判長法 官 黃嘉烈

24 法 官 高明德

25 法 官 邱 琦

26 正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
28 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
29 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
30 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
31 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但

書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 109 年 11 月 24 日

書記官 廖月女

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。