

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第122號

上訴人 台灣新散熱股份有限公司

法定代理人 王台光

訴訟代理人 林怡華律師

被上訴人 羅傳仙

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年8月30日臺灣新竹地方法院109年度勞訴字第41號第一審判決提起上訴，本院於111年9月27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、被上訴人主張：伊原於工業技術研究院（下稱工研院）擔任經理，具有30餘年自動化專業，受上訴人公司法定代理人王台光（下逕稱其名）邀約，經王台光同意伊之薪資待遇不得低於原於工研院之薪資後，始於民國106年1月5日自工研院提前退休，並自106年1月6日起，受上訴人之僱用擔任總經理，約定每月薪資新臺幣（下同）21萬6,000元，另加2個月年終獎金，合計保障年薪14個月，共計302萬4,000元。又伊雖掛名總經理之職稱，並經上訴人之母公司即業強科技股份有限公司（下稱業強公司）之指派，掛名擔任上訴人之董事，然伊就上訴人公司之經營、管理毫無決定之權限，工作上仍須受到王台光之指揮，且伊上下班須簽到、請特休亦須經王台光批准等，兩造間係屬僱傭關係。嗣伊申請自109年2月12日起離職，並經上訴人同意，然上訴人卻拒絕給付108年度之年終獎金即2個月薪資共43萬2,000元，並積欠109年1月及2月薪資各19萬2,673元、8萬6,034元，且上訴人亦拒不支付伊109年度10日未休特休假之工資7萬2,000元及伊為上訴人所代墊款項5萬1,601元。另自伊106年1月6日任職時起，迄至109年2月12日離職時止，上訴人均未依勞工退休金

01 條例（下稱勞退條例）之規定，為伊按月提繳以6%工資計
02 算之勞工退休金（下稱勞退金）至其於勞工保險局設立之勞
03 工退休金專戶（下稱勞退專戶），致伊受有32萬6,100元之
04 損害。爰依兩造間之僱傭契約、勞動基準法（下稱勞基法）
05 第38條第4項、勞退條例第31條第1項規定，及返還代墊款之
06 法律關係，請求上訴人給付上開之金額合計116萬0,408元
07 （被上訴人逾上開部分之請求，經原審判決其敗訴，已告確
08 定，非本院審理範圍，不予贅述）。

09 二、上訴人則以：被上訴人任職期間擔任董事兼總經理，就技術
10 研發、營運、人事管理等事務均有自主決策權，且其月領報
11 酬高達21萬6,000元，自與一般僱傭關係不同，兩造間實為
12 委任關係。且觀被上訴人任職期間無須上下班打卡，相對於
13 伊其他員工，被上訴人辦理請假並未遭扣薪或扣假等情，顯
14 示兩造間不具從屬性。又被上訴人為伊公司董事，其身分屬
15 雇主而非勞基法上之勞工，伊無須依勞退條例規定按月為被
16 上訴人提繳退休金，兩造之委任契約亦無另約定退休金事
17 宜。就年終獎金部分，除兩造本無約定固定獎金數額外，年
18 終獎金須視公司年度盈餘狀況、勞工個人表現而定，屬恩惠
19 性給與，伊停發108年度年終獎金乃因無新資金入資，亦無
20 營收，故對全體員工均停發，並非針對被上訴人為之，是被
21 上訴人請求108年度之年終獎金為無理由。而特休假補償部
22 分，被上訴人既非勞基法之勞工，自無該法所定關於特休假
23 權利之適用，是以被上訴人不得據此請求伊給付其特休未休
24 之補償。至被上訴人主張伊積欠其109年1、2月份之酬勞各1
25 9萬2,673元、8萬6,034元，及代墊款5萬1,601元部分，伊不
26 爭執；被上訴人其餘主張則無理由等語，資為抗辯。

27 三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判令上訴人
28 應給付被上訴人116萬0,408元，及其中83萬4,308元，自109
29 年8月20日起，其中32萬6,100元自110年8月26日起，均至清
30 償日止按年息5%計算之利息，另駁回被上訴人其餘之訴。上
31 訴人不服，提起上訴，並聲明：(一)原判決不利於上訴人部分

01 廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之
02 聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

03 四、兩造不爭執事項（見本院卷第345至346頁）：

04 (一)被上訴人自106年1月6日起，任職於上訴人公司擔任總經理
05 職務，嗣被上訴人於109年2月12日自請離職，並為上訴人所
06 同意。被上訴人於上開任職期間，同時為上訴人公司登記之
07 董事（被證1上訴人之公司變更登記表、被證2董事願任同意
08 書）。

09 (二)被上訴人自106年1月6日起至109年2月12日止之任職期間
10 （下稱系爭任職期間），每月受領21萬6,000元，並領有10
11 6、107年度之年終獎金各43萬2,000元。上訴人於108年1月3
12 0日匯至被上訴人相當於兩個月薪資之稅後數額41萬0,400元
13 （見原審卷一第96頁）。

14 (三)上訴人於106年2月間，有為被上訴人投保勞健保，被上訴人
15 亦有簽立「員工保密合約」（被證6）、「試用協議書」（其
16 內記載試用三個月等內容，被證8）。

17 (四)原證3即上訴人公司製作之「核決流程及權限管理規定（暫
18 行）」，形式真正（見原審卷一第258至262頁）。

19 (五)於原證4上訴人其他員工申請費用所填寫之4份簽呈中，經被
20 上訴人審核批示「擬同意」後，均有送予王台光批示（見原
21 審卷一第262至268頁）；於原證31被上訴人、王耀群、鍾蜀
22 龍、游健添所為之簽呈，分經被上訴人呈上或批示擬同意
23 後，送予王台光批核（見原審卷一第362至368頁）。

24 (六)上訴人有申報被上訴人於107年度之薪資所得為300萬2,400
25 元（原審卷一第94頁）。

26 (七)如認兩造間屬僱傭關係，則上訴人不爭執被上訴人所主張之
27 10日特休未休之工資為7萬2,000元，及上訴人應為被上訴人
28 提撥之退休金數額為32萬6,100元（見原審卷二第142至143
29 頁）。

30 (八)被上訴人得請求上訴人給付109年1月份之酬勞19萬2,673
31 元，同年2月份酬勞8萬6,034元，及代墊款5萬1,601元（見

01 原審卷二第57頁、第59頁)。

02 五、本院之判斷：

03 (一)被上訴人於系爭任職期間，兩造間為僱傭關係：

04 1. 按勞動契約，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動
05 基準法第2條第6款定有明文。又勞動契約當事人之勞工，通
06 常具有下列特徵：(一)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織
07 內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履
08 行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受雇人非為自己
09 之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。(四)納入雇方
10 生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護
11 勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只
12 要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上字第2361
13 號判決意旨參照）。再者，勞動契約與委任契約固均約定以
14 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
15 事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，
16 他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務
17 時，並非基於從屬關係且可能無償者不同。兼任公司董事之
18 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
19 之混合契約關係，非可一概而論，仍應視其是否基於人格
20 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
21 提供間之關連綜合判斷（最高法院108年度台上字第1354號
22 判決意旨參照）。

23 2. 經查，依業強公司特助魏世宏於105年12月27日以電子郵件
24 寄予被上訴人之「核決流程及權限管理規定（暫行）」（見
25 原審卷一第258至260、344頁），內載就上訴人公司之包
26 括：人事行政類、合約用印申請、設備請採購、其他採購、
27 交際費用申請、差旅申請、零用金設置申請、費用報支，其
28 核決之流程，被上訴人均為最初之提報者，被上訴人須再送
29 予他人審核（初審）或會辦或覆核後，再呈核予執行長即王
30 台光，由王台光決定是否核准。復觀上訴人公司員工王耀群
31 分別於106年5月22日、107年9月3日、同年9月6日、108年6

01 月3日為申請費用所填寫之4份簽呈中，經被上訴人審核批示
02 「擬同意」後，均有送予王台光批示（見原審卷一第262至2
03 68頁）；又被上訴人分別於106年9月20日、107年10月1日、
04 108年11月25日為員工試用期滿欲正式派任及議定薪資、申
05 請員工之調薪、升等事宜所寫之簽呈，及上訴人公司員工王
06 耀群於106年11月24日申請增聘員工所寫之簽呈，亦分經被
07 上訴人呈上或批示「擬同意」後，送予王台光批核（見原審
08 卷一第362至368頁）。此外，王台光亦曾透過Line對話紀錄
09 指示被上訴人工作方針（見原審卷一第270至272頁之LINE對
10 話紀錄截圖）。又上訴人於106年2月間，有為被上訴人投保
11 勞健保，被上訴人亦有簽立「員工保密合約」、「試用協議
12 書」，該「試用協議書」並記載試用三個月等內容，此為兩
13 造所不爭執（見不爭執事項(三)），且被上訴人上下班須簽
14 到，請特休假亦經王台光簽核，有被上訴人任職期間之出勤
15 紀錄、請假單在卷可憑（見原審卷一第482至519頁即本院卷
16 第173至210頁、原審卷一第348頁即本院卷第219頁）。由上
17 可知，被上訴人就上訴人公司之包括人事、業務及財務等經
18 營管理事項，本身無最後決策、決定之權限，須呈核於王台
19 光，身為最終決策者之王台光得對之為指揮、監督；在上下
20 班時間及請假事宜方面，被上訴人亦受上訴人公司規定所規
21 範，而具人格上從屬性。上訴人雖辯稱被上訴人上下班無須
22 打卡，關於其公司所有員工之錄用、薪資決定、晉升調薪
23 等，均由被上訴人先獨立決定，王台光從無修改及否決被上
24 訴人之決策，被上訴人具有自主決策權，兩造間為委任關係
25 云云，惟被上訴人上下班仍需簽到及填載上下班起訖時間，
26 有上訴人所提出勤紀錄可稽（見本院卷第173至210頁），又
27 被上訴人基於總經理職責固需管理公司其他員工之錄用、薪
28 資等事宜，惟其並非最終決策者，所為之各項決定仍須呈王
29 台光定奪，有上開簽呈足證，被上訴人主張兩造間為委任關
30 係，惟未能提出具體書面契約以實其說，自難以被上訴人基
31 於總經理身分具有一定程度管理權限，即認其不具人格上從

01 屬性。

02 3. 再者，上訴人係按月支付酬勞予被上訴人，且於上訴人所製
03 被上訴人之薪資單上（見原審卷一第478至480頁），已載稱
04 「員工薪資單」，其內並載明：薪資結構、基本薪資、職等
05 津貼等字眼，核屬僱傭契約之員工，始會有之酬勞名稱，且
06 上訴人為被上訴人申報所得之類別亦為「薪資」（見原審卷
07 一第94頁），由上可認被上訴人係按月提供勞務而自上訴人
08 處受領僱傭契約之薪資，而非依工作成果而受領委任契約之
09 報酬；參以被上訴人任職期間之出勤紀錄顯示之出勤狀況
10 （見原審卷一第482至519頁即本院卷第173至210頁），可認
11 被上訴人係為上訴人所營事業而提供勞務，非為自己之營業
12 而勞動，被上訴人亦不負擔上訴人之企業經營風險，故具備
13 經濟上從屬性。

14 4. 又依被上訴人所提業強公司企業資源規劃系統頁面資料（見
15 原審卷一第274至276頁之原證5），顯示被上訴人於業強公
16 司人力資源系統中將之歸類為研發部門，與其他部門同仁居
17 於分工合作狀態，可知被上訴人業已納入上訴人或其母公司
18 業強公司組織體系中，亦具備組織上從屬性。就此上訴人抗
19 辯因被上訴人非業強公司員工，不知其從何處取得上開原證
20 5之證據，否認該證據形式真正等語。被上訴人則表示因業
21 強公司係上訴人之母公司，會給其進入該頁面之密碼、帳
22 號，其因此取得該證據等語。查依上訴人所提出之108年11
23 月25日上訴人公司變更登記表（見原審卷一第90頁），堪認
24 業強公司係上訴人之母公司，則由上訴人為業強公司之子公
25 司，及被上訴人於系爭任職期間擔任上訴人公司之總經理等
26 情以觀，被上訴人表示因此取得進入該頁面之密碼、帳號而
27 列印取得該證據等語，此無違常情。上訴人上開所辯，不足
28 採信。

29 5. 上訴人雖以被上訴人於106年1月6日到職前即擔任上訴人公
30 司董事，任職期間擔任總經理兼任董事，且被上訴人在106
31 年1月5日到職前之105年12月間有與其討論其提供之「技術

01 股協議書」，該協議書第2條記載「乙方（指被上訴人）了
02 解其應任職於甲方公司（指上訴人）或以接受甲方委任之方
03 式成為甲方員工...」，另被上訴人曾於105年6月13日傳送
04 予王台光之電子郵件附件內容提到「本人希望是任務
05 制...」，主張被上訴人是居於委任關係下為其提供勞務，
06 兩造間為委任關係而非僱傭關係等語，並提出上訴人公司10
07 5年12月28日股份有限公司變更登記表（下稱105年12月28日
08 變更登記表，見原審卷一第166至172頁）、被上訴人出具之
09 董事願任同意書（其內記載被上訴人同意擔任上訴人公司董
10 事，任期自106年8月23日至109年8月22日）【見原審卷一第
11 174頁】、「技術股協議書」（見本院卷第99頁）為憑。查
12 上訴人所提出之105年12月28日變更登記表固顯示被上訴人
13 於當時即擔任其公司董事，並於106年1月6日到職後續任董
14 事，惟該105年12月28日變更登記表記載被上訴人之持有股
15 份0股，顯示被上訴人並未持有上訴人公司股份，參以業強
16 公司人資專員鄭小珊曾於106年4月25日以Line通訊軟體告知
17 被上訴人稱「因您掛新散熱董事（自然人代表）一職...」
18 等語（見本院卷第309頁），則被上訴人亦可能僅係掛名董
19 事，並未實際執行董事職務，自難僅憑被上訴人於系爭任職
20 期間之前已登記為上訴人公司董事，即認系爭任職期間兩造
21 間為委任關係。又被上訴人於系爭任職期間前之105年6月13
22 日傳送予王台光之電子郵件附件內容記載「本人希望是任務
23 制，一年12個月+年終獎金2個月（共14個月），年薪同現在
24 至少NT\$301萬（每月21.5萬）。規劃自105/09/01開始正式全
25 職投入新散熱公司營運，支領全額薪水」（見原審卷一第34
26 頁），全段係表達可接受之「年薪」收入，而非委任「報
27 酬」，尚難逕將所稱「任務制」解為委任關係。至上訴人所
28 提「技術股協議書」，並未經兩造共同簽立，此為上訴人所
29 自承（見本院卷第163頁），既未經兩造達成合意共同簽
30 立，亦無從以其內所載之條款作為認定兩造間契約關係之依
31 據。

- 01 6. 上訴人復指稱被上訴人之請假程序僅係為方便聯繫之用，且
02 被上訴人於系爭任職期間請假紀錄共有3次，第一次自106年
03 9月11日至同年月15日，第二次自107年9月17日至同年月21
04 日，第三次自108年10月29日至同年11月1日，對照當月薪資
05 單記載內容，各次請假均無扣假扣薪，可見被上訴人於系爭
06 任職期間有假勤之獨立性，與僱傭關係之從屬性不同等語，
07 並提出被上訴人於106年9月、107年9月、108年10、11月之
08 出勤紀錄及薪資單為憑（見本院卷第212至221頁）。查觀第
09 一次自106年9月11日至同年月15日之請假，其出勤紀錄上記
10 載「請補休假，補休9/02、9/03、8/26、8/27、9/09」（見
11 本院卷第212頁），而核對106年8月26日星期六、同年月27
12 日星期日、同年9月2日星期六、同年月3日星期日、同年月9
13 日星期六之出勤紀錄，均有在假日全日加班情形（見本院卷
14 第180至181頁）；第二次自107年9月17日至同年月21日之請
15 假，則有請假單可資認定係請特休假（見原審卷一第348頁
16 即本院卷第219頁）；第三次自108年10月29日至同年11月1
17 日之請假，其出勤紀錄上記載特休（見本院卷第215至216
18 頁）；既係屬加班補休及特休假，自無扣薪扣假問題。是上
19 訴人據此稱兩造間無僱傭關係，難認可採。
- 20 7. 上訴人再辯以業強公司人資專員鄭小珊係因不清楚被上訴人
21 實質上與上訴人間屬委任關係，及僅為人事資料之建檔，而
22 套用業強公司之制式表格製作「員工保密合約」、「試用協
23 議書」交被上訴人簽名，及接續幫被上訴人辦理勞、健保等
24 事宜等語，惟查鄭小珊既承王台光之命而交付被上訴人簽署
25 「員工保密合約」、「試用協議書」，且該等契約書內均表
26 明係上訴人與被上訴人約定協議之旨，另亦以上訴人為雇主
27 身分為被上訴人辦理勞保、健保，則自難以承辦人不知情為
28 由抗辯該等文書非出於上訴人之意。
- 29 8. 上訴人復以業強公司人資專員鄭小珊曾以Line通訊軟體告知
30 被上訴人稱因為被上訴人是董事，經勞保局認定是雇主，無
31 法由上訴人強制提繳退休金等情，故主張被上訴人早知悉其

01 不屬於勞退條例規定應由雇主強制提繳退休金之勞工，及兩
02 造間為委任關係等語。惟觀上訴人所提出之鄭小珊與被上訴
03 人間106年4月25日至同年5月11日之Line對話紀錄（見本院
04 卷第309至319頁），鄭小珊於106年4月25日告知被上訴人稱
05 「因被上訴人掛上訴人董事（自然人代表）一職，視同雇主
06 之一，所以勞保局無法提撥退休金」之後，被上訴人僅係知
07 悉，而無任何同意或拋棄對被上訴人之勞退金請求權之意思
08 表示；又觀兩人間106年5月11日之Line對話紀錄，鄭小珊告
09 知被上訴人稱「現有影響的是無法提撥新制退休金」後，被
10 上訴人即覆稱「是魏特助的問題，成立新散熱所有程序都他
11 在弄（影響我的權益）弄成這樣！」，則由被上訴人當下抱
12 怨負責上訴人公司成立事宜之魏特助因使其擔任公司董事致
13 影響其退休金權益一節，尤見其並未認同上訴人毋庸為其提
14 繳退休金。上訴人以鄭小珊曾告知被上訴人因其擔任公司董
15 事無法提繳退休金，主張兩造間為委任關係云云，亦非可
16 取。

- 17 9. 按勞動契約與委任契約有別，而基於保護勞工之立場，應為
18 有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞
19 動契約關係（最高法院109年度台上字第2215號判決意旨參
20 照）。綜前事證，被上訴人於系爭任職期間係基於人格上、
21 經濟上及組織上從屬性而提供職業上之勞動力，縱認被上訴
22 人於其總經理職權範圍內就其管理事項有部分決策權限，而
23 有較弱之人格從屬性，惟只要有部分從屬性，即足成立勞動
24 契約關係，是被上訴人主張其係基於從屬性而提供職業上之
25 勞動力，兩造間為僱傭關係等語，堪以採信。

26 (二)被上訴人得請求上訴人給付108年度第13、14個月共二個月
27 薪資43萬2,000元：

- 28 1. 按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
29 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
30 貼及其他任何名義經常性給與均屬之。勞基法第二條第三款
31 定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視

該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。至勞基法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院104年度台上字第613號判決意旨參照）。

2. 被上訴人主張其原於工研院擔任經理，具有30餘年自動化專業，受王台光邀約並同意其薪資待遇不得低於原於工研院之薪資後，始於106年1月5日自工研院提前退休，並自106年1月6日起，受上訴人僱用擔任總經理，約定每月薪資21萬6,000元，另加2個月年終獎金，合計保障年薪14個月，共計302萬4,000元等情，業據其提出其於工研院任職時103年度綜合所得稅電子結算申報資料（見原審卷二第93頁）、被上訴人於105年2月2日、同年3月14日、同年6月13日寄予王台光之電子郵件節本【見原審卷一第28、30、34頁（被上訴人於原審卷一第34頁上方誤載為105年4月10日，業經其當庭更正，見本院卷第348頁）】、被上訴人於106年1月5日為翌日起受僱於上訴人，所為關於薪資數額及個人勞健保轉入上訴人之簽呈（稿），未送出前之備份資料（見原審卷一第256頁之原證2，下稱原證2簽呈稿）等為憑。上開105年2月2日電子郵件內容記載：「需針對工作內容、薪資報酬等事宜需討論至雙方合意」，同年3月14日電子郵件內容記載：「薪資條件：本人是提過『創業之初，以不低於現在水平為期望』，日後賺錢時，有市場行情可作參考依循的」，同年105年6月13日電子郵件內容記載：「...一年12個月+年終獎金2個月（共14個月），年薪同現在至少NT\$301萬（每月21.5萬）...」，又上開原證2簽呈稿之主旨欄記載：「職於2017年1月起正式任職於台灣新散熱公司，年薪NT\$3,024,000元，與個人勞健保於2017年1月6日轉入，呈請核准。」，說

明欄記載：「1. 職於2016年12月自工研院提前退休，並於2017年1月起正式任職台灣新散熱公司。2. 依據職先前與王先生之議定，年薪比照工研院2016年之情況；NT\$3,024,000元。※以每個月216,000元、另加2個月年終獎金；總共14個月給付。※請於2017年1月份起請正式於新散熱公司發放。※個人薪資帳戶影本如附件一。3. 職之個人勞健保已於2017年1月5日自工研院轉出，申請於2017年1月6日於新散熱公司續保。※健保轉出證明單如附件二。4. 依據核決流程呈請王先生核准後轉會計單位辦理。」，已表明之前與王台光議定之薪資為年薪302萬4,000元，即每月21萬6,000元加上2個月年終獎金。嗣上訴人即陸續以雇主身分為被上訴人投保勞保及健保，且被上訴人於系爭任職期間，實際上即每月受領21萬6,000元，並領有106、107年度之年終獎金各43萬2,000元（見不爭執事項(二)），亦即於106、107年各年度均領得年薪302萬4,000元。由上開事證，足認被上訴人主張其於到職前即與王台光商議薪資，兩造達成保障14個月年薪之約定後其方到職等語，並非子虛，其第13、14個月之薪資名稱縱為年終獎金，然既為兩造所約定每年之固定給付，依上開說明，亦不失為工資之性質。

3. 又上訴人雖否認原證2簽呈稿之真正，並陳稱原證2簽呈稿並無其公司之檔案資料編號，王台光並無收到原證2簽呈稿及為批示云云，惟被上訴人就原證2簽呈稿，已說明該簽呈稿係於106年1月5日在電腦內製作好後，於未送出予王台光簽核時，先自電腦內列印下來之原始檔案備份，故無公司之檔案資料編號，實際送出之簽呈在上訴人處，其無法取得等語（見原審卷一第213頁），並提出原證2簽呈稿在其電腦內之檔案紀錄為憑（見原審卷二第31頁之原證36）。由原證2簽呈稿在被上訴人電腦內之檔案紀錄，該檔名為「20170106_正式上任簽呈」，修改日期「2017/1/5下午03：32」，堪認原證2簽呈稿係被上訴人於106年1月5日到職前1日所製作，自屬真正。再由上訴人實際上已依原證2簽呈稿之內容為被

01 上訴人投保勞、健保及付薪一節，可認被上訴人確實已送出
02 與原證2簽呈稿相同內容之簽呈予上訴人，上訴人空言否
03 認，卻未提出任何反於被上訴人主張內容之書面文件資料以
04 實其說，所辯自難憑採。

05 4. 上訴人復否認上開被上訴人所提105年2月2日、同年3月14
06 日、同年6月13日電子郵件之真正，惟經本院當庭勘驗被上
07 訴人手機，勘驗結果如下：(1)該手機內顯示如原審卷一第26
08 頁之畫面，經點選105年2月2日被上訴人傳送給David即王台
09 光之電子郵件，其電子郵件內容包括如原審卷一第28頁之內
10 容。(2)經點選105年3月14日被上訴人傳送給David王台光之
11 電子郵件，其電子郵件內容包括如原審卷一第30頁之內容。
12 (3)經點選105年6月13日被上訴人傳送給David王台光之電子
13 郵件，其電子郵件內容包括如原審卷一第34頁之內
14 容，...。此有本院111年8月31日準備程序筆錄在卷可稽
15 (見本院卷第347至348頁)。是上開電子郵件為真正，亦堪
16 憑採。

17 5. 上訴人再辯以：109年1月間因上訴人公司資金花費殆盡，且
18 慮及其已投入3年資金而無任何營收，決定全體員工停發108
19 年度之年終獎金，不獨針對被上訴人而有區別待遇，且年終
20 獎金需視公司年度盈餘狀況等以決定是否核發，僅屬恩惠性
21 給與，並非工資，上訴人無給付義務等語。惟依上開所述，
22 被上訴人於106、107年度受僱於上訴人負責開發自動化生產
23 線設備，當時均尚屬開發階段，上訴人亦尚無營收，然上訴
24 人仍於該二年度給付被上訴人各14個月之年薪（即包括2個
25 月之年終獎金），參以前述第2.段所載事證，可見上訴人於
26 106、107年度給付被上訴人各14個月年薪實係兩造間原本約
27 定之勞動條件，既係已約定之工作條件，該2個月年終獎金
28 即非屬恩惠性給與。上訴人上開所辯，並非可採。

29 6. 兩造既已約定每年保障14個月年薪，則被上訴人請求上訴人
30 給付其尚未給付之108年度第13、14個月共二個月薪水43萬
31 2,000元，自屬有據。

01 (三)被上訴人得請求上訴人給付109年度10天之特休未休工資7萬
02 2,000元：

03 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
04 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項本文定有明文。兩造
05 間為僱傭關係，已認定於前，而上訴人不爭執被上訴人所主
06 張之10日特休未休之工資為7萬2,000元（見不爭執事項
07 七），則被上訴人依上開規定請求上訴人給付109年度10天
08 之特休未休工資7萬2,000元，為有理由。

09 (四)被上訴人得請求上訴人按勞工退休金條例提繳百分之6之規
10 定，給付自106年1月6日起至109年2月12日止之勞工退休金3
11 2萬6,100元：

12 1. 按勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞
13 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人
14 專戶。」，第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為
15 適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退
16 休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。」，第14條第1
17 項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休
18 金，不得低於勞工每月工資百分之6。」，第31條第1項規
19 定：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
20 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。」，
21 又依勞退條例第24條第1項之規定，勞工於年滿60歲時，已
22 符合退休之要件，得請領月退休金或一次退休金。是如雇主
23 於勞工任職時，未依上開之規定，按月為勞工提繳退休金，
24 嗣勞工於其年滿60歲符合退休之條件時，即得依勞退條例第
25 31條第1項之規定，直接請求雇主給付其任職期間，雇主所
26 未依法提繳退休金之總數額。

27 2. 被上訴人於系爭任職期間，兩造間為僱傭關係，已認定於
28 前，則被上訴人屬勞退條例第7條第1項應適用勞退條例之勞
29 工，上訴人負有按月為被上訴人提繳勞退金至其勞退專戶之
30 義務。上訴人雖辯稱被上訴人因擔任董事，身分屬雇主而非
31 勞基法之勞工，及業強公司人資專員鄭小珊曾於106年間明

01 確告知被上訴人其身分經勞保局認定是雇主，非受僱員工，
02 無法提繳勞退金，故其無須依勞退條例規定按月為被上訴人
03 提繳勞退金等語。惟被上訴人於系爭任職期間與上訴人間具
04 有從屬性，詳前述第(一)段所載，則兩造間存在勞基法第2條
05 第6款規定之約定勞雇關係而具有從屬性之勞動契約，被上
06 訴人之身分屬勞基法第2條第1款受雇主僱用從事工作獲致工
07 資之勞工，是依前引勞退條例第3條、第6條第1項、第7條第
08 1項第1款、第14條第1項規定，上訴人理應按月為被上訴人
09 提繳勞退金，縱被上訴人同時為上訴人公司登記之董事，此
10 對於其實際上係基於從屬性勞動契約提供勞務此點，不生影
11 響。另業強公司人資專員鄭小珊雖曾於106年間告知被上訴
12 人因其為董事身分致勞保局表示無法提繳勞退金一節，被上
13 訴人僅係知悉，並未曾為任何同意或拋棄對被上訴人之勞退
14 金請求權之意思表示，是上訴人據此主張其無依勞退條例給
15 付被上訴人勞退金之義務云云，並非可採。

- 16 3. 再者，上訴人應為被上訴人提撥之退休金數額為32萬6,100
17 元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(七)），又被上訴人為
18 50年8月25日生，已年滿60歲，有其員工資料卡影本在卷可
19 參（見原審卷一第458頁），依勞退條例第24條第1項之規
20 定，被上訴人已符合退休及請領勞退金之要件，則被上訴人
21 依勞退條例第31條第1項之規定，請求上訴人給付勞退金32
22 萬6,100元，即屬有據。上訴人辯稱被上訴人僅得請求提繳
23 至其勞退專戶云云，亦不可採。

24 六、綜上所述，被上訴人依兩造間僱傭契約、勞基法第38條第4
25 項、勞退條例第31條第1項規定，及返還代墊款之法律關
26 係，請求上訴人給付109年1月份薪資19萬2,673元、同年2月
27 份薪資8萬6,034元、代墊款5萬1,601元、108年度第13、14
28 個月共二個月薪資43萬2,000元、109年度10天之特休未休工
29 資7萬2,000元、勞工退休金32萬6,100元，合計116萬0,408
30 元（計算式：192,673元+86,034元+51,601元+432,000元
31 +72,000元+326,100元=1,160,408元），及其中83萬4,30

8元（即1,160,408元－326,100元＝834,308元）自109年8月20日【起訴狀繕本於109年7月15日送達上訴人（見原審卷一第78頁），被上訴人請求其後自109年8月20日起算（見原審卷一第110頁）】起、其中32萬6,100元自110年8月26日（即被上訴人得請求上訴人直接給付其退休金之翌日）起，均至清償日止按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許。原審為被上訴人此部分勝訴判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 111 年 10 月 18 日
勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠
法 官 林佑珊
法 官 戴嘉慧

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 111 年 10 月 19 日

書記官 莊昭樹