

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第108號

原告 呂學成

訴訟代理人 林宗竭律師

簡雅君律師

被告 信統電產股份有限公司

法定代理人 葉清泉

訴訟代理人 陳文禹律師

複代理人 江嘉芸律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年2月25日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國77年4月1日起至被告公司任職，擔任品保工程師，被告於77年5月5日為原告投保勞工保險。原告任職期間除品保工程師外，尚擔任過品管部課長、設計部经理、營業部協理及機構部協理等職。原告於110年3月15日依照勞動基準法（下稱勞基法）第53條第1項第2款之規定以工作25年以上自請退休，被告公司則同意於110年3月31日以機構部協理一職退休。依勞基第55條計算，原告年資共有33年，於94年7月1日勞工退休金條例施行後選擇舊制退休金制度，已超過最高總數之基數，故應以最高45個基數計算，退休時1個月平均工資為新臺幣（下同）10萬元，被告應一次給付450萬元之退休金，但被告竟拒絕給付。為此爰依法提起本件訴訟，並聲明：(1)被告應給付原告450萬元，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)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於87年12月31日起至110年3月31日（共22年

01 3月)擔任被告公司董事，歷年均親自出席董事會，董事係  
02 勞基法上之雇主，自非勞基法退休金給付之對象；再者，原  
03 告自87年6月1日起至91年12月31日(共4年7月)，擔任設計  
04 部經理、營業部經理；自92年1月1日起至110年3月31日(共  
05 18年3月)，依次擔任設計研發部協理並兼任機械工程部之  
06 沖床組行政，後又調升至機械工程部協理，上開合計時間總  
07 計22年10月。原告於擔任經理人及董事職務以來，並無固定  
08 上下班時間，亦不曾因請假遭被告公司扣薪，足見原告出勤  
09 具有充分自主性，且兩造間並無獎懲、指揮監督之事實存  
10 在，原告應為公司之專業經理人無疑，與公司間應屬委任關  
11 係，非勞基法上所稱之勞工，故原告之實際身份為勞工之期  
12 間應扣除擔任董事及經理、協理之期間，應僅有入職後擔任  
13 品管工程師至品管部課長期間之10年2月，且原告尚未年滿6  
14 0歲，並不符合勞基法第53條之要件，自不得向被告請求給  
15 付勞工退休金云云等語置辯，並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)  
16 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

17 三、本件原告主張自77年4月1日起至被告公司任職，於110年3月  
18 31日退休，擔任過品保工程師、設計部經理、營業部協理、  
19 及機械部協理，退休前平均工資為10萬元等情，被告對此並  
20 不爭執，應堪信為真，惟仍以前詞置辯，是本件應審究者  
21 為：(一)原告於87年12月31日起至110年3月31日(共22年3  
22 月)擔任被告公司董事期間，與被告間之關係為何？(二)原告  
23 依照勞基法第55條第3項之規定請求被告給付退休金是否有  
24 理？分述如下：

25 (一)、原告於87年12月31日起擔任被告公司董事期間與被告間關係  
26 為何？

27 1、按人格上從屬性乃勞動者自行決定自由權之一種壓抑，在相  
28 當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，亦不能自行決  
29 定提供勞動力之場所、設備，或任意聘用助手，勞務給付內  
30 容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由  
31 勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定。人格上從屬性之

重要特徵在於指示命令權，舉凡企業之管理規則，勞動力之通盤調配，工作職場、工時、工作地點、工作方法及程序，勞務受領者享有懲戒權等皆在內。經濟上從屬性則係勞務提供者完全被納入勞務受領者之經濟組織與生產結構之內，重點在於勞務提供者非為自己而為營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之目的而為營業勞動，勞務提供者非以自己之生產工具為之，亦不能以指揮性、計劃性或創作性之方法對自己所為工作加以影響。析言之，生產組織體系屬於勞務受領者所有，生產工具或器械屬於勞務受領者所有，原料亦由勞務受領者所供應，責任與危險均由勞務受領者承擔。組織上從屬性指在現代企業組織型態下，勞務受領者要求之勞動力，必須編入其生產組織內並遵循一定生產秩序，始能成為有用之勞動力，因此勞動提供者必須依據企業組織予以編制。故若當事人間具備上開從屬性內涵，即堪認其間存在勞基法所規範之勞雇關係。

- 2、原告於77年間於被告公司任職之初係擔任品管工程師，自87年12年31日起擔任被告公司董事，此有被告提出之股份有限公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第76頁至第121頁），原告對此並不爭執，應堪信為真實。經查，原告擔任被告公司董事期間均親自出席董事會，並行使董事之職權，此有上開變更登記表所附之董事會簽到簿可佐，是原告主張兩造間為僱傭關係乙情，已非無疑。次查，原告自承並無須打卡，進出辦公室僅需以識別證刷電子門禁，作為上下班之出勤工時記錄等語（見本院卷第18頁），然依原告109年10月2日至110年3月30日退休前以識別證刷卡所載門禁出入記錄（本院卷第70頁至第75頁，下稱門禁紀錄）可知，原告每月均有多日僅有單一筆進出記錄，實與一般員工每日均應有上班及下班之紀錄，以記錄出勤時間等情顯不相符，又核對原告門禁記錄可知原告上班時間係自7時9分至10時59分不等，下班時間則自中午12時21分至20時49分不等，足認原告上下班時間極不固定且自由，復酌以原告110年度請假卡所載（見勞專

01 調卷第125頁），原告僅於110年1月18日、19日、110年3月1  
02 7日、18日、30日、31日之請假紀錄，核與上開門禁記錄顯  
03 有未合，益徵原告出、缺勤及工作時間均可自主管理，且無  
04 須核實記載，是原告與一般勞工需就工時、休假等確實記  
05 載，並供公司長期留存記錄等情不符，加以被告主張從未對  
06 原告為任何獎勵及懲處處分，原告對此亦無法提出任何獎懲  
07 記錄以供本院參酌，故應認兩造間未具上開人格從屬性之要  
08 件，是要難認原告於87年12月31日擔任董事後，與被告間仍  
09 具僱傭關係。

10 (二)、原告依照勞基法第55條第3項之規定請求被告給付退休金是  
11 否有理由？

12 按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上  
13 年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年  
14 以上年滿六十歲者，勞動基準法第53條定有明文。經查，原  
15 告係於51年5月8日出生，有本院依職權調取之勞工保險被保  
16 險人投保資料在卷可稽（見勞專調卷第41頁），自77年4月1  
17 日起即任職被告公司，至110年3月31日離職，有員工離職申  
18 請書為憑（見勞專調卷第13頁），是原告申請離職時之年齡  
19 為59歲餘。惟原告於87年12月31日起擔任被告董事，兩造自  
20 88年1月1日起已非屬僱傭關係，已如前述，故扣除原告擔任  
21 董事期間，原告屬勞工之年資僅有10年9月，尚未符合勞基  
22 法第53條之各款要件，是原告依此請求被告給付退休金，即  
23 難認有據。

24 四、綜上所述，原告依勞基法之法律關係請求被告給付450萬元  
25 及利息，為無理由，應予駁回。又其訴既經駁回，則假執行  
26 之聲請即失所附麗，應併駁回之。

27 五、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  
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
29 逐一論列，附此敘明。

30 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日

01

02

03

04

05

06