臺灣新竹地方法院民事簡易判決

108年度竹北勞簡字第24號

原　　告　台灣碳科股份有限公司
法定代理人　羅時雙
被　　告　葉國君
　　盧廷當

上列當事人間返還不當得利事件，本院於民國109 年2 月20日辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 、3 款定有明文。查原告起訴原聲明請求：被告2 人應分別給付原告新臺幣（下同）55,456元。嗣因查明原告已為被告提繳之退休金實際金額，遂變更聲明為：被告葉國君應給付原告61,522元、被告盧廷當應給付原告55,456元（見本院卷第115 頁）。經核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)被告2 人於107 年9 月被補選為原告公司董事，即非屬勞工，上下班毋庸簽到退，原告公司亦無須為其等提繳勞工退休金。然其2 人主管公司人事行政及財會事務，趁職務之便，仍於107 年7 月至108 年3 月間由原告公司分別提繳61,522元、55,456元至其等勞工退休金專戶，被告2 人顯係無法律上之原因受有利益，並致原告受有損害，為此爰依民法第179 條不當得利之規定請求被告返還上開提繳之退休金。

(二)勞動部勞工保險局105 年7 月26日函文已說明被告2 人具有董事身分即非受僱員工，不得參加就業保險。而原告發給被

告之薪資條僅係匯款通知，董事長羅時雙及另一董事兼副總蕭仁潔亦均有收到，故不能以薪資條及其上記載工號，即認被告2 人具勞工身分。另由被告2 人寄發之律師函可證明被告2 人在108 年3 月12日掌控原告公司過半股權，全面主導改選原告公司董監事，已完全掌握董事會。因此，被告2 人擔任董事後已非原告公司之勞工，原告毋庸為其等提繳勞工退休準備金。

(三)綜上，爰聲明：

1被告葉國君應給付原告61,522元、被告盧廷當應給付原告55,456元。

2訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

(一)原告公司設有研發製造中心、行政中心（包括人資、總務、採購單位）及財務中心3 個部門，分別設置副總經理為各該部門主管，其上則受總經理監督，而被告2 人係自107 年8 月1 日起分別擔任原告公司行政中心、財務中心之副總經理。被告2 人雖係副總經理，卻須將所業管部門之工作進行狀況撰寫週報交由總經理特助彙整後提呈總經理，俾總經理了解各中心工作現況及協調相關業務，此觀原告公司曾以E-mail要求各部門主管提供當週工作報告即明。另被告2 人之相關職掌絕大部分均要呈送總經理核准，於公司組織體系內，總經理對各部門主管包括被告2 人等均有指揮監督權，被告2 人就業管範圍並無全權決策權或獨立裁量權限，是被告2 人不僅對於自己工作及時間不能自行支配，並對於總經理工作上之指揮監督均有服從義務。被告2 人係分別擔任上開職務而為原告公司服勞務，每月支領報酬135,000 元，有記載工號、底薪、職務加給、伙食費、年度特休、補休、請假等項之薪資條可稽，因此，兩造間為勞動契約關係，原告為被告2 人投保勞工保險及提繳退休金，均屬依法令辦理，被告2 人並無不當得利之情形。

(二)被告2 人固於107 年9 月經補選為原告公司之董事，然補選

後被告葉國君、盧廷當仍繼續擔任原告公司之行政中心及財務中心副總經理，持續提供上開勞務，並受總經理監督，亦即與原告公司間之勞動契約關係，不因兼任董事而受影響。又原告公司總經理於108 年2 月27日無預警要求被告2 人不要進公司，隨即通報新竹縣政府勞工處以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2 款「虧損或業務緊縮」為由資遣被告2 人，並加計預告期間後，定108 年3 月8 日為離職日，此有原告公司出具之離職證明書可稽。苟兩造間僅為委任關係，何以原告公司依勞基法規定資遣被告2 人，並開具離職證明書？在在證明兩造間確為勞動契約關係，則原告所提繳之退休準備金，自當屬被告2 人之法定權利。

(三)原告提出勞動部勞工保險局函文主張被告2 人為原告公司董事，依公司法第8 條第1 項規定屬負責人身分，不得參加就業保險云云。然勞保局係依原告片面提供之資料即為認定，並不知兩造間存有勞動契約關係，就此被告2 人已提出審議申請。又被告葉國君及盧廷當於107 年間分別投資原告公司260 萬元及150 萬元，僅佔公司資本額1.1188億元之2.3%及1.3%，毫無影響力。而原告最大股東台灣聲舟有限公司股份2,700 萬元，佔公司股權近25% ，有3 席董事，分別為羅時雙、蔡東明、蕭仁潔，董事席次過半，且3 位都是105 年6 月原告公司成立時之創始董事及股東，均擔任或曾任公司要職，把持公司營運，並主導公司各項業務及決策。被告2 人並無原告所主張掌控過半股權等情事。

(四)綜上，爰答辯聲明：

1 原告之訴駁回。

2 訴訟費用由原告負擔。

三、本院之判斷：

(一)原告主張：被告2 人於107 年9 月被補選為原告公司董事，即非屬勞工，原告公司無須為其等提繳勞工退休金。然其2 人主管公司人事行政及財會事務，趁職務之便，仍於107 年7 月至108 年3 月間由原告公司分別提繳61,522元、55,456

元至其等勞工退休金專戶，顯係無法律上之原因受有利益，並致原告受有損害，爰依民法第179 條不當得利之規定請求被告返還上開提繳之退休金等情。被告則以：被告2 人係自107 年8 月1 日起分別擔任原告公司行政中心、財務中心之副總經理，須將所業管部門之工作進行狀況撰寫週報交由總經理特助彙整後提呈總經理，俾總經理了解各中心工作現況及協調相關業務，被告2 人之相關職掌絕大部分均要呈送總經理核准，總經理對各部門主管包括被告2 人有指揮監督權，被告2 人並無全權決策權或獨立裁量權限，是被告2 人不僅對於自己工作及時間不能自行支配，並對於總經理工作上之指揮監督均有服從義務，兩造間為勞動契約關係，原告為被告2 人投保勞工保險及提繳退休金，均屬依法令辦理，被告2 人並無不當得利之情事等語，資為抗辯。

(二)經查，被告2 人抗辯自107 年8 月1 日起受僱於原告，嗣原告以勞基法第11條第2 款「虧損或業務緊縮」為由終止勞動契約之事實，已據提出工作週報E-mail、薪資條、非自願離職證明書等件為證，原告既不否認被告確實自107 年8 月1 日起受僱於原告公司及工作週報E-mail、薪資條、非自願離職證明書之真正，自堪信被告之抗辯為實在。又原告雖主張被告自107 年9 月起兼任原告公司之董事後，作息即由其自行管理，無需簽到退，故被告兼任董事後，即非屬勞工，已非僱傭關係，為委任關係，且依勞動部勞工保險局之函覆，亦認被告不適用就業保險、不適用公提退休金，顯見被告2 人均非一般勞工云云。惟按，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二者之混合契約關係，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號判決要旨參照）。且兼任公司董事之經理人有無受公司指揮監督與有無代表公司權限為不同之概念，前者係以公司內部之上下服從關係為其內涵，後者則以有無對外代表公司權限為斷，兩者尚非必然相互排斥而無法併存（最高法院96年度台上字第60號判決要旨參照）。查被告不否認自107 年9 月起兼任原告公司之董事（見本院卷第139 頁），然觀諸被告提出之107 年11月6 日及9 日工作週報E-mail（見本院卷第91、92頁），被告於107 年11月間仍舊擔任原告公司行政中心、財務中心副總經理，且原告公司內部亦要求被告每週工作週報應準時於周五12點前繳交，另原告公司相關單據必須簽核至總經理兼董事長經其同意始可實施，被告2 人須聽命於總經理兼董事長等情，此經證人即原告之人事兼總務人員范雅琳結證在卷（見本院卷第174-175 頁），自堪認被告嗣後雖兼任原告公司之董事，然仍分別繼續擔任原告行政中心及財務中心副總經理提供勞務，並受原告公司內部之指揮監督。再者，被告自受僱於原告擔任行政中心、財務中心副總經理之後，迄至108 年3 月8 日離職前均按月受領相同薪資，亦為原告所不爭執。揆諸上開說明，被告受僱於原告擔任行政中心、財務中心副總經理之後，雖亦兼任原告公司之董事，然勞動契約與委任契約尚非必然相互排斥而無法併存，且被告兼任原告公司之董事後，仍繼續擔任原告行政中心、財務中心副總經理提供勞務，並受原告公司內部之指揮監督，且迄至離職前均按月受領相同薪資，顯然兩造間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，而為勞動契約關係。更何況，原告確於108 年2 月27日以勞基法第11條第2 款「虧損或業務緊縮」為由終止與被告2 人間之勞動契約，並定108 年3 月8 日為離職日，而發給被告2 人非自願離職證明書（見本院卷第98-99 頁），益資佐證兩造間確屬勞動契約關係。

(三)至於被告兼任董事後，雖自107 年9 月1 日起即未再簽到退（見本院卷123-127 頁），然此係因原告公司內部未落實管

理措施，非僅被告2 人而係原告公司所有主管均未再踐行簽到退，此亦經證人范雅琳證述在卷（見本院卷第177 頁），基此，自不得以此即認被告非屬勞工。另依原告提出之勞工保險局108 年8 月27日保納行一字第10860304640 號函示，固認被告為原告公司董事，依公司法規定屬負責人，不得參加就業保險；另勞工保險局108 年9 月24日保退二字第10860261630 號函示，亦認依公司法設立之董事，為公司法所稱之公司負責人，非勞基法上之勞工（見本院卷第50-51 、55-57 頁）。然上開函示僅係形式認定釋明公司負責人即董事不得參加就業保險及無須提繳退休金，而非針對實際從事勞動而兼任公司董事者與公司間係委任或僱傭關係為釋明，本院自不受拘束，準此，尚不得以該2 函示即認原告非屬勞工，而認兩造間非為勞動契約關係。原告另主張被告2 人在108 年3 月12日掌控原告公司過半股權，全面主導改選原告公司董監事，已完全掌控董事會，並舉證人程昭欽為證，且提出被告2 人寄發之律師函為據。惟查，被告2 人於108 年3 月8 日離職（見本院卷第98-99 頁），證人程昭欽亦證述其係於被告2 人離職後始寄發電子郵件予被告2 人在內之董事會成員3 人（見本院卷第173 頁），準此，被告2 人離職後是否主導改選原告公司董監事而掌控董事會，即與本件原告請求被告返還在職期間提撥之退休金乙事無涉。承上說明，兩造間確屬勞動契約關係，是以被告抗辯原告為其等投保勞工保險及提繳退休金，均屬依法令辦理，被告2 人並無不當得利情形，堪為可採。

(四)綜上，兩造間為勞動契約關係，原告於被告2 人任職期間為其等按月提繳退休準備金，於法並無不合。原告主張被告2 人於107 年9 月被補選為原告公司董事後即非屬勞工，原告無須為被告提繳勞工退休金，而依不當得利法律關係，請求被告葉國君返還61,522元、被告盧廷當返還55,456元，為無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述、攻擊防禦方法及所

提之證據，於判決結果不生影響，無庸一一論述，附此敘明。

五、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　19　　日

勞動法庭　法　　官　　吳靜怡

以上正本證明與原本無異。

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，並記載上訴理由。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　　3　　月　　19　　日

書　記　官　　鄧雪怡