臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第11號

原　　告　馬蓉芳

被　　告　鼎宸系統股份有限公司

法定代理人　李語宸

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹佰叁拾陸萬肆仟玖佰貳拾肆元。

訴訟費用由被告負擔。

事　實　及　理　由

一、本件原告起訴主張：

伊於民國81年7月1日任職於被告鼎宸系統股份有限公司【原名為綺瑩資訊股份有限公司，於107年7月更名為鼎宸系統股份有限公司（下稱被告公司）】，擔任財務會計一職，並已於107年6月30日辦理退休離職，被告公司原規定發薪日為隔月1日，若遇假日則順延，但自106年9月時起即開始延遲發放8月薪資、9月薪資更延遲至同年12月15日發放，自106年10月至107年6之薪資皆開始延宕，期間經伊多次口頭及電子郵件催告後，被告公司僅支付新臺幣（下同）10萬3,900元，尚積欠伊106年11月至107年6月薪資共45萬2,534元未支付。又按勞動基準法（下稱勞基法）第55條，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付勞工退休金，依勞基法退休金試算表之勞退舊制計算總計91萬2,390元。並聲明：被告應給付原告136萬4,924元。

二、被告則以下資詞為抗辯：

被告公司與原告就薪資發放遲延爭議，係因原告自106年下旬不時有遲到早退等未依約定出勤的狀況，縱使人到辦公室亦無心於工作，職務上事項常未如期完成，出現許多缺失，所以被告公司於薪水核發上始有所調整。退休金方面，因原告係財務主管，為被告公司之經理人，與被告公司間為委任關係，故原告應不能向被告公司請求退休金；退步言之，縱

認為兩造間屬僱傭關係，被告公司除否認原告主張其退休時平均工資為60,826元，亦否認原告可以領得舊制退休金90餘萬元。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠原告主張其自81年7月1日至107年6月30日任職被告公司，擔任會計一職等情，為被告公司所不爭執，此部分應堪信為真實，惟就原告請求給付積欠薪資、退休金一節，則為被告公司所否認，且以前詞置辯。

㈡原告請求被告公司給付積欠薪資部分，有無理由？

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。依原告所提由被告公司法定代理人李語宸所簽核（見本院卷第24頁108年4月1日言詞辯論筆錄）之106年10月至107年5月之薪資表（本院卷第29至36頁），原告每月領取之薪資數額除106年10月加發中秋禮金3,000元、106年11月加發生日禮金3,000元、107年2月加發尾牙禮金3,000元，每月薪資扣除勞、健保費用及退休金提撥後，固定領取6萬826元。原告主張其自106年10月至107年6月之薪資總額55萬6,434元，扣除被告公司先後於107年2月14日匯款2萬元、107年3月27日匯款6萬3,900元、107年5月7日匯款2萬元（見107年度湖勞調字第58號卷第27、28頁存摺內頁影本），尚欠45萬2,534元，被告公司復未能舉證業已如數給付薪資債務，故原告此部分主張為有理由。

2.被告公司雖以原告自106年下旬後，不時有遲到、早退狀況，職務上事項沒有如期完成，所以薪水核發必須有所調整等語（見本院卷第26頁民事陳報狀）。按勞基法第70條第1項第6、7款規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。」從上開規定之意旨內容，基於雇主企業之領導、組織權，而得自訂工作規則對勞動者之行為

加以考核、制裁及獎懲內容事項，惟勞基法第12條第1項第4款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則、禁止溯及既往原則為之。足見雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係雇主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、降級等，此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。被告公司主張原告有上開不當情事，除未提出證據證明外，亦未提出公司之工作規則或已行使懲戒權之事實，是被告公司抗辯原告之薪資應予調整等語，要無足採。

㈢原告請求被告公司給付退休金，有無理由？

1.按勞工工作二十五年以上者，得自請退休，勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。勞基法第53條第2款、第57條分別定有明文。原告任職期間自81年7月1日至107年6月30日，工作年資已逾25年，其申請退休，合於勞基法第53條第2款規定。

2.勞工退休金之給與，按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。勞基法第55條第1項第1款定有明文。被告公司屬資訊服務業，適用勞基法日期為87年3月1日，又勞工退休金條例於94年7月1日施行，則原告依勞基法之退休金工作年資為7年4月，退休金基數為15個基數。

3.次按勞基法第55條第2項規定，前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。而所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之

總日數所得之金額，此為勞基法第2條第4款所明定。另依勞基法第2條第3款規定，工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。是勞基法規定之工資，不僅為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與，始足當之。勞工因工作而獲得者，如經常性給與之工資、薪金固不論，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之給與，如屬經常性者，亦均屬之（最高法院91年度台上字第347號判決意旨參照）。依卷附員工薪資明細表所載，原告每月領取薪資4萬3,900元外，並固定領取年終獎金2萬1,100元。依原告所稱：每個月都會給，這其實就是薪資，是把總薪資拆解成40%及60%，假設薪資是6萬8,000元，扣除勞健保之後投保金額是4萬3,900元，剩下就是掛年終獎金等語（見本院卷第38頁108年5月13日言詞辯論筆錄）。以被告公司每月固定給付21,100,元，該款項雖以年終獎金名目發放，但顯然屬經常性之給與，依前開規定，應屬工資之一部，故原告每月工資數額應為6萬5,000元（43900＋21100）。

4.原告退休前6個月之工作總日數為181日（107年1月1日至107年6月30日），薪資總額為39萬元（65000× 6），以此核算原告之月平均工資應為6萬4,641元（計算式：390000÷ 181 × 30＝64641，元以下四捨五入），被告應給付原告之退休金數額為96萬9,615元（計算式：64641× 15＝969615）。原告於此範圍，請求被告公司給付退休金91萬2,390元，為有理由。

5.被告公司雖抗辯兩造間屬委任關係，並非僱傭關係，被告公司無給付退休金之義務等語。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，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而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，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間

之關係究為勞動關係或委任關係，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等情加以判斷（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。被告公司陳稱原告擔任財務主管，掛名協理一職，直接對總經理及董事長負責，業務內容負責財務報表、總務、出納等語（見本院卷第23頁107年4月1日言詞辯論筆錄），足見原告之職位並非公司法所稱之經理人一職，且原告於處理事務有何獨立之裁量權或決策權，亦未見被告公司舉證說明，是被告公司抗辯兩造為委任關係，並不足採。

四、綜上所述，原告依僱傭契約及勞基法第55條規定，請求被告公司給付積欠薪資45萬2,534元及退休金91萬2,390元，為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及提出之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　15　　日

勞工法庭

法　官　辜　漢　忠

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　15　　日

書記官　賴　怡　婷