臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第16號

原　　告　陳洋洲
訴訟代理人　蘇衍維律師
　　張浩倫律師
被　　告　淡水企業股份有限公司
法定代理人　劉東光
訴訟代理人　蘇千祿律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國109年4 月10 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國60年11月起受雇於被告，先擔任總務管理員十餘年後，轉任場務管理員之工作，並從89年7 月18日起至105 年1 月底止依被告董事長之指示，掛名為被告總經理，仍從事原來之工作。嗣自105 年2 月起，原告即不再掛名為被告公司之總經理，每月薪資新臺幣（下同）5 萬5987元。又原告於82年10月13日設立洋洲企業有限公司（下稱洋洲公司），洋州公司為被告之法人股東，原告並代表洋洲公司出任被告之法人董事，每月受有被告給付3 萬元之車馬費，直至107 年11月13日止，洋洲公司辭去被告董事職務，並終止原告之法人指派。詎被告於洋洲公司辭去法人董事職務後，竟停發原告每月應受領之薪資5萬5987元，原告並於107年12月28日向新北市勞工局申請調解，惟調解不成立；原告復於108年1月9日再次向新北市政府勞工局申請調解，並於同年月15日調解時向被告提出退休金申請，仍遭到被告拒絕，不願給付退休金。爰依勞動基準法第53條、第55條及被告之新淡水高爾夫球場人事管理規則(下稱系爭人事管理規則)第21條、第22條及第24條請求給付退休金共計247萬5000元；另依民法第482條、第486條及第487條請求未發放之3個月

薪資共計16萬5000元，暨法定遲延利息等語。並聲明：㈠被告應給付原告264萬元及自起訴狀繕本送達之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自89年開始擔任被告總經理，至107 年11月因原告辭任被告董事，被告調取公司資料始發現總經理登記欄為空白，故於107 年12月停止發放原告總經理薪水。原告擔任總經理就是公司日常主要管理人，屬於管理階層而非勞工，兩造間應為委任關係，而非勞動基準法上之勞動關係，無勞動基準法適用。又原告係為洋洲公司之法定代理人即董事長，洋洲公司並指派原告為被告公司之法人代表，原告既具備被告公司總經理、洋洲公司董事長、新淡水高爾夫球場地主之多重身分，如何可能至被告公司從事勞務性工作，實與常理有違，是原告既非被告公司勞工而無員工之身分，即應無退休金請求權存在等語資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠、原告無法證明原告與被告間有僱傭關係存在。

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。又按主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須之特別要件，負舉證責任（最高法院48年台上字第887號判決意旨參照）。而負舉證責任之當事人，須證明至使法院就該待證事實獲得確實之心證，始盡其證明之責任，苟應負舉證責任之當事人，不能舉證，以證實其主張之事實為真實，即應受不利之認定。又按稱僱傭者，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條有所明定。又按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無，亦即，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（最高法院97年度台上字第1542號、104年度台上字第1294號裁判意旨參照）。次按勞工與雇主間之從屬性，通常具有：①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。④組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。

2、原告主張：伊於60年11月起受僱於被告，於91年7 月間擔任被告公司之總經理至105 年1 月底，其間原告僅係為符合公司法規定所掛名設置，實質上並無任何裁量權限，仍從事原來之場務工作，受被告指揮監督，與被告間係屬僱傭關係一事，為被告否認，並以前揭詞情置辯。依前開說明，自應由原告就其與被告間係屬僱傭關係一事負舉證之責任。原告就此提出薪資袋（本院卷二第13至22頁）、105 年被告公司變更登記申請書1 紙（本院卷二第23頁）、104 年8 月5 日訴外人譚再利等62人向新北市政府經濟發展局公司登記科所為之檢舉函等（本院卷二第24至29頁）、被告訴願書1 份（本院卷二第30至38頁）、請願書1 紙（本院卷二第39頁）、被告員工採勞退舊制人員名冊（本院卷二第115 頁）、被告員工新舊制退休表1 紙（本院卷二第116 頁）、被告公司董事黃菊英之建議書2 份（本院卷二第212 至223 頁）等為證。惟按私文書應由舉證人證其真正，民事訴訟法第357 條本文定有明文。是原告提出被告員工採勞退舊制人員名冊、被告員工新舊制退休表1 紙、被告公司董事黃菊英之建議書2 份等私文書，為被告否認其真正（本院卷二第173 頁，卷三第41頁），經本院闡明後，原告仍無舉證證明前開書證為真正，自不得以前開書證為原告有利之認定。又薪資袋（本院卷

二第13至22）頁），僅得證明原告曾自原告處受領報酬，惟無法證明此報酬究係被告基於勞動契約或委任契約所給付之報酬；105 年被告公司變更登記申請書1 紙（本院卷二第23頁），僅得證明被告斯時曾辦理前開公司登記事項，無法證明被告大小章為何人所保管，縱認被告大小章為被告董事長劉東光所管領，亦無法以此認推兩造間必為僱傭契約關係；104 年8 月5 日訴外人譚再利等62人向新北市政府經濟發展局公司登記科所為之檢舉函等（本院卷二第24至29頁）、被告訴願書1 份（本院卷二第30至38頁）、請願書1 紙（本院卷二第39頁），均僅得證明客觀上訴外人譚再利等人曾有檢舉一事、被告曾就訴願書所載之內容提出訴願，被告員工曾有請願一事，均與原告提供勞務予被告之內容、方法、職掌、範圍等無涉，自亦難以此為原告有利之認定。另參酌，原告於61年5月8日起至107年11月13日止，為被告之法人股東洋洲公司指派為被告董事，復於85年6月15日經被告董事會聘任為經理，89年7月10日為被告董事會聘任為總經理(按兩造對於原告於105年2間是否已已辭任總經理尚有爭執)，此有被告董事會議錄、被告公司變更登記事項卡、股東臨時會議事錄、董事會議事錄、辭職通知函、存證信函為證(本院卷一第28至32頁，第135至160頁)。復依證人即負責被告人事業務之黃丕世之證述略以：伊在103年任職時，同事和我都叫他總經理；伊10點上班時，有時候看到他開車離開，有時候看到他在卸球袋的地方與職員說話，有時候開高爾夫球車在場地繞，不知道在幹嘛；他有自己一間辦公室；伊任職期間，伊和公司的同事，一直認為他是高階主管，就是總經理，他上、下班不需要打卡，他來辦公室我們員工都稱呼他為總經理；原告請假或出國都不會告訴我；公司用以辦理勞健保使用之印章，都是交由原告蓋印，原告蓋好後交予會計等語(本院卷三第73至79頁)；證人即被告場務部襄理高金發證述：場務部現在剩下10個員工，以前比較多，原告在被告處擔任總經理，他會去巡視高爾夫球場或到場務部辦公室；

會到場務部的原因，是原告以前在場務部辦公室屋頂上養鴿子，上樓樓梯是在場務部裏面，他要去養鴿子都會經過場務部，沒養鴿子後，他會噴漆處理界樁遭移除的事時，要去球場會經過場務部，我們看到他都稱他為總經理；原告85年當經理，場務部的事情，有些要經過他同意，後來原告89年當總經理時，場務部的工作是交由董事長特助處理，沒看到原告處理高爾夫球場場務事務；伊不知道原告在公司作什麼等語(本院卷三第80至86頁)。承上可知，原告係被告公司法人股東指派之被告董事，復經被告董事會聘任為總經理，且被告員工均稱呼原告為總經理，且其有個人之辦公室，與被告員工辦公處所不同，原告在被告公司行動相當自由，上、下班不用打卡，請假亦無庸經被告同意，上班時間得隨意走動出入公司，並可處理個人私務，且未職掌日常例行之場務等行政事務，似與前述勞工在雇主之管理監督下服勞務，與僱主間，具有人格、經濟、組織上之從屬性等有間。職是，依原告所提之前開書證，並參酌被告提出書證，與證人黃丕世、高金發前開證言，尚不足使本院就原告係受僱於被告之事實形成確定心證，依首揭說明，自應為原告不利之認定。是以，原告既無法證明係受僱於被告，與被告間為僱傭契約之勞動關係，即無勞動基準法之適用，則其依勞動基準法第53條、第55條請求被告給付退休金合計247萬5000元，即無所據。

㈡、原告不得依系爭人事管理規則第21條、第22條及第24條請求給付退休金：

原告主張被告85年第2 次董事會通過系爭人事管理規則，依系爭人事管理規則第21條、第22條及第24條之規定，無論係僱傭關係或委任關係，均得依系爭人事管理規則，請求被告給付退休金云云。按系爭人事管理規則第第21條、第22條及第24條雖有規範被告員工退休條件，退休金計算標準等。惟被告否認系爭人事管理規為被告現行有效之人事管理規則，自應由原告就被告確有系爭人事管理規則一事負舉證之責任

。觀原告提出之系爭人事管理規則（本院卷一第41至47頁），有多處以筆修改謄寫之情形，則系爭人事管理規則，由形式觀之是否為被告董事會通過生效之管理規則，即有疑義。復經本院依原告之聲請向新北市政府勞工局調取被告85年第2次之董監事聯席會議紀錄，經核閱新北市政府於108年12月30日以新北市府經司字第1088089032號函檢送被告85年5月15日、6月15日股東會及董事會議錄，均無通過系爭人事管理規則之紀錄。再參酌證人即負責人事管理之被告員工黃丕世證述：曾看過系爭人事管理規則，會計主管說曾送到台北縣政府，因不符合勞動基準法之規定被退件，所以沒有施行；這規則本在會計主任手上，後來我擔任管理人事的職員，他拿這個給我看；公司沒有人事管理規則，遇到相關事務就依勞動基準法的規定處理等語(本院卷三第76、77頁)。是以，系爭人事管理規則是否為被告現行有效之人事管理規則，即有疑義。故原告依系爭人事管理規則請求被告給付退休金，亦無所據。

㈢、原告不得依民法第482條、第486條及第487條請求被告給付3個月薪資共計16萬5000元：

原告主張：其任職期間，被告尚有3個月之薪資未給付原告云云。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。報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。民法第482、486、487條雖定有明文。然原告主張兩造間屬僱傭關係，為被告否認，自應由原告舉證證明兩造確有僱傭關係存在，原告方得依前開規定請求被告給付僱傭契約之報酬。但原告並無法舉證證明兩造間係屬僱傭契約一事，已

如前述（參三㈠2所述），則原告依前開規定，請求被告給付報酬即無所據。

㈣、綜上所述，原告既無法證明兩造間有僱傭關係存在，及系爭人事管理規則，為被告現行有效之規則，則原告依勞動基準法第53條、第55條與系爭人事管理規則第21條、第22條、第24條，及民法第482 條、第486 條及第487 條請求被告給付如聲明所示之金額及遲延利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，亦應駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　1　　日

民事第一庭　法　官　劉逸成

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出上訴狀。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　　5　　月　　1　　日

書記官