臺灣新北地方法院民事判決

106年度勞訴字第228號

原　　告　吳碧峯即黃麗齡之繼承人
　　吳灝展即黃麗齡之繼承人
共　　同
訴訟代理人　陳盈潔律師
被　　告　永恆機電工業股份有限公司
法定代理人　黃建德
訴訟代理人　林辰彥律師
複代理人　黃淑怡律師

上列當事人間給付退休金事件，本院於一百零八年一月二日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴暨假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告之被繼承人黃麗齡於民國（下同）62年6月10日起受雇於被告公司，69年11月16日至97年1月13日止擔任被告公司之監察人，97年1月14日起又回復受雇，扣除監察人期間之年資，前後受雇年資各為7年5個月又6日及7年5個月又12日，合計年資共為14年10個月又18日。而原告雖於69年11月16日至97年1月13日止掛名監察人乙職，但所領取者仍為工程師之薪資，從未領過監察人之報酬。後原告兼任管理部之協理，但同時期仍擔任第一線企劃工程師之工作，工作上仍受管理部經理之指揮監督，並無獨立裁量權與決定權，縱有簽核會計採購之單據，亦只是核對金額而已，兩造間屬勞動關係，非如一般經理具有獨立之裁量權限，自非屬委任關係。原告於104年6月25日依據勞動基準法第53條第3款「工作10年以上年滿60歲」之要件自請退休，以年資共為14年10個月又18日計算，退休基數為30個月，而原告退休時之一個月平均工資為新台幣(下同）75,000元，故被告依法應給付黃麗

齡退休金225萬元。並聲明：㈠被告應給付225萬元，暨自105年7月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。㈡原告願供擔保，請准為假執行之宣告。

二、被告抗辯：

㈠原告在被告公司係為擔任財務協理乙節，為原告所不否認，則可認原告係受被告公司之任命，以輔佐總經理或經理；衡原告為被告公司之股東，則原告所任財務協理乙職，應有自行裁量決定一定事務之權限，與僱傭關係之受僱人需絕對聽從僱用人之指示無任何裁量餘地有所不同，故兩造間應為委任關係，而非僱傭關係。而且，被告於94年間向勞工局申報內容亦屬係委任關係，故勞工局制作核發之「勞工退休金計名冊-個人提繳」之文件內載黃麗齡身分為「2」，即表彰原告係「委任經理人、不適用勞基法本國籍工作者」等義，此可再由台灣高等法院105年度上字第1422號請求買賣價金事件證人黃金快之證詞為證。

㈡原告提出之「工業安全衛生管理人員證書」、「防火管理人員證書」、「放射性物質設備操作人員安全證書」、「公司品管稽核人員」、「產業交流研習證書」等，係原告明知此係被告公司分別為符合「職業安全衛生法」、「消防法」、「輻射防護管理組織及輻射防護人員設置標準」，須依法設置相關人員，惟實際上係「備而不用」，始由原告掛名充數，故原告僅係名義上有該資格，並未從事該等工作，故兩造間非屬勞動關係甚明。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保請宣告免予假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於62年6月10日起受雇於被告公司，69年11月16日至97年1月13日止擔任被告公司之監察人，97年1月14日起又回復受雇，於104年6月25日辦理退休。

㈡黃麗齡與被告公司法定代理人黃建德為姐弟關係。

四、本件爭點及的心證之理由：

原告主張任職擔任被告公司財務協理及勞工安全衛生管理員、放射性物資或可發生游離輻射現場操作員、防火管理員，均無自行裁量決定一定事務之權限，與被告間為勞動關係，故請求總年資14年10個月又18日之退休金225萬元等情，為被告所否認，並以前詞抗辯，故本件爭點在於：(一)兩造間法律關係為委任或勞動契約（僱傭關係）？(二)原告上開請求是否有理由？以下分別說明：

㈠就兩造間之法律關係為委任或勞動契約（僱傭關係）而言：

1.按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者有別。惟公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。是本件原告與被告間之法律關係自應就實質關係為判斷。

2.次按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同。是僱傭契約與委任契約，固均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞務為契約之目的，而委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段。又通說亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：⑴人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。⑶組織上從屬性：即納入雇主之生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。⑷親自履行，不得使用代理人。故勞動契約之特徵，即在此從屬性（最高法院81年度台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。

3.就人格從屬性而言：

①原告曾自陳為經營者，並對公司事務具有決定權：

⑴本案中，黃麗齡雖稱係被告公司員工，縱使嗣後有擔任公司協理，惟工作內容上仍須負責原本工程師之職務，且須受上級指揮監督云云。惟查，黃麗齡於另案即台灣士林地方法院99年度訴字第16號回復股權記事件99年6月4日出庭具結陳稱：「當時黃在益（即黃麗齡、黃建德之父親）還在世的時候，我就負責處理帳務，直到96年7、8月時，原告黃建德要我離開永恆公司，然後就不讓我處理永恆、益志公司的帳，當時永恒、益志公司的帳都是我處理，我是負責用印、審核帳冊…我一直在永恆公司工作，我62年自台北工專畢業後我一直跟著我父親在永恆機電工作，一直到我父親過世，一直到原告黃建德要我離開永恆公司……永恆公司是黃再益負責經營，黃立德、林麗玉、我、我老公共同經營…」等語（見本院卷第77-81頁）。

⑵黃麗齡於另案台灣高等法院103年重上字第832號遷讓房屋事件105年4月8日出庭具結陳稱：「我與黃立德（為黃麗齡、黃建德另一位弟弟）是一直跟在我父親身邊經營永恆機電公司…我們永恆的帳都是我在管，我父親的私房錢也是我管的…進出帳都是我在管…錢進出都是我管…我是永恆機電公司的監察人，照理說不能在永恆公司任職，但是每次帳都是我在蓋章，付錢出去的單據上面要我章…(但是錢出去的相關單據一要妳蓋章？）對，我蓋的是會計傳票的『覆核』章

……如比採購單、請購單要付錢的時候，所有單據要給我看，我仔細看完了才能給。以前我父親說要經過我看帳以後他才敢蓋章付錢，黃立德那時候也是這樣…」等語（見本院卷第85-95頁）。由上可知，原告本人已明白表示，具有掌理公司帳務及資金進出之事務權限，客觀上已顯係位於被告管理經營者之地位所為之行為。

⑶又另案臺灣高等法院105年度上字第1442號給付買賣價金事件，黃麗齡對於「為永恆公司之股東、監察人，並擔任永恆公司之財務協理，輔佐總經理處理永恆公司之資金收支等工作」之事實，並不爭執（見本院卷第139頁），且證人黃金快於該案出庭證稱：「我目前擔任被告公司財務會計…黃麗齡是股東、老闆，是我的上級主管…永恆機電是家族企業，黃建德、黃立德、黃麗齡都是股東兼老闆。」（見本院卷第115-123頁），客觀上亦與黃麗齡所述其屬於公司管理經營者之地位一節相符。

②原告具有決定長期休假之從優待遇：

再查，台灣士林地方法院104年度訴字第936號返還機器設備事件，黃麗齡於105年9月2日出庭具結陳稱：「（你從何時開始到原告公司（指永恆公司）任職？）民國62年畢業之後就在原告公司任職，是我父親叫我去的。一直到我父親過世足足有三十年都在原告公司上班。（你在原告公司任職到何時？）97年10月中得到血癌之後就沒工作。（你負責何事？）剛開始公司只有我一個人，什麼事情都做，我當時沒有職稱，外面都稱我永恆的大小姐，後來到我父親過世，就叫我黃協理。」等語（見本院卷第99-101頁）；而黃麗齡自97年11月間因血癌未至被告處繼續提供勞務，被告即於97年11月21日函知黃麗齡「日前台端身體微恙，公司同意留職給薪，安心養病，請查照」（見本院卷第139頁），參諸黃麗齡既

然無須辦理請假手續、更無請假天數限制，被告公司仍按月支給全薪75,000元達3年餘（至100年4月），其後亦按月半薪37,500元達2年餘（100年5月至103年1月），黃麗齡所受公司待遇顯非一般勞工可相比擬。

③原告於公司內部、外部均係以經理人身分為代表：

⑴被告公司100年5月20日、103年2月1日通知減縮薪資之內部聯絡單以觀，其內容記載通知對象為「管理部」、調減薪資人員為「管理本部」之人員，職稱為董事長、執行長及顧問，黃麗齡係列為「執行長」，形式上被告公司行文時亦係以稱黃麗齡為執行長（經理人），且黃麗齡雖自97年11月起未再繼續工作，卻仍始終位列被告公司執行長之管理階層地位（見台灣高等法院105年度上字第1442號民事判決第5頁，本院卷第229頁）。

⑵被告公司在94年間向勞工局申報內容即委任關係（見本院卷第103頁），從而勞工局制作核發之「勞工退休金計名冊-個人提繳」之文件內載黃麗齡身分為即表彰黃麗齡係「委任經理人、不適用勞基法本國籍工作者」；除此之外，於另案臺灣高等法院105年度上字第1442號給付買賣價金事件，證人黃金快亦證述：「《提示被上證8（同本院卷第103頁），此份文件是證人製作的嗎？其上記載「身分」編號，係依據什麼標準編號？上訴人(指黃麗齡)知情嗎？》這不是我製作的，是每月勞保局寄來的勞工退休金明細。「身分」上的編號是94年7月份政府用新制退休金，我們公司那時候的老闆黃立德、黃麗齡通知勞保局的資料，身分編號1就是僱傭關係、編號2是委任經理人、編號3是僱主。…黃麗齡是股東、老闆，是我上級主管，依被上證8是身分代號2，所以是委任」」（見本院卷第117、119頁），是於對內、對外關係上，黃麗齡顯係基於經理人身分無疑。

④綜上，被告公司性質屬家族公司，黃麗齡於62年間基於負責人長女身擔任股東並協助在被告公司負責掌理財務事，父親黃再益職稱為「總經理」，黃麗齡職稱則為「協理」，黃麗齡顯然非如同其他員工係以受僱意思應徵至黃麗齡公司工作，且原告因個人因素無須提供勞務卻得長期休假、並受有非一般勞工之待遇報酬、形式上又列為公司執行長一職，而勞工投保時亦以經理人身分進行投保，再再顯示原告黃麗齡非為一般僱傭關係甚明，兩造間顯然不具有人格上之從屬性。

4.就經濟上從屬性而言：

原告雖主張依證人黃淑滿、翁慧靜之證詞所示，轉帳傳票需要財務、會計、採購等人蓋章，負責人黃立德亦須蓋章，不會僅有黃麗齡之覆核即算數等語（見本院卷第269-274頁），故黃麗齡並無實質決定權云云。惟如前所述，黃麗齡已表示其負責處理被告公司帳務、父親之私房錢、各項進出帳款等等，而公司帳款均須黃麗齡用印『覆核』章後，始得放款，並表明：「以前父親說要經過我看帳以後他才敢蓋章付錢，黃立德那時候也是這樣」等語，顯見上開被告公司財務均須黃麗齡經手並簽核，足見黃麗齡對被告公司財務支出、使用，確實具有決策權限，證人所述實僅為公司帳款簽核程序之補充說明而已，自難僅憑證人所述，即推翻黃麗齡其他案件自認之事實。又黃麗齡顯然是以指揮性、計畫性之方法，對所負責之職務範圍加以影響，而其決策結果，明顯將影響自身家族公司（含自身利益）之財務盈虧狀況。此與一般勞工僅是單純提供勞務而獲取工資之對價關係顯然不同。從而，原告與被告公司間顯然不具有經濟上從屬性。

5.就組織上從屬性而言：

呈前所述，本件中原告黃麗齡顯然係受於父親之委託，前來處理協助經營被告公司之事務，縱使有處理各項基層事務事實存在，然仍明顯處於領導管理階層地位。故原告既

然被授予相當之權限，並足以就被告公司之財務管理作出決策，明顯具有優於其他一般勞工之待遇，此與一般勞工係單純受指揮監督提供勞務，而與其他同事之勞務處於分工合作情形不同，故應認原告不具有組織上之從屬性。

6.綜上，原告黃麗齡與被告公司間既不具有人格上、經濟上、組織上之從屬性存在，即應認兩造間之關係非勞動契約，而係屬委任契約之性質。

㈡就原告上開勞工退休金部分：

原告雖主張於被告公司服務總年資14年10個月又18日，故被告公司應給付退休金225萬元。惟查，兩造是成立經理人之委任關係而非勞動契約關係，業如前述，原告顯非勞動基準法所稱之勞工，即無勞動基準法規定之適用。故原告依據勞動基準法所為之退休金請求，即無依據，無法准許。

五、綜上所述，原告依勞動基準法相關規定，請求被告給付225萬元，及自105年7月26日起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　16　　日

勞工法庭　　法　官　劉以全

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　　108　　年　　1　　月　　16　　日

書記官　蔡忠衛