

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第172號

原告 張建國
訴訟代理人 楊靜榆律師
許英傑律師
複代理人 彭之麟律師
被告 建泰化工股份有限公司
法定代理人 張建益
訴訟代理人 周滄賢律師
葉家馨律師

上列當事人間請求給付退休金事件，經本院於民國108年12月19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

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，但被告同意者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2項分別定有明文。經查，本件原告起訴時訴之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）5,861,147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。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。並以勞動基準法第53條、第55條作為請求之依據，嗣原告於民國108年12月10日具狀，就原告任職於被告公司時起至勞動基準法施行時止之期間，追加以臺灣省工廠工人退休規則第9條、第10條作為請求之依據，經核原告所為上揭訴之追加，被告對上開訴之追加，無異議而為本案言詞辯論（見本院卷第489至491頁），應視為同意上揭訴之追加，經核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於00年0月00日生，於68年7月25日起受僱於被告公司，工作內容包含查詢冷凍庫溫度、操作機器、確認收支帳內容及簽署公司支出傳票等，初任職時須將工作內容回報予訴外人即原告父親時任被告公司董事長之張朝銘、原告母親時任被告公司董事之張秀絨，而原告雖曾擔任被告公司董事，然非實際經營決策之人，且被告公司亦為原告投保勞工保險、提撥勞工退休金，原告所提供職務從屬於被告，無法自行決定工作地點，須依公司規定向訴外人林桂霞請假，並受公司內部獎懲規範，具人格上從屬性，原告復自被告處受領薪資且定期調薪，具經濟上從屬性，原告對被告公司員工並無獨立之指揮決策權，需親自履行工作，並與其他員工分工共同完成工作，具組織上從屬性，堪認兩造間成立僱傭之勞動契約。況被告於106年8月8日以三重二重埔郵局存證號碼428號存證信函，稱原告為被告公司之員工，對被告公司負有提供勞務之義務，並徵被告公司自承兩造間為僱傭關係。迄至93年7月25日，原告已符合勞動基準法第53條第2款自請退休之資格，經原告於106年8月21日依法申請退休，並請求被告公司給付為結算之舊制退休金，卻遭被告公司拒絕給付。又原告自勞動基準法施行前即已任職被告公司，則因被告公司為使用機器製造塑膠製品之工廠，屬工廠法適用範圍，是原告就68年7月25日起至73年7月31日任職被告公司之期間，亦得依臺灣省工廠工人退休規則第9條、第10條請求被告公司給付退休金，此部分工作年資為5年又6日，為10個基數，且原告退休前3個月平均工資為134,739元，此部分可請求退休金為1,347,390元（計算式：134,739元×10=1,347,390元）；又就73年8月1日起至96年12月31日，則依勞動基準法第55條第1項第1款、第2項等規定請求被告公司給付原告退休金，此部分工作年資為23年4月31日，則應以23年6月計算，為33.5個基數，又原告退休前6個月平均工資為134,739元，則此部分原告可得請求退休金為4,513,757元（計算式：134,739元×33.5÷4,

513,757 元，元以下四捨五入）。從而，原告可向被告請求退休金合計為 5,861,147 元（計算式：1,347,390 元 + 4,513,757 元 = 5,861,147 元），爰依臺灣省工廠工人退休規則第 9 條、第 10 條、勞動基準法第 55 條第 1 項第 1 款、第 2 項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告 5,861,147 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。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告公司屬家族企業，原告為被告公司創始人張朝銘之子，與被告公司現任法定代理人為兄弟關係，早於 63 年間即曾擔任被告公司董事，該時原告持有被告公司 3,600 股而為股東，故原告並非受僱於被告公司之勞工，不受被告公司指揮、監督，均係以董事身分參與公司經營，執行董事職務，被告公司雖均稱原告為副理，然其實際上並無職司任何職務，僅以董事身分基於自身裁量權限檢視會計人製作之帳冊或簽認傳票，不受任何人指揮，工作內容並未包括查詢冷凍庫溫度、操作機器等，原告出勤係由其自主分配時間，每週至多至被告公司辦公場所約 4 小時，頻率為 1 週 2 至 3 日，1 日約 1 至 2 小時，檢視帳冊及簽認傳票後即離開，不受一般員工打卡、請假等制式程序及內部獎懲、考績規範之拘束，可見兩造間不具人格上從屬性，又原告既為被告公司股東，其所為係基於為自己營業所為之勞動，可徵兩造間無經濟上從屬性，原告亦毋須與被告公司其他勞工分工合作，其自行停止檢視帳冊及簽認傳票等工作，將不至於造成被告公司工作體系停頓，不具組織上從屬性，再被告公司縱有為原告投保勞工保險，然此並非判斷勞動契約特性之標準，尚難據此逕認兩造間為僱傭關係，而被告公司於 106 年 8 月 8 日所寄發之三重二重埔郵局存證號碼 428 號存證信函，係因被告公司不諳法令所生誤會，然此不改變原告所提供勞務不具上開從屬性質之事實。此外，原告於 77 至 89 年間，因與家族成員發生糾紛並任職第三人處，自 89 年起始再次基於董事

身分參與被告公司經營，詎原告於105年12月19日，再次與家族成員發生肢體糾紛，此後即未再至被告公司辦公場所，被告公司復於106年6月26日股東常會改選董事，而給付原告報酬至該月止，且原告每月報酬應扣除其自行提撥額而為124,422元，原告就此部分主張亦有疑義等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、經查，原告自68年7月25日起為被告公司提供勞務，為被告公司確認收支帳內容及簽署公司支出傳票（下稱系爭勞務契約），而被告公司則為原告投保勞工保險、提撥勞工退休金，且原告亦為被告公司之董事、股東等情，有被告公司99年10月份勞工退休金計算名冊、105年9月份勞工退休金計算名冊、勞動部勞工保險局107年12月27日保費資字第10760312540號函暨所附原告勞工保險被保險人投保資料表、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金核發明細、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、被告公司董事會議事錄、股東名簿、106年度股東常會議事錄及出席簽到簿等件為證（見本院卷第303頁、第305頁、第151至165頁、第187至205頁、第207至213頁），且為兩造所不爭執，是此部分之事實，自堪信為真實。

四、原告另主張其為被告公司所提供勞務，係基於兩造間成立僱傭之勞動契約，經原告於106年8月21日依法申請退休，故被告公司應支付其退休金5,861,147元等節，為被告所否認，並以前開情詞置辯。是本院應審酌者厥為：(一)兩造間所成立之系爭勞務契約係屬僱傭之勞動契約抑或委任契約？有無勞動基準法之適用？(二)原告請求被告給付退休金5,861,147元，有無理由？茲分述如下：

(一)兩造間所成立之系爭勞務契約係屬僱傭之勞動契約抑或委任契約？有無勞動基準法之適用？

1.按民法上之委任、承攬、僱傭契約，乃均具有債務人應提供勞務之主給付義務內容，然其間之重大區別，仍在於各契約

01 中提供勞務之債務人所應提供之勞務範圍、如何提供與勞務
02 提供後應否獲致一定成果。又按稱僱傭者，謂當事人約定，
03 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
04 契約，民法第482條定有明文。勞基法所規定之勞動契約，
05 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
06 動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主
07 間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主
08 企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。
09 (2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人
10 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
11 而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
12 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
13 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同
14 (最高法院96年度台上字第2630號判決意旨可資參照)。是
15 事業單位員工與事業單位間究係成立僱傭、委任或承攬契約
16 ，應以契約之實質關係為判斷，即應以兩造間之勞務供給契
17 約，於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付
18 方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜
19 合判斷。

20 2.本件原告主張兩造間成立之系爭勞務契約係屬僱傭之勞動契
21 約，而為被告所否認。經查，原告任職於被告公司，工作內
22 容為確認收支帳內容及簽署公司支出傳票一節，為兩造所不
23 爭執。又依證人即被告公司行政助理曹馨芳於本院審理時證
24 稱：我自96、97年迄今任職於被告公司，工作內容為接電話
25 、出貨、寫傳票、做一般內帳，我上班時間是從早上8點到
26 下午5點，要打卡，我將被告公司傳票做好後，先交給訴外人
27 即被告公司經理張建助簽名，再交給被告公司法定代理人
28 張建益簽名，原告是被告公司之副理，最後交給原告其確認
29 傳票記載無誤簽名後，再將傳票給我，原告有時會確認內容
30 ，發現記載有誤，會要我重新開傳票，將明細寫清楚後再給
31 他簽名，原告沒有對我下達過指令，也沒有分工協助我的工

作等語（見本院卷第366至371頁）；證人即被告公司員工李金標於本院審理時則證稱：我自70幾年迄今在被告公司工作，工作內容為控制冷凍倉儲的溫濕度，我們有3人輪流值班，值班是從凌晨0點到24點，最近要打卡，值正班1天後休息1天，休息隔日值副班，直完副班隔日值正班，值班時要填具冷凍溫度紀錄表，原告並無實際查詢冷凍庫溫度是否與冷凍溫度紀錄表相符，他不曾下達過指令，也沒有分工協助我的工作，原告沒有跟我們輪班過，冷凍庫若機械故障是我們直接打電話給廠商，廠商修理後我們簽收等語（見本院卷第372至377頁）；證人即被告公司員工杜昌育於本院審理時則證稱：我從80幾年迄今在被告公司上班，工作內容是看倉儲冷凍溫控，我們是三人輪班，輪班時間是早上8點到隔日早上8點，上班有打卡，下班時沒有打卡，上1天正班後休1天，休1天後輪副班，輪班時我們負責填具冷凍溫度紀錄表，填好後交給老闆張建益，張建益有時候會看，我不曾把冷凍溫度紀錄表交給原告，原告是被告公司股東，工作內容我不知道，他沒有實際查詢冷凍庫溫度與冷凍溫度紀錄表是否相符，原告也沒有跟我們輪過班等語（見本院卷第377至383頁），是互核證人前開證述內容，可知原告任職被告公司之工作內容，僅係核對會計人員所製作之傳票內容是否正確，經原告簽名確認傳票無誤後，會計人員始可據此製作帳務資料，至原告主張其工作內容尚包括查詢冷凍庫溫度、操作機器云云，顯與事實不符，是原告工作內容實屬一般董事、股東對公司帳務之查核、監督，顯係為被告公司處理一定之事務，而與一般僱傭關係下勞工工作內容需受公司指揮、監督有別，自堪認系爭勞務契約中，被告對原告之工作內容並無監督管理權限甚明。

3. 又就原告至被告公司出勤狀況以觀，業據證人曹馨芳於本院審理時證稱：原告一個禮拜大概來兩次，每次大概1小時左右，下午4點來，下午5點就走了，我不清楚原告遲到、早退公司會否扣薪、獎懲，亦不清楚原告請假需經過何程序等

語（見本院卷第366至371頁）；證人李金標於本院審理時則證稱：我不知道原告上下班是否須打卡，他不一定什麼時候來，有時候下午3、4點來一趟，在辦公室走一走，不是每天都來，我不清楚原告遲到、早退被告公司會否扣薪、獎懲，也不清楚原告請假要經過何種程序等語（見本院卷第372至377頁）；證人杜昌育於本院審理時則證稱：原告上下班好像沒有打卡，有一陣子常常來，有一陣子不見，原告早上8點半、9點來上班，有時11點半、12點拿便當就走了，有時下午3、4點來，也是便當拿了就走了，他以前有固定辦公座位，我不清楚原告遲到、早退被告公司會否扣薪、獎懲，也不清楚原告請假要經過何種程序等語（見本院卷第377至383頁），是由3位證人上揭證述內容，可見原告到被告公司出勤之時間並不固定，通常在被告公司僅停留1小時左右即可離開，且毋須打卡，遲到早退不受被告公司扣薪、獎懲，未經請假亦可不至被告公司提供勞務，此經對照上開3位證人之一般員工上下班均須打卡，顯然有所區別，益徵原告就工作時間、地點部分，實不受雇主對於工作時間、地點之支配，而可由原告任意決定是否到勤及出勤時間長短，足徵兩造間尚無絕對服從之從屬關係，自難認兩造間之系爭勞務契約具有人格上從屬性，系爭勞務契約非屬僱傭之勞動契約，甚為顯然。

4.再就經濟上從屬性部分而言，於106年間原告為被告公司之股東一節，有被告公司106年度股東常會議事錄、出席簽到簿、選舉票領取單各1份附卷可參（見本院卷第207至209頁、第211至212頁、第213頁），且為兩造所不爭執，則原告既身為被告公司之股東，其為被告公司檢視傳票記載有無錯誤疏漏，傳票經其確認、簽名後，始交予會計人員據此製作相關帳務資料，是原告顯係為被告公司營業所為之活動，而非從屬於被告公司為他人目的之勞動，自應認系爭勞務契約不具經濟上從屬性，而非僱傭之勞動契約關係。

5.復就組織上從屬性部分而言，證人曹馨芳、李金標、杜昌育

於本院審理時均一致證稱原告沒有對其等下達過指令，亦未曾分工協助其等之工作等語（見本院卷第370頁、第375頁、第380頁），堪認原告其工作內容僅有檢視傳票內容，加以確認並簽章，而無與其他被告公司員工彼此分工合作之情形甚明。另原告對其檢視傳票內容亦有一定之獨立裁量權限，若認傳票製作有所錯誤時，其可得要求曹馨芳重新製作傳票，亦經曹馨芳證述如前，是原告所為係為被告公司處理一定之事務，在處理該等事務之範圍內，原告有相當之自主裁量權限，毋須與其他員工相互配合，若原告未至被告公司檢視傳票，亦不至於使被告公司工作停頓，實難認兩造間系爭勞務契約具備組織上從屬性，自應非屬僱傭關係之勞動契約，而屬委任契約，原告主張並非可採。

6. 此外，原告雖主張被告有為原告投保勞、健保，並由被告公司提撥勞工退休金，故兩造間所成立系爭勞務契約屬僱傭契約云云。然查，參加勞工保險之人，非必為勞動基準法所稱之勞工，此觀勞工保險條例第6條第1項第6款至第8款、第8條第1項第3款、第4款、第9條第9條之1等規定自明，且一般人在無僱傭關係之情形下，欲享有勞工保險利益，常藉由掛名在相關公司行號名義下投保，此為我國社會常見情形，而被告公司為其股東兼董事之原告辦理勞健保，亦無悖離一般社會常情之處，尚不得僅因被告公司為原告投保勞健保，並有提撥勞工退休金之情，即可遽謂原告為受僱於被告公司之勞工。另原告主張被告公司於106年8月8日寄發存證信函予原告，其上自承兩造間為僱傭關係云云，並提出三重二重埔郵局存證號碼428號存證信函1份為憑（見本院卷第95至99頁）。然細觀該份存證信函，其上雖稱原告係被告公司員工，對被告公司負有提供勞務之義務，原告無故曠職，被告公司可依勞動基準法第12條第1項第6款終止聘僱關係，而原告未恪遵勞僱關係下確實出勤、提供勞務義務之情形等語，然兩造間所成立之系爭勞務契約究屬僱傭、委任抑或承攬，應由該勞務契約是否具有人格上、經濟上、組

01 織上從屬性各面向加以判定，尚難僅因被告前開存證信函所
02 述，即可率爾認定系爭勞務契約確屬僱傭契約。從而，兩造
03 間所約定之系爭勞務契約應為委任契約，而非僱傭關係之勞
04 動契約，故無勞動基準法之適用，已堪認定。

05 (二)原告請求被告給付退休金5,861,147元，有無理由？

06 經查，本件兩造間之系爭勞務契約非屬僱傭之勞動契約，而
07 應係委任契約，業經本院認定如前，是本件尚無勞動基準法
08 及相關勞工法令之適用，亦如前述。是原告主張其於106年
09 8月21日申請退休，故其可依臺灣省工廠工人退休規則第9
10 條、第10條請求被告公司給付退休金1,347,390元，並得依
11 勞動基準法第55條第1項第1款、第2項等規定請求被告公
12 司給付原告退休金4,513,757元，合計被告公司應支付其退
13 休金5,861,147元云云，均屬無據，不應准許。

14 五、綜上所述，原告依臺灣省工廠工人退休規則第9條、第10條
15 、勞動基準法第55條第1項第1款、第2項等規定，請求被
16 告給付原告退休金5,861,147元，及自起訴狀繕本送達翌日
17 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應
18 予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗
19 ，併予駁回。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證
21 據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論
22 述，併此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 108 年 12 月 26 日
25 民事勞工法庭 法官 黃乃瑩

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 109 年 1 月 6 日
30 書記官 吳雅真