臺灣新北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第6號

原　　告　王銀龍
訴訟代理人　吳國輝律師
被　　告　和桐化學股份有限公司
法定代理人　楊猷傑
被　　告　中華全球石油股份有限公司
法定代理人　施國榮
上二人共同
訴訟代理人　鄭任斌律師
　　張睿文律師
複 代 理人　鄭詠芯律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於中華民國109 年5月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170 條、第175 條第1 項分別定有明文。本件被告中華全球石油股份有限公司（下逕稱中華全球公司）之法定代理人於訴訟繫屬中已變更為施國榮，有中華全球公司變更登記表等件可稽，並業據其具狀聲明承受訴訟在案（見本院卷二第271至279 頁），於法核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：伊自民國（下同）76年10月19日起至102 年10月1 日之期間，任職被告和桐化學股份有限公司（下逕稱和桐公司，與中華全球公司合時則稱被告公司），其後至10

7 年10月19日止，任職和桐公司之子公司即中華全球公司並於前述時日因退休而離職。伊於任職期間分別擔任特別助理（高級專員）、副理、經理、協理、副總經理、總經理等職位，並均依和桐公司職務規定及上級督導指示工作，轉任中華全球公司後雖擔任總經理兼掛名董事長職位，惟實際上實任總經理，僅掛名董事長，並受訴外人即實際負責人陳武雄（下逕稱其姓名）及董事會指示、指揮、監督，進行公司總經理職務之各項工作，依據被告公司所制定之工作規則，足認兩造係成立勞務提供契約，此為無名契約兼含僱傭契約性質，自有勞動基準法相關規定之適用。故依兩造間勞務提供契約即被告公司工作規則、勞動基準法以及和桐公司制定之退休管理辦法（下稱系爭退休管理辦法）第2-5 條規定，伊於中華全球公司與和桐公司工作年資於合併計算後，和桐公司與中華全球公司任一應給付伊退休金新臺幣（下同）767萬2,500 元（即伊退休時之平均薪資為17萬0,500 元，自76年10月19日起任職至107 年10月19日退休日止，共任職31年；伊為00年0 月00日出生，於107 年申請退休時，年齡已屆滿64歲，依勞動基準法第55條規定最高總數以45個基數為限，計算式：17萬0,500 元x 45＝767 萬2,500 元）；又縱認伊任職期間之工作性質屬經理人委任性質，惟依系爭退休管理辦法第2-6 、2-6-1 、2-6-2 條規定，和桐公司及中華全球公司亦應給付退休金。另依中華全球公司核定之105 年盈餘分配表及員工紅利發放方式，及106 年合併綜合損益表及年終獎金建議辦法，中華全球公司並應給付伊105 年員工紅利100 萬元及106 年度年終獎金44萬元，然中華全球公司遲未給付，而伊與中華全球公司間無論為僱傭或委任關係，依勞動基準法第29條以及中華全球公司工作規則第44條規定，中華全球公司均應給付之。為此，爰依前述兩造間勞務提供契約之相關規定（指工作規則及系爭退休管理辦法）、勞動基準法規定，請求被告公司給付之。並聲明判決：㈠和桐公司或中華全球公司應給付原告767 萬2,500 元，及自107 年

11月19日起至清償日止，按年息5％計算之利息；㈡前開第一項給付，如其中一被告已為給付，於其給付範圍內，其餘被告免為給付義務；㈢中華全球公司應給付原告144萬元，及自107年11月19日起至清償日止，按年息5％計算之利息；㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以下列情詞資為抗辯，並答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

㈠原告於被告公司任職期間所成立之勞務提供關係，均為委任關係，非為僱傭關係。即原告76年間於和桐公司任職前本為訴外人博綸貿易公司負責人，因其為陳武雄（即和桐公司創辦人）於中原大學化工系任教期間之得意門生，故招攬至和桐公司任職，到任時職務為董事長特助，即為和桐公司董事會之顧問，協助當時董事長陳武雄經營和桐公司，旋即轉任專案經理負責專案執行，81年5月28日升任和桐公司副總經理，再於85年7月1日升任和桐公司總經理、董事、董事長等職務。嗣原告自89年起即以和桐公司法人指派董事身分擔任訴外人加得滿股份有限公司（下稱加得滿公司）董事長，其後又擔任各轉投資公司之法人指派董事，於期間除享有經理人報酬外並受領董事酬勞。故原告於和桐公司之資歷乃從經理人、董事到公司負責人，其身分從未屬於勞動基準法之受僱人，且依公司法第8條規定，原告應為公司之負責人，屬於勞動基準法之雇主而非受僱人，亦即原告所擔任之職務不論是經理、副總或總經理均屬專責性之職務，在業務授權範圍內，即於業務、財務、人事、法務合約、總務均具有絕對之主導決策權，可自行裁量處理方法，非同於一般受僱員工並須全盤依據上級指示，按部就班的執行事務。況且和桐公司於80年5月已於臺灣證券交易所掛牌上市，而關於上市即公開發行公司總經理之委任必須經過董事會之決議，且屬重大訊息必須於公開資訊觀測站公告，故原告擔任總經理須由和桐公司經董事會議決議選任或解任後依程序公告，則原

告乃受委任之經理人殆無疑義。而被告公司所訂定之工作規則，乃為公司章程下之行政準則，規範各級人員之執掌內容，非屬定性兩造間勞務提供法律關係之憑證，況上開工作規則中雖載有「經理人員級」，原告前所擔任之特助、經理、副總經理、總經理等職務固屬於其中，惟上開工作規則主旨僅係載明公司職級而已，並不當然排除經理人與被告公司間之委任關係。又縱原告係以經理人或董事之身分投保勞工保險，亦非可直接認定兩造間即屬僱傭關係。再原告係91年9月1日經董事會解任和桐公司總經理後，另於93年間擔任中華全球公司之總經理，並於102年間另兼董事長職位。而原告於107年9月19日因其提出以個人健康及家庭因素為由請辭董事長及總經理職務，故中華全球公司召開第五屆第20、21次臨時董事會，由董事會決議解除原告董事長及總經理之職務，委任關係已為終止。故原告係自行向中華全球公司董事會請辭董事長職位，及終止與中華全球公司間之經理人委任關係甚明，是以兩造間誠屬委任關係，並無勞動基準法及依勞動基準法規定制訂之工作規則適用餘地，則原告依據勞動基準法或依該法而制訂之工作規則，據以計算退休金請求被告公司給付，並無理由。至原告依據和桐公司系爭退休管理辦法請求退休金部分，因原告為委任經理人並非是由勞工轉任經理人，故自始無生適用系爭退休管理辦法第2-6-2條之情事，且依系爭退休管理辦法第2-6-1條規定，委任經理人因非屬勞工，故其退休金並非由退休金專戶（舊制）所支付，而係由公司支付，但必須經由董事會審查其於委任經理人任職期間對公司之貢獻度，依其貢獻度核定金額，故該名義雖為「退休金」，但實質應為績效獎金，屬於委任報酬。而原告雖曾於107年9月19日向董事會請辭總經理時，提出『申請退休』並要求支付委任經理人之退休金。惟該申請案依據上開規定，未經董事會通過，故原告主張依系爭退休管理辦法得向被告公司請領前述退休金，亦無理由。

㈡兩造為委任關係，則原告實為中華全球公司之負責人非員工

，依勞動基準法施行細則第10條規定，紅利非屬經常性給予之工資，故原告請求中華全球公司給付105 年度員工紅利100 萬元並無理由。況且105 年時原告係以訴外人盛台石油股份有限公司（下稱盛台公司）之董事長身分擔任中華全球公司之法人指派董事，並以法人指派董事之身分被推舉擔任中華全球公司之董事長兼總經理，可知於105 年時原告係中華全球公司雇主之身分，該年度員工報酬之分派應與原告無關，遑論原告當時為盛台公司所指派之法人董事，中華全球公司依法支付盛台公司董監報酬，而原告已自盛台公司支領董事報酬40萬元，和桐公司亦支付原告擔任盛台公司法人指派董事報酬18萬元。故原告主張中華全球公司105 年度員工紅利分派乙節應與其無涉。另原告請求106 年度年終獎金部分，因斯時原告係以法人指派董事身分擔任中華全球公司董事長兼總經理（實質應為董事長），並非中華全球公司之勞工，故原告主張年終獎金應與勞動基準法第29條規定不符。再原告未將台中港區所發生土汙事件之相關整治費用及虧損計入，該土汙事件之整治費雖因訴訟繫屬而未結，但仍應估列費用，且土汙事件後每年油槽之保險費便由原80幾萬元調增到800 多萬元，而各項款項如按實編列105 年及106 年即為虧損，原告以總經理職權不僅未將前述應列款項列入，仍逕自做成105 年員工紅利、106 年員工年終獎金之發放基礎，並據此『自肥行為』結果作為向中華全球公司請求支付之依據，當無理由。

三、原告主張其自76年10月19日至107 年10月19日期間，任職被告公司，依兩造間基於勞務提供契約（無名契約兼含僱傭契約）所訂之被告公司工作規則以及系爭退休管理辦法之規定，和桐公司及中華全球公司任一應給付其退休金；另依中華全球公司工作規則第44條及勞動基準法第29條規定，中華全球公司亦應給付105 年之員工紅利及106 年之年終獎金予原告等語。被告則以兩造間係屬委任關係為由，否認原告上揭請求，並以前開情詞置辯。是以本件爭點厥為：㈠兩造間勞

務提供契約性質為何？㈡原告請求和桐公司或中華全球公司任一應給付其退休金，有無理由？㈢原告請求中華全球公司應給付員工紅利及年終獎金，有無理由？等項，茲論述如下：

㈠兩造間勞務提供契約性質為何？

⑴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。申言之，勞動契約就其內涵言，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，並有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務。②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。③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。因此，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。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，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，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。又按「依公司法第29條第1 項及第127 條第4 項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞動基準法所定之勞動契約，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，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是

公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號民事裁判意旨參照）。再按「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」、「雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」，勞基法第2 條第1 款、第2 款分別定有明文。公司法所稱公司負責人，在股份有限公司為董事，公司之經理人在執行職務範圍內，亦為公司負責人；公司與董事間之關係，除本法另有規定外，依民法關於委任之規定；公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，在股份有限公司應由董事會以過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之，但公司章程有較高規定者，從其規定。亦為公司法第8 條第1 項、第2 項、第29條第1 項第3 款及第192 條第5 項所明訂。基此，依公司法規定，經理人、董事與公司間之關係均屬委任關係，非屬勞基法所稱受雇主僱用之勞工，而董事長係事業之負責人，為勞動基準法所稱之雇主（臺灣高等法院105 年度上字第966 號民事判決意旨參照）。

⑵原告主張其於76年10月19日先任職於和桐公司經理人職位，嗣至中華全球公司擔任總經理兼掛名董事長，並受實際負責人陳武雄及董事會指揮監督各項公司事務，故兩造間應為勞務提供契約，乃無名契約兼含僱傭契約云云，為和桐公司及中華全球公司所否認，並以兩造間自始即為成立委任契約為辯。經查，本件原告於76年10月19日任職於和桐公司，81年5 月28日升任和桐公司副總經理，再於85年7 月1 日擔任和桐公司總經理，91年9 月1 日轉任策略長，嗣93年1 月1 日中華全球公司自和桐公司分割設立後，以和桐公司法人指派董事身分，擔任中華全球公司董事，再於94年7 月1 日起以法人指派董事身分擔任中華全球公司總經理，及於101 年10

月12日起，以法人指派董事身分擔任中華全球公司董事長，同年11月23日再經中華全球公司董事會委任以董事長同時兼任總經理；復於102 年6 月間以盛台公司（和桐公司子公司）之法人指派董事身分當選中華全球公司董事長，並受董事會委任繼續擔任總經理等情，有85年7 月2 日和桐公司於上市櫃公司公開資訊觀測站公告、中華全球公司第3 屆第16次董事會議事錄、原告碩士論文作者簡歷、員工考核記錄及人事資料表、和桐公司年報資料、和桐公司及中華全球公司之公司變更登記表等件在卷可參（見本院卷一第83頁、本院卷二第225 至235 頁、本院卷三第73至195 頁），堪認可採。

⑶原告主張兩造成立之勞務提供契約（此為無名契約）兼含僱傭契約之性質，而屬於適用勞動基準法之相關規定，且依最高法院見解，本件應以其任職於中華全球公司主要身分（即總經理）及主要薪水（即總經理薪水）認定兩造之法律關係云云（見本院卷第257 頁）。惟查，原告於中華全球公司擔任董事長兼總經理時，對於中華全球公司有關業務合約之簽署用印、總務採購、人事錄用及廠商之議價，均有批准、決行之權限，意即參諸原告代理中華全球公司與訴外人台境企業股份有限公司（即台境公司）簽訂臺中市○○區○○段○○○○○○號防溢場外整治統包工程合約金額為1 億8,500 萬元（見本院卷二第383 至397 頁），而該服務合約第13條復約定「本合約由雙方法定代理人簽署後，並經甲方（即中華全球公司）提董事會通過後，甲方（即中華全球公司）另行書面通知乙方（即台境公司）合約正式生效日期」等語，顯見原告於未經董事會授權下，仍得就金額高達1 億8,500 萬元之服務合約為議約及簽署，就其業務範圍有自主裁量權；再依中華全球公司所提出其主要業務內容，即位於臺中港區油槽的儲槽租賃合約（自貿槽）或與中原大學之產學合作計畫，亦均見經原告親筆簽名用印決行，有上開租賃合約及合作計畫書可參（見本院卷二第399 至487 頁），甚至中華全球公司聘請律師之報酬、廠區修補議價及人事之錄用，亦均係

由原告核定、決行，併有律師費轉帳傳票、詢議價紀錄表、面試紀錄表等件可按（見本院卷二第489至509頁）。是以綜觀上情，均已足證原告對於中華全球公司之各類別事項，均有最終之主導決策權，且在眾多事務相當廣泛之範圍內擁有獨立之裁量權及自主性，並於未經董事會之授權下有自行簽屬重大合約之自主裁量權，此亦得由原告尚未身兼中華全球公司董事長時，以總經理身分簽名決行之中華全球公司留存之契約影本即可得知悉（見本院卷二第439頁），以上均得堪認原告之職務內容並非必須完全聽從實際負責人陳武雄或董事會之指揮、監督進行各項工作。況經理人與公司間是否屬於勞動契約關係，本應視個案情形，按其從屬性之有無，加以判斷。而本件原告縱處理事務有向陳武雄或董事會報告，並接受渠等指示之情事，惟此亦非必不能認係委任人就受任人事務處理結果所為之審核，甚且依民法第535條規定，受任人本即負有報告義務，並將其委任事務進行狀況報告委任人，而此究與僱傭契約之受僱人僅得機械性提供勞務，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從迥異。更有甚者，依和桐公司及中華全球公司所提出中華全球公司業務組織圖規劃表、職務權限及代理人辦法暨明細表（見本院卷二第367頁至381頁）以觀，原告既身為董事長兼總經理之身分，已為中華全球公司組織之最高職位，並直接掌管行政、財務及業務部分，且該職務權限及代理人辦法之決行人亦均為原告，業如前述，再再足徵原告與一般勞工自組織上即納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵不相符合，自難認從屬於和桐公司及中華全球公司。

⑷另原告雖以和桐公司及中華全球公司為其投保勞工保險，且未於依勞工保險加保申報表說明三之規定註明原告為不適用勞動基準法之勞工或受委任工作者，故應認定兩造間為僱傭關係云云。惟按勞工保險契約乃係由中央主管機關設立之勞工保險局為保險人，令雇主負擔保險費，而於勞工發生保險

事故時，使勞工獲得保險給付，以確實保障勞工之勞工生活，促進社會安全，並減輕雇主經濟負擔之制度。得參與勞工保險之人，固依勞工保險條例具有一定資格，不具資格者參加勞工保險，僅係勞工保險契約是否有效之問題，投保單位與被保險人間之契約關係究應定性為僱傭關係或委任關係，仍應以契約實質目的、員工職務內容綜合判斷，要不得以投保單位為其員工參加勞工保險，即得逕予推論兩者間存在僱傭關係，而適用勞動基準法。再依勞工退休金條例第7條第2項：「本國籍人員、前項第二款及第三款規定之人員具下列身分之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金：…三、受委任工作者」規定可知，投保單位為被保險人投保勞工保險及提繳退休金，其與被保險人間並非必然存有僱傭關係存在乙節，亦至為顯然。況依我國社會常情，一般人在無僱傭關係下欲享有勞工保險利益，會藉由掛名於相關公司行號名下投保，則和桐公司及中華全球公司為董事長兼總經理之原告辦理勞保，亦符常情，自不能逕依此勞工保險資料即執以認定原告為勞工。是以兩造間契約關係之定性，仍應以契約實質目的、職務內容綜合判斷，要非徒以是否投保及加註勞工保險資料之行政手續有無，即可率爾論斷兩造間之勞務提供契約兼含僱傭關係，故原告此部分主張，顯非有據。

⑸再依和桐公司章程第5章第27條規定：「本公司得設置經理人，其委任、解任及報酬依照公司法第29條規定辦理，總經理並且執行董事會之決議主持業務」；及中華全球公司章程第5章第19條規定：「本公司得設經理人，其委任、解任、競業及報酬，依照公司法第29條及32條規定辦理」，有上開章程等件在卷可稽（見本院卷二第216頁、第221頁）。是原告於和桐公司任職後，依其專業身分，經和桐公司董事會決議同意選任擔任專業經理人之各項職務，嗣經和桐公司及盛台公司（和桐公司子公司）先後指派於中華全球公司執行董事職務，並擔任董事長，再經該公司董事會決議兼任總經理乙職，業已詳述如前，堪認原告於和桐公司及中華全球公

司擔任經理人之職務，均須經董事會決議行之，而原告於中華全球公司身兼董事長及總經理，自主綜理中華全球公司內外事項，並對外代表公司，其董事長身分應為公司負責人，而所兼任之總經理職務亦有其獨立性及代表性，足以指揮監督公司內外事務，並得在公司所授予權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，可見原告與和桐公司及中華全球公司間應均係合意成立委任關係甚明，而無勞動基準法規定之適用。

⑹承上，原告既同意擔任經理人及董事長乙職，依其性質即為委任關係，契約當事人一經意思表示一致，其契約即屬合法成立，要與兩造是否訂立書面委任契約無關。意即縱兩造間並未遵循和桐公司及中華全球公司工作規則第2條：「本規定所稱從業人員，係指本公司錄用及試用期間之之新進實習從業人員而言，因業務需要而延聘之特約人員、顧問、依合約另訂之」等規定另訂委任書面合約，亦不得逕認兩造間為僱傭關係，且參諸上開工作規則第1條規定：「本公司為樹立制度，健全組織，特依據勞動基準法及有關法令規定訂定本規則，凡本公司所屬從業人員之管理，應遵守本規則之規定。」等語，及工作規則各條款內容以觀，其中包括服務守則、試用期間、工作時間、工資計算、休假、考勤、獎懲、年資及退休等約定條款，均係依照勞動基準法所制定之約定規範，足徵上開工作規則係和桐公司及中華全球公司與一般勞工約定適用之規範，應不及身分為公司負責人之原告，是以縱原告主張其擔任總經理期間，係按照和桐公司工作規則第31條規定（即中華全球公司工作規則第29條規定）之薪級表標準，按月領取固定報酬云云，亦非得遽認原告對於和桐公司及中華全球公司有何人格從屬性存在。申言之，原告擔任總經理期間，既確實參與公司業務監督執行，則其按月領取薪資報酬，自係屬原告受委任事務應獲取之報酬，並無逕從原告單純領取薪資之事實，即係依照工作規則而領取，並進而得推論兩造間有人格從屬性存在。此外，原告雖稱其任

職於和桐公司及中華全球公司，每日均固定時間刷卡上下班云云，然此為和桐公司及中華全球公司所否認，原告又未主張或證明渠等對於原告之工作時間如何指揮監督，自亦難認原告前開所述為真實。故原告仍據此主張兩造間勞務提供契約兼含僱傭契約，並應遵行和桐公司及中華全球公司之工作規則及薪級表云云，亦委無可取。

⑺從而，參前所析，原告任職於和桐公司及中華全球公司，就公司事務處理之方法，在財務、業務及人事等事項，均有相當獨立裁量權限，非僅機械性單純提供勞務，且在人格上、經濟上以及組織上復未具前開所述從屬性情形，自應認兩造間實乃為成立委任契約關係。準此，原告主張兩造間勞務提供契約為一無名契約兼含僱傭契約云云，非屬有據，不足為取。

㈡原告請求和桐公司或中華全球公司任一應給付其退休金，有無理由？

⑴原告固以其所為勞務提供契約為無名契約兼含僱傭契約之性質為由，請求和桐公司或中華全球公司依照勞動基準法，或依該法所制定之工作規則，或系爭退休管理辦法規定，給付其退休金云云。惟兩造間係屬委任契約關係乙情，已如前述，且兩造間之委任契約關係，於原告請辭董事長及總經理職務並申請退休而終止在案，有中華全球公司107年9月19日及同年10月19日所召開之第5屆第20次、第21次臨時董事會議事錄可稽（見本院卷第355至365頁），而上開工作規則係和桐公司及中華全球公司與一般勞工約定適用之規範，應不及身分為公司負責人之原告乙節，亦已如前述，則原告請求和桐公司或中華全球公司應依勞動基準法規定或依該法制定之前述工作規則規定，給付其退休金，即屬無據，不應准許。至原告又另依據系爭退休管理辦法第2-5條規定，主張和桐公司或中華全球公司應給付其退休金云云。惟依系爭退休管理辦法第2-5條規定：「員工調任關係企業（桐寶股份有限公司、中華全球石油股份有限公司等）者，工作年資會

併計算，退休申請及退休金計算按勞基法有相關規定辦理。」等語可知，此為與公司成立勞動基準法之僱傭契約下之一般員工始有適用（參諸系爭退休管理辦法第2-6 條規定相互以觀即明）。且依公司法規定，經理人、董事與公司間之關係係屬委任關係，非屬勞動基準法所稱受雇主僱用之勞工；董事長係事業之負責人，為勞動基準法所稱之雇主。上述人員非勞動基準法所定勞工，其退休金不得自事業單位依該法所提撥之勞工退休準備金中支應（最高行政法院92年度判字第1539號裁判意旨參照）。是原告與和桐公司及中華全球公司既核屬委任關係，則原告據上開規定（系爭退休管理辦法第2-5 條）請求和桐公司或中華全球公司依照勞動基準法相關規定給付退休金，亦顯屬無據。再退步言，縱認原告係以委任經理人身分抑或勞工轉任委任經理人身分申請退休，並據以請求和桐公司或中華全球公司給付退休金。然依系爭退休管理辦法第2-6-1 條及第2-6-2 條各規定：「純委任經理人工作年資退休，其退休金經董事會通過，以公司費用支出」、「勞工轉任委任經理人退休時，其屬於勞工身份之工作年資與年齡如為合勞工退休要件者，該部份之退休金始得由勞工退休準備金項下支應；其餘屬於委任經理人年資部份，同2-6-1 款辦理」。而原告為純委任經理人，並非為勞工轉任經理人，故自始無生適用系爭退休管理辦法第2-6-2 條之情事。再參以系爭退休管理辦法第2-6-1 條亦係規定，純委任經理人退休之退休金，須經董事會通過，以公司費用支出，原告固曾據此規定向中華全球公司申請退休金，惟依中華全球公司107 年9 月19日及同年10月19日所召開之第5 屆第20次、第21次臨時董事會討論事項可知，前述董事會僅決議選任新任董事長及儘速提報新任總經理人選，就原告申請退休案部分，僅記載「王銀龍董事長之退休案於完成第三方審計程序後按相關規定辦理」等情（見本院卷二第355 至365 頁），顯見原告是否得領取退休金，尚待相關規定辦理，並非一經請求即得逕予發放，故中華全球公司表示董事會並未

通過原告之委任經理人退休金申請案等語（見本院卷三第58頁），尚非子虛，並與前開規定無違。是堪認原告依據系爭退休管理辦法第2-6-1 、第2-6-2 條規定，請求被告公司給付退休金，同屬無據，難以准許。至原告又主張系爭退休管理辦法為和桐公司於102 年4 月1 日事後、單方改變原兩造約定之勞動條件所制定，就不利於其之部分，應不得拘束原告云云。然查，兩造成立委任關係，並無適用勞動基準法，業如前述，況委任關係終止時，除兩造間約定之委任契約上義務外，和桐公司及中華全球公司並無給付其委任經理人退休金或為其他給付之法律上義務，故原告主張其申請退休及請領退休金，屬於勞動基準法之最低標準，應予保障云云，無所憑採。

㈡從而，原告主張依勞動基準法規定或被告公司依該法制定之工作規則或系爭退休管理辦法之規定，請求和桐公司或中華全球公司任一給付退休金云云，均屬無據，應予駁回。

㈢原告請求中華全球公司給付員工紅利及年終獎金，有無理由？

⑴原告主張依據中華全球公司工作規則第44條規定或勞動基準法第29條規定，其得請求中華全球公司給付員工紅利及年終獎金云云。惟查，兩造間實乃委任關係，而非勞動契約關係乙節，已詳如前述。是縱勞動基準法第29條、中華全球公司工作規則第44條確有分別規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」、「本公司於每年年終結算，如有盈餘，除繳納稅捐／彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之從業人員給年終金或分配紅利」等語。惟上開工作規則乃中華全球公司依照勞動基準法所制定之約定規範，且為中華全球公司與一般受雇勞工約定適用之規範，亦已詳述如前，是以上開規定應不及於身分為和桐公司及盛台公司指派之法人董事，及擔任董事長兼任總經理之原告。意即本件原告應

無該工作規則及勞動基準法規定之適用，原告逕援引上開規定，據為前述請求，同屬無據，難以准許。

⑵從而，原告依中華全球公司工作規則第44條規定或勞動基準法第29條規定，主張中華全球公司應給付105 年度之員工紅利100 萬元及106 年度之年終獎金44萬元云云，亦均無理由，不應准許。

四、綜上所述，原告主張依勞動基準法或兩造間勞務提供契約（謂係一無名契約兼含僱傭契約）訂定之被告公司工作規則或系爭退休管理辦法等規定，請求和桐公司及中華全球公司任一應給付其退休金767 萬2,500 元，並自107 年11月19日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；及依中華全球公司工作規則第44條及勞動基準法第29條規定，請求中華全球公司給付105 年之員工紅利100 萬元及106 年之年終獎金44萬元，及自107 年11月19日起至清償日止，按年息5 %計算之利息，均屬於法無據，為無理由，應予駁回。又原告之訴已經駁回，其假執行之聲請亦已失所附麗，應併予駁回。

五、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

六、結論：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　30　　日

民事第一庭　法　官　黃若美

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　　6　　月　　30　　日

書記官　王敏芳