臺灣桃園地方法院民事判決

109年度訴字第420號

原　　告　興煒精密股份有限公司
法定代理人　曾恒次
被　　告　銀朝亮
訴訟代理人　張育祺律師

上列當事人間請求返還不當得利事件，於民國109 年8 月20日辯論終結，本院判決如下：

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：

㈠被告自民國88年1 月8 日起至109 年1 月3 日止，先擔任原告公司第一任董事長，後陸續擔任原告公司之董事兼總經理，依公司法第8 條規定，被告即為雇主、資方之身分，與原告公司間乃成立委任關係，非屬勞動基準法（下稱勞基法）所稱受僱從事工作之勞工，且委任關係與勞動契約關係不能併存，不能因被告偶爾執行細部工作內容或與一般員工相似，即遽認其與原告間成立勞動契約，而為受僱人。甚者，於被告擔任原告公司總經理期間，亦實質領受技術津貼、職務津貼等等，實非如被告所述「未領額外之給付」。

㈡依行政院勞工委員會94年12月5 日勞動4 字第0940066331號函：「…依公司法第8 條…事業單位之負責人，渠等人員雖兼任其他職務，仍屬勞動基準法所稱之『雇主』，如有實際從事勞動之情形，依勞工退休金條例第7 條第2 項規定，僅得自願提繳，事業單位當不得另行為其提繳退休金」，故關於被告之退休金自不得以原告依勞基法所提撥之勞工退休金專戶支應。

㈢再被告之薪資結構中係包括底薪、津貼及扣所得稅、勞健保費用等，並有扣退休金提撥，即被告並無自願提繳之情形。被告顯係利用職務之便，及實質掌控原告公司大、小章之機

會，私自挪用原告公司之經費，為其提繳私人之退休金，而非被告所稱「原告公司主動依勞基法規定為被告提撥勞工退休金」或為「被告為原告提供勞務之對價」。是被告自94年7月1日至109年1月3日期間，私自為自己不法所有，而由原告公司為其提繳新臺幣（下同）105萬6,589元至其退休金專戶內，並於104年3月11日偽造當時原告負責人曾恒次之簽名，完成88年3月31日至94年6月30日之退休金結清，而不法獲利57萬700元。是以，被告已不法獲利共162萬7,289元（57萬700元＋105萬7,289元）。為此，爰依民法第179條不當利得之規定，請求被告給付。

㈣又原告公司因整體製造業經濟環境不好，業績大幅下滑，導致連年虧損，被告前與原告法定代理人同為董事會主要成員，並多次以會議議決逐步降低成本，其中第一波即包括董事長、總經理先行減薪50%，次月再依經濟情況再為增減，被告並代表原告公司與一級主管開會說服大家共體時艱，而被告為此等決策之決策者之一，自無從否認知悉並同意此情，即事實非如被告所稱原告有未經被告同意而逕自108年8月將被告降薪等。再被告前曾向原告法定代理人表示意見，係在108年12月17日以line主張：「其於108年11月之薪資應為4萬2,139元，卻僅入帳3萬4,639元」，原告法定代理人對此即回稱：「對薪資有疑問，見面談」等語（本院卷第75頁），由此更可證被告確實知悉其自身於108年11月之薪資已經減薪，僅對於4萬2,139元與3萬4,639元間之差額7,500元有疑義。後來被告並未前來面談，更於109年1月3日主動辭職，然被告既不適用於勞基法第14條第5項之規定，原告即拒絕給付被告所要求之資遣費及開立非自願離職證明書。

㈤並聲明：1.被告應給付原告162萬7,289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。2.訴訟費用由被告負擔。3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告部分：

㈠被告雖曾自88年1月原告公司設立登記時起，擔任原告公司之董事長、董事，並兼任總經理，後於92、93年間卸任董事長及總經理之職務。再當時被告除擔任公司管理職之董事長兼總經理外，同時受僱原告公司擔任工程部主管，負責開發、設計模具，故於兼任董事長、董事及總經理之期間，兩造之法律關係應為委任及僱傭關係之混合契約，意即被告係在受僱期間，兼受原告公司委任為原告公司管理事務，並不影響兩造間僱傭關係之存在。

㈡兩造確曾就被告舊制勞工退休金年資辦理結清，被告並因而領取57萬700元。原告公司亦有自94年7月1日起至109年1月3日止，依勞工退休金條例為被告提撥勞工退休金共計105萬6,589元，而該部分於94年7月1日開始提撥當時，被告係擔任原告公司工程部主管，且未兼任任何管理職，對於提撥是否經何人同意、有無經過原告公司內部簽核程序，被告並無從得知。再被告並未因擔任董事長、董事及兼任總經理，而領取額外之給付。是以原告領取上開給付確有法律上之原因。況不論兩造之法律關係為何，原告公司係主動依勞基法之相關規定，為被告提撥退休基金，計算被告退休金，並與被告結清舊制退休金年資，另依勞工退休金條例為被告提撥勞工退休金，亦非法所不許。故縱認雙方僅為委任關係，上開退休金之提撥及領取結清款，亦為被告為原告提供勞務的對價，被告受有該等利益仍有法律上原因。

㈢又兩造原訂定之被告薪資為每月13萬元，然原告公司未經被告同意，卻逕自108年8月開始將被告降薪為6萬5,000元、於108年10月再降為3萬7,500元，至於108年12月及109年1月之薪水則均未給付。為此，被告多次向原告公司法定代理人曾恒次抗議，但均未得要領，被告並因此生活無以為繼，僅得於109年1月8日離職。總計原告公司自108年8月起至109年1月8日止，共計少給付被告薪資47萬8,578元（包括108年8、9月各短少之65,000元、同年10、11月各短少之92,500元、同年12月及109年1月1日至8日各

未給付之13萬元及3萬3,548元）。若鈞院認被告確有不當得利，則請求於上開金額範圍內加以抵銷。

㈣並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。訴訟費用由被告負擔。

三、不爭執事項：

1.被告於原告公司申請設立時，即係以該公司代表人董事長之身分提出申請，並經經濟部於88年1月8日核准設立登記在案，且發行股票，後於91年8月6日改由楊峰慧擔任董事長，惟被告仍任原告公司之董事；於92年11月1日因楊峰慧辭任董事長，改由張德貴任董事長，惟被告仍為該公司董事；嗣原告公司於93年12月29日辦理增資，並由曾恒次成為公司股東，且經選任為董事長，被告亦仍為董事，迄今曾恒次仍為公司董事長，被告亦自88年1月起迄今仍為公司董事（兩人任期均自109年1月8日起至112年1月27日止），此有經濟部公司執照1份、財團法人金融聯合徵信中心關於公司董事名單之資料附本院卷第7頁、第484-1頁可參，並經本院調閱原告公司登記案卷全卷確認無誤。

2.原告公司有於104年3月11日結清被告舊制退休金，並於同日簽發票面金額為57萬700元之支票，交予被告收執，被告亦於同日簽收應付票據單簽收回聯，此有該支票及簽收回聯與原告公司轉帳傳票各1份附本院卷第11頁、第47頁可參。

3.原告公司確自94年7月1日至109年1月3日止為被告提繳勞工退休金共計105萬6,589元，此有該提繳明細單附本院卷第13頁、第113頁可參。

四、參以兩造上開之陳述，可知本案之爭點即為：㈠兩造間之法律關係應為委任契約、僱傭契約，或兩者之混合契約？㈡被告領取結清舊制退休金57萬700元及勞工退休金105萬6,589元，是否有法律上之原因？原告主張依不當得利之法律關係，請求被告返還，是否有據？㈢被告主張原告有積欠薪資未為給付，並請求與原告之請求加以抵銷，是否有理由？茲分述如下：

㈠兩造間之法律關係應為委任契約、僱傭契約，或兩者之混合契約？

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年台上字第1795號判決要旨參照）。是本案兩造間究竟成立何種契約關係，自應就契約之實質關係為判斷。

2.次按「所謂『委任』，係指委任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』則係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，有如機械，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」，亦有最高法院83年度台上字第1018號判決要旨可資參照。是以，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之目的，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。受任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權，此觀民法第535 條、第536 條規定即明。

3.至於學理上有認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：①人格從屬性，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。④納入雇主之生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，故認勞動契約之特徵，即在此從屬性（參見最高法院81年度台上字第347 號判決）。最高法院104 年度台上字第1294號民事判決亦認：「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。原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係」。且亦有認於具體案例中，判斷有無使用從屬關係之基準，可以下列三點為據，即：①是否在指揮監督下從事勞動，即可由⑴對於業務之遂行有無接受指揮監督；⑵對於執行業務之指示有無拒絕之權；⑶工作場所與時間有無受到拘束等三點加以判斷，就勞務提供之代替性之有無，則為補強之要素。2.報酬勞務之對價性。3.若在邊際案例中較難判斷使用從屬性時，尚可斟酌下列要素：雇主性之有無、專屬性之程度與選考之過程等要素。然使用從屬關係之有無雖然係「勞動性」判斷之重要要素，於具體案例中，判斷使用從屬關係之有無並非易事，故有認從屬性有無之認定，於現實上有強弱、深淺、廣狹之分，非可一刀兩斷。因而在思考方法上，某個居於指揮命令下之勞動經認定有人格從屬性時，是表示有僱傭契約或勞動契約之性格，尚須依法規、理論趣旨、目的等因素來界定適用範圍，不宜過度倚賴概念定義之解釋，以免導出不實際之結果。準此，於解釋上自不應拘泥於「人格從屬性」及「經濟從屬性」之字義解釋，而忽略勞務供給契約當事人間之實際關係。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第301號判決亦可參照）。

4.按「本法所稱公司負責人：在無限公司、兩合公司為執行業務或代表公司之股東；在有限公司、股份有限公司為董事」、「公司與董事間之關係，除公司法另有規定外，依民法關

於委任之規定」，此為公司法第8條第1項、第192條第4項所明定。依此，股份有限公司之董事與公司之間為委任關係，非勞基法所稱受僱從事工作之勞工。而原告公司既為股份有限公司，被告復自原告公司設立時，即擔任董事長，卸任董事長後，迄今亦一直擔任公司董事，均如不爭執事項所述，是被告依法既自88年1月8日起迄今，均為原告公司之負責人之一，於外觀上，自應依上開規定，與原告公司成立委任契約，合先敘明。

5.又參以原告所提出自94年11月起關於原告公司員工資料表、國外出差申請表、勞工保險退保申報表、內部聯絡單、員工績效考核表〈主管級〉、損益表、資產負債表、轉帳傳票等資料（參本院卷第63頁至73頁、第311頁至第314頁、第318頁至第330頁、第337頁至第339頁、第349頁）及原告公司於103年11月3日為討論領回勞工退休準備金賸餘款並註銷專戶事宜所召開之勞工退休準備金監督委員會紀錄（參本院卷第197頁），可知被告均係以原告公司總經理之身分加以批示、簽核，多由被告一人為最終決定者，由此足見被告除身為董事而為公司負責人外，並身兼總經理而為公司處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權，與公司之從屬性薄弱，即被告與原告公司之間顯缺乏人格上、組織上、經濟上之從屬性，應認定為兩造間實質關係上亦係成立委任關係，被告二人並非屬勞動基準法所稱受僱而從事工作之勞工，應無疑義。至縱如被告所稱其亦有擔任工程部主管，負責開發、設計模具之工作，然此應僅屬協助之性質，無法以此成為兩造間之主要法律關係，或認兩造為僱傭契約與委任混合之法律關係。

㈡被告領取結清舊制退休金57萬0,700元及勞工退休金105萬6,589元，是否有法律上之原因？原告主張依不當得利之法律關係，請求被告返還，是否有據？

1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個

基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。」，勞基法第55條第1項第1款分別定有明文；次按勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，其適用前之工作年資，應予保留，並於勞動契約依勞動基準法第53條規定終止時，由雇主依勞動基準法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第11條第1、2項定有明文（此即為舊制之勞工退休金給付規定）。再按「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人」、「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之」及「無法律上之原因而受利，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。」等，分別為勞工保險條例第6條第1項及勞工退休金條例第6條、第7條第1項及民法第179條所明定。是如前所述，被告既屬雇主身分，且與原告公司係成立委任關係，而非屬原告公司等之「勞工」身分，依現行法令明文規定，被告因提撥勞工退休金之費用，即應由被告自行負擔，且不得領取舊制之勞工退休金年資結清款項。

2.然查，原告公司確於94年8月3日有向勞工保險局提出「勞工退休金制度選擇暨提繳申報表」，列載包括原告公司當時董事長曾恒次、董事即被告等人之每月勞保投保薪資及選認參加勞退新制；另原告自95年6月28日起向勞工保險局所提出勞工退休金提繳工資調整表上被保險人處，亦有列載被告，且上開資料均有蓋用原告公司當時之法定代理人曾恒次之印章，有該等申報表、調整表附本院卷第115頁至第139頁可參。況兩造亦不爭執被告有簽立如原證三（本院卷第11頁

頁）之結清證明，且經原告公司法定代理人簽發票面金額為57萬700元予被告之票據，原告確為被告總計提撥105萬6,589元新制退休金等情，故應認原告公司應有與被告私下達成協議，同意由被告領取舊制勞保退休金結清款項及由原告為被告提撥原應由被告個人自行負擔之新制勞工退休金，是被告依此協議受領該等給付，並無不當得利可言。原告逕認被告有不當得利之情形，而以本案訴請被告返還，並無理由。至原告雖主張上開結清證明上關於公司之大小章係屬偽造，且上開款項均係被告利用職務之便，且掌控公司大小章之際，私自挪用原告公司之經費，為其提繳私人之退休金及給付舊制年資款項部分，則為被告所否認；且就提撥而言，該提撥期間長達10數年，縱被告身為總經理可總管事務，包括結清款之發放及決定提撥金提撥與否與提撥對象，然原告亦自承原告公司僅為15人之小公司，規模不大，則身為原告公司董事長之曾恒次，亦不能就此等長期事項諉為不知，而主張原告公司無從得知。原告就此復未提出其他證據以實其說，無法認為真實，原告該部分主張即無足採。再原告之訴既無理由，本院即毋庸再審酌被告抵銷抗辯是否有理由部分，附此敘明。

五、綜上所述，本件原告雖主張與被告為委任關係，而非僱傭關係，被告受領舊制勞工退休金結清款及新制退休提金即為不當得利等語。然兩造間之法律關係，固為委任契約，但原告均係自願給付該結清款及提撥退休金，應認兩造就此已達成協議，原告始為給付，被告係本於該協議而受領給付，並無不當得利可言。從而，原告依不當得利之規定，請求被告給付162萬7,289元及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，為無理由，應予駁回；又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌與上開判決結果不生影響，不再一一論述，併此敘明。

七、據上論結，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　　9　　月　　28　　日

民事第三庭　法　官　林靜梅

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　　109　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　鄭敏如