臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞簡字第10號

原　　告　葉美妙
訴訟代理人　戴家旭律師
被　　告　中孚染料股份有限公司
法定代理人　洪正成
訴訟代理人　廖家瑜律師
　　陳家彥律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110 年4 月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣420,088 元，及其中新臺幣370,812 元部分自民國110 年1 月26日起，新臺幣49,276元部分自民國110 年2 月6 日起，均至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣420,088 元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條第2 項、第255 條第1 項但書第3 款定有明文。查，原告於起訴時原聲明請求第1 項為：被告應提繳新臺幣（下同）370,812 元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）勞工退休金個人專戶，嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，終則將前開聲明第1 項變更及擴張為：被告應給付原告420,088 元，及其中370,812 元部分，自民事起訴狀送達翌日起，49,276元部分，自民事訴之變更追加暨陳報狀送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5 %計算之利息（見本院卷第268 頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告於民國58年3月17日任職於被告公司之前身即慶和貿易股份有限公司（下稱慶和公司）擔任會計。慶和公司後由被告公司概括承受一切權利義務，原告於82年7月1日自慶和公司退出勞工保險，隨即於同日由被告以月投保薪資33,000元為原告加保勞保。嗣於94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）公布施行，原告工作年資已逾15年，亦超過勞動基準法（下稱勞基法）退休金給與標準最高總數45個基數，原告遂選擇參加勞退條例之退休金制度，依勞基法第56條規定，被告應按月提撥勞工退休準備金（下稱勞退金）至原告專戶存儲。詎被告於107年8月31日令原告強制退休，原告向勞保局查詢其專戶明細資料時，始驚覺被告未依原告自參加勞退條例之退休金制度起，至受被告強制退休之日止（即94年7月至107年8月31日，下稱系爭期間）之實際薪資，提繳勞退金至其勞退金個人專戶，共計短少提繳420,088元。爰依勞退條例第31條第1項規定，提起本件訴訟，請求被告賠償勞退金差額。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：被告於系爭期間固有為原告提撥勞退金，然94年7、8月間，原告僅具被告董事關係，至於94年9月至107年8月31日期間，原告除係被告董事而具委任關係外，兼具勞雇關係。被告慮及原告將於94年9月間正式回任被告公司，為禮遇原告，始提前為其提撥勞退金。亦即，原告自94年9月正式回任被告公司後，兩造始重新具備勞雇關係至107年8月31日止。原告回任後，擔任被告公司會計主管，指揮監督被告所屬會計人員即訴外人蘇梅豐辦理被告公司人事、財務等會計事項，其中被告全體員工之每月薪資數額，於蘇梅豐製表完成後，均交由原告審核確認無誤後，始指示蘇梅豐轉帳匯款，是原告就其自身每月薪資數額知之甚詳。被告為兼顧勞保、勞退費用等成本及員工福利，就全體員工每月薪資及三節獎金之發放方式，均彈性採用將各次三節獎金之每次發放數額平均後，再分別計入對應之各該月份薪資數額

中，並將兩者同時匯入員工薪資帳戶之特殊發放方式，始造成被告全體員工之薪資帳戶內每月由被告匯入金額，均高於該勞工每月實際薪資數額之特殊情形。因原告任職期間每月實際薪資平均數額僅有40,000元不等，則被告計算原告每月應提撥之勞退金數額時，自不會且不得以實際匯入原告薪資帳戶之數額為提撥依據。依106 年度被告全體員工薪資表中，原告薪資欄位可知其每月實際薪資額皆為41,876元，而各月獎金於扣除所得稅及健保費後，連同實際薪資額一併匯入原告薪資帳戶，自足認每月匯至原告薪資帳戶之數額，並非全屬原告實際薪資，而係包含三節獎金在內。況原告並不具記帳士或會計師等專業資格，被告依原告提供之勞務內容及學經歷等條件、公司福利政策等作為核薪基礎而給與其每月40,000元不等之薪資額，不僅與原告自身條件相當，亦符合市場行情，更與被告獎金發放方式等福利政策相符。縱認勞退條例第6 、14條屬強制規定而無法由勞雇雙方事前達成合意拋棄，然仍得由勞工於事後拋棄之，故倘有提撥不實或計算錯誤等情，原告必會指正，然原告任職期間竟完全未曾指正所屬會計人員蘇梅豐，可見原告亦欣然接受而拋棄所得主張足額提撥勞退金權利等語，資為抗辯。並聲明： 原告之訴駁回。 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第601頁）：

原告於58年3 月14日即任職於慶和公司（即被告公司之前身）擔任會計，並於82年7 月1 日起繼續擔任被告公司會計，再於91年11月20日申請勞工保險老年給付（見本院108 年度勞訴字第115 號卷，下稱前案卷，前案卷一第17頁）。

依被告公司工作規則第27條第1 項第6 款規定，員工繼續工作10年以上者，每1 年加給1 日特別休假，加至30日為止（見前案卷一第25頁）。

依勞保局108 年11月5 日保退二字第10810241310 號函覆本院並檢送有關原告之勞退金（勞退新制）提繳異動明細表所示，被告公司自94年7 月1 日起為原告提繳工資6 %（見前

案卷一第63、65頁）。

ŋ 依「中央健康保險署─北區業務組」保險對象加保記錄明細表所示，原告以被告公司為投保單位，自84年3月1日起加入全民健保，至107年9月1日辦理退保（見前案卷一第99頁）。

ē 原告於107年8月31日強制退休時，該年度累積特休未休假日數，計有13日（見前案卷一第23-25頁、第389頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

兩造於94年7、8月間，係僱傭關係或委任關係？

1.依被告於83年7月20日第13次修訂之公司章程第20條規定：本公司設董事7人任期3年……均由股東會就有行為能力之股東中選任之……；第23條規定：董事會議由董事長召集之，並任為主席，其決議事項須由董事過半數之出席，以出席董事過半數之同意行之……，有該章程影本可稽（見前案卷一第177頁）。經查，原告在94年1月10日前，即在被告處擔任董事，持有684,000股，有變更登記表在卷可考（見前案卷一第109-135頁），此部分事實固可認定。

2.次按勞動契約之本質，係當事人之一方在從屬於他方之關係下提供勞務，以獲取他方給付之報酬。其主要內涵則在於受僱人對於雇主通常具有人格從屬性（接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務）、經濟從屬性（為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織從屬性（納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業），與單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權之委任關係不同。凡在人格上、經濟上及組織上從屬於雇主，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。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立。經查：

- 人格從屬性：

證人即被告公司前總經理陳家祥於109年4月8日前案審理時具結證稱：我於67年進入被告公司，於97年離職，在91年至94年間，原告有來被告公司上班，原告是負責會計方面，都是在會計部門，應該是會計主管，我平常遇到原告時都是聊到會計的業務，會問被告公司現在的狀況，有沒有錢，問一下被告公司的大方向，我到會計室最多就是請錢，是跟會計蘇梅豐請錢，那時原告都在會計室裡面，原告是蘇梅豐的主管，兩人應該有分工，但我不知道如何分工，因為會計室內一個人一個桌子，桌子上都有公文，原告的桌子上也有公文，不會有的人桌子上沒有公文，雖然不能確定所有是否與被告公司都有關，但都不是私人物品，也有看到原告桌子上有會計文件，也有看到原告在從事跟公文相關的業務。被告公司之董事沒有決策權，被告公司沒有開過董事會，被告公司就聽董事長的，原告與洪正成之間，一個是董事長、一個是會計，會計是受到董事長管的，又被告公司董事都是公司員工，我也有擔任過董事好多年，但忘記什麼時候擔任的，記憶中好像沒有額外領過董事酬勞等語（見本院前案卷第393、395-396、398-399頁），可見原告雖擔任被告公司董事，然被告未曾召開董事會，悉聽董事長決策，原告亦受到被告管理、監督以辦理會計相關業務，是據此足證原告接受被告之人事監督與管理程度，雖低於一般員工，但仍須受董事長之監督與管理，兩造間仍然具有一定程度之人格從屬性。

—經濟上從屬性：

依被告前揭公司章程第30條規定：……本公司股東或董事充任兵理員工者，視同一般員工支付薪津（見前案卷一第179頁）。另證人陳家祥證稱：我記憶好像沒有因擔任被告公司董事而額外給我錢，我領的錢都是基於員工或總經理而領取的錢，跟董事沒有關係等語（見前案卷一第399頁），則原告於94年7、8月所領取之薪資，是否與董事身分有關，已有可疑。再依證人陳家祥有關原告任職被告公司處之情形，

已如前述，是原告係提出監督被告公司會計、財務等資料之勞務，並指示所轄會計人員蘇梅豐辦理相關業務，應認為其提供勞務之目的，主要仍是為被告之營業利益，並非主要是為自己之利益，故兩造間具有經濟從屬性。

．組織上從屬性：

證人陳家祥證稱：91至94年間，原告有來被告公司上班，是管會計方面的，都是在會計部門，公司部門有會計、業務、化驗室、倉庫等單位，原告應該是會計主管，四部門有爭執的話彼此協調，協調不成由董事長裁決，被告公司董事沒有決策權，決策都是由董事長決定，公司人員懲戒，董事長亦有決策權，會計是受到董事長管，原告跟蘇梅豐應該也有分工，原告在會計室有獨立桌子，一人一個桌子，桌上應該是跟公司有關的公文等語（見前案卷一第393-396 、398 頁），佐以被告自承：被告公司全體勞工之每月薪資額，於蘇梅豐製表完成後，均會交由原告審核確認無誤後，指示蘇梅豐轉帳匯款等語（見本院卷第292 頁），可證原告處理部分職務非可完全自主決定，審酌被告之組織規模並非龐大，原告尚兼任會計主管，負責被告公司員工薪資審核等業務，應認為原告已納入被告之組織，與其他員工居於分工合作狀態，且係為被告營業之目的為勞務提供，仍應認定兩造間具有組織從屬性。

3.綜前，原告雖曾擔任被告公司董事，惟其仍於94年7 、8 月間擔任會計職務，與被告間仍具有從屬性，是此時段兩造間仍應係僱傭關係。

4.被告固抗辯：原告於107 年8 月間，有將持有股份出售被告法定代理人之子媳李怡靜等語，並舉107 年度證券交易稅一般代徵稅額繳款書、活期性存款憑條（收據）各1 份為證（見本院卷第527 、529 頁），惟查，縱認原告有持股並轉讓之事實，未必原告即有出資之事實，亦不能排除原告僅係形式上持股，依被告法定代理人指示將股份轉讓其子媳之可能，亦未必即可認原告對被告公司運作有實質決策之權利，倘

原告對公司業務有決策權利，證人陳家祥應無證稱公司決策「都是」董事長決定之可能，是尚難執此為被告有利之認定。

原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告給付未足額提繳勞退金之損害420,088元，是否有理？

1.按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合勞務對價性而言、所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定，至於其給付之名稱如何，在非所問。次按，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。原告主張自94年7月1日起至107年8月31日退休止，被告所匯薪資均為工資，被告則抗辯原告任職期間每月實際薪資額平均僅有40,000元不等，其餘係將三節獎金彈性將每次發放數額平均後，分別計入對應之各該月份，形成原告薪資帳戶內每月由被告匯入金額高於實際薪資額之特殊情形。經查：

－原告每月受領被告給付之薪資額情形，業據其提出94年7月至107年8月之薪資帳戶存款往來明細表暨對帳單、存摺內頁明細各1份為憑（見本院卷第33-143頁），依勞動事件法第37條規定，推定為原告因工作而自被告獲得之報酬。

—被告固提出104年1月至107年8月間被告全體員工薪資表、公司會計資料（見本院卷第373-438頁），惟自形式觀之，該等文件上並無任何經辦人員之簽名或用印，其真實性顯

屬可疑，不足以證明係被告核發原告薪資之依據。被告復提出蘇梅豐切結書1紙（見本院卷第567頁），欲證明前揭文件之真實性，然姑不論蘇梅豐之簽名末字係「豐」，與文件內撰寫之蘇梅「豐」用字不同，該切結書並未說明為何如此製作，各該數據之意義為何，三節獎金如何拆分及緣由，而被告復未舉證前揭文件之真實性，是本院尚難採憑。

. 縱認該文件為真，依原告106年6月薪資表之記載，原告該月之薪資為42,376元，加計被告拆分6月端午獎金後之56,240元，再扣除健保費3,583元（見本院卷第411頁），被告匯予原告之薪資應為95,033元（42,376＋56,240－3,583），然被告當月匯予原告之金額竟為94,533元（見本院卷第138頁），顯有出入，而被告對此僅稱：合理推斷應是匯款實際行為有疏漏等語（見本院卷第600頁），然未見被告舉證以實其說。另被告亦陳稱未以相關工作規則規範獎金發放方式，僅推稱原告係負責被告公司會計，這樣的方式是原告建議被告等語（見本院卷第600頁），亦難認被告所辯將獎金拆分發放係屬有據。

j 況依被告抗辯之作法，將各次三節獎金每次發放數額平均後，再分別計入對應之各該月份，未見被告有何依其獲利狀況、業績表現而進一步決定給付年終獎金、業績獎金與否及其數額，反採取固定拆分至各月發放，堪認各該獎金確係原告提供勞務後，且其於發放日仍在職，在一般情況下即經常可以領取，已非單純恩惠性給與，自屬勞基法所定之工資。

2.按勞基法第56條規定，雇主應按月提撥勞退金；雇主應為適用勞退條例之勞工，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；雇主每月負擔之勞退休提繳率，不得低於勞工每月工資6%，亦為勞退條例第6條第1項、第14條第1項所明定。又依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金

規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查：

－勞退條例係於94年7月1日施行，原告選擇適用勞退條例，並經被告於同日起提繳新制勞退金一情，有勞保局109年9月30日保屺老字第10960133340號函在卷可佐（見本院卷第27、28頁），則原告之雇主即被告自94年7月1日起，即有各依當時有效之「勞工退休金月提繳工資分級表」按月為被告提繳退休準備金之義務。被告於原告自94年7月1日起至107年8月31日止之任職期間，未依勞退條例之規定，按原告每月實際領取之薪資為原告提繳退休金至其個人退休金專戶，而僅均以每月月提繳工資42,000元至45,800元為計算，每月提撥6%之退休金即2,520元至2,748元不等，共提繳423,968元，依附表所示，確有提繳不足之情形，此觀被告表示如本院認為原告之主張為有理由時，對於原告請求之各項金額計算方式無意見（本院卷第262頁）一事亦明。被告未足額提繳退休金，造成原告個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，致使原告之財產減少，揆之前揭說明，足認已使原告受有損害。又原告已年滿60歲，已符合勞退條例第24條規定得請領退休金之要件，則原告據此請求被告賠償未提繳退休金差額損害420,088元（844,056－423,968），即屬有據。

－至被告抗辯原告任職期間就每月勞退金提撥情形均知之甚詳，竟完全未指正所屬會計人員蘇梅豐，足認原告欣然接受提撥不實而有事後拋棄所得主張之足額提撥勞退金權利等語（見本院卷第521頁），惟按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，

若單純之沉默，除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年渝上字第762 號判決意旨參照）。原告多年來受領薪資時未曾異議或主張權利，僅能評價為單純之沉默，並不表示原告已放棄對其應提撥足額勞退金請求權之主張。被告就兩造有按42,000元至45,800元之薪資計算勞退新制之合意或原告曾以言語文字以外之其他方法得以推知其亦此意，既未舉證之，此項抗辯即不足取。從而，被告主張原告任職期間均未爭執有提撥勞退金不足之情事，認其業已拋棄退休金足額提撥請求權云云，難認有理。

五、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5 %，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段及第203 條分別定有明文。查本件原告之請求未約定確定給付期限，則其中370,812 元部分，原告請求自起訴狀繕本送達翌日即110 年1 月26日（送達證書見本院卷第177 頁），其中49,276元自民事訴之變更追加暨陳報狀送達之翌日即兩造不爭執之110 年2 月6 日起算（見本院卷第262 頁）法定遲延利息，自屬有據。

六、綜上所述，原告依勞退條例第31條第1 項規定，請求被告給付420,088 元，及其中370,812 元部分，自110 年1 月26日起算之法定遲延利息，49,276元部分自110 年2 月6 日起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。又本判決第1 項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

以上正本係照原本作成。

兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　28　　日

書記官　　蘇玉玫

附表：被告未足額提繳之退休金金額（新臺幣）

時間	原告主張之每月實際薪資	月提繳工資	應提繳之退休金金額	計算式
94年7 月至12月（6個月）	60,000元	60,800元	21,888元	60,800元× 6%× 6個月＝21,888元
95年1月至96年12月（24個月）	70,000元	72,800元	104,832 元	72,800元× 6%× 24個月＝104,832 元
97年1 月至100 年12月（48個月）	80,000元	80,200元	230,976元	80,200元× 6%× 48個月＝230,976元
101 年1 月至102 年12月（24個月）	90,000元	92,100元	132,624元	92,100元× 6%× 24個月＝132,624元
103 年1 月至同年12月（12個月）	100,000元	101,100元	72,792元	101,100元× 6%× 12個月＝72,792元
104 年1 月至106 年12月（36個月）	105,000元	105,600元	228,096元	105,600元× 6%× 36個月＝228,096元
107年1月至同年8月（8個月）	110,000元	110,100元	52,848元	110,100元× 6%× 8個月＝52,848元
應提繳金額總計：844,056元。				