# 臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞簡上字第3號

上　訴　人　岳瑞福
被上訴人　　金鉅精密股份有限公司
法定代理人　陳金鍾
訴訟代理人　吳晉賢律師
　　陳彥姍律師

當事人間請求給付勞退金差額事件，上訴人對於民國108年1月24日本院橋頭簡易庭107年度橋勞簡字第24號第一審判決提起上訴，本院民國109年5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人自民國91年8月1日起至102年3月15日止任職於被上訴人公司，歷任業務課長、業務副理、業務經理，自97年2月至102年2月止則擔任副總經理（就此段期間之兩造任職服務契約，下稱系爭契約）。兩造就上訴人之薪資事宜，曾於96年11月5日簽定第一次工作協議即「銷售目標計畫」（下稱第一次工作協議），復於100年4月24日另簽定第二次工作協議即「業務獎金及薪資計畫合約」（下稱第二次工作協議）（第一次工作協議及第二次工作協議，下合稱系爭工作協議），約定上訴人之月薪按前一年度銷售額萬分之5計算。而上訴人任職期間，依被上訴人每月製發起訴狀附件四所示之薪資單（下稱系爭薪資單），每月領有被上訴人以現金或轉帳方式給付之薪資，被上訴人亦不定期以現金或支票支付上訴人業績獎金及業務獎金共計5,614,137元（下稱系爭獎金），且上開金額除系爭薪資單上所載「全勤獎金」項目外，其餘項目均為依勞基法第2條第3項規定之工資性質。上訴人現已符合勞工保險退休資格，並於103年4月份起請領勞保老年年金給付，惟經上訴人核對系爭薪資單及系爭獎金金額後，發現於上訴人擔任副總經理之97年2月

至102年2月期間，被上訴人為上訴人所提撥之勞工退休金共計短少187,854元，爰依勞退條例第31條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被上訴人應給付上訴人187,854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、被上訴人則以：上訴人於97年2月至102年2月期間係擔任被上訴人之副總經理，於此段期間兩造間之系爭契約之法律性質為委任契約，而非僱傭契約，上訴人非屬勞工，兩造間無勞基法及勞工退休金條例之適用，上訴人依勞基法及及勞工退休金條例規定請求被上訴人給付退休金於法無據。又縱認兩造間為僱傭契約，上訴人所提出之系爭薪資單並非真正，並非被上訴人發給之薪資單；且縱認為真正，系爭薪資單上所載之「品質績效獎金」、「職務津貼」、「環境獎金」、「生產效率獎金」等項目，屬恩惠性給予，非屬工資之性質，不得納入工資計算；另上訴人係遲至107年5月8日始提起本件訴訟，其請求權已罹於勞退條例第31條第2項規定之5年請求權消滅時效期，被上訴人得主張時效抗辯等語資為抗辯。並聲明：上訴人之訴駁回。

三、原審認上訴人之請求為無理由，而判決上訴人之訴駁回。上訴人不服提起上訴，並於本院聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人新台幣187,854元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上訴人則於本院聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事實：

（一）如系爭薪資單形式及實質上均為真正，且除「全勤獎金」外均為工資性質，且系爭獎金亦均為工資性質，則被上訴人應給付上訴人之勞退金差額為187,854元。

（二）如系爭薪資單形式及實質上均為真正，且除「全勤獎金」項目外均為工資性質，但系爭獎金並非工資性質，則被上訴人應給付上訴人之勞退金差額為169,134元。

（三）如系爭薪資單形式及實質上均為真正，但「品質績效獎金

」、「職務津貼」、「環境獎金」、「生產效率獎金」等項目並非工資性質，且系爭獎金亦非工資性質，則被上訴人已提撥足額之勞工退休金。

（四）如系爭薪資單形式並非真正，但系爭獎金為工資性質，則被上訴人已提撥足額之勞工退休金。

（五）上訴人自91年8月1日起至102年3月15日止任職於被上訴人公司。其中自91年8月1日起至95年12月止分別擔任業務課長、業務副理，96年1 月1 日擔任業務經理。嗣後上訴人自97年1 月2 日至102 年3 月15日則擔任被上訴人之副總經理。兩造就上訴人之薪資及獎金事宜，曾於96年11月5日簽定第一次工作協議，復於100 年4 月24日簽定第二次工作協議。

（六）被上訴人於上訴人任職期間，曾陸續給付上訴人系爭獎金（現金給付部分2,442,133元、支票給付部分3,172,004元）。

（七）上訴人現已符合勞工保險退休資格。

（八）上訴人於106年11月7日以存證信函通知被上訴人，於上訴人自97年1月1日起至102年2月28日止任職於被上訴人公司間，被上訴人未依勞基法第56條提撥勞工退休準備金173,772元，被上訴人若無異議並未回覆，視同被上訴人同意補足差額，被上訴人並於106年11月8日收受。有鳳山澄清湖郵局第106號存證信函、回執在卷可稽（見原審卷一第47-48、69頁）

（九）上訴人以被上訴人應負擔之退休金提撥數額短少37,756元提起民事訴訟，嗣經本院107年橋勞小字第12號判決，被上訴人應給付上訴人37,756元確定在案，上訴人亦已執行完畢。有臺灣橋頭地方法院107年度橋勞小字第12號判決在卷可稽（見原審卷二第44-46頁）。

（十）上訴人請求被上訴人返還97年度銷售利潤獎金2,088,385元提起民事訴訟，經本院108年度訴字第174號判決上訴人之訴駁回，上訴人不服提起上訴，現繫屬於臺灣高等法院

高雄分院108年度上字第233號。有108年度訴字第174號判決在卷可稽（見本院卷第244-251頁）

（十一）上訴人以被上訴人短付之業務獎金200,000元提起民事訴訟，經本院108年度橋勞簡字第3號判決被上訴人應給付上訴人200,000元，被上訴人不服提起上訴，後於本院108年度勞簡上字第8號裁判中兩造和解在案。

五、本件爭點：

（一）上訴人請求之97年2月至102年2月擔任被上訴人副總經理期間，兩造間為委任契約性質，或受被上訴人法定代理人指揮監督下服勞務之僱傭契約性質？有無勞動基準法及勞工退休金條例之適用？

（二）被上訴人得否於本院主張時效抗辯？上訴人之勞工退休金條例第31條第1項請求權，是否已罹於消滅時效期間？

（三）系爭薪資單形式及實質上是否真正？

（四）如認為系爭薪資單形式及實質上均為真正，則「品質績效獎金」、「職務津貼」、「環境獎金」、「生產效率獎金」等項目是否為工資性質？

（五）系爭獎金是否為工資性質？

六、上訴人請求之97年2月至102年2月擔任被上訴人副總經理期間，兩造間為委任契約性質，或受被上訴人法定代理人指揮監督下服勞務之僱傭契約性質？有無勞動基準法及勞工退休金條例之適用？

（一）按，勞基法規定之勞動契約，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。就內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有下列三個內涵，即⑴人格從屬性：此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，如勞動者須服從工作規則，而僱主享有懲戒權等。⑵經濟上從屬性

：此係指受僱人完全被納入僱主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，此乃從屬性之最重要意涵。⑶組織上從屬性：在現代企業組織型態之下，勞動者與僱主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，僱主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制、安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上之從屬性。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，僱主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作綜合判斷。又所謂人格從屬，係指「對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由」、「業務進行過程中，有無雇主之指揮監督」、「拘束性之有無」、「代替性之有無」以決之，且係指勞工有接受懲戒或制裁之義務。（最高法院81年度台上字第347號、92年度台上字第2361號、94年度台上字第573號、96年度台上字第2630號等判決意旨參照）。

（二）上訴人雖主張兩造間系爭契約之性質並非委任契約而係屬於勞基法規定之勞動契約云云，惟為被上訴人所否認。經查：

1、董事長、副董事長、董事、監察人、總經理、副總經理等職務，不論依其文義或依一般人即有之常識均顯可知，上開人等係負責公司經營、決策、訂定工作規則、僱用員工、指揮監督懲戒員工等，位於雇主及經營層級地位之人，與公司間顯不具備有人格從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性等勞基法規定之勞動契約要件，甚為顯然。次按，公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下

列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定。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，公司法第29條第1項、第192條第4項分別定有明文。本件上訴人97年2月至102年2月期間既是擔任被上訴人之副總經，則依上開說明自亦屬位於雇主及經營層級地位之人，而並非勞工，與被上訴人公司間顯不具備有人格從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性等勞基法規定之勞動契約要件，已甚為顯然。

2、參以上訴人於原審審理中所提出之107年10月17日民事準備書狀㈢所自承之：「接了副總，因為被告公司（即被上訴人，下同）當時人事青黃不接，...，原告（即上訴人，下同）一個人要面對船廠的採購、設計、艤裝、船體...等單位，還要面對船東，及驗船協會等；新開發的工作、緊急的修船工作、攸關公司商譽與成敗的品質異常協調會議與尋求解決辦法，何者不是原告親力親為」、「無數個日子，原告獨自帶領著員工，在為被告公司的明天與永續經營而努力拼命！…因為擔任副總，原告要負責整個公司的成敗責任，要負責整個公司的運作，要負責整個公司的業務...」（見原審卷第198、199頁）等語以觀。上訴人顯為負責被上訴人公司整個公司成敗責任之雇主及經營層級地位之人，而並非勞工，與被上訴人公司間顯不具備有人格從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性等勞基法規定之勞動契約要件。

3、故依上開事證，足認兩造間之系爭契約之性質應確為委任契約，而非僱傭契約。

七、綜上所述，兩造間系爭契約之性質，足認確為委任契約，而非僱傭契約，故兩造間並無勞基法及勞工退休金條例之適用，上訴人依勞基法及及勞工退休金條例規定請求被上訴人給付退休金，於法無據，為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴判決之理由，雖有不同，但結論並無不同。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，仍為無理由，應予駁回。又

本件既已應依兩造間系爭契約之性質為委任契約，而非僱傭契約之爭點，駁回上訴人之請求，即無庸再就其他爭點為論斷，併予敘明。

八、本件事證及法律關係已臻明確，兩造之其餘主張、陳述、抗辯、攻擊防禦方法及所提出之其他證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　5　　日

勞工法庭　審判長法　官　朱玲瑤

法　官　許慧如

法　官　郭文通

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　5　　日

書記官　蔡淑貞