臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第76號

原　　告　吳澄淵
訴訟代理人　黃銘煌律師
被　　告　興展企業有限公司
法定代理人　徐國頤
訴訟代理人　蔡宜靜律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國108 年8 月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹佰肆拾玖萬玖仟伍佰伍拾元，及自民國一百零八年四月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分於原告以新臺幣肆拾玖萬玖仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣壹佰肆拾玖萬玖仟伍佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國82年6 月1 日起107 年10月31日止受僱於被告公司擔任協理一職，工作年資合計25年5 個月，已符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條第2 款自請退休之要件。於94年7 月1 日勞工退休金條例（下稱勞退條例）實施後，被告未經原告同意即自行選擇適用勞退條例（即勞退新制），並自94年7 月起依勞退條例為原告提繳勞工退休金至107 年9 月止，然被告公司並未結清原告在94年7 月1 日以前之舊制年資，兩造當時亦無結清舊制退休金之合意，原告亦未曾收受任何舊制勞工退休金。原告自82年6 月1 日起至94年6 月30日止，共任職12月1 個月，依勞基法第55條第1 項規定可請求之退休年資為12.5年，舊制退休金基數為25個基數，又原告於107 年10月31日遭被告開除前6 個月之平均

工資為新臺幣（下同）6萬5,330元，故原告可請求之舊制勞工退休金為163萬3,250元。兩造嗣於107年12月14日進行勞資爭議調解不成立，爰依勞退條例第11條第2項規定請求被告給付舊制年資退休金163萬3,250元等語。並聲明：（一）被告應給付原告163萬3,250元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告因怠忽職守及管理不當，造成被告公司損失而自請離職，原告稱遭被告開除，並非事實，先予澄明。原告任職被告之初即擔任協理一職，所執掌之範圍包括核准業務報價內容、產品製成之核准、模具訂購及機器設備採購等，原告就前開事務具有自行裁量權限，並對其業務執掌範圍有高度之指揮性，對外得代表被告公司，且被告公司歷次週會會議均由原告主持，原告除針對廠務、業務及生產各事項為指示外，原告亦擁有指揮調動人員權限及人員懲處權限，對下有絕對之領導統御地位。而被告公司基於行政管理措施訂定考核、獎懲、出勤及請假等規定，此與兩造為委任或僱傭關係無涉，原告對被告不具人格上、經濟上及組織上從屬性，原告實非勞工，其與被告間應屬委任關係而非僱傭關係，原告依勞基法第53條第2款、第55條第1項第1款請求被告給付退休金，實無理由。如認兩造間屬僱傭關係，原告所主張平均工資亦有違誤，蓋因特別休假未休而給予之工資，並非勞工年度內工作之對價，且該金額非經常性，不得與經常性工資合併計算退休金，故原告107年5月工資應剔除特休獎金。再者，如原告於82年任職技術人員期間屬僱傭關係，然原告自95年之後擔任經理、廠長、協理之期間，兩造間之關係於斯時已變更為委任關係，原告依上開規定請求被告給付退休金，實屬無據等語，資為抗辯。並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回；（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

（一）原告受僱於被告公司擔任協理期間，兩造間為僱傭關係或委任關係？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條、第528條分別定有明文。又僱傭契約之受僱人與委任契約之受任人雖均以提供勞務為其契約客體，然僱傭（勞動）契約受僱人係於從屬於雇主下提供勞務，並獲取雇主給付之報酬。其主要內涵是基於對雇主之從屬性，亦即受僱人對雇主通常具有受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務之人格上從屬性；為雇主而非為自己之營業目的提供勞務之經濟上從屬性；納為雇主生產體系之一環而非獨立作業之組織上從屬性之特徵。與委任關係，係單純受託處理一定之事務，受任人通常就受任事務之執行，具有獨立之裁量權，即以委任事務之達成為其主要目的，且有償、無償均無不可有別，縱令於具體事實上，難以完全依上開特徵區分，但受任人與委任人間在人格、經濟及組織上關連均明顯較低於僱傭關係。又以勞務提供為給付內容之契約，若具備前開從屬性之要件，縱兼有承攬、委任等性質，仍屬勞基法第2條第6款規定之勞動契約。

2.原告自82年6月1日起107年10月31日止受僱於被告公司，離職前擔任管理部協理一職，為兩造所不爭執，原告主張兩造間為僱傭關係，被告則辯以兩造間為委任關係等語。經查：原告任職被告期間，其請假需經被告公司負責人徐國頤之核准，有卷附之原告103、105～106年度請假卡附卷可稽（見本院卷第335至340頁），且原告上下班均需打卡，在原告之薪資表中有忘刷卡扣款、遲到扣款、請假扣款等紀錄，亦有原告之100年4月份、12月份、102年1月份、103年8月份薪資表、原告106年度打卡紀錄在卷可證（見本院卷第269至275頁、第435至440頁

），顯見原告不能自行支配上班時間，必須受到雇主之指揮監督，兩造間確有人格上之從屬性。又原告歷年之本薪固定，於擔任協理期間，本薪亦無異動，可見原告不負擔被告公司經營之盈虧，只須確實提供勞務，被告公司即有給付報酬之義務，兩造間有經濟上之從屬性。再者，原告係被告公司之管理部協理，納入被告公司組織體系，與其餘部門分工協力完成工作，自有組織上之從屬性。此外，被告亦有為原告投保勞健保，並依法提撥勞工退休金，並有勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可按（見本院卷第29至55頁），是被告所為，在客觀上與一般僱傭關係無異，已足使人產生合理之信賴，縱原告擔任被告之協理兼有委任性質，惟既有相當程度人格、經濟及組織部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，自應從寬認定兩造間於任職期間，係屬勞基法所規範之勞雇關係。

3.被告雖抗辯：原告工作內容包括核准業務報價內容、產品製成之核准、模具訂購及機器設備採購等，原告就前開事務具有自行裁量權限，並對其業務執掌範圍有高度之指揮性，對外得代表被告公司，且被告公司歷次週會會議均由原告主持，原告亦擁有指揮調動人員權限及人員懲處權限，與被告間應屬委任關係而非僱傭關係等語，並提出被證1報價單、被證2被告公司產品製程文件、被證3被告公司模具訂購及機器設備採購文件、被證4被告公司週會會議紀錄、被證5異常處理單、被證6報價單等為證（見本院卷第117至243頁、第327至333頁）。經查：

⑴證人鄭悅婷於本院具結證述：我於101年7月開始任職被告公司，負責人事、採購、應付帳款，原告是我主管，我會經手被證3文件給主管確認，確認後再傳給廠商，估價單是廠商傳真過來，我再給原告確認是否有這樣的採購，確認後我再傳給廠商，完成採購後次月我就會做應付帳款的給付，我會先給原告確認後，徐副理開票，再給董事長

在支票上蓋章，董事長要做最後支票蓋章，所以他要看過，被證3 文件只要有原告蓋章對方就會接受，傳真這些文件不需要向董事長報告，廠商有時會跟我議價，有時找原告，議價時原告確認我就會傳真，小金額我才會議價，大金額就交給原告，這中間原告與董事長如何溝通我不清楚等語（見本院卷第392 至398 頁）；又證人施雅棋證稱：我於84年11月到職，負責飯店備品的報價、出貨，原告是我主管，業務報價出來都需要經過原告蓋章，原告同意後，不用拿報價單給董事長蓋章，原告是否會再找董事長我不清楚，有時報價的東西一樣，有前例可循時，我就會直接傳真給廠商，但是金額太大我還是會報告原告，報價單上的公司章我就有保管，主管蓋章後我記得就會蓋公司章傳真給客戶，有主管即原告蓋章報價單就成立，原告蓋章給我後我就會傳真給客戶，我會出席週會，會議討論異常責任歸屬，原告會看情況決定懲處內容等語（見本院卷第399 至402 頁）。

⑵原告固有於被證1 、6 報價單、被證2 被告公司產品製程文件、被證3 被告公司模具訂購及機器設備採購文件上蓋章或簽章，而前揭證人鄭悅婷、施雅棋均證稱報價單經原告蓋章即可回傳予廠商，惟渠等亦證述不清楚這過程中原告與董事長如何溝通，且證人施雅琪復證稱如報價之內容金額不大並有前例可循時，其會直接回傳予廠商而不透過原告。由是可知，金額不大之報價單亦可不透過原告報價，足見被告公司對銷售、採購業務係採分層授權，原告身為管理部主管，對於一定金額以下之銷售、採購，有裁決權限，乃分層授權之結果。又被證5 異常處理單上，雖有原告對於業務出問題之人員為記過或警告之懲處紀錄，惟在前述分層授權之情形下，原告擔任管理部協理，對特定職等人員為獎懲裁量，乃被告公司之企業管理而將部分裁決權下放，以分擔董事長之龐雜事務，尚符合經營之實務，自不得以原告有部分裁決權限，而逕認兩造間為委任關

係。

⑶至被證4之被告公司週會會議紀錄雖為原告主持，然被證4僅為107年9月5日之單一次週會會議紀錄及會議簽到表，尚難依此而認被告所辯其公司歷次週會會議均由原告主持，原告對廠務、業務及生產各事項為指示，並有指揮調動人員權限及人員懲處權限，對下有絕對之領導統御地位乙節為真。

4.被告另抗辯：被告公司對主管機關發文說明，均由原告負責處理，僅需原告用印即可對外發文說明，無需再經被告公司董事長核准用印等語，並提出被告公司105年4月19日興字第105041901號函為證（見本院卷第433頁），然該函文係被告公司於105年4月19日以原告為聯絡人發函回覆經濟部工業局大里○○區○○道系統營運中心，其上原告蓋章之日期為105年4月20日，係在發文日期之後，是否可謂係由原告用印而對外發文，尚非無疑；且此僅係單一函文，難認被告所辯其公司對主管機關之發文均由原告處理為真。況縱由原告處理對外發文，亦可認係分層授權原告之結果。

5.綜合前開說明，原告受僱於被告公司擔任協理期間，兩造間仍屬僱傭關係，非委任關係，而有勞基法之適用。

（二）原告請求被告給付82年6月1日起至94年6月30日止之舊制年資退休金163萬3,250元，有無理由？

1.按雇主應自勞退條例公布後至施行前1日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞基法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞基法之退休金規定，93年6月30日公布、94年7月1日施行之勞退條例第9條第1項定有明文。又本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第

20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第11條第1、2項亦有明文。又勞工工作年資自受僱之日起算，適用勞基法後之工作年資，其退休金給與標準，依勞基法第55條規定計算。勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。勞工退休金之給與，按其工作年資，每滿1年給與2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。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；工資：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，勞動基準法第84條之2、第53條、第55條第1項第1款、第2項、第2條第4款前段、第3款分別定有明文。

2.按勞動基準法第38條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而設，具有免除勞務之恩惠性質。又勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法施行細則第24條第3款之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。而勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於

年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質（最高法院107 年度台上字第587 號判決理由參照）。原告主張其退休前6 個月之平均工資為每月6 萬5,330 元，即被告發給之特休獎金，係作為原告於特休日期仍照常上班提供勞務之對價，自應列入平均工資計算退休金等語，被告則抗辯107 年5 月所領之特休獎金應予扣除，不應列入平均工資計算。惟原告並未證明其不休假之原因符合勞基法第39條規定雇主經徵得勞工同意於排定休假日工作之情形，則被告所發給之不休假加班費，核係依勞基法施行細則第24條第3 款規定發給，係補償原告未能享受特別休假所給與之補償金，即屬於雇主勉勵原告長期繼續工作之恩惠性給與，並非原告繼續工作之對價，揆諸上開最高法院判決意旨，非屬勞基法第2 條第3 款所定之工資，自無計入平均工資之必要。故原告之平均薪資應扣除退休前6 個月所領取之特休獎金，即107 年5 月2 萬9,167 元、107 年10月2,917 元應予扣除，準此計算，原告退休前6 個月之平均工資為5 萬9,982 元【｛（90,334－29,167）＋60,585＋59,040＋60,757＋60,312＋（60,949－2,917 ）｝÷ 6 ＝59,982，元以下四捨五入】。

3.查原告自82年6 月1 日起受僱於被告公司，於107 年10月31日退休，其受僱被告之工作年資合計25年5 個月，已符合勞基法第53條第2 款自請退休之要件。而原告自82年6 月1 日起至94年6 月30日止之工作年資為12年1 月，得請求之舊制退休金基數為25，是原告得請求被告給付之舊制退休金為149 萬9,550 元（59,982× 25＝1,499,550 ），逾此數額之請求，即屬無據。

四、綜上所述，原告依勞基法、勞退條例之規定，請求被告給付149 萬9,550 元，及自起訴狀繕本送達翌日即108 年4 月18

日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核尚無不合，爰分別酌定相當之擔保金額准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　29　　日

民事勞工法庭　法　官　廖欣儀

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　　108　　年　　8　　月　　29　　日

書記官　許家豪