臺灣臺中地方法院民事判決

108年度重勞訴字第8號

原　　告　柯志忠
　　劉建德
共　　同
訴訟代理人　王有民律師
複代理人　　陳瑾瑜律師
被　　告　長生預拌混凝土股份有限公司
法定代理人　鍾雲城
訴訟代理人　陳俊茂律師
複　代理人　陳俊哲律師

上列當事人間給付退休金事件，本院於民國108年9月9日言詞辯論終結，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：

（一）原告2人自民國76年9月3日進入被告公司工作，迄至103年12月30日退休為止，工作時間長達27年又4個月。原告2人名義上雖擔任被告公司之董監事，然原告2人在被告公司之勞工身分，並不因此而有改變，原告2人自始至終均聽從董事會、股東會之決議及指示，對被告公司為勞務之履行。

（二）原告2人工作年資已累積達25年以上，合於勞動基準法第53條自請退休要件，自得依勞動基準法之規定向被告公司請領退休金。然被告公司曾於103年1月17日之董監事會議上，決議通過「在職董監事退休條例」（下稱系爭退休條例），原告2人當時因信賴系爭退休條例合法有效，遂於103年12月30日之申請書上，載明依系爭退休條例申請退休並申領退休金，嗣由被告公司分別給付原告柯志忠退休金新台幣（下同）425萬元、原告劉建德退休金310萬2,50

0元。詎料被告公司於給付原告2人退休金後之3年，突然以訴訟主張系爭退休條例未經股東會決議而屬無效，原告2人原本受領之款項屬於不當得利，而請求原告2人返還先前所受領之退休金，經鈞院以107年度重訴字第525號判決原告2人應依不當得利法律關係返還上開款項，並確定在案，原告2人遂依該確定判決如數且加計利息返還上開款項予被告公司。

（三）然原告2人既自76年9月3日進入被告公司工作，工作年資長達27年多，縱原告2人之職位慢慢從課長升職到經理、副總經理、總經理等職位，但原告2人在工作、經濟、人格上均一直從屬於被告公司，蓋被告公司尚有一董事長實際控制把持被告公司所有決策，原告2人無論職位如何，均一直倚賴提供勞務而受領被告公司固定薪資，足認原告2人確係受僱於被告公司之勞工，依法仍有勞動基準法之適用，而有受領退休金之合法權利。為此，原告2人依勞動基準法第53條規定，提起本件訴訟，請求被告公司給付退休金如下：

1、原告柯志忠部分：

月薪10萬元，工作年資27年又3個月，基數為42.5，請求退休金425萬元。

2、原告劉建德部分：

月薪7萬3,000元，工作年資27年又3個月，基數為42.5，請求退休金310萬2,500元。

（四）並聲明：

1、被告應給付原告柯志忠425萬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。

2、被告應給付原告劉建德310萬2,500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。

3、願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

（一）依公司法第8條第1項、第2項規定：「本法所稱公司負責

人，在有限公司、股份有限公司為董事」、「公司之監察人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人」。同法第192條第4項規定：「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」、第216條第3項規定：「公司與監察人間之關係，依民法關於委任之規定」，是股份有限公司董事、監察人與公司間之關係為委任關係，即便有兼任公司其他職務者，亦仍非屬勞動基準法所稱受僱之勞工，自無適用勞動基準法餘地。本件原告柯志忠、劉建德乃被告公司之董事、監察人兼經營決策者，與被告公司係屬委任關係，尚不得依勞動基準法請領退休金。原告2人均為被告公司76年8月21日設立時之原始大股東，其中原告柯志忠持有25萬股，佔全部股數200萬股之12.5%，原告劉建德持有10萬股，佔全部股數200萬股之5%，其2人並即擔任董事，原告劉建德嗣於82年6月1日起改擔任監察人至103年12月30日退休，故原告2人與被告公司間自始即屬委任關係，即便其2人在該段期間有兼任公司其他職務，亦非屬勞動基準法所稱受僱之勞工，其2人依勞動基準法第53條規定，請領退休金，並無理由。

（二）原告柯志忠自公司設立時即擔任經理，81年1月1日升任為副總經理，83年1月1日至98年5月間擔任總經理，98年6月擔任董事長至退休。原告劉建德於被告公司設立時擔任課長，78年7月1日升任為副理，79年1月1日至82年12月31日擔任經理，83年1月1日至98年5月31日擔任副總經理，自98年6月1日起擔任總經理至退休。本件原告柯志忠自被告公司設立時即擔任經理人，原告劉建德自78年7月1日起亦擔任經理人，原告2人自擔任經理人起參與被告公司之決策，與被告公司間屬委任關係，而不適用勞動基準法。

（三）兩造間之前案即鈞院107年度重訴字第525號返還不當得利事件，被告公司為該案原告，原告2人為該案被告，當事人相同，被告公司起訴請求原告2人返還於104年1月17日退休時，依系爭退休條例所請領之退休金，原告2人於該

案之答辯，除主張系爭退休條例有效外，另主張即便系爭退休條例無效，其2人亦符合勞動基準法第53條退休規定，並得請領退休金，被告公司於該案已抗辯其2人並不適用勞動基準法，雙方就此為充分之舉證、辯論。嗣經該案判決就此重要爭點認定：「被告柯志忠、劉建德依系爭退休條例退休前，分別為原告公司董事長及總經理，為兩造所不爭執，被告柯志忠依公司法第81條第1項規定，為原告公司負責人，被告劉建德依同條第2項規定，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。被告2人對於原告公司經營、人事、財務均享有一定之自主權，亦得參與原告公司之決策，與從屬於原告公司組織，單純提供勞動力受償工資之勞工有別，被告2人並無勞動基準法退休金之適用」，並已確定。該爭點判斷並無顯然違背法令情事，且原告2人並未提出新訴訟資料足以推翻該判斷，則應有爭點效之適用，當事人不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷。

（四）答辯聲明：

1、駁回原告之訴。

2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、法院之判斷

（一）按民事訴訟法第400條第1項所稱既判力之客觀範圍，除及於後訴訟之訴訟標的與前訴訟之訴訟標的同一者，其為相反而矛盾，或前訴訟之訴訟標的係後訴訟請求之先決法律關係者，亦均及之；又不僅關於其言詞辯論終結前所提出之攻擊防禦方法有之，即其當時得提出而未提出之攻擊防禦方法亦有之。是為訴訟標的之法律關係，於確定之終局判決中經裁判者，當事人之一造以該確定判決之結果為基礎，於新訴訟用作攻擊防禦方法時，他造應受其既判力之拘束（既判力之「遮斷效」、「失權效」或「排除效」），不得以該確定判決言詞辯論終結前所提出、或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為與確定判決意旨相反之主

張，法院亦不得為反於確定判決意旨之認定（最高法院104年度台上字第2116號民事判決意旨參照）。

（二）本件被告公司前對原告2人提起民事訴訟，主張原告2人為被告公司之董事長、監察人，其2人於103年12月24日申請退休，並於104年1月7日依系爭退休條例領取退休金425萬元、310萬2,500元，但系爭退休條例未送請股東會決議，違反公司法第206條第3項準用第178條規定，應屬無效，而主張依不當得利之法律關係，請求原告2人返還所受領之425萬元、310萬2,500元。嗣經本院以107年度重訴字第525號審理後，判決原告2人敗訴，其判決理由認定：「董事之報酬，未經章程訂明者，應由股東會議定，公司法第196條定有明文，立法本旨在於避免董事利用其經營者之地位與權利，恣意索取高額報酬，為貫徹此一立法意旨，公司股東會不得以決議將董、監事報酬額之決定委諸董事會定之，否則該決議無效，有最高法院98年度台上字第935號民事裁判要旨可參。系爭退休條例所規範者，應屬董、監事之報酬，已如前述。而依原告所提出之公司章程所示，並未訂明原告董、監事有領取退休金之權利，被告亦未舉證證明系爭退休條例已經原告股東會議定，依上開說明，系爭董監事會決議通過系爭退休條例，應屬無效」、「而被告柯志忠、劉建德依系爭退休條例退休前，分別為原告公司董事長及總經理，為兩造所不爭執，被告柯志忠依公司法第8條第1項規定，為原告公司負責人，被告劉建德依同條第2項規定，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。被告2人對於原告公司經營、人事、財務均享有一定之自主權，亦得參與原告公司之決策，與從屬於原告公司組織，單純提供勞動力受償工資之勞工有別，被告2人並無勞動基準法退休金之適用。被告抗辯縱認系爭退休條例無效，依民法第112條規定，被告2人對原告公司仍有請求給付退休金之合法權利，亦不足採信」、「系爭退休條例所規範者，應屬董、監事之報酬，爭爭董監事會決議通

過系爭退休條例，決議為無效，被告於104年1月7日依系爭退休條例申請退休，分別領取退休金425萬元、0000000元並無法律上之原因。從而，原告依不當得利之法律關係，請求判決如主文第1、2項所示，為有理由，應予准許」。上開判決因敗訴之一方即本件原告2人未提起上訴，已於108年3月25日確定等情，為兩造所不爭執，並經本院調取前揭民事卷宗核閱無誤。

（三）兩造間前案訴訟即本院107年度重訴字第525號事件，其訴訟標的為長生預拌混凝土股份有限公司（下稱長生公司）對於柯志忠、劉建德是否有425萬元、310萬2,500元之不當得利返還請求權存在。而不當得利以無法律上之原因而受利益，致他人受損害為其成立要件（最高法院47年台上字第303號民事判例要旨參照）。參照上開既判力遮斷效之說明，以前案訴訟標的權利或法律關係「不當得利返還請求權存在與否」為前提，在前案事實審言詞辯論終結前所得提出之攻擊防禦方法，均為前案確定判決既判力所遮斷。換言之，柯志忠、劉建德如有任何得受領該425萬元、310萬2,500元之法律上原因，均應於前案事實審言詞辯論終結前提出，若已提出而為法院所不採納，或得提出而未提出，則於前案判決確定後，即不得對已確定之權利或法律關係再行爭執，亦即不得為與確定判決意旨相反之主張，法院亦不得為反於確定判決意旨之認定。經查，柯志忠、劉建德於前案訴訟中，已抗辯：

1、其2人「在103年12月30日依照系爭退休條例所申請之退休金行為縱認有無效之情形，但被告2人仍具備依勞動基準法第53條規定請領退休金之要件，應認被告2人仍有對原告公司請求給付退休金之合法權利，則被告2人受領原告公司給付退休金，仍屬有法律上之原因，原告依不當得利法律關係請求被告2人返還退休金，於法自屬無據，依法自應駁回之」（見前案卷第20頁反面），並提出勞工保險被保險人投保資料表為證（見前案卷第22、23頁）。

2、其2人「係自76年9月進入原告公司工作，迄至103年12月30日退休為止，工作時間長達27年又4個月之久，雖被告2人名義上尚有擔任原告公司之董監事，然被告2人在原告公司之工作，從未因董監事之身分而有異動，自始至終均係聽從董事會、股東會之決議及指示，而對原告公司為勞務之履行，由此足徵被告2人在向原告公司申請退休之際，兩人之工作年資均已累積達25年以上，依法合於勞動基準法第53條規定之自請退休條件，自得依勞基法之規定向原告公司請領退休金甚明」（見前案卷第51頁）。

3、其2人「自76年進公司以來，均係每日上下班，從未因為被告2人在形式上尚具有董監事身分而有所變異，而喪失其與原告公司間之長年勞動契約關係，經查，被告劉建德之職務，係由課長、副理，慢慢晉升到經理、副總經理、總經理，而被告柯志忠則係由經理、副總經理、總經理，最後才升職到董事長，足見被告2人確實係在其工作崗位上因表現優異而慢慢升等，然此些職位上之升等，從不影響被告2人在原告公司執行職務之內容，蓋被告2人所執行之職務，均仍受原告公司之指揮監督，且必須服從原告公司股東會及董事會之決議及指示內容，並無獨立代表公司之權限.....故縱退步而認系爭退休條例有無效之情事，被告2人仍有依勞動基準法申請自請退休之權利，且被告2人申請自請退休所應獲得之退休金金額，核與被告2人依系爭退休條例所請求之金額完全相同.....據此，自足以證明被告2人受領原告公司給付之退休金，確屬有法律上之原因，原告依不當得利法律關係請求被告2人返還退休金，於法應屬無據」（見前案卷第51頁反面、第52頁），並提出103年度綜合所得稅電子結算網路申報收執聯為證（見前案卷第53-57頁）。

4、由以上說明可知，柯志忠、劉建德於前案訴訟中，就其2人所受領之425萬元、310萬2,500元，除抗辯系爭退休條例並非無效外，亦提出「縱系爭退休條例為無效，然其2

人受僱於長生公司之工作年資逾25年，依勞動基準法得請領退休金」此項攻擊防禦方法，並提出相關證據，然其等抗辯為前案法院所不採，而判決其2人敗訴確定，理由業如前述。因給付之訴含有確認之訴之意義在內（最高法院81年台抗字第412號民事判例要旨參照），故前案確定判決既判力之客觀範圍雖為肯定長生公司對柯志忠、劉建德有425萬元、310萬2,500元不當得利返還請求權之存在，但同時亦含有確認系爭退休條例為無效，柯志忠、劉建德對長生公司並無退休金給付請求權，其2人受領425萬元、310萬2,500元並無任何法律上原因之性質。嗣柯志忠、劉建德再提起本件訴訟，主張其2人受僱於長生公司之年資逾25年，依退休金給付請求權，請求長生公司給付425萬元、310萬2,500元，雖與前案確定判決之訴訟標的不同，惟就該確定判決所確認柯志忠、劉建德對長生公司並無退休金給付請求權，其2人受領425萬元、310萬2,500元並無任何法律上原因一事，兩造均不得為不同之主張，法院亦不得為相反之認定。柯志忠、劉建德主張對長生公司有退休金給付請求權既無可取，則其2人據此請求長生公司給付425萬元、310萬2,500元，即屬無從准許。

（四）況確定判決除有前述既判力之遮斷效外，尚具有爭點效。所謂爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言（最高法院107年度台上字第1938號民事判決意旨參照）。又訴訟制度係法院依國家賦予之職權，依民事訴訟法規定，就當事人請求之訴訟標的及聲明，使當事人為完全聲明及陳述，踐行調查證據程序，行言詞辯論後為判決，並有三審之審級救濟，其程序對當事人程序權保障有縝密及周延規

定，基於誠信原則及訴訟經濟，於確定判決理由判斷之事項，除有顯然違背法令之情形，或當事人已提出新訴訟資料，足以推翻原判斷之情形外，在同一當事人之另件訴訟中，法院及當事人就已經法院判斷之重要爭點法律關係，皆不得任作相反之判斷或主張（最高法院106年度台上字第305號民事判決意旨參照）。經查，本件原告2人是否受僱於被告公司，其2人對被告公司是否有退休金給付請求權，從而得保有425萬元、310萬2,500元不須返還，乃兩造於前案所主張之重要爭點，兩造並已就該重要爭點進行攻防及舉證，前案確定判決本於當事人辯論之結果，於判決理由中就此重要爭點已作出判斷，原告2人復未舉證該判斷有何顯然違背法令之情事，亦未提出新訴訟資料足以推翻原判斷，參諸前揭說明，基於誠信原則及訴訟經濟，法院及當事人就該業經法院判斷之重要爭點法律關係，皆不得作相反之判斷或主張，是本件原告2人於前案判決確定後，另行起訴再事爭執其2人與被告公司間存有僱傭關係，進而請求被告公司給付退休金425萬元、310萬2,500元，洵非可採，不應准許。

四、綜上所述，原告2人主張基於與被告公司間勞動契約之法律關係，請求被告公司給付退休金425萬元、310萬2,500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，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　16　　日

民事勞工法庭　法　官　羅智文

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　　10　　月　　18　　日

書記官　廖鳳美