臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第60號

上　訴　人　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
訴訟代理人　王士豪律師
被上訴人　　吳澄淵
訴訟代理人　王琮鈞律師
訴訟代理人　黃銘煌律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於民國108年8月29日臺灣臺中地方法院108年度勞訴字第76號第一審判決提起上訴，本院於109年1月14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、被上訴人主張：其自民國82年6月1日起受雇於上訴人公司，於100年6月16日升任管理部協理。被上訴人之職稱雖為協理，但僅係公司產品、業務事項之單位主管，職務內容亦不因職位名義調升為協理而有任何改變，伊對於公司人事部門之用人等，並無任何權限，財務事項亦有公司專門之會計部門處理，因此兩造間始終屬於僱傭關係，並非委任關係，94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）實施，上訴人逕自94年7月起依勞退條例為被上訴人提繳勞工退休金，但並未結清被上訴人在94年7月1日以前之舊制年資，亦未曾支付任何舊制勞工退休金，兩造當時亦無結清舊制退休金之合意，因上訴人於107年10月31日離職時，年資已符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條第2款自請退休之要件，依勞退條例第11條第2項規定，伊之舊制年資共12年1個月（82年6月1日起至94年6月30），可按25個基數、平均工資新臺幣（下同）59,982元，計算退休金1,499,550元，爰依勞退條例第11條第2項規定請求上訴人給付舊制年資退休金1,499,550元（

已確定部分不贅）。於本院答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人辯稱：依據上訴人所能查找到之文件，被上訴人於95年後即擔任協理，上訴人所擔任之協理職務為公司所有部門之主管，並非僅為管理部協理。被上訴人對上訴人不具人格上、經濟上及組織上從屬性，又被上訴人因怠忽職守及管理不當而自請離職。依據上訴人公司100年6月16日所發布之「組織權責管理辦法」，協理係公司重要政策之總裁決者，研擬執行各年度經營方針策略。對於業務職掌有高度指揮權限，對外得代表公司，其職責項目執掌範圍統籌負責公司經營管理及核決權限。現代企業除一人公司外，企業組織絕無任何一人有「絕對」權限，上訴人由董事長決定經營方針，後續即交由被上訴人就重要政策裁決並執行，其可自行裁量決定處理之事務，縱使須受上訴人董事長之指示，仍與單純提供勞務之僱傭關係迥然有別，不得僅因需接受董事長指示，而否定兩造具委任關係。兩造間既屬委任關係，被上訴人請求上訴人給付退休金，實屬無據等語。於本院上訴聲明：一、原判決不利於上訴人部分廢棄。二、上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、得心證之理由：

(一)兩造就被上訴人自82年6月1日起於上訴人公司任職，於94年7月勞退新制實施時未結清舊制年資，暨上訴人於107年10月31日離職，離職時職稱為「協理」等情並不爭執。本件被上訴人就其未結清之勞退條例施行時舊制年資12年又1個月，請求被上訴人給付退休金1,499,550元，上訴人抗辯兩造並非僱傭關係而屬委任關係，縱使係由僱傭關係變更為委任關係，仍不能就未結清舊制年資請求退休金等語置辯。

(二)本件上訴人固主張：被上訴人應係95年後即擔任協理，非僅為管理部協理，而協理職務為公司所有部門之主管，且公司設置協理，乃受公司之任命以輔佐總經理或經理，係屬委任關係云云，惟所提出組織權責管理辦法所示組織架構圖（本院卷第98頁）生效日期100年6月16日，被上訴人亦於同日在

上訴人公布之組織權責管理辦法、設備建置規範、設備清潔消毒與保養維護辦法、純水處理系統管理辦法、入庫儲存管理辦法、倉儲盤點作業辦法等公司文件「核准欄」簽章（即本院卷97-115頁上證3、4），自均能證明被上訴人在100年6月16日當時係擔任協理職務。另被上訴人於原審陳明其自82年至上訴人公司任職，原任技術人員(維修)、司機、經理(93年3月至96年10月)、廠長（96年11月至99年12月)、協理(100年1月至107年10月)等職（見原審卷第259頁），並有「職稱：協理」之100年4月份、12月份、102年1月份、103年8月份薪資表可憑，此外未見上訴人有在99年12月以前即擔任協理之事證，則上訴人主張伊係逐步升遷，足堪採信。上訴人所提出97年2月15日興展企業有限公司聯絡單（本院卷43頁上證2）僅足認被上訴人以「單位主管」身分簽章，不影響本院前開認定。而本院受命法官請兩造說明94年7月未結清舊制年資之理由，經被上訴人陳稱：94年時我擔任技術人員兼含送貨、廠內生產線調機器及出貨等事項都是我的工作範圍。我的上級主管還有一個廠長。94年7月法律有修正勞退基金的提撥，所以我是舊制轉新制，舊制的年資沒有結清是公司的做法，我也不清楚，法令我不懂，94年7月後就以新制提撥等情在卷。上訴人就此則未見有何說明。則上訴人公司縱因應被上訴人之工作表現，予以拔擢、升任，自100年1月起令被上訴人擔任有高度領導統御地位之協理職務，惟在82年6月1日起至94年7月勞退新制實施時當時，兩造應屬僱傭關係甚明。至於被上訴人升任協理以前，固本於業務主管職務於報價單、充填標準檢驗資料、原料室工作單、採購文件簽章核准，或於公司週會會議紀錄擔任主持人，應屬上訴人公司本於企業經營對銷售、採購業務係分層授權之結果，尚符合經營之實務，故不影響本院前開認定。

(三)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。依上開規定，勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就本條例所定應予保留之舊制年資，雇主僅於另以不低於勞基法第55條或第84條之2之標準，與勞工約定結清年資，因該約定無損勞工權益，始屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨。又公司對於原屬勞基法上僱傭關係之員工予以拔擢、陞遷，既出於肯定其工作表現之考量，苟雙方始終未結清舊有年資，此時雙方就此年資所生權益，於該員工日後離職時，究應如何處理，解釋雙方意思表示真意，基於保護勞工之立場，應為有利於員工之解釋，俾使此一升任之事實，不致影響該員工就其依法保留之工作年資可以享有之權益。茲被上訴人原係以僱傭關係身分任職，嗣上訴人公司因應94年7月勞退新制施行逕行依新制提撥勞工退休金，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（原審卷第29至55頁），惟就舊制未見結清，然被上訴人始終在同一公司服務，且係逐步調升職務，最終才擔任協理，而其103、105、106年度請假卡上仍記載原到職日（原審卷第335至340頁），乃雙方就前揭未結清年資，應有保留至被上訴人離職或請領退休金再予結算之意。是以，被上訴人以其於107年10月31日離職，任職年資已符合勞基法第53條第2款自請退休之要件，就前揭並未結清之工作年資12年又1個月（82年6月1日起至94年6月30日止），得按舊制退休金基數25請求上訴人給付舊制退休金

1,499,550元（59,982× 25＝1,499,550），即屬有據。

(四)綜上所述，被上訴人請求上訴人給付1499,550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。是則原審判命上訴人如數給付，並為以供擔保為條件之假執行，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

四、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。

五、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　109　　年　　1　　月　　21　　日

勞工法庭

審判長法　官　謝說容

法　官　陳蘇宗

法　官　林慧貞

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　胡美娟

中　　華　　民　　國　109　　年　　1　　月　　21　　日