臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度重勞上字第17號

上　訴　人　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　上訴人　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

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於民國108年10月16日臺灣臺中地方法院108年度重勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於109年3月17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

壹、上訴人主張：上訴人柯志忠、劉建德（以下分稱其姓名，合稱上訴人）自民國76年間起進入被上訴人公司工作，迄103年12月30日退休止，擔任之職務、期間如附表一、附表二所示。上訴人雖在名義上擔任被上訴人之董、監事，然均在被上訴人公司上班，其後逐漸升職，所執行職務，在工作、經濟、人格上均一直從屬於被上訴人，與被上訴人間存在者為勞動關係，迄上訴人向被上訴人申請退休之際，年資均已累積達25年以上，合於勞動基準法（下稱勞基法）第53條規定之自請退休要件（下稱自請退休要件），自得向被上訴人請領退休金。柯志忠、劉建德退休時之月薪依序為新臺幣（下同）10萬元、7萬3,000元，工作年資如自76年9月3日起算至103年12月30日退休止，均為27年又3個月，基數均為42.5，依序得請求退休金425萬元、310萬2,500元。爰依勞基法第53條規定，聲明求為被上訴人應給付柯志忠425萬元、劉建德310萬2,500元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止

按年息5%計算之利息之判決；並願供擔保請准宣告假執行。
經原審駁回上訴人第一審之訴後，上訴人僅一部提起上訴，聲明求為被上訴人應給付柯志忠370萬元、劉建德270萬1,000元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5 %計算之利息之判決；並願供擔保請准宣告假執行（上訴人於原審之聲明逾上開範圍部分，業經原審駁回其訴，未據上訴人聲明不服，不在本院審理範圍）。

貳、被上訴人抗辯：

上訴人前依103年1月17日所召開被上訴人董監事會議決議通過之「在職董監事退休條例」（下稱系爭退休條例）申請退休，柯志忠、劉建德並依序領取退休金425萬元、310萬2,500元。因系爭退休條例應屬無效，上訴人所領取之上開退休金即屬不當得利，被上訴人因而依不當得利法律關係，另案起訴請求上訴人返還前揭退休金，業經臺灣臺中地方法院（下稱臺中地院）107年度重訴字第525號返還不當得利事件（下稱前案）判決被上訴人勝訴確定（下稱前案確定判決），上訴人遂依該確定判決返還本息予被上訴人。上訴人於前案審理中，已抗辯縱認系爭退休條例無效，其2人亦符合勞基法第53條退休規定，得請領退休金，非無法律上原因等語。且兩造於前案中，關於上訴人自開始於被上訴人公司任職起至103年12月30日退休日止，與被上訴人間究為僱傭關係或委任關係，已為充分之辯論，前案確定判決並就此已為判斷上訴人並無勞動基準法退休金之適用，對本件已發生既判力及爭點效。且上訴人自擔任被上訴人之經理時起，為公司之經理人，參與被上訴人之決策，與被上訴人間係屬委任關係，均不適用勞基法，上訴人不符自請退休要件，依勞基法第53條規定，請領退休金，並無理由。

參、原審駁回上訴人第一審之訴及駁回其假執行之聲請。上訴人一部提起上訴，兩造聲明如下：

一、上訴人之上訴聲明：

(一)原判決關於駁回後開第二項之訴部分廢棄。

(二)被上訴人應給付柯志忠370萬元、劉建德270萬1000元，及均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。

(三)願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

肆、本件整理及簡化爭點結果如下（見本院卷第100-101頁）：

一、兩造不爭執事項：

(一)柯志忠於被上訴人任職情形：如附表一所示（見本院卷第13-16頁員工履歷表及員工資料卡）。

(二)劉建德於被上訴人任職情形：如附表二所示（見本院卷第17-20頁員工履歷表及員工資料卡）。

(三)上訴人自被上訴人於76年8月21日設立時起即擔任董事，被上訴人設立當時全部股份200萬股，柯志忠持股25萬股，占股12.5%；劉建德持股10萬股，占股5%。劉建德自82年6月1日起擔任監察人至103年12月30日退休止（見原審卷第59-72頁之公司設立登記事項卡及變更登記事項卡、變更登記表）。

(四)柯志忠、劉建德係於103年12月24日依103年1月17日被上訴人102年度第四次董監事會議通過（見原審卷第23頁議事錄）之在職董監事退休條例（見原審卷第24頁反面）申請辦理退休，並均於103年12月30日退休（見原審卷第25頁簽呈），於104年1月7日依序領取退休金425萬元及310萬2,500元。

(五)被上訴人前依不當得利法律關係訴請上訴人返還上開退休金，業經臺中地院107年度重訴字第525號判決被上訴人勝訴確定（見原審卷第27-31頁判決書），上訴人已依判決所命給付本息如數返還被上訴人（見原審卷第33-35頁存款憑條及匯款申請書）。

二、爭執事項：

(一)前案確定判決就本件請求是否發生遮斷效？

(二)前案確定判決理由中關於「上訴人並無勞基法退休金之適用」之判斷，對本件有無發生爭點效？

(三)上訴人依勞基法第53條規定請求退休金，有無理由？

伍、本院之判斷：

一、查上訴人任職於被上訴人之情形，如附表一、附表二所示；又上訴人自被上訴人設立時起即為公司股東，並均擔任董事，柯志忠占股12.5%；劉建德占股5%，劉建德另自82年6月1日起改擔任監察人至103年12月30日退休止，此為兩造所不爭執，堪以採信。

二、前案確定判決就本件訴訟標的不發生遮斷效：

(一)按確定判決之既判力，依民事訴訟法第400條第1項規定，就判決主文所判斷之訴訟標的發生。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，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該確定判決意旨相反之主張，此係既判力積極作用之「遮斷效」。既判力，惟於判決主文所判斷之訴訟標的，始可發生。若訴訟標的以外之事項，縱令與為訴訟標的之法律關係有影響，因而於判決理由中對之有所判斷，除同條第2項所定情形外，尚不能因該判決已經確定而認此項判斷有既判力。

(二)查被上訴人在前案係本於不當得利法律關係請求上訴人返還依系爭退休條例領取之退休金。上訴人於前案中曾抗辯：縱認系爭退休條例無效，因上訴人服勞務之工作年資均達25年以上，合於自請退休要件，依民法第112條規定，應認上訴人仍有對被上訴人請求給付退休金之權利，則上訴人受領上開退休金，仍屬有法律上之原因，並非不當得利等語。前案確定判決雖認定：上訴人並無勞基法退休金之適用（原審卷第27-31頁）。然此僅屬確定判決理由中之判斷，非屬對前案訴訟標的之判斷，自不發生既判力（包含既判力之「遮斷效」、「失權效」或「排除效」）。本件上訴人依據勞基法第53條規定所為之請求，自不受前案確定判決既判力影響而遮斷本件請求。

三、前案確定判決理由中關於「上訴人並無勞基法退休金之適用」之判斷，對本件不發生爭點效：

(一)學說上所謂之「爭點效」，係指法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於兩造辯論之結果所為之判斷結果，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷而言，其乃源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理而來。是「爭點效」之適用，除理由之判斷具備「於同一當事人間」、「非顯然違背法令」及「當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷」等條件外，必須該重要爭點，在前訴訟程序已列為足以影響判決結果之主要爭點，經兩造各為充分之舉證，一如訴訟標的極盡其攻擊、防禦之能事，並使當事人適當而完全之辯論，由法院為實質上之審理判斷，前後兩訴之標的利益大致相同者，始應由當事人就該事實之最終判斷，對與該重要爭點有關之他訴訟負結果責任，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院96年度台上字第633號、103年度台上字第1900號判決意旨參照）。

(二)被上訴人主張前案確定判決理由中關於「上訴人無勞基法退休金適用」之判斷，對本件應發生爭點效等語。惟上訴人否認，並抗辯：前案判決之上開判斷，未經雙方列為主要爭點及充分辯論，法院亦未就此進行任何實質事實及證據之調查，即逕依上訴人形式上職稱認定上訴人非屬勞工；且上訴人於本件審理已提出新訴訟資料足以推翻前案確定判決關於上訴人對於被上訴人經營、人事、財務均享有一定之自主權等判斷，前案確定判決對本事件自無爭點效可言。又前案判決僅認定柯志忠擔任董事長期間及劉建德擔任總經理期間，與被上訴人間為委任關係，無勞基法之適用，縱認有發生爭點效，亦僅及於此部分判斷。

(三)查上訴人於前案審理中抗辯其2人自開始任職於被上訴人時起，與被上訴人間所成立者為勞動關係，非委任關係，勞工年資均達25年以上，合於自請退休要件，有勞基法之退休金請求權等語。被上訴人於前案係主張上訴人自被上訴人設立

起即為公司大股東，並均擔任該公司董事，劉建德則自82年6月1日起改擔任監察人至退休止，故兩造間自始即為委任關係，即使有兼任公司其他職務，仍非屬勞工；且柯志忠自任職起即擔任經理人；劉建德自78年7月1日起亦擔任經理人，上訴人自擔任經理人起與被上訴人即屬委任關係，不適用勞基法等語（見前案卷第34-35、63-65、89頁）。前案判決則認定：柯志忠、劉建德依系爭退休條例退休前，分別為被上訴人之董事長及總經理，柯志忠依公司法第8條第1項規定，為被上訴人負責人，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。上訴人對於被上訴人經營、人事、財務均享有一定之自主權，亦得參與被上訴人之決策，與從屬於被上訴人組織，單純提供勞動力受償工資之勞工有別，上訴人並無勞基法退休金之適用等語，有上開判決書（見原審卷第27-31頁）及本院調閱之前案卷宗可憑。惟查，前訴訟程序中就上訴人任職被上訴人期間與被上訴人間是否委任關係或勞動關係，並未表明為重要爭點，亦未曉諭兩造各為充分之舉證，並使當事人適當而完全之辯論，即逕依上訴人退休時之職稱分別為董事長及總經理認定：「上訴人對於被上訴人經營、人事、財務均享有一定之自主權，亦得參與被上訴人之決策，與從屬於被上訴人組織，單純提供勞動力受償工資之勞工有別」，並未說明法院係依據何項證據資料以形成上開心證，亦未為實質上之審理判斷。揆諸前揭說明，此部分前案確定判決理由中之判斷，尚無從對本件發生爭點效。

四、上訴人主張其任職於被上訴人期間之勞工年資已符合自請退休之要件，故得請求退休金云云。被上訴人則予否認，並以前詞置辯。是本件主要爭點即上訴人任職於被上訴人，與被上訴人間之法律關係是否存在勞動關係？如有勞動關係，其勞工年資是否符合自請退休之要件？

(一)按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在

從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，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（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。又按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。

(二)柯志忠擔任被上訴人之董事長，與被上訴人間係屬委任關係：

按公司與董事間之關係，除本法另有規定外，依民法關於委任之關係，公司法第192條第4項定有明文。是股份有限公司董事長與公司間之關係為委任關係。查柯志忠於原審固主張計算至103年12月30日退休止，其勞工年資達27年又3個月，然於本院已不爭執其自98年6月1日起至103年12月30日止擔任董事長期間，與被上訴人間係屬委任關係。上訴人並自承依被上訴人之實際營運情形，董事長擁有獨立之經營、人事、財務等自主權（見本院卷第93頁），則柯志忠擔任被上訴人之董事長期間，自不得列入其勞工之工作年資。

(三)劉建德擔任被上訴人課長及副理，與被上訴人間係存在勞動關係：

被上訴人原先雖主張上訴人自任職於被上訴人之初即擔任董監事，與被上訴人間自始即為委任關係云云；惟經上訴人否認，抗辯上訴人除擔任董監事外，另於被上訴人上班，並依附表一、二所示職稱負責相關職務，除柯志忠擔任董事長以

外之期間，上訴人與被上訴人間係存在勞動關係等語。按兼任公司董事之經理人有無受公司指揮監督與有無代表公司權限為不同之概念，前者係以公司內部之上下服從關係為其內涵，後者則以有無對代表公司權限為斷。兩者尚非必然相互排斥而無法併存（最高法院96年度台上字第60號判決意旨可參）。是除柯志忠擔任董事長及上訴人擔任董事、監察人之職務以外，關於上訴人與被上訴人間所成立之法律關係為何，仍應依其實質內容予以判斷，尚不能僅因上訴人有兼任董事、監察人，即逕予否認其就其他職稱之任職關係另可能存在勞動關係。被上訴人嗣於本院已自承上訴人擔任經理前（不含經理）之部分不爭執其與被上訴人間係屬勞動關係（見本院卷第282頁），核與上訴人主張相符，則兩造均不爭執劉建德於附表二編號1、2所示擔任課長及副理期間，與被上訴人間係屬勞動關係，應堪採憑。

(四)上訴人擔任被上訴人之經理、副總經理，與被上訴人間應屬勞動關係：

1.被上訴人主張上訴人自擔任經理起，即為被上訴人之經理人，參與被上訴人之決策，與被上訴人間係屬委任關係云云。惟上訴人否認，抗辯：於此部分期間，兩造應屬勞動關係等語。

2.查上訴人主張被上訴人之組織架構，由上而下包含董事長、副董事長、總經理、副總經理、經理、副理、課長，公司設立之初，副總經理、經理、副理、課長僅各設1位，但數年後就各設2位，部門大約有分品管、製造、業務、會計等，（見本院卷第100、245頁）。被上訴人就上開內容並不爭執，並稱員工約有30餘位，很多是司機及現場操作（見本院卷第100、115、117、245頁）。則上訴人自擔任經理起，固屬主管職，然被上訴人公司之經理、副總經理，其上尚有總經理、董事長，且被上訴人內部事務之簽核流程，經副總經理簽名後仍須向上送由總經理簽核，此有被上訴人提出之簽呈附卷可憑（見本院卷第211-229頁）。此外，被上訴人亦未

舉證被上訴人之經理、副總經理，就所負責業務，有如何自主決定之權限，或何以不具有人格、經濟、組織上之從屬性，仍應認此二項職位，在人格、經濟、組織上從屬於被上訴人，尚與委任關係有別。上訴人主張其擔任被上訴人之經理、副總經理時，與被上訴人間係屬勞動關係，應屬可信。

(五)上訴人擔任被上訴人之總經理，與被上訴人間應屬委任關係：

1.上訴人主張被上訴人公司除董事長一人有獨立之經營、人事、財務等自主權外，董事長以下之職務，縱為總經理，亦均聽命於董事長，均一直倚賴提供勞務而受領被上訴人固定薪資，在工作、經濟、人格上均一直從屬於被上訴人，聽從董事會、股東會之決議及指示，對被上訴人為勞務之履行，與被上訴人間屬勞動關係等語。被上訴人則予否認，抗辯上訴人擔任被上訴人之總經理與被上訴人間係委任關係，且被上訴人採用董事長制或總經理制，此為內部權責劃分問題，並不代表總經理即非委任關係等語。

2.上訴人雖主張其須聽從董事長之指示及董事會、股東會之決議，對被上訴人為勞務之履行云云。惟按公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號民事裁判意旨參照）。是關於上訴人擔任被上訴人之總經理，究屬勞動關係或委任關係，應依其實質內容判斷，尚不因其提供勞務時須聽從董事長之指示及董事會、股東會之決議，即認係屬勞動關係。

3.被上訴人之總經理，並非完全於人格上、經濟上及組織上從屬於被上訴人而提供勞務：

(1)被上訴人主張柯志忠擔任被上訴人總經理期間，當時之董事長楊Ｏ俊經常不在公司，全部事務多由柯志忠決定，公

司重要事務經常由柯志忠簽決，並無楊０俊之簽章等語，並提出柯志忠擔任總經理期間之公司內部簽呈文件11件為證（見本院卷第209-229頁）。上訴人雖不爭執上開簽呈之真正，惟引用上開11件簽呈，主張可據以證明被上訴人攸關財務、人事等事項，確實僅有董事長、副董事長才有獨立之決定權，總經理在人事、財務等重大事項上，均必須轉呈核示至更上層之董事長或副董事長簽核，並無任何自主獨立之決定權，益證總經理與公司間確實僅為勞動關係，而非委任關係云云。經查：上開簽呈其中第3件即91年7月16日「長生合庫換單案」簽呈，經下屬簽由當時之副總經理劉建德簽具意見後，最後由柯志忠批示「如劉副總所擬」並簽名，其後並無其他人簽名或批示（見本院卷第213頁）；第4件即91年7月16日「長生年底營業稅申報案」簽呈，經下屬簽由劉建德簽擬後，柯志忠批示「可」並簽名，其後僅由副董事長童０本簽名，然童０本並無為何批示（見本院卷第215頁）；第5件即91年12月18日「長生營業項目增設進出口貿易案」簽呈，經下屬上簽後，並經劉建德簽擬後，柯志忠批示「如擬」並簽名，其後再由副董事長童０本簽名，童森亦無為何批示（見本院卷第217頁）；第7件即93年5月19日「補徵長生營業稅」簽呈，經下屬上簽後，並經劉建德簽名後，最後由柯志忠批示「依建議1更正為運輸設備」並簽名，其後無其他人之簽名或批示（見本院卷第221頁）；第8、10、11件即93年10月30日「處分帳上固定資產案」簽呈、94年7月27日「長生93年度決算書表案」簽呈及94年9月7日「長生94年度暫繳稅額」簽呈，均係經下屬上簽後，經劉建德簽名後，最後由柯志忠批示「可」並簽名，其後無其他人之簽名或批示（見本院卷第223、227、229頁）。雖其中第4、5件簽呈，柯志忠批示後，尚由副董事長簽名，然柯志忠已分別批示「可」、「如擬」，副董事長則僅簽名，未為任何批示，由上開內容，可見柯志忠就上開2件簽呈，已為准許之

批示。故由前揭7件簽呈批核過程可知，該7件事務關於公司管理之事項，均係由時任總經理之柯志忠為最終負責核決該等業務者，是總經理之批示即屬最後決定。足認被上訴人總經理就公司管理事項有獨立決定之權限，堪認其具有人格上之獨立性。至於第1、2、6、9件簽呈上，柯志忠僅依序批示「一、擬可，二、轉呈核示」、「擬先行召開董監事會」、「擬如擬轉呈」、「一、擬如擬，二、轉呈核示」；而非由其最後決行。且其中第6件即92年12月29日「變更貸款保證人案」之簽呈上，雖僅有童副董事長所簽核之「童」字，而未見有董事長之簽核字樣，然該簽呈說明第1項之後方，已由承辦人員特別加註：「93年1月14日董事長來電指示，楊0璽…」，可知此一簽呈，須報告董事長，而由董事長決行，則上開4件簽呈，並非由總經理為最終負責核決該等事項者。然由此4件簽呈依序係關於「長生合庫增資案」、「董監事改選案」、「銀行貸款變更擔保人案」、「93年度未分配盈餘案」（見本院卷第209、211、219、225頁），觀察其內容，可知均攸關公司股權或董監事之事項，尚非負責公司管理之總經理得自主負責之職務範圍。是此4件簽呈雖非由當時之總經理柯志忠決行，然不影響本院所為被上訴人總經理就公司管理事項具有相當之獨立性之認定。是上訴人主張依上開11件簽呈，可證明被上訴人之董事長、副董事長才有獨立之決定權，總經理並無任何自主獨立之決定權，故總經理與公司間確非委任關係云云，則為本院所不採。

(2)又證人即曾任職於被上訴人之黃0松於本院證稱：伊與上訴人同時至被上訴人公司任職，當時是被上訴人董事長楊0俊找伊與上訴人至被上訴人公司幫忙。伊一開始任職於品管，職稱是從課長、陸續升遷為副理、經理、副總經理、總經理。伊的升遷及升遷時之薪資調整均是由董事長決定。新進員工的任用都是董事長決定，總經理沒有權利，總經理只有面試新進員工；被上訴人的財務支出，總經理

沒有決定權力，都是董事長決定；伊擔任總經理期間，總經理的工作是聽從董事長的指令，主要職務是協助公司的業務以及生產部分。上下班是不需要刷卡；被上訴人會召開廠務會議，由董事長主持，討論的大部分都是關於業務的事項。（問：廠務會議中是否會針對公司的營運方向做討論，由何人決定，總經理在廠務會議中有何權限？）廠務會議是董事長主持，董事長會下一個營運目標讓總經理去執行等語（見本院卷第102-106頁）。上訴人雖引用黃0松有關「總經理之職務，就是聽從董事長之指示，協助公司之業務及生產等部分；廠務會議均由董事長主持，董事長會下一個營運目標讓總經理去執行」等證述，主張可據以證明被上訴人總經理就「廠務決策」，並未有獨立自主之決定權。惟查，由證人黃0松之證述可知，被上訴人之總經理上下班不需要刷卡，此與勞務提供者之工作時間受到事業單位之指控或管制約束顯有不同；且被上訴人之總經理應負責執行董事長於廠務會議所訂定之營運目標，即其依照董事長指定之營運目標，可自行裁量決定處理公司營運事務之方法，已具有相當程度負責公司營運之權力，此與勞動關係之勞工於人格及經濟上從屬於雇主，對於雇主之指示具有規範性質之服從之情形，並不相同。再參以前揭被上訴人提出之公司簽呈內容，亦可認定被上訴人之總經理就公司管理事項，具有相當之獨立決策權，且其前述處理公司營運及管理事務，可獨自提供而達成其契約目的，此與勞動契約之勞工具有組織從屬性，即勞務提供者納入事業單位之組織體系而須透過分工合作始得完成工作之情形亦屬不同，足認被上訴人之總經理應不具有組織從屬性。

4.上訴人雖主張依證人黃0松證稱其升遷及升遷時之薪資調整、被上訴人之新進員工任用及財務支出，均是董事長決定，總經理沒有決定權等語，可證被上訴人之「員工任用、薪資調整」，在公司實務之運作上，確實均係由董事長抑或董事

長（副董事長）所組成的幹部會決定，縱為總經理，亦無獨立自主之決定權；且黃0松就財務方面之證述，核與訴外人即被上訴人公司前會計賴碧華所出具之證明書（見原審卷第113頁）相符，可知被上訴人之財務支出，均必須經董事長同意並核章後始能支出，即可證被上訴人之總經理，在人事、決策或財務上，均無獨立之決定權，足徵被上訴人之總經理與公司間之法律關係，僅為勞動關係云云。經查：

(1)依本院調閱之被上訴人公司登記案卷，顯示被上訴人於86年11月5日修正至89年6月28日修正之公司章程第26條規定：「本公司設總經理一人，經理若干人，其任免由董事會以全體董事過半數之同意為之，但經理之任免，應先經總經理提名」、第28條固規定：「本公司其他職員由總經理任免，報請董事會核備。」（見本院卷第121-122、125-126、129、285-187頁）；嗣被上訴人於90年12月5日修正公司章程第26條規定：「本公司得因業務需要設置經理人，其任免由董事會以全體董事過半數之出席及出席董事過半數同意之決議為之。」、第28條規定：「本公司其他職員由經理人任免，報請董事會核備。」（見本院卷第289、291、292頁），有上開公司章程附於本院調閱之被上訴人公司登記案卷可憑。惟上訴人主張該公司員工任免情形，實際上並非依上開公司章程所定運作，而係依該公司人事管理章程（下稱人事管理章程）第2頁所載第五條規定：「本公司員工應公開招考或甄選之…，期滿考核及格由主管簽請『幹部會』通過後，始為正式員工」（見人事管理章程第2頁）。上述「幹部會」，即為該人事管理章程第24頁所載經營委員會第一條所規定之「本公司幹部委員會（以下簡稱經營會）由『董(副董)事長』聘任若干名委員組織，其職權如下：1.本公司員工之任免、核薪、調遷、升降、考績、獎懲等事項之決定。…」，並提出人事管理章程1份為憑（以上見本院卷第145、167頁）。被上訴人就此並不爭執（見本院卷第243-244頁），而該人事管

理章程首頁蓋有「81年1月1日」之日期章（見本院卷第141頁），足認被上訴人自81年1月1日即適用上開人事管理章程之規定，由董事長或副董事長召開幹部會而決定之，而非依前揭修正前、後之公司章程第26、28條規定運作。又證人黃0松於本院證述其升遷及升遷時之薪資調整，新進員工的任用，都是董事長決定等語，與兩造不爭執之前揭人事管理章程規定亦不相符，應以該人事管理章程規定為準。依前揭說明，被上訴人之總經理與董事長均無單獨決定員工任免之權限，而係透過合議制之方式處理。則被上訴人關於員工任免之人事制度，尚於其總經理與被上訴人間是否委任關係不生影響。

(2)上訴人所提出證人賴碧華出具之證明書，雖記載其自76年至87年間任職於被上訴人公司，關於被上訴人財務相關方面的支票開立，均必須經被上訴人之董事長同意、核章後始能開立，總經理亦無此權限等語（見原審卷第113頁）。惟查，以被上訴人名義簽發之支票，發票人之欄位自須蓋用被上訴人公司及其法定代理人之印章，賴碧華上開證明書所載意旨，至多僅能證明被上訴人董事長並未將公司支票之開立授權其他人員用印，尚不得以此即認被上訴人之總經理於人格上、組織上、經濟上係從屬於被上訴人。至於證人黃0松雖於本院證稱被上訴人的財務支出，總經理沒有決定權，都是董事長決定等語，然其就被上訴人之總經理就財務支出無決定權乙節之具體內涵，未為詳細證述，且不論被上訴人之總經理就公司財務支出有無決定權，此涉及被上訴人與其總經理約定授權處理事務之權限範圍，亦不能僅以此情形即認定上訴人擔任總經理時於人格上、經濟上、組織上係從屬於被上訴人。

5.綜上各節，被上訴人之總經理於公司組織架構，僅低於董事長、副董事長之層級，負有獨立管理公司及依據董事長所指定營運目標，執行公司營運之權限，且其勞務之提供，具有相當之獨立性，並未完全在人格上、組織上、經濟上從屬於

被上訴人，足認上訴人擔任被上訴人之總經理與公司間屬委任關係，尚不因被上訴人之制度，未賦與總經理自行單獨任免員工、調薪或其他簽發支票等財務方面權限，即影響其總經理與公司間法律關係之認定。是上訴人主張上訴人擔任被上訴人之總經理時與公司屬勞動關係，尚不足採。

五、按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者，勞基法第53條定有明文。依前揭所述，柯志忠擔任被上訴人之董事長及上訴人擔任被上訴人之總經理，與被上訴人間均為委任關係，而非勞動關係，上訴人此部分工作年資，不能計算為勞工年資。又柯志忠為00年00月00日出生，劉建德為00年0月00日出生，此有上訴人之員工履歷表附卷可憑（見本院卷第13、17頁），柯志忠之勞工年資扣除其擔任董事長及總經理之期間，僅有6年餘，另劉建德於98年5月31日時僅54歲，未滿55歲，是上訴人均不符合自請退休之要件。上訴人主張得依勞基法第53條規定，請求退休金，即屬無據。

六、從而，上訴人本於勞基法第53條規定，請求被上訴人給付柯志忠370萬元本息、給付劉建德270萬1,000元本息，均無理由，不能准許。其假執行之聲請，亦失所依據，應併予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，其理由固有不同，惟結論尚無二致，仍應予以維持。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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及所提證據，經審酌後，於判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第2項、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　31　　日

民事第四庭　審判長法　官　張瑞蘭

法　官　呂麗玉

法　官　林孟和

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後二十日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第四百六十六條之一第一項但書或第二項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

書記官　金珍華

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　1　　日

附表一：（柯志忠之任職情形）

編號	期　　間	職　稱	備　　註
1	76年8月1日起至80年12月31日止	經理	依員工資料卡記載自公司設立時即76年8月1日起任職，惟依勞工保險被保險人投保資料表記載係自76年9月3日起投保
2	81年1月1日起至82年12月31日止	副總經理	
3	83年1月1日起至98年5月31日止	總經理	
4	98年6月1日起至103年12月30日（退休）止	董事長	

附表二：（劉建德之任職情形）

編號	期　　間	職　稱	備　　註
1	76年8月1日起至78年6月30日止	課長	依員工資料卡記載自公司設立時即76年8月1日起任職，惟依勞工保險被保險人投保資料表記載係自76年9月3日起投保
2	78年7月1日起至78年12月31日止	副理	

（續上頁）

3	79年1月1日起至82年12月31日止	經理	
4	83年1月1日起至98年5月31日止	副總經理	
5	98年6月1日起至103年12月30日（退休）止	總經理	