

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第282號

原告 李聰明

訴訟代理人 侯志翔律師

被告 協和塑膠廠股份有限公司

法定代理人 陳炳元

訴訟代理人 盧永盛律師

複代理人 黃瑞霖律師

訴訟代理人 張于憶律師

上列當事人間請求返還退休金事件，本院於民國114年4月18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

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之（最高法院95年度台上字第1537號判決意旨參照）。本件原告起訴依消費寄託及不當得利之法律關係，請求被告給付原告於民國97年10月27日返還被告之已支付舊制退休金新臺幣（下同）197萬

01 5,500元及法定遲延利息，嗣於113年4月26日主張如認被告
02 未曾給付原告舊制退休金，則被告仍應於112年4月29日辭退
03 原告時，依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款規
04 定給付舊制退休金100萬5,030元，並追加備位聲明請求被告
05 應給付原告100萬5,030元及法定遲延利息（見本院卷一第46
06 1至462頁）。經核原告上開追加備位聲明部分，與先位聲明
07 均係以兩造間是否存有僱傭關係所生爭議為其原因事實，原
08 訴與追加之訴之主要爭點具共同性，且無礙於訴訟之終結或
09 被告之防禦，合於前揭規定，應予准許。

10 貳、實體部分

11 一、原告主張：伊為被告於54年8月設立登記時之出資股東，並
12 兼任董事，又自58年起受僱於被告擔任業務經理，每月工資
13 約4萬4,000元，伊於任職期間均需受被告指揮監督，出勤亦
14 需受打卡管制，且得領取特休未休工資，被告更為伊投保勞
15 工保險（下稱勞保），兩造間顯為僱傭關係。被告於97年9
16 月間以伊年事已高為由要求伊退休，伊遂於同年月26日辦理
17 自請退休，並向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申領老年
18 給付，被告復以伊之年資及平均工資核給舊制退休金197萬
19 5,500元（下稱系爭款項）。因伊自認仍可繼續工作，故與
20 被告談妥於97年10月以半日工方式繼續僱用伊擔任業務經
21 理，惟被告要求伊將已受領之舊制退休金先返還予被告，待
22 伊確定離職時再支付予伊，伊遂於收到被告核發之舊制退休
23 金後將系爭款項匯還予被告。詎被告於112年4月29日將伊辭
24 退，並以伊為董事不得領取退休金為由，拒絕支付系爭款
25 項。然被告不得因伊具股東或董事之身分，即剝奪伊身為勞
26 工應享之權利。是被告既係基於兩造間之約定而持有系爭款
27 項，伊自得依消費寄託之法律關係請求被告返還；倘認兩造
28 就系爭款項之返還未有約定，則系爭款項為伊所有之舊制退
29 休金，被告即屬無法律上原因而持有系爭款項，被告應依不
30 當得利之規定返還予伊。另如認伊未曾領取舊制退休金，則
31 被告於112年4月29日將伊辭退時，伊已符合勞基法所定法定

01 退休要件，被告自仍應依勞基法規定給付伊舊制退休金。為
02 此，爰先位民法第603條、第179條規定，請求擇一判命被告
03 給付系爭款項，備位依勞基法第55條第1項第1款規定，請求
04 被告給付100萬5,030元等語。並聲明：(一)先位聲明：1.被告
05 應給付原告197萬5,500元及自起訴狀送達翌日起至清償日
06 止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔保請宣告准為假
07 執行；(二)備位聲明：1.被告應給付原告100萬5,030元及自追
08 加備位聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
09 計算之利息。2.願供擔保請宣告准為假執行。

10 二、被告則以：原告為伊持股高達10%之最大股東之一，且為執
11 行業務董事，原告名片上雖印有業務經理職稱，然原告在伊
12 之權力等法定代理人，與歷任董事長共同經營被告公司，
13 實質上基於共同管理公司之立場與伊成立委任契約關係，是
14 被告每月匯予原告之固定給付錢與其出勤時間、事務處理並
15 無直接相關，屬報酬性質，而非工資。原告處理事務不受被
16 告之指揮監督，兩造間並無僱傭關係之從屬性存在，是原告
17 自無依勞基法請求舊制退休金之權利，原告亦知悉前情，更
18 於94年7月勞工退休金條例（下稱勞退新制）施行後，以雇
19 主身份自行提繳退休金。至有關原告於97年間申領系爭款項
20 之原委，乃被告為因應勞退新制之施行，先以現金給付舊制
21 退休金予員工，而被告提撥於勞工退休準備金專戶（下稱勞
22 退準備金專戶）之餘款尚未領出，時任被告負責人吳俊和聽
23 聞可藉由法律上已屆退休資格之股東或董事將款項取回，被
24 告遂向當時符合退休資格之原告及訴外人陳木火說明協助領
25 回勞退準備金專戶款項之用途，原告遂於同意後辦理退休，
26 並申領勞保老年給付及被告勞退準備金專戶之系爭款項。原
27 告復於系爭款項入帳後隨即如數返還予伊，以填補伊已發放
28 予員工之舊制退休金，是系爭款項之所有權自屬伊所有。是
29 原告既無領取舊制退休金之權利，自非系爭款項之所有權
30 人，伊亦未承諾原告於離職時會再另給付系爭款項予原告，
31 是原告先位依民法第603條、第179條規定請求伊給付系爭款

01 項，備位依勞基法第55條第1項第1款規定請求伊給付舊制退
02 休金，均為無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁
03 回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項（見本院卷三第116至117頁）：

05 (一)原告為被告設立登記之出資股東，自58年起於被告擔任業務
06 經理，除81年10月23日至84年10月22日未擔任董事外，餘任
07 職期間均兼任董事。原告任職於被告期間有固定上下班時
08 間，每年有特別休假，被告於97年9月26日前有為原告投保
09 勞保。

10 (二)原告於97年9月26日辦理自請退休，被告勞退準備金專戶以
11 給付退休金為由，於97年10月24日開立197萬5,500元支票予
12 原告，原告於同日存入原告帳戶後，復於97年10月27日匯款
13 197萬5,500元至被告帳戶。

14 (三)被告勞退準備金專戶於97年10月9日餘額為198萬8,429元，
15 經開立197萬5,500元之支票予原告後，餘額為1萬2,929元。

16 (四)原告於97年9月26日辦理自請退休後，已請領勞保老年給付2
17 12萬9,050元。

18 (五)原告於97年10月27日繼續任職於被告，職稱仍為業務經理，
19 執行業務時間為半日，每月支領2萬2,260元，被告於112年4
20 月29日解除原告董事職務，於000年0月0日生效。

21 (六)被告94年6月28日董監事會議（下稱系爭董監事會議）討論
22 事項包含：「(一)實施勞工退休金新制（公司擬定結清退休金
23 如附表，股東已簽認）…(四)公司重新擬定管理制度（簽訂勞
24 工契約）」等內容，惟原告並未列於前開會議紀錄附表之結
25 清舊制退休金名單內。前開會議紀錄係由原告紀錄，並經原
26 告另行簽名確認。

27 (七)被告於98年3月27日申請結清勞退準備金專戶時，所檢附
28 「結清舊制勞工名冊」及「新制施行受僱勞工名冊」之申請
29 資料均未將原告列名在內。

30 四、本院之判斷：

31 (一)關於先位之訴部分：

01 原告先位主張系爭款項為其依勞基法第55條第1項第1款規定
02 受領之舊制退休金云云，為被告所否認，並以前詞置辯。故
03 本件首應審究者，為兩造間是否成立僱傭關係？原告依消費
04 寄託及不當得利之法律關係請求被告返還系爭款項，有無理
05 由？茲析述如下：

06 1.兩造間為僱傭或委任關係？

07 (1)按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
08 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
09 之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具
10 有獨立之裁量權者有別。惟公司之員工與公司間係屬僱傭關
11 係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。又所謂委任，
12 係指委任受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定
13 事務之處理，故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有
14 約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一
15 定事務之方法，以完成委任之目的。而所謂僱傭，則係受僱
16 人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單
17 純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之
18 餘地。兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同。準此，
19 究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上
20 及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。又公司之員工與
21 公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為認
22 定（最高法院90年度台上字第1795號、95年度台上字第1492
23 號判決意旨參照）。

24 (2)經查，原告為被告持股10%之出資股東並兼任董事，嗣於58
25 年起擔任業務經理職務等節，為兩造所不爭執，惟原告主張
26 兩造間成立僱傭關係云云，為被告所否認，然查：

27 ①被告於63年2月22日至97年9月26日間有為原告投保勞保乙
28 情，有原告之勞保與就保之被保險人投保資料查詢結果在卷
29 可憑（見本院卷一第191至193頁），另依證人即被告前董事
30 長吳俊和於本院審理時證稱：被告於適用勞退新制前，每個
31 員工、董事長、監察人及有領薪水之董事，都要按薪水撥

01 2%退休金等語（見本院卷一第345至346頁），足見被告確
02 有於上開期間為原告投保勞保及提撥退休金至被告勞退準備
03 金專戶之事實。惟勞動契約及委任契約之區別，應以契約之
04 實質關係為斷，尚難逕以職務名稱即逕予推認，或有無投保
05 勞保、提撥退休金為判斷，易言之，勞保投保資料固為認定
06 僱傭關係之參考標準之一，然現今社會亦不乏為享勞保、全
07 民健康保險相關福利而虛以投保之情形，況證人吳俊和證稱
08 被告亦將應非勞工身份之董事長及不得兼任公司職員之監察
09 人同列為勞退準備金之提撥對象，更足徵被告縱有為原告投
10 保勞保及將其列為勞退準備金之撥對象等情，亦無從據此認
11 定原告即屬受被告聘僱之勞工，而仍應探究雙方是否具有實
12 質上之從屬性而為認定。

13 ②原告主張：伊係受董事長指示而開發業務，且需向董事長回
14 報，事前更需經董事長批示，縱其有於傳票或支票上用印，
15 亦僅為內部主管常見之行政流程云云（見本院卷一第95
16 頁）。惟查，證人即時任被告業務經理王宇宏於本院審理時
17 證稱：我在被告任職20幾年了，原告之前是業務經理，對於
18 公司有決策權，跟客戶談價錢談好就好，不用陳報董事長，
19 我先前在原告底下工作，原告離開後我就接任業務經理，我
20 們現在都要跟董事長報告，在我印象中，沒有人可以對原告
21 為指揮監督，且被告開出去的帳都要經原告、陳木火、董事
22 長三個人看過，董事中有領薪水的就是原告及陳木火，因為
23 被告會委任他們去處理事務，一個負責外部、一個負責內部
24 等語（見本院卷一第449至453頁），另證人吳俊和亦證稱：
25 原告任職於公司時，我們不可能管他，我當董事長時，開支
26 票還要經過原告、陳木火蓋章才可以出去，無人可對原告指
27 揮監督，我在80幾年即入股被告，直至97年間才擔任董事
28 長，我擔任董事時沒有領被告薪水，是當董事長後才有領，
29 原告是負責業務，我則負責進貨、叫料、開支票等，董事長
30 什麼事情都要做等語（見本院卷一第343至345頁），併參被
31 告提出其於111年8月間之轉帳傳票（見本院卷二第63至403

01 頁），其上確有經原告於「覆核」欄位用印，另被告於98年
02 3月5日、100年7月18日開立之支票影本（見本院卷三第67至
03 69頁），存戶簽章上除蓋有被告公司章、負責人章外，併蓋
04 有原告之印鑑章，堪認原告除負責被告之業務事務外，執掌
05 範圍亦包括被告帳務之簽核及管理，且未見原告與其他員工
06 間存有分工合作關係，倘原告僅係受僱於被告之勞工，焉有
07 留存其印鑑作為公司開立支票印鑑章之權限，可見原告對於
08 被告之經營及管理顯具有實質之監督及管理權限，而有高度
09 自主性及裁量性，自難認原告在人格上及組織上有從屬於被
10 告之情。至原告復主張：伊曾於85年12月間參加勞工安全衛
11 生業務主管訓練班之課程，足見伊確為被告之勞工云云，並
12 以結業證書為據（見本院卷一第229頁），然原告有參加勞
13 工安全衛生訓練課程之事實，與其是否有於被告任職期間從
14 事基層業務工作乙節尚無關連，其所為上開主張，顯屬無
15 稽。

16 ③原告復主張：被告每月均有給付工資予伊云云。經查，被告
17 有於107年8月至112年4月間每月匯款予原告之事實，有原告
18 申設於台灣土地銀行太平分行帳號000000000000號帳戶存摺
19 影本附卷可參（見本院卷一第467至475頁），惟證人吳俊和
20 於本院審理時證稱：（問：原告是何時開始沒有擔任業務經
21 理？）民國90幾年開始上半天，上到去年接在陳木火之後也
22 自己離職，原告在被告於112年4月29日臨時股東會前即沒有
23 擔任業務經理，工作都放給王宇宏，但仍有進公司上班，去
24 那邊坐，拜土地公等語（見本院卷一第346至347頁），另證
25 人王宇宏亦證稱：原告於離開公司前，在員工的心態他是老
26 闆，他說的話員工要聽從，他就在公司內走動、泡茶、拜
27 拜，原告後來就不是業務經理了，我接手他業務部門的事
28 情，原告在我接手後沒在做事，就是走來走去，別人也不敢
29 管他，我知道原告領有半日的薪津，只有老闆有這個福利等
30 語（見本院卷一第451、454頁），依證人前揭證述可知，原
31 告於被告在112年4月29日解除其董事職務前，實際上已由王

01 宇宏負責相關業務，且於被告公司居於管理者之地位，又原
02 告復未能就其實際提供勞務情形舉證以佐其說，則雖原告持
03 續受領被告為固定給付，然被告抗辯此項給付非屬具勞務對
04 價性之工資性質，而應屬委任關係之報酬等語，尚非無據。
05 況參原告於110年至112年之所得申報資料，原告於上開期間
06 僅有自被告處獲取「營利所得」而無「薪資所得」乙情，有
07 原告110至112年稅務T-Road資訊連結作業查詢結果在卷可憑
08 （置不公開證物袋），足見原告亦知悉其自被告處每月受領
09 之固定給付或特休未休工資，均未經列為薪資所得而為申
10 報，是自難僅因原告有領取被告每月固定之給付，即謂兩造
11 間存在僱傭關係而具有經濟上之從屬關係。

12 ④原告另主張：伊任職於被告期間有固定上下班時間，且需打
13 卡出勤，請假部分則需向董事長報告，被告並有依勞基法規
14 定給付特休未休工資，兩造間顯具有人格上從屬性云云。惟
15 依證人吳俊和證稱：於我擔任董事長期間，在未設置打卡機
16 前，不用打卡，於設置後有上班就要打卡，董事有帶職務要
17 上班才要打卡等語（見本院卷一第344至345頁），可知有於
18 被告擔任職務者，包括董事長及董事在內，均需於出勤時打
19 卡，衡以原告任職於被告期間有固定上下班時間乙節，雖為
20 兩造所不爭執，然依證人吳俊和證稱：原告做業務經理時有
21 特別休假，但他要休息也沒有人敢講，因為他就是老闆，業
22 務的權限都是原告的，若是跳票或款項收不回來時，才是大
23 家一起決定等語（見本院卷一第346頁），可知依被告公司
24 規定，被告董事長及有兼任職務之董事，均需出勤打卡，且
25 原告亦享有同勞基法規定之特別休假天數。然有關原告是否
26 有因出勤情形而受被告為不利處分乙節，原告自陳：伊除請
27 假外，未曾有未出勤情形，故伊未因而受不利處分等語（見
28 本院卷三第216頁），被告則陳稱：因原告會利用特別休假
29 請假，故不會實際對原告薪津為扣減，原告如要請假會打電
30 話給會計，打卡後要離開也不會有人阻止，進出公司自由無
31 人可管等語（見本院卷三第133至134頁），復參原告提出其

01 於112年1月份之打卡紀錄（見本院卷一第33頁），其中112
02 年1月5、9日均缺下班打卡紀錄，惟原告亦未主張被告曾因
03 其出勤狀況對其為任何不利之懲處行為，尚難認被告有對原
04 告之出勤情形予以實質管制。況依證人吳俊和前揭證述可
05 知，原告欲請假時似僅係將其請假情事為告知，尚無送請被
06 告董事長核准之實，又原告於97年10月後改為半日工、領半
07 薪之出勤模式，證人王宇宏亦證稱：只有老闆有這個福利等
08 語（見本院卷一第451頁），足認原告之出勤及薪津支領情
09 形，顯有別於一般員工，原告既未能舉證被告曾因其出勤狀
10 況而對其為不利懲處等節，復衡諸前揭原告實際任職情節，
11 自難僅以其需出勤打卡且有特別休假可利用之事實，即逕認
12 兩造間即屬僱傭關係。

13 ⑤再者，系爭董監事會議紀錄既經由原告親自載明公司需重新
14 擬定管理制度訂並簽訂勞工契約等情（見兩造不爭執事項
15 六），原告自知悉具勞工身份者需據以與被告簽訂勞工契
16 約，然被告復依系爭董監事會議紀錄於104年12月18日勞資
17 協商會議紀錄決議與各員工簽訂勞動契約時，原告並未據以
18 與被告完成勞動契約之簽訂，有被告勞資協商會議紀錄及被
19 告與員工間簽訂之「一般、會計人員勞動契約」在卷可參
20 （見本院卷三第155至157、159至214頁），基此，倘非原告
21 自知其與被告間並非勞動契約關係，殊難認其有略此影響勞
22 工權益甚鉅情事而不為之可能，原告雖稱其未見過前開勞動
23 契約，亦不知被告有與員工進行勞動契約之簽訂云云，顯與
24 原告主張其係受被告高度指揮監督等情不符，難認可採。又
25 無論係系爭董監事會議紀錄所列應結清舊制退休金之勞工名
26 單，或被告於98年3月27日申請結清勞退準備金專戶時所檢
27 附之「結清舊制勞工名冊」或「新制施行受僱勞工名冊」，
28 均未見原告經列名在內，然身為被告股東及董事，又兼任業
29 務經理之原告，自無可能不知，堪認原告亦知悉且同意其並
30 非以勞工身份而任職於被告。甚者，原告自97年10月7日起
31 即適用勞退新制提繳勞工退休金（下稱退休金），除97年10

01 月7日至98年2月18日、103年5月23日至104年2月28日間，被
02 告曾短暫為原告提繳退休金外，原告自104年3月1日起即以
03 「雇主自願提繳」方式提繳退休金至112年5月4日，有原告
04 之勞工提繳異動資料查詢結果在卷可參（見本院卷一第195
05 至198頁），然衡諸常情，殊難認原告如係以勞工身份受僱
06 於被告，其竟未要求被告依法為其提繳退休金，反於被告停
07 止為其提繳後，隨即自行以雇主身份進行提繳，且長達8年
08 期間，再再可徵兩造並無僱傭關係存在至明。原告空泛主張
09 係因被告未拿勞動契約給伊簽署及係被告要求伊自行提繳退
10 休金所致云云，顯與常情有違，實無可採。

11 (3)綜上，原告任職於被告期間，對於被告事務具有管理經營權
12 限，且原告就被告如何對其為指揮監督、是否受工作規則拘
13 束或經為懲處等節，均未再舉證以佐，是其主張兩造間為具
14 有人格、經濟、組織上從屬性之僱傭關係云云，即非可採。
15 被告辯稱兩造間為委任關係等情，核屬有據。

16 2.原告依民法第603條、第179條規定請求被告給付197萬5,500
17 元，有無理由？

18 (1)原告於97年9月26日辦理自請退休，被告之勞退準備金專戶
19 以給付退休金為由於97年10月24日開立197萬5,500元支票予
20 原告，原告於同日存入原告帳戶後，復於97年10月27日匯款
21 197萬5,500元至被告帳戶等事實，有原告提出之帳戶存摺影
22 本、台中市第二信用合作社匯款回條、臺灣銀行信託部113
23 年4月26日信勞給密字第11350102121號函暨所附勞基收付系
24 統查詢畫面在卷可憑（見本院卷一第21、23、479至481
25 頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），堪予認定。

26 (2)原告依民法第603條規定請求被告返還系爭款項，有無理
27 由？

28 ①按稱寄託者，謂當事人一方以物交付他方，他方允為保管之
29 契約，民法第589條第1項定有明文。又當事人主張有金錢消
30 費寄託關係存在，須就其發生所須具備之特別要件即金錢之
31 移轉占有及寄託意思表示互相一致負舉證之責任；蓋當事人

01 移轉金錢占有之原因容有多端，或為買賣，或為贈與，或為
02 借貸或為其他之法律關係，尚不得僅以金錢之移轉占有，即
03 可推論授受金錢之雙方間當然有消費寄託關係存在。倘僅證
04 明有金錢之移轉占有，而未證明該雙方當事人有寄託意思表
05 示互相一致者，仍不能認為其已成立消費寄託關係（最高法
06 院99年度台上字第2034號判決意旨參照）。

07 ②原告主張：伊自被告勞退準備金專戶領取之系爭款項即為伊
08 依勞基法應領之舊制退休金，兩造就伊於97年10月24日領取
09 被告勞退準備金專戶之系爭款項有「先返還已支付之退休金
10 嗣回任後離職時再行支付原告」之約定云云，為被告所否
11 認，並辯稱：伊僅係藉由原告名義將其勞退準備金專戶內之
12 系爭款項領出，原告係基於兩造約定而將系爭款項返還予伊
13 等語。經查，原告固有於97年10月27日以領取舊制退休金之
14 名義而將系爭款項自被告勞退準備金專戶領出並匯款至被告
15 帳戶之事實，然原告復未提出相關客觀事證證明兩造就系爭
16 款項有達成「先返還已支付之退休金嗣回任後離職時再行支
17 付原告」之合意存在，尚難逕認兩造間有成立消費寄託契約
18 之事實，是原告依民法第603條規定，請求被告返還系爭款
19 項，自屬無憑。

20 ③原告依民法第179條規定請求被告返還系爭款項，有無理
21 由：

22 ①按基於給付而受利益之給付型不當得利，所謂「無法律上之
23 原因」，係指受益人之得利欠缺「財貨變動之基礎權利及法
24 律關係」之給付目的而言，故主張該項不當得利請求權存在
25 之當事人，自應舉證證明其欠缺給付之目的，始符舉證責任
26 分配之原則。而無法律上原因之消極事實，本質上固難以直
27 接證明，然原告仍應先舉證被告受領訟爭給付之事實（或為
28 被告所不爭執），再由被告就其所抗辯之原因事實為具體之
29 陳述，使原告得就該特定原因事實之存在加以反駁，並提出
30 證據證明之，俾法院憑以判斷被告受利益是否為無法律上原
31 因。如該要件事實最終陷於真偽不明，應將無法律上原因而

01 生財產變動消極事實舉證困難之危險歸諸原告，尚不能因此
02 謂被告應就其受領給付之法律上原因負舉證責任（最高法院
03 113年度台上字第419號判決意旨參照）。原告主張被告受領
04 系爭款項，係無法律上原因，其所主張事實核屬給付型不當
05 得利，揆諸前揭說明，自應由原告就其所為給付欠缺目的負
06 舉證責任。

07 ②原告主張：系爭款項為伊之舊制退休金，伊係為繼續任職於
08 被告始將系爭款項匯予被告，惟因伊已正式離職，被告受領
09 系爭款項即無法律上原因而應予返還云云，為被告所否認，
10 並辯稱：因兩造間非僱傭關係，原告並無依勞基法規定請求
11 退休金之權利，伊僅係藉由符合退休資格之原告名義將伊勞
12 退準備金專戶內款項領出，再由原告係依兩造約定而將系爭
13 款項返還予伊等語。經查：

14 ①按104年2月4日修正公布前之勞基法第56條規定：「雇主應
15 按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣
16 押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項
17 之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。前項雇
18 主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，…基金
19 之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政
20 院核定之。雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共
21 同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代
22 表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定
23 之」，次按107年5月1日修正發布前之勞工退休基金收支保
24 管及運用辦法第5條規定：「本基金之支出範圍，限為支付
25 勞工退休金及依勞工退休準備金提撥及管理辦法第八條規定
26 作為事業單位歇業時之資遣費」，及104年11月19日修正發
27 布前之勞工退休準備金提撥及管理辦法第6條第1項：「勞工
28 退休準備金，應以各該事業單位勞工退休準備金監督委員會
29 名義專戶存儲於指定之金融機構，支用時，應經勞工退休準
30 備金監督委員會查核後，由雇主會同勞工退休準備金監督委
31 員會主任委員及副主任委員簽署為之」，可知被告於原告提

01 領系爭款項當時，自有依上開規定為未適用勞退新制之員工
02 提撥勞退準備金之義務，且勞退準備金之支出用途僅限於支
03 付退休金及事業單位因特定事由歇業時之資遣費使用，至為
04 明確。

05 ②有關原告非屬一般勞工，與被告間不具從屬性，而非勞動契
06 約關係乙節，業經本院認定如前，則原告並無勞基法相關規
07 定之適用，則原告領取系爭款項之性質，究是否為原告依勞
08 基法第55條第1項第1款規定所得領取之舊制退休金，即有可
09 疑。然有關被告抗辯原告係基於兩造約定而將系爭款項給付
10 予被告乙節，業據證人吳俊和於本院審理時證稱：原告在系
11 爭董監事會議上並無要求公司也要給他退休金，我當時有問
12 中央信託局可否領回被告勞退準備金專戶內的款項，其表示
13 不能直接領回，但該局陳主任說可以找股東或比較親近的幾
14 個人領回，因為當時帳戶內近400萬元，我就找了陳木火、
15 原告、陳成，因陳木火、原告當年剛好符合退休資格，我就
16 問他們是否願意，領完後錢回公司，他們說好，後來陳木
17 火、原告有將領出的錢交回公司，我們沒有再約定或討論其
18 他事情，被告絕無因原告想繼續在公司上班，而請原告先將
19 系爭款項返還被告，並與其約定待其確定不繼續上班時再由
20 被告返還予原告等語（見本院卷一第341至342頁）。依證人
21 吳俊和前揭證述可知，其證稱關於述被告於97年間為領取經
22 限制支出事由之勞退準備金專戶款項，而藉由符合舊制申請
23 退休資格之原告名義以申請舊制退休金為由進行領取等情，
24 核與原告於因符合一次請領老年給付資格，經勞保局於97年
25 10月13日核付老年給付212萬9,050元，且勞退準備金專戶僅
26 限於支付退休金及作為事業單位因特定事由歇業時之資遣費
27 使用，不得任意領回等情，及被告勞退準備金專戶於經給付
28 原告舊制退休金後僅存1萬2,929元等情大致相符（見不爭執
29 事項(三)、(四)），是證人吳俊和證述被告係藉由原告名義代為
30 領取被告勞退準備金專戶內之系爭款項，再由原告依兩造約
31 定匯回予被告乙節，應非無據。

01 ③又被告於系爭董監事會議紀錄所列欲結清舊制退休金之19位
02 員工名單，未包括原告在內，前開會議紀錄並由原告擔任紀
03 錄人員，復經原告在內之全體股東簽名確認在案（見本院卷
04 一第259至261頁），且該時原告尚未自被告勞退準備金專戶
05 領取款項，足見原告非被告於系爭董監事會議紀錄所列得領
06 取或應結清舊制退休金之員工乙節，為兩所知悉，堪予認
07 定。然被告既未將原告列為應結清舊制退休金之員工，且兩
08 造間亦非成立僱傭關係，自難認被告於97年10月間會同意原
09 告以受領舊制退休金之意思，領取高於系爭董監事會議紀錄
10 核算應結算予19名員工總額即133萬5,160元之舊制退休金
11 （見本院卷一第261頁），況被告勞退準備金專戶於98年3月
12 27日申請結清時，於向改制前臺中縣政府申報新制施行受僱
13 勞工名單，亦不包括原告在內等情，有臺中市政府113年3月
14 28日府授勞動字第1130081914號函暨所附被告領回勞退準備
15 金申請相關資料在卷可參（見本院卷一第361至433頁），均
16 未見被告曾將原告列為得領取退休金之員工，已難盡信原告
17 係經被告同意以領取舊制退休金之意思受領系爭款項。再
18 者，系爭款項倘為原告應領之舊制退休金，實難想像其何以
19 需於領取後旋即匯回予被告，歷經長達近14年期間，除未收
20 取利息外，更未為任何書面約定，顯有違經驗法則，而難採
21 信。

22 ④原告固主張：被告有以伊名義提撥勞退準備金，故系爭款項
23 為其所有云云，並以勞退準備金提撥率精算評估報告書為據
24 （見本院卷一第285至297頁）。然有關被告有將原告列為勞
25 退準備金提撥對象，且被告於提撥勞退準備金時，亦將董事
26 長、監察人在內等受有固定給付者均列入提撥名單等節，業
27 經證人吳俊和證述綦詳，足見被告所列提撥勞退準備金對象
28 應非均為有權領取之人，惟勞退準備金專戶內之款項並非當
29 然屬於公司提撥對象所有，是自難僅以被告有將原告列為勞
30 退準備金之提撥對象之情，即認原告有權領取系爭款項，其
31 前開主張，亦難遽信。至被告藉由原告名義將勞退準備金專

01 戶內之系爭款項領出之所為，固不符勞退準備金所定之用途
02 限制，惟原告既未能就被告辯稱其係委請原告代為領取勞退
03 準備金專戶內之系爭款項，再由原告依兩造約定匯回予被告
04 之給付原因事實加以反駁，並提出證據證明之，自難遽認原
05 告將系爭款項匯予被告之給付行為欠缺給付之目的，是原告
06 依民法第179條規定請求被告返還系爭款項等語，自不足
07 採。

08 (3)準此，原告先位主張依民法第603條、第179條規定，請求被
09 告給付系爭款項，均無理由。

10 (二)關於備位之訴部分：

11 原告主張：如認伊於97年10月間領取之系爭款項非屬其應領
12 之舊制退休金，則伊始終任職於被告，尚未辦理退休，迄至1
13 12年4月29日遭被告辭退止，已工作逾50年，符合勞基法第53
14 條第2款、第3款退休條件，則被告應依勞基法第55條第1項第
15 1款規定，依伊平均工資給付45個基數之舊制退休金100萬5,0
16 30元云云，為被告所否認，並辯稱：兩造非僱傭關係，原告
17 自無依勞基法規定請求之權利等語。然查，兩造間非屬僱傭
18 關係之勞動契約，應係委任契約，而無勞基法之適用等節，
19 業經本院認定如前，則原告備位請求依勞基法第55條1項第1
20 款規定請求被告給付舊制退休金100萬5,030元，亦無所據，
21 不應准許。

22 五、綜上所述，原告先位依民法第603條、第179條規定請求被告
23 給付179萬5,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
24 止，按週年利率5%計算之利息；備位依勞基法第55條第1項
25 第1款規定，請求被告給付100萬5,030元，及自追加備位聲
26 明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
27 息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行
28 之聲請即失所附麗，應併予駁回。

29 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核均與
30 本案判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 114 年 6 月 13 日

02 勞 動 法 庭 法 官 許 仁 純

03 正 本 係 照 原 本 作 成 。

04 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

05 委 任 律 師 提 起 上 訴 者 ， 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

06 中 華 民 國 114 年 6 月 13 日

07 書 記 官 廖 于 萱