

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第93號

上訴人 吳澤春

訴訟代理人 蕭世光律師

被上訴人 財團法人台灣糖業協會

法定代理人 郭步雲

訴訟代理人 林煜騰律師

蘇庭律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年5月13日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第125號第一審判決提起上訴，本院於113年1月2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、上訴人主張：伊自民國93年3月1日起至105年3月15日止受僱於被上訴人擔任行政組長，被上訴人於93年3月25日為伊辦理投保勞工保險，伊自98年5月起依勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定選擇勞工退休金提繳新制，保留98年4月以前適用勞動基準法（下稱勞基法）所規範勞工退休金舊制工作年資，而伊因任務需要，於93年10月1日兼任副秘書長，於94年7月19日代理秘書長，於同年8月12日兼任秘書長，自94年1月17日起具有被上訴人董事之資格，惟主要工作任務為行政組長職務，依據「財團法人台灣武智紀念基金會員工職責劃分表」，伊任職行政組長之業務範圍包括公文處理、資料彙編、檔案管理、印信管理、辦理議事事項、現金出納及定期存款等保管、物品採購租借維護管理、各項活動籌劃辦理、人事管理與辦理勞健保事項、電話及水電費等事項、公務車管理、公關事務、辦公室安全維護及災害預防、郵件

01 處理及其他交辦事項，伊據此提供勞務給付，被上訴人則給
02 付報酬，具備勞工與雇主間之從屬性，伊與被上訴人間存在
03 勞動契約關係。嗣伊已於105年3月15日退休，伊所保留自93
04 年3月至98年4月之工作年資5年2月，依勞基法第55條第1項
05 第1款規定計算為11個退休金基數，伊退休時1個月平均工資
06 為新臺幣（下同）12萬6,792元，伊得向被上訴人請求給付
07 退休金139萬4,712元（計算式：12萬6,792元×11＝139萬4,7
08 12元）。又被上訴人迄未給付伊105年2月1日至同年3月15日
09 薪資，按伊當時核定薪資每月12萬6,792元，被上訴人尚應
10 給付伊薪資19萬0,188元（計算式：12萬6,792元×1.5個月＝
11 19萬0,188元），爰依兩造間勞動契約、勞退條例第11條第1
12 項、第2項規定，請求被上訴人給付158萬4,900元（計算
13 式：139萬4,712元＋19萬0,188元＝158萬4,900元）本息，
14 併陳明願供擔保請准宣告假執行。

15 二、被上訴人則以：伊原為日治時期日本武智紀念財團，臺灣光
16 復後，政府將該財團所屬財產收歸國有並交由經濟部撥予台
17 灣糖業股份有限公司（下稱台糖公司）作為捐助成立協會之
18 財產，伊於45年4月4日由經濟部核准設立，為政府捐助之財
19 團法人，自設立時起即由台糖公司實質控制，董事、監察人
20 皆由台糖公司聘派，惟訴外人張有惠擔任伊第3屆董事長期
21 間，於89年間主導修改捐助章程，將董事、監察人改為「自
22 選自聘」，伊新任董事、監察人即非由台糖公司聘派，張有
23 惠因此持續擔任數屆董事長，而上訴人因任台糖公司「顧
24 問」等職務，經第5屆董事長張有惠聘任為兼任行政組長，
25 嗣於92年6月10日以「以本職公務繁忙，不克分身」為由辭
26 任，上訴人受聘兼任行政組長，自屬借重其專業之委任關係
27 而非屬勞動契約，嗣第5屆董事長張有惠於93年3月1日再度
28 聘任上訴人為行政組長，未按捐助章程所規定行政組長聘任
29 由董事長決行之程序，而係比照正副秘書長經董監事聯席會
30 議同意後聘任程序，報酬非按行政組長之職務薪級給付，仍
31 係借重上訴人之行政管理專才，且旋於同年10月1日聘任上

01 訴人為副秘書長，於94年1月24日遞補為「第5屆董事兼任副
02 秘書長」，同年7月19日原秘書長林志豪請辭，由上訴人代
03 理秘書長，同年8月12日正式受聘任為「董事兼秘書長」，
04 而後於接續於95年6月29日至98年6月28日擔任「第6屆董事
05 兼秘書長」，99年9月28日至102年9月27日再任「第6屆董事
06 兼秘書長」，更接續與張有惠等人自102年9月28日起自選自
07 聘為第7屆董事並兼任秘書長，上訴人任職期間均擔任高階
08 主管職務，可依其專業獨立裁量決行，並交辦會內、會外業
09 務，無須經董事長核章同意，所受領報酬均為最高職級金
10 額，且不受出勤時間限制，更遑論接受懲戒或制裁之義務，
11 上訴人係受聘任從事指揮性、計畫性或創作性工作，並據此
12 行政專才受領高額報酬，行政組長職務僅為形式上兼任，兩
13 造間成立委任契約關係，非具從屬性之勞動契約關係，而上
14 訴人自102年9月28日至105年3月15日擔任第7屆董事之委任
15 關係，業經另案（本院105年度重上字第143號【下稱第143
16 號】判決、最高法院107年度台上字第1372號【下稱第1372
17 號】判決）認定董事之委任關係不存在確定，兩造間委任關
18 係已於102年9月28日終止且無勞動契約關係存在，上訴人自
19 無從請求伊給付退休金及105年2月1日至同年3月15日期間薪
20 資。又兩造間董事之委任關係已於102年9月28日終止，上訴
21 人經第7屆董監事所聘任秘書長職務自屬未依章程合法聘
22 任，且後續提供勞務對象為違法之財團法人台灣武智紀念基
23 金會（下稱武智基金會）第7屆董監事而非伊，上訴人所兼
24 任秘書長、行政組長職務均因董事委任關係不存在而失所附
25 麗同時取消，況且兼任行政組長職務僅得酌支年節慰問金，
26 伊並至遲於104年3月30日通知取消上訴人所兼任行政組長等
27 職務，伊自無給付105年2月1日至同年3月15日期間薪資義
28 務。另縱認上訴人因擔任行政組長職務而與伊成立勞動契約
29 關係，上訴人至多僅93年3月1日任職行政組長至94年1月24
30 日遞補為「第5屆董事兼任副秘書長」期間為勞動契約工作
31 年資，其後兩造間為委任契約關係，自不能計入勞動關係之

01 年資，不符合勞基法第53條規定工作年資10年之退休條件，
02 再縱認上訴人任職行政組長、董事兼副秘書長、董事兼秘書
03 長期間與伊為勞動契約關係，兩造間勞動契約關係於103年9
04 月28日終止，仍不符合勞基法第53條規定工作年資10年之退
05 休條件，上訴人不得請求伊給付舊制保留年資退休金。此
06 外，兩造間勞動契約關係至遲於104年3月30日終止，上訴人
07 迄至110年3月9日始起訴為退休金及薪資請求，已罹於5年請
08 求權時效，伊自得拒絕給付，上訴人請求於法無據等語，資
09 為抗辯。

10 三、上訴人於原審起訴聲明：(一)被上訴人應給付上訴人158萬4,9
11 00元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算
12 之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。原審判決駁回上訴人
13 全部之訴，上訴人不服，提起上訴，其上訴聲明：(一)原判決
14 廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人158萬4,900元，及自起訴狀
15 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
16 保請准宣告假執行。被上訴人於本院答辯聲明：(一)上訴駁
17 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

18 四、兩造不爭執事項：（見本院卷一第157至158頁、本院卷二第
19 79至81頁）

20 (一)上訴人為00年0月00日生，自91年7月1日至92年6月10日期間
21 受聘為被上訴人顧問（擔任顧問期間曾兼任行政組長，於92
22 年6月10日辭任）。93年3月1日起經被上訴人以93年3月1日
23 糖協行發字第SBO-0000-00號聘書聘為被上訴人行政組長。

24 (二)上訴人自102年9月27日前回溯6個月、105年1月回溯6個月，
25 每月平均可自被上訴人處領得12萬6,792元。

26 (三)被上訴人自93年7月29日起至94年2月28日止改名為「財團法
27 人台灣武智紀念糖業協會（下稱武智糖業協會）」，94年3
28 月1日起至改名為武智基金會，嗣於104年2月26日經本院103
29 年度非抗字第7號裁定修正更名而回復原名。被上訴人歷來
30 章程如原審卷二第67頁至第83頁（即原證10至11）、第305
31 頁至第306頁（即被證8）所示。

01 (四)依勞工保險、就業保險、全民健康保險投保資料所示，上訴
02 人自93年3月25日起至105年3月15日止，以被上訴人為投保
03 單位投保勞工保險，98年4月以前採勞工退休金舊制，自98
04 年5月起改採勞工退休金新制，由被上訴人任提繳單位為其
05 提繳勞工退休金至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶
06 (下稱上訴人勞退專戶)，另上訴人先自84年3月1日起至93
07 年3月1日止以台糖公司為投保單位投保全民健康保險，93年
08 3月1日起至105年3月15日止以被上訴人為投保單位投保全民
09 健康保險。

10 (五)上訴人自93年10月1日起擔任被上訴人副秘書長，94年1月17
11 日起遞補為被上訴人董事(仍兼副秘書長)後持續至102年9
12 月28日止，另94年7月19日起代理、同年8月12日起擔任被上
13 訴人秘書長。

14 (六)上訴人自102年9月28日起至105年3月15日止與被上訴人間之
15 董事委任關係，經本院以第143號判決確認不存在，最高法
16 院第1372號判決駁回上訴人上訴確定。

17 (七)依被上訴人組織架構，秘書長職位再上級為董事長、副董事
18 長，據被上訴人歷來員工薪資表、車馬費表單、現金支出傳
19 票、春節慰問金所示，上訴人多會於行政組長、秘書長欄位
20 各以署名或印文簽章。

21 (八)上訴人於105年3月15日退職，被上訴人則以同日糖協通字第
22 105041號函予勞工保險局、副本予上訴人，檢附勞工退休金
23 申請書及收據、勞工保險老年給付申請書及給付收據1份，
24 表示上訴人於105年3月15日退職。

25 (九)被上訴人自105年2月1日起至同年3月15日止確未給付任何金
26 錢予上訴人，亦未曾以勞工退休金舊制年資為由給付。

27 (十)上訴人曾於110年1月1日向中華民國勞資關係服務協會申請
28 與被上訴人為勞資爭議協調，經於110年1月22日調解後不成
29 立。

30 (十一)倘上訴人主張有理由，就上訴人計算自93年3月1日起至98年
31 4月30日止之平均工資為12萬6,792元，可請領舊制退休金為

01 139萬4,712元，及自105年2月1日起至105年3月15日止未給
02 付薪資金額為19萬0,188元之計算式均不爭執。

03 (三)不爭執被上證2至5之形式真正。

04 五、上訴人主張伊自93年3月1日起至105年3月15日止受僱於被上
05 訴人擔任行政組長，自98年5月起依勞退條例規定選擇勞工
06 退休金提繳新制，保留98年4月以前工作年資計5年2月，嗣
07 於105年3月15日退休，依兩造間勞動契約關係、勞退條例第
08 11條第1項、第2項規定，請求被上訴人給付105年2月1日至
09 同年3月15日積欠薪資19萬0,188元及93年3月1日至98年4月3
10 0日期間工作年資舊制退休金139萬4,712元，合計158萬4,90
11 0元本息等情，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，是本件
12 爭點應為：(一)上訴人主張自93年3月1日起至105年3月15日
13 止，與被上訴人間存在勞動契約關係，是否可採？(二)上訴人
14 請求被上訴人給付105年2月1日至同年3月15日之薪資19萬0,
15 188元本息，有無理由？(三)上訴人請求被上訴人給付93年3月
16 1日至98年4月30日期間工作年資之舊制退休金139萬4,712元
17 本息，有無理由？(四)上訴人上述請求是否已罹於5年之請求
18 權時效？

19 (一)上訴人主張自93年3月1日起至105年3月15日止，與被上訴人
20 間存在勞動契約關係，是否可採？

21 (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
22 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。
23 稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他
24 方允為處理之契約。民法第528條則有規定。又按勞動契
25 約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。勞基法第2條第6
26 款定有明文。勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一
27 方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他
28 方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，
29 通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，
30 服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，
31 不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己

01 之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)組
02 織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分
03 工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一
04 定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96
05 年度台上字第2630號判決參照）。另按勞動契約之主要給
06 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞
07 務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按
08 個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從
09 屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之
10 指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契
11 約（大法官釋字第740號解釋理由參照）。又勞動契約與委
12 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
13 的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提
14 供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約
15 之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。究為勞
16 動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織
17 上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及
18 組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服
19 從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任
20 人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以
21 完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字
22 第1542號判決參照）。另按僱傭與委任關係，兩者之內容及
23 當事人間之權利義務均不相同，故僱傭契約之受僱人嗣後經
24 雇主委任擔任具委任性質之職務，應認其與雇主間關係已變
25 更為委任關係，而委任與僱傭性質不同，且無可兼而有之，
26 原有僱傭關係應認業已終止（最高法院83年度台上字第1018
27 號裁判參照）。

28 (2)又按被上訴人捐助章程（下稱捐助章程）第8條規定：「本
29 會設置秘書長1人、副秘書長1人，由董事長提名經董監聯席
30 會議通過後聘任。置秘書一至二人，由董事長聘任之」，第
31 9條規定：「本會設企劃、業務、行政、會計四組，各組組

01 長由董事長聘任之。各組視業務需要得置幹事若干人，由各
02 組組長報請董事長聘任之」（見原審卷二第73頁）。且按
03 「財團法人台灣武智紀念基金會員工權責劃分表」（下稱權
04 責劃分表）規定各職位之工作項目與職責為：「二、秘書
05 長：依據本會捐助章程及相關法令規定綜理業務」、「三、
06 副秘書長：協助秘書長執行業務」、「行政組：1. 公文處
07 理、資料彙編、檔案管理以及印信保管。（包括繕打、收
08 發、分送郵寄、稽催、用印等事項）。2. 辦理議事事項。
09 （包括會場安排與布置、聯繫接送等）。3. 現金出納、定期
10 存款及有價證券之保管事項。4. 物品採購租借、報銷、維護
11 及管理。5. 各項活動之籌劃及辦理。6. 人事管理與勞健保等
12 有關事項。7. 電話、水、電與瓦斯之有關事項。8. 公務車管
13 理：（包括保管、維護、牌照稅與保險有關事項）。9. 公關
14 事務、來賓接待有關事項。10. 辦公室安全維護及災害預
15 防。11. 郵件處理。12. 其他交辦事項。」（見原審卷二第9
16 7、99頁）。另按「財團法人台灣武智紀念基金會員工管理
17 規則」（下稱員工管理規則）規定：「七、員工薪資採單一
18 制，依本會員工職位薪給表核定其職位及薪資。職位薪給表
19 另訂之」，「九、本會員工薪給標準，應提請董事會審議核
20 准後調整之。董事長及秘書長待遇並應專案提請董事會審
21 核」（見原審卷二第88、89頁）。再按「財團法人台灣武智
22 紀念基金會員工薪給標準」（下稱薪給標準）規定：「秘書
23 長之月薪：依據本會薪給表分類職位十一至十三等主管薪資
24 標準支給，提董事會核定」、「副秘書長之月薪：依據本會
25 薪給表分類職位九至十一等主管薪資標準支給，由董事長決
26 定」、「顧問、組長、秘書之月薪：依據本會薪給表分類職
27 位六至八等之薪資標準支給，由董事長決定」（見原審卷二
28 第401頁），並有「財團法人台灣武智紀念基金會員工薪給
29 表」（下稱薪給表，見原審卷二第403頁）。由上述相關規
30 定可知，行政組長、副秘書長、秘書長之聘任程序、職務內
31 容、報酬核定程序均有所不同，權責劃分表所規範行政組之

01 職務內容、範圍規範明確，其履行職務著重在勞務之提供，
02 行政組長監督、管理、指揮組員執行上述職務提供勞務，自
03 仍受該行政組職務內容所拘束，對該職務內容具有規範性質
04 之服從，可見上述捐助章程、權責劃分表、薪給標準所規範
05 行政組長職務，係在從屬於被上訴人之關係下，提供職業上
06 之勞動力，其職務內涵具備勞工與雇主間之從屬性。而副秘
07 書長、秘書長職務，捐助章程規定聘任程序不同於行政組長
08 聘任程序，係由董事長提名經董監聯席會議通過後聘任，且
09 權責劃分表所規範秘書長、副秘書長之職務內容分別為：
10 「秘書長：依據本會捐助章程及相關法令規定綜理業務」、
11 「副秘書長：協助秘書長執行業務」，職務範圍僅記載秘書
12 長、副秘書長應處理一定之事務而無特定內容規範，秘書
13 長、副秘書長係在「綜理業務」之授權範圍內，自行裁量決
14 定處理一定事務之方法，以完成授權之目的，其履行職務著
15 重在事務之處理而非勞務之提供，其職務內涵應已未具備勞
16 工與雇主間之從屬性。

17 (3)上訴人係於93年3月1日任職行政組長，同年10月1日起任職
18 副秘書長，94年1月24日遞補為被上訴人董事（仍兼副秘書
19 長）後持續至102年9月28日止，94年7月19日起代理秘書
20 長，同年8月12日起持續任職秘書長之情，已如不爭執事項
21 (一)、(五)所示。且上訴人於93年10月1日任職副秘書長職務，
22 有93年9月20日簽呈所載：「為應業務需要，擬提昇行政組
23 組長吳澤春先生為本協會副秘書長仍暫兼組長職務」（見原
24 審卷三第439頁），且94年1月24日第5屆第10次董監聯席會
25 議決議：「蔡董事遺缺提名由吳澤春先生遞補仍兼任副秘書
26 長職務，任期自民國九十四年元月二十四日起至九十五年六
27 月二十八日止」，有該會議紀錄可證（見原審卷二第145
28 頁），是上訴人係自93年10月1日起任職副秘書長並兼任行
29 政組長。又上訴人於94年8月12日任職秘書長職務，則有94
30 年8月12日第5屆第13次董監事聯席會議決議：「本會現任秘
31 書長林志豪先生請辭秘書長職務，遺缺提名由副秘書長吳澤

01 春先生接任」，有該會議紀錄可據（見原審卷二第300、301
02 頁）。另上訴人於99年9月28日再經第6屆第1次董監事聯席
03 會議無異議鼓掌通過聘任上訴人為第6屆秘書長議案，亦有
04 該會議紀錄可稽（見原審卷一第168頁）。是上訴人於93年1
05 0月1日任職副秘書長，94年8月12日起任職秘書長，均已經
06 按捐助章程規定完成聘任程序，至於上訴人原任職行政組長
07 職務，則已變更為兼任職務，而按捐助章程第11條規定：
08 「本會董事、監察人、顧問、秘書長、副秘書長、組長、秘
09 書及幹事，經董監聯席會議通過，兼任者得酌支年節慰問
10 金，專任者得按月發給工作酬勞」（見原審卷二第73頁），
11 上訴人任職行政組長、副秘書長、秘書長期間係分別以行政
12 組長、副秘書長、秘書長職稱受領薪資，有薪資表可據（見
13 原審卷三第157至435頁），雖以秘書長職稱受領薪資之薪資
14 表備註欄記載有「兼行政組長」文字，然按捐助章程第11條
15 規定，上述薪資表所載薪資係給付上訴人專任秘書長職務之
16 報酬，與兼任行政組長職務無涉，上訴人所兼任行政組長職
17 務，無從據為請求被上訴人給付報酬之依據，上訴人專任行
18 政組長職務之勞動契約關係已於改任副秘書長時終止，其兼
19 任行政組長職務之勞務法律關係已為新發生委任契約所舍
20 括。再者，按薪給標準規定：「秘書長之月薪：依據本會薪
21 給表分類職位十一至十三等主管薪資標準支給，提董事會核
22 定」、「副秘書長之月薪：依據本會薪給表分類職位九至十
23 一等主管薪資標準支給，由董事長決定」、「顧問、組長、
24 秘書之月薪：依據本會薪給表分類職位六至八等之薪資標準
25 支給，由董事長決定」（見原審卷二第401頁），而副秘書
26 長之薪資按薪給表分類職位9至11等主管薪資標準，最高金
27 額為9萬9,582元，秘書長之薪資按薪給表分類職位11至13等
28 主管薪資標準，最高金額為10萬9,467元（見原審卷二第403
29 頁、原審卷四第133頁），而上訴人任職副秘書長期間薪資
30 每月10萬9,476元、11萬1,949元（見原審卷三第159至177
31 頁），任職秘書長期間薪資每月11萬1,949元、12萬1,844

01 元、12萬6,792元（見原審卷三第203至435頁），均明顯高
02 於前述薪給標準規定，又上訴人專任行政組長期間薪資每月
03 已達10萬9,476元（見原審三第157頁），更明顯高於行政組
04 長薪資按薪給表分類職位6至8等主管薪資標準最高6萬9,348
05 元金額（見原審卷二第403頁、原審卷四第133頁），上訴人
06 任職被上訴人初始，即係本於自身專業受聘獲取高額報酬，
07 被上訴人同此考量而願給付高於規定報酬，嗣上訴人受聘任
08 職副秘書長、秘書長，仍持續本於專業領取高於薪給標準所
09 規定報酬，被上訴人更係考量上訴人專業而同意給付高於薪
10 給標準所規定報酬，足認上訴人係本於自己專業獲取報酬，
11 其任職副秘書長、秘書長期間，與被上訴人無經濟上從屬性
12 存在。

13 (4)且被上訴人以上訴人任職副秘書長期間，就員工聘僱事宜可
14 直接裁量決行之情，業據被上訴人提出94年6月23日簽呈為
15 據，該簽呈記載公開徵選人員結果，擬雇用洪琇娟為南部辦
16 公室幹事，經上訴人以副秘書長代理秘書長簽核同意進用，
17 有該簽呈可據（見原審卷二第315頁），上訴人任職秘書長
18 期間，於95年1月24日就秘書長辦公室空調冷氣汰舊換新內
19 容簽呈，本於職權批示「如擬」、「按規定辦理」（見原審
20 卷二第317頁），於95年5月22日就張有惠辭卸董事長職務
21 後，聘任其為高級顧問且待遇福利仍予維持內容簽呈，本於
22 職權批示「自即日起聘為本會高級顧問」（見原審卷二第32
23 1頁），於99年10月15日、同年10月26日就各致贈慰問金1萬
24 元予顧問律師、副董事長內容簽呈，本於職權批示「可」
25 （見原審卷二第323、325頁），且依「財團法人台灣武智紀
26 念基金會公（私）法人或個人申請辦理活動審查作業要點」
27 （下稱審查作業要點）規定：「六、活動審核之作業程序：
28 (一)辦理對象應提供具體可行之企劃案並詳列計畫經費。(二)本
29 會各組組長初核，送請秘書長複核。(三)提業務主管會報討論
30 決定。(四)總經費逾五十萬元以上之案件，提報董事會討論
31 之」、「七、活動經費之核准及授權：(一)十萬元（含）以

01 下，授權組長核定。(二)十萬元以上，二十萬元(含)以下，
02 由組長簽請秘書長核定。(三)二十萬元以上，五十萬元(不
03 含)以下，提業務主管會報討論決定後，由秘書長核定。(四)
04 五十萬元(含)以上，提報董事會討論決定後，由董事長核
05 定」(見本院卷一第215、216頁)，被上訴人就法人或個人
06 申請辦理活動經費支出於一定金額範圍內授權上訴人裁量辦
07 理，就103年1月補助財團法人無障礙文教基金會「騎歷台灣
08 一騎出孩子的未來」活動經費20萬元、103年1月補助台南市
09 糖業從業退休人員協會「新春團聚聯歡餐會、摸彩、卡拉O
10 K」等活動經費15萬元、103年8月補助財團法人老五老基金
11 會「吾愛獨老無礙地球」計畫經費15萬元，均係由上訴人批
12 示核定「如擬」(見原審卷二第327、336、337頁)，核與
13 審查作業要點規定授權上訴人裁量決行相符，且100年1月補
14 助台南縣糖業從業退休人員協會「會員急難救助慰問辦法計
15 劃」50萬元、100年5月補助高雄市糖業從業退休人員協會
16 「一百年度各項工作計劃」活動經費50萬元、100年5月補助
17 台北市糖業從業退休人員協會「100年活動經費預算」經費5
18 0萬元、101年4月補助財團法人壽山文化基金會「細說打狗
19 專案」企劃案活動經費50萬元、101年5月補助高雄市糖業從
20 業退休人員協會101年度會員急難救助活動經費50萬元、101
21 年5月補助台灣頭頸部腫瘤醫學會經費50萬元，相關補助款
22 給付事務，亦由上訴人本於職權批示「發」、「併案存參」
23 內容(見原審卷二第329至334頁)，另就101年2月台北市糖
24 業從業退休人員協會來函邀請派員參與會員大會、101年2月
25 臺中市政府來函邀請派員出席認養光復新村案現場會勘、10
26 1年3月財團法人人間文教基金會來函檢附活動報告書、101
27 年4月財團法人台灣文化會館基金會來函請共同推廣藝文公
28 益活動、101年6月亞洲外科醫學會雜誌主編李伯皇來函請求
29 贊助雜誌經費、101年10月財團法人無障礙文教基金會來函
30 檢送活動報告、102年1月台南市糖業從業退休人員協會來函
31 將定期召開會員大會、102年1月財團法人臺中市私立信望愛

01 智能發展中心來函檢送成果報告、103年3月台南市糖業從業
02 退休人員協會來函檢送102年度會務推展紀錄表，均由上訴
03 人本於職權批示「存參」、「併案存參」、「如擬」、「暫
04 存，俟其提出企劃書後再議」內容（見原審卷二第339至347
05 頁），另上訴人任職秘書長後，被上訴人之員工薪資表（見
06 原審卷三第181至435頁），上訴人均為各該公文最後核示
07 者，毋庸經副董事長、董事長審核，上訴人任職副秘書長、
08 秘書長期間，係本於管理者身分執行職務，對被上訴人內、
09 外相關業務管理為指示，且有獨立裁量權，縱使上訴人兼任
10 行政組長，然於相關公文簽核，上訴人既為最終核定者，足
11 認上訴人於授權範圍內，得自行裁量決定處理一定事務之方
12 法，以完成授權之目的，已無受指揮監督情況存在，難認其
13 任職副秘書長、秘書長期間有組織上之從屬性存在。

14 (5)被上訴人之員工管理規則第11點規定員工應依規定時間辦
15 公，第12點規定按員工工作年資核給特別休假（1年以上2年
16 未滿者7日、3年以上5年未滿者10日、5年以上10年未滿者14
17 日、10年以上每1年加給1日至30日為止），第14點規定員工
18 請假假別（例如公假、事假、病假等）、得請假期間、事
19 由、請假期間是否給薪，第17點、第18點規定員工獎勵事由
20 及獎勵方式，第19點、第20點規定員工懲處事由及懲處方式
21 （見原審卷二第89至92頁、本院卷一第311至315頁）。而上
22 訴人自陳被上訴人員工均毋庸打卡，故其任職期間無出勤紀
23 錄（見本院卷一第230、231頁），其任職期間無請事假、病
24 假及休假紀錄（見本院卷一第298頁），且檢視上訴人所主
25 張任職被上訴人期間，即93年3月1日起迄至105年3月15日
26 止，除95年無出境紀錄外，其餘期間每年均有出境紀錄（見
27 原審不公開卷第23、24頁），被上訴人主張上訴人98年間更
28 有4次出境紀錄合計24天，與上述出境紀錄相符，上訴人長
29 時間出境而無休假紀錄，既與上訴人自陳任職期間無休假紀
30 錄相符，可見被上訴人主張上訴人任職期間未受員工管理規
31 則所規定之出勤、請假規範限制，應屬事實而可採，更遑論

01 接受懲戒或制裁之義務，是上訴人任職副秘書長、秘書長期
02 間應可自由決定工作時間，不受員工管理規則規範，無受懲
03 戒或制裁義務，上訴人於任職副秘書長、秘書長期間並無人
04 格上從屬性存在。

05 (6)上訴人雖自93年3月25日起至105年3月15日止，以被上訴人
06 為投保單位投保勞工保險，93年3月1日起至105年3月15日止
07 以被上訴人為投保單位投保全民健康保險，且被上訴人自98
08 年5月起為上訴人提繳勞工退休金上訴人勞退專戶，被上訴
09 人並曾於105年3月15日發函勞工保險局、副本予上訴人，表
10 示上訴人於105年3月15日退職之情，如不爭執事項(四)、(八)所
11 示。然勞工保險之投保單位義務僅係繳納部分勞工保險費，
12 使被保險人得於保險事故發生時得受領保險給付，且勞工保
13 險被保險人非以受僱勞工為限，此由勞工保險條例（下稱勞
14 保條例）第8條規定雇主亦得準用勞保條例之規定，參加勞
15 工保險，又全民健康保險目的亦在讓保險對象（包括被保險
16 人及其眷屬）於保險有效期間發生疾病、傷害、生育事故
17 時，由保險人依法給與保險給付之強制性社會保險，上訴人
18 依法有強制參加全民健康保險之義務，另勞退條例第7條第2
19 項規定，實際從事勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提
20 繳及請領退休金，可見投保勞工保險、全民健康保險、提繳
21 退休金均不以勞基法規範之勞工為限，無從據此而認上訴人
22 任職被上訴人副秘書長、秘書長期間之勞務契約性質仍為勞
23 動契約關係。

24 (7)上訴人雖以被上訴人105年3月8日糖協發字第105028號函
25 （下稱第105028號函）及附件記載預估上訴人退休資遣金為
26 304萬3,008元（見本院卷一第241至246頁），且台糖公司10
27 5年5月9日人運字第1050008400號函（下稱第1050008400號
28 函）及其附件記載「未留任原武智董事與監察人又同時從事
29 專職或兼職工作人員離職給與試算分析及不當得利返還明細
30 表」，試算版本A、B、C版本均有預估上訴人之退休金為126
31 萬7,920元（見本院卷一第251至256頁），經濟部國營事業

01 委員會（下稱國營會）105年6月14日經國三字第1050005893
02 0號函（下稱第10500058930號函）內容亦提及「原武智之董
03 監事」、「該等人員同時涉及退職金之給付」（見本院卷一
04 第257、258頁），均肯認上訴人有請求退休金權利，兩造間
05 勞務契約性質為勞動契約云云。然上述函文發文始末係因上
06 訴人、張有惠等人選任為被上訴人第7屆董事、監察人發生
07 委任關係是否存在爭議，上訴人、張有惠等人因此於105年
08 間與台糖公司就武智基金會交接事宜進行協商，其中第1050
09 28號函係被上訴人檢送「台糖公司105年3月4日與原武智會
10 商接管紀錄及代辦事項」予經濟部，並說明：「旨揭會商
11 時，原武智提出之『現職人員之權益應予保障，不留用者請
12 給予退休金或資遣費』與『委任關係不存在案，希望雙方合
13 意後撤回』等二項，需鈞部予以協調決定，建請召開相關會
14 議，以利105年3月15日之交接順利進行」（見本院卷一第24
15 1頁），附件記載預估上訴人退休資遣金為304萬3,008元，
16 係原武智基金會方所提出（見本院卷一第243頁），又第105
17 0008400號函係台糖公司就國營會所要求台糖公司對被上訴
18 人所檢送「台糖公司105年3月4日與原武智會商接管紀要及
19 代辦事項」提出研議意見以供國營會參考（見本院卷一第24
20 9、251至256頁），國營會就台糖公司研議意見，以第10500
21 058930號函告知台糖公司：「貴公司此次提報有關原武智人
22 員不當得利返還金額乙節，因糖協對原武智之董監事提起委
23 任關係不存在訴訟案，爰該等人員同時涉及退職金之給付及
24 未來可能須依判決結果追繳不當得利之事項，其程序上可否
25 先繳回不當得利款項後再予以撥付退職金或其他更妥適作
26 法，建議應事先妥為研議，以保障資產安全及維護權益」
27 （見本院卷一第257、258頁），國營會僅就台糖公司研議提
28 出意見而已，而後台糖公司105年7月12日人運字第10500143
29 95號函（見本院卷一第259、260頁）、國營會105年7月29日
30 經國三字第10500088240號函（見本院卷一第261頁）、經濟
31 部105年9月2日經人字第10503599590號函（見本院卷一第26

01 3、264頁），各該函文內容均未就應否給付上訴人退休金為
02 審認，更未就兩造間勞務契約性質為確認，是上訴人以被上
03 訴人、台糖公司、國營會上開函文，主張兩造間勞務契約性
04 質為勞動契約云云，自未有據。

05 (8)據上論述，上訴人自93年10月1日起任職副秘書長、秘書長
06 職務後，兩造間已無人格上、經濟上、組織上從屬性，兩造
07 間勞務契約自己變更為委任契約關係，上訴人原任職行政組
08 長職務之勞動契約關係則經終止，自應以委任契約關係作為
09 上訴人任職副秘書長、秘書長職務之權利義務規範，已堪認
10 定，上訴人主張兩造間勞務契約性質仍持續為勞動契約關
11 係，自屬無據。

12 (二)上訴人請求被上訴人給付105年2月1日至同年3月15日之薪資
13 19萬0,188元本息，有無理由？

14 (1)上訴人自93年10月1日起任職副秘書長、秘書長職務後，兩
15 造間勞務契約關係已為委任契約，上訴人原任職行政組長職
16 務之勞動契約關係則經終止，且按捐助章程第8條規定：
17 「本會設置秘書長1人、副秘書長1人，由董事長提名經董監
18 聯席會議通過後聘任」（見原審卷二第73頁），又上訴人於
19 另案（即臺灣臺北地方法院109年度重勞訴字第19號損害賠
20 償事件）亦陳述：「秘書長需經每屆董監事聯席會議決議後
21 聘任」（見原審卷四第138頁），核與捐助章程第8條規定相
22 符，故上訴人雖自102年9月28日起仍任職秘書長，然因被上
23 訴人第7屆董事、監察人均未經經濟部核備，非合法第7屆董
24 事、監察人，經本院以第143號判決、最高法院第1372號判
25 決確認上訴人、張有惠等人與被上訴人間第7屆董事、監察
26 人委任關係不存在之情，有上開判決可據（見原審卷二第19
27 1至203頁），被上訴人前述第7屆董事、監察人與被上訴人
28 間委任關係既不存在，自無從按捐助章程第8條規定合法聘
29 任上訴人為秘書長，是上訴人自102年9月28日起，其任職秘
30 書長職務之委任關係已隨第6屆董事、監察人任期屆滿而終
31 止，可資認定。

01 (2)又上訴人與被上訴人間委任契約關係終止後，上訴人與被上
02 訴人間復未存在其他勞動契約關係，已如前述，從而，上訴
03 人依兩造間勞動契約之法律關係，請求被上訴人給付105年2
04 月1日至同年3月15日之薪資19萬0,188元及法定遲延利息，
05 自屬依法無據，不應准許。

06 (三)上訴人請求被上訴人給付93年3月1日至98年4月30日期間工
07 作年資之舊制退休金139萬4,712元本息，有無理由？

08 (1)按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行
09 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
10 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工
11 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
12 14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23
13 條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時
14 之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止
15 勞動契約後30日內發給。又按勞工有下列情形之一，得自請
16 退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上
17 者。三、工作10年以上年滿60歲者。勞退條例第11條第1
18 項、第2項、勞基法第53條固有明文。然上述規定係以勞務
19 契約關係經定性為勞動契約，於勞工符合勞基法第53條退休
20 規定，方能依勞退條例第11條第1項、第2項規定，請求雇主
21 給付按舊制保留年資計算退休金。

22 (2)而上訴人任職被上訴人期間，僅93年3月1日至同年9月30日
23 專任行政組長期間與被上訴人成立勞動契約關係，嗣於同年
24 10月1日起任職副秘書長，94年8月12日起任職秘書長起，與
25 被上訴人間勞務契約關係則為委任契約，原有勞動契約關係
26 則經終止，兩造於102年9月28日以後復未存在其他勞動契約
27 關係，已如上述，是上訴人任職被上訴人之勞動契約存續期
28 間（即93年3月1日至同年9月30日）顯未滿10年，自無從按
29 勞基法第53條規定自請退休，從而，上訴人以其於105年3月
30 15日退休，有保留自93年3月至98年4月之工作年資5年2月計
31 11個退休金基數，依勞退條例第11條第1項、第2項規定，請

01 求被上訴人給付退休金139萬4,712元及法定遲延利息，亦屬
02 依法無據，不應准許。

03 (四)上訴人上述請求是否已罹於5年之請求權時效？

04 上訴人請求被上訴人給付105年2月1日至同年3月15日之薪資
05 19萬0,188元本息及93年3月1日至98年4月30日期間工作年資
06 之舊制退休金139萬4,712元本息，均不應准許，已如上述，
07 本院自毋庸審認被上訴人所抗辯上訴人之請求權是否罹於時
08 效，在此敘明。

09 六、綜上所述，上訴人自93年10月1日起任職被上訴人副秘書
10 長、秘書長職務後，兩造間勞務契約關係已為委任契約，而
11 無勞動契約關係存在，是上訴人主張依兩造間勞動契約之法
12 律關係及勞退條例第11條第1項、第2項規定，請求被上訴人
13 給付105年2月1日至同年3月15日之薪資19萬0,188元本息及9
14 3年3月1日至98年4月30日期間工作年資之舊制退休金139萬
15 4,712元本息，均非屬正當，不應准許。從而，原審所為上
16 訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求
17 予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，併此敘明。

21 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

22 中 華 民 國 113 年 1 月 30 日

23 勞動法庭

24 審判長法官 陳慧萍

25 法官 吳若萍

26 法官 陳杰正

27 正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
29 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
30 (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
31 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

01 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項
02 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
03 者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 1 月 30 日

05 書記官 林雅瑩