

臺北市政府 90.03.02. 府訴字第九〇〇一三二五〇〇〇號訴願決定書

訴 願 人 〇〇股份有限公司

代 表 人 〇〇〇

原處分機關 臺北市政府勞工局

右訴願人因退休金申請事件，不服原處分機關八十九年十一月二十二日北市勞二字第八九二四一〇三七〇〇號函處分，提起訴願，本府依法決定如左：

主 文

原處分撤銷，由原處分機關於收受決定書之次日起三十日內另為處理。

事 實

緣訴願人向原處分機關申請自其提存於中央信託局之勞工退休準備金專戶中支付其行銷總監〇〇〇退休金，經原處分機關審核結果，以八十九年十一月二十二日北市勞二字第八九二四一〇三七〇〇號函復訴願人略以：「……說明：……二、查退休人員〇〇〇君，於六十八年、八十七年間曾於貴公司變更登記事項卡內記載之經理人，核屬公司法所稱委任之經理人，非屬勞動基準法上受僱用之勞工，其退休金不得自勞工退休準備金專戶項下支付，應由公司另行籌措。……」，駁回訴願人之申請。訴願人不服，於八十九年十二月二十九日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯到府。

理 由

一、本件訴願人提起訴願日期（八十九年十二月二十九日）距原處分書發文日期（八十九年十一月二十二日）已逾三十日，惟本件未附處分書收件回執，送達日期無從證明，訴願期間無從起算，是本件尚無訴願逾期問題，合先敘明。

二、按八十九年七月十九日修正公布勞動基準法第四條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」

三、本件訴願理由略謂：

（一）查原處分機關駁回訴願人是項申請之理由，乃援引行政院勞工委員會八十五年四月十六日臺八十五勞動三字第一一二六八〇號函：「公司法委任之總經理、副總經理、董事等經理人，非屬勞動基準法上受僱用之勞工，故其退休金不得自依法所提撥之勞工退休準備金專戶支應，可由事業單位以當年度費用列支，另，事業單位可依所得稅法第三十三條第一項之規定，擇一提列職工退休金準備或提撥職工退休基金。至於經理人之退休條件與依據，可依公司自定之退休辦法或由經理人與公司自行約定之。」由上可知，原處分機關及行政院勞工委員會之見解均認，事業單位之經理人依公司法規定所委任者，其與事業單位之間即為「委任關係」，非屬一般「受僱用」之勞工，故

不得自勞工退休準備金專戶支付其退休金。

(二) 惟查勞工行政主管機關之上開見解，於法無據：

1. 按公司法第二十九條第二項僅在規定公司對於其經理人之委任、解任及報酬之決定方式，並非限制經理人與公司間僅可成立委任關係，亦即公司法上開規定僅在規定公司之經理人如何產生及解任、報酬如何決定，並非限制公司與經理人間權利義務之法律關係（即兩者間之實質法律關係）應如何約定。事實上，如經理人係聽命行事、從事工作，為公司之營業、非為自己之營業而執行業務，並由公司支付其固定薪資作為報酬者，參照經濟部七十九年四月十四日商二〇六二七八號函，公司與經理人間並非不得成立「勞動契約關係」。
2. 法院實務見解參照臺灣高等法院八十三年度勞上字第三十七號判決，亦認經理人兼具雇主及勞工之雙重身分，故仍應受勞動基準法之規範及保護。
3. 又學者○○○、○○○、○○○等亦認為「無論其為董事、經理或課長，只要是合乎『受僱而領取工資』的條件，在勞動基準法上的各種『勞動條件』的保護上，都應認定其為勞工。總經理、廠長等代表事業主處理有關勞工事務者，則兼具兩種身分；代表事業主處理有關勞工事務時，係雇主的身分，必須擔負雇主間的責任。惟其亦屬從事工作獲致工資者，故就其與雇主間的關係而言，其兼具勞工身分，自當同受勞動基準法之保護。亦持與上開判決相同之看法。
4. 法院實務見解亦有認為應以「從屬性」判斷經理人是否具有勞工之身分者，司法院民事廳即認為：「……據此而言，凡是具有指揮命令及從屬關係者，均屬之，是亦未以僱傭契約為限。公司負責人對經理，就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質且經理實際參與生產業務，即屬於勞動契約之範疇，該經理與公司間，即有勞動基準法之適用。」
5. 另臺灣臺北地方法院八十三年度勞訴字第四號判決亦認「查公司之『經理』與公司間究屬委任關係抑或勞動契約關係，應以該『經理』與公司間之實質關係為斷，並非一律均認『經理』與公司間關係屬委任關係。
6. 綜上，公司與經理人間當然亦可屬勞動契約關係，絕非一概或單純為「委任關係」；而公司法選任經理人之規定，要屬公司決定經理人之方式，並非謂公司與經理人間之實質法律關係即為「委任關係」，此實法之應然，理之當然而情之必然也！本件○○○任職於訴願人公司期間並非訴願人公司之股東，亦即並未持有訴願人公司之股份，自非屬資方之代表，其確實係受僱於訴願人公司，由總經理指派、監督其工作，純係聽命行事、提供其個人勞務，亦即其係為訴願人公司之營業，並非為自己之營業而勞動，並自訴願人公司領取固定薪資，是其與訴願人公司間實質之法律關係應為勞動契約，而與一般受僱用之員工無異，自應受勞動基準法規範之保護。原處分機關不查，

遽引見解違誤之行政院勞工委員會解釋函，誤以為依公司法規定委任之經理人與公司間之法律關係，必為「委任關係」，而非屬一般受僱用之勞工云云，即屬誤解法律規定之違法判斷，侵害當事人之權益至鉅，顯無可採，應予撤銷。

(三)就勞工退休準備金提撥實務觀之，勞工行政主管機關之首揭見解，亦失之公允，顯屬不當：

- 1.按勞工退休準備金提撥及管理辦法第二條規定：「勞工退休準備金由各事業單位依每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內按月提撥.....」其中所稱「每月薪資總額」，係以事業單位向稅捐稽徵單位申報數額為準，此有內政部七十五年八月三十日臺內勞字第四三〇〇九九號函可稽。
- 2.查訴願人公司即據上開規定，每月將僱傭員工（包括○○○在內）之薪資總額，彙整依法定比例提撥勞工退休準備金，並向稅捐稽徵機關申報。而○○○前既因屬受僱員工身分，訴願人公司依法當然將歷來每月薪資計入公司之每月薪資總額、再依法定比例提撥勞工退休準備金，則於其退休時，訴願人公司申請自該準備金專戶中核撥退休金予○○○，自屬合於事理。
- 3.然依原處分機關及行政院勞工委員會之見解：「擔任經理人等職位之人非屬公司之員工，不得自勞工退休準備金中申領退休金給付」，則訴願人公司及所有其他公司行號，根本無須就經理人以上職位人員之薪資計入公司之每月薪資總額以提繳勞工退休準備金；惟倘公司未依每月申報稅捐機關之薪資總額提繳勞工退休準備金，則勢將違反勞工退休準備金提撥及管理辦法第二條之規定！由此可見原處分機關及行政院勞工委員會之首揭見解與該等法令規定根本扞格不入。蓋依其見解，勢將造成公司須將其給付與經理級員工之薪資計入公司之每月薪資總額以提繳勞工退休準備金，卻不得自勞工退休準備金中申請退休金給付之荒謬結果，勞工行政主管機關之首揭見解，有違憲法及勞動基準法保障勞工工作權之基本精神。

四、按前揭勞動基準法第四條之規定業於八十九年七月十九日修正公布，該法所稱主管機關，在直轄市為直轄市政府。查本件訴願人係申請自其提存於中央信託局之勞工退休準備金專戶中支付其行銷總監○○○退休金，依上開規定，在本市之主管機關為本府，詎原處分機關逕以其名義為否准之處分，姑不論是項處分在實質上是否妥適，其行政管轄終究難謂適法。從而，應將原處分撤銷，由原處分機關於收受決定書之次日起三十日內另為處理。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，爰依訴願法第八十一條之規定，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 張明珠

委員 黃茂榮

委員 楊松齡

委員 王惠光  
委員 陳 敏  
委員 曾巨威  
委員 黃旭田  
委員 劉興源  
委員 曾忠己

中 華 民 國 九 十 年 三 月 二 日 市 長 馬 英 九  
訴 願 審 議 委 員 會 主 任 委 員 張 明 珠 決 行