

福建金門地方法院民事判決

114年度勞訴字第1號

原告 莊賀木

訴訟代理人 游開雄律師

被告 金門酒廠實業股份有限公司

法定代理人 吳昆璋

訴訟代理人 黃繼岳律師

陳怡欣律師

上列當事人間請求給付優惠離退金事件，本院於民國114年7月15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

一、原告起訴主張：原告於民國100年4月1日起任職於被告，先後擔任品保組組長、品保處經理、研發處經理、生管處經理、工安處經理，且兼任工安處環保衛生課課長，並依被告組織規程規定，與被告於104年12月11日簽訂委任契約書（下稱系爭委任契約），迨至111年3月8日被告報經金門縣政府核定之「金門酒廠實業股份有限公司員工優惠離退辦法」（下稱系爭優退辦法）時，被告甫年滿60歲，服務年資亦逾10年。原告固符合系爭優退辦法第5條第1項第1款所定申請增加優惠給付金之退休條件；然為配合個人退休規劃，且系爭優退辦法無規定申請期間，原告預計於112年4月間工作年資滿12年時方提出申請。詎料，被告毫無預警於112年1月13日召開董事會，突以應業務需要為由，決議於同年月15日終止系爭委任契約，旋命原告於同年月16日離職，致原告措手不及，無法於離職前依系爭優退辦法提出申請。再者，系爭優退辦法並無限制員工提出申請之期間，且系爭優退辦法核屬法規命令，被告自不得片面以公告限制申請時間。況

01 原告離職前曾數次向被告請求依系爭優退辦法給付增加優惠  
02 給付金，且於獲知決議後，曾向人資處經理許嘉祥表示欲申  
03 請增加優惠給付金，獲其肯定回覆，詎料112年2月間再次詢  
04 問即遭否決。按「民法第549條第2項規定所謂損害，係指不  
05 於此時終止，他方即可不受該項損失而言，固非指當事人間  
06 原先約定之報酬，然非謂一切預期利益之損失，均在不得請  
07 求賠償之列」，倘被告不於上開時間終止系爭委任契約，原  
08 告即可依原定計畫取得增加優惠給付金，免受所失利益之損  
09 害，是原告依民法第549條第2項本文、系爭優退辦法第5條  
10 第1款規定，請求被告以原告離職前每月本薪新臺幣（下  
11 同）122,710元，較法定強制退休日提前4年，每年3.5個月  
12 薪資計算，賠償原告未獲得之優退之增加優惠給付金1,717,  
13 940元（計算式：122,710元\*4年\*3.5月=1,717,940元），及  
14 自112年1月16日起之法定利息。並聲明：（一）被告應給付原告  
15 新臺幣1,717,940元及自112年1月16日起至清償日止，按年  
16 利率5%計算之利息。（二）原告願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告則辯以：

18 （一）原告擔任被告委任之經理人期間為100年4月1日起至112年1  
19 月15日止，自100年4月1日到職後即為委任之經理人，並有  
20 定期之委任契約，後因委任契約改版而於104年間重新訂  
21 約，原告工作具有獨立性，與一般僱傭關係有異。況系爭委  
22 任契約第12條第1項明確約定：「委任期間內，甲方（即被  
23 告）得隨時終止契約，且乙方（即原告）同意不得向甲方要  
24 求任何補償及賠償」，該約定並無違反強制或禁止規定而當  
25 然無效之情，則依私法自治、契約自由原則，原告自應受此  
26 約定之拘束，不得向被告請求任何補償及賠償，原告本件請  
27 求顯與系爭委任契約規定不符，應屬無據。

28 （二）被告固不爭執原告符合系爭優退辦法所定條件，但系爭優退  
29 辦法本有一定之實施期間及辦理期間（申請日期），且原告  
30 曾為系爭優惠離退審查委員會之委員，當無不知之理。原告  
31 未於公告期間內申請，亦未於系爭委任契約存續期間內提出

01 申請，被告自無從依系爭優退辦法發給優惠給付金。又被告  
02 終止系爭委任契約時尚未決定是否擬定或重新擬定112年之  
03 系爭優惠離退辦法條件，且於112年1月15日召開董事會前數  
04 日，即已與包括原告在內之相關一級主管會談可能終止委任  
05 契約之事，原告當然可於112年1月13日、1月14日以口頭、  
06 電子郵件或其他通訊軟體提出申請，要難認被告係於不利於  
07 原告之時期終止系爭委任契約。

08 (三)被告非為阻止原告提出優惠給付金申請而以不正當理由終止  
09 與原告之委任契約，乃係依董事會決議終止系爭委任契約，  
10 則按「民法第549條第2項所謂之損害，係指不於此時終止，  
11 他方即可不受該項損害而言，非指當事人原先約定之報酬。  
12 換言之，委任契約終止時所生之損害，上開條文既有明文規  
13 定，自不包括預期所能獲得之利益在內」、「所失利益，固  
14 不以現實有此具體利益為限，惟該可得預期之利益，亦非指  
15 僅有取得利益之希望或可能為已足，尚須依通常情形，或依  
16 已定之計劃、設備或其他特別情事，具有客觀之確定性，且  
17 須與責任原因事實具有相當因果關係，始足視為所失利益」  
18 之最高法院見解，原告既未能舉證其預計於112年4月提出優  
19 退申請，且被告辦理優惠離退之公告期間，亦非112年4月  
20 間。再者，縱原告提出申請，必經優惠離退審查委員會審  
21 議，非一經申請，原告即當然取得增加優惠給付金，況111  
22 年前無優退辦法。準此，原告雖稱可依原定計畫取得增加優  
23 惠給付金，但並不具客觀之確定性；且本件已依系爭委任契  
24 約第11條規定，參照勞工退休金條例按年資給付原告956,34  
25 1元。綜上，原告之請求顯與民法第549條第2項不符，委無  
26 可採。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，被告願  
27 供擔保，請准宣告免予假執行。

28 三、得心證之理由：

29 (一)原告主張100年4月1日起任職於被告，先後擔任品保組組  
30 長、品保處經理、研發處經理、生管處經理、工安處經理，  
31 且兼任工安處環保衛生課課長，並於104年12月11日與被告

01 簽訂系爭委任契約，而被告於112年1月13日召開第13屆董事  
02 會決議於同年月15日終止系爭委任契約，旋命原告於同年月  
03 16日離職等情，為兩造所不爭執，且有被告公司服務證明  
04 書、系爭委任契約書、被告公司第13屆董事會第4次會議議  
05 事錄、離職證明書為證，並經證人許嘉祥到庭證稱「（112  
06 年1月13日當日金酒是否有開董事會？）是。」、「（上開  
07 董事會有決議要終止原告委任契約，你是否知悉？）知  
08 悉。」等語足憑，堪信為真。

09 (二)按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方  
10 允為處理之契約；當事人之任何一方，得隨時終止委任契約  
11 ，民法第528條、第549條第1項分別明定。而委任契約，係  
12 以當事人之信賴關係為基礎所成立之契約，故不論有無報酬  
13 ，因何理由，依民法第549條第1項規定，均得隨時予以終止  
14 。縱使當事人間有不得終止之特約，如其信賴關係已動搖，  
15 倘使委任人仍受限於特約，強令其繼續委任，實與成立委任  
16 契約之基本宗旨有違，故不得以特約排除第549條第1項規定  
17 之適用（最高法院110年度台上字第349號判決意旨參照）。  
18 換言之，縱委任契約定有期間，在該期間內倘當事人間之信  
19 賴關係不復存在，任何一方均得援引民法第549條第1項規  
20 定隨時終止該契約，且不可以特約排除。則兩造間既存在委  
21 任關係，被告依法本得隨時終止兩造間之委任關係；遑論兩  
22 造簽訂之系爭委任契約第12條第1項明載：「委任期間內，  
23 甲方（即被告）得隨時終止契約」等語，是被告於112年1月  
24 13日召開該公司第13屆董事會決議於同年月15日起終止與原  
25 告間之委任關係，不但於法有據，且與系爭委任契約無悖。  
26 系爭委任契約之終止既合法，又與契約約定無悖，實難認有  
27 何於不利於原告之時期終止契約可言。

28 (三)原告雖主張系爭委任契約乃被告一方預定用於同類契約之條  
29 款而訂定之契約，系爭委任契約第12條第1項「乙方（指原  
30 告）同意不得向甲方要求任何補償及賠償」之約定，於原告  
31 有重大不利益，按其情形顯失公平，依民法第247條之1規

01 定，該部分之約定無效；且系爭優退辦法係屬法規命令，被  
02 告自不得片面以公告限制申請期間。然：

03 1.系爭委任契約固屬被告公司預定用於同類契約之條款而訂定  
04 之契約，但委任關係隨時可終止，並不得以特約排除，乃法  
05 律明定；且如委任人與受任人間之信賴關係已動搖，倘使委  
06 任人仍受限於特約，強令其繼續委任，實與成立委任契約之  
07 基本宗旨有違。則觀系爭委任契約第12條第1項「委任期間  
08 內，甲方（指被告）得隨時終止契約，且乙方（指原告）同  
09 意不得向甲方要求任何補償及賠償」全文意旨，所謂不得要  
10 求任何補償及賠償係指因終止委任契約而要求補償及賠償而  
11 言，蓋如前所述，隨時終止委任契約乃於法有據，既屬合法  
12 行為，自無請求賠償或補償之餘地，該項約定並無顯失公平  
13 之處；況系爭委任契約第11條規定：「乙方（即原告）之退  
14 休、非自願性離職，參照勞工退休金條例及勞動基準法規定  
15 給予退休金、離職金及預告委任報酬。」，對於終止委任關  
16 係之受任人，縱非自願性離職，仍依照相關規定給予退休  
17 金、離職金，及預告委任報酬，等同對於終止委任契約之補  
18 償對待，雖無補償之名，卻有補償之實，要無民法第247條  
19 之1所稱顯失公平之情事。

20 2.按所稱法規命令，係指行政機關基於法律授權，對多數不特  
21 定人民就一般事項所作抽象之對外發生法律效果之規定，行  
22 政程序法第150條第1項明文規定。被告既非行政機關，系爭  
23 優退辦法亦未見有法律之授權，是系爭優退辦法與法規命令  
24 尚屬有間，則被告以公告限制系爭優退辦法之辦理期間，乃  
25 屬公司治理、企業自治之內部規範。況優退申請公告期間乃  
26 視被告公司年度之人事及財務情況而定，並非常態性之業  
27 務，而原告且不否認自104年12月11日受任被告公司迄112年  
28 1月，又曾任優退審查委員，原告當知優退申請公告期間不  
29 定，具有客觀之不確定性。原告既明知優退申請公告期間不  
30 確定，且自己符合優退辦法規定，但系爭委任契約隨時有終  
31 止的可能，仍選擇不於優退申請之公告期間內辦理優退，因

01 此於系爭委任契約終止時無法申請優退，此乃原告自由意思  
02 之抉擇，原告既未遵期於公告期間申請優退優惠給付，被告  
03 自無從依系爭優退辦法第5條第1項第1款給付優退優惠金予  
04 原告。

05 (四)至原告另稱於獲知終止系爭委任契約決議後，曾向人資處經  
06 理許嘉祥表示欲申請增加優惠給付金，獲其肯定回覆乙節，  
07 業經證人許嘉祥到庭證稱：「(你是否記得112年1月13日下  
08 班前原告是否有到你所在之行政大樓辦公室來找你?)完全  
09 沒有印象原告有來找過我。」、「(有無印象原告在1月16  
10 日離職前，有找你談要申請依優退辦法的優退給付的事  
11 情?)這部分完全沒有印象。」、「(有無印象在原告離職  
12 後約1個月左右，原告有跟你聯絡詢問優退給付申請的進  
13 度?)這部分沒有，原告在離職後有以LINE與我聯繫，但LI  
14 NE聯繫的內容完全沒有提到優退的事情。開庭後可以提供相  
15 關資料。都在詢問其他的事情包括離職證明、離職前薪水及  
16 本俸多少、這部分都有LINE的紀錄，裡面完全沒有提到優退  
17 的事情。」等語，並提出其與原告間之通訊軟體對話為憑，  
18 原告前揭主張，委無足採。

19 (五)被告終止系爭委任契約，於法有據，且優退申請公告期間乃  
20 被告公司內部治理之非常態性業務，被告終止系爭委任契約  
21 時，縱非於優退申請公告期間內，亦不得驟認系爭委任契約  
22 終止係處於不利於原告之時期。況民法第549條第2項所謂之  
23 損害，係指不於此時終止，他方即可不受該項損害而言，非  
24 指當事人間原先約定之報酬。換言之，委任契約終止時所生  
25 之損害，上開條文既有特別規定，自不包括預期所能獲得之  
26 利益在內(最高法院104年度台上字第944號判決意旨參  
27 照)。而優退辦法之優惠給付乃屬原告所能預期獲得之利益  
28 範圍，參照上開說明，即無民法第549條第2項規定之適用。

29 (六)綜上，原告依民法第549條第2項及系爭優退辦法第5條第1項  
30 第1款，請求被告給付1,717,940元，及自112年1月16日起至  
31 清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁

01 回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併  
02 予駁回。

03 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
04 審酌後認於本判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘  
05 明。

06 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 114 年 8 月 5 日  
08 民事第一庭 法官 魏玉英

09 正本係照原本作成。

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 8 月 5 日  
13 書記官 童靖文