

福建高等法院金門分院民事判決

114年度勞上字第1號

上訴人 莊賀木

訴訟代理人 游開雄律師

被上訴人 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

上列當事人間因請求給付優惠離退金事件，上訴人對於中華民國114年8月5日福建金門地方法院114年度勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於民國115年4月1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、兩造聲明與陳述要旨

一、上訴人部分：

（一）上訴人自民國（下同）100年4月1日至112年1月15日止，任職於被上訴人，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，並兼任工安處環保衛生課課長等職務。兩造曾於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日被上訴人報經金門縣政府核定「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，上訴人甫年滿60歲，服務年資亦逾10年，固已符合系爭優退辦法第3條第1項第3款所定申請增加優惠給付金之退休條件，得依系爭優退辦法第5條第1項第1款規定請求系爭優退辦法之給付（下稱：「系爭優退給付」）。然為配合個人退休規劃，且系爭優退辦法無規定申請期間，上訴人遂預計於112年4月工作年資滿12年時，方提出申請。

01 (二) 詎料，被上訴人突於112年1月13日召開董事會，以應業務
02 需要為由，決議於同年月15日終止系爭委任契約，並命上
03 訴人於同年月16日離職。上訴人於112年1月13日以口頭向
04 被上訴人之人資處處長許嘉祥提出系爭優退給付之申請，
05 獲其肯定回覆，然許嘉祥嗣後卻以申請期限已過，予以否
06 決。

07 (三) 倘被上訴人不終止系爭委任契約，上訴人即可依原定計畫
08 取得系爭優退給付，免受所失利益之損害，被上訴人係於
09 不利於上訴人之時期終止系爭委任契約，依民法第549條
10 第2項前段規定，應負損害賠償責任。上訴人依系爭優退
11 辦法第5條第1項第1款之規定，以離職前每月本薪新臺幣
12 (下同) 122,710元，較法定強制退休日提前4年，每年3.
13 5個月薪資計算，被上訴人應賠償上訴人未獲得之優惠給
14 付金計1,717,940元(計算式：122,710元×4年×3.5月=1,7
15 17,940元)，及自112年1月16日起之法定利息。

16 (四) 上訴人依民法第549條第2項前段、系爭優退辦法第5條第1
17 項第1款規定，擇一請求被上訴人給付。原審判決上訴人
18 敗訴，上訴人提起上訴，上訴聲明(見本院卷第19頁)：

19 1、原判決廢棄。

20 2、被上訴人應給付上訴人1,717,940元，及自112年1月16日
21 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

22 3、願供擔保，請准宣告假執行。

23 二、被上訴人部分：

24 (一) 上訴人自100年4月1日起至112年1月15日止，擔任被上訴
25 人之委任經理人，其工作性質具有獨立性，而與一般僱傭
26 關係有異，而系爭優退辦法僅適用於僱傭契約之員工，身
27 為委任關係經理人之上訴人不適用之。況系爭委任契約第
28 12條第1項已約明被上訴人得隨時終止委任關係，上訴人
29 不得要求任何補償及賠償，該約定並無違反強制或禁止規
30 定而當然無效之情，則依私法自治、契約自由原則，上訴
31 人應受此約定之拘束。被上訴人已依系爭委任契約第11條

規定，參照勞工退休金條例，按年資給付上訴人956,341元。

(二) 系爭優退辦法有一定之實施及辦理期間，且公告申請期間視被上訴人年度之人事及財務情況而定，並非常態性之業務。上訴人曾任優惠離退審查委員會之委員，當知公告申請期間不定，具有客觀之不確定性，而在自己符合系爭優退辦法規定，但系爭委任契約隨時有終止之可能，仍選擇不於公告期間或系爭委任契約存續期間內申請，導致系爭委任契約終止時無法申請，乃上訴人自由意思之抉擇。況且，縱使上訴人提出申請，仍需經優惠離退審查委員會審議，非一經申請，即當然取得優惠給付。

(三) 上訴人雖主張其請求系爭優退給付之權利，應比照勞動基準法（下稱：「勞基法」）第53條規定，符合自請退休條件之勞工得請求退休金之規定，係屬「既得權」，符合條件之員工可隨時提出申請。然由系爭優退辦法第1條可知，給予員工優惠離退之目的，在於提升被上訴人公司之人力新陳代謝，達到部分員工加速汰換，與勞基法第53條暨勞工退休金條例（下稱：「勞退條例」）第1條第1項「為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例」，顯係二事，無從比附援引。

(四) 又民法第549條第2項所謂之損害，不包括預期所能獲得之利益在內，而系爭優退辦法之系爭優退給付，乃屬上訴人所能預期獲得之利益範圍，即無該條規定之適用。再者，被上訴人終止系爭委任契約時，尚未決定是否擬定或重新擬定112年之優惠離退條件，且於112年1月15日召開董事會前數日，即已與包括上訴人在內之相關一級主管會談可能終止契約之事，上訴人當然可於112年1月13日、1月14日以口頭、電子郵件或其他通訊軟體提出申請，要難認被上訴人係於不利於上訴人之時期終止系爭委任契約。

(五) 答辯聲明（見本院卷第57頁）：

1、上訴駁回。

01 2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

02 貳、兩造不爭執與爭執事項（見本院卷第154頁）

03 一、不爭執事項：

04 （一）上訴人於100年4月1日至112年1月15日任職於被上訴人，
05 前述任職期間，雙方訂立委任契約。

06 （二）被上訴人業已參照勞退條例，按年資給付上訴人956,341
07 元。

08 （三）上訴人並未在被上訴人公告申請系爭優退辦法優惠給付期
09 間提出申請。

10 二、爭執事項：

11 （一）上訴人本件請求之內容，是否為既得權或預期所能獲得之
12 利益？

13 （二）上訴人本件請求有無理由？

14 參、本院之判斷

15 一、系爭委任契約為委任性質：

16 （一）上訴人主張兩造間之系爭委任契約，具有僱傭契約之性
17 質，無非係以：系爭委任契約第4、9、10、11條約定，以
18 及上訴人曾兼任環保衛生課長等語（見本院卷第132至134
19 頁、第155頁），為其論據。

20 （二）按「勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區
21 別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及
22 組織上從屬性之有無」（最高法院110年度臺上字第25號
23 民事判決意旨參照），「上訴人以被上訴人為投保單位投
24 保勞工保險及職災保險，不足以推認其係基於人格、經
25 濟、組織上之從屬性受僱於被上訴人」（最高法院115年
26 度臺上字第178號民事裁定意旨參照），「上訴人於擔任
27 財務部協理期間，應屬被上訴人經營決策階層，與被上訴
28 人間不具勞動關係中應有之組織上、人格上及經濟上從屬
29 性。且不因上訴人之職稱、被上訴人於上訴人之退休人事
30 通知單上書寫准其退休，及被上訴人為上訴人投保勞工保
31 險或提撥勞退基金，而有不同」（最高法院108年度臺上

字第1928號民事裁定意旨參照），故僱傭契約與委任契約不同，上訴人不因其職稱包括兼任課長，或以被上訴人為投保單位投保勞工保險、職災保險等，即當然與被上訴人發生何僱傭或勞動契約關係。

（三）查兩造不爭執事項第（一）項為「雙方訂立委任契約」（見本院卷第154頁），上訴人除陳述兩造間為委任契約（見本院卷第131、132、136、137、138、140頁）外，亦依民法債編各論第十節「委任」部分之民法第549條第2項規定提出本件請求，另系爭委任契約第4條約定，上訴人為被上訴人「管理」所主管處、廠、室業務（或部門事務）之權利，凡屬上訴人職務上一切業務及其所屬員工之考核調任，被上訴人均委由上訴人依授權層級負責處理，故上訴人具有一定獨立自主之權限，系爭委任契約確為委任性質。

（四）按「受任人處理委任事務，應依委任人之指示」，民法第535條定有明文。依系爭委任契約第4條第1項約定，上訴人應秉承董事會、總經理決定之「方針」（見原審卷第25頁），此部分係屬委任人對受任人處理委任事務之指示，尚難因此認定上訴人有何從屬性，或系爭委任契約為僱傭性質。

（五）依民法第532條規定，委任人得指定一項或數項事務而為特別委任，而依系爭委任契約第9條第1項約定，上訴人同意對其所擔任之職務，被上訴人得為必要調整等（見原審卷第27頁），乃增減或變更民法第532條所定特別委任之事務，尚難因此斷認系爭委任契約為僱傭性質。

（六）按「系爭契約既以聘任上訴人綜理被上訴人**分公司日常事務為目的，上訴人同時獲有從事一切應為及所需行為之授權，兩造間本於系爭委任契約所生之權義關係，自與一般受僱人僅係單純服勞務，且須絕對聽從指令行事不同。被上訴人抗辯上訴人係有獨立自主權限之經理人，與被上訴人間成立者為委任關係，應屬可採。…再勞工保險條例

（下稱勞保條例）第6條、第8條規定，除受僱員工等應依法強制參加勞工保險外，實際從事勞動之雇主，亦得準用勞保條例之規定，以自願方式參加，足見得參加勞工保險者，非必為勞基法所稱之勞工，不能以上訴人曾參加勞工保險，即認系爭委任契約之屬性為僱傭。另按實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法之本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金，為勞工退休金條例第7條第2項所明定，是依該條例規定提繳及請領退休金者，亦不以勞基法上之勞工為限。至於被上訴人所屬**區人事主管**，雖曾於*年*月*日以電子郵件確認上訴人之退休福利與**分公司一般員工相同，惟該電子郵件旨在說明總經理所得享有退休福利之具體內容，並未涉及兩造之契約屬性，…。上訴人以被上訴人為伊投保勞工保險、全民健康保險、提撥退職金，伊之退休福利與臺灣一般員工相同等，主張兩造間為僱傭關係，尚無足採。…上訴人以伊任職期間被要求應遵守員工工作規則，並於報備工作規則之員工同意書內簽名，與一般員工無二致，主張伊係受僱於被上訴人之員工云云，委無足取」（最高法院104年度臺上字第944號民事判決意旨參照）。經查：

- 1、依系爭委任契約第1條約定，被上訴人「委任上訴人處理事務」，上訴人並同意擔任被上訴人之「經理」（見原審卷第25頁），而依系爭委任契約第4條第2項約定，凡屬上訴人職務上一切業務及其所屬員工之考核調任，被上訴人均委由上訴人依授權層級負責處理（見原審卷第25頁），故上訴人獲有從事一切應為及所需行為之授權，兩造間本於系爭委任契約所生之權義關係，自與一般受僱人僅係單純服勞務，且須絕對聽從指令行事不同。
- 2、又即使上訴人參加被上訴人之勞工保險，並享有等同於勞退條例、勞基法規定之退休金、離職金及預告委任報酬等福利，然此部分，係關於福利而非從屬性之約定，況系爭

01 委任契約第11條約定：「乙方之退休、非自願性離職，參
02 照勞工退休金條例及勞動基準法規定給予退些金、離職金
03 及預告委任報酬」，係使用「參照」而非「適用」之字
04 句，足認兩造均有原本不應適用，但額外約定比照該等福
05 利之意思，無從據以認定系爭委任契約為僱傭性質。

06 3、依系爭委任契約第10條第1項約定，上訴人就服務時間、
07 休假等事項，得準用工作規則之一般規定（見原審卷第27
08 頁），此部分亦屬委任人對受任人處理委任事務之指示，
09 且上訴人既為管理業務之經理，則其處理委任事務之時
10 間，原則上即應配合其所管理勞工之工作時間，依上述說
11 明，尚難因其服務時間、休假等事項，得準用工作規則之
12 一般規定，即認定其因此有何從屬性，或系爭委任契約為
13 僱傭性質。

14 （七）此外，上訴人並未舉證證明兩造間存有何僱傭關係，或系
15 爭委任契約為僱傭性質，以實其說，則兩造間應為委任契
16 約關係。按委任關係並不當然適用勞退條例（最高法院11
17 4年度臺上字第9號民事裁定意旨參照），亦不當然適用勞
18 基法，其退休、退職等權利義務事項，得由其與事業單位
19 另行約定處理（最高法院113年度臺上字第1343號、112年
20 度臺上字第2506號、111年度臺上字第830、2074、2681
21 號、110年度臺上字第552號民事裁定意旨參照）。僱傭契
22 約如於期限屆滿前終止，需有重大事由（民法第489條第1
23 項規定參照），委任契約則得隨時終止（民法第549條第1
24 項規定參照）。受任人既依民法第549條第1項規定，享有
25 在就業市場隨時流動之自由，且在執行事務上，並無從屬
26 性而具較為獨立之空間，即難同時主張兼得僱傭或勞動契
27 約之保障或福利。

28 （八）按「苟當事人所訂立之契約，係由承攬、委任之構成分子
29 混合而成，各具有一定分量，且各該成分之特徵不易截然
30 分解、辨識，而當事人復未約定法律之適用時，其既同時
31 兼有『事務處理』與『工作完成』之特質，不應再將之視

01 為純粹之委任或承攬，而應歸入非典型契約之混合契約，
02 成為一種法律所未規定之無名勞務契約，以利於法律適
03 用，俾符合當事人之利益狀態及契約目的。又委任為最典
04 型及一般性之勞務契約，為便於釐定有名勞務契約以外同
05 性質契約所應適用之規範，使當事人間之權利義務關係有
06 所依循，民法第529條乃規定：『關於勞務給付之契約，
07 不屬於法律所定其他契約之種類者，適用關於委任之規
08 定』。故具委任與承攬兩種勞務性質之混合契約，而其成
09 分特徵不易截然分解、辨識時，其整體性質既屬於勞務契
10 約之一種，自應依上開條文規定，適用關於委任規定，使
11 當事人間之權利義務關係得以確立」（最高法院111年度
12 臺上字第1120號、109年度臺上字第215號、108年度臺上
13 字第2626號、107年度臺上字第1394號、107年度臺上字第
14 1637號民事判決意旨參照），「系爭合約性質上屬混合性
15 勞務契約，依民法第529條規定，應適用關於委任之規
16 定」（最高法院106年度臺上字第2878號民事判決意旨參
17 照）。故退而言之，系爭委任契約即使有何僱傭性質之成
18 分，亦應為同一解釋，而應依民法第529條規定，一體適
19 用關於委任之規定，尚無僱傭或勞動法規之適用，亦即，
20 上訴人無法一方面依民法第549條第2項之委任規定提出本
21 件請求，他方面復同時引用勞動法規主張其權益；從而，
22 上訴人關於勞動法規之主張，均無理由，則其依勞動事件
23 法第33條第2項：「勞工與雇主間以定型化契約訂立證據
24 契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束」之規定，主
25 張系爭委任契約第12條第1項後段：「乙方同意不得向甲
26 方要求任何補償及賠償」之約定為無效等語（見原審卷第
27 132頁），並無理由，該項約定自屬有效，故依該項約
28 定，上訴人不得向被上訴人要求任何補償及賠償，包括民
29 法第549條第2項規定之損害賠償。

30 （九）按「當事人間以合意就特定訴訟標的所為關於如何確定事
31 實，或以何種方法確定事實之證據方法，謂之證據契約。

01 如於公益無妨害，且當事人原有自由處分之權限者，應承
02 認其為有效」（最高法院114年度臺上字第1813號民事判
03 決意旨參照），因此所謂「證據契約」，係關於證據方法
04 等程序事項之約定，然系爭委任契約第12條第1項後段，
05 則係關於上訴人同意不得向被上訴人要求任何補償及賠償
06 之實體法律關係約定，兩者容有不同，益徵上訴人引用關
07 於證據契約之勞動事件法第33條第2項規定主張系爭委任
08 契約第12條第1項後段之約定無效，並無理由。

09 （十）按「民法第247條之1第3款規定，依照當事人一方預定用
10 於同類契約之條款而訂定之契約，為使他方當事人拋棄權
11 利或限制其行使權利之約定，按其情形顯失公平者，該部
12 分約定無效。所稱『使他方當事人拋棄權利或限制其行使
13 權利』，係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或
14 無磋商變更之餘地，始足當之。所謂『按其情形顯失公平
15 者』，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律
16 規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言」（最高法院
17 112年度臺上字第1057號民事判決意旨參照），然上訴人
18 並未舉證證明系爭委任契約第12條第1項後段之前述約
19 定，為其於締約前所不及知，或無磋商變更之餘地，且系
20 爭委任契約係經金門縣政府准予備查者（見原審卷第25
21 頁），而民法第549條第2項損害賠償之規定，亦非強行法
22 規，依私法自治原則，非不得由當事人以特約加以排除，
23 尚難認系爭委任契約第12條第1項後段之前述約定，必然
24 有何顯失公平之情形，從而，上訴人引用民法第247條之1
25 第3款規定，主張系爭委任契約第12條第1項後段之前述約
26 定為無效等語（見原審卷第131、132頁），並無理由。

27 二、被上訴人得不經預告，隨時終止系爭委任契約，並無違反誠
28 信原則可言：

29 （一）按「當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第54
30 9條第1項定有明文。系爭委任契約第5條約定被上訴人公
31 司得依正當事由或依法律、相關判決所認可之事由，以30

01 日之書面預告或給付預告期間之薪資予上訴人後，終止契
02 約，無不得任意終止之明文。…，系爭委任契約自於*年*
03 月*日起合法終止。被上訴人係依照約定，根據法律行使
04 終止委任契約之權利，亦無違反誠信原則可言」（最高法
05 院104年度臺上字第944號民事判決意旨參照）。

06 （二）查系爭委任契約並無任何被上訴人終止契約前應提前預告
07 之約定，則依民法第549條第1項「當事人之任何一方，得
08 隨時終止委任契約」規定，以及系爭委任契約第12條第1
09 項前段「委任期間內，甲方（按：指被上訴人）得隨時終
10 止契約」之約定（見原審卷第27、28頁），被上訴人自得
11 不經預告，而隨時終止系爭委任契約，並無違反誠信原則
12 可言。

13 三、被上訴人並非於民法第549條第2項前段（本文）所稱「不利
14 他方時期」終止系爭委任契約：

15 （一）查民法第549條規定之立法理由為：「查民律草案第776條
16 理由謂委任根據信用，信用既失，自不能強其繼續委任。
17 故各當事人無論何時，均得聲明解約，然除有不得已之事
18 由，而其事由又非可歸責於解約人者外，當事人之一方聲
19 明解約，若在他方『最不利』之時，應使解約人賠償其損
20 害，否則不足以保護他方之利益。此本條所由設也」（此
21 立法理由亦為上訴人所引用，見本院卷第24頁），故該項
22 規定所稱之「不利」，實指「最不利」。「不利」僅為
23 「利」與「不利」兩者間之比較，而「最」不利則通常涉
24 及三者間之比較。

25 （二）依原審卷第23頁上訴人所提之服務證明書，上訴人於00年
26 0月00日出生，而上訴人係於100年4月1日開始任職於被上
27 訴人（見兩造不爭執事項第（一）項及前述服務證明
28 書），因此，上訴人主張：111年3月8日系爭優退辦法核
29 定當天，其因已年滿60歲且服務年資逾10年，故當天即符
30 合系爭優退辦法第3條第1項第3款「工作10年以上且年滿6
31 0歲」規定等情（見本院卷第25、72、104頁）。若依上訴

01 人關於系爭優退辦法應不限制申請期間及既得權等之論
02 述，被上訴人祇要在上訴人所稱之111年3月8日系爭優退
03 辦法核定當天後之任何時間終止系爭委任契約，即使上訴
04 人始終未曾提出任何申請，被上訴人均屬民法第549條第2
05 項所稱之「不利於他方之時期終止契約」，如此一來，被
06 上訴人即無「有利」時間或「不利」時間之兩時點選項間
07 之比較，遑論三個時點選項間之比較，顯然與民法第549
08 條第2項所定「不利」之要件不符，足認被上訴人並非在
09 民法第549條第2項所稱「不利於他方之時期終止契約」。

10 (三) 亦即，若依上訴人之主張，被上訴人祇要在上訴人所稱之
11 111年3月8日系爭優退辦法核定當天後之任何時間終止系
12 爭委任契約，即應一律賠償上訴人，並無對上訴人「較有
13 利」之終止時點可供比較及選擇，僅能靜候上訴人依系爭
14 優退辦法提出申請後，方能終止系爭委任契約，若上訴人
15 始終未提出申請，則被上訴人即不得終止系爭委任契約，
16 否則，即需依民法第549條第2項規定損害賠償，如此一
17 來，無異剝奪被上訴人依民法第549條第1項規定及系爭委
18 任契約第12條第1項約定「得隨時終止契約」之自由，故
19 上訴人之主張，顯與民法第549條第1項規定及系爭委任契
20 約第12條第1項約定不符，並無理由。

21 四、系爭優退給付並非既得權，故非民法第549條第2項前段所稱
22 之損害：

23 (一) 按「民法第549條第2項本文規定，當事人之一方，於不利
24 於他方之時期終止契約者，應負損害賠償責任，受任人依
25 該規定請求委任人負損害賠償時，應就委任人之終止委任
26 契約係於不利於受任人之時期為之，及受任人受有如何之
27 損害，負舉證責任，且該條項所謂之損害，係指不於此時
28 終止，他方即可不受該項損害而言，非指當事人間原先約
29 定之報酬。換言之，委任契約終止時所生之損害，上開條
30 文既有特別規定，自不包括預期所能獲得之利益在內」
31 (最高法院104年度臺上字第944號民事判決意旨參照)，

01 故民法第549條第2項前段所稱之損害，並不包括預期所能
02 獲得之利益。

03 (二) 被上訴人主張：上訴人並未於委任契約終止前提出申請等
04 語（見本院卷第60、119、148頁），而上訴人亦自承：被
05 上訴人於112年1月13日決議自112年1月15日終止系爭委任
06 契約（見原審卷第17頁），上訴人於112年1月13日接獲終
07 止系爭委任契約之通知（見原審卷第153、198頁），系爭
08 優退辦法核定時，其已符合優退條件，但並未提出申請，
09 預計於112年4月間方提出申請（見原審卷第16、17、82、
10 198頁、本院卷第26、72、104頁，另參見前述兩造不爭執
11 事項（三））等語。

12 (三) 上訴人所舉之證人許嘉祥，無法證實上訴人曾依系爭優退
13 辦法提出任何申請（見原審卷第242、244頁）。另上訴人
14 所提LINE紀錄（見本院卷第109頁），至多僅能證明其與
15 某人曾有43分53秒之語音通話，無法證明其通話對象與通
16 話內容，故被上訴人抗辯：「上證2之語音通話訊息僅能
17 證明通話時間，無法證明通話內容是否有上訴人所述之事
18 實」等語（見本院卷第148頁），為有理由，從而，即使
19 如上訴人所言，於被上訴人公告申請期間之111年4月1日
20 至111年5月31日、111年7月1日至7月31日（見本院卷第13
21 4頁）以外，上訴人仍得隨時提出申請，然因上訴人無法
22 證明其於系爭委任契約終止前，曾提出任何申請之事實，
23 以實其說，自難認上訴人業已取得系爭優退給付，故系爭
24 優退給付尚非上訴人之既得權。

25 (四) 依系爭優退辦法第1條規定：「金門酒廠實業股份有限公
26 司為因應經營環境變化，調整企業人力運用政策，鼓勵員
27 工辦理提早退休、退職（以下通稱離退），特制定金門酒
28 廠實業股份有限公司員工優惠本辦法（以下簡稱本辦
29 法）」（見原審卷第41頁），既係鼓勵「提早」離退，自
30 應有一定之申請期間，否則無從達成鼓勵員工「提早」辦
31 理離退、加速員工新陳代謝之目的，此亦為「優惠」之目

01 的與意義所在，上訴人既自承未於所定申請期間內提出申
02 請（見本院卷第154頁兩造不爭執事項（三）），即難認
03 上訴人有何系爭優退給付之既得權。

04 （五）按「所謂所受損害，係指現存財產之積極減少（直接損
05 害）；所謂所失利益，則係消極妨害新財產之取得（間接
06 損害）。又該所失利益，固不以現實有此具體利益為限，
07 惟該可得預期之利益，亦非指僅有取得利益之希望或可能
08 為已足，尚須依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他
09 特別情事，具有客觀之確定性，始足當之。次按民事訴訟
10 法第222條第2項明定法院依所得心證定損害賠償額，係以
11 當事人已證明其受有損害為前提，若其未證明受有如何之
12 損害，法院自無從逕依上開規定，定其損害賠償額」（最
13 高法院111年度臺上字第1409號民事判決意旨參照），
14 「能否謂係被上訴人依一般通常情形，或依其已定之計
15 劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益？究竟被上訴
16 人對系爭土地或系爭應有部分有何計劃或特別情事？如其
17 取得系爭應有部分，依通常情形或已定計劃或特別情事，
18 客觀上確定可得之預期利益為何？均有未明」（最高法院
19 113年度臺上字第1864號民事判決意旨參照），是主張可
20 得預期利益之損失者，應對其有何已定之計劃、設備或其
21 他特別情事，具有何客觀確定性之利益等事項，附舉證責
22 任，遑論為主張既得權之損失。經查：

- 23 1、系爭優退辦法第1條明確規定：「鼓勵員工辦理提早退
24 休、退職」，除因員工身心障礙不堪勝任工作，而由被上
25 訴人提出申請者外，應由員工主動辦理離退，且係於強制
26 退休前「提早」辦理者（見原審卷第42頁系爭優退辦法第
27 4條第2項「公司提出申請」之規定、第5條第1項所定應於
28 較法定強制退休日提前一定時間以內申請之要件、原審卷
29 第68、74頁被上訴人公告之附表）。
- 30 2、上訴人主張其會在所稱之「112年4月」（見原審卷第17、
31 198頁）辦理離退，然在被上訴人終止系爭委任契約前，

01 上訴人究竟計畫於何時辦理離退，係存在於上訴人內心之
02 主觀想法，上訴人亦不無可能為求取得更多之委任報酬，
03 而計畫任職至65歲強制退休年齡為止，致不願提早離退而
04 不適用系爭優退辦法，並無確切證據證明上訴人有何已定
05 之計畫、設備或其他特別情事，客觀確定其必然會在所稱
06 之「112年4月」（見原審卷第18、198頁）辦理離退，則
07 上訴人是否確實依系爭優退辦法「提早辦理」離退乙節，
08 尚非確定，此與一般勞工一旦符合國家相關法令之要件，
09 即必然得依法請領相關勞退金者，顯屬有別，故上訴人是
10 否有何客觀上可得預期之系爭優退給付利益，不無疑義，
11 遑論其有何既得權。

12 （六）此外，上訴人亦無法提出其他證據，證明其曾依系爭優退
13 辦法提出申請或有何既得權，以實其說，自難認系爭委任
14 契約終止時，上訴人有何既得權可言，縱使凡依系爭優退
15 辦法提出申請者，均獲得系爭優退給付，依上述說明，上
16 訴人仍不得依民法第549條第2項規定請求被上訴人給付何
17 損害賠償。從而，上訴人要求被上訴人提出111年3月8日
18 系爭優退辦法核定迄今，符合該辦法第3條第1款之員工提
19 出申請之全部審查結果，用以證明迄今為止所有申請均經
20 審查委員會審議通過，無一例外，故應屬其既得權等事實
21 （見本院卷第61、106、139頁），此部分資料，既係關於
22 「已提出申請」之審查結果，則與未曾提出申請之上訴人
23 無關，故被上訴人並無提出此部分資料之必要。

24 （七）上訴人另提出臺灣高等法院之判決，據以主張其就系爭優
25 退給付具既得權等語（見本院卷第135、136頁），惟查：
26 該判決係關於勞動契約之判決，與兩造間系爭委任契約屬
27 委任性質並應一體適用民法委任規定之情形不同，且該判
28 決係認定員工已向公司提出請求優惠退休金，並經公司出
29 具同意書，員工依該同意書提出請求，經法院判決為無理
30 由等情，與本案上訴人未曾提出申請之狀況不同，尚難比
31 附援引。

01 (八) 由上述可知，上訴人並未舉證證明其就系爭優退給付具有
02 何既得權，以實其說，上訴人復自承：其並非請求兩造原
03 先約定之報酬（見本院卷第141、156頁），則因上訴人請
04 求之系爭優退給付並非既得權，故非民法第549條第2項前
05 段所稱之損害，從而，上訴人依民法第549條第2項前段提
06 出本件請求，並無理由。

07 五、上訴人並不符合系爭優退辦法第5條第1項第1款之規定：

08 (一) 上訴人另以系爭優退辦法第5條第1項第1款規定提出本件
09 請求（見原審卷第240頁），惟查：縱使上訴人確為系爭
10 優退辦法所稱之「員工」，該款規定之要件為「員工自願
11 提出申請」，然上訴人並未舉證證明其於系爭委任契約存
12 續期間而尚為被上訴人「員工」之時，曾提出任何申請，
13 以實其說，已如前述，自難認其符合該款「員工」及「提
14 出申請」之要件，故上訴人此部分主張，並無理由。

15 (二) 按民法第549條第1項「當事人之任何一方，得隨時終止委
16 任契約」規定，以及系爭委任契約第12條第1項「委任期
17 間內，甲方（按：指被上訴人）得隨時終止契約，且乙方
18 同意不得向甲方要求任何補償及賠償」（見原審卷第28
19 頁），此為上訴人所明知者，則上訴人如欲保障其系爭優
20 退給付之權益，自應於符合被上訴人之公告期間內提出申
21 請，或於系爭優退辦法甫經核定時，立即提出申請，然上
22 訴人捨此不為，而陳稱：「預計於112年4月間工作年資滿
23 12年時方提出優退申請」（見原審卷第18、198頁），希
24 能享有更多委任報酬之利益，基於損益同歸原則，上訴人
25 即係自願承擔隨時經被上訴人終止系爭委任契約致無法申
26 請系爭優退給付之風險，而該項風險，原本即為上訴人客
27 觀上可得預見者，即應自我負責，尚難於被上訴人終止系
28 爭委任契約後，再為反悔而主張兩者兼得。

29 六、系爭委任契約並無情事變更原則之適用：

30 (一) 按「民法第227條之2第1項規定之情事變更原則，旨在對
31 於契約成立或法律關係發生後，為法律效果發生原因之法

律要件基礎或環境，於法律效力終了前，發生非當初所得預料之變動，逾當事人訂約時所認知之基礎或環境，而顯難有預見之可能性時，如仍貫徹原定之法律效果，顯失公平者，本於誠信原則對契約規整之機能，仍應許當事人依情事變更原則請求調整契約之效果，庶符情事變更所蘊涵之公平理念」（最高法院113年度臺上字第692號民事判決意旨參照），故民法第227條之2第1項規定之情事變更原則，係以原法律效果「難有預見可能性」、「顯失公平」、「違反誠信原則」為要件。

（二）系爭委任契約第12條第1項所謂「任何補償及賠償」（見原審卷第28頁），依其文義，主要即係指於系爭委任契約訂約後，將來可能發生之一切補償及賠償，而非訂約當下已然發生者，尚難認上訴人並無預見可能性，且上訴人明知並預見於111年3月8日系爭優退辦法核定後，其若已符合系爭優退辦法之要件，如不儘速提出申請，則可能因系爭委任契約隨時經被上訴人終止致無法再提出，卻為謀求更多之委任報酬利益，而自願承擔隨時遭被上訴人終止系爭委任契約，致無法申請系爭優退給付之風險，此風險原本即為上訴人客觀上所預見者，即應自我負責，已如前述，故尚無「難有預見可能性」之情形。

（三）被上訴人既已依系爭委任契約第11條約定，「參照」勞退條例，按年資給付上訴人956,341元（見本院卷第154頁兩造不爭執事項第（二）項，並經上訴人於原審卷第16頁之起訴狀內自認），而給付上訴人原本依委任契約性質不應給付之此部分勞退金，自難認系爭委任契約有何「顯失公平」、「違反誠信原則」等情形。

（四）再者，由上述可知，上訴人本件起訴，原本即不符合民法第549條第2項及系爭優退辦法第5條第1項第1款所定之要件，已如前述，故即使上訴人主張：系爭委任契約第12條第1項之約定，應依民法第227條之2第1項規定之情事變更原則加以調整，而無拘束上訴人之效力等語（見本院卷第

130頁)為有理由,使得上訴人因此得向被上訴人請求賠償,亦因該請求賠償之要件有所欠缺,致上訴人本件請求仍無理由。

肆、綜上所述,上訴人依民法第549條第2項規定、系爭優退辦法第5條第1項第1款約定(見原審卷第239、240頁、本院卷第142、143頁),請求被上訴人給付1,717,940元,及自112年1月16日起至清償日止,按週年利率百分之5計算之利息,於法無據,應予駁回。原審為上訴人敗訴及駁回假執行聲請之判決,並無不合,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。

伍、本件事證已臻明確,兩造其餘攻擊或防禦方法及舉證,經核與判決結果均不生影響,爰不另逐一論述,併此敘明。

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

中 華 民 國 115 年 4 月 15 日

勞動法庭審判長法官 邱志平

法官 許志龍

法官 伍偉華

正本係照原本作成。

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(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466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者,應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 4 月 15 日

書記官 李麗鳳