

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第164號

原告 Charles Irwin Frankel (中文名：周逸珩)

訴訟代理人 陳業鑫律師

複代理人 張仁興律師

被告 成霖企業股份有限公司

設臺中市潭子區臺中加工出口區建國路
00號

法定代理人 歐陽玄

訴訟代理人 涂榆政律師

朱仙莉律師

陳瑞敏

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年3月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告美金6萬6578點43元，及自民國109年2月27日起
至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔1000分之56，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，於原告以新臺幣66萬6000元供擔保後，得
假執行。但被告如以新臺幣199萬7353元，為原告預供擔保，得
免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面：

民事事件涉及外國人或外國地者，為涉外民事事件，內國法
院應先確定有國際裁判管轄權，始得受理。依涉外民事法律
適用法（下稱涉外法）第1條規定：「涉外民事，本法未規

01 定者，適用其他法律之規定；其他法律無規定者，依法
02 理。」涉外法並未規定涉外勞動事件之國際裁判管轄權，而
03 民國107年12月5日制訂公布、109年1月1日施行之勞動事件
04 法第5條第1項、第2項明定：「以勞工為原告之勞動事件，
05 勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在
06 中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄。」、「勞動事
07 件之審判管轄合意，違反前項規定者，勞工得不受拘束。」
08 則涉外勞動事件之國際裁判管轄權，自應適用勞動事件法第
09 5條之規定。再者，管轄權之有無，應依原告主張之事實，
10 按諸法律關於管轄之規定而為認定，與其請求之是否成立無
11 涉（參見最高法院101年度台抗字第529號民事裁判，亦同此
12 旨）。經查，原告為加拿大國人，被告則為我國法人且主營
13 業所在地設於臺中市潭子區臺中加工出口區建國路22號，兩
14 造並於105年間簽立「Employment Agreement」（即原證1，
15 下稱系爭契約）乙節，為兩造所共認，並有原告之中華民國
16 居留證（見被證33）、系爭契約及被告之公司變更登記表、
17 經濟部商工登記公示資料查詢表等件在卷可按，堪認屬實。
18 系爭契約第18條雖約定：「因本合約引起的或與之相關的任
19 何爭議或歧見，均應提交香港特別行政區法庭專屬管轄。」
20 等語（系爭契約之中文譯本，併見原告提出之原證1之1及被
21 告提出之附件13《見本院卷二第111至126、179至197
22 頁》）。惟系爭契約第1.C.條約明：「主管（即指原告）
23 進一步同意在受派於公司（即指被告）總部(台灣台中)執
24 行職務」等語，且依本件原告主張之事實，原告以其係受僱
25 任職被告公司之勞工、原告之勞務提供地兼括被告之上址營
26 業所在地等情為由，據此主張被告應依系爭契約之約定給付
27 原告後述之美金653,610.42元（即系爭分紅）、後述之美金
28 66,578.43元（即系爭獎金）、後述之美金472,650元（即系
29 爭退休金）及應依勞動基準法（下稱勞基法）第55條之規定
30 給付原告系爭退休金。準此，本件原告主張之事實，既與勞
31 動事件法第5條第1項之規定相符，依同條第2項規定，原告

01 自不受系爭契約第18條約定之拘束，且兩造對於我國法院就
02 本件訴訟有審判管轄權亦未爭執。是我國法院對於本件訴訟
03 自有審判管轄權，先予敘明。

04 乙、實體方面：

05 一、原告主張：

06 (一)原告為加拿大國人，原告原先任職之公司於88年間經被告併
07 購後，原告自88年7月26日起受僱於被告，為被告提供勞務
08 獲取工資，期間原告工作表現出眾，獲得被告晉升。兩造嗣
09 於105年間補簽立系爭契約（即原證1之「Employment Agree
10 ment」），原告並自105年6月1日起擔任被告之商務長(chie
11 f commercial officer，下英文簡稱CCO)，嗣原告符合我國
12 勞基法規定退休之法定要件，被告於107年9月間與原告協商
13 後，原告遂向被告申請退休，並於107年11月1日自被告處退
14 休離職（原告最後上班日為107年10月31日），並請求被告
15 依法給付原告退休金。詎料，原告自被告處退休離職後，被
16 告僅給付原告部分退休金及部分107年度目標績效獎金（即A
17 nnual Bonus《下同》，下亦稱年度目標獎金），迄今尚有
18 下列款項漏未給付原告：

19 1.依系爭契約之約定及勞基法第55條之規定，被告尚應給付原
20 告退休金差額美金472,650元（下稱系爭退休金）：

21 原告在被告處任職期間，兩造間為僱傭關係、勞雇關係，被
22 告自應遵守勞基法規定計算原告退休金。惟被告僅以原告之
23 本薪（Base Salary）作為退休金之計算基礎，未將下列具
24 有工資性質之給付項目，納入勞基法第55條第2項規定之平
25 均工資據以計算原告之退休金，致生退休金差額：

26 (1)依系爭契約第5.1.1條約定之每月汽車津貼美金 1,200
27 元，無論原告是否搭乘、使用，均無礙於被告按月給付前
28 開汽車津貼，顯見前開汽間津貼乃為經常性給與而屬工
29 資，應納入計算退休金之平均工資。

30 (2)後述第3.點所述之目標績效獎金，係與關鍵績效指標(Key
31 Performance Indicators，下稱KPI)連結，須原告達成一

定績效始得領取，堪認該目標績效獎金亦具勞務對價性而屬工資，應納入計算退休金之平均工資。

(3)被告不應自給付原告之薪資額外扣除2.1%之稅負平衡(Tax equalization)，該扣除之稅負平衡金額自應回復納入計算退休金之平均工資。

(4)綜上，被告給付原告之退休金，應加計前開汽車津貼(每月美金1,200元)、目標績效獎金(一年約為美金150,000元，每月美金12,500元《計算式： $150,000 \div 12 = 12,500$ 》)、遭扣除2.1%之稅負平衡，再乘以34.5個基數為：美金1,761,196.25(計算式： $(440,000 + 390,000 \times 2.1\%) \div 12 + 1,200 + 150,000 \div 12 \times 34.5 = 1,761,196.25$)元，始符法制。又被告業已給付原告之退休金為美金1,288,546.25元。則被告尚應給付原告退休金差額為美金472,650元未給付($1,761,196.25 - 1,288,546.25 = 472,650$)。

2.依系爭契約之約定，被告應給付原告退休前五年期間之分紅(即「Profit Sharing」，下同)合計美金653,610.42元(下稱系爭分紅)：

依系爭契約第4條「獎勵計畫和獎金」之約定，可知具有主管職務之原告，有資格參加被告為主管(與其職務階層相當)設立的其他獎勵薪酬計畫和規劃，且應有機會獲得不超過本薪60%(百分之六十)之年度目標獎金，該獎金並根據KPI(關鍵績效指標)確定並衡量。原告任職被告期間固知悉有「Profit Sharing」計畫，惟因被告告知原告「與原告相同級別之同仁」並未領取「Profit Sharing」，故原告任職被告期間始未要求被告給付原告分紅。迄至原告退休前，原告始知被告公司之營運長(COO)、財務長(CFO)、資訊方案發展處副總經理(VP Business Solutions)等與原告相同級別之主管歷年來均有領取「Profit Sharing」(約為3.5個月本薪(Base Salary)之分紅，前開主管均為我國國民，與原告係加拿大國人不同，依就業服務法第5條第1項規定，被告似因原告為外國籍不予發給分紅，涉嫌國籍歧視。

且由被告委由律師於107年8月22日致原告之電子郵件表示原告不適用「Profit Sharing」之原因，係因原告為商務長（CCO）與集團總經理（CEO）Mr. Adnrew Yates及美國子公司總裁等人之身分相同，故不適用「Profit Sharing」等語，與被告嗣於本件訴訟中改稱被告給付原告之薪酬已高於其他人而無法參與「Profit Sharing」等語，二者前後矛盾，並無可採。基此，被告應比照前開領取分紅之主管（即每年3.5個月本薪之分紅），給付原告退休前五年期間之分紅合計美金653,610.42元（計算式：美金440,000元（年薪）＋美金390,000（稅負平衡） $\times 2.1\%$ ） $\div 12\text{月} \times 3.5\text{月} \times 5\text{年} = \text{美金}653,610.42$ ），始屬適法。

3. 依系爭契約之約定，被告應再給付原告107年度目標績效獎金美金66,578.43元（下稱系爭獎金）：

被告僅給付原告107年度之績效獎金美金58,421.57元，前開金額僅為原告目標績效獎金（按該年度原告任職10個月比例計算）之26.5%。依系爭契約第4條約定，目標績效獎金（Target Bonus）應為年度本薪（Base Salary）之60%。則依原告於107年在被告處任職10個月比例計算，原告107年度目標績效獎金應為美金220,000元（美金440,000元（年薪） $\div 12\text{月} \times 10\text{月} \times 60\% = \text{美金}220,000\text{元}$ ，元以下四捨五入）。再者，原告之KPI應由總經理與原告雙方共同制定，年度結束時，總經理應與原告共同討論並就該年度績效達成一致後確定績效獎金之數額。107年度原告所達成之績效與歷年相比，至少相當抑或甚為更佳。然而，107年度之績效獎金係總經理在原告離職後單方決定，並且未給予原告討論之機會，致該年度之目標績效獎金數額顯然低於歷年，被告發放原告轄下所屬團隊之107年度目標績效獎金，亦高出原告所獲得目標績效獎金之比例（即26.5%）甚多，顯見被告計算原告107年度目標績效獎金有失公允，且有濫用、誤算原告KPI之情事。基此，被告應參酌原告105年度、106年度之目標績效獎金，計算原告107年度目標績效獎金為美金125,000元

(即以一年美金150,000元，並依原告任職之10月比例計算之； $150,000 \div 12 \times 10 = 125,000$)，被告應再給付原告107年度目標績效獎金之差額美金66,578.43元($125,000 - 58,421.57 = 66,578.43$)，始屬公平妥適。

(二)系爭契約之準據法應適用中華民國法律：

- 1.系爭契約第17條雖約定：「本合約以香港特別行政區之法律為準據並從其解釋，不適用涉外法律適用原則。」惟在我國工作之外國人即原告須依法辦理居停留之申請始可，而原告亦確實依法取得居停留之准許，並工作迄至自被告處退休離職止，且我國勞基法並非純為私法性質，勞基法係規定勞動條件之最低標準，諸如勞工之工資、工時等勞動條件基準亦具有公法性質之強制或禁止規範（下稱強行規範），尤其兩造間之系爭退休金爭議，攸關原告工資之認定及退休金之發放是否符合勞基法規定勞動條件之強行規範，已堪認系爭契約第17條約定該當於涉外法第7條規避法律之規定，仍應適用勞基法之規定。
- 2.再者，依系爭契約第5.3(iii)條退休金計算之約定，可知與勞基法第55條第1項第1款規定退休金基數之計算相同，且系爭契約第6(e)(iii)條更規定原告依據勞基法規定聲明退休，系爭契約關於原告之退休約定適用我國勞基法規定，兩造間明顯有就原告之退休條件合意適用勞基法之意思合致。且參諸原告先前於88年間、93年間二次簽立之「Employment Agreement」（即後述兩造不爭執事項第1.點）約定之準據法及原告勞務提供地均為相同國家，與兩造簽立系爭契約約定之準據法（即香港法）及原告勞務提供地（即臺灣）不同，並佐以勞基法應一體適用於在中華民國境內工作之勞工、被告為依中華民國公司法成立之法人、兩造約定原告提供勞務地點為臺灣，所有涉外聯繫因素均與香港無關、與臺灣則息息相關，於此情形，系爭契約第17條之約定，顯有規避我國法律強行規範（即排除勞基法所規定勞動條件之強行規範）之意圖，且有悖於我國之公共秩序、善良風俗，依涉

01 外法第7條、第8條之規定，系爭契約之準據法應適用中華民國
02 國法律。

03 (三)系爭契約之準據法為中華民國法律，有如前述。而系爭契約
04 之性質係僱傭關係、勞雇關係，並非委任契約，自有勞基法
05 規定之適用：

06 1.系爭契約名稱為「Employment Agreement」，應譯為「勞動
07 協議」或「僱傭協議」，原告乃為受被告僱用從事工作獲致
08 工資之勞工，且系爭契約之名稱及其條款內容，均無任何文
09 字可認定原告為委任經理人。原告為被告提供勞務，存有上
10 下指揮監督之情形，具有人格、組織、經濟上之從屬性，為
11 被告之勞工，並非受被告委任之經理人（下稱委任經理
12 人）：(1)就人格上從屬性而言：原告雖為被告之商務長，惟
13 原告僅有極小部分之裁量權，逾越之部分仍須取得集團總經
14 理（CEO）或財務長（CFO）之核准，縱使未逾越，仍有事後
15 報備之義務，原告並未享有完整自主之裁量權限，與委任關
16 係之受任人情形有別，且依系爭契約11條之約定，僅能由原
17 告履行契約，不得轉讓，原告詳細之勞務提供內容係由被告
18 公司自行決定，亦受被告績效考核管理辦法之拘束，依系爭
19 契約第1.B.條之約定，原告年假、公休假之外的請假均須得
20 到批准。(2)就組織上從屬性而言，原告之員工編號為「B102
21 6」，須與其他同仁分工才能履行勞務，且被告依職工福利
22 金條例第2條第1項第3款規定，按月扣原告0.5%薪津提撥職
23 工福利金。(3)就經濟上從屬性而言，原告係提供勞務以換取
24 工資，原告無論業績或KPI績效考核高低，均能每月受領固
25 定工資，原告並非為自己勞動。且被告有為原告投保勞健
26 保，原告因受僱於被告領取薪資之多寡與勞動法律關係之認
27 定無實質關聯，原告縱使領取高額薪資，惟勞務給付形式既
28 無支配自由，獲取報酬方式亦無須承擔營運成敗風險，自應
29 認定原告為受僱於被告之勞工。

30 2.實則，由被告陳稱系爭契約之準據法應適用香港法例第37章
31 僱傭條例（下稱香港「僱傭條例」）第2條關於僱主之定

01 義，可知如同我國勞基法第2條第1項第1款保護勞工而設，
02 益見系爭契約之性質為勞動契約。又原告對於被告縱使僅有
03 部分之人格、組織或經濟上從屬性，仍應認為兩造為勞雇關
04 係，且基於保障勞工權益，應從寬並綜合整體契約履行狀況
05 判斷之，對於勞動契約解釋有疑義時，亦應作有利於勞工即
06 原告之解釋為原則。

07 (四)退步言，縱認系爭契約之準據法為香港法，惟香港「僱傭條
08 例」第2條規定之工資內涵包含以金錢形式表示的所有報
09 酬、收入、津貼，且第70條（即「訂立本條例不適用的合約
10 條款僱傭合約的任何條款，如看來使本條例賦予僱員的任何
11 權利、利益或保障終絕或減少，即屬無效。」）之規定為強
12 制規定，違反者無效。則被告僅以原告之本薪（Base Salar
13 y）計算退休金，顯係違反香港「僱傭條例」第70條規定而
14 無效，仍應將原告之汽車津貼、目標績效獎金納入工資計算
15 退休金，始屬適法。

16 (五)綜上，原告依系爭契約、勞基法之法律關係，請求被告給付
17 原告系爭退休金即美金472,650元；及依系爭契約之法律關
18 係，請求被告給付原告系爭分紅即美金653,610.42元、系爭
19 獎金即美金66,578.43元，合計美金1,192,838元(472,650 +
20 653,610.42 + 66,578.43 = 1,192,838.85，元以下捨去)及其
21 法定遲延利息。並聲明：1.被告應給付原告美金1,192,838
22 元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百
23 分之五計算之利息；2.願供擔保，請准宣告假執行。

24 二、被告抗辯：

25 (一)系爭契約之準據法應適用香港法律，不適用中華民國法律：

26 1.原告對被告之本件請求，係屬兩造因法律行為即系爭契約而
27 發生債之關係，依涉外法第20條第1項規定，其成立及效
28 力，應依當事人意思定其應適用之法律。又兩造以明示方式
29 約定系爭契約之準據法為香港法律，且不適用涉外法律適用
30 原則，此觀系爭契約第17條之約定即明。當事人就有關涉外
31 勞動契約法律關係，應依其性質分為二部分，並分別決定其

應適用的法律：就「公法關係」應依其工作地法（例如：工資、工時、安全衛生事項等勞動條件）；就「私法關係」應依國際私法決定其準據法（例如：受僱、解僱等私法性質之勞動契約）。本件爭議源於原告經被告公司董事會同意委任及辭任之經理人報酬及退休金計算等私法契約爭議，屬法律行為發生債之關係之事件，系爭契約標題即「Employment Agreement」之中文應譯為「聘僱合約」，並非勞動契約或僱傭契約，且系爭契約各項條款均依照原告要求進行多次修改，有關準據法之約定更是依照原告要求而定為香港法，系爭契約全文亦經原告委請香港律師審閱並修改後始簽訂，兩造之締約地位及磋商能力並無任何不平等之處，故本件實無理由基於保護一方當事人之目的，即否定兩造對於準據法之決定自由。則系爭契約之準據法應適用香港法律，不適用中華民國法律，應堪認定。

2. 系爭契約第6(e)(iii)條約定：「如本契約屆期終止而原告符合臺灣勞動基準法所定退休資格並提出申請時，為此目的之緣故，原告任職被告公司之服務年資應視為自1999年7月26日起算。」細究該條款文字，僅涉及退休申請之門檻設定，以及同意以較為優惠之年資計算方式承認原告於被告公司海外關聯企業之服務年資與原告任職被告公司董事及委任經理人之服務年資，以此併計退休資格及核發退休金之服務年資。兩造並未合意依勞基法第55條第2項之平均工資規定計算被告依系爭契約應給付原告之退休金。實則，兩造已另行於系爭契約第5.3(iii)條明確約定退休金計算之方式，亦即應以原告之「本薪（Base Salary）」為計算基礎，針對前15年服務年資每年給與2個月本薪，第16年起每年給與1個月本薪，最多給與45個月本薪。甚且，原告與被告磋商系爭契約時，原告更主動要求被告應於第5.3(iii)條加入計算之範例，並由原告自行提供退休金計算之範例表格，堪認原告於締約時之真意亦認為應以「本薪（Base Salary）」作為退休金之計算基礎，而非依勞基法之平均工資計算。原告陳

01 稱被告應按勞基法規定之平均工資將汽車津貼、年度分紅獎
02 金、年度績效獎金、稅賦差額補貼等納入計算退休金，顯無
03 理由。被告依系爭契約之前述約定，業於107年11月7日給付
04 原告退休金計1,288,546.25美元（約相當於新台幣38,656,3
05 87元，含稅），原告竟翻異前詞而再要求被告應依勞基法第
06 55條第2項規定之平均工資計算退休金，實有違誠信原則，
07 並無可採。

08 3.針對系爭契約終止時被告應給付原告之款項，固應適用香港
09 「僱傭條例」之規定，惟香港法令並未區分僱傭或委任關
10 係，依香港「僱傭條例」第2條規定之僱主（employer），係
11 指已訂立僱傭合約僱用他人為僱員的人，以及獲其妥為授權
12 的代理人、經理人或代辦人；僱員（employee），係指憑藉
13 同條例第4條而本條例適用的僱員。且香港「僱傭條例」適
14 用於所有根據僱傭合約受聘的僱員及該等僱員的僱主，以及
15 該等僱主與僱員之間的僱傭合約；除香港「僱傭條例」另有
16 規定者外，僱傭合約的任何一方均可隨時以口頭或書面通知
17 對方其終止合約的意向而終止該合約，此觀香港「僱傭條
18 例」4條《本條例的適用範圍》第(1)款、第6條《以通知終
19 止合約的情況》第(1)款規定即明。又依香港法第622章
20 「公司條例」（下稱香港「公司條例」）第2條《釋義》規
21 定之「經理（manager）就公司而言」，係指在董事的直接權
22 限下就該公司執行管理職能的人。準此，凡屬在公司董事之
23 直接權限下就該公司執行管理職能之經理人，即屬香港「僱
24 傭條例」所稱之「僱主」，而非僱員，該經理人與公司間之
25 契約關係相當於我國法之委任關係。

26 4.承上，系爭契約之準據法既為香港法，除系爭契約另有約定
27 外，並不當然適用我國勞基法有關工資或退休金之規定，則
28 原告陳稱本件應依勞基法第55條第2項規定計算被告給付原
29 告退休金之平均工資，據此認為被告有短付原告系爭退休金
30 之情事，自屬無據。

31 (二)退步言，縱認系爭契約之準據法應適用中華民國法律，惟原

告係屬被告之委任經理人，兩造間並非勞雇關係或僱傭關係，除了前述系爭契約第5.3(iii)條、第6(e)(iii)條之特約約定外，僅適用公司法及民法關於委任經理人之規定，並無勞基法規定之適用：

1.原告受託處理被告公司全球貼牌及代工業務，就其職務範圍內之事務具有獨立之裁量權，並非基於從屬關係而提供勞務，自屬受被告委任之經理人。進一步言，被告係一公開發行公司，集團之整體營運方針及經營方向應由總經理或董事長決定，再由原告依其專業，於其受委任之業務範圍內，自行決定執行業務之方法細節、決定部門新晉人員錄用與否及薪資、自行決定上班作息時間等，而為被告處理委任事務，藉此促進被告公司之發展與追求商業上利益，原告縱於部分涉及公司重要經營事項尚須核轉由集團CEO核定，或就部分事務需接受集團CEO指示，應純屬為公司利益之考量而服從，並不影響原告就業務之推展及獨立性及其處理事務之獨立裁量空間，原告仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響，仍與勞動契約之受僱人在人格上及經濟上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同。再者，被告為一公開發行公司，公司為達內部人、財、物的調度與管理，及對業務的計劃、執行、考核，當有其行政管理之政策，始能有效推動業務的擴展，達到法令遵循及營利的目的。被告雖就出勤、休假、請假及考核、獎懲有制定相關規範，惟此無非屬單純之行政管理措施，且多數規範均不適用於原告，更與認定原告任職於被告所職掌之職務有無獨立裁量權無涉，亦與認定兩造訂定之契約之目的，在於一定事務之處理或僅係勞務之給付無關。

2.再者，原告之本薪為年薪美金440,000元，有如前述。被告每月給付原告之本薪報酬高達約新臺幣110萬元（即美金440,000元×30《原告起訴時換算新臺幣之匯率，下同》÷12月＝新臺幣1,100,000元），亦即不含汽車津貼、稅賦平衡及目標績效獎金等之年薪合計為新臺幣1320萬元，與國內勞工

之薪資水準相較高出甚多，原告顯與一般勞雇關係需受保護之弱勢勞工不同。況且，原告自被告處退休時，被告依系爭契約已給付原告新臺幣7014萬3812元（含稅），倘再加計原告提起本件訴訟主張被告應另給付其逾新臺幣3500萬元（即美金1,192,838元 $\times$ 30=35,785,140元），金額高達逾新臺幣1億元。則原告一方面主張其自被告退休時可領得超過新臺幣1億元之款項，另一方面又主張其係受僱於被告且處於經濟上弱勢地位之勞工，顯違背常理及經驗法則。

3.被告雖有為投保勞保及健保，惟此與兩造間之契約關係為何，係屬二事，自無從以此逕認系爭契約之性質即係勞動契約。至於被告之107年度年報記載「退職退休金為適用『勞工退休金條例』及『勞動基準法』提列提撥金額及2位副總退休之實際退職金」等語，係包括：(1)適用「勞工退休金條例」及「勞動基準法」提列提撥金額；及(2)二位副總（即顏國基與原告）退休之實際退職金，其中「適用『勞工退休金條例』及『勞動基準法』提列提撥金額」等語，實為會計師協助製作被告公司年報時的制式備註文字，無從據此即認定原告屬於勞工而得適用勞基法。

4.再退步言，縱認原告係受僱於被告之勞工，兩造間系爭契約因屬於勞動契約而有勞基法規定之適用。惟原告所領取之汽車津貼、目標績效獎金及稅賦差額，均非屬工資性質而不得計入平均工資，堪認被告並無短付原告退休金之情事。從而，原告以被告有短付原告退休金為由，據此請求被告給付原告系爭退休金，為屬無據。

(三)原告主張依系爭契約之約定，被告應給付其退休前五年期間之系爭分紅，為無理由：

1.原告陳稱被告因國籍歧視而未比照其他副總經理層級人員給付原告分紅，並非事實。實則，被告給付原告之報酬及其他額外福利條件遠優於其他副總經理層級人員，原告自無另再參與「Profit Sharing」計畫之可能。況且，107年間擔任被告之總經理（CEO）之英國籍人士Mr. Adnrew Yates亦未參

與「Profit Sharing」計畫，原因即是因為其整體報酬及福利，與被告公司之本國籍委任經理人相較，十分優渥，並無再另行提供分紅作為工作獎勵誘因之必要，亦可證明被告對於類似條件之經理人給予相同之待遇，符合平等原則，並無任何國籍歧視之情事。

2. 又系爭契約並非被告單方制訂，兩造簽立系爭契約之前，系爭契約之內容經原告及其當時之律師多次修改與調整，兩造於簽立系爭契約前之磋商階段，原告已詳悉其不會參與「Profit Sharing」計畫，故系爭契約始無「Profit Sharing」之分紅相關約定，被告自無給付原告系爭分紅之義務。且原告在被告處任職期間從未受領分紅，亦從未向被告主張其應享有分紅之權利，原告退休離職後改稱被告應給付其分紅，顯不合理。

3. 退步言，原告自105年6月起始擔任商務長職務至107年10月31日退休離職，此一期間僅約二年餘，益見原告主張被告應給付其退休前五年期間之分紅，委無可採。況且，原告自行以每年3.5個月本薪計算而得之系爭分紅數額，亦無任何根據。且被告之「Profit Sharing」計畫，需視當年度營收狀況及參與「Profit Sharing」之同仁而定，並非發放固定金額，益見原告主張顯有誤解。

(四) 原告主張依系爭契約之約定，被告應再給付其系爭獎金，亦無理由：

1. 被告並無短付原告107年度年度目標獎金（Annual Bonus）之情事，原告自行計算獎金數額並無任何根據，此由系爭契約第4條後段：「主管應有機會獲得不超過基本工資本薪 60%（百分之六十）的年度目標獎金（「年度獎金」），該獎金根據KPI（關鍵績效指標）確定並衡量」之約定，可知兩造約定原告可領之年度目標獎金最高以本薪之60%為上限，並非每年均保證原告可領得相當於本薪60%之年度目標獎金。準此，原告陳稱年度目標獎金為本薪60%計算，乃曲解系爭契約第4條之約定，自無可採。

01 2.依被告之績效考核管理辦法，適用KPI評價之人員將與主管
02 共同擬定KPI評分表，於進行考核時將由績效面談主管與受
03 評者進行績效面談，告知主管對受評者之期望事項及建議
04 等，並由主談者與受評者簽名表達意見後，送人資部門存
05 檔。績效評估之最終核定結果及獎金數額，係由考核主管全
06 權決定，斷無原告所稱須由兩造共同討論決定獎金數額之情
07 事。

08 3.況且，原告於107年度僅達成其中一項KPI指標，其餘指標均
09 未能達成，部分指標之達成率甚至僅有12%或56%。則被告
10 依各項指標達成率核定原告之107年度年度目標獎金數額為
11 美金58,421.57元，並無不當。原告片面主張應參酌前三年
12 之獎金數額計算107年度年度目標獎金數額為125,000元，據
13 此謂被告尚短付其該獎金差額（即系爭獎金）美金66,578.4
14 3元，自屬無據。況且，原告僅擔任商務長二年餘，益見原
15 告納入前三年之獎金數額作為計算基礎，並無可採。

16 (五)並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請；2.如受不利益
17 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

18 三、兩造不爭執之事項及爭點：

19 (一)兩造不爭執之事項（本院逕採為判決之基礎，無庸證明）：

20 1.原告於88年間與訴外人Globe Union Industrial (BVI) Cor
21 p. 簽立「Employment Agreement」，擔任Managing Directo
22 r 一職，為期五年，準據法約定為加拿大法律。原告嗣於93
23 年間另與訴外人Globe Union America Corp. 簽立「Employ
24 ment Agreement」，擔任北美Private Label事業總經理一
25 職，為期五年，準據法約定為美國伊利諾州法律。

26 2.原告於92年6月簽立中文之被告董事（監察人）聲明書，自9
27 2年6月24日就任，任期三年，並聲明未有證券交易法禁止事
28 項；又被告於92年7月10日及94年9月6日變更登記表記載原
29 告為董事，原告並於94年間經被告之董事會同意而兼任被告
30 之副總經理，並與被告簽立中文聘僱合約書，為期三年。

31 3.兩造於105年間簽立系爭契約（即原證1之「Employment Agr

ement」)，原告並自105年6月1日起擔任被告之商務長（chief commercial officer，即CCO）。

4.原告於107年11月1日自被告處退休（即被告之董事會於107年10月8日同意原告之退休申請，原告最後上班日為107年10月31日）後，被告實際給付原告之金額為美金1,952,148.83元【即本院卷一第103至108頁所示，被告分別於107年11月7日、同年11月9日，就被告給付原告美金合計2,338,127.08元（含稅，即約當時新臺幣70,143,812元，元以下四捨五入，下同），經被告「依法扣繳所得稅」而實際以匯款方式將美金1,952,148.83元匯入原告名下之金融帳戶】。

5.原告在被告處任職期間，被告歷年來均未給付原告「Profit Sharing」（即分紅）。

6.訴外人顏國基於107年9月14日自被告處退休，顏國基退休時之職務為副總經理。

7.兩造對於卷附證據資料，除下列第(1)、(2)點爭執形式上真正外，其餘均不爭執形式上之真正：

(1)原證5。

(2)原證6中以手寫記載之文字部分。

(二)本件爭點：

1.系爭契約之準據法為何（原告主張準據法為中華民國法律；被告主張準據法為香港法律）？依系爭契約之準據法，系爭契約之性質為何（為委任、僱傭或勞動契約）？

2.原告主張依系爭契約之約定及勞基法之法律關係（包括勞基法第55條第1項、第2項、第3項在內等勞基法之規定）規定，原告主張被告應再給付原告系爭退休金即美金472,650元，有無理由？

3.原告主張依系爭契約之約定，被告應給付原告退休前五年期間之系爭分紅（Profit Sharing）即美金653,610.42元，有無理由？

4.原告主張依系爭契約之約定，被告應再給付原告系爭獎金即107年度年度目標獎金（Annual Bonus）之差額美金66,578.

01 43元，有無理由？

02 四、得心證之理由：

03 (一)系爭契約之準據法為何？說明如次：

04 1.涉外民事事件，當事人所訂定之契約，其性質有所不明，致
05 造成法規適用上之疑義時，法院應依法庭地法為契約之定
06 性，俾選擇適當之法規適用，以解決當事人間之紛爭。此項
07 契約之定性及法規適用之選擇，乃對於契約本身之性質在法
08 律上所作之評價，本屬於法院之職責，不受當事人所陳述法
09 律意見之拘束。換言之，倘當事人所訂定之契約，其性質究
10 係屬成文法典所預設之何種契約類型有所不明，致造成法規
11 適用上之疑義時，法院即應為契約之定性（辨識或識別），
12 將契約內容或待決之法律關係套入典型契約之法規範，以檢
13 視其是否與法規範構成要件之連結對象相符，進而確定其契
14 約之屬性，俾選擇適當之法規適用。再者，涉外勞動契約
15 （兼括與勞動契約屬性重疊之僱傭契約，下同），所涉及之
16 當事人意思自主原則、最重要牽連關係理論、特徵履行理
17 論、規避法律、國際公共秩序、勞動法令因兼具公法強制規
18 範性質（諸如違反工資、工時、職業安全衛生、勞工保險投
19 保義務等勞動法令而應受行政罰乃至刑罰之規制）而應直接
20 適用工作地法或內國法（下稱涉外勞動契約適用內國強行公
21 法）乃至「即刻適用法」（即直接適用內國法）等國際私法
22 原則及準據法選擇，複雜交錯，倘當事人對於訟爭之契約性
23 質是否為涉外勞動契約有爭執而生疑義時，關於契約之定
24 性，依前開說明，應就契約之性質歸攝至特定典型（有名）
25 契約之程度，始足當之。就本件而言，系爭契約之性質倘經
26 定性為勞動契約，縱使兩造基於當事人意思自主原則並以明
27 示意思選擇外國法為準據法（涉外法第20條第1項參照），
28 仍應進一步探究：(1)有無因兩造明示之意思依所定應適用之
29 法律無效時，而應適用關係最切之法律（涉外法第20條第2
30 項參照）；(2)涉外法第7條之規避法律規定；(3)涉外法第8條
31 之違反我國公序良俗規定；(4)涉外勞動契約適用內國強行公

01 法乃至「即刻適用法」（本件即系爭契約之性質係屬勞動契
02 約為前提，始有再進一步以勞基法具有最低勞動標準、保護
03 弱勢勞工等強行規範為由，依「即刻適用法」之法理直接適
04 用法庭地法）等情事而定其準據法。基此，兩造對於系爭契
05 約之性質既爭執甚烈而有疑義，本院自應先依法庭地法（即
06 我國法）審究系爭契約之性質是否為勞動契約、僱傭契約，
07 先予敘明。

08 2.民法關於有償勞務給付之契約，可能為僱傭、委任、承攬或
09 居間等契約類型。僱傭契約，係指當事人約定，一方於一定
10 或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動
11 契約，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞工，指受
12 雇主僱用從事工作獲致工資者。民法482條、勞基法第2條第
13 6款、第1款亦有明文。受僱人、勞工對於雇主具有提供勞務
14 而受雇主指揮監督之從屬性。僱傭契約通常亦該當勞基法規
15 定之勞動契約，在一般情形下，勞工為受僱人，雇主則為僱
16 用人。而是否屬於勞基法第2條第6款規定之勞動契約，主要
17 以勞雇關係具有從屬性為判斷標準。所謂從屬性，勞務債務
18 人對於勞務債權人通常具有人格、組織或經濟上從屬性等特
19 徵，從屬性之有無，係依各職務的特性而為綜合判斷，具有
20 部分從屬性，固不排除成立勞動契約之可能。惟委任契約，
21 係指當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之
22 契約。關於勞務給付之契約，不屬於法律所定其他契約之種
23 類者，適用關於委任之規定。民法第528條、第529條定有明
24 文。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，
25 僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍
26 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的
27 ；至於勞動契約、僱傭之目的，僅在受僱之勞工單純提供
28 勞務，對於服勞務之方法並無自由裁量之餘地，與委任契約
29 之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者有
30 別。又公司經理人於事務之處理，縱或有接受董事長或董事
31 會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指

揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之勞工，在人格上及經濟上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，互有不同。綜合言之，勞雇關係之從屬性判斷，旨在保護在工作上與經濟上顯然居於弱勢地位而需受特別保護之勞工，該從屬性之判斷乃為「程度」高低之問題，並非全有、全無（0或1）之問題。經查：

(1)原告、被告對於系爭契約標題「Employment Agreement」之中文究應翻譯為「勞動協議」（或「僱傭協議」）或應翻譯為「聘僱合約」，固有不同意見。惟系爭契約第13條約明：「本合約條款標題僅供參照之用，不影響合約意義及解釋。」依前開說明，自應以兩造間實質上是否具有勞雇關係之從屬性而為判斷。

(2)依勞工保險條例第6條第1項及全民健康保險法第9條各款規定，可知勞保及健保之投保單位不僅限於狹義給付薪資之雇主，亦包含不成立僱傭契約的所屬團體或機構，且勞及健保之本質，係為保障勞工等被保險人利益之社會保險，投保單位之義務僅係繳納部分勞健保費，使被保險人得於保險事故發生時受領保險給付。準此，即使原告在被告處任職期間之勞保及健保投保單位為被告，自無從依此逕認原告即為受僱於被告之勞工。

(3)公司法第8條第2項規定：「公司之經理人…在執行職務範圍內，亦為公司負責人。」、第29條第1項規定：「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依左列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：…三、股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之。」、第31條規定：「經理人之職權，除章程規定外，並得依契約之訂定。經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權。」是股份有限公司由董事會按法定決議方式選任經理人，此經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有代表公司管理事務及簽名之權限。經查，原告先前於88年間、

93年間之締約對象係其他公司，並非被告（見前述不爭執事項第(一)點）。且被告為股份有限公司之組織形態、為我國上市公司，原告先前於92年6月24日起曾擔任被告之公司董事、任期三年，期間原告於94年間起擔任被告之董事兼副總經理，原告嗣後自105年6月1日起之副總經理職務為擔任被告之集團商務長（Group CCO），被告係依公司法第29條及被告公司章程第24條規定經被告之董事會決議聘任原告，原告之報酬並經被告之薪酬委員會審議通過，被告之公司年報將原告列為經理人，揭露原告領取酬金之資訊於公開資訊觀測站，原告退休離職，亦經被告之107年10月8日第十七屆第4次董事會會議決議通過等情，有被告之公司章程、公司變更登記事項表、被告之董事會紀錄暨簽到簿、原告之董事聲明書、被告之組織圖、被告之106年度至108年度年報節本附卷可按（見被證3、4、5、8、12、13、17、29、30、32、34），堪認屬實。則由原告基於被告之公司章程及董事會決議受任為被告之副總經理，因而有代表被告管理事務及簽名之權限觀之，顯見原告就其職務範圍內之事務具有獨立之裁量權，已堪認定。

(4)被告對於出勤、休假、請假及考核、獎懲有制定相關規範，固有被告之績效考核管理辦法、出差管理辦法在卷可按（見被證15、18）。惟查：

①觀諸被告之「出差管理辦法」第7.1.1條有關出差申請之規定載明：「出差者須至e化系統平台填寫出差申請單（副總級以上毋須填寫，可事先以e-mail或口頭向總經理報備），依出差者職級級出差天數之不同，依『分層負責規定』規範呈送核決。」（見本院卷一第332頁），原告之職級為副總經理，自無庸提出出差申請，且參諸卷附原告致Mr. Adnrew Yates之電子郵件內容（見被證19），堪認原告係自行安排海外業務行程，不需事先取得被告之核可，並得自行決定在家工作，至多僅於事後以e-mail向集團CEO報備，顯見原告得自行審酌決定工作時間、休息時

間以及提供勞務之處所或方式，亦無須遵守打卡或簽到之規定，核與一般勞工之工作時間及提供勞務方式等應受到雇主指揮或管制之情形不同，自難認兩造間具有勞雇關係之人格上從屬性。

②依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第7條之規定，上市公司之薪資報酬委員會本應訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。故上市公司之委任經理人本即有接受績效評估之義務，原告之績效評估項目亦側重整體經營策略與規劃層面之貢獻，與一般勞工有異，則縱使原告須接受被告績效考核，亦無從逕認原告為屬受僱於被告之勞工。

(5)依被告之「全球銷售支援總處（GlobalSales and marketing service，簡稱GSMS）-分層負責規定」（見被證20），原告為GSMS之機能別最高主管，原告就一切「買賣交易條件之制訂與變更」享有決策權，僅於「策略性/重大條件變動」才需簽核至CEO（見被證20中之本院卷一第343頁編號13之備註）；另原告就授信額度之訂定享有決策權，僅於超過美金20萬元時須知會財務長，但無須向CEO報備（見被證20中之本院卷一第343頁編號11）。且就人事管理層面，依被告之「分層負責規定」（見被證21），原告就7至8職等人員之聘任、試用轉調離職、年度升遷降級均享有最高核決權限（僅需事後向集團CEO報備），此亦有原告簽署之人事任免文件在卷可按（見被證22）。基此，原告任職於被告期間，對於其職務範圍內之各項業務，可運用其指揮性或計畫性或創作性，自行裁量決定完成工作內容，甚且具有人事任免權並得決定各項人力需求之規劃，自與對雇主指揮具有規範性質之服從之僱傭關係不同。進一步言，以被告為上市公司之規模，被告為達內部人、財、物之調度與管理，及對業務之計劃、執行、考核，當有其行政管理之政策，始能有效推動業務擴展，達

到營利目的，關於原告之出勤、休假及考核、獎懲等規定，無非為單純之行政管理措施，與認定原告所職掌之職務有無獨立裁量權無涉。衡諸現代企業規模擴大，分層分工負責、管理，事所當然，除一人公司外，企業組織中不可能有任何人得享有絕對權限，全然不受節制與監督，是以原告在業務、經營管理、財政方面均有相當之決策權，縱在若干事務之處理上仍須向被告之集團執行長或董事會報告或接受指示，惟原告仍可自行裁量決定處理一定事務，與一般受僱人單純提供勞務，對於提供勞務並無自由裁量餘地之情況，迥然有別，自不因此而否定兩造間為委任關係。

(6)訴外人顏國基於107年9月14日自被告處退休，顏國基退休時之職務為副總經理，有如前述。又參諸被告之106年至108年度之年報資料（見被證34），其中107年12月31日之「總經理及副總經理之酬金欄」（記載之人包括：Mr. Andrew Yates、原告、顏國基等六人）表格下方附註事項雖記載：「退職退休金為適用『勞工退休金條例』及『勞動基準法』提列提撥金額及2位副總退休之實際退職金」等語（見被證34中之本院卷二第207頁），惟前開年報其餘「董事（含獨立董事）之酬金欄」、「總經理及副總經理之酬金」欄表格下方之附註事項亦均有「退職退休金為適用『勞工退休金條例』及『勞動基準法』提列提撥金額」等語之記載（見被證34中之本院卷二第202、203、206、210、211頁），堪認107年12月31日之「總經理及副總經理之酬金欄」記載之前開附註事項包括二部分，一為適用「勞工退休金條例」及「勞動基準法」提列提撥金額；二為原告、顏國基等二位副總經理退休之實際退職金。其中「適用『勞工退休金條例』及『勞動基準法』提列提撥金額」等語，顯係被告公司年報時的制式備註文字，無從據此即認定原告屬於勞工而得適用勞動基準法，此由被告公司於並未提撥任何退職退休金之年度，其年報於「董事

（含獨立董事）之酬金」及「總經理及副總經理之酬金」表格後仍有相同的文字可資佐證（見被證34號中之本院卷二第201、205、209頁），足見前開文字與該表格所載之是否具有勞工身分無關，且由原告、顏國基退休部分附註事項另記載「2位副總退休之實際退職金」等文字作為區別，於此情形，倘認原告、顏國基即係應適用「勞工退休金條例」或「勞動基準法」之勞工，顯屬速斷。實則，依公司法規定，公司與董事、委任經理人之間為委任關係，此與勞基法所稱受雇主僱用之勞工不同，而該法退休金給付之對象為勞工，故董事及委任經理人之退休金應依視其與公司約定辦理，不得自依該法所提撥之勞工退休準備金中發給，應由公司另行籌措支付（行政院勞工委員會《改制後為勞動部》83年5月17日臺勞動一字第34692號、83年5月9日臺勞動一字第34178號參照）。且觀諸顏國基之退休給付存款憑條、臺灣銀行受託辦理被告公司勞工退休準備金對帳單（見被證37、38），堪認被告先前給付原告、顏國基之退休金，並非由臺灣銀行勞工退休準備金專戶支出，而係由被告另行籌措支付。於此情形，自難認被告係因原告為其僱用之勞工而依勞基法之強制規定給付原告退休金。

- (7)參諸勞工退休金月提繳工資分級表，提繳勞工退休金6%之最高等級薪資為月薪新臺幣150,000元。而原告之年薪本薪為美金440,000元，此觀系爭契約第3條之約定即明，換算每月本薪為新臺幣1,100,000元【美金440,000元×30（即本件原告起訴時美金1元換算新臺幣30元之匯率）÷12月＝1,100,000元，元以下四捨五入】，原告之每月本薪尚高出前揭勞工退休金6%之最高等級即月薪新臺幣150,000元達6.6倍之多。且觀諸原告106年及107年薪資、獎金數額表（見被證27），可知原告之106年全年薪資（包括前述年薪本薪及KPI Bonus）約為新臺幣1800萬元、107年之全年薪資（包括前述年薪本薪及KPI Bonus）高達新臺

幣2142萬元，足見原告並非居於弱勢地位而需受特別保護之勞工，與一般勞工經濟上依賴雇主給付薪資以求生存之情形顯有不同，自難認兩造間有勞雇關係之經濟上從屬性，原告並無受勞基法最低限度強制規定保護之必要。

(8)綜上所述，兩造間之系爭契約實質上並無勞雇關係之從屬性，核與民法僱傭契約及勞基法規定之勞動契約尚屬有間，系爭契約之性質應為委任經理人之委任契約，堪以認定。原告主張系爭契約之性質為勞動契約、僱傭契約，並無可採。準此，系爭契約之性質既經定性為委任契約，並非勞動契約、僱傭契約，依前開說明，選擇系爭契約之準據法時（即後述第3點理由所述），自無再進一步審究前述：涉外法第7條之規避法律規定；涉外法第8條之違反我國公序良俗規定；涉外勞動契約適用內國強行公法乃至「即刻適用法」之必要，甚為明確。

3.「法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律。」、「當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。」、「法律行為所生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。但就不動產所為之法律行為，其所在地法推定為關係最切之法律。」涉外法第20條第1項、第2項、第3項定有明文。涉外法第20條係以當事人明示意思，並輔以關係最密切法律、行為特徵理論。再者，倘當事人在同一涉外契約中，依該契約實質內容得予分割、區隔者適用不同法域（二個或二個以上，下同）之法律為準據法，原則上固無不可，惟應避免籠統的將整體契約約定適用不同法域之法律，導致約定不明。經查：

(1)本件原告係以系爭契約為據而對被告提出系爭退休金、系爭分紅及系爭獎金之給付請求，堪認兩造係因法律行為（即契約）所生債之關係效力問題而為爭訟，自有涉外法第20條規定之適用。

(2)系爭契約第17條約定：「本合約以香港特別行政區之法律為準據並從其解釋，不適用涉外法律適用原則。」惟就系爭契約中關於原告退休給付之準據法，兩造另於系爭契約第5.3條（退休給付）約定：「當主管（即指原告，下同）退休時。主管應權享有以下權利：(i)公司應向主管支付或向其提供應計金額（定義如下），(ii)根據第7(d)(ii)條計算的主管年度獎金（Annual Bonus），以及(iii)一筆退休金（an amount of retirement pension），金額應相當於其當時的每月本薪（Base Salary）乘以他當時有權獲得的基數（年資每滿1年給與兩個基數。超過15年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以45個基數為限。任職時間未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計）。為計算退休金之目的，主管在公司的年資應視為自1999年7月26日開始。僅為舉例之目的，截至2016年7月25日，退休金金額的計算如下：

本薪 / 每月基本本薪	年資開始日 1999年7月至 2016年6月： 總年資	基數	截至2016年6月累計退休金：
440,000美元/ 年 36,666.67 美元/月	17 年	2x15+2= 32	1,173,333.33 美元

因為尚有累積利息的緣故，實際金額應不少於根據本第(iii)條計算的金額。公司應採取措施，以確保主管退休後可以不受任何不當延遲地請領退休基金。公司應根據「台灣法律規章」按時為主管存入退休基金，並應至少在主管有資格退休所在年度的上一會計年度為主管足額存入退休基金。及另於系爭契約第6(e)(iii)條約定：如本契約屆期終止而原告符合「臺灣勞動基準法」所定退休資格並提出申請時，為此目的之緣故，原告任職被告公司之服

01 務年資應視為自1999年7月26日起算。又前開「根據第7
02 (d)(ii) 條計算的主管年度獎金按比例計算」部分（即按
03 原告於當年業績年度任職之比例計算年度績效獎金），則
04 以系爭契約第4條後段：「主管應有機會獲得不超過基本
05 工資本薪 60%（百分之六十）的年度目標獎金（「年度獎
06 金」），該獎金根據KPI（關鍵績效指標）確定並衡量」之
07 約定為據，堪認本件原告主張之107年度目標績效獎金，
08 亦屬被告給付原告退休給付之其中一個款項（即系爭契約
09 第5.3(ii)條、第7(d)(ii)條及第4條後段）。

10 (3)又系爭契約第14條（條款效力獨立）約定：「本合約條款
11 之效力相互獨立，任何條款如不可執行性或無效，均不影
12 響本合約其他條款的有效性或可執行性。」且查：

13 ①系爭契約之性質為委任契約，並非勞動契約、僱傭契約，
14 已如前述。委任經理人與受僱勞工不同，公司與委任經理
15 人間另以特約約定具有激勵性之退休給付條款，其退休金
16 給付資格或計算與公司營運策略連結，或將其個人績效表
17 現納入考量，在鼓勵委任經理人為公司達成目標之外，亦
18 同時為委任經理人個人累積退休金，達到雙贏，基於契約
19 自由原則，自屬有效。則公司對委任經理人應負退休給付
20 責任者，應以公司與委任經理人間另有特約約定為限，始
21 有適用。換言之，公司對於委任經理人之退休條件與依
22 據，係屬公司與委任經理人自行約定之範疇。於此情形，
23 兩造將系爭契約中之原告退休給付部分，以明示方式（即
24 前述第5.3(iii)條、第6(e)(iii)條）自系爭契約第17條
25 之約定抽離，分割而適用中華民國法律，依前開說明，為
26 屬適法。

27 ②香港「僱傭條例」第70條固規定：「訂立本條例不適用的
28 合約條款僱傭合約的任何條款，如看來使本條例賦予僱員
29 的任何權利、利益或保障終絕或減少，即屬無效。」

30 【註：香港法例之條文檢索，並參見「電子版香港法例」
31 （即根據香港《法例發布條例》（第614章）第3條設立的香

港法例的官方電子資料庫「電子版香港法例」網站(<http://www.elegislation.gov.hk>)，下同】。惟依香港「僱傭條例」第2條規定之僱主(employer)，係指已訂立僱傭合約僱用他人為僱員的人，以及獲其妥為授權的代理人、經理人或代辦人；僱員(employee)，係指憑藉同條例第4條而本條例適用的僱員。且香港「僱傭條例」適用於所有根據僱傭合約受聘的僱員及該等僱員的僱主，以及該等僱主與僱員之間的僱傭合約；除香港「僱傭條例」另有規定者外，僱傭合約的任何一方均可隨時以口頭或書面通知對方其終止合約的意向而終止該合約，此觀香港「僱傭條例」4條《本條例的適用範圍》第(1)款、第6條《以通知終止合約的情況》第(1)款規定即明。又依香港法例第622章「公司條例」(下稱香港「公司條例」)第2條規定之「經理(manager)就公司而言」係指(a)：指在董事的直接權限下就該公司執行管理職能的人；但(b)不包括——(i)該公司的財產的接管人或經理人；及(ii)根據《公司(清盤及雜項條文)條例》(第32章)第216條委任的該公司的產業或業務的特別經理人；董事(director)，係指包括擔任董事職位的人(不論該人是以何職稱擔任該職位)。從而，凡屬在公司董事之直接權限下就該公司執行管理職能之經理人，即屬香港「僱傭條例」所稱之「僱主」，而非僱員，公司之前開經理人既非僱員，自無香港「僱傭條例」第70條(即以保障僱員權益為規範對象)規定之適用。基此，兩造就前揭第①點以明示將系爭契約中之原告退休給付適用中華民國法律之約定(即兩造依涉外法第20條第1項定其應適用之法律)，並無涉外法第20條第2項規定之明示之意思依所定應適用之法律(即依系爭契約第17條約定應適用香港法律)係屬無效之情事，仍應適用涉外法第20條第1項之規定，堪以認定。

(4)結論：

①系爭契約中關於退休給付之特約約定(包括系爭契約第4

條後段、第5.3(iii)條、系爭契約第6(e)(iii)條等與107年度之目標績效獎金及退休金有關之規定)應適用中華民國法律。是本件原告對被告所為系爭獎金及系爭退休金之請求，自應適用中華民國法律。

②至於原告主張系爭契約中「Profit Sharing」之分紅約定部分，兩造就此部分並無另為適用其他法域法律之約定，此部分應依系爭契約第17條之約定適用香港法律。是本件原告對被告所為系爭分紅之請求，自應適用香港法律。

(二)關於原告主張之系爭退休金及系爭獎金部分，應適用中華民國法律，有如前述。準此，原告對被告系爭退休金、系爭獎金之請求，有無理由？說明如次：

1.原告主張依系爭契約之約定及勞基法第55條之規定，被告尚應給付原告退休金差額即系爭退休金。惟查：

(1)系爭契約之性質為委任契約，依前所述，基於契約自由原則，兩造針對原告107年度之目標績效獎金及退休金之特約約定，自屬有效。本件原告以系爭契約之性質係屬勞動契約、僱傭契約為前提，據此主張有勞基法第2條關於工資、平均工資及第55條第2項以平均工資計算退休金等強制規定之適用，且該平均工資應加計前開汽車津貼、107年度之目標績效獎金、遭扣除2.1%之稅負平衡等款項為由，依勞基法第55條之規定請求被告給付原告系爭退休金，為無理由，不應准許。

(2)細譯系爭契約中之前述第5.3(iii)、6(e)(iii)條之約定，其中第5.3(iii)條關於原告退休基數部分，顯係參酌勞基法第55條第1項所為之特約約定；其中依6(e)(iii)條特約約定之內容，僅涉及原告提出申請退休之門檻設定，被告並同意以較為優惠之年資計算方式承認原告於被告公司海外關聯企業之服務年資與原告任職被告公司董事及委任經理人之服務年資回溯自1999年7月26日起算，以此併計退休服務年次及核發退休金之特約約定。並佐以系爭契約中並無任何相當於勞基法第55條第2項規定應以「平均

工資」計算退休之特約約定。準此，關於原告退休給付部分，既係兩造特約約定之條款並僅約定原告退休基數之認定，兩造自係排除勞基法第55條第2項關於平均工資規定之適用，實堪認定。是兩造並未合意應依勞基法第55條第2項規定之平均工資計算被告依系爭契約應給付原告之退休金，甚為明確。

(3)觀諸原告與被告之CEO（即Mr. Andrew Yates）間之電子郵件（見被證11、35），可知兩造係經磋商且原告修改、調整契約內容後，兩造始簽立系爭契約，且關於前述第5.3(iii)條之應以本薪（Base Salary）計算退休金及該舉例之表格內容（見前述(一)、3、(2)之理由）均係原告主動提出之內容（見被證35中之本院卷二第282、290、291頁之電子郵件），足見兩造對於原告退休金之計算方式，以第5.3(iii)條之特約約定應以原告之「本薪（Base Salary）」為計算基礎，針對前15年服務年資每年給與2個月本薪，第16年起每年給與1個月本薪，最多給與45個月本薪，則被告據此計算並於107年11月7日給付原告退休金計1,288,546.25美元（約相當於新台幣38,656,387元，含稅；即前述不爭執事項第4點，併見本院卷一第103至108頁），核與兩造之真意相符，被告並無未依系爭契約之約定給付原告退休金之情形。準此，原告陳稱被告應按勞基法規定之平均工資將汽車津貼、年度分紅獎金、年度績效獎金、稅賦差額補貼等納入計算退休金為由，據此主張被告應給付原告退休金差額（即系爭退休金），顯屬無據，無從憑採。

(4)綜上，原告請求被告給付系爭退休金，為無理由，不應准許。

2.原告主張依系爭契約之約定，被告應再給付107年度目標績效獎金之差額即系爭獎金。經查：

(1)公司對於委任經理人所為之績效考核，屬於公司人事權之一環，其對象事實往往具有專業性，原則上固應承認公司

01 本於其專業有一定之裁量權限與判斷餘地，惟若涉及金錢
02 給付等影響委任經理人財產權益之績效考核，仍不得有逾
03 越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量違法、程序有
04 明顯瑕疵等情事，法院仍應介入予以審查，先予敘明。

05 (2)兩造約定被告同意給付原告年薪美金440,000元之本薪（B
06 ase Salary），此觀系爭契約第2.3條約定即明。參諸系
07 爭契約第4條後段：「主管應有機會獲得不超過基本工資
08 本薪 60%（百分之六十）的年度目標獎金（「年度獎
09 金」），該獎金根據KPI（關鍵績效指標）確定並衡量」之
10 約定，原告該年度可領之目標績效獎金最高固以本薪之6
11 0%為上限。惟觀諸被告之績效考核管理辦法（見被證1
12 5）第5.1條規定，可知評核程序包括：初評（直屬主
13 管）、複評/核定（直屬主管上一階主管）、核定（人評
14 會），第7條（實施程序）依序為：考核前（第7.3條）、
15 考核中（第7.4條）、績效面談（第7.5條）、考核後（第
16 7.6條），其中經複評後之績效面談部分明揭：「績效面
17 談主管應告知主管對受評者之期望事項，……，並將面談
18 之要點紀錄下來，由主談者與受評者簽名表達意見後，送
19 人資存檔並為適當使用」（第7.5.2條）。則原告自被告
20 處退休離職前，被告對原告107年度之考評過程自應給予
21 原告面談等適當之陳述意見機會，且就受評者即原告所表
22 達之意見並應由主談者與原告共同簽名，始符合正當程序
23 之裁量。則未據被告提出經主談者與原告共同簽名之前揭
24 面談紀錄，被告對原告之考評程序顯有瑕疵，堪以認定。
25 再者，參諸被告提出之107年原告個人績效管理表（見被
26 證16，被證16之中譯本併見本院卷一第419、433至441
27 頁），可知就原告之被告公司集團/聯合利潤（即A項之KP
28 I，占10%）、業務部門/聯合利潤（即B項之KPI，占3
29 5%）之「績效結果欄」均有敘明原告行為之具體情形而
30 依序評分各8.1%、14.2%，然就原告之個人KPI（即C項
31 之KPI，占40%）及自由裁量（即D項之KPI，占15%）之

「績效結果欄」僅在其中占3.75%部分（即C項之3）有敘明原告行為之具體情形，至於占高達51.25%比例之其餘部分，均在未敘明原告行為之具體情形下即逕評分為零（即評分為0%），被告對原告之107年度KPI評分結果因而合計僅為26.07%，益見被告之考評程序有明顯瑕疵且裁量係屬權利濫用，原告自不受被證16績效管理表之拘束，實堪認定。

(3)再者，參諸原告105年度、106年度薪資之績效獎金表（即2016及2017之 KPI Bonus，見被證27），可知原告105年度之績效獎金（KPI Bonus）為美金150,480元（57%比例計算）、106年度之績效獎金（KPI Bonus）為美金264,000元（52.1%比例計算），並佐以系爭契約係約定原告自105年6月1日起擔任商務長，故原告前開105年度（即該年度擔任商務長期間為7個月）績效獎金之比例57%較106年度為高、但獎金數額較106年度為少，亦符合常理。則原告據此主張應參酌原告前開105年度、106年度之目標績效獎金比例、數額，計算原告107年度目標績效獎金為美金125,000元（即以一年美金150,000元，並依原告任職之10月比例計算之； $150,000 \div 12 \times 10 = 125,000$ ），核屬公平妥適，堪予憑採。又被告對原告之107年度KPI評分結果合計為26.07%乙節（見被證16），已如前述，依此計算該年度之獎金數額為美金57,354元（ $440,000 \times 60\% \times (10/12) \times 26.07 = 57,354$ 元），則原告主張被告已給付原告之107年度目標績效獎金數額為58,421.57元，據此請求被告應再給付原告107年度目標績效獎金之差額美金66,578.43元（ $125,000 - 58,421.57 = 66,578.43$ ）即系爭獎金，為有理由，應予准許。

(4)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或

為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告對被告之系爭獎金債權，既經原告起訴送達訴狀予被告，被告迄未給付，當應負遲延責任，則原告就系爭獎金債權之利息部分，請求給付自起訴狀繕本送達被告翌日即109年2月27日（見本院卷一第85頁之被告送達回證）起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

(三)關於原告主張之系爭分紅部分，應適用香港法律，有如前述。準此，原告主張依系爭契約之約定，被告應給付原告退休前五年期間之系爭分紅，有無理由？說明如次：

原告在被告處任職期間，被告歷年來均未給付原告「Profit Sharing」（即分紅）乙節，為兩造所共認，有如前述。原告據此主張被告未給付原告「Profit Sharing」，係違反系爭契約第4條之約定，且對原告係屬國籍歧視之行為。為被告所否認。且查：

- 1.系爭契約第4條（獎勵計畫和獎金）固約定：在聘僱期間和任何延續聘僱期間內，主管有資格參加公司獎金，以及公司為主管（與其職務階層相當）設立的其他獎勵薪酬計畫和規劃。主管應有機會獲得不超過本薪（Base Salary）60%（百分之六十）的年度目標獎金，該獎金根據 KPI（關鍵績效指標）確定並衡量。惟兩造係經磋商且原告修改、調整契約內容後，兩造始簽立系爭契約，此觀原告與被告之CEO即Mr. Andrew Yates間之電子郵件即明（見被證11），系爭契約之約定非屬定型化契約條款，而係經兩造個別磋商且在原告詳悉系爭契約內容情形下始為簽立，堪以認定。則系爭契約既無原告得享有「Profit Sharing」之相關記載，並佐以被告於

105年8月間即曾依照原告之要求提供其團隊成員之「Profit Sharing」資料供原告調整分紅數額，此觀被告致原告之105年8月5日電子郵件即明（見被證25），足見原告於簽立系爭契約時，即已詳悉其自己並無適用「Profit Sharing」，否則原告於105年8月間實無未請被告提供其自己之「Profit Sharing」資料，而僅有請被告提供原告所屬團隊成員「Profit Sharing」資料之理。於此情形，原告主張系爭契約第4條關於「公司為主管（與其職務階層相當）設立的其他獎勵薪酬計畫和規劃」之約定，係包括原告亦得享有「Profit Sharing」在內，尚難憑採，無從逕為有利原告之認定。

2. 又平等原則，係指實質上平等，從事物之本質為角度出發，相同情事為相同的處理，不同情事則為不同之處理，平等原則的核心並非在於禁止差別待遇之發生，而係禁止恣意的、違法的差別待遇，非屬不合理之差別待遇者，自無違反平等原則。參諸被告公司之組織圖（見被證13），並佐以原告及被告之營運長長副總經理顏國基（David Yen，我國籍）、資訊方案發展處副總經理周玉琍（Yuli Chou，我國國籍）等三人之106年及107年薪資、獎金與分紅數額表（見被證27），可知顏國基之年薪本薪約為新臺幣456萬元、周玉琍之年薪本薪約為新臺幣501萬元，其等二人亦均未領取稅負平衡補貼或通勤補助，而原告之年薪本薪、稅負平衡補貼及通勤補助則為新臺幣1350萬元；又顏國基、周玉琍106年之全年薪資（即包括前述年薪本薪及KPI Bonus）各約為新臺幣569萬元、新臺幣585萬元，且其等二人均未領取分紅（106年發105年之分紅），而原告106年之全年薪資（即包括前述年薪本薪及KPI Bonus）則約為新臺幣1800萬元；另顏國基、周玉琍107年之全年薪資（即包括前述年薪本薪、KPI Bonus及107年發106年之分紅）各約為新臺幣735萬元、新臺幣763萬元，而原告107年之全年薪資（即包括前述年薪本薪及KPI Bonus）則為新臺幣2142萬元，顯見依原告薪資結構及其實際領得之報酬，與均為我國籍之副總經理顏國基、周玉琍不

01 同且報酬遠高於顏國基、周玉琍數倍之多。於此情形，就同
02 為副總經理之原告（加拿大籍）與顏國基、周玉琍（我國
03 籍），被告對原告之薪酬待遇顯較均屬我國籍之顏國基、周
04 玉琍為優，被告並無因原告國籍非屬我國籍而對原告為不合
05 理之差別待遇之情事，甚為明確。是原告主張被告對其國籍
06 歧視，自屬無據。

07 3.綜核上情，原告請求被告給付原告系爭分紅，為無理由，不
08 應准許。

09 (四)綜上所述，原告依系爭契約之法律關係，請求被告給付原告
10 系爭獎金即美金66,587.43元，及自109年2月27日起至清償
11 日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。
12 至於原告逾此範圍，依系爭契約之法律關係，請求被告給付
13 原告系爭分紅及其利息；及依系爭契約並以系爭契約性質係
14 屬勞動契約及僱傭契約為據而依勞基法之法律關係，請求被
15 告給付原告系爭退休金及其利息，均無理由，應予駁回。

16 五、兩造間非屬勞雇關係，已如前述，本件自無勞動事件法第44
17 條關於宣告假執行及免假執行規定之適用。又本件原告陳明
18 願供擔保聲請宣告假執行，就原告勝訴部分核無不合，依民
19 事訴訟法第390條第2項規定，酌定相當擔保金額（即依原告
20 起訴時美金1元換算新臺幣30元之匯率計算之；併見本院109
21 年2月21日109年度補字第160號民事裁定《見本院卷一第7
22 9、80頁》）准許之；另依同法第392條第2項規定，本院依
23 被告之聲請酌定相當擔保金額，宣告被告為原告預供擔保
24 後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因
25 訴之駁回而失其宣告之依據，應併予駁回。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦或證據方法，核與
27 判決結果不生影響，自無庸逐一論述。

28 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 111 年 5 月 20 日

30 勞動法庭 法 官 何世全

31 一、上正本係照原本作成。

01 二、如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴
02 狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程
04 度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟
05 法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

06 中 華 民 國 111 年 6 月 23 日
07 書記官 顏伶純