

臺灣臺中地方法院民事裁定

114年度重勞訴字第19號

原告 陳坤鈿

訴訟代理人 林錦隆律師

複代理人 周美瑩律師

被告 大豐麵粉廠股份有限公司

法定代理人 林賢三

訴訟代理人 邱東泉律師

上列當事人間請求給付退職金事件，本院裁定如下：

主 文

本件應再開言詞辯論，並指定於民國115年8月25日上午9時20分，在本院民事第五法庭行言詞辯論。

理 由

一、按法院於言詞辯論終結後，宣示裁判前，如有必要得命再開辯論，民事訴訟法第210條定有明文。

二、查本件前經言詞辯論終結，定期宣判，茲因本件尚有如附件所示事項應再調查，有再開辯論程序之必要，爰命再開辯論。

中 華 民 國 115 年 7 月 24 日

勞動法庭 法 官 陳佳伶

本裁定不得抗告。

以上正本，係照原本作成。

中 華 民 國 115 年 7 月 27 日

書記官 陳淑華

附件：

一、原告應於收受本裁定後7日內陳報下列事項，繕本逕送對造：

(一)原告民國115年3月4日勞動事件辯論意旨狀提及：被告公司復於112年7月董事會(原證五)中，就「何澄祥董事致電到公司詢問其退職金何時可以領？」之臨時動議案，決議：「關

於本案董事會已多次討論，原則上同意三位(何澄祥、陳坤鈿、林賢三)一致處理之原則，並準備切結書請當事人簽署，同意不得因此事對公司或相關人員興訟。惟何澄祥、陳坤鈿兩位前董事長不願簽署切結書，也都不至董事會溝通協商而陷入僵局。目前林賢三董事退職金案已因有人提告而進入司法調查程序中，應該暫時不宜處理，待司法程序有結果再處理較佳。」等語，惟該狀所附證物並無「原證五」，應予補正。

(二)原告115年3月4日勞動事件辯論意旨狀提及：對此原告已於113年6月27日委請律師發函(原證六)請被告給付上開退職金，該函業經被告公司於113年6月28日收受等語，惟該狀所附證物並無「原證六」，應予補正。

(三)依退職酬勞獎勵金發放辦法(下稱系爭辦法)第3條規定：

「金額計算：『退職金』計算基數比照現行<勞基法>勞工退休金計算方式規定辦理，『酬勞獎勵金』則以500萬元為上限，惟董事會有權決議最後金額，另行通過金額者不在此限」、第4條規定：「2.『酬勞獎勵金』經審核通過，董事長須列入下次董事會提案討論，經董事會決議通過後，始得發放」等語，並對照112年3月30日董事會提案三：「提請董事會確認本公司給付林賢三先生於卸任總經理時領取之『退職金』乙事，詳如說明，敬請公決」等字句觀之，其中「退職金」計算基數，比照現行<勞基法>勞工退休金計算方式規定辦理，而「酬勞獎勵金」則無此規定；「酬勞獎勵金」經審核通過，董事長須列入下次董事會提案討論，經董事會決議通過後，始得發放；而「退職金」則無此規定，則是否「退職金」與「酬勞獎勵金」二者乃不同之給付項目？

(四)若上開二者為不同給付項目，則原告依系爭辦法請求之500萬元，究竟為「退職金」還是「酬勞獎勵金」？若為「酬勞獎勵金」，則原告主張540萬元(原告僅請求500萬元)之計算式「原告任職年資30年以上，計算基數為45基數(15*2+15=45)」、「計算式：120,000元*45=5,400,000元」，依據為

01 何？

02 (五)承上，原告請求被告給付之「退休金324萬元」，是否為系
03 爭辦法規定之「退職金」？抑或勞基法、勞工退休金條例規
04 定之舊制退休金？

05 (六)承上，若原告主張為系爭辦法規定之「退職金」，則原告是
06 否主張原告在被告及國興公司之工作年資應合併計算，且無
07 論原告任職國興公司之年資是僱傭關係或委任關係，皆有適
08 用系爭辦法第2條「申領資格：1.凡在公司服務滿十年以上
09 又符合退職或退休之人員，包含董事長、副董事長、總經理
10 等以下幹部和員工都適用本辦法。2.申請退職酬勞獎勵金須
11 由各部門負責主管經考評認可後提出，逐級呈報簽核」之規
12 定？另是否主張原告「退職金」計算基數，可比照現行〈勞
13 基法〉勞工退休金計算方式規定辦理？且依勞基法計算方
14 式，原告「退職金」之基數為45基數($15 \times 2 + 15 = 45$)，原告僅
15 請求324萬元？

16 (七)承上，若原告主張為系爭辦法規定之「退職金」，則原告是
17 否主張112年3月30日董事會提案三說明提及：「3.實則，本
18 公司除林賢三君外，尚有陳坤鈿君及何澄祥君也有相同或類
19 似情況，並向本公司申請依據前開辦法給付退職金及酬勞獎
20 勵金，本公司經營團隊前應允給付」等語，原告「退職金」
21 324萬元發放條件已符合系爭辦法第4條「1.部門主管提出申
22 請後，由人事和財務單位依法核算金額，報請總經理和董事
23 長審核」之規定，無需再經董事會決議通過後才得發放？

24 二、被告應於收受原告上開陳報狀後7日內陳報下列事項，繕本
25 逕送對造：

26 (一)依退職酬勞獎勵金發放辦法(下稱系爭辦法)第3條規定：

27 「金額計算：『退職金』計算基數比照現行〈勞基法〉勞工退
28 休金計算方式規定辦理，『酬勞獎勵金』則以500萬元為上
29 限，惟董事會有權決議最後金額，另行通過金額者不在此
30 限」、第4條規定：「2.『酬勞獎勵金』經審核通過，董事
31 長須列入下次董事會提案討論，經董事會決議通過後，始得

01 發放」等語，並對照112年3月30日董事會提案三：「提請董
02 事會確認本公司給付林賢三先生於卸任總經理時領取之『退
03 職金』乙事，詳如說明，敬請公決」等字句觀之，其中「退
04 職金」計算基數，比照現行〈勞基法〉勞工退休金計算方式規
05 定辦理，而「酬勞獎勵金」則無此規定；「酬勞獎勵金」經
06 審核通過，董事長須列入下次董事會提案討論，經董事會決
07 議通過後，始得發放；而「退職金」則無此規定，則是否
08 「退職金」與「酬勞獎勵金」二者乃不同之項目？

09 (二)承上，112年3月30日董事會提案三說明提及：「3.實則，本
10 公司除林賢三君外，尚有陳坤鈿君及何澄祥君也有相同或類
11 似情況，並向本公司申請依據前開辦法給付退職金及酬勞獎
12 勵金，本公司經營團隊前應允給付」等語，則若原告請求之
13 324萬元為「退職金」，且發放條件若已符合系爭辦法第4條
14 「1.部門主管提出申請後，由人事和財務單位依法核算金
15 額，報請總經理和董事長審核」之規定，被告是否就此324
16 萬元之請求同意給付或和解？