# 臺灣臺中地方法院民事判決

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

000000000000000000

法定代理人　陳彰興

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，本院於民國115年8月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣324萬元，及自民國114年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔40%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項，於原告以新臺幣108萬元供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣324萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按公司與董事間訴訟，除法律另有規定外，由監察人代表公司，股東會亦得另選代表公司為訴訟之人，公司法第213條定有明文。本件原告為被告之董事，原告起訴主張被告應給付其退職金及酬勞獎勵金，依其起訴之原因事實，自屬公司與董事間訴訟，依前開規定，應由被告之監察人陳彰興代表被告進行本件訴訟，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255

條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）1,040萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國115年1月6日辯論期日變更其聲明為：㈠被告應給付原告824萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第261頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自63年6月1日起受僱於被告，並於同日加保勞工保險（下稱勞保），至87年4月21日自被告退保勞保，同日於關係企業國興麵粉廠股份有限公司（下稱國興公司）加保勞保，至101年12月18日自國興公司退保勞保。嗣又於102年2月5日於國興公司加保勞工職業災害保險（下稱職保），於111年11月21日自國興公司退休並退保職保。原告自63年6月1日至94年6月30日止(94年7月1日起選擇適用新制)之舊制年資31年又29日，以勞工退休金基數上限45個基數及平均工資7萬2,000元計算，被告應給付原告舊制勞工退休金324萬元。又原告亦符合「大豐麵粉廠(集團)股份有限公司退職酬勞獎勵金發放辦法」(下稱系爭發放辦法)第2條第1項規定之申領「退職金」及「酬勞獎勵金」之資格。故不論原告與被告或國興公司間係僱傭關係或委任關係，均有系爭發放辦法規定之適用。依系爭發放辦法第3條規定，「退職金」計算基礎比照勞動基準法(下稱勞基法)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，經被告以原告月薪12萬元計算，原告可領取之「退職金」為540萬元、「酬勞獎勵金」為500萬元。然就前開「退職金」540萬元部分，原告僅以勞工退休金基數上限45個基數及平均工資7萬2,000元計算，請求「退職金」324萬元。爰依勞基法第55條第1項第1款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第2項等規定及系爭發放辦法提起訴訟，請求

擇一為有利原告之判決等語。並聲明：㈠被告應給付原告824萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：原告於77年7月27日後任職國興公司之年資，純屬委任關係，故原告實際僱傭關係之年資，自63年6月1日起算至77年7月27日經國興公司股東會選任為董事及委任為經理人止，僅14年又1月，不符勞基法第53條規定之退休要件，自不得依勞基法第55條第1項第1款、勞退條例第11條第2項等規定請求舊制退休金324萬元。又系爭發放辦法所規範者僅「退職酬勞獎勵金」單一項目，並無「退職金」及「酬勞獎勵金」二種不同的項目，且須由董事長向董事會提案交付審查，董事會決議通過後始成立發放「退職酬勞獎勵金」，被告從無「退職金」之發放相關規定，原告依系爭發放辦法，請求「退職金」324萬元，亦無理由。另被告於114年11月13日舉行臨時董事會，決議不予給付原告「退職酬勞獎勵金」，原告依系爭發放辦法請求500萬元「退職酬勞獎勵金」，並無理由。況原告之起訴狀、本件審理中所提之歷次書狀及歷次言詞辯論筆錄，原告就退休金的請求權基礎都是勞基法第55條及勞退條例第11條第2項之規定；而就退職酬勞獎勵金的請求權則依系爭發放辦法主張，並無依系爭發放辦法請求給付「退職金」，可證原告顯然明知系爭發放辦法僅為規範退職酬勞獎勵金而已，原告因本院發覺系爭發放辦法有文字上之不精確之處，改弦易轍的增加退職金之請求，實有違誠信原則等語。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、爭執與不爭執事項（見本院卷第263至265頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

1.原告自63年6月1日起任職於被告，並於同日加保勞保，至87年4月21日自被告退保勞保，同日於國興公司加保勞保，至1

01年12月18日自國興公司退保勞保。又於102年2月5日於國興公司加保職保，於111年11月21日自國興公司退保職保。退保時勞保投保薪資為4萬5,800元、職保投保薪資為7萬2,800元。

2.原告於80年7月5日起以大股東身分經被告股東會選任為董事，之後連選連任迄今。

3.原告於77年7月27日起以大股東身分經國興公司股東會選任為董事，之後連選連任迄111年12月間。

4.原告於77年7月27日經國興公司董事會委任為經理人，83年7月委任為副總經理，86年8月委任為總經理，110年8月至111年9月委任為董事長。

5.原告任職於被告及國興公司期間，擔任經理人職務，不用打卡，休息時間亦由原告自行調配，請、休假無須經任何人同意。

6.被告114年11月13日董事會決議不給予原告退職酬勞獎勵金。

7.原告於94年7月1日起選擇適用勞退新制年資。

8.原告於113年6月27日委請律師寄發律師函（見本院卷第175至177頁），請求被告給付舊制退休金即退職金540萬元、酬勞獎勵金500萬元，該函經被告於113年6月28日收受。

9.被告從業人員考勤管理實施準則第6條規定，經理、顧問、廠長、課長以上人員得免打卡（見本院卷第211頁）。

10.若原告主張有理由，被告對於原告退休前6個月平均工資為7萬2,000元不爭執。

11.國興公司為被告之關係企業。

(二)爭執事項：

1.原告依勞基法第55條第1項第1款之規定，請求被告給付舊制退休金324萬元，有無理由？

⑴原告任職被告之年資，是否全為僱傭關係？80年7月5日後被選任為董事，是否為委任關係？原告有無符合勞基法第53條

第1、3款規定得自請退休而得依同法第55條規定請求退休金？

⑵原告任職國興公司之年資是僱傭關係或是委任關係？

⑶原告任職被告公司與國興公司之年資得否併計？

⑷原告是否符合上開勞基法之退休要件？

2.原告請求被告依系爭發放辦法，給付原告500萬元，有無理由？

四、得心證之理由：

(一)國興公司為被告之關係企業，原告自63年6月1日起任職於被告，並於同日加保勞保，至87年4月21日自被告退保勞保，同日於國興公司加保勞保，至101年12月18日自國興公司退保勞保。又於102年2月5日於國興公司加保職保，於111年11月21日自國興公司退保職保。退保時勞保投保薪資為4萬5,800元、職保投保薪資為7萬2,800元，原告退休前6個月平均工資為7萬2,000元，原告於94年7月1日起選擇適用勞退新制年資。原告於80年7月5日起以大股東身分經被告股東會選任為董事，之後連選連任迄今；於77年7月27日起以大股東身分經國興公司股東會選任為董事，之後連選連任迄111年12月間；於77年7月27日經國興公司董事會委任為經理人，83年7月委任為副總經理，86年8月委任為總經理，110年8月至111年9月委任為董事長，被告114年11月13日董事會決議不給予原告退職酬勞獎勵金等情，有原告111年9月退休前6個月薪資明細、薪資轉存紀錄、投保資料明細查詢單、勞保投保紀錄等件在卷可稽(見本院卷第51至64、105至106頁)，且為兩造所不爭執(見不爭執事項1.至4.、6.、7.、10.、11.)，堪以認定。

(二)原告依系爭發放辦法之規定，請求被告給付「退職金」324萬元，為有理由：

1.按系爭發放辦法第1條「目的」規定：為獎勵公司有功勞或有特殊貢獻之人員，在其離職或退休前夕，由公司發給一筆退職酬勞獎勵金，以感謝該員工的辛勞與奉獻，特制定本辦

法、第2條「申領資格」規定：⑴凡在公司服務滿十年以上又符合退職或退休之人員，包含董事長、副董事長、總經理等以下幹部和員工都適用本辦法。⑵申請退職酬勞獎勵金須由各部門負責主管經考評認可後提出，逐級呈報簽核。⑶退職酬勞獎勵金只限領取一次，且在口頭或書面提出離職或退休申請前才得提出，如職務轉調或升遷，仍在公司領有固定薪資或固定津貼者均不得領取本獎勵金、第3條「金額計算」規定：「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「核批權責」規定：⑴部門主管提出申請後，由人事和財務單位依法核算金額，報請總經理和董事長審核。⑵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。⑶董事會成員如與退職人員具有三親等以內關係，該董事應自動避嫌不得參與討論和表決乙情，有系爭發放辦法(見本院卷第19至20頁)在卷可稽。

2.本件爭執事項1.雖為：原告依勞基法第55條第1項第1款之規定，請求被告給付舊制退休金324萬元有無理由。惟原告併主張其符合系爭發放辦法第2條第1項規定之申領「退職金」及「酬勞獎勵金」之資格，不論原告與被告或國興公司間係僱傭關係或委任關係，均有系爭發放辦法規定之適用，依系爭發放辦法第3條規定，以原告勞工退休金基數上限45個基數及平均工資7萬2,000元計算，被告應給付原告「退職金」324萬元等語(見本院卷第389至392頁)，可認原告並未捨棄依系爭發放辦法之規定，請求被告給付「退職金」324萬元之主張。

3.被告抗辯系爭發放辦法第3條所定者乃「退職酬勞獎勵金」的計算方式，被告董事會自始就無將退職酬勞獎勵金區分為「退職金」及「酬勞獎勵金」二種不同的項目之意，被告從無「退職金」之發放相關規定云云。經查：

⑴觀諸前開系爭發放辦法第3條規定：「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、第4條第1、2項分別規定：⑴部門主管提出申請後，由人事和財務單位依法核算金額，報請總經理和董事長審核。⑵「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，始得發放等文字(見本院卷第19至20頁)，對照被告不爭執形式上真正之112年3月30日董事會提案三「說明」第2點記載：「嗣本公司於110年5月已由股東會制訂『大豐麵粉廠(集團)股份有限公司退職酬勞獎勵金發放辦法(即系爭發放辦法)』，就符合一定條件之退職或退休人員，比照勞動基準法勞工退休金之計算方式給付『退職金』『並得』發給『酬勞獎勵金』，前開辦法回溯自108年1月1日施行…」、第3點記載：「實則，本公司除林賢三君外，尚有陳坤鈿君(即原告)及何澄祥君也有相同或類似情況，並向本公司申請依據前開辦法給付『退職金』及『酬勞獎勵金』，本公司經營團隊前應允給付…」等語(見本院卷第182頁)，顯見系爭發放辦法就符合一定條件之退職或退休人員，除比照勞基法之勞工退休金計算方式給付「退職金」外，「並得」發給「酬勞獎勵金」，且原告並已向被告申請依據系爭發放辦法給付「退職金」及「酬勞獎勵金」，並經被告經營團隊應允給付。足認系爭發放辦法所規定之「退職金」與「酬勞獎勵金」乃是不同的給付項目，且就金額之計算，亦區分為「退職金」與「酬勞獎勵金」二者不同之計算方式，「退職金」計算基數係「比照」現行勞基法之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。又二者均需由部門主管提出申請後，由人事和財務單位依法核算金額，報請總經理和董事長審核，但「酬勞獎勵金」另有規定需董事長列入下次董事會提案討論，經董事會決議通過後，始得發放。是被告上開所辯，為不可採。

⑵承上，所謂公司經營團隊應包含總經理、董事長等，而原告已向被告申請依據系爭發放辦法給付「退職金」及「酬勞獎勵金」，並經被告經營團隊即總經理、董事長審核應允給付乙情，已如前述，是原告請求之「退職金」已符合系爭發放辦法第4條第1項「部門主管提出申請後，由人事和財務單位依法核算金額，報請總經理和董事長審核」之規定，原告依系爭發放辦法之規定，請求被告給付「退職金」，為有理由。再者，兩造不爭執國興公司為被告之關係企業，原告自63年6月1日起至111年9月6日止，連續服務於被告及國興公司、於94年7月1日起選擇適用勞退新制年資、於111年11月21日申請退休、退休前6個月平均工資為7萬2,000元等情(見本院卷第352頁及不爭執事項7.、10.、11.)，又原告自63年6月1日起至87年4月21日止之勞保均投保於被告，卻於77年7月27日經國興公司董事會委任為經理人、83年7月委任為副總經理、86年8月委任為總經理，並於110年8月至111年9月委任為董事長(見不爭執事項1.、4.)，且國興公司與被告經營事業項目大致相同(見本院卷第232、239頁)、及國興公司於111年10月間之董監事與被告之董監事大致相同(見本院卷第232至233、242至243頁)，足認國興公司與被告具實質同一性，原告自63年6月1日起至111年9月6日止之年資應合併計算。則比照勞基法第55條第1項第1款、勞退條例第11條第2項等規定，原告自63年6月1日至94年6月30日止(94年7月1日起選擇適用新制)之舊制年資為31年又29日，以勞工退休金基數上限45個基數及平均工資7萬2,000元計算，被告應給付原告之「退職金」為324萬元(計算式：45×72,000元=3,240,000元)。至被告抗辯原告請求之324萬元須由董事會決議通過後始成立發放云云，惟系爭發放辦法第4條第2項僅規定「酬勞獎勵金」需經董事會決議通過後，始得發放，而就「退職金」並無此規定，是被告此部分所辯顯屬無據。

4.綜上，原告依系爭發放辦法之規定，請求被告給付「退職金」324萬元，為有理由。既原告依系爭發放辦法規定，請

求被告給付「退職金」324萬元為有理由，則本院毋庸再審究原告任職被告或國興公司之年資，是否全為僱傭關係、原告80年7月5日後被選任為董事，是否為委任關係、原告有無符合勞基法第53條第1、3款規定得自請退休而得依同法第55條之規定請求退休金等原告其餘主張。

(三)原告請求被告依退職酬勞獎勵金發放辦法，給付原告500萬元，有無理由？

原告主張被告113年6月22日113年度第1次臨時董事會開會通知書(下稱系爭開會通知書)載明：「討論事項一：陳坤鈿董事退職金乙案…4.退職金管理條例最高500萬。5.本案經董事會通過後，送請監察人審查，提請114年度股東會承認」、112年7月21日董事會中決議：「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，足證被告董事會已然決議通過給付原告酬勞獎勵金500萬元，符合系爭發放辦法第4條規定云云，並提出系爭開會通知書、112年7月21日董事會議事錄為證(見本院卷第183、393頁)。惟查，系爭開會通知書所載之討論事項一及說明，係原告所提之「提案」，並非董事會之決議；而前開112年7月21日董事會中之決議已明載「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，參以被告114年11月13日董事會決議不給予原告退職酬勞獎勵金(見不爭執事項6.)，足認該次董事會並未決議通過發給原告「酬勞獎勵金」500萬元之情事。是原告所提出證據並不足以證明原告請求之「酬勞獎勵金」500萬元已經董

事會決議通過，復未提出其他證據證明，則原告請求被告給付「酬勞獎勵金」500萬元未符合系爭發放辦法第4條第2項「酬勞獎勵金」需經董事會決議通過後始得發放之規定，核屬無據。

(四)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。但約定利息較高者，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5。民法第233條第1項、第203條亦有明文。經查，原告請求被告給付之「退職金」僅計算基數比照勞基法勞工退休金計算方式規定辦理，並非勞基法及勞退條例規定之勞工退休金，屬給付無確定期限之債權，經原告提起民事訴訟，於114年4月11日將起訴狀繕本送達予被告（見本院卷第39頁送達證書），被告迄未給付，亦應負遲延責任。是原告就前揭給付，併請求被告給付自起訴狀繕本送達被告翌日即114年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，原告依系爭發放辦法之規定，請求被告給付324萬元，及自114年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴部分，與法律規定相符，爰分別酌定相當之擔保金額，予以准許。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　10　　月　　5　　日

書記官　陳淑華