

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第362號

原告 蔡茱鳴

訴訟代理人 林俊宏律師

蕭淨尹律師

被告 柯文淇

訴訟代理人 蘇衍維律師

複代理人 曾福卿

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國110年7月21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、原告主張：

原告為環華股份有限公司(原名環華證券金融股份有限公司)(下均稱環華公司)之員工。環華公司於民國108年5月29日經股東會決議將主要業務營業讓與元大證券金融股份有限公司，嗣於108年9月10日向全體員工公告「事業單位大量解僱計畫書」，而預計於同年11月10日解僱包含被告在內之38名員工(實際大量解僱日為同年11月15日)。因而，環華公司之職工福利委員會(下稱環華公司職福會)於108年5月開始辦理職工福利金分派事宜，經於同年5月22日、同年6月3日召開會議，而訂定「賸餘福利金分派暨給付辦法」，「賸餘福利金分派暨給付辦法」第6條竟規定於環華公司獲准解散登記前，即可提前發放福利金。環華公司職福會又於108年6月6日召開會議，逕自決議以「年資加權平均分派法」作為分派方式，該方式全然以資深員工之利益為基礎，未能顧及資淺員工之權利，亦未能秉持公平普遍之原則分派，嚴重侵害原告之權利。雖有上述不法情事，環華公司職福會仍於108年8月2日陳報「賸餘福利金分派暨給付辦法」予臺北市政府勞

動局，並於同年11月12日提前發放全體員工之福利金，然至今仍有員工留任環華公司處理公司相關事務，罔顧尚留存之5名員工(包括原告在內)之權益。因被告為環華公司職福會主任委員，恣意於環華公司解散前即提前發放職工福利金，且以年資為唯一發放標準，與職工福利金條例第9條之1、環華公司職福會組織規章(下稱職福會組織規章)第16條第2項規定不合，損害原告權益，致原告受有下列損害：

(一)原告於大量解僱日後仍在留任期間應享有之職工福利金，於109年度為新臺幣(下同)376,573元、於110年度為360,249元：

職工福利金之來源包括銀行利息收入及經核准動支累計結存，而109、110年度分別為1,882,867元、1,801,245元，應運用於留任5名員工之福利事項，故每人分別於109、110年度可分得376,573元、360,249元。

(二)以公平、普遍原則發放之福利金969,511元：

即110年底結餘金額39,749,955元按全部員工數41人平均分配，每人可分得969,511元。

(三)上2項合計為1,706,333元，扣除原告已領得之發放金額272,434元，原告所受損害金額為1,433,899元。

從而，爰依職工福利金條例第10條、民法第184條第1項前段、後段、第2項規定，請求被告賠償損害1,433,899元等語。並聲明：被告應給付原告1,433,899元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息；原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

環華公司職福會係由含主任委員在內之7名委員組成，被告於108年8月間始接任主任委員。「賸餘福利金分派暨給付辦法」係經環華公司職福會(雖資深員工人數較多，但亦有顧及資淺員工權益)多次會議，並參考全體員工意見而通過，且於108年6月6日決議時更有2名委員投票贊成「賸餘福利金部分平均分派給員工，部分依年資算法分派給員工」方案，

01 最後通過採「年資加權平均分派法」，復經公告，並送交主
02 管機關臺北市政府勞動局，經該局以108年8月14日函覆予以
03 尊重，故環華公司職福會並無原告所稱未顧及資淺員工意
04 見，侵害其權利情形。況職工福利金條例第2條第1項第1、
05 2、4款之福利金雖來自公司，但年資逾20年之資深員工提撥
06 較多福利金，貢獻公司之期間亦長久，對公司貢獻卓著，理
07 當依年資分派福利金。又尚留存環華公司之5名員工，僅係
08 收尾清理公司，該5名員工亦在全部38名大量解僱之員工名
09 單內，被告亦有分派其等應得之福利金，並未罔顧其等權
10 益。由此足見，被告本於公平、普遍原則，依環華公司職福
11 會之決議公告發放福利金，完全合法，並未違反職工福利金
12 條例第9條之1規定。被告既無過失，原告復未舉證證明其有
13 何損害，或所稱之損害與被告行為間有何相當因果關係，則
14 原告之主張顯無理由等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不
15 利判決，請准宣告免假執行。

16 三、爭點整理：

17 (一)不爭執事項：

- 18 1. 兩造均為環華公司職福會之會員（108年度之職福會之會
19 員名冊見本院卷第78頁），被告於108年8月起接任環華公
20 司職福會之主任委員。
- 21 2. 環華公司於108年5月29日經股東會決議，將主要業務營業
22 讓與元大證券金融股份有限公司，並俟完成營業讓與後，
23 另案依法定程序辦理公司解散、清算，並將投資股款退還
24 於股東（見原證1股東常會議事錄第二案說明第2點內
25 容）。
- 26 3. 環華公司職福會於108年5月22日召開會議訂定「賸餘福利
27 金分派暨給付辦法（草案）」，其中第6條第1項規定：
28 「一、賸餘福利金分派日期：於本公司收受主管機關准予
29 解散函文送達後，3個工作日內發放。」（會議紀錄見被
30 證3第1頁即原證3-2，草案內容見原證3-1）
- 31 4. 環華公司職福會於108年6月3日召開會議訂定「賸餘福利

金分派暨給付辦法」，修改第4條、第6條內容，其中第6條第1項修改後為：「一、賸餘福利金分派日期：於本公司收受主管機關准予解散函文送達後，3個工作日內發放。若員工終止勞動契約（包括但不限於大量解僱、員工安置計畫等）之日期早於前揭日期（本公司收受主管機關准予解散函文送達後）時，則以『員工終止勞動契約（包括但不限於大量解僱、員工安置計畫等）』之日期，前3個工作日內發放。」（見原證5、6）

5. 環華公司職福會於108年6月6日召開會議表決賸餘福利金分派方式，決議採「年資加權平均分派法」（見原證7）

6. 環華公司職福會於108年8月2日將「賸餘福利金分派暨給付辦法」陳報予臺北市政府勞動局（見原證9），臺北市政府勞動局於108年8月14日為函覆（見被證5）。

7. 臺北市政府勞動局分別於108年9月30日、10月2日、11月8日發函，其說明欄二略以：「二、依職工福利金條例第9條之1規定，事業單位解散或受破產宣告後，職工福利委員會始得辦理職工福利金之發放事宜…。」（見原證10）。

8. 環華公司職福會於108年11月12日將職工福利金之全部發放予全體員工。

9. 環華公司之大量解僱日期為108年11月15日。

10. 環華公司原名「環華證券金融股份有限公司」，於108年12月25日變更名稱為「環華股份有限公司」，於109年6月5日經股東會決議定109年6月30日為解散基準日，並自109年7月1日開始清算（見原證15），再於109年7月14日經主管機關准予解散登記（見原證14、原證16）。

（二）爭點：

1. 原告主張依職工福利金條例第10條、民法第184條第1項前段、後段、第2項規定，請求被告負賠償責任，是否有理由？

2. 如前項有理由，原告得請求被告賠償之金額為多少？

01 四、本院之判斷：

02 (一)原告依民法第184條第1項前段規定請求被告負損害賠償責
03 任，為無理由：

04 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
05 任；故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；
06 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，
07 但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第1項
08 前段、後段、第2項分別定有明文。復依民法第184條第1
09 項前段、後段及第2項規定，侵權行為之構成有3種類型，
10 即因故意或過失之行為，不法侵害他人權利，或因故意以
11 背於善良風俗之方法加損害於他人之一般法益，及行為違
12 反保護他人之法律，致生損害於他人，各該獨立侵權行為
13 類型之要件有別。又民法第184條關於侵權行為所保護之
14 法益，除有同條第1項後段及第2項之情形外，原則上限於
15 既存法律體系所明認之權利（固有益益），而不及於權利
16 以外之利益，特別是學說上所稱之純粹經濟上損失或純粹
17 財產上損害，以維護民事責任體系上應有之分際，並達成
18 立法上合理分配及限制損害賠償責任，適當填補被害人所
19 受損害之目的（最高法院103年度台上字第178號判決意旨
20 參照）。

21 2. 經查，本件原告主張之損害，係指其於大量解僱日後在留
22 任期間所得享有之職工福利金，及以人數平均分派法發放
23 之福利金。該主張之損害，屬獨立於人身或所有權之外所
24 受之財產上不利益，並非因人身權或物權等既存法律體系
25 所明認之權利被侵害而伴隨衍生之損害，係純粹經濟上損
26 失或純粹財產上損害，非民法第184條第1項前段規定保護
27 之法益，故原告依該項規定請求被告負損害賠償責任，並
28 無理由。

29 (二)原告主張被告違反職工福利金條例第9條之1第1項規定，
30 而依民法第184條第2項規定請求被告負損害賠償責任，為
31 無理由：

01 1. 按工廠、礦場或其他企業組織因解散或受破產宣告而結束
02 經營者，所提撥之職工福利金，應由職工福利委員會妥議
03 處理方式，陳報主管官署備查後發給職工，職工福利金條
04 例第9條之1第1項定有明文。其立法意旨係著重一旦公司
05 解散或受破產宣告，公司業務已不再繼續經營，在職員工
06 之工作失去保障，生活面臨困境，職工福利金並非公司資
07 產之一部分，而係在職員工辛勤工作所創造出之職工福
08 利，理應發給原有之職工，以資保障勞工之基本生存。一
09 方面亦因為在職員工對事業體之經營，付出智力、勞力，
10 使事業體業務之經營得以發展，創造企業之利潤，其所付
11 出之心血並不會低於事業體之投資者，故職工福利金應係
12 伴隨著在職員工而存在。

13 2. 環華公司職福會訂定「賸餘福利金分派暨給付辦法」，並
14 於環華公司解散日前即發放全數職工福利金，並未違反職
15 工福利金條例第9條之1第1項規定：

16 (1) 查環華公司於108年5月29日經股東會決議，將主要業
17 務讓與元大證券金融股份有限公司，並俟完成營業讓
18 與後，另案依法定程序辦理公司解散、清算，並將投
19 資股款退還於股東，此為兩造所不爭執(見不爭執事項
20 2.)。嗣環華公司於108年9月10日向全體員工公告「事
21 業單位大量解僱計畫書」，而預計於同年11月10日解
22 僱所僱用之全部員工共計38名，有該計畫書附卷可憑
23 (見本院卷第37頁至第40頁)；環華公司實際則於同年1
24 1月15日為大量解僱(見不爭執事項9.)。其後，環華公
25 司於108年12月15日由原名「環華證券金融股份有限公
26 司」變更名稱為「環華股份有限公司」；於109年6月5
27 日經股東會決議擬訂同年6月30日為解散基準日，並自
28 同年7月1日開始清算；於同年7月14日經主管機關准予
29 解散登記，有股東常會議事錄、經濟部商工登記公示
30 資料、臺北市政府109年7月14日府產業商字第1095172
31 1400號函及所附公司變更登記表在卷足稽(見本院卷第

221頁、第267頁至第279頁)，且為兩造所不爭執(見不
爭執事項10.)。綜此，環華公司股東會既於108年5月2
9日已決議於營業讓與後解散，並於同年11月15日大量
解僱員工，再於同年12月15日更名登記，去除原公司
名稱中之「證券金融」四字，堪認環華公司於109年11
月15日大量解僱員工時已結束經營證券金融業，無再
恢復經營之意。至環華公司於109年11月15日以後業務
之處理及解散、清算程序之進行，僅係結束經營後之
工作。

(2)環華公司職福會於108年6月3日訂定之「賸餘福利金分
派暨給付辦法」第6條第1項規定：「一、賸餘福利金
分派日期：於本公司收受主管機關准予解散函文送達
後，3個工作日內發放。若員工終止勞動契約(包括但
不限於大量解僱、員工安置計畫等)之日期早於前揭日
期(本公司收受主管機關准予解散函文送達後)時，則
以『員工終止勞動契約(包括但不限於大量解僱、員工
安置計畫等)』之日期，前3個工作日內發放」(見本院
卷第54頁)，衡諸環華公司若於解散日前先大量解僱員
工，在職員工之工作即失去保障，生活可能面臨困
境，故「賸餘福利金分派暨給付辦法」第6條第1項後
段規定在此情形，得於大量解僱前3個工作日發放職工
福利金，並未背離職工福利金條例第9條之1第1項規定
保障勞工基本生存之立法意旨。再者，職工福利金條
例第9條之1第1項僅規定「企業組織因解散而結束營
業」為發給職工福利金之要件，但就其處理方式，則
規定應由職福會妥議為之，並未嚴格限制發給之時點
須為公司解散日後，自難認「賸餘福利金分派暨給付
辦法」第6條第1項後段規定有何違反職工福利金條例
第9條之1第1項之情。是以，環華公司職福會依「賸餘
福利金分派暨給付辦法」第6條第1項後段規定，於109
年11月15日前3日即108年11月12日將職工福利金之全

01 部發放予全體員工(見不爭執事項8.)，並未違反職工
02 福利金條例第9條之1第1項規定。

03 3. 環華公司職福會決議採「年資加權平均分派法」，並據此
04 分派職工福利金，亦未違反職工福利金條例第9條之1第1
05 項規定「妥議處理方式」之要求：

06 (1)按職工福利金條例第9條之1第1項僅要求應由職工福利
07 委員會妥議職工福利金之處理方式，並未限制職工福
08 利金之分派僅能採取原告主張之「人數平均分派
09 法」，或禁止採用「年資加權平均分派法」，則環華
10 公司職福會於108年6月6日經決議而擇用「年資加權平
11 均分派法」(見本院卷第55頁)，依照社團自治原則，
12 難認有何未妥議處理之情。

13 (2)復按「工廠礦場及其他企業組織提撥職工福利金，依
14 左列之規定：一、創立時就其資本總額提撥百分之1至
15 百分之5。二、每月營業收入總額內提撥百分之0.05至
16 百分之0.15。三、每月於每個職員工人薪津內各扣百
17 分之0.5。四、下腳變價時提撥百分之20至40」，職工
18 福利金條例第2條第1項定有明文。其中，自每月營業
19 收入提撥之金額，乃在職員工辛勤工作所創造並逐年
20 累積而成，與員工之在職年資具有一定之相關性，且
21 每月自每個員工薪津中提撥之金額，更與員工之在職
22 年資直接相關，故以員工之年資作為職工福利金之分
23 派標準，亦有所據。是以，環華公司職福會決議採
24 「年資加權平均分派法」，並據此分派職工福利金，
25 難認有何未妥議處理方式，而違反職工福利金條例第9
26 條之1第1項規定。

27 (3)原告雖主張應依公平、普遍原則分派職工福利金，不
28 得以年資作為發放資格之條件等語，並以行政院勞工
29 委員會93年1月2日勞福一字第0920069323號函、77年1
30 0月26日(77)台勞福一字第24456號函、85年5月16日(8
31 5)台勞福一字第116372號函及臺北市政府勞動局於106

01 年1月24日發布之常見問答為據。然職工福利金之組成
02 與員工之年資具有相關性，業如前述，則以年資作為
03 職工福利金之分派標準，並未違反公平，且環華公司
04 職福會依「年資加權平均分派法」發放職工福利金之
05 對象為包括原告在內之全體員工，為兩造所不爭執(見
06 不爭執事項8.)，亦未違反所謂普遍原則。至臺北市政
07 府勞動局於106年1月24日發布之常見問答所稱：「職
08 工福利委員會辦理各項福利措施，應本公平、普及原
09 則，不得以年資作為發放資格之條件」(見本院卷第31
10 頁)，係針對日常福利措施而論，且係指不得以年資作
11 為發放資格(即發放與否)之條件，而與是否得以年資
12 作為發放賸餘職工福利金計算之依據無涉，原告據此
13 為上開主張，洵屬誤解，並非可採。

14 4. 環華公司職福會依「賸餘福利金分派暨給付辦法」第6條
15 第1項後段規定，於大量解僱前3個工作日發放職工福利
16 金，未侵害原告利益：

17 (1)由「賸餘福利金分派暨給付辦法」第2條第1項規定：

18 「民國108年4月24日基準日在職員工均具分派賸餘福
19 利金資格」，第3條規定：「員工在職年資，自個別員
20 工於本公司到職日起，至資方於大量解僱計劃書上所
21 載之解僱日期止，分別計算個別員工之在職年
22 資...」，第4條第1項第1款規定：「年資加權平均
23 法：計算方式：賸餘福利金總額/全體員工年資總數＝
24 每一年資權數總金額(年資如本辦法第3條之定義) 每
25 一年資權數金額×個別員工在職總年資＝可受領金額」
26 (見本院卷第53頁)，以及環華公司職福會於108年6月6
27 日決議通過採「年資加權平均分派法」之分派方式(見
28 本院卷第55頁)，足見職工福利金之發給對象為108年4
29 月24日基準日在職員工，員工之年資計算日迄日為大
30 量解僱日。是以，環華公司職福會不論係於大量解僱
31 日前3日即108年11月12日或環華公司解散日即109年6

01 月30日後發給職工福利金，原告均得依上開基準及計
02 算方式領取職工福利金，難認環華公司職福會於108年
03 11月12日發給職工福利金即係侵害原告利益。

04 (2)原告雖主張環華公司職福會提前發放職工福利金，侵
05 害原告仍留存公司期間運用福利金辦理福利事業之權
06 益，且環華公司於大量解僱日後仍留存包括原告在內
07 之5名員工，依行政院勞工委員會80年8月2日（80）台
08 勞福一字第19701號函釋，職工未達7人仍可續辦職工
09 福利事業等語。惟按「工廠、礦場或其他企業組織之
10 職工福利委員會，置委員7人至21人」、「職工福利委
11 員會之任務如下：一、職工福利事業之審議、促進及
12 督導事項。二、職工福利金之籌劃、保管及動用事
13 項。三、職工福利事業經費之分配、稽核及收支報告
14 事項。四、其他有關職工福利事項」，職工福利委員
15 會組織準則第3條本文、第12條分別定有明文。又「本
16 公司職工均得為本會會員；本會設委員7人，除由事業
17 單位指定1人為當然委員外，餘由職工推選6人充任
18 之，再由委員互推1人為主任委員...」，為環華公司
19 職福會組織規章第5條所明定（見本院卷第197頁）。因
20 此，環華公司職工福利金之運用，應由職福會為之，
21 而職福會須由7名委員組成，且其中6名須為職工。依
22 原告主張在大量解僱日後僅有5名員工留任之情，已無
23 從組織職福會並運用職工福利金，故難認原告有何留
24 任期間運用職工福利金辦理福利事業之權益，遑論有
25 受侵害之情。另原告所引行政院勞工委員會80年8月2
26 日（80）台勞福一字第19701號函釋乃係針對92年4月9
27 日刪除前之職工福利金條例施行細則第10條第1款規
28 定：「因人事、經濟或組織上之變動而仍擬繼續經營
29 者，所提撥之職工福利金應專款存儲，留備續辦職工
30 福利事業之用」（該規定已於92年1月29日經修正移列
31 為職工福利金條例第9條之1第2項）之企業「繼續」經

營情形所為解釋，而與本件所涉職工福利金條例第9條之1第1項所規定企業「結束」經營之情形不同，自無於本件比附援引之餘地。

5. 綜上，被告雖於108年8月起接任環華公司職福會之主任委員，然環華公司職福會並未違反職工福利金條例第9條之1第1項規定，亦未侵害原告之利益，故原告依民法第184條第2項規定請求被告負損害賠償責任，並無理由。

(三)原告依民法第184條第1項後段規定請求被告負損害賠償責任，為無理由：

按故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者，負損害賠償責任，民法第184條第1項後段定有明文。所謂背於善良風俗，係指違反保護個人法益之法規，或廣泛悖反規律社會生活根本原理之公序良俗者而言(最高法院107年度台上字第2327號判決意旨參照)。經查，被告並未違反職工福利金條例第9條之1第1項規定，亦未侵害原告之利益，業如前述，是被告並無違反保護個人法益之法規而加損害於原告可言，又原告並未舉證本件被告另有何廣泛悖反規律社會生活根本原理之公序良俗情形。從而，原告本項請求，亦無理由。

(四)原告依職工福利金條例第10條規定請求被告負損害賠償責任，為無理由：

1. 按因保管人之過失致職工福利金受損失時，保管人應負賠償責任，職工福利金條例第10條定有明文。經查，環華公司股東會於108年5月29日決議於營業讓與後解散(見不爭執事項2.)，環華公司職福會遂於108年6月3日經多數決議通過「賸餘福利金分派暨給付辦法」，其第6條第1項規定：「一、賸餘福利金分派日期：於本公司收受主管機關准予解散函文送達後，3個工作日內發放。若員工終止勞動契約(包括但不限於大量解僱、員工安置計畫等)之日期早於前揭日期(本公司收受主管機關准予解散函文送達後)時，則以『員工終止勞動契約(包括但不限於大量解僱、

員工安置計畫等)』之日期，前3個工作日內發放」，復於108年6月6日經多數決議通過採「年資加權平均分派法」之分派方式(見不爭執事項4.及5.)。從而，被告於108年8月起接任環華公司職福會之主任委員(見不爭執事項1.)後，環華公司職福會於108年11月15日大量解僱日之前3日即108年11月12日，將職工福利金之全部發放予全體員工(見不爭執事項8.及9.)，乃係依照上開職福會之多數決暨所通過「賸餘福利金分派暨給付辦法」而執行，被告並無過失或致職工福利金受損失可言，故原告依職工福利金條例第10條規定請求被告負損害賠償責任，並無理由。

2. 至原告雖主張被告依「賸餘福利金分派暨給付辦法」第6條第1項後段規定發放福利金，違反職工福利金條例第9條之1第1項、職福會組織規章第16條第2項(按：應為第2款)規定，故應依職工福利金條例第10條規定負損害賠償責任等語。惟查，環華公司職福會依「賸餘福利金分派暨給付辦法」第6條第1項後段規定，而於環華公司解散日前即發放全數職工福利金，並未違反職工福利金條例第9條之1第1項規定，已如前述，且職福會組織規章第16條第2款規定：「解散後其業務消滅者，所存福利金之賸餘財產，應由職工雙方推派代表會同職工福利委員會妥擬辦法，分別發給原有職工，並造冊報主管機關備案」(見本院卷第197頁至第198頁)，實為92年4月9日刪除前之職工福利金條例施行細則第10條第2款規定：「宣告破產或解散後，其業務消滅者所存之福利金，應由職工雙方推派代表會同福利委員會妥擬辦法，分別發給原有職工，並造冊呈報主管官署備案」之重申，而施行細則第10條第2款規定已於92年1月29日經修正移列為職工福利金條例第9條之1第1項規定，故對於職福會組織規章第16條第2款之解釋，自應比照職工福利金條例第9條之1第1項之解釋，是亦應認「賸餘福利金分派暨給付辦法」第6條第1項後段並無違反職福會組織規章第16條第2款規定之情。從而，原告此項主

張，並非可取。

五、結論：

環華公司職福會訂定「賸餘福利金分派暨給付辦法」第6條第1項後段及決議採「年資加權平均分派法」，並據此分派職工福利金，未違反職工福利金條例第9條之1第1項、職福會組織規章第16條第2款規定，故原告主張依職工福利金條例第10條、民法第184條第1項前段、後段、第2項規定，請求被告負損害賠償責任，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 7 月 30 日
勞動法庭 法 官 戴嘉慧

以上正本係照原本作成。

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（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 110 年 7 月 30 日
書記官 石勝尹