臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第41號

原　　告　陳啟清
訴訟代理人　蔡晴羽律師
　　林煜騰律師
複　代理人　董芃旻
被　　告　南港輪胎股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　張昌平
訴訟代理人　葉偉立律師
　　王廷歡律師

上列當事人間給付退休金事件，本院於民國109年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆佰陸拾萬玖仟貳佰貳拾元，及自民國一百零九年二月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告以新臺幣肆佰陸拾萬玖仟貳佰貳拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：伊自民國67年4月7日起受僱於被告公司，自73年8月1日起適用勞動基準法(下稱勞基法）之退休金制度（下稱勞退舊制），自96年12月起轉適用勞工退休金條例之退休金制度（下稱勞退新制）。嗣伊因違反證券交易法、背信罪等於103年7月16日遭臺灣臺北地方檢察署（原名臺灣臺北地方法院檢察署，下稱臺北地檢署）檢察官逮捕，於同年7月17日遭本院刑事庭裁定羈押並禁止接見通信，迄104年3月16日經本院刑事庭解除禁止接見通訊為止，完全無法與外界通信接見或對外為任何法律上意思表示行為，其後伊於104年4月13日經本院刑事庭103年度金重訴字第22號判決處

有期徒刑5年，併科罰金新臺幣（下同）15,000,000元，伊於105年4月7日入監服刑，於107年1月17日假釋出獄。伊出獄後申請勞工保險給付時，經承辦人提醒始知悉，被告公司並未結清勞退舊制之退休金（下稱舊制退休金）予伊，伊乃於108年10月3日向新竹縣政府申請勞資爭議調解，向被告公司請求舊制退休金，被告公司卻以「退休金請求時效已完成」為由拒絕給付，被告公司固於103年7月16日，以勞基法第12條第1項事由解僱伊，惟依最高法院及行政院勞工委員會（現改制為勞動部）見解，凡符合自請退休要件，縱雇主已終止兩造勞動契約，亦不影響勞工可依法請求舊制退休金之權利。而伊自67年4月7日起即任職被告公司，至92年4月6日止，已符合勞基法第53條第2款所定連續工作25年之自請退休條件，則被告公司終止與伊之勞動契約時，即應依勞基法第55條第1項之規定給付伊以73年8月1日起至96年11月30日止共計23年4個月之工作年資，合計38.5個基數計算之舊制退休金4,609,220元（計算式：最後6個月平均工資119,720元×38.5基數＝4,609,220元）；又伊於103年7月17日至104年3月16日間遭裁定收押禁見，不得對外聯繫，無從知悉被告公司終止契約之意思表示，亦無從向被告公司為請求退休金之意思表示。由104年3月16日當庭解除伊禁止接見通信之翌日起算，伊之舊制退休金給付請求權尚未罹於勞基法第58條所定5年時效，遑論伊先於108年10月間申請勞資爭議調解，已中斷時效，並於調解不成立後6個月內提起本訴，亦應重行起算5年時效；退步言之，被告公司解僱伊，依修正前勞基法施行細則第29條第1項規定，本應於30日內給付退休金，卻違法未為之，事後再以時效抗辯拒絕給付，有違誠信原則，爰依勞基法第55條第1項提起本訴等語，並聲明：（一）被告應給付原告4,609,220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；（二）願以現金或等值臺灣銀行無記名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）伊公司於85年10月29日第14屆第3次董事、監察人聯席會議決議通過原告晉升為伊公司之協理並兼任資材部經理，對照前揭會議決議時伊公司組織系統表、從業員職種、職等、職稱、呼稱關連圖，原告前揭晉升乃屬經營層之協理級，兩造間已轉為委任關係，而不存在僱傭關係，且由伊公司申報之內部人持股數，亦可證明原告與伊公司間並非僅為單純僱傭關係，而係委任關係；又103年7月16日伊公司第21屆董事會第5次董事臨時會議決議通過解任並解僱原告於伊公司擔任之副總經理特別助理兼資材部門協理乙職，兩造間委任契約於斯時終止，依伊公司呼稱關連圖之記載，可知原告擔任伊公司副總經理特別助理亦屬經營管理職，再對照伊公司之工作規則第13章第2條規範的對象為「從業員」而不限於勞工，因此伊公司於103年7月16日解任並依照勞基法暨工作規則解僱原告時，實指終止雙方間之勞動關係，並非指僱傭關係。而原告自67年4月7日起任職於伊公司，計算至85年10月29日即兩造間轉為委任關係之日止之工作年資僅為19年餘，不符合勞基法第53條第2款「工作二十五年以上者」之自請退休要件，且原告適用勞基法後之工作年資，依勞基法第84條之2、第55條之規定計算，亦未達退休標準。準此，原告舊制退休金之請求並無理由。

（二）關於勞基法退休金之性質，向來存有爭議，依學者林更盛之見解，退休金請求權係屬期待權，如勞工在符合退休要件前，已有多次違反勞動契約之事實並造成雇主嚴重損失，雇主本可及時發現、並能依勞基法第12條第1項第4款規定解僱之，僅因勞工掩飾違約事實之技術高明致雇主未及時發現，則反而使其得因掩飾違法行為而繼續得請求退休金，其期待權不值得保護，故雇主在合法解僱時，因勞工在符合退休要件前已多次違約，其退休金之期待權應不受保護、退休金請求權亦無從保留，方符合事理。本件原

告於84年1月10日起至103年7月9日之任職伊公司期間，濫用職權向伊公司之供應廠商不法索取鉅額回扣高達至少500,000,000餘元，並將伊公司長期蒙在鼓裡，原告之舉已嚴重違背伊公司之信任，造成伊公司重大損失，如令其可在多年違法行徑之後，仍與其他兢兢業業工作之勞工同領退休金，並不公平亦不適當，依學者見解，原告之期待權不值得受保護，其舊制退休金請求權亦不得保留；再原告於任職期間未對伊公司忠實履行勞務給付義務，甚而謀取不正當之個人利益，依實務見解，審酌退休金請求權本質上乃期待權、衡量兩造間之勞動對價關係，考量社會經濟情況及原告任職期間係擔任經理人，卻違法亂紀、貪贓枉法等其他一切因素，應認原告行使舊制退休金請求權已逾越權利之本質及保障一般勞工之經濟目的，甚至逾越社會通念可接受之界限，確有違公平及個案正義，故應本於誠信原則、權利濫用原則，認原告行使權利有違誠信原則，不能發生應有之效果；又縱認原告得向伊公司請求給付舊制退休金，因原告任職期間對伊公司犯背信罪，經本院以103年金重訴字第22號判決處有期徒刑5年，雖勞基法未明文勞工在職期間涉犯背信罪，並在資遣後經判刑確定處有期徒刑者應減少退休金數額，惟參照最高法院103年度台上字第736號判決意旨、民法第1條規定之法理及憲法第7條平等原則或由法官本於法律根本精神演繹之法律一般原則，以公平正義進行調和社會生活相對立之各種利益為任務，適用經由法理之補充功能進行制定法外法律之續造，應類推適用公務人員退休資遣撫卹法第79條第1項第2款規定，減少原告應領退休金數額4,609,220元之50%即2,304,610元，以維公平正義。

（三）伊公司於103年7月16日召開臨時董事會議決議終止與原告間之勞動契約，於同日下午6時2分對外發布重大訊息，且將當日作成之南總字第103162號公告及南總字第103162號令以掛號郵件（下稱系爭信函）寄送至原告任職期間留存

於伊公司之通訊地址即原告之戶籍地，由訴外人即與原告同居之子陳彥澤（以下逕稱其名）於103年7月22日簽收，依勞基法第58條第1項規定，原告舊制退休金請求權應自被解僱之次月起算5年，即其請求權之消滅時效於108年8月1日屆滿。再原告雖主張其於103年7月17日至104年3月16日間經羈押禁止接見通信期間，無從知悉已遭解僱、且有法律上障礙而無從行使私法上權利、無從起算消滅時效，並援引最高法院91年度台上字第1312號、95年度台上字第1607號判決主張須以權利人「知悉」其得行使權利之時，始能起算消滅時效云云，惟民事訴訟法關於對監所之送達於私人間之送達文書並無適用，且伊公司亦不知原告羈押於何處，無從對看守所為送達，原告復未廢止其住所，且陳彥澤仍代原告收受伊公司寄送之法律文件，未予退件，則伊公司對原告之戶籍地寄送終止勞動契約之意思表示，已生送達之效力；又最高法院95年度第16次民庭會議決議以後，最高法院對於請求權可行使時之見解，已著重於權利人行使請求權時「客觀上有無法律上之障礙」，至於權利人是否知悉可行使權利僅為事實上障礙，並不影響消滅時效之起算，而原告並無民法第129條規定之消滅時效法定中斷事由，且原告雖遭羈押禁見，然依刑事訴訟法第105條第2至4項、羈押法第29條之規定及實務見解，其權利並未受限制，仍可委請他人、其律師行使其舊制退休金請求權及透過法院訴訟程序加以實現其權利，故其舊制退休金請求權並無任何法律上障礙，而未有不能起算請求權時效之情形，則原告遲至108年10月25日始向伊公司請求給付舊制退休金，確已罹於時效。至原告雖援引最高法院103年度台上字第2501號、107年度台上字第267號判決意旨，主張伊公司違法未給付原告舊制退休金，再以時效完成作為抗辯，核屬權利濫用、違反誠信原則云云，惟該等個案事實與本件事實完全不同，況原告於勞動關係存續期間，濫用職權對伊公司犯背信罪，客觀上已達勞基法

上懲戒解僱之程度，屬違反工作規則情節重大，伊公司遂於103年7月16日決議依法暨工作規則終止兩造間勞動關係，而原告怠於行使舊制退休金請求權至時效消滅，伊公司為時效抗辯，乃正當權利之行使，並未違反誠信原則、亦無權利濫用之情形。

（四）聲明：

1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷一第240至241頁）：

（一）原告自67年4月7日起受僱被告公司，自74年間起，先後歷任資材部課長、副理及經理等職務，並自73年間起負責採購業務，嗣經被告公司董事會依公司法之規定，於85年10月29日召開之第14屆第3次董事、監察人聯席會議決議通過，晉升原告而委任其為被告公司協理，並兼任被告公司資材部經理，負責被告公司資材部、財務部及人事部業務而綜理該公司對外採購等業務。

（二）被告公司自73年8月1日起適用勞基法即適用勞退舊制，原告自96年11月21日選擇適用勞退新制，並於同年12月起至103年7月適用勞退新制，惟兩造並未約定結清原告之舊制年資之協議。

（三）原告因違反證券交易法等罪嫌，於103年7月16日晚間10時33分許遭臺北地檢署檢察官逮捕，於同年7月17日經本院裁定羈押。

（四）被告公司於103年7月16日召集第21屆董事會第5次董事臨時會，決議自即日起解任及解僱原告，全體出席董事無異議通過自即日起解任時任被告公司副總經理特別助理兼資材部門協理之原告，並請公司依據相關法令及工作規則之規定，自即日起予以解僱並終止勞動契約，於同日對外發佈重大訊息，並於同年月21日寄送系爭信函，主張依勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告間之勞動契約，陳彥澤於同年7月22日在新竹市○區○○路00號收受。

（五）原告於104年3月26日經本院裁定當庭釋放，於104年4月13日經本院刑事庭以103年度金重訴字第22號判決處有期徒刑5年，併科罰金15,000,000元，於105年4月7日入監服刑，於107年1月17日假釋出監。

（六）原告於108年10月3日向新竹縣政府申請勞資爭議調解，向被告公司請求舊制退休金，兩造於同年10月25日、11月20日到場調解，於108年11月20日調解不成立。

（七）原告於108年12月3日寄送存證信函予被告公司，請求被告公司於收受存證信函後7日內提供103年間解僱原告之相關資料及通知，被告公司於同年12月20日函覆前揭資料已於解僱時提供。

（八）如本院認被告公司應給付退休金，被告公司對原告73年8月1日起至96年11月30日止之舊制退休金金額為4,609,220元不爭執。

四、本件爭點（見本院卷一第241至242頁，並依被告公司於爭點整理後之答辯及本判決論述方式略作修正）：

（一）原告任職被告公司期間，兩造間是否有僱傭關係？

（二）原告依勞基法第53條第2款、第84條之2、第55條第1項規定請求被告公司給付舊制退休金是否有理由？金額若干？

（三）被告公司為時效抗辯是否有理由？有無權利濫用？

（四）原告行使權利是否有違誠信原則？是否為權利濫用？

五、得心證之理由：

（一）原告任職被告公司期間，兩造間是否有僱傭關係？

1、按勞基法規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受

雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。而判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前揭各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。且勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。

2、經查：

被告公司固有依公司法之規定，於85年10月29日召開之第14屆第3次董事、監察人聯席會議決議通過，晉升原告而委任其為被告公司協理，並兼任被告公司資材部經理（見前述不爭執事項（一）），就其受任擔任被告公司協理部分，應為被告公司之委任經理人，然就原告同時擔任之資材部經理乙職，依被告公司組織系統表、從業員職種、職等、職稱、呼稱關連圖（見本院卷一第525至527頁），原告任職之資材部，其上尚有副總經理、總經理、董事長，其下原告亦有副理、課長等下屬，足見原告係在被告公司

上級主管之指揮監督下執行職務，原告既需與上司、下屬同心協力始能完成該部門工作，堪認原告確有人格及組織之從屬性；再被告公司歷年給付原告之工資固定，有原告提出之103年2至7月薪資單在卷（見本院卷一第115至120頁），其不負擔經營盈虧，只要確實提供勞務，被告公司即有給付報酬之義務，自有經濟上從屬性，況依被告公司103年7月16日公告解任及解僱原告之內容，亦係分別依董事臨時會決議解任原告經理人職務，及依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約（見本院卷一第187頁），足見兩造間斯時除有委任關係外，仍有僱傭關係存在，被告公司抗辯：原告自85年10月29日被委任為伊公司之資材部經理後，兩造間之僱傭關係已不存在而轉為委任關係，原告不符勞基法退休之條件云云，即乏實據。

（二）原告依勞基法第53條第2款、第84條之2、第55條第1項規定請求被告公司給付舊制退休金是否有理由？金額若干？

1、按「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」勞基法第53條定有明文。再按「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。」同法第55條第1、2項亦有明文。復按勞退條例第11條第1、2項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留」、「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十

三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給」；又勞基法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。」勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則雇主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞基法之立法本旨（最高法院72年度台上字第1545號、92年度台上字第2152號判決意旨參照）。故勞工於符合勞基法第53條自請退休之要件時，固得申請退休，而於勞動契約消滅時取得退休金給付請求權，惟若因其他原因致使勞動契約已消滅，即不待勞工再行使契約終止權，隨時得行使退休金給付請求權，故勞工一旦符合自請退休要件，即已於勞動契約消滅時取得退休金請求權，可隨時行使之。

2、經查：

（1）原告自67年4月7日起受僱被告公司，被告公司自73年8月1日起適用勞基法即適用勞退舊制，原告自96年11月21日選擇適用勞退新制，並於同年12月起適用勞退新制，惟兩造並未約定結清原告舊制年資之協議等情，為兩造所不爭執（見前述不爭執事項（一）、（二）），而原告任職被告公司期間，兩造間有僱傭關係，已認定如前，依前揭說明，原告至92年4月6日起，已連續工作25年以上，符合勞基法第53條第2款自請退休要件，於被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告間之勞動契約時，取得舊制退休金給付請求權。而如本院

認被告公司應給付退休金，被告公司對原告73年8月1日起至96年11月30日止之舊制退休金金額為4,609,220元不爭執（見前述不爭執事項（七）），是原告依勞基法第53條第2款、第84條之2、第55條第1項規定請求被告公司給付舊制退休金4,609,220元，自屬有理。

（2）被告公司雖抗辯：縱認原告得向伊公司請求給付舊制退休金，因原告任職期間對伊公司犯背信罪，並經法院判決處有期徒刑5年確定，參照最高法院103年度台上字第736號判決意旨、民法第1條規定之法理、憲法第7條平等原則或由法官本於法律根本精神演繹之法律一般原則，應類推適用公務人員退休資遣撫卹法第79條第1項第2款規定，減少原告應領退休金數額4,609,220元之50%云云，然按類推適用，係就法律未規定之事項，比附援引與其性質相類似之規定，加以適用，為基於平等原則及社會通念以填補法律漏洞的方法，倘無法律漏洞，自不生類推適用而補充之問題。又所謂法律漏洞，乃指違反法律規範計劃、意旨的不完整性，法律所未規定者，並非當然構成法律漏洞，端視其是否違反法律規範意旨、計劃及立法者之是否有意沉默而定（最高法院107年度台上字第1594號判決要旨參照）。關於公務人員之退休、資遣、撫卹等要件、程序及給與標準均規定於公務人員退休資遣撫卹辦法及相關附屬法規，勞工之退休、資遣等則適用勞基法、勞工退休金條例等規定，兩者適用之法律不同，退休金給付標準及計算方式亦迥異，公務人員退休資遣撫卹法第79條第1項第2款規定：「公務人員在職期間涉犯貪污治罪條例、刑法瀆職罪章之罪或假借職務上之權力、機會或方法犯其他罪，先行退休、資遣或離職後始經判刑確定者，應依下列規定剝奪或減少退離（職）相關給與；其已支領者，照應剝奪或減少之全部或一部分追繳之：…二、經判處有期徒刑三年以上，未滿七年者，應自始減少其應領退離（職）

相關給與百分之五十 」，其立法目的係為避免涉案公務人員藉由申辦退休、資遣、離職等方式規避責任，以回應社會對於建置廉能政府之期待，故特別規定對於任職期間犯貪污、瀆職等罪之公務人員，縱其於判決確定前先行退休、資遣或離職，仍得予以剝奪或減少其退離（職）相關給與，而立法者於勞基法、勞退條例並無相類規定，此應係審酌公務人員身分保障之強度大於勞工，倘犯貪污、瀆職等罪之可責性較大，勞工之身分保障、請求雇主給付退休金之風險等各項均相對弱於公務人員，故有意不為剝奪或減少勞工退休金之規定，並非法律漏洞。縱有論者認此法律規定考量未盡周詳，揆諸前揭說明，亦屬立法政策問題，基於權力分立原則，此為立法判斷形成空間，不容司法機關僭越、法官造法，自無類推適用之餘地，是被告公司前揭辯解不足採信。

（三）被告公司為時效抗辯是否有理由？有無權利濫用？

1、按勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。消滅時效，自請求權可行使時起算。勞基法第58條第1項、民法第128條第1項定有明文。原告就舊制退休金制度之退休金請求權，應於退休時或終止勞動契約時始得行使，其請求權消滅時效，應自退休或終止勞動契約之次月起算。再按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條規定，應向他方當事人以意思表示為之。對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。民法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。

2、經查：

（1）關於被告公司終止勞動契約之時點，被告公司固抗辯：伊公司於103年7月16日召集第21屆董事會第5次董事臨時會，決議自該日起解任及解僱原告，於同日對外發佈重大訊息，並於同日向原告之戶籍地且同為其任職期間

留存之通訊地址寄送系爭信函，主張依勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告間之勞動契約，由與原告同居之陳彥澤於同年7月22日收受，已生合法送達之效果，故兩造間勞動契約於103年7月22日經伊公司合法終止云云，惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條亦有明文。查原告因違反證券交易法等罪嫌，自103年7月16日晚間10時33分許遭臺北地檢署檢察官逮捕，於翌日經本院裁定羈押（見不爭執事項（三）），本院於裁定羈押同時並禁止原告接見通信，至104年3月16日審判程序時，合議庭評議相關證人已詰問完畢而無勾串之虞，當庭解除禁止接見通信等情，有本院押票、延長羈押裁定、104年3月16日審判筆錄影本在卷（見本院卷二第153頁、第157至160頁、第163至167頁、第171至181頁），則原告自103年7月16日晚間10時33分許至104年3月16日當日審理程序完成前，均在司法機關或監所，無法與辯護人以外之人為接見、通信；陳彥澤收受系爭信函時，原告既在羈押中且經裁定禁止接見通信，即難認陳彥澤為原告之同居人，與民事訴訟法第137條第1項補充送達之規定不符，迨原告於104年3月16日經法院解除禁見之日起，始有可能經由家人轉交或轉知系爭信函及內容，被告公司復未舉證證明伊公司寄送系爭信函之意思表示有確實達到原告，或有其他意思表示為原告所了解，依前揭說明，被告公司此部分抗辯即難採信。

（2）被告公司再抗辯：伊公司不知原告遭羈押於何看守所，原告亦未曾通知伊公司擬變更通訊地址，陳彥澤收受系爭信函後亦未退件，要求伊公司向不知所在係於何處之看守所送達，實在強人所難，有違當事人間公平誠信原則云云，然查：非對話而為之意思表示以通知達到相對人時發生效力，已如前述，被告公司既於103年7月16日

發佈主旨為「有關媒體報導說明」之重大訊息，並提及：「報導內容：採購相關人員疑涉索取回扣遭搜索拘提約談」、「…本公司高層主管接獲檢舉，指稱本公司執行副總經理特別助理兼資材部門協理疑涉索取回扣，基於本公司一向嚴謹經營並對投資大眾及股東負責之誠信態度，秉持勿枉勿縱及不護短之理念，遂由本公司委任律師主動向檢警機關提出告訴，…」等語（見本院卷一第185至186頁），且依103年7月17日之電子媒體報導，均指出原告經裁定羈押禁見（見本院卷一第351頁），復依被告公司於103年7月21日發佈主旨為「有關本公司7/21舉行記者會內容」之重大訊息時，亦說明：「…本公司委請律師向檢警機關提出告訴。經檢警機關鍥而不捨的偵辦，於本月16日發動搜索、拘提及約談相關人員，目前已羈押本公司陳姓協理夫妻二人，…」等語（見本院卷一第355至360頁），足見被告公司於103年7月21日寄送系爭信函時，已知悉原告斯時係處於遭羈押之拘束人身自由情狀，仍寄送系爭信函至原告戶籍地，該終止勞動契約之意思表示如何能達到經羈押並禁止接見通信之原告？被告公司此部分辯解即難遽採。

（3）被告公司又抗辯：原告於申請勞資爭議調解時亦不爭執於103年7月16日離職云云，惟觀諸108年10月25日、同年11月20日新竹縣勞資爭議調解紀錄「爭議當事人主張：勞方」欄固有「…103年7月16日離職」之記載（見本院卷一第53、55頁），前揭文字敘述僅能認原告表示其任職被告公司之最後實際工作日為該日，再觀諸新竹縣勞資爭議調解申請書及前述2次勞資爭議調解紀錄全文（見本院卷一第51至56頁），並無原告表示有於103年7月16日收受系爭信函之文字，而一般勞工不諳法律，在無法律專業人士作為其代理人之情形，實難強求其於勞資爭議調解時正確使用相關勞工法令之用語，是原告縱有於勞資爭議調解時提及其離職日期，亦未等同

其有於斯時收受被告公司終止契約之意思表示，是被告公司此部分抗辯實難採信。

（4）原告於系爭信函寄送至戶籍地時，遭羈押於看守所並禁止接見通信，是103年7月22日陳彥澤收受系爭信函乙事，不生合法送達原告之效力，而原告於104年3月16日經法院解除禁見之日起，始有可能經由家人轉交或轉知系爭信函及內容，已如前述，則原告於109年1月22日提起本訴（見本院卷一第9頁收文戳），並未逾5年之時效，被告公司之時效抗辯並無理由。

（5）至被告公司另抗辯：最高法院對於請求權可行使時之見解，已著重於權利人行使請求權時「客觀上有無法律上之障礙」，權利人是否知悉可行使權利僅為事實上障礙，並不影響消滅時效之起算，原告雖遭羈押禁見，然依刑事訴訟法第105條第2至4項、羈押法第29條規定及實務見解，其權利並未受限制，仍可委請他人、律師行使其舊制退休金請求權及透過法院訴訟程序實現其權利，並無任何法律上障礙云云，惟被告公司終止勞動契約之意思表示需合法送達始有舊制退休金請求權發生而起算時效之問題，103年7月22日陳彥澤收受系爭信函乙事，不生合法送達原告之效力，業如前述，則被告公司關於請求權可行使之法律上障礙等論述，欠缺前提事實而不足採信。

（6）被告公司前揭時效抗辯並無理由，已如前述，則被告公司之時效抗辯是否有權利濫用之情形，即無庸認定。

（四）原告行使權利是否有違誠信原則？是否為權利濫用？

1、按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的，民法第148條第1項定有明文。又民法第148條係規定行使權利，不得以損害他人為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，而苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範圍之內；權利之行使，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因

權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，非不得視為以損害他人為主要目的，此乃權利社會化之基本內涵所必然之解釋（最高法院45年台上字105號、71年台上字第737號判例意旨參照）。故權利濫用者，須兼備主觀上專以損害他人為主要目的及客觀上因權利行使取得利益與他人所受損害不相當，缺一不可。是以，行使權利者，主觀上若非專以損害他人為主要目的時，縱因權利之行使致影響相對人之利益時，亦難認係權利濫用。

2、經查：

被告公司雖抗辯：依實務見解，審酌退休金請求權本質上乃期待權、衡量兩造間之勞動對價關係，考量社會經濟情況及原告任職期間係擔任經理人，卻違法亂紀、貪贓枉法等其他一切因素，應認原告行使舊制退休金請求權已逾越權利之本質及保障一般勞工之經濟目的，甚至逾越社會通念可接受之界限，有違公平及個案正義，應本於誠信原則、權利濫用原則，認原告行使權利有違誠信原則，不能發生應有之效果云云，然以：勞基法為勞動條件之最低標準，原告曾為被告公司勞工，其依勞基法第53條第2款、第84條之2、第55條第1項規定提起本訴，係請求其依前揭法律規定於符合自請退休條件時被告公司應給付之舊制退休金，核屬權利之正當行使，非以損害被告公司為目的，自無權利濫用可言；至其雖於104年4月13日經本院刑事庭以103年度金重訴字第22號判決處有期徒刑5年，併科罰金15,000,000元（見前述不爭執事項（五）），此與原告依前揭規定行使舊制退休金請求權乙事係屬二事，況原告就其前揭罪刑，除已服刑完畢，亦與被告公司分別以和解、民事訴訟等方式確認應賠償金額

及給付方式後，賠償至少近700,000,000元，有原告及訴外人即其配偶張月蕉（以下逕稱其名）之民事發回扣押物聲請狀及所附扣押物明細表、本院104年3月19日和解筆錄及準備程序筆錄、被告公司與原告、張月蕉於104年4月15日書立之和解補充協議書、原告之匯款收據暨臺北地檢署檢察官105年6月2日訊問筆錄、臺灣高等法院106年度重上字第918號判決影本在卷（見本院卷二第221至291頁），則被告公司抗辯原告之退休金請求已違反誠信原則而有權利濫用云云，殊無足採。

六、綜上所述，原告依勞基法第53條第2款、第84條之2、第55條第1項規定請求被告公司給付舊制退休金4,609,220元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年2月7日（起訴狀繕本於109年2月6日送達，見本院卷一第133頁）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。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項之規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　29　　日

勞動法庭法　官　方祥鴻

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。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　　109　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　鍾尚勳