

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第35號

原告 徐莓

訴訟代理人 蔡正廷律師

陳尹章律師

陳曉婷律師

被告 富利餐飲股份有限公司

法定代理人 李龍基

訴訟代理人 許修豪律師

周修平律師

上列當事人間給付委任報酬事件，本院於民國111年10月19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：原告自民國81年6月1日起任職於被告經營之必勝客連鎖品牌擔任行銷企劃經理，自88年1月1日起擔任必勝客總經理，自101年8月1日起原告受指派擔任被告執行長，並兼管必勝客及被告經營之肯德基，嗣於102年8月至106年3月間，兼任肯德基總經理，後於107年11月30日退休，任職被告年資共計26年又6個月。88年間原告升任為總經理時，兩造未討論原告升任經理人前僱傭年資及升任專業經理人之退休權益，而93年間因勞退新舊制轉換過渡期，原告遂與被告協商退休權益，並明確希望仍能享有一般勞工退休權益報酬。經過長期討論後於94年8月10日簽定Service Contract（下稱系爭服務合約）及Attachment A（下稱附件A）。原告於簽約之時，已口頭告知擬選擇勞退舊制給付退休權益，嗣後亦未有勞退新制之提繳紀錄，則依照附件A約定，原告應受領之退休權益，即為基於委任關係並參照勞退

01 舊制方式計給。惟原告退休進行結算時，被告竟以原告退休
02 所領每月基本固定委任報酬54萬5250元為結算基礎，然依照
03 附件A規定，原告領有退休權益應以原告退休前1個年度所領
04 得與委任事務具有對價性之所有報酬，包含每月基本固定報
05 酬、制度性固定每3年給付1次之長期績效獎勵報酬（下稱長
06 期績效獎勵）、制度固定每1年給付1次之短期績效獎勵報酬
07 （下稱短期績效獎勵）與制度性固定每年發給2個月之年終
08 獎金報酬，計算得出原告每月實際領得之委任報酬金額為
09 173萬5540元，應領之退休權益為7202萬4910元，被告僅給
10 付2262萬7875元，尚積欠4939萬7035元。縱兩造間因附件A
11 內容其約定真意為結算時參照勞退舊制計算結算基數、結算
12 基礎，則原告立於委任之法律關係，參照勞退舊制平均工資
13 意涵，計算時亦應將具有經常性與委任事務具有對價性之長
14 期、短期績效獎勵報酬、年終獎金列入平均工資計算基礎，
15 以原告退休前6個月平均每月委任報酬為170萬7090元，乘以
16 年資41.5個月後，應領得權益為7084萬4235元，原告短少給
17 付4821萬6360元。爰依照附件A之約定請求給付，並聲明：
18 被告應給付原告4939萬7035元及自起訴狀繕本送達之翌日起
19 至清償日止按年息5%計算之利息；並願供擔保請准宣告假執
20 行。

21 二、被告則以：系爭服務合約第1條第h項已明確約定任何獎金、
22 分紅或利益皆排除於每月薪酬之外，且短期、長期績效獎勵
23 之計畫亦明文排除獎金為薪酬一部，不應被視為計算退休權
24 益及離任服務權益之薪酬基礎，此皆為原告簽約時明知，且
25 於任職期間未曾提出異議。再縱兩造約定不明而應參照勞基
26 法規定，則長期、短期績效獎勵計畫、年終獎金均不具有工
27 資性質，不得列入計算退休金之平均月薪計算等語置辯。並
28 聲明：原告及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔
29 保請准宣告免為假執行。

30 三、不爭執事項（見本院卷第256頁）：

31 （一）原告於自81年6月1日開始任職於被告，並於107年11月

01 30日自被告公司退休，年資共計26年6 個月，退休前，每
02 月報酬為54萬5250元。

03 (二) 自88年起1月起，兩造為委任契約關係。

04 (三) 原告於94年8月10日簽署系爭服務契約及附件A。

05 (四) 原告退休時，被告給付退休權益數額為2262萬7875元。

06 四、本院之判斷

07 (一) 按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於
08 契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事
09 探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解；又解釋之結果
10 不能逸出契約中最大可能之文義，最高法院108年度台上
11 字第345號判決、106年度台上字第1305號判決意旨參照。
12 經查，原告於94年8月10日簽署系爭服務合約及附件A，系
13 爭服務合約第5條第a項約定：員工的退休權益於94年7月
14 20日之信件中列出，該信件的影本作為本契約的附件A；
15 附件A則約定：參閱您94年7月20日簽定之系爭服務合約第
16 5a條有關您所享有的退休權益條款，我們在此確認以下為
17 適用於您的退休權益安排（見本院卷第48頁、第53頁）。
18 顯見系爭服務合約及附件A互為兩造委任合約之一部，就
19 原告之退休權益約定，系爭服務合約與附件A應互相參照
20 比對適用。次查，系爭服務合約第1條第h項之定義中已明
21 確約定：薪資，指根據第4（a）條應支付給員工的薪資，
22 不包含員工在勞務契約期間可能享有的任何獎金、津貼或
23 其他權益（ "Salary", - means the salary payable to
24 the Employee in accordance with clause 4(a)
25 excluding any bonus, allowance or other benefits
26 which the Employee may be entitled during the
27 Employment. ）。第4條第a項約定略以：公司將以每月分
28 期付款的方式支付員工每年新台幣290萬元薪資（ The
29 Company Will pay the Employee a Salary of
30 NT\$2,900,000 （NT Dollars Two Million And Nine
31 Hundred

Thousand) per annum by monthly instalments in arrears.)。附件A則約定退休權益-

前15年，每年2個月薪資。

超過15年，每年1個月薪資。

絕對最高，45個月薪資。

(Benefit-

First 15 years' service - 2 months' salary for each year

Excess years over 00 - 0 month salary for each year

Absolute Maximum - 45 months' salary.)

則附件A約定之薪資(salary)，即應參照系爭服務合約第1條第h項之薪資定義，僅以系爭服務合約第4條第a項約定之每月分期付款的方式支付員工之年度薪資為基礎甚明。則被告以原告每月受給付之年度薪資54萬5250元，依照附件A前開約定，以26年6個月年資計算退休權益為41.5個月薪資，計付原告之退休權益數額2262萬7875元，應屬有據。

(二) 系爭服務合約第4條第b項約定：員工有權根據截止至12月31日的每個日曆年度的工作表現獲得獎金。定義業績的參數應於每年商定。本項獎金不少於兩個月的薪資，且一般於12月發放(The Employee will be entitled to a bonus based on performance in respect of the Employment during each calendar year ended 31st December. The parameters defining such performance are to be agreed each year, this bonus will not be less than 2 months' Salary and will normally be paid in December.)。自系爭服務合約及附件A整體觀之，已明確約定薪資僅為第4條第a項，並排除「bonus」，而年終獎金約定於第4條第b項，使用文字為「bonus」，顯見年終獎金明確排除於薪資定義之外。再

就原告所主張之短期、長期績效獎金部分，系爭服務合約第4條第c項約定；除第4(b) 條所述應支付給員工的金額外，員工將參加公司的績效獎金計畫，該計畫的細節將由公司於每年年初通知員工，並隨時由公司依其絕對裁量權進行修訂。(In addition to the amount payable to the Employee as described in Clause 4(b) the Employee will participate in the Company's Incentive Bonus Scheme, details of which will be advised to the Employee by the Company at the beginning of each year and from time to time as amended by the Company in its absolute discretion. 則績效獎金計畫，屬於約定第4條第c項，亦經明文排除於系爭服務合約第1條第h項薪資定義之外。再被告2017年短期、長期績效獎金計畫通則第5點已約定：依此計畫所為之給付不應被視為計算退休權益及離任服務權益時之薪酬基礎(Payouts from these plans will not form part of or be included in the definition of "salary" for the purpose of calculating your end of service retirement/leaving service benefits.)。更認被告已排除短期、長期績效獎金計畫給付為退休權益計算之薪資範圍明確。綜此，原告之年終獎金、短期及長期績效獎金，均非附件A所載薪資範圍明確，原告主張列入薪資範圍計算退休權益，並無可採。

(三) 原告固主張其於長達1年之之討論過程中多次要求比照勞動基準法之退休權益，加上委任報酬係以績效獎金為核心，不可能於協商時同意退休權益計算基礎僅以固定委任報酬為據，並提出往來電子郵件暨中譯摘要為佐(見本院第61至76頁、第245至251頁)。然原告與被告公司承辦人員、被告母公司承辦人員，自92年7月24日起至94年8月9日間電子郵件內容以觀，原告係於電子郵件中表示：如何

01 使雇主享有與普通勞工相同之條件；於升任目前職位前
02 後，均視為勞基法下之勞工等語（見本院卷第67頁、第73
03 頁、第247頁、第249至250頁），此為基本、粗略之適用
04 勞基法與否之意見。而兩造討論之內容均未提及退休權益
05 之「薪資」範圍此類具體約定，且並未就此條件為契約文
06 字修正調整（第77至86頁），難憑原告前述電子郵件往來
07 內容，即認兩造約定退休權益之薪資計算基準，包含其所
08 主張之年終獎金、短期、長期績效獎金。再兩造經前述長
09 期討論後，最終簽署系爭服務合約、附件A，明確約定計
10 算退休權益之薪資範圍僅有每年分期給付之年度薪資，更
11 徵兩造已合意將年終獎金及其他獎金排除於退休權益計算
12 基準，原告主張，亦非可採。

13 （四）原告復主張系爭服務合約第1條第h項所使用之文字為
14 「Salary」，而附件A使用之文字為「salary」，兩者文
15 意應有不同云云。惟系爭服務合約第1條既為定義性約
16 定，則兩造間如就契約文字定義存有疑義，即應回歸該定
17 義性約定觀察。再就原告主張之年終獎金、短期、長期績
18 效獎勵，其所使用之文字為「bonus」、「Incentive」，
19 自其文意已無從認定屬於「salary」，更已遭系爭服務合
20 約明文排除於薪資計算之外，其主張附件A之salary定義
21 應包含前述年終獎金、短期、長期績效獎勵，顯屬無稽。
22 其請求就此部分送請審閱英文契約專業人士表示意見，亦
23 無調查之必要，併予駁回。

24 （五）再原告固主張兩造附件A約定真意係結算時比照勞退舊制
25 計算6個月前平均工資云云，然附件A已明確約定：根據勞
26 基法，您被視為被告的委任經理，因此沒有資格享受勞基
27 法所規定的任何退休權益，當您符合下列與勞基法之規定
28 相同之退休資格時，您的退休權益將符合並基於以下退休
29 權益計算，且您在本公司工作的年資（自1992年至1999年
30 止）應累積到您作為委任經理的年資中。顯見兩造前開約
31 定，係比照勞退舊制之退休資格。就委任經理年資是否併

01 入及薪資範圍，亦非完全比照勞基法。其稱兩造真意係比
02 照勞基法規定計算平均工資金額，亦無理由。

03 五、綜上，被告已依照系爭服務合約及附件A約定，給付原告全
04 額退休權益，則原告依附件A約定，求被告再給付原告4939
05 萬7035元之本息，為無理由，不應准許，其假執行之聲請，
06 因訴之駁回而失所依據，不予准許。

07 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及
08 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦
09 與本案爭點無涉，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 111 年 11 月 9 日
12 勞動法庭 法 官 曾育祺

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 111 年 11 月 9 日
17 書記官 林祐均