臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第18號

原　　告　孫偉真

000000000000000000

訴訟代理人　沈以軒律師
　　林晉源律師
　　張郁質律師

被　　告　美商鄧白氏股份有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　JULIAN NICHOLAS NIGEL PROWER（中文姓名：鮑文安）

訴訟代理人　蔡維恬律師
　　李芯律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國85年4月29日起受僱於被告，其後於102年間因被告公司負責人離職，經指派擔任名義負責人，被告並承諾伊得適用委任經理人退職辦法（下稱系爭退職辦法）以保障退休權益。嗣伊因罹患癌症、身心狀況極為脆弱，乃於112年4月間提出退休申請，並由被告所屬集團大中華區人資長即袁昕代表被告與伊接洽，詎袁昕告知伊不適用系爭退職辦法，但被告願另以簽訂退休協議方式，保障伊相關權益，並要求伊於同年月25日簽訂退休協議（下稱系爭協議），伊因袁昕與被告當初之承諾與保證截然不同而感詫異，但基於在被告公司工作27年，且身心極為虛弱、無法多做思考下而簽署系爭協議。直至113年9月間，因被告所給退職金之稅務問題而詢問律師，並詢問被告所委託之外部顧問

進行退休金試算說明後，始得知伊自屬系爭退職辦法之適用對象，系爭協議所載之退休金計算方式毫無法律基礎，被告當時趁伊身心狀況極度不佳，無法審慎思考的情形下，誤導伊不適用系爭退職辦法，被告即以上開詐術使伊陷於錯誤，而簽署系爭協議，伊自得依民法第92條規定撤銷系爭協議之意思表示，並依系爭退職辦法第2.8、4.1、5.2、5.3、5.5條規定，請求被告給付退休金差額1,286萬3,319元（即下述三個期間之退休金差額加總）。又系爭協議就伊85年至94年間服務年資退休金之計算違反勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項強行規定而無效，伊得請求此部分退休金差額354萬9,549元；再者，系爭協議完全未提及94年至102年服務年資之退休金部分，顯見兩造就此並未有所約定，伊得依系爭退職辦法第2.8、4.1、5.2、5.3、5.5條規定，請求被告給付此部分退休金597萬5,508元；另系爭協議縱有提及伊自102年起至退休生效日即112年7月31日之年資，然未就系爭退職辦法所約定之退休金進行結算，伊仍得依系爭退職辦法第2.8、4.1、5.2、5.3、5.5條規定，請求被告給付此部分退休金333萬8,962元。為此，爰依勞基法第55條、系爭退職辦法第2.8、4.1、5.2、5.3、5.5條規定，求為命被告給付1,286萬3,319元併計付法定遲延利息等語，並聲明：㈠被告應給付原告1,286萬3,319元，及自112年8月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：系爭退職辦法制定年代久遠且從未報經主管機關核備，有效性存有疑問，且兩造既已於102年3月6日簽署內部退休計畫文件，約定由伊每月提撥薪資6%作為退休準備金，原告自無再行適用系爭退職辦法之餘地。又兩造於112年4月25日簽署系爭協議，約定伊給付退休金總額647萬6,616元，並考量原告之貢獻及身體狀況，另給付競業禁止補償金256萬932元，原告亦同意上開給付替代伊對原告之所有義務，原告不得再對伊主張任何權利。另原告雖曾為勞工，然於轉任經理人時即轉為委任契約法律關係，已非勞基法所稱

之勞工，自無從依勞基法第55條規定請求退休金；退步言之，縱應計算勞工身分期間之退休金，亦應以其為勞工身分時之平均工資計算，而非以擔任經理人之平均工資為準。此外，伊與原告對於是否適用系爭退職辦法存有爭議，經兩造反覆協商後，合意簽署系爭協議以和平解決爭端，伊於過程中並無以任何不實內容欺瞞原告，亦無誘騙原告在倉促之下簽署系爭協議之情。況原告曾為伊公司高階主管，具高度專業知識及理解法律效力之能力，其稱簽署系爭協議時受有誤導或欺瞞，卻未能舉證證明其意思表示有何受詐欺或脅迫之情，其主張自屬無據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告自85年4月29日起任職於被告，並於102年起擔任被告公司之名義負責人，及簽署被證1內部退休計畫文件，原告於退休前擔任臺灣區名義負責人暨總經理；又原告於112年4月間申請退休，並於同年月25日簽署系爭退休協議，約定原告之最後工作日為112年5月10日，而兩造間委任契約法律關係於同年7月31日後終止；再者，兩造曾於原告退休前就原告是否適用系爭退職辦法有不同意見，袁昕曾告知原告，原告不適用系爭退職辦法，兩造另有簽訂系爭退休協議；兩造與訴外人美商韋萊韜悅企業管理顧問股份有限公司台灣分公司（下稱韋萊韜悅公司）於113年9月2日之線上會議中，韋萊韜悅公司提出原證4退職所得簡報等節，有系爭協議、內部退休計畫文件、退職所得簡報、韋萊韜悅公司114年6月5日WTW人字第0000000-0號函可稽（見本院卷第33至44頁、第89至98頁、第125至131頁、第145至150頁、第227至233頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第264頁、第338頁），是此部分之事實應堪信為真。

四、得心證之理由：

㈠原告得否以受詐欺為由，而依民法第92條規定，撤銷簽訂系爭協議之意思表示？

1.按被詐欺而為意思表示者，依民法第92條第1項規定，表意

人固得撤銷其意思表示。惟所謂詐欺者，係謂欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思表示而言。且主張被詐欺而為表示之當事人，應就此項事實，負舉證責任。查原告主張被告曾承諾伊適用系爭退職辦法，然其後竟趁伊身心狀況極度不佳，無法審慎思考的情形下，誤導伊不適用系爭退職辦法，致伊陷於錯誤，而簽署系爭協議等情，原告應就上開情事負舉證責任。

2.證人即被告公司前人資主管陳素娟於本院言詞辯論時證稱：「（問：原告是否在證人說退休辦法後，才同意擔任公司負責人？）我是跟原告說有一個退職辦法，詳細內容沒有跟原告說，至於原告是否因此而接任負責人，我不清楚」等語（見本院卷第385頁），則被告是否曾承諾原告得適用系爭退職辦法？原告是否因此願意接任被告公司負責人？均非無疑，原告復未提出其他證據以實其說，難認被告確實曾承諾原告得適用系爭退職辦法。

3.又證人即被告公司鄧白氏中國人力資源高級總監袁昕於本院言詞辯論時證述：112年3月底、4月初，正式收到原告退休申請，原告應是先口頭向美國總裁提出退休申請，總公司才要我們處理；另先前在111年下半年時，原告有提到退休事情，這是非正式的提到，但我有請臺灣的人事提供原告的一些資料，這些資料中在Jane的交接文件裡找到系爭退職辦法草稿，我當時就有稍微看過這份草稿，原告正式退休時，我有向原告談到這份草稿是有爭議，原告退休並不適用，因為當時我們有看過原告的相關資料，包括勞動契約、102年內部退休計畫、系爭退職辦法草稿，以及財務部門的財務狀況等，再加上詢問主管機關，得到的答覆是該辦法沒有核備的紀錄，所以被告公司內部得出的結果就是原告不適用這個辦法，這個結果不是我一個人可以決定，至於討論過程是開會或其他等細節我不記得，但美國人事、內部法務同仁有參與這個結論過程，我是可以確定；原告有提供系爭退職辦法給我，具體時間我不記得，不過我有詢問WTW公司（即韋萊韜

悅公司，下同），該公司回覆應依照102內部退休計畫給付退休金，我有告訴原告最後結論，但其有點激動，我有勸原告最重要是順利退休，我也有請原告提出想法，讓我帶給公司；原告希望請WTW公司計算其退休金，我有告訴美國人事，後來確實有請WTW公司，此過程我、臺灣財務以及我同位階的財務部門都有參與，我們將手上資料一併提供給WTW公司，並於112年4月11日跟WTW公司開會、同年月13日WTW公司提供原告舊制退休金計算給我們，當中比較大的爭議是WTW以原告成為委任經理人之前的平均工資計算其退休金；原告自85年4月29日入職到94年6月30日是適用舊制，自94年7月1日起至101年12月31日適用新制，另自102年1月3日起因簽有內部退休計畫，所以適用該計畫，原告對於WTW公司計算出之舊制退休金413萬3,247元疑問很大，認為應以擔任總經理退休時的薪資計算舊制，而非以擔任總經理前即101年7月至12月計算平均工資，這部分我有問WTW公司，WTW公司回覆應該以112年4月13日提供的版本為準，他們是依據臺北市政府勞動局的方式計算，原告得知後不認同，要求按照系爭退職辦法即比照勞工計算退休金，被告認為應依規定給與舊制413萬3,247元，為符合原告預期，另給予競業補償1年約246萬2,442元（當時同事提及原告在外有可能或已經開始類似業務），但仍無法滿足原告預期，被告額外給予120萬元；被告數字與原告預期仍有差距，被告即以額外年假方式處理，以符合原告退休預期，至此，兩造就數字等事項達成一致，我開始準備相關退休協議以供原告簽署，112年4月19日我先將競業補償部分條款郵件予原告核查，其後於同年月21日將完整協議郵寄給原告，原告於同年月25日當面簽署協議，然因疫情關係，我無法來臺，與原告簽署者為後來臺灣的總經理，他有給原告充分時間考慮，請原告準備好再與之簽署；原告有提及有同事說他適用系爭退職辦法，就此部分除了公司內部有討論外，我有找以前同事側面瞭解，該名同事請我看他交接留下的文件，以前有位張總經理的退休安

排，也未適用該辦法，最重要的是讓原告順利退休，所以比較多的討論是原告心目中的數字等語（見本院卷第396至398頁）；參酌證人陳素娟於本院言詞辯論時證述：系爭退職辦法是張總經理擬定的，我以為只適用張總經理，後來我詢問臺灣惠悅，他們告知我系爭退職辦法適用全部的臺灣經理人，但沒有提別提及適用期間等語（見本院卷第382頁）。

4.綜合上開證人之證詞，被告前人資主管即證人陳素娟就系爭退職辦法之適用對象為何，前後認知即有不同，遑論負責與原告商談退休事宜之被告所屬集團中國人力資源高級總監袁昕，參以兩造並不爭執就原告退休前是否適用系爭退職辦法有不同意見，是證人袁昕證稱因雙方對於原告是否適用系爭退職辦法有歧見，方以原告所期待的數字為討論標的乙節，尚非無憑。原告既未能舉證證明，袁昕明知前者適用系爭退職辦法，而仍故意以錯誤訊息誤導之，使之簽訂系爭協議，參以原告與袁昕後續討論之焦點並非在原告是否適用系爭退職辦法，則原告主張被告誤導伊不適用系爭退職辦法，致伊陷於錯誤，而依民法第92條第1項規定，撤銷簽訂系爭協議之意思表示，即屬無據。

㈡原告請求被告給付退休金差額，有無理由？

原告主張依民法第92條第1項規定，撤銷簽訂系爭協議之意思表示，既乏所據，自不生撤銷之效力，兩造間就系爭退休協議法律關係仍為有效。又：

1.原告主張系爭協議就85年至94年服務年資退休金之計算違反勞基法第55條第1項規定部分

⑴按事業單位之經理人依公司法所委任者，若與事業單位之間為委任關係，其受任經營事業，擁有較大自主權，與一般受僱用勞工不同，因非成立僱傭關係，自非屬勞基法上之勞工，亦非該法或其施行細則之適用對象。又依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第2項規定，選擇適用勞退新制之勞工所保留適用新制前之工作年資，於勞動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主雖應依勞基法規定，以契約終止時

之平均工資，計給該保留年資退休金。惟該條例制定之目的，旨在增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展。是其適用對象，應為同條例第7條第1項所定適用勞基法之人員。至受委任工作者，雖得依同條第2項第3款規定，自願依勞退條例規定提繳及請領退休金，但其既非勞工而無勞基法之適用，即因非依勞基法第53條（自請退休）終止契約，而無從適用勞退條例第11條第2項規定請求契約相對人依勞基法計給退休金。

⑵經查，原告自102年起擔任被告公司名義負責人，其於112年4月間申請退休，兩造間委任關係於同年7月31日後終止，原告於退休前擔任臺灣區名義負責人暨總經理等節，為兩造所不爭執，已如上述，且原告於轉換退休制度時，選擇新制保留舊制年資，亦經證人陳素娟證述明確（見本院卷第385夜），則原告擔任名義負責人期間，兩造間為委任關係，而非僱傭關係，原告在此期間，於112年4月間向被告提出退休申請，經被告核准退休生效，退休時，兩造間顯為委任關係，依照前揭說明，原告於退休時，並非勞基法或其施行細則之適用對象，自不得依勞基法、勞基法施行細則或勞退條例而為請求，準此，原告依勞基法第55條規定，請求被告給付退休金差額，尚非有據。是以，系爭退休協議自無違法勞基法第55條規定之情。

2.原告主張系爭協議完全未提及94年至102年服務年資之退休金部分，顯見兩造就此並未有所約定，且系爭協議縱有提及其自102年起至退休生效日即112年7月31日之年資，然未就系爭退職辦法所約定之退休金進行結算部分

⑴按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。是以解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒

拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院99年度台上字第1421號判決意旨參照）。

⑵系爭協議第2條第2項固約定：「根據雙方的共同協議，您將有權獲得以下一次性付款：●約新臺幣4,133,247元，作為1996年至2005年服務期間的退休金，根據舊退休金公式計算，自公司的舊退休金帳戶提取；公司同意竭盡所能協助提取該資金；●約新臺幣1,143,369元，作為2013年至生效日期的服務期間退休金，根據您於2013年簽署的信函協議計算；●一次性補償金新臺幣1,200,000元」等語（見本院卷第39至40頁），然系爭協議第2條第3項復約定：「您同意上述付款作為滿足並替代公司對您的所有義務及/或您可能因與公司的服務及退休相關而有權獲得的其他權益，包括但不限於任何未支付的薪水或獎金、加班費、提前通知賠償、任何契約或法定遣散費、退休金、未使用年假賠償、任何未歸屬的股權獎勵等。在生效日期之後，除了上述付款外，您將不再有權獲得任何額外的補償或福利，也不享有與本合約或您在公司的服務相關的任何權利，且不會再有其他股權歸屬」等語（見本院卷第40頁），佐以證人袁昕證稱因雙方對於原告是否適用系爭退職辦法有歧見，方以原告所期待的數字為討論標的等節，已如前述。綜合上開證據資料可知，兩造因原告是否適用系爭退職辦法有爭議，乃聚焦在雙方得接受之金額，此觀系爭退休協議第2條第2項尚有約定「一次性補償」、「1,200,000元」等字，卻未明確記載該補償內容或性質為何即可得知。衡諸一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並本乎誠信原則等各情，應認兩造係合意以一筆金額結算其等於僱傭契約法律關係、委任契約法律關係存續期間所生之權利義務關係。是被告抗辯原告同意上開給付代替其與原告契約關係存續期間之所有義務，原告不得再對其主張任何權利等語，即非無據。

五、從而，原告依勞基法第55條第2項、系爭退職辦法第2.8、4.

1、5.2、5.3、5.5條規定，請求被告給付1,286萬3,319元及自112年8月30日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，非屬正當，不應准許。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

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　　115　　年　　1　　月　　14　　日

書記官　　張月姝