臺灣高等法院民事判決

106年度重勞上字第38號

上　訴　人　孫寧

訴訟代理人　劉文崇律師

　　張克西律師

　　林芝羽律師

被　上訴人　中華航空股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝世謙

訴訟代理人　蘇文生律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，上訴人對於中華民國106年9月7日臺灣臺北地方法院103年度重勞訴字第16號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於109年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加部分）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、本件被上訴人之法定代理人原為何煖軒，嗣變更為謝世謙，並於民國108年6月27日具狀聲明承受訴訟（見本院二第247頁），核無不合，應予准許，合先敘明。

二、按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，不在此限，此見民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款規定即明。本件上訴人於原審主張伊受僱於被上訴人，並於102年7月8日退休，上訴人短付伊退休金、特別休假（下稱特休）未休工資，並拒絕依伊退休前員工優待機票配額開立機票，及發給退休職證等情，爰請求被上訴人給付退休金、特休未休工資差額及員工優待票配額折算現金之金額，並製發退休職證。嗣又於107年9月20日本院審理中，以被上訴人應依伊申請給予退休後之員工

優待機票並容許行使，卻拒絕為由等情，追加請求被上訴人應容忍伊於退休後申請及行使員工優待機票。核其所為，係基於兩造間勞務提供與受領法律關係因退休而終止之同一基礎事實，就員工退休後之優待機票部分，為訴之追加，核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自67年6月9日起受僱於被上訴人，96年12月13日起選擇適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）所定之勞工退休新制（下稱勞退新制），嗣於102年6月28日提出退休申請，經被上訴人於同年7月8日核准生效，退休金基數45，國內平均工資新臺幣（以下非歐元者，均同）13萬8061元，國外平均工資6481歐元。被上訴人依法應給付伊退休金1761萬8981元，僅付766萬845元，尚有差額995萬8136元未付（下稱系爭退休金差額）；伊退休時，有國外特休18日及國內特休30日，共48日未休，被上訴人積欠伊國外特休未休工資19萬5837元（下稱系爭國外特休工資）。另應給付伊國內特休未休工資33萬1346元，但僅付27萬2386元，有5萬8960元之差額未付（下稱系爭國內特休工資差額）；被上訴人依其所訂人事業務手冊（下稱業務手冊）規定，應就伊退休前102年員工優待機票配額，給予市值93萬859元之員工優待機票，並製發退休職證，卻拒絕為之等語，爰依民法第226條第1項或類推適用民法第409條第1項後段規定、勞動基準法（下稱勞基法）第19條、第55條第3項、勞退條例第11條第2項、106年6月16日修正施行前勞基法施行細則（以下逕稱勞基法施行細則）第24條第3款、業務手冊第8篇第1章第6條、第13篇第1章4.1.7.3、4.1.4、第2章6.4、2.1.1、2.2、第4章3.7.2.3、3.7.2.4、退休職證製發辦法（下稱退職證辦法）第2條、第5條規定，求為命被上訴人應給付伊系爭退休金差額、系爭國外特休工資、系爭國內特休工資差額及員工優待機票折算金額93萬859元，共計1114萬3792元本息，並核發退休職證予伊之判決（原審駁回上訴人之請求，上訴人

不服，提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付伊1114萬3792元，及其中995萬8136元自102年7月9日起，其餘118萬5656元自103年1月18日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應核發伊退休職證。㈣上列第㈡項之請求，願供擔保請准宣告假執行。嗣於本院審理中，以被上訴人應依伊申請給予退休後之員工優待機票並容許行使，卻拒絕為之等情，爰依業務手冊第13篇第4章3.7.2.2規定，追加求為命被上訴人應容忍伊申請及行使員工優待機票之判決。並追加聲明：被上訴人應容忍伊依業務手冊員工優待機票申請及使用規定（IM-IZ-001）3.7.2.2規定，申請及使用員工優待機票，並不得妨礙或阻撓伊行使。

二、被上訴人則以：伊與上訴人於67年6月9日成立僱傭關係，嗣於90年3月5日依董事會決議，委任上訴人擔任德國分公司總經理，原僱傭關係因而終止，變更為委任關係。上訴人退休前，經伊第18屆董事會第19次會議決議通過，自100年7月16日起受委任擔任歐洲區處長兼荷蘭分公司總經理，兩造間為委任關係，非僱傭關係，並無勞基法或勞退條例之適用，上訴人不得依勞基法第19條、第55條第3項、勞退條例第11條第2項、勞基法施行細則第24條第3款等規定，請求伊給付系爭退休金差額、系爭國外特休工資、系爭國內特休工資差額及發給退休職證。上訴人於102年7月8日退休，伊於翌（9）日依委任契約，給付上訴人退休金766萬845元及特休假折薪21萬5639元，並於102年7月30日再發給上訴人未休假津貼5萬6747元，並未積欠上訴人退休金、國外或國內特休工資。伊之退休員工申請發給退休職證，須與伊無訴訟關係，上訴人與伊訴訟，不得請求製發；員工優待機票，純屬無任何員工負擔與對價之優惠作為，伊就個別優待機票使用者之申請案，保留核准與否之權限，且退休員工與伊興訟，即停止申請及使用權，上訴人與伊訴訟，自不得請求發給使用，亦不得因伊限制發給使用，請求賠償損害或容忍申請、行使等語置辯。並答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

三、查上訴人自67年6月9日起受僱於被上訴人，嗣曾任附表所列之重要職務，並於96年12月13日起選擇適用勞退新制，在擔任歐洲區處長兼荷蘭分公司總經理期間，於102年6月28日提出退休申請，經被上訴人於同年7月8日核准生效，退休金基數為45，並留有國外特休18日及國內特休30日，共計48日特休未休。被上訴人於102年7月9日以退休離職金名義匯款758萬8520元（加計扣稅款7萬2325元，退休金為766萬845元）及以特休假折薪名義匯款21萬5639元予上訴人，並於102年7月30日發給被上訴人未休假津貼5萬6747元等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第410至411頁），並有員工個人資料表、被上訴人董事會第13屆第7次、第15屆第7次、第16屆第15次及第21次、第18屆第7次及第19次會議議事錄、退休申請書、人事通報、通知函、電子餉單、匯款申請書回條等附卷可稽（見原審卷一第26、38、28至29、47至48頁、本院卷一第257至265、441至443、523至524頁、本院卷二第41、69至70、341至343、429頁），堪信為真實。

四、上訴人主張伊退休時，兩造間為僱傭關係，故被上訴人於伊102年7月8日退休後，應依業務手冊第8篇第1章第6條、勞基法第55條、勞退條例第11條第2項規定給付系爭退休金差額；依業務手冊第13篇第1章4.1.7.3及4.1.4、第2章6.4、2.1.1及2.2或勞基法施行細則第24條第3款或民法第226條第1項規定，給付伊系爭國外特休工資及系爭國內特休工資差額；依業務手冊第13篇第4章3.7.2.3、3.7.2.4或民法第226條第1項或類推適用民法第409條第1項後段規定，給付伊102年度優待機票配額按市價折算之93萬859元；依退職證辦法第2條、第5條及勞基法第19條規定，核發予伊退休職證；依業務手冊第13篇第4章3.7.2.2 規定，容忍伊申請及行使員工優待機票，並不得妨礙或阻撓行使等情，被上訴人則均予否認，並以前揭情詞置辯，茲就兩造之爭執分別判斷如下：

㈠兩造間非僱傭關係，上訴人不得依勞基法、勞基法施行細則及勞退條例等勞動法規，請求被上訴人給付系爭退休金差

額、系爭國外特休工資、系爭國內特休工資差額或發給退休職證：

1.按依公司法委任之經理人與公司間為委任關係，此觀公司法第29條第1項：「公司得依章程規定設置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。……」同法第31條第2項：「經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權」等規定即明。而勞基法所規定之勞動契約，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，與委任契約之受僱人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者有別。公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決參照）。又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。

2.經查，被上訴人為股份有限公司，其於100年6月17日召開第

18屆董事會第19次會議，列討論事項㈡為：經理人委任、解任及組織局部調整案，該討論案序號15，明列上訴人原任英國分公司總經理，新任職務為毆洲地區處長兼荷蘭分公司總經理，並經會議同意通過（見原審卷一第28至29頁），嗣上訴人於100年7月16日起，即受被上訴人之委任擔任歐洲區處長兼荷蘭分公司總經理，成為受委任之公司經理人。被上訴人復於同年月20日簽發代理授權書（POWER OF ATTORNEY，見原審卷一第27頁），授權上訴人在歐洲創建、建立、開設及關閉辦事處、租借辦公場所（To create,establish,open and close offices on behalf of the company and to lease premises in order to facilitate the same），得制定及執行業務政策，進行一切必要事務，以利執行及繼續公司事務，包括購買設備及用品，接受、製作、簽署或簽發與公司運營有關文件，亦包括接受、製作、簽署、簽發或認可與辦公室運作有關之支票或文書紀錄（To formulate and implement business policies for the company ,to do everything necessary to carry out and continue the affairs of the company , including the purchase of equipment and supplies ,accepting,making,signing or issuing any documents in connection with the operations of the company,and accepting,making,signing,issuing or endorsing any checks or notes in connection with the operations of his offices），得簽訂協議或合約，以促進上訴人事務管理（To enter into agreements and/or contracts on behalf of the company to facilitate the management of the Company's affairs），得為訴訟或應訴（To bring or to defend any legal actions and/or administrative proceedings），得處理指定之特別事項（To handle any matters that may be specially and specifically delegated by the Company），可知上訴人受委任擔任公司經理人，在被上訴人前揭授權之範圍

內，有對外代表被上訴人簽名之權限。

3.上訴人擔任歐洲區處長兼荷蘭分公司總經理之職務，屬被上訴人之國外單位主管，觀諸100年6月27日被上訴人總公司業務主管部門與地區處長及分公司總經理之業務權責劃分，各地區處長（DE）就「轄區營業計畫」、「售價調降幅度不超過推廣費5%」、「個案彈性售價調降不超過10%」、「召開地區營業會議」、「旅行業者教育觀摩團、產品說明會、旅展活動及專業促銷推廣活動之執行」、「地區性新聞之發佈」及「各項媒體選擇及廣告業務」等業務項目，有核准權（見本院卷一第465、469至491頁）。再觀諸被上訴人之人力資源處於100年11月15日編印之DM管理手冊（分公司手冊），各地區處長（DE）就營業管理、服務管理、財會管理及對外關係管理，於特定事項亦有決定權責（見原審卷二第15至16、22至23、30、33頁）。復觀諸被上訴人於101年10月26日修訂之業務權責劃分表，其國外單位主管就庶務類之「室內外清潔、垃圾清運、室內外景觀維護等勞務發包及底價核定」及「一般辦公室生財器具報廢」項目；工程類之「一般工程之房舍修繕、修理或改良，在年度預算核定限額內」項目；一般採購類之「一般裝具器材、辦公印刷用品及雜項消耗等採購之核定及底價之訂定」項目；交通運輸類之「租賃各類交通運輸車輛核定」項目，在總價或年租金總50萬元以內，均有核定權責。就工程類之「工程奉核執行之後續作業底價訂定」項目，在總價500萬以下，亦有核定權責。就客運營業類之「指定客運代理商」、「配發客運代理商機票」、「核定轄區營業計畫」及「召開地區內部客運營業會議」等項目；就獎懲類之「各一級單位正副主管（不含）以下人員之嘉獎或申誡」項目，也具有核定權責（見原審卷一第73至79、97至100頁）。上訴人擔任歐洲區處長兼荷蘭分公司總經理期間，有於100年11月9日與訴外人WPM關東管理有限公司（WPM Kantoo management B.V.）簽訂辦公室租約契約之事例，於102年1月1日亦有代表被上訴人與訴

外人印尼嘉魯達航空公司（G.A.AIRLINES ANDONESIA LTD）簽訂契約之事例，上訴人復曾核決營業員及會計員之終止僱用、僱用或續約，有契約書及外站人事異動建議表在卷可稽（見原審卷一第135至138頁），上訴人就被上訴人指定之特定業務，顯具有管理及裁量權限。

4.上訴人在被上訴人授權範圍內，得對外代表被上訴人簽名，就被上訴人指定之特定業務，復有管理及裁定權限，其處理相關事務，核與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同。依照前揭說明，上訴人擔任歐洲區處長兼荷蘭分公司總經理期間，兩造間應屬委任關係，並非僱傭關係，而上訴人在此期間，於102年6月28月向被上訴人提出退休申請，經被上訴人於同年7月8日核准退休生效，退休時，兩造間顯為委任關係，並非僱傭關係。依照前揭說明，上訴人於退休時，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，上訴人依勞基法第55條、勞退條例第11條第2項規定，請求被上訴人給付系爭退休金差額；依勞基法施行細則第24條第3款規定，請求被上訴人給付系爭國外特休工資及系爭國內特休工資差額；依勞基法第19條規定，請求被上訴人核發予伊退休職證，均非有據。

5.上訴人雖主張伊不得決定上班地點，提供勞務係按月領酬，與同職級同仁受領相同獎金，職務、薪資、考評及休假，均依被上訴人內部規則，所適用之獎懲處制度，亦與國內一般員工無異，伊經濟上及組織上從屬於被上訴人，不負公司盈虧責任，被上訴人亦無需於股東會年報揭露伊股權移轉或質押情形，伊所得獨立行使之財務權，僅限50萬元，所得獨立行使裁量權之業務，僅有部分，並非全部，且須對總經理負責，執行業務方式，更受被上訴人所定DM管理手冊（分公司手冊）拘束，伊任職歐洲區處長期間，被上訴人並曾發函就法國營業辦公室搬遷及人力進行檢討與指示，分公司帳款管

理，由被上訴人統一審核控管，人事業務，均由人事一級主管統一管理，員工自願離職，須呈報被上訴人核准，伊毫無決定權限，且被上訴人有核准決定伊退休日期之權限，對伊有指揮監督權，所製作之年資結算單記載伊服務年資為29年，與伊主張僱傭關係之年資相同，故兩造間為僱傭關係云云，並舉被上訴人外派員工休假規定、業務權責劃分表、獎懲通報、電子郵件、人事通報、人力資源管理系統列印資料、被上訴人之年報及函文等為證（見原審卷一第44至46、101至102頁、原審卷二第159至162頁、本院卷一第371頁、本院卷二第37至38、117至155、589頁）。惟按受任人之權限，依委任契約之訂定；未訂定者，依其委任事務之性質定之。委任人得指定一項或數項事務而為特別委任，或就一切事務而為概括委任；受任人處理委任事務，應依委任人之指示。民法第532條、第535條前段規定甚明。又經理人不得變更董事或執行業務股東之決定，或股東會或董事會之決議，或逾越其規定之權限；公司不得以其所加於經理人職權之限制，對抗善意第三人。公司法第33條、第36條亦有明定。準此，公司經理人與公司成立委任關係，委任人對公司經理人仍有指示權，受任公司經理人之權限，亦仍須受契約、事務性質及法令等限制，非就公司一切事務，均有完全獨立之自主決定權，尤其現代企業規模龐大，須分層分工負責、管理，任一公司經理人不可能完全擁有絕對權力而不受委任人指示或限制，依此，不能僅因受任人就部分業務無管理權限，即否認公司經理人與公司間成立委任關係。查上訴人受被上訴人委任，擔任歐洲區處長兼荷蘭分公司總經理，為公司法所定受公司委任之經理人，依照前揭說明，仍應受被上訴人指示，其權限亦應依兩造約定、委任事務性質或法令規定而受限制。上訴人依被上訴人所簽發之代理授權書，對外得代表被上訴人簽名，依被上訴人所訂定之業務權責劃分表，對內就一定範圍之業務處理，具有獨立之管理及裁量權，就無完整獨立裁量權限部分，則可運用經理人之指揮

性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響。至上訴人在被上訴人提供之處所處理受委任事務，並接受被上訴人總經理之指示，或依照被上訴人之規定領取委任報酬、接受考核、懲處及實施休假，應屬於依約或考量公司組織協調性及整體利益所為之遵循指示行為，上訴人擔任地區處長，得善用其直接對總經理負責之職位與職務特性，就相關制度與規範訂定或修改發揮影響力，與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同，自非僱傭契約。再者，公司經理人與公司成立之委任關係，依民法第549條第1項規定，任何一方均得隨時終止。公司經理人如因違反法令、章程或公司法之規定，致公司受損害時，對於公司負賠償之責，亦為公司法所明定。上訴人為被上訴人之經理人，如有損害公司行為，或就委任事務之處理不符被上訴人需求，實未必毋須依前揭規定，對於被上訴人之經營盈虧或成敗負其責任。上訴人稱其不負公司盈虧責任，並據以主張兩造為僱傭關係云云，應有誤會。至被上訴人是否依公開發行公司年報應行記載事項準則，於年報上記載上訴人之股權移轉及股權質押變動情形，乃被上訴人有無確實遵守前揭法令問題，核與兩造間實質法律關係認定，無必然之關涉，上訴人以被上訴人年報未為前揭記載為由，主張兩造間為僱傭關係，尚非足取。又上訴人於102年6月28日申請退休，被上訴人依其申請同意自102年7月8日起退休生效，此乃兩造合意以退休終止委任契約，難認被上訴人對上訴人有勞雇關係之指揮監督權限，無從據此認定兩造間為僱傭關係。另被上訴人結算上訴人之退休年資，與上訴人主張之僱傭關係年資同，僅為被上訴人計算上訴人之退休金併計上訴人受僱時期年資之當然結果，不得據以認定兩造於上訴人退休時，為僱傭關係。

6.上訴人再主張縱認伊102年7月8日退休時，兩造間為委任關係，因原僱傭關係於其轉任經理人時，僅係暫時中止，故委任契約終止後，原僱傭契約即再度回復，而有雙重契約關係

結構云云。惟委任經理人退休，當事人如未另為約定，受任人即不再為委任人處理事務，亦無提供勞務及給付報酬情形，僱傭法律關係實無從因退休而回復，上訴人前揭主張欠缺法律或契約上之依據，已無可採。且上訴人自84年6月1日起至88年8月15日止擔任被上訴人義大利分公司經理，於90年3月5日陞任德國分公司總經理乙事，兩造並不爭執（見本院卷二第410頁），並有代理授權書（POWER OF ATTORNEY）及被上訴人第15屆董事會第7次會議議事錄在卷可查（見本院卷一第259頁、卷二第43頁），可知上訴人原雖為受僱勞工，但因智識程度不低，工作表現獲賞識，晉陞為管理階層，嗣歷練附表所列德國分公司總經理及總公司企劃處副處長等重要職位，於96年4月23日調派舊金山分公司擔任專業經理人，斯時曾簽署委任經理人契約書，約定就特定事項，除舊金山分公司另有規定外，上訴人有獨立裁量權，並約定兩造間悉依民法委任及經理人關係辦理，不適用勞基法，亦不享有法令上有關退休金之任何權利，另約定上訴人在派調前或派調後，若符合被上訴人所定給付退休金之資格，兩造同意上訴人於被上訴人及舊金山分公司之工作年資併計……平均工資以上訴人派調前最後存記於被上訴人之職務等級之每月薪給數額中屬工資部分者為據……有關每月薪給數額得列入平均工資計算之項目，悉依被上訴人之現行規定等語（見原審卷一第6頁、本院卷一第107頁），上訴人自已明白知悉與被上訴人間權利義務關係由僱傭轉為委任，將來退休應依雙方委任契約之約定，不再適用勞基法。上訴人於99年3月10日卸任舊金山分公司總經理，繼續擔任英國分公司總經理，亦係經被上訴人於98年12月30日第18屆第7次董事會決議通過，而仍為委任經理人，並經被上訴人於100年3月21日授予代理權限，有該次會議議事錄及代理授權書可考（見本院卷一第263至265、507頁）。上訴人接任英國分公司總經理後，仍為經董事會議決議而委任之公司經理人，待英國分公司總經理任滿，續任歐洲區處長兼荷蘭分公司總經理，

未見兩造再重新簽訂得使原委任關係轉為僱傭關係之契約，顯然繼續延用96年4月23日所簽訂之經理人委任契約書。據此，上訴人主張兩造委任關係終止時，應回復原僱傭關係云云，實無足取。

7.上訴人復主張前揭委任經理人契約書之約定顯失公平，應屬無效云云。惟被上訴人簽署代理授權書，授予上訴人代表被上訴人簽名權限，上訴人則同意終止勞動契約，與被上訴人另立委任契約，並約定上訴人就特定事務具有獨立裁量管理權限，同時就將來符合退休資格時計算退休金之平均工資及工作年資為約定，審諸該約定內容，已將僱傭關係與委任關係之年資併計，並存記僱傭關係終止時每月薪給數額屬於工資部分，以為平均工資之計算基礎，並無損及上訴人之勞工權益。上訴人因晉陞得獲取之每月委任報酬，因增加外派生活津貼等項目，較僱傭關係時期工資豐厚，兩造另立委任契約，約定僅存記當時每月薪給數額，就超出原任勞工時工資之委任報酬部分，約定不列入退休金計算基礎，對於上訴人原任勞工之權益，並無影響，據此，上訴人簽署之經理人委任契約書，內容並未失之公允，上訴人主張前揭約定顯失公平而無效云云，應屬無稽。

㈡上訴人不得依業務手冊第8篇第1章第6條規定，請求被上訴人給付系爭退休金差額：

1.查業務手冊第8篇第1章第6條規定：「已核准之退休員工應辦妥離職手續，憑公司所發之離職證明向本公司勞工退休準備金監督委員會（財務處）請領退休金，自退休之次月起5年間不請領退休金者，其請求權依法消滅。」乃屬被上訴人員工退休金請領須知，上訴人為國內外派人員，其據業務手冊之前揭規定請求被上訴人給付退休金，自應依同章5.3及5.4條有關國內外派人員之退休金給予標準，計算退休金數額，並應按其國內存記職務和職等之給與，計算平均工資，此由上訴人訂定之員工工作規則8.3.2，亦為相同規定即明（見原審卷一第34頁背面、原審卷二第70頁）。而此所謂國

內存記職務和職等之給與，參酌上訴人於96年4月23日簽署之委任經理人契約書，應以上訴人派調前最後存記於被上訴人職務等級之每月薪給數額中屬工資部分者為據，如該存記之薪資數額，因考績或年度調薪而高於原存記薪等之薪給數額時，以兩者較高者為準，有關上訴人每月薪給數額得列入平均工資計算之項目，則悉依被上訴人現行規定（見原審卷一第6頁、本院卷一第107頁）。

2.本件兩造就上訴人之退休金基數為45，並無爭執（見本院卷二第411頁不爭執事項㈥）。至上訴人主張其退休時國內平均工資為13萬8061元，國外平均工資為6481歐元乙節，被上訴人予以否認。經查，上訴人主張之國外平均工資6481歐元，係國外薪資，顯非其調派國外前，國內存記於被上訴人職務等級之每月薪給數額，而依業務手冊第9章4.3.1規定，外派生活津貼為補助國內外人員派赴國外服務期間，因當地生活所增加之費用，亦屬不列入平均工資之給與（見原審卷一第40頁），上訴人主張此為退休金計算基礎，並無依據。是依上訴人主張之國內平均工資13萬8061元計算，其退休金基數45，得支領之退休金僅621萬2745元（計算式：138061×45＝0000000），顯低於被上訴人已給付之766萬845元。實則，上訴人於95年6月7日外派擔任舊金山分公司總經理，所存記國內基本薪應為11萬9507元，有員工國外調職離到報告單在卷可稽（見原審卷三第114頁），而被上訴人依照上訴人95年5月國內薪資單，自承前揭記存之每月薪給數額，除基本薪11萬9507元應列入計算以外，應再加計交通津貼1800元、主管加給3萬8000元及免稅伙食津貼3000元，合計為16萬2307元（見原審卷三第115頁、本院卷二第529至530頁，計算式：119507＋1800＋38000＋3000＝162307），又上開存記之基本薪16萬2307元，嗣因101年12月及102年1月考績或年度調薪調高7934元，故調高後應為17萬241元（162307＋ 7934＝170241）。據此計算，上訴人得領取之退休金即應為766萬845元（170241×45＝0000000）等語，經核與前揭兩

造委任關係所約定之退休金規定相符。是被上訴人於102年7月9日以退休離職金名義匯款758萬8520元予上訴人（加計扣稅款7萬2325元，退休金為766萬845元），應已依約給付上訴人退休金，且給付之數額，明顯超出依上訴人主張國內平均工資計算之退休金數額，堪認被上訴人並無短付上訴人退休金情事。準此，上訴人依業務手冊第8篇第1章第6條規定，請求被上訴人給付系爭退休金差額，即非有據。

㈢上訴人不得依業務手冊第13篇第1章4.1.7.3及4.1.4、第2章6.4、2.1.1及2.2或民法第226條第1項規定，請求被上訴人給付系爭國外特休工資及系爭國內特休工資差額：

1.查業務手冊第13篇第1章為國內員工休假及請假規定，其中4.1.4規定，被上訴人國內員工繼續工作滿10年者，每1年加給1日特休，加至30日止；其中4.1.7.3規定，員工如確因工作需要無法特休者，其應休而未休之天數，得於特休年度終結或終止契約時，申請按其基本薪折發。業務手冊第13篇第2章則為外派員工休假規定，其中2.1.1、2.2規定，外派美洲、歐洲、非洲、中東、印度及澳紐地區員工，自到任日起，每工作滿4個月，得申請特休8工作日。外派員工若依年資獲得年度特休日數已超過2.1之全年給假日數，則依照其實際應獲假日數，平均在每次給假時實施（例如：某外派美洲地區員工，於外派生效時，服務已屆滿25年，其依年資應獲年度特休為30日，依2.1.1之全年給假日數應為24年，尚須補足6日。平均分配於各個給假日）；其中6.4規定，外派員工如確因工作因素無法休假，其應休而未休之特休，應於到任後第1次給假日起，每滿1年即按其國內存記之基本薪折發給工資，惟優於勞基法之日數如未休畢，公司不予任何補償（見原審卷二第89頁背面、第90、93、94頁）。

2.本件兩造就上訴人於102年7月8日退休時，留有國外特休18日及國內特休30日，共計48日特休未休乙事，並無爭執（見本院卷二第411頁不爭執事項㈥），上訴人依業務手冊第13篇第1章4.1.4、第2章2.1.1、2.1.2規定，主張其有特休48

日未休乙節，應認為真實。就此，上訴人主張其國外特休18日未休部分，應以其102年7月9日繼續工作至同年8月1日可支領之國外薪資5007.34歐元及國內薪資14萬2515元計算；國內特休30日未休部分，應以其102年8月2日繼續工作至同年9月12日之國內薪資計算，而為18萬8831元云云。惟上訴人既依第13篇第1章4.1.7.3或第2章6.4請求，卻捨前揭規定，以自設之方式計算特休未休薪資，自無可採。按勞基法第38條第1項所定特休日數至多30日，上訴人依業務手冊為請求其特休逾30日之18日部分，乃優於勞基法之特休，依照業務手冊第13篇第2章6.4規定，上訴人不得請求被上訴人為任何補償，至特休未休未逾30日部分，其薪資（即委任報酬）計算，依業務手冊第13篇第1章4.1.7.3或第2章6.4請求，應以上訴人（國內存記）基本薪折算。上訴人於95年6月7日外派擔任舊金山分公司總經理，所存記之國內基本薪為11萬9507元，有員工國外調職離到報告單在卷可稽（見原審卷三第114頁），加計上訴人自承101年12月及102年1月考績或年度調薪調高7934元，應為12萬7441元（119507＋7934＝127441），準此，上訴人依業務手冊第13篇第1章4.1.7.3或第2章6.4規定，得請求之特休未休薪資（即委任報酬）為12萬7441元。被上訴人已於102年7月9日以特休假折薪名義匯款21萬5639元予上訴人，並於102年7月30日發給被上訴人未休假津貼5萬6747元之事實，為兩造所不爭執（見本院卷二第411頁不爭執事項㈦），被上訴人顯未短付特休未休薪資。上訴人據前揭業務手冊之規定，請求被上訴人給付系爭國外特休工資及系爭國內工資差額，自非有據。

3.至被上訴人認上訴人之特休未休薪資應依國內存記每月薪給17萬241元計算（見本院卷二第536、581頁），據此於102年7月9日給付上訴人特休薪資21萬5639元及5萬6747元，乃將非屬國內存記基本薪之交通津貼、主管加給及免稅伙食津貼等列入基本薪計算，並放寬業務手冊第13篇第2章6.4有關優於勞基法之日數如未休畢，公司不予任何補償之規定，就逾

30日未休之18日特休部分，仍折發特休未休工資而發給，顯有優惠增額發給之情事，惟尚不影響本件上訴人不得依業務手冊第13篇第1章4.1.7.3或第2章6.4請求系爭國外特休工資及系爭國內特休工資差額之認定，附此敘明。

4.上訴人雖另主張伊於102年6月28日提出退休申請後，被上訴人希望伊留任至同年11月1日，詎被上訴人竟於102年7月8日要求伊離職，致特休48日未及休畢，伊得依民法第226條第1項規定，請求被上訴人給付系爭國外特休工資及系爭國內特休工資差額云云，並於原審通知證人即被上訴人資深副總經理楊辰到庭為證，惟查：

⑴上訴人曾於102年6月29日以電子郵件向被上訴人所屬員工方懷遠表示欲自請退休，有電子郵件可證（見原審卷二第72頁），隨即又於102年7月3日寄發存證信函，向被上訴人表示申請退休，有存證信函及退休申請書可查（見原審卷一第26頁），前揭申請書僅表明申請之日期為102年6月28日，並未表明希望退休之日期，應認有隨時退休離職之意，是上訴人於102年7月8日應係與被上訴人達成以退休終止委任關係之合意，難認上訴人被要求離職，亦難認上訴人因特休未休而受有系爭國外特休工資及國內特休工資差額之損害。且查，證人楊辰證稱：被上訴人董事長曾要求伊與上訴人聯絡，瞭解上訴人申請退休之事，伊有打電話給上訴人，但不記得時間，也完全不記得有上訴人訴訟代理人所提，談到被上訴人希望上訴人留任到102年11月1日之事等語（見原審卷二第109至110頁），上訴人就被上訴人希望伊留任一節，既未舉證以實其說，其據以主張因此而特休未休受損害云云，自非可採。

⑵又兩造因被上訴人委任上訴人擔任公司經理人成立委任契約，被上訴人係按月給予上訴人委任報酬，非無委任報酬約定，有關特休未休如何給付委任報酬，亦於業務手冊第13篇第1章4.1.7.3或第2章6.4規定，上訴人並據前揭篇章相關規定，主張特休未休日數為48日，上訴人卻主張兩造就委任報

酬未為約定，應依習慣或依委任事務之性質定此委任報酬，核非可採。且被上訴人業優於前揭規定，增額發給上訴人特休未休薪資（即委任報酬），已詳述如前，被上訴人應無給付不能、給付遲延或不完全給付情事，上訴人亦未因此受有損害，上訴人泛指被上訴人遲延給付或不完全給付云云（見本院卷二第581頁），並依民法第226條第1項規定，請求被上訴人賠償，要非可採。

⑶又按因可歸責於債務人之事由，致給付不能者，債權人得請求賠償損害。民法第226條1項固有明文。惟此所謂給付不能，係指債務人不能依債務之本旨而為給付而言，與債務人應給付能給付而遲延不為給付，迥不相同。上訴人請求被上訴人給付系爭國外特休工資或系爭國內特休工資差額，因屬金錢請求，債務人亦無客觀不能依債務本旨而為給付之情形，據此，上訴人依民法第226條第1項規定，請求被上訴人賠償系爭國外特休工資及系爭國內特休工資差額，更屬無稽。

㈣上訴人不得依業務手冊第13篇第4章3.7.2.3、3.7.2.4或民法第226條第1項或類推適用民法第409條第1項後段規定，請求被上訴人給付102年度配額優待機票按市價折算之93萬859元：

1.查上訴人因有在職之102年度員工免費機票點數未使用，而於102年11月8日詢問被上訴人申請方式，業經被上訴人員工李晶婷回復：「因您已離職生效，故離職前尚未使用之員工優待票額度均已不得再開立申請」等語，堪認上訴人主張其有102年度之全年點數尚未使用乙事為真。被上訴人雖提出優待票點使用明細（見本院卷二第505至507頁），辯稱上訴人於102年7月8日退休，當年度優待機票點數已用罄云云，惟該明細僅顯示上訴人102年使用點數之紀錄，未記載記數餘額，所辯尚不足採。

2.上訴人退休時雖有在職時之員工優待機票點數尚未使用，然查：

⑴業務手冊第13篇第4章3.7.2.3、3.7.2.4固規定，員工及其眷屬於退休、職日起至當年12月31日，仍可申請退休、職生效日前未用畢之點數，但所開立之機票效期至12月31日為止，次年元月1日起按退休、職員工規定申請ID00機票；服務滿20年以上員工，得於退休、職生效日後，使用當年度未用盡之點數，向人力處申請本人及其配偶之ID00R1各1張，機票效期自開票計算1年，但退休、職當年度已將在職時之點數用罄者，不予辦理。惟前揭業務手冊第13篇第4章3.7.2.3、3.7.2.4，僅係退休員工本人及其配偶申請機票之規定，查無得折算現金發給之內容，上訴人據以請求被上訴人將機票按市價折算現金93萬859元支付，實屬無據。

⑵又因可歸責於債務人之事由，致給付不能者，債權人得請求賠償損害。民法第226條第1項定有明文。依此請求損害賠償，須以債務人有可歸責之事由給付不能為要件。本件上訴人於102年6月28日已申請退休，卻主張係被上訴人無預警於102年7月8日強迫伊退休云云，就此雖聲請通知楊辰到庭為證，惟不能證明所主張之事實為真，已詳如前述。上訴人仍據此主張其因可歸責於上訴人之事由，致無法即時使用點數申請員工優待機票，並因此受有損害云云，自不可採。且依業務手冊第13篇第4章第7條規定，被上訴人就優待機票之提供，純屬無任何對價之優惠行為，故其對於個別優待票使用者之申請案，保留核准與否之權限。職是，員工向被上訴人申請開立員工優待機票，被上訴人尚無必須核准之義務，倘其依業務手冊前揭規定拒絕核准，實難謂有可歸責之事由。詳言之，員工為此項申請，必待被上訴人核准，始得依因核准成立之贈與法律關係，請求被上訴人履行債務。上訴人向被上訴人申請開立員工優待機票，被上訴人本得酌情拒絕，要難認有可歸責己之事由致給付不能。準此，上訴人依民法第226條第1項規定，請求被上訴人給付102年度配額優待機票按市價折算之93萬859元，亦屬無據。

⑶再按民法第409條第2項規定，贈與人就前條第2項所定之贈

與給付遲延時，受贈人得請求交付贈與物；其因可歸責於自己之事由致給付不能時，受贈人得請求賠償贈與物之價額。其後段有關贈與人因可歸責於自己之事由致給付不能時，受贈人得請求賠償贈與物之價額之規定，乃為確定已慎重決定之法律關係，而期遵守道德之規則，故特就贈與經公證或履行道德義務之贈與，限制贈與人任意撤銷之權限，並規定可歸責於贈與人致給付不能之損害賠償責任（民法第408條立法理由參照）。另按所謂類推適用，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（最高法院95年度台上字第2309號判決參照）。本件被上訴人提供員工優待機票，純屬無任何對價之優惠行為，此項機票提供，適用於公司經理人，仍係委任人單純對受任人提供無償優惠，無涉道德遵守，自非道德義務之履行，被上訴人就員工申請開立優待機票，保留核准與否之權限，核與民法第408條第1項規定，贈與人於贈與物之權利未移轉前，得撤銷其贈與之精神相符，被上訴人為營利事業，在無對價提供員工優惠機票前，允其考量公司有形無形利益、機票使用者與公司關係良窳及自身營運狀況等一切情狀，保留決定權限，亦與社會通念無違，上訴人主張前揭核准權限之保留顯失公平無效云云，自難採認。再者，員工向被上訴人提出開立優待機票之申請，在未經被上訴人核准前，無償提供機票之法律行為，亦未確定，此與經公證之贈與，迥然有異。而上訴人以102年度點數全未使用為由，向被上訴人申請開立員工優待機票，被上訴人行使前揭保留核准權限而拒絕之，應無權利濫用可言，亦無不遵守已確定法律關係或道德則規情事，更無可歸責事由致不能開立機票之情形，詳言之，民法第409條第2項就此情形，就被上訴人拒絕無償提供機票未規定其應負損害賠償責任，並無法律漏洞存在，而無類推適用民法第409條第2項後段餘地，上訴人據此請求被上訴人給付102年度配額優待機票按市價

折算之93萬859元，更非有據。

㈤上訴不得依退職證辦法第2條、第5條規定，請求被上訴人核發予退休職證：

1.查退職證辦法第2條規定，被上訴人退休退職之員工（含屆齡退休、申請退休、申請退職員工）均適用該辦法。此規定係屬該辦法適用對象範圍之規定，尚非員工向被上訴人請求製發退休職之規範依據。同辦法5.3.1雖規定，已退休職員工，填寫中華航空退休職證申請表…由退休員工本人或委託他人向人力處申請製發退休職證。惟同辦法5.4亦規定，與被上訴人有訴訟關係者，將由系統管制不發給（見原審調字卷第34背面、第35頁）。

2.查兩造正在進行本件訴訟，被上訴人抗辯依退職證辦法5.4規定，不發給上訴人退休職證，尚非無據。上訴人固於本件103年3月7日繫屬前，即於102年8月7日填具退休職證申請表，並於同年11月8日郵寄予被上訴人提出申請，有申請表及電子郵件可查（見原審調字卷第32至33、36頁），惟其嗣後起訴請求，即有退職證辦法5.4所定情形，其請求被上訴人製發退休職證，仍應受前開定之限制，自不得依同辦法第2條、第5條規定請求製發。

3.上訴人雖主張前揭辦法5.4規定違反民法第148條、勞動事件法第33條、且有民法第247條之1第3款、第4款之事由，應為無效云云。惟查：

⑴民法第148條第1項係規定行使權利，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（最高法院45年台上字第105號判例參照）。本件觀諸退職證辦法5.1規定內容，可知退休職證之製發，係作為被上訴人退休職員工身分識別之用，該證得用於申請退休職員工優待票、搭乘聯航班機、優惠使用公共資源之身分證明等。準此，上訴人固會因被上訴人拒絕製而喪失得享受退休員工優惠之利益，惟該退休員工之優惠，既由被上訴人提供，則被上訴人拒絕製

發，亦將因此免去提供上訴人優惠之支出，被上訴人拒絕製發，顯非以損害上訴人為主要目的，並無權利濫用可言，是上訴人主張前揭退職證辦法限制製發之規定違反民法第148條規定為無效云云，並非可採。

⑵又按勞動事件法第33條第2項固規定，勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束。惟退職證辦法前揭限制發給之規定，顯非證據契約，且上訴人於102年7月8日退休時並非勞工，無勞動事件法第33條第2項適用，上訴人據此主張退職證辦法5.4顯失公平無效云云，亦非有據。

⑶再按民法第247條之1第3款、第4款規定，依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利或其他於他方當事人有重大不利益之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效。所謂按其情形顯失公平者，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言（最高法院102年度台上字第2017號判決參照）。查退休職證係由被上訴人製發，作為其退休職員工身分識別之用，得用於申請退休職員工優待票、搭乘聯航班機、優惠使用公共資源之身分證明，已如前述，則退休職證應係被上訴人為識別身分以提供退休員工無對價之優惠而製發。而被上訴人為營利事業，在無對價提供退休職證前，考量申請者與被上訴人關係之良窳，遇雙方涉訟之情形，允許被上訴人限制退休職證之發給，核與民法第408條第1項規定，贈與人於贈與物之權利未移轉前，得撤銷其贈與之精神相符，此項限制規定，僅涉退休員工無償取得利益之喪失，或有鼓勵退休員工使用訴訟外之機制解決與被上訴人紛爭之效果，但對於退休員工之訴訟權應無侵害，此見兩造纏訟至今，未受前揭規定影響即明，是被上訴人訂定前揭不製發退休職證之限制規定，明定對於爭訟對象，得不給予無對價之優惠，應難認有顯失公平之情形，上訴人主張前揭規定有民法第247條之1第3款、第4款事

由，因顯失公平而無效云云，要難採認。

㈥上訴人不得依業務手冊第13篇第4章3.7.2.2規定，請求被上訴人容忍伊申請及行使員工優待機票，並不得妨礙或阻撓行使：

1.查業務手冊第13篇第4章3.7.2.2前段固規定，依曆年制核予退休、職及其眷屬（不含滿25歲以上之子女）每年1次ID00機票。惟同篇章第7條亦規定，被上訴人就優待機票之提供，純屬無任何對價之優惠行為，故其對於個別優待票使用者之申請案，保留核准與否之權限。同篇章6.4復規定，離職員工與公司興訟者，停止其本人或其眷屬各類優待機票申請及使用權1年至數年不等。據此，被上訴人就退休員工依業務手冊第13篇第4章3.7.2.2規定申請提供優待機票，本無核准之義務，被上訴人以兩造正在進行本件訴訟為由，依同篇章6.4規定，拒絕上訴人申請及行使退休員工優待機票，自屬有據。

2.次查，業務手冊第13篇第4章第7條規定，乃被上訴人就無對價提供退休員工優惠機票，考量自身有形無形利益、機票使用者與公司關係良窳及營運狀況等一切情狀，所設保留決定權限之規定；同篇章第6.4就興訟者停止提供，則與退職證辦法5.4規定之限制方式相同，並無因權利濫用、顯失公平或其他事由而應宣告無效之情事，理由已詳述於前，茲不再贅。

3.綜此，上訴人依業務手冊第13篇第4章3.7.2.2規定請求被上訴人容忍伊申請及行使員工優待機票，並不得妨礙或阻撓行使，與屬無據。

㈦末按訟爭事實已臻明瞭，對於其他證據認為不重要者，得不予調查，為法院應有之職權；不必要之證據方法，在法院原可衡情捨棄，不為當事人請求所拘束（最高法院18年上字第1996號、19年上字第1031號民事判例參照）。本件上訴人聲請本院向DNV GL立恩威國際驗證股份有限公司函詢被上訴人公司申請ISO-9001:1994管理系統認證時所檢附之申請表、

管理系統文件，手冊及相關程序書面文件，以證附表所列職務內容、權責範圍均未有任何增加，反有減縮情形；向原審法院公證處函調被上訴人與訴外人章立強、張鳳炳之授權書及相關認證文件，以證88、90年德國分公司經理、總經理職務內容範圍均相同，不因職稱變動，而異其勞工身分云云。惟有關上訴人退休時兩造間為委任關係之事實，經調查卷存證據已臻明確，上訴人再聲請調查前揭證據，即無調查必要，附此敘明。

五、綜上所述，上訴人依民法第226條第1項或類推適用民法第409條第1項後段規定、勞基法第19條、第55條第3項、勞退條例第11條第2項、勞基法施行細則第24條第3款、業務手冊第8篇第1章第6條、第13篇第1章4.1.7.3、4.1.4、第2章6.4、2.1.1、2.2、第4章3.7.2.3、3.7.2.4、退職證辦法第2條、第5條規定，請求被上訴人給付1114萬3792元及其中995萬8136元自102年7月9日起，其餘118萬5656元自103年1月18日起，均至清償日止按年息5%計算之利息，並發給退休職證，均無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又上訴人追加依業務手冊第13篇第4章3.7.2.2規定，請求被上訴人應容忍伊依業務手冊員工優待機票申請及使用規定（IM-IZ-001）3.7.2.2規定，申請及使用員工優待機票，並不得妨礙或阻撓伊行使，亦無理由，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　24　　日

勞動法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　沈佳宜

法　官　周群翔

附表

職稱	任職起日	任職迄日
義大利分公司經理	84年6月1日	88年8月15日
德國分公司總經理	90年3月5日	94年5月2日
總公司企劃處副處長	94年5月3日	95年6月6日
舊金山分公司總經理	95年6月7日	99年3月10日
英國分公司總經理	99年3月11日	100年7月15日
歐洲區處長兼荷蘭分公司總經理	100年7月16日	102年7月8日

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　109　　年　　3　　月　　24　　日

書記官　秦千瑜

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。