

臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上更三字第7號

上訴人 康清原
訴訟代理人 朱俊雄律師
陳韻鸚
被上訴人 台灣默克股份有限公司
0000000000000000
法定代理人 李俊隆
訴訟代理人 陳正和律師
陳良彥律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國101年9月21日臺灣士林地方法院100年度重勞訴字第9號第一審判決提起上訴，經最高法院第三次發回更審，本院於110年3月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項請求部分，及該部分訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣肆拾萬玖仟參佰元，及自民國一百年七月二十四日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審及發回前第三審訴訟費用，由上訴人負擔十分之九，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

被上訴人法定代理人於民國110年1月29日變更為李俊隆，其具狀聲請承受訴訟（見本院卷二第85至95頁），依法核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、上訴人主張：伊自79年1月1日起受僱於被上訴人，於100年5月間已符合被上訴人員工退休辦法（下稱系爭退休辦法）所

01 定自請退休條件，詎被上訴人於同年5月20日以伊自99年1月
02 起至100年3月止申報停車費不實，倘當日不簽署其備妥之勞
03 動契約終止協議書（下稱系爭協議），將被開除及受法律追
04 訴情事脅迫伊，致伊喪失締約自由，心生畏懼，簽訂同意於
05 100年5月31日終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）之
06 系爭協議。系爭協議第1條、第5條違反勞動基準法（下稱勞
07 基法）第12條、第26條規定、勞工平等原則及誠信原則，且
08 係被上訴人濫用權利迫使伊簽署，致伊不得依系爭退休辦法
09 請求退休金，應屬全部無效。縱非全部無效，約定伊放棄請
10 求退休金部分亦屬無效。如認有效，伊已依民法第92條第1
11 項規定撤銷同意簽署系爭協議之意思表示。伊服務年資21.5
12 年，可領取之退休基數為36.5，以伊退休前最近6個月平均
13 工資為新臺幣（下同）24萬9,313元，得請領退休金909萬9,
14 910元。爰依勞基法第53條及系爭退休辦法，擇一為請求。
15 並聲明：被上訴人應給付上訴人909萬9,910元，及自起訴狀
16 繕本送達翌日即100年7月21日起至清償日止按年息5%計算之
17 利息。

18 二、被上訴人則以：上訴人自99年1月起至100年3月止多次以私
19 人用途及他人之停車費單據向伊申請補助（下稱系爭情
20 事），已符合伊工作規則第47條所訂「營私舞弊」及「利用
21 職權圖謀不法利益」等解僱事由，且情節重大，伊本得依勞
22 基法第12條第1項第4款、第5款或第11條第5款規定，終止系
23 爭勞動契約，兩造遂合意簽訂系爭協議及給付500萬元離職
24 金，並無違反勞基法、勞工平等原則及誠信原則或施以詐
25 欺、脅迫情事，且系爭協議各條約定互為條件，不得切割認
26 定僅一部無效。縱認系爭協議無效，僱傭關係仍存在，上訴
27 人不符勞基法規定之退休要件，亦未依系爭退休辦法於6個
28 月前申請退休，且伊未同意准予提前退休，上訴人自不得依
29 系爭退休辦法請求伊給付退休金。系爭勞動契約於上訴人10
30 0年7月4日轉任訴外人訊聯生物科技股份有限公司（下稱訊
31 聯公司）時經其片面終止。獎勵獎金並非勞務給付之對價，

01 亦非經常性給與，不應列入平均工資，且應以上訴人離職前
02 6個月內應得之工資為限。倘認上訴人得請求，伊亦得依民
03 法第179條規定請求上訴人返還500萬元離職金，並據以主張
04 抵銷等語，資為抗辯。

05 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，經
06 本院101年度重勞上字第42號判決駁回上訴，上訴人不服，
07 提起上訴，經最高法院發回更審，經本院104年度重勞上更
08 (一)字第1號判決駁回上訴，上訴人仍不服，提起上訴，經最
09 高法院第二次發回更審，經本院107年度重勞上更二字第1號
10 判決被上訴人應給付409萬9,910元本息，駁回上訴人其餘上
11 訴，兩造就各自敗訴部分聲明不服，經最高法院第三次發回
12 更審。並上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴
13 人909萬9,910元，及自100年7月21日起至清償日止之法定遲
14 延利息。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供
15 擔保請准宣告免為假執行。

16 四、兩造不爭執事項（見本院卷二第7、8頁）：

17 (一)上訴人於79年1月1日起受僱於被上訴人，雙方於100年5月20
18 日簽署系爭協議。

19 (二)系爭協議係由被上訴人委由律師撰擬，並經被上訴人內部討
20 論修改，直至100年5月20日當日，始由被上訴人總經理許儒
21 德及人資處長雲珩約談上訴人，當場將系爭協議出示予上訴
22 人觀看。

23 (三)被上訴人曾訂有「2003年油費、停車費及高速公路過路費申
24 報管控辦法」、「2008年油費、停車費及高速公路過路費申
25 報管理辦法」、「2009年臺灣默克集團費用請款辦法」，並
26 於100年4月21日公告，再要求所屬員工日後申請停車費停車
27 期間係屬下班時間、週末、國定假日或員工休假期間，應於
28 申請單上註明拜訪之客戶名稱，或敘明該筆停車費理由。

29 (四)上訴人已事先徵詢被上訴人確認其無違反系爭協議競業禁止
30 之約定，經被上訴人同意後，始前往他公司任職。

31 (五)上訴人於簽署系爭協議前，並未向被上訴人依系爭退休辦法

01 申請退休。

02 (六)上訴人於離職後，已按系爭協議受領被上訴人給付之離職金
03 500萬元。

04 五、上訴人主張：被上訴人濫用懲戒權為手段，詐欺、脅迫伊簽
05 署系爭協議，使伊拋棄退休金請求權，違反勞基法第12條、
06 第26條規定、勞工平等原則、誠信原則，為權利濫用，剝奪
07 伊締約自由，系爭協議第5條應屬無效，伊亦已依民法第92
08 條第1項規定撤銷簽署之意思表示，伊已符合系爭退休辦法
09 自請退休之條件，爰依勞基法第53條及系爭退休辦法，請求
10 被上訴人給付退休金909萬9,910元等語。為被上訴人所否
11 認，並以前詞置辯。茲查：

12 (一)系爭協議是否有效？若有效，則上訴人以受詐欺、脅迫為
13 由，主張依民法第92條第1項規定撤銷意思表示，是否有
14 據？

15 1. 按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一
16 者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事
17 由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁
18 止規定，如有違反，自不生終止之效力。準此，若雇主故意
19 濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使勞工
20 未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可
21 能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致
22 勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之方法違
23 反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情形，勞工
24 自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為無效，
25 以落實勞基法依據憲法第15條、第152條及第153條規定而制
26 定之本旨（最高法院103年度台上字第2700號判決意旨參
27 照）。

28 2. 查系爭協議係由被上訴人委由律師撰擬，並經被上訴人內部
29 討論修改，100年5月20日被上訴人總經理許儒德及人資處長
30 雲珩約談上訴人，始當場出示系爭協議予上訴人觀看，並要
31 求上訴人在當次會議結束前即決定簽或不簽等情，為兩造所

01 不爭執（見本院上字卷第58頁背面、更(一)字卷一第145頁背
02 面、更二字卷第277頁）。證人雲珩亦證稱：系爭協議從委
03 請律師撰擬到出來不到1個星期，100年5月20日當日下午3點
04 多請上訴人進會議室，從上訴人進會議室到簽系爭協議約
05 2、3個小時，伊有向上訴人說當天就要決定，這樣算業務侵
06 占，被上訴人總經理許儒德表示這種情形公司可以開除，為
07 了大家面子好看，問上訴人要不要簽等語（見原審卷一第85
08 頁背面至第88頁）。足見被上訴人於100年5月20日約談上訴
09 人前即準備相當時日，並經內部確認系爭協議內容，上訴人
10 事先就約談及系爭協議之內容毫不知情，被上訴人於當日下
11 午3點多通知上訴人進入會議室後，總經理許儒德及證人雲
12 珩始提出系爭協議供上訴人審視，並告以可以系爭情事開除
13 上訴人，要求上訴人須當日決定是否簽署系爭協議等語，而
14 系爭協議內容涉及兩造間逾21年之勞僱關係是否繼續存在，
15 上訴人得否再就系爭勞動契約對被上訴人為法律上主張或請
16 求離職金以外其他給付（見原審調字卷第11頁）。衡以當時
17 距離當日下班時間非長，顯係要求上訴人在極短暫時間決定
18 是否簽署攸關其工作權益、經濟利益之系爭協議，完全剝奪
19 上訴人對外尋求諮商之機會，已影響上訴人決定及選擇之可
20 能，上訴人一旦簽署，系爭勞動契約即合意終止，上訴人亦
21 不得再主張或請求離職金以外其他給付（見原審調字卷第11
22 頁），對上訴人造成重大不利益，顯失公平。則上訴人主張
23 被上訴人以系爭情事為由，藉其經濟上之優勢地位，使伊未
24 處於「締約完全自由」之情境而簽署系爭協議，以規避勞基
25 法第12條規定，系爭協議應屬無效等情，自屬有據。

- 26 3. 被上訴人雖抗辯：上訴人系爭情事符合伊工作規則第47條之
27 「營私舞弊」及「利用職權圖謀不法利益」等解僱事由，且
28 情節重大，伊本得依勞基法第12條第1項第4款、第5款或第1
29 1條第5款規定終止系爭勞動契約，伊要求上訴人在當日決定
30 是否簽署系爭協議，上訴人係基於其自由意志簽署系爭協
31 議，無締約不自由之情形云云。惟查：

01 (1)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
02 止勞動契約；勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者；
03 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，
04 或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害
05 者，雇主得不經預告終止契約；勞基法第11條第5款、第12
06 條第1項第4款、第5款分別定有明文。勞基法第11條第5款規
07 定之立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過
08 勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞
09 工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工
10 客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之
11 工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行
12 及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇
13 主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改
14 善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原
15 則」（最高法院96年台上字第2630號判決意旨參照）。勞基
16 法第12條第1項第4款所謂「情節重大」，屬不確定之法律概
17 念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事
18 項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀
19 上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關
20 係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相
21 當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違
22 規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事
23 業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時
24 間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度
25 之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號、103年度台
26 上字第1816號判決意旨參照）。

27 (2)依被上訴人所訂「2003年油費、停車費及高速公路過路費申
28 報管控辦法」第3.4、3.5、3.7、3.8條規定：「請領費用時
29 應在申請單上載明該使用車輛之請領時公里數讀值買值，並
30 檢附相關發票收據」、「費用申請表依各公司核決權限呈核
31 相關主管核簽」、「各部門主管應檢核耗油之合理性並視需

要勾稽所屬之拜訪行程/報告」、「若發現任何異常，管理部及財會部門得進行必要之稽核作業」（見原審卷一第159頁）；「2008年油費、停車費及高速公路過路費申報管理辦法」則規定：「申報之油單需載明公司統一編號及車牌號碼（如AB-1234），車牌號碼需與公司契約所載之車號相符」、「停車費收據有相關欄位則亦需列印有上述資訊」、「費用申請表依各公司核決權限呈核相關主管核簽。各部門主管應檢核耗油之合理性並視需要勾稽之拜訪行程/報告」、「財會部門應載錄費用相關明細並提供費用補貼請領管理季報供部門主管審閱。若發現任何異常，財會部門得進行必要之稽核作業」（見原審卷一第160頁）；「2009年臺灣默克集團費用請款辦法」第5.2、5.5條規定：「費用請款單應取得直屬主管核准，並依核決權限規定循序取得核決後，再送交默克集團財務管理處審核」、「默克集團財務管理處審核時應確認核決權限及憑證符合公司與法令規定。若缺漏不符者，默克集團財務管理處得將其申請表單退回原申請人或通知補正」（見原審卷一第161頁），足見停車費用係先由員工自行繳納，事後檢具發票向財會單位申請，被上訴人審核後為歸墊。

- (3)查被上訴人係以上訴人自99年1月起至100年3月止申報停車費不實之系爭情事為由，主張上訴人有符合工作規則第47條之「營私舞弊」及「利用職權圖謀不法利益」之解僱事由云云，此觀被上訴人所提出上訴人於100年5月3日自行書寫記載部分內容之停車費用彙整表（見原審卷一第235至237頁、本院卷二第7、8頁）所載期間係自99年1月起至100年3月間止即明。惟查，被上訴人財務部於100年4月21日始公告，要求若申請停車費期間為下班時間、周末、國定假日或休假期間，請註明拜訪客戶名稱或敘明申請理由，為兩造所不爭，並有被上訴人財務部100年4月21日公告可憑（見原審卷一第196頁）。又據證人即被上訴人前總經理陳雄慶證稱：伊79年1月1日至98年2月底擔任被上訴人總經理期間，停車費申

01 請流程係申請人手寫申請單附上單據，送主管即處經理或伊
02 簽核，然後送會計部門；公務才可以申請，實報實銷；上訴
03 人並沒有將私用停車費報為公用，因週末公務情形很多，伊
04 並沒有要求員工申報時要詳細說明發生在假日是基於何公
05 務；被上訴人員工申報停車費等單據若發生問題，會計部門
06 會直接找該員工協調處理解決，伊自己遇過類似情形，會計
07 部門也有來問過，回想後若是私用則會剔除，被上訴人並無
08 明文規定申報停車費之單據須註明會見之客戶名稱、目的等
09 才能申報，亦未規定多久要申請，通常是幾個禮拜到1個月
10 就會申請，曾經出現外國總裁司機拿非公務之單據報核，經
11 查證後就刪除等語（見原審卷一第187頁背面至第189頁）；
12 證人即被上訴人當時地區經理曹蓋山證稱：伊申請停車費，
13 被上訴人沒有要求寫清楚每張之用途、目的地，只要附單
14 據，填上金額就可申請，伊有一次提出申請，主管問是不是
15 因公支出，讓伊自己去認為，被公司踢掉後，伊就沒有再申
16 報，被上訴人沒有對伊為任何處罰等語（見本院上字卷第15
17 4至155頁）；證人即前被上訴人資深產品經理葉燦舉證稱：
18 申請停車費要附停車費之繳費證明，填上請款單附上單據向
19 主管申請，不用寫用途、去那裡出差或跟誰接洽，印象中伊
20 記得好像曾經有非上班期間，財會單位發現被踢出來，那張
21 沒有再申請，不會處罰，伊任職期間沒有聽過員工因停車費
22 申報被剔除遭公司處罰等語（見本院上字卷第156頁）。足
23 見被上訴人100年4月21日公告前，員工只要檢附單據，填上
24 金額即可申請停車費，並未要求員工須載明每張停車單據之
25 用途，且若經發現非屬公用者，僅剔除該費用申請即可，未
26 予以懲處；於系爭情事發生後，始為前開公告，要求員工陳
27 明申請停車費之事由。又上訴人於100年5月3日自行書寫停
28 車費用彙整表（原審卷一第235至237頁）右邊手寫部分時，
29 被上訴人並未提供停車費憑證或單據予上訴人，為兩造所不
30 爭執（見本院卷二第7、8頁），上訴人主張當時係在未經查
31 證下記載私用乙情，應非子虛。則上訴人是否有工作規則第

47條之「營私舞弊」及「利用職權圖謀不法利益」之情事，已有疑義。縱認被上訴人抗辯上訴人自99年1月起至100年3月止不實申報停車費1,885元乙情屬實，該期間長達約14個月，平均每個月不過1百餘元，被上訴人所受損害顯非甚鉅，亦難認上訴人違反勞動契約或工作規則，情節重大。況審諸上訴人任職於被上訴人期間已逾20年，被上訴人於100年4月公告前，並未要求員工於申報時應詳載停車費用途及目的，若發現有申報停車費不實情形，僅係剔除該項費用之申請，並未予以任何懲處，且情節非重，已如前述，被上訴人就系爭情事之發生，除採取解僱手段外，非無其他懲處方式如降職、減薪等方法可資採用，被上訴人未先予以懲處或警告，客觀上難認已不能期待採用解僱以外之懲處手段而無法繼續兩造間僱傭關係，自不符最後手段性原則。至證人雲珩證稱：大概兩年前伊有跟上訴人說過不可以核銷公務以外單據，當時是講餐費，沒有提到停車費，當時只有勸導上訴人等語（見原審卷一第85至86頁），亦非勸導上訴人公務以外之停車費單據不可核銷，不能據以為有利於被上訴人之認定。故被上訴人抗辯得依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約云云，並不可採。

- (4)被上訴人另主張上訴人申報停車費不實，得依勞基法第12條第1項第5款、第11條第5款規定終止系爭勞動契約云云。惟上訴人縱有系爭情事，尚難認屬勞基法第12條第1項第5款「故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害」，及第11條第5款「勞工對於所擔任工作確不能勝任」之情形，被上訴人亦未舉證證明上訴人有何違反勞基法第12條第1項第5款、第11條第5款規定之情形。況被上訴人100年4月21日公告前，員工只要檢附單據，填上金額即可申請停車費，並未要求員工須載明每張停車單據之用途，且若經發現非屬公用者，僅剔除該費用申請即可，未曾予以懲處，於系爭情事發生後，始為前開公告，要求員工陳明申請停車費

之事由，已如前述，自難逕認上訴人有何故意。被上訴人復未舉證證明其已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善，客觀上已難期待其採用解僱以外之懲處手段而繼續與上訴人之僱傭關係，自難認解僱符最後手段性原則。故被上訴人抗辯上訴人有勞基法第12條第1項第5款、第11條第5款規定之情形云云，亦不可採。

(5)證人雲珩雖證稱：過程中沒有恐嚇脅迫上訴人，也沒有發生爭執等語（見原審卷一第85頁背面）。惟上訴人於79年1月1日起即受僱於被上訴人，至100年5月20日簽署系爭協議當日已受僱逾21年，突遭被上訴人告以因其系爭情事，屬業務侵占，將被開除，要求當日即須簽署系爭協議合意終止系爭勞動契約，縱係熟諳法律之人，於面對攸關兩造間逾21年之勞僱關係是否繼續存在、不同意簽署系爭協議之後果等影響工作權益及經濟利益之情事，尚需相當時間思考，詳細審閱系爭協議條款內容，或與至親好友、相關專業領域人士討論諮商，以利作出決定，遑論上訴人並非熟諳法律之人，強令須在當日不到數小時之時間自行作出決定，上訴人顯無法在短時間詳細審閱系爭協議條款內容，並取得充分資訊判斷簽署之利弊得失，亦無從判斷被上訴人告知可將其開除是否合法。相對於經濟上具優勢地位之雇主即被上訴人就系爭協議條款內容係委由律師花費近1個星期撰擬，並經其人資處長雲珩與律師反覆討論修改，足見系爭協議雖僅有8條，顯非短暫時間即可迅速決定。況被上訴人不得依勞基法第12條第1項第4款、第5款、第11條第5款規定，終止系爭勞動契約，已如前述，被上訴人總經理許儒德猶告知上訴人將逕予解僱。被上訴人濫用其經濟上之優勢地位，要求上訴人於當日簽署系爭協議，上訴人因此簽署系爭協議而同意自願離職，被上訴人自係藉由簽署系爭協議之方式，使上訴人未處於「締約完全自由」之情境，而影響上訴人決定及選擇之可能，以規避勞基法前開規定之適用，並藉以達令上訴人去職之目的。是無論被上訴人係要求上訴人在「當次會議結束

前」或「當日」決定是否簽具系爭協議，均已影響上訴人決定及選擇之可能，致使上訴人處於締約不自由之情境而簽署系爭協議。被上訴人抗辯上訴人並無締約不自由之情形云云，自不可採。

4. 上訴人雖主張系爭協議僅第5條約定無效，其他條文仍有效云云。惟查：

(1) 按法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法第111條定有明文。然民法第111條但書之規定，非謂凡遇給付可分之場合，均有其適用，尚須綜合法律行為全部之旨趣，當事人訂約時之真意、交易之習慣、其他具體情事，並本於誠信原則予以斟酌後，認為使其他部分發生效力，並不違反雙方當事人之目的者，始足當之（最高法院75年台上第1261號判決意旨參照）。

(2) 觀諸系爭協議前文載明：「甲方康清原，於任職台灣默克股份有限公司（以下簡稱乙方）期間多次不實申報個人費用，經乙方查證屬實。甲方同意前述個人不當行為嚴重違反乙方規定，同意自請離職，與乙方合意終止勞動契約，有關合意終止勞動契約事宜，同意依下列約定予以辦理」等語，其下即系爭協議第1至8條之約定，（見原審調字卷第11頁），可知前文已載明兩造簽訂系爭協議之緣由，兩造合意終止勞動契約，同意依系爭協議第1至8條約定辦理。又系爭協議第1條乃規範系爭勞動契約合意終止日期，第2條約定被上訴人同意提供離職金500萬元分5期每期100萬元予上訴人；第3、4條約定上訴人離職後之保密義務及競業禁止義務；第5條約定兩造終止勞僱關係後，上訴人除離職金外不得向被上訴人為其他請求；第6條為交接之約定，均以上訴人同意離職、系爭勞動契約終止為前提。足見被上訴人所提出系爭協議，其立約目的係為一次性解決兩造間僱傭關係之爭執，始提出於上訴人同意自請離職，兩造合意終止系爭勞動契約之情形下，依該協議第1至8條約定辦理，各條約定彼此關聯、互為

01 條件，乃經整體規劃，不得割裂各自存在。上訴人簽署系爭
02 協議之過程，係處於締約不自由之情形，已如前述，則系爭
03 協議應全部無效，不能以被上訴人委請律師撰寫之系爭協議
04 第4條約定上訴人同意離職金為競業禁止之合理補償，與退
05 休金無涉，或被上訴人是否享有上訴人未為競業之利益，甚
06 或系爭協議係因被上訴人藉其經濟上之優勢地位使上訴人締
07 約不自由致無效，即認可切割為僅系爭協議第5條之約定無
08 效。上訴人前開主張，尚不可取。

09 5. 系爭協議既全部無效，則上訴人主張受詐欺、脅迫，依民法
10 第92條第1項規定撤銷簽訂系爭協議之意思表示，是否有據
11 之爭點，即無審究之必要。

12 (二)上訴人依勞基法第53條及系爭退休辦法規定，訴請被上訴人
13 給付退休金，是否有據？

14 1. 系爭勞動契約何時終止？

15 (1)系爭協議既全部無效，自難認系爭勞動契約已依系爭協議於
16 100年5月31日終止。又被上訴人否認兩造於同年5月31日前
17 除系爭協議外，有其他終止系爭勞動契約之合意存在（見本
18 院卷二第262頁），上訴人亦未舉證證明之，足見兩造於同
19 年5月31日前並無終止系爭勞動契約之合意。故系爭勞動契
20 約於同年5月31日自仍有效存在。

21 (2)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
22 即為成立，民法第153條第1項定有明文。查上訴人於100年6
23 月22日徵求被上訴人同意前往訊聯公司任職，被上訴人於同
24 年6月23日表示不反對，有電子郵件可據（見原審卷一第12
25 7、128頁），堪認上訴人於同年6月22日提出終止系爭勞動
26 契約之要約，並經被上訴人於同年6月23日承諾，可見兩造
27 於同年6月23日達成終止系爭勞動契約之合意，自己發生系
28 爭勞動契約終止之效力。則被上訴人抗辯系爭勞動契約迄10
29 0年7月4日上訴人實際任職訊聯公司時始終止云云，自不足
30 採。

31 (3)上訴人雖主張依自動請辭轉換說之學說，於勞工已另覓新職

01 後，應解為原被迫請辭轉換成發生勞工自動請辭之法律效
02 果，且被上訴人自認100年5月20日已終止系爭勞動契約，故
03 系爭勞動契約已於100年5月20日經兩造合意終止云云。惟終
04 止意思表示之內容必須明確與清楚，使相對人有勞動關係將
05 因此而消滅之確信與認識。被上訴人否認兩造於同年5月31
06 日前除系爭協議外，有其他終止系爭勞動契約之合意存在
07 （見本院卷二第262頁），上訴人亦未舉證證明兩造於同年5
08 月20日有終止系爭勞動契約之合意存在，自難認系爭勞動契
09 約於同年5月20日合意終止。又兩造不爭執事項雖記載：
10 「上訴人與被上訴人之僱傭關係於100年5月20日終止」等語
11 （見本院更(一)字卷第145頁背面至第146頁、本院卷二第7
12 頁），然並非記載兩造於100年5月20日合意終止系爭勞動契
13 約，則被上訴人抗辯其係以系爭協議有效為前提，始就上訴
14 人主張系爭勞動契約於100年5月20日已生終止之效力不爭執
15 （見本院卷二第263頁），而系爭協議全部無效，既如前
16 述，自不能逕認被上訴人已自認系爭勞動契約業經兩造於10
17 0年5月20日合意終止，更與得否撤銷自認無涉。上訴人前開
18 主張，自不足採。另上訴人雖於同年6月14日告知被上訴人
19 計畫向其他公司應徵，然經被上訴人於同年6月15日表示不
20 同意（見本院卷一第201至209頁），亦難認兩造於斯時已有
21 終止系爭勞動契約之合意。

22 2. 上訴人得否請求被上訴人給付退休金？

23 (1)按退休制度之健全與否、退休金之是否優渥，均係勞工服勞
24 務之誘因，且為建立健全之退休制度，以保障勞工退休生
25 活，依退休金之經濟性格觀之，退休金為勞工平時所付出勞
26 務而尚未獲得雇主足額給付之工資，應屬遞延工資給付之性
27 質，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，雇主
28 自不得以懲戒解僱為由，任意剝奪勞工請求退休金之權利。
29 勞工一旦符合退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休
30 金之權利，此為其既得權利，不因雇主迫使勞工離職而喪
31 失，否則雇主即得藉故強迫已符合退休條件之勞工離職，規

01 避給付退休金之義務，殊非勞基法之立法本旨。次按勞工為
02 終止勞動契約意思表示後，勞雇間僱傭關係即為終止，至勞
03 動契約經終止後，勞工可否依法律（如勞基法）規定或契約
04 約定請領退休金或資遣費或退職金，則為別一問題（最高法
05 院106年度台上字第1255號判決意旨參照）。

06 (2)退休金既屬遞延工資給付之性質，為上訴人之既得權利，於
07 上訴人符合退休要件時，即取得給付退休金之權利。上訴人
08 於100年6月22日間徵求被上訴人同意前往訊聯公司任職時，
09 並無拋棄依系爭退休辦法請求退休金之權利之意（見原審卷
10 一第127、128頁）。且上訴人於100年6月27日起訴主張其符
11 合系爭退休辦法自請退休之要件，請求被上訴人給付退休金
12 等語（見原審調字卷第3至6頁），已為自請退休之意思。則
13 系爭勞動契約雖經兩造於100年6月23日合意終止，然不影響
14 上訴人依法律或依契約約定已取得給付退休金之既得權利，
15 僅係判斷上訴人是否符合退休要件，應以系爭勞動契約合法
16 終止即100年6月23日時為據。

17 (3)按勞工工作15年以上年滿55歲者，或工作25年以上者，或工
18 作10年以上年滿60歲者，得自請退休，此觀勞基法第53條即
19 明。查被上訴人為52年1月14日生（見原審調字卷第17
20 頁），自79年1月1日起受僱於被上訴人，已如前述。則迄系
21 爭勞動契約合法終止即100年6月23日時，上訴人斯時均未滿
22 55歲，亦未工作滿25年以上，顯然不符合勞基法第53條規定
23 自請退休之條件。則上訴人依勞基法第53條之規定，訴請被
24 上訴人給付退休金，即屬無據。

25 (4)又按雇主依其事業性質，得就退休事項訂立工作規則，但不
26 得違反法令之強制或禁止規定，勞基法第70條第7款、第71
27 條定有明文；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所
28 定之最低標準，亦為同法第1條第2項所明定。是事業單位訂
29 立較諸勞基法優惠之退休金給與要件及標準，自為法之所
30 許。依被上訴人所訂系爭退休辦法，被上訴人員工於94年7
31 月1日前加入公司，除在公司服務滿15年且年滿55歲者，或

01 服務滿25年者外，服務年資加上年齡大於60者，亦得自請退
02 休；申請者須填寫申請表呈報總經理核准，原則上應於退休
03 前6個月前提出，但經總經理核可者不在此限；依員工在勞
04 基法舊制之年資計算退休給付，每滿1年給予2個基數，超過
05 15年之年資，每滿1年給予1個基數，最高以45個基數為限，
06 有兩造均不爭執真正之系爭退休辦法可稽（見原審調字卷第
07 7至9頁、本院上字卷第58頁背面）。系爭退休辦法規定有關
08 勞工自請退休之要件，顯優於勞基法之規定，應為兩造所遵
09 循，成為系爭勞動契約內容之一部。查上訴人為52年1月14
10 日出生，自79年1月1日起受僱於被上訴人，計至系爭勞動契
11 約100年6月23日終止時，上訴人在被上訴人服務年資加上年
12 齡已大於60，已符合系爭退休辦法所定自請退休之要件，自
13 應認上訴人已取得自請退休並請求給付退休金之權利。

14 (5)被上訴人雖抗辯：上訴人離職前，未依系爭退休辦法於6個
15 月前申請退休，亦未取得總經理核准，自無依系爭退休辦法
16 請領退休金之權利；縱上訴人提出申請，伊亦不同意云云。
17 經查：

18 ①按行使權利，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有
19 明文。勞基法第53條關於退休之要件，係為保障勞工權益而
20 訂定之最低標準，故事業單位所訂之退休要件，如優於該規
21 定者，自應從其所訂。又勞工依勞基法申請退休之權利，屬
22 形成權，固不必得雇主之同意。惟雇主所訂退休辦法，如其
23 條件較勞基法寬鬆，則該優退權利，與勞基法規定者有別。
24 退休辦法既屬工作規則，有拘束勞雇雙方之效力，而為勞動
25 契約內容之一部，勞工據此申請退休，自應依其規定辦理。
26 雇主固不妨於所訂退休辦法附加請領退休金之條件，惟該條
27 件應明確其成就與否之標準，所附之條件若係純粹任憑雇主
28 一方決定其成就與否，例如雇主就優退保有准駁之權利，則
29 應審究雇主駁回勞工之申請之理由，有無違反誠信原則，不
30 得逕以勞工未經被上訴人核定即認不得請領退休金（最高法
31 院103年度台上字第1310號、106年度台上字第1255號判決要

旨參照)。

②系爭退休辦法固規定申請者須於退休前6個月填寫申請表呈報總經理核准，被上訴人有准駁上訴人退休申請之權利(見原審調字卷第7至9頁)。惟被上訴人藉其經濟上之優勢地位，於100年5月20日當日要求上訴人簽署系爭協議，上訴人事先就約談及系爭協議之內容毫不知情，因未處於「締約完全自由」之情境而簽署系爭協議，系爭協議應屬無效，業經本院認定於前。上訴人於斯時在被上訴人服務年資加上年齡已大於60，雖已符合退休辦法所定自請退休之要件，惟因被上訴人當日突然告以可因上訴人系爭情事予以開除，並先行提出系爭協議要求上訴人簽署，自無從期待上訴人於擬退休前6個月向被上訴人申請退休。被上訴人以上訴人未於退休前6個月前提出退休申請，踐行系爭退休辦法之程序，否准上訴人退休，有違誠信原則。

③被上訴人另抗辯上訴人縱提出申請，考量其違反公司規則，詐領餐費及停車費之行為，伊亦可不同意上訴人以系爭退休辦法辦理優退云云。惟被上訴人100年4月21日公告前，員工只要檢附單據，填上金額即可申請停車費，並未要求員工須載明每張停車單據之用途，且若經發現非屬公用者，僅剔除該費用申請即可，並未予以懲處；且難認上訴人有工作規則第47條之「營私舞弊」及「利用職權圖謀不法利益」之情事；縱認上訴人自99年1月起至100年3月止不實申報停車費1,885元乙情屬實，被上訴人所受損害顯非甚鉅，既經本院認定於前，且被上訴人未曾就餐費乙事，對上訴人予任何懲處。則被上訴人以上訴人違反公司規則，詐領餐費及停車費為否准上訴人自請退休之理由，亦屬權利濫用。被上訴人是項抗辯，亦不足採。

(6)據上，上訴人符合自請退休之要件，且已提出申請，則上訴人依系爭退休辦法自請退休，訴請被上訴人給付退休金，核屬有據。

(三)上訴人得請求退休金之數額？

01 1. 系爭退休辦法規定：「"工資"謂勞工因工作而獲得之報酬；
02 包括工資、薪金、獎金、津貼及其他勞基法定義下任何名義
03 之經常性給予均屬之」、「"基數"謂計算事由發生之當日前
04 6個月內所得工資總額除以6」、「退休金計算方法：依據員
05 工在舊制（勞基法）的年資計算退休給付，每滿1年給予2個
06 基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給予1個基數，最高
07 總數以45個基數為限」，有系爭退休辦法可稽（見原審調字
08 卷第7至9頁）。則關於上訴人可得向被上訴人領得之退休金
09 自應依上開規定計給。次按工資，依勞基法第2條第3款規
10 定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
11 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
12 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而
13 獲得之報酬」者，係指符合勞務對價性而言、所謂「經常性
14 之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高
15 法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。故勞工因工作
16 所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項
17 要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具
18 「勞務對價性」及「給與經常性」要件之際，則應依一般社
19 會交易之健全觀念以為決定，至於其給付之名稱如何，在非
20 所問。系爭退休辦法就工資之定義既與勞基法第2條第3款規
21 定相同，自應同就前開「勞務對價性」及「給與經常性」二
22 項要件判斷是否屬系爭退休辦法定義之工資。

23 2. 系爭退休辦法規定：「"基數"謂計算事由發生之當日前6個
24 月內所得工資總額除以6」，與勞基法第2條第4款：「平均
25 工資：指『計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額』
26 除以該期間之總日數所得之金額」規定之用語相似，系爭退
27 休辦法關於工資定義亦與勞基法類似，故系爭退休辦法之定
28 義應可參酌勞基法。而勞基法所謂「6個月內所得工資總
29 額」，乃指「6個月內應得工資總額」，而非「6個月內實際
30 取得之工資總額」，以符勞基法以勞工離職前6個月平均工
31 作所得作為計算退休金或資遣費標準，係為衡平勞雇雙方權

01 益，以示公允。故系爭退休辦法所指「計算事由發生之當日
02 前6個月內所得工資」，應亦解釋係「6個月內應得工資總
03 額」。上訴人主張：應以其退休之當日前6個月內，實際取
04 得之工資總額計算其平均工資云云，委不足採。系爭勞動契
05 約經兩造於100年6月23日合意終止，並經上訴人於同年6月2
06 7日自請退休，已如前述，依系爭退休辦法，應以100年6月2
07 7日前6個月所得工資總額計算，惟兩造均不爭執被上訴人僅
08 發給薪資至100年5月31日（見本院卷二第264頁），則以100
09 年6月27日前6個月工資計算平均工資，對上訴人不公平，且
10 兩造已合意以99年12月1日至100年5月31日為計算平均工資
11 之期間（見本院卷二第264、265頁），自應以99年12月1日
12 至100年5月31日上訴人所得之工資計算系爭退休辦法之基
13 數。

- 14 3. 上訴人主張其於退休前6個月平均工資為24萬9,313元，並提
15 出退休金計算表（下稱附表，見原審調字卷第10頁）為據。
16 被上訴人對附表上各欄位所載之科目名稱（其中「13th」欄
17 係因被上訴人以固定年薪13個月給付本俸薪資，故將第13個
18 月之本俸平均分配在12個月之薪資）及金額均不爭執（見本
19 院上字卷第176頁、原審卷二第62頁背面），故計算上訴人
20 退休前6個月平均工資，固應計入附表99年12月至100年5月
21 之本薪、13th、伙食費、電話津貼等欄位金額。惟被上訴人
22 對附表「業績獎金」欄記載，上訴人於99年12月、100年1
23 月、同年2月各領取6萬2,500元、54萬4,180元、7萬7,500元
24 之業績獎金，則抗辯非工資，不得計入退休金之計算等語。
25 查：

- 26 (1)被上訴人業績獎金之發放，可分為個人獎勵、團隊獎勵及品
27 質獎勵；個人獎勵，須個人業績達到銷售目標至少85%，包
28 括銷售數量與價格得分，才符合資格領取每季獎金；團隊獎
29 勵，須團隊所有業務人員與業務經理業績（包括銷售數量與
30 價格得分）皆均100%達到其個人銷售目標，業務人員部分須
31 部門整體目標達成率不得低於100%，業務經理部分，須PC部

分整體目標達成率不得低於100%；品質獎勵則依據年度考核結果（包含個人關鍵績效指標、被上訴人營收狀況與行為指數）發放；發放程序則區分：「1. 立即發放部分：根據個人當季與按季累計達成之業績，支付50%獎勵金，於每季結束次月支付」、「2. 第二階段付款：個人（業務人員）或部門（業務經理）若有發生問題待決時，獎勵金其中25%之金額將暫時保留。待報請BU主管與PC副總經理核准後當月支付」、「其餘25%則依據個人目標與行為考核結果，於次月一月底連同品質獎勵金一併支付」，有上訴人所提出被上訴人99年1月修訂之PC獎勵計畫（下稱獎勵辦法）及其中譯文可稽（見原審卷二第66至69頁、本院更(一)審卷二43至45頁）。

(2)被上訴人自認上訴人於任職期間所可獲得之業績獎金係依獎勵辦法辦理，該獎金係由個別表現獎金、團隊表現獎金、品質表現獎金所構成，個別表現獎金、團隊表現獎金係依上訴人個人及所屬團隊部門於單一季度及累積季度之銷售量與價格分數表現達到目標門檻作為獎金發放之前提，再以目標達成率對應獎勵辦法之核獎級距表（見原審卷二第68頁）計算個別獎勵數額以及總獎勵金額；品質表現獎金則係經主管考評其個人及所屬團隊之表現達成率後所核發等情（見本院卷一第86頁、卷二第69、70頁）。足見個人獎勵、團隊獎勵均係以上訴人個人及所屬團隊之業務銷售目標及銷售價格為計算基礎；品質獎勵則依年度考評上訴人個人關鍵績效指標、被上訴人營收狀況與行為指數等結果發放。

(3)細觀被上訴人所提出之獎金核算表（見本院卷一第91頁），其中表格一、二之「個別表現獎金(Sale and Score Performance Incentive)」、「團體表現獎金(PC Overall Performance Incentive)」均係以上訴人個人與其所屬部門團隊於單一季度及累積季度之「價格(Price)」與「銷售量(Sales)」達到目標門檻，依目標之達成率對應獎勵辦法之核獎級距表計給獎金。可見個人獎勵、團隊獎勵係以上訴人之工作

達成被上訴人預定之目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，堪認與上訴人之勞務間具有對價性，應屬於工資之一部分。是上訴人主張退休前6個月平均工資應包含個人獎勵及團隊獎勵，自屬有據。被上訴人雖抗辯：依獎勵辦法之核獎級距表，未達獎勵門檻之獎金為0，前開獎金以個人及部門團體表現達到目標門檻為前提，具有勉勵、激勵性質之給與，並非員工單以勞務付出即可預期必然獲致之對待給付，不具勞務對價性，其中團體表現之門檻限制，更與上訴人個人提供勞務之時間無直接且必然之關連云云。惟被上訴人於退休前係擔任被上訴人業務經理（見原審調字卷第3頁），所服勞務包含個人產品銷售及所管理團隊之產品銷售，個人獎勵、團隊獎勵既係達到一定標準即予以獎勵，自可認係因上訴人發揮經營績效創造盈餘所給與，係上訴人於一般情形下可期待因其提供勞務即必然獲致之對待給付，顯然具有勞務對價性，為經常性給與。被上訴人前開辯解，自不足採。

(4)又依前所述，獎勵辦法之品質獎勵須經上訴人主管考評上訴人個人關鍵績效指標，並考量被上訴人營收狀況後核發。觀諸被上訴人提出之獎金核算表（見本院卷一第92頁），品質表現獎金包含最低獎勵、年度保留款項等項目，加總後，再依表現達成率、團隊達成率予以核算，而表現達成率、團隊達成率，依被上訴人提出之依據即績效管理表，其考核項目包括：1. 個人目標、2. 能力與技能、3. 發展計畫三部分，個人目標項目下則有「財務：達成其他財務目標」、「客戶親密度：全面實施客戶服務管理」、「流程：優化核心流程並確保遵循法規」、「創新：建立業務發展系統」、「團隊」等5目標（見本院卷一第137至145、171至180頁）。證人即被上訴人財務長安秀廉亦證稱：99年間擔任被上訴人會計資深經理，獎勵辦法中之「Qualitative Incentive」是KPI獎金，是用年終所屬部門主管對該員工績效考核來計算等語（見本院卷一第256頁）。足見被上訴人計算品質表現獎金

01 係將最低獎勵、年度保留款項加總後，與主管考核個人目
02 標、能力與技能、發展計畫等項目得出之最終分數相乘，並
03 視企業收益利潤狀況決定額度，故品質表現獎金係年度綜合
04 考評上訴人財務性及非財務性之績效指標及被上訴人營利狀
05 況核給，數額多寡並非固定，並非一定會發給最低獎勵，其
06 發放具不確定性、變動性，與因從事工作獲致每月穩定、經
07 常性，且不論績效目標或工作目標達成率、考核之優劣，皆
08 須發給之薪資未盡相同，屬被上訴人對於上訴人之工作情形
09 所為勉勵性之給與，自非勞基法第2條第3款所規定之工資。
10 被上訴人雖有參考個人績效及工作目標達成狀況，惟仍須符
11 合特定條件並斟酌各種因素後始發給品質表現獎金，與工資
12 係員工付出勞務即可獲得之報酬，不再考慮其他因素者，尚
13 屬有間。上訴人主張品質表現獎金屬其經常性可領取之給
14 與，且具勞務對價性質而為工資云云，自不足採。

15 (5)又被上訴人抗辯：上訴人個人與其所屬部門團隊99年第3季
16 及累積季度（即第1季至第3季）之個別表現獎金及團隊表現
17 獎金共25萬元，依獎勵辦法規定之發放程序，其中1/2即12
18 萬5,000元於該季度之次月即99年10月發放，另1/4即6萬2,5
19 00元保留與年度品質表現獎金一併經由考核後發放，剩餘1/
20 4即6萬2,500元則因爭議事項保留至主管核准後之當月發放
21 即上訴人99年12月領取之6萬2,500元；上訴人99年第4季之
22 個人及團隊表現獎金共31萬元，依獎勵辦法規定之發放程
23 序，其中1/2即15萬5,000元於該季度之次月即100年1月發放
24 （即上訴人於100年1月領取之54萬4,180元中15萬5,000
25 元），其中1/4即7萬7,500元保留與年度品質表現獎金一併
26 經由考核後發放，剩餘1/4即7萬7,500元則保留至主管核准
27 無任何未決爭議後之當月發放即上訴人100年3月領取之7萬
28 7,500元；99年年度品質表現獎金38萬9,180元，則係以最低
29 獎勵9萬元以及當年各季保留款項加總共29萬元後，經主管
30 考評其個人及所屬團隊之表現達成率後加總核發之金額等
31 情，業據提出核算表、上訴人99年度第1季至第4季之績效獎

勵通知、99年度第4季度績效獎勵之內部核算系統表單、99年度品質表現獎金之內部核算系統表單、99年度績效管理考核表及其譯文為據（見本院卷一第91、92、125至145、163至180頁），上訴人不爭執前開核算系統表單形式真正（見本院卷一第215頁），表單上有相關部門主管簽名（見本院卷一第135頁），並經證人即被上訴人財務長安秀廉證稱：核算每季績效獎金，會跟業務員事業部主管取得績效獎金辦法，跟主管確認名單正確性，從電腦下載業績資料，放在EXCEL計算業績獎金，然後把計算結果寄給部門主管，主管確認後再給人資，被上訴人所提出之99年度第4季度績效獎勵之內部核算系統表單係伊直屬應收帳款組之副理計算，由伊複核，伊團隊組員有與電腦內資料確認過，PC部門獎金係伊部門計算等語（見本院卷一第256至259頁），足見被上訴人所提出之前開資料應為真正，被上訴人前開所辯，堪信為真。故上訴人99年12月領取之6萬2,500元係其99年第3季（即99年7月至9月）之個人及團體表現獎金；100年1月領取之54萬4,180元，則包含其99年第4季（即99年10至12月）之個人、團隊表現獎金15萬5,000元，及品質表現獎金38萬9,180元；100年3月領取之7萬7,500元則係其99年第4季之個人及團隊表現獎金，堪以認定。

- (6)個人表現獎金、團體表現獎金應計入計算退休金之平均工資金額，品質表現獎勵則不予計入；上訴人99年12月領取之6萬2,500元為其99年第3季（即99年7月至9月）之個人及團體表現獎金，100年1月領取之54萬4,180元，其中15萬5,000元為其99年第4季（即99年10至12月）之個人及團隊表現獎金，另38萬9,180元則為其99年品質表現獎金，100年3月領取之7萬7,500元則係其99年第4季之個人及團隊表現獎金，業經本院認定於前，則依前說明，上訴人99年12月領取之6萬2,500元非屬其退休前6個月即99年12月至100年5月提供勞務所得之對價；100年1月領取之54萬4,180元，其中品質表現獎金38萬9,180元不應計入，另15萬5,000元係99年第4季

01 即99年10至12月3個月份工作之對價，故以1/3計5萬1,667元
02 (155,000元÷3)為99年12月份工作之對價；100年3月領取之7
03 萬7,500元為上訴人99年第4季即99年10至12月3個月份工作
04 之對價，故以1/3計2萬5,834元(77,500元÷3)為99年12月份
05 工作之對價。被上訴人抗辯100年1月、3月領取之業績獎金
06 僅有5萬1,667元、2萬5,834元得計入平均工資計算等情（見
07 本院卷二第264頁、第74頁(四)），自屬有據。故以上訴人主
08 張100年5月31日退休當日前6個月即99年12月至100年5月期
09 間應得之業績獎金僅能將99年12月份之個人及團隊表現獎金
10 7萬7,501元（51,667元+25,834元）列入計算。

- 11 4. 兩造既合意以99年12月1日至100年5月31日計算平均工資。
12 上訴人於99年12月至100年5月依序各領得如附表所示之本
13 薪、伙食費、電話津貼、第13個月薪資，加計前開99年12月
14 份之個人及團隊表現獎金7萬7,501元計算，平均工資為14萬
15 8,200元【〔（121,390元+10,116元+1,800元+1,100元）
16 ×5〕+（126,246元+10,521元+1,800元+1,100元）+77,
17 501元〕÷6，依系爭退休辦法規定以總額除以6】。又依系爭
18 退休辦法規定，被上訴人員工於94年7月1日前加入公司，在
19 公司服務年資加上年齡大於60者，即得自請退休，並依員工
20 在勞基法舊制之年資計算退休給付，每滿1年給予2個基數，
21 超過15年之年資，每滿1年給予1個基數，最高以45個基數為
22 限（見原審調字卷第7至9頁）；而上訴人為52年1月14日出
23 生，自79年1月1日起至100年5月31日之服務年資，超過21年
24 4月，加上其年齡已大於60，符合自請退休之要件，則依上
25 訴人服務年資以21.5年計算，基數為36.5，為兩造所不爭執
26 （見本院卷二第8頁）。則被上訴人依系爭退休辦法應發給
27 上訴人之退休金為540萬9,300元（148,200×36.5）。
- 28 5. 上訴人雖以訴外人曹榮寶退休前6個月之平均工資，有關獎
29 金之計算係以現金發生制計算，而非以權責發生制計算，而
30 曹榮寶既同係依系爭退休辦法退休，則就退休金之計算方
31 式，基於勞工平等原則，應為一致云云。惟曹榮寶於104年6

01 月退休前6個月所領取之業績獎金，係依102年度公布、103
02 年沿用之「Sales Incentive Scheme」（下稱獎勵計畫）所
03 核發，該獎勵計畫包含「季度獎勵」以及「年度獎勵」兩
04 項，「季度獎勵」係以各季度之個人銷售額為給付門檻，個
05 人銷售額達標80%，則以目標達成率對應核獎級距表計算季
06 度銷售達標獎勵之數額，如目標達成率達100%，除可領取季
07 度銷售達標獎勵，另可領取季度100%達標獎勵，「年度獎
08 勵」則是以被上訴人考核員工之個人年度表現為基礎，評比
09 結果超過一定之標準發放，有曹榮寶離職申請單、退休金核
10 算表、退休前6個月薪資明細表、獎勵計畫及其譯文可據
11 （見本院卷二第13至32、47至51頁），與上訴人依99年度獎
12 勵辦法發給之個人、團體表現獎金及品質表現獎金，其獎金
13 項目、核算方式及發放方式均不相同，自無從援引作為本件
14 上訴人請求退休金計算方式之依據。上訴人前開主張，自不
15 足採。

16 6. 又系爭退休辦法規定：被上訴人應於員工退休之日起30日內
17 支付退休金予員工（見原審調字卷第9頁），則被上訴人自
18 應於上訴人退休日起30日內給付退休金。查兩造於100年6月
19 23日合意終止系爭勞動契約，斯時上訴人已符合系爭退休辦
20 法自請退休之要件，上訴人並已於同年6月27日起訴請求被
21 上訴人給付退休金，業如前述，被上訴人自應於同年6月23
22 日起30日內給付退休金予上訴人。則上訴人請求被上訴人給
23 付自同年7月24日起算之法定遲延利息，自屬有據。逾此部
24 分請求，則無理由。

25 （四）被上訴人主張以上訴人應返還之離職金500萬元抵銷上訴人
26 得請求之退休金，是否有據？

27 1. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
28 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1項
29 定有明文。復按被告對於原告起訴主張之請求，提出抵銷之
30 抗辯，祇須其對於原告確有已備抵銷要件之債權即可。又抵
31 銷乃主張抵銷者單方之意思表示即發生效力，而使雙方適於

01 抵銷之二債務，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額同歸消
02 滅之單獨行為，且僅以意思表示為已足，原不待對方之表示
03 同意，此觀民法第334條、第335條規定自明（最高法院100
04 年度台上字第2011號判決意旨參照）。按無法律上之原因而
05 受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條前
06 段定有明文。查上訴人依系爭退休辦法得請領之退休金為54
07 0萬9,300元，已如前述，然系爭協議既屬無效，上訴人基於
08 系爭協議有效成立下所受領之500萬元離職金，已不具法律
09 上原因，自應依不當得利規定返還被上訴人，被上訴人以此
10 債權向上訴人主張抵銷，即屬有據，經抵銷後，上訴人尚得
11 請求被上訴人給付40萬9,300元，及自100年7月24日起至清
12 償日止之法定遲延利息。

- 13 2. 上訴人雖抗辯系爭協議所約定之500萬元離職金，乃伊遵守2
14 年競業禁止之對價，與退休金無關，被上訴人乃以伊2年之
15 平均月薪與台灣地區平均薪資價差計算補償金額，被上訴人
16 委聘之法律專家撰寫之系爭協議第4條亦明訂離職金係競業
17 禁止之對價給付；系爭協議縱全部歸於無效，被上訴人亦僅
18 得請求返還其所獲得之給付（即伊2年未為競業行為）與伊
19 返還500萬元之給付義務之差額，2年競業禁止既已期滿，已
20 無利益之差額可返還；況任何人不得因其犯罪而受有利益云
21 云，並援引證人雲珩證稱：計算500萬元時並未將退休金列
22 入考量等語為據。惟查，系爭協議為無效，系爭勞動契約於
23 100年6月23日經兩造合意終止，業經本院認定於前，則系爭
24 勞動契約終止前，上訴人於系爭勞動契約存續中，本對被上
25 訴人負有忠實義務，其中包括不為競業義務。此義務乃勞動
26 契約本質上既具有，本無待法律之明文或契約特別約定，被
27 上訴人本毋庸給予補償。至系爭勞動契約100年6月23日經兩
28 造合意終止後，因系爭協議為全部無效，已如前述，則其競
29 業禁止之約定亦不生效力，則上訴人自無從依系爭協議履行
30 競業禁止義務並稱已履行完畢，被上訴人自亦無就上訴人競
31 業禁止為補償，更無所謂被上訴人係因犯罪而受有利益。是

01 上訴人前開抗辯，尚不足採。

02 六、從而，上訴人依系爭退休辦法，請求被上訴人給付40萬9,30
03 0元，及自100年7月24日起至清償日止之法定遲延利息，為
04 有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁
05 回。原審就前開應准許部分，所為上訴人敗訴之判決，尚有
06 未洽，上訴人就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為
07 有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄改判如主文第2
08 項所示。至逾上開應准許部分，上訴人之請求為無理由，原
09 審為其敗訴之判決，並無違誤，上訴人就此部分提起上訴，
10 為無理由，應予駁回其此部分之上訴。

11 七、本件事實已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援
12 用之證據，經本院斟酌後，認為與判決基礎之事實並無影響
13 ，均不足以影響本裁判之結果，自無再予論駁之必要。

14 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
15 訟法第450條、第449條第1項、第79條，爰判決如主文。

16 中 華 民 國 110 年 3 月 30 日
17 勞動法庭

18 審判長法 官 方彬彬

19 法 官 陳杰正

20 法 官 沈佳宜

21 正本係照原本作成。

22 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
23 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
24 （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
25 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
26 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
27 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
28 應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 110 年 3 月 30 日

30 書記官 蕭麗珍