臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第37號

上　訴　人　台灣富士軟片資訊股份有限公司
　　錄股份有限公司）
000000000000000000
法定代理人　勝田明典
訴訟代理人　楊代華律師
　　朱百強律師
　　李昆晃律師
複　代理人　羅浩瑋律師
被　上訴人　葉嘉妮
訴訟代理人　劉秋明律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國109年12月29日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第246號第一審判決提起上訴，本院於110年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國82年4月2日起受僱於上訴人，離職前擔任事業發展處傢俱部客服經理，約定工資為每月新臺幣（下同）5萬2,300元。伊於108年1月23日依上訴人同年1月11日公告之「提早退休優惠給付專案」（下稱系爭專案）申請優退，經上訴人於同年1月30日通知核准伊申請，兩造間勞動契約（下稱系爭契約）於同年3月31日終止，復以業務性質及需要，告知伊延至同年6月底終止。詎上訴人人事處長羅仕宏於同年5月28日以莫須有事由要求伊簽署懲戒通知書，遭伊拒絕後，當場對伊為免職處分，表示不核發優惠退休金，並收回伊職工卡及所使用之筆記型電腦，要求伊立即離開公司。上訴人應給付伊108年6月工資5萬2,300元，及提早退休特別慰勞金（下稱特別慰勞金）即10個月基本月薪52

萬3,000元及優惠加給即15個月基本月薪78萬4,500元（下合稱系爭優惠給付）。爰依系爭契約及系爭專案之約定，請求上訴人給付135萬9,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、上訴人則以：被上訴人承辦衛武營藝術文化中心（下稱衛武營）營運辦公空間內部裝修及雜項工程（下稱衛武營工程），未依伊公務章管理辦法第5.1條、第6.2條、第7.6條及合約審核與用印管理辦法第5條規定，就伊與衛武營籌備處之工程採購契約書（下稱系爭採購契約）、變更通知單（下稱系爭變更通知單）及伊與兆全法律事務所（下稱兆全事務所）間顧問聘任契約書（下稱系爭顧問契約，與系爭採購契約、變更通知單下合稱系爭文件），填寫合約用印申請單送請伊主管及法務審核，擅自使用偽造之公司大、小章及騎縫章用印。又被上訴人負責辦理伊所承包之彰化縣立圖書館內裝改善工程（下稱圖書館工程），怠忽工作，未適時督促伊下包商元山室內裝修工程有限公司（下稱元山公司）、元日工程有限公司（下稱元日公司，與元山公司合稱為元日等2公司）及時完工，致該工程逾期達496日，伊並遭彰化縣文化局停權1年，受有重大損害。被上訴人違背對伊之忠實義務，構成伊工作規則第19.6條規定，情節重大得不經預告終止勞動契約，伊已於108年5月28日依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定終止系爭契約，被上訴人自不得請求伊給付同年6月工資。又系爭專案之給付內容除舊制年資基本給付外，尚包含特別慰勞金、優惠加給及早鳥慰勞金，係伊以優於勞基法所定退休條件及給付標準，提供提前退休員工非經常性恩惠給與，屬恩惠性之贈與，依民法第408條第1項規定，得於給付前撤銷，經伊於同年5月28日及同年月29日以懲處通知及存證信函向被上訴人為撤銷贈與之意思表示。系爭專案已約定於核准僱傭終止日前，因退休以外原因離職之員工，不得領取系爭優惠給付，伊於核准終止日同年6月30日前已終止系爭契約，被上訴人依約亦不得領取

系爭優惠給付等語置辯。

三、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人全部聲明不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第151頁）：

(一)被上訴人自82年4月2日受僱於上訴人，離職前擔任事業發展處傢俱部客服經理，於108年1月23日依系爭專案申請優退，經上訴人於同年1月30日通知被上訴人核准其申請，系爭契約於同年3月31日終止。嗣上訴人依系爭專案第參、四條約定，因業務性質及需要，於同年3月31日前某日，通知被上訴人終止日延後至同年6月30日。

(二)上訴人於同年5月28日以懲處通知被上訴人，予以免職處分，107年年終獎金、特別慰勞金、優惠加給均不予發放。被上訴人於108年5月30日發律師函予上訴人。

(三)上訴人於108年2月1日將早鳥慰勞金10萬元匯付被上訴人，於同年5月30日支付不休假代金4萬3,583元，於同年7月12日匯款162萬1,300元勞工退休金予被上訴人。

(四)被上訴人於98年4月1日選擇勞退新制，舊制年資為82年4月2日至98年3月31日。

(五)被上訴人每月薪資為5萬2,300元。

五、被上訴人主張伊於108年1月23日依系爭專案申請優退，經上訴人核准，詎上訴人於同年5月28日違法終止系爭契約，並表示不核發系爭優惠給付，爰依系爭契約請求上訴人給付同年6月工資5萬2,300元，及依系爭專案請求系爭優惠給付等語，為上訴人所否認，並以前詞置辯。茲查：

(一)關於上訴人得否依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約部分：

1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又按雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，係事業單位為維持其經營秩序所必須，然所採取之方式，仍不可逾越必要之

程度，此即懲戒處分相當性原則。且解僱具有最後手段性，亦即為雇主終極、無法避免、不得已之手段，且內容應合於比例原則中之必要性原則。懲戒性解僱手段之採取，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，足認勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主亦已無法透過其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得為之。故勞基法第12條第1項第4款所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀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係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院96年度台上字第631號判決參照）。又上訴人訂定之工作規則第19條「無須預告終止勞動契約之事由」規定：「凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止勞動契約：...19.6違反勞動契約或工作規則，情節重大者。前述所稱違反勞動契約或工作規則，係指下列情形之一，且情節重大者，並應依個案事實認定：...19.6.4營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者。19.6.5仿效上級主管人員簽字或盜用印信圖謀不法利益者。...19.6.9偽造、變造或盜用本公司印信者。...19.6.24怠忽工作或貽誤要務，使公司蒙受損害者。...」（見原審卷第86、87頁），規定文義與勞基法第12條第1項第4款規定相同，應作相同之解釋。

2.次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文。上訴人抗辯被上訴人偽造系爭文件上伊公司大小章，且未適時督促圖書館工程，致該工程逾期而遭業主停權，違反工作規則第19.6.4

條、第19.6.5條、第19.6.9條、第19.6.24條規定，情節重大，伊自得依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約等情，為被上訴人所否認，是上訴人自應就該有利於己之事實，負舉證之責。

3.查上訴人於103年間標得衛武營工程，並於同年6月間將該工程轉包於元日等2公司承作，有請購與議價申請單、工程服務合約、公務用印申請單可稽（見原審卷第189、249至251、433至435頁）。上訴人抗辯系爭文件上訴人公司大小章、騎縫章均係偽造乙情，固為被上訴人所不爭執，並有系爭文件可稽（見原審卷第125至152、253頁、本院卷第372頁），惟被上訴人否認有參與或使用偽刻印章之行為。上訴人固援引下列證人證詞為其前開抗辯之證據，惟查：

⑴證人即上訴人之前員工蔡璨伃於被上訴人被訴偽造文書案件（下稱刑案）警詢時稱：伊不知道為石貫正如何取得偽造之私印章，亦不知該印章涉及對上訴人之偽造私文書案等語（見原審卷第371頁）；於原審證稱：衛武營工程當初係由被上訴人負責，不記得被上訴人有請伊幫忙辦理與政府機關間之用印流程，伊不知系爭文件上訴人公司大小章係何人用印，並無業務專員請伊跑流程申請在系爭變更通知單、顧問契約用印，伊沒看過系爭變更通知單等語（見原審卷第268至270頁）。僅能證明被上訴人負責衛武營工程，不能證明係被上訴人使用偽造之上訴人公司大小章用印於系爭文件。

⑵證人即上訴人員工李黛寬證稱：系爭採購契約係與政府機關之工程採購契約，按當時版本規定，要用印之部門提出申請，經法務審核，最終須通過營業本部長核准；系爭顧問契約是營業合約中其他合約，與系爭變更通知單，均由要用印之部門提出申請，經過法務審核，最終通過營業本部長核准；上訴人公司有請伊去翻公司記錄找系爭文件之申請用印記錄或用印申請單，但沒有找到；上訴人並無騎縫章，系爭文件上公司大小章與公司登記之大章不同，系爭採購契約、顧問契約之小章「嶋」外形不同等語（見原審卷第390至393

頁）。僅能證明上訴人公司有規定要用印之部門須提出申請經法務審核，並經過營業本部長核准，且系爭文件公司大小章與公司登記之大章不同，亦不能證明被上訴人使用偽造之上訴人公司大小章用印於系爭文件。

⑶證人即元日等2公司負責人朱燕山證稱：衛武營工程最早是石貫正、范處長，後來是本部長吳先生和元日等2公司接洽，最早是被上訴人請伊去估價，後來她生病就沒有來了；伊沒有看過系爭採購契約內容，施作當時伊也不會去管文書資料，工程服務合約是上訴人裝修及傢俱部門之行政人員「小瑜」（音同)交給元日等2公司辦理用印；與上訴人之合約是做到一半才簽合約，不是得標時，簽約之前，被上訴人因為生病就沒有來；這個案子是在103年3月開始，簽約時被上訴人已經生病沒有來，由石貫正代理，石貫正告訴我說被上訴人已經得癌症不用去找她了，有事他與范處長會處理，開工後他們2人每週都會到現場；現場是元日等2公司之員工，上訴人授權我們施作工程，我們的員工剛開始都用第7標工程專用章，後來衛武營籌備處說這樣不行，要用上訴人正式章，我們就跟石貫正反應，後來上訴人公司人員有交給元日等2公司之行政人員，伊不曉得是誰；在工地我們都稱我們是上訴人的人員，因為我們不是得標廠商，是代為處理現場工務；伊沒有看過系爭顧問契約，伊有向上訴人申請請1個現場法律顧問，兆全的人自己來現場，跟我們現場主任推薦，系爭顧問契約應該是現場主任經伊授權在契約用印等語（見原審卷第396至400頁）。其於刑案偵查中稱：工程服務合約記得是請小姐去上訴人公司用印，當時我們因為要行文，所以我們有跟石貫正反應要有他們的章，工程剛開始幾個月拿章給他們工務所使用，兆全事務所翁昇鋒來問我們要不要找法律事務所等語（見原審卷第425頁）。僅能證明被上訴人曾請證人朱燕山就衛武營工程估價，不能證明系爭文件係被上訴人交付，或被上訴人曾交付偽造之上訴人公司大小章予證人朱燕山。

⑷證人即受僱於元日公司之現場工程師邱建舜於刑案警詢時證稱：在衛武營工程所用之上訴人公司大小印章放在辦公室抽屜裡面，抽屜未上鎖，有人需要時先跟伊知會，上開大小印章係伊在元日公司主管（忘記是誰）於104年在衛武營工程建地處給伊，伊不知道元日公司當初如何取得上訴人公司大小章，伊於108年3月許將印章交給上訴人之陳志祥保管等語（見原審卷第381頁）；偵查時證稱：上訴人公司印章在工務所有1個，一開始伊交給姓陳的，後來他使用一段時間交給石貫正，從104年12月1日到職後就一直有這個章，由行政小姐保管，他離職後就放在他桌子，大家要用時會透過伊或行政；用印小組是石貫正告訴工務所有要使用公司章須用印小組同意等語（見原審卷第317、319頁）。證人即兆全事務所顧問翁昇鋒證稱：伊不認識被上訴人，系爭顧問契約是交給衛武營工地人員蓋用上訴人公司大小章，工地人員是誰伊沒有印象，後來可能上訴人蓋完大小章後契約可能寄到伊辦公室或拿給伊，伊忘記了等語（見原審卷第272、273頁）。均不能證明係被上訴人將上訴人公司大小章交由元日等2公司人員保管、使用。

⑸證人即文化部同仁吳泰源於刑案警詢稱：衛武營籌備處請廠商把所有招標文件集合成冊，並逐頁用印及加蓋騎縫章，完成後再送衛武營籌備處核定等語（見原審卷第373、375頁）。證人即時任衛武營籌備處約聘副編審之呂彥龍證稱：一開始上訴人投標時是與被上訴人、石貫正接洽，契約成立後就和工地相關人員接觸，系爭採購契約正本紙本係由衛武營籌備處提供空白格式電子檔給上訴人，由上訴人製作、列印、裝訂，把決標等相關附件放進去，將一式17份用印蓋騎縫章，送交衛武營籌備處，是郵寄或由上訴人人員還是工地工務中心人員送來，因時間久遠已不記得，工務中心跟衛武營籌備處辦公室在同一個地方；由廠商協助在會議室蓋衛武營籌備處之騎縫章，至於是工務所小姐或上訴人人員伊沒有印象，一般都是工務所的人，工務所當時應該已經進駐了；

衛武營籌備處大印及主任章則是在另外行政室由工務人員用印等語（見原審卷第514、515頁）。證人前開陳述僅能證明被上訴人曾於投標階段與證人呂彥龍接觸，不能證明被上訴人有參與、協助系爭採購契約之用印。

⑹證人即時任上訴人事業發展處傢俱部業務經理、於108年6月30日退休之石貫正於刑案偵查時稱：上訴人將業務發包給元日等2公司，由伊斯時業務即被上訴人找來的，由元日等2公司報價給伊，我們再投標衛武營工程，得標後才會跟元日等2公司簽合約，合約是由法務經理李允斌跟他們簽，李允斌也用印；系爭採購契約業務不是伊負責的；工程結束公司有指派伊去取回衛武營工程之物品，印章非伊保管，也沒看印章是否正確；伊有帶回東西，但不知道所帶回之章是否有爭議；用印小組是李允斌成立的，元山公司要發文用到的內容貼在群組上，再依序由用印小組同意後使用印章等語（見原審卷第299至301、367頁）。石貫正於本院證稱：被上訴人是系爭工程之承辦業務，案子的產生從無到有，是由被上訴人負責，其負責案子之開發，向公司申請核准，核准後依政府機關公告辦法作業，參與投標申請使用董事長印章之申請流程係由被上訴人提出申請，上訴人得標系爭工程後，由被上訴人跟衛武營之人員聯繫辦理簽約事宜；對被上訴人於原審稱：「我只有跟石貫正反應。當時是請石貫正請示本部長，之後我就沒有處理這件事情了。我與石經理在衛武營與承辦人呂彥龍談印章的事情，承辦人說不能用投標專用章在合約上，一出衛武營我就跟石貫正說接下來要怎麼處理」等語，伊只記得伊陪同去繳交履保金時，現場討論工程事宜，伊沒有在聽，因為不是伊工作，伊不記得被上訴人有無跟伊說過衛武營承辦人員說工程採購合約書不能蓋投標專用章，將來工務所使用之印章必須和合約使用印章一樣，請伊負責處理系爭採購契約後續用印事宜，也不記得呂彥龍有無在衛武營籌備處告知伊及被上訴人系爭採購契約不能用公司投標專用章，系爭採購契約並非伊經手；傢俱事業部開發而得標

之政府公共工程和政府機關間之公共工程契約書，由開發案子的業務負責提出合約用印申請；伊不知道系爭採購契約上訴人名義之公司大小章及各頁面騎縫章係由何人用印，亦不知誰將用印完成之系爭採購契約交1份給衛武營籌備處；伊沒有看過系爭變更通知單、系爭顧問契約，也不知何人聯繫兆全事務所等語（見本院卷第268至273頁），僅能證明上訴人得標衛武營工程後，由被上訴人跟衛武營之人員聯繫辦理簽約事宜，但不能證明係被上訴人以偽造公司大小章於系爭文書上用印。

⑺證人即上訴人營業本部長吳經明於刑案偵查時證稱：簽衛武營這個合約時，伊是事業體處長，這個契約伊有用過印，用印是伊工作項目之一，但案件發生伊還沒有來公司，關於用印是伊前手跟伊交接等語（見原審卷第326頁）；於本院證稱：伊不會看到工程採購契約，伊只會看到用印申請書，系爭採購契約一定要經過合約用印申請單位、財務、法務、營業處、營業本部、行政本部、總經理；傢俱事業部負責之工程，合約用印申請書之用印申請單位即為傢俱事業部，因合約用印申請單係以部門為單位，申請人應該是部門經理，只有部門經理能申請，而不是業務；業務人員要提出申請給單位主管核定，再給上面區處長同意才算完成；伊不知道誰將和政府間工程合約交給政府單位，亦不知由誰保管用印完成之契約書，不知系爭採購契約上上訴人公司大小章及各頁面騎縫章、系爭變更通知單及系爭顧問契約上上訴人印文係何人用印，被上訴人跟石貫正沒有跟伊反應過衛武營承辦人表示系爭採購契約不能用投標專用章；伊沒有在契約上用印，而係在合約用印申請單上用印，伊每天看的契約很多，故伊不記得有無在系爭採購契約或上訴人與元日等2公司間工程服務合約之用印申請單上用過印；系爭顧問契約之簽訂日期103年10月31日，當時由石貫正之傢俱事業部負責衛武營工程，業務人員應該是被上訴人等語（見本院卷第263至266頁）。證人吳經明與石貫正就合約用印申請由何人負責申請

所為證述顯然不同，且無從依其前述證詞認定係被上訴人偽造系爭文件之公司大小章及騎縫章。

⑻上開證人所述均不能證明系爭文件係被上訴人以偽造之上訴人公司大小章、騎縫章用印製作。上訴人雖援引上開證人陳述及公務章管理辦法、合約審核與用印管理辦法（見原審卷第105、113、114頁），抗辯以伊員工若要於變更通知單此類非制式合約上用印公司大、小章，須填寫合約用印申請單，並經處級單位主管核可、法務審核及營業本部長之最終核准，證人李黛寬證稱伊並無有關申請系爭採購契約用印之申請文件；被上訴人身為負責衛武營工程之業務人員，須負責衛武營工程合約之製作與保管，遇到使用印鑑章會造成日後工地行文不便之問題，具備偽造伊公司大、小章並用印於工程採購契約之充分機會及動機，其因病開始間續請假後，仍多次針對衛武營工程估驗計價事宜製作工務用印申請單，實難想像被上訴人對該偽造印章、文書的行為毫無參與云云。惟被上訴人為衛武營工程之業務，參與投標申請使用董事長印章之申請流程係由其提出申請，上訴人得標衛武營工程後，由被上訴人跟衛武營之人員聯繫辦理簽約事宜，且上訴人公務章管理辦法第7.6條雖規定合約需蓋用負責人及總公司印鑑章時應填具合約用印申請單送相關單位會簽，交由董事長室辦理；合約審核與用印管理辦法第5條規定非制式化合約審查之提出需填寫非制式合約用印申請單，經由處級單位主管核可後，經會辦單位及法務審核後，轉呈最終核准者核准。然觀諸被上訴人於103年4月17日、4月24日、4月25日就衛武營工程投標使用授權書、授權投標用申請書、共同投標協議書提出之公務用印申請，其上經單位主管、區處長甚至總經理核章或簽名，有公務用印申請單可稽（見本院卷第221、222頁），可見上訴人知悉公司確參與衛武營工程投標，已不能排除上訴人其他員工另行刻製公司大小章之可能性。且證人即上訴人之前員工胡月鳳於刑案偵訊時：上訴人公司印章很多，公司大小章都係伊在保管；公司很多單位也

會有公司印章，這些印章有編號，由董事長室管理，只要單位申請印章經主管同意，董事長室就會編號，編號完總務去刻印章，申請印章用途很廣，事情結束我們不一定會知道，也沒有查核，所以有人申請印章用完沒有繳回，我們也不會知道等語（見原審卷第421、423頁），可見蓋用於系爭文件上之公司大小章及騎縫章之來源不能排除係上訴人其他員工或衛武營工程相關作業人員為便利或工作上需要而以之前未繳回之印章逕行在系爭文件用印之可能。至證人李黛寬稱上訴人並無申請系爭文件用印之申請文件，亦可能係因上訴人保管不當或遺失所致。不能僅憑被上訴人負責衛武營工程洽談締約事宜，或上訴人嗣後尋無申請系爭採購契約用印之申請文件，或被上訴人無法證明有將系爭採購契約用印問題向上呈報，即逕予推認被上訴人偽造系爭文件所蓋用之公司大、小章及騎縫章，自行保管或將該偽造印章交付並擅自授權元日等2公司使用，由被上訴人或元日等2公司持以偽造系爭變更通知單上公司印文。另上訴人一再以被上訴人負責衛武營工程，即推認系爭顧問契約應係被上訴人負責簽訂，進而謂係被上訴人偽造系爭顧問契約云云，亦不足採。又上訴人既不能證明被上訴人有偽造系爭採購契約，自不能以系爭顧問契約與系爭採購契約之上訴人公司大小章印文字形相似，進而推論係使用相同偽造印章所蓋印，並謂係被上訴人於偽造系爭採購契約所蓋用之上訴人公司大、小章後，自行或將該偽造印章交由元日等2公司用以偽造系爭顧問契約之印文。上訴人未能舉證證明被上訴人確實有偽造上訴人公司大小章及騎縫章並用印於系爭文件上，更未能證明被上訴人因此獲得任何利益，上訴人徒以被上訴人有偽造文書之機會及動機，推測被上訴人確有參與系爭文件之偽造云云，自不足採。

⑼又被上訴人就衛武營工程投標時曾提出公務用印申請，且104年8月3日、8月5日就衛武營公司第二次工程估驗資料、計價函；104年12月16日、105年2月24日就衛武營公司第3次估

驗資料之公務用印申請單上確有被上訴人之圓戳章（見本院卷第223至225頁），被上訴人謂當時伊在治療，並非伊所申請云云，固未能舉證以實其說，惟僅憑上開公務用印申請單僅能證明被上訴人知悉公務用印須提出申請，仍不足認定係被上訴人偽造系爭文件上公司大小章或係被上訴人持偽造之公司大小章蓋用系爭文件。據上，自難認上訴人抗辯被上訴人有參與偽刻系爭文件之公司大小章及騎縫章及用印之行為為可採。

4. 上訴人另辯稱被上訴人與伊間為有償之僱傭關係，對其所負責之圖書館工程應盡善良管理人注意義務，業務經辦應力求切實，不得怠忽工作或貽誤要務，使伊蒙受損害，被上訴人明知彰化縣文化局已經多次來函催促伊工程逾期，卻怠忽工作，未採取適當行動促使下包商元日等2公司及時完成工作，致圖書館工程嚴重逾期達496日，伊因此遭彰化縣文化局刊登政府採購公報停權一年，遭受重大的損害，被上訴人嚴重違背對伊之忠實義務及善良管理人之注意義務云云。按工作規則第10條「誠實義務」固明定：「為維持勞資關係之信賴與和諧，員工應履行下列誠實義務：…10.5業務經辦應力求切實，不得規避或積壓…」（見原審卷第84頁）。且證人蔡璨仔證稱：圖書館工程係由被上訴人負責等語（見原審卷第271頁），可知被上訴人負責圖書館工程案。惟上訴人於得標後委由下包商元日等2公司進行責任施作乙節，業據證人朱燕山證述：103年間上訴人將圖書館工程交由元日等2公司負責，被上訴人生病後就沒來；工程已經驗收完畢，但伊跟上訴人間還有工程糾紛等語（見原審卷第401頁），並有請購與議價申請單、工程結算驗收證明書可稽（見原審卷第193至195頁）。又據證人吳經明證稱：伊知道圖書館工程有施工遲延的情形，因檢討報告中有提到此情形，上訴人公司有決議要求處長協同處理，當時處長是誰伊忘記了。檢討的單位是傢俱事業部，不是以業務人員為單位等語（見本院卷第267頁）；證人石貫正證稱：「（上訴人訴訟代理人楊

律師問：彰化縣立圖書館工程的開工日為103年3月29日，被上訴人葉嘉妮主張其於103年10月間罹癌住院。請問台灣富士全錄股份有限公司是由哪一單位的哪一位同仁接手葉嘉妮關於彰化縣立圖書館工程的工作？該同仁接手時，彰化縣立圖書館工程是否已經存在施工遲延的情形？）這個案子是發包給元山公司、元日公司，現場包括文書的處理，都是元山公司、元日公司在進行，當時全錄公司負責的是陳處長陳惠玫。當時業主就已經去公共工程委員會反應遲延的事情」、「葉嘉妮回來是處理後面結帳的部分，已經沒有工程的事情要處理」、「公司工程部分是整個轉包給元山公司、元日公司，公司不會介入施工的部分」、「（上訴人訴訟代理人楊律師問：關於傢俱事業部開發的業務，倘遇下游廠商有工程遲延或其他問題，公司應由誰負責督促或與下游廠商溝通？）由法務要求下游廠商履約。業務人員無法控制廠商，所以責任不會由業務人員去督促下游廠商」等語（見本院卷第275、276頁）。被上訴人主管均證稱督促下包廠商履約並非業務個人之責任。可見上訴人固須依其與業主間合約，對業主負契約義務，惟對下包商之監督並非業務人員即被上訴人之責任。上訴人抗辯伊為了履行對於業主的契約義務，會要求負責彰化縣立圖書館工程的承辦人員即被上訴人切實監督、促使下包商依約如期施作工程云云，自不足採。是被上訴人主張上訴人將圖書館工程轉包給元日等2公司，上訴人公司傢俱部門沒有懂工程人員，故工程施工部分就委由元日等2公司負責，若工程有延宕時，就由處級處長或法務出面處理，而非業務人員，應可採信。

5. 被上訴人雖為衛武營工程之業務，參與投標申請使用董事長印章之申請流程係由其提出申請，上訴人得標系爭工程後，由被上訴人跟衛武營之人員聯繫辦理簽約事宜，然上訴人未能舉證證明被上訴人偽刻上訴人公司大小章及騎縫章並使用或同意他人使用於系爭文件上，亦未能證明被上訴人知悉上情卻隱瞞不報告，更未證明被上訴人因此獲得任何利益，且

督促下包廠商履約並非被上訴人之責任，上訴人已將圖書館工程轉包給元日等2公司，若工程有延宕時，應由處級處長或法務出面處理，既經本院認定於前。自難認被上訴人有違反工作規則第19.6.4條「『營私』舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金」、第19.6.5條「仿效上級主管人員簽字或盜用印信圖謀不法利益」、第19.6.9條「偽造、變造或盜用公司印信」、第19.6.24條「怠忽工作或貽誤要務，使公司蒙受損害」之情事。上訴人所舉證據既不能證明被上訴人偽造公司印信或違背職務，而有違反前開工作規則且情節重大之情形，自不得依工作規則第19.6條規定終止兩造間系爭契約。況上訴人於103年初即知悉公司標得衛武營工程，且於同年6月間委由元日等2公司施作，並於104、105年間已進行工程估驗，並經上訴人公司分層核准，而系爭文件簽立之時間為103年5月至104年3月間（見原審卷第144、152、253頁），卻多年未進行查核，於108年核准被上訴人依系爭專案提早退休之申請後，於同年5月28日即逕要求被上訴人簽署懲戒通知書，並於被上訴人拒絕後，未對被上訴人為員工教育、告誡、記過等其他較輕微之懲戒手段，即逕將被上訴人免職，亦違反解僱最後手段性原則。則上訴人以被上訴人未能遵循內部正常簽核流程、對所負責案件怠慢管理、未與下包商適切溝通及容忍不正當行為、內部訪談時未誠實以對，逕依勞基法第12條第1項第4款規定，於108年5月28日終止系爭契約，難認有據。

(二)關於被上訴人依系爭契約請求上訴人給付108年6月份工資5萬2,300元部分：

1.按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。又報酬應依約定之期限給付之、僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示

拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第486條前段、第487條前段、第235條及第234條分別亦有明定。

2. 查上訴人於108年5月28日依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約，並不合法，已如前述；且上訴人於同年1月30日通知被上訴人核准其申請，系爭契約於同年3月31日終止，嗣依系爭專案第參、四條約定，因業務性質及需要，於同年3月31日前某日通知被上訴人終止日延後至同年6月30日（見兩造不爭執事項㈠）。足見上訴人自108年5月28日即已預示拒絕受領被上訴人所提供勞務之意思，又被上訴人在上訴人違法解僱前，主觀上無任意去職之意，且被上訴人於同年5月30日即委請律師通知上訴人：「請貴公司立即恢復葉嘉妮之工作權」等語，有劉秋明律師事務所同年5月30日函可參（見原審卷第25、26頁），有繼續提供勞務之意，上訴人應負受領遲延之責，依上開說明，被上訴人已無補服勞務義務，並得請求上訴人給付至同年6月30日止之薪資。又被上訴人月薪為5萬2,300元，為兩造所不爭執。則被上訴人依系爭契約請求上訴人給付108年6月份工資5萬2,300元，自屬有據。

(三)關於被上訴人依系爭專案請求上訴人給付系爭優惠給付130萬7,500元部分：

1. 按雇主依其事業性質，得就退休事項訂立工作規則，但不得違反法令之強制或禁止規定，勞基法第70條第7款、第71條定有明文；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，亦為同法第1條第2項所明定。是事業單位訂立較諸勞基法優惠之退休金給與要件及標準，自為法之所許。又雇主所訂退休辦法，如其條件較勞基法寬鬆，則該優退權利，與勞基法規定者有別。退休辦法既屬工作規則，有拘束勞雇雙方之效力，而為勞動契約內容之一部，勞工據此申請

退休，自應依其規定辦理（最高法院103年台上字第1310號判決要旨參照）。是勞雇雙方於勞雇關係存續中，若另達成合意之勞動條件，不違背勞基法中關於勞動條件最低標準之限制，且對勞工係屬有利者，應認已屬勞動契約內容之一部分，而有拘束勞雇雙方之效力。

2.依上訴人訂定公告之系爭專案，所屬適用系爭專案之員工，於上訴人工作年資併計年齡於108年3月31日（含）達55年且有適用勞基法退休制度（舊制）工作年資者，經提出提早退休申請經人事評議委員會審議核准通過者，除依勞基法領取舊制年資基本給付外，另有優惠給付包含：a.提早退休特別慰勞金：10個月基本月薪（內含公司退休辦法之特別金給付）。b.優惠加給：按其於公司工作年資，超過10年者，超過10年部分每滿1年給予1個月之基本月薪，最多以15個月基本月薪為限，畸零工作年資未滿１年者不計。c.早鳥慰勞金：自108年1月11日起至108年1月28日下午5點（含）止申請並核准者，108年農曆年前加發10萬元（見原審卷第17、18頁）。查被上訴人自82年4月2日起受僱於上訴人，於108年1月23日依系爭專案申請優退，經上訴人核准後於同年1月30日通知被上訴人核准其申請，再經上訴人以業務性質及需要，通知被上訴人終止日延後至同年6月30日，上訴人並已給付被上訴人早鳥慰勞金10萬元等情，已如前述（兩造不爭執事項㈠、㈢）。且上訴人對被上訴人請求退休金之計算方式及數額均不爭執（見本院卷第152頁）。至被上訴人於98年4月1日選擇勞退新制，適用勞基法退休舊制之工資年資自82年4月2日至98年3月31日適用勞工退休金條例之退休新制止，計16年，為31個基數，平均工資為5萬2,300元，上訴人業依勞基法於108年7月12日給付退休金162萬1,300元予被上訴人等情，為上訴人所不爭（見原審卷第244頁、本院卷第151頁），並有匯款單據為佐（見原審卷第211頁），係上訴人依勞基法所為計算之退休金。則被上訴人依系爭專案請求上訴人給付系爭優惠給付130萬7,500元（即10個月基本月薪

之特別慰勞金及15個月基本月薪之優惠加給），自屬有據。

3. 上訴人雖抗辯：系爭優惠給付屬恩惠性給與，性質上屬贈與契約，伊得於給付前撤銷贈與云云。惟關於勞工退休之條件與退休金之計算標準，屬勞動條件之一環，事業單位自行訂定之退休金給與標準，如優於該規定者，應從其所定。查系爭專案除舊制年資基本給付外，尚包含特別慰勞金、優惠加給及早鳥慰勞金，乃優於勞基法所定最低標準，且有利於被上訴人，而屬合法，被上訴人申請後亦經上訴人核准，兩造應同受拘束，被上訴人自得依系爭專案之約定請求上訴人給付。又退休制度之健全與否、退休金之是否優渥，均係勞工服勞務之誘因，且為建立健全之退休制度，以保障勞工退休生活，依退休金之經濟性格觀之，退休金為勞工平時所付出勞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質，為勞工當然享有之既得權利，故被上訴人符合條件時即取得請求給付之權利，上訴人自不得任意剝奪或撤銷。上訴人是項抗辯，自不足採。又系爭專案雖約定：申請提早退休核准通過之同仁於核准僱傭終止日前退職者，不得領取提早退休優惠給付（見原審卷第18頁）。惟上訴人於108年5月28日依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約，並不合法，而系爭契約終止日為上訴人延後退休之末日即同年6月30日，業如前述，則上訴人抗辯伊於核准終止日同年6月30日前已終止系爭契約，被上訴人依約不得領取系爭專案提供之給付云云，亦不足採。

4. 從而，被上訴人依系爭專案請求上訴人給付系爭優惠給付130萬7,500元，要屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依系爭契約請求上訴人給付108年6月工資5萬2,300元，及依系爭專案請求系爭優惠給付130萬7,500元，合計共135萬9,800元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年9月6日（送達證書見原審卷第45頁）起至清償日止按年息5%計算之利息，自屬正當，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄

改判，為無理由，應駁回上訴。

七、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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳慧萍

法　官　陳杰正

法　官　沈佳宜

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　陳禹任