

臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第43號

上訴人 關芳春

訴訟代理人 張靜律師

被上訴人 大中票券金融股份有限公司

法定代理人 陳龍政

訴訟代理人 葉銘功律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國111年5月16日臺灣臺北地方法院110年度重勞訴字第25號第一審判決提起上訴，本院於112年7月18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

壹、程序方面：

上訴人於原審起訴主張：先位依被上訴人制定之退休、資遣及撫卹規則（下稱系爭退休規則）第3條、第6條第1項、第3項、第7條、民法第199條規定及勞工退休金條例（舊制退休金之規定為勞動基準法〈下稱勞基法〉第55條）之規定，命被上訴人給付退休金新臺幣（下同）1415萬3760元本息，備位依民法第179條規定，命被上訴人給付498萬4616元本息。嗣於本院就先、備位聲明合併命被上訴人給付1415萬3760元本息，為單一之聲明，本於終止與被上訴人間之勞務給付契約後被上訴人應為一定給付之同一目的、同一事實，先位依系爭退休規則第3條、第6條第1項、第3項、第4項、第7條、民法第199條、勞基法第55條之規定、備位依民法第179條規定，就其前開主張數項標的請求法院定審理順序，為類似預備訴之合併（見本院卷二第148、193頁），核未涉及訴訟標

01 的之變更或追加，僅補充或更正其法律上之陳述，應予准
02 許，合先敘明。

03 貳、實體方面：

04 一、上訴人主張：被上訴人於民國84年間設立，伊為籌備人員之一，
05 經被上訴人於85年8月間董事會決議擔任總經理，任期
06 自同年9月10日起，復於102年5月間經被上訴人董事會推選
07 擔任董事長，於同年月10日卸任總經理改任董事長，迄至10
08 3年3月19日請辭。依被上訴人制定系爭退休規則第3條、第6
09 條第1項、第3項、第4項及第7條規定，伊任職總經理年資17
10 年對應基數35個，加上籌備人員加給5個基數，並以任職總
11 經理最後6個月平均薪資35萬3844元計算，被上訴人應給付
12 伊總經理退休金1415萬3760元，經其103年3月21日第7屆第1
13 3次董事會會議決議通過，迄未給付。又被上訴人薪酬委員
14 會及董事會前已核議給付伊董事長退職金498萬4616元（下
15 稱系爭退職金），如數發給後，因兩造於106年8月合意以伊
16 返還系爭退職金做為給付伊總經理退休金條件，經伊依約返
17 還後，迄未見被上訴人給付。伊任總經理期間，僅負責董事
18 會決策執行且領取固定薪資，被上訴人並按月為伊提撥退休
19 準備金，伊依勞基法及系爭退休規則，得請求退休金。退步
20 言之，被上訴人未依兩造合意給付總經理退休金，給付目的
21 不達，即無保有伊履行返還系爭退職金之法律上原因等情。
22 爰先位請求總經理退休金部分，依系爭退休規則第3條、第6
23 條第1項、第3項、第4項、第7條及民法第199條之規定、次
24 依勞基法第55條之規定，備位請求給付總經理退職金部分，
25 依民法第179條規定，求為命被上訴人給付1415萬3760元本
26 息之判決。

27 二、被上訴人則以：兩造間為委任關係，並非僱傭關係，上訴人
28 不適用系爭退休規則關於職員請領退休金之規定，亦無依勞
29 基法請求退休金之權利。上訴人因謊報學歷並持不實單據核
30 銷費用，經伊監察人告發及金融監督管理委員會糾舉後離
31 職，伊於103年3月21日、同年4月9日分別以第7屆第13次董

01 事會及第1次第5屆薪酬委員會決議不核給上訴人董事長退職
02 金，而核給總經理退職金498萬4616元部分，業經上訴人簽
03 署切結書（下稱系爭切結書）後全數發給。上訴人於106年6
04 月19日發函請求伊給付總經理退休金，已違反系爭切結書第
05 2條約定，故伊於同年7月12日寄發存證信函依系爭切結書第
06 4條約定請求上訴人返還系爭退職金，並於同年8月14日受領
07 之，有法律上之原因，無不當得利可言。兩造並無以上訴人
08 返還系爭退職金換取總經理退休金之合意。退步言之，上訴
09 人辭任已逾6年，其退休金請求權亦已罹於時效等語，資為
10 抗辯。

11 三、原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服，提起上訴，並更正
12 其聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人1415萬37
13 60元，其中1401萬2240元部分自起訴狀繕本送達翌日起，其
14 餘14萬1520元自111年2月21日起，均至清償日止，按週年利
15 率5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人
16 則答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准
17 免為假執行之宣告。

18 四、下列事項為兩造所不爭執，堪信為真正（見本院卷(一)第373
19 至374頁、卷(二)第101頁）：

20 (一)被上訴人於84年3月間經財政部核准設立，上訴人自85年9月
21 10日起至102年5月10日止擔任總經理，年資16年8個月；復
22 自102年5月11日起至103年3月19日止擔任董事長，年資10個
23 月。

24 (二)上訴人於103年3月19日以辭呈請辭董事長暨董事職務。

25 (三)被上訴人於103年3月21日召開第7屆第13次董事會會議，於
26 第46案就上訴人請辭一事，討論上訴人擔任總經理期間退休
27 金及董事長退職金之發給，並經全體出席董事決議：上訴人
28 之退休金事宜，俟薪酬委員會討論後再提報董事會議決核
29 定。

30 (四)被上訴人於103年4月9日召開第1屆第5次薪資報酬委員會會
31 議，於第3案討論上訴人任職總經理期間之退職金及任董事

01 長之離職金如何給予一事，並決議：上訴人任職被上訴人董
02 事長之年資不核給退職金；任職總經理之年資給予系爭退職
03 金498萬4616元。

04 (五)被上訴人於103年4月25日召開第7屆第14次董事會會議，於
05 第49案討論上訴人請辭董事長暨董事職務，其任職期間之退
06 職金給予一事，並經全體出席董事決議：上訴人任職董事長
07 之年資不核給退職金；任職總經理年資採丁案（即退職金49
08 8萬4616元）給予。

09 (六)上訴人於103年6月27日簽立系爭切結書，被上訴人給付系爭
10 退職金498萬4616元予上訴人。

11 (七)上訴人於106年6月19日發函被上訴人，要求被上訴人發給任
12 職總經理期間之退休金。

13 (八)被上訴人於106年7月12日寄發存證信函予上訴人，以上訴人
14 違反系爭切結書，要求上訴人於同年8月15日前返還發給之4
15 98萬4616元暨約定利息。

16 (九)上訴人於106年8月14日交付被上訴人面額498萬4616元、抬
17 頭為被上訴人之銀行現金支票1紙，被上訴人並出具收據交
18 上訴人收執。

19 五、本件之爭點如下：

20 (一)上訴人擔任總經理一職，是否有系爭退休規則第3條、第6條
21 第1項、第3項、第4項及第7條規定之適用？若為肯定，其先
22 位依上開規定、民法第199條及勞基法第55條之規定，請求
23 被上訴人給付總經理退休金1415萬3760元，是否有據？

24 (二)被上訴人以上訴人違反系爭切結書請求上訴人返還系爭退職
25 金，是否有據？上訴人備位依不當得利法律關係，請求被上
26 訴人給付，是否有理？

27 六、茲就本件之爭點，說明本院之判斷如下：

28 (一)上訴人擔任被上訴人總經理期間，兩造間為委任關係，被上
29 訴人依系爭退休規則第21條規定，經董事會決議給付系爭退
30 職金，上訴人並無系爭退休規則第3條、第4條、第6條第1
31 項、第3項、及第7條規定及勞基法第55條規定之適用，兩造

間亦未另有約定上訴人返還系爭退職金為給付退休金之條件，其依民法第199條規定，請求被上訴人給付總經理退休金，亦無理由：

1.按勞基法所定之勞動契約，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權有別。是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號判決意旨參照）。

2.上訴人主張依大中票券金融公司股東會與董事會暨總經理權責劃分規則（下稱系爭劃分規則）第2條、第4條之規定，可知被上訴人之公司採董事會制，總經理及其下經理僅為董事會決策執行，按月領固定薪資，並受考核，是其擔任總經理期間，與被上訴人間為僱傭關係等語，被上訴人則抗辯上訴人擔任總經理期間與被上訴人間為委任關係等語。查：

(1)依被上訴人公司章程第28條第1項規定：本公司設總經理1人，秉承董事會決定之業務方針，綜理公司事務。並得經董事會授權代表公司對外執行業務（原審卷第473頁）；上訴人於85年8月21日經董事會決議聘任：「…任期中若董事會核認不適任，則可隨時解任等項，均經關君同意，並簽有同意書壹紙」（見原審卷第452、453頁），並於85年10月12日登記為總經理，有公司變更登記事項卡可考（見原審卷第337、341頁），形式上觀之，即屬公司法第29條第1項、民法第553條規定之經理人，有為公司管理事務及代表公司之權。

(2)又依被上訴人分層負責處理規則第6條業務審查之規定，原以授權額度作為各級主管業務負責範圍，而總經理除就一定授權金額內有業務審查權限外，對於授權辦理欠妥分公司之

01 經理，得個別取消其授權等情，此部分得逕為裁量認定分公
02 司經理辦理妥適與否，且毋庸經董事會決定授權範圍，其具
03 有獨立裁量之權限；而該分層授權之規定經於100年5月18日
04 董事會修正後授信額度在信用3000萬元、歸戶6000萬元均統
05 一授權由總經理審查等情，亦有歷年修正之該規則及董事會
06 會議紀錄可憑（見本院卷一第118、122、126、132、138、1
07 42、146、150、154、158、162、166、170、174、178、18
08 2、186、190、194、198、202、206、210、214、218、22
09 2、226、230、234、238、242、246頁、第293至304頁），
10 及上訴人自行提出系爭劃分規則第8條規定之附表即權責劃
11 分表，直接由總經理核定事項包括公司各單位內科（課）組
12 調整、各項次要章則、各部室及分支機構正副主管遴調、考
13 績獎懲、其他職員任免遴調、考績獎懲、員額編制、約僱人
14 員、職員出國接洽公務、考察、研習或參加會議、職員訓
15 練、預算執行、研究發展計劃之實施（見本院卷一第27頁、
16 第43至49頁）等，可知上訴人於執行董事會決策之公司業務
17 範圍內，綜理全公司業務，對於授信與否等重大事項得為裁
18 量決定、並得運用人事遷調、訓練、研習、獎懲、及次要章
19 則制定、組織調整、正副主管遴選等指揮人員權限，擬定並
20 達成計劃性或創作性目標，以對自己處理事務加以影響，就
21 公司業務及執行具有獨立裁量權及決策權，雖在部分事務之
22 處理有需送董事會報備，或接受董事會指示情事、或受其考
23 核，仍屬為公司利益考量之服從，依前說明，並無礙其實際
24 與被上訴人間為委任關係之認定，是上訴人任總經理期間，
25 與被上訴人間應係委任關係，非屬勞基法所規定之勞僱關係
26 甚明。

27 (3)系爭劃分規則第4條、第6條固分別規定：總經理（經理部
28 門）為本公司業務決策之執行人員，應對董事會所決定之經
29 營方針、計劃、營運目標及預算等負其有效執行之責；本規
30 則所列之總經理核定事項得視業務需要再行下授等情（見原
31 審卷第233頁），惟並未限制總經理對自己所處理之事務不

得運用其指揮性、計畫性或創作性，為獨立之裁量及決策，自不因上開規定即認上訴人擔任總經理之職務僅係單純依董事會之規範性指示，其人格上完全從屬於雇主。上訴人執此認兩造間為僱傭關係，並無可採。

3.上訴人復主張：依被上訴人制定之職員考績規則，總經理之考績由董事長核定，上訴人身為總經理，為考績規則所稱之職員，用語與系爭退休規則第1、2、3、4、5、7、8、11、12、13、15、17、18條規定基於職員身分所為規定，並無不同，上訴人自得依系爭退休規則請領退休金云云。惟：

(1)系爭退休規則第1章、第2章、第3章分別規定職員之退休、資遣及撫卹，然於第21條再規定「本公司董事長、總經理之退職酬勞金、撫卹金，由董事會決定之」（見原審卷第34頁），解釋上，其將董事長、總經理並列，乃如董事長、總經理與被上訴人間為委任關係，並無僱傭關係中得依系爭退休規則逕向被上訴人請求給付退休金、資遣、撫卹等規定之適用，所制定之特別規定；是系爭退休規則已就董事長、總經理之退職酬勞金、撫卹金規定另由董事會決定，如已另行決定，自有別於其他職員之退休、撫卹，而應優先適用，與董事長、總經理是否亦屬職員無涉。上訴人主張總經理之考績依職員考績規則受董事長核定，亦屬職員，當然得適用系爭退休規則其他規定據以請求被上訴人為給付退休金云云，尚難遽認可採。

(2)又依被上訴人102年6月21日第7屆第3次董事會決議通過薪資報酬委員會組織規程第5條規定：「董事、監察人及經理人之薪資報酬，包括退休福利或離職給付，應由薪酬委員會提建議提交董事會討論」，而薪資報酬係參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性（見本院卷一第490、493頁）。並未限制不得以特定具體個案為決議。被上訴人收受上訴人103年3月19日向董事會遞呈之辭呈（見原審卷第361頁），旋於103年3月21日第13次董事會會議紀錄：「本公司前董事長關芳春先生因健

01 康因素，請辭董事長暨董事職務，另渠擔任總經理一職期間
02 退休金及董事長退職金之發給，謹提請核議案…黃董事世
03 宇：公司有設立薪酬委員會，本案建議由薪酬委員會先討
04 論。決議：本案經主席徵詢全體出席董事意見，一致通過；
05 前董事長關芳春先生退休事宜，俟薪酬委員會討論後再提報
06 董事會議決核定」；被上訴人遂於同年4月9日召開薪資報酬
07 委員會會議討論上訴人任職總經理期間之退職金及任董事長
08 之離職金如何給予一事，並決議：上訴人任職被上訴人董事
09 長之年資不核給退職金；任職總經理之年資給予退職金498
10 萬4616元；被上訴人於同年月25日召開董事會會議討論上訴
11 人請辭董事長暨董事職務，其任職期間之退職金給予一事，
12 經決議：上訴人任職董事長之年資不核給退職金；任職總經
13 理年資採丁案（即退職金498萬4616元）給予上訴人；上訴
14 人於同年6月27日簽立系爭切結書，被上訴人給付退職金498
15 萬4616元予上訴人等（見不爭執事項(四)(五)(六)，並有系爭切結
16 書可憑〈見原審卷第119頁〉），業據證人即獨立董事沈仰
17 斌證述：3月21日先開董事會，因為討論上訴人的退職跟退
18 休金，有董事主張因為是董事長要退職，公司有薪酬委員會
19 應該先由薪酬委員會討論過後再到董事會討論，當時涉及學
20 歷及公司內部稽核查他報帳不實，再加上總經理期間是不是
21 可以領取退休金有詢問律師法律意見，出具法律意見書認為
22 屬於委任關係，所以不應領取退休金，各個方案是金額上有
23 所差別，有的有考慮退休金，有的沒有考慮退休金，當時公
24 司沒有規定退職金給多少，但公司有一個退休撫卹辦法，關
25 於董事長與總經理的退職金就是董事會決定，過程中有考慮
26 年資，總經理部分雖然有討論年資比照勞退，但我們不認為
27 是退休金，是退職金；印象中薪酬委員會成立就是前任董事
28 長要退職，大家認為退職時才討論給多少，不大好，所以成
29 立薪酬委員會；3月21日董事會大家對於上訴人要退休或退
30 職還不是很清楚，所以記錄上是比較籠統以退休金用語，後
31 來有請律師出具意見書，就認定是委任關係，所以下次之後

01 的薪酬委員會就更正為退職或者是離職金，不再稱退休金等
02 語（見本院卷二第32至35頁），及證人即總務行政兼總經理
03 秘書高嘉伶（自88年入職至100年間止、101年間復入職）證
04 述：上訴人離職時，有請上訴人簽立系爭切結書，有打電話
05 跟上訴人聯絡，跟他講一些董事會的決議事項，詳細計算金
06 額與內容請上訴人當場看，也有跟他解釋，印象中上訴人沒
07 有質疑，伊有解釋為什這塊沒有，是因為學歷包括他擔任負
08 責人部分，也沒有特別算年資，因為他非勞工，這些我都有
09 跟他說明，切結書經其逐條唸給上訴人聽，上訴人也沒有特
10 別問等語（見本院卷二第42至45頁），並有負責人資歷表
11 「最高學歷國立政治大學公共行政所76年畢業」（與上訴人
12 填載人事資料、履歷表為結業不同）、稽核部門列管追蹤上
13 訴人核銷其配偶旅費及健檢費用浮支等摘要、金融監督管理
14 委員會函文、辦理上訴人退職後續相關事宜文件可稽（見原
15 審卷第79、85、87、91頁、本院卷二第131、133頁、卷一第
16 417頁）。足見被上訴人於上訴人辭任時，依上開規定召開
17 薪酬委員會，以決定上訴人受委任擔任董事長、總經理就事
18 務處理等個人表現、同業標準等一切情狀，建議其於委任關
19 係終止後應依系爭退休規則特別規定領取之退職金，非僱傭
20 關係之退休金，提經董事會決議通過給付上訴人總經理退職
21 金，並經上訴人切結領取，堪以認定。縱上開學歷資歷用語
22 僅非精確、及核銷費用係經由會計部門處理，上訴人仍難認
23 全然誠實廉潔而無違失。至被上訴人於確認兩造間之關係、
24 上訴人有無僱傭關係之退休金請求權前，就與上訴人終止勞
25 務關係後法律上涉及之相關給付，即董事長退職金、總經理
26 退職金、退休金一併為考量，尚無違常情，自不得僅因103
27 年3月21日議案名稱使用「擔任總經理一職期間退休金」，
28 及系爭切結書上記載「請辭…董事及董事長職務，…發給…
29 退職金」等用語，即認上訴人於辭任時，對被上訴人確有退
30 休金請求權存在，被上訴人不能拒絕給付。上訴人抗辯薪酬
31 委員會不能對特定個別董事、監察人或經理人薪資報酬為具

體討論及決議，該未決議給付總經理退休金乃違法無效云云，並非可採。

(3)再查，上訴人擔任董事長任內核付副經理張凱勝舊制退休金，其動支勞工退休準備金申請書係以其中「退休金給付金額超過250萬者或退休勞工職稱為總經理、副總經理、協理、經理、副經理者：(1)非依法委任證明書正本（表單B4-非依法委任證明書）…」及所出具張凱勝非依法委任證明書，並經臺北市政府勞動局依此核付勞工退休金（見本院卷一第261至273頁），依證人高嘉伶證述：張凱勝離職需發函給臺北市勞動局，讓它確認張凱勝能不能支領這個退休金，如果同意後會函文給公司也會函文給臺灣銀行，臺灣銀行會依據這個函文開支票給張凱勝，上訴人退休時勞工局表示只要登記經濟部的經理人，就不能從舊制帳戶領取退休金所以就不用報臺北市勞工局，因為要檢附經濟部工商的登記資料，有些公司的總經理並無掛經濟部登記的經理人等語（見本院卷二第46、47頁），可知公司經理人等職員得否領取退休金需視與被上訴人間為委任或僱傭關係而異，與其職稱並無必然關聯，上訴人、張凱勝與被上訴人間之法律關係不同，上訴人自無從循例比照請求被上訴人給付退休金。

(4)是兩造間既為委任關係，被上訴人並依系爭退休規則第21條之特別規定，由董事會決定上訴人之退職金，並由上訴人領取在案，即非無憑，上訴人主張其尚得依系爭退休規則第3條、第6條第1項、第3項、第4項、第7條之規定，另請求被上訴人給付與其服務年資相當之退休金云云，與前述被上訴人就系爭退休規則制定之解釋規範目的不合，自無可採。

4.上訴人復主張：兩造曾約定伊退回請領之系爭退職金，由被上訴人另行給付退休金，並提出其返還系爭退職金之支票影本為憑云云（見原審卷第37頁）。被上訴人則抗辯：上訴人於106年6月19日發函請求伊給付總經理退休金，已違反系爭切結書第2條約定，故伊於同年7月12日寄發存證信函依系爭切結書第4條約定請求上訴人返還系爭退職金等語，業據其

提出系爭切結書、系爭退職金收據及上開存證信函為證（見原審卷第119至123頁、第187至200頁），且經證人陳東欣（104年至106年間擔任被上訴人公司法務人員）證述：當時係接獲長官通知上訴人違反保密條款，要支付違約金400多萬元，先發存函給上訴人，後來與公司胡姓副總、上訴人約在公司附近咖啡廳，向上訴人催討400多萬元，約000年0月間，上訴人與伊及胡姓副總約在北投榮總醫院交付400多萬元支票，我取回交給被上訴人管理部蔡姓經理，工作就完成了，至於原約定內容為何，因為是伊到職前的事情，所以不清楚等語；及經提示系爭切結書後證稱：伊記得切結書上有利息，伊還有幫上訴人跟長官進行減免利息，只記得第一次見面上訴人非常激動，也不愉快，伊有請上訴人詢問律師，不要誤判情勢，伊就說幫上訴人爭取減免利息，伊不確定上訴人有無承認違約，但確定他有請求減免金額不要付那麼多違約金；過程中上訴人沒有表示是要依照系爭退休規則計算其總經理期間退休金，所以才繳回這筆退職金，長官沒有提到欠上訴人退休金的事，每次見面談的就是違反切結書保密條款，請他支付違約金，沒有提過1千多萬元的退休金等語明確（見本院卷二第26至30頁）。證人陳東欣於106年9月30日即已離職，離職時並賠付被上訴人3萬4844元，有離職簽呈及員工離職通知可按（見本院卷一第341、343頁），應無故為偏頗被上訴人證述之必要，至其就上訴人有無先行發函予被上訴人、或上訴人發函之內容不清楚、系爭切結書名稱誤為協議書、違約情狀等枝節，應係其時間久遠不復記憶，尚無違常情，要不影響其前開證詞之主要內容之脈絡邏輯，其證詞應屬可採。堪認被上訴人抗辯係依系爭切結書，寄發存證信函予上訴人，經聯絡後上訴人即退還系爭退職金，並未有何其他交換給付條件之約定，上訴人亦未曾提及要求被上訴人返還退休金一事等語，應屬可採。是上訴人就有與被上訴人約定給付總經理退休金，伊始退還總經理退職金一事，未舉證以實其說，尚乏所據，亦無可採，其主張得依民

01 法第199條規定請求被上訴人給付云云，洵屬無據。

02 5.按雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事
03 業主處理有關勞工事務之人，勞基法第2條第2款定有明文
04 。另按事業單位依勞基法所提撥之勞工退休準備金，係用以
05 支付勞工之退休金；委任之經理人或董事，非屬勞基法上受
06 僱用之勞工，故其退休金不得自依該法所提撥之勞工退休準
07 備金專戶支應（迭經改制前行政院勞工委員會〈83〉台勞動
08 三字第88356、〈85〉台勞動三字第112680號函釋在案）。
09 員工對雇主得否適用勞基法（新制勞工退休條例）請求退休
10 金等給付，應以其間實質關係為判斷，不因其他職稱、薪稱
11 名目而受影響（最高法院90年度台上字第1795號判決意旨參
12 照）。前述勞工退休準備金監督委員會核付之勞工退休金給
13 付通知書上附註欄亦有「3.(2)退休勞工職稱為總經理、副總
14 經理、協理、經理、副經理者（事業單位應出具證明文件，
15 證明非依公司法所委任者）」（見本院卷一第263頁），足
16 見動支勞工退休準備金者，需以非委任關係為限，與有無計
17 入委任關係之報酬提撥準備金無涉。況依證人高嘉伶證述：
18 「（問：關芳春退休的時候，你有無依照張凱勝的處理程序
19 去處理？）當時臺北市勞工局說他只要登記經濟部經理人，
20 就不能從舊制的帳戶領取退休金，所以就不用報臺北市勞工
21 局，因為要檢附經濟部工商登記資料…有些公司總經理並無
22 掛經濟部登記的經理人…（問：原來關芳春擔任總經理時，
23 是從來都沒有提撥準備金嗎？）沒有對個人提撥準備金，提
24 撥是公司總數…（問：你們提撥的總數，有無包括關芳春的
25 薪水一起計算？）員工才有，經理人沒有。…只要沒有登記
26 為經濟部的經理人，又是舊制員工就會提撥準備金…（問：
27 關芳春有登記為經濟部經理人？始於何時？）據我所知，是
28 他一到公司就有登記（問：所以你們公司從來沒有提撥他的
29 準備金？）前面幾年度計算不是我處理，但我知道沒有」等
30 語（見本院卷二第46、47頁），而被上訴人依公司法登記之
31 1名經理人即為上訴人，有公司變更登記事項卡可考（見原

審卷第341頁）及臺灣銀行信託部函覆被上訴人於該部設立勞工退休準備金專戶，並無上訴人領取舊制退休金紀錄，亦無開立支票情事（見本院卷二第85頁），參互以觀，可知被上訴人並未認上訴人與其間為勞基法上之僱傭關係，於上訴人離職時未以其具勞工身分而申請動支勞工退休準備金。上訴人於原審所提103年3月21日勞工保險退保申報表，所填具內容為離職轉出健保之申報（見原審卷第237頁），尚難作為被上訴人有為上訴人提撥勞工退休準備金之有利證據，且被上訴人縱有提撥，兩造既為委任關係，乃代表事業主即被上訴人處理有關勞工事務之人，上訴人主張其得依勞基法第55條規定請求總經理年資之退休金，亦無可採。上訴人請求被上訴人提出為上訴人提撥及停止提撥退休準備金資料云云，縱係屬實，並不影響上開法律適用之結果，其基此聲請再開辯論，尚難認有據。

6. 綜上所述，上訴人先位依系爭退休規則第3條、第6條第1項、第3項、第4項、第7條及民法第199條之規定，次依勞基法第55條之規定，請求被上訴人給付總經理退休金1415萬3760元本息，為無理由。

(二) 兩造間並無關於上訴人返還系爭退職金，被上訴人即給付總經理退休金之約定，上訴人依系爭切結書返還系爭退職金予被上訴人，被上訴人受領之，即非無法律上之原因，上訴人依不當得利，請求被上訴人給付系爭退職金，並無理由：

1. 查上訴人於103年6月27日收受系爭退職金簽立系爭切結書，其上載明：「…茲謹就大中票券公司所發給共計498萬4616元之退職金，特此聲明並切結如后…一、立切結書人確認大中票券公司無核發退職金予立切結書人之法定或約定義務，並認知大中票券公司核發退職金予立切結書人之原因，純係基於對立切結書人任職於大中票券公司期間之辛勞而為之恩惠性給與。二、立切結書人確認嗣後不得以其任職於大中票券公司期間與大中票券公司間所存委任或勞動關係，再為任何權利之主張或請求…四、立切結書人聲明其係在自由意願

01 及充分瞭解所有情形下，簽署並出具本切結書，立切結書人
02 嗣若有違反本切結書之任一事項時，立切結書人同意大中票
03 券公司有權請求立切結書人加計年息5%計算之利息返還退
04 職金」等語（見原審卷第119頁），且據證人高嘉伶證述已
05 告知上訴人董事會如何決議給付系爭退職金，並逐條唸給上
06 訴人聽，上訴人沒有質疑或特別詢問等語，業如前述，而為
07 兩造所合意，並確認為恩惠性給與，而非退休金，應屬有
08 效，兩造應受拘束，上訴人抗辯係單獨行為（見本院卷二第
09 100、101頁），且退休金不得預先拋棄，系爭切結書為無效
10 云云（見本院卷二第190頁），核與系爭切結書所載不符，
11 並無可採。

12 2.上訴人雖主張：其係誤信陳東欣所言，只要繳還系爭退職
13 金，即會給付總經理退休金，且於其未違反系爭切結書之情
14 形下而返還系爭退職金，乃非債清償，於給付目的不達時，
15 給付即無法律上原因（見本院卷二第101、191、192頁）云
16 云，惟：證人陳東欣證述當時係告知上訴人違反約定，應繳
17 回系爭退職金，未提到被上訴人要給付上訴人退休金等語，
18 業如前述，難認兩造有約定如上訴人返還系爭退職金，被上
19 訴人即給付總經理退休金存在，上訴人並無誤信之信賴基礎
20 可言。又上訴人於106年6月19日發函被上訴人，要求被上訴
21 人發給任職總經理期間之退休金等情，為上訴人所不爭執
22 （見不爭執事項(七)），其於系爭切結書簽立後，仍以與被上
23 訴人間所存關係爭執其得再請求被上訴人給付退休金，而為
24 權利之主張或請求，已違反系爭切結書第2條約定，被上訴
25 人抗辯其係依系爭切結書第4條約定，請求上訴人返還系爭
26 退職金等情，即非無憑，是被上訴人受有上訴人返還系爭退
27 職金之利益，即非無法律上之原因。上訴人主張其未違反系
28 爭切結書約定，且給付目的不達云云，被上訴人應依民法第
29 179條規定，給付系爭退職金之義務云云，並無可採。

30 3.準此，被上訴人依系爭切結書請求上訴人返還系爭退職金，
31 為其法律上原因，且上訴人未舉證其返還系爭退職金，有非

債清償、給付目的不達情形，上訴人備位主張依不當得利請求被上訴人給付系爭退職金，亦無可採。

七、綜上所述，上訴人先位依系爭退休規則第3條、第6條第1項、第3項、第4項、第7條、民法第199條及勞基法第55條之規定，備位依民法第179條規定，請求被上訴人給付上訴人1415萬3760元，其中1401萬2240元部分自起訴狀繕本送達翌日起，其餘14萬1520元自111年2月21日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。從而原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，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。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 8 月 8 日
勞動法庭

審判長法 官 李媛媛

法 官 賴秀蘭

法 官 陳筱蓉

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 112 年 8 月 9 日
書記官 陳珮茹