臺灣高等法院民事判決

114年度重上更一字第92號

上　訴　人　醫療財團法人病理發展基金會

000000000000000000

法定代理人　李飛鵬

訴訟代理人　吳于安律師

　　陳家祥律師

被 上訴 人　陳烱松

000000000000000000

訴訟代理人　陳姵君律師

上列當事人間請求返還退職金事件，上訴人對於中華民國112年6月9日臺灣臺北地方法院111年度重訴字第912號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於115年8月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審（除確定部分外）及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：被上訴人前為伊之董事長，伊之董事會於民國102年10月18日提案討論擬發給被上訴人退職酬勞金，並決議同意從優發給被上訴人退職酬勞金（下稱102年決議），復於103年4月15日經董事暨監察人聯席會議決議通過於104年度預算專案編列被上訴人退職酬勞金（下稱103年決議）新臺幣（下同）1,440萬元（下稱系爭退職金）。系爭退職金係因被上訴人退休而給付，自屬延期後付之薪資性質，惟當時關於董事長之薪資，伊並無依政府捐助之財團法人從業人員薪資處理原則（下稱系爭薪資處理原則）第3條第1項規定經主管機關核定或備查之發放基準，且伊之工作規則（下稱系爭工作規則）就董事長退職金發放數額、條件等均未明確規定，即無發放基準存在，遑論經主管機關核定或備查，

故102、103年決議違反前開強制規定應屬無效。又依衛生福利部（下稱衛福部）主管由政府捐助之財團法人業務監督要點（下稱系爭監督要點）第28條、第31條規定，財團法人編列預算應陳報衛福部審查，再送交立法院審議，衛福部已以103年8月11日衛部醫字第1031665498號函文（下稱103年8月11日函文）表示不予備查系爭退職金之發放，系爭退職金自未完成預算編制及送審，102、103年決議違反前開強制規定應屬無效。倘若認系爭退職金為恩惠性之獎金給與，伊之章程對此未予規範該當民法第62條「重要之管理方法不具備」情形，應由法院為必要處分，董事會逕自作成102年決議違反前開強制規定應屬無效。另系爭監督業點於102年12月2日增訂第21條第2項關於獎金發給規範應陳報衛福部核定或備查之規定，103年決議未依該強制規定辦理逕自發放亦屬無效。是被上訴人受領系爭退職金為不當得利，爰依民法第179條規定，請求被上訴人給付1,439萬9,000元，及自起訴狀繕本送達翌日（111年10月14日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語（上訴人其餘請求，業據本院前審判決上訴人敗訴確定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

二、被上訴人則以：系爭退職金為一次性發放，非屬經常性給與之薪資，自無系爭薪資處理原則之適用。又系爭工作規則於95年9月25日經當時行政院衛生署（下稱衛生署）核備，屬系爭監督要點第21條第2項規定所稱「相關管理規定」，上訴人之董事會自有決議董事長退職酬勞金之職權。另上訴人之章程第9條規定董事會職權由章則定之，依上訴人董事會與監察人之組織及議事章則（下稱系爭章則）第2條第2項第6款、第14款規定，董事會就業務計畫、財務與業務報告具有審核權限，而董事長對外代表法人，對內綜理會務，董事長退職金之發放應屬民法第27條法人事務執行事項之必要費用，得由董事會決議辦理。況上訴人於106年度預算書及決算書編列系爭退職金，已由衛福部送立法院審議通過，預算執行已合法生效，伊受領系爭退職金自無不當得利等語，資

為抗辯。

三、兩造不爭執事項（本院卷第83、84頁）：

㈠上訴人由臺北市政府捐助設立，並由該市府及臺北市瑠公農田水利會增加捐助，屬100%政府捐助設立之醫療財團法人，主管機關為衛福部。被上訴人為上訴人之前任董事長。上訴人102年10月18日第8屆第14次董事會提案一說明，擬依系爭章則第2條第2項第14款暨系爭工作規則第86條規定，發給被上訴人退職金，經該次董事會決議同意從優發給被上訴人退職酬勞金。

㈡上訴人103年4月15日第9屆第2次董事會提案五說明依系爭工作規則第85條第1款服務每滿1年給予2個基數，最高合計以50個基數為限，除前項外擬從優加發30個基數，經該次董事會決議通過於104年度預算專案編列被上訴人之系爭退職金。

㈢上訴人於106年度預算書編列「董事長退休金」1,000元，經立法院審議通過，該年度決算書編列支用「董事長退休金」1,440萬元。

㈣上訴人95年5月26日第7屆第2次董事會增訂系爭工作規則第86條規定，董事長之退職酬勞依董事會之決議辦理，經臺北市政府以95年9月5日府勞一字第09535812500號函文（下稱95年9月5日函文）准予核備，並經衛生署以95年9月25日衛署醫字第0950040933號函復（下稱95年9月25日函文）有關修訂系爭工作規則第83至88條條文乙案悉。

㈤衛福部以103年8月11日函文通知上訴人，台北病理中心為上訴人下設機構，董事長不屬中心員工，不得以系爭工作規則作為董事長退休金之支領依據，發給被上訴人退職金一案不予備查；以104年8月25日衛部醫字第1041665330號函文（下稱104年8月25日函文）通知上訴人，財團法人董事長得否於卸任後支領相關報酬，如未於委任契約中約定，事後由董事會決議給予相關報酬，尚有未宜；以107年5月11日衛部醫字第1071663044號函文（下稱107年5月11日函文）通知上訴

人，不宜於預算書編列董事長退休金科目；於107年7月16日再函上訴人，應儘速追回支付予被上訴人之系爭退職金。

四、上訴人主張102、103年決議係屬無效，被上訴人依前開決議領取系爭退職金為不當得利，應依民法第179條規定返還等語，然為被上訴人所否認，並以前詞置辯。爰就兩造爭執事項析述如下：

㈠系爭退職金非屬經常性給與：

1.觀諸上訴人之章程第9條「本法人董事會及監察人之組織、職權、董事、『董事長』、監察人之遴選資格、選聘與解聘程序、會議召開與決議程序及其他有關事項等，由本法人另以章則定之，並報中央衛生主管機關核准」規定（原審卷第72頁），可知上訴人之董事係選聘而來，則董事長與上訴人間應為委任關係而非僱傭關係。又依系爭薪資處理原則第2條第6款「薪資：指財團法人負責人及其他從業人員，因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計件、計時、計日、計月以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之『經常性給與』均屬之」規定（原審卷第167頁），上訴人給付之薪資應具經常性給與之性質。惟系爭退職金乃被上訴人退休時，經上訴人董事會作成102、103年決議而給付，有上訴人102年10月18日第8屆第14次董事會議紀錄、103年4月15日第9屆第2次董事暨監察人聯席會議紀錄等件在卷可稽（原審卷第121至131頁），且為兩造所不爭執（不爭執事項㈠、㈡），則系爭退職金僅為一次性發放，並非經常性給與之薪資性質，應屬明確。

2.上訴人雖主張102年決議之提案說明記載系爭退職金發放係為照顧被上訴人退職生活無虞而發給，103年決議之提案說明亦表示依系爭工作規則第85條第1款即上訴人員工自請退休或強制退休之一次性退休金給付標準發給；106年度預算書、決算書就系爭退職金均編列「董事長退休金」項目，系爭退職金之目的與退休金無異；被上訴人於95年5月26日董事會討論系爭工作規則修正時表示「有關第86條，以往董事

長、執行長、副執行長之『退休金』，非常模糊，因此參照相關基金會之規定，依董事會之決議辦理」等語，以及系爭工作規則第86條體例設於第14章退休，可知系爭退職金與退休金無異，性質上應屬延期後付之薪資云云（本院卷第256、257頁）。惟系爭工作規則第86條乃規定「董事長及執行長、副執行長之『退職酬勞』依董事會之決議辦理」（原審卷第116頁），而非採用第83條自請退休、第84條強制退休、第85條退休金給與標準等規定之「退休金」用語，顯見被上訴人得依董事會決議領取之「退職酬勞」，其性質上與上訴人員工領取之「退休金」，兩者確有不同。又102年決議之提案說明係同時記載「三、有關陳董事長（即被上訴人）『重大貢獻』…摘要如下：…」等語（原審卷第122頁），可知上訴人係因被上訴人任職期間對上訴人所作貢獻，以102年決議發給系爭退職金予被上訴人，系爭退職金顯屬獎勵性、恩惠性之給與，確非經常性給與，難僅以102年決議之提案說明亦敘及被上訴人「年事漸長…並照顧其退職後生活無虞」等語，以及上訴人曾於系爭工作規則修訂時以「退休金」稱之，或上訴人之106年預算書、決算書以「董事長退休金」科目編列等情，即更異系爭退職金之性質。另依103年決議之提案五說明「…可依據本法人所屬台北病理中心員工工作規則（即系爭工作規則）第85條第一款…之規定計給，除前項外擬從優加發30個基數，依專案方式辦理」（原審卷第131頁），可知系爭退職金亦非依系爭工作規則第85條第1款規定之退休金給與標準發給，僅參考該給與標準而已，董事會可另從優加發基數予被上訴人，仍無從認定系爭退職金與系爭工作規則第85條規定之退休金係屬相同，故上訴人前開所述，均非可採。

㈡102、103年決議係屬有效：

1.上訴人之章程第9條規定「本法人董事會及監察人之組織、『職權』…會議召開與決議程序及其他有關事項等，由本法人另以章則定之，並報中央衛生主管機關核准。」（原審卷

第70頁）；系爭章則第2條第2項第6款、第14款分別規定「本法人董事會之職權如下：六、審核本法人及其醫療機構或其他附設機構之業務計畫、財務與業務報告及重要規章。…十四、其他依法令或捐助章程規定有關董事會之職權。」，有上訴人之章程、系爭章則等件在卷可參（原審卷第70、107頁），可知上訴人董事會之職權依其章程、系爭章則規定，包含審核上訴人之業務計畫、財務與業務報告，及依法令有關董事會之職權均屬之。又董事長對外代表法人、對內綜理會務，其退職酬勞應屬上訴人之業務費用，並為上訴人財務支出範圍，董事會自有審核之權限；且上訴人係於95年5月26日第7屆第2次董事會增訂系爭工作規則第86條「董事長及執行長、副執行長之退職酬勞依董事會之決議辦理」，該次增訂經臺北市政府准予核備，並經衛生署函覆有關修訂系爭工作規則第83至88條條文乙案悉等情，有臺北市政府95年9月5日函文、衛生署95年9月25日函文等件在卷可憑（原審卷第117至119頁），且為兩造所不爭執（不爭執事項㈣），可知董事長之退職酬勞係依董事會之決議辦理。故上訴人董事會依系爭章則第2條第2項第6款、第14款、系爭工作規則第86條規定，以102、103年決議發給被上訴人系爭退職金，核屬董事會職權之行使，自屬有效。

2.上訴人雖主張102、103年決議違反下列強制規定而無效，然查：

⑴系爭薪資處理原則第3條第1項部分：

①上訴人主張依系爭薪資處理原則第3條第1項「各主管機關對支領政府捐助之財團法人薪資之董事長或經理人，除因羅致不易或具有專長特殊者外，應衡酌設置性質、規模、人員屬性、民間薪資水準及專業人才市場供需等因素，在不超過中央部會特任首長待遇範圍內核定或備查其薪資基準。」規定，上訴人應就董事長薪資發給制定支給基準，並送衛福部核定或備查後始得生效，系爭工作規則第86條就董事長退職金、發放數額、發放條件等內容均未明確規定，即無發放基

準存在，遑論經主管機關核定或備查，衛福部亦明確表示不同意發給系爭退職金，102、103年決議違反系爭薪資處理原則第3條第1項強制規定應屬無效云云（本院卷第257至259頁）。

②惟系爭退職金之性質非屬經常性給與之薪資，已如前述，自無系爭薪資處理原則之適用，上訴人主張102、103年決議違反該原則第3條第1項強制規定而無效，並無可採。至於衛福部雖表示董事長非員工，不得以系爭工作規則作為董事長退休金之支領依據，發給被上訴人系爭退職金一案不予備查，有衛福部103年8月11日函文在卷可稽（原審卷第59、60頁），然上訴人於95年增訂系爭工作規則第86條規定已經當時主管機關衛生署函覆查悉，且於102、103年決議作成時均未經修改或廢止，前開規定自仍屬有效，衛福部以董事長無工作規則適用，並就系爭退職金一案不予備查，僅其行政上監督權之行使，尚無從使系爭工作規則第86條規定當然失效，此參衛福部104年8月25日函文記載「說明：三、…本案貴法人董事長非屬勞動基準法上所稱『勞工』，其退職給與尚不宜規範於所設台北病理中心之工作規則中，請應予檢討修正」等語（原審卷第61頁），乃促請上訴人「檢討修正」系爭工作規則之退職金規定即可得知，故上訴人此部分主張，並無所據。

⑵系爭監督要點第28條、第31條規定部分：

①上訴人主張衛福部已表明不予備查系爭退職金發放一案，系爭退職金即未依系爭監督要點第28條「財團法人應依財團法人依法預算須送立法院之預算編制注意事項規定編制預算，預算內容應依業務性質妥作說明，詳實表達，並於規定時程，陳報本部審查。本部應依前項注意事項規定，確實審核財團法人預算，並於規定時程內函送立法院。」、第31條「財團法人預算未獲立法院審議通過時，應確實依財團法人預算未獲立法院審議通過時之執行注意事項規定辦理。」規定經衛福部審核及立法院審議，前開規定具防止財團法人資

產遭不當動用、維護公益目的之外部性、強制性效力，屬民法第71條規定所稱之強制規定，102、103年決議違反系爭監督要點前開強制規定應屬無效云云（本院卷第259、264頁）。

②惟上訴人雖於106年度預算書編列系爭退職金1,000元，經衛福部函覆不宜於預算中編列該科目，且嗣後上訴人實際支用1,440萬元，上訴人於編製106年度預算書時，並未如實呈現該年度預計發給系爭退職金一事，有衛福部107年5月11日函文、112年10月30日衛部醫字第1121670014號函文等件在卷可稽（原審卷第63、64頁，前審卷第285頁）。然系爭監督要點並未明定財團法人之預算未依第28條、第31條規定編制，其所作之業務行為即屬無效，無法認定前開規定具有外部性、強制性之效力，況觀諸預算法第25條「政府不得於預算所定外，動用公款、處分公有財物或為投資之行為。違背前項規定之支出，應依民法無因管理或侵權行為之規定請求返還。」規定，可知未依預算編制相關規範而動用公款，係政府得否依民法無因管理或侵權行為將公款追回之問題，非可逕謂公款受領人之受領係無法律上之原因，而應依民法不當得利規定返還予上訴人，故102、103年決議發給系爭退職金超逾1,000元部分，難以上訴人未依系爭監督要點第28條、第31條規定編列預算，即認有無效之情事，上訴人此部分主張，應非有據。

⑶民法第62條、系爭監督要點第21條第2項規定部分：

①上訴人主張依醫療法第36條「醫療法人財產之使用，應受中央主管機關之監督，並應以法人名義登記或儲存；非經中央主管機關核准，不得對其不動產為處分、出租、出借、設定負擔、變更用途或對其設備為設定負擔」規定，醫療財團法人之財產應受中央主管機關監督，章程或法規有所缺漏，即構成財團法人管理方法之欠缺，而系爭退職金發放金額高達1,440萬元，顯然係財團法人之重要管理方法，其章程對此未予規範係有缺漏；且102年決議時，主管機關僅有針對薪

資於系爭監督要點第21條、系爭薪資處理原則第3條制定相關規範，該當民法第62條「財團之組織及其管理方法，由捐助人以捐助章程或遺囑定之。捐助章程或遺囑所定之組織不完全，或重要之管理方法不具備者，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，為必要之處分。」規定之「重要管理方法不具備」情形，應聲請法院為必要處分，102年決議違反民法第62條強制規定當然無效云云（本院卷第267、268頁）。然醫療法第36條乃針對醫療財團法人之「不動產」使用所設規範，系爭退職金發放自無適用餘地。又上訴人董事會依其章程第9條、系爭章則第2條第2項第6款、第14款、系爭工作規則第86條規定，有決議發給系爭退職金予被上訴人之職權，如前所述，故上訴人之章程於102年決議發放系爭退職金時，尚無重要管理方法不具備而應聲請法院為必要處分之情形，上訴人主張102年決議違反民法第62條強制規定而無效云云，應屬無據。

②又上訴人主張102年決議後之102年12月2日，系爭監督要點增訂第21條第2項「財團法人應於相關管理規定中納入獎金發給規範，並依法令規定陳報本部核定或備查後實施」規定，董事會應先訂定獎金發給規範並報衛福部核定或備查，始得實施暨決議發放系爭退職金予被上訴人，103年決議違反前開強制規定應屬無效云云。惟系爭工作規則第86條已明定董事長之退職金依董事會決議辦理，且系爭工作規則業經上訴人陳報主管機關，由衛生署以95年9月25日函文查悉，如前所述，故103年決議依經備查之管理規定即系爭工作規則第86條規定發給系爭退職金，並無違反系爭監督要點第21條第2項規定之情形，上訴人主張103年決議違反前開強制規定而無效云云，亦無可採。至於上訴人雖稱系爭工作規則第86條未就董事長退職金之發放數額、條件明確規定（本院卷第258頁），然此所涉僅董事長退職酬勞發給規範之內容是否周詳之問題，仍與未予規範間，尚屬有別，難為有利於上訴人之認定。

㈢被上訴人受領系爭退職金並非不當得利，上訴人不得請求被上訴人返還：

按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條定有明文。查102、103年決議依系爭章則第2條第2項第6款、第14款、系爭工作規則第86條規定發給被上訴人系爭退職金，且102、103年決議並無違反強制規定而無效之情事，被上訴人受領系爭退職金係有法律上之原因，故上訴人主張被上訴人受領系爭退職金係不當得利，而依民法第179條規定請求被上訴人返還1,439萬9,000元，及自起訴狀繕本送達翌日（111年10月14日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬無據。

五、綜上所述，102、103年決議並無違反強制規定而無效之情事，被上訴人依前開決議受領系爭退職金係有法律上之原因，上訴人不得依民法第179條規定請求被上訴人返還。從而，原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　8　　日

民事第二十庭

審判長法　官　馬傲霜

法　官　何若薇

法　官　莊佩穎

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。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　8　　日

書記官　呂　筑