最高法院民事判決

113年度台上字第1050號

上　訴　人　陳炯松

訴訟代理人　陳姵君律師

被 上訴 人　醫療財團法人病理發展基金會

法定代理人　李飛鵬

訴訟代理人　吳于安律師

　　李明峰律師

　　吳靖媛律師

上列當事人間請求返還退職金事件，上訴人對於中華民國113年2月21日臺灣高等法院第二審判決（112年度重上字第590號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決關於命上訴人給付及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

一、本件被上訴人主張：伊為政府捐助設立之財團法人，財團法人法施行前，伊之董事長支薪應依行政院於民國100年2月9日訂定之「政府捐助之財團法人從業人員薪資處理原則」（下稱薪資處理原則），陳報主管機關核定或備查，始為合法。伊之捐助章程（下稱系爭章程)或伊轄下台北病理中心工作規則（下稱系爭工作規則）就董事長退職金之發放條件、數額均無明確規範，且未經主管機關行政院衛生福利部（下稱衛福部）核定、備查，伊之董事會無權限決議發放董事長之退職金。詎伊董事會於102年10月18日第8屆第14次董事會作成發給上訴人退職金新臺幣（下同）1440萬元（下稱系爭退職金）之決議（下稱系爭決議），欠缺法律依據，又無權代表，伊拒絕承認，且衛福部不予備查，並要求伊追回。另系爭決議亦違反系爭章程第11條、醫療法第36條規

定，應屬無效。上訴人受領系爭退職金為不當得利等情。爰依民法第179條規定，求為命上訴人給付1439萬9000元並加計法定遲延利息之判決（原審駁回被上訴人請求上訴人給付1000元本息之上訴，及追加請求宣告系爭決議無效之訴部分，未據被上訴人聲明不服，已告確定）。

二、上訴人則以：系爭退職金性質為非經常性給與之獎金，不適用薪資處理原則規定。被上訴人董事會依系爭章程第9條授權訂定之「董事會與監察人之組織及議事章則」(下稱系爭議事章則)第2條第2項第6款規定，有審核財務之職權；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，此工作規則並經主管機關核備，符合「衛生福利部主管由政府捐助之財團法人業務監督要點」（下稱監督要點)規定，系爭決議適法有效。系爭退職金預算已通過立法院審議，被上訴人執行預算撥款予伊，伊有領取之法律上原因。董事長退職金有上述明文規定決議之單位及方式，系爭章程第11條規定無適用餘地，至醫療法第36條為醫療法人處分不動產之規範，與本件董事會職權之行使無關等語，資為抗辯。

三、原審廢棄第一審所為被上訴人部分敗訴之判決，改判命上訴人給付1439萬9000元本息，理由如下：

㈠被上訴人係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。

㈡衛福部於108年2月1日財團法人法施行前之102年8月23日訂有監督要點，以監督醫療財團法人之業務。依監督要點第21點及行政院訂定之薪資處理原則第3點規定，關於被上訴人董事長薪資或獎金之發給係衛福部監督事項，被上訴人須制訂支給基準，並送衛福部核定或備查後始得生效、實施。被上訴人101年7月25日董事會制訂「董事長薪資基準辦法」，規定常任董事長每月薪資18萬元。

㈢上訴人前任被上訴人董事長，被上訴人102年10月18日第8屆第14次董事會提案，說明因上訴人任董事長長達23年，全力推動業務，列舉其重大貢獻，因其年事漸長，適時榮退，擬依系爭議事章則第2條第2項第14款及系爭工作規則第86條規定，發給上訴人退職金，經系爭決議同意從優發給。嗣被上訴人103年4月15日第9屆第2次董事會提案，除依系爭工作規則第85條第1款之標準，服務每滿1年給予兩個基數，最高合計以50個基數為限外，從優加發30個基數，經該次董事會決議通過於104年度預算專案編列上訴人退職金。另被上訴人106年預算書、決算書就系爭退職金均編列「董事長退休金」項目。堪認系爭退職金與退休金無異，屬延期後付之薪資，應適用監督要點及薪資處理原則規定。

㈣被上訴人制訂之董事長薪資基準辦法，並無關於給付董事長退職金之規定；系爭工作規則第86條關於董事長之退職酬勞依董事會之決議辦理之規定，僅指董事會得擬議董事長退職酬勞之基準，非董事會享有逕行決議發放董事長退職金之權限。

㈤系爭決議作成前，被上訴人尚未訂有經主管機關核定或備查之董事長退職金給付基準，其董事會無權決議發放退職金予上訴人，所為系爭決議即為無效。

㈥綜上，被上訴人依民法第179條規定，請求上訴人給付1439萬9000元本息，洵為正當，應予准許。

四、本院之判斷：

㈠查系爭章程第6條第1項規定「本法人設董事會，置董事十五人，董事總額之五分之四由主管機關遴聘…」、第9條規定「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。」（見一審卷第172頁），已規定董事係選聘而來，則董事長與被上訴人間應為委任而非僱傭。次按薪資處理原則第2點第6款規定「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」，是薪資應具經常性給與之性質。查系爭退職金為上訴人退休時，經被上訴人董事會作成系爭決議而給付等情，為原審所認定，則系爭退職金僅為一次性發放，並非經常性給與。上訴人復抗辯系爭退職金應屬非經常性給付之性質云云（見原審卷第376、427至429頁）。果爾，系爭退職金之性質究竟為何？能否因被上訴人係比照系爭工作規則第85條第1款有關退休金給付標準，給付上訴人系爭退職金，即認該退職金與退休金性質相同，而屬延期後付之薪資？尚滋疑義，原審未詳查審認，遽認系爭退職金為延期後付之薪資，已嫌疏略。

㈡次查系爭工作規則第14章「退休」，其第83條、第84條、第85條分別規定自請退休、強制退休及退休金之給與標準，並於第86條規定「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」（見一審卷第115、116頁），此經衛福部函覆修訂系爭工作規則第83條至第88條條文乙案悉（見一審卷第119頁）。似對被上訴人於系爭工作規則內規定由董事會之決議酌定董事長之退職酬勞乙節，未表示反對。按財團董事會之決議，為董事之行為，如有違反捐助章程時，依民法第64條規定，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，宣告其行為無效。是財團法人董事之行為或董事會之決議，除因欠缺決議成立要件，或因合於民法第71條前段規定之情形外，並非當然無效。則被上訴人董事會於102年10月18日依系爭議事章則第2條第2項第14款及系爭工作規則第86條規定，作成同意從優發給上訴人退職金之系爭決議，究有何決議欠缺成立要件而不成立，或合於民法第71條前段規定之情形？原審並未說明系爭決議有何當然無效之原因，遽以被上訴人未訂有經主管機關核定或備查之董事長退職金給付基準，其董事會無權決議發放退職金予上訴人，系爭決議

即無效，亦有理由不備之違法。上訴論旨，指摘原判決此部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　2　　日

最高法院民事第六庭

審判長法官　李　寶　堂

法官　許　紋　華

法官　賴　惠　慈

法官　林　慧　貞

法官　吳　青　蓉

本件正本證明與原本無異

書　記　官　林　書　英

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　21　　日