

最高法院民事判決

108年度台上字第83號

上訴人 康清原

訴訟代理人 朱俊雄律師

上訴人 台灣默克股份有限公司

法定代理人 謝志宏

訴訟代理人 莊植寧律師

陳良彥律師

上列當事人間請求給付退休金事件，兩造對於中華民國107年6月19日臺灣高等法院第二審更審判決（107年度重勞上更二字第1號），各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

本件上訴人康清原主張：伊自民國79年1月1日起受僱於對造上訴人台灣默克股份有限公司（下稱默克公司），於100年5月間已符合默克公司員工退休辦法（下稱系爭退休辦法）所定自請退休條件，詎默克公司於同年月20日以伊於99年1月至100年3月間申報停車費不實，倘於當日不同意終止勞動契約，將被開除及受法律追訴情事脅迫伊，致伊喪失締約自由，心生畏懼，與默克公司簽訂兩造同意於100年5月31日終止勞動契約之終止協議書（下稱系爭協議），系爭協議第5條約定伊不得請求默克公司給付退休金，違反勞動基準法（下稱勞基法）第26條規定及勞工平等原則，應屬無效，縱非無效，伊已依民法第92條第1項規定撤銷之。兩造僱傭契約已於系爭協議簽定日合意終止，否則亦應於系爭協議所載終止日100年5月31日終止，默克公司應給付退休金等情，爰依勞基法第53條及系爭退休辦法規定，擇一求為命默克公司給付新臺幣（下同）909萬9,910元，並加計自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決（原審判命默克公司給付409萬9,910元本息，駁回康清原其餘上訴，兩造各就其敗訴部分聲明不服）。

對造上訴人默克公司則以：康清原於任職期間多次以私人用途或他人之停車費單據申報補助（下稱系爭情事），已符合伊工作規

則第47條所訂「營私舞弊」及「利用職權圖謀不法利益」等解僱事由，且情節重大，兩造遂合意簽訂系爭協議及給付離職金，無違反勞基法規定或施以詐欺、脅迫情事。且系爭協議各條約定互為條件，亦無一部無效可言。況康清原未踐行系爭退休辦法所定自請退休程序，無從請求退休金。倘認康清原得為請求，伊亦得以康清原應返還之500萬元離職金與之抵銷等語，資為抗辯。

原審廢棄第一審所為駁回康清原請求默克公司給付409萬9,910元本息之訴部分，改判命默克公司如數給付，並維持第一審所為駁回康清原其餘之訴部分，駁回其該部分之上訴，係以：康清原自79年1月1日起受僱於默克公司，100年5月20日下午3點多，默克公司總經理許儒德及人資處長雲珩向康清原表示系爭情事乃業務侵占，足以解職，要求康清原於當日決定是否簽署系爭協議，惟該協議攸關康清原重要權益，康清原事先全不知情，自需時間予以說明，及審閱判斷是否簽署系爭協議，默克公司藉其經濟優勢，使康清原未處於締約完全自由，規避勞基法第12條第1項第4款或第11條第5款規定之適用，應認系爭協議全部無效。又員工申請停車費只要檢附單據，如經默克公司認非公用，至多予以剔除，並未依工作規則第47條所訂「營私舞弊」及「利用職權圖謀不法利益」懲處。且默克公司係於系爭情事發生後，始公告申請下班時間之停車費，須註明拜訪客戶名稱或敘明申請理由。再者，默克公司主張康清原自99年1月起至100年3月止申報不實之金額僅1,885元，而康清原任職逾20年，未曾因停車費申報不實而受懲處，難謂已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段，默克公司抗辯康清原有勞基法第12條第1項第4款規定之情形云云，並不可採。康清原之系爭情事，亦與勞基法第12條第1項第5款所定故意損耗雇主所有機器等物品，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4款所定勞工對於所擔任工作確不能勝任之要件有間，亦有違解僱最後手段性原則。系爭協議前文記載略以：康清原多次不實申報個人費用，同意前述個人行為嚴重違反默克公司規定，自請離職，與默克公司合意終止勞動契約，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

，係指依全部共 8 條約定辦理，其各條均有用意並互為條件，無從割裂。且員工依系爭退休辦法規定自請退休者，須簽訂競業禁止及不得洩密之員工承諾書，默克公司不另行給付競業禁止補償金，系爭協議自無可能僅一部無效，致康清原得兼領離職金即競業禁止補償金與退休金；況締約不自由情形，不因各條約定對康清原係有利或不利而有異，系爭協議應全屬無效，非僅第 5 條關於康清原除離職金外，不得再為任何請求或主張之約定無效。其次，康清原為 52 年次，至 100 年 5 月未滿 55 歲，工作年資亦未達 25 年，無法依勞基法第 53 條規定退休。惟得依系爭退休辦法規定，服務年資加年齡大於 60 者，自請退休，並依員工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，超過 15 年之年資，每滿 1 年給予 1 個基數，最高以 45 個基數為限。康清原雖於不自由情形下簽署系爭協議，未及以書面申請退休，然其徵得默克公司同意後，已至他處覓職，應認兩造皆無意繼續僱傭關係，兩造復陳明於 100 年 5 月 31 日終止僱傭關係，且系爭退休辦法規定，自請退休者須簽訂員工承諾書，與系爭協議所訂離職金為競業禁止之合理補償，性質相同，難謂康清原無申請退休之意，應認僱傭契約之終止，不影響其請求退休金。又行政院勞工委員會 85 年 8 月 22 日台（85）勞動三字第 128660 號函謂事業單位所訂優於勞基法之員工提前退休辦法，如為兼顧營運及人力需求，而保有准駁員工申請之權利，應屬可行等語，依系爭退休辦法雖規定自請退休須申請呈報總經理核准，原則上應於退休前 6 個月提出，係為使公司有兼顧營運需要及人力調配之時間。默克公司既先終止契約，顯已充分考量營運及人力需求，又與康清原合意終止契約，自不得再主張保有退休核准權。康清原自請退休，訴請默克公司給付退休金，核屬有據。依康清原服務年資 21.5 年計算，基數為 36.5，薪資包含本薪、第 13 個月本俸、伙食費、電話津貼，為兩造不爭執。另業績獎金部分，康清原於 99 年 12 月領取 6 萬 2,500 元、100 年 1 月領取 54 萬 4,180 元、100 年 3 月領取 7 萬 7,500 元，與一般非經常性恩惠性給與，有所區隔。該獎金分為個人獎勵、團隊獎勵及品質獎勵，有卷附默克公司獎勵計畫可參。康清原於退休前擔

01 任業務經理，該業績獎金係以康清原之工作達成默克公司預定之
02 目標而發放，與勞務具有對價性，屬於工資，是其退休前 6 個月
03 平均工資應包含業績獎金，為 24 萬 9,313 元（詳如原判決附表所
04 示），得請領退休金 909 萬 9,925 元，康清原一部請求 909 萬 9,910
05 元，自屬有據。而系爭協議既為無效，康清原應返還所受領之 50
06 0 萬元離職金，默克公司得以此債權主張抵銷，康清原尚得請求
07 默克公司給付 409 萬 9,910 元。從而，康清原依系爭退休辦法之規
08 定，請求默克公司給付上開金額及法定遲延利息，為有理由，逾
09 此範圍之請求，則無理由等詞，為其判斷之基礎。

10 按勞基法第 2 條第 4 款前段規定，平均工資：指計算事由發生之當
11 日前 6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。原
12 審係認定康清原退休前 6 個月係 99 年 12 月至 100 年 5 月，業績獎金
13 為工資性質。倘屬無訛，自應以該期間康清原應得之業績獎金計
14 算平均工資，則默克公司一再抗辯：康清原於 99 年 12 月收到 6 萬 2
15 ,500 元部分，是針對 99 年第 3 季部門業績，100 年 1 月收到 54 萬 4,
16 180 元與 99 年 12 月至 100 年 5 月勞務給付具有對價關係計為 8 萬 4,09
17 9 元，100 年 3 月收到 7 萬 7,500 元係 99 年 10 至 12 月獎金，僅 2 萬 5,83
18 4 元可列入平均工資等語（原法院重勞上字第 42 號卷第 70、71 頁
19 、重勞上更一字第 1 號卷（一）第 224、225 頁），乃重要之防禦方法
20 ，原審未說明其取捨之意見，逕為默克公司不利之論斷，自有判
21 決理由不備之違誤。因該部分攸關默克公司得主張抵銷之範圍，
22 無法由本院逕行審認，自應由本院將原判決全部廢棄，發回原審
23 詳加調查審認。兩造上訴論旨，分別指摘原判決於其不利部分為
24 不當，求予廢棄，均非無理由。

25 據上論結，本件兩造上訴均為有理由。依民事訴訟法第 477 條第 1
26 項、第 478 條第 2 項，判決如主文。

27 中 華 民 國 108 年 8 月 28 日

28 最高法院民事第四庭

29 審判長法官 林 大 洋

30 法官 蕭 芳 菁

31 法官 李 文 賢

01		法官	陳	毓	秀	
02		法官	陳	玉	完	
03	本件正本證明與原本無異					
04			書	記	官	
05	中華民國	108	年	9	月	12 日