

最高法院民事判決

110年度台上字第1398號

上訴人 杜宗憲

訴訟代理人 徐宏昇律師

劉俞佑律師

被上訴人 台灣陶氏化學股份有限公司

法定代理人 林育麟

訴訟代理人 陳彥希律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國110年2月23日臺灣高等法院第二審更審判決（109年度勞上更一字第6號），提起上訴，本院判決如下：

主 文
上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國79年7月16日起任職於被上訴人，嗣於93年5月1日辦理留職停薪1年，並與被上訴人簽立離職協議書（下稱系爭協議書），約定若伊未於94年4月30日前復職，視同已於93年5月1日自動辭職，被上訴人應於停職期間屆滿30日內即94年5月30日前，給付伊離職金新臺幣（下同）439萬1150元（下稱系爭離職金）。伊未於94年4月30日前辦理復職，依約得請求被上訴人給付系爭離職金，惟被上訴人拒絕給付等情。爰依系爭協議書之約定，求為命被上訴人給付439萬1150元本息之判決（未繫屬本院部分，不另贅述）。

被上訴人則以：系爭離職金係鼓勵員工離職前對雇主有所貢獻而給與，與退職金或退休金之性質相當，應適用或類推適用勞動基準法（下稱勞基法）第58條第1項規定，自離職之次月起，因5年間不行使而消滅。兩造之勞動契約已於93年5月1日終止，上訴人遲至103年9月15日始起訴請求給付系爭離職金，已罹於5年時效期間，伊得拒絕給付等語，資為抗辯。

原審審理結果以：上訴人自79年7月16日起任職於被上訴人，於93年5月1日辦理留職停薪1年，並與被上訴人簽立系爭協議

書，約定若上訴人未於94年4月30日前復職，視同已於93年5月1日自動辭職，被上訴人應於94年5月30日前給付上訴人系爭離職金，嗣上訴人未於94年4月30日前辦理復職。上訴人雖依系爭協議書約定，請求被上訴人給付系爭離職金，但被上訴人員工手冊關於離職金之相關規定記載：「受（西元）0000年0月0日生效之退休計畫條款與規定之限制，若有年滿40歲的正式全職員工，且連續服務年資達10年以上，但卻尚未符合強制或自願退休的條件時，該員工若欲離職，便得以申請一次給付性的離職金……。基數：依勞基法規定，計算基準為離職前半年的最終平均薪資、經常性津貼與加班費，及依比例計算的兩個月年終獎金。折扣後的總額給付（離職金）：在離職時，員工會收到一份折扣後的離職金，該金額為該員工的應計退休金乘以折扣係數。該係數是以該員工距離能夠正常退休之年數為計算基準。計算方程式：平均月薪 $\times$ 應計退休金 $\times$ 折現係數=離職金總額」等語，被上訴人發給離職員工之離職金，既係以員工應計退休金乘以折扣係數計算其總額，核與勞工退休金之性質相近，此項權利自不宜久懸而未決，以免勞工與雇主間權利義務關係無法早日確定，系爭離職金即應類推適用勞基法第58條第1項關於退休金時效之規定。又系爭離職金與勞工退休金之規範目的，均係由雇主在勞工離職時給予一定數額之金錢，以回饋勞工任職期間之貢獻，資助其離職後之生活，本質並無不同。勞基法有關退休金給與之規定，係勞動條件之最低保障，勞工請求雇主給付退休金，仍不失為契約上之請求權，此與被上訴人於員工離職時給予之離職金，均係本於勞動契約之約定而為給付，性質亦難謂不同。勞基法就離職金之時效，雖未如勞基法第58條第1項明定其時效期間為5年，應屬法律漏洞，而應類推適用該項規定予以填補，此私法領域之類推適用，乃為平等處理人民權利義務關係而擴大該規定適用範圍，與國家強權侵害人民財產權有間；另依司法院大法官釋字第474號解釋亦肯認在法律未就時效期間有明定前，應類推適用相關時效期間之規定，可知司法機關在具體個案中，就法律漏洞進行填補而為類推適用，與法律保留原則無違。依系爭協議書之約定，上訴人

於94年5月30日即得請求被上訴人給付系爭離職金，應從是日起算時效期間，但被上訴人於96年5月8日主張以其對上訴人有損害賠償請求權，與系爭離職金互為抵銷等語，已承認上訴人之系爭離職金請求權存在，上訴人之請求權時效因而中斷，應自96年5月8日重行起算，然上訴人遲至103年9月15日始提起本件訴訟，其請求權已罹於5年時效而消滅，被上訴人拒絕給付，自屬有據。從而上訴人依系爭協議書之約定，請求被上訴人給付系爭離職金本息為無理由，不應准許等詞，爰廢棄第一審所為命被上訴人給付上訴人439萬1150元本息部分之判決，改判駁回上訴人該部分之訴。

按退休金為雇主依法律規定或依契約之約定，對於達一定工作年資及年齡之勞工，於離職時所給與之給付。為使勞工與雇主間權利義務關係早日確定，勞工請領退休金之權利不宜久懸，勞基法第58條第1項乃明定勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因5年間不行使而消滅。又勞基法係規定勞動條件之最低標準，雇主與勞工本得約定優於該法之勞動條件。是勞雇雙方就達一定工作年資及年齡，但不符合勞基法所定退休條件之勞工，約定於其離職時仿照勞基法有關退休金給與之規定，由雇主一次性付與一定金額者，除非依其約定給付之目的及性質，與勞基法所定之退休金有別，否則無異係屬優於勞基法規定之退休金給與之約定，關於其請求權時效，自有勞基法第58條第1項規定之適用，不因其就該給付使用之名稱為何而有不同。原審以被上訴人員工手冊載明系爭離職金係以未符合勞基法所定退休資格，但具一定年齡、年資之員工，於離職時一次發給，其給付之目的及性質與勞基法之退休金給與並無不同，而援引勞基法第58條第1項規定，認其請求權時效期間為5年，於法並無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非有理由。末查上訴理由謂：兩造社經地位、經濟實力懸殊，被上訴人故意提出不合法之刑事告訴及不實之證據，使伊疲於應付無暇行使離職金請求權，其所為時效抗辯係權利濫用，並有悖誠信原則，不受法律保護等語，係上訴第三審始提出之新攻擊防禦方法，依民事訴訟法第476條第1

01 項規定，非本院所得審酌，附此敘明。

02 據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第4
03 49條第1項、第78條，判決如主文。

04 中 華 民 國 111 年 6 月 9 日

05 最高法院勞動法庭

06 審判長法官 高 孟 焄

07 法官 彭 昭 芬

08 法官 蘇 芹 英

09 法官 徐 福 晉

10 法官 邱 璿 如

11 本件正本證明與原本無異

12 書 記 官

13 中 華 民 國 111 年 6 月 14 日