臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第116號

原　　告　許慧蘭
訴訟代理人　范國華律師
　　郭凌豪律師
被　　告　富田塑膠實業股份有限公司
法定代理人　許李玉
訴訟代理人　許雅婷律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國108年11月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255 條第1 項第2 款定有明文。查原告於民國107 年7 月20日起訴請求被告富田塑膠股份有限公司（下稱被告公司）應給付原告退休金、資遣費、預告期間工資及積欠薪資（含特休未休工資），合計新臺幣（下同）464 萬8,917 元，並聲明：被告應給付原告464 萬8,917 元，並自本起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息【本院107 年度士勞調字第12號卷（下稱士勞調字卷）第3 、4 頁】。嗣原告於108 年3 月29日言詞辯論程序追加請求被告公司應給付106 年7 、8 月薪資9 萬4,000 元（本院卷第72頁），復於同年5 月22日民事準備二狀再追加民法第486 條、勞基法第22條第2 項規定為此部分之請求權基礎（本院卷第77頁），是原告所為上開訴之變更及追加，經核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠伊於77年7 月13日前已於與被告公司相關之家族企業任職，

並擔任會計工作，迄今已逾30年。因被告公司於106 年間，未經伊同意變更其職務，經伊明示拒絕後，伊與被告公司達成優惠退休協議，即被告公司同意給付優惠退休金300 萬元、繼續為伊加保勞工保險、免除勞工保險自付額至法定退休年齡屆至前，並由被告公司董事長許李玉簽立同意書（下稱系爭同意書）。

㈡詎料，被告公司竟拒絕給付上開退休金，謊稱伊已於106 年6 月30日自請退休，並於同年8 月24日逕為伊辦理勞工保險退保且拒絕伊所提供之勞務，顯係違法片面終止勞動契約。伊於同年9 月8 日函知被告公司並依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第6 款之規定，終止兩造間之勞動契約，並依系爭同意書、勞基法第55、57條規定計算並請求被告公司給付優惠退休金300 萬元；依勞基法第14、16、17、20條規定，請求被告公司給付資遣費146 萬917 元、預告工資4 萬7,000 元、106 年7 、8 月份工資9 萬4,000 元等語。

㈢並聲明：

1.被告應給付原告464萬8,917元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.如獲勝訴判決，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告公司則以：

㈠被告公司及其他關聯企業係訴外人即原告父親許富田所創立，於96年間交由原告及其配偶管理，原告任職於各關聯企業，乃屬委任經理人，與被告公司及其他關聯企業間為委任關係，非僱傭關係，原告無請求退休金等權利。

㈡如認前項抗辯無理由，因系爭同意書僅有被告公司法定代理人許李玉之簽名，而無被告公司之大小章，顯係許李玉「個人」基於親情而同意給付退休金，但退休金數額仍有待許李玉與原告另行私議，即系爭同意書至多僅有原告得與許李玉另行洽談給付退休金之權利；退步言之，如認許李玉係代表被告公司而出具系爭同意書，原告仍僅有與被告公司另行洽談給付退休金之權利。然因被告公司已於106 年7 月5 日就

原告之退休金爭議向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，並於106年8月9日調解不成立，被告公司顯已履行系爭同意書之義務；又依系爭同意書文字內容，應係以「原告協助管理和監督公司帳務」作為「辦理優退」之條件，原告既於106年6月22日經訴外人富田包裝股份有限公司（下稱富田包裝公司）負責人許富田解除其於關聯企業之會計職務後，即未再協助被告公司相關帳務工作，自無權依系爭同意書請求辦理優退。

㈢原告自106年6月22日起即未提供勞務，其於被告公司之年資合計應為7月又20日（即自105年11月1日起至106年6月21日止），被告公司已依法為原告提撥6％退休金，縱原告自92年7月1日起至100年2月15日曾加保於被告公司，然因前後年資中斷近5年，亦無從主張年資併計。再退步言，如認原告任職於訴外人富田包裝材料行、富喬企業社、富田包裝公司之年資均應併計，因該等公司經營項目為塑膠產品之買賣及批發，係屬批發及零售業，依行政院勞工委員會87年12月31日（87）台勞動一字第059605號函釋，自該日起，除藝文業、其他社會服務業、人民團體及國際機構及外國駐在單位不適用勞基法外，其餘各業始適用勞基法，故原告僅得計入適用勞基法後之年資。再者，原告自高職畢業後，僅偶爾至現已歇業之富田包裝材料行工作，在84年至96年間，更未實際提供勞務，僅應原告要求而將其勞保加保於關聯企業，亦應扣除原告未實際提供勞務即合計12年之工作年資。

㈣並答辯聲明：

1.原告之訴及假執行聲請均駁回。

2.如受不利判決，被告公司願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自77年7月13日起至86年8月8日止，以富田包裝材料行為投保單位並投保勞工保險；自86年8月22日起至92年6月30日止、自105年9月1日起至105年10月31日止，以富

喬企業社為投保單位並投保勞工保險；自92年7月1日起至100年2月15日止、自105年11月1日起至106年8月24日止，以被告公司為投保單位並投保勞工保險；自100年2月16日起至105年8月31日止、自106年1月7日起至106年4月1日止（部分工時），以富田包裝公司為投保單位並投保勞工保險。上開投保勞工保險年資合計29年30日，而富田包裝材料行、富喬企業社、富田包裝公司及被告公司均為許富田所設立之家族關聯企業。

㈡自106年2月起至同年6月止，原告於被告公司擔任會計乙職，每月薪資為4萬7,000元。

㈢原告繕打系爭同意書之內容後，交由許李玉於文末「富田塑膠實業股份有限公司法定代理人」之項下簽名（日期：106年3月13日），該同意書內容為：

「富田塑膠實業股份有限公司之現任會計人員：許慧蘭任職總年資，（含相關工作）已達30餘年；今應公司商定，同意辦理優退（退休金私議），再依公司股東身份協助管理和監督公司帳務。

富田塑膠實業股份有限公司董事長許李玉女士同意並允諾無償續保許慧蘭個人在富田塑膠實業股份有限公司之『勞保、健保及勞退提撥』到法定可退休年齡後，方可退保。

※會計一職任期至106年6月30日止。」

㈣富田包裝公司106年6月22日公告內文第4點原記載：「『原主辦會計』許慧蘭小姐於106年6月30日『解任』」，經原告塗改並填寫為：「『會計部門』許慧蘭小姐於106年6月30日『退休』」。

㈤被告公司於106年7月5日，就與原告間有關退休金爭議一事向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造經3次調解後，調解不成立。

㈥原告於106年9月8日寄發存證信函予被告，被告公司於同年月11日收受，其內容略為：伊依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造間勞動契約，並請求被告公司給付遲延工

資、資遣費、預告期間工資、未休假工資及退休金，共計464萬8,917元等語。

㈦上開不爭執事項，有系爭同意書、臺北松德郵局存證號碼251號存證信函及中華郵政掛號郵件收件回執、勞工保險卡、臺北市政府勞動局勞資爭議調解記錄、富田包裝公司公告（士勞調字卷第7至10、34至39頁；本院卷第222頁）及勞保局被保險人投保資料查詢（被保險人：許慧蘭）（附限閱卷），且為兩造不爭執，自堪信為真實。

四、兩造爭執事項：

㈠兩造間究係成立僱傭關係抑或委任關係？

㈡原告依系爭同意書之約定，請求被告公司給付優惠退休金300萬元，有無理由？

㈢原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止僱傭關係，有無理由？

㈣原告請求被告公司給付預告期間工資4萬7,000元、資遣費14 6萬917元及積欠工資9萬4,000元，有無理由？

㈤原告請求被告公司給付積欠工資9萬4,000元，有無理由？

五、茲就上開爭點，本院析述如下：

㈠兩造間究係成立僱傭關係，抑或委任關係？

1.按民法第482條規定：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而勞基法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及人格、經濟及組織之從屬性之關係。人格上從屬性係指在相當期間內，對作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，係由勞務受領者決定之，雇主享有指示命令、懲戒等權利。經濟上從屬性則指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，受僱人

非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響。組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。且是否具備從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。次按勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，而勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自仍應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號民事判決意旨同此見解）。復按公司之員工與公司間屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。勞動契約之特徵在於從屬性，當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有委任之性質，惟既有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院96年度台上字第160號民事判決意旨同此見解）。

2.原告主張兩造間係成立僱傭關係，為被告公司否認並辯稱原告為被告公司暨家族企業關係集團之主辦會計，為實際參與決策之人，應為委任關係等語。查：

①被告公司、富田包裝材料行、富喬企業社、富田包裝公司及均為許富田所設立之家族企業關係集團，原告於上開公司任職並領有薪資，有原告所提出台新銀行綜合活期儲蓄存款存摺明細、已繳納勞工個人專戶明細資料、勞保局被保險人投保資料查詢（被保險人：許慧蘭）可稽（本院卷第104至120

頁；附限閱卷），且為被告公司不爭執（士勞調字卷第26頁；本院卷第124、196頁），且核與證人即原告之弟許介雄於本院言詞辯論程序時證稱：伊是原告之弟，伊等約14、15歲就在家族公司幫忙，原告有在家族裡幫忙工作，原告主要管會計、作帳、人事等語（本院卷第128至133頁）、證人即原告配偶張文福亦證稱：原告一直都有在家族公司上班，伊記憶中原告有在外面打工作，但只要沒有去工作就會在家族公司幫忙，利用晚上或假日的時間，原告一開始是看店，約90幾年到環河北路那邊當業務，當了1、2年後，因為吳偉琪在會計部忙不過來，原告就到會計部支援到他離職，幫忙點錢、作銀行帳等語（本院卷134至137頁）大致相符，足見證人許介雄、張文福前揭證稱原告於家族公司擔任會計之工作等語，應非虛假，堪以採信，而可認原告確有於許富田設立之家族企業公司提供勞務並受領報酬無訛。又參以原告雖自106年2月起至同年6月止係擔任被告公司之會計，惟其工作上需配合輪值，則有原告所提出106年1月起至6月止之總公司員工輪值表可稽（本院卷第153至158頁），且為被告所不爭執（本院卷第210頁），足見縱使原告與被告公司法定代理人許李玉為母女關係，仍不免須與一般員工共同排班輪值，且上開員工輪值表尚另有記載關於「員工特休天數」、「工作服裝」、「各班別之值班時間」、「休假排定、請假、調班限制」、「當月倉庫檢查員」、「清潔工作」等與員工作息時間、勞務給付內容相關之詳細事項，更載明「各位同仁請多參閱公司的工作手冊」、「詳細規定，請參閱公司手冊」等情，益徵上開各項目之內容均非由勞務提供者即原告或其他員工所決定，原告並與其他公司員工同為被告公司之勞動者，而為被告公司之營業目的而勞動，揆諸前揭規定及說明，堪認原告與被告公司間應為僱傭關係，而非委任關係。是以，原告於擔任被告公司會計、負責被告公司之會計事務期間，係為被告公司提供勞務並領取薪資，足見原告與被告公司間係具有繼續性及人格上、經濟上從屬性之僱傭關係。

②至於證人許介雄雖另證稱：約93、94年以後原告比較有在公司工作並擔任主辦會計，家族的人員都有管理的權限，且上、下班不用打卡等語。惟僱用人對受僱人指揮監督之方式並非必然相同，上下班是否打卡乙事係屬僱用人之指揮監督權限，尚不足作為認定兩造間法律關究係委任或僱傭之區別，況且原告亦否認其擔任主辦會計乙職，被告公司復無其他舉證，證人許介雄之上開證述尚不足據為原告與被告公司間為委任關係之認定。再者，證人張文福證稱：公司事務是由5人小組共同決策，包括伊、原告、吳偉琪、許介雄、許介文、許富田，而許富田為精神領袖，有決議後要陳報給許富田，讓他參考，家族企業決策小組約在91、92年左右成立等語。衡酌家族企業往往人治色彩濃厚，且家族長者多為實際掌權者，證人張文福之上開證述至多得認許富田為家族關聯企業之主要決策者，而原告與被告公司間僅為僱傭關係，此由前揭員工輪值表文末記載每月月會之會議主持人分別記載「蘭」（即原告許慧蘭）、「雄」、「琪」，而非僅由原告擔任乙情，亦可得證。復佐以被告公司未提出其他足以證明其與原告間應為委任關係之證明，審酌原告就擔任會計職務部分，係提供勞務受領報酬，且與被告公司間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，被告公司亦以勞基法雇主身分為原告提撥勞工退休金及投保勞工保險等情，自堪認兩造間存有僱傭契約關係無訛。被告公司抗辯其與原告間應為委任關係，應屬無據。

3.另被告公司聲請調閱原告帳戶資料，證明原告有擔任家族關連企業之主辦會計職務，被告公司相關帳戶係由其調度並參與決策，惟此至多僅得證明原告確有辦理會計事務，無從據此推論其與被告公司間應為委任關係，且原告對於其辦理會計事務乙節亦未爭執，則被告公司前開聲請調查證據部分，本院認即無必要，併此敘明。

㈡原告請求被告公司依系爭同意書給付優惠退休金300 萬元，有無理由？

1.被告公司固抗辯：許李玉僅為掛名負責人，從未參與公司經營，許李玉無權代理簽署系爭同意書，應對被告公司不生效力等語，然為原告所否認。查：

①原告主張被告公司法定代理人許李玉已簽立系爭同意書等情，業據其提出系爭同意書為憑（士勞調字卷第7頁），被告公司就許李玉簽名之真正亦不爭執（士勞調字卷第27頁），且系爭同意書文末係記載「富田塑膠實業股份有限公司董事長許李玉」並有許李玉之簽名，堪認系爭同意書確經被告公司「法定代理人許李玉」簽名無訛。又被告公司組織為一股份有限公司，設有董事長對外代表法人，許李玉自96年起即擔任被告公司負責人，有卷附公司登記資料查詢可稽（本院卷第50頁），審酌原告與許李玉為母女關係，彼此間親屬關係至為親近，是被告公司法定代理人為許李玉之事實，原告與許李玉當知之甚稔，則依一般常情，倘許李玉僅為名義負責人，如原告欲與被告公司簽立書面約定，當逕行要求由實際負責人代表被告公司簽定，而非僅由被告公司所稱名義負責人即許李玉以代理人身分簽立，許李玉亦無於系爭同意書文末「富田塑膠實業股份有限公司董事長許李玉」項下簽名，而未為任何保留或表示異議之可能，且若許李玉為無權代理被告公司之人，原告更應要求許李玉另蓋用被告公司及實際負責人大小章，以明責任，惟原告及許李玉均未為之，顯見許李玉非僅為被告公司之名義負責人。此外，觀諸被告公司提起本件訴訟前（即107年7月19日）於106年8月9日臺北市政府勞動局第3次勞資爭議調解紀錄當事人被告公司之法定代理人記載「許李玉」，並委任訴外人高茂峰、許界文、許美智出席（士勞調字卷第3、37頁）、被告公司於106年6月26日寄發台北杭南郵局存證號碼960號與原告並載明其法定代理人「許李玉」，及被告公司於107年8月10日委任許雅婷律師為本件訴訟代理人並於民事委任狀載明法定代理人「許李玉」（士勞調字第25、37、40頁）等情，且有許李玉蓋用印文至明，被告公司對於前揭許李玉之代理行為自始均無

爭執，被告公司復未說明何以僅就許李玉簽立系爭同意書乙節否認其有代理權之理由，且未見舉證，均徵許李玉有對外代表被告公司之權限，被告此部分所辯，應無可採。

㈡至證人許介雄雖證稱：許李玉是伊母親，他是家庭主婦沒有在管公司的任何事務，因為掛他的名字比較不會有爭議，伊昨天第一次看到系爭同意書，而且伊母親不需要簽公司的任何文件，他也沒有去簽過公司的任何文件；證人張文福則證稱：公司事務是由5人小組共同決策，包括伊、原告、吳偉琪、許介雄、許介文、許富田，而許富田為精神領袖，有決議之後要陳報給許富田，讓他參考，許李玉沒有參與家族企業的決策，家族企業決策小組約在91、92年左右成立等語（本院卷第129、130、136、137頁）。然查，被告公司、富田包裝材料行、富喬企業社、富田包裝公司及均為許富田所設立之家族企業關係集團，為被告公司不爭執，已於前述，則為達家族轄下各公司業務順利運作之目的，由其家族成員共同組成行政團隊以處理家族公司事務，亦非少見，是縱使證人許介雄上開證述為真，亦無礙本院為許李玉為被告公司負責人之認定，是被告公司抗辯許李玉僅為名義負責人，既為原告所否認，且與前開客觀事證不符，上開證人證述顯難據為被告公司有利之認定。故被告公司辯稱許李玉是無權代理簽署系爭同意書等語，核與客觀事證相違，尚無足採。

2.被告公司又抗辯：縱認系爭同意書係許李玉代表被告公司所簽署，然由文義解釋，應係以「原告以股東身份協助被告公司之帳務」，為被告公司同意優退之條件等語，為原告所否認，被告公司自應就此條件關係存在負舉證責任。然查：

㈠按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文；又解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒拘

泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院96年台上字第2631號判決參照）。而契約解釋為事實審法院職權，自應由法院依具體個案審酌一切證據資料進行審認。

②觀諸系爭同意書記載：「富田塑膠實業股份有限公司之現任會計人員：許慧蘭任職總年資，（含相關工作）已達30餘年；今應公司商定，同意辦理優退（退休金私議），再依公司股東身分協助管理和監督公司帳務」、「會計一職任期至106年6月30日止」（士勞調字卷第7頁），及原告自106年2月起至同年6月止擔任被告公司會計等情，可知原告於許李玉簽立系爭同意書時，原係擔任被告公司會計，待兩造間僱傭關係終止後（詳後述），原告始「再」以「股東」而非「會計」身分為被告公司處理帳務事宜，此由上開文義明確敘及「會計」、「股東」身分之轉換及時序，及會計職務最終日，即可得見，堪認原告係表示於「會計」職務解除後，「再」以「股東」身分協助被告公司事務，已明示原告應允之內容，況系爭同意書全文無隻字片語提及二者間為條件關係，被告公司對此既未舉證，則其抗辯以「原告以股東身份協助被告公司之帳務」為同意原告優退之條件等語，應無所據。

3.原告主張：依系爭同意書之約定，被告公司既同意以優退方式處理，因伊年資達30餘年，已達最高45個基數，當時平均工資為4萬7,000元，依勞基法計算之退金為211萬5,000元（計算式：47,000× 45＝2,115,000），再參以勞基法第55條第1項第2款規定，提前退休加計20％，即253萬8,000元，計算後以整數300萬元計算，故許李玉及許富田即告知係以優於法定退休金計算之300萬元為優退金額等語（本院卷67、126頁），均為被告公司否認，原告自應就被告公司同意給付上開金額負舉證之責。查：

①本件系爭同意書內文僅記載「退休金私議」，而未敘及被告公司應給付原告之金額或計算方式，甚至僅略提及「原告任

職總年資已達30餘年」，顯見縱使被告公司已簽立系爭同意書予原告，仍無從據以推論原告就被告公司或許李玉或許富田允諾給付原告優惠退休金之主張為真，而無從逕認被告公司應給付原告300萬元。

②又按勞工退休金之給與標準如下：一、按工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與一個基數。最高總數以45個基數為限。未滿半年以半年計；滿半年者以1年計。二、依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給20%，勞基法第55條第1項定有明文。查原告主張其任職年資為31年又16天（即自75年8月15日起至106年8月31日止）、平均薪資4萬7,000元，並依上開規定加計20%後取整數300萬元等語，然除被告公司不爭執原告之平均薪資為4萬7,000元外，其餘均為被告公司所否認。是原告就其得依勞基法第55條第1項第1款、第2款規定計算並以「取整數」之方式，請求被告公司給付退休金300萬元之事實，應負舉證責任。惟查，原告自始僅泛稱其年資起算日應為75年8月15日，未見舉證，亦為被告公司否認，此情已難認為真，況且縱認原告主張被告公司、富田包裝材料行、富喬企業社、富田包裝公司之年資應合併計算乙節可採，亦與勞保局被保險人投保資料查詢結果未合，則原告實際工作年資是否已逾30年？確切年資為何？是否得依勞基法第55條第1項第1款規定以45個基數計算等情，確屬有疑；又原告另主張應以同法第55條第1項第2款規定加計20%等語，亦為被告公司否認，然因原告就其有何符合「因執行職務致心神喪失或身體殘廢而強迫退休」法定要件之情事，自始未見舉證，系爭同意書復未明確提及原告得依上開規定計算而請求被告公司給付，遑論原告另主張所謂「取整數」、「許李玉及許富田告知係以優於法定退休金計算之300萬元為優退金額」等情，迄至本院言詞辯論終結前，均未見原告說明或舉證以實其說，堪認原告此部分主張，確屬無據。

4.是以，原告請求被告公司依系爭同意書給付優惠退休金300萬元，則為無理由，不應准許。

㈡原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止僱傭關係，有無理由？

1.按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止（最高法院93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號、100年度台上字第170號判決意旨參照）。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。又非對話人為意思表示者，其意思表示以通知達到相對人時，發生效力，分別為民法第94條、第95條第1項前段所明定。

2.原告主張：被告公司於106 年8 月24日逕為其辦理勞工保險退保，並拒絕伊提供勞務，伊於同年9 月8 日函知被告，依勞基法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間之勞動契約等語，為被告公司否認，被告公司並以依系爭同意書，原告已有預示於106 年6 月30日終止勞動契約之意思等語置辯。查：

①觀諸系爭同意書內容，其用語不乏原告「同意辦理優退」、「再依『股東』身分」、被告公司同意「無償續保原告之勞保、健保及勞退提撥」及「會計一職任期至106年6月30日止」等詞，顯已寓含終止原告原本之勞工身分，而改以「非勞工」身分由被告公司辦理勞保、健保等保險，且原告會計職務終止日為106年6月30日等情形，且原告自承由其繕打系爭同意書內容後交由許李玉簽立等語（本院卷第249頁），堪認原告確有以系爭同意書為終止與被告公司間勞動契約之意，亦與原告自行將富田包裝公司106年6月22日公告內容由「解任」塗改為「退休」（本院卷第91頁），而非全盤否認內容乙節相符，足徵原告確已以系爭同意書向被告公司為終止兩造間勞動契約之意思表示，且為被告公司所知悉並由法定

代理人許李玉簽名確認，則依前開說明及規定，兩造已然發生中止勞動契約合意之效力，並約定以106年6月30日勞動契約之終止日。

②原告雖主張：如被告依系爭同意書為伊辦理優退，則伊所擔任會計一職之任期即至106年6月30日止，惟因被告未依同意書履行，故任職期間未中斷，並未於106年6月30日終止；原證1同意書是被告另外於勞動契約外承諾給付之退休金，如果被告履行後被告始會辦理退休，但因被告拒不履行，爾故原告實際尚未辦理退休等語（本院卷第125、209頁），為被告公司所否認。然審酌原告歷次陳述：

⑴原告於107年7月19日民事起訴狀陳稱：「106年間，被告公司未經原告同意，片面變更原告職務，將原告調任倉庫服務，然經原告明示拒絕後，勞資雙方達成優惠退休協議」（士勞調字卷第4頁）。

⑵原告於108年3月27日民事準備一狀陳稱：「不論原告有無選擇法定退休金新制或舊制，既最後被告公司同意以優退（優惠退休）方式處理，則自應依雙方之協議方式計算退休金」（本院卷第67頁）。

⑶原告訴訟代理人於本院108年5月24日言詞辯論程序時表示：「原告係原證1記載原告得請求之金額應較以舊制計算之退休金為高，故以整數計算請求300萬」（本院卷第90頁）。

⑷原告訴訟代理人於本院108年7月19日言詞辯論程序時表示：「原告主張係遭被告違法解雇，但兩造另有優惠退休金之約定，此兩項請求並不互斥」（本院卷第125、126頁）；同日民事準備三狀及108年9月12日民事綜合辯論意旨狀均陳稱：「如勞資雙方就勞動條件有特別之約定，且非法律所禁止，自不排斥勞方原有之法定權利。故本件兩造就退休金部分，既有特別約定，則不一定與原有之法定資起費請求相互排斥」（本院卷第147、206-10頁）。

⑸由此可知，原告提起本件訴訟時已自承與被告達成退休協議，並主張以優惠方式計算退休金，且至本院言詞辯論終結時

止，原告仍請求被告公司應依系爭同意書（即原證1）給付優惠退休金300萬元，佐以原告提起本件訴訟前，曾經臺北市政府勞動局就兩造間退休金給付事宜進行3次勞資爭議調處（士勞調字卷37、38頁），可見原告對於被告公司未依系爭同意書給付優惠退休金一事，早已知悉，更於106年9月8日以存證信函向被告公司表示其依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之僱傭關係，是如兩造係以被告公司給付優惠退休金作為勞動契約於106年6月30日終止條件乙節可採，原告自無再依系爭同意書請求被告公司給付優惠退休金之理，今卻起訴請求，原告所為與其主張顯有矛盾，難認可採。何況，原告雖分別於本院108年7月19日、同年9月16日言詞辯論程序為上開主張，除與其前開書狀陳述內容相左，已屬有疑外，復未見原告對此提出任何證據為佐，益徵原告上開主張，確無可採。

③原告另主張：伊始終均正常上班，且請、休假均遵循公司程序獲准，並無曠職或於106年6月30日自請退休等語，並提出被告公司106年6月29日請假單為憑（本院卷第161頁），然為被告公司否認，原告自應就上開主張之事實負舉證責任。。然據證人許介雄證稱：106年6月29日左下角單位主管「許」伊親簽，實際上原告在這假單所示期間已經沒有在公司工作，是原告希望能夠請我幫忙簽，當作原告在職的證明，我為了家庭的和諧所以才簽等語（本院卷第132頁），是依證人上開證述可知，證人許介雄係為家庭和諧始簽立上開請假單，原告於上開假單所示日期即106年7月1日（星期六）至同年月7日（星期五）已未於被告公司任職，則上開請假單是否得為原告上開主張之證明，已屬有疑。又原告於上開請假單記載期間後，復於同年月13日（星期四）出境、同年月17日入境（星期一），同年8月2日再次出境（星期三）、同年9月11日甫入境（星期一），有原告入出境資訊查詢結果可稽（附限閱卷），衡諸一般事理及原告職務性質，原告於上開出境期間應無提供勞務之可能，卻未見原告

再行提出已向被告公司請假之憑證，可徵證人許介雄上開證述應屬可採，另因原告對此復無其他舉證，其此部分之主張，仍屬無據。

3.從而，原告已於106年6月13日為終止兩造間勞動契約之意思表示，並以同年月30日為勞動契約終止日，且為被告公司所知悉，則兩造間自106年6月30日起已無任何勞資關係存在，縱使原告嗣於106年9月8日以台北松德郵局存證號碼251號存證信函，再主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，即不發生法律上效力，故原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止僱傭關係，應為無理由。

㈣原告請求被告公司給付預告期間工資4萬7,000元、資遣費146萬917元及積欠106年7、8月工資9萬4,000元，有無理由？

本件原告已以系爭同意書向被告公司為終止勞動契約之意思表示，並經許李玉於其上簽名，雙方均應受該終止勞動契約之合意所拘束，不得再事爭執，應認兩造間僱傭契約已於106年6月30日終止。準此，爰認爭執事項㈣（即原告請求預告期間工資4萬7,000元、資遣費146萬917元）、㈤（即原告請求106年7、8月積欠工資9萬4,000元），與法已有未符，不應准許，即無贅論之必要，附此敘明。

六、綜上所述，原告主張依系爭同意書請求被告公司給付優惠退休金300萬元；及依勞基法第14、16、17、20條規定，請求被告公司給付資遣費146萬917元、預告工資4萬7,000元、106年7、8月份工資14萬1,000元，合計464萬8,917元本息，均為無理由，不能准許，應予駁回。

七、本件事證已經明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與本判決結果不生影響，爰不逐一詳予論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　20　　日

勞工法庭　　法　官　吳佩真

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　20　　日

書記官　吳帛芹