臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第8號

原　　告　Kim Se Young（金世榮）
訴訟代理人　李翰洲律師
被　　告　立端科技股份有限公司
法定代理人　周逸文
訴訟代理人　陳郁勝律師

上列當事人間給付離職金事件，本院於民國108年6月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告美金肆萬柒仟零玖拾捌元及自民國一百零七年九月一日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新臺幣伍拾萬元供擔保後，得假執行，但被告如以新臺幣壹佰肆拾柒萬零陸佰叁拾伍元或同面額之臺灣銀行可轉讓定期存單供擔保後得免為假執行。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

按涉外民事訴訟事件，管轄法院須以原告起訴主張之事實為基礎，先依法庭地法或其他相關國家之法律為「國際私法上之定性」，以確定原告起訴事實究屬何種法律類型，再依涉外民事法律適用法定其準據法，最高法院92年度台再字第22號判決持同一見解。復按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律。當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。法律行為所生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。涉外民事法律適用法第20條第1項、第2項、第3項前段亦定有明文。查，原告為大韓民國人，其起訴請求被告應給付積欠之退職金，故本件為涉外民事事件，應適用涉外民事法律適用法以定其準據法。本件係因兩造間聘僱契約而涉訟，未約定應適用之法律，而被告公司主營業處所及

給付義務之住所地法為我國法，故依前揭規定，應以我國法為適用之準據法，合先敘明。又被告公司之登記地為新北市汐止區，原告主張債務履行地亦為該址，故依民事訴訟法第2條第2項、第12條規定，本院為管轄法院。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

被告公司於民國102年4月15日由職員Candy Chen發送附有聘僱契約（編號C102016）附件之電子郵件予原告，原告隨即於同年月16日回復電子郵件，並同時發送予被告公司多名職員，再於簽署後將契約紙本送交予被告公司人員Angus Hsu，兩造遂成立聘僱契約，約定原告每年固定薪資為7萬2,000美元，即每月6,000美元，補貼及獎勵金另計，契約期間始於102年5月6日。後兩造又為調整固定薪資、獎勵金及補貼，於其餘契約條款未變更之情形，分別簽署編號C102043（自000年0月0日生效）、C105040（效力期間105年4月1日至107年3月31日）、C107002（效力期間107年1月1日至108年12月31日）契約（前述契約下合稱為系爭契約書），編號C107002契約（下稱系爭書面契約）為被告公司僱員陳仁益於107年1月10日以電子郵件發送原告，原告再於同年月12日以電子郵件將簽署之契約掃描檔回傳。嗣被告公司副總經理吳愷暉於107年7月底親至韓國，以言詞向原告終止契約，兩造聘僱關係至107年8月31日終止，被告並發給在職服務證明。依系爭聘僱契約英文版第4.3條、中文版第6條約定，離職金以每滿1年發給1個月，未滿1年依任職月份比例計算，於離職時發給，原告自102年5月6日開始任職至107年8月31日，可受領之離職金合計為4萬7,098美元（計算式如附表），被告公司未依約發給。爰依系爭書面契約英文版第4.3條、中文版第6條約定，請求法院擇一而為其勝訴之判決等語。並聲明：1.被告應給付原告4萬7,098美元，及自107年9月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

被告公司為公開發行之上櫃公司，須遵守財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（下簡稱櫃買中心）之規定，有核決權限表作為公開資訊，原告可知悉其內容，是被告公司簽訂契約須經總經理簽核，系爭契約書未經簽核准許，人資單位之員工無簽核契約之代理權，亦未曾同意給付原告退職金。被告雖承認雙方有口頭上成立顧問契約，但內容非系爭契約書所示，系爭契約書之內容未達成意思表示一致，離職金約定於雙方電子郵件來往中亦未提及。況系爭契約書英文版第6條約定須有一式二份雙方用印且寄給對方，書面契約才成立，原告應就書面契約成立負舉證責任。縱認兩造間存在系爭契約書所示法律關係，雙方依慣例係使用英文，應依英文版契約認定兩造關係，契約亦約定原告需達成營業額目標始有額外之福利，原告未達成被告認可之績效，而未滿足領取之條件。又離職金之利息應自起訴狀繕本送達被告後起算等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供臺灣銀行定存單或等額現金供擔保後免於假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第194頁至第195頁）：

㈠、原告自102年5月6日起至107年8月31日擔任被告公司顧問，負責業務開發、市場拓展及海外韓國市場管理。

㈡、原證3之編號C103001與C105040之顧問契約僅有被告公司人事專用章。編號C103001之契約期間自103年1月1日起；契約編號C105040之契約期間自105年4月1日起。編號C103001之契約第三點有提到編號C102016之契約終止。

㈢、被告公司人力資本處員工陳仁益於107年1月10日以電子郵件發送給原告，要求原告簽署契約編號C107002顧問契約中文版及英文版（調解卷第23、24頁）後再將掃描檔回傳，原告於同年月12日以電子郵件回覆簽署完畢之契約掃瞄檔。

㈣、原告擔任被告公司顧問期間，受領之顧問費如下：

1.102年5月6日起至102年12月31日止，除5月份美金5,200元外，其餘金額均超過美金6,500元。

2.103年1月1日起至105年3月31日止，受領金額每月超過美金9,000元。

3.105年4月1日起至106年3月31日止，受領金額每月超過美金9,450元。

4.106年4月1日起至106年12月31日止，受領金額每月超過美金9,900元。

5.107年1月1日至107年8月31日止，受領金額每月超過美金8,960元。

四、本院得心證之理由：

本件之爭點為兩造間是否約定給付系爭離職金？原告得請求離職金之金額為若干？

㈠、系爭契約是否成立？系爭契約是否具備要式？

1.當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。惟證明應證事實之證據資料，並不以可直接單獨證明之直接證據為限，舉凡先綜合其他情狀證明某事實，再由某事實為推理資以證明應證事實，該證明某事實之間接證據，亦包括在內，最高法院105年台上字第85號判決要旨參照。

2.原告主張自102年5月6日起至107年8月31日止，擔任被告公司海外市場之顧問，此有被告公司出具之離職證明書可證，如不爭執事項㈠所述。原告自102年5月份起受領被告給付如不爭執事項㈣所示之報酬，亦為被告所不爭。惟原告請求被告依系爭書面契約中文版第6條、英文版第4.3條給付離職金乙節，被告固未爭執與原告間有口頭成立顧問之契約關係，然否認曾簽署原證3之書面契約，辯稱：系爭書面契約上並無被告公司正式印章，且依據核決權限表，必須經總經理核准，人事承辦人員無核決權限，系爭書面契約尚未成立，被告不得依系爭書面契約給付被告給付離職金云云。經查：

⑴被告辯稱系爭書面契約上並無被告公司大小章，以及人事承辦陳仁益並無權限代理被告與原告簽約云云。惟被告公司縱有核決權限表，但此為被告公司內部管理事項，與原告間是

否成立系爭書面契約，非以被告公司之內部之核決權限為據。

⑵被告公司於102年4月15日由員工Candy以電子郵件發送契約之要約給原告，原告於翌日以電子郵件承諾回覆後，將書面契約簽名後交給被告公司承辦人員，有原證1之電子郵件可證（調解卷第17頁至第18頁）。之後被告公司提高報酬，並簽署二份書面契約編號C103001、C105040，其上均有被告公司人事專用章，系爭書面契約被告公司雖未用印，然此數份書面契約時間均屬連續，除契約生效日、契約編號、薪資獎金、補貼外，其餘條款內容均相符，被告雖否認其公司之人事承辦陳仁益有代理權限提出書面契約之要約云云。然查，被告公司為上櫃公司，有一定規模與制度，倘若非經主管核示，人事承辦何以會與原告聯繫簽約一事，且提及報酬及薪資之條件，包括固定薪資、變動支付、補貼費用、離職金等，且觀諸第一份書面契約以電子郵件副本給被告公司內部多位人員，顯然非人事承辦個人恣意所為。

⑶再以，原告擔任被告公司顧問之期間，簽署數次書面契約，核對附表及不爭執事項㈣可知，原告實際受領金額均超過系爭契約書之約定之固定薪資（系爭契約書上有約定有固定薪資及變動支付、補貼費用等），倘若人事部門員工均未得主管授權而擅自與原告簽署系爭契約書，被告公司之財務部門係依據何標準給付報酬給原告，何以多年未察覺錯誤，且匯款金額均高於系爭契約約定之固定薪資。

⑷原告依民事訴訟法第344條規定聲請被告提出契約原本，被告提出編號C105040中文及英文版本、C107002中文及英文版本，編號C105040中文及英文版本上有被告公司人事專用章，編號C107002號書面契約僅有原告簽名而已，均與原告提出之契約相同。系爭書面契約固未有被告公司之印文，然係由被告公司人事承辦陳仁益於107年1月10日以電子郵件發送給原告，由於簽約事宜向來均由被告公司之人事承辦與原告聯絡，此亦合乎一般公司分層負責、協力分工之常情，陳仁

益要求原告簽署後回傳掃瞄檔，有電子郵件可證（本院卷第70頁），是被告公司依照過去慣例，由負責承辦人事業務之人員代表公司提出要約，原告簽名承諾後，顧問契約即成立，不論被告公司是否蓋章於其上，均不影響系爭書面契約之成立。

⑸被告公司向來均由人事承辦與原告聯繫簽約一事，自102年5月間被告聘請原告擔任顧問，之後歷經數次契約更新，簽署如附表所示之系爭契約書，且被告依系爭契約書之約定給付報酬及費用，被告書狀亦承認自102年起給付給原告之報酬及費用已高達2,000多萬元，是以被告公司財務主管、總經理豈可能在給付如此高額報酬之情形，對於與付款有關之系爭契約書均諉為不知，其推稱人事承辦之員工陳仁益無權代理被告與原告簽約，乃變態事實，並未舉證以實其說，自無可信。本件系爭契約書歷經數次更新，倘若無以系爭契約書之條款作為兩造權利義務關係之真意，何以多次為之，且有關離職金之約定，於每份契約書均有相同約定，被告雖未在系爭書面契約上蓋公司大小章且以總經理未簽核為由拒絕承認系爭書面契約，顯屬無據。是綜合所有情狀認定系爭書面契約業已成立。

⑹被告再以：系爭書面契約英文版第6條、中文版第9條之意為為系爭書面契約必須兩造簽名方能生效云云。然從中文版第9條之文字：「本合約一式二份由本公司及Seyoung Kim先生各執一份憑」，可知系爭書面契約之總份數為二份，由雙方各執一份，並無要求兩造之系爭書面契約應經簽名後方能生效，被告此部分抗辯即屬無據。

㈡、系爭書面契約中文版第6條或英文版第4.3條離職金之約定是否附以「原告達成營業額目標」為停止要件？

被告雖稱：離職金須到一定營業目標方能領取離職金，惟觀諸系爭契約書面中文版第6條「退職津貼：每滿一年發給一個月（依上列固定支付月薪），未滿一年依任職月份比例計算，於離職時發給」，是系爭書面契約中文版及英文版均未

有文字載明須達到營業目標績效，以及須達到之具體目標為何，其薪資條件就「固定給付」外之「變動支付」，方有約定必須要到一定績效方能獲取，就離職金部分，並無約定條件，是被告該部分抗辯，亦無可信。

㈢、原告得請求之離職金有多少？

被告復辯稱：縱認原告得請求退職金，其僅得請求系爭書面契約即107年1月1日起該份契約之離職金云云。查，系爭書面契約中文版第6條約定，離職金是每滿一年發給一個月，依固定支付月薪計算，未滿一年依照月份比例計算。而原告自102年5月6日起至107年8月31日止任職於被告公司，期間連續並無中斷，僅是契約更新部分條件而已，是原告自107年8月31日離職，依據上開標準，計算其離職金詳如附表所示，是被告應給付原告離職金合計美金4萬7,098元。

㈣、離職金之利息從何時起算？

給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查，兩造業已約定於離職時發給離職金，有約定給付之期間，既然系爭書面契約提前於107年8月31日終止，被告公司應於翌日給付離職金。是原告請求自107年9月1日起之遲延利息，即屬有據。

五、原告依據系爭書面契約中文版第6條請求被告給付離職金美金4萬7,098元及自離職翌日即107年9月1日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

六、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

七、兩造陳明願供擔保請為宣告假執行或免為假執行，經核均與規定相符，爰分別酌定相當之擔保金額予以宣告。

八、判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　5　　日

民事勞工法庭法　官　絲鈺雲

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　　7　　月　　15　　日

書記官　蘇俊憲

附表：

契約編號	契約期間（民國）	任職月數	固定月薪（美金）	離職金（美金）
C102016	102.5.6 -102.12.31	8	6,000	6,000 × 8/12＝ 4,000
C102043 C103001	103.1.1 -105.3.31	27	9,000	9,000 × 27/12 ＝ 2萬250
C105040	105.4.1 -106.3.31	12	9,450	9,450 × 12/12 ＝ 9,450
	106.4.1 -107.12.31	9	9,900	9,900 × 9/12 ＝ 7,425（原告計算式正確，但其金額誤寫為7,245）
C107002	107.1.1 -107.8.31	8	8,960	8,960 × 8/12 ＝ 5,973
合　計				47,098