臺灣士林地方法院民事判決

109年度重勞訴字第8號

原　　告　孫振宇
訴訟代理人　黃浩章律師
被　　告　台灣奧黛莉股份有限公司
法定代理人　陳宗雅
訴訟代理人　劉書妏律師
　　陳怡妃律師
　　蔡順雄律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國109年11月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下未標註者均同）1,276萬190元，及自民國104年3月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（本院卷一第12頁）。嗣於109年6月4日具狀追加開立服務證明之請求及依相證1協議書（下稱系爭協議書）第3條追加年終特別獎金之備位請求及聲明，並擴張原聲明即先位聲明第1項（本院卷一第344至346頁），最後聲明如下所載。經核原告上開所為，本於兩造退休金所生糾紛之同一基礎事實而為訴之追加，及為請求金額之聲明擴張，揆諸前開法條規定，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠、原告自73年6月22日起受僱於被告，詎被告於104年2月間明

知原告尚未達強制退休年齡，且無體況不堪勝任工作之情形，卻半強迫要求原告辦理退休，原告僅得於104年2月28日辦理退休，轉往被告公司於大陸地區之關聯企業廣東省中山市立中製衣有限公司（下簡稱立中公司）任職生產部副總。原告退休前薪資結構為每月臺灣地區薪資4萬5,000元，駐外津貼9萬5,720元另加人民幣7,375元（折合新臺幣3萬6,952元），合計為17萬7,672元，被告於104年2月10日發給原告之「BONUS」110萬元，性質為績效獎金，亦應計入計算平均薪資，故原告自離職日起算往前回溯6個月之月平均薪資為36萬4,826元。原告得依勞動基準法（下簡稱勞基法）第55條、第84條之2規定向被告請求依月平均薪資36萬4,826元、最高45個基數計算之退休金1,641萬7,170元，惟被告公司僅陸續支付270萬元、127萬3,163元，尚有餘額1,244萬4,007元未給付，被告應於原告退休日起30日內給付。被告未於兩造於104年6月9日簽署之系爭協議書使用正式大小章，原告簽署僅代表出席會議非同意協議內容，兩造未達成意思表示合致。且系爭協議書為被告單方事先繕打完成供予辦理退休人員使用之契約，其內容使原告預先拋棄或限制行使法定之退休金請求權，為顯失公平，不僅違反勞基法第55條規定，而依民法第71條為無效，亦屬定型化契約依同法第247條之1第1款、第3款規定該約款部分應屬無效。縱認系爭協議書為有效，原告轉任後自104年起每年均領得立中公司所發90萬元至百萬元以上之高額績效獎金，公司亦有盈餘發給股東股利，原告應已達成系爭協議書第3條之年終特別獎金獎勵辦法中中國區及生產單位績效目標，被告應給付原告特別獎金381萬9,488元。復原告基於責任感未及於103年度提出特別休假，而被告公司要求原告於104年2月28日辦理退休後，自104年3月1日開始由立中公司僱用，原告無從申請104年度之特別休假。原告退休前尚有103年度3日、104年度28日之特別休假未休，得依105年12月21日修正前之勞基法第38條第4項規定，請求29日之特別休假未休工資35萬2,665元。為此

，爰依勞基法第55條、第84條之2、105年12月21日公布前之勞基法第38條第4項、系爭協議書第3條，提起本件訴訟。

㈡、聲明：

1.先位聲明：

⑴被告應給付原告1,279萬6,672元，及自104年3月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息。

⑵被告應開立在職期間服務證明予原告。

2.備位聲明：

⑴被告應給付原告417萬2,153元，及自104年3月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息。

⑵被告應開立在職期間服務證明予原告。

二、被告則以：原告因其服務年資已達舊制退休金最高45個基數，故與被告合意退休，兩造就舊制退休金已達成訴訟外和解，系爭協議書非被告單方擬定，而係兩造先行磋商完畢後，由被告公司總經理指示法務單位將協議之內容行之於文字，亦非定型化契約，無民法第71條或第247條之1之無效事由，且自達成協議至起訴前原告對此從未爭執。原告於本件爭執之年終獎金（BONUS）、駐外津貼及機票住宿津貼納入平均工資計算退休金，均為系爭協議書之和解所涵蓋，原告不得起訴再為爭執。縱認兩造間未達成和解，原告主張之BONUS年終獎金為恩惠性給與、駐外津貼為差旅費、交通津貼為恩惠性給與、住宿津貼為差旅費，均無勞務對價性而非屬工資，不應列入平均工資之計算。原告退休時之平均月薪應為6萬元（本薪4萬元＋伙食費1,800元＋主管考核1萬8,200元），被告以45個基數計算，而核算給付原告270萬元退休金，並依系爭協議書給付原告爭議金額25％之127萬3,163元。修正後勞基法第38條無溯及適用，原告應就其於103、104年度未能休假之事由負擔舉證責任。復原告自104年至108年均未達成年終特別獎金獎勵辦法所載績效條件，不得依約請求獎金等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件不爭執事項（本院卷一第438至439頁）：

㈠、原告於00年0 月00日生，於73年6 月22日起受僱於被告，最後擔任被告生產部副總，於104 年2 月28日退休，舊制退休金基數為45。

㈡、原告退休前六個月每月受領新臺幣4 萬5,000 元、人民幣7,375 元、新臺幣9 萬5,720 元。被告於104 年2 月10日給付原告103 年之BOUNS 新臺幣110 萬元。

㈢、原告於退休前每年有30日特別休假。原告103年度分別於一月請特休4日、二月請特休5日、四月請特休1日、五月請特休2日、六月請特休2日、七月請特休6日、八月請特休3日、十月請特休2日、十一月請特休2日，共計27日，有3日未休，103年及104年未休部分未提出申請。

㈣、被告為與原告協商退休金之數額，曾遣法務人員陳武嶽向勞動部詢問年終獎金、住宿津貼、機票補貼是否應納入退休平均工資之計算。勞動部則於104年4月7日函覆陳君年終獎金非屬工資之範疇。

㈤、依據被告駐外人員管理辦法第四條第（五）項：「（五）調薪、獎金及退休金之規定：調薪基準、年終獎金及退休金發放標準皆依在台核定全薪（不含駐外獎金）。」（本院卷一第92頁）

㈥、相證2之電子郵件為真正（本院卷一第76頁至第84頁）。

㈦、104年5月6日被告公司總經理魏崇賢提出領取差額25%即相證1之方案，並於104年5月13日電子郵件「主旨：四位會談結論」：「PLEASE FIND THE CONCLUSION OF THEMEETING WITH " THE FOUR " ON 6TH MAY AS FOLLOW」（中譯「請知悉於5月6日與四人洽談的結論如下」）並指示法務擬定應簽署之相關文件，發予被告方吳雪娥協理（sdw）、施貴秋協理（annie）、白秀雯協理（judy），另副知董事長陳宗雅（soga）。

㈧、104年5月7日原告指示被告公司王容華將日期為104年3月11日之原告舊制勞工退休金支票存入原告帳戶。

㈨、兩造於104年6月9日簽署相證1協議書（即系爭協議書），甲證5與相證1版本相同，除乙方姓名未填寫外，其餘身分證字號、戶籍地址、聯絡電話均為原告自己填寫。相證1上為被告公司「外銷事業處用章」。

㈩、系爭協議書爭議金額係以平均工資17萬3,170元（計算式：（127萬3,163元x 4 ＋270萬元）/45個基數=173,170元）計算，已包含原告起訴請求之住宿、機票等各項津貼。所謂爭議金額即包括原告每月受領之所有金額。

㈪、原告已受領系爭協議書爭議金額之25%即127萬3,163元。

四、本院得心證之理由：

㈠、兩造對於舊制退休金是否達成和解？

1.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737條分別定有明文。

2.兩造對於舊制退休金是否達成和解存有爭議，原告固不否認簽署系爭協議書，但以被告僅於系爭協議書上蓋外銷事業處章，否認其效力云云。查，系爭協議書上有被告公司印文，且被告公司不爭執有簽署系爭協議書，是原告以其上並非被告公司登記之印鑑章，不生效力等詞，不足採信。

3.系爭協議書之簽署之過程：

⑴原告於73年6月22日開始任職被告公司，於103年6月間業已屆滿30年，就原告而言，因舊制退休金已經到45個基數，服務年資基數就不會再增加了，故管理部就建議辦理退休，由大陸公司來新聘，有證人魏崇賢即被告公司之外銷事業處總經理證詞可按（本院卷二第244頁）。對照證人吳雪娥即被告公司管理部協理證述：103年2月（應為104年）過年請原告他們回來，因為原告已經滿30年45個基數，已經達到勞基法退休金基數最高了。故我們就建議他要不要辦退休，再由大陸立中公司改聘。這其中福利都沒有變化，當天就簽了自動退休離職單。原告當時也有同

意辦退休，也沒有爭議，只是後來錢計算出來之後有意見等語（本院卷二第260 頁）。原告於104 年2 月28日辦理自願退休，有其離職申請單在卷（本院卷一第422 頁），是以係因原告於103 年6 月22日後舊制退休金基數已無法增加，縱使年資再遞增，退休金基數亦不會增加，其若先取得退休金尚得自行運用，且被告公司之大陸子公司另行聘用，對其勞動條件並無不利，故原告衡量利弊得失後辦理自願退休，並非被告公司強迫其退休。

⑵因原告長期派駐大陸，有駐外津貼、住宿津貼、機票補助等等，其退休後因對於舊制退休金額之計算，跟被告公司法務認知有所不同，此有證人吳雪娥證稱：薪水我們是以6 萬元計算，原告在臺灣是擔任經理，在大陸是擔任副總，故當時是以6 萬元核算退休金，原告有反應，應該將在大陸駐外津貼算入，也有反應應將過年終獎金算入，我們有打電話詢問勞委會，也有請原告自己詢問。我們大概每個月會與原告碰一次面，故每個月都會有一點進程，後來年終獎金部分就沒有再提，就鎖定在駐外津貼及機票、住宿津貼。後來就找總經理詢問應該如何處理，總經理有去大陸的時候，有想一個方案，並跟原告說明，並給他們10天時間考慮，後來原告他們一致選擇退休後改聘到立中公司服務，也有再簽一個協議書等語（本院卷二第260頁至第261頁）。核與魏崇賢證稱：原告辦理退休後來有跟伊反應退休金計算有爭議，伊就想有什麼辦理可以讓他們達到平衡，一方面讓公司能夠接受，二方面滿足這些老幹部的心願。我記得A方案是以公司角度，按員工希望之金額全額給付，但大陸公司那邊就沒有辦理新聘，就是真的辦理退休。B方案則是設定一個目標，這個目標包含生產部跟貿易部，如果達到目標的話，再提撥裡面5%作為獎金，分配方式就是以這幾個台籍幹部來分，按他們薪資比例佔有率分配等語（本院卷二第245頁）。參以被告公司之法務經理陳武嶽曾以自己名義發函向勞動部詢問年終獎金

、住宿津貼、機票補助是否應列入退休金之計算，此有勞動部104年4月7日勞動條2字第1040007651號函在卷（本院卷一第302頁），而經勞動部回覆年終獎金認定非屬工資範疇，核與證人吳雪娥證詞相符。因原告就舊制退休金之平均工資是否應將年終獎金、住宿津貼、住外津貼、機票補助計入，與被告公司間存有爭議，經向勞動部函詢後，仍有部分爭議，故被告公司外銷事業處總經理魏崇賢提出二個方案，讓原告等人思考，之後原告有來找施貴秋，希望能夠多拿一點金額，另外是希望有一些在臺灣這邊的費用希望公司可以負擔。經施貴秋反應給總經理後，總經理有再更正這些問題並作討論後報備給公司，總經理就雙方認知差異部分，再提25%給原告他們，總經理也同意他們所提希望由公司付在臺灣的勞健保費用，最終決議是一年付一次等語（本院卷二第250頁至第251頁），此據被告公司管理部協理施貴秋到庭證述詳實。另勾稽訴外人洪惠美代表原告等4人於104年4月22日寄給魏崇賢之電子郵件，內容略以：經過深思之後選擇B方案。而魏崇賢於104年4月22日寄給原告、訴外人洪惠美、蔡素玲、洪志惠之電子郵件，表示：「很高興收到原告與其他幹部同意B方案」（本院卷一第76頁至第78頁）。職故，原告與被告公司間對於退休金之計算有爭議，先是向主管機關函詢，對於年終獎金無爭議後，魏崇賢提出二個方案，之後原告與其他幹部修正B方案後，彼此磋商同意擬成系爭協議書，其中第2點「被告除同意給付270萬元，另於2015年6月30日給付雙方退休金爭議金額之25%127萬3,163元」，第3點「以被告公司之關聯公司與原告間有年終特別獎金獎勵辦法，作為解決爭議的合意」（本院卷一第72頁），系爭協議書均核與證人魏崇賢、施貴秋、吳雪娥之證詞以及前述之電子郵件相符，是以證人證述均堪採信。又施貴秋拿系爭協議書給原告簽的過程，重點就是在看25%部分，及與總經理所說的是否一致，他們看完就簽名了，沒有特別意見等

語，亦據施貴秋證述明確（本院卷二第251頁），之後被告並給付127萬3,163元，且原告受領之後長達5年均未曾爭執過舊制退休金有短付，再則，系爭協議書之爭議金額，就是扣除原告原先主張之年終獎金後，就其餘住宿津貼、駐外津貼、機票津貼之兩造爭議金額25%，如不爭執事項㈪所示，亦徵證人魏崇賢、施貴秋、吳雪娥證述屬實。

4.原告對於舊制退休金與被告發生爭議後，經過一再討論，甚至針對爭議問題向勞動部函詢，釐清年終獎金部分不計入後，又對其他津貼之爭議，雙方協商後，同意系爭協議書之內容，並經原告親自簽名，原告身為被告公司中國區生產單位最高負責人，豈有不知悉簽名於其上之法律效果，其稱僅是為讓施貴秋交差了事，顯與常情相悖。系爭協議書第3點已約定雙方除協議之約定外，對此爭議不得再為任何其他主張等情，有系爭協議書在卷可證（見本院卷一第72頁），是依前述和解內容觀之，自應認原告除上述和解金額外，業已同意拋棄其他退休金之相關權利甚明。

㈡、協議書如成立，是否有無效之事由（民法第71條、第247條之1）？

1.倘勞資雙方於勞方工作前，事先約定不計年資與退休金，該項約定因違反強制規定而無效，然若於勞方取得計算年資與退休金之請求權後，自願減少請求退休金額，甚或拋棄請求，因係對既得權利之處分，該拋棄之意思表示，自屬有效，最高法院77年台上字第1407號判決要旨參照。是以原告於104年2月28日退休後，經與被告協商多月後，於同年6月9日簽署系爭協議書，並非預先拋棄權利，對其既得權利當有處分之權，系爭協議書簽署並無違反強制禁止規定。

2.次按，民法第247條之1規定「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他

方當事人有重大不利益者。」系爭協議書過程，並非被告預定與不特定之多數人締約所預擬之契約條款，而係針對原告及訴外人洪美惠等四人之舊制退休金爭議，協議之過程如前述，期間歷經數個月討論，被告公司之法務經理甚至向勞動部函詢，之後再由魏崇賢提出二方案，原告等人並提議修正B方案，經被告公司同意修正（即增加爭議金額之25%）後，雙方經過實質磋商意思表示合致，此並非民法第247條之1之定型化條款。另有關原告主張之BONUS為一年給付一次，有原告提出之魏崇賢寄發之電子郵件為證，該BONUS於農曆年前發放，性質為年終獎金，有證人魏崇賢、施貴秋之證詞可按，且被告公司發放並無相關辦法，並非經常性給付，本不應計入平均工資之計算，是原告先將不應列入之年終獎金列入其請求，是其稱系爭協議書大幅減輕被告公司給付義務，尚非全然有據。又被告同意給付給原告爭議金額之25%，另外有「年終特別獎金獎勵辦法」，當中國區年度目標貿易單位達到100萬元、生產區達到50萬（美元）時，另外加發特別獎金，是以原告衡量其另由大陸子公司聘用，每年除固定薪資外，被告公司發給之BONUS為100萬元上下，且符合「年終特別獎金獎勵辦法」時可能有特別獎金，磋商條件並未對其完全不利，至於之後績效未能符合獎勵辦法而未領取獎金，亦非被告公司所能預料，是其主張系爭協議書無效，並無可信。

㈢、原告得否請求103年、104年特別休假未休之工資？

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：1年以上3年未滿者7日、3年以上5年未滿者10日、5年以上10年未滿者14日；又特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，105年12月21日修正前勞基法第38條第1款至第3款、106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第2、3款分別定有明文。依修正前勞基法施行細則第24條第2款規定，特

別休假應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資，此亦有行政院勞工委員會79年9月15日（79）台勞動二字第21827號函可資參照。勞基法第38條雖於105年12月21日修正為勞工之特別休假因年度終結或契約而未休之日數，雇主應發工資，並於106年1月1日開始施行，是原告主張特別休假未休發生於000年0月0日勞基法第38條修正之前，自不適用修正後之勞基法第38條第4項規定，先予敘明。原告於103年、104年尚有特別休假未休假，然據證人施貴秋證述：原告升到副總後，就用電子郵件跟總經理請假，總經理簽核後就會給當地人事主管劉淑芬，我們就用這個當計假標準等語（本院卷二第258頁至第259頁）。是以原告請假只要向總經理提出即可，並無不准其請假之情形，是原告其未舉證是可歸責於被告之事由致其無法申請之，是請求該部分工資補償，即屬無據。

㈣、原告得否根據年終特別獎金獎勵辦法請求獎金？亦即所訂目標條件是否未成就？

查，「年終特別獎金獎勵辦法」（下稱系爭獎勵辦法）之年度績效目標是生產部50萬美金、貿易部100萬美金（本院卷一第74頁）。然證人魏崇賢證稱：沒有發放過，因為年度目標沒有達成等語（本院卷二第245頁），核與吳雪娥證詞相符（本院卷二第263頁），被告公司亦提出中國區績效總表（本院卷二第291-2頁），中國區生產單位近五年均是虧損等情。被告公司除疫情等特殊情形，每月均至大陸進行營運會議，營運會議內也都會提出報告，均有生產、業務達成率等績效成績，此觀證人魏崇賢、施貴秋、吳雪娥均證述相符，原告即為中國區生產部門最高主管，是否獲利是否達成績效目標，豈會不知悉，是以原告負責之中國產區生產單位年

年虧損，故未達成上開目標而未能取得獎金，堪予認定。如已達成目標，而被告未發放，依原告之層級豈會未曾爭議，況原告起訴時不是依據系爭獎勵辦法請求績效獎金，而是請求舊制退休金差額，經勞動調解委員會調解不成後又追加備位聲明。另原告以被告公司這幾年發放股利，是認為應達到系爭獎勵辦法設定之目標云云。然被告公司之工廠包括國內、國外（大陸、泰國），由於被告公司之年度獲利並非系爭獎勵辦法設定之目標金額，是以原告以被告公司發放股利而推認已達績效目標並非可信。原告依系爭獎勵辦法請求績效獎金，洵屬無據。

㈤、原告請求被告給付服務證明：

被告於109 年11月20日即本院言詞辯論終結後，業已給付服務證明給原告，原告同意本院得以斟酌（本院卷二第427 頁），是原告請求被告給付服務證明即屬無據。

五、從而，原告於本件請求之舊制退休金差額，既均屬兩造業已和解之範疇，已拋棄除和解金額以外之其他權利，則其再為爭執舊制退休金差額，當無理由，不應准許。其請求103年、104年特別休假工資補償、給付服務證明、依系爭獎勵辦法請求被告給付獎勵金，均屬無據，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法、陳述及所提證據，經本院審酌後，認均與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

勞動法庭法　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　　109　　年　　12　　月　　9　　日

書記官　蘇俊憲