臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第138號

原　　告　廖碧豐
　　張聖欣
　　楊春生
　　周錦萍
　　周瑞文
　　林谷鳴
　　陳錫伴
　　宋錦順
共　　同
訴訟代理人　沈明欣律師
被　　告　新海瓦斯股份有限公司
法定代理人　謝榮富
訴訟代理人　陳金泉律師
　　李瑞敏律師
　　康立賢律師

上列當事人間請求給付員工酬勞事件，經本院於民國109 年3 月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應分別給付原告廖碧豐、張聖欣、楊春生、周瑞文、林谷鳴、陳錫伴、宋錦順如附表「被告應給付金額」欄所示之金額，及自民國一〇八年六月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十一，餘由原告周錦萍負擔。

本判決第一項於原告分別以附表所示「原告供擔保」欄位之金額為被告供擔保後得假執行，但被告分別以如附表所示「被告供擔保」欄位之金額為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。經查，原告起訴時原聲明第一項：被告應給付廖碧豐、張聖欣、楊春生、周錦萍、周瑞文、林谷鳴、陳錫伴、宋錦順各新台幣（下同）13萬元、12萬元、6萬元、6萬元、12萬元、18萬元、4萬元、4萬5,000元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣原告於109年2月18日言詞辯論期日，將上開金額變更為附表一「請求金額」欄所示之金額（本院卷第59頁），核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，與前開規定相符，自應准許。

貳、實體事項

一、原告主張：原告原為被告公司員工，分別因附表一依所示退休原因於該表所示退休日期奉核退休，依被告105年4月1日前公告施行有效之「新海瓦斯股份有限公司員工分紅入股及現金增資認股辦法」（下稱系爭認股辦法）第3條第2項規定，及105年4月1日公告施行之「新海瓦斯股份有限公司員工酬勞分派及現金增資認股暫行辦法」（下稱系爭暫行辦法）第3條第2項規定（按系爭暫行辦法主要係將系爭認股辦法條文使用之「員工分紅」用語更改為「員工酬勞」，其餘條文條號及內容約略相同），被告本應給付各原告各該退休年度之員工酬勞分派，然被告卻以系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項但書及例外條例已排除員工奉核退休會計度終結日不在職之情形為由，而拒絕給付。爰依系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項，請求被告給付員工酬勞等語。並聲明：（一）被告應分別給付原告附表一「請求金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：依系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項規定被告公司之分派員工酬勞須符合三要件：（一）被告公司有獲利，且須由董事會決議並提交股東會報告。（二）得受分

派之員工須為董事會決議分配之酬勞所屬會計年度終結當日即12月31日均在職者。（三）得受分派之員工須於董事會決議之配發酬勞基準日仍在職者（例外：如係因奉准退休或因分娩離職者）。然本件原告之離職日於彼等請求之年度員工酬勞所屬「會計年度終結日」「均不在職」，依規定自不得參與年度員工酬勞分派無疑。至若「因奉准退休或因分娩離職」，係處理全年在職但因奉准退休或分娩而於發放基準日不在職者，而本件原告未能符合全年在職之要件，根本無從領取。又被告依上開規定分派員工酬勞已行之有年，並無不公。況原告周錦萍係自己選擇提早自願退休，就自願退休生效之時間點，係居可完全掌控地位，自不應准予其事後再為請求分派員工酬勞。若原告主張有理由，亦應返還彼等在職時所溢領之員工酬勞，始符合公平原則，被告依民法第179條規定為抵銷之抗辯等語，資為抗辯。並答辯聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第103至104頁，並依判決格式修正或刪減文句，或依爭點論述順序整理內容）：

（一）原告原為被告公司員工，分別於附表一所示「退休日期」欄退休，退休原因如附表一所示「退休原因」欄所載。

（二）原告請求員工酬勞分派之年度及金額詳如附表一所示原告請求員工酬勞之年度及請求金額所載，兩造不爭執計算方式及數額。

（三）被告主張原告於退休前應扣除詳如本院卷第69頁附表二所示已領取之員工酬勞，兩造不爭執計算方式及數額。

（四）卷內證物形式上之真正均不爭執。

四、得心證之理由

原告主張彼等係因奉核退休，被告自應依系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項規定給付退休年度之員工酬勞等語，為被告否認，並以前揭情詞置辯。是本件兩造爭點為：（一）系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項所定得參與員工

酬勞分派之員工要件為何？（二）被告以原告周錦萍之退休原因為自請提早退休，抗辯原告周錦萍不得依系爭暫行辦法第3條第2項請求員工酬勞分派，是否有理由？（三）被告抗辯其依得不當得利規定，就原告退休前各該年度所溢領之員工酬勞，與原告本件請求之員工酬勞，主張抵銷，是否有理由？茲分述如下：

（一）系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項所定得參與員工酬勞分派之員工要件為何：

1、按被告105年4月1日前公告施行之系爭認股辦法第3條第2項規定「得參與分紅之員工，以股東會決議分配之盈餘所屬會計年度終結日當日在職者為準，但在配發分紅基準日已離職者不得參加分紅，惟因奉核退休或女性因分娩離職者，不在此限。」（重司勞調卷第31頁），及105年4月1日公告施行之系爭暫行辦法第3條第2項規定：「按系爭暫行辦法第3條第2項係規定：「得參與酬勞分派之員工，以董事會決議分配之酬勞所屬會計年度終結日當日在職者為準，但在配發酬勞基準日已離職者不得參加分派，惟因奉核退休或女性因分娩離職者，不在此限」（重司勞調卷第34頁），上開系爭暫行辦法主要係將系爭認股辦法條文使用之員工「分紅」用語更改為員工「酬勞分派」，其餘內容文義並無不同。依上開條文但書之文義，得參與酬勞分派之員工，倘係於所屬會計年度終結日當日仍在職，配發酬勞基準日前已離職者，原得分派之權利，因但書之規定而不得參加分派。至於條文末段「惟因奉核退休或女性因分娩離職者，不在此限」，究僅係與但書「於配發酬勞基準日前已離職」所作例外規定，或係針對得參與分派之在職員工，倘係因奉核退休或女性因分娩離職者，均不受「會計年度終結」及「配發酬勞基準日」之限制，並不明確。要難以上開文字遽認原告於會計年度終結日即12月31日前不在職，即無文末所稱例外約定情形之適用。

2、次按公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，

分派員工酬勞；前項員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事3分之2以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會；107年8月1日修正施行前公司法（下稱公司法）第235條之1第1項前段、第3項定有明文。觀其立法理由記載：「為降低公司無法採行員工分紅方式獎勵員工之衝擊，公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，即參考第157條體例之定額或定率方式，合理分配公司利益，以激勵員工士氣，惟獲利狀況係指稅前利益扣除分配員工酬勞前之利益，是以一次分配方式，爰為第1項規定，並增列但書規定…」、「權衡人才與資金對企業經營的重要性及必要性，員工酬勞以現金發放或股票須經董事會特別決議通過，嗣後並報告股東會並兼顧股東權益，爰於第3項明定」，足見員工酬勞分派係因公司經營獲利，基於獎勵該年度員工對公司貢獻，而將獲利分由員工共享之制度。另為兼顧股東權益，於計算公司盈虧後決定分派，始規定需向股東會為報告，惟既採獲利定額分派，員工間究應按何比例分派，尚不影響股東之權益。至董事會基於經營決策固得決定以現金或股票方式發放，惟員工間按何比例分派，即非法律規定應由董事會特別決議之經營重要事項。

3、又按被告公司章程第27條規定：「本公司年度如有獲利，應提2%~4%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金為之；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於2%為董監酬勞。員工酬勞及董監酬勞由董事會決議後，提股東會報告。但公司如有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董監酬勞。員工酬勞發放對象係指本公司工作規則第3條正式任用之員工為限」（重司勞調卷第42頁），再依被告之工作規則（重司勞調卷第47頁）有關第3條員工之定義，並未有以會計年度終結日前後作何差別待遇之規定。又為財務報表編造，以報告於股東會，需以會計年度終結日為其基準，惟依上開公司

法獎勵員工之立法目的而言，會計年度終結前後員工之離退狀況，難認屬員工能否受分派之正當差別待遇事由。況屆齡退休及女性因分娩離職，其時間非員工可自行決定，自難與離職等視，對於其當年度原已屆期之利益，應屬其既得權利，屆齡退休及女性因分娩離職，更難認有拋棄權利之意思。是基於合於法規及目的性之解釋，系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項，應非限於被告所述之情形。是被告抗辯系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項，參與酬勞分派之員工，認應以董事會決議分派酬勞所屬會計年度終結日當日仍在職，且配發酬勞基準日前除奉核退休或女性因分娩離職外，亦仍在職者為限之解釋，實已逾越公司章程關於酬勞分派之規定，且增加公司法所未規定之限制。

4、被告雖辯稱有關得受員工酬勞分派之員工，須為股東會決議分派之酬勞所屬會計年度終結當日即12月31日在職者之要件已行之有年，且公司獲利時，員工酬勞得否分派及如何受分派，均屬公司自治之範疇，原告在職期間，受有此相同解釋下他人未獲分配之利益，是依被告所持之解釋分派員工酬勞，對原告並無不公等語。惟公司依其年度獲利情形，決定是否為酬勞分派、獲利分派比例及股利或現金發放等，此部分固屬公司自治範疇，業如前述，惟既經依法定於章程，並由董事會單方制定系爭認股辦法及系爭暫行辦法，以為遵循，且於當年度亦已決議員工酬勞，對員工而言已屬既得權利，而非僅期待利益，公司自不應僅以其會計年度計算之省便、行之有年之公司自治為託詞，而合理化已溢脫上開法律規定之解釋，是被告所為置辯，尚無可採。

5、綜上，系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項得參與員工酬勞之員工要件，應包括：（一）得受分配之員工須為股東會決議分派之酬勞所屬會計年度終結當日即12月31日在職者，如未在職，倘因奉核退休或因分娩離職者，亦得

參與分配；（二）得受分派之員工須於配發酬勞基準日仍在職，如係因奉核退休或因分娩離職者，仍得參與分配。

（二）被告以原告周錦萍之退休原因為自請提早退休，抗辯原告周錦萍不得依系爭暫行辦法第3條第2項請求員工酬勞分派，是否有理由：

1、按被告公司工作規則第154條、第155條及第156條分別規定：「本公司員工之退休，分為自願退休及命令退休兩種」、「員工有左列情形之一者，得准予自願退休：一、任職十五年以上滿五十五歲者。二、任職二十五年以上者。」、「員工有左列情形之一者，應命令退休：一、年滿六十歲者。……。二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。命令退休應由人事單位主動簽辦。」（重司勞調卷第151頁）。是依上開被告公司之規定，命令退休應由人事單位主動簽辦，足見經命令退休之員工，其離職非可自行決定，是依前述員工酬勞之分派目的，應認系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項得參與員工分派酬勞之員工，經「奉核退休」之員工者，係指經被告依上開工作規則第156條規定命令退休之員工。查原告廖碧豐、張聖欣、楊春生、周瑞文、林谷鳴、陳錫伴、宋錦順（下合稱原告廖碧豐等7人）係因屆滿65歲，經被告依勞動基準法及工作規則規定通知辦理退休（重司勞調卷第15至20頁、第23至29頁），係屬系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項規定之「奉核退休」，從而原告廖碧豐等7人請求被告給付如附表「被告應給付金額」欄所示金額之員工酬勞，即屬有據，應予准許。

2、至於原告周錦萍則係依被告公司員工提早退休優惠辦法（下稱系爭提早退休優惠辦法）申請提早退休（重司勞調卷第21至22頁）。依系爭提早退休優惠辦法第1、3、4、5條之規定：「被告為使員工有更多元的規劃，提供未達命令退休年齡之員工申請提早退休機制，特制訂系爭提早退休優惠辦法；申請者應於預定退休日前1個月，填具『員工

提早退休申請書』以憑辦理；符合資格辦理提前退休者，除依勞動基準法及公司工作規則規定核給退休金外，另依各標準發給優惠退休金；因應各單位人力調度，本公司對符合規定之申請案保有准駁權」（本院卷第81頁）。依上開規定可知，符合系爭提早退休優惠辦法申請提早退休之員工，可自由決定是否退休、何時退休，此亦有原告周錦萍所呈簽呈上記載「職預定於106年6月17日起正式辦理自請退休」等字在卷可稽（本院卷第55頁），且申請提早退休者，除可依法領取退休金外，被告尚依各標準額外發給優惠退休金，足見符合申請提早退休之員工，係可考量審酌是否退休、何時退休時，其得否領取當年度員工酬勞及被告額外發給優惠退休金等節，又被告係為各單位人力調度之故，始保有准駁提早退休申請之權，並非對於申請提早退休之人有資格審查及准駁之權限，是原告周錦萍主張被告對符合規定之自請退休申請案保有准駁權，亦係屬「奉核退休」等語，並無可採，從而其請求被告給付退休年度即106年度之員工酬勞，並無所據，不應准許。

（三）被告抗辯其得依不當得利規定，就原告退休前各該年度所溢領之員工酬勞，與本件原告請求給付之員工酬勞，主張抵銷，是否有理由：

1、按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條定有明文。次按不當得利依其類型可區分為「給付型之不當得利」與「非給付型不當得利」，前者係基於受損人之給付而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為（受損人、受益人、第三人之行為）或法律規定或事件所成立之不當得利。在「給付型之不當得利」，應由主張不當得利返還請求權人（受損人），就不當得利成立要件中之「無法律上之原因」負舉證責任；易言之，主張該項不當得利請求權存在之當事人，應舉證證明該給付欠缺給付之目的，始符舉證責任分配之原則（最高法院103

年度台上字第2198號、100年度台上字第899號、99年度台上字第2019、1009號裁判意旨參照）。

2、被告主張倘原告之主張有理由，原告於退休前各該年度所溢領員工酬勞（金額如本院卷第69頁附表二記載）為不當得利，被告可主張抵銷等語，惟以被告自陳其係基於原告廖碧豐國等7人為被告員工身分，計算及分派給付酬勞，則原告廖碧豐等7人據此領取退休前各該年度員工酬勞，即非無法律上之原因而受利益。況被告歷年逾其公司章程關於員工酬勞分派之規定，且增加公司法所未規定之限制，進行當年度員工酬勞分派，其因此所生之不利益，自非應由原告廖碧豐國等7人承擔，自不得據此反認原告廖碧豐國等7人領取上開年度之員工酬勞，有何不當得利情事，準此被告上開抵銷抗辯，並無理由。

五、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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。但約定利率較高者，仍從其約定利率，民法第229條第2項、第233條第1項本文分有明定。本件原告廖碧豐等7人就本件被告應給付如附表「被告應給付金額」欄所示之員工酬勞，請求被告應自起訴狀繕本送達之翌日即108年6月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，即屬有據。

六、綜上所述，原告廖碧豐等7人依系爭認股辦法及系爭暫行辦法第3條第2項規定，請求被告分別給付如附表「被告應給付金額」欄所示之金額，及自108年6月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、兩造分別陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，就原告勝訴部分，均無不合，爰各酌定如附表所示相當之擔保金額，予以准許。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附

麗，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後，認核與判決結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　24　　日

民事勞動專業法庭法　官　王雅婷

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　24　　日

書記官　陳湘文

附表

原告	被告應給付金額	原告供擔保	被告供擔保
廖碧豐	13萬6,220 元	4萬5,000元	13萬6,220 元
張聖欣	12萬5,597 元	4萬1,000元	12萬5,597 元
楊春生	4 萬0,695 元	1萬3,000元	4 萬0,695 元
周瑞文	12萬4,635元	4萬1,000元	12萬4,635元
林谷鳴	16萬9,413元	5萬6,000元	16萬9,413元
陳錫伴	3萬4,312元	1萬1,000元	3萬4,312元
宋錦順	4萬6,017元	1萬5,000元	4萬6,017元

附表一

原　　告	退休日期	原告請求員工酬勞之年度及金額		退休原因
		請求年度	請求金額	
廖碧豐	104年12月12日	104年度	13萬6,220 元	屆齡65歲強制退休
張聖欣	104年12月18日	104年度	12萬5,597 元	屆齡65歲強制退休
楊春生	105年04月15日	105年度	4萬0,695元	屆齡65歲強制退休
周錦萍	106年06月17日	106年度	6 萬8,080元	自請提早退休
周瑞文	106年10月15日	106年度	12萬4,635元	屆齡65歲強制退休
林谷鳴	105年12月12日	105年度	16萬9,413元	屆齡65歲強制退休
陳錫伴	105年04月01日	105年度	3萬4,312元	屆齡65歲強制退休
宋錦順	106年05月21日	106年度	4萬6,071元	屆齡65歲強制退休