臺灣臺北地方法院民事判決

107年度訴字第2648號

原　　告　興和實業股份有限公司
法定代理人　黃煥輝
訴訟代理人　周政律師
被　　告　柏安基
訴訟代理人　謝崇浯律師
複代理人　　陳玫杏律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國108 年2 月19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

一、原告主張略以：

㈠被告為原告公司之股東，於民國75年1月7日起至106年4月16日止期間，在原告公司擔任總經理職務，並於83年起至107年1月止期間，擔任原告公司之董事。被告對於原告公司並無人格、經濟或組織上之從屬性，兩造間之法律關係顯非勞動契約；反觀被告主導原告公司之經營管理，代表雇主對於勞工行使指揮監督及懲戒等權力之事實，堪認被告擔任總經理係受原告公司委任以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者，亦即被告係委任經理人，是於前開被告擔任總經理及董事期間，兩造間之法律關係為委任關係，故被告並無依勞工退休金條例請求原告公司給付退休金之權利。

㈡又原告公司從未自訂退休辦法，縱或被告所謂原告公司自訂之退休辦法即係被告所提「員工退休或離職規定」，然該辦法顯係原告公司為遵循勞動基準法而設，僅適用於勞動基準法上之勞工，故可認原告公司並未在勞動基準法之外自行創設退休辦法。又上開被告所提出之員工退休或離職規定並未經董事會或股東會決議通過，亦從未向原告公司全體員工公告，是尚無拘束原告公司之效力。退萬步言，縱或被告有將

上開退休或離職規定向原告公司全體員工公告，然而該退休或離職規定確係被告私自製作之文件，且未經原告公司董事會或股東會決議通過，則被告自無依上開退休或離職規定向原告公司主張請領退休金之餘地。

㈢又原告公司雖曾於87年間以被告為被保險人向國華人壽保險股份有限公司投保，惟此並不表示兩造間有約定被告得向原告公司請領退休金；另原告公司亦未同意被告領取退休金，則被告既無從依勞動基準法請領退休金，亦不存在原告公司自訂之退休辦法或其他原因可供被告據以請領退休金，故被告實無任何得向原告公司請求退休金之法律上權利。

㈣詎料，被告竟於擔任原告公司總經理任內，於101 年10月31日，濫用其總經理之職權，假借申領自己退休金之名義，自己製作請款單，並自己簽名予以核准，進而於同日指示會計人員辦理銀行轉帳及簽發支票等作業，亦由自己簽名批准。被告以前開方式，不法取得原告公司高達3,251,343 元之現款，從而，原告公司爰依公司法第23條第1 項、民法第544 條、第184 條第1 項及第179 條等規定，擇一請求被告賠償或返還前開3,251,343 元。

㈤並聲明：1.被告應給付原告3,251,343 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。2.原告願供擔保，以代釋明，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠依法院實務見解及勞工委員會函釋均認經理人之退休條件與依據，可依公司自訂之退休辦法或經理人與公司自行約定，而原告公司定有統稱「公司章程」之管理手冊，其內有退休辦法之規定，75年間之員工退休辦法條文亦明揭專職人員之職工符合年資均可領退休金，83年間被告並節錄上開公司管理手冊退休規定部分再加上新的離職規定補充增訂為「興合實業股份有限公司員工退休或離職規定」，是原告公司顯已有自訂員工退休辦法，另該規定係被告由公司授權訂定，並業經公告於原告公司，又該規定無需經董事會或股東會決議

通過始生效，是顯見原告公司確有自訂退休之規定辦法，而上開員工退休或離職規定自能拘束原告公司。

㈡又87年間原告公司投保國華人壽保險股份有限公司作為全部員工退休金籌措，且有將被告列為國華人壽保險之被保險人，該行為足以證明原告公司同意或已與被告約定被告得請領退休金。且被告於每年年底股東會均有報告上開退休金規劃；迄至被告101 年10月領取該保險解約金作為退休金，期間董監事會議與股東會議多次提及該退休金保險，而從未有董監事或股東有任何異議，益見原告公司同意或已與被告約定其得請領退休金。

㈢被告101 年10月請領退休金時，亦經當時董事長同意，並依上開員工退休或離職規定比照勞動基準法計算退休金，另觀原告公司之資產負債表，在「其他負債」科目列有「退休金準備」，該退休金準備係計算得領取退休金員工已付薪資總額的百分比逐年提撥，原告公司於計算該薪資總額中亦包括被告之薪資在內，足見原告亦就被告等委任職位者，提列渠等將來可得領取之退休金準備，且原告公司資產負債表均有揭露於當時董監事會議及股東會並作成紀錄，期間亦有監察人至原告公司查帳，亦未見任何異議，亦足見原告公司確實已有約定或同意被告可比照勞動基準法請領退休金。

㈣原告公司退休規定早已存在並行之多年，且係為公司整體員工包含管理階層（具委任關係者）建立完整退休制度而制定施行，況在被告領取退休金前後亦有其他具委任關係之管理階層申領退休金，足證公司有此規定或慣例或已與被告約定得比照勞動基準法請領退休金，而並非被告一人擅自作為，且迄至本件訴訟之前，從未見任何人爭議。

㈤綜上所述，足證被告依據委任經理人身分領取退休金合法有據。又縱被告未依章程及公司法之程序委任，似非委任經理人，惟被告既有提供勞務且兩造間具有指揮從屬關係，自可因兩造間僱傭契約或勞動契約而依據勞動基準法請領退休金。

㈥是以，被告並無濫用職權，不法領取退休金之違背忠實及善良管理人注意義務而致原告公司受有損害，亦無處理委任事務有何過失或逾越權現而生原告公司之損害，更無故意或過失或違背善良風俗之方法侵害原告公司致原告受有損害，自無需依公司法第23條第1 項、民法第544 條、第184 條之規定負損害賠償之責；再者，被告領取退休金為101 年10月至102 年4 月，所有公司財務報表均有揭露，早已超過2 年侵權時效；又被告領取退休金係合法有據，顯有法律上之原因，自無不當得利，則原告依民法第179 條請求返還已領取之退休金，亦無理由。

㈦並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願提供擔保，以代釋明，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項(見本院卷㈡第6頁至第7頁)：

㈠被告於74年8 月16日起至本件起訴時期間，為原告公司之股東，76年9 月份名義上持股為35股，到83年11月9 日後持股減為25股至今，原告公司83年11月9 日章程上記載公司總股數為2074股。

㈡被告於76年9 月18日起至77年3 月16日止期間、83年11月9 日起至107 年4 月11日止期間，為原告公司之董事。

㈢被告自75年1 月7 日起擔任原告公司之副總經理，同年10月變更為總經理，嗣於106 年4 月離開公司。

㈣被告於101 年10月31日填載請款單，其上載明：請款事由為屆齡退休支領公司退休金（41.67 基數），金額為參佰貳拾伍萬壹仟參佰肆拾參元NT3 ,251,343元，付給廠商柏安基，付款情形為101.10／31先支付國華人壽退休金NT1,936,668元、101.12／30 NT450000 元、102.2 ／28NT450000元、102.4 ／30NT414670元，核准柏安基101.10／31，請款人柏安基101.10／31。

㈤原告公司之帳戶於101 年10月31日轉帳1,936,668 元存入被告個人帳號為00000000000 號之帳戶；被告並收受原告為票載發票人之票號為SN0000000 、SN0000000 、SN0000000 0

紙支票，嗣後該等支票均已兌現並由被告領得票款。前開被告自原告公司領得之款項合計為3,251,343 元。

㈥原告公司101 年10月31日轉帳傳票上借方之會計科目：「累積盈虧」，並有記載摘要：「柏安基屆齡退休支領」、「職工退休基金」、「@78026X41.67基數」，左下方並有柏安基於核准欄位簽名日期為102.3 ／25。

㈦被告自原告公司領得之前開款項來源為國華人壽保單解約金及原告公司原有之銀行存款。

四、本件原告主張兩造間為委任關係，且原告公司從未約定亦未自訂退休辦法，是被告實無任何得向原告公司請求退休金3,251,343 元之法律上權利等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件之爭點應在於：㈠被告與原告公司間為僱傭關係或委任關係？㈡被告有無得向原告公司請求給付退休金3,251,343 元之法律上權利？㈢原告公司依公司法第23條第1 項、民法第544 條、第184 條第1 項及第179 條等規定，擇一請求被告賠償返還前開3,251,343 元，有無理由？茲分述如下：

㈠被告與原告公司間應為委任關係：

1.按稱僱傭者，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；稱委任者，則謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482 條、第528 條分別定有明文。是委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，其勞務給付僅為一種手段，此觀民法第535 條、第536 條規定自明；至僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者有別（最高法院83年度台上字第72號、83年度台上字第1018號判決意旨參照）。

2.次按公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之。公司法第29條第1項第3款亦有明定。是公司企業單位中具有經理、協理職稱者，與公司企業間究屬委任或僱傭契約關係，端視其是否依公司法所委任，如係依公司法所委任者，與公司企業間即屬委任關係，反之，如非依公司法所為委任，僅係受僱從事工作獲致工資者，因符合勞基法第2條第1款所定勞工之定義，則有勞基法之適用。又公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係，如生爭議時，仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。準此，公司經理人與公司間之關係究為勞僱關係或委任關係，仍應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從者，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年台上字第1542號判決意旨參照）。

3.經查，被告於76年9月18日起至77年3月16日止期間、83年11月9日起至107年4月11日止期間，為原告公司之董事；自75年1月7日起擔任原告公司之副總經理，同年10月變更

為總經理，嗣於106年4月離開公司等情，有臺北市政府107年8月15日府產業商字第10752497700號函附原告公司登記案卷等件附卷可參，且為兩造所不爭執(見本院卷㈡第6頁至第7頁)，自堪信為真實。而被告擔任總經理期間，其工作執掌內容為1.總控公司政策之決議、訂定、執行與監督2.督導公司、工廠業務之執行及考核3.人事升遷、調補、考評4.代表公司處理協商對外事務5.頒佈公司品質政策、品質目標及相關程序與規章等事項，此有原告公司84年4月13日之內部文件在卷可稽(見本院卷㈠第547頁)，核與證人郭崇華、黎美穗、張齡月等人之證述相符(見本院卷㈠第523頁、卷㈡第177頁、第186頁)；又依證人藍珮甄之證述可知，被告擔任原告公司總經理期間，公司員工之薪資、獎金及退休金均由被告審核批准，且公司員工獎金之計算辦法，亦係由被告制訂、調整及修改(見本院卷㈡第472頁至第473頁)，參以證人張齡月所證述，依其身為原告公司監察人之認知，原告公司的經營管理係由被告主導、在董事會開會的時候，伊們幾乎都是直接授權給被告做全權處理公司的事務等語(見本院卷㈡第188頁)，顯見被告並非純屬為公司利益之考量，而服從董監事會議或董事長指揮監督，而係就前揭工作執掌內容，得為自行裁量處理，是應認被告就上開業務、人員、財務等種種業務範圍內有獨立裁量核決之權限。

4.另依證人藍珮甄證述意旨，原告公司與金融單位往來之印鑑章係由被告保管等語(見本院卷㈡第487頁至第488頁)，證人郭崇華亦證稱，公司印章係由被告保管等語(見本院卷㈠第516頁)，且被告於擔任原告公司總經理期間，於原告公司勞工退休準備金監督委員會係擔任資方代表一節，亦有臺北市業單位勞工退休準備金監督委員會職員名冊可按(見本院卷㈡第545頁)，是被告既身為原告公司之總經理，負責保管公司印鑑，復擔任資方代表，自難謂被告僅係從屬於原告公司而提供職業上之勞動力，而得認與原告

公司間屬勞基法所定之勞動關係。

5.至於被告雖以伊需受原告公司董監事會議以及董事長指揮監督，同時又兼任爆炸物管理員，必須親自提供勞務、且必須遵守公司工作規則、必須打卡上班、請假需報告董事長、服從原告公司，原告公司則給付薪資報酬，原告公司並有為被告投保勞保等情，是以，此模式具有人格、勞務、經濟、組織等從屬性云云而為置辯。惟查，原告公司董事會已授權予被告全權處理公司之事務，業據證人張齡月證述如前；又縱被告確有兼任爆炸物管理員而有提供勞務之事實，亦難據此即謂被告僅提供職業上之勞動力；此外，證人郭崇華亦證稱:「(問:剛才你說柏安基請假會向你報告，請問他凡事任何請假都要向你報告？)沒有，比較長時間的請假才會向我報告」等語(見本院卷㈠第522頁至第523頁)，另證人藍珮甄則證稱:「(問:請問柏安基上下班需要打卡嗎？)不用。」、「(問:據你所知，柏安基需要事前徵求董事長同意才能請假或休假嗎？)不用。」等語(見本院卷㈡第473頁至第474頁)，顯見被告縱需打卡，然就其出勤請假與否，仍具有相當自行裁量權限，並非需完全服從於原告公司。至於原告公司是否為被告投保勞工保險，與兩造間是否成立勞動契約並無必然關聯，此觀勞工保險條例第6條規定勞工保險之被保險人不以受僱勞工為限即明，且勞工保險具有社會保險之福利性質，與兩造間之私法契約關係，屬不同之法律關係，私法契約之本質應由兩造間之契約性質為判斷，是否投保勞工保險並不影響該契約主給付義務之對價判斷，是以，被告尚難執以上開情事作為兩造間具有從屬性之判斷依據。

6.綜上所述，被告擔任原告公司總經理期間，於原告公司所授權處理之事務範圍內具有獨立裁量及核決權限，且尚難謂其與原告公司間具有從屬性。從而，堪認被告與原告公司間應係成立委任契約關係，而非為一般之僱傭或勞動契約關係。

㈡被告有無得向原告公司請求給付退休金3,251,343元之法律上權利？茲論述如下：

1.按依公司法委任之總經理、副總經理、董事等經理人，因非屬勞動基準法上受僱用之勞工，其退休金不得自依法所提撥之勞工退休準備金專戶支應，但可由事業單位以當年度費用列支，事業單位亦可依所得稅法第33條第1項（現行所得稅法第33條第2項）之規定，擇一提列退休金準備或提撥職工退休基金，經理人之退休條件與依據可依公司自訂之退休辦法或經理人與公司自行約定之(最高法院93年度台上字第941號民事判決意旨參照)。

2.經查，原告公司確於75年間，依勞動基準法第6章第53至第55條之規定，自訂專職人員及勞工退休辦法一節，有原告公司勞工退休辦法在卷可稽(見本院卷㈡第459頁至第465頁)，細繹該辦法，其適用對象為正式受雇於原告公司從事工作獲得報酬之專職人員，並就退休金給予方式、年資計算另立條次撰寫，且上開專職人員用語，亦與勞動基準法第2條所使用之勞工用語有別，復參以該辦法第3章第12條並特別明訂，勞工退休參照勞基法辦理之，則若前揭專職人員即為勞工，何以前揭專職人員及勞工退休辦法需另以不同章節規範勞工退休事項，是原告公司主張從未自訂專職人員及勞工退休辦法，前揭專職人員及勞工退休辦法僅適用於勞基法上之勞工等語，即非可採。

3.此外，參以被告所提出於83年3月1日間所制訂之「員工退休或離職規定」(下稱系爭退休或離職規定)所載，其上確實蓋有原告公司大印及證人郭崇華印文，雖原告公司辯稱此係被告自行製作，惟查，原告公司確於75年間曾自訂前揭專職人員及勞工退休辦法，已如前述，則被告辯稱原告公司另於83年間制訂系爭退休或離職規定，亦難謂與常情有違；況被告係於101年10月31日辦理退休，而原告公司則於107年5月21日始提起本件訴訟，於此之前被告已於106年4月間即離開原告公司，為兩造所不爭執，則被告既已

完成退休金請領手續，相距本件訴訟之提起業已數年，自無從於被告任職期間即預見將受原告公司訴追可能，而私自預作蓋有原告公司大印及證人郭崇華印文之系爭退休或離職規定，以避免訴追，是原告公司主張並未制訂系爭退休或離職規定一節，亦非可採。

4.至於原告雖主張上開被告所提系爭退休或離職規定係被告私自製作之文件，且未經董事會或股東會決議通過，亦從未向原告公司全體員工公告，是尚無拘束原告公司之效力云云。惟查，原告公司董事會係直接授權予被告全權處理公司之事務業如前述，是系爭退休或離職規定縱屬被告所製作，應認屬被告基於其職務權限所為，即便未經董事會或股東會決議或經公告，亦不影響該規定之效力；況細繹系爭退休或離職規定，其中第2點載明原告公司「正式員工且有勞工保險身分者，如符合上述規定資格者，可依其個人意願，比照勞基法規定，申請辦理退休」、第3點則載明「其他非正式員工或無勞工保險身分者，因不符合規定，不能申請辦理退休，但可以申請辦理離職。本公司可視當事人之平日工作表現及對公司之貢獻，而酌予發離職金以慰問辛勞」等文字(見本院卷㈡第205頁)，亦堪認系爭退休或離職規定，係比照勞動基準法而制訂，且符合上開規定者，即得申請退休金，亦非針對被告個人條件所擬定，自難謂不生拘束原告公司效力。

5.此外，自系爭退休或離職規定制訂起迄今，先後已有多名公司員工辦理請領退休金，其中包含公司經理蔡逸黃等情，此亦據證人郭崇華證述在卷(見本院卷㈠第519頁)，且就被告是否曾於101年間因符合屆齡、工作年資等規定而向原告公司請領退休金一節，證人即時任董事長郭崇華亦已知悉，並同意被告請領退休金，且就原告公司董事會於107年3月間決議要對被告追討領取之退休金時，伊係持反對意見等情，亦據證人郭崇華證述明確(見本院卷㈠第518頁至第519頁、第523頁至第524頁)。是可認被告辯稱原告

公司確依系爭退休或離職規定，同意被告請領退休金等情，應可認為真正；至於原告雖主張其公司員工並未看過系爭退休或離職規定，並提出原告公司調查問卷13份為據（見本院卷㈡第301頁至第325頁），然審酌上開調查問卷之對象現均仍任職於原告公司，則前揭問卷調查結果是否可採，尚屬有疑，況系爭退休或離職規定既屬被告基於其職務權限所為，縱未經公告，亦不影響系爭退休或離職規定之效力。

6.再者，原告公司曾於87年間投保於國華人壽保險股份有限公司，做為準備公司退休金的規劃方式，而原告公司亦有將被告列為上開人壽退休金規劃之被保險人，且當時之董監事均知悉上開情事等情，業據證人郭崇華證述在卷（見本院卷㈠第517頁、第520頁、第525頁），並有全球人壽保險股份有限公司107年9月10日全球壽（客）字第1070910004號函附原告公司投保相關資料等件為憑（見本院卷㈠第433頁至第435頁）；復參以證人即時任保險業務員之鍾炯菁證稱：「（問：為何受益人不是員工個人而是公司？）因為要保人是公司，公司付錢，被保人是主要幹部，受益人給公司的原因，是因為這金額不一定是剛剛好符合退休金額，所以給公司統籌運用。」、「每年年底股東會柏安基都有報告關於作退休金規劃的事情」等語（見本院卷㈠第531頁），足認原告公司確時知悉且有為原告公司全體員工以投保國華人壽之方式作為辦理退休金之規劃，且被告亦列為上開退休金規劃之對象之一。再依證人藍珮甄證述可知，原告公司並無向伊提及被告不可以領取保險解約金（見本院卷㈡第485頁），且原告公司亦曾為被告辦理勞工保險並提撥勞退準備金，此有勞動部勞工保險局107年8月22日保退三字第10713081510號函附勞工退休金制度選擇暨提繳申報表、94年7月至101年12月份間之勞工退休金提繳申報表等件為佐（見本院卷㈠第183頁、第189頁），益見被告辯稱其依據系爭退休或離職規定得請領退休金之情，應屬真正

。

7.另證人郭崇華亦證稱：「(問:任職30年當中，有無看過興和公司是否有一本包含公司章程請假、獎金盈餘分配及退休金等等規定的管理手冊？)有那麼一本。」、「(問:什麼顏色的封面？)土黃色。」等語(見本院卷㈠第515頁)，核與證人李正和證稱:「(問:就你所知道興和公司是否有一本關於公司章程、請假、獎金盈餘分配及退休金等等規定的管理手冊？什麼顏色的封面？)是有的，是淡黃色小冊子。」、「(問:裡面有無關於退休金規定？)退休金有講只是很簡單說依規定辦理退休，大概是這樣，但是用何文字我不記得。」等語(見本院卷㈠第527頁至第529頁)，是依上開證人之證述可知，被告所辯原告公司另有制訂有關員工退休金之相關規定，自非無據。

8.另依原告公司董監事會議紀錄所載，其財務報告均有記載「員工退休準備金」，並於102年1月26日101年度第四次董監事會議時，有檢討國華人壽之保險狀況，有原告公司董監事會議紀錄可稽(見本院卷㈡第13頁至第73頁)。又依原告公司歷次董監事會議紀錄記載員工退休準備金數額狀況所示，其中101年1月7日為12,000,000元，101年4月14日為12,520,000元，101年7月21日為12,700,000元，101年10月27日則為12,920,000元，顯見原告公司每3個月會提撥提列約180,000元(計算式:12,700,000元－12,520,000元＝180,000元)至520,000元(計算式:12,520,000元－12,000,000元＝520,000元)左右之退休準備金一節，亦核與證人即時任原告公司會計葉雅莉所證稱:「原告公司至少每個月會繳6萬以上退休金準備」等語大致相符(見本院卷㈡第270頁)。此外，參以上開董監事會議紀錄所示，原告公司至102年1月26日開第四次董監事會議時，上開退休準備金已減少為11,140,000元，此部分金額減少之原因係因被告請領退休金一節，亦據證人藍珮甄證述明確在卷(見本院卷㈡第485頁)。再者，原告公司就上開被告請領退

休金一節，亦於102年2月2日作成股東大會會議記錄(見本院卷㈡第85頁)，是原告公司確實知悉並有同意被告請領退休金，堪已認定。

9.此外，觀諸原告公司101年、102年、106年之資產負債表，其中「其他負債」科目中列有「退休金準備」，此有財政部臺北國稅局107年11月9日財北國稅資字第1070041444號函附原告公司年度損益表及資產負債表等件為憑(見本院卷第215頁至第224頁)，且依證人葉雅莉及藍珮甄之證述，上開退休金準備係以原告公司薪資總額百分比提撥，且所計算之薪資總額，包含被告之薪資在內(見本院卷㈡第267頁至第268頁、第483頁)，從而，足見原告公司有為被告提列將來可領取之退休金準備，是被告辯稱依據系爭退休或離職規定得請領退休金一節，並非無稽。

10.又依被告所提出之原告公司108年1月21日股東常會議程相關書面資料所載，其中原告公司自行編列之資產負債表明列「退休基金-台銀信託局」及「職工退休金-存款專戶」(見本院卷㈡第87頁)，確已分列退休基金及職工退休金，亦核與證人藍珮甄所證稱「(問:請問興合公司發放退休金給上述員工的資金來源，是國華人壽的保險，還是台灣銀行信託部的專戶？或是兩者都有？)兩者都有。」等語相符(見本院卷㈡第475頁)。又觀諸證人藍珮甄所稱申請退休金之員工尚包括公司經理蔡逸黃，亦可認原告公司確依據系爭退休或離職規定辦理請領退休金事宜。至於原告雖爭執上開股東常會議程相關書面資料形式上之真正，然參諸上開原告公司107年度營業概況報告第三點確實載有本案之法律案件項目，且所記載案件進度與本案案件進行狀況相符，是上開書面資料應非臨訟偽造之物，自堪認上開股東常會議程書面資料形式上之真正。

11.另原告公司主張被告擔任公司總經理期間，原告公司於82年至103年間設有「特別獎金」制度，並交由被告自由運用，而該筆特別獎金實質上成為被告在月薪及年終獎金以

外的額外報酬，其他管理幹部則無此等待遇，是除被告以外，上開其他管理幹部與原告公司非屬委任關係云云。惟查，於原告公司有領取退休金之人員，其中覃庭莉為原告公司之副總經理、龍俊全則為原告公司工廠之廠長，復參以證人藍珮甄證述：「(問：被告擔任總經理這個職務，除了領取您所說的薪資外，還有其他甚麼優惠待遇跟覃庭莉、龍俊全等其他管理階層不同嗎？)沒有。」、「(問：101年公司盈餘分配檢討中，關於員工特別獎金10%，是否知道員工特別獎金是什麼？)是特別獎金，我會領一筆給柏安基。」、「(問：柏安基領了特別獎金之後是否會發給其他員工？)我領這筆特別獎金之後，柏安基會拿給我特別獎金...」、「(問：你提領特別獎金交給柏安基之後，柏安基會給你特別獎金，柏安基是將自己該筆特別獎金分給你，還是你領取的其實是其他獎金，例如年終獎金？)不是，特別獎金是特別獎金，年終獎金是另外的。柏安基有給我特別獎金，年終獎金另外給付年終獎金。」等語以觀(見本院卷㈡第486頁、第489頁)，亦足證原告所主張之「特別獎金」，並非被告所獨有之額外報酬，是難據此認定其他管理幹部與原告公司即非屬委任關係。

12. 綜上，原告公司確有自訂退休之相關規定辦法，且上開規定辦法所適用之對象並非僅限於勞動基準法所規定之「勞工」，又原告公司亦有為全體員工投保國華人壽作為退休金之籌措，且依董監事、股東會會議紀錄及相關財務報表所載，亦可認原告公司確有制訂系爭退休或離職規定存在，從而，被告既已符合上開規定所得請領退休金之資格，則被告向原告公司請領退休金自屬有據。

㈢原告公司依公司法第23條第1項、民法第544條、第184條第1項及第179 條等規定，擇一請求被告賠償返還前開3,251,343 元，有無理由？

1. 按公司負責人應忠實執行業務並盡善良管理人之注意義務，如有違反致公司受有損害者，負損害賠償責任。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。因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責。公司法第23條第1 項、民法第179條、第184條第1項、第544條分別定有明文。

2.經查，原告公司既於75年間，依勞基法之規定，自訂專職人員及勞工退休辦法，且經理人之退休條件與依據可依公司自訂之退休辦法辦理，是被告基於其職務權限，於83年間修訂系爭退休或離職規定，並經原告公司及時任董事長郭崇華同意用印，並透過投保國華人壽保險股份有限公司做為準備公司退休金之規劃方式，自難謂有何逾越權限或有違反忠實義務之舉措；又原告公司既有制訂系爭退休或離職規定，則被告依公司規定，請領退休金3,251,343元亦難謂係無法律上之原因；又被告領取上開退休金既有所據，亦非對原告公司有何不法侵權行為，亦難認屬因處理委任事務有何過失或逾越權限，而致原告公司受有損害，且無證據證明有何故意、過失或違背善良風俗之方法侵害原告公司致其受有損害。從而，原告依公司法第23條第1項、民法第544條、第184條第1項之規定，向被告請求賠償返還上開退休金云云，為無理由。至於被告關於上開請求權是否罹於消滅時效之抗辯，亦無再行論述之必要，附此敘明。

五、綜上所述，原告依前揭公司法第23條第1項、民法第544條、第184條第1項及第179條等規定，擇一請求被告賠償返還退休金3,251,343元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請亦失所附麗，一併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　19　　日

民事第二庭　　法　官　呂煜仁

以上正本係照原本作成。

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　　108　　年　　3　　月　　19　　日

書記官　蔡月女