臺灣高等法院民事判決

107年度重勞上更一字第4號

上　訴　人　黃金宗
訴訟代理人　萬建樺律師
被 上訴 人　金橋科技股份有限公司
法定代理人　林麥升
訴訟代理人　許英傑律師
　　楊靜榆律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國104 年8 月20日臺灣臺北地方法院103 年度重勞訴字第37號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於108 年11月5 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用由擔上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國73年7 月起受僱於被上訴人，因符合被上訴人94年11月21日董事會（下稱系爭董事會）決議通過之委任經理人退休辦法（下稱系爭退休辦法）自請退休規定，於103 年6 月13日向被上訴人為退休之意思表示，並請被上訴人核發退休金新臺幣（下同）1334萬6887元（下稱系爭退休金），被上訴人應依約給付，如認73至81年間兩造為僱傭關係，被上訴人亦應依勞動基準法（下稱勞基法）給付系爭退休金，詎被上訴人准伊自103 年8 月1 日退休，卻拒付系爭退休金等情，爰先位依系爭退休辦法第4 條規定，備位依勞基法第55條第1 款規定，求為命被上訴人如數給付並自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息之判決（原審及本院前審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起第三審上訴，經最高法院廢棄發回）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人1334萬6887元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：系爭退休辦法係規範依公司法委任之總經理，及從事勞動獲致工資之雇主即在職董事之退休金支給方式，就在職董事而言，該退休金係董事報酬之一部分，依公司法第196 條規定，應經股東會決議通過，而董事對於董事會議之事項，有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，不得加入表決。出席系爭董事會之董事，包括上訴人及訴外人黃金泰、張懋成均為系爭退休辦法適用之對象，卻未迴避表決，事後亦未將該辦法送請股東會決議，應屬無效，且系爭退休金之計算，不應納入上訴人擔任董事前之年資，平均工資亦不應納入任職大陸地區東莞達晨電業製品有限公司（下稱達晨公司）發放之薪資，另上訴人78年起擔任伊之監察人，81年起轉任董事，無勞基法第55條第1 款規定之適用等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利益判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

三、本院之判斷：

㈠查上訴人自73年8 月1 日起任職被上訴人，曾任工程部副理、工程部經理，自78年8 月10日起至81年6 月14日止任監察人，81年6 月15日起任董事迄今，於103 年6 月13日向被上訴人申請退休，經被上訴人同意自同年8 月1 日退休。而系爭退休辦法僅經系爭董事會於94年11月21日決議通過，未經股東會決議或追認，亦未明訂於章程等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第346 至347 頁），並有存證信函、被上訴人董事會議事錄（見原審103 年度司店勞調字第12號卷【下稱調字卷】第16至17頁、原審卷一第29至40頁）、董事監察人名單及名簿（見原審卷一第41至43頁）、公司變更登記表（見原審卷一第44至59頁）、上訴人之歷任職務表（原審審卷一第134至135頁）、系爭退休辦法（見調字卷第18至19頁）、存證信函及回執（見調字卷第7至10頁），堪信為真實。

㈡上訴人先位依系爭退休金辦法第4 條規定請求部分：

1.查系爭董事會決議通過系爭退休辦法，目的在使委任經理人退休金給付有所依據，此見該辦法第1 條即明。所稱委

任經理人，依該辦法第2 條，係指「服務於被上訴人實際從事勞動獲致工資之雇主」及「依公司法委任之總經理」，至所謂「實際從事勞動獲致工資之雇主」，規範對象包括董事，兩造亦無爭執（見本院卷第347 頁兩造不爭執事項㈦）。而上訴人不爭執其未曾擔任被上訴人總經理（見本院卷第346 頁），自無以「依公司法委任之總經理」之身分適用系爭退休辦法餘地，其自81年6 月15日起擔任被上訴人董事，於系爭董事會94年11月21日通過系爭退休辦法以及103 年6 月13日向被上訴人申請退休時，均具董事身分，系爭董事會決議通過系爭退休辦法後，上訴人自95年10月23日起至103 年7 月31日退休前，曾任被上訴人董事長及營運長或副總經理（見本院卷第346 頁兩造不爭執事項㈡、原審卷一第134 頁），並除董事酬勞外，亦向被上訴人領取薪資（見本院卷第347 頁兩造不爭執事項㈨、原審卷一第84至85頁），堪認上訴人擔任被上訴人董事期間，確有實際為被上訴人提供勞務並獲工資之情事，而屬系爭退休辦法第2 條前段所稱「實際從事勞動獲致工資之雇主」。

2.按董事之報酬，未經章程訂明者，應由股東會議定，不得事後追認。公司法第196 條第1 項定有明文。其立法旨趣，在避免董事利用公司經營者之地位與權利，恣意索取高額報酬。為貫徹此一立法意旨，董事會就董事報酬額之決定，於公司股東會議定或納入章程前，自屬尚未生效。所謂董事之報酬，係指董事為公司服勞務應得之酬金而言（最高法院69年度台上字第4049號民事判決意旨參照）。本件系爭退休辦法規範之對象既包括董事，而依該辦法第2 、4 條所應給付之退休金，以實際從事勞動服務者自到職日起服務滿5 年或年滿60歲為退休要件，並以工作年資計算基數及定其應給付退休金之數額，該退休金核屬從事勞動及提供勞務所獲之報酬之性質，於適用對象具有董事身分時，即屬董事為公司服勞務所得之酬金，依照前開說明

，系爭退休辦法關此範圍，因涉及董事報酬之議定，即應經股東會決議通過或訂入章程，否則不生效力。系爭退休辦法既僅由系爭董事會決議通過，未經股東會決議或追認，亦未明訂於章程，所涉董事報酬決定部分，即屬尚未生效。上訴人因具董事身分，以其為實際從事勞動獲致工資之雇主，引據尚未生效之系爭退休辦法第4 條前段，請求被上訴人給付系爭退休金，自非有據。

3.上訴人雖主張系爭退休辦法係因勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行後（下稱勞退新制），被上訴人不能為兼具董事身分或擔任總經理職務之委任經理人提撥退休金，須由董事或總經理自願提繳，為保障其等退休權益而訂定，適用對象為委任經理人，非必須具有董事身分，具董事身分者，其因兼任委任經理人而須管理事務，定期向董事成員提出業績報告，甚至每日固定早會及承擔業績責任，乃實際為被上訴人管理事務，非坐領乾薪，被上訴人應依該辦法給付者，實係委任經理人之退休金，非董事之退休金，故毋須經股東會決議，即屬有效云云，並援引曾任被上訴人總經理之證人張懋成之證詞及被上訴人提撥退休金之情形為證，經查：

⑴系爭退休辦法第2 條後段明定所稱委任經理人，包括依公司法委任之總經理，證人張懋成亦證稱：伊曾參與系爭退休辦法的討論，當時政府推行勞退新制，委任經理人退休金無法提撥，所以政府鼓勵每個公司自己設立制度，留住人才，被上訴人才會制定這個辦法等語（見原審卷一第177 至180 頁），參酌行政院勞工委員會85年4 月16日（85）台勞動3 字第112680號函謂：公司法委任之總經理、副總經理、董事等經理人，非屬勞基法上受僱之勞工，故其退休金不得自依法所提撥之勞工退休準備金專戶支應，可由事業單位以當年度費用列支。另事業單位可依所得稅法第33條第1 項之規定，擇一提列職工退休金準備或提撥職工退休基金。至於經理人之退

休條件與依據，可依公司自定之退休辦法或經理人與公司自行約定之等語（見原審卷一第206 頁）；該會94年12月5 日勞動4 字第0940066331號書函則略以：勞退條例適用對象為適用勞基法之本國籍勞工，另依公司法第8 條、信用合作社法第6 條規定公司之董事長、信用合作社之理事為事業單位之負責人，渠等人員雖兼任其他職務，仍屬勞動基準法所稱之雇主，如有實際從事勞動之情形，依勞退條例第7 條第2 項規定，僅得自願提繳，事業單位尚不得另行為其提繳退休金等語（見原審卷一第205 頁），且被上訴人不否認有依系爭退休辦法為總經理張懋成提撥退休金乙事（見本院卷第347 頁兩造不爭執事項㈣），可知系爭退休辦法確如上訴人之主張，係因勞退新制施行後，被上訴人不能為系爭退休辦法所稱之委任經理人提撥退休金，為保障其等退休權益而訂定，且適用對象包括任何擔任被上訴人總經理及任何具董事身分而實際為被上訴人從事勞動獲致工資之人，非專為董事而制訂，另徵諸證人張懋成證稱：被上訴人僅曾依系爭退休辦法為上訴人、訴外人黃金泰及張懋成提撥退休金等語（見原審卷一第178 頁），且上訴人從未擔任被上訴人總經理，系爭退休辦法通過時亦非被上訴人依公司法委任之經理人，僅係被上訴人大陸地區子公司即達晨公司產品開發處副總經理，為上訴人所是認（見本院卷第172 頁），並有其歷任職務表可稽（見原審卷一第134 頁），上訴人更自陳黃金泰斯時為被上訴人董事長，未兼任經理人，亦非總經理云云（見本院卷第368 頁），均未兼任被上訴人經理人，足見該辦法係為上訴人、黃金泰及張懋成3 人訂定，並不適用總經理以外之經理人，亦不適用於其他未實際從事勞務獲致工資之董事，其目的即為使被上訴人總經理及從事勞務獲致工資之董事任職滿一定期間後，得請領退休金，與上訴人是否依公司法兼任被上訴人委任理人實屬無涉。

⑵又系爭退休辦法適用之對象為總經理及實際從事勞動獲致工資之董事，亦為兩造所不爭執（見本院卷第347頁兩造不爭執事項㈦），於此情形下，其中適用對象為董事者，其董事身分不因兼任系爭退休辦法所稱委任經理人職務而消滅，所應給付之退休金，仍為董事為公司服勞務應得之酬金，不失其董事報酬金性質，除如前述外，詳言之，董事就兼職提供勞務應得之酬金（含退休金），如認非董事報酬而無公司法第196條規定之適用，無異容許具雇主身分之董事利用公司經營者之地位與權利，恣意兼職並索取高額報酬，該條立法意旨即無從貫徹，是以系爭退休辦法在適用對象為董事之範圍內，應踐行公司法第196條所定股東會議定或訂入章程之程序，始生效力，方足以落實公司之治理及保障股東權益，至實際提供勞務之董事所應得之報酬，亦無礙於循此程序取得其合法權利。

4.上訴人另主張我國有諸多公司因應勞退新制訂定委任經理人退休辦法，相關辦法適用對象，亦包括任職服務於公司之董事云云，並提出亞力電機股份有限公司100年董事會議議事錄及公司經理人退休管理辦法、宏正自動科技股份有限公司102年第7次董事會會議紀錄、耕興股份有限公司第6屆第13次及第14次董事會議事錄（見本院卷第159至167頁）為證，惟系爭退休辦法應給付之退休金涉及董事報酬議定部分，係因未遵循公司法第196條所定程序無效，上開公司前揭決議及退休管理辦法有無經渠等公司股東會決議及是否有效，核於此項判斷無關，不能據之為上訴人有利之認定。

㈢上訴人備位依勞基法第55條第1款規定請求部分：

1.按勞基法所謂勞工，依該法第2條第1款規定，係指受雇主僱用從事工作，獲致工資者而言。董事與公司間之關係係屬委任關係，非屬勞基法所稱受雇主僱用之勞工，無勞基法之適用。

2.上訴人自73年8月1日起任職被上訴人，曾經任工程部副理及經理等職務，固曾屬被上訴人僱用之勞工，惟自78年8月10日起擔任監察人，依公司法第222條規定，不得兼任被上訴人之職員，且自86年8月1日起擔任董事，原勞僱關係因上訴人變為雇主而終止，其於103年8月1日退休時仍為董事，顯非受被上訴人僱用之勞工，其僱傭契約之年資尚不符勞基法第55條第1款規定請求退休金之要件，上訴人援此而為請求，核非有據。

四、綜上所述，上訴人先位依系爭退休辦法第4條，備位依勞動基準法第55條第1款規定，請求被上訴人應給付1334萬6887元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

五、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，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　19　　日

勞工法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　沈佳宜

法　官　周群翔

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　19　　日

書記官　秦千瑜

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其他法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。