

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第57號

上訴人 陳綠疇

被上訴人 新光人壽保險股份有限公司

法定代理人 魏寶生

訴訟代理人 林財生律師

林均昱律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，上訴人對於中華民國112年11月24日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第150號第一審判決提起上訴，並減縮起訴聲明，本院於113年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為潘柏錚，嗣變更為魏寶生，並於民國113年6月20日具狀聲明承受訴訟乙節，有民事聲明承受訴訟狀、經濟部商工登記公示查詢資料附卷可稽（見本院卷第97頁、第101頁），經核並無不合，應予准許。

二、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項但書第3款定有明文。又第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，亦為同法第446條第1項所明定。查本件上訴人於原審起訴請求：(一)被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）11萬3,490元（舊制退休金差額），及自民國111年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人應給

付上訴人35萬0,558元（退休前10年薪資差額），及自111年11月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被上訴人應給付上訴人6萬6,581元（團結月獎金差額及達成月獎金差額6,053元＋年終獎金差額6萬0,528元），及自111年11月24日起至清償日止按年息5%計算之利息。嗣於本院減縮請求被上訴人應給付上訴人26萬4,810元（即舊制退休金差額11萬3,490元＋退休前5年薪資差額15萬1,320元），及其中11萬3,490元部分自111年3月1日起、15萬1,320元部分自111年11月24日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第13頁、第113頁至第114頁、第149頁），核屬減縮起訴之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自73年9月6日起受僱於被上訴人，並在被上訴人設址於臺北市○○區○○路0段00號0樓之臺北行政服務中心任職。嗣於99年6月30日下午，訴外人即被上訴人之協理陳澄洲要求與伊面談，謊稱伊薪資高於一般市場行情，需降薪2,522元，若不同意將調動單位云云，脅迫伊簽訂勞動條件變更協議書（下稱系爭協議書），並於99年8月1日將伊薪資調降2,522元後為3萬9,513元；另伊同事即訴外人盧志明、張國明雖亦被要求減薪，然因其等2人反應激烈拒絕簽名，而未變動薪資。嗣伊於勞動調解時，始知悉被上訴人係以伊績效不佳為由減薪，惟被上訴人之人事辦法並無因業績不佳之減薪條款，且依被上訴人績效管理辦法及人事考核辦法，應對伊為績效改善辦法，然被上訴人逕為減薪，並以伊薪資過高，欺騙伊簽署系爭協議書。另被上訴人復以98年11月之績效考核辦法，對伊97、98年之績效進行考核，違反法不溯及既往原則，且考核之基本資料及面談對話皆為虛偽無效，均屬於詐欺伊簽訂系爭協議書。被上訴人對於相同工作內容之員工為不同待遇處理，違反保護勞工之平等原則、憲法平等原則、就業服務法第4條、第5條及兩造間僱傭契約而不生效力。又被上訴人之使用人陳澄洲故意詐欺、脅迫伊

簽訂系爭協議書，且疏於注意被上訴人並無減薪之規定，卻要求伊簽署系爭協議書，被上訴人所為係違反就業服務法第4條、第5條、民法第92條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條、第55條等規定之違反保護他人法律之侵權行為，及不法侵害權益之不當得利。本件侵權行為時效雖已超過，仍得依民法第197條規定請求被上訴人返還該利益。伊已於111年2月28日退休，故得請求被上訴人給付舊制退休金差額11萬3,490元、99年8月至111年2月之薪資差額35萬0,558元、團結月獎金差額及達成月獎金差額6,053元、年終獎金差額6萬0,528元。爰依勞基法第22條、第55條，民法第184條第1項前段、第2項、第179條、第197條、第148條、第114條，就業服務法第4條、第5條及兩造間勞動契約，提起本件訴訟。並聲明：(一)被上訴人應給付上訴人11萬3,490元，及自111年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人應給付上訴人35萬0,558元，及自111年11月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被上訴人應給付上訴人6萬6,581元，及自111年11月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並減縮聲明）。其上訴聲明：(一)原判決除減縮部分外廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人26萬4,810元，及其中11萬3,490元部分自111年3月1日起、15萬1,320元部分自111年11月24日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：伊因97年金融海嘯後面臨虧損，直至今日仍未有明顯獲利，尚在彌補虧損，為控管人事費用，降低營運成本，並檢討合理獎酬資源之配置，故就績效考核不佳之人員，優先調降薪資，以符合企業經營管理之要求。上訴人於111年1月27日自請退休前職務為客服專員，伊依公司人事管理規則第64條規定，視員工績效、職能展現、獎懲紀錄等，定期辦理員工考績，並得依員工表現調動調整薪資；另依績效管理辦法，員工績效等第分5等，績效B、C屬落後人員，

01 上訴人95年績效為C，96至99年績效均為B，因上訴人績效考
02 核評等落於末段B等，主管陳澄洲遂與上訴人分別於99年6月
03 24日、99年6月28日、99年6月30日進行面談，上訴人同意調
04 降薪資2,522元，調降後薪資為3萬9,513元，並簽訂系爭協
05 議書，伊無詐欺、脅迫上訴人簽訂系爭協議書之情事。再者
06 ，上訴人主張遭脅迫簽訂系爭協議書而擬撤銷意思表示，應
07 於脅迫終止後1年內，或於意思表示後10年內為之，然自99
08 年6月30日迄今已逾10年，上訴人不得撤銷意思表示等語，
09 資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

10 三、兩造不爭執事項（見原審卷第222頁）：

11 （一）上訴人於73年9月6日起任職被上訴人，兩造於99年6月30日
12 簽訂系爭協議書，約定上訴人本薪調整前為4萬2,035元，調
13 降金額為2,522元，調整後月本薪為3萬9,513元。

14 （二）上訴人舊制退休金基數為45。

15 四、本件爭點為：（一）上訴人有無受被上訴人詐欺、脅迫而簽訂系
16 爭協議書？（二）上訴人依民法第114條規定，請求被上訴人賠
17 償其所受舊制退休金差額11萬3,490元、薪資差額15萬1,320
18 元之損害，有無理由？（三）上訴人依勞基法第22條、第55條、
19 勞動契約，請求被上訴人給付舊制退休金差額11萬3,490元
20 、薪資差額15萬1,320元，有無理由？（四）上訴人依民法第184
21 條第1項前段、第2項、第179條、第197條之規定，請求被上
22 訴人返還伊所受舊制退休金差額11萬3,490元、薪資差額15
23 萬1,320元損害之利益，有無理由？（五）被上訴人有無權利濫
24 用或違反誠信原則之情事？

25 五、得心證之理由：

26 （一）上訴人有無受被上訴人詐欺、脅迫而簽訂系爭協議書？

27 按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞基法第
28 21條第1項定有明文。是依此規定，勞雇雙方間之工資數額
29 、工資結構及工資之計算等事項，係由勞資雙方議定之，倘
30 議定結果，不低於勞基法所定之基本工資即屬有效，勞資雙
31 方均應受此項議定結果之拘束，而不得單方要求更正或調整

。次按勞基法就勞動契約之終止係採法定事由制，依該法第11條第2款規定之反面解釋，雇主有虧損情事時，得預告勞工終止勞動契約，故雇主如確有虧損之法定原因，惟為控管人事費用，降低營運成本，並檢討合理獎酬資源之配置，未將績效考核不佳之員工資遣，而採與員工協商調降薪資方式代替資遣，以符合企業經營管理之要求，則基於保障勞工工作權益及其生活，參酌勞基法第1條之立法意旨，尚非法所不許。再按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項本文固定有明文。惟主張被詐欺或被脅迫而為表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任。經查：

1. 本件被上訴人抗辯伊因97年金融海嘯後面臨虧損，未有明顯獲利，尚在彌補虧損等情，已據其提出被上訴人公司99年度股東常會議事錄、100年度股東常會議事錄、99年8月20日標題為「新光金上半年虧30億恐遭取消信用交易」之Yahoo新聞報導為憑（見原審卷第73頁至第81頁）。而觀前開股東常會議事錄之盈餘分配表記載，被上訴人98年1月1日至同年12月31日之期末累計虧損（未彌補虧損）為2億7,207萬5,227元、99年1月1日至同年12月31日之期末累計虧損（未彌補虧損）為1億1,291萬6,515元，Yahoo新聞報導則記載：「新光金控舉辦第二季法說會，公布今（99）年上半年稅後盈餘出現虧損30億元……在新光人壽子公司方面，上半年仍虧損3.91億元……」等語，是被上訴人抗辯其因97年金融海嘯後面臨虧損，未有明顯獲利等語，尚非無據，堪以採信。
2. 依被上訴人公司人事管理規則（下稱系爭規則）第64條規定：「本公司視員工績效、職能展現、獎懲紀錄等，定期辦理員工考績。前項考績根據之績效管理與發展辦法及考核表格另定之。」等語（見原審卷第92頁）；被上訴人公司98年11月第3次修訂之績效管理與發展辦法（下稱系爭辦法）第12條規定：「一、員工年度績效等第分為A+、A、A-、B、C五個等第。二、為落實人才區隔、獎酬差異政策，力求公司整

01 體人力資源管理與發展資源運用的最大效益，使年度績效評
02 估結果有效連結關鍵人才標定、薪資調整、績效獎金分派等
03 人力資源決策，各級主管均應就各類『職位層級』內員工年
04 度績效展現與組織貢獻加以排序後，分別按下表所列之分配
05 比例進行年度績效等第核定……職位層級：管理員--年度績
06 效等第A+（前位、10％）、A（中前位、20％）、A-（中位
07 、45％）、B（中末位、20％）、C（末位、5％）……」等
08 語（見原審卷第161頁）可知，被上訴人得視員工績效、職
09 能展現、獎懲紀錄等情形，定期辦理員工年度績效考核，以
10 作為薪資調整、績效獎金分派等人力資源決策參考；員工年
11 度績效並分為A+、A、A-、B、C共5個等第，其中等第B、C分
12 別屬中末位、末位。查，觀諸上訴人之人事基本資料表，上
13 訴人95年度之年度績效評等為C，96至98年度之年度績效評
14 等均為B（見原審卷第85頁），則依系爭辦法第12條第2項規
15 定，上訴人屬列位末位、中末位之員工。另觀諸專案面談紀
16 錄表記載：「1. 6/24面談說明，陳員（按即上訴人）尚未規
17 劃退休，將考慮調整薪資續任之問題，6/28回覆。2. 6/28再
18 予面談說明，勞動條件變更協議之重點及公司經營情形。3.
19 6/30陳員同意變更之協議內容如附件，並績效控管。」等語
20 ；另「當事人選擇」欄☒A、B類人員繼續留任（薪資超限者
21 ），則上訴人需填寫「勞動條件變更協議書」，對上訴人權
22 益影響為「月本薪調降+績效控管」，而所稱A類人員係指近
23 3年有2年C等，或近2年B、C等（C、B等）；B類人員係指近2
24 年皆為B等，或近3年有2年B或C等（見原審卷第173頁）。再
25 參以日期為99年6月30日之系爭協議書記載：「茲為個人因
26 素或職位變動事宜，依勞動基準法第21條規定，經雙方協商
27 後，雙方同意自99年8月1日起調整乙方（按即上訴人）月本
28 薪：調整前4萬2,035元，此次調降金額2,522元，調整後月
29 本薪3萬9,513元」等語，並由上訴人與訴外人陳澄洲於系爭
30 協議書上簽名（見原審卷第87頁）；且證人陳澄洲於原審證
31 稱：99年間伊在被上訴人公司之台北服務中心擔任主管協理

，所管員工有100多人，該面談記錄表係伊親自簽名，面談記錄表的內容都是伊當時據實記載，考核資料都是被上訴人公司提供，面談人員名單也是由被上訴人公司提供，面談時沒有威脅上訴人說不簽就要調去外勤，面談資料除了給協議書外，不太會給其餘資料，都是口頭講，告知理由就如同面談紀錄表所載等語（見原審卷第272頁至第275頁）。

3. 綜上可知，被上訴人因97年金融海嘯後面臨虧損，未有明顯獲利，為控管人事費用，降低營運成本，並檢討合理獎酬資源之配置，而就近3年有2年年度績效等第皆為C等，或近2年等第為B、C等（C、B等）之人員，及近2年年度績效等第皆為B等，或近3年有2年等第皆為B等或C等，且已符合勞基法第53條所定得自請退休之人員進行協商是否繼續留任或申請優惠退休。本件上訴人於99年6月24日面談時，其工作年資已逾25年，此有專案面談紀錄表之記載可據（見原審卷第173頁）。又上訴人96至98年度之年度績效等第皆為B等，屬中末位之員工，為績效考核不佳之人員乙節，已如上述，且依專案面談紀錄表所載，應歸類為A類人員，則被上訴人指派上訴人之主管即證人陳澄洲與上訴人進行3次面談，經上訴人考慮後，於99年6月30日第3次面談時，同意繼續留任，惟每月本薪調降2,522元，並於同日在系爭協議書上簽名，顯見上訴人每月本薪自4萬2,035元調降為3萬9,513元，係經兩造協商後，上訴人同意調降本薪2,522元，並無詐欺、脅迫之情事。此外，上訴人復未舉證證明陳澄洲與上訴人進行面談，及上訴人簽訂系爭協議書時，被上訴人或陳澄洲有對其為詐欺、脅迫之事實。是上訴人主張陳澄洲與伊面談時，謊稱伊薪資高於一般市場行情，需降薪2,522元，若不同意將調動單位云云，以伊薪資過高，欺騙、脅迫伊簽訂系爭協議書，伊於勞動調解時，始知悉被上訴人係以伊績效不佳為由減薪，考核之基本資料及面談對話皆為虛偽無效云云，並無可採。

(二) 上訴人依民法第114條規定，請求被上訴人賠償其所受舊制

01 退休金差額11萬3,490元、薪資差額15萬1,320元之損害，有
02 無理由？

03 查，上訴人係與陳澄洲進行3次面談後，同意調降本薪2,522
04 元，其每月本薪自4萬2,035元調降為3萬9,513元，並簽訂系
05 爭協議書，被上訴人或陳澄洲並未對上訴人為詐欺或脅迫等
06 情，已如前所述，則上訴人前開所為同意調降本薪及簽訂系
07 爭協議書之意思表示既為合法有效，上訴人主張依民法第11
08 4條規定，請求被上訴人賠償其所受舊制退休金差額11萬3,4
09 90元、薪資差額15萬1,320元之損害，即屬無據。

10 (三)上訴人依勞基法第22條、第55條、勞動契約，請求被上訴人
11 給付舊制退休金差額11萬3,490元、薪資差額15萬1,320元，
12 有無理由？

13 承前所述，上訴人係經兩造協商後，選擇繼續留任，並同意
14 調降本薪2,522元，及簽訂系爭協議書，則被上訴人基於兩
15 造協商，依系爭協議書所約定調降後之薪資，按月給付上訴
16 人薪資，及上訴人退休時，按調降後之薪資計付舊制退休金
17 予上訴人，於法並無不合，上訴人事後再主張應以未調降前
18 之薪資給付薪資差額及舊制退休金差額，即為無理由。

19 (四)上訴人依民法第184條第1項前段、第2項、第179條、第197
20 條之規定，請求被上訴人返還伊所受舊制退休金差額11萬3,
21 490元、薪資差額15萬1,320元損害之利益，有無理由？

22 按損害賠償之義務人，因侵權行為受利益，致被害人受損害
23 者，於前項時效完成後，仍應依關於不當得利之規定，返還
24 其所受之利益於被害人。民法第197條第2項固有明文規定。
25 惟侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利
26 ，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間
27 有相當因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求
28 權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。經查：

29 1.被上訴人係因97年金融海嘯後面臨虧損，為控管人事費用，
30 降低營運成本，就其公司近3年有2年年度績效等第皆為C等
31 ，或近2年等第為B、C等（C、B等）之人員，及近2年年度績

01 效等第皆為B等，或近3年有2年等第皆為B等或C等，且已符
02 合勞基法第53條所定得自請退休之人員進行協商是否繼續留
03 任或申請優惠退休，而上訴人斯時之工作年資已逾25年，且
04 其96至98年度之年度績效等第皆為B等，績效考核不佳之人
05 員，符合前開條件。嗣經證人陳澄洲與上訴人進行3次面談
06 ，上訴人考慮後，選擇繼續留任，同意每月本薪調降2,522
07 元，並於同日在系爭協議書上簽名，被上訴人或陳澄洲並未
08 對上訴人有何詐欺、脅迫之情事等情，已如前所述，則上訴
09 人主張被上訴人應依民法第184條第1項前段規定，負侵權行
10 為損害賠償責任，洵屬無據。

11 2.上訴人另主張：伊同事盧志明、張國明亦被要求減薪，然因
12 其等2人反應激烈拒絕簽名，而未變動薪資，卻以伊績效不
13 佳為由減薪，被上訴人對於相同工作內容之員工為不同待遇
14 處理，違反保護勞工之平等原則、憲法平等原則、就業服務
15 第4條、第5條規定云云。然觀張國明、盧志明之人事基本資
16 料（見原審卷第167頁、第171頁），張國明96至98年度之年
17 度績效等第分別為A-、A、A-，非屬績效考核不佳之人員，
18 本即不在被上訴人之面談名單；縱張國明斯時工作年資已逾
19 30年以上，依專案面談紀錄表所載（見原審卷第173頁），
20 屬C類人員，惟C類人員如選擇繼續留任，並無須填寫勞動條
21 件變更協議書，亦即無庸調降薪資。另盧志明96至98年度之
22 年度績效等第分別為B、A-、B，雖符合近3年有2年等第皆為
23 B等之B類人員，惟依上訴人與盧志明2人在96至98年度之年
24 度績效等第相較，盧志明在97、98年度之年度績效等第A-、
25 B，較上訴人在相同年度之年度績效等第B、B為佳；另斯時
26 上訴人所屬單位為台北保服課、職位為保服管理員（見原審
27 卷第83頁），而盧志明所屬單位為台北管理課（原任之收費
28 服務課與管理課合併，更名為管理課）、職位為服務專員（
29 見原審卷第169頁）；則盧志明與上訴人之職位、工作內容
30 不同，且盧志明在97、98年度之年度績效等第較上訴人為佳
31 ，縱盧志明選擇繼續留任，而未遭被上訴人調降薪資，尚難

認有何不同待遇處理之不公平情事。上訴人復未舉證證明被上訴人就處理績效考核不佳人員乙事，對上訴人有何歧視不平等，或違反業服務法第4條、第5條規定，或違反保護勞工之平等原則、憲法平等原則之情事。則上訴人主張被上訴人應依民法第184條第2項規定，負侵權行為損害賠償責任，亦屬無據。

3. 綜上，本件被上訴人既無任何侵權行為，則上訴人主張依民法第184條第1項前段、第2項規定，請求被上訴人賠償其損害，並依民法第179條、第197條規定請求被上訴人返還所受領舊制退休金差額11萬3,490元、薪資差額15萬1,320元之利益，即為無理由。

(五) 被上訴人有無權利濫用或違反誠信原則之情事？

按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第148條定有明文。查，本件被上訴人於97年金融海嘯後，連年虧損，未有明顯獲利等情，已如前所述，則依勞基法第11條第2款規定之反面解釋，被上訴人本得預告勞工終止勞動契約，惟被上訴人為控管人事費用，降低營運成本，未將績效考核不佳之上訴人資遣，改採與上訴人協商調降薪資方式代替資遣，以符合企業經營管理之要求，尚難認有何權利濫用或違反誠信原則之情事。

六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約，民法第184條第1項前段、第2項、第179條、第197條、第148條、第114條，就業服務法第4條、第5條之規定，請求被上訴人應給付26萬4,810元，及11萬3,490元部分自111年3月1日起、15萬1,320元部分自111年11月24日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，非屬正當，不應准許。從而，原審就前開不應准許部分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。

七、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

01 逐一論列，附此敘明。

02 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
03 、第78條，判決如主文。

04 中 華 民 國 113 年 9 月 10 日
05 勞動法庭

06 審判長法官 邱 琦

07 法官 邱靜琪

08 法官 高明德

09 正本係照原本作成。

10 不得上訴。

11 中 華 民 國 113 年 9 月 10 日

12 書記官 郭彥琪