

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第168號

原告 徐蓮忠
被告 統一超商股份有限公司

法定代理人 羅智先
訴訟代理人 蘇衍維律師
周翔謙律師
陳昭伊

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國114年3月21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：

(一)原告於民國83年6月14日起任職於被告，直至95年3月10日離職（下稱任職期間）。原告於94年7月1日選擇勞工退休金新制，舊制年資為11年，平均薪資為新台幣（下同）42,000元，兩造並未合意結清原告舊制年資。原告依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項第1款規定，請求被告給付勞退舊制年資退休金924,000元（計算式：22個基數×42,000元=924,000元）。

(二)被告於原告任職期間並未如實調整原告投保薪資，影響原告請領老年給付之權益。原告勞保年資為16年，未調高之投保薪資及調高後之平均投保薪資分別為34,685元及38,280元，老年年金月領分別為8,601元、9,493元，每月差額為892元，以國人男性平均壽命76.9歲計算，原告因而受有短領老年年金金額128,448元（計算式：892元×12年×12個月=128,448元）之勞工保險老年給付損害。依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，原告請求被告給付128,000元。

01 (三)請求法院判決：

02 1.被告應給付原告1,052,000元，並自起訴狀繕本送達之翌
03 日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

04 2.願供擔保請准宣告假執行。

05 二、被告答辯：

06 (一)原告於61年10月間生，現年僅52歲，迄今僅參加勞工保險年
07 資16年餘，年齡及年資均不符合勞基法第53條勞工自請退休
08 及同法第54條雇主強制退休、勞退條例第24條第1項請領退
09 休金之要件。原告退休條件既未發生，尚不得請領退休金，
10 兩造也無合意結清舊制退休金之情況，原告請求被告給付勞
11 退舊制年資退休金並無理由。

12 (二)原告請領老年給付之請求權尚未發生，無法確知其60歲時，
13 在任職期間之薪資即為加保期間最高60個月之月投保薪資，
14 因而受有損害。縱認原告符合請領勞保年金老年給付之要
15 件，惟原告於95年3月已離職，遲至113年間始提出本件請
16 求，無論係依民法侵權責任第197條2年時效或依民法第125
17 條起算15年，原告之請求均已罹於時效，被告自得依民法第
18 144條第1項規定拒絕給付。

19 (三)請求判決駁回原告之訴，如受不利判決，願供擔保，請准宣
20 告免為假執行。

21 三、雙方不爭執之事實：

22 (一)原告於83年6月14日起任職於被告，於95年3月10日自請離職
23 職。

24 (二)勞退條例自94年7月1日起施行，原告依該條例選擇適用施行
25 後之新制，選用當時每月勞保投保薪資為42,000元。

26 (三)倘依勞工退休金舊制之規定，原告舊制之年資為11年，平均
27 薪資為42,000元。被告以原告不符合法定要件為由，不同意
28 結清原告依勞工退休金舊制計算之退休金。

29 四、法院的判斷：

30 (一)原告請求被告結清原告之舊制年資，依勞退條例第11條、勞
31 基法第55條規定請求被告給付924,000元，並無理由：

01 1.勞退條例第13條第1項規定：「為保障勞工之退休金，雇
02 主應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用本條例前
03 工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精
04 算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第56條
05 第1項規定，按月於5年內足額提撥勞工退休準備金，以作
06 為支付退休金之用。」，可確認退休金係具有工資遞延之
07 性質，且因於勞工退休時支付，故勞工之退休金請求權是
08 附有不確定期限之債權。勞工無論是適用勞工退休金舊制
09 或選擇勞工退休金新制，僅於具備工作15年以上年滿55
10 歲、工作25年以上或工作10年以上年滿60歲（勞基法第53
11 條）或年滿65歲（勞基法第54條第1項、勞退條例第24條
12 第1項）之要件時，始得請求雇主給付退休金。原告現年5
13 2歲，不符合勞工退休金請領之要件，先予敘明。

14 2.再按勞退條例第11條第3項規定，選擇適用勞工退休金新
15 制前保留之年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以
16 不低於勞動基準法第55條及第84條之2條規定之給與標準
17 結清者，從其約定。此係因年資結算並不當然產生終止勞
18 動契約之效力，且勞基法並無明文禁止勞雇雙方在勞動關
19 係存續中所為之年資結算，又其性質上為退休金之提前支
20 付，對於勞工並無不利，本於契約自由原則，自無禁止之
21 必要。所以，勞工選擇適用勞工退休金新制時，並非終止
22 與雇主之勞動契約，且因保留年資之結算，係使雇主給付
23 退休金之義務提前，自無強制雇主必須結清之理。故上開
24 勞退條例第11條第3項規定之立法理由謂：「依勞動基準
25 法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或
26 資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休
27 金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，
28 勞動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資
29 者，不影響勞工之權益，應屬可行」，即揭示本旨。原告
30 於選用勞退新制之際，被告並未與其結清舊制年資，合於
31 上開規定，併予敘明。

01 3.其次，勞退條例第11條第3項條文明定：「……保留之工
02 作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定……結清
03 者，從其約定」，即係指勞雇雙方意思表示合致之情形而
04 言。如依該條項規定結清保留之工作年資，當須由勞工及
05 雇主雙方意思表示合致始可為之，並非得片面由勞工或雇
06 主決定。據此，依上開規定，原告不得單方決定被告結清
07 舊制工作年資。

08 4.綜上，依據勞工退休金之性質以及勞退條例第11條第3項
09 有關結清保留之工作年資之規定，勞退條例並未強制雇主
10 必須結清給付保留工作年資之退休金，且仍須經勞雇雙方
11 共同約定，始得結清原告保留之舊制工作年資。換言之，
12 結清保留之工作年資之規定，需勞工與雇主雙方合意約
13 定，並未強制雇主於勞工要求結清保留工作之年資時不得
14 拒絕，或得由勞工片面自行決定是否結清保留之工作年
15 資。本件原告依勞工退休金舊制，並未具備勞基法第53條
16 或第54條請領退休金之要件，且兩造就保留之工作年資是
17 否結清，並無意思表示合致之約定，為兩造所不爭執。原
18 告以被告應與之結清保留工作年資為由，請求被告給付退
19 休金，於法顯屬不合。從而，原告請求被告給付勞退舊制
20 年資924,000元，並無理由。

21 (二)原告依勞保條例第72條第3項規定，請求被告給付老年年金
22 給付差額128,000元，並無理由：

23 1.按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：
24 一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付；投保
25 單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報
26 多者……。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。勞
27 保條例第58條第1項第1款、第72條第3項分別定有明文。
28 依上開規定，勞工需年滿60歲並符合上開保險年資合計達
29 15年之規定，始得請領老年年金。勞工未取得老年年金給
30 付請求權資格以前，縱然雇主有違反辦理勞工保險義務之
31 情形，但因勞工請求權並未發生，自無從認定其所受損

01 失。

02 2.經查，原告於00年00月出生，年約52歲，尚未年滿60歲，
03 迄113年11月6日止參加勞工保險年資16年，不符合勞保條
04 例第58條老年給付請領條件，有勞動部保險局113年11月8
05 日保費資字第11313706560號函文可參（見本院卷第67
06 頁），為兩造所不爭執，上開事實已屬明確。原告不符合
07 請領老年給付之法定要件，依上開規定，即無請領老年給
08 付之請求權，亦不能認定老年給付差額之損失發生。原告
09 以被告有違反勞保條例規定，將其投保薪資以多報少之事
10 實，主張老年給付受有差額損害，自屬無據。從而，原告
11 請求被告給付老年給付差額之損失128,000元，亦無理
12 由。

13 五、結論：

14 原告依勞退條例第11條、勞基法第55條第1項第1款規定，請
15 求被告給付勞退舊制年資退休金924,000元及法定遲延利
16 息，並依勞保條例第72條第3項規定，請求被告給付128,000
17 元及法定遲延利息，均無理由，應予駁回。其假執行之聲請
18 失所附麗，併予駁回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
20 經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論述。

21 七、據上論結：

22 原告之訴為無理由，判決如主文。

23 八、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
25 勞動法庭 法 官 楊佩蓉

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
29 書記官 林雯琪