

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第91號

原告 丁子芸
訴訟代理人 林怡君律師
複代理人 徐旻律師
被告 保證責任高雄市第三信用合作社

法定代理人 林昶彤
訴訟代理人 楊富強律師
法力尤斯·彌將律師
梁婉嬪
陳子陽
陳光弘
蔡青秀

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）3,334,565元及自民國113年3月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行；但被告如以3,334,565元為原告預供擔保，得免為假執行。

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項但書第3款定有明文。原告起訴聲明原為：「被告應給付原告3,913,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（專調卷第9頁），嗣變更請求為：「被告應給付原告3,334,565元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利

01 息。」（本院卷第85頁）。原告所為訴之變更，核係減縮應
02 受判決事項之聲明，合於規定，應予准許。

03 貳、實體事項：

04 一、原告主張：

05 (一)伊自民國75年11月3日起至110年3月9日為止受僱於被告（下
06 稱系爭契約），詎被告於110年3月9日以伊將客戶貸得款項
07 轉至伊本人或相關帳戶、偽造被告定存單影本給客戶留存、
08 保留客戶存款、存單及印章、與同仁私下借貸，違反被告工
09 作規則（下稱工作規則）第63條第1項第3款第5目、第6目、
10 第12目，第4款第2目、第8目為由，記伊大過3次並於110年3
11 月9日將伊免職，可認被告係依勞動基準法（下稱勞基法）
12 第12條第1項第4款終止系爭契約。

13 (二)伊至110年3月8日已符合勞基法第53條第2款工作滿25年以上
14 之自請退休條件，縱系爭終止屬懲戒解僱，伊取得之退休金
15 既得權利不應受影響，且被告之信用合作社人事管理規則
16 （下稱人事規則）第81條竟規定受免職處分之員工，即喪失
17 領受退休金之權利，已違反勞基法第18條、第53條之強制規
18 定，人事規則第81條依民法第71條應屬無效。如計算伊工作
19 年資至110年3月8日，伊得依工作規則第76條、勞基法第55
20 條擇一請求被告給付按平均工資54,665元、計付61個基數之
21 退休金3,334,565元【計算式：54,665×61=3,334,565】。
22 並聲明：如變更後之聲明。

23 二、被告則以：

24 (一)因原告於受僱於伊期間為業務部員工，並未負責存款業務，
25 然原告私下自102年8月14日起至110年3月18日為止，陸續對
26 伊客戶即訴外人張家銘、邱惠真、邱玲麗、陳明吉，進行附
27 表A1所示之行為（下稱系爭行為），已違反工作規則第63條
28 第1項第3款第5目、第6目、第12目，第4款第2目、第8目，
29 而有利用職務或與客戶合夥經營事業情節重大、違反有關法
30 令禁止之事項情節重大、利用職務將貸款客戶借得之款項挪
31 用情節重大、圖謀不法利益致嚴重影響伊聲譽之情。故伊於

01 110年3月9日已依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契
02 約，依人事規則第81條，受免職之原告即已喪失受領退休金
03 之權利，不得請求伊給付退休金。

04 (二)又伊屬金融行業，受有國家法令相當之管制及廉潔要求，伊
05 亦有誠信永續之企業經營理念，伊以人事規則要求員工不得
06 利用職務從事不當行為，基於私法自治及契約自由原則，人
07 事規則第81條並未違反強制、禁止規定，應屬有效。

08 (三)如認定人事規則第81條有無效之虞，依人事規則第82條，伊
09 就退休金核發數額具有審定權，原告既因系爭行為違反人事
10 規則、員工規則，縱依內部退休申請程序，伊亦不會依工作
11 規則第76條，給付原告按61個基數計算、優於勞基法之退休
12 金，僅會依勞基法第55條，給付原告按平均工資54,665元、
13 計付45個基數之退休金2,459,925元【計算式：54,665×45＝
14 2,459,925】等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

15 三、得心證之理由：

16 (一)人事規則第81條無效。

17 1.按依勞動基準法第12條或第15條規定終止勞動契約者，或定
18 期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間
19 工資、資遣費，為勞動基準法第18條所明定，退休金並未包
20 括在內，故雇主依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞
21 動契約時，勞工仍得向雇主請求給付退休金。又依退休金之
22 經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休
23 金之性質為「延期後付」之工資，為勞工當然享有之既得權
24 利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅。退休
25 金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所發給之後付工
26 資，雇主自不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權
27 利（最高法院92年度台上第2152號判決意旨參照）。

28 2.另按「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以
29 上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年
30 滿60歲者。」，勞基法第53條定有明文，參照上開說明，勞
31 工如符合勞基法第53條要件自請退休，雇主即無不予准許之

01 權利，且退休金之性質為延期後付之工資，勞工一旦符合法
02 定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，
03 此為勞工當然享有之既得權利，不因勞工事後離職而消滅，
04 雇主亦不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利。
05 又勞基法第53條，並未規定勞工行使自請退休之權利，須以
06 勞動契約關係仍存在為前提要件，故符合該條自請退休要件
07 之勞工，雖經雇主依勞基法第12條規定解僱，仍得於退休金
08 請求權時效內向雇主請求依法發給退休金，蓋勞工申請退休
09 與雇主懲戒解僱之目的雖均屬僱傭關係消滅，但乃屬二事，
10 勞工有勞基法第12條各款所定之情形時，法律既規定雇主可
11 行使懲戒性質之解僱，而勞工所為若因此對雇主造成損害，
12 此屬勞工是否依法對於雇主應另負損害賠償責任之問題，與
13 勞工請求退休金之權利無涉。

14 3. 又按勞工退休金為勞工當然享有之權利，應於勞工退休時支
15 付，此觀勞基法第55條第1項所定勞工退休金之給與標準，
16 係以勞工全部服務期間為計算標準所發給，及第56條所定雇
17 主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲即明。此等關於勞
18 工工作年資及退休金給與標準，係基於保護勞工生活養老政
19 策所為之強制規定，倘勞資雙方於勞方工作前或退休前，事
20 先約定不計年資與退休金，該項約定因違反強制規定而無
21 效。雖勞工於符合法定退休要件時，即取得自請退休並請求
22 給付退休金之權利，惟在勞動契約終止前，勞工請領退休金
23 之權利尚不得行使，其自願減少請求退休金額，或拋棄請
24 求，因非對既得權利之處分，該減少或拋棄之意思表示，自
25 屬違反前述強制規定而無效（最高法院106年度台上第2733
26 號判決意旨參照）。

27 4. 復按「員工有下列情形之一者，喪失其領受退休金、退職金
28 或資遣費之權利：一、受免職處分者。二、因刑事案件或犯
29 內亂、外患罪等經判決確定而受解任者。三、褫奪公權終身
30 者。」固為人事規則第81條第1款所規範（專調卷第229
31 頁），未論人事規則定性上，是屬可拘束勞僱雙方之勞動契

01 約，或被告辯稱之內部管理規範（本院卷第418頁），該規
02 則中「以員工受免職處分、因刑事案件或犯內亂、外患罪等
03 經判決確定而受解任、褫奪公權終身，即喪失退休金權利
04 之」部分，實已違反勞基法以保護勞工生活養老政策所為之
05 退休金相關強制規定，當屬無效，原告縱受免職處分，亦不
06 因此喪失領受退休金之權利。被告以其屬金融行業，得以上
07 開人事規則要求員工不得從事不當行為，並辯稱人事規則第
08 81條未違反強制規定等內容，均屬無據。

09 5.從而，原告雖不爭執曾為系爭行為（本院卷第464頁），且
10 系爭契約業經被告於110年3月19日依勞基法第12條第1項第4
11 款合法終止，惟原告於退休金請求權時效內之112年12月22
12 日，已起訴請求被告發給退休金，有起訴狀在卷可查（專調
13 卷第9頁至第17頁），依據上開說明，如原告已符合自請退
14 休要件，原告仍得被告請求發給退休金。

15 (二)工作規則第76條仍屬有效。

16 1.又勞基法係規定勞動條件之最低標準，雇主與勞工本得約定
17 優於該法之勞動條件，是按「員工退休金給與標準如下：
18 一、服務年資每滿半年給予1個基數，滿15年後另行加給1個
19 基數，最高以61個基數為限。年資未滿半年者以半年計，滿
20 半年者以1年計。…三、退休金基數之標準，係指核准退休
21 時1個月平均薪資。…」、「平均薪資乃指退休日前6個月內
22 所得薪資總額除以該期間之總日數所得之金額。」為工作規
23 則第76條第1項第1款、第3款、第2項所規範（本院卷第116
24 頁至第117頁）。前開規範約定之退休金計算基數上限為6
25 1，勞基法第55條第1項第1款規範之退休金計算基數上限為4
26 5，可認工作規則第76條之基數上限、較勞基法第55條高出1
27 6個基數【計算式： $61-45=16$ 】，工作規則第76條確屬優
28 於勞基法第55條之退休金給與約定。

29 2.被告雖辯稱：人事規則第81條所謂「喪失其領受退休金權
30 利」之意義，乃係原告如有該列舉情事時，喪失其領受基於
31 被告工作規則優於勞基法規定之退休金權利（本院卷第390

01 頁至第391頁)，另辯稱：若人事規則第81條無效，包含工
02 作規則在內之退休金計算基準也無效等內容（本院卷第119
03 頁），皆為原告所否認。經查：

04 (1)、考量人事規則第81條，定於第15章「福利、撫卹、退職、
05 退休、資遣」章中，人事規則第81條之完整內容為「員工
06 有下列情形之一者，喪失其領受退休金、退職金或資遣費
07 之權利：一、受免職處分者。二、因刑事案件或犯內亂、
08 外患罪等經判決確定而受解任者。三、褫奪公權終身
09 者。」（本院卷第410頁至第411頁），依其文義解釋，僅
10 寓有使受免職處分、因刑事案件或犯內亂、外患罪等經判
11 決確定而受解任或褫奪公權之員工，喪失向被告請求給付
12 「全部」退休金權利之意，而未得看出規範目的係使勞工
13 喪失請領「優於勞基法退休金給與權利」之意涵。是被告
14 辯稱人事規則第81條之真意為：「員工喪失依工作規則第
15 76條請求被告給付優於勞基法之退休金權利」，此等解
16 釋，已超過該工作規則最大可能之文義，難認可採。

17 (2)、又查人事規則第81條，係被告規範於特定條件員工喪失退
18 休金之規範，工作規則第76條則為被告據以核發退休金之
19 計算依據，按者分別由不同之「人事規則」、「工作規
20 則」所規範，當事人是否確有將兩者結合成為單一法律行
21 為之真意，已屬有疑，被告辯稱：如人事規則第81條無
22 效，包含工作規則在內之退休金計算基準也無效等內容，
23 未能提出工作規則第76條可併同人事規則第81條無效之具
24 體原因（本院卷第419頁、第439頁至第447頁），難認有
25 理由。

26 (三)原告可依工作規則第76條請求被告給付計算至110年3月8日
27 之退休金3,334,565元。

28 1.再「員工有左列情事之一者，得申請自願退休，給與一次退
29 休金，但適用『勞工退休金條例』部分，依其規定申領：

30 一、十職等以上人員年滿50歲，服務年資滿10年以上。…

31 四、在本社服務滿20年以上者。」，為人事規則第73條第1

01 款、第4款所規定（本院卷第116頁）。次按「勞工有下列情
02 形之一，得自請退休：二、工作25年以上者。」勞基法第53
03 條第2款亦有明文。

04 2.經查，原告為00年0月0日生，自75年11月3日受僱於被告，
05 於110年3月9日受免職處分，並未選擇勞工退休金新制，有
06 民事委任狀、被告退休金計算表在卷可查（專調卷第19頁、
07 本院卷第87頁），故計算至110年3月8日，原告年滿52歲，
08 且工作逾34年，已符合自請退休之要件。嗣原告於112年12
09 月22日已以本件起訴請求被告給付退休金，為自請退休之意
10 思表示，原告因符合要件而取得請求給付退休金之權利，不
11 因被告於110年3月9日依勞基法第12條第1項第4款終止系爭
12 契約而喪失，從而，被告終止系爭契約雖合法有效，但原告
13 仍得請求被告給付退休金。

14 3.又被告雖於87年4月1日，始適用勞基法（本院卷第13頁至第
15 17頁），惟適用勞基法前之工作年資之退休金給與標準，被
16 告已有人事規則第76條第1項規定其計算方式，且查人事規
17 則第76條第1項屬優於勞基法之退休金給予約定，則原告之
18 全部工作年資所生退休金權利，原則上應以工作規則第76條
19 予以計算。原告自75年11月3日起至110年3月8日止之工作年
20 資，經計算為34年4月6日，以服務年資每滿半年1個基數，
21 滿15年另行加給1個基數之標準，原告可領取按最高數額61
22 個基數計算之退休金，又兩造皆不爭執原告之退休金平均工
23 資以54,665元計算（本院卷第87頁、第428頁），則原告得
24 依工作規則第76條請求被告給付之退休金為3,334,565元
25 【計算式： $54,665 \times 61 = 3,334,565$ 】。

26 4.被告雖抗辯：因被告依人事規則第82條就退休金核發數額具
27 有實質審定權，原告既因系爭行為違反被告人事規則、員工
28 規則，被告僅會按勞基法第55條發給原告按45個基數計算之
29 退休金等內容，原告則主張：因被告強制10職等以下的員工
30 60歲就要退休，始會給予按61個基數計算之退休金，且人事
31 規則、工作規則，均無法看出優於勞基法之退休金給與標

01 準，會因原告之工作表現而受影響，而原告之退休金尚需經
02 被告內部審定之相關規定，只是形式流程，無法看出被告得
03 實質認定原告可請領之退休金金額，被告所辯並無所據，且
04 有違勞基法退休金之立法意旨等語，經查：

05 (1)、人事規則第82條之內容為「員工之退休、退職、資遣、撫
06 卹，依本社工作規則所訂標準辦理。員工申領退休、退
07 職、資遣、撫卹等給與，應填具申領書一份，檢附有關證
08 件送經各級主管人員核轉理事主席審定後發放之。但選擇
09 『勞工退休金條例』者，依該條例之相關規定辦理。」

10 (專調卷第229頁)，是依上述規範前段重申員工之退
11 休，需依工作規則所訂標準辦理，顯見兩造間關於退休金
12 計算之標準，是依「工作規則」辦理，而非逕依「勞基
13 法」辦理。

14 (2)、另遍查工作規則內容（本院卷第99頁至第120頁），皆無
15 被告主管人員或理事主席，得衡酌員工受獎懲情形，酌減
16 退休金基數之規範；且工作規則中，亦未載明如員工受何
17 種程度之懲戒，其優於勞基法規定之退休金基數可做何種
18 程度之刪減，則於員工申領退休金之審定流程中，被告相
19 關人員可否自行調整核發予勞工之退休金基數，亦屬有
20 疑。又被告如欲對工作規則為不利益之變更，縱具變更合
21 理性，仍應報請主管機關核備並公開揭示，方得拘束勞雇
22 雙方，如雇主尚未完成前開程序，卻於勞工受懲戒解僱後
23 請求給付退休金時，片面調整受懲戒勞工之退休金計算給
24 付標準，酌減發給該勞工之退休金基數，是否合法，亦滋
25 疑義。故本院認被告此部分所辯，不足採信。

26 四、綜上所述，原告依工作規則第76條請求被告給付3,334,565
27 元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年3月15日起（專調卷第
28 157頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理
29 由，應予准許。

30 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
31 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

01 六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
02 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
03 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
04 項、第2項定有明文，故依前開規定，本院應依職權宣告假
05 執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 114 年 3 月 25 日
08 勞 動 法 庭 法 官 葉 晨 暘

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 3 月 25 日
13 書 記 官 許 雅 惠

14 【附表A1】

15 【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

16

編號	開始日期	結束日期	疑義交易金額	行為內容
1	102/8/14	102/8/16	3,000,000	原告於102年8月14日向被告申請補發訴外人張家銘所有面額100萬元之定期存單1張（存單號碼：000-000-0000000-0），隨即於同日解約並轉匯至原告設於被告之帳號000-000-0000000-0帳戶（下稱甲帳戶），又於102年8月15日向被告申請補發張家銘所有面額100萬元之定期存單2張（存單號碼：000-000-0000000-0、000-000-0000000-0），再於102年8月16日以上開定期存單向被告質借200萬元，隨即轉匯至甲帳戶。
2	109/3/18 前之不詳時間	110/3/18	2,700,000	原告偽造定期存單影本3張（存單號碼分別為0000000、0000000、0000000；面額分別為100萬元、100萬元、70萬元），並交付予訴外人邱惠真收執。
3	106/2/24	107/7/23	3,500,000	原告分別於106年2月24日、106年5月11日、107年1月17日、107年6月25日，自邱玲麗設於被告、帳號為000-000-0000000-0之帳戶轉匯30萬元、70萬元、220萬元、30萬元至甲帳戶做定存單（存單號碼分別為000-000-0000000-0、000-000-0000000-0、000-000-0000000-0、000-000-0000000-0），嗣分別於106年3月1日、106年5月24日、107年1月25日、107年7月23日將上開存單解約定存並轉匯至甲帳戶。
4	106/6/5	106/12/4	5,000,000	原告先後於106年6月5日、106年12月4日，將被告貸放予陳明吉之貸款300萬元、200萬元轉匯至原告所申辦之高雄三信帳號000-000-0000000-0帳戶。