

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第116號

原告 許鳳蘭

訴訟代理人 陳麗文律師

被告 恒廣企業有限公司

法定代理人 林永富

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾肆萬陸仟玖佰參拾肆元，及自民國一百一十三年十月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣伍拾肆萬陸仟玖佰參拾肆元為原告預供擔保後得免為假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、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項第2款、第3款定有明文。查原告起訴聲明原為：「1. 被告應給付原告新臺幣（下同）55萬8,484元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。2. 原告願供擔保，請准宣告假執行」（本院卷第12頁）。嗣於民國113年11月11日言詞辯論期日撤回假執行之聲請（本院卷第58頁），核其所為與上開規定相符，應予准許。

二、被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情事，爰依原告聲請由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

01 一、原告起訴主張：

02 原告自87年3月3日起任職於被告公司，擔任作業員，每月月
03 薪以基本薪資為準，惟被告公司每月實際支付予原告薪資均
04 未達基本薪資之數額。又於112年1月13日，被告公司無預警
05 歇業，並依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款之規定
06 終止與原告間勞動契約，原告已符合自請退休資格，被告尚
07 積欠原告按勞退舊制期間計算之退休金37萬9,860元、按勞
08 退新制期間計算之資遣費15萬1,944元、自111年8月至同年1
09 2月間短付之薪資2萬6,680元，共計55萬8,484元，被告均未
10 清償。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條
11 第1項之規定請求資遣費；依勞基法第55條之規定請求退休
12 金；依勞動契約請求給付短付薪資。聲明：被告應給付原告
13 55萬8,484元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，
14 按週年利率百分之五計算之利息。

15 二、被告則以：

16 緣因111年8月至12月間，疫情肆虐，常有停班之情形，因而
17 致短付薪資之情事，並非有上班而不發薪。且被告公司係因
18 被倒帳及中國與其低價競爭產生鉅額虧損而倒閉，如原告願
19 以7折之數額請求退休金，被告公司即可立即從退休準備金
20 帳戶給付之等語置辯。

21 三、本院得心證之理由：

22 (一)、原告主張自87年3月3日起任職被告公司，擔任作業員，每月
23 月薪以基本薪資為準，被告公司於112年1月13日依勞基法第
24 11條第1款終止契約，業據提出非自願離職證明書為證（本
25 院卷第30頁），原告前述主張，堪信為真實。

26 (二)、原告請求被告給付各項金額是否有據：

27 1. 舊制退休金部分：

28 (1)查勞基法就雇主終止勞動契約時，應發給勞工資遣費或退
29 休金，設有不同的規定（資遣費部分為第16、17、18條，
30 退休金部分則為第53、54、55條），而兩者都是以「工作
31 年資」為計算標準。

01 (2)依94年7月1日起施行之勞退條例第11條規定：「本條例施
02 行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同
03 一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本
04 條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於
05 勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20
06 條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24
07 條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均
08 工資，計給該保留年資之資遣費『或』退休金，並於終止
09 勞動契約後30日內發給。第1項保留之工作年資，於勞動
10 契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第
11 84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」，而該法
12 條的立法理由：「一、為銜接新舊制度，第一項明定選擇
13 適用本條例之退休金制度之勞工，其適用本條例前之工作
14 年資應予保留。二、第二項明定保留之工作年資，由雇主
15 以契約終止時之平均工資，依相關法令之規定發給資遣費
16 『或』退休金。勞工離職時如未符合退休金或資遣費之請
17 領要件，即不得請領退休金或資遣費。三、依勞動基準法
18 規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資
19 遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金
20 制度時，應結算其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞
21 動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資
22 者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第三項規
23 定。」。

24 (3)再依行政院勞工委員會94年6月30日勞動4字第0940036502
25 號函略以：「依勞退條例第11條第1項規定，勞工選擇適
26 用該條例之退休金制度(新制)者，其適用該條例前之工作
27 年資，應予保留。勞工之保留年資提前結清者，依該條第
28 3項之規定，其給與標準依勞基法第55條規定計給。保留
29 年資未提前結清者，依該條第2項規定，嗣後勞工終止勞
30 動契約時，如符合退休要件，其保留年資之退休金，依勞
31 基法第55條規定計給；勞工未符合退休條件而資遣者，其

保留年資之資遣費，依勞基法第17條規定計給。」。

(4)由上述規定可知，在舊制期間（即94年7月1日前），依照勞基法規定，資遣費與退休金既然都是以「工作年資」為計算標準，且兩者都是勞工在終止勞動契約時，對僱主所發生的請求權，故二者具有擇一關係，領取退休金者即不得取領資遣費，領取資遣費者也不得再領取退休金。

(5)按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休，勞基法第53條第1款定有明文。依勞退條例（新制）第11條第1項規定勞工必須具備下列要件，其適用勞基法退休金制度（舊制）之工作年資，始應予保留：（一）該條例施行前已適用勞基法之勞工（二）該條例施行後仍服務於同一事業單位之勞工（三）該條例施行後選擇適用新制之勞工。準此，原告於94年7月1日之後選擇適用勞退條例新制，被告自應保留之前舊制之年資。

(6)原告主張退休金與資遣費之權利並存，且其於起訴前已有自請退休之意思表示。按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休，此為勞基法第53條第1款所定。又勞工自請退休為單方之意思表示，於其自請退休意思表示到達雇主，即發生自請退休之效力。且勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則雇主藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞基法之立法本旨（最高法院97年度台上字第1342號判決參照）。查原告自87年3月3日起受僱迄至被告於112年1月13日以歇業為由資遣之日止，已年滿55歲，應已取得自請退休並請求給付退休金之權利，核先敘明。又原告於113年2月5日勞資爭議調解期日即有自請退休之意，主張勞動契約於112年1月13日終止，被告應給付勞退舊制年資退休金，有非自願離職證明書、新北市政府勞資爭議調解紀錄、113年12月17日言詞辯論筆錄可稽（本院卷第30頁、第34頁、第75頁），堪認原告已於調解當日即113年2月5

01 日為自請退休之意思表示。本諸勞動契約無可能同時因資
02 遣及退休兩種炯然不同之原因終止，則基於勞基法保護勞
03 工之意旨，為免雇主藉資遣或解僱而終止已取得自請退休
04 權利之勞工，應認本件兩造間勞動契約於原告主張之112
05 年1月13日即已終止，但不影響原告請求退休金之權利。

06 (7)退休金部分：

07 勞工退休金之給與標準，應按其工作年資，每滿1年給予2
08 個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給予1個基數，
09 最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年
10 者以1年計。前開退休金基數之標準，係指核准退休時1個
11 月平均工資。勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明
12 文。查兩造間勞動契約終止時，原告每月薪資按基本工資
13 計算，自111年7月至12月為每月2萬5,250元，112年1月為
14 每月2萬6,400元，原告自112年1月13日計算事由發生日起
15 算（該日不計入），往前回溯6個月（即自111年7月13日
16 起至112年1月12日止）每月份之工資，經扣除勞基法施行
17 細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為10,219、2
18 5,250、25,250、25,250、25,250、25,250、15,476元，
19 工資總額為151,945元，除以該期間之「總日數」184日
20 （計算式：19+31+30+31+30+31+12），再按每月以30日計
21 算之金額，即為原告之月平均工資。據此計算，原告之月
22 平均工資應為24,774元（計算式：151,945÷184×30=24,77
23 4，元以下四捨五入）。而原告係於87年3月3日到職，計
24 算至94年6月30日（即94年7月1日轉換新制前，又原告誤
25 繕為6月31日，應以該月之末日即6月30日為計）之年資為
26 7年3月又28日，共有15個基數【計算式：7.5×2=15】，
27 是本件原告應得請求被告給付勞退舊制退休金37萬1,610
28 元【計算式：24,774×15=371,610】。

29 2. 資遣費部分：

30 (1)按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
31 約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不

01 可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有
02 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對
03 於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法第11條定有明文。
04 又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
05 作年資，於勞動契約依勞基法第十一條、第十三條但書、
06 第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、
07 第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
08 每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以
09 比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基
10 法第十七條之規定，此觀勞退條例第12條第1項規定甚
11 明。

12 (2)被告依勞基法第11條第1款終止兩造間勞動契約，依法應
13 給付資遣費。從上所述，原告離職前之平均工資為24,774
14 元，其自94年7月1日改適用勞退新制起至112年1月13日被
15 資遣日止，年資為17年6月又13日，新制資遣基數為6【計
16 算式： $[17+(6+13/30)]\div 12=9$ ，小數點以下四捨五
17 入，因計算結果大於新制最高基數6，故以最高6個基數計
18 算】，從而，原告得請求被告公司給付之新制資遣費為14
19 萬8,644元【計算式： $24,774\times 6=148,644$ 】。

20 3. 短付薪資部分：

21 按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，
22 勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段，分別定有明
23 文。第按，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，
24 勞動基準法第21條第1項定有明文。查自111年8月至同年12
25 月間，被告公司每月僅分別支付原告19,840元、19,710元、
26 20,110元、19,800元、20,110元（本院卷第40頁至第42
27 頁），每月均與111年之基本工資25,250元有所差額，是以
28 原告請求被告公司支出短付薪資26,680元【計算式： $25,250$
29 $\times 5-19,840-19,710-20,110-19,800-20,110=26,68$
30 0 】，為有理由，即屬有據。

31 (三)、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

01 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
02 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利
03 率。民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。又應
04 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
05 率為5%，亦為同法第203條所明定。工資之給付，除當事人
06 有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；資遣
07 費、退休金應於終止勞動契約後30日內發給，勞基法第23條
08 第1項前段、勞退條例第11條第2項、第12條第2項分別有明
09 文規定，均核屬有確定期限之給付，被告於本案起訴前均已
10 陷於遲延；是原告請求自起訴狀繕本送達翌日即113年10月2
11 8日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有
12 據。

13 四、綜上，被告應給付原告54萬6,934元(計算式：371,610+14
14 8,644+26,680=546,934)及自起訴狀繕本送達翌日即113年
15 10月28日(本院卷第46頁)起至清償日止按週年利率百分之五
16 計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍請求，即屬無
17 據，應予駁回。

18 五、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
19 法第44條第1項規定，主文第1項應依職權宣告假執行，並依
20 同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執
21 行。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證據，
23 經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，
24 附此敘明。

25 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

26 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日

27 勞動法庭 法 官 絲鈺雲

28 以上正本係照原本作成。

29 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
31 命補正逕行駁回上訴。

01 中 華 民 國 114 年 1 月 8 日
02 書記官 邱勃英