

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第33號

原告 劉勝利

訴訟代理人 蘇靜雅律師

被告 台因精密工業股份有限公司

法定代理人 許翠齡

訴訟代理人 何志揚律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年5月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1,753,000元，及其中新臺幣1,752,762元自民國112年2月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣1,753,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

壹、程序部分：

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項第3款定有明文。本件原告起訴原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)1,472,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳684元至原告勞工退休金個人專戶。嗣於審理中，其聲明迭有變更，最後於民國112年11月7日具狀變更聲明為請求被告給付1,753,000元本息(見本院卷一第455、459頁)，核屬擴張應受判決事項之聲明，合於前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自83年8月31日起任職於被告，歷任職工、

01 基層模具員、沖壓員、CNC線切割加工建置。被告前董事長
02 許澤生於00年0月00日至96年5月31日指派原告出差至中國大陸
03 同屬被告集團之佛山華品精密元件有限公司（下稱華品公
04 司），96年6月1日原告返臺於被告擔任課長。嗣許澤生於00
05 年00月0日至102年7月31日復指派原告出差至中國大陸同屬
06 被告集團之台因光電科技南通公司（下稱南通公司）擔任副
07 廠長，被告承認原告前後年資併計。原告於102年8月1日返
08 臺在被告擔任總部專員，109年7月8日升任董事長特別助
09 理，受被告董事長許翠齡（即許澤生之女）之指揮監督，而
10 有被許翠齡惡意疊加工作之情事。被告在未對原告為任何輔
11 導，亦無顧問可以詢問等情況下，要求原告於111年6月30日
12 前完成HR系統導入、熟悉物流表、建立ERP系統的BOM等考核
13 目標，且於111年7月27日苛扣原告薪水5,500元，暨於111年
14 8月18日苛扣原告薪水10,500元。原告失望之餘，於111年7
15 月25日向被告申請於111年8月31日退休，且因被告前揭非法
16 苛扣原告薪資，乃於111年8月24日寄發存證信函，表明依勞
17 動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款及第6款規定，
18 於111年8月31日終止兩造間勞動契約，並請求舊制勞工退休
19 金（下稱勞退）及新制資遣費。原告勞退舊制年資係自83年
20 8月31日起至102年8月15日止，按離職前六月之平均月薪45,
21 500元計算，被告應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第1
22 1條、勞基法第53條第2款及第55條第1項第1款規定，給付原
23 告舊制勞退1,547,000元。又原告自102年8月16日起為被告
24 新制勞退員工，按離職前六月之平均月薪45,500元計算，被
25 告應依勞退條例第12條第1項規定，給付原告新制資遣費20
26 5,762元。被告雖於111年12月21日給付前開苛扣工資，惟已
27 有遲延之情形，原告依民法第233條第1項前段、第203條規
28 定，請求被告給付此二筆款項分別自111年8月15日、111年9
29 月15日起至111年12月21日之遲延利息238元（下稱系爭遲延
30 利息）。為此，依前揭規定訴請如數給付舊制勞退1,547,00
31 0元、新制資遣費205,762元及系爭遲延利息，合計1,753,00

01 0元等語。並聲明：被告應給付原告1,753,000元，及自起訴
02 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並願
03 供擔保請准宣告假執行。

04 二、被告答辯：原告自83年9月5日起受僱被告擔任模具員，於95
05 年5月30日離職；復於96年6月1日受僱被告擔任課長，於99
06 年11月25日離職；再於102年8月16日受僱被告擔任總經理特
07 別助理，投保薪資為每月43,900元，可見原告於被告之年資
08 多次中斷。被告於109年9月開始導入ERP系統，原告乃被告
09 總經理外最高執行負責人，負責整套系統之導入、進度追
10 蹤、跟催、確保導入如期完工。被告多次要求並於111年6月
11 7日以書面要求原告於111年6月30日前須熟悉與靈活運用上
12 開任務，然經一個月之考核，原告仍無法於111年6月30日前
13 完成工作進度，完全不及格，被告始於111年7月發布人事命
14 令將原告工作職務津貼每月調降5,500元。惟原告仍無法完
15 成工作任務，再經被告於111年8月1日以書面通知，原告仍
16 無法勝任HR後台管理工作，故被告於111年8月27日再調降其
17 工作職務津貼5,500元。由於原告無法接受被告任何工作崗
18 位的工作委任，被告於111年8月29日取消原告特別助理職務
19 與工作任務，回歸一般事務員職務，並自111年9月1日起調
20 整原告薪資為25,250元。被告與華品公司、南通公司並非同
21 一事業，原告之年資無法併計。原告於被告之年資係自102
22 年8月16日起至111年7月25日止，僅7年餘，不符退休資格，
23 其請求舊制勞退，自不合法。又被告前開調降原告薪資並非
24 無所依據，原告於111年8月31日終止勞動契約並不合法。原
25 告自111年9月1日起未向被告請假而曠職，經被告於111年9
26 月6日委託律師發函依勞基法第12條第1項第6款合法終止勞
27 動契約，原告請求資遣費為無理由。另被告既未苛扣原告薪
28 資，原告請求系爭遲延利息，亦無理由等語。並答辯聲明：
29 原告之訴駁回；如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免予
30 假執行。

31 三、本件經本院使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷二第

01 84至86頁)：

02 (一)兩造不爭執之事項：

- 03 1.原告於83年8、9月間受僱被告擔任模具員，並於83年9月5
04 日在被告辦理勞工保險（下稱勞保）加保，95年5月30日
05 由被告辦理勞保退保；再於96年6月1日在被告擔任課長，
06 並於同日在被告辦理勞保加保，復於99年11月25日由被告
07 辦理勞保退保；再於102年8月16日在被告擔任總部專員，
08 109年7月8日擔任總經理特別助理，並於102年8月16日在
09 被告辦理勞保加保，投保薪資為每月43,900元，嗣於111
10 年9月15日由被告辦理勞保退保。
- 11 2.被告自96年6月1日起至102年8月15日止，均未為原告提繳
12 勞退。
- 13 3.原告於111年7月25日向被告提出退休申請。
- 14 4.原告自111年9月1日起即未至被告上班。
- 15 5.原告於111年8月24日寄發原證15存證信函予被告，通知被
16 告無正當理由苛扣原告111年7、8月薪資等，依勞基法第1
17 4條第1項第5、6款規定，於111年8月31日終止勞動契約，
18 被告於111年8月25日收受。
- 19 6.被告於111年9月6日委由何志揚律師寄發被證6律師函予原
20 告，主張原告無正當理由曠職3日以上，依勞基法第12條
21 第1項第6款終止勞動契約，原告於111年9月7日收受。
- 22 7.被告於111年7月27日扣原告111年7月之薪資5,500元；111
23 年8月18日扣原告111年8月之薪資10,500元。
- 24 8.原告111年3至8月之應領薪資，如未扣薪，每月均為45,50
25 0元（見本院卷一第187至191頁原證12至14原告111年6月
26 至8月薪資單、本院卷一第333頁被證10原告薪資明細列
27 表）。

28 (二)兩造爭執之事項如下：

- 29 1.原告請求被告給付系爭遲延利息，有無理由？
- 30 2.原告任職被告之工作年資為何？是否自83年8月5日起至11
31 1年8月31日止均未中斷而得合併計算？

01 3.兩造間之勞動契約何時終止？終止事由為何？

02 (1)原告於111年8月24日寄發原證15存證信函予被告，主張
03 被告無正當理由苛扣原告111年7、8月薪資等，依勞基
04 法第14條第1項第5、6款於111年8月31日終止與被告間
05 之勞動契約，是否生終止之效力？

06 (2)被告於111年9月6日委由何志揚律師寄發被證6律師函予
07 原告，主張原告無正當理由曠職3日以上，依勞基法第1
08 2條第1項第6款終止勞動契約，是否生終止之效力？

09 4.原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費2
10 05,762元，有無理由？

11 5.原告依勞退條例第11條第1、2項、勞基法第53條第2款、
12 及第55條第1項第1款規定，請求被告給付舊制勞退1,547,
13 000元，有無理由？

14 四、得心證之理由：

15 (一)原告請求被告給付系爭遲延利息，有無理由？

16 1.按勞基法第70條第1項第6、7款規定：「雇主僱用勞工人
17 數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作
18 規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：六、考勤、請
19 假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退
20 休」。依此規定之意旨，雇主基於企業之領導、組織權，
21 固得自訂工作規則對勞動者之行為加以考核、制裁及獎懲
22 等，惟勞基法第12條第1項第4款規定勞工違反勞動契約或
23 工作規則情節重大時，雇主始得予以解僱之懲戒，至於較
24 輕微之懲戒例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主
25 之裁量權除受勞基法第71條之限制外，自應遵循權利濫用
26 禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則、禁止溯
27 及既往等原則為之。足見雇主對勞工之懲戒，可分為一般
28 懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要
29 件時，雇主即得加以懲戒；後者則其懲戒權之基礎在法律
30 規定之外，乃係雇主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本
31 質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、降級等，此處罰

01 必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。而工資為勞工
02 因工作而獲得之報酬；工資由勞雇雙方議定之；工資應全
03 額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定
04 者，不在此限，勞基法第2條、第21條第1項本文、第22條
05 第2項分別定有明文。工資為勞工提供勞務之對價，為勞
06 工及其家屬賴以維生的重要收入，故依法雇主應依勞動契
07 約給付工作報酬，且除法令另有規定或勞雇雙方另有約定
08 外，工資應按月全額直接給付勞工。是雇主如欲採取減薪
09 措施，自應明訂於勞動契約、工作規則，或徵得勞工之同
10 意，方屬適法。

11 2.本件被告抗辯：被告於109年9月開始導入ERP，原告乃被
12 告公司總經理外最高執行負責人，負責整套系統導入/進
13 度追蹤/跟催/確保導入如期完工，被告多次要求原告於11
14 1年6月30日前須熟悉與靈活運用上開任務，然經一個月之
15 考核仍無法於111年6月30日前完成工作進度，完全不及
16 格，被告始於111年7月發布人事命令將原告工作職務津貼
17 每月調降5,500元；因原告仍無法完成工作任務，再經被
18 告於111年8月1日以書面通知，原告仍無法勝任HR後台管
19 理工作，故被告於111年8月27日再調降原告工作職務津貼
20 5,500元，並將工作改由他人接手管理等語，固據提出人
21 事命令、敘薪審核表、工資調整表及工作命令等件為證
22 (見本院卷一第255至283頁)。然前揭資料均係事後對原
23 告所為之懲處，無法憑以證明原告無法完成交辦之工作，
24 被告即得採取扣薪之懲處。證人即自109年9月起擔任被告
25 顧問之林士軒於本院審理時證稱：被告於109年導入ERP及
26 HR系統(下稱系爭系統)，總經理指派原告負責學習並幫
27 被告導入系爭系統，原告負責學習導入之情況非常不佳，
28 其學習能力、態度均有問題，無法勝任，因原告遲遲無法
29 勝任上開工作，被告有發人事命令及工作內容的通牒公
30 告，並進行溝通，內容就是再無法勝任，就會扣薪等情
31 (詳見本院卷二第86至96頁)。依林士軒之證述，原告係

01 負責學習、幫被告導入系爭系統，可見原告就系爭系統應
02 非專業，而屬陌生領域。林士軒復證述：原告說把工作推
03 給他很難，原告沒有表達無法完成工作，願意被扣薪等語
04 （見本院卷二第88頁）。足證原告並不同意被告調整其職
05 務為負責學習並導入系爭系統，更未同意原告無法完成調
06 整後之工作內容，願被扣薪。又依林士軒之證述，被告訂
07 立之工作規則、獎懲規則，並無原告未完成導入系爭系
08 統，被告即得扣薪之規定（見本院卷二第94、95頁）。被
09 告提出之被告員工工作績效考核辦法、員工就職合約書，
10 確無原告未完成交辦之工作，被告即得以扣薪加以懲戒之
11 規定（見本院卷二第103至105頁）。則被告以原告未完成
12 工作任務為由，於111年7月27日扣原告111年7月之薪資5,
13 500元、111年8月18日扣原告111年8月之薪資10,500元，
14 確已違反勞基法第21條第1項本文、第22條第2項規定及勞
15 動契約，並非合法。

16 3.臺中市政府勞工局派員實施勞動檢查結果，被告調降原告
17 111年7月份職場津貼5,500元、調降原告111年8月職場津
18 貼10,500元，共計短少給付原告16,000元，係未經原告同
19 意，亦未另簽訂勞動契約變更薪資約定，致有薪資未全額
20 給付之情形，違反勞基法第22條第2項規定，經該局依法
21 於111年10月7日通知被告改善等情，有該局112年12月19
22 日函文暨所檢附之該局111年10月7日、111年10月17日函
23 文及勞動檢查結果通知書等相關資料在卷可稽（見本院卷
24 二第15至38頁）。被告就前揭扣薪，亦於111年12月22日
25 匯款16,000元予原告，此經被告陳明在卷，並有所提出
26 之匯款證明附卷可稽（見本院卷一第249、293頁），益徵
27 被告對原告所為之前揭扣薪，並非合法。

28 4.給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
29 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付
30 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
31 息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債

01 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，
02 民法第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件被告對
03 原告所為之前揭扣薪，並非合法，業如前述。而前揭扣薪
04 原分別屬於原告111年7月、8月之薪資，至遲應於次月15
05 日發薪日（見移調卷第85、86頁薪資匯款證明）給付予原
06 告，核屬有確定期限之給付，被告延至111年12月21日始
07 匯款予原告補足，應負遲延責任。是原告依前揭規定請求
08 被告給付前揭扣薪其中之5,500元自111年8月15日起、10,
09 500元自111年9月15日起，均至111年12月21日之遲延利
10 息，核屬有據。前揭扣薪上開期間，按年息5%計算之遲延
11 利息共238元，為被告所不爭執（見本院卷一第394頁），
12 應由被告如數給付原告。

13 (二)原告任職被告之工作年資為何？是否自83年8月5日起至111
14 年8月31日止均未中斷而得合併計算？

15 1.原告主張：原告自83年8月31日起任職於被告，於95年2月
16 25日至96年5月31日經許澤生指派出差至中國大陸同屬被
17 告集團之華品公司，96年6月1日返臺於被告擔任課長，復
18 於99年12月1日至102年7月31日經許澤生指派出差至中國
19 大陸同屬被告集團之南通公司擔任副廠長，被告承認原告
20 前後年資併計等情。被告則否認原告曾經被告指派至華品
21 公司、南通公司任職，亦否認被告與華品公司、南通公司
22 為同一集團或關係企業，以及有承認原告前後年資併計之
23 情事，抗辯：原告自83年9月5日起受僱被告擔任模具員，
24 於95年5月30日離職；復於96年6月1日受僱被告擔任課
25 長，於99年11月25日離職；再於102年8月16日受僱被告擔
26 任總經理特別助理等語。

27 2.勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資
28 自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分
29 別定有明文。惟企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中
30 一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中
31 一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等

01 人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指
02 揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企
03 業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判
04 斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用。從而
05 計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自
06 不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞
07 動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等
08 勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，
09 加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之
10 法律上型態，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目
11 的。故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於「現雇
12 主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體
13 同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及
14 信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參
15 照）。原告主張其於前開期間經被告指派出差至華品公
16 司、南通公司任職，華品公司、南通公司與被告為同一集
17 團或關係企業，被告承認原告前後年資併計之事實，業據
18 提出台因集團南通公司名片、被告就特休改成週年制之公
19 告、原告之員工請假卡、111年度正職人員特休明細表、
20 被告臺灣地區2022年行事曆、103年7月28日電子信件、原
21 告退休申請書、移交清冊、移交程序單、華品公司營業執
22 照暨基本資料表、南通公司基本資料、被告104年間人事
23 命令、被告公司集團組織架構圖、原告於華品公司擔任副
24 廠長之名片、被告公司99年製作之簡介、原告與許翠齡間
25 之LINE對話、原告在南通公司擔任副廠長之名片、原告之
26 台因集團名片、訴外人朱豐慶之台因集團名片、原告調到
27 華品公司期間薪資紀錄及原告調到南通公司期間薪資紀錄
28 等件為證（見本院卷一第125至137、167至173、345至38
29 1；移調卷第57至69頁）。被告雖否認原告所提出之前揭
30 文書證據形式上之真正，惟查：

31 (1)勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，

01 應依下列規定給予特別休假（下稱特休）：①六個月以
02 上一年未滿者，三日。②一年以上二年未滿者，七日。
03 ③二年以上三年未滿者，十日。④三年以上五年未滿
04 者，每年十四日。⑤五年以上十年未滿者，每年十五
05 日。⑥十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為
06 止，勞基法第38條第1項定有明文。依此規定，勞工特
07 休之日數，係以勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作
08 滿一定期間即工作年資為計算之依據。此與勞基法第六
09 章規範勞工請領退休金之條件及數額，亦以服務「同一
10 事業」之工作年資計算（勞基法第53條、第55條第1
11 項、第57條及第84條之2等規定參照）並無不同。本件
12 被告自承：被告念及原告早期曾進入被告公司服務，故
13 就特休之年資部份從優計算，亦即自原告最初進入公司
14 之日起算等語（見移調卷第72頁、本院卷一第329
15 頁），核與原告提出之原告員工請假卡及111年度正職
16 人員特休明細表上記載原告之特休為30天相符（見本院
17 卷一第129、131頁），堪認上開2份文書應為真正。前
18 揭111年度正職人員特休明細表上記載原告入廠日期為8
19 3年8月31日，核與原告提出之台因集團財務鄧芬蓮於10
20 3年7月28日寄發予蔡曉玲等人（副本收件者為原告等
21 人）之電子郵件記載：請重新計算特休，劉勝利83年8
22 月31日起算等語相符（見本院卷一第131、135頁），堪
23 認上開電子郵件亦屬真正。原告入廠日期既為83年8月3
24 1日，被告並據以計算原告特休之工作年資，原告主張
25 其自83年8月31日受僱於被告，被告承認原告前揭任職
26 華品公司、南通公司之前後年資，應屬可採。被告抗
27 辯：被告承認原告特休年資自原告最初進入公司之日起
28 起算，係契約自由，並不同被告公司已有同時認定原
29 告之退休年資合併計算云云，並非可採。

30 (2)原告提出之其於111年7月25日填載之員工離職申請單，
31 其第1行記載公司別部分，依序有台因、台泰、華品及

01 南通，原告於到職日欄記載83年8月31日，離職種類記
02 載退休，其下已有部門主管「林」之簽認（見本院卷一
03 第169頁）。林士軒於本院審理時證稱：上開離職申請
04 單上部門主管「林」為伊簽的，有收受此份申請單等語
05 （見本院卷二第93頁），足見該離職申請單應屬真正，
06 堪認原告於111年7月25日已向被告申請退休，經被告受
07 理。該員工離職申請單第1行記載公司別部分，既有台
08 因、華品及南通，可見被告與華品公司、南通公司應屬
09 同一集團事業，具有實體上之同一性，否則不致共同列
10 名於離職申請單，供員工勾選，被告計算原告之特休
11 時，更應不會併計原告任職於該二公司之工作年資。況
12 被告抗辯：原告先後於95年5月30日、95年11月25日自
13 被告離職云云，然原告否認有離職之情事，被告未能提
14 出原告於上開二時點離職之相關資料，被告此部分抗
15 辯，即難採信。至於原告固於83年9月5日由被告辦理勞
16 保加保，95年5月30日由被告辦理勞保退保；再於96年6
17 月1日由被告辦理勞保加保，復於99年11月25日由被告
18 辦理勞保退保（見不爭執事項第1點）。然實務上未依
19 規定為勞工加退保之雇主所在多有，尚不得以被告為原
20 告辦理勞保加退保之情形，作為兩造間勞動契約存在之
21 唯一依據。

22 3.從而，原告任職被告之工作年資，應併計原告任職於華品
23 公司、南通公司之年資，亦即應自83年8月31日起，算至
24 原告申請於111年8月31日退休止。

25 (三)兩造間之勞動契約何時終止？終止事由為何？

26 1. 雇主不依勞動契約給付工作報酬、雇主違反勞動契約或勞
27 工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止
28 契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。本件
29 被告於111年7月27日、111年8月18日對原告所為之前揭扣
30 薪，並非合法，且違反兩造間之勞動契約，核係不依勞動
31 契約給付工作報酬。是原告於111年8月24日寄發原證15存

01 證信函予被告，主張被告無正當理由苛扣原告111年7、8
02 月薪資等，依勞基法第14條第1項第5、6款於111年8月31
03 日終止與被告間之勞動契約，於法有據。被告於111年8月
04 25日收受該存證信函（見不爭執事項第5點），則兩造間
05 之勞動契約經原告依法行使終止權後，已於111年8月31日
06 合法終止。

07 2. 兩造間之勞動契約經原告行使終止權後，已於111年8月31
08 日合法終止而不復存在，被告於111年9月6日委由何志揚
09 律師寄發被證6律師函予原告，主張原告無正當理由曠職3
10 日以上，依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，自不
11 生終止之效力。

12 (四)原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費20
13 5,762元，有無理由？

14 1. 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
15 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由
16 雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工
17 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工
18 資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之
19 資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12
20 條第1項、第2項定有明文。如前所述，兩造間之勞動契約
21 經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於111年
22 8月31日合法終止，依前揭規定，被告自應給付原告資遣
23 費。

24 2. 原告請求被告給付自102年8月16日起至111年8月31日契約
25 終止之日止工作年資之資遣費。而原告終止契約之日前六
26 個月即111年3至8月之應領薪資，如未扣薪，每月均為45,
27 500元（見不爭執事項第8點），被告所為前揭扣薪並非合
28 法，業如前述。則原告契約終止日前六個月之月平均工資
29 應為45,500元，原告得依前揭規定請求被告給付之資遣費
30 數額為205,762元（見本院卷一第463頁資遣費試算表）。
31 原告此部分請求，應予准許。

01 (五)原告依勞退條例第11條第1、2項、勞基法第53條第2款及第5
02 5條第1項第1款規定，請求被告給付舊制勞退1,547,000元，
03 有無理由？

04 1.按勞基法上之勞工退休權利，一為契約終止權，另一為退
05 休金給付請求權。我國勞基法明定雇主有支付退休金之法
06 律義務，雇主於合於退休條件之勞工退休時，概須給與退
07 休金，乃法定最低勞動條件之一。適用勞基法退休規定之
08 勞工，於符合法定退休要件時，即取得自請退休及請求給
09 付退休金之權利，此為其既得之權利，自應認在勞動契約
10 消滅時，即得請領退休金（最高法院110年度台上字第77
11 號判決參照）。如前所述，原告任職被告之工作年資應自
12 83年8月31日起，算至原告申請於111年8月31日退休止。
13 原告雖曾自認：原告於96年6月1日起改選勞退新制，原告
14 勞退舊制年資自83年8月31日起至96年5月31日止等語（見
15 本院卷一第20、342頁）。然勞退條例於94年7月1日施
16 行，被告申報原告之勞退制度為勞基法舊制勞退，於95年
17 5月30日申報原告退保，嗣96年6月1日寄送勞、健保合一
18 加保申報表（表頭刪除勞退提繳申報表）及勞退停止提繳
19 申報表，申報原告加保，不予提繳新制勞退，勞保局乃據
20 以註銷原告96年6月1日新制勞退提繳等情，有該局112年1
21 0月20日函文暨所檢附之勞、健保合一加保申報表（表頭
22 刪除勞退提繳申報表）及勞退停止提繳申報表在卷可憑
23 （見本院卷二第445至448頁）。上開勞退停止提繳申報
24 表，並載明原告停止雇主提繳之原因為：舊制人員無勞退
25 提繳等語。而被告係自102年8月16日始為原告提繳新制勞
26 退，有原告勞退個人專戶資料在卷可憑（見移調卷第23至
27 30頁），足見原告於102年8月16日之前，應屬適用舊制勞
28 退之人員。原告據此撤銷前揭自認，主張其勞退舊制年資
29 應自83年8月31日起至102年8月15日止，應屬有據。

30 2.勞工工作25年以上者，得自請退休。勞退之給與標準為一
31 按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之

01 工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個
02 基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。前
03 項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均
04 工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日
05 內給付，勞基法第53條第2款、第55條第1項第1款、第2
06 項、第3項前段分別定有明文。又勞退條例施行後，選擇
07 適用新制之勞工，其舊制年資，應予保留，保留之工作年
08 資，於勞動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主應依勞
09 基法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之
10 退休金，此觀勞退條例第11條第1、2項規定自明。是依該
11 規定，勞工離職時如已符合退休金請領要件，即得就保留
12 年資請領退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給（最
13 高法院110年度台上字第77號判決參照）。原告自83年8月
14 31日起受僱於被告，至111年8月31日勞動契約終止時，已
15 工作25年以上者，符合前揭自請退休之規定。原告於111
16 年7月25日已向被告申請退休，經被告受理，已如前述，
17 是原告依前揭規定請求被告給付自83年8月31日起至102年
18 8月15日之舊制勞退，應屬有據。而原告離職前六個月之
19 月平均工資為45,500元，已如前述，則原告得依前揭規定
20 請求被告給付上開舊制年資之退休金數額為1,547,000元
21 （見本院卷一第465頁勞退舊制試算表）。原告此部分請
22 求，應予准許。

23 (六)以上，原告得請求被告給付之金額為1,753,000元（遲延利
24 息238元＋資遣費205,762元＋舊制勞退1,547,000元＝1,75
25 3,000元）。

26 五、本件原告對被告請求給付之資遣費及舊制勞退合計1,752,76
27 2元，依勞退條例第11條第2項及第12條第2項規定，應於終
28 止勞動契約後30日內即於111年9月30日前給付，均屬民法第
29 229條第1項所規定之有確定期限之給付，被告迄未給付，應
30 負遲延責任。是原告就此開部分併依民法第233條第1項、第
31 203條規定，請求被告給付自起訴狀繕本送達被告翌日即112

01 年2月5日（起訴狀繕本於112年2月4日送達被告，見本院卷
02 一第239頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定
03 遲延利息，自屬有據。惟對於利息，無須支付遲延利息，民
04 法第233條第2項定有明文，是就系爭遲延利息238元部分，
05 原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
06 年息5%計算之法定遲延利息，即非有據，不應准許。

07 六、綜上所述，原告依民法第233條第1項前段、第203條、勞退
08 條例第11條第2項、第12條第1項、勞基法第53條第2款及第5
09 5條第1項第1款等規定，請求被告應給付原告1,753,000元
10 元，及其中1,752,762元自112年2月5日起至清償日止，按年
11 息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求則
12 無理由，應予駁回。

13 七、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
14 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
15 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
16 供擔保後，免為假執行。至原告敗訴之部分，其假執行之聲
17 請已失所依附，應併予駁回。

18 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
19 不生影響，爰不逐一論述。

20 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 113 年 6 月 18 日
22 勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

23 正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 6 月 18 日
27 書 記 官 陳 建 分