

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第210號

原告 康永華

訴訟代理人 游雅鈴律師

被告 旭聯科技股份有限公司

法定代理人 黃淑鈴

訴訟代理人 鄭文龍律師

複代理人 陳柏霖律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國115年3月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊為民國00年00月0日生，於90年11月13日受僱於被告，並在94年7月1日起，選擇採用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休制度（下稱勞退新制），伊於111年9月28日已符合自請退休條件，則伊自90年11月13日起至94年6月30日之勞退舊制年資（下稱舊制年資），退休基數為8，如以111年9月28日為退休日及契約終止日，因伊於111年之月薪為新臺幣（下同）300,000元，另可按年於每年1至2月領取保障年獎900,000元，故以此計算之平均工資375,000元，伊依舊制年資原可領取之舊制退休金為3,000,000元。

(二)惟因伊前曾對被告提起給付資遣費等訴訟，經臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第69號、臺灣高等法院113年度勞上字第31號受理（下稱前案），兩造就前案於113年9月30日於臺灣高等法院113年度勞上移調字第44號成立調解（下稱系爭調解），約定被告應於113年10月16日前給付伊3,360,000元，該給付金額中含舊制年資所生之資遣費1,375,000元。故伊

01 依勞退條例第11條、勞動基準法（下稱勞基法）第53條、第
02 55條擇一請求被告給付舊制退休金1,625,000元【計算式：
03 3,000,000-1,375,000=1,625,000】。並聲明：被告應給付
04 原告1,625,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
05 止，按週年利率5%計算之利息。

06 二、被告則以：

07 (一)原告於90年11月13日至93年12月31日受僱於伊，擔任E Lear
08 ning Business Unit（下稱ELBU）部門副總經理；自94年1
09 月1日起至110年12月16日任ELBU部門總經理，嗣於110年12月1
10 7日轉任總顧問，至111年9月28日終止合作關係。

11 (二)原告自94年1月1日起受伊委任，陸續擔任總經理及總顧問。
12 原告擔任總經理期間就業務核定、採購、人事決定、對外行
13 文、預算編列及獎金提列與核可等事項，均具有獨立決策權
14 限，且原告擔任總經理及總顧問期間，皆無打卡義務與固定
15 工作地點，堪認兩造間之勞動契約已於93年12月31日終止，
16 嗣自94年1月1日起兩造間僅屬單純之委任關係。原告依其自
17 90年11月13日至93年12月31日止，此擔任勞工之服務年資，
18 未符合勞基法第53條自請退休之要件，故不得請求伊給付退
19 休金。

20 (三)況原告於前案系爭調解中，已就舊制年資受領資遣費，依勞
21 退條例第11條第2項之擇一原則，原告不得再就同一舊制年
22 資請領退休金。縱認原告得就副總經理任職期間請領舊制退
23 休金，原告自90年11月13日至93年12月31日之基數應為7，
24 其93年7月至12月每月工資均為120,000元，平均工資為117,
25 391元，也非以111年終止委任前6個月之報酬計算退休金之
26 平均工資。

27 (四)如認原告得請求退休金，且須以雙方合作終止（即111年9月
28 28日）前6個月計算平均工資，「保證年獎」係依個人業績
29 發放之恩惠性、非經常性給與，並須於發放時在職始得領
30 取，欠缺勞務對價性，非屬工資。原告於總經理期間對保證
31 年獎提列具主導性，益證其性質非屬固定對價，故計算原告

01 退休金平均工資時，自不得將900,000元保證年獎除以12列
02 入計算等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判
03 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

04 三、得心證之理由：

05 (一)按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，
06 仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，
07 其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、「前項保留之
08 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
09 條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23
10 條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時
11 之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止
12 勞動契約後30日內發給。」、「第1項保留之工作年資，於
13 勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及
14 第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」勞退條例
15 第11條第1項、第2項、第3項定有明文。

16 (二)上開規定之立法理由為：「一、為銜接新舊制度，第1項明
17 定選擇適用本條例之退休金制度之勞工，其適用本條例前之
18 工作年資應予保留。二、第2項明定保留之工作年資，由雇
19 主以契約終止時之平均工資，依相關法令之規定發給資遣費
20 或退休金。勞工離職時如未符合退休金或資遣費之請領要
21 件，即不得請領退休金或資遣費。三、依勞基法規定，勞工
22 於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，
23 故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結算
24 其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，
25 並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應
26 屬可行，爰為第3項規定」。

27 (三)從而，服務於同一事業單位之勞工，其選擇適用勞退新制而
28 保留之工作年資，如未提前結清，於勞動契約終止時，雇主
29 應依其終止事由，按相關法令發給資遣費或退休金，兩者請
30 求權性質互斥，屬擇一關係，勞工不得就同一保留年資重複
31 請求。

01 (四)經查，原告於111年10月14日以存證信函依勞基法第14條第1
02 項第6款，預告將於114年10月20日終止勞動契約，嗣起訴請
03 求被告給付資遣費，將舊制年資納入資遣費計算期間乙節，
04 有存證信函與回執、前案起訴狀及該狀所附勞動部資遣費試
05 算網站截圖在卷可憑（調卷資料卷第65至69、5至9、77
06 頁）。原告自承其於前案未主張退休（本院卷第251至252
07 頁），可認原告於前案，係依勞基法第14條第1項第6款行使
08 終止權，據此請求給付包含舊制年資在內之資遣費，而未依
09 勞基法第53條自請退休。

10 (五)復查前案第一審判決，就原告請求舊制年資之資遣費部分，
11 已判決原告勝訴（本院卷一第92至93頁），兩造於前案嗣於
12 第二審成立系爭調解，約定被告應於113年10月16日前，給
13 付原告3,360,000元，被告已遵期給付完畢。而原告自90年1
14 1月13日起至兩造合作終止為止之年資所生資遣費爭議，均
15 屬系爭調解之爭議處理範圍等節，為兩造所不爭執（本院卷
16 二第158至159頁），可認就舊制年資應發給之資遣費爭議，
17 兩造業於前案合意成立調解，原告即不得就同一舊制年資，
18 再行請求被告依勞基法第55條給付舊制退休金。

19 四、綜上所述，原告依勞退條例第11條、勞基法第53條、第55條
20 擇一請求被告給付1,625,000元，及自起訴狀繕本送達翌日
21 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應
22 予駁回。

23 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
24 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

25 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 115 年 4 月 24 日

27 勞動法庭 法 官 葉晨暘

28 以上正本係照原本作成。

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 115 年 4 月 24 日

