臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第16號

上　訴　人　保證責任高雄市第三信用合作社

000000000000000000

法定代理人　林昶彤

訴訟代理人　王永菖律師

　　徐弘儒律師

被上訴人　　丁子芸

訴訟代理人　林怡君律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於民國114年3月25日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第91號第一審判決，提起上訴，本院於114年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國75年11月3日起至110年3月9日為止受僱於上訴人，詎上訴人於110年3月9日以伊將客戶貸得款項轉至伊或相關帳戶、偽造定存單影本給客戶留存、保留客戶存款、存單及印章、與同仁私下借貸，違反工作規則第63條第1項第3款第5、6、12目、第4款第2、8目為由，記伊大過3次並於110年3月9日將其免職，可認上訴人係依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止契約。而伊至110年3月8日已符合勞基法第53條第2款工作滿25年以上之自請退休條件，縱終止契約屬懲戒解僱，伊取得之退休金既得權利不應受影響，且信用合作社人事管理規則（下稱人事規則）第81條竟規定受免職處分之員工即喪失領受退休金之權利，已違反勞基法第18、53條之強制規定，依民法第71條應屬無效。如計算伊工作年資至110年3月8日，其得依工作規則第76條、勞基法第55條擇一請求上訴人給付按平均工資新臺幣（下同）54,665元、計付61個基數之退休金3,334,565

元等情。並於原審聲明求為命上訴人應給付3,334,565元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年3月15日起至清償日止，按週年利率5%計算利息之判決。原審判命上訴人如數給付，上訴人聲明不服，提起上訴。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人為業務部員工，並未負責存款業務，然卻私下自102年8月14日起至110年3月18日為止，陸續對伊客戶即訴外人張家銘、邱惠真、邱玲麗、陳明吉為如原判決附表（下稱附表）A1所示行為（下稱系爭行為），已違反工作規則第63條第1項第3款第5、6、12目、第4款第2、8目，情節重大。故伊於110年3月9日依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約，依人事規則第81條，受免職之被上訴人即喪失受領退休金之權利，不得請求給付退休金。伊屬金融業，受國家法令之管制及廉潔要求，亦有誠信永續之企業經營理念，基於私法自治及契約自由原則，以人事規則要求員工不得利用職務從事不當行為，並未違反強制、禁止規定。如認人事規則第81條為無效，依同規則第82條，伊就退休金核發數額有審定權，被上訴人既因系爭行為違反人事規則、工作規則，縱依內部退休申請程序，不會依工作規則第76條，給付按61個基數計算、優於勞基法之退休金，僅會依勞基法第55條，給付被上訴人按平均工資54,665元、計付45個基數之退休金2,459,925元等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造間之不爭執事項：

㈠如附表A1所示行為內容為真實。

㈡兩造間之勞動契約，業據上訴人於110年3月9日依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止。

㈢被上訴人係00年0月0日生，自75年11月3日受僱於上訴人，至110年3月9日離職時，共計34年4月6日，並未選擇勞工退休金新制。

㈣上訴人於87年3月1日始適用勞基法。於是日起至110年3月9日被上訴人離職時，共計23年7日。

㈤被上訴人請求退休金之平均工資以54,665元計算。

㈥人事規則第81條14第1款規定：「員工有下列情形之一者，喪失其領受退休金、退職金或資遣費之權利：一、受免職處分者。二、因刑事案件或犯內亂、外患罪等經判決確定而受解任者。三、褫奪公權終身者。」（勞專調卷頁229）

㈦工作規則第76條第1項第1款、第3款、第2項規定：「員工退休金給與標準如下：一、服務年資每滿半年給予一個基數，滿十五年後另行加給一個基數，最高以六十一個基數為限。年資未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」「三、退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均薪資。」、「平均薪資乃指退休日前六個月內所得薪資總額除以該期間之總日數所得之金額。」（勞訴卷頁116至117）

㈧人事規則第82條規定：「員工之退休、退職、資遣、撫卹，依本社工作規則所訂標準辦理。員工申領退休、退職、資遣、撫卹等給與，應填具申領書一份，檢附有關證件送經各級主管人員核轉理事主席審定後發放之。但選擇『勞工退休金條例』者，依該條例之相關規定辦理。」（勞專調卷頁229）

㈨本件起訴狀繕本於113年3月14日送達上訴人（勞專調卷頁157之送達證書）。

四、爭點：

㈠上訴人於110年3月9日依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止兩造間之勞動契約，則被上訴人得否再向上訴人請求退休金？

㈡如被上訴人仍得向上訴人請求退休金，則其退休金年資究係以上訴人於87年3月1日適用勞基法時起算？抑或以被上訴人於75年11月3日受僱於上訴人時起算？

五、本院判斷：

㈠關於被上訴人得否於上訴人合法終止契約後向上訴人請求給付退休金之爭點，兩造雖仍互有攻防，惟攻擊或防禦方法及舉證，核與其等各於原審所為相同，而原判決已詳為論述：

依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約，或依定期勞動契約期滿離職，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資、資遣費，固為同法第18條所明定，但未含退休金在內。退休金之性質，係勞工以全部服務期間計算提供勞動力價值之延期至退休時後付工資，此觀同法第55條第1項、第56條規定即明，乃基於保護勞工生活養老政策所為之強制規定，為勞工退休時當然享有之既得權利，不因勞工事後離職而消滅。勞工符合同法第53條所定自請退休要件，即已取得請求給付退休金之既得權利，雇主不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利。且同法第53條未規定勞工須以勞動契約關係仍存在為前提，始得行使自請退休之權利。故符合同法第53條自請退休之勞工，雖經雇主依同法第12條規定終止契約，仍得於退休金請求權時效期間內，向雇主請求依法發給退休金。縱認雇主行使懲戒解僱，且勞工可能因此對雇主造成損害，然此屬勞工是否依法對於雇主應負損害賠償責任，與勞工既得退休金之權利請求無涉。倘勞資雙方於勞方退休前，事先約定不計年資與退休金，該約定即因違反強制規定而無效。人事規則第81條第1款規定，員工受免職處分者，喪失其領受退休金、退職金之權利，經核已違反前揭勞基法規範勞工退休金之強制規定，無效。是縱認兩造間勞動契約已由上訴人於110年3月9日依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止，仍不影響被上訴人於112年12月22日退休金請求權時效期間內請求發給退休金之既得權利。是以，本院就兩造就上開爭點所為攻擊或防禦方法之意見及法律上意見與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

㈡其次，上訴人據以制定人事規則之信用合作社人事管理規則範例，乃財政部於64年間依「改進信用合作社事業專案研究報告」建議事項，請中華民國合作社聯合社信用合作社業務促進委員會（下稱信合社促進會）研擬「信用合作社人事管理規則」報部。信合社促進會基於信用合作社之發展，因都

市鄉鎮業務差別甚鉅，為修訂各社均能適用之人事管理辦法，依據當時法令及搜集全國各信用合作社人事管理辦法規章加以整理調查研究訂定信用合作社人事管理規則準則，於69年12月11日報財政部，並將該準則送各社參照修訂人事管理規則。77年10月14日臺灣省政府財政廳為健全信用合作社人事制度，經邀集相關單位研商，將「信用合作社人事管理規則準則」，更名為「信用合作社人事管理規則範例」，將研商人事管理範例之會議結論（含範例修正條文）函報財政部，並由省（市）財政廳（局）輔導轄內信用合作社在不違背法令規定範圍內，自行參酌該範例訂定人事管理規則，財政部於77年12月1日函復洽悉。86年11月28日中華民國信用合作社聯合社函報修正人事管理範例，主因行政院勞工委員會已於同年9月1日公告指定信用合作社自87年3月1日起適用勞基法，各信用合作社之人事管理規則為適用勞動法規而有修正必要，由該聯合社邀集相關單位共同研議修正人事管理範例函報財政部，財政部於同年12月12日函復洽悉。而該範例並非信用合作社法第22條規定授權中央主管機關訂定之法規命令或行政規則，係屬該聯合社所定參考範例，各社依信用合作社法第22條規定自行參酌該範例訂定人事管理規則，故該範例亦非中央法規標準法所定各機關發布之命令。有金融監督管理委員會銀行局114年8月27日函在卷可稽（本院卷頁211至213）。益徵人事規則之約定，不得違背法令規定，尤以適用勞動法令規定為要。

㈢查「員工退休金給與標準如下：一、服務年資每滿半年給予一個基數，滿十五年後另行加給一個基數，最高以六十一個基數為限。年資未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」「三、退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均薪資。」「平均薪資乃指退休日前六個月內所得薪資總額除以該期間之總日數所得之金額。」為工作規則第76條第1項第1、3款及第2項所明定（勞訴卷頁116至117）。前開約定之退休金計算基數方式，核與勞基法第55條相同，惟其約定之

最高總數為61，勞基法第55條第1項第1款所定退休金計算基數最高總數為45，足徵工作規則第76條約定基數最高總數較勞基法第55條規定為高，工作規則第76條約定確係優於勞基法第55條所定退休金之給與。而勞基法係規定勞動條件之最低標準，勞雇雙方自得約定優於該法之勞動條件。上訴人雖抗辯：如人事規則違反強制規定無效，包含工作規則在內之退休金計算基準也應無效云云。然人事規則第81條係規範特定勞工喪失領受退休金之權利，工作規則第76條則係規範上訴人應核給退休金之給與標準，兩者顯不相侔，故工作規則第76條自不因人事規則第81條無效而連帶併為無效，是上訴人此部分所辯，殊無憑採。

㈣職是之故，被上訴人係00年0月0日生，自75年11月3日受僱於上訴人，至110年3月9日離職時（計算至同年月8日），共計34年4月6日，並未選擇勞工退休金新制；被上訴人請求退休金之平均工資以54,665元計算等各情，為兩造所不爭執，已如前述，顯見被上訴人已符合自請退休之要件。被上訴人於112年12月22日本件起訴請求上訴人給付退休金（勞專調卷頁9），已為自請退休之意思表示，被上訴人符合自請退休要件而取得請求給付退休金之既得權利，不因上訴人於110年3月9日依勞基法第12條第1項第4款終止契約而喪失。故被上訴人可依工作規則第76條第1項第1、3款及第2項約定，請求上訴人按平均工資54,665元計算，服務年資34年4月6日核計基數最高總數為61計算之退休金，即3,334,565元（計算式：54,665×61＝3,334,565）

㈤至上訴人辯稱：伊於87年3月1日始適用勞基法，縱認被上訴人得請求退休金，應自是日起至110年3月9日被上訴人離職時，共計23年7日以核計退休金請領之基數；且伊有實質審定權，僅會依勞基法第55條規定發給45個基數計算之退休金云云，為被上訴人否認。此一爭點，兩造雖仍互有攻防，惟攻擊或防禦方法及舉證，核與其等各於原審所為相同，而原判決已詳為論述：上訴人適用勞基法前之工作年資之退休金

給與標準，已有工作規則（原判決誤繕為人事規則，下同）第76條第1項約定其計算方式，且工作規則第76條第1項約定退休金核計基數之最高總數，優於勞基法規定，悉如前述。則被上訴人請求上訴人發給退休金基數，自應依工作規則第76條第1項約定為之。再者，依人事規則第82條約定，上訴人應依工作規則所定標準辦理員工申請退休給與（勞專調卷頁229），而非逕依勞基法辦理。且遍查工作規則內容（勞訴卷頁99至120），無論上訴人之主管人員或理事主席均無衡酌員工受獎懲情形，酌減退休金基數之約定；且工作規則亦未載明如員工受何種程度之懲戒，其優於勞基法規定之退休金基數可做何種程度之刪減，則於員工申領退休金之審定流程中，上訴人之相關人員可否自行調整核發予員工之退休金基數，殊有疑義。縱認上訴人欲對工作規則為不利益之變更，仍應報請主管機關核備後並公開揭示之（勞動基準法第70條參照），方得拘束勞雇雙方。而被上訴人請求發給退休時，工作規則既未有何變更，詳如前述，益徵上訴人此部分所辯，洵無可取。本院就兩造就上開爭點所為攻擊或防禦方法之意見及法律上意見與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

六、綜上所述，被上訴人依工作規則第76條約定，請求上訴人給付3,334,565元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年3月15日（勞專調卷頁157之送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬正當，應予准許。原審命上訴人悉數給付，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。本件事證已臻明確，兩造其餘主張、抗辯等攻防方法及卷附其他證據，經本院斟酌後，咸認與判決結果不生影響，均毋庸再予一一論述，附此敘明。

據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　楊國祥

法　官　楊淑儀

法　官　劉定安

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　陳慧玲

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。