

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第110號

原告 黃大剛

訴訟代理人 林耿鈺律師

被告 璟源紙器有限公司

法定代理人 余秀藝

訴訟代理人 黎煥駿

黎維毓

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國112年2月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸拾壹萬貳仟柒佰肆拾元，及自民國一百一十一年七月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣陸拾壹萬貳仟柒佰肆拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告於民國83年4月1日起任職被告擔任作業員，嗣於86年4月2日起服兵役2年，於88年4月12日重新任職被告，並於94年6月29日以書面選擇自94年7月1日起適用勞工退休金新制，惟斯時並未與被告結清舊制之年資。又原告於110年12月24日以其符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條第2款規定為由向被告申請退休，最後工作日為110年12月31日。而因原告之舊制年資自83年4月1日起至94年6月30日止共計11年又3月，扣除服兵役之2年後為9年又3月，依勞基法第55條第1項第1款規定應給與19個基數，而原告退休前5個月（110年8月至12月）之薪資（含底薪、責任津貼、工作津貼、全勤及伙食等項）分別為新臺幣（下同）3萬6,600元、3萬6,4

00元、3萬6,300元、3萬6,500元、3萬6,500元，平均薪資為3萬6,460元，被告即應給付原告舊制退休金69萬2,740元，扣除被告前於94年6月30日所給付之8萬元後，被告尚應給付原告61萬2,740元，惟被告迄今仍未給付，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條規定請求被告給付前揭款項。

(二)至被告辯稱原告並未向被告告知其將入營之意思，故服兵役前後期間並無年資併計之適用云云，惟原告係由當時亦任職於被告之姐夫即訴外人余政軍介紹進入被告任職，原告於收到入伍令時即有將入伍令帶至被告，並向被告表示其即將入伍等語，併參照原告之勞保紀錄，可知原告於86年4月2日自被告退保，於88年4月12日重新加保，完全符合原告之服役日期，堪認原告當時確實係因服兵役而中斷投保紀錄，依內政部75年8月8日台內勞字第408297號函釋，其服兵役前後之工作年資即應併計，亦未規定一定要告知雇主，被告此部分抗辯，顯係欲逃避雇主支付勞工退休金之義務，並不足採。

(三)另被告復辯稱已結清原告舊制年資云云，惟被告於94年6月時為規避發給舊制勞工退休金，故向原告佯稱：因勞工退休金舊制轉新制必須簽署合意終止勞動契約書，且於簽署後原告之權益亦不會受損等語，原告雖於其上簽名，然原告自94年起從未自被告離職，且工作內容及薪資結構亦與簽署前相同，顯見兩造均無使原告離職之真意，故該契約書依民法第87條第1項規定，應屬通謀虛偽意思表示而無效。至協議書固有結清勞工退休金舊制年資等相關文字，當時縱然原告不知悉相關勞動法規，仍看得出此等內容侵害其權益甚鉅而未簽署，故該協議書自不得拘束原告，況被告給付之8萬元亦遠低於勞基法第55條、第84條之2之給與標準，當然不生結清之效力。併參以被告亦未向新北市政府勞工局申請自勞工退休準備金專戶給付原告結清舊制勞工退休金年資之結清金，益徵被告所謂已結清原告舊制年資云云，並不可採。

(四)併為聲明：被告應給付原告61萬2,740元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

01 二、被告則以：

02 (一)原告係於83年4月1日任職被告，約定每月薪資為3萬3,200元
03 (含底薪、責任津貼及工作津貼)，嗣於110年12月24日以
04 其符合勞基法第53條第2款規定向被告申請退休，最後工作
05 日為110年12月31日。又依改制前行政院勞工委員會81年7月
06 23日台(81)勞動1字第21587號函釋，若欲適用兵役法併計
07 年資之優惠，尚應符合「向雇主告知將入營之意思」之要
08 件，惟原告於86年4月時並未向被告表示其將入伍之意思，
09 僅係向被告表示其欲離職，故86年4月應屬原告自請離職，
10 併參以原告入伍日期與退保日期重疊，足認原告並未提前告
11 知其將入伍而係自請離職後被告依法退保，故無修正前兵役
12 法第45條(現為第44條)年資併計之適用，嗣原告於88年4
13 月12日再次任職，迄至其離職日110年12月31日，其年資僅
14 約有22.5年，顯然未達勞基法第53條第2款之自請退休條
15 件，被告自無給付原告退休金之義務。

16 (二)又原告曾於94年6月30日簽署合意終止勞動契約書，其內已
17 表明同意於94年6月30日終止勞動契約等語，且被告亦提出
18 協議書予原告，同意給付原告8萬元作為離職金(開立票號V
19 M550981~83之支票)，其內亦記載原告對勞動契約終止前依
20 勞基法之一切權利(含全部工作年資權利)均拋棄，日後不
21 得再行主張或請求，並放棄其他民、刑訴訟及行政調解之
22 權，且若違反本契約條款，應賠償離職兩倍之違約金等語，
23 原告雖未於其上簽名，惟上開支票既經原告兌現，足認原告
24 亦同意該協議書之內容而受其拘束。故依據該協議書，原告
25 亦應不得再請求94年6月30日前之工作年資之相關權利，且
26 因原告未符合請領舊制勞工退休金之資格，被告本毋需向新
27 北市政府勞工局申請給付原告舊制退休金。況原告已經從政
28 府機關領取149萬元退休金，其再向被告請求退休金並不合
29 理。

30 (三)另退步言之，縱認原告得請求被告給付退休金，惟依現行實
31 務，應係以結清前之平均薪資作為退休金之計算標準，原告

01 以退休時之平均薪資作為退休金之計算標準，容有誤解。況
02 原告之每月薪資應為3萬3,200元，全勤及伙食費則係被告給
03 與員工之福利，不應作為原告退休金之計算基數，故原告請
04 求被告給付退休金61萬2,740元，其金額亦有錯誤。

05 (四)答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保
06 請准宣告免為假執行。

07 三、兩造爭執及不爭執事項：

08 (一)不爭執事項：

- 09 1.原告於66年4月4日出生，自83年4月1日任職被告。
- 10 2.原告自86年4月2日起服兵役2年。
- 11 3.原告於88年4月12日重新任職於被告，並於94年6月29日以書
12 面選擇自94年7月1日起適用勞工退休金新制，嗣於110年12
13 月31日自請退休，最後工作日為110年12月31日。
- 14 4.原告於94年6月30日簽署合意終止勞動契約書，且被告於當
15 時有給付原告8萬元。

16 (二)爭執事項：

- 17 1.原告於111年12月31日自請退休，是否符合勞基法第53條第2
18 款之規定？
- 19 2.原告請求被告給付舊制退休金61萬2,740元，有無理由？

20 四、法院之判斷：

21 (一)原告於111年12月31日自請退休，是否符合勞基法第53條第2 22 款之規定？

- 23 1.按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年
24 滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60
25 歲者，勞基法第53條定有明文。揆諸該條之立法精神，無非
26 基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡
27 之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使
28 符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生
29 終止勞動契約之效力，而無須得雇主之同意。
- 30 2.查原告自83年4月1日起受僱被告，於86年4月2日入營服兵役
31 2年，於88年4月1日服役期滿，再於88年4月12日受僱被告，

為兩造所不爭，復有原告退伍令可稽。按「國民為國服兵役時，享有下列權利：一、在營服役或接受常備兵役軍事訓練期間，學生保留學籍，職工保留底缺年資。」，兵役法第44條第1項第1款定有明文。而其中「職工保留底缺年資」，係指「指勞工服役前後在同一事業單位從事工作之年資應予併計而言」，最高法院91年度台上字第2260號判決意旨可參。是原告自86年4月2日起至88年4月1日服兵役期間，其工作年資應予扣除，惟依前揭兵役法規定及說明，服兵役前後之工作年資仍應予併計。至被告雖援引改制前行政院勞工委員會81年7月23日台（81）勞動1字第21587號函釋，而以前揭情詞置辯。惟上開函釋雖以：「…勞工於接獲兵役徵集後，如已向雇主表示將入營之意思後，其權益即受兵役法之保障，爾後勞工役畢返回原事業單位工作之年資計算，則應依內政部前主管勞工事務時於75年8月8日台內勞字第408297號函釋辦理。」，然前揭函文之論理顯然與上開法條規定不符，已加諸法律明文所未有之限制，參以行政機關之函釋僅係解釋性行政規則，法院於審判案件時，不受其拘束，則縱認原告未曾向雇主即被告表示將入營之意思，難認因此致其無法併計服役前後在同一事業單位從事工作之年資。況衡諸常理，原告既係因服兵役離職，乃係盡國民應盡之義務，既非不名譽之事，焉有不告知被告之理，而被告既係自原告服役之日即88年4月2日將原告勞工保險退保，顯見原告最後工作日為88年4月1日，是亦難以原告入伍日期與退保日期重疊，即謂原告並未告知將入營服役，故被告前開所辯，委不足採。

3.另被告抗辯：原告曾於94年6月30日簽署合意終止勞動契約書，應不得再請求94年6月30日前之工作年資相關權利等語。查兩造並不爭執原告於94年6月30日以後仍繼續履行原勞動契約，自無工作年資中斷可言，堪認原告所簽署之合意終止勞動契約書，其真意僅係為結清舊制年資，非於94年6月30日合意終止勞動契約，併予敘明。

4.準此，原告在被告之工作年資自83年4月1日起至110年12月

01 31日止計27年9月，扣除服兵役期間2年，再扣除退役後至再
02 任職期間11日，工作年資應為25年8月20日，足證本件原告
03 受僱被告已工作25年以上。從而，堪認原告確已符合勞基法
04 第53條第2款所規定自請退休之要件。

05 (二)原告請求被告給付舊制退休金61萬2,740元，有無理由？

06 1.按勞退條例於93年6月30日公布，並自公布後1年施行，本條
07 例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於
08 同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本
09 條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞
10 動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主應依各法規定，以
11 契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金，並於終
12 止勞動契約後30日內發給，勞退條例第11條第1項、第2項定
13 有明文。復按，勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作
14 年資，每滿一年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每
15 滿一年給與一個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年
16 者以半年計；滿半年者以一年計。前項第一款退休金基數之
17 標準，係指核准退休時一個月平均工資，勞基法第55條亦規
18 定甚明。

19 2.查原告在被告之工作年資合計25年8月20日，已如前述，惟
20 原告自94年7月1日起適用勞退新制，為兩造所不爭執，故原
21 告之舊制年資應計算至94年6月30日，合計9年2月19日，則
22 依勞基法第55條第1項第1款前段之規定，該段期間工作年資
23 得按19個基數（ $9.5 \times 2 = 19$ ）結算舊制退休金。又原告係於
24 110年12月31日自請退休，則核准退休時一個月平均工資，
25 應以其退休當日起前6個月即110年7月至110年12月之平均工
26 資計算之，又各該月應領工資依序為36,600元、36,600元、
27 36,400元、36,300元、36,500元、36,500元，有原告提出之
28 每月薪資單可按，並為兩造所不爭執，惟就其中有關全勤及
29 伙食費之發給，是否應屬工資性質，則為被告所爭執。按工
30 資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報
31 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或

實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。所謂經常性之給與，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即應屬工資之範疇。觀諸系爭薪資單所載，原告每月薪資結構為底薪23,800元、責任津貼4,700元、工作津貼4,700元、全勤1,500元及1,600元至1,900元不等之伙食費，每月既均列有全勤及伙食費，並係視勞務出勤狀況而發給，顯係屬勞工因工作而獲得之經常性報酬，非屬獎勵性之恩惠給與，自應計入勞工月薪總額內。故被告抗辯全勤及伙食費之發給，均非屬工資，不足採信。準此，原告於核准退休時一個月平均工資應為36,483元【計算式： $(36,600 + 36,600 + 36,400 + 36,300 + 36,500 + 36,500) \div 6 = 36,483$ 元，元以下四捨五入】），原告主張以36,460元計算既未逾上開金額，基於處分權主義自無不合，則據此計算，原告可得請求之舊制退休金應為692,740元【計算式： $36,460 \times 19 = 692,740$ 】。

- 3.至被告雖抗辯：原告於94年6月30日簽署合意終止勞動契約書，且已兌領被告依據協議書約定同意給付原告之離職金8萬元，足認原告亦同意該協議書之內容而受其拘束。故依據該協議書，原告亦應不得再請求94年6月30日前之工作年資相關權利等語。惟按勞退條例施行後，為銜接該條例之新舊制度，該條例第11第1項固明定選擇適用本條例之退休金制度之勞工，其適用本條例前之工作年資應予保留。而此項保留之年資，依勞基法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，原不宜規定雇主於勞工選擇

01 本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行
02 協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞基法規定結清保留
03 年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為本條例第3項
04 規定。故於勞雇雙方約定結清保留之工作年資時，就約定之
05 給與標準，乃透過勞退條例第11條第3項以不低於勞基法第
06 55條及第84條之2規定之給與標準規定予以規範，並以此標
07 準作為法律保障之最低限度，自不容勞雇雙方以契約自由為
08 由規避之。基此，倘勞雇雙方約定低於勞基法之標準，應逕
09 認其無效，或認不生結清年資效力，勞工仍得依勞基法之最
10 低標準為請求。查原告依舊制保留之工作年資，得請求被告
11 計給之勞工退休金為692,740元，已如前述，惟被告於94年6
12 月30日僅以8萬元結清舊制年資，其雖抗辯：應以結清前之
13 平均薪資作為退休金之計算標準云云，惟縱以其主張之結清
14 前平均工資3萬3,200元計算，其所為給付仍顯係以低於勞基
15 法第55條規定所定給與標準而為結清年資，系爭協議書之約
16 定自屬無效，對勞雇雙方均不生拘束力，自難認原告之舊制
17 工作年資業經全部結清，然原告既亦不爭執應扣除其已受領
18 之80,000元，則於扣除後，原告得請求被告給付之舊制退休
19 金應為612,740元。

20 六、綜上所述，原告依據勞動法令之法律關係，請求被告給付退
21 休金612,740元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年7月16日
22 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應
23 予准許。

24 七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
25 權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
26 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
27 項、第2項分別定有明文。本判決主文第1項為被告即雇主敗
28 訴之判決，依據上開規定，依職權宣告假執行及免為假執
29 行。

30 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之
31 證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加

01 論述，附此敘明。

02 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 112 年 3 月 13 日

04 勞動法庭 法 官 王士珮

05 以上正本係照原本作成。

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 112 年 3 月 13 日

09 書記官 李依芳