臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第195號

原　　告　高進益

訴訟代理人　潘辛柏律師

被　　告　振興印鐵製罐工廠股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉振隆

000000000000000000

訴訟代理人　蔡惠娟

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國112年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣玖拾壹萬陸仟參佰捌拾捌元及自民國一百一十一年十月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬參仟貳佰壹拾元及自民國一百一十二年四月二十六日起至清償日止，按年息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百分之七十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣玖拾壹萬陸仟參佰捌拾捌元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣壹拾肆萬參仟貳佰壹拾元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款定有明文。查原告原起訴聲明為被告應給付原告新台幣（下同）91萬6388

元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣原告於民國（下同）112年3月1日具狀追加特休未休工資，並擴張第二項訴之聲明：被告應給付原告35萬9805元及自112年3月1日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第139頁）。又於112年4月25日具狀擴張第二項訴之聲明為被告應給付42萬9525元及自112年4月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第185頁），查原告所為訴之追加，係基於同一勞動契約，核其請求之基礎事實同一，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自61年10月26日起受雇於被告，擔任印刷人員，月薪3萬7359元。被告公司忽於111年6月30日以業務緊縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條之規定終止勞動契約，原告任職被告公司達三年以上，被告公司應給付30日預告期間工資共計3萬7,359元及資遣費22萬4154元。被告公司於111年6月30日終止勞動契約，原告於同日退休亦得請領舊制退休金，原告依舊制退休金計算得請領45個月基數即168萬1155元，被告公司前僅給付102萬6280元，尚有差額65萬4875元。原告自61年10月26日起，每年均僅給原告每年7天特別休假，15年累計尚有345天特休未休，依1245元計算，被告公司應給付特休未休工資42萬9525元。爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告91萬6388元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應給付原告新台幣42萬9525元及自112年4月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於86年申請退休，被告於87年間已給付102萬6180元退休金，原告卻以目前之薪資為基準重複計算退休金?縱認原告有向被告請領退休金之權利，然無論依照民法第125條、

第126條，抑或勞基法第58條之規定，消滅時效自86年起算，原告之請求權均已罹於時效，況被告於86年依據新法規定，每年提撥6%至主管機關指定之帳戶中，亦無年資計算之問題。除非原告係遭被告所資遣，方有原告所主張之年資問題。86年至111年間，因原告已自行申請退休，被告亦給付退休金予原告，雙方間之僱傭關係已不復存在，原告雖然仍會到被告工廠上班，然因原告已退休，被告便不會再做如僱傭關係般指揮、監督原告工作的相關行為，雙方間實無僱傭關係中所存有之「上下隸屬、從屬之監督」關係，原告應舉證兩造間僱傭關係存在。被告係因原告明白向被告表示不會再到職，所以才將設備拆除，且三重廠及觀音廠均有員工上班，被告公司並未強迫員工一定要到觀音廠上班，故並非原告所主張之被告向原告表示要移轉廠房至觀音廠，被告不願意，所以要資遣原告之情形。承上所述，既然原告已非被告員工又是自行告知不再到職，自無資遣費及預告工資之問題。縱有，被告前已給付102萬6180元退休金予原告，被告依照民法第334條第1項主張與原告所主張之金額互相抵銷。另外，原告僅泛稱62年至111年有289天之特休，並未指何年有幾日特休未休，況依據民法第126條，原告僅能請求107年至111年之特休薪資，其餘已罹於5年時效，又被告有簽下「放棄請領退休金拋棄書」及「放棄舊制退休金之協議證明書」後又請求特休薪資，有違反民法第148條誠信原則之虞。

(二)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見112年1月4日筆錄，本院第91至92頁）：

(一)原告自61年10月26日起受雇於被告，擔任印刷人員，約定月薪3萬7359元，最後工作日為111年6月30日。

(二)被告已於86年12月19日給付原告退休金102萬6180元。

(三)原告聲請勞資爭議調解請求被告給付資遣費24萬4154元、預

告工資3萬7359元、舊制退休金87萬9029元，經調解不成立，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第17~21頁）。

(四)被告自61年11月1日起至92年12月29日為原告投保勞工保險，並自94年7月1日起至111年8月18日止為原告提繳勞工退休金，有本院依職權調閱之司法院暨所屬機關勞保局電子閘門網路資料查詢表可按（見本院卷第37~46頁）。

四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付預告工資3萬7359元、資遣費22萬4154元、舊制退休金差額65萬4875元、特休未休工資35萬9805元，是否有理由?茲分述如下:

(一)原告請求舊制退休金部分:

1.原告請求退休金是否已罹於請求權時效部分:

(1)被告抗辯原告於86年間自請退休，遲至提起本訴，已罹於請求權時效云云。然為原告所否認，然查:勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。勞基法第58條第1項定有明文。經查:原告於本院審理時陳述:「(法官問：原告為何於108年12月19日受領102萬6180元，是否有自請退休之意思?)那時候是我沒有申請，公司說你們繼續上班，繼續做」「我沒有自請退休，我當時是繼續工作，是公司主動幫我辦理」等語，核與被告之法定代理人於本院審理時陳述:「(法官問：如當時為自請退休，為何持續工作至111年6月30日?)因為原告實際上是沒有退休，但是書面上是已經退休」等語（見本院卷第94至95頁、112年1月4日筆錄)，據此，原告並無自請退休之真意，被告亦自認原告實際上並未退休，僅係書面上辦理退休，仍繼續工作等情，並參以被告自61年11月1日起至92年12月29日為原告投保勞工保險，並自94年7月1日起至111年8月18日止為原告提繳勞工退休金，有本院依職權調閱之司法院暨所屬機關勞保局電子閘門網路資料查詢表可按（見本院卷第37~46頁）。果原告於86年12月19日自請退休，被告焉需繼續為原告投保至92年12月29日?並自94年7月1日起為其提繳勞工退休金?足見，原告主

張於86年12月19日並未自請退休，仍繼續為被告公司工作直至111年6月30日等情，應為真實，從而，原告於111年10月5日提起本訴，並未罹於5年之請求權時效，被告前開抗辯，自無可採。

(2)被告提出原告於86年12月4日離職申請書記載「61年11月1日入廠，滿25年申請退休」等語（見本院卷第121頁），僅為書面紀錄，為被告所自認，難以認定原告有自請退休之意思，不足為有利於被告之認定。

(3)被告抗辯於86年12月19日給付退休金後，兩造已無雇傭契約云云，然為原告所否認，被告自86年12月19日起繼續為原告投保勞工保險，並自94年7月1日起為原告提繳新制之勞工退休金，自有繼續雇傭契約之意思表示，且為被告自認，從而，被告前開抗辯，顯與證據資料不符，難以採信。

2.原告得請求舊制之退休金金額為何?

(1)依94年7月1日起施行的勞工退休金條例第11條規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，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，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費『或』退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」，而該法條的立法理由：「一、為銜接新舊制度，第一項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。二、第二項明定保留之工作年資，由雇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『或』退休金。勞工離職時如未符合退休金或資遣費之請領要件，即不得請領退休金或資遣費。三、依勞動基準法規定，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，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結算其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第三項規定。」。

(2)再依行政院勞工委員會94年6月30日勞動4字第0940036502號函略以：「依勞工退休金條例第11條第1項規定，勞工選擇適用該條例之退休金制度(新制)者，其適用該條例前之工作年資，應予保留。勞工之保留年資提前結清者，依該條第3項之規定，其給與標準依勞動基準法第55條規定計給。保留年資未提前結清者，依該條第2項規定，嗣後勞工終止勞動契約時，如符合退休要件，其保留年資之退休金，依勞動基準法第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，依勞動基準法第17條規定計給。」，準此，勞動契約終止時，視終止勞動契約之事由，雇主應依法給付退休金或資遣費，然勞工於勞動契約持續中，雇主得新制實施前之工作年資先行結清舊制退休金或資遣費。被告於86年12月19已給付舊制退休金102萬6180元，為兩造所不爭，參以原告自61年10月26日起至86年12月19日止之工作年資，共25年1月23日，核與被告法定代理人於本院審理時自認:「法律規定年滿25年，可以自請退休，所以他們是25年到了，大家幾乎都是自動申請退休。那時候，我就讓服務25年，40個基數」等語相符（見本院卷第95頁、112年1月4日筆錄），則兩造顯已於86年12月19日於勞動契約持續中，有結清舊制退休金之意思表示。查被告於94年7月1日起為原告提繳勞工退休金，兩造有自94年7月1日起適用新制之意思表示，被告應結清自61年10月26日起計算至94年6月30日之舊制退休金。

(3)按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。勞工退休金之給與標準如下：一、按其

工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。勞基法第53條、第55條第1項第1款定有明文。原告曾於105年11月30日向勞工保險局申訴以被告未依法提繳87年1月7日起至94年7月1日之退休金等情，經被告同意給付45個基數，並補發12萬7668元等情，有被告提出被證4之切結書可按(見本院卷第123頁)。準此，自61年10月26日起至94年6月30日止，共32年8月4日，舊制工作年資為45個基數(15X2+17=47>45)，為兩造所不爭執，原告並未於86年12月4日自請退休，原告之舊制退休金年資尚未結清，已如前述，原告主張平均工資3萬7359元，為被告所不爭執，原告得請求之舊制退休金為168萬1155元(37359*45=0000000)，扣除被告已給付102萬6280元，原告尚得向被告請求舊制退休金差額65萬4875元(0000000-0000000=654875)，為有理由，應予准許。

(4)被告於86年12月19日結算舊制退休金，僅計算61年10月26日起至86年12月19日共25年1個月又23日之工作年資，其退休金基數僅40個基數（15X2+10=40），並未計算86年12月20日起至94年6月30日之工作年資，被告漏未計算此部分之工作年資，原告94年7月1日以後適用新制退休金制度，其舊制退休金年資應自61年10月26日至94年6月30日，合計32年8月4日舊制退休金基數45個基數，已如前述，原告主張係請求被告結清漏未計算工作年資之舊制退休金，被告抗辯重複計算退休金云云，自無可取。

(二)原告請求資遣費部分：

1.本件終止勞動契約之法律上依據為何?

原告主張被告公司係於111年6月30日因印刷部門已結束，被告已將機器設備均拆除，工廠已搬到桃園，依據勞基法第11條第2款業務緊縮為由終止勞動契約等語。被告抗辯係因原告自請離職才拆掉印刷設備，並將其工作外包云云，經查:

(1)按聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法院命他造

提出。前項聲請，應表明下列各款事項：一、應命其提出之文書。二、依該文書應證之事實。三、文書之內容。四、文書為他造所執之事由。五、他造有提出文書義務之原因；法院認應證之事實重要，且舉證人之聲請正當者，應以裁定命他造提出文書；下列各款文書，當事人有提出之義務：一、該當事人於訴訟程序中曾經引用者。二、他造依法律規定，得請求交付或閱覽者。三、為他造之利益而作者。四、商業帳簿。五、就與本件訴訟有關之事項所作者；當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。前項情形，於裁判前應令當事人有辯論之機會，民事訴訟法第342條第1項、第2項、第343條、第344條第1項及第345條分別定有明文。勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條定有明文。按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。又事實有常態與變態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任。最高法院105年度台簡上字第16號民事裁判意旨參照

(2)原告主張被告所有坐落於新北市三重區工廠之相關印刷設備均已拆除等情，與原告一同工作之另一名外勞均已至桃園工作等情，為兩造所不爭（見本院卷第93-94頁、112年1月4日筆錄），則原告自無法繼續從事其原有印刷工作，原告主張被告因業務緊縮而終止勞動契約等情，應已盡舉證責任，則被告抗辯原告為自請離職等變態事實，自應由被告負舉證責任。參以被告公司已拆除機器、並將印刷業務轉給外面廠商之事實，經被告法定代理人陳述在卷，並有被告提出被告交由其他廠商承做的訂單及新北市政府環境保護局固定污染源法規符合度查核暨巡查紀錄表可按(見本院卷第97至109頁)，被告復未就原告自請離職等有利於己之事實，舉證以實其說，自應原告之主張為真實。

2.原告得請求之資遣費金額為何?

(1)雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

(2)被告係就勞基法第11條第2款終止勞動契約，揆之前開說明，原告自得請求資遣費。原告主張61年10月26日起受雇於被告，約定薪資為3萬7359元，最後工作日為111年6月30日等情，並自94年7月1日適用新制之勞工退休金條例，為兩造所不爭，則原告得請求資遣費為22萬4154元，有卷附之勞動部資遣費試算表可參。是以，原告請求被告給付資遣費22萬4154元，為有理由，應予准許。

(三)原告請求預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查：兩造係因勞動基準法第11條第2款終止勞動契約已如上述，原告自61年10月26日起至111年6月30日止受雇於被告，已繼續工作三年以上，是被告未於30日前預告終止勞動契約，原告得請求30日預告工資3萬7359元(計算式：37359/30*30=37359)，為有

理由，應予准許。

(四)原告請求特休未休工資部分：

1. 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。

2. 原告主張其於61年10月26日到職，最後工作日為111年6月30日，被告僅每年給予7日特別休假，15年累計尚有345天特別休假未休，應可向被告請求特休未休工資42萬9525元云云，經被告為五年之時效抗辯，原告於111年10月5日提起本訴，原告僅得請求106年10月6日至111年6月30日止之特休未休工資，每年度均有30日之特別休假，合計150日特別休假，扣除每年7日之特別休假，尚有115日之特休未休(150-35=115)，又原告契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額為3萬7359元，為被告所不爭，故原告

得請求之特休未休工資為14萬3210元(計算式：37359/30*115=143210，元以下四捨五入)，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

(五)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條、第203條分別定有明文。被告於111年10月21日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(本院卷第33頁)，故原告請求被告應就舊制退休金、資遣費、預告工資自111年10月22日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。另原告追加請求特別休假工資部分，請求自112年4月25日起算法定遲延利息（見本院卷第185頁），然原告以民事準備(二)狀擴張特休未休工資，於112年4月25日始由被告收受，故原告請求被告就特別休假未休工資部分，自112年4月26日起至清償日止，以年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，應予駁回。

六、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付原告91萬6388元(含舊制退休金65萬4875元+資遣費22萬4154元+預告工資3萬7359元=91萬6388元)及自起訴狀繕本送達翌日即111年10月22日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告給付原告14萬3210元及112年4月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，應予駁回。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規

定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

九、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　16　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　16　　日

書記官　王思穎