

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第225號

原告 李炳榮

訴訟代理人 黃士洋律師

陳家誼律師

被告 永烺實業有限公司

法定代理人 黃惠珍

上列當事人間請求給付退休金事件，經本院於民國113年1月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒拾萬捌仟元及自民國一百一十二年十二
月五日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣柒拾萬捌仟元為原告供
擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）83年2月22日受僱於被告
公司擔任技術人員，於108年9月6日自請退休離職，其自94
年7月1日起適用勞工退休金新制，於94年7月結清舊制
退休金，被告僅給付18萬9000元，卻漏未計算自90年1月1日
起至94年7月1日止之舊制退休金，原告選擇新制前1個月薪
資3萬9000元，依據勞基法第55條第1項第1款之規定，被告
應給付23個基數，被告應給付89萬7000元，差額為70萬8000
元，被告公司雖曾與原告協議結清舊有年資，然因違反勞工
退休金條例第11條強制規定而不生結清舊有年資之效力，爰
依據勞動法令，提起本訴，並聲明：被告應給付原告70萬80
00元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百
分之五計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：90年1月1日前係兩位股東，於90年1月1日之後僅

01 剩一位股東，由被告承接另一位股東之股份，因此與原告簽
02 立90年1月1日同意資遣，並拋棄之前之工作年資，自90年1
03 月1日起計算舊制年資，並無強暴脅迫可言，當時以投保薪
04 資計算資遣費18萬9000元，故當時係簽署結清資遣費，原告
05 並未遭受強暴脅迫等語置辯，並聲明：駁回原告之訴。

06 三、兩造不爭執事項（本院卷第91頁、113年1月9日筆錄）：

07 原告於83年2月22日起受雇於被告，擔任技術人員，約定薪
08 資4 萬2000元，於108 年9 月6 日離職，並於94年7 月1 日
09 選擇適用勞退新制。被告給付18萬9000元結清舊制年資，有
10 原證2 之勞工保險被保險人投保資料表、原證3 勞工退休金
11 制度選擇意願查詢、原證4 之年資結清協議書可按（見本院
12 卷第17-23 頁、第61-63 頁）。

13 四、本件爭點為：原告依據勞動法令，請求被告給付結清舊制退
14 休金差額，是否有理由？分述如下：

15 （一）原告是否得請求於90年1月1日以前之工作年資？

16 勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法（以下簡稱勞基法）
17 之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適
18 用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應
19 予保留。勞工退休金條例第11條第1項載有明文。再者，為
20 保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
21 展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法
22 之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇
23 主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同
24 一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用
25 原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。
26 原告自83年2月22起受雇於被告，原告雖於90年1月1日起同
27 意資遣，且放棄90年1月1日以前之舊制退休金年資，有被告
28 提出同意資遣書面可按（見本院卷第59頁），並約定自90年
29 1月1日重新起算工作年資，惟原告繼續為被告公司工作至10
30 8年9月6日自請退休等情，為兩造所不爭，惟被告公司自83
31 年2月22起至108年9月6日止，其法人人格並未變更，認定原

告之工作年資時，揆之前開規定及說明，自將90年1月1日以前之工作年資合併計算，並不因兩造重新簽定雇傭契約而有所不同，以避免雇主規避勞基法之法律規範。

(二)被告提出年資結清協議書是否有發生結清舊制年資之效力？

1. 勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，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，於勞動契約依勞基法第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，勞工退休金條例（96年7月4日修正）第11條第1、2、3項定有明文。考其立法理由為「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，應結清其年資。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。」，準此以解，勞工於勞工退休金條例施行前之工作年資，應予保留合併計算，如兩造依據勞動契約依勞基法第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條規定終止勞動契約時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，核發該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約

01 後30日內發給，雇主得於94年7月1日之前，依據勞工退休金
02 條例第11條第3項之規定，結清94年6月30日之前依據舊制之
03 勞基法給付之退休金及資遣費。按勞動基準法係為規定勞動
04 條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與
05 經濟發展而制定（勞動基準法第1條參照），即勞基法既為
06 保障勞工權益，性質上自係具強制性之法規，勞工關於勞基
07 法之權利自不得預先拋棄，故雇主與勞工所訂之勞動條件不
08 得低於勞動基準法所定之最低標準，如雇主與勞工所訂之勞
09 動條件為低於勞基法所定標準之約定時，該約定亦應屬無
10 效。是依上開說明，雇主如與勞工約定以低於勞動基準法之
11 標準結清勞工退休金條例第11條第1項之保留工作年資時，
12 自不生該項結清保留年資之法律效果，且須依同條第1項規
13 定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予以保留；且雇主
14 應依該條例第13條第1項規定，繼續按月提撥勞工退休準備
15 金。行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560
16 號函可參。準此，被告抗辯原告拋棄90年1月1日以前之工作
17 年資，依法不生效力。

18 2. 承前述，雇主依勞基法第11條第1款之規定終止勞動契約
19 者，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一在同一雇主之事
20 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
21 遣費。二依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比
22 例計給之；未滿一個月者以一個月計，勞基法第11條、第16
23 條、第17條分別定有明文。原告自83年2月22日起至94年6月
24 30日止，以結清舊制前1個月薪資3萬9000元計算，有原告提
25 出新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第頁），且
26 為兩造所不爭，原告得請求舊制資遣費44萬5250元，有勞動
27 部資遣費試算表可按，被告僅給付資遣費18萬9000元，揆之
28 前開說明，自不生結清舊制年資之效力，舊制工作年資應予
29 保留，雇主仍應依法按月提撥勞工退休準備金，並於契約終
30 止時，依法結算資遣費或退休金。

31 3. 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55條第1項第1款定有明文。原告於00年0月00日出生，於108年9月6日自請退休，被告於94年7月結清前舊制之月平均工資3 9000 元，為兩造所不爭，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按，原告自83年2月22日起至94年6月30日之年資共11年4個月又9日，應有23個月基數，被告應給付89萬7000元(39000x23=897000)，扣除被告給付18萬9000元，原告請求舊制退休金差額70萬8000元，為有理由，應予准許。

(三)按給付無確定期限者，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；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於112年12月4日收受起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本院卷第39頁)，因此，原告請求被告應自112年12月5日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、從而，原告依勞動法令請求被告給付70萬8000元及自起訴狀繕本送達翌日即112年12月5日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

五、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與所舉證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

六、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。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
02 與判決結果無涉，爰不一一論述。

03 八、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動
04 事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

05 中 華 民 國 113 年 1 月 23 日
06 勞動法庭 法官 徐玉玲

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 1 月 23 日
11 書記官 王思穎

12 。