

臺灣新北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第7號

原告 張勤(Radu Tomescu)

訴訟代理人 陳鎮宏律師

複代理人 鄧雅心律師

被告 台灣愛立信股份有限公司

兼法定代理

人 柯瑞東(Chris Houghton)

共同

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

賴怡欣律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於中華民國113年4月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序方面：

(一)按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照）。次按涉外民事，本法未規定者，適用其他法律之規定；其他法律無規定者，依法理，涉外民事法律適用法第1條定有明文。我國於民國100年5月26日修正施行之涉外民事法律適用法（下稱現行法）中並無關於國際管轄權之規定，

01 依該法第1條，應適用民事訴訟法之規定，以定涉外民事事  
02 件之管轄法院（最高法院100年度台上字第310號、99年度台  
03 上字第1790號判決、99年度台抗字第848號裁定意旨參  
04 照）。查原告丁○(Radu Tomescu)為美國籍，被告丙○○(  
05 Chris Houghton，下稱丙○○)為英國籍，為兩造所不爭執  
06 （詳見後述有關兩造不爭執之事實），原告於本件主張之訴  
07 訟標的法律關係為侵權行為，自為涉外民事事件，應依涉外  
08 民事法律適用法定法律之適用。又本件被告台灣愛立信股份  
09 有限公司(下稱愛立信公司，與被告丙○○即愛立信公司之  
10 負責人下合稱被告，分則以其名稱或姓名簡稱)之主事務所  
11 或主營業所所在地為新北市，丙○○之住所地雖為日本神奈  
12 川縣橫濱市，有公司變更登記表(111年2月16日)、自由電  
13 子報，愛立信東北亞區總裁：要與台灣攜手走向5G(含丙○  
14 ○照片)、111年12月22日到院之民事陳報狀附卷可稽（見本  
15 院111年度勞專調字第54號卷〈下稱勞專調卷〉二第165-174  
16 頁），惟原告主張本件侵權行為地在新北市，屬本院管轄區  
17 域內，依現行法第1條規定適用民事訴訟法第2條第2項、第1  
18 5條第1項規定，本件侵權行為之行為地法院即本院自有國際  
19 管轄權。

20 (二)按關於由侵權行為而生之債，依侵權行為地法，現行法第25  
21 條本文定有明文。查原告提起本件訴訟主張侵權行為地既為  
22 我國境內之新北市，自應以我國法律為準據法，合先敘明。

## 23 二、原告主張：

24 (一)伊為美國人，因依妻關係，取得在台之外僑居留證，並自10  
25 0年7月25日起受僱於愛立信公司。嗣於108年時，愛立信公  
26 司為挽留伊留任，以發放留職獎金方式換取伊承諾留任3年  
27 約定(即兩造口頭合意伊於自108年起繼續於愛立信公司工  
28 作，並領完3年留職獎金後，可於111年5月退休)。然自108  
29 年起，愛立信公司之營業市場規模變小，且因受疫情影響，  
30 營運大不如前，且伊聽聞被告公司同事稱伊為最資深、最花  
31 公司成本之員工，又伊自108年起至109年底，被迫遵從其經

理CS及銷售部門經理Marco Li Vigni(MLV)之指示，縱使在佐證資料不足情況下，製作「數字亮眼」的預估利潤報告。因伊認為公司上層及股東有權利知道真相，故於110年10月11日發送匿名郵件舉報愛立信公司非倫理、不合法之上開商業行為，愛立信公司遂於隔日即110年10月12日強迫伊簽署勞動合約終止協議書(下稱系爭協議)，因系爭協議逼迫伊預先放棄所有可能依臺灣勞工法令規範之請求，故伊不接受，愛立信公司乃於110年11月18日以伊屆齡(即滿65歲)為由寄發強制退休通知書予伊，通知伊於110年11月25日強制退休，並要求伊簽署。又因愛立信公司違反勞工退休金條例(下稱勞退條例)第8條之1、第9條規定及被證11勞保局函文所訂「通知與書面徵詢勞工選擇」之義務，未給予伊可選擇適用勞退條例之退休金制度(下稱勞退新制)或勞動基準法(下稱勞基法)退休金規定(下稱勞退舊制)之通知，未確認伊之意願前，即回覆會計事務所伊適用勞退新制，於103年1月17日後擅自向勞保局為伊辦理適用勞退新制，致伊未能選擇繼續適用勞退舊制，而受有相當於依勞退舊制計算之勞工退休金新臺幣(下同)7,024,660元(伊自103年1月17日起應繼續適用勞退舊制，自103年1月17日起至110年11月25日強制退休之日止，工作年資為7年11月，即7.92年，依勞退舊制計算之勞工退休金基數為15.84，且伊退休前6個月平均薪資為443,476元，故 $443,476 \times 15.84 = 7,024,660$ ，小數點以下四捨五入，下同)之損害；伊因愛立信公司營運不如以往、伊領取高薪及伊發送匿名郵件，而於110年11月25日遭被告強制退休，致未能領取110年年終獎金21萬元、自110年11月起至111年5月(共計6個月)之留職獎金4萬元、上開6個月薪資2,544,000元( $424,000 \times 4$ )，計2,794,000元，而受有損害；愛立信公司以脅迫、歧視、踐踏伊尊嚴及人格之不當手段，迫使伊離開職場，致伊受有極大之精神上苦痛，伊應得請求之精神慰撫金2,206,000元，故伊請求被告賠償共計12,024,660元(即7,024,660元+2,794,000元+2,206,0

00元)。另丙○○為愛立信公司之負責人，未盡善良管理責任，對愛立信公司未依法為伊準備勞退舊制退休金，顯有過失，自應依公司法第23條第2項及民法第184條第2項規定，對伊應與愛立信公司負連帶賠償之責。

(二)爰依民法第184條第1項前段、後段、第184條第2項、第195條第1項、公司法第23條第2項規定，聲明求為判決：1.被告應連帶給付原告12,024,660元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准予宣告假執行。

### 三、被告則以：

(一)原告為美國籍人士，自100年7月25日起至101年5月30日止，原任職於訴外人Telcordia公司，自101年6月1日起，由於愛立信公司收購Telcordia公司，原告轉由愛立信公司僱用。原告於101年9月3日任職於Ericsson（馬來西亞）及Ericsson（菲律賓），於102年8月1日起，再由愛立信公司重新聘僱。原告係於西元1955年（即民國44年）出生，於110年時已滿66歲，達勞基法第54條第1項第1款規定之強制退休年齡，適逢愛立信公司推動組織與業務轉型，乃提議以原證4之勞動合約終止協議書（含優於法定退休金之補償金），與原告協商終止勞動契約，惟原告不同意，愛立信公司遂於110年11月18日以原證3強制退休通知書，通知原告於110年11月25日退休，強制退休通知書上並載明原告適用勞基法退休金規定即勞退舊制之退休金金額為2,208,510元，就適用勞退舊制之部分，年資採計期間為自100年7月25日起至103年1月17日止；另適用勞退條例退休金規定即勞退新制部分，年資採計期間則係自103年1月18日起至110年11月25日退休之日止，愛立信公司已依勞退條例按月提繳退休金至原告之個人帳戶，且上開適用勞退舊制之退休金2,208,510元，愛立信公司已分別以支票及匯款方式全數給付原告，並無積欠原告任何法定退休金。又愛立信公司以原告年滿65歲為由強制退休亦不構成年齡歧視。愛立信公司自103年1月17日起原告

01 轉為勞退新制後至110年11月25日均按月為原告提繳之勞退  
02 金總額，累計提繳額度應至少高達848,400元（共7年10個月  
03 又8天，每月9,000元），加計政府承諾之2%收益，應已遠高  
04 於被告提繳之金額。

05 (二)原告屬103年1月17日修正生效之勞退條例第7條第1項第2款  
06 之人員，未依勞退條例第8條之1第2項規定，於適用勞退條  
07 例之日起六個月（即103年7月16日）內，以書面向愛立信公  
08 司表示繼續適用勞退舊制，故自103年1月17日起，原告應強  
09 制適用勞退新制，愛立信公司自無依照勞基法第56條規定，  
10 為原告提撥勞工退休準備金之義務。原告主張愛立信公司應  
11 類推適用勞退條例第9條第1項規定，通知原告選擇勞退新制  
12 或勞退舊制云云，於法無據，亦無原告所謂比照適用或準用  
13 該條之解釋餘地：103年1月17日修正生效之勞退條例第8條  
14 之1第1項明定，外國籍工作者如欲繼續適用勞退舊制者，負  
15 有以書面向雇主表明繼續適用勞退舊制之義務，否則即應一  
16 律適用勞退新制；於93年6月30日公布、94年7月1日施行之  
17 勞退條例第9條第1項前段所規定「雇主應以書面徵詢勞工選  
18 擇勞退舊制或勞退新制之期間」，係指93年6月30日起至94  
19 年6月30日。然而，原告所適用之勞退條例第7條及第8條之  
20 1，係於103年1月17日始修正生效，故勞退條例第9條第1項  
21 中雇主於特定期間之通知義務，於原告顯無適用。再參勞退  
22 條例第8條之1之立法理由中提及：「103年1月增訂使特定外  
23 國籍工作者適用新制時，已經超過第九條第二項規定之轉換  
24 期限（即99年6月30日），為明確規定渠等人員適用之退休  
25 金制度及其銜接方式，所以才有增訂該條之必要」，顯見勞  
26 退條例第8條之1與第9條間，並不具有任何補充性，就外國  
27 籍工作者之情形，應直接適用第8條之1，而無類推適用第9  
28 條之餘地。愛立信公司於收購Telcordia公司時，即曾向原  
29 告在內之所有同仁表達未來將適用勞退新制，並經原告同  
30 意。依被證11、15勞保局103年1月24日函文可知，勞保局於  
31 修法後之103年1月亦無要求雇主應通知外國籍工作者選擇適

01 用勞退新、舊制，而係要求雇主於外國籍工作者通知選擇勞  
02 退舊制時應通知勞保局，顯示愛立信公司並無通知原告有關  
03 於選擇勞退新、舊制之義務。另勞保局係依既有之勞工保  
04 險、就業保險等資料，將屬於強制提繳對象之原告（依原告  
05 自行提出之原證10號居留證，亦可清楚知悉原告為「依親居  
06 留」）逕轉適用勞退新制，並由勞保局主動辦理強制提繳，  
07 而非事業單位（即愛立信公司）主動提交申報資料予勞保局。  
08 原告自適用勞退條例之時起，長達10年有權向勞保局查詢個  
09 人帳戶明細資料及累計金額，且薪資單上亦清楚記載愛立信  
10 公司有為原告每月提繳勞退新制退休金9,000元。

11 (三)勞基法第25條規定係關於禁止因性別而差別待遇，及不同性  
12 別間同工應同酬之規範，本件爭議與性別平等議題毫無關  
13 係，並無違反勞基法第25條規定。另愛立信公司並無逼迫原  
14 告簽署原證4勞動合約中止協議書，上開協議書係為照顧員  
15 工而提供更優惠之退休條件，況原告提及之Charlotte  
16 Skansted與Marco Li Vigni分別受僱於阿拉伯聯合大公國及  
17 日本之其他公司，非愛立信公司之員工，與愛立信公司無  
18 涉。且會計師事務所之任務在於查核公司之財務報表、進行  
19 審計業務，以確認公司之財報是否允當表達公司之營運與損  
20 益情況，而勞動法令之變動與公司財報查核毫無相關，故會  
21 計師並無任何義務，亦無能力通知愛立信公司有關於勞動法  
22 令之變更。請原告舉證愛立信公司有故意不通知原告選擇勞  
23 退新、舊制之行為，有背於善良風俗及加損害於原告？不論  
24 愛立信公司是否有告知義務，愛立信公司之人資於103年時  
25 均有口頭詢問外籍配偶之同仁（含甲○○、董楷模），因甲  
26 ○○明確向愛立信公司表示維持勞退舊制，故愛立信公司依  
27 法通知勞工局。又愛立信公司確實有通知原告選擇勞退舊  
28 制、新制，當時是人力資源之員工口頭通知所有外籍配偶，  
29 亦包括原告。愛立信公司長年按月花高額薪資聘請原告，薪  
30 資成本遠遠高於舊制、新制退休金數額，且愛立信公司於10  
31 3年時根本無從事先預知原告是否將繼續任職至符合退休要

01 件為止，愛立信公司無必要亦無任何誘因左右原告如何選擇  
02 其退休金制度，更無對原告為何等差別待遇之可能。

03 (四)依兩造間勞動契約約定，年終獎金為2個月本薪，如員工於  
04 當年度服務期間離職，年終獎金將依照當年度在職日數比例  
05 計算，愛立信公司按原告當年度在職比例，計算110年之年  
06 終獎金為682,205元（原告當年度於11月25日退休，故計算  
07 式=月薪378,427元\*2個月\*329日/365日），並於110年12月2  
08 4日匯款至原告帳戶，愛立信公司並未積欠任何年終獎金；  
09 否認兩造間有3年留職獎金之口頭協議。愛立信公司僅同意  
10 於原告任職期間給付留職獎金，且已於110年12月7日將110  
11 年之留職獎金432,361元明細計算提供予原告，經原告回覆  
12 確認，並完成匯款，愛立信公司並未積欠任何留職獎金；愛  
13 立信公司係依法強制原告退休，無侵害原告之權利，不負損  
14 害賠償責任；原告未舉證其精神上苦痛為何，其請求之金  
15 額，加計其所謂財產上損失2,794,000元，總額為500萬元，  
16 更可合理知悉，原告所謂之非財產上損害無非僅係為了湊數  
17 字之用。

18 (五)否認愛立信公司有不實申報勞退新制之提繳工資金額。103  
19 年1月勞保最高投保薪資即為43,900元，至103年5月17日  
20 時，愛立信公司為原告提撥之勞退金額已累計31,355元，伊  
21 確實以原告之應提繳薪資15萬原核算每月6%即9,000元之勞  
22 退金至原告之個人退休金專戶，無不足之處。愛立信公司對  
23 員工郵件之存取有嚴格限制，僅收件者本人、寄件者本人得  
24 存取郵件，雖原告、戊○○離職後，愛立信公司已無法存取  
25 該二人間之往來郵件，惟對照戊○○（Jasmine Chen）於00  
26 0年0月間之郵件系統畫面所示，戊○○於相同時間即103年4  
27 月3日確實寄發相同主旨「Entitled to LPA (Labor  
28 Pension Act) from January 17, 2014-Radu Tomescu」【中  
29 譯：自2014年1月17日起享有勞工退休金（勞工退休金條  
30 例）-丁○】之郵件予原告，足認戊○○當時寄發給包含原  
31 告在內之三位外國籍工作者之信件內容應屬相同，可見愛立

01 信公司曾有通知原告其自103年1月17日起適用勞工退休金條  
02 例、享有6%勞工退休金之事實。

03 (六)關於原告指控主管將其強制退休乃係基於報復原告之目的云  
04 云，愛立信集團之合規專線(Compliance Line)接獲原告申  
05 訴後，正式透過愛立信集團之企業與政府調查組(Corporat  
06 e&Government Investigations, CGI)積極介入調查，經過  
07 縝密調查後，做成相關調查報告如被證16號(翻譯請參被證  
08 16-1號)，依上開調查報告可知原告被列為裁員對象是獨立  
09 決定的，並無參考有關申訴要求製作造假銷售預估之舉報內  
10 容，且選定原告作為裁員之時間點亦早於原告提出申訴之時  
11 間點。就原告主張事實，其僅提出108、109年原告與其前主  
12 管(Charlotte Skansted)與主管(Marco Li Vigni)之信  
13 件，但該等郵件與110年11月之強制退休間，並未顯示任何  
14 關聯性。且依愛立信集團人資主管Pernilla Wraneus於110  
15 年9月30日至10月中旬，與臺灣人資乙○○(Lydia)與郭立  
16 誠(Lewis)聯繫之信件內容，益可證愛立信公司早於000年  
17 0月間即預計終止與原告之契約，足見並無原告所稱之報復  
18 行為存在。且原告所提之最高法院111台上字第295號判決係  
19 涉及向外部單位的吹哨者，本件原告主張事實係針對內部申  
20 訴。

21 (七)愛立信集團訂定長期可變獎酬關鍵貢獻者計畫(Long-term  
22 Variable Pay Plan即LTV)係選擇可領取獎金之員工(下稱  
23 參與者)，以激勵參與者作出貢獻，換言之，藉由公司單方  
24 發放獎金之方式鼓勵員工，但本計畫之重點係由集團單方發  
25 給參與者獎金，參與者無庸與愛立信簽署任何契約、未被要  
26 求遵守任何協議，亦無庸承擔任何拘束性之義務，故本計畫  
27 洵屬福利性質之激勵計畫。獎金發給額度係由愛立信集團依  
28 照其獨立裁量權計算，參與者得於「長期可變獎酬關鍵貢獻  
29 者計畫」所訂之授予期間內得領取股份換價之現金，愛立信  
30 集團本會依據業務發展之狀況調整計畫內容，且依本規則第  
31 12.2條即清楚地規定，員工參與本計畫，領取上列獎金，不

影響既有之僱傭關係中之權利義務關係，且亦不表示愛立信集團發出任何於授予期間內繼續僱傭或保證僱傭之意思表示，所有員工均有權閱覽上開規則。原告稱其於2019年因受領留職獎金而婉拒多家公司之職缺等語，惟愛立信公司係發給長期可變獎酬，並非留職獎金，且縱其所述為真，此亦乃原告基於自由意志就職涯規劃的自主選擇，與愛立信公司之政策毫無關係。

(八)原告成為愛立信公司提案簽署勞動契約終止協議書、強制退休之對象乙節，乃係因為愛立信集團IoT部門在臺灣有營運縮減之需求，而該部門在臺灣只有原告一名員工。原告於110年10月13日接獲有關於協談終止契約乙事後，立刻與乙○○聯繫，惟原告僅關心LTV長期可變動獎金之發放，從未向乙○○抱怨或控訴其遭受主管之報復。愛立信公司從來均無保證原告受領LTV獎金即等於保證受僱三年，原告在職期間應知之甚詳，與乙○○會議後更為清楚。而原告也未曾向乙○○反映其不同意終止契約，亦未主張其應領取三年之LTV或繼續受僱至三年屆滿，僅關心如何按比例計算LTV獎金。且依證人乙○○所述與被證16調查報告，及歷來信件即被證28、原證11、乙○○提出之附件1-1、1-2、被證10相符，原告得悉愛立信公司擬終止契約後，僅關心相關款項如何計算，對契約終止一節並無意見，足證原告係要求愛立信公司給付高額退休金未果後，協商破局，方改口主張其與其部門間或主管有爭議，企圖營造被告報復性終止契約之負面形象；戊○○於000年0月間以書面及口頭方式，通知原告有關退休金制度之轉換，且原告以書面回覆證人戊○○。戊○○本於擔任人資之專業經驗與其個人處理印象，證述對於包含原告在內的三名外國籍工作者之退休金制度處理，均一視同仁。有關勞退新制提繳金額，均詳實登載於每月薪資單中，自原告選擇勞退新制後至戊○○離職前，總共近五年時間，戊○○從未收到原告欲變更其選擇為勞退舊制、質疑其為何適用勞退新制等情。且依戊○○之證述，與原告相關之往來

信件均設定為「密件」，是愛立信公司無法單方開啟該等信件。且依乙○○所述與被證23-1相符。另原告雖稱戊○○與乙○○曾接觸，故其證詞受高度污染性等語，惟戊○○已離職五年，突然被原告傳喚到庭作證，於第一時間與其前雇主即伊公司人員聯繫，詢問為何被傳為證人，乃屬人之常情。戊○○證述雙方間之溝通內容為：「被告公司有通知我，我一定會問到底是怎麼回事」、「11月時被告公司的人資乙○○用LINE告訴我這個訴訟的原因，請我據實回答當初處理的程序。」等語，顯證乙○○亦無汙染其證詞之答覆。

(九)原告雖指摘被證24、25中均未出現附件欄位乙節，惟原告所提原證25第3頁相當模糊，無法確認其內容，原證25第3頁係Outlook網頁之截圖畫面，是原告以原證25之截圖指摘被證24、25之真實性，顯不合理。而被證24、25係包含其他外國籍工作者回復戊○○後雙方間之數封信件，故於列印所有信件時，畫面中當然不會顯示附件此一欄位。依被證31之Outlook操作畫面所示，收信人於回信時可取消勾選「加密」，使信件處於「不加密」狀態，故原告主張愛立信公司檢附之信件有疑，為無理由等語，資為抗辯。併為答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事實（堪信為真）：原告為美國籍人士，因依親(妻)關係，取得在台之外僑居留證，原告自100年7月25日起至101年5月30日止，原任職於Telcordia公司，自101年6月1日起，由於愛立信公司收購Telcordia公司，原告轉由愛立信公司僱用。原告於101年9月3日任職於Ericsson（馬來西亞）及Ericsson（菲律賓），於102年8月1日起，再由愛立信公司重新聘僱。原告係任職愛立信集團IoT(即物聯網，英語：Internet of Things，簡稱IoT)部門，為愛立信公司設備連接與物聯網平台業務領域技術和新興業務的銷售經理；原告係於西元1955年（即民國44年）出生，愛立信公司於110年11月18日以原告屆齡(即滿65歲)為由，寄發強制退

01 休通知書給原告，通知原告於110年11月25日強制退休；原  
02 告為外籍配偶，具備於103年1月15日修正公布，並於同年月  
03 00日生效之勞退條例第7條第1項第2款規定資格；原告未依  
04 同條例第8條之1第1項規定，於修正之條文施行之日(即103  
05 年1月15日，於000年0月00日生效)起六個月(即103年1月17  
06 日至103年7月16日)內，以書面向愛立信公司表明繼續適用  
07 勞退舊制；101年5月15日，愛立信公司透過人資連上賀先  
08 生，與原告簽署一份「Offer letter(即錄取通知信)」，其  
09 上載明：「You will continue to participate in LPA  
10 pension when you join Ericsson. Ericsson, will  
11 contribute 6% of your salary to your LPA Pension  
12 Account(當您加入愛立信公司後，您將繼續參加勞工退休金  
13 條例退休制度，愛立信公司將提繳您薪水之6%至您的勞工退  
14 休金帳戶中)」。此有原告之民事起訴狀、被告之民事爭點  
15 整理狀、原告之民事爭點整理狀、兩造間勞動契約(102年8  
16 月1日起生效)、被證8：兩造間僱傭契約(101年6月1日起  
17 生效)、原告中華民國居留證正反面影本、110年10月13日  
18 原告與被告公司人資Lydia Chou往來信件原文及其譯文、11  
19 0年11月18日愛立信公司強制退休通知書附卷可稽(見勞專  
20 調卷一第10-12、23-26、299-306頁、卷二第31、87-93頁、  
21 本院卷一第192、200頁)。

22 五、茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

23 (一)愛立信公司並無依勞退條例第9條第1項規定，就勞退條例之  
24 勞退新制及勞退舊制規定，以書面徵詢原告選擇之義務；原  
25 告未依於103年1月15日修正公布，並於同年月00日生效之勞  
26 退條例第8條之1第1項規定，於103年7月16日屆滿前，以書  
27 面向愛立信公司表明繼續適用勞退舊制，即應適用勞退新  
28 制，故本件被告強制原告於110年11月25日退休時，自應適  
29 用勞退新制：

30 1.按本條例之適用對象為適用勞基法之下列人員，但依私立學  
31 校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：二、與在中華民

01 國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作  
02 之外國人；第七條第一項第二款、第三款人員及於中華民國  
03 九十九年七月一日後始取得本國籍之勞工，於本條例一百零  
04 二年十二月三十一日修正之條文施行之日(即103年1月15日)  
05 起，應適用本條例之退休金制度。但其於修正之條文施行前  
06 已受僱且仍服務於同一事業單位，於修正之條文施行之日  
07 (即103年1月15日，於000年0月00日生效)起六個月(即103年  
08 1月17日至103年7月16日)內，以書面向雇主表明繼續適用勞  
09 基法之退休金規定(即勞退舊制)者，不在此限。前項人員於  
10 修正之條文施行後始取得各該身分者，以取得身分之日起適  
11 用本條例之退休金制度。但其於修正之條文施行前已受僱且  
12 仍服務於同一事業單位者，準用前項但書規定。曾依前二項  
13 規定向雇主表明繼續適用勞基法之退休金規定者，不得再變  
14 更選擇適用本條例之退休金制度(即勞退新制)，於103年1月  
15 15日修正施行，並於同年月00日生效之勞退條例第7條第1項  
16 第2款、第8條之1第1項、第2項、第3項定有明文。考其立法  
17 理由：二、考量與我國國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區  
18 工作之外國人、大陸地區人民、香港及澳門居民，係與我國  
19 國民組織家庭共同生活，宜以國民待遇相待，納入適用勞退  
20 新制，保障其老年生活，爰修正原條文(即第7條)第一項，  
21 增訂第二款及第三款，將該等人員納為本條例之適用對象；  
22 一、本條(即第8條之1)新增。二、第七條第一項第二款、第  
23 三款增訂本條例適用之人員及於本條例施行五年後始取得本  
24 國籍之勞工，仍受僱於同一事業單位，因已逾第九條第二項  
25 規定適用勞基法退休金規定(即勞退舊制)者得改選適用本條  
26 例退休金制度(即勞退新制)之期限(九十九年六月三十  
27 日)，其退休金制度仍適用勞基法退休金規定(即勞退舊  
28 制)，目前並無得改選適用本條例退休金制度(即勞退新制)  
29 之規定。為明確規定渠等人員適用之退休金制度及其銜接，  
30 爰增訂本條。三、為保障與我國國民結婚之外國人、大陸地  
31 區人民、香港或澳門居民與本條例施行五年後始取得本國籍

之勞工確能領得退休金，並兼顧本次修正之條文施行前已適用勞基法退休金規定(即勞退舊制)者之權益，爰於第一項明定除於修正之條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，向雇主表明繼續適用勞基法退休金規定(即勞退舊制)者外，應自修正條文施行起適用新制。四、另為明確規範於修正之條文施行後始取得上開身分者，其退休金制度之適用，於第二項明定自修正之條文施行後始取得身分者，其適用新制之日，以取得身分之日為準。其於修正之條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，於取得身分之日起六個月內，得準用第一項但書規定，以書面向雇主表明繼續適用勞基法退休金規定。五、第三項明定曾向雇主表明繼續適用勞基法之退休金規定者，不得再變更選擇適用本條例之退休金制度。次按下列人員自下列各款所定期日起，應適用本條例之退休金制度：一、第七條第一項第二款、第三款人員及於中華民國九十九年七月一日後始取得本國籍之勞工，於本條例一百零二年十二月三十一日修正之條文施行日。前項所定人員於各該修正條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位者，於適用本條例之日起六個月內，得以書面向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。依前項規定向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定者，不得再變更選擇適用本條例之退休金制度，於108年5月15日修正公布，並於同年月00日生效之勞退條例第8條之1第1項、第2項、第3項定有明文。考其立法理由：一、配合修正條文第七條第一項增訂第四款規定適用本條例之對象，爰將原條文第一項本文及第二項本文合併修正為第一項，並分款定明相關人員應適用本條例之退休金制度之期日。二、原條文第一項但書及第二項但書合併修正為第二項，定明第一項人員於各該修正條文施行前，已受僱且仍服務於同一事業單位者，得於六個月內向雇主表明選擇繼續適用勞動基準法退休金規定，並於第三項定明一經選擇後不得再變更選擇適用本條例之退休金制度。

2.查原告為美國籍人士，因依親(妻)關係，取得在台之外僑居

留證，原告自100年7月25日起至101年5月30日止，原任職於Telcordia公司，自101年6月1日起，由於愛立信公司收購Telcordia公司，原告轉由愛立信公司僱用。原告於101年9月3日任職於Ericsson（馬來西亞）及Ericsson（菲律賓），於102年8月1日起，再由愛立信公司重新聘僱。原告係任職愛立信集團IoT（即物聯網，英語：Internet of Things，簡稱IoT）部門，為愛立信公司設備連接與物聯網平台業務領域技術和新興業務的銷售經理；原告係於西元1955年（即民國44年）出生，愛立信公司於110年11月18日以原告屆齡（即滿65歲）為由，寄發強制退休通知書給原告，通知原告於110年11月25日強制退休；原告為外籍配偶，具備於103年1月15日修正公布，並於同年月00日生效之勞退條例第7條第1項第2款規定資格；原告未依同條例第8條之1第1項規定，於修正之條文施行之日（即103年1月15日，於000年0月00日生效）起六個月（即103年1月17日至103年7月16日）內，以書面向愛立信公司表明繼續適用勞退舊制；101年5月15日，愛立信公司透過人資連上賀先生，與原告簽署一份「Offer letter（即錄取通知信）」，其上載明：「You will continue to participate in LPA pension when you join Ericsson. Ericsson, will contribute 6% of your salary to your LPA Pension Account（當您加入愛立信公司後，您將繼續參加勞工退休金條例退休制度，愛立信公司將提繳您薪水之6%至您的勞工退休金帳戶中）」等情，已如前述。足見原告為獲准居留而在臺灣地區工作之外籍配偶，具備於103年1月15日修正公布，並於同年月00日生效之勞退條例第7條第1項第2款規定資格，依同條例第8條之1第1項規定，除非原告於修正之條文施行之日（即103年1月15日，於000年0月00日生效）起六個月（即103年1月17日至103年7月16日）內，以書面向愛立信公司表明繼續適用勞退舊制，否則即應適用勞退新制。又勞動部勞工保局112年6月28日及112年9月13日函，均同此見解（見本院卷一第233-234、383-384頁），且勞動部勞工

01 保局亦因此而依103年1月17日修正生效之勞退條例第7條第1  
02 項、第8條之1規定，將原告列為自該修法生效日(即103年1  
03 月17日)起為強制提繳對象，而逕予提繳其新制勞工退休金  
04 等情，亦有勞動部勞工保局111年7月27日保退三字第111102  
05 00230號函及檢送之勞工退休金提繳申報表、勞動部勞工保  
06 局112年8月28日函及檢送之愛立信公司所屬具外籍配偶身分  
07 之勞工丁○、甲○○、董楷模君自103年1月起至7月止適用  
08 勞工退休金制度相關之往來文件附卷可稽(見本院卷一第14  
09 1-143、349-356頁)。再者，依上列勞退條例第8條之1之立  
10 法理由，新增上開條文係為明確規定第7條第1項第2款等人  
11 員適用之退休金制度及其銜接，並於第一項明定除於修正之  
12 條文施行前已受僱且仍服務於同一事業單位，向雇主表明繼  
13 續適用勞基法退休金規定(即勞退舊制)者外，應自修正條文  
14 施行起適用新制，顯無法律漏洞，自不生類推適用而補充之  
15 問題。況原告於101年5月15日已因簽署「Offer letter(即  
16 錄取通知信)」，而同意適用勞退新制，自無適用之前於93  
17 年6月30日公布、94年7月1日施行之勞退條例第9條第1項前  
18 段規定「雇主應以書面徵詢勞工選擇勞退舊制或勞退新制之  
19 期間」之餘地，故本件應認愛立信公司並無依勞退條例第9  
20 條第1項規定，就勞退條例之勞退新制及勞退舊制規定，以  
21 書面徵詢原告選擇之義務。又原告既未依於103年1月15日修  
22 正公布，並於同年月00日生效之勞退條例第8條之1第1項規  
23 定，於103年7月16日屆滿前，以書面向愛立信公司表明繼續  
24 適用勞退舊制，即應適用勞退新制，故本件被告強制原告於  
25 110年11月25日退休時，自應適用勞退新制。是原告主張因  
26 愛立信公司違反勞退條例第8條之1、第9條規定及被證11勞  
27 保局函文所訂「通知與書面徵詢勞工選擇」之義務，未給予  
28 伊可選擇適用勞退新制或勞退舊制之通知，未確認伊之意願  
29 前，即回覆會計事務所伊適用勞退新制，於103年1月17日後  
30 擅自向勞保局為伊辦理適用勞退新制，致伊未能選擇繼續適  
31 用勞退舊制，而受有相當於依勞退舊制計算之勞工退休金7,

024, 660元(伊自103年1月17日起應繼續適用勞退舊制，自103年1月17日起至110年11月25日強制退休之日止，工作年資為7年11月，即7.92年，依勞退舊制計算之勞工退休金基數為15.84，且伊退休前6個月平均薪資為443,476元，故 $443,476 \times 15.84 = 7,024,660$ )之損害云云，顯屬無據。

(二)兩造並未約定，以發放留職獎金方式換取原告承諾留任3年(即原告自108年起繼續於愛立信公司工作，並領完3年留職獎金後，可於111年5月退休)：查依被告提出之LTV 2019 Key Contributor Plan rules (2019年長期可變獎酬關鍵貢獻者計畫)、歷年「長期可變獎酬關鍵貢獻者計畫」之內網公告截圖畫面(見本院卷一第325-336頁)所示，可知愛立信集團訂定長期可變獎酬關鍵貢獻者計畫(LTV)係長期在愛立信公司之內網中，原告應可瀏覽上開內容，亦經證人乙○○結證稱上開內容係公開資訊，所有員工皆可於公司內網中搜尋(見本院卷二第34頁)，且第12.2條約定「Nothing in the Plan or its operation forms part of the terms of employment of a Participant and the rights and obligations arising from a Participant's employment with any Group Company are separate from, and are not affected by, his participation in the Plan. Participation in the Plan does not create any right to continued employment with a Group Company for any Participant.」(見本院卷一第331頁)，足見原告雖可領取上列獎金，但不影響原告與愛立信公司間既有僱傭之權利義務關係，且亦不表示愛立信集團發出任何於授予期間內繼續僱傭或保證僱傭之意思表示，所有員工均有權閱覽上開規則，自為原告所明知或可得而知。況證人即愛立信公司之員工(從事人力資源工作)乙○○到庭結證稱原告曾問伊最後一期LTV長期可變動獎金如何計算，何時發給原告，且原告沒有跟伊說原告的勞動契約到何時為止及原告的主管威脅原告；伊亦為LTV計畫參與者，愛立信公司從來沒有跟伊傳達

01 過類似「公司有限制領到LTV的員工，在3年內不可離職，如  
02 果離職的話，就要返還LTV獎金或給付違約金」的訊息等語  
03 （見本院卷二第28-29、34-35頁）。此外，原告復未能提出  
04 其他積極之證據供本院審酌，是原告主張兩造約定，以發放  
05 留職獎金方式換取原告承諾留任3年（即原告自108年起繼續  
06 於愛立信公司工作，並領完3年留職獎金後，可於111年5月  
07 退休）云云，難認可採。

08 (三)愛立信公司並非因原告於110年10月11日發送匿名郵件舉報  
09 愛立信公司非倫理、不合法之上開商業行為，而強制原告於  
10 110年11月25日退休：

11 1.按「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年  
12 滿65歲者。」，勞基法第54條第1項第1款定有明文。依勞基  
13 法第53條、第54條規定，退休分為自願退休與強制退休二  
14 制，前者係勞工於一定條件成就時，得片面請求退休，後者  
15 乃雇主於一定條件成就時得片面請求勞工退休。強制退休，  
16 其強制發動權在於雇主而非勞工，勞工有勞基法第54條第1  
17 項各款之情形者，雇主得強制其退休。又勞基法第54條第1  
18 項第1款規定，係保護勞工而設，雇主強制退休之權利為勞  
19 動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權，形成權於權利  
20 人行使時，即發生形成之效力，不必待勞工之同意，勞雇雙  
21 方勞動契約即為終止（臺灣高等法院臺南分院111年度勞上  
22 字第3號判決意旨參照）。查原告自100年7月25日起至101年  
23 5月30日止，原任職於Telcordia公司，自101年6月1日起，  
24 由於愛立信公司收購Telcordia公司，原告轉由愛立信公司  
25 僱用。原告於101年9月3日任職於Ericsson（馬來西亞）及E  
26 ricsson（菲律賓），於102年8月1日起，再由愛立信公司重  
27 新聘僱；原告係於西元1955年（民國44年）出生，愛立信公  
28 司於110年11月18日以原告屆齡（即滿65歲）為由，寄發強制  
29 退休通知書給原告，通知原告於110年11月25日強制退休等  
30 情，已如前述，則依上說明，原告與愛立信公司間之勞動契  
31 約已因愛立信公司依勞基法第54條第1項第1款規定強制原告

於110年11月25日退休，而發生終止之效力，且無不法可言。

2.依被證16：調查報告（遮蔽）、被證16-1：調查報告（遮蔽）（中譯）、被證17：調查報告附件-CGI組訪談Dane、被證17-1：調查報告附件-CGI組訪談Dane（中譯）所示（見本院卷一第145-178頁），可見愛立信公司係依業務優化角度選擇裁員對象，而非基於原告之工作表現，BETB領導團隊批准Dane所選定的所有裁員對象，包括原告(Tomescu)，且從原告之One Drive檔案與電子郵件未發現Marco Li Vigni報復原告向他報告每月銷售預測方面的問題，原告被列為裁員對象是獨立被決定的，並無參考任何原告對Marco Li Vigni或Charlotte Skanstad有關申訴要求製作造假銷售預估之舉報內容。又依調查報告附件-信件-Dane與CGI組人員對話信件（含中譯）、調查報告附件-信件-人資Pernilla於110年10月11日通知原告主管Li Vigni有關於原告被選為精簡人力之對象（含中譯）所示（見本院卷一第179-185頁），原告被選為精簡人力之對象係因愛立信集團組織轉型計畫的決策於110年9月最後一週作成，並於同年10月第一週即110年10月11日由愛立信集團人資主管Pernilla Wraneus以傳送電子郵件方式通知原告之銷售部門經理Marco Li Vigni，並非愛立信公司臨時於110年10月12日所作成之決定。且依110年9月30日-10月13日愛立信集團人資Pernilla聯繫臺灣之愛立信公司人資Lydia與Lewis之信件往來（見本院卷一第409-420頁）所示，愛立信集團人資主管Pernilla Wraneus於110年9月30日至同年10月13日，與臺灣之愛立信公司人資乙○○（Lydia）與郭立誠（Lewis）聯繫之信件內容，益可證愛立信公司早於000年0月間即預計終止與原告間之勞動契約，顯與原告於110年10月11日發送匿名郵件舉報愛立信公司非倫理、不合法之上開商業行為無涉。況依原告提出之原證11：110年10月13日原告與被告公司人資Lydia Chou往來信件原文、原證11-1：110年10月13日原告與被告公司人資Lydia C

01 hou往來信件譯文（見本院卷一第301-306頁）所示，亦無  
02 「原告主張其曾於110年10月13日寫信給被告公司人資Lydia  
03 Chou敘述遭Marco Li Vigni威脅之經過」。又原告與愛立信  
04 公司間之勞動契約已因愛立信公司依勞基法第54條第1項第1  
05 款規定強制原告於110年11月25日退休，而發生合法終止之  
06 效力，業經本院認定如前。此外，原告復未能提出其他積極  
07 之證據供本院審酌，是原告主張其係因於110年10月11日發  
08 送匿名郵件舉報愛立信公司非倫理、不合法之上開商業行  
09 為，而於110年11月25日遭被告強制退休云云，難認可採。  
10 本件應認愛立信公司並非因原告於110年10月11日發送匿名  
11 郵件舉報愛立信公司非倫理、不合法之上開商業行為，而強  
12 制原告於110年11月25日退休。

13 (四)按「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責  
14 任。」，民事訴訟法第277條前段定有明文。查原告另主張  
15 原告因愛立信公司營運不如以往、原告領取高薪，而於110  
16 年11月25日遭被告強制退休等情，既為被告所否認而辯稱如  
17 上，是原告自應就此積極有利之事實負舉證責任。又承上所  
18 述，原告被選為精簡人力之對象係因愛立信集團組織轉型計  
19 畫的決策於110年9月最後一週作成。再者，原告業已陳明其  
20 因系爭協議逼迫伊預先放棄所有可能依臺灣勞工法令規範之  
21 請求，故伊不接受，愛立信公司乃於110年11月18日以伊屆  
22 齡(即滿65歲)為由寄發強制退休通知書予伊，通知伊於110  
23 年11月25日強制退休，並要求伊簽署等語（見本院卷一第22  
24 頁），且原告與愛立信公司間之勞動契約，既已因愛立信公  
25 司依勞基法第54條第1項第1款規定強制原告於110年11月25  
26 日退休，而發生合法終止之效力，尚難據此即認原告主張原  
27 告因愛立信公司營運不如以往、原告領取高薪，而於110年1  
28 1月25日遭被告強制退休等情為真。退步言之，縱認原告此  
29 部分之主張為真，亦因愛立信公司雇主強制退休之權利為勞  
30 動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權，形成權於權利  
31 人行使時，即發生形成之效力，不必待原告勞工之同意，勞

01 雇雙方勞動契約即為終止，原告與愛立信公司間之勞動契  
02 約，既已因愛立信公司依勞基法第54條第1項第1款規定強制  
03 原告於110年11月25日退休，而發生合法終止之效力，則愛  
04 立信公司強制原告於110年11月25日退休，自無不法可言。

05 (五)基上，愛立信公司並無依勞退條例第9條第1項規定，就勞退  
06 條例之勞退新制及勞退舊制規定，以書面徵詢原告選擇之義  
07 務；被告強制原告於110年11月25日退休時，應適用勞退新  
08 制。又兩造並未約定，以發放留職獎金方式換取原告承諾留  
09 任3年(即原告自108年起繼續於愛立信公司工作，並領完3年  
10 留職獎金後，可於111年5月退休)；愛立信公司並非因原告  
11 於110年10月11日發送匿名郵件舉報愛立信公司非倫理、不  
12 合法之上開商業行為，而強制原告於110年11月25日退休；  
13 原告與愛立信公司間之勞動契約，已因愛立信公司依勞基法  
14 第54條第1項第1款規定強制原告於110年11月25日退休，而  
15 發生合法終止之效力。則愛立信公司自無不法侵害原告之權  
16 利，或故意以背於善良風俗之方法，加損害於原告，或違反  
17 保護原告之法律，致生損害於原告，且愛立信公司負責人即  
18 丙○○對於愛立信公司業務之執行，亦無違反法令致他人受  
19 有損害可言。是原告依民法第184條第1項前段、後段、第18  
20 4條第2項、第195條第1項、公司法第23條第2項規定，請求  
21 被告應連帶給付原告依勞退舊制計算之勞工退休金7,024,66  
22 0元、年終獎金21萬元、自110年11月起至111年5月(共計6  
23 個月)之留職獎金4萬元、上開6個月薪資2,544,000元(42  
24 4,000×4)及精神慰撫金2,206,000元，以上共計12,024,660  
25 元，即屬無據。

26 六、從而，原告依民法第184條第1項前段、後段、第184條第2  
27 項、第195條第1項、公司法第23條第2項規定，請求被告連  
28 帶給付如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。原告之訴既  
29 經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本  
31 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此

01 指明。

02 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

03 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

04 勞動法庭 法 官 楊千儀

05 正本係照原本作成。

06 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表  
07 明上訴理由（須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；如於本  
08 判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴  
09 理由書（須按他造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一  
10 併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上  
11 訴。

12 中 華 民 國 113 年 6 月 3 日

13 書記官 劉雅文