臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第52號

原　　告　柯祿杰
訴訟代理人　張立業律師
　　陳奐均律師
被　　告　誠商行股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　韓彰鳴
訴訟代理人　孫慧芳律師
複代理人　　卓映初律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國115年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍佰玖拾玖萬參仟貳佰伍拾元及自民國一百一十五月一月十九日起至清償日止按週年利率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七十四，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣伍佰玖拾玖萬參仟貳佰伍拾元為原告預供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

查原告原起訴聲明：㈠先位聲明：1.被告應給付原告新臺幣（下同）814萬6,890元，及其中736萬890元自民國115年1月17日起至清償日止，與78萬6,000元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。2.請就前項聲明依職權宣告假執行。㈡備位聲明：1.被告應給付原告697萬5,750元，及其中618萬9,750元自115年1月17日起至清償日止，與78萬6,000元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。2.請就前項聲明

依職權宣告假執行（本院卷第12至第13頁）。嗣於115年8月12日言詞辯論期日聲明更正為：㈠被告應給付原告814萬6,890元，及其中736萬890元自115年1月17日起至清償日止，與78萬6,000元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。㈡請依職權宣告假執行（本院卷第210頁）。經核與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

原告自87年1月1日起受雇於被告，約定每月工資為19萬6,500元，詎料被告於111年2月7日將原告調職為顧問(下稱系爭調職處分)，並調降月薪為6萬元，復於同年3月1日以原告無正當理由連續曠職為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，業經原告提起確認僱傭關係存在等訴訟(本院112年度重勞訴字第10號、臺灣高等法院113年度重勞上字第39號、最高法院114年度台上字第1494號，下稱確定前案)，嗣前案判決確定，確認兩造間僱傭關係存在，被告前開對原告之調職處分與解雇均違法無效，其後兩造於114年12月16日於被告公司進行協商未果，且被告迄今仍未給付111年2月以後之積欠薪資，自111年3月1日起，亦未依法為原告按月提繳勞工退休金，原告遂於114年12月17日寄發存證信函通知被告依勞基法第14條第1項第5、第6款規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費及退休金，復於同年月18日寄發存證信函通知被告依勞基法第53條規定為於同年月19日自請退休之意思表示，並請求被告給付退休金及未休特休工資，惟被告就上開請求不予同意，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求適用新制後之資遣費117萬1,140元，依勞退條例第11條第2項、勞基法第55條規定請求舊制工作年資之退休金618萬9,750元，依勞基法第38條第4項規定請求兩造勞動契約終止前未休特休之工資78萬6,000元等語。並聲明：㈠被告應給付原告814萬6,890元，及其中736萬890元自115年1月17日起至

清償日止，與78萬6,000元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。㈡請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

原告自87年1月1日起擔任被告之公司董事及高級副總裁（Senior VP），係被告第二大股東，嗣後原告因有違背其董事忠誠義務之情形，導致被告業績連續數年大幅虧損、逾300萬美金貨款無法回收、及主導簽訂無效收購公司合約等，方才於111年2月7日以電子郵件通知原告終止兩造委任契約後，始解除原告原職位，另轉請原告擔任顧問乙職。嗣因確定前案判決認定兩造間僱傭關係自111年3月1日起繼續存在，被告即以書面通知原告盡速回國辦理復職及加保事宜等，皆被其拒絕，且原告未經預告即終止勞動契約，復自請退休，迄今均未辦理業務交接，復又多次以拒絕受領通知等方式阻礙被告行使權利，致被告實質上無法為其投保及給付薪資，被告並無違反勞基法第14條第1項第5款、第6款，原告卻以被告未為其提繳退休金及給付薪資為由，終止勞動契約，請求新制工作年資之資遣費117萬1,140元，於法無據，並無理由，原告行為前後矛盾且違反誠信原則，應屬權利濫用；又原告於上開擔任被告董事暨高級副總裁職務期間，兩造間應為委任關係，而非勞動契約關係，不適用勞基法規定，亦不具舊制退休金請領資格，退休金年資仍應依各階段實際工作內容與從屬性分別認定，縱使適用勞基法應從87年12月31日起算。另原告任職期間從未受被告出勤管理規範，原告應舉證已請求被告給予特別休假遭拒絕，或客觀上不可能使用該特別休假，致終止契約前未能休假，始得請求被告給付未休特別休假之工資，且原告所請求111年至114年間之特別休假折算工資，即係兩造就前案之訴訟爭議期間，惟斯時原告既已拒絕受領被告所提供之勞務，事實上原告即處於休假之狀態，顯無從再向被告請休特別休假之情形，是原告前開請求被告給付資遣費、退休金及勞動契約終止前未休特

休之工資費用，顯無理由，於法無據等語資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及其假執行聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告於87年1月1日起為被告董事，於111年間月薪為19萬6,500元，同時擔任業務部副總經理，被告於111年2月間終止兩造間契約，經原告提出訴訟，確定前案認定自111年3月1日起僱傭關係繼續存在，被告須給付原告薪資等，此為兩造不爭執。

四、本院得心證之理由：

㈠、原告不得請求被告給付資遣費：

確定前案於114年11月27日確定，原告委託律師於114年12月10日寄發存證信函給被告，定於同年月16日進行提供勞務協商，被告亦同意辦理，但原告旋於同年月17日以存證信函以被告自111年3月起未給付薪資、未提撥勞退金等為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩造間僱傭契約，並請求資遣費等情(本院卷第78頁至第82頁)。然查，被告於111年3月間終止兩造間契約，原告認為不合法，因而提起訴訟確認僱傭關係存在，被告先前未給付111年3月起之薪資、未提撥勞退金等係因為認為終止契約有理由，兩造仍在爭訴中，被告於收受最高法院駁回上訴之裁定後，隨即積極設法通知原告盡速回國辦理復職及加保以及提撥新制退休金等事宜，並依照原告114年12月10日存證信函之要求，於同年月16日就薪資給付方式以及原告繼續為被告提供勞務事項進行磋商及確認，被告均積極與原告聯絡並進行磋商，請原告迅為辦理復職程序，並未有任何刻意拖延、消極回應之情形，自難認有任何不依契約給付工作報酬，或損害原告權益之虞之情事。原告於同年12月16日協商後竟不給予合理作業時間，旋於翌日以被告自111年3月1日起違反未給付工資、提撥勞退金、投保勞保等，依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約。然如前所述，原告以被告終止契約不合法提出確認僱傭關係訴訟，獲得確定判決勝訴後，被告已依照

法院判決積極處理，原告竟未給予合理時間以未給付薪資等事由終止契約，本院認為不符合勞基法第14條第1項第5款、第6款事由，不得依勞基法第14條第4項規定請求資遣費。

㈡、原告得請求被告給付舊制退休金：

1. 勞基法第53條規定：「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。」，同法第55條規定：「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。....前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」勞工退休金條例第11條第1項、第2項規定：「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十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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三十日內發給。」

2. 原告於114年12月17日通知被告於同年月19日自請退休，被告抗辯兩造間為委任契約關係，系爭確定前案僅有認定111年3月1日起僱傭關係存在，仍應就先前任職關係重新認定云云。按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間就與該

重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言。是爭點效之適用，必須前後兩訴訟當事人同一，且前案就重要爭點之判斷非顯然違背法令，及當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷等情形始足當之（最高法院113年度台上字第188號民事判決要旨參照）。經查，原告於87年1月1日任職被告，為被告公司董事及第二大股東，被告於系爭確定前案即以兩造間為委任關係，非為僱傭關係，原告請求無理由置辯。是以系爭前案最重要爭點即無兩造間勞務契約究竟為委任契約或僱傭契約，此參見一審判決書(認定兩造間為委任契約關係，駁回原告之請求)及二審判決書(廢棄原判決，認定兩造間為僱傭關係)之理由即明，確定前案判決書最大篇幅即在論述兩造間之法律關係為何(本院卷第47頁至第53頁)，並未區分僱傭關係時間點，是以兩造間為僱傭關係即為系爭前案最重要爭點。由於本件兩造當事人相同，雖訴訟標的不同，然就與該重要爭點有關所提起之本訴訟，被告並未舉證確定前案有顯然違背法令或已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形，依據爭點效理論，不得再為相反之主張，本院認為兩造間勞務契約性質應定性為僱傭契約，被告抗辯兩造間為委任契約，不得請求舊制退休金之抗辯，不足採信。

3. 末按，勞基法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。」原告於87年1月1日任職被告，通知被告於114年12月19日自請退休，其工作已滿25年，當符合退休條件，勞工於適用勞基法前即受僱，於適用後始退休，就適用勞基法前年資之退休金，倘當時無法令可資適用，事業單位亦無自訂規定，勞雇雙方復未經協商，則僅適用勞基法後之工作年資，始得依勞基法相關規定計算退休金，於適用勞基法前之工作

年資並無得適用或類推適用勞基法第55條規定計算退休金之餘地。原告從適用勞基法開始即87年12月31日起計算至採用新制103年1月17日，舊制退休金年資應為15年又17日，因此原告舊制退休金基數應為30.5個基數，其舊制退休金為599萬3,250元(計算式：196,500×30.5＝5,993,250)，逾此請求，即無理由。被告先前曾對原告退休金基數表示無意見，但之後爭執，其理由為被告自87年12月31日起適用勞基法，因此退休金基數應為30.5，本院認為適用勞基法之時間，為法律意見之提出，並非事實之自認，縱使認為自認，亦有證據得以撤銷，附此敘明。

㈢、原告不得請求特別休假未休工資：

勞基法第38條所定之特別休假制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，令勞工於休假日休息為原則，而非使勞工藉此增加工資。原告於111年至114年解僱爭議期間實際並未在被告公司服勞務，此期間雖因被告預示拒絕原告提供勞務，而可認受領勞務遲延，仍應給付原告薪資，惟原告事實上即處於休假之狀態，顯無從再向被告請休特休，進而發生因有工作需要而使原告放棄特休之情形。則原告請求被告給付111年度至114年度特休未休工資，自不足採。

㈣、依勞基法第55條第3項、勞退條例第11條規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付退休金，是原告請求自115年1月19日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上，原告依勞基法第53條、第55條、勞退條例第11條，請求被告給付舊制退休金599萬3,250元及自115年1月19日起至清償日止之遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

六、本判決主文第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免

為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

八、訴訟費用之分擔依民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　18　　日

民事第二庭　法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　18　　日

書記官　柯玟甫