

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第25號

原告 鄭天和

訴訟代理人 楊淑惠律師

被告 郁琚實業股份有限公司

法定代理人 吳雪麗

訴訟代理人 何紫澄律師

上列當事人間請求給付退休金事件，經本院於民國111年7月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1,171,215元，及自民國111年3月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告如以新臺幣1,171,215元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國75年7月29日起至111年1月10日受僱於被告公司，擔任備料與相關雜務乙職，被告自77年10月6日起為原告投保勞保。被告於原告任職期間，將原告之勞保投保單位與訴外人傑可企業股份有限公司(下稱傑可公司)為相互轉換，惟原告勞保投保年資均連續未中斷，被告公司及傑可公司具實質同一性。原告於108年1月2日起選擇適用退休金制度，惟兩造間就原告選擇勞退新制前之舊制即勞動基準法(下稱勞基法)所規範之退休金，從未為任何結算。原告年資逾30年，符合自請退休條件，得請領之退休金基數為45個基數。原告於勞動關係終止前6個月之月薪各為新臺幣(下同)28,160元、28,160元、24,320元、24,320元、28,160元、23,040元，平均基本薪資為26,027元，故原告得請求之退休金為1,171,215元。

01 (二)被告為規避給付退休金予原告，利用原告智識不高及原告一
02 時無法清楚了解協議書文義，再輔以挾帶被告願補償原告特
03 休未休獎金之方式，致原告一時不察，在臨時約雇舊年資結
04 算協議書(下稱系爭協議書)簽名。原告未認識系爭協議書是
05 結清舊制年資，無結清舊制年資之真意，兩造於110年12月2
06 0日簽立系爭協議書應屬無效。被告利用系爭協議書，辯稱
07 兩造已結清舊年資，損及原告向被告請求按舊年資結算退休
08 金之權益，屬權利濫用。為此，提起本件訴訟，依勞基法第
09 53條第1款、第55條第1項、第2項規定，請求被告給付退休
10 金等語。

11 (三)並聲明：

12 1. 被告應給付原告1,171,215元，及自本起訴狀繕本送達翌日
13 起至清償日止，按年息5%計算之利息。

14 2. 訴訟費用由被告負擔。

15 二、被告抗辯：

16 (一)原告為臨時雇員，兩造為承攬關係，關於勞資爭議，兩造於
17 110年12月20日簽立系爭協議書，系爭協議書第7條約定：本
18 協議是解決雙方原舊年資等爭議最終安排和約定，雙方簽訂
19 本協議並依據執行後，雙方之間不在存在任舊年資等勞動爭
20 議，雙方均不得再向另一方，以任何方式要求或主張任何補
21 償、賠償及其他相關法律責任。兩造勞資糾紛業經協議，並
22 簽署系爭協議書，除非原告證明系爭協議書有詐欺脅迫等無
23 效情事，否則原告應受拘束，不得再向被告請求給付退休金
24 等語。

25 (二)並聲明：

26 1. 原告之訴駁回。

27 2. 訴訟費用由原告負擔。

28 3. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

29 三、兩造不爭執之事項：

30 (一)原告自75年7月29日起至111年1月10日受僱於被告公司及傑
31 可公司，擔任備料與相關雜務乙職，被告公司及傑可公司具

01 實質同一性。

02 (二)原告於108年1月2日選擇適用勞退新制。

03 (三)原告舊制年資自75年7月29日至108年1月1日，退休金基數為
04 45個基數。

05 (四)兩造於110年12月20日簽立「臨時約雇舊年資結算協議
06 書」。

07 (五)原告每月平均工資26,027元。

08 (六)若原告依勞基法第53條第1款、第55條第1項、第2項規定請
09 求給付退休金有理由，被告應給付之金額為1,171,215元。

10 四、本院得心證之理由：

11 (一)本件原告主張受僱於被告及與被告具同一性之公司，依勞基
12 法規定已達退休之要件，被告應依勞基法之規定，給付舊制
13 年資之退休金等語，為被告否認，並抗辯兩造於110年12月2
14 0日簽立系爭協議書，雙方協議就舊制年資以64,000元結
15 算，被告已依系爭協議書約定給付原告上開款項，原告不得
16 再請求被告給付等語，資為抗辯。

17 (二)按解釋契約，應探求當事人立約時之真意，並須以當時之事
18 實及其他一切證據資料為判斷標準，不得拘泥於所用之文
19 字，致失真意。所謂探求當事人之真意，乃在兩造就意思表
20 示真意有爭執時，應從該意思表示所植基之原因事實、經濟
21 目的、社會通念、交易習慣、一般客觀情事及當事人所欲使
22 該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在
23 內，藉以檢視其解釋結果是否符合公平原則（最高法院105
24 年度台上字第595號判決意旨參照）。

25 1. 經查，依被告提出系爭協議書記載：「乙方(即原告)為甲方
26 (即被告)臨時約雇人員，職務為備料與相關雜務，現經甲、
27 乙雙方協商一致，同意結清乙方舊年資，並達成如下協定，
28 以茲共同遵守：一、雙方確認，至110年12月31日，結清乙
29 方舊年資，同意以往勞資雙方的權利義務隨之終止。二、依
30 估算乙方自任職時間為：民國75年7月29日，至轉採行勞基
31 法新制時間為：民國107年1月1日，共計31年5月。三、甲方

01 同意按照年資換算特休假規定並加獎勵，加給50天日薪，向
02 乙方支付年資補償金新臺幣：64,000元整。…七、本協議是
03 解決雙方原舊年資等爭議的最終安排和約定，雙方簽立本協
04 議並依據執行後，雙方之間不再存在其他任何舊年資等勞動
05 爭議，雙方均不得再向另一方，以任何方式要求或主張任何
06 補償、賠償及其他相關法律責任。」等語(見本院卷第85、8
07 6頁)。惟依代理被告與原告進行協議之郭賀錡到庭結證稱：
08 「因為當時我們人事單位跟我反應說【原告對於勞退、特休
09 假有疑慮】，所以我就找原告跟另一位員工到辦公室了解實
10 際上的問題，取得協議才簽立這份協議書把以前種種結清
11 掉。…去年年底原告說他不想做了應該有退休金等但他怎麼
12 沒有，我去找他了解後，詢問原告待了二三十年怎麼沒有提
13 出這些問題？我有強調所謂的道德良心，到底原告跟公司是
14 什麼關係大家都很清楚，當初簽立【承攬契約就是說兩造不
15 適合勞基法】，平常時就把費用全部都已經給了，這些不屬
16 於你們的。…(問：原告在被告公司任職期間有領任何不休
17 假獎金嗎？)應該沒有。…我認為原告不適用勞基法，最後
18 才會用協議把有認知不同的退休、特休糾紛一起處理，原告
19 也知道才會簽。…因為【我認為原告不適用勞基法他是承攬
20 關係，所以我沒有跟原告算這塊】。…我有告訴原告不適用
21 勞基法，所以不應該有勞退100多萬這件事，人事跟我說我
22 這樣解釋給原告聽。【我沒有跟原告說勞退年資計算】，這
23 是原告講的。…我有說明給原告聽，當下原告也同意，我原
24 本說40天，後來原告說50天我也承諾幫原告爭取到50天，所
25 以原告就有簽名。(問：你當初是以原告跟被告公司是承攬
26 關係的理由去跟原告解釋協議？)是。」等語(本院卷第179
27 至183頁)，可見證人郭賀錡是以兩造為承攬關係，否認雙方
28 有僱傭契約，並強調原告不得依勞基法對被告請求退休金為
29 論據，而與原告進行協議。再者，協議過程雖經兩造確認原
30 告舊制年資，但因郭賀錡一再強調原告並無適用勞基法，不
31 得對被告請求退休金，而協議過程亦未提及原告舊制勞工退

01 休金之計算方式及數額，且綜觀系爭協議書內容，亦均無關
02 於舊制年資退休金任何字句之記載，足證系爭協議已將原告
03 舊制退休金，排除在協議的範圍之外。

- 04 2. 又系爭協議書第3條、第7條雖記載，兩造合意年資換算特休
05 假規定並加獎勵，由被告給付原告64,000元年資補償金，及
06 就原舊年資等爭議，雙方均不得再向另一方主張補償、賠償
07 等其他相關法律責任之約定。然承前所述，系爭協議過程，
08 兩造並非基於僱傭關係存續期間之權利義務而為協議，且系
09 爭協議書亦無記載，原告同意於簽立系爭協議書後願拋勞動
10 契約所生之一切請求權。因此，系爭協議書上開約定，並不
11 足以證明，原告有同意於收受64,000元之補償金後，即拋棄
12 舊制年資退休金之意思。據此，依系爭協議書文義及簽訂溝
13 通過程以觀，原告依系爭協議所受領之64,000元，並未含有
14 舊制退休金，且原告亦未同意於收受上開款項後，即拋棄舊
15 制退休金請求權。是認被告辯稱雙方達成協議，就舊制年資
16 以64,000元結算，原告不得再請求被告給付退休金云云，並
17 無可採。

- 18 (三)次按勞工退休金之給與標準，應按其工作年資，每滿1年給
19 予2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給予1個基
20 數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半
21 年者以1年計。前開退休金基數之標準，係指核准退休時1個
22 月平均工資。勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。
23 又勞工退休金條例第11條第1項、第2項規定，該條例施行前
24 已適用勞基法之勞工，於該條例施行後，仍服務於同一事業
25 單位而選擇適用該條例之退休金制度者，其適用該條例前之
26 工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動契約依
27 勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第
28 54條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均
29 工資，計給該保留年資之資遣費或退休金。經查，原告自75
30 年7月29日起至111年1月10日受僱於被告公司及其實質同一
31 性之傑可企業股份有限公司，其舊制年資自75年7月29日至1

01 08年1月1日，退休金基數為45個基數，退休時平均工資為2
02 6,027元，依勞基法上開規定計算，原告得請求之舊制年資
03 退休金為1,171,215元之事實，為兩造所不爭執，從而原告
04 請求被告給付1,171,215元，為有理由，應予准許。

05 五、綜上所述，原告依勞基法第53條第1款、第55條第1項、第2
06 項規定，請求被告給付1,171,215元，及自民國111年3月16
07 日(即起訴狀繕本送達翌日)起至清償日止，按週年利率百分
08 之5計算之利息，為有理由，應予准許。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本
10 判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

11 七、本件係法院就勞工即原告之請求為雇主即被告敗訴之判決，
12 依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並
13 依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔
14 保後得免為假執行。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 111 年 8 月 12 日
17 勞動法庭法官 田幸艷

18 以上正本係照原本作成。

19 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
20 訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴
21 審裁判費。

22 中 華 民 國 111 年 8 月 15 日
23 書記官 駱映庭