

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第68號

原告 李弘仁
訴訟代理人 李永裕律師
複代理人 許景棠律師
被告 璟豐投資股份有限公司即璟豐工業股份有限公司

法定代理人 林森源

訴訟代理人 施苡丞律師
魏妸瑩律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國111年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰參拾捌萬參仟壹佰玖拾捌元，及自民國一百零九年七月十三日起至清償日止，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五十六，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹佰參拾捌萬參仟壹佰玖拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國87年3月1日起受僱於被告（更名前為璟豐工業股份有限公司）擔任研發部經理，至91年7月2日離職，後於93年2月9日再受僱被告擔任研發部經理，並於97年12月10日代理擔任被告電鍍廠主管，月薪新臺幣(下同)8萬9,255元。嗣被告於98年11月11日將原告調職並於同月26日終止勞動契

01 約，原告遂提起訴訟請求確認僱傭關係存在及給付薪資，經
02 本院99年度重勞訴字第1號、臺灣高等法院臺南分院(下稱臺
03 南高分院)100年度重勞上字第1號、最高法院100年度台上字
04 第1795號裁判(下稱第一案確定判決)，認定被告上開所為調
05 職及片面終止勞動契約之意思表示均不合法，確認兩造間僱
06 傭關係存在，並判命被告應按月給付原告至復職日止之原薪
07 資。被告於第一案判決確定後，再將原告職務調降為管理部
08 專員，並於101年1月11日再終止與原告間之勞動契約，原告
09 再次訴請確認僱傭關係存在及請求被告給付薪資，經本院10
10 1年度重勞訴字第6號、臺南高分院104年度重勞上字第3號、
11 最高法院105年度台上字第2212號判決(下稱第二案確定判
12 決)認定被告上開所為調職及片面終止勞動契約之意思表示
13 均不合法，確認兩造間僱傭關係存在，並判命被告應按月給
14 付原告至復職日止之原薪資。被告於第二案判決確定後，未
15 通知原告復職，卻於106年11月23日寄發106環字第207號函
16 與原告，以「本公司業已依企業併購法規定，將製造、管理
17 等業務分割予環鋒公司」為由，依勞動基準法(下稱勞基法)
18 第11條第4款及企業併購法第17條第1項規定，預告於106年1
19 2月24日終止勞動契約。原告即以第二案確定判決為執行名
20 義，具狀聲請強制執行經本院以107年度司執字第107714號
21 受理，被告則另訴請求確認兩造間僱傭關係不存在等訴訟，
22 經本院以108年度重勞訴字第3號判決(下稱第三案確定判
23 決)駁回確定在案。上開案件確定後，被告於109年5月6日
24 以109環投字第57號函通知原告於109年5月12日復職，原告
25 乃於109年5月18日申請勞資爭議調解，並於109年6月11日與
26 被告達成勞資爭議調解，同意於109年6月12日辦理退休。

27 (二)原告為51年4月27日生，至109年6月12日自請退休時，年滿5
28 5歲，於被告公司之工作年資合計20年8月，並未選擇適用勞
29 工退休金新制，且原告97年7月12日至98年12月25日兼任被
30 告董事期間，經第一案確定判決認定兩造間僱傭關係存在，
31 故依勞基法第55條第1項第1款及第2項規定，被告應給付舊

01 制退休金321萬3,180元【8萬9,255元×36(退休金基數)=321
02 萬3,180元】，惟被告僅給付74萬164元，短付247萬3,016元
03 【321萬3,180元-74萬164元=247萬3,016元】。又原告已於
04 109年6月12日自請退休，被告至遲應於109年7月12日前給付
05 退休金，故請求自109年7月13日起算之利息。為此，爰依勞
06 基法第55條第1、3項規定提起本件訴訟等語。

07 (三)並聲明：

- 08 1. 被告應給付247萬3,016元，及自109年7月13日起至清償日
09 止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 10 2. 願供擔保請准宣告假執行。

11 二、被告則以：

12 (一)原告於87年3月1日受僱於被告後，已於91年7月1日自請離
13 職，嗣於93年2月9日重新受僱於被告時，被告並未同意併計
14 其87年3月1日至91年7月1日之工作年資，自不得合併計算；
15 且原告於109年5月12日復職後，依原告出勤紀錄所示，109
16 年5月僅出勤22日(曠職9日)，109年6月工作日均請事假未出
17 勤，故109年5月之實領薪資為6萬9,667元，109年6月1至11
18 日之實領薪資為1萬282元，則原告退休前1個月之平均薪資
19 應為8萬2,240.4元【計算式：〔5萬6,528元(108年12月)+8
20 萬9,255元(109年1月)+8萬9,255元(109年2月)+8萬9,255
21 元(109年3月)+8萬9,255元(109年4月)+6萬9,667元(109年
22 5月)+1萬282元(109年6月)〕÷6月÷182天(離職前6個月總天
23 數)×〔182天÷6〕(離職前6個月平均天數)=8萬2,240.4
24 元】。從而，被告應給付原告之舊制退休金為74萬164元
25 【計算式：8萬2,240.4元×9(退休金基數)=74萬164元，元
26 以下4捨5入，下同】。又原告於97年7月12日至98年12月25
27 日係擔任被告公司之董事，依據被證6之勞工保險局107年2
28 月8日函文及被證7之臺南市政府勞工局107年2月9日函文意
29 旨，應不計入舊制退休金之工作年資，且原告於卸任董事
30 後，繼續受僱於被告至109年6月12日退休，應適用勞工退休
31 金新制之規定。而被告就原告93年2月9日至97年7月11日之

01 工作年資，已依勞工退休金舊制給付退休金74萬164元；另
02 原告98年12月26日至109年6月12日之工作年資，已依勞工退
03 休金新制提繳69萬3,881元至原告勞工退休金個人專戶，故
04 原告不得請求被告給付退休金差額。

05 (二)第一案確定判決僅判斷98年12月1日以後兩造間是否有僱傭
06 關係，就原告於97年7月12日至98年12月25日擔任被告公司
07 董事期間與被告公司間是否具有僱傭關係，未經兩造充分攻
08 防、舉證及辯論，法院亦未就此實質審理，依最高法院96年
09 度台上字第307號民事判決意旨，並無爭點效原則之適用，
10 原告自不得援引第一案確定判決及主張爭點效原則，認原告
11 擔任被告公司董事期間具有僱傭關係，而予計算舊制工作年
12 資。

13 (三)本院如認原告得主張其任職於被告公司期間(即93年2月9日
14 起至109年6月12日止)之勞退舊制退休金，則扣除原告於11
15 1年8月17日已退還之5,710元，被告主張以其為原告提繳之
16 新制退休金68萬8,171元，相互抵銷等語，以資抗辯。

17 (四)並聲明：

- 18 1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 19 2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項：

21 (一)原告自87年3月1日起受僱於被告(更名前為璟豐工業股份有
22 限公司)，擔任研發部經理，至91年7月2日離職。嗣於93年
23 2月9日再受僱被告擔任研發部經理，並於97年12月10日代理
24 擔任被告電鍍廠主管。又於97年7月12日以股東身分當選為
25 被告公司董事，任期自「97年7月12日至98年12月25日」，
26 原告卸任被告公司董事後，繼續受僱被告至109年6月12日退
27 休。

28 (二)原告前對被告提起請求給付薪資等訴訟，經本院以99年度重
29 勞訴字第1號判決：「1. 被告應自98年12月1日起至原告復職
30 日止，按月於每月10日給付原告8萬9,255元，及自98年12月
31 1日起於各月應給付月薪日之翌日(即各月11日)起至清償

01 日止，按週年利率百分之5計算之利息。」，被告不服提起
02 上訴，經臺南高分院以100年度重勞上字第1號判決駁回上
03 訴，被告再提起上訴，經最高法院以100年度台上字第1795
04 號裁定駁回上訴確定在案（即第一案確定判決）。

05 (三)原告另對被告提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院以101
06 年度重勞訴字第6號判決：「1. 確認原告與被告間之僱傭關
07 係存在。2. 被告應自101年1月11日起至原告復職之前1日
08 止，按月給付原告8萬9,255元，及自各次月11日起至清償日
09 止，按年息百分之5計算之利息。」，被告不服提起上訴，
10 經臺南高分院以104年度重勞上字第3號判決駁回上訴，本件
11 被告再提起上訴，經最高法院以105年度台上字第2212號判
12 決駁回上訴確定在案（即第二案確定判決）。

13 (四)被告於第二案確定判決後仍未給付薪資，原告遂持第二案確
14 定判決為執行名義，具狀聲請經本院以107年度司執字第107
15 714號強制執行事件受理在案，被告遂對原告及其他員工提
16 起確認僱傭關係不存在等訴訟，經本院以108年度重勞訴字
17 第3號判決：「臺灣臺南地方法院99年度重勞訴字第1號判
18 決、臺灣高等法院臺南分院100年度重勞上字第1號判決、最
19 高法院100年度台上字1795號裁定（即臺灣臺南地方法院107
20 年度司執字第107714號執行程序之執行名義）所命原告（即
21 本件被告，下同）應給付被告李弘仁（即本件原告，下同）
22 之金額，於『被告李弘仁應給付原告新臺幣66萬1,975元，
23 及自民國107年12月27日起至清償日止，按年息百分之5計算
24 之利息』之範圍內，被告李弘仁不得對原告為強制執
25 行。」，被告不服提起上訴後，因自行撤回上訴而確定在案
26 （即第三案確定判決）。

27 (五)兩造於109年6月11日在臺南市政府勞工局進行勞資爭議調
28 解，原告同意於109年6月12日至被告公司辦理退休，並返還
29 被告提撥新制退休金，另被告依法給付退休金，詳細調解內
30 容如原證7即本院111年度勞補字第25號卷第135至137頁所
31 示。

01 (六)被告於109年5月及6月為原告提繳109年5月12日至109年6月1
02 2日期間之勞退新制退休金5,710元至原告於勞工保險局設立
03 之勞工退休金專戶內；另於109年7月間為原告提繳98年12月
04 26日至109年5月11日期間之勞退新制退休金68萬8,171元至
05 原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶內。目前原告新制
06 勞工退休金專戶內金額合計76萬9,395元（包括雇主提繳累
07 計69萬3,881元、雇主提繳收益累計7萬5,514元），專戶明
08 細資料詳如本院卷一第161至169頁所示。

09 (七)原告並無以書面向被告表示選擇適用勞退新制。

10 四、本院得心證之理由：

11 (一)第一前案確定判決認定原告擔任研發部經理期間與被告間係
12 屬僱傭關係乙節，於本件訴訟應有爭點效之適用：

13 1. 按所謂爭點效，乃法院於前訴訟之確定判決理由中，就訴訟
14 標的以外當事人主張之重要爭點，本於辯論結果而為判斷
15 者，除有顯然違背法令、新訴訟資料足以推翻原判斷、原判
16 斷顯失公平或前訴訟與本訴訟所得受之利益差異甚大等情形
17 外，應解為在同一當事人間、就與該重要爭點有關所提起之
18 本訴訟，法院及當事人對該重要爭點之法律關係，皆不得任
19 作相反之判斷或主張，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法
20 院111年度台上字第1335號判決參照）。準此，同一當事人
21 就訴訟標的以外之重要爭點，如於前案訴訟業經兩造充分攻
22 防、調查相關證據並於判決中予以論究，則於他案訴訟中就
23 相同之爭點，除前案就該爭點之判斷有顯然違背法令，或當
24 事人於他案提出新訴訟資料足以推翻前案之判斷結果外，基
25 於訴訟之誠信原則及避免相同爭點重覆調查徒增司法資源之
26 浪費，他訴法院就該重要爭點即不得作相反之判斷。

27 2. 查原告自87年3月1日起受僱於被告擔任研發部經理，至91年
28 7月2日離職。嗣於93年2月9日再受僱被告擔任研發部經理，
29 並於97年12月10日代理擔任被告電鍍廠主管。又於97年7月1
30 2日以股東身分當選為被告公司董事，任期為「97年7月12日
31 至98年12月25日」，原告卸任被告公司董事後，繼續受僱被

01 告至109年6月12日退休等情，此為兩造所不爭執(參不爭執
02 事項(-))，則原告於上開期間在被告任職之事實，即堪可
03 採。

- 04 3. 次查被告於98年11月11日將原告調職並於同月26日終止勞動
05 契約，原告遂提起訴訟請求確認僱傭關係存在及給付薪資，
06 經第一案確定判決(即本院99年度重勞訴字第1號、臺南高分
07 院100年度重勞上字第1號、最高法院100年度台上字第1795
08 號裁判)，認定被告上開所為調職及片面終止勞動契約之意
09 思表示均不合法，確認兩造間僱傭關係存在，並判命被告應
10 按月給付原告至復職日止之原薪資乙節，有上開判決(勞補
11 卷第25至57頁)在卷可稽，而上開確定判決就原告於被告擔
12 任研發部經理，並代理被告電鍍廠主管一職期間，兩造間之
13 法律關係係屬委任關係或僱傭關係，於事實審程序中列為重
14 要爭點並予審理、判斷，此參臺南高分院判決(100年度重勞
15 上字第1號)第4至8頁載明：「四、兩造爭執事項：(-)被上訴
16 人(即本件原告，下同)擔任上訴人公司(即本件被告，下同)
17 研發部經理，並代理上訴人公司電鍍廠主管乙職之際，被上
18 訴人與上訴人公司間之法律關係為委任關係或僱傭關
19 係?……五、本院判斷：…(-)、2. 被上訴人任職於上訴人公
20 司，擔任研發部經理之事實，雖為兩造所不爭執，惟上訴人
21 公司未提出何等董事會會議記錄，以證明被上訴人之經理職
22 務係由上訴人依公司法第29條第1項第3款之程序委任，上訴
23 人公司既未依公司法規定委任並登記為經理人，此有上訴人
24 公司變更登記事項卡可參(原審卷壹第13-14頁)，又為被
25 上訴人加入勞工保險，由形式上觀之，被上訴人即非上訴人
26 公司依公司法所定程序所委任之經理人甚明。3. 上訴人公司
27 除研發部之外，尚有製造部、業務部、管理部等…再依上訴
28 人公司管理責任組織圖(見原審卷壹第85頁)被上訴人擔任
29 之研發部經理職務，組織層級隸屬於研企中心副總經理與董
30 事長之指揮支配。足徵被上訴人就研發部門之業務尚須受上
31 訴人公司總經理指揮，自與上訴人公司間具有指揮監督之命

01 令關係，縱被上訴人有決定新進員工人選、議定薪資及核准
02 請假之權限，亦無礙於被上訴人具備人格上從屬性之特質。
03 再佐以被上訴人之薪資結構主要為每月固定領取底薪73,455
04 元、主管津貼14,000元、伙食津貼1,800元，為兩造所不爭
05 執，則被上訴人之薪資顯與委任報酬有間，足資認定被上訴
06 人被納入上訴人公司經濟組織與生產結構之內，非為自己之
07 營業而勞動，而是為雇主之目的而勞動，被上訴人實已具備
08 經濟上之從屬性，尚不因其出勤無須打卡情形而遭抹煞……

09 5. 綜上，被上訴人僅為上訴人公司研發部門之單位主管，在
10 上訴人公司企業組織內，須服從上訴人公司之權威，被上訴
11 人與上訴人公司間仍具有指揮命令及上下從屬關係。則被上
12 訴人與上訴人公司間，由被上訴人提供之勞務具有明顯之人
13 格上、經濟上、組織上從屬，復未依公司規定委任登記被上
14 訴人為經理人，被上訴人與上訴人間應為僱傭關係，當有勞
15 基法之適用。上訴人抗辯兩造間為委任關係，被上訴人非屬
16 適用勞基法之勞工云云尚非可採。」等語，足認原告於被
17 告公司擔任研發部經理期間，雖有代理電鍍廠主管一職(即
18 同時擔任研發部經理及代理電鍍廠主管)，惟經判決認定原
19 告就擔任研發部經理此一期間，兩造間應成立僱傭契約之事
20 實無訛。

21 4. 承上，因原告91年7月2日離職後，於93年2月9日再次受僱於
22 被告並擔任研發部經理，則依上開判決結果，應可認定原告
23 於93年2月9日開始擔任研發部經理期間，係與被告間成立僱
24 傭契約明確。雖該判決並未就原告於「97年7月12日至98年1
25 2月25日」兼任被告公司董事期間，該董事一職之契約關係
26 為何加以審理調查，惟原告兼任被告公司董事期間，既與擔
27 任研發部經理部分重疊，被告亦不爭執原告兼任董事期間亦
28 同時擔任研發部經理(本院卷一第144頁)，即原告於「97年7
29 月12日至98年12月25日」此一期間同時擔任研發部經理及兼
30 任董事職務，而董事與經理之工作職務及內容並不相同，尚
31 不互相影響二份契約之定性，自不因該兼任關係而使上開認

01 定結果有所不同，此從判決內容敘及：「…4. 另被上訴人於
02 93年2月9日受僱上訴人公司擔任研發部經理職務後之97年7
03 月12日雖以股東之資格當選為上訴人公司董事，惟兼任公司
04 董事經理人與公司究為何種關係，非可一概而論，仍應視其
05 是否基於人格上、經濟上及組職上從屬性而提供勞務及其受
06 領報酬與勞務提供間之關連綜合判斷，被上訴人雖同時具備
07 董事身分，與被上訴人之研發部經理職務乙職和上訴人公司
08 係僱傭或委任關係，係屬二事，附此敘明。」等語益徵該情
09 (參判決第7、8頁)。因此，第一案確定判決有關原告自93年
10 2月9日再次受僱被告擔任「研發部經理」期間，與被告間係
11 成立僱傭契約關係之事實，既於該案審理程序中列為爭點，
12 並經兩造充分舉證及攻防、辯論，且於判決中詳述其理由，
13 揆諸前揭說明，原告於被告擔任研發部經理、兼任董事期
14 間，有關研發部經理之契約係屬僱傭關係之事實，因於第一
15 案確定判決已列為主要爭點加以論證，於本件訴訟應生爭點
16 效，除上開確定判決有顯然違背法令，或被告提出新訴訟資
17 料足以推翻原判斷、或原確定判決之判斷顯失公平之情形
18 外，即不得於本件訴訟再為相反之主張。而被告於本件訴訟
19 僅片面否認，並未提出任何積極證據足以推翻第一案確定判
20 決有關該爭點之結果，依爭點效之效力，本院自不得作相反
21 之判斷，被告抗辯第一案確定判決認定與原告間係屬僱傭關
22 係之結果，於本件訴訟並無爭點效之適用云云，自難可採。
23 是原告擔任被告研發部經理期間中之「97年7月12日至98年1
24 2月25日」，雖另兼任被告公司董事，惟尚不影響其與被告
25 仍成立僱傭契約關係之事實至明。

26 5. 被告固提出勞動部勞工保險局及臺南市政府勞工局函文(本
27 院卷一第57、59頁)，抗辯原告受僱之「97年7月12日至98年
28 12月25日」兼任董事期間之身分為公司負責人、雇主，非屬
29 勞工，不得認定兩造間有僱傭關係云云。惟查，觀諸上開函
30 文內容可知，被告係以勞工任職董事退職轉為勞工後之勞工
31 退休金一事予以函詢，勞動部勞工保險局、臺南市政府勞工

01 局再依其詢問內容加以回覆，然本件原告係於擔任研發部經
02 理期間「兼任」董事，並非專職擔任董事後卸任為勞工身
03 分，足見兩者事實已有差異，函文內容當然不足以參考，是
04 被告提出之上開函文，無從為其有利之認定，應併指明之。

05 (二)原告之退休金應依勞退舊制規定計算，原告於被告公司87年
06 3月1日至91年7月2日期間之年資，不應列入計算退休金之工
07 作年資：

08 1. 按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休；勞工退休金
09 之給與標準按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15
10 年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數
11 為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。勞基法第5
12 3條第1款、第55條第1項第1款分別定有明文。次按雇主應自
13 本條例公布後至施行前1日之期間內，就本條例之勞工退休
14 金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選
15 擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動
16 基準法之退休金規定；勞工選擇繼續自本條例施行之日起適
17 用勞動基準法之退休金規定者，於5年內仍得選擇適用本條
18 例之退休金制度；雇主依本條例第9條第1項規定以書面徵詢
19 勞工，應由勞工親自簽名。書面徵詢格式一式二份，雇主及
20 勞工各留存一份；勞工依本條例第9條第2項規定選擇適用本
21 條例退休金制度時，應以書面為之，並親自簽名。此為勞工
22 退休金條例第9條第1、2項、勞工退休金條例施行細則第5條
23 第1、4項所明揭。是勞工於舊制(適用勞基法)改為新制(適
24 用勞工退休金條例)後，如於99年6月30日屆滿新制5年內仍
25 未選擇新制者，即應仍繼續適用勞基法之退休金制度。準此
26 可知，勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，如於該
27 條例施行後，仍服務於同一事業單位而未於5年內即99年6月
28 30日屆滿前選擇適用該條例之退休金制度者，自仍繼續適用
29 勞基法之退休金制度，並依前揭勞基法第55條第1項第1款規
30 定計算舊制退休金。

31 2. 查原告於被告之工作期間，雖有多次因勞資糾紛而提起訴

01 訟，惟迭經第一案、第二案及第三案確定判決均認定兩造間
02 之僱傭關係存在，故原告於被告工作期間，應為87年3月1日
03 起至91年7月2日、93年2月9日起至109年6月12日止。又原告
04 為51年4月27日生，於109年6月12日時已年滿55歲，迨至上
05 開期日工作業逾15年，與前揭勞基準第53條第1款自請退休
06 之資格要件相合，是原告於109年6月12日自請退休，應已符
07 合退休要件而生效力。

08 3. 次查，勞工退休金條例於93年6月30日公布，並於公布後1年
09 施行，原告於該條例實施前即在被告公司任職，因其擔任研
10 發部經理期間與被告間成立僱傭關係，即應適用勞基法相關
11 規定，且被告並未提出實施勞工退休金條例後，有以書面向
12 原告徵詢是否選擇勞退新制之證據，原告亦主張未曾以書面
13 向被告表示選擇適用勞退新制，此為被告所不爭執(參兩造
14 不爭執事項(七))，則依上開法條規定，原告應可主張適用舊
15 制即勞基法第55條第1項第1款規定計算退休金無訛。又原告
16 於93年2月9日起至109年6月12日期間，並無離職後再受僱之
17 情形，自無適用勞工退休金條例第8條第1項但書規定而應適
18 用新制退休金之結果，併此敘明之。

19 4. 再查，原告87年3月1日至被告公司工作，91年7月2日自被告
20 公司離職(應指於91年7月1日終止勞動契約，翌日2日離開公
21 司)後，迨至93年2月9日始再至被告公司工作，則原告於91
22 年7月2日離職後，再於93年2月9日重新受僱，依勞基法第57
23 條規定及施行細則第5條第1項規定之意旨，重新受僱係屬新
24 勞動契約之成立，年資應重新起算，則原告自87年3月1日起
25 至91年7月2日於被告工作之年資，即無從與93年2月9日起至
26 109年6月12日退休之該期間予以合併。原告雖主張斯時被告
27 執行副總經理林仲義向其表示，重新受僱「前」之工作年資
28 (即87年3月1日起至91年7月2日)可予合併等語，並提出職務
29 權責表、被告公司組織圖(本院卷一第129至135頁)，及聲請
30 傳喚證人林仲義證明該情。惟查，證人林仲義固到庭具結證
31 述：他(指原告)所有年資是合併計算的，這個決策是我跟被

01 告公司的總經理「梁興南」討論確定的；我是在「梁興南」
02 89、91年要離職之前，因為人力很匱乏，無法招募新人，所
03 以就想說把舊的人員找回來；總經理(梁興南)在離職前就把
04 找人的工作完成，這些人應該在他離職前就都找回來了；
05 (有關年資合併)應該在原告應徵的履歷表有拿出來填寫等語
06 (本院卷一第339、340頁)。惟被告表示「梁興南」已於「91
07 年間」離職，並其提出「梁興南」勞保投保資料為據(本院
08 卷一第445頁)，依上開資料所示，「梁興南」確實於「91年
09 1月21日」自被告公司辦理退保，而原告係於「91年7月2
10 日」自被告公司離職，迨至「93年2月9日」始再重新受僱於
11 被告公司，則依時間順序而論，原告離職之日(91年7月2日)
12 係於「梁興南」離職(91年1月21日)之後，證人林仲義亦表
13 示對於原告於91年7月2日離職之原因並不知悉(本院卷一第3
14 38頁)，則證人林仲義如何與「梁興南」於原告離職之
15 「前」，即可知原告將於日後「91年7月2日」離職，並提前
16 討論將於原告離職後再找回公司復職一事，是證人林仲義證
17 述其與「梁興南」共同討論而確定將原告找回復職一事，顯
18 然與客觀事證有所不符。又證人林仲義證述於原告應徵履歷
19 表上應會填寫同意前後工作年資合併一事，惟依被告提出原
20 告之人事資料卡(本院卷一第453、454頁)，其上並無記載離
21 職前後工作年資被告同意合併計算等相關文字，僅載明：
22 「91年7月1日離職，93年2月9日重新聘用」一語，此與被告
23 提出其他員工離職後再重新受僱，如被告同意工作年資合
24 併，會於人事資料卡或新進人員考核表中(本院卷一第448、
25 451頁)記載「同意年資合併」之情形確有不同，且證人林仲
26 義自承與被告間有諸多民、刑事案件繫屬(本院卷一第338
27 頁)，被告公司法定代理人林森源亦曾對本件原告及證人林
28 仲義提起民事訴訟，主張2人散布與事實不符情節，損害其
29 名譽而請求賠償，並經判決確定本件原告與證人林仲義應對
30 林森源負侵權行為連帶損害賠償(臺灣高雄地方法院99年度
31 訴字第1748號、臺灣高等法院高雄分院100年度上字第278號

01 判決)，可見原告、證人林仲義於本件訴訟提起「前」，已
02 與被告因案而互生齟齬，則證人林仲義上開證詞內容之真實
03 性，參酌前揭與客觀事證不符之處，即堪予以質疑。從而，
04 原告提出之職務權責表、被告公司組織圖，或可認定證人林
05 仲義斯時對於被告公司人員任免、工作年資合併等具有權
06 限，惟其證述內容與被告抗辯提出之證據資料有所未合，原
07 告亦未提出其他積極證據以為證明，則原告主張重新受僱
08 「前」「87年3月1日至91年7月2日」工作期間，經被告斯時
09 執行副總即證人林仲義同意與93年2月9日重新受僱「後」至
10 109年6月12日之工作年資一併合計乙節，難謂有憑，無從採
11 認。依此，原告於109年12月6日自請退休時於被告公司之工
12 作年資應為「93年2月9日至109年6月12日」，約16年又5個
13 月，依勞基法第55條第1項第1款規定計算之退休基數為31.
14 5。

15 (三)原告退休時平均工資為8萬9,255元：

- 16 1. 查原告於93年2月8日重新受僱於被告公司後，因屢經勞資糾
17 紛而經原告提起確認僱傭關係存在等訴訟，並分別經第一
18 案、第二案判決確認兩造僱傭關係存在，被告應按月給付原
19 告8萬9,255元至復職之前1日止，由此可見原告於被告受僱
20 期間之每月薪資應為8萬9,255元無訛。
- 21 2. 被告固抗辯原告於109年5月12日復職後，依原告出勤紀錄所
22 示，109年5月僅出勤22日(曠職9日)，109年6月工作日均請
23 事假未出勤，109年5月實領薪資為6萬9,667元，109年6月1
24 至11日之實領薪資為1萬282元，故原告退休前1個月之平均
25 薪資應為8萬2,240.4元等語，並提出原告自109年5月12日起
26 至6月12日之考勤記錄及被告公司出勤管理辦法(本院卷一第
27 53、55、201至206頁)證明原告有未依規定請假之情形。惟
28 原告爭執上情，並以其於109年5月12日至被告公司復職，因
29 被告未依原勞動條件履行，亦拒絕提供配車、支付油資，其
30 因而於109年5月18日向臺南市政府申請勞資爭議調解，被告
31 同意其在調解結果前，不必進入被告公司服務等語予以主

01 張。經查：

02 (1)原告及訴外人莊有智等人於109年5月18日向臺南市政府勞工
03 局申請勞資爭議調解，被告公司亦於109年5月21日申請調解
04 等情，有原告提出之臺南市政府勞資爭議調解記錄(調解日
05 期：109年6月11日，參勞補卷第135、136頁)在卷可稽，該
06 調解記錄其上記載：「109年5月18日李弘仁等6人申請調解
07 爭議要點：1. …我們於5月12日前往公司談復職，並要求公
08 司提供匯款明細…等，並請求支付108年度以前公司積欠之
09 年終獎金與員工紅利、要求恢復參加員工退職金辦法。但璟
10 豐投資代表譚紹榮副總卻以人事單位辦理或是未獲授權為由
11 致我們至今皆未能取得。…2. 以李弘仁為例：之前為研發部
12 經理，但報到後譚紹榮以尚未安排任何職務為由，帶到品保
13 部的討論桌坐，對於原職務配車、油資、無須刷卡等皆不
14 提，…」等語，而被告就原告上開主張，於該記錄中載明：
15 「…109年6月11日資方主張及回應如下：1. 勞方所要求電腦
16 公司已提供…。4. 勞方李弘仁工作內容為精實生產專案推
17 行、品質管理、其他主管交辦事項及專案工作。5. 配車及油
18 料部分，在訴訟由法院判決判定。…」等情明確，則依上開
19 內容互核可知，原告主張其於109年5月12日依兩造間確定判
20 決結果至被告公司復職，因與被告發生爭執而於同年月18日
21 至臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解乙事，要非臨訟編
22 纂，堪可採信。

23 (2)兩造申請勞資爭議調解，依上開調解記錄所載部分調解成
24 立，結論為：「(1)勞資雙方合意，李弘仁同意109年6月12日
25 至公司辦理退休(當日為契約終止日)，公司依法給付退休
26 金。(李弘仁同意返還公司提撥新制退休金)……5. 勞方同意
27 109年5月12日至6月11日以公司規定請假及提供轉向所得資
28 料，提供後公司應給付105年度員工酬勞及104年李弘仁特休
29 未休工資…。」等語(勞補卷第135、137頁)，依此內容予以
30 解釋，應指本件原告李弘仁同意於「109年6月12日」自請退
31 休，及返還被告提撥之新制退休金，被告亦同意以舊制(勞

01 基法)規定計算應給付原告之退休金，原告並願就109年5月1
02 2日至6月11日期間，未至被告上班之日數，按公司規定請
03 假。被告固依上開結論第5點內容抗辯原告於調解後，並未
04 依公司規定予以請假，109年5月僅出勤22日(曠職9日)，109
05 年6月工作日均請事假未出勤等情予以計算工薪。然考諸被
06 告提出之出勤管理辦法係於「103年12月18日」公布實施(參
07 本院卷一第201頁上方)，而該時兩造爭執僱傭關係是否存在
08 之訴訟，尚在繼續審理並未確定在案(即第二案訴訟期間，
09 該案判決兩造僱傭關係存在，及判令被告應自101年1月11日
10 起至原告復職之前1日止按月給付8萬9,255元，該案於「105
11 年12月8日確定」)，由此可見原告於該辦法公布實施時尚未
12 至被告公司復職，難認原告於109年5月12日依確定判決結果
13 至被告公司復職時，已然知悉被告提出之出勤管理辦法及其
14 內容，是被告抗辯原告未依出勤管理辦法予以請假，難謂合
15 理。又原告自93年2月9日起至109年6月12日自請退休之日
16 止，均受僱被告公司一事，已如前述，則原告於109年5月12
17 日復職時，依勞基法第38條規定於109年2月9日期滿後該年
18 度即有21日之特別休假，而原告並未於自請退休時向被告主
19 張109年度特別休假未休工資，此為被告所不爭執，且特別
20 休假為勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間
21 者，每年應依規定給予之休假，乃用以獎勵勞工並使其能調
22 劑身心等之用，故除有工作需要，並經徵得勞工同意者外，
23 應以休假為原則，故請特別休假乃勞工所享有之權利，唯有
24 在「基於企業經營上之急迫需求」、或「勞工提出並排定特
25 別休假期日，而勞工再因個人因素欲調整特別休假期日」此
26 情形下，資方始得取得與勞工協商之地位，故原告請特別休
27 假乃其權利之主張，除有上開情形外，被告自應准許原告請
28 休。依此觀諸上開調解記錄，被告請求調解事項中關於特休
29 假記載：「…8. …109年勞方特休假依法給付」，及兩造於1
30 09年6月11日調解，原告同意於翌日即6月12日立刻辦理退
31 休，並未依其特別休假日數延後其退休之日期等情綜合判

01 斷，堪可推認被告應有同意原告109年5月12日復職後至6月1
02 2日退休之日止，該期間未至公司上班之日數(即被告所稱5
03 月份曠職9日，及6月1日至11日均未上班之日數)以109年度
04 特別休假予以請休，否則原告應以調解成立即109年6月11日
05 再加上尚未請休之特別休假日數作為其退休之日，而非於調
06 解成立之翌日即同意至被告公司辦理退休(109年6月12日為
07 勞動契約終止之日)，是原告主張被告同意其以109年度特別
08 休假折抵復職後未上班之日數，客觀上堪認有據。

- 09 3. 綜上，原告受僱被告期間每月工資依判決認定為8萬9,255
10 元，且其於109年5月12日至被告公司復職，雖有數日未出
11 勤，惟其係以109年度特別休假予以請休，並不影響復職後
12 即109年5月12日起至同年6月12日期間之工資，故原告於109
13 年6月12日自請退休前1個月之平均工資應為8萬9,255元，被
14 告抗辯原告復職後因曠職及未出勤，109年5月份之工資為6
15 萬9,667元、109年6月1至11日工資為1萬282元，再依此計算
16 退休前1個月平均工資為8萬2,240.4元云云，於法難謂相
17 合，無從憑採。

18 (四)依舊制退休金計算標準，扣減被告提撥之新制退休金後，被
19 告應給付原告退休金差額138萬3,198元及其利息：

- 20 1. 承上認定之結果，原告於被告任職之工作年資應自「93年2
21 月9日至109年6月12日」計算，因未選擇新制(勞工退休金條
22 例)而應依舊制(勞基法)計算退休金，按勞基法第55條第1項
23 第1款退休金給與標準規定核計基數為31.5，另原告自請退
24 休時1個月平均工資為8萬9,255元，基此計算被告應給付原
25 告之退休金為281萬1,533元【計算式：8萬9,255元 \times 31.5=2
26 81萬1,533元】，惟被告僅匯款舊制退休金74萬164元與原
27 告，自應再給付原告207萬1,369元【計算式：281萬1,533元
28 -74萬164元=207萬1,369元】。
- 29 2. 查原告「93年2月9日至109年6月12日」在被告工作期間，應
30 依舊制計算退休金，業如前述，然被告已依勞退新制為原告
31 提繳98年12月至109年6月12日期間之退休金合計69萬3,881

01 元至原告之勞工退休金專戶內，有勞工退休金個人專戶明細
02 資料(本院卷一第161至169頁)附卷可考，原告自無受領資格
03 而應返還被告，且其於前揭勞動調解時，亦同意返還被告提
04 撥之新制退休金(參調解結果第1點)，則上開金額扣除原告
05 已於111年8月17日匯款5,710元與被告(參本院卷一第361頁
06 存款憑條副本聯)後，原告應返還被告之金額為68萬8,171元
07 【計算式：69萬3,881元－5,710元＝68萬8,171元】。

- 08 3. 按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
09 年利率為百分之5；雇主應於勞工退休之日起30日內給付退
10 休金，民法第203條及勞基法第55條第3項分別定有明文。查
11 原告依舊制可請求被告給付退休金281萬1,533元，惟被告已
12 匯款舊制退休金74萬164元與原告，另依新制提撥退休金68
13 萬8,171元(已扣除原告返還之5,710元)至原告之勞工退休金
14 專戶內，則被告應再給付原告退休金差額扣除上開2筆金額
15 後為138萬3,198元【計算式：281萬1,533元－74萬164元－6
16 8萬8,171元＝138萬3,198元】。是原告依勞基法第55條規定
17 請求被告給付退休金差額138萬3,198元，及自退休日後30日
18 之翌日即109年7月13日起至清償日止，按民法第203條規定
19 遲延法定利率即週年利率百分之5計算之利息，於法即屬有
20 據，應予准許。

21 五、綜上所述，原告未選擇適用新制，自應依舊制即勞基法第55
22 條規定計算退休金，且其於109年6月12日自請退休之日前在
23 被告公司工作之年資為「93年2月9日至109年6月12日」期
24 間，退休時1個月平均工資為8萬9,255元，依上開勞基法規
25 定計算被告應給付原告退休金為281萬1,533元，經扣除被告
26 已給付之74萬164元及提撥至原告勞工退休金專戶內之68萬
27 8,171元後，被告尚應給付原告退休金差額138萬3,198元。
28 從而，原告依勞基法第55條規定請求被告給付138萬3,198
29 元，及自109年7月13日起至清償日止，按週年利率百分之5
30 計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，則屬
31 無據，應予駁回。

01 六、本件係法院就勞工即原告之請求為雇主即被告部分敗訴之判
02 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權就原告勝訴
03 部分宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額
04 同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。至於原告敗訴部
05 分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本
07 判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

08 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 112 年 1 月 13 日

10 勞 動 法 庭 法 官 林 勳 煜

11 以上正本係照原本作成。

12 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。

13 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 112 年 1 月 16 日

15 書 記 官 莊 文 茹