# 臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度勞上字第3號

上　訴　人　林仲義

訴訟代理人　楊丕銘律師

被上訴人　　璟豐投資股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林森源

訴訟代理人　魏妁瑩律師

　　施苡丞律師

上列當事人間請求確認僱傭關係不存在事件，上訴人對於中華民國110年12月1日臺灣臺南地方法院第一審判決（110年度勞訴字第90號）提起上訴，本院於111年7月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：上訴人執臺灣臺南地方法院（下稱臺南地院）100年度重勞訴字第7號、本院100年度重勞上字第5號及最高法院101年度台上字第1193號（下稱前案)確定判決為執行名義，聲請對伊之財產為強制執行，其中包含自民國（下同）109年10月3日起至110年7月10日止之薪資（下稱系爭薪資）債權，經該院以110年度司執字第69621號受理在案，並於110年8月3日核發扣押命令（下分稱系爭執行事件、系爭執行程序）。惟上訴人於109年10月2日年齡已屆滿65歲，已達勞動基準法（下稱勞基法）強制退休年齡，伊於同年9月17日發函通知上訴人於同年10月2日強制退休，並已依法給付上訴人退休金，兩造間之僱傭關係於同年10月3日起已不

存在，上訴人對伊之薪資請求權亦於同日失所附麗而消滅，且該消滅薪資請求權之事由，係於前案之判決確定後始發生等情。爰依民事訴訟法第247條、強制執行法第14條第1項之規定，求為確認兩造間之僱傭關係自109年10月3日起不存在，並撤銷上訴人就系爭薪資所聲請之系爭執行程序之判決（原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人須先通知伊復職，始能於伊復職之次日強制伊退休，然被上訴人自99年9月22日起至今，均拒絕讓伊復職，其於伊復職前所為之強制退休行為，係屬違法而無效。又「雇主強制勞工退休」與「雇主全數一次給付退休金予勞工」，兩者係對待給付具有同時履行之關係，依民法第264條第1項本文規定，伊自得於被上訴人依法令規定全數一次給付退休金前，拒絕被上訴人之強制退休命令等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人自75年10月24日起任職於被上訴人公司，嗣兩造因兩造間僱傭關係是否存在發生爭執，上訴人於100年間起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，經臺南地院以100年度重勞訴字第7號判決「確認原告（即本件上訴人，下同）與被告（即本件被上訴人，下同）間僱傭關係存在。被告應自99年9月22日起至原告復職之日止，按月給付原告97,665元，及各自次月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」；被上訴人不服提起上訴，經本院以100年度重勞上字第5號判決上訴駁回，被上訴人不服提起上訴，經最高法院以101年度台上字第1193號裁定上訴駁回確定（即前案）（見原審調字卷第35至76頁）。

㈡上訴人於110年間以前案確定判決為執行名義，就上訴人109年10月3日起至110年7月10日之薪資，向臺南地院聲請強制執行，經該院以110年度司執字第69621號受理在案，並於

110年8月3日核發扣押命令（即系爭執行事件、系爭執行程序）。上訴人聲請執行之債權包括「875,730元（自109年10月3日起至110年7月10日止，按月給付上訴人97,665元），及各自次月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」（即系爭薪資）（見原審調字卷第77至79頁）。

㈢上訴人於109年10月2日年滿65歲。被上訴人於109年9月17日以109璟投字第69號函通知上訴人，上訴人於109年10月2日年滿65歲屆齡強制退休，當日將予以退保。

㈣被上訴人於101年6月14日召開股東常會，提出議題二「承認與討論事項」第三案議決前員工回任案，作成：「㈠同意公司與林仲義君間確認僱傭關係存在之訴，縱使本公司敗訴判決確定，本公司僅按月給付林仲義君每月薪資，而拒絕接受其進入本公司提供勞務。㈡本公司其他經資遣或解僱或類此事宜之員工，倘經向法院提起確認僱傭關係存在之訴，而本公司敗訴判決確定時，本公司得考量其情況，而決定是否比照前揭㈠方式辦理之。」之決議（下稱系爭決議）。上訴人於101年間起訴請求確認該股東常會全部決議無效或應予撤銷，經臺南地院101年度訴字第971號、本院102年度上字第49號判決上訴人敗訴，上訴人不服提起上訴，經最高法院以103年度台上字第620號將廢棄本院判決，發回本院，上訴人嗣於本院更一審程序中減縮為請求確認系爭決議無效或應予撤銷，經本院103年度上更㈠字第15號判決、最高法院104年度台上字第2181號裁定上訴人敗訴確定。

㈤被上訴人97年12月8日修訂之勞工退職退休辦法第15條規定：「勞工退休或退職時，其應得之退休金或退職金應全數一次給付該參加勞工，惟監委會之退休準備金不足一次給付時，需向本公司申請增加提撥，若本公司無法增加提撥時得報經主管機關核定後分期給付。」。被上訴人於102年1月25日、105年8月16日修訂之離退管理辦法，及100年1月1日、102年1月25日、103年2月12日、104年4月29日修訂並公告之工作規則，則均無類此規定（見原審調字卷第153至155頁、

本院卷第111至149頁）。

㈥上訴人有向法院起訴請求被上訴人給付主管津貼、年終獎金、員工紅利、交付主管配置之公務車及相關費用、交付主管配置之筆記型電腦、按月提撥勞退準備金、保證人津貼，經臺南地院104年度重勞訴字第5號、本院106年度重勞上字第1號、最高法院109年度台上字第1396號判決上訴人部分勝訴、部分敗訴，現由本院以110年度重勞上更一字第1號，就自106年12月25日起至復職日之年終獎金、員工紅利、勞退準備金部分審理中；主管津貼、交付主管配置之公務車及相關費用、交付主管配置之筆記型電腦部分，經本院以110年度勞再字第1號判決，駁回上訴人再審之訴。

㈦依勞動部勞工保險局107年2月8日保退三字第10710021320號函所載，原適用勞基法退休金制度（勞退舊制)勞工於擔任董事後，於100年由董事身分退職，改以勞工身分無職時，應適用勞退新制（見原審卷第47頁）。

㈧依臺南市政府勞工局107年2月9日南市勞條字第1070108908號函所載，於75年間至100年間擔任被上訴人公司之董事，依公司法規定為被上訴人公司之負責人。另因該員於100年間退職為勞工，涉及契約及身分別之轉換，有關勞工退休金事項，應適用勞工退休金條例相關（即新制）之規定（見原審卷第51頁）。

四、兩造爭執之事項：

㈠被上訴人主張上訴人於109年10月2日年滿65歲，被上訴人依勞基法第54條第1項第1款規定，強制上訴人於當日退休，兩造間之僱傭關係已於當日終止，有無理由？

㈡如有理由，被上訴人依強制執行法第14條第1項之規定，主張臺南地院110年度司執字第69621號強制執行程序中，其中「新臺幣875,730元及各自次月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」部分，應予撤銷，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠被上訴人主張上訴人於109年10月2日年滿65歲，被上訴人依

勞基法第54條第1項第1款規定，強制上訴人於當日退休，兩造間之僱傭關係已於當日終止，為有理由：

1.按「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿65歲者。」，勞基法第54條第1項第1款定有明文。依勞基法第53條、第54條規定，退休分為自願退休與強制退休二制，前者係勞工於一定條件成就時，得片面請求退休，後者乃雇主於一定條件成就時得片面請求勞工退休。強制退休，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項各款之情形者，雇主得強制其退休。又勞基法第54條第1項第1款規定，係保護勞工而設，雇主強制退休之權利為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必待勞工之同意，勞雇雙方勞動契約即為終止。

2.查，上訴人自75年10月24日起任職於被上訴人公司，嗣兩造因兩造間僱傭關係是否存在發生爭執，上訴人於100年間起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，經前案確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴人應自99年9月22日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人9萬7,665元，及各自次月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息確定；被上訴人於101年6月14日召開股東常會，提出議題二「承認與討論事項」第三案議決前員工回任案，作成：「㈠同意公司與林仲義君間確認僱傭關係存在之訴，縱使本公司敗訴判決確定，本公司僅按月給付林仲義君每月薪資，而拒絕接受其進入本公司提供勞務。㈡本公司其他經資遣或解僱或類此事宜之員工，倘經向法院提起確認僱傭關係存在之訴，而本公司敗訴判決確定時，本公司得考量其情況，而決定是否比照前揭㈠方式辦理之。」之系爭決議，上訴人訴請確認該股東常會系爭決議無效或應予撤銷，業經法院判決敗訴而確定（見兩造不爭執之事項㈠、㈣）。又上訴人於109年10月2日年滿65歲，被上訴人於109年9月17日以109璟投字第69號函通知上訴人，上訴人於109年10月2日年滿65歲屆齡強制退休，當日將予以退保

（見兩造不爭執之事項㈢），上訴人於本院審理時自承：109年9月17日強制退休通知函，伊應是109年9月17日後的1至2天收受等語，足認被上訴人行使終止權，業已到達於上訴人，已生強制退休之形成效力。依上，兩造間自75年10月24日起即存在僱傭關係，雖嗣對兩造僱傭關係之有無發生爭執，惟業經前案確認兩造間之僱傭關係存在，僅被上訴人拒絕上訴人復職、繼續提供勞務而已，然上訴人既已於109年10月2日年滿65歲，則被上訴人以上訴人年滿65歲為由，依勞基法第54條第1項第1款之規定，要求上訴人於109年10月2日年滿65歲屆齡強制退休，於法有據，是兩造間僱傭關係於上訴人109年10月2日年滿65歲時，業經被上訴人合法終止乙節，可資認定。

3.上訴人雖抗辯：勞基法第54條第1項第1款規定之強制退休，應目的性限縮為以「勞工實際在職」為適用前提乙節。惟查，勞基法第54條第1項第1款，其立法理由係為促進勞工人事之新陳代謝，宜有最高年齡之限制，故僅規定勞工於年滿65歲時，雇主得強制其退休，並不以勞工實際上是否在職為要件，並無目的性限縮為以「勞工實際在職」為適用前提之必要。是以，被上訴人依勞基法第54條第1項第1款規定，發函通知上訴人於109年10月2日年滿65歲時強制退休，自生終止勞動契約之效力。至上訴人援引之銓敘部100.11.18部退四字第1003398769號函，雖認公務原因案停職期間屆滿命令退休年齡，應俟判決無罪復職後，再行辦理退休乙情（見原審調字卷第143至144頁），然公務員因案停職後，雖已屆退休年齡，需先辦理復職始能申請退休，係因公務員有官職等，待銓敘審定年資以計薪資俸給額數，故須辦理復職後始能銓敘計薪，獲取計算退休金之基準；而本件被上訴人與上訴人間為一般適用勞基法之僱傭關係，被上訴人並非行政機關，上訴人亦非公務人員，自無適用銓敘部相關函釋之餘地，從而，上訴人援引前開銓敘部之函釋，抗辯：被上訴人應先通知上訴人復職後，始得強制上訴人退休乙節，乃屬無

據。

4.上訴人又抗辯：被上訴人未通知伊復職，致伊未能領取主管津貼、主管配車等，違反勞基法保障員工之立法目的、貫徹有疑義時應採取對勞工最有利之解釋，始符合誠信原則，禁止權利濫用乙節。經查，被上訴人以兩造間已無信賴基礎，如使上訴人實際在職，不免延續、擴大兩造之糾紛，或將使被上訴人公司正常營運管理產生困難，並影響其他員工之工作情緒，前案雖經上訴人訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求給付薪資勝訴確定，然被上訴人有拒絕上訴人提供勞務之權利，因此，被上訴人前於股東常會做成「拒絕接受上訴人進入公司提供勞務」之系爭決議，並於前案確認僱傭關係訴訟之判決確定兩造間之僱傭關係存在後，仍未通知上訴人復職，實係被上訴人為維持公司營運管理所作成之必要決定，核屬有據。況且，被上訴人未通知上訴人復職，僅代表被上訴人免除上訴人勞務給付之義務而已，此與被上訴人依法通知上訴人屆齡強制退休，係屬二事，被上訴人通知上訴人復職與否，均不影響被上訴人強制上訴人退休之效力。是以，被上訴人發函通知上訴人於109年10月2日強制退休後，自生終止兩造間僱傭關係之效力，上訴人自不得主張其與被上訴人間於109年10月3日以後仍存有僱傭關係，乃屬當然。上訴人前開抗辯，應無可採。

5.上訴人復抗辯：「雇主強制勞工退休」與「雇主全數一次給付退休金予勞工」，兩者係同時履行之關係，伊自得於被上訴人依法令規定全數一次給付退休金前，拒絕被上訴人之強制退休命令，被上訴人必須於全數一次給付退休金予上訴人後，始得強制伊退休乙節。惟查：按勞工退休金之給與標準如下：……第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30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，勞基法第55條第1項、第3項定有明文。上開規定，旨在規範退休金之給付方式，原則為一次發給，例外得報經主管機關核定後分期給付，然此並非退休之要件，亦即雇主

於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金即可，如無法一次發給時，尚得報經主管機關核定後，分期給付，可見雇主並非於勞工退休當日即須給付退休金，不論被上訴人是否於109年10月2日一次給付上訴人退休金，均不影響被上訴人通知上訴人強制退休之效力。且被上訴人強制上訴人退休，與退休金之支付，並非立於對待給付關係，退休金之支付，更非被上訴人強制上訴人退休之生效要件，自不發生同時履行抗辯之問題。故上訴人前開抗辯，尚屬無據。

6.上訴人另抗辯：依被上訴人97年12月8日修訂之「勞工退職退休辦法」第15條規定（後更名為「離退管理辦法」），公司應於勞工退休時，一次給付退休金，退休始生效力，被上訴人尚未給付全部退休金，兩造間之僱傭關係，尚屬存在乙節。惟查：被上訴人97年12月8日修訂之勞工退職退休辦法第15條固有規定：「勞工退休或退職時，其應得之退休金或退職金應全數一次給付該參加勞工，惟監委會之退休準備金不足一次給付時，需向本公司申請增加提撥，若本公司無法增加提撥時得報經主管機關核定後分期給付。」乙節（見原審調字卷第154頁），然被上訴人於102年1月25日、105年8月16日修訂之離退管理辦法，及100年1月1日、102年1月25日、103年2月12日、104年4月29日修訂並公告之工作規則，則均無「公司應於勞工退休時，一次給付退休金，退休始生效力」之類此規定（見兩造不爭執之事項㈤）。又工作規則未經主管機關核備，係雇主應否受勞基法第79條第1款規定處罰之問題，苟該工作規則已公開揭示，而未違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協約者，仍屬有效，此依勞基法第71條之反面解釋可知，雇主就工作規則為不利益變更，如具備經營之必要及合理性時，則可拘束表示反對之勞工，被上訴人配合勞基法相關條文之修法，基於經營之必要性及合理性，於上訴人在職期間數次修訂勞工退職退休辦法，既經公開揭示，此有公告為證（見本院卷第191頁），則被上訴人公開揭示修訂後之勞工退職退休辦

法，自可拘束全體員工，不以員工同意、收受通知或閱覽公告為必要。故上訴人於109年10月2日滿65歲強制退休時，應適用被上訴人於105年8月16日所修訂之離退管理辦法及其後修訂並公告之工作規則，至於被上訴人於97年12月8日間修訂之勞工退職退休辦法，當時已不再適用，自非屬兩造勞動契約之一部分。

7.依上，上訴人於109年10月2日年滿65歲，被上訴人依勞基法第54條第1項第1款之規定，發函通知上訴人於當日強制退休，兩造間之僱傭關係已於當日終止，故被上訴人起訴請求確認兩造間之僱傭契約自109年10月3日起不存在，應屬有據。

㈡被上訴人依強制執行法第14條第1項之規定，主張臺南地院110年度司執字第69621號強制執行程序中，其中「新臺幣875,730元及各自次月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」部分，應予撤銷，為有理由：

1.按「執行名義成立後，如有消滅或妨礙債權人請求之事由發生，債務人得於強制執行程序終結前，向執行法院對債權人提起異議之訴。如以裁判為執行名義時，其為異議原因之事實發生在前訴訟言詞辯論終結後者，亦得主張之。」，強制執行法第14條第1項定有明文。

2.查，上訴人自75年10月24日起任職於被上訴人公司，嗣兩造因兩造間僱傭關係是否存在發生爭執，上訴人於100年間起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，經前案確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴人應自99年9月22日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人9萬7,665元，及各自次月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息確定，業如前述。又上訴人於110年間以前案確定判決為執行名義，就上訴人109年10月3日起至110年7月10日之薪資，經系爭執行事件之系爭執行程序，於110年8月3日核發扣押命令，上訴人聲請執行之債權包括「875,730元（自109年10月3日起至110年7月10日止，按月給付上訴人97,665元），及各自次月11日起至清償

日止，按年息百分之5計算之利息」（即系爭薪資）（見兩造不爭執之事項㈡），而兩造間之僱傭關係於109年10月2日上訴人年滿65歲時，業經被上訴人合法終止，均已如前述。被上訴人於取得前案確定判決為薪資債權之執行名義後，因兩造間之僱傭關係於109年10月2日上訴人年滿65歲時，業已終止，自109年10月3日起，上訴人對被上訴人已無薪資債權可得請求，是上訴人以前案確定判決為執行名義對被上訴人聲請執行系爭薪資債權，自屬無據，被上訴人請求系爭強制執行事件之系爭執行程序，其中「875,730元及各自次月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」部分，應予撤銷，乃屬有據。

六、綜上所述，被上訴人已依勞基法第54條第1項第1款規定，要求上訴人於109年10月2日年滿65歲時強制退休，兩造間僱傭關係於109年10月2日上訴人年滿65歲時，業已終止，上訴人自109年10月3日起對被上訴人已無薪資債權可資請求。從而，被上訴人依民事訴訟法第247條之規定，請求確認兩造間之僱傭關係自109年10月3日起不存在，並依強制執行法第14條第1項之規定，請求系爭執行事件之系爭執行程序，其中「875,730元及各自次月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」部分，應予撤銷，核屬有據，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　11　　日

勞動法庭　　審判長法　官　吳森豐

法　官　孫玉文

法　官　郭貞秀

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　11　　日

書記官　蘇玟心

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。