# 臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第134號

原　　告　陳朝銘
訴訟代理人　黃純真律師
複代理人　　蘇信誠律師
被　　告　美商甲骨文有限公司台灣分公司
000000000000000000
法定代理人　張永慶
訴訟代理人　許修豪律師
　　周修平律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年8月4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、原告主張：

(一)原告於民國92年4月7日起受僱於訴外人昇陽電腦股份有限公司(下稱昇陽公司)，嗣被告與昇陽公司於99年8月1日完成合併，原告選擇留任被告公司並於99年8月1日選擇轉換為勞退新制(原告於昇陽公司工作期間均為舊制)，故截至108年6月30日終止兩造間勞動契約日，原告年資為16年2月又24日(其中舊制年資為7年3月又24日、新制年資為8年11月)。108年3月間，被告公司內傳聞原告可能被裁員，原告雖然不相信，仍於同月22日向人力資源部門(下稱人資部門)詢問萬一離職時之相關權益，人資部門於同日以電子郵件寄送退休與資遣之退職金比較表予原告，極力遊說原告自請退休比較划算。然被告所提供比較表之內容錯誤，係以不符合勞動基準法之新制、舊制年資均以資遣方式計算資遣費給付總金額，誤導原告若被資遣給付之資遣費總額會比自請退休之舊制年資退職金低。原告雖符合自

請退休之條件，實際上依資遣費算法應為：舊制年資部分以舊制退休金計算、新制年資部分以新制資遣費計算，原告新制年資為8年11月(99年8月1日至108年6月30日)，依照新制資遣費公式計算，被告應再給付新臺幣(下同)3,884,150元(內含被告提供員工之資遣補貼)予原告，故資遣費之總金額優於退休金。原告在中國大陸上海之直屬主管甲○○於108年4月24日致電原告，以大中華地區本部門業務緊縮需裁減業務人員為由，片面要求原告調職至技術性質之新工作，復於同月26日再度致電原告，要求原告就調職一事作決定，聲稱原告若不接受調職，將資遣原告，且即使原告同意調職，最終仍會逼退原告等，再於同日原告以電子郵件表示無法接受調職後，另致電原告表示自請退休給付金額會比資遣高，誘導原告自請退休。其後，原告於108年5月28日向被告提出退休申請書，退休日期記載為同年6月30日，被告則於同年6月27日支付舊制年資退休金予原告。

(二)原告於昇陽公司服務期間，該公司每月均會按其制定之員工退職辦法及優惠退職福利金辦法，按員工薪資8%之金額提撥至員工退職金帳戶，並於員工離職時依該辦法之給付條件給付給員工。被告於併購昇陽公司後，宣稱將於原昇陽公司員工退職時支付併購完成前已累積之既得退職金(含利息)，但原告未領到該款項。

(三)原告嗣後向勞工局法律諮詢，才發現遭被告欺騙，被告誘使原告填寫退休申請書，以達到短付資遣費之目的；且被告亦拒絕給付昇陽公司提撥之退職金P-Fund(Provident Fund)。原告乃於108年7月26日申請勞資爭議調解，並於同年8月12日調解時，依民法第88條第1項、第92條第1項，撤銷自請退休之意思表示，再以本件之起訴狀再次為撤銷之意思通知，請求被告給付下列金額：

1. 新制資遣費3,296,135元(計算式：739,320元×1/2×｛8＋11/12｝)加上被告提供員工之資遣補貼588,015元，共計3,

884,150元。

2.退職金P-Fund本息1,969,081元：

原告任職昇陽公司時期累計至99年7月31日之退職金P-Fund金額為1,804,657元(下稱系爭退職金)，依昇陽公司同意之年利率0.9783%計算，並以每月計息複利計算(即月利率為0.09783/12)，從99年8月1日至108年6月3日累積之本息總共應為1,969,081元。

3.綜上合計為5,853,231元等語。

(四)並聲明：被告應給付原告5,853,231元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；如受有利判決，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

(一)被告退休前之每月基本薪資為161,122元。於108年1月，原告因完成1筆大訂單，單月收到獎金3,234,996元。於108年3月，原告突然詢問被告人資部門有關其退休或資遣得領取之金額，當時人資部門未特別考量原告是否有退休資格之個案狀況，僅簡單以一般情形下退休與資遣為計算，且於電子郵件特別說明最終計算以Payroll系統(即被告用以計算年資、薪資、資遣、退休等之系統)為準。其後人資部門確認原告有退休資格後，亦有提醒原告如被資遣，可同時領取退休金與勞退新制之資遣費，惟被告對原告並無任何資遣之計畫或安排。108年4月，原告之主管考量JAVA軟體於我國之市場需要重新調整，向被告表示想將原告由銷售代表轉為銷售顧問。惟此僅屬初步想法，且未有資遣原告之計畫。被告人資部門僅提醒原告之主管需注意勞動基準法關於工作調動之規定。於108年4月底時，原告之主管告知被告，經與原告討論後，原告決定申請退休。於108年5月28日，原告自行簽署退休申請書，並交予被告。因原告於108年1月受領高額獎金，計算原告退休金之每月平均工資高達739,320元，考量原告之基本月薪161,122元，可謂優渥，原告並於108年6月27日領取稅後10,546,3

62元(稅前為11,089,800元)之退休金。詎料，原告於108年7月申請調解，主張被告本意係要資遣原告，被告人資部門詐欺、共謀欺騙、誘使原告退休等。然被告從未表示要資遣原告，原告係考量最有利之平均工資後自請退休，且原告自請退休後，兩造勞動關係即終止，故原告主張撤銷退休之意思表示，並請求被告給付資遣費等，實無理由。

(二)依昇陽公司之員工退職辦法及勞工退休辦法，退職金為昇陽公司自行提撥、員工無須負擔任何費用，且係為「未到達退休條件前退職之員工」所設。若員工符合退休資格，則需參照勞工退休辦法，且退職金與退休金僅可擇優請領，由於勞工退休辦法之給付條件較優，原告無權領取系爭退職金。

(三)從而，原告本件請求無理由等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、爭點整理：

(一)不爭執事項：

1.原告於92年4月7日起受僱於昇陽公司，嗣昇陽公司與被告於99年8月1日合併，原告選擇留任被告公司並轉換為勞退新制，至兩造間勞動契約於108年6月30日終止時止，原告之年資為16年2月又24日(其中舊制年資為7年3月又24日，新制年資為8年11月)。

2.兩造間勞動契約終止前，原告每月基本薪資為161,122元，若有達成業績則另有業績獎金。其中於108年1月，原告單月收到3,234,996元之獎金。

3.被告公司人資部門於108年3月22日以電子郵件提供原告關於退休金及資遣費之試算金額，退休金為10,914,270元，資遣費為9,107,209元(見原證1)。

4.原告於108年5月28日向被告提出退休申請書，該申請書記載之退休日期為同年6月30日(見原證5)。

5.原告於106年6月間領得稅後退休金共10,546,362元(以每

月平均工資739,320元為計算基礎，見被證1)。

6.原告任職昇陽公司時期累計至99年7月31日之系爭退職金金額為1,804,657元(見原證8即被證3第3頁）。

7.兩造於108年8月12日、同月30日經中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解，調解不成立(見原證6、原證7)。

8.被證2昇陽公司員工優惠退職辦法手冊（94年7月製）、被證3昇陽公司「員工年度退休、退職金提撥說明」之形式均為真正。

(二)爭點：

1.原告請求被告給付資遣費(含被告提供員工之資遣補貼)共計3,884,150元( 計算式：739,320元x1/2x｛8＋11/12｝＋588,015元＝3,884,150元)，有無理由？

2.原告請求被告給付系爭退職金本息共計1,969,081元，有無理由？

四、本院之判斷：

(一)原告請求被告給付資遣費及資遣補貼共計3,884,150元，為無理由：

1.兩造間勞動契約業因原告自請退休而於108年6月30日終止，且被告在原告自請退休前未資遣原告，故原告請求被告給付資遣費及資遣補貼，並無理由：

(1)按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休，勞動基準法第53條第1款定有明文。該條規定之立法精神，無非基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意，故勞工依該法自請退休時，勞雇雙方之勞動契約即可終止，勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意(最高法院88年度台上字第68號判決

意旨參照)。復按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

(2)經查，原告於108年5月28日向被告提出退休申請書，該申請書記載之退休日期為同年6月30日，兩造間勞動契約於108年6月30日終止，且原告已於106年6月間領得稅後退休金共10,546,362元，均為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項1.、4.、5.)，另原告在上開退休申請書表示係依勞動基準法第53條第1款規定等向被告提出退休申請，則有該申請書在卷可憑(見本院卷第35頁)。據此堪認，原告已於108年5月28日依法向被告行使自請退休之權利，並於同年6月30日發生終止兩造間勞動契約之效力，故兩造間勞動契約係因原告自請退休而終止。

(3)至原告於領取前開退休金並於108年6月30日自被告公司退休後，又於本件請求被告給付資遣費。因原告於99年8月1日起適用勞工退休金條例之勞退新制，此為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項1.)，且原告又未舉證證明在其自請退休前，被告業先依勞動基準法第11條或其他規定終止兩造間勞動契約，則原告於自請退休後，復請求被告給付依上開勞工退休金條例第12條第1項規定之資遣費及被告提供員工之資遣補貼，即無理由。

2.原告依民法第88條第1項規定撤銷自請退休之意思表示，並無理由：

(1)按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不

為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之，但以其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限，民法第88條第1項定有明文。所謂「錯誤」係指表意人為意思表示時，因認識不正確或欠缺認識，以致內心之效果意思與外部之表示行為不一致之謂，惟表意人在其意思形成過程中，對其決定為某特定內容意思表示具有重要性之事實認識不正確之動機錯誤，若該動機未表示於外部成為意思表示之內容，對意思表示之效力，應無影響。

(2)經查，原告於108年5月28日向被告提出退休申請書，該申請書記載之退休日期為同年6月30日，且原告已於106年6月間領得稅後退休金共10,546,362元，為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項4.及5.)，又原告所提上開退休申請書記載：「本人符合美商甲骨文有限公司台灣分公司退休辦法第4條第2項及勞動基準法第53條第1款自請退休資格，依規定向公司提出退休申請」等語，有該申請書在卷足憑(見本院卷第35頁)。且原告工作多年，當知「自請退休」之意義。據此，原告自係基於自請退休之認識，而於108年5月28日為自請退休之意思表示，並不存在任何認識不正確或欠缺認識，以致內心之效果意思與外部之表示行為不一致情形，是無錯誤可言，不得依民法第88條第1項規定撤銷。至原告雖主張其遭被告誤導、誘騙、威脅而自請退休等語(均非可採，詳後述)，然此至多僅屬動機錯誤，並未表示於外部成為原告自請退休意思表示之內容，有原告所提退休申請書中並未表示其動機者附卷可稽(見本院卷第35頁)，故對於原告自請退休意思表示之效力，並無影響。

3.原告依民法第92條第1項規定撤銷自請退休之意思表示，並無理由：

(1)按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷

其意思表示，但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可得而知者為限，始得撤銷之，民法第92條第1項定有明文。復按民法上之詐欺，必詐欺行為人有使他人陷於錯誤之故意，致該他人基於錯誤而為不利於己之意思表示者始足當之，倘行為人欠缺主觀之詐欺故意，縱該他人或不免為錯誤之意思表示仍與詐欺之法定要件不合，無容其依民法第92條第1項規定撤銷意思表示之餘地(最高法院98年度台上字第171號判決意旨參照)。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任(最高法院95年度台上字第2948號判決意旨參照)。

(2)經查，因原告詢問，被告公司人資部門於108年3月22日以電子郵件提供原告關於退休金及資遣費之試算金額，退休金為10,914,270元，資遣費為9,107,209元，為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項3.)。上開資遣費之試算，其中關於原告舊制年資7年3月又24日部分，係依勞動基準法第17條第1項規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計」之勞退舊制下資遣費標準計算，此有上開電子郵件檢附之試算表附卷可稽(見本院卷第23頁)。惟因原告係於52年生，有勞工退休金給付通知書所載原告之出生日期在卷足憑(見本院卷第91頁)，且原告自92年4月7日起受僱於昇陽公司（見兩造不爭執事項1.），故原告迄108年3月22日已工作15年以上並年滿55歲，而符合自請退休之資格。從而，原告若遭被告資

遣，關於原告舊制年資部分，被告實應計給勞退舊制之退休金，而非依勞動基準法第17條第1項規定計算勞退舊制之資遣費，此亦為被告所不爭執(見本院卷159頁)。原告主張上開電子郵件關於資遣費部分之試算有誤，固有理由，然被告公司人資部門在上開電子郵件業已同時說明該退休金及資遣費之試算係供原告參考，所有資料必須經由Payroll系統提供，如有差異，依據Payroll系統計算為主等語，有該電子郵件在卷可稽(見本院卷第21頁)，而已同時提醒原告該試算僅供原告參考，其內容未必完全正確之意。準此，尚難認被告有何詐欺行為或使原告陷於錯誤之詐欺故意，否則當無須特別為上開提醒，故原告主張係受被告詐欺而為自請退休之意思表示，並無理由。

(3)原告主張甲○○於108年4月26日致電原告，要求原告就調職一事作決定，聲稱原告若不接受調職，將資遣原告，且即使原告同意調職，最終仍會逼退原告等語，並提出電話錄音光碟及其譯文為憑(見本院卷第191頁至第193頁，光碟置於證物袋)。觀諸該譯文，甲○○雖對原告表示：「其實你沒有什麼選擇，OK！你硬是要我把話說穿了，我們只是要讓場面上好看一點而已」、「最終對你來講不一定有這個choice(譯註：選擇)，OK？它只是表面上看起來有這個choice而已」等語(見本院卷第191頁)，核其內容係在就調職一事向原告溝通、說明，雖強調原告對於調職與否並無選擇，但尚無原告主張之甲○○聲稱原告若不接受調職，將資遣原告，且即使原告同意調職，最終仍會逼退原告情形。反而，經原告詢問：「就是說如果我不做這個選擇的話，那就像你講的，那Mike或你這邊也只能RIF(譯註：資遣)我嘛，是吧？」，甲○○即表示：「沒有沒有沒有，從來沒有說過」、「沒有，你可能misunderstanding(譯註：誤解)了」、「如果你misunderts

tanding了這一點，我現在給你做澄清沒有這樣說過，OK？」等語(見本院卷第191頁)，否認曾表示過原告若不接受調職，即資遣原告等語，且原告與甲○○於該電話中並未談到原告自請退休之議題，故由該譯文內容，難認被告有何脅迫原告為自請退休意思表示之情形。況雇主於符合勞動基準法相關規定之情形下，本即得調動勞工工作或資遣勞工，即使甲○○於上開電話通話中談及調職、資遣問題，亦無法遽認即屬對原告不法危害告知之脅迫。因此，原告主張係受被告脅迫而為自請退休之意思表示，並無理由。

(4)另按退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資；平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第55條第2項、第2條第4款前段分別定有明文。查兩造間勞動契約終止前，原告每月基本薪資為161,122元，然於108年1月，原告單月收到3,234,996元之獎金，為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項2.)。原告於108年5月28日申請於同年6月30日退休，其平均工資之計算因計入前揭3,234,996元之獎金，致其平均工資計為739,320元(見兩造不爭執事項5.)，遠高於其每月基本薪資為161,122元，故原告在領取前揭獎金後之6個月內自請退休，被告須支付原告較多之退休金，此係對原告有利，而對被告不利之選擇，衡諸常情，難認被告有何特別選擇於此期間詐欺、脅迫原告自請退休之實益與必要。是以，原告自請退休應係基於對己有利之考量，而難認係因被告有何詐欺、脅迫所致。

(5)至原告主張受被告詐欺、脅迫之其他情事，例如：於108年2月間，主管甲○○告知原告，美國老闆表示必須在原告與另名業務代表間裁掉1人；於108年3月間，甲○○以電話告訴原告沒法子保你等語，且被告公司內傳聞原告可能被裁員；被告人資部門於108年3月22日

極力遊說原告自請退休比較划算；原告於108年4月26日原告以電子郵件表示無法接受調職後，甲○○另致電原告表示自請退休給付金額會比資遣高，誘導原告自請退休等節，均為被告否認，且原告俱未舉證以實其說，自難採信，即無審酌是否該當原告主張前開撤銷事由之必要。

(二)原告請求被告給付系爭退職金本息共計1,969,081元，為無理由：

1. 查原告任職昇陽公司時期累計至99年7月31日之系爭退職金數額為1,804,657元，有昇陽公司於99年7月提供原告之「員工年度退休、退職金提撥說明」及所附統計表在卷可稽(見本院卷151頁、第163頁至第167頁)，且為兩造所不爭執(見不爭執事項6.)，堪信為真實。而原告得否請求被告給付系爭退職金本息，應視原告是否已符合昇陽公司所訂定員工退職辦法中關於退職金之給付條件而定。

2. 復查94年7月製之昇陽公司員工優惠退職辦法手冊之序言記載：「為因應法定退休福利由勞基法退休福利改制為勞工退休金條例退休福例，昇陽電腦股份有限公司為整合現行『昇陽電腦股份有限公司勞工退休辦法』、『昇陽電腦股份有限公司員工退職辦法』(以下簡稱舊辦法)，並為了獎勵員工對公司之貢獻以及提供具有市場競爭性的福利，於勞退條例福利外另設立『昇陽電腦股份有限公司員工優惠退職福利辦法』(以下簡稱新辦法)」、「這份手冊於中華民國00年0月0日生效」、「新辦法適用人員為本公司自中華民國94年7月1日起所雇用之正職員工。除此之外，於中華民國94年7月1日前所雇用之員工依法選擇勞退條例者亦適用本辦法。自中華民國94年7月1日起舊辦法不再適用於本公司新雇用或重新雇用之員工」、「本公司於中華民國94年7月1日前所雇用之員工於選擇勞退條例後，其加入勞退條例前之服務年資的退休或離職福利計算仍須依照舊辦法規定辦理」，有員工優惠退職辦法手冊附卷可稽(見

本院卷第93頁至第95頁)。查原告於92年4月7日起受僱於昇陽公司，嗣昇陽公司與被告於99年8月1日合併，原告留任被告公司，始轉換為勞退新制(見兩造不爭執事項1.)，足見原告於受僱於昇陽公司時期，並非「自94年7月1日起所雇用之正職員工」或「94年7月1日前所雇用之員工依法選擇勞退條例者」，而非前開員工優惠退職辦法手冊所述「昇陽電腦股份有限公司員工優惠退職福利辦法」之適用對象，故就原告請求系爭退職金本息，仍應適用上開員工優惠退職辦法手冊所述之「昇陽電腦股份有限公司員工退職辦法」(下稱舊退職辦法)及「昇陽電腦股份有限公司勞工退休辦法」(下稱舊退休辦法)。此亦有卷附昇陽公司於99年7月提供原告之「員工年度退休、退職金提撥說明」(下稱99年退職金提撥說明)記載：「在此提醒您，因您的退休金制度選擇為維持舊制或暫不選擇，您的退休、退職福利，仍依既訂之『昇陽電腦股份有限公司員工退職辦法』、『昇陽電腦股份有限公司勞工退休辦法』計算及給付，未有改變」，及99年退職金提撥說明所附統計表之備註記載：「當您符合退休資格時，得就既得退職金給付及『昇陽電腦股份有限公司勞工退休辦法』之退休金給付中擇優請領」等語可佐(見本院卷第163頁至第165頁)。是以，關於系爭退職金之給付條件，應以舊退職辦法、舊退休辦法之相關規定為準。

3. 再查88年5月之舊退職辦法第一章「目的」規定：「昇陽電腦股份有限公司為提高員工工作效率，激勵久任服務和員工對公司之貢獻，及提供員工具有市場競爭性的福利，特訂定昇陽電腦股份有限公司員工退職辦法，以提供員工於到達退休條件前之退職者，可依本辦法規定獲得適當之給付」、「本辦法僅就員工退職給付規定加以說明，其餘有關退休給付規定，請參閱本公司於政府核備在案之『昇陽電腦股份有限公司勞工退休辦法』」，第4.1條「申請資格」規定：「員工服務年資滿2年以上，但未達本公司

退休辦法之退休資格者，在退職時均可申請退職給付」，第4.3條「給付不重複性」規定：「若本公司員工未達退休條件被解僱時，員工得就離職當日本辦法提供之既得給付及公司提供之資遣費，二者擇優請領」，第6.1條「公司提列」規定：「本公司每月應按員工薪資總額百分之8，提列個人退職金準備...」，第7.2條「給付之選擇」規定：「當員工符合退休資格時，員工得就本辦法及『昇陽電腦股份有限公司勞工退休辦法』給付中擇優請領」，第9.2條規定：「實施本辦法之各項費用完全由本公司負擔。本公司並應提列退職金準備...」，有被告所提之舊退職辦法在卷可稽(見本院卷第255頁至第265頁)。由此足見，昇陽公司訂定舊退職辦法而提列退職金準備之主要目的，係為讓尚未符合退休條件之退職員工亦可獲得適當之給付即所謂退職金，且基於給付不重複性，當員工得請求資遣費或依舊退休辦法請領退休金時，僅能在與退職金間擇優請領，而不得一併領取。另87年3月之舊退休辦法第一章「目的」規定：「本辦法所訂定之福利皆符合中華民國勞動基準法之規定」，第4.2條「自請退休」規定：「勞工有下列情形之一者，得自請退休：1.於本公司服務年資滿15年以上且年滿55歲者。2.於本公司服務年資滿25年以上者」，第4.3「退休給與」規定：「勞工按本章規定退休時，本公司應按其服務年資以及本辦法第四章之規定，服務年資每滿1年給與兩個月之平均薪資，服務年資超過15年之部份，每滿1年給與1個月之平均薪資。最高以不超過45個月之平均薪資為限」，第5.1條「退休年資」規定：「本辦法所稱退休年資係指勞工於本公司之受僱日起，至退休或僱佣契約終止當日止，連續未中斷之服務期間。服務年資未滿半年以半年計算，滿半年(含)但未滿1年者，以1年計算」，第8.1條規定：「本退休辦法由本公司擬定，報經主管機關核備後施行。其修改亦同。如遇勞基法變更，本辦法應即時併同修改」，有被告所提之舊退

休辦法附卷足憑(見本院卷第267頁至第278頁)。由上開舊退休辦法第4.2條、第4.3、第5.1條規定，實僅為87年3月當時有效之勞動基準法第53條規定：「勞工有左列情形之一者，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者」、第55條第1項第1款規定：「勞工退休金之給與標準如左：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計」及第2項規定：「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」之重申，且上開舊退休辦法第一章「目的」及第8.1條特別強調舊退休辦法之福利皆符合勞動基準法之規定，並應隨勞動基準法之變更而即時併同修改之旨，足見舊退休辦法之退休金福利實即為依勞動基準法所應給與之退休金。從而，綜合前述舊退職辦法及舊退休辦法規定，堪認於適用舊退職辦法、舊退休辦法之員工於符合退休資格時，僅得就依舊退職辦法之退職金及依舊退休辦法(相當於依勞動基準法)之退休金中擇優請領，而不得一併請領。

4. 本件原告於106年6月間領得之稅後退休金共10,546,362元(見兩造不爭執事項5.)，係根據勞動基準法規定所給與之退休金，依前述說明，相當於依舊退休辦法所給與之退休金，故不論依前開舊退職辦法第7.2條「給付之選擇」規定：「當員工符合退休資格時，員工得就本辦法及『昇陽電腦股份有限公司勞工退休辦法』給付中擇優請領」，或依99年退職金提撥說明所附統計表之備註記載：「當您符合退休資格時，得就既得退職金給付及『昇陽電腦股份有限公司勞工退休辦法』之退休金給付中擇優請領」等語(見本院卷第165頁)，原告既已擇優請領稅後退休金共10,546,362元，當不得再請求被告給付系爭退職金1,804,657元及其利息(原告主張系爭退職金本息共計1,969,081元)。

5.原告雖質疑被告所提即卷附舊退職辦法、舊退休辦法是否臨訟製作，並主張被告應就該二辦法之真實性負舉證責任，否則難以排除是在電腦中加工之結果等語。惟按，私文書通常如經他造否認，雖應由舉證人證明其真正，但被告所提舊退職辦法、舊退休辦法乃被告於99年8月1日合併昇陽公司之前，由昇陽公司所訂定，由被告另行舉證應有困難，且被告拒絕給付系爭退職金本息之主要依據即卷附舊退職辦法第7.2條規定：「當員工符合退休資格時，員工得就本辦法及『昇陽電腦股份有限公司勞工退休辦法』給付中擇優請領」(見本院卷第263頁)，核與原告不爭執其形式真正之99年退職金提撥說明所附統計表(見兩造不爭執事項8.)之備註記載：「當您符合退休資格時，得就既得退職金給付及『昇陽電腦股份有限公司勞工退休辦法』之退休金給付中擇優請領」等語(見本院卷第165頁)相符，故依經驗法則判斷，卷附舊退職辦法、舊退休辦法之形式應為真正。況縱認卷附舊退職辦法、舊退休辦法形式非為真正，仍應由原告舉證證明其請求被告給付系爭退職金本息之依據為何，然原告並未舉證其請求之基礎，故仍應認原告本項請求係屬無據。

五、結論：

兩造間勞動契約業於108年6月30日因原告自請退休而終止，且被告在原告自請退休前並未資遣原告，又原告不得依民法第88條第1項、第92條第1項撤銷自請退休之意思表示，故原告請求被告給付資遣費及資遣補貼共計3,884,150元，並無理由；原告請求被告給付系爭退職金本息共1,969,081元，並不符合昇陽公司所訂舊退職辦法、舊退休辦法規定，亦無理由，均應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　官　戴嘉慧

以上正本係照原本作成。

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（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　20　　日

書記官　石勝尹