

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第65號

上訴人 易屬生

訴訟代理人 邱昱宇律師

被上訴人 捷飛運通股份有限公司

法定代理人 陳偉利

訴訟代理人 史馨律師

郭哲華律師

上列當事人間給付退休金等事件，上訴人對於中華民國108年4月22日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第338號第一審判決提起上訴，本院於109年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹佰壹拾玖萬肆仟陸佰陸拾柒元及自民國一百零二年四月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，被上訴人聲請一造辯論判決，核無不合，應予准許。

二、上訴人主張：伊自民國（下同）71年4月16日起受僱於被上訴人（下稱系爭勞動契約），89年間被上訴人公司改組，伊於89年11月30日領取離職金新臺幣（下同）119萬4,667元（下稱系爭離職金）後，因應新雇主邀約，繼續受僱於被上訴人，伊並未結清年資。伊於102年3月29日向被上訴人申請退休，依法應可領取428萬4,280元退休金。惟被上訴人給付退休金時，竟將系爭離職金扣除，僅發給308萬9,613元。伊

當時為能先領取退休金，始於被上訴人製作之領據上簽名，並未拋棄退休金差額請求權，嗣經多次協商請求被上訴人給付退休金差額均遭拒。系爭離職金並非退休金，僅為被上訴人感謝員工多年幫忙而將賺的錢分配給員工；否則若為結清員工年資，即無感謝可言，而為員工所應得。爰依勞動基準法（下稱勞基法）勞基法第55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，求為判命：被上訴人應給付上訴人119萬4,667元本息等語（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人據此提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人119萬4,667元，及自102年4月1日起迄清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被上訴人則以：伊於89年11月間因由外商併購而改組，為結清員工與舊組織間之年資，要求各員工必須簽署新進人員聘僱約定書及辭職申請書，上訴人因此於89年11月15日申請於89年11月30日辭職，曾領取系爭離職金，係結清年資之資遣費，並非員工紅利或分紅獎金，故系爭勞動契約因此消滅。惟上訴人於89年12月1日因應新雇主邀約，再度受僱於伊，兩造重新訂立勞動契約，則上訴人前後年資因勞動契約不同，業已中斷。上訴人嗣於102年3月29日申請退休，伊仍合併其新舊服務年資以計算退休金，以保障上訴人之權益，但其退休金自應扣除系爭離職金，始屬合理。被上訴人業已如數給付上訴人退休金308萬9,613元，上訴人無從請求給付退休金差額。如認系爭離職金非年資結算金額，上訴人得向伊請求退休金差額，則上訴人受領系爭離職金應屬無法律上原因而受有利益，致伊受有損害，伊自得依民法第179條規定請求上訴人返還，並據以與上訴人之請求為抵銷等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項：

(一)上訴人自71年4月16日起受雇於被上訴人，嗣於89年11月間因被上訴人經外商併購而改組，上訴人於89年11月15日提出於89年11月30日辭職之申請書，被上訴人已給付上訴人119

萬4,667元。上訴人於89年12月1日簽署新進人員聘僱約定書，於102年3月29日申請退休。

(二)被上訴人同意上訴人於102年3月31日退休，以服務年資30年11個月又14天計算退休金為428萬4,280元，扣除89年11月30日離職金119萬4,667元後為308萬9,613元，上訴人並於退休金計算表上簽名。

(三)被上訴人於89年間由外商併購，證人陳香玲於併購前後均為被上訴人之董事長。證人劉柏平於併購前後均為被上訴人之經理人。

(四)以上訴人名義於89年11月30日提出之辭職申請書，其上關於「易厲生」、「運務」、「關務組經理」、「公司改組」、「11」、「30」、「15」等筆跡均為上訴人所書寫，並有證人劉柏平之英文簽名。

五、兩造爭執要點為：(一)系爭離職金是否為被上訴人於89年間因應公司併購改組，為結清員工年資而發給？被上訴人得否自上訴人應領之退休金中扣除系爭離職金？(二)若不得扣除，則被上訴人得否以本件債務，與上訴人對被上訴人之不當得利即系爭離職金之返還債務相抵銷？茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

(一)系爭離職金是否為被上訴人於89年間因應公司併購改組，為結清員工年資而發給？被上訴人得否自上訴人應領之退休金中扣除系爭離職金？

1.按國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第153條第1項定有明文，勞基法即係國家為實現此一基本國策所制定之法律。次按勞基法第57條規定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動之工作年資，及依勞基法第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」，第20條規定：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費，其留用勞工之工作年資，應由新

01 雇主繼續予以承認。」。則據此足見新雇主之事業單位係由
02 舊雇主之他事業單改組或轉讓而來、且新舊雇主之間，曾經
03 商訂留用舊雇主之員工者，新雇主即應依勞基法第20條規
04 定，承認勞工於舊雇主之工作年資。且勞基法第20條既規定
05 舊雇主應依同法第17條規定發給其餘勞工資遣費，益證舊雇
06 主未依勞基法第17條規定另行結算留用勞工之資遣費者，新
07 雇主應承認留用勞工之舊有工作年資，一併加以承受，始符
08 合勞基法保障經濟地位居於弱勢之勞工權益之目的。新舊雇
09 主間除另行協議，由舊雇主結算勞工之舊有工作年資予以資
10 遣外，不得於勞工同意留用之際，與勞工合意令勞工拋棄舊
11 有工作年資之權益；以免雇主利用事業改組、轉讓，勞動契
12 約主體發生變動之際，因勞工無法清楚知悉新舊雇主間對於
13 勞工權利義務之轉換之內部約定，而擅自解釋、處分勞工於
14 舊雇主僱傭期間之權利。從而新舊雇主於外觀上已向勞工表
15 示新雇主為舊雇主之改組、轉讓而生之事業單位，且新雇主
16 得按原條件繼續僱用勞工，勞動條件未有任何變動者，即有
17 上開規定之適用。

18 2.經查上訴人於89年11月15日書立「捷飛運通股份有限公司辭
19 職申請書」（下稱系爭辭職申請書），附註欄第3條固然載
20 明：「奉准辭職者，不得向公司、股東……請求任何給
21 付……惟公司得酌情於員工辭職時支付離職金以示慰
22 勞。」，第4條載明：「本件奉董事長指示，為感念該員工
23 就職期間對本公司所付出之心力，同意於該員工離職時給付
24 離職金新台幣119萬4,667元整。」，有該申請書影本可稽
25 （見原審卷第53頁）。惟查證人陳香玲即被上訴人於89年間
26 之董事長於原審到庭結證稱：當時討論時，伊是代表香港方
27 跟美方談併購，因為被上訴人的真正老闆是香港人，當時美
28 方希望所有的員工都不要動，香港的老闆也是希望員工留
29 下，要給員工一筆獎勵，要是員工留下來，但他先前的年資
30 就給他離職金，離職金是根據他到職日的年資計算，所以員
31 工寫一份辭職信，公司給他一份聘僱書，中間沒有時間差。

01 被上訴人從來沒有提過獎金分紅這件事，只有說是離職金。
02 給員工這筆離職金的意思，就是要他們接續簽一份聘僱合
03 約。主要就是要簽那份新的聘僱合約，也是結清年資的意
04 思。根據他們的年資給了這筆離職金，是否是要結清他們的
05 年資，在法律上伊不是很懂，但員工的工作是接續的，年資
06 其實沒有中斷。公司沒有明確告知上訴人要結清年資。上訴
07 人當時沒有離職。所謂分紅的意思是否為公司根據獲利分配
08 給員工，如果分紅的定義是這樣，那這筆錢就不是分紅。如
09 果公司賣掉，公司賺錢是員工的貢獻，老闆拿出一筆錢分配
10 給員工，這算是分紅嗎？89年的員工離職金，並不是公司賺
11 錢分配給員工的情形，而公司之所以能夠賣掉，是因為員工
12 這麼多年幫公司賺錢，所以把這些賺的錢給員工，感謝他們
13 的意思等語，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷第41至43
14 頁）。則據此足證上訴人並非辭職以終止勞動契約，而係因
15 被上訴人公司併購，經新雇主留用之舊雇主所屬員工，其新
16 舊工作年資應合併計算。且系爭離職金為被上訴人按上訴人
17 年資計算所給付之金錢，以表示被上訴人對上訴人多年提供
18 勞務的感謝，以求於公司併購後，兩造得重新簽訂聘僱合
19 約，並無結清上訴人原有年資之意。故系爭辭職申請書雖載
20 明：「奉准辭職者，不得向公司、股東……請求任何給
21 付……。」，核係迫使上訴人拋棄舊有工作年資之權益，則
22 依上說明，該等文字記載違反憲法保障之勞工退休權利，應
23 屬無效。

- 24 3.次查證人劉柏平即被上訴人於89年間之運務部經理於原審到
25 結證稱：獎金跟離職金應該是分開的，如果有獎金應該是另
26 外給的。系爭辭職申請書是伊拿給上訴人簽的，上方直屬長
27 官的英文名字是伊簽的。員工簽了辭職申請書後沒有離開公
28 司。就伊所知，員工當初簽署這份離職書，就代表離開舊公
29 司，由新公司聘用，由舊公司退休。公司有做一個說明會，
30 應該有通知所有部門主管參加等語，有言詞辯論筆錄可稽
31 （見原審卷第112至114頁）。則劉柏平既證稱：簽署離職書

01 的員工離開舊雇主，由新雇主聘用，則據此足證上訴人受僱
02 於新舊雇主之工作年資應予合併計算。至於劉柏平雖證稱：
03 被上訴人於發放離職金前有告知員工，因應公司被併購後，
04 員工必須簽署辭職申請書及新聘僱契約等語，則據此尚不足
05 以證明該等離職金係為結清員工年資而發給。又查證人黃任
06 鵬即被上訴人之退休員工於原審到庭結證稱：伊於89年間向
07 被上訴人領取一筆離職金104萬元，是按伊的年資計算，被
08 上訴人沒有告知是要離開舊公司到新公司任職之離職金，且
09 會結算先前年資。當時因為公司合併，被上訴人有跟員工說
10 如果要繼續任職，就必須要簽辭職申請書與新進人員聘僱約
11 定書。被上訴人沒有告訴員工未來退休時，須從退休金中扣
12 除離職金。伊於105年退休時，沒有同意從退休金扣除離職
13 金，但被上訴人硬行扣除等語，亦有言詞辯論筆錄可憑（見
14 原審卷第44至46頁）。則據此足證被上訴人並未告知員工關
15 於離職金之性質，亦未告知員工得選擇結清原有年資後領取
16 離職金，但將來須從退休金中扣除等情。黃任鵬雖又證稱：
17 有聽過「分紅」二字，但誰講的不記得了。伊沒有親耳聽到
18 上訴人向被上訴人表示不要領離職金，伊是聽其他人講上訴
19 人有說不要領這筆錢等語（見原審卷第45頁），惟查據此並
20 不足以證明上訴人確實已明示或默示拋棄該部分對被上訴人
21 之退休金給付請求權。從而上訴人主張：系爭離職金係被上
22 訴人為感謝員工多年的幫忙而將所賺的錢分配給員工，是感
23 謝之意，並非結清員工原有年資之離職金等語，應屬有據。
24 被上訴人辯稱：伊由外商併購而改組，上訴人先辭職後再重
25 新受僱，因此領取系爭離職金，係結清年資之資遣費，並非
26 員工紅利或分紅獎金云云，並不足採。

- 27 4.系爭離職金係被上訴人為感謝並鼓勵上訴人繼續留任原有工
28 作所發給，上訴人同意留任後，被上訴人仍按原有勞動條件
29 繼續僱用上訴人，並非為被上訴人於89年間因應公司併購改
30 組，為結清員工年資而發給，已如前述。是依上說明，被上
31 訴人公司併購前後之新舊雇主既已向上訴人表示，新雇主按

01 原條件繼續僱用上訴人，則新雇主即不得於上訴人同意留用
02 之際，令上訴人拋棄舊有工作年資之權益。從而上訴人於
03 102年間退休時，應併計其新舊工作年資以計算退休金，且
04 不得扣除系爭離職金。是上訴人此部分主張，應屬有據。被
05 上訴人辯稱應予扣除云云，並不足採。

06 (二)若不得扣除，則被上訴人得否以本件債務，與上訴人對被上
07 訴人之不當得利即系爭款項之返還債務相抵銷？

08 經查上訴人依勞基法第55條規定對被上訴人有退休金給付請
09 求權，為憲法第153條第1項規定所保障之勞工基本權。系爭
10 離職金係被上訴人為感謝並鼓勵上訴人繼續留任原有工作所
11 發給，且上訴人並未明示或默示拋棄對被上訴人之該部分退
12 休金給付請求權，已如前述，則上訴人受領被上訴人之給
13 付，即屬有法律上原因。從而被上訴人辯稱：上訴人於89年
14 領取系爭離職金119萬4,667元，屬無法律上原因而受有利
15 益，被上訴人自得請求上訴人如數返還，並與上訴人之本件
16 請求抵銷云云，應屬無據。

17 六、綜上所述，上訴人依勞基法第55條、勞退條例第12條第1項
18 規定，請求被上訴人給付119萬4,667元，及自退休翌日即
19 102年4月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為屬正
20 當，應予准許。原審為上訴人敗訴判決及駁回假執行之聲
21 請，尚有未合，上訴人之上訴為有理由，應由本院廢棄改判
22 如主文第二項所示。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決
24 結果不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

25 八、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第463條、第
26 385條第1項前段、第450條、第78條，判決如主文。

27 中 華 民 國 109 年 5 月 12 日
28 勞動法庭

29 審判長法 官 黃嘉烈

30 法 官 高明德

31 法 官 邱 琦

01 正本係照原本作成。

02 不得上訴。

03 中 華 民 國 109 年 5 月 12 日

04 書記官 廖月女