臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第44號

上　訴　人　許慧蘭
訴訟代理人　范國華律師
　　郭凌豪律師
複　代理人　郭采燕律師
被　上訴人　富田塑膠實業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　許李玉
訴訟代理人　許雅婷律師
複　代理人　王祖均律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國108年12月20日臺灣士林地方法院107年度勞訴字第116號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮、追加，本院於110年12月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用（除減縮部分外），由上訴人負擔。

被上訴人應給付上訴人新臺幣陸拾伍萬捌仟元，及自民國一百零七年七月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，並應提撥新臺幣貳拾肆萬柒仟玖佰壹拾貳元至上訴人之勞工退休金專戶。

其餘追加之訴及假執行之聲請均駁回。

追加之訴訴訟費用由被上訴人負擔二十五分之九，餘由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按於第二審程序中為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，觀諸民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款規定至明。查上訴人於原審主張其拒絕被上訴人變更職務，經兩造協議後，被上

訴人同意給付上訴人優惠退休金新臺幣（下同）300萬元、繼續為上訴人加保勞工保險等，並由被上訴人董事長許李玉簽立同意書（下稱系爭同意書），惟被上訴人拒絕給付上開退休金，且將上訴人勞工保險辦理退保，上訴人乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於民國106年9月8日終止兩造間之僱傭契約，爰依系爭同意書及勞基法之規定，請求被上訴人給付優惠退休金300萬元、資遣費146萬0,917元、預告工資4萬7,000元及106年7、8月工資9萬4,000元，共計464萬8,917元（實際金額應為460萬1,917元，見原審勞訴卷第248頁）。上訴人提起上訴後，以原請求為先位聲明，減縮為460萬1,917元，並主張縱認兩造未約定優惠退休金，上訴人亦得請求法定退休金，而追加備位聲明，請求被上訴人給付225萬9,917元（包含舊制退休金65萬8,000元、資遣費146萬0,917元、預告工資4萬7,000元及106年7、8月工資9萬4,000元），及提撥新制退休金差額25萬3,698元（本院卷一第347-349、355-356頁）。核上訴人追加之訴與原訴均係本其主張與被上訴人間僱傭契約所生爭議之同一基礎事實，揆諸上開規定，應准其追加。

乙、實體方面：

一、上訴人主張：伊任職被上訴人家族企業之會計工作，自77年7月13日起陸續由富田包裝材料行、被上訴人等公司為伊投保勞工保險。嗣伊於106年間拒絕被上訴人未經同意即變更職務，經兩造協議後，被上訴人同意給付優惠退休金300萬元，且繼續為伊加保勞工保險及免除勞工保險自付額迄法定退休年齡屆至，並由被上訴人董事長許李玉簽立系爭同意書。嗣被上訴人拒不履行，並於106年8月24日逕將伊之勞工保險退保，伊於同年9月8日依勞基法第14條第1項第6款規定，向被上訴人終止兩造契約，自得依系爭同意書、勞基法第55條及第57條規定，先位請求被上訴人給付優惠退休金300萬元；且被上訴人應依勞基法第14條、第16條、第17條及第20條之規定，給付伊資遣費146萬0,917元、預告工資4萬

7,000元及106年7、8月工資9萬4,000元，合計460萬1,917元。另備位主張兩造約定之優惠退休縱未成立，伊亦得請求給付舊制年資（87年12月31日至94年6月30日止，計6年6個月1日）之退休金65萬8,000元，及提撥新制年資（94年7月1日至106年8月31日，計12年2個月）之退休金差額25萬3,696元，連同上開資遣費、預告工資及106年7、8月份工資，合計225萬9,917元。爰依上開規定提起本件訴訟，先位聲明請求被上訴人給付460萬1,917元，及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息；並於本院追加備位聲明，請求被上訴人給付225萬9,917元，及起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，及提繳25萬3,698元至伊於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（上訴人於原審逾上開聲明之請求，未據聲明不服，不在本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：上訴人係伊家族企業經營成員，為具雇主身分之經理人，不受伊指揮監督，與伊及其他關聯企業間屬委任關係，本無勞基法退休金、資遣費或預告工資之請求權；況退休金與資遣費之請求不得併存，而上訴人係依勞基法第14條終止契約，亦無預告期間工資請求權，且其於106年7、8月未提供勞務，自不得請求給付薪資。另上訴人明知伊法定代理人許李玉僅為掛名負責人，未曾參與公司經營，無代理伊簽署系爭同意書之權，系爭同意書對伊不生效力；況依系爭同意書，上訴人僅有與伊洽談給付退休金之權利，並以其「協助管理和監督公司帳務」為辦理優退之條件，而伊已於106年7月5日就此向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，嗣於106年8月9日調解不成立，即已履行系爭同意書之義務，且上訴人於106年6月22日經富田包裝股份有限公司（下稱富田包裝公司）負責人許富田解除其於關聯企業之會計職務後即未再協助伊帳務工作，自無權依系爭同意書請求辦理優退。又上訴人任職於家族企業間之年資應分別計算，其自105年11月1日起至106年6月22日止任職於伊之年資，伊已依法提撥6%退休金；至上訴人雖於92年7月1日起至100年

2月15日間加保，然其年資中斷近5年，故不得主張併計年資。如認年資均應併計，亦僅得計入伊家族企業自87年12月31日起適用勞基法後之年資；且上訴人於84至96年間未實際提供勞務，僅應其要求而將其勞保加保於關聯之企業，故應再扣除其未實際提供勞務計12年之工作年資等語，資為抗辯。

三、原審駁回上訴人之請求，上訴人提起上訴，並為訴之減縮、追加：

㈠上訴聲明：

1.原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分廢棄。

2.被上訴人應給付上訴人460萬1,917元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.願供擔保，請准宣告假執行。

㈡追加備位聲明：

1.被上訴人應給付上訴人225萬9,917元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.被上訴人應提撥25萬3,698元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

3.願供擔保請准宣告假執行。

被上訴人答辯聲明：

㈠上訴及追加之訴均駁回。

㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事項（本院卷一第356-357頁）：

㈠上訴人自77年7月13日起至86年8月8日止，以富田包裝材料行為投保單位並投保勞工保險；自86年8月22日起至92年6月30日止、自105年9月1日起至105年10月31日止，以富喬企業社為投保單位並投保勞工保險；自92年7月1日起至100年2月15日止、自105年11月1日起至106年8月24日止，以被上訴人公司為投保單位並投保勞工保險；自100年2月16日起至105年8月31日止、自106年1月7日起至106年4月1日止（部分工時），以富田包裝公司為投保單位並投保勞工保險。上開投

保勞工保險年資合計29年30日，而富田包裝材料行、富喬企業社、富田包裝公司及被上訴人（下合稱富田等公司）均為家族關聯企業，於87年12月31日開始適用勞基法，適用勞基法前就勞工退休金無勞基法第84條之2所定自訂之規定，亦無應適用之法令。

㈡自106年2月起至同年6月止，上訴人於被上訴人公司擔任會計乙職，每月薪資為4萬7,000元。

㈢上訴人繕打系爭同意書之內容後，交由許李玉於文末「富田塑膠實業股份有限公司法定代理人」之項下簽名（日期：106年6月13日），該同意書內容為：「富田塑膠實業股份有限公司之現任會計人員：許慧蘭任職總年資，(含相關工作）已達30餘年；今應公司商定，同意辦理優退（退休金私議），再依公司股東身份協助管理和監督公司帳務。富田塑膠實業股份有限公司董事長許李玉女士同意並允諾無償續保許慧蘭個人在富田塑膠實業股份有限公司之『勞保、健保及勞退提撥』到法定可退休年齡後，方可退保。※會計一職任期至106年6月30日止。」

㈣富田包裝公司106年6月22日公告內文第4點原記載：「『原主辦會計』許慧蘭小姐於106年6月30日『解任』」，經上訴人塗改並填寫為：「『會計部門』許慧蘭小姐於106年6月30日『退休』」。

㈤被上訴人公司於106年7月5日，就與上訴人間有關退休金爭議一事向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造經3次調解後，調解不成立。

㈥上訴人於106年9月8日寄發存證信函予被上訴人，被上訴人公司於同年月11日收受，其內容略為：伊依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造間勞動契約，並請求被上訴人公司給付遲延工資、資遣費、預告期間工資、未休假工資及退休金，共計464萬8,917元等語。

㈦如兩造間為僱傭關係，且上訴人得請求退休金之計算方式，上訴人於契約關係終止前6個月之平均月薪為4萬7,000元，

退休金舊制基數為14。

五、本件經兩造依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，於110年1月20日準備程序整理爭點（本院卷一第358頁），茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠兩造間為僱傭關係或委任關係？

1.按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」、「稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約」、「關於勞務給付之契約，不屬於法律所定其他契約之種類者，適用關於委任之規定」，民法第482條、第528條、第529條分別定有明文。即僱傭契約重在服勞務，委任契約則為處理一定事務，於不適用僱傭契約等法律所定其他勞務給付契約種類，始適用委任契約之規定。次按「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者」、「雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人」、「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」，勞基法第2條第1、2、6款定有明文。即判斷勞動契約，係以其間具有勞務提供關係、工資支付關係及從屬關係而定。又勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。再基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院96年度台上字第2630號、81年度台上字第347號民事判決意旨同此見解）。另「原雇主」法人與他法人，縱在法律上之型態，名義上之主

體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，可認二法人間之構成關係為具有「實體同一性」之同一雇主，庶幾與誠信原則無悖（最高法院100年度台上字第246號民事判決要旨參照）。

2.上訴人主張兩造間為僱傭關係，為被上訴人所否認，並辯稱上訴人為被上訴人暨家族企業關係集團之主辦會計，為實際參與決策之人，應為委任關係等語。經查：

⑴上訴人自77年7月13日起至86年8月8日止，以富田包裝材料行為投保單位並投保勞工保險；自86年8月22日起至92年6月30日止、自105年9月1日起至105年10月31日止，以富喬企業社為投保單位並投保勞工保險；自92年7月1日起至100年2月15日止、自105年11月1日起至106年8月24日止，以被上訴人公司為投保單位並投保勞工保險；自100年2月16日起至105年8月31日止、自106年1月7日起至106年4月1日止（部分工時），以富田包裝公司為投保單位並投保勞工保險之事實，為兩造所不爭執。上訴人復主張其一直都在富田等公司做相同工作及領取薪資，工作地點不變，86年8月8日至86年8月22日勞保中斷是作業疏失，富田包裝材料行初始含上訴人只有三個員工，上訴人負責銷售，投保是會計事務所處理；嗣在富田包裝公司、富喬企業社及被上訴人公司，有時候做銷售、有時候要幫忙看帳務，大小事都要做，也要輪班，上開公司員工、資源共用，工作也是互相分配，三家公司登記負責人不同，但是大意見都要請示許富田等語，並提出台新銀行綜合活期儲蓄存款存摺明細、員工輪值表、請假單等件為證（原審勞訴卷第82-86、153-161頁）。上開員工輪值表則記載關於「員工特休天數」、「工作服裝」、「各班別之值班時間」、「休假排定、請假、調班限制」、「當月倉庫檢查員」、「清潔工作」等與員工作息時間、勞務給付內容等

相關事項，更載明「各位同仁請多參閱公司的工作手冊」、「詳細規定，請參閱公司手冊」等語。被上訴人對上開證物形式上真正亦不爭執（原審卷第210頁）。證人即富田等公司之實際負責人許富田則到場證稱：其子許介雄是店長負責顧店，其女許慧蘭是總管公司大小事情，公司有什麼大事，會向我報告，例如過年是否要加班、員工離職要僱用新員工、進出貨價格漲跌等，會跟我報告，因為價格會競爭等語（本院卷二第58-61頁）。證人許介雄亦證稱：伊等約14、15歲就在家族公司幫忙，上訴人有在家族裡幫忙工作，上訴人主要管會計、作帳、人事等語（原審卷第128-133頁）。上訴人配偶張文福亦證稱：上訴人一直都有在家族公司上班，記憶中上訴人有在外面打工過2、3個月，打工時也會利用晚上或假日時間在家族公司幫忙，上訴人一開始是看店，約90幾年到環河北路那邊當業務，當了1、2年後，因為吳偉琪在會計部忙不過來，上訴人就到會計部支援到他離職，幫忙點錢、作銀行帳等語（原審卷134-137頁）。

⑵依上顯示上訴人確實自77年7月13日起在富田等公司從事銷售、帳務、輪班等工作及領取薪資，且工作內容受公司工作規則拘束，並須親自履行工作，自具有人格從屬性；又關乎富田等公司營利之售價及人事任免，係由許富田決定，上訴人非為自己而係為富田等公司營業目的而勞動，亦具有經濟從屬性；另上訴人與富田等公司員工共同輪班、排休、支援等，並就重大事項須向許富田報告，即已納入富田等公司之組織體系，故具有組織從屬性。再者，被上訴人不爭執富田等公司為家族關聯企業，實際負責人同一，公司員工、資源共用，工作互相分配，足認富田等公司具有「實體同一性」，為勞基法第57條所定之同一雇主。揆諸前開說明，上訴人主張其任職期間與富田等公司具有勞務提供關係、工資支付關係及從屬關係，且富田等公司為勞基法第57條所定之同一雇主，故兩造間為僱傭關係，自屬有據。

⑶被上訴人雖抗辯上訴人為公司決策五人小組之一，並於會計

文書上核章，為被上訴人公司管理階層，屬委任經理人性質云云。惟稱經理人者，謂由商號之授權，為其管理事務及簽名之人，民法第553條第1項定有明文。公司法就經理人之委任、解任、報酬及登記等事項，並於第29條、第387條為相關規定。查富田等公司決策係由許富田定之，上訴人任職期間與富田等公司具有從屬關係，已如前述。被上訴人既未證明係依公司法規定委任上訴人為經理人，且對外有為富田等公司簽名之權，縱使上訴人參與五人小組，且上、下班不用打卡或曾有未請假情形，亦係家族企業之人事管理較為寬鬆所使然，尚難以此認定上訴人為經理人。被上訴人執以兩造間為委任關係置辯，自無可採。

㈡上訴人依系爭同意書之約定，請求被上訴人給付優惠退休金300萬元，有無理由？

1.按退休金為勞工平時所付出勞務而尚未獲得雇主足額給付之工資，屬遞延工資給付之性質，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付。故勞工一旦符合退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利。勞工為終止勞動契約意思表示後，勞雇間僱傭關係即為終止，至勞動契約經終止後，勞工可否依法律（如勞基法）規定或契約約定請領退休金或資遣費或退職金，則為別一問題（最高法院106年度台上字第1255號判決意旨參照）。又按「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者」、「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，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計」，勞基法第53條、第57條分別有明文。再按雇主依其事業性質，得就退休事項訂立工作規則，但不得違反法令之強制或禁止規定，勞基法第70條第7款、第71條定有明文；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，亦為同法第1條第2項所明定。是雇主訂立較諸勞基法優惠之退休金給與要件及標準，固非

法所不許。

2.查上訴人自77年7月13日起受僱於富田等公司，迄106年6月13日已逾29年，且富田等公司屬於實體同一性雇主，依勞基法第57條規定，上訴人之工作年資應予併計，已如前述。上訴人主張被上訴人同意給付其優惠退休金300萬元，並提出其繕打內容後，交由許李玉於文末「富田塑膠實業股份有限公司董事長許李玉」之項下簽名（日期：106年6月13日）之系爭同意書，及許富田所書上證10為證。被上訴人對於上開證物形式上真正固未爭執，惟否認同意予上訴人優惠退休金300萬元。經查：

⑴系爭同意書內容為：「富田塑膠實業股份有限公司之現任會計人員：許慧蘭任職總年資，(含相關工作）已達30餘年；今應公司商定，同意辦理優退（退休金私議），再依公司股東身份協助管理和監督公司帳務。富田塑膠實業股份有限公司董事長許李玉女士同意並允諾無償續保許慧蘭個人在富田塑膠實業股份有限公司之『勞保、健保及勞退提撥』到法定可退休年齡後，方可退保。※會計一職任期至106年6月30日止」。上證10則記載：「今6/9先向勞保局申請勞健保資料以方便計算工作年資。優退會計人員要提供勞健保加保日期，由勞保局確實提供，爾後先籌備協調會，協商優退條件，及會計人員優先交接主辦會計工作及作業內容（明細）內含電腦一切資料，以便順利交接」（本院卷一第481頁）。

⑵證人許富田則證稱：「上證10是我寫的。時間太久，印象中是許慧蘭當時調查退勞健保，因為當時她的工作是負責員工的勞保加減、勞退、會計的工作，我們是家族企業，所以全權由她處理」、「當時的會計有二位，一位是許慧蘭，一位是我媳婦。因為以前員工勞保都有少報，我寫這張好像是許慧蘭要出去做生意，要跟我申請退休金，許慧蘭說要我給她退休金，我跟她說她是我女兒，有時候有做有時候沒有做，她的所有開銷都是家裡支出，所以不能跟我要退休金」、

「（有無提到要給許慧蘭多少退休金？）沒有。因為是自己的女兒，以後也可以繼承我的財產，應該不能跟我申請退休金」、「我為什麼會寫這張（上證10）我不記得了。那時候許慧蘭教我怎麼寫，是許慧蘭說是因為勞保局需要的，當時許慧蘭有跟我要多少錢但我沒有答應，所以她去勞保局也同時幫員工去申訴」、「印象中是許慧蘭寫這張（系爭同意書）要我太太（許李玉）簽名的」、「（公司）沒有同意（要給許慧蘭退休金）。我有聽我太太說是許慧蘭強迫她簽的」、「（你太太有無同意要給許慧蘭300萬元退休金？）多少錢我沒聽說，而且當時公司也沒有這麼多錢」、「（被證2調解記錄，申請人是許富田，註記親自出席，爭議內容關於退休金差異，調解內容最後願意給100萬元給勞方，當時為什麼這樣寫？）她當時不知道要求幾百萬元，最後協商我們這邊口頭上同意要給她壹佰萬元，許慧蘭有無同意，我不記得了」等語（本院卷二第58-60頁）。又兩造不爭執被上訴人曾於106年7月5日，就與上訴人間有關退休金爭議一事向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，惟兩造經3次調解後，調解不成立（原審士勞調字卷第37頁）。

⑶依上可知，上訴人確於106年6月間曾向被上訴人之登記負責人許李玉、實際負責人許富田請求優惠退休金，許富田並書立上證10，許李玉則於系爭同意書上簽名。惟上證10既載明先向勞保局申請勞健保資料以方便計算工作年資，爾後先籌備協調會，協商優退條件等語；系爭同意書則記載同意辦理優退（退休金私議）等語；顯示勞僱雙方就退休金金額須再協商。又承前述，兩造嗣就退休金爭議經調解不成立，富田等公司就勞工退休金亦無另定規定。足認兩造就優惠退休金之給付金額並未達成合意，上訴人依系爭同意書之約定，請求被上訴人給付優惠退休金300萬元，自屬無據。惟上訴人既已任職滿25年，符合勞基法第53條自請退休之要件，並於106年6月間向被上訴人之登記負責人許李玉、實際負責人許富田請求給付優惠退休金，及表示會計一職任期至106年6月

30日止。揆諸前開說明，應認兩造僱傭關係於106年6月30日發生終止勞動契約及上訴人請求退休之效力。此由上訴人自行在被上訴人106年6月22日公告上，更改第四項為「會計部門許慧蘭小組於106年6月30日退休」（原審士勞調字卷第39頁），亦可證之。至被上訴人遲至106年8月24日始將上訴人辦理退保，被上訴人抗辯僅係程序作業，核與兩造當時發生退休金爭議所致無違。上訴人所提106年7月、8月請假單（本院卷一第129-135），則係許介雄基於家族和諧才應上訴人請求在單位主管欄簽名，上訴人實際上已沒有在公司工作等情，亦經證人許介雄證述在卷（原審卷第132頁）。是難以上訴人於106年7月10日、24日自行打卡，遽認兩造間僱傭關係仍然存在。上訴人否認於106年6月30日自請退休云云，並無可採。

㈢上訴人依勞基法第55條規定、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，請求被上訴人給付舊制退休金65萬8,000元、提撥新制退休金差額25萬3,698元，有無理由？

1.勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算」、「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計」，勞基法第84條之2、第55條定有明文。又「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」、「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損

害賠償」，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，亦有明文。是勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第二十四條第一項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第三十一條第一項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.承前所述，上訴人於富田等公司之年資應予併計，其已符合自請退休之要件，且已於106年6月30日發生終止勞動契約並請求退休之效力。則上訴人依上開規定，請求實體上同一雇主即被上訴人給付退休金，核屬有據。又富田等公司於87年12月31日開始適用勞基法，適用勞基法前就勞工退休金無勞基法第84條之2所定自訂之規定，亦無應適用之法令，如兩造間為僱傭關係，且上訴人得請求退休金之計算方式，上訴人於契約關係終止前6個月之平均月薪為4萬7,000元，退休金舊制基數為14之事實，為兩造所不爭執。是上訴人依前開規定，請求被上訴人給付自87年12月31日適用勞基法起至94年6月30日止，適用舊制之退休金65萬8,000元（4萬7,000元×14＝65萬8,000元），為有理由。又勞工舊制退休金依勞基法第55條第3項規定，應自退休之日起30日內給付，上訴人僅請求自起訴狀繕本送達翌日即107年7月26日（見原審士勞調字卷第13頁之送達證書記載於107年7月25日送達）起計算遲延利息，為有理由。另被上訴人不爭執上訴人每月薪資4萬7,000元（原審卷第124頁），是其自94年7月1日起，適用勞工退休金條例新制每月薪資級距應為4萬8200元，雇主應按月提撥6%為2,892元，上訴人自94年7月1日適用勞工退休金條例新制起至106年6月30日退休日止，年資共12年，合計應提撥41萬6,448元（2,892元×12×12），惟雇主僅提繳至上

訴人之勞工退休金專戶累計為16萬8,536元，有上訴人勞工個人專戶明細資料可稽（原審卷第95頁）。上訴人依前開規定，請求上訴人提撥其勞工退休金差額24萬7,912元（41萬6,448元－16萬8,536元＝24萬7,912元），亦有理由，逾此部分之請求，為無理由。

㈣承前所述，上訴人係於106年6月13日表示於106年6月30日終止兩造勞動契約，並發生請求退休之效力，兩造並無於106年6月30日合意終止契約之情形，被上訴人於106年6月22日表示於106年6月30日依民法第549條第1項規定終止契約，及於106年8月24日表示終止契約，均不再發生終止契約之效力。又兩造勞動契約既已於106年6月30日終止，上訴人再於106年9月8日主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造僱傭關係，並請求被上訴人給付預告期間工資4萬7,000元、資遣費146萬0,917元，及給付106年7月、8月工資共9萬4,000元，均無理由。

六、綜上所述，上訴人依系爭同意書之約定，及勞基法第14條、第16條、第17條、第20條之規定，請求被上訴人給付優惠退休金300萬元、資遣費146萬0,917元、預告工資4萬7,000元及106年7、8月工資9萬4,000元，合計460萬1,917元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬無據，應予駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。原審（除減縮部分外）為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。上訴人於本院追加依勞基法第55條規定、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，請求被上訴人給付舊制退休金65萬8,000元，及自107年7月26日至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並提撥24萬7,912元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。又本判決命被上訴人給付部分

未逾150萬元，被上訴人不得上訴第三審，故尚無就命被上訴人給付部分宣告准、免假執行之必要，附此敘明。

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，經本院斟酌後，認為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，其追加之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　18　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　吳燁山

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。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　19　　日

書記官　王才生