臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第58號

上　訴　人　桃園汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃伯弘

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　宋嬅玲律師

被上訴人　　趙進來

訴訟代理人　康英彬律師

上列當事人間給付退休金事件，上訴人對於中華民國109年2月27日臺灣桃園地方法院108年度勞訴字第57號第一審判決提起上訴，本院於109年8月25日言詞辯論終結，判決如下:

主　　文

原判決關於命上訴人給付逾新臺幣壹佰貳拾柒萬參仟壹佰元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之三，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：其於民國90年7月11日受上訴人雇用擔任司機，薪資為新臺幣(下同)4萬3,900元，勞工退休金以舊制計算。又其於104年5月29日在工作中發生重大交通事故，後遭臺灣桃園地方檢察署(下稱桃園地檢署)起訴，但依臺灣桃園地方法院(下稱桃園地院)104年度審交訴字第226號刑案（下稱系爭刑案）中「桃園市政府車輛行車事故鑑定委員會鑑定意見書」(下稱鑑定意見書)，可認被上訴人與被害人江貴祥(下稱江貴祥)應負相同肇事責任，被上訴人尚未達上訴人工

作規則(下稱系爭工作規則)所載之「81%以上之肇事責任」，上訴人以系爭工作規則解僱被上訴人，自相矛盾，其終止無理由。縱認上訴人得終止契約，上訴人卻遲至104年11月24日方以其違反系爭工作規則第69條第41款規定予以解僱，明顯逾勞動基準法(下稱勞基法)第12條第2項之30天除斥期間，解僱亦不合法。被上訴人在受解僱後之105年2月17日向桃園市勞動局申請勞資調解，於同年3月2日調解不成立，當天即向上訴人請求給付退休金，並終止兩造之勞動契約，爰依勞基法第53條、第55條規定，請求上訴人應給付131萬7,000元及自105年3月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語。原審判決上訴人應給付131萬7,000元及自105年4月2日起算之法定遲延利息，並駁回其餘之訴。上訴人不服就不利部分提起上訴。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人於104年5月29日發生重大交通事故時，因當時肇事責任尚未確定，因此僅先對被上訴人停職而非解僱。又上開重大交通事故，經系爭刑案判決判處被上訴人8月有期徒刑，該案因被上訴人未上訴而確定，並已執行完畢。上訴人在被上訴人遭起訴後，參酌該案檢察官所提證據資料，自行由內部之肇事責任鑑定小組鑑定該車禍之肇事責任，鑑定後認為被上訴人應就上開事故負全部過失責任，因此依系爭工作規則第67條第1項第12款、第20款、第69條第41款及勞基法第12條第1項第4款之規定，於104年11月24日發函解僱被上訴人。因勞基法第12條第2項關於除斥期間之規定，必須給予雇主合理調查期間，並於調查完成後使雇主獲有相當之確信時，方可起算該項之30日除斥期間，上訴人係於104年11月17日至同年月24日進行調查，並於調查完畢之當日解僱被上訴人，其解僱並無逾越該項之除斥期間。另被上訴人於解僱前並未提出退休之申請，已無法在勞動關係終止後再提出退休申請並請求給付退休金，且被上訴人於遭解僱後4年方才提起訴訟請求給付退休金，有違誠實信用原則等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部

分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項：(見本院卷第81至82頁)

㈠被上訴人於民國90年7月11日受上訴人僱用擔任司機，薪資為4萬3,900元，勞工退休金以舊制計算(見原審卷第21頁至22頁)。

㈡被上訴人於104年5月29日發生重大交通事故，經系爭刑案判決，於105年10月26日判處被上訴人有期徒刑8月確定，並已執行完畢。上訴人於104年11月24日發函予被上訴人，以被上訴人違反系爭工作規則第69條第41款為由將被上訴人解僱，被上訴人於105年2月17日、108年2月25日向桃園市勞動局申請勞資調解，兩造並於105年3月2日、108年3月13日出席調解，但調解皆未成立(見原審卷第23頁至28頁、第137頁至140頁)。

四、得心證之理由：

被上訴人主張其已符合勞基法第53條第3款申請退休之規定，依勞基法第53條、第55條規定，請求退休金等情，惟為上訴人所否認，並以前詞置辯。

㈠按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又系爭工作規則第67條第1項第12款、第20款、第69條第41款分別規定：「員工有左列情事之一者經查證確實或有具體事證者予以不經預告終止契約：12.違反勞動契約工作規則或其他法令規定事項，情節重大者。20.違反勞動契約或工作規則情節重大而應予解職者。」、「車輛肇事均由本公司肇事責任鑑定小組鑑定之，經本公司鑑定應負責任者，依下列標準予以處分外並按其賠償款分擔。責任成數81%以上者，解職。」（見原審卷第107至113頁）。是被上訴人於104年5月29日發生重大交通事故，經系爭刑案於105年10月26日判處被上訴人有期徒刑8月確定，並已執行完畢，既為兩造所不爭執(見不爭執事項㈡)。且審諸上開刑事判決所認定之事實

與桃園地檢署檢察官起訴書所載犯罪事實相符，均認定被上訴人行經路口應注意車前狀況，且遇江貴祥穿越路口，行走在行人穿越道，無論有無交通指揮人員指揮或號誌指示，均應暫停讓行人先行通過，此並經本院依上訴人聲請調取上開刑案卷宗核閱屬實，復觀諸系爭刑案卷宗所附肇事路口監視器錄影翻拍照片及勘驗光碟筆錄顯示，江貴祥行經行人穿越道時，交通號誌顯示為紅燈，被上訴人車行方向雖為綠燈，然被上訴人所駕駛車輛距江貴祥仍有相當距離，本應注意車前狀況，已知有行人正穿越路口中，況其行車將至行人穿越道前時，車行方向即已轉換為黃燈，亦即不久將轉為紅燈，見前方有行人闖紅燈穿越，無論有無交通警察或號誌指示，均應減速至停止線前暫停讓行人先行通過，且車前並無其他車輛阻礙其判斷交通號誌，惟其仍繼續往前行，致撞倒江貴祥等情(見桃園地檢署104年度相字第895號卷宗第21至22頁、系爭刑案卷宗第29頁反面、30頁)，實已違反道路交通安全規則第94條第3項、第103條第2項規定，另檢察官起訴書之證據清單暨待證事實編號4亦列有上開翻拍照片，及用以證明被上訴人於肇事路口前，未讓被害人先行通過，而撞擊被害人倒地之事實，可見依檢察官偵查中之調查，已足認被上訴人所犯情節重大，應負大部分過失責任，且鑑定意見書僅認定江貴祥有闖紅燈之情，並未認定過失比例，則上訴人依其鑑定小組在檢察官起訴後依據起訴書而為鑑定結果，於104年11月24日發函予被上訴人，以被上訴人違反系爭工作規則第69條第41款及勞基法第12條第1項第4款之規定，終止兩造間之勞動契約，尚屬有據，被上訴人以鑑定意見書認江貴祥闖紅燈，與被上訴人之過失比例相同，其未達系爭工作規則第69條第41款肇事責任成數81%以上云云置辯，尚不足取。至被上訴人另辯稱上訴人前已為停職處分，不得再為解職處分云云，惟此乃解僱最後手段性原則之履踐，在過失責任未明前所為員工管理行為，二者並無重複處罰問題，併予敘明。

㈡按雇主依勞基法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第2項定有明文。又所謂「知悉其情形」，係指客觀上勞工已確定違反勞動契約或工作規則，及其情節重大者之情形而言（最高法院84年度台上字第1143號判決意旨參照），故勞基法第12條第2項規定30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。查被上訴人雖於104年5月29日駕駛車輛撞擊走在行人穿越道之江貴祥，上訴人即於翌日將被上訴人停職，有停職通知在卷可稽(見原審卷第287頁)，然此通知並未告知停職期限，且依系爭工作規則第69條第41款規定，有關車輛肇事均由鑑定小組鑑定後，始予以不同程度之處分(見原審卷第113頁)，是以若上訴人斯時已經鑑定小組鑑定並因而知悉被上訴人應負主要過失責任，當可於事故發生後依系爭工作規則第69條第41款規定隨即終止兩造僱傭契約，而非暫予停職，且上訴人不爭執被上訴人於事發當日已告知上訴人係江貴祥闖紅燈，伊係綠燈直行等語（見本院卷第79至80頁)，顯然本件事故之肇事責任仍有待釐清，而非客觀上已確信被上訴人應負大部分責任。雖依系爭刑案卷內之偵查訊問筆錄，可知上訴人於事故發生即持續協助被上訴人與被害人家屬洽談保險理賠與相關賠償事宜（見桃園地檢署104年度偵字第18906號偵查卷第17頁），然此為僱主協調賠償事宜，其間或有讓步之情事，難認有助肇事責任之釐清。另被上訴人辯稱本件事故之公車上裝有行車紀錄器，已遭上訴人主管取走，故上訴人深知車禍之過程與肇責云云，惟上訴人已稱行車紀錄器故障等語，並在上開刑案中函覆法院在案(見系爭刑案卷宗第57頁)，自亦難據以推論上訴人已確信被上訴人之肇事責任比例為何。準此，上訴人在偵查不公開之檢察官偵查階段，依常情應無法知悉檢察官調查程度，其復非當事人，檢察官起訴書亦無送達上訴人之理，則上訴人辯稱其於104年11月17日系爭刑案準備程序因通知上訴人人員

到庭，始知偵查中檢察官調查之結果及相關事證等語，揆諸前開規定及說明，自屬可信。從而上訴人隨即於104年11月24日將被上訴人解僱，終止勞動契約，顯未逾勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間，應屬合法。至被上訴人至本院始爭執系爭工作規則是否經被上訴人同意一節，除無民事訴訟法第447條但書各款情形，應屬不得提出之新攻擊防禦方法外，上訴人嗣亦已提出業經勞方同意，並經主管機關核備訂立、修訂、增修之系爭工作規則、勞動部發布之工作規則審核要點、上訴人企業工會章程、包含被上訴人在內之工會會員名冊一覽表為證(見本院卷第138至189頁)，被上訴人此部分主張，自屬無稽。

㈢按勞動基準法第12條或第15條規定終止勞動契約者，或定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資、資遣費，為勞基法第18條所明定，退休金並未包括在內，故雇主依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約時，勞工仍得向雇主請求給付退休金。又依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為「延期後付」之工資，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅。退休金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所發給之後付工資，雇主自不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利。勞工一旦符合法定退休要件，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，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則僱主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞動基準法之立法本旨(最高法院92年度台上字第2152號判決意旨參照)。是以勞工雖具有勞基法第12條不經預告終止契約之原因，至多僱主對其另有請求損害賠償問題，惟不因此而允許剝奪勞工之退休金請求權。上訴人辯稱被上訴人在上訴人於104年11月24日將被上訴人解職而終止後始向上訴人為退休之意思表示，無再由被上訴人行使退休之形成權而再次終止之可能，於法理上顯有矛盾，實

無依其事後不合法之退休請求而給予其退休金之理云云，自不足採。且按勞工自請退休之要件，係依勞基法第53條之規定：「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。」，並未規定勞工行使自請退休之權利，須以勞動契約關係仍存在為前提要件，而同法第58條亦僅規定勞工請領退休金之權利，自其退休之次月起，因5年間不行使而消滅。故符合自請退休要件之勞工，雖遭雇主依勞基法第12條規定解僱，仍得於退休金請求權時效內向雇主請求依法發給退休金，其申請退休與懲戒解僱之目的相同(僱傭關係消滅)但乃屬二事，勞工有勞基法第12條各款規定所定之情形時，法律既規定雇主可行使懲戒性質之解僱，而勞工所為若因此對雇主造成損害，依法對於雇主亦應另負損害賠償責任，如再認為雇主的懲戒解僱權，足以消滅勞工之自請退休權利，對於勞工之懲罰，顯然過重，亦與勞工退休金制度之目的，旨在保障勞工晚年之生活相違背。再者，勞工自請退休之權利僅為僱傭契約終止權之一種，故僱主如已先為終止勞動契約，即達成勞僱關係已然消滅之情，而勞工請求給付退休金之權利，既為既得權利，勞工自不因勞動契約在自請退休前已消滅而受影響，上訴人所辯，容有誤會，自無可取。

㈣按勞工退休金之給與標準如下：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。」，勞基法第55條第1項第1款分別定有明文。另勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算，同法第84條之2亦有明文。查上訴人雖於104年11月24日向被上訴人終止勞動契約，惟被上訴人於105年3月2日於勞資爭議調解時，主張請求退休金等語，有桃園市新世紀愛鄉協會勞資爭議調解紀錄在卷可按（見原審卷第25頁），被上訴人

已為請求退休金之意思表示，並非在本件起訴時始為退休金之請求，且依前所述，其請求退休金權利不因上訴人先已向被上訴人終止勞動契約而受影響。又查被上訴人為43年10月生，自90年7月11日起受僱於上訴人，為兩造所不爭執(見不爭執事項㈠)，並有戶籍謄本在卷可稽(見原審卷第15頁)，則至104年11月24日終止勞動契約為止，為61歲，工作年資為14年4個月又15天，已符合勞基法第53條第3款所定自請退休之要件，自得請求其既得之退休金權利。上訴人辯稱被上訴人於解職後4年始提起本訴，有違誠實信用原則云云，即無可取。準此，被上訴人依勞基法第55條規定請求上訴人給付退休金，即屬有據。又兩造不爭執被上訴人退休前6個月平均工資，以勞保月投保金額4萬3,900元計算，並以舊制計算勞工退休金，則依勞基法第55條第1項第1款之規定為29個基數(14×2+0.5×2=29)，依同條第2項之規定，應給與退休金為127萬3,100元(43,900×29=1,273,100)。

㈤末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5 %。民法第229條第1項、第203 條分別定有明文。又依勞基法第55條第3項規定，雇主應給付之勞工退休金應自勞工退休之日起30日內給付之，則被上訴人請求上訴人自請求退休之日(105年3月2日)後逾30日之105年4月2日起給付法定遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依勞基法第53條第3款、第55條之規定，請求上訴人給付退休金127萬3,100元及自105年4月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，不應准許。從而原審就超過上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至原審就上開准許部分判命上訴人如數給付，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求

予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　15　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　賴秀蘭

法　官　林佑珊

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　15　　日

書記官　劉美垣