臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第143號

上　訴　人　陳朝銘
訴訟代理人　黃純真律師
複 代理 人　蘇信誠律師
被 上訴 人　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

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國110年8月20日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第134號第一審判決提起上訴，本院於111年1月18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、上訴人主張：

㈠伊自民國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），嗣被上訴人與昇陽公司於99年8月1日完成合併，伊選擇留任，且自99年8月1日起由勞退舊制轉換為勞退新制，迄至兩造間勞動契約於108年6月30日終止時，伊年資為16年2月又24日（舊制年資7年3月又24日及新制年資8年11月）。又伊於108年3月間，聽聞可能遭被上訴人裁員，於108年3月22日向被上訴人人力資源部門（下稱人資部門）詢問離職相關權益，人資部門表示伊於107年6月5日滿55歲，符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條及昇陽公司87年3月勞工退休辦法（下稱勞工退休辦法）第4條第2項自請退休之要件，於108年3月22日以電子郵件（下稱108年3月22日電子郵件）寄送退休與資遣所能給付之計算表（下稱系爭計算表）予伊。而系爭計算表就

資遣費計算部分，將伊之新、舊制年資均以資遣方式計算資遣費總額為新臺幣（下同）910萬7,209元，然實際上伊之舊制年資部分應以舊制退休金計算，新制年資應以新制資遣費計算，及漏列資遣補貼58萬8,015元，致伊誤以為資遣費給付金額低於自請退休可領退休金額。又伊直屬主管即訴外人袁一平於108年4月24日，以大中華地區本部門業務緊縮需裁減業務人員為由，致電要求伊調職至技術性質之新工作，復於108年4月26日再度致電稱伊若不接受調職，將遭資遣，即使伊同意調職，最終仍會逼退伊等語，伊於108年4月26日以電子郵件回覆表示無法接受調職（下稱108年4月26日電子郵件），袁一平於108年4月29日以電子郵件（下稱108年4月29日電子郵件）向伊表示於108年7月10日安排結束伊之工作以資遣伊，復致電向伊表示自請退休給付會比資遣高，亦致伊陷於錯誤，於108年5月28日向被上訴人提出退休申請書（退休日期108年6月30日），於108年6月27日領得退休金1,054萬6,362元。嗣伊於108年7月間，向勞工局諮詢後，始發現上情，旋於108年7月26日申請勞資爭議調解，並於108年8月12日調解時，依民法第88條第1項、第92條第1項規定，撤銷伊自請退休之意思表示，並以本件起訴狀作為通知，又因被上訴人以108年4月29日電子郵件資遣伊，依新制資遣費公式計算，被上訴人應再給付伊資遣費329萬6,135元及資遣補貼58萬8,015元（共計388萬4,150元）。

㈡另昇陽公司每月均會依其於88年5月制定昇陽公司員工退職辦法（下稱88年5月員工退職辦法）及優惠退職福利金辦法，按員工薪資8%金額提撥至員工退職金帳戶，並於員工離職時依該辦法規定給付給員工，被上訴人併購昇陽公司後，同意原昇陽公司員工退職時，仍願支付併購完成前員工已累積之退職金（含利息），被上訴人應依88年5月員工退職辦法第7.3條第3款規定，給付伊累計至99年7月31日之退職金180萬4,657元，及自99年8月1日起至108

年6月3日止，按昇陽公司同意之年利率0.9783%計算之利息16萬4,424元，共計196萬9,081元（下稱系爭退職金）。

㈢爰依勞基法第17條及88年5月員工退職辦法第7.3條第3款規定，求為命被上訴人應給付585萬3,231元（388萬4,150元＋196萬9,081元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算利息之判決。願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊從無詐欺及資遣上訴人之行為，上訴人自我考量在最有利之平均工資即73萬元而自請退休，與伊無涉。又伊人資部門提供之系爭計算表並無錯誤，僅係未全盤考量上訴人之情形而給予一般性計算之參考，並無詐欺上訴人，且上訴人係於108年3月間向人資部門詢問，其主管袁一平係於108年4月間提議調動職務，兩者時間相差1個月之久，可見人資部門並無以系爭計算表規避資遣費給付之必要。又上訴人主管提議調動上訴人職務時，並無詐欺或脅迫上訴人退休或離職之意，反而上訴人試圖以拒絕調職，迫使伊資遣上訴人。另袁一平係在電話中嘗試與上訴人溝通及解釋調動之必要，並表達無資遣上訴人之情，上訴人自請退休之意思表示並無受詐欺或意思表示錯誤，上訴人自不得依民法第88條第1項、第92條第1項規定，撤銷其自請退休之意思表示。縱上訴人得撤銷，亦僅係回復僱傭之法律關係，但伊並沒有以108年4月29日電子郵件資遣上訴人之意思。又依88年5月員工退職辦法，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「未達到退休條件前退職之員工」所設，若員工符合退休資格，退職金與退休金僅可擇優請領，上訴人既已選擇請領退休金，自無權再領取系爭退職金。縱上訴人可以請領退職金，依昇陽公司於99年7月提供之員工年度退休、退職金提撥說明暨統計表，上訴人退職金累積總額係180萬4,657元，給付百分比為90%，故其至多僅可領取162萬4,191元等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，即駁回上訴人之訴及假執行之聲請，上訴人聲明不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人585萬3,231元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第109至110頁）：

㈠上訴人於92年4月7日起受僱於昇陽公司，嗣昇陽公司與被上訴人於99年8月1日合併，上訴人選擇留任被上訴人並轉換為勞退新制。兩造間勞動契約於108年6月30日終止時，上訴人年資為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）。

㈡兩造間勞動契約終止前，上訴人每月基本薪資為16萬1,122元，若達成業績另有業績獎金。上訴人於108年1月單月收到獎金323萬4,996元。

㈢被上訴人人資部門以108年3月22日電子郵件提供上訴人關於退休金及資遣費試算金額之系爭計算表，退休金為1,091萬4,270元，資遣費為910萬7,209元，有上開電子郵件暨系爭計算表可稽（見原審卷第21至25頁）。

㈣上訴人於108年5月28日向被上訴人提出退休申請書，該申請書記載之退休日期為同年6月30日，有退休申請書可稽（見原審卷第35頁）。

㈤上訴人於106年6月間領得稅後退休金共1,054萬6,362元，係以每月平均工資73萬9,320元為計算基礎，有勞工退休金給付通知書可稽（見原審卷第91頁）。

㈥上訴人任職昇陽公司時期累計至99年7月31日之退職金為180萬4,657元，有員工年度退休、退職金提撥說明可稽（見原審卷第163至167頁）。

㈦兩造於108年8月12日、同月30日經中華民國勞資關係服務協進會勞資爭議調解，調解不成立，有中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄可稽（見原審卷第37至43

頁）。

㈧昇陽公司員工優惠退職辦法手冊（94年7月製）、昇陽公司員工年度退休、退職金提撥說明暨統計表之形式均為真正（見原審卷第93至127頁、第163至167頁）。

五、上訴人主張其受被上訴人詐欺而自請退休，其自請退休之意思表示顯有錯誤，依民法第88條第1項、第92條第1項規定，撤銷其自請退休之意思表示後，因其遭被上訴人以108年4月29日電子郵件資遣，卻少付其資遣費329萬6,135元【計算式：73萬9,320元×1/2×（8＋11/12）＝329萬6,135元】，及資遣補貼58萬8,015元，另被上訴人尚應給付系爭退職金即196萬9,081元，爰依勞基法第17條及88年5月員工退職辦法第7.3條第3款規定，請求被上訴人應給付其585萬3,231元（計算式：388萬4,150元＋196萬9,081元＝585萬3,231元）本息，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠被上訴人得否依勞基法第17條規定，請求被上訴人給付388萬4,150元本息部分：

1.按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休，勞基法第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）。查，上訴人依勞基法第53條第1款及勞工退休辦法第4條第2項規定，於108年5月28日向被上訴人提出退休申請書，自載退休日期為108年6月30日，又上訴人於106年6月間領得稅後退休金1,054萬6,362元，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈠、㈣、㈤），復有退休申請

書可考（見原審卷第35頁），堪認上訴人於108年5月28日向被上訴人行使自請退休之形成權，兩造間之勞動契約已於108年6月30日發生終止之效力。

2.上訴人主張被上訴人寄送錯誤內容即將其新、舊制年資均以資遣方式計算應給付之資遣費總額及漏列資遣補助金額之系爭計算表予其，又袁一平來電以其不接受調職，公司將會資遣其及其自請退休給付金額會比資遣費高為由，詐騙其自請退休，其得依民法第92條第1項規定，撤銷自請退休之意思表示云云，並提出108年3月22日電子郵件暨所附系爭計算表、108年4月26日電子郵件、108年4月26日電話錄音譯文暨光碟、108年4月29日電子郵件為據，為被上訴人所否認。經查：

⑴次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，民法第92條第1項前段定有明文。再被詐欺而為意思表示者，依上開規定，表意人固得撤銷其意思表示，惟主張被詐欺而為表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任（最高法院44年台上字第75號判例可參）。又按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，其所欲保護之法益為「表意者意思表示形成過程之自由」，且所稱詐欺行為，係指對於表意人意思形成過程屬於重要而有影響之不真實事實，表示其為真實，而使他人陷於錯誤、加深錯誤或保持錯誤者而言（最高法院100年度台上字第858號判決意旨參照）。另按民法上之詐欺，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）。

⑵查，上訴人於108年3月間，向人資部門詢問退休或資遣得領取之金額，人資部門以108年3月22日電子郵件暨所附系

爭計算表，向上訴人表示退休金為1,091萬4,270元，資遣費為910萬7,209元等節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈢），又被上訴人並不否認系爭計算表金額計算上雖無錯誤，但有未全盤考量上訴人之情形而給予一般性計算之情（見原審卷第157頁），是上訴人主張系爭計算表所載上開內容，有將其新、舊制年資均以資遣方式計算應給付之資遣費總額，及漏列資遣補助金額等情，尚屬有據。然被上訴人人資部門在108年3月22日電子郵件中，同時向上訴人清楚說明：「附件檔案（指系爭計算表）供你參考，切勿與第三方討論或將資訊外流，所有資料必須經由Payroll提供，如有差異，依據Payroll計算為主」（見原審卷第21頁），已有明確提醒上訴人系爭計算表所載內容僅供上訴人參考，未必完全正確，退休金或資遣費金額仍須正式計算確認，自難認被上訴人有以系爭計算表詐欺上訴人之行為可言。是上訴人執108年3月22日電子郵件暨所附系爭計算表，主張被上訴人以錯誤內容之系爭計算表詐騙其云云，並無可取。

⑶上訴人復主張袁一平於108年4月26日致電要求其接受調職，否則將遭資遣，且向其表示自請退休給付金額會比資遣費高，以此方式詐騙其申請退休云云，並提出108年4月26日電子郵件、108年4月26日電話錄音譯文暨光碟為據。惟查，袁一平於108年4月26日上午11時52分許撥打電話給上訴人，先陸續向上訴人表示：「我就是想要來問你一下，因為我下午還有其他的會。」、「問你……怎麼樣，考慮得怎麼樣？」、「對對對！就是轉去做那個SC做這個GraalVM，還是under在我的team。」，上訴人回稱：「那意思……我這麼說啦，如果說啦，就是說如果說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（指遣散）我嘛，是吧？」，袁一平旋即回稱：「沒有沒有沒有，從來沒有說過。」，上訴人稱：「你那一天不是這麼說嗎？」，袁一平回稱：「沒有，你可能misunderst

anding（中譯：誤解）了」，上訴人稱：「不是，你怎麼……你那天不是這麼說嗎？」，袁一平再稱：「沒有，OK，如果你misunderstand了這一點，我現在給你做澄清沒有這樣 說過，OK？」，上訴人稱：「那如果說我不接受這個……」，袁一平稱：「我這樣講啦，Murphy你（指上訴人）想太多了，其實你沒有什麼選擇，OK！你硬是要我把話說穿了，我們只是讓場面上好看一點而已，你硬是要這樣ugly來搞的話其實……」，上訴人稱：「我沒有要ugly，我只是要弄清楚一些事情而已Alex（指袁一平）」。袁一平稱：「哦，那……這樣子說，會不會RIF我不知道，什麼時候RIF我更不知道，我知道你想要什麼，啊……Mike那麼聰明，他不知道您想要什麼？你當然希望現在被RIF掉，你根據你FY19的compensation plan來給你package，你覺得這種事情可能會發生嗎？Mike這麼聰明的人，你覺得他會這樣子嗎？所以RIF的時間不是你能控制的，OK？但是如果你不選這個東西的話，這個你就會比較被動了，因為本來不一定會RIF你，但是呢，你現在你如果turn down Mike的offer，你被RIF的可能性是有的，而且是很……會更大，但什麼時候RIF，這不是你決定的OK？他可以過一段時間再來RIF你，他不一定會現在就來RIF你，這個事情誰都不知道，我不知道所以我不可能跟你說你不接受這個offer就RIF你，這不是我做決定的，我只是……我只是來帶一個top management的 decision給你，給你一個選擇，但是，你既然那麼糾結，我可以攤開來跟你說，現在是我跟你來談，OK？你turn down這個offer，剩下就不一定是我來跟你談，最終對你來講不一定有這個choice，OK？它只是表面上看起來有這個choice而已。」、「就是公司如果給你一個option，因為現在這個sales的這個headcount沒有了，我們只有一個SC的headcount，然後不減少你的這個compensation plan，如果公司覺得、HR覺得、compensation team覺得沒有違反

勞動法任何東西的話，他給你這個選擇，你覺得你能有choice嗎？」，上訴人回稱：「你前天跟我講了之後那我也都去看了臺灣這邊的勞動基準法，這個我大概也去看了一下，所以你剛剛是說如果我不take這個job的話……，我現在就只有唯一這個選擇嘛，對不對？」，袁一平陸續稱：「我勸你還是take，因為你不take反而事情會變得更糟。……」、「我猜你是想要馬上被RIF掉，但是我猜你拿不到你想要的東西的，OK？這是我猜測。……」，上訴人回稱：「那Alex我們就不用談了，那我告訴妳我不take。」，袁一平稱：「OK，好！」（見原審卷第192至193頁，光碟置於證物袋），足見袁一平就調職乙事先去電與上訴人溝通，雖在對話中有強調上訴人對於調職乙事並無選擇，但仍向上訴人強調並無資遣上訴人之規劃或要逼退上訴人之情，甚至否認曾向上訴人表示若不接受調職，即資遣上訴人之情，且對話過程中，兩人並無談及任何退休金金額會高於資遣費金額之話題。再參以上訴人在與袁一平通話後，旋於108年4月26日下午12時25分許，以108年4月26日電子郵件向袁一平表示因無法勝任新職位之技術背景，無法接受調職等語（見原審卷第27頁），益徵上訴人清楚知悉兩人在上開電話談話之主旨僅係在確認上訴人是否接受調職之意向，並無任何袁一平以若不接受調職，將遭資遣之情。是上訴人執108年4月26日電子郵件、108年4月26日電話錄音譯文暨光碟為據，主張袁一平以若不接受調職，將遭資遣，且自請退休給付金額會比資遣費高為由，詐騙其申請退休云云，自不可取。至上訴人主張袁一平於108年2月間告知其美國老闆表示必須在上訴人與另名業務代表間裁掉1人，以及於108年3月間，以電話告訴其無法保你，且被上訴人內部傳聞其可能被裁員，人資部門於108年3月22日極力遊說其自請退休比較划算，其以108年4月26日電子郵件表示無法接受調職後，袁一平另有致電向其表示自請退休給付金額會比資遣費高等情節，藉此

詐騙其自請退休云云，均為被上訴人所否認，但上訴人就上開詐欺情節，迄未舉證以實其說，自難為有利其之認定。

⑷雖上訴人又主張被上訴人有以108年4月29日電子郵件向其表示108年7月10日前必須走人，已為資遣之意思表示，其撤銷自請退休之意思表示後，亦同意被上訴人所為資遣云云，並提出108年4月29日電子郵件為憑。惟觀108年4月29日電子郵件內容，僅係袁一平於108年4月29日上午9時48分許，向上訴人表示收到LOB與人資部門指示，設定上訴人最後工作日為108年7月10日以前，且上訴人可以於108年4月29日以前提出退休申請表等語（見原審卷第29頁），並無上訴人所謂被上訴人以108年4月29日電子郵件為資遣之意思表示，是上訴人此部分主張，亦不足取。

⑸準此，上訴人主張被上訴人以錯誤內容之系爭計算表，且派袁一平向其表示不接受調職，將資遣其及其自請退休給付金額會比資遣費高之詐術，詐騙其自請退休云云，自不可取。

3.上訴人主張被上訴人刻意提供錯誤內容之系爭計算表，誤導其捨棄資遣費而選擇退休金，且重要動機錯誤，仍應視為意思表示內容錯誤，況本件亦屬其若知其事情即不為意思表示之意思表示錯誤，其得依民法第88條第1項規定，撤銷其自請退休之意思表示云云。然查：

⑴另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。所謂錯誤係指意思表示之內容或表示行為有錯誤者而言，與為意思表示之動機有錯誤之情形有別。申言之，所謂意思表示內容錯誤，乃指意思表示之人對於構成意思表示內涵之效果意思，與其表示於外之表示內容，因錯誤或不知而致生齟齬而言。至於形成表意人內心效果意思之原因，則稱為動機，導致表意人內心效果意

思之動機十分繁雜，且只存在表意人之內心，不表示於意思表示中，難為相對人所查覺，亦即表意人在其意思形成之過程中，對於就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，並非意思表示內容有錯誤。除當事人之資格或物之性質有誤，且為交易上認為重要者，始可視為意思表示內容之錯誤外，其餘動機錯誤若未表示於意思表示中，且為相對人所明瞭者，不受意思表示錯誤規範之保護，否則法律之安定性及交易之安全無法維護。再按民法第88條所定「表意人若知其情事，即不為意思表示」，係指表意人雖知表示行為之客觀意義，但於行為時，誤用其表示方法之謂。亦即表示方法有所錯誤，以致與其內心之效果意思不一致，如欲寫千公斤，誤為千台斤之情。

⑵查，上訴人既未舉證證明被上訴人有何刻意誤導其為自請退休之意思表示之行為，已如前述，且上訴人於108年5月28日向被上訴人提出退休申請書，並載明「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」，且自填退休日期為同年6月30日（見原審卷第35頁），嗣上訴人於106年6月間領得稅後退休金共1,054萬6,362元等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈣㈤），足認上訴人對於自請退休之內心效果意思，與其表示於外之自請退休之行為，並不存在任何錯誤或齟齬之情，自不構成意思表示內容錯誤可言；另上訴人填寫退休申請書時，並無表示方法有誤寫之情，而係主張誤信被上訴人錯誤內容之系爭計算表而簽訂退休申請表，亦非構成表示行為之錯誤可言。至上訴人主張被上訴人以系爭計算表及袁一平之上開來電，誤導其為自請退休之意思表示，實屬意思表示不自由之問題，亦與意思表示錯誤無涉。是上訴人主張被上訴人以系爭計算表及袁一平之上開來電，誤導其自請退休之意思表示內容錯誤及表示行為錯誤云

云，要屬無據。

4.因此，上訴人所為自請退休之意思表示，係本於自由意志所為，且無意思表示錯誤之情，則上訴人主張依民法第88條第1項、第92條第1項規定，撤銷其自請退休之意思表示，自屬無據。是上訴人主張撤銷自請退休之意思表示後，因遭被上訴人以108年4月29日電子郵件資遣，依勞基法第17條規定，請求被上訴人給付少付之資遣費及資遣補貼共計388萬4,150元本息，為無理由。

㈡被上訴人得否依88年5月員工退職辦法第7.3條第3款規定，請求被上訴人給付196萬9,081元本息部分：

1.上訴人主張昇陽公司與被上訴人合併時，即應發放系爭退職金，卻扣住未發迄今，且勞工退休辦法並不適用上訴人，依88年5月員工退職辦法第7.3條第3款規定，被上訴人應給付系爭退職金云云，惟依昇陽公司94年7月1日生效之員工優惠退職辦法手冊（下稱94年7月員工優惠退職辦法）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利（以下簡稱勞退條例），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』（以下簡稱新辦法）、『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』」、「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」（見原審卷第93至95頁）。足見94年7月員工優惠退職辦法所適用之資格對象為94年7月1日後雇用

者或94年7月1日以前雇用，但選擇勞退新制者，而上訴人於92年4月7日起受僱於昇陽公司，嗣昇陽公司與被上訴人於99年8月1日合併，上訴人留任被上訴人，始轉換為勞退新制（見兩造不爭執事項㈠），則上訴人自不符合94年7月員工優惠退職辦法所規定之對象，此情亦與昇陽公司於99年7月提供上訴人之員工年度退休、退職金提撥說明暨統計表說明記載：「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」等情相符（見原審卷第163頁），則上訴人得否請求系爭退職金，自應依據88年5月員工退職辦法及勞工退休辦法以為審認。是上訴人主張勞工退休辦法不適用其云云，並無可取。

2.雖上訴人質疑被上訴人所提出之88年5月員工退職辦法、勞工退休辦法係臨訟製作，難以排除是被上訴人在電腦中加工製作，並聲請本院函詢臺北市政府勞動局提供上開辦法云云。惟經本院函詢臺北市政府勞動局有無留存88年5月員工退職辦法、勞工退休辦法，經該局以110年11月23日北市勞資字第1106101903號函覆檢送被上訴人勞工退休辦法紙本掃描電子檔，並表示無留存被上訴人88年5月員工退職辦法及相關書面資料（見本院卷第161至174頁），而觀該局所提供之勞工退休辦法與被上訴人提供之版本內容相同，再參以被上訴人所提出之88年5月員工退職辦法第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」（見原審卷第263頁），亦與上訴人不爭執形式真正之員工年度退休、退職金提撥說明暨統計表備註欄記載：「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」（見原審卷第165頁）相符，自難認被上訴人有何

上訴人所謂臨訟製作上開辦法之情。是上訴人前開主張，並不可取。

3.又依88年5月員工退職辦法第一章「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，可依本辦法之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……」（見原審卷第255至265頁）。由上開規定可知，依上開辦法所提列之退職金，係昇陽公司自行提撥，員工無須負擔任何費用，且係為尚未符合退休條件之退職員工亦可獲得適當之給付之目的所設，當員工符合退休資格，可依88年5月員工退職辦法請求退職金，或可依勞工退休辦法請求退休金時，僅可擇優請領，不得一併請領，此情亦與昇陽公司在與被上訴人完成合併前即99年7月間，曾提供予上訴人員工年度退休、退職金提撥說明暨統計表備註欄亦記載：「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」相符

（見原審卷第165頁），足見上訴人符合退休資格時，僅可擇優請領88年5月員工退職辦法所規定之退職金或勞工退休辦法所規定之退休金，並不可一併請領。

4.上訴人復主張勞工退休辦法規定之目的係給付員工退休後福利，自不應等同勞基法規定之法定退休金，否則何來福利可言，且該辦法亦無規定所為退休金給付等同法定退休金給付，雖被上訴人已給付之退休金，屬依法給付計算之資遣費，與系爭退職金無關，被上訴人仍應給付其系爭退職金，非擇優領取云云，為被上訴人所否認，並辯稱勞工退休辦法就退休金給付所為規定，與87年3月施行之勞基法就退休金給付之規定均相同，勞工退休辦法所規定給付之退休金，屬法定退休金性質，被上訴人已擇優領取法定退休金，自不得再領取系爭退職金等語。查，依勞工退休辦法第一章「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」（見原審卷第267至278頁）。而上開規定恰與87年3月施行之勞基法第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」，同法第

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」，及同法第55條第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」等規定相同，復參以勞工退休辦法第一章「目的」及第8.1條強調勞工退休辦法之福利皆符合勞基法規定，且隨勞基法之變更而併同修改之意旨。足認勞工退休辦法係依據勞基法規定之退休規則而訂定，則被上訴人辯稱被上訴人員工已依勞基法規定領取退休金，應等同已依勞工退休辦法規定領取退休金等語，自屬有據。是上訴人此部分主張，即不可取。

5.準此，上訴人已於106年6月間，依勞基法規定領取稅後退休金共1,054萬6,362元，應等同已依勞工退休辦法規定領取退休金，依前開說明，上訴人自不得再請求被上訴人給付系爭退職金。是上訴人依88年5月員工退職辦法第7.3條第3款規定，請求被上訴人給付196萬9,081元本息，為無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第17條規定及88年5月員工退職辦法第7.3條第3款規定，請求被上訴人給付585萬3,231元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。從而，原審所為上訴人全部敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　15　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　朱慧真

法　官　趙伯雄

正本係照原本作成。

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　　2　　月　　16　　日

書記官　陳韋杉