臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第116號

上　訴　人　吳文來

被　上訴人　碩穎國際有限公司

特別代理人　謝雅蓁

訴訟代理人　溫令行律師

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9月30日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第118號第一審判決提起上訴，本院於111年1月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人再應給付上訴人新臺幣壹拾玖萬零捌佰元。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國87年7月27日起受僱於被上訴人，擔任倉管人員，每月薪資為新臺幣（下同）3萬1,800元，於94年7月1日選擇適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定之勞工退休金制度（下稱勞退新制），因被上訴人法定代理人甲○○突於110年1月4日身故，被上訴人於同年1月間無預警歇業，而依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款規定終止兩造勞動契約，伊最後工作日為110年1月26日，伊適用勞退新制工作年資（即94年7月1日至110年1月26日）為15年6月26日，依勞退條例第12條第1項規定，被上訴人應給付伊相當於6個月平均工資之資遣費共19萬0,800元，爰依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人如數給付等語（上訴人於原審請求被上訴人給付勞退舊制退休金44萬5,200元及特別休假28日未休工資2萬5,200元部分，經原審判決上訴人勝訴，未據被上訴人聲明不服，非本院審理範圍，不予論述）。

二、被上訴人則以：對於上訴人主張兩造間勞動契約存續期間、約定每月薪資、平均工資金額不爭執，伊因歇業而依勞基法第11條第1款規定終止兩造間勞動契約等語，資為抗辯。

三、上訴人於原審聲明：被上訴人應給付上訴人66萬1,200元。原審判命被上訴人應給付上訴人47萬0,400元（即勞退舊制退休金44萬5,200元及特別休假28日未休工資2萬5,200元），並為得、免假執行之宣告，駁回上訴人其餘請求。上訴人就原審判決其敗訴部分，全部不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第2項請求部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人19萬0,800元。被上訴人於本院答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷第68、69頁）

㈠上訴人自87年7月27日起受僱於被上訴人，擔任倉管人員，兩造約定每月薪資3萬1,800元（見原審卷第36頁）。

㈡被上訴人法定代理人甲○○於110年1月4日死亡，被上訴人因此無法繼續營運而決定資遣所有員工，其於同年1月28日將全體員工之勞工保險退保，主管機關認定之歇業基準日為110年1月29日（見原審卷第55至58頁）。

㈢兩造不爭執上訴人最後工作日為110年1月26日，平均工資為3萬1,800元。

㈣上訴人於94年7月1日選擇勞退條例所定之勞退新制（見原審卷第67頁）。

㈤兩造不爭執上訴人於87年7月27日受僱起至94年6月30日期間，工作年資為6年11月4日，依勞基法第55條第1項第1款規定計算之勞退舊制退休金為14個基數。另自94年7月1日起至110年1月26日期間之工作年資為15年6月26日，依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費為6個月平均工資（見原審卷第130頁）。

五、上訴人主張自87年7月27日受僱於被上訴人擔任倉管人員，每月薪資3萬1,800元，自94年7月1日選擇適用勞退新制，被上訴人於110年1月間歇業，已於110年1月26日依勞基法第11

條第1款規定終止兩造勞動契約，爰依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費19萬0,800元等語，為被上訴人所不爭，本件應審究者為：上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費19萬0,800元，有無理由？而查：

㈠按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。勞退條例第11條第1項、第2項、第3項定有明文。核上開規定立法理由為：「一、為銜接新舊制度，第1項明定選擇適用本條例之退休金制度之勞工，其適用本條例前之工作年資應予保留。二、第2項明定保留之工作年資，由雇主以契約終止時之平均工資，依相關法令之規定發給資遣費或退休金。勞工離職時如未符合退休金或資遣費之請領要件，即不得請領退休金或資遣費。三、依勞基法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結算其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第3項規定」。且按依勞退條例第11條第1項規定，勞工選擇適用該條例之退休金制度（新制）者，其適用該條例前之工作年資，應予保留。勞工之保留年資提前結清者，依該條第3項之規定，其給與標準依勞基法第55條規定計給。保留年資未提前結清者，依該條第2項規定，嗣後勞工終止勞動契約時，如符合退休要

件，其保留年資之退休金，依勞基法第55條規定計給；勞工未符合退休條件而資遣者，其保留年資之資遣費，依勞基法第17條規定計給（行政院勞工委員會94年6月30日勞動4字第0940036502號函意旨參照）。是服務於同一事業單位而選擇適用勞退新制之勞工，其適用勞退新制前之工作年資應予保留，該保留之工作年資，於勞動契約存續期間，得由勞雇雙方合意以不低於勞基法第55條、第84條之2規定之退休金給與標準提前結清，如未提前結清，嗣後勞工終止勞動契約時，如符合退休要件，其保留年資之退休金，應依勞基法第55條規定計給，惟勞工如未符合退休條件而資遣者，其保留年資之資遣費，則依勞基法第17條規定計給，2者為擇一關係，依終止勞動契約事由為退休或資遣而有不同。

㈡又按勞工依勞退條例第11條第1項規定保留舊制工作年資時，於自請退休時，固可依其退休時之平均工資，按保留年資計算其退休金，惟若勞工仍於受僱期間，請求該保留年資依勞基法第55條規定之退休金，屬勞退條例第11條第3項規定之保留年資結清，並應與雇主達成合意，尚非申請退休（最高法院107年度台上字第2220號判決意旨參照）。上訴人於原審已陳述：伊當初要求被上訴人法定代理人甲○○之配偶乙○○開立非自願離職證明，讓伊得持非自願離職證明書去就業輔導處報到，同時要求舊制退休金，乙○○有拿67萬多元支票給伊看，說要給伊及其他同事的，後來110年1月底無預警就說公司要關門，1月薪資有給付，至於非自願離職證明及舊制退休金沒有結算（見原審卷第94頁），伊目前還沒有申請退休，但已經離開公司了，被上訴人所提撥舊制年資退休準備金應該要給付與伊，同時請求被上訴人給付資遣費，待伊取得勞工保險局代墊款後，就會申請退休等語（見原審卷第130、131頁）。被上訴人特別代理人乙○○對於上訴人上開陳述未否認，僅陳述伊於被上訴人公司任職行政協助、加退保、作產品DM等庶務，110年1月間發給薪資與員工後，沒能力再處理其他事務等語（見原審卷第103

頁）。上訴人所陳述曾向被上訴人公司負責處理勞工事務之乙○○要求被上訴人給付舊制工作年資退休金之情，應屬真正。且上訴人於原審係依勞退條例第12條第1項規定請求資遣費，依勞基法、勞退條例請求舊制退休金，依勞基法第38條第4項規定請求特別休假未休工資（見原審卷第116頁），於本院上訴程序仍主張依勞退條例第12條第1項規定請求資遣費等語（見本院卷第68頁），核其真意，應為請求已結清舊制工作年資之退休金及勞退新制工作年資之資遣費。又被上訴人對於上訴人主張被上訴人係因歇業而依勞基法第11條第1款規定終止勞動契約，及上訴人未向被上訴人申請退休之情不爭執等語（見本院卷第69頁），核與上訴人所提出臺北市政府勞動局110年3月17日函所附臺北市政府勞動局事業單位歇業事實認定表、現場會勘照片、臺北市政府勞動局為認定碩穎國際有限公司歇業事實認定簽到與意見陳述表（見原審卷第53至58頁）、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄（見原審卷第51、52頁）所示被上訴人確有歇業情節相符。綜整兩造上開主張、陳述及事證，足認上訴人於原審所陳述曾向被上訴人要求舊制工作年資退休金，應係依勞退條例第11條第3項規定提前結清舊制工作年資之意，請求被上訴人給付按勞基法第55條規定之退休金給與標準給付舊制年資退休金，而為被上訴人所未拒絕，嗣被上訴人因歇業而依勞基法第11條第1款規定終止兩造間勞動契約，致已結清舊制年資退休金未能給付，上訴人乃依勞基法、勞退條例請求已結清之舊制年資退休金及按勞退條例第12條第1項規定請求被上訴人給付其適用勞退新制工作年資之資遣費事實，可資確認。

㈢另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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。上訴人自87年7月27日起受僱於被上訴人，擔任倉管人員，且於94年7月1日選擇勞退條例所定之勞退新制，嗣被上訴人因歇業而於110年1月26日依勞基法第11條第1款規定終止兩造間勞動契約，上訴人平均工資為3萬1,800元，其適用勞退新制之工作年資為15年6月26日，依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費為6個月平均工資之情，已如不爭執事項㈠、㈢、㈣、㈤所示，被上訴人亦不爭執因歇業而終止兩造間勞動契約事實（見本院卷第68、69頁），從而，上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費19萬0,800元（3萬1,800元×6＝19萬0,800元），自屬依法有據，應予准許。

㈣至於原審按勞退條例第11條第2項、勞基法第55條第1項第1款、第2項規定判命被上訴人給付上訴人勞退舊制退休金44萬5,200元，雖與上訴人於原審主張有所出入，然此部分既未經上訴，非本院應審酌範圍，亦不影響本院上開審認結果，在此敘明。

六、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費19萬0,800元，核屬正當，應予准許。原審就上開應准許部分，判決上訴人敗訴，於法不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰予以廢棄，並改判如主文第2項所示。又被上訴人上開敗訴部分因未逾150萬元，不得上訴第三審，本院判決後即告確定，無宣告假執行必要，原審駁回上訴人此部分假執行聲請，理由雖有不當，其結果與本院判決一致，自無庸廢棄改判，併此敘明。

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，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　11　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳慧萍

法　官　戴嘉慧

法　官　陳杰正

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　11　　日

書記官　林雅瑩