

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上更一字第1號

上訴人 胡長治

訴訟代理人 謝家健律師

被上訴人 丕文科技股份有限公司

法定代理人 劉瑞恒

訴訟代理人 余天琦律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國107年8月27日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第183號第一審判決提起上訴，經最高法院發回更審，上訴人並為訴之減縮，本院於110年8月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決（除減縮部分外）廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新臺幣參佰貳拾貳萬陸仟陸佰捌拾伍元，及自民國一百零四年十二月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、廢棄改判之第一審訴訟費用、第二審及發回前第三審訴訟費用（除減縮部分外），均由被上訴人負擔。

四、本判決所命給付，於上訴人以新臺幣壹佰零捌萬元供擔保後得假執行；但被上訴人如以新臺幣參佰貳拾貳萬陸仟陸佰捌拾伍元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國81年8月1日起受僱於被上訴人，並依被上訴人制訂工作規章（下稱甲版工作規章）加入其所定退休金制度（下稱系爭制度），以每月薪資總額3%為退休基金，1/5從伊薪資扣繳，4/5由被上訴人負擔，加入該制度後服務滿6年，即得支領退休金（下稱系爭退休金）。嗣兩造於103年12月間簽訂工作規章"退休"規則增訂協議（下稱系

爭協議），約定系爭制度退休金支領年資計至103年12月13日止，被上訴人同意結算結付退休金。伊當時月薪新臺幣（下同）14萬4500元，依年資22年4月又13日計算可領取退休金322萬6685元，被上訴人迄未給付等情。爰依系爭協議及系爭制度，擇一求為命被上訴人如數給付，並加付自104年12月10日起算法定遲延利息之判決（就法定遲延利息部分，業經上訴人減縮聲明如上，逾此部分之請求，非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：伊制訂之工作規章（下稱乙版工作規章），須符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條所定退休資格，始得請領退休金，上訴人於104年12月10日遭伊資遣，不符退休要件，且伊未與上訴人簽訂系爭協議，上訴人不得請領系爭退休金等語，資為抗辯。

三、原審就前開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其聲明：(一)原判決（除減縮部分外）廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人322萬6685元，及自104年12月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第84至85頁）：

上訴人52年4月21日出生，81年8月1日起受僱於被上訴人，並選擇依被上訴人工作規章加入其自定之系爭制度，以每月薪資總額3%為退休基金，1/5從上訴人薪資扣繳，4/5由被上訴人負擔，並依此實際扣繳，至104年1月起，始未自薪資扣繳退休基金。

五、兩造之爭點如下：

(一)被上訴人員工是否須符合勞基法第53條所定退休資格，始得依系爭制度向被上訴人請領系爭退休金？

(二)上訴人得否依系爭制度或系爭協議請求被上訴人給付系爭退休金？

01 六、茲就兩造之爭點，說明如下：

02 (一)兩造約定之系爭制度並未限制需符合勞基法第53條所定退休
03 資格，被上訴人未證明已得上訴人同意而更改為乙版工作規
04 章，就需符合勞基法第53條退休資格之限制始得領取一節，
05 自不得拘束上訴人：

06 1.按工作規則（章）為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制
07 定之定型化規則。苟雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契
08 約之附合契約，使生附合契約之效力而得拘束勞雇雙方。雇
09 主就工作規則為不利勞工之變更時，除得勞工明示或默示同
10 意外，須兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整合
11 而具合理性時，始得單方為變更（最高法院106年度台上字
12 第1255號判決意旨參照）。雇主對於工作規則變更經公開揭
13 示，並已得勞工明示或默示同意，或已具合理性，而得拘束
14 勞工之有利事實，應由雇主負舉證之責。

15 2.上訴人主張：伊於81年選擇加入系爭制度時並未有乙版工作
16 規章需符合勞基法第53條規定之限制等語，為被上訴人所否
17 認。經查：

18 (1)按勞工工作15年以上年滿55歲，或工作25年以上者，始得自
19 請退休，此觀73年7月30日公布施行之勞基法第53條規定即
20 明。甲、乙版工作規章之主要差異，僅為乙版定有退休資格
21 須符合勞基法第53條規定，但兩版關於系爭制度之支領標
22 準，於(1)、(2)款均規定：連續服務滿6年、7年後，可支請領
23 退休金時，以（1個月平均）薪資乘以6、7再乘以1/10、2/1
24 0等語（見調字卷第7頁、原審卷一第26頁），如依乙版工作
25 規章規定，須符合勞基法第53條規定始得請領系爭退休金，
26 則於未工作滿15年，而已工作滿6、7年之情形，上開規定形
27 同具文，難認系爭制度原即有約定請領條件應符合勞基法第
28 53條之規定。又被上訴人自承：伊公司原非適用勞基法行
29 業，遂自79年開辦系爭制度，至87年3月間始適用勞基法，
30 系爭制度與勞基法退休制度併行（適用勞基法前之年資不計
31 入），而非要求員工選擇其一等情（見本院卷第159至161

頁)；而甲、乙版工作規章就支領退休基金之來源，均需以每月薪資總額3%，其中1/5自員工薪資中扣除、4/5由公司提撥，足見系爭制度乃被上訴人自辦，並非依法令得扣減員工之薪資，約定於符合一定標準時所為之給付，其中包括原屬於員工之薪資，於員工離退時不予返還，並不具正當性。況甲版支領標準(2)款後段、乙版工作規章(3)款均復規定：依此類推滿15年後，可支領當時薪水乘以15乘以10/10，更徵系爭制度設計係以鼓勵員工久任為目的，按員工年資逐年增加給付比例，而非有將來不為返還之意，系爭制度復非替代勞基法退休金之給付，難認系爭制度初始設計有附加勞基法第53條規定資格限制之可能。

(2)證人即曾任被上訴人採購之陳振東證述：伊於98年申請退休時，尚未滿55歲，所以沒有向被上訴人或勞保局領勞基法的退休金，伊當時就是依79年入職時之系爭制度領取退休金，在伊離退時是被上訴人主動計算給伊，並將錢直接匯到銀行，伊拿到薪資條後，也有核算過與系爭制度金額相符，據伊瞭解勞基法退休金比系爭制度好很多（舊制年資1年2個基數），但是系爭制度沒有年齡限制等語（見本院卷第214至216頁），有陳振東退休申請書、內部憑證、勞退帳戶可資佐憑（見另案《詳後述》臺灣臺北地方法院《下稱臺北地院》100年度司北勞調字卷第86號卷第5至7頁）。被上訴人既採系爭制度與勞基法退休二制併行，倘若系爭制度原即規定需符合勞基法第53條關於退休之資格始得領取，被上訴人於陳振東98年申請退休時，如係出於誤認陳振東已符合退休資格，豈會僅發給系爭制度之退休金，而未併予結算陳振東依勞基法應結算之舊制、新制年資退休金，可知被上訴人依系爭制度主動核計給付陳振東退休金，並非出於誤認，而係陳振東確實已符合支領標準而可領取。足見陳振東證述：系爭制度初無（退休）年齡限制，條件優於勞基法等語，應屬可採。

(3)證人陳振東復證述：甲版工作規章為公司於91、92年間，想

01 要規劃上市、上櫃，請伊幫忙將各部門流程文件化，就將甲
02 版工作規章提供予伊，後來老闆自己要修改工作規則，就沒
03 有將甲版工作規章收回去，因為新制度修改後沒有這部分，
04 伊就保留下來等語（見本院卷第213至215頁、第218頁），
05 被上訴人亦不否認其曾於91、92年間增補修正工作規章（見
06 前審卷第177頁），觀諸其所提出工作規章修正之草稿（見
07 原審卷一第31頁），打字內容部分均與甲版工作規章支領標
08 準相同，僅增加最後一行劉瑞恒（Liu）手寫：「加列退休
09 資格須符合勞基法第53條退休規定」等字（見原審卷一第31
10 頁、本院卷第87頁），參照被上訴人於87年3月始經主管機
11 關公告為適用勞基法之行業，顯見甲版、乙版工作規章之差
12 異，即需符合勞基法第53條規定之退休資格等節，應係87年
13 3月以後所增加之文句至明。證人陳振東並證述：甲版工作
14 規章就是正式的，並非草稿，其中手寫部分是因為會隨著時
15 間、國家法令而有修正，並沒有每次修改就送去打字，上面
16 手寫的字跡就是張小文（劉瑞恒配偶，自78年1月13日至86
17 年1月15日為公司負責人，見原審卷一第160頁、本院卷第8
18 9、90頁）的，她的字跡很特殊，有些字不清楚會去描它、
19 為何有些有空格我不清楚，這份有給大家看過，就收在會計
20 部等語（見本院卷第217、218頁），且有陳振東於另案提出
21 之甲版工作規則節本可考（見原審卷一第46至51頁反面），
22 被上訴人徒以甲版工作規則支領標準文句有空格、描寫，及
23 其餘章節有手寫塗改痕跡，即認非屬正式文件云云，並無可
24 採。況證人張小文到庭證述：工作規章乃伊79年間擔任負責
25 人時所訂等語（見原審卷一第125頁），難認劉瑞恒於79年
26 間為有權修改工作規章之人，其手寫之上開草稿，自無從採
27 認係其於79年間所為。被上訴人辯稱：甲版工作規章僅為草
28 稿文件，經劉瑞恒增修需符合勞基法第53條規定後，於79年
29 之工作規章關於系爭制度內容即如乙版工作規章，91、92年
30 修改之內容並不包括系爭制度云云，未據提出91、92年前後
31 修改之工作規章茲以比較以實其說，其抗辯自79年起之原始

01 工作規章內容即與乙版工作規章內容相同，尚難採憑。

02 (4)至證人張小文雖證述：甲版工作規章為草稿云云（見原審卷
03 一第125頁正反面），已與證人陳振東證述不符；且證人張
04 小文身為被上訴人現任法定代理人之配偶，復共同經營被上
05 訴人公司，就本件之勝敗與被上訴人利害關係完全一致；反
06 之，被上訴人依系爭制度發給陳振東退休金後，雖以陳振東
07 未符合退休資格，訴請求陳振東返還，然業經法院另案判決
08 被上訴人敗訴確定，有臺北地院100年度勞訴字第192號、本
09 院101年度勞上字第49號判決可稽（見調字卷第11至19
10 頁），陳振東既未因此繳回退休金而受有損害，亦未再向被
11 上訴人為其他請求，距上訴人提起本件訴訟已4、5年，難認
12 陳振東與被上訴人仍有怨隙，而有故意為不利於被上訴人證
13 述之必要，應認陳振東證述甲版工作規章為正式文件，並非
14 草稿等語，顯然較為可信。

15 (5)綜上，上訴人主張伊於81年間加入系爭制度時，係適用甲版
16 工作規章，無勞基法第53條規定資格之限制，應屬可採。

17 3.被上訴人復抗辯：依上訴人提出系爭協議所欲增列第(4)款，
18 僅於乙版工作規章才有第(3)款，為甲版工作規章所無，上訴
19 人應知悉其應適用之工作規章為乙版工作規章云云，並舉亦
20 加入系爭制度之員工吳祚丕、楊裕玟之證述為憑。惟：

21 (1)上訴人主張系爭協議為被上訴人於103年12月間片面要求結
22 算系爭制度，足見系爭協議所記載之文句為被上訴人繕打後
23 提供其簽署，並無承認自己所書寫之意；而證人即曾簽署相
24 同內容文件之楊裕玟則證述：一般公司的公文都是直接就簽
25 了，伊沒有注意內容，不知道其上所寫欲增列第(4)款是何
26 意，也不知道81年間進公司時看到的工作規章是甲版或乙
27 版，伊有拍照，後來上訴人跟伊要這張照片，才提供上訴人
28 等語（見原審卷一第38頁、本院卷第169、170頁），可知被
29 上訴人於楊裕玟簽立與系爭協議相同之文件時，並未提供甲
30 版或乙版工作規章作為對照比較，楊裕玟對被上訴人工作規
31 章內容毫無所悉，復未證述係上訴人所繕打，自不能以上訴

人所提出之系爭協議其上記載增列第(4)款之文義，即可推認上訴人知有乙版工作規章之存在。況被上訴人亦否認系爭協議之真正（本院卷第45頁），其抗辯：以上訴人提出系爭協議可知其知有乙版工作規章存在云云，並無可採。

(2)又吳祚丕於另案100年12月13日雖證述：工作規則中有制定系爭制度請領標準是根據勞基法規定云云，惟其亦證稱：是因為自己快要退休，所以有打電話去勞工局問退休之規定，至於公司工作規則詳細規定及具體版本並不記得等語（見另案一審卷第112頁正反面）；復證述：伊於79年進入公司就有看過工作規則，公司是以傳閱方式給員工看，除該次之後，並未再給員工看過，而且公司也沒有再修訂過工作規則等語（見另案一審卷第111頁反面、第112頁正反面），可知吳祚丕對於工作規則實際已經公司修訂一節並無所悉，其基此證述工作規則中有關系爭制度之請領標準，難認無誤認之虞。又楊裕玟證述：伊於81年進公司時，不知是人事還是總務有給伊看過工作規則，但是是那1份沒有印象、工作規則有無變更也不知道、記得好像是財務有跟伊說要做滿25年、好像要滿60歲或65歲的樣子，伊退休時工作滿25年，領了2筆退休金，1筆是舊制結算，1筆是公司自辦，但是基數（年資算至何時）、金額（平均薪資以何時計算）都不清楚，伊對錢不是很看重，平常有無扣款（系爭制度按月扣款）也不清楚等語（見本院卷第169至170頁），足見楊裕玟係符合勞基法規定而退休，雖依系爭制度領取退休金，仍不清楚系爭制度具體規範，是其所為模糊、不確定何人何時告知要滿25年始可領取被上訴人自辦系爭制度退休金之相關證述，尚難驟採。則吳祚丕等2人前揭證述均無足為上訴人加入系爭制度時，工作規章已有退休資格需符合勞基法第53條規定之認定。

(3)依上訴人於104年11月18日寄發予張小文之電子郵件：「公司退休金結算至103年共計22年， $144500 \times 22 = 0000000$ ，希分兩次給付：104年12月100萬元、105年1月217萬9000元，

再次感謝您的愛護和協助，讓凱林有機會完成夢想」等語（見調字卷第9頁），及上訴人與張小文面談討論該筆退休金之錄音譯文觀之（見原審卷一第118至121頁反面），可知張小文係以上訴人申請資遣而非退休，拒絕給付系爭退休金，因而與上訴人爭執過程，足徵上訴人請求被上訴人給付系爭退休金時尚不知悉工作規章附有勞基法第53條規定之資格限制。被上訴人不否認：上訴人自81年8月1日加入系爭制度，即逐月提撥薪資至103年12月止等情（本院卷第85頁），並有薪資條上先後以「扣退休金」、「資深獎金」扣款名目可資佐憑（見原審卷一第108頁、前審卷第575至617頁），上訴人已任職滿15年，依甲版工作規章已符合以其平均薪資乘以年資，再乘以10/10支領系爭退休金，被上訴人修改後之乙版工作規章，增加需符合勞基法第53條資格始得領取，顯然為不利於上訴人之變更；參採證人陳振東證述：91、92年協助公司各部門工作流程制度化時，並未提到要將工作規則修改為限制勞基法退休條件等語（見本院卷第216頁）、及前述吳祚丕、楊裕玟之證述，渠等亦均不知悉被上訴人變更或修改工作規章乙事，佐以被上訴人未曾將工作規章送主管機關核備等情，亦有新北市政府勞工局函文可按（見原審卷一第161頁），尚無從推認乙版工作規章曾經被上訴人為公告揭示，被上訴人亦未舉證其修改後之不利變更經上訴人同意，更遑論變更後乙版工作規章所增列之資格限制將使原應發還非依勞基法預扣之薪資，於上訴人服務滿15年離退時不予發還，並無合理性可言，依上說明，變更後之乙版工作規章自不得拘束上訴人，被上訴人自不得以上訴人離職時未符合勞基法第53條規定拒絕給付系爭退休金。被上訴人抗辯：上訴人請領系爭退休金應依乙版工作規章云云，洵無足採。

4. 準此，上訴人主張依系爭制度，請求被上訴人給付系爭退休金，應屬可採。又上訴人依系爭制度提撥薪資至103年12月止，亦為被上訴人不否認，已如前述，是上訴人主張已結清

01 系爭制度，不再續計年資，即屬有理，上訴人103年12月當
02 時個人1個月之平均薪資為14萬4500元，有薪資單在卷可按
03 （見原審卷一第108頁），上訴人自81年8月1日至103年12月
04 13日止年資為22年4月又13日（約22.33年），其主張可領取
05 退休金計為322萬6685元（計算式：144500×22.33），洵屬
06 有據。又勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日
07 內給付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負
08 遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
09 求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未
10 經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條
11 第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分
12 別定有明文。上訴人於104年11月11日離職，其依系爭制度
13 所為請求仍具退休金性質，被上訴人應於上訴人離職後30日
14 內給付，為兩造所不爭執（見本院卷第84頁），上訴人依上
15 開規定，請求被上訴人給付自104年12月10日起之法定遲延
16 利息，亦屬有據。

17 (二)本件上訴人以單一之聲明，主張2以上訴訟標的，請求法院
18 擇一訴訟標的為其勝訴之判決者，乃所謂選擇訴之合併，本
19 院既認為上訴人依系爭制度請求被上訴人給付322萬6685元
20 本息為有理由，即無庸再審酌上訴人得否依系爭協議請求被
21 上訴人為同一請求是否有理由，附此敘明。

22 七、綜上所述，上訴人依系爭制度，請求被上訴人給付322萬668
23 5元，及自104年12月10日起至清償日止，按週年利率5%計
24 算之利息，為有理由，應予准許。原審就該部分為上訴人敗
25 訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決該部分不當，求
26 予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所
27 示。又上訴人勝訴部分，兩造均陳明願供擔保宣告准免假執
28 行，經核均無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。並依
29 民事訴訟法第78條規定，為訴訟費用負擔之判決。

30 八、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
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 九、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

03 中 華 民 國 110 年 8 月 31 日

04 勞動法庭

05 審判長法 官 胡宏文

06 法 官 朱慧真

07 法 官 陳筱蓉

08 正本係照原本作成。

09 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
10 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
11 （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
12 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
13 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
14 書或第2項所定關係之釋明文書影本。

15 中 華 民 國 110 年 8 月 31 日

16 書記官 陳珮茹