

臺灣雲林地方法院民事判決

107年度六勞簡字第1號

原告 陳麗秋

訴訟代理人 丁詠純律師

被告 元山工業股份有限公司

法定代理人 陳永長

訴訟代理人 康志遠律師

上列當事人間給付資遣費等事件，於民國108年3月4日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾叁萬捌仟壹佰叁拾叁元，及自民國一〇七年八月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。

本判決第一項得假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；上開規定於簡易訴訟程序適用之，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第436條第2項分別定有明文。查本件原告起訴時原聲明為：1.被告應給付原告新臺幣（下同）128,133元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應提繳2,484元至原告個人勞工退休金專戶，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.訴訟費用由被告負擔。4.第1、2項請求，請准依職權宣告假執行等語。原告嗣於民國107年11月5日本院審理時當庭撤回上開聲明第2項（見本院卷第49頁），復於108年12月3日本院審理將第一項聲明擴張為被告應給付原告138,133元（因兩造爭執事項係原告得否向被告請求資遣費126,000元及特別休假12,133元？〈 $126,000 + 12,133 = 138,133$ ，〈見本院卷第54

頁反面〉；起訴狀亦載明資遣費126,000元及特別休假12,133元〈見本院卷第4頁反面至第5頁反面〉），則原告上開所為，核與上開規定相符，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)、緣原告自79年7月5日起任職於被告公司，月薪28,000元，在94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行後（下稱勞退新制），原告為結清適用勞動基準法（下稱勞基法）時（下稱勞退舊制）之年資，復於104年12月10日申請自同年12月31日退休，經結算適用勞退舊制之年資為15年（即79年至94年），原告得請領退休金825,000元（計算式：勞退舊制年資計15年×每1年2個基數×平均工資27,500元＝825,000元），則94年7月1日至104年12月31日間之年資，因適用勞退新制而未計入。惟原告領取退休金後仍繼續任職於被告公司，並選擇適用勞退新制規定計算其退休金。詎被告於107年7月16日以業務減縮為由資遣原告，則被告本應依勞退條例第11條第1項、第2項、第12條第1項、第3項等規定，以原告適用勞退新制之工作年資為13年（即94年7月1日至被資遣日），以每滿1年發給2分之1個月之平均工資，共計6個月平均工資計算，而應給付原告資遣費計168,000元（計算式：28,000元×6＝168,000元），惟被告僅給付42,000元，尚積欠原告126,000元未予清償。

(二)、又，原告於106年、107年間分別有特別休假6天、7天尚未休畢，被告應另依勞基法第38條第1項、第4項等規定，以原告平均日薪計算應給付原告特別休假未休日數之工資為12,133元（計算式：28,000÷30×13＝12,133，小數點以下四捨五入）。是被告未依法給付上開資遣費及特別休假未休日數之工資予原告，經原告向雲林縣政府勞資關係協會申請調解未果，爰提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告138,133元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.訴訟費用由被告負擔。

01 3.第1項請求，請准依職權宣告假執行。

02 二、對被告抗辯之陳述：

03 (一)、被告公司固以所提出104年9月11日勞資會議記錄，其係基
04 於考量適用勞退舊制員工已屆法定最高年限，就算繼續工作
05 亦無法增加退休金，故公告使員工得以申請退休方式結算適
06 用勞退舊制之年資。惟原告業於94年7月即選擇適用勞退條
07 例（新制）計算退休金，故是否於斯時申請退休對其權益並
08 無影響，被告公司所謂保障適用勞退舊制員工權利究係為何
09 ？被告公司顯然未予說明，而原告僅為一般勞工，無從知悉
10 是否申請退休之優缺點及區別實益；且被告公司復稱「願意
11 留下繼續與公司共同努力者勞健保不變、勞保年資將不影響
12 」，則更使原告等適用勞退舊制之員工認知其縱申請退休，
13 亦不至影響年資之計算。其隨後又稱105年1月1日起新的
14 工作契約、年資、適用勞退新制退休金，與先前表示顯相矛
15 盾，對於一般不諳法律之勞工而言，更使人混淆不清。加以
16 被告公司對於已申請退休之員工亦於翌日接續聘用，勞健保
17 均無中斷，則原告等員工以被告公司係為結清適用勞退舊制
18 年資，故配合申請退休，至臻灼明。原告雖於104年間申請
19 退休，然其始終任職於被告公司，且勞健保均不曾中斷，此
20 亦為被告公司所不爭執，則原告雖有向被告公司申請退休、
21 請領適用勞退舊制之退休金，但其仍繼續在被告公司任職，
22 並未中斷提供勞務，被告公司亦按月給付薪資，足見二造之
23 勞動契約關係並未終止，僅意在結算適用勞退舊制之年資。
24 故關於原告適用勞退新制年資之計算，自應予以延續。臺灣
25 高等法院102年勞上易字第52號判決、臺灣高等法院高雄分
26 院104年度勞上易字第29號判決等，亦有相類見解。

27 (二)、關於適用勞退舊制之年資，被告公司卻非如勞退條例第11條
28 第3項規定以合意方式結清之（實務上通常由勞資雙方書立
29 年資結算協議書），而變相由勞工以退休方式結清適用勞退
30 舊制之年資後再由雇主重新聘僱。該做法顯已違反勞退條例
31 第11條第3項規定與前行政院勞工委員會（現為勞動部）94

01 年2月22日勞動4字第0940008153號函釋意旨。

02 (三)、按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促
03 進社會經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定（勞基法第
04 1條規定參照）。是該法第六章有關勞工退休權益之規定，
05 亦係保護勞方所為之強制規定，倘勞資雙方於勞方工作前，
06 事先約定不計年資或不發給退休金，該項約定自屬因違反強
07 制規定而無效（最高法院77年度台上字第1407號判決意旨參
08 照）。按勞基法第11條、第13條，與勞退條例第12條第1項
09 等規定均為保障勞工權益而設，係屬強制規定，違反者應屬
10 無效。是若勞工之資遣費請求權已發生，即屬獨立之債權，
11 基於契約自由原則，固非不得由勞雇雙方基於合意就資遣費
12 債權內容成立和解或予以拋棄。然如勞動契約仍存續中，自
13 不得任由雇主預先以契約約定之方式排除其適用，故勞雇雙
14 方間若有預先拋棄資遣費之約定，該約定亦違反強制規定而
15 無效。查原告固於104年12月17日簽立切結書，載明退休金
16 依現職全薪為計算標準，而後如有衍生計算之爭議願拋棄請
17 求權，惟該切結書顯係被告公司一方事先印就，預定用於原
18 告及其他員工申請退休時，給予簽署之文件，該內容乃限制
19 原告行使權利，係違反禁止規定等有失公平約定之切結書，
20 依民法第247條之1規定，應屬無效。況原告簽立該切結書
21 ，核屬事先拋棄其退休金，及因年資計算致影響資遣費等請
22 求權，亦因違反勞基法第1條第2項、勞退條例第12條之強
23 制規定，依民法第71條規定，亦屬無效，從而被告公司執此
24 抗辯，亦無理由。再按前行政院勞工委員會（現為勞動部）
25 94年4月29日勞動4字第0940021560號函釋業已敘明結清之
26 保留工作年資，僅限於依勞基法退休金標準計給退休金之工
27 作年資；至於勞工特別休假權益，仍應依勞基法之規定，按
28 勞工工作年資核計，且「自受僱日起算」，從而原告請求
29 106、107年度特別休假未休日數之工資，於法自屬有據。

30 三、被告則以：

31 (一)、查被告公司考量資深員工倘於94年7月1日後繼續適用勞退

01 舊制計算退休金，則於104年時多數資深員工之工作年資已
02 達勞退舊制之法定最高基數。故於104年9月11日召開勞資
03 會議向勞方代表報告並於同年11月18日公告，明確載明「得
04 自請退休」、「達上述條件者可申請退休」、「105年1月
05 1日起新的工作契約、年資及適用勞退新制退休金」，業已
06 明確說明員工如符勞退舊制之退休條件，可申請退休，並得
07 於退休後再回到被告公司上班，年資從105年1月1日重新
08 起算，但勞健保不變更，且工作至104年底而原本於次年可
09 休之特別休假，仍可使用。故員工倘依上開公告申請退休而
10 繼續在被告公司工作，其非單純之年資結清，而係勞工退休
11 後再重新回原單位工作，年資自應從重新工作開始起算。當
12 被告公司發布上開公告後，符合自請退休者，含原告共計有
13 17人，申請退休者含原告有12人，且其申請退休日期不一，
14 但核准退休日期均依上開公告同係104年12月31日，並於10
15 5年1月1日重新任職於被告公司，另符合條件而未依上開
16 公告申請退休者有5人。依此，被告公司於公告後僅一部分
17 員工申請退休，而部分員工未申請退休，顯見員工有選擇退
18 休與否之自由意思，非因被告公司壓力所致。且上開申請退
19 休之12人中，尚有5人繼續工作未被資遣，足認原告自有選
20 擇是否退休之權利，被告公司僅係為了讓員工選擇是否申請
21 退休而可提早拿到適用勞退舊制期間之退休金，而非為後續
22 減少資遣費支出為目的，被告自無變相以退休之名行減少勞
23 工年資之行為。

24 (二)、次查原告於104年12月10日依上開公告向被告公司申請退休
25 ，係有勞基法第53條第2款所規定（即原告於被告公司工作
26 滿25年）之事由，則被告公司於原告申請退休時結算其適用
27 勞退舊制所保留之年資，並發給退休金825,000元予原告。
28 至於原告適用勞退新制之退休金，依法則須待原告滿60歲
29 後始得向勞動部勞工保險局請領，故被告公司於原告之退休
30 申請單上僅記載其適用勞退舊制之年資，係指被告公司僅給
31 付原告適用勞退舊制期間之退休金，非指原告並未退休而新

01 工作之年資應自94年7月1日起算。因此，本件既為原告自
02 請退休，退休後勞動契約終止，再由被告公司給付原告退休
03 金，縱原告之後再回到被告公司工作，仍非勞動契約存續中
04 勞資雙方約定結清年資之情況，並無原告所稱變相由勞工以
05 退休方式結清適用勞退舊制之年資，是原告之工作年資仍因
06 退休而自105年1月1日起算。另原告援引之前行政院勞工
07 委員會函釋，其僅表示若勞資雙方合意結清適用勞退舊制年
08 資，不能以勞工重新受僱方式辦理，即其前提為勞資雙方合
09 意結清適用勞退舊制年資，而
10 本件並非合意結清適用勞退舊制年資，自不得比附援引，故
11 原告認被告公司違反上開函釋意旨，係有違誤。

12 (三)、再查，原告申請退休亦有簽立切結書，該切結書雖為被告公
13 司事先印製，惟在原告簽立之前，業經勞資會議並公告。且
14 切結書內容亦載明原告退休後再回到被告公司工作時，其年
15 資係自105年1月1日起算，係與勞資會議記錄及上開公告
16 內容相符。則原告簽立上開退休申請書及切結書，已確實了
17 解其意思為申請退休，被告公司亦無要求原告須拋棄退休金
18 、資遣費等有關依勞工法令得請領事項之權利，是該內容並
19 無顯失公平之處，縱認該切結書載有「爾後如有衍生計算之
20 爭議願放棄請求權」一語，惟其他內容尚難認不生效力；且
21 仍有原告簽立之退休申請單足證其有自願退休之意思，縱排
22 除上開切結書之法律效力，仍得認原告確有退休之意思，而
23 不得再為主張非退休而屬年資結清。另被告公司曾於勞資會
24 議及公告向員工承諾如退休後再回到被告公司工作，則勞健
25 保不變、勞工保險年資不影響，且為避免加退保程序致生空
26 窗期而使員工權益受損，故未於原告退休時同時辦理勞工保
27 險退保作業。惟二造間勞動契約關係本不以勞工保險加退保
28 之行政事項為認定標準，仍須以雙方意思、工作情況等其他
29 事實認定之，是原告不得單以勞工保險投保紀錄逕認二造間
30 勞動契約關係未於104年12月31日即原告退休時終止。

31 (四)、末查原告於104年12月31日自被告公司退休，被告公司給付

原告適用勞退舊制之退休金，並非單純結清年資。原告復於105年1月1日回到被告公司工作，縱退休與再工作間無間隔，然原告既已退休，則二造間係終止勞動契約並成立新的勞動契約，嗣因被告公司於107年7月16日資遣原告，終止二造間勞動契約，則原告工作期間為105年1月1日至107年7月16日，其工作年資應自105年1月1日起算至資遣日止共2年7月16日，非原告主張之13年。按勞退條例第12條第1項規定，資遣費之計算係由被告公司按原告之工作年資，每滿1年發給2分之1個月平均工資，而被告公司發給原告1.5個月之平均工資作為資遣費，已優於勞退條例之規定，是原告自不得再向被告請求給付資遣費。至於特別休假未休日數之工資，按勞基法第38條規定，原告於105年1月1日起於被告公司工作，則依法原告於當年度有特別休假3日、106年有特別休假7日、107年有特別休假10日。被告公司基於上開勞資會議及公告承諾之內容，於105年給予原告上一年度所計算之特別休假30日，並將105年法定之特別休假3日加入106年一併計算，於106年給予原告特別休假10日，而107年則給予原告法定特別休假10日。查原告之請假卡係記載原告於105年已休之特別休假20日、106年及107年已休之特別休假各10日，均已達法定日數，是原告主張被告應給付特別休假未休日數之工資，係無理由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

四、二造不爭執事項（見本院卷第53頁反面至第54頁）：

1、原告自79年7月5日起任職被告公司，每月薪資27,500元。

2、被告公司於104年9月11日召開勞資會議：「二、報告事項：依法規定員工有下列情形之一者，得自請退休：一、工作15年以上滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。公司為舊制員工著想，保障舊制員工權利，達上述條件者可申請退休。願意留下繼續與公司共同努力者勞健保不變、勞保年資將不影響（勞保年金滿60歲可月領）舊制年資結算至104年12月31日。特休仍舊在105年休。10

- 5 年 1 月 1 日起新的工作契約、年資及新制退休金。」。
- 3、被告公司 104 年 11 月 18 日以公告：「依法規定員工有下列情形之一者，得自請退休：一、工作 15 年以上滿 55 歲者。二、工作 25 年以上者。三、工作 10 年以上年滿 60 歲者。公司為舊制員工著想，保障舊制員工權利，達上述條件者可申請退休。願意留下繼續與公司共同努力者勞健保不變、勞保年資將不影響（勞保年金滿 60 歲可月領）舊制年資結算至 104 年 12 月 31 日。特休仍舊在 105 年休。105 年 1 月 1 日起新的工作契約、年資及新制退休金。」。
- 4、原告於 104 年 12 月 10 日以年資滿 25 年申請退休，退休申請單記載預定退休日 104 年 12 月 31 日。
- 5、原告於 104 年 12 月 17 日簽立切結書：「本人陳麗秋自願退休後（2015 年 12 月 31 日），仍依原職、原單位、原薪資留任於元山工業股份有限公司任職。年資從 2016 年 1 月 1 日開始計。2015 年特休仍留置 2016 年依公司規定放休。退休金依現職全薪為計算標準，爾後如有衍生計算之爭議願放棄請求權。」。
- 6、被告公司給付原告舊制退休金 825,000 元。
- 7、被告公司未將原告之勞工保險退保。
- 8、被告公司因業務縮減等因素，於 107 年 7 月 16 日資遣原告，並於 107 年 8 月 7 日支付原告預告工資 28,000 元及資遣費 42,000 元。
- 9、原告於 106 年已請特休 10 日，107 年已特休 10 日。
- 10、如本件原告主張有理由，得向被告請求資遣費 126,000 元及特別休假 12,133 元。
- 五、二造爭執事項（見本院卷第 54 頁反面）：
- 1、原告於 104 年 12 月 10 日申請退休，是否僅係結算舊制年資？原告是否有退休之意思？
- 2、原告得否向被告請求資遣費 126,000 元及特別休假 12,133 元？
- 六、本院之判斷：

01 (一)、原告於104年12月10日申請退休，是否僅係結算舊制年資？
02 原告是否有退休之意思？

03 1、按勞動契約具有從屬性，雇主對於勞工，在工作上具有指揮
04 、監督權限，同一勞工雇主，本質上應無從成立數個勞動契
05 約。而為避免雇主藉由成立數個勞動契約之方式，規避勞基
06 法關於正常工作時間、休假等保障勞工權益之相關規定，無
07 論勞雇雙方同時或先後簽定數次勞動契約，或勞動契約就工
08 作內容如何為多元多樣之約定或變更，勞工如持續從屬於同
09 一雇主提供勞務而未中斷，該時期該勞工應僅與雇主僅成立
10 單一勞動契約（臺灣高等法院102年度勞上易字第52號民事
11 判決意旨參照）。查原告自79年7月5日起任職被告公司，
12 於104年12月10日以年資滿25年申請退休，退休申請單記載
13 預定退休日104年12月31日，並於104年12月17日簽立切結
14 書：「本人陳麗秋自願退休後（2015年12月31日），仍依原
15 職、原單位、原薪資留任於元山工業股份有限公司任職。年
16 資從2016年1月1日開始計。2015年特休仍留置2016年依公
17 司規定放休。退休金依現職全薪為計算標準，爾後如有衍生
18 計算之爭議願放棄請求權。」，已如前述，顯見原告於「退
19 休申請單」所記載預定退休日104年12月31日後，於105年
20 1月1日起仍依原職、原單位、原薪資留任於被告公司，從
21 未中斷為被告公司服勞務，而被告公司有給付原告薪資，未
22 將原告之勞工保險退保，亦未中止為其提撥新制退休金，有
23 勞工保險被保險人投資資料表及已繳納勞工個人專戶明細資
24 料等件在卷可查（見本院卷第8頁反面、第11頁至12頁），
25 可知原告自79年7月5日至於107年7月16日被被告公司資
26 遣，均在被告公司處任職而未中斷無訛，揆諸前揭說明，兩
27 造應僅成立單一勞動契約。

28 2、再按勞工退休金條例第11條第1項、第3項規定：「本條例
29 施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務
30 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
31 本條例前之工作年資，應予保留」、「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動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定」，又「依勞工退休金條例辦理年資結清，其標準及方式，該條例第11條第3項及第13條第2項訂有明文，即勞雇雙方於勞動契約存續期間，得約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準，結清勞工所保留適用勞動基準法之工作年資，其結清金並得自中央信託局退休準備金專戶中支應。依前揭規定旨意，該項年資結清係於勞動契約存續之情形下為之，而以非勞工重新受僱方式辦理」，有行政院勞工委員會94年2月22日勞動4字第0940008153號函釋可資參照。被告公司辯稱上開104年9月11日召開之勞資會議及同年11月18日之公告係為讓適用勞退舊制員工選擇是否申請退休，而可提早拿到適用勞退舊制期間之退休金，因此，原告係申請自願退休，並由被告公司給付原告適用勞退舊制年資之退休金，兩造並無按勞工退休金條例第11條結算年資之合意等語，然查，被告公司給付原告舊制退休金825,000元，且原告簽署退休申請單及切結書後，仍繼續為被告公司服勞務，兩造應僅成立單一勞動契約，已如前述，本院審酌原告於79年7月5日至被告公司任職，至104年7月4日止已屆滿25年，嗣經被告公司於同年9月11日召開勞資會議、同年11月18日並為上開內容之公告後，原告始填具系爭退休申請單向被告公司申請自願退休，前後時間相隔不遠，衡諸一般社會常情，勞工自願退休者多係另有生涯規劃或因體力、健康等因素而萌生退意，又或雇主有認勞工已無法勝任工作，而協商由勞工自願退休以取代資遣等，惟本件原告於退休後旋即回任被告公司，而被告公司於原告回任後，卻仍給予原告退休前之原單位、原職務、原薪資等勞動條件，並未酌予調整，實與一般社會常情不符，而被告公司既讓原告退休後回任原職務，堪認原告於斯時尚能勝任工作，並無不能勝任之情事，是原告係否僅為單純申請自願退休，尚非無疑，況且，原告本可於勞動契約存續中，與被告公司合意以不低

於舊制退休金之標準結清舊制工作年資，無須重新受僱，而原告既然事實上在「退休申請單」上所載之退休日期前、後均未中斷為被告服勞務，自不可能無端「辦理退休」使自己之工作年資重新起算，影響自己之資遣費、特休假之權益，而甘冒年資重新計算，影響資遣費、特別休假等法定權益之風險？參酌被告公司辯稱上開勞資會議紀錄及公告之意旨係為使適用勞退舊制之勞工得提早請領退休金一節，雖其以勞工自願退休為前提，惟被告公司實有結清勞退舊制年資之意，本院綜合上情觀察，認原告僅係出於結清勞退舊制年資之意思，而囿於被告公司提出以自願退休之方式請領勞退舊制退休金，始有申請自願退休之情事，因此，被告公司提供退休申請單及切結書等文書予原告簽署，以退休及重新僱用之方式中斷原告年資之計算，損及勞工權益，實則原告並無退休之意思，兩造勞動契約事實上並無終止之情形，從而，被告公司抗辯本件僅屬原告單純申請退休，二造間並無結清勞退舊制年資之合意等語，尚不足採。

3、被告公司援引前行政院勞工委員會（現為勞動部）99年7月5日勞動4字第0990076076號函釋意旨：「…基上，結清係於勞動契約存續狀態下為之，亦即勞工仍持續受僱，如勞工辦理退休或勞雇雙方已有自請或強制退休之意思表示，勞工者請領係屬終止製約之退休金，非屬上開規定結清之退休金者並不適用該條例施行細則第12條規定。」，主張本件係屬終止勞動契約，並無結清勞退舊制年資之合意等語，然觀諸上開函釋係針對「有關勞工辦理退休或勞雇雙方已有自請或強制退休之意思表示，勞工得否將舊制退休金，移入勞保局之個人退休金專戶疑義。」，亦即上開函釋係針對如勞工辦理退休或勞雇雙方已有自請或強制退休之意思表示，勞工得否將舊制退休金，移入勞保局之個人退休金專戶疑義所為之函釋，且上開函釋亦明確表明結清係於勞動契約存續狀態下為之，亦即勞工仍持續受僱，而本件原告自79年7月5日至於107年7月16日被被告公司資遣，均在被告公司處任職而未

01 中斷，被告公司亦未於原告預定退休日辦理勞工保險退保，
02 僅成立單一勞動契約，已如前述，足見被告公司給付原告舊
03 制退休金825,000元，係屬結清舊制年資，則被告公司援引
04 上開函釋尚不得有利於被告公司之認定。

05 5、再查，被告公司辯稱被告公司亦有部分員工未辦理自願退休
06 故原告有充分選擇是否申請自願退休之權利，而被告公司
07 前有召開勞資會議並製作公告，故原告當知其係申請自願退
08 休之情形等語，並請求傳訊證人即被告公司員工陳進明為證
09 而證人陳進明於108年3月4日本院審理時到庭具結證稱
10 ：「（你是否已符合自請退休之要件？）我已經符合。」「
11 （為何符合？）我已經做滿25年，又60歲了。」「（你有無
12 申請退休？）沒有。」「（為何不申請退休？）因為那時
13 我請教人事，人事說我可以六十五歲再申請退休，最好。」
14 「（被告公司有無告知你不申請退休，係要如何處理？）沒
15 有，公司同意我。」「（被告公司有無要求你必須申請退休
16 ？）沒有。」「（依你的記憶，公司的人員或高層有無跟這
17 些同事要求她們一定要退休？）就我所知並沒有，因為公告
18 出來之後，由她們自己去選擇。」「（那當時公司有無講說
19 這個退休是年資結清？）沒有。但是我個人認為公司那時狀
20 況很好，它都按照政府邦定給退休的員工，按照規定處理。
21 」等語（見本院第139頁至反面），然亦同時證稱：「（公
22 告提到勞保年資相不影響，你知道意思嗎？）因為我還舊制
23 ，我不太清楚去看，至於詳細的內容，我沒有詳細閱讀。」
24 「（你的意思是說你選舊制你就沒考量這樣的問題，你問人
25 事之後，你就這樣決定？）對，還有老婆也這樣說。」「（
26 你有無討論過為何他們申請退休？）我沒跟人家討論過，…
27 。」「（你是否知道退休之後繼續工作的員工，她們的年資
28 是從105年開始計算？）我是覺得他們就是重新開始算。」
29 「（你個人有認為他們當時選擇退休就是把舊的年資結算掉
30 嗎？）因為我沒有詳細研究我不清楚。」等語（見本院卷
31 第140頁至反面），可知證人陳進明因選擇舊制，復未詢問

其他員工討論為何辦理退休，而主觀臆測其他員工年資係從105年起算，尚無法以上開陳進明之證詞，推論原告係申請自願退休甚明。

(二)、原告得否向被告請求資遣費126,000元及特別休假12,133元？

原告於104年12月10日申請退休，僅係結算舊制年資，已如前述，則原告自得向被告請求資遣費126,000元及特別休假12,133元，共138,133元。

(三)、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付之金額，未定有給付之期限，則原告請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即107年8月31日（見本院卷第17頁）起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息部分，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告請求被告給付資遣費及特別休假未休日數工資共138,133元，及自107年8月31日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許。

六、本件係依民事訴訟法第427條第1項規定適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款之規定，依職權宣告假執行。至原告雖聲請本院依職權宣告假執行，然僅係促使法院為職權之發動，爰不就此另為准駁之諭知。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核均與本件判決結果不生影響，爰不一一贅述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條規定。

中華民國 108 年 3 月 25 日
斗六簡易庭 法官 溫文昌

01 以上正本係照原本作成。
02 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴
03 理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20
04 日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。
05 中 華 民 國 108 年 3 月 26 日
06 書記官 張宏清