最高法院民事判決

108年度台上字第991號

上　訴　人　兆豐證券股份有限公司
法定代理人　陳佩君
訴訟代理人　張清浩律師
被上訴人　曾如芬
訴訟代理人　吳玉豐律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國108年1月22日臺灣高等法院高雄分院第二審更審判決（106年度重勞上更㈡字第2號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

本件被上訴人主張：伊生於民國00年0月00日，自77年8月15日起受僱為上訴人高雄分公司營業員，至100年5月31日止，工作年資計22年9月15日，符合上訴人所定員工退休辦法（下稱系爭退休辦法）之優惠退休條款（下稱優退條款）要件，於100年4月29日填具退休申請表，預告將於同年5月31日退休，請求上訴人依系爭退休辦法計付退休金新臺幣（下同）521萬2,289元，惟上訴人僅於106年3月17日給付伊221萬9,096元，經扣抵本金後，尚應給付伊362萬6,699元（即本金299萬3,193元，及221萬9,096元自100年7月1日起至106年3月16日止，按年息5%計算之利息63萬3,506元）等情，依勞動契約及系爭退休辦法，求為命上訴人如數給付，及其中299萬3,193元自100年7月1日起加付法定遲延利息之判決（其他未繫屬本院部分，不予論述）。

上訴人則以：符合優退條款要件者，僅取得申請退休資格，仍須經伊總經理核定，始有請領退休金之權利。伊因有營運及人力需求，故拒絕被上訴人之退休申請等語，資為抗辯。

原審審理結果，以：被上訴人係00年0月00日生，自77年8月15日起受僱於上訴人（及經其繼受之前身），於100年4月29日預告自同年5月31日起退休，工作年資為22年9月15日，符合系爭退休辦

法優退條款之要件，惟上訴人以對營運業務推動影響及人力需求殷切為由，否准被上訴人退休申請。被上訴人申請退休前6個月之平均薪資每月13萬7,166元，上訴人於106年3月17日支付被上訴人退休金221萬9,096元。若被上訴人請求給付退休金為有理由，可領得521萬2,289元，上訴人則尚有299萬3,193元未為給付。被上訴人申請退休時為六職等，依系爭退休辦法98年2月2日增列第15條第4款規定，退休由總經理核定。99年12月10日修正時，該條款移至第17條第4款，規定：「六職等以下人員，由總經理核定，並按週彙整呈報董事長備查」等事實，為兩造所不爭。按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，使生附合契約之效力而得拘束勞雇雙方。次按勞工工作15年以上，年滿55歲者，或工作25年以上者，或工作10年以上，年滿60歲者，得自請退休，勞動基準法（下稱勞基法）第53條固有明文，惟該條之立法精神，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得行使自請退休之權利，亦即其行使時發生終止勞動契約之效力，無須得雇主同意。故勞工依該法自請退休時，勞雇雙方之勞動契約即可終止。勞基法第70條非強制或禁止規定，違反者非當然無效，僅得依同法第79條規定處以罰鍰。至行政院勞工委員會（已改制為勞動部）85年8月22日台（85）勞動三字第128660號函釋，係事業單位於訂立優於勞基法規定之員工提前退休辦法時，如為兼顧營運需要及人力需求考量，得訂立保有准員工申請退休權利之規定。換言之，即必須於相關規則中，明文規定以兼顧營運及人力需求之考量，且具有正當性，始得對員工依優於勞基法之退休條件申請退休，保有核准權。被上訴人於符合系爭退休辦法第4條規定之退休條件時，本得行使自請退休之權利，兩造間之勞動契約因被上訴人自請退休即生終止效力，不必經上訴人同意。然因系爭退休辦法於98年2月2日及99年12月10

日增訂後，就六職等以下員工之退休申請，賦予總經理核定權，解釋上雖屬不利益於勞工之變更，惟依證人即上訴人人力資源部職員張玉雪之證述，可見該退休辦法於修訂後，均以發E-MAIL之方式公開揭示，被上訴人不否認在知悉後仍繼續為上訴人提供勞務，亦未提出異議，應認默示承諾該工作規則內容使發生附合契約之效力。是被上訴人申請退休，應適用99年12月10日修訂系爭退休辦法規定，上訴人有准駁之權。上訴人雖以有營運及人力需求，否准被上訴人退休申請，並提出100年7月9 日人力銀行營業員徵才刊登需求廣告為證。惟該廣告係在被上訴人同年5月31 日申請退休遭否准一個多月之後，難認被上訴人申請退休時，上訴人已有人力不足之情形。上訴人雖抗辯此為「職缺更新」，然其就之前已有職缺需求刊登徵才廣告，並未舉證以實其說，自難逕採。上訴人不爭執其高雄分公司有面試營業員職務，也有新進的營業員，足見上訴人可以招募新進營業員之方式補足人力需求，而非留用原來員工不准退休。佐以上訴人前於98年8 月尚且向臺灣證券交易所股份有限公司申請減縮高雄分公司營業場所，及未見其就被上訴人所稱上訴人所屬員工僅伊1 人遭拒絕適用系爭退休辦法優退條款，予以爭執，暨被上訴人業績依99年業績報表，僅佔上訴人高雄分公司業績5.848 %，在21名營業員只列第5名，核與上訴人現貨市佔統計暨營業員業績資料表相符等情，足認被上訴人於100年4月申請退休，對上訴人之營運並無影響。上訴人抗辯基於營運影響考量及人力需求殷切為由，否准被上訴人退休申請，非屬正當。則被上訴人依系爭退休辦法第4條第4款規定，請求上訴人給付退休金521萬2, 289元，及自100年7月1日起加給法定遲延利息，為有理由。被上訴人嗣已於106年2月23日退休，上訴人於同年3月17日支付退休金221萬9,096 元，被上訴人請求上訴人給付以本金221萬9,096元計算自100年7月1日起至106 年3月16日之遲延利息63萬3,506元，及上訴人尚未給付之退休金（本金）299萬3,193元，共362萬6,699元，暨其中299萬3,193元自100年7月1 日起加給法定遲延利息，為有所據，應予准許等情，因而廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明。

按取捨證據、認定事實屬於事實審法院之職權，若其取證、認事並不違背法令或有悖於經驗法則、論理法則與證據法則，即不許任意指摘其為不當，援為上訴第三審之理由。原審本於採證、認事之職權行使，綜合相關事證，合法認定被上訴人係00年0月00日生，自77年8月15日起受僱於上訴人，於100年4月29日預告自同年5月31日起退休，工作年資為22年9月15日，申請退休時符合系爭退休辦法之優退條款要件，上訴人雖有准駁被上訴人退休申請之權，惟其以對營運業務推動影響及人力需求殷切為由，否准被上訴人退休申請，非屬正當等情，因以上述理由，為上訴人不利之判決，經核於法洵無違誤。上訴論旨，猶就原審採證、認事之職權行使暨其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決此部分為不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　4　　日

最高法院民事第六庭

審判長法官　王　仁　貴

法官　滕　允　潔

法官　林　金　吾

法官　李　瑜　娟

法官　李　寶　堂

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　9　　日