

最高法院民事判決

109年度台上字第3282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108年11月12日臺灣高等法院第二審判決（107年度勞上字第134號），提起上訴，本院判決如下：

主 文
原判決廢棄，發回臺灣高等法院。
理 由

本件上訴人主張：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。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，被上訴人同意結算給付退休金。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，爰依系爭協議及系爭制度，擇一求為命被上訴人給付322萬6685元本息之判決。

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，上訴人不得請領退休金等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回上訴人之上訴，無非以：上訴人於81年8月1日起受僱於被上訴人，並選擇加入被上訴人自定之系爭制度，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。上訴人主張伊得依甲

01 版工作規章，請求被上訴人給付退休金，惟該規章第9章3.(2)款
02 有手寫塗改及漏字，對照被上訴人所提工作規章「草稿」，有劉
03 瑞恒（現被上訴人之法定代理人）加註「加列退休資格須符合勞
04 基法53條退休規定」等語，且其手寫塗改及刪字處，與甲版工作
05 規章手寫塗改及刪字處、被上訴人總經理即張小文證述該版是草
06 稿等語相符，而甲版工作規章第9章第3點規定，係以「員工自加
07 入退休金制度始起算連續服務滿○年後，可支領『退休時』薪水
08 乘以10分之○」，即以「退休時」為支領退休金之要件，符合雇
09 主給付員工退休金之原意，但未規範如何始符合退休資格，堪認
10 僅為草稿，應以乙版工作規章為準。上訴人主張服務滿6年後離
11 職即可請領退休金云云，不能憑採。另比較甲、乙版工作規章，
12 乙版僅係於第(3)款進一步就退休時服務年資已滿10年之退休金支
13 領標準為類推例示，並就甲版工作規章草稿所未規範之退休資格
14 ，援引勞基法第53條規定加以補充，符合法律規範，足以保障員
15 工權益。另乙版工作規章之薪資章節，雖載有該規章79年間訂定
16 時所無之「健保」等用語，惟此係訂定後曾為修訂所致，尚不因
17 被上訴人於訴訟中否認曾修訂，即影響被上訴人員工須退休始得
18 依系爭制度請領退休金之認定。至被上訴人前員工即訴外人陳振
19 東係工作服務滿19年自請退休，經被上訴人審核符合退休資格，
20 並合意以退休為由終止勞動契約，陳振東所領取退休金與上訴人
21 遭資遣之情形有異，不能比附援引，亦不足變更前揭認定。上訴
22 人係00年0月00日出生，嗣於104年12月10日遭被上訴人資遣時52
23 歲，服務年資23年4個月餘，不符勞基法第53、54條所定自請、
24 強制退休要件，不得依系爭制度請求被上訴人給付退休金。又上
25 訴人主張兩造曾增訂系爭協議，固提出該協議為證，被上訴人雖
26 否認其真正，惟該協議記載「支領年資計至民國103年12月13日
27 止，平均薪資以103年12月之月薪為計算基礎」等語，係就退休
28 金支領年資之迄期為補充約定，並以該迄期之月薪為退休金計算
29 基礎，對於被上訴人並無不利，所使用之紙張復與同時期上訴人
30 自願減薪時使用之紙張形式相同，其增訂之(4)款，乃延續乙
31 版工作規章第14章二3.(3)所續訂，且被上訴人不爭執其員工

01 即訴外人楊裕政亦簽署相同內容之文件，衡情係被上訴人要求上
02 訴人簽署，自非偽造，堪認兩造已以乙版工作規章為基礎，達成
03 系爭協議，上訴人應受其拘束。另依上訴人提出之錄音譯文，及
04 張小文之證詞，可見張小文雖願為上訴人爭取，但無代理被上訴
05 人承諾結算給付退休金予上訴人。從而，上訴人依系爭協議及系
06 爭制度，請求被上訴人給付322萬6685元本息，非屬正當，不應
07 准許等詞，為其判斷之基礎。

08 惟按勞工工作至少15年以上，始得自請退休，此觀73年7月
09 30日公布施行之勞基法第53條規定即明。原審雖謂兩造間有關退
10 休金之約定，應以乙版工作規章為準，甲版工作規章僅為草稿云
11 云。惟甲、乙版工作規章之主要差異，僅為乙版定有退休資格須
12 符合勞基法第53條規定，但甲、乙版工作規章關於退休金支領標
13 準，於(1)、(2)款均規定：連續服務滿6年、7年後，可支請領退休
14 金時，以（一個月平均）薪資乘以六、七再乘以1/10、2/10等語
15 ，如依乙版工作規章規定，則須符合服務至少15年之勞基法規定
16 始得請領退休金，則(1)、(2)款之約定豈非如同具文？兩相比較，
17 是否應認甲版內容前後較為一致，而無扞格？況被上訴人於第一
18 審曾多次稱：工作規章自79年實施後至今均未做變更或修改、唯
19 一版本就是被證二（即乙版工作規章），從來沒有變更過等語（
20 見一審卷(一)第74頁反面、第75頁、第76頁、第105頁、第146頁、
21 第174頁、第214頁、原審卷第92頁、第123頁），但全民健康保
22 險法係於84年才實施，則乙版工作規章第4章第9條卻記載：同仁
23 參加健保、勞工保險之費用由公司統一繳納等語，似見乙版工作
24 規章於84年後已有修正，此經原審受命法官於準備程序提出質疑
25 後，被上訴人始改稱約在91年或92年增補修正（見原審卷第124
26 頁、第177頁）。則上訴人於81年受僱伊始，兩造是否約定以乙
27 版工作規章為退休金給付約定，尤非無疑。原審未遑查明，遽採
28 乙版工作規章為兩造合意退休金制度之內容，而為不利於上訴人
29 之認定，尚嫌速斷。另系爭協議非上訴人偽造，乃被上訴人令上
30 訴人簽訂乙節，為原審所認定，倘若乙版工作規章非兩造合意之
31 退休金制度內容，則系爭協議是否為延續乙版工作規章第14章二

01 3.(3) 而為續訂？上訴人主張其為兩造協議結算退休金之依據，是
02 否全然不可採，亦非無斟酌之餘地。上訴論旨，指摘原判決不當
03 求予廢棄，非無理由。

04 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項
05 第478條第2項，判決如主文。

06 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日

07 最高法院勞動法庭

08 審判長法官 高 孟 焄

09 法官 彭 昭 芬

10 法官 邱 璿 如

11 法官 徐 福 晉

12 法官 蘇 芹 英

13 本件正本證明與原本無異

14 書 記 官

15 中 華 民 國 110 年 1 月 5 日