臺灣臺北地方法院民事簡易判決

107年度北勞簡字第199號

原　　告　陳秀美
訴訟代理人　劉師婷律師
　　林垕君律師
被　　告　基泰建設股份有限公司
法定代理人　陳世銘
訴訟代理人　劉炳烽律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國108 年5 月7 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參拾貳萬參仟壹佰參拾玖元，及自民國一百零七年十月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟陸佰參拾元由被告負擔四分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾貳萬參仟壹佰參拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告陳秀美自民國78年9 月18日到職被告基泰建設股份有限公司，93年8 月1 日起擔任稽核人員。因原告於被告公司服務達25年以上，且原告已屆齡65歲強制退休年限，遂依公司規定於107 年5 月24日申請於同年月31日退休，並經被告同意。原告自78年9 月18日到職，自96年3 月起適用勞工退休金新制，則依勞工退休金條例第11條第1 、2 項、勞動基準法第55條第1 項第1 款規定，原告適用舊制退休金制度之年資自78年9 月18日至96年2 月28日工作年資應以17.5年計算，而原告107 年5 月31日退休前6 個月平均工資為56,757元，則被告應發給原告退休金1,844,603 元（計算式：56,757 元 ×　2 × 15＋2.5 】＝1,844,603 元），扣除被告已給

付原告退休金1,578,024 元，被告尚應給付原告退休金差額266,579 元。原告在職期間雖簽訂「員工保留年資同意書」，約定以當時薪資56,560元之九折計算結算金，然該約定低於勞動基準法第55條規定之給與標準，則依勞工退休金條例第11條第3 項反面解釋、行政院勞工委員會以94年4 月29日勞動4 字第0940021560號令意旨，前開年資結算金之約定不生效力。且原告固於勞動契約存續期間簽署員工保留年資同意書，約定退休結算金，然被告當時並未給付原告前開結算金，僅約定原告退休時可領取退休結算金之金額，核其情形顯與勞工退休金條例第11條第3 項約定結清舊制年資有間。前開約定顯有預先拋棄部分退休金之意義，惟原告當時尚未符合退休資格，無請求退休金之權利，是此種預先拋棄部分退休金之約定應屬無效。

㈡原告於107 年5 月31日退休即兩造契約終止時，原告於107年12月31日前保留之年度特別休假為35.3日，107 年特別休假有30日，已休10日，故尚有55.3日特別休假未休，依勞動基準法第38條第4 項規定，原告可休之特別休假因契約終止而未休之日數55.3日，被告應發給工資104,622 元（計算式：56,757元÷ 30× 55.3＝10 4,622元）。

㈢被告對原告申請107 年5 月31日退休之簽呈，直至107 年5月31日始簽核同意，致原告107 年5 月31日仍無法完成全部交接工作，是被告公司董事長另與原告約定，由被告給付原告107 年6 月工資56,560元，使原告繼續完成交接工作，嗣兩造因退休金差額而生爭議，被告反悔而拒絕給付，被告應履行承諾給付原告6 月工資56,560元。綜上，被告應給付原告427,761 元，爰依法起訴請求等語，並聲明：被告應給付原告427,761 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

㈣對被告答辯之陳述：

被告主張員工年資保留同意書係於96年3 月間簽署，應由被告舉證。縱於96年3 月間簽，亦無不適用勞工退休金條例第

11條第3項規定之見解。舊制退休金年資結清係規範於勞工退休金條例第11條，與勞動基準法舊制退休金之請求權，二者有別。本件被告公司僅要求原告簽立員工保留年資同意書，簽立時未結清舊制年資，遑論依勞動基準法第55條規定之給與標準結清年資，是本件仍應回歸勞動基準法有關退休金之規範。兩造既未依勞工退休金條例第11條規定結清原告舊制退休金年資，被告於原告退休時應依勞動基準法第55條規定標準給付退休金。原證11請假卡複印本係原告自人事主管處取得。被告主張應扣9.5天假，然該證據原告從未見過，且與被告先前公布之排休出勤表、請假卡等紀錄不符，又若原告有遲到、忘打卡等情事欲扣假，早應於各該月份進行懲處，被證1、2顯為被告臨訟製作之資料。縱被告有忘打卡或遲到之情事，被告據此扣減原告特別休假，於法有悖。

二、被告則以：

㈠兩造係經過長達近2年之協商，原告始於96年3月間簽立員工年資保留同意書，並於斯時選擇適用勞工退休金新制，是原告非於94年7月1日勞工退休金條例施行時即選擇繼續適用勞工退休金舊制，而是於96年3月間始同意與被告結清工作年資，是被告自無勞工退休金條例第11條第3項規定之適用。該員工保留年資之性質已非單純之舊制年資結清計算，而係對於舊制年資所生權利之和解，員工年資保留同意書既已約定原告之舊制年資退休金金額為1,578,024元，被告亦依約履行，原告舊制年資所生相關權利應已消滅。

㈡原告經被告同意於107年5月31日辦理退休，其於107年度因退休而工作未滿1年，被告無需另給特別休假。又被告公司於105年12月20日施行特休假請假辦法及考勤查核處理辦法，於105年12月20日起被告公司員工特休假請假方式為於當月20日前以書面或MAIL方式向人事提出次月休假排定日，經主管同意後，於當月30日在電子公佈欄公告次月排休假表。原告所提出107年度請假卡僅係人事單位私下作為筆記用之備忘錄，並無代理人及主管之簽章甚明。原證11上雖有記

載107 年12月31日止前一年年假餘35.3天，然此35.3天係包含107 年度之30天特別休假，故原告106 年度特別休假僅餘5.3 天未休，惟原告因遲到或未打卡，依考勤查核處理辦法扣假，共應扣9.5 天假，原告107 年度請假及因遲到或未打卡，應扣10天假，因此原告依法已無特別休假。又依特休假請假辦法及考勤查核處理辦法第5 條規定，被告已要求員工於106 年1 月1 日前將其特休假餘假休完，如有未休特別休假係因員工個人因素所致，則被告可不發給未休日數之工資。

㈡被告董事長並未與原告有給付107 年6 月薪資之約定，縱有約定，然被告採總經理制，公司所有事項都須上簽呈由各相關主管批示後，由總經理做最後決定，原告退休前隸屬總經理室，然總經理從未批示原告上開主張等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張其於78年9 月18日到職被告公司，於107 年5 月31日退休，退休前6 個月平均薪資為56,757元等情，業據提出簽呈、薪資表為證（見本院卷第11-13 頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

四、得心證之理由：

㈠退休金差額部分：

1.按勞工工作15年以上年滿55歲或工作25年以上者，得自請退休，勞動基準法第53條第1 、2 款定有明文。又勞工退休金之給與標準，應按其工作年資，每滿1 年給與2 個基數。但超過15年之工作年資，每滿1 年給與1 個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1 年計。前開退休金基數之標準，係指核准退休時1 個月平均工資，勞動基準法第55條第1 項第1 款、第2 項亦有明定。另依勞工退休金條例第11條第1 項、第2 項及第12條第1 項之規定，勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於該條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用該條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，應予保留；前項保

留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54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。是勞工於勞工退休金條例施行後，選擇適用該條例規定之勞工退休金新制者，其於該條例施行前之工作年資應依規定予以保留，並於勞動契約終止後仍依勞基法規定由雇主發給退休金或資遣費。

2.原告自96年3 月1 日起改適用勞退新制，被告並自該日起依勞工退休金條例為原告提繳勞工退休金，此有原告提出已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可稽（見本院卷第17頁），而原告自78年9 月18日起受僱，迄至107 年5 月31日終止勞動契約，工作年資滿25年以上，符合勞基法第53條第2 款工作25年以上得自請退休之要件，依勞工退休金條例第11條第1 項、第2 項規定，原告於適用勞工退休金條例前之工作年資即自78年月9 日18日至96年2 月28日，應予以保留並發給退休金。則原告自78年9 月18日至96年2 月28日之年資為17年又5 個月10日，共32.5個基數（計算式：15× 2+2.5 ＝32.5），又原告離職前之平均月薪為56,757元，原告就其適用勞退新制前之年資，得向被告請求之退休金為1,844,603 元（計算式：32.5基數x 56,757元＝1,844,603 元）。被告已給付原告1,578,024 元，為兩造所不爭執，應堪屬實，是原告請求被告給付退休金差額266,579 元（計算式：1,844,603 －1,578,024＝266,579），為有理由。

3.被告雖抗辯原告於96年3 月簽立員工年資保留同意書，是兩造已就原告舊制年資退休金金額為1,578,024 達成和解，原告不得再行請求本件退休金差額云云。然按勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行前已適用勞動基準法之勞工，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。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，勞工退休金條例第11條第3 項定有明文，其立法理由為「依勞動基準法規定，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，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第三項規定。」故勞資雙方依自行協商之方式，以不低於勞基法第55條、第84條之2 規定之給與標準結清舊制年資時，始例外承認其結清舊制年資之效力。因此雇主如與勞工約定以低於上開標準為之者，不生該項結清保留年資之法律效果，須依同條第1 項規定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予以保留；且雇主應依該條例第13條第1 項規定，繼續按月提撥勞工退休準備金（行政院勞工委員會94年4 月29日勞動4 字第0940022129號函釋參照）。查依原告舊制年資計算之退休金為1,844,603 元，已如前述，然原告所簽立之員工年資保留同意書約定以1,578,024 元保留舊制年資，顯低於勞基法第55條所規定之給與標準，依前開說明，該約定不生結清年資之效力。被告雖舉台灣高等法院90年度勞上字第52號判決意旨，抗辯員工年資保留同意書係對舊制年資所生權利之和解，非法所不許云云，然查原告簽立員工年資保留同意書時，並未取得退休資格，此由「員工保留年資同意書」上記載：「本人同意以新台幣壹佰伍拾柒萬捌仟貳拾肆元整保留年資…」、「…依據基泰建設股份有限公司之職工退休辦法第三章規定，達到退休給付標準時，本人於退休時可領取退休結算金之金額。…」等語，可知該同意書係針對原告「未來」退休時之約定。是原告簽立系爭員工保留年資同意書時既「無」請求退休金之權利，自與被告所舉前開高院判決之「勞方取得退休金請求權後，自願減少請求退休金之金額，甚或拋棄請求，因係對既得權利之處分，基於契約自由原則，該拋棄之意思表示自屬有效」情形有異，附此敘明。

㈡未休特別休假工資部分：

1.按勞工依勞基法第38條規定，於繼續工作滿一定期間者，固有一定日數之特別休假，且依同法第39條規定，休假期間雇主應照給工資。惟特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資；又此不休假原因之所在，應由勞工負舉證責任（最高法院90年度台上字第1017號判決、103 年度台上字第1425號判決意旨參照）。又105 年12月21日修正公布勞基法第38條第6 項固規定勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，惟同法第86條第2 項規定，上開修正條文應自106 年1 月1 日施行，則就此舉證責任分配之改易，既已明定施行日期，自無溯及適用之餘地。

2.被告主張未休之休假日數為55.3日，縱然屬實，然查本件勞動契約終止之理由乃原告自請退休，業經原告陳明在卷，是原告於申請退休前（即終止本件契約前），本得自行衡量提前休畢未休之特別休假後，再為終止勞動契約之意思表示，尚不能因提前終止契約，反而要求被告再行給付未休之特別休假工資，是本件原告特別休假應休而未休完之原因，既不歸責於被告，原告請求被告給付未休特別休假工資部分，即無理由，應予駁回。

㈢6 月份薪資部分：

1.原告主張被告公司法定代理人與其約定，由被告給付原告107 年6 月工資56,560元，使原告繼續完成交接工作乙節，業據證人陳世銘即被告公司法定代理人到庭證稱：「（除了在簽呈上的簽名外，你是否有另外跟原告為其他的合意內容？）有，簽呈來之前，原告就跟我說關於退休金的部分他的計算跟人事單位計算的不合，因為年代很久了，資料也不完整，我去問人事單位，人事單位說他們計算的就是這個數字，原告說他計算的是另外的數字，我就跟原告說，既然離開公司就以和為貴，不要為了這點數字有不同的立場，同事這麼

久了也不好做事，人事單位是公司也沒有理由故意少給你，我就請原告這事不要計較了，我記得原告就說好了就算了不要計算了，後來過程中原告又跟我說，他要離職到交接的時間太短了，短時間要交接完有困難，我說沒關係多一個月來交接，我要看一下簽呈（提示簽呈），原告是5 月24日的簽呈，總經理是5 月28批的，到我這邊一、二天，原告是5 月31日退休，原告說交接來不及，我就說六月份一個月來交接，原告就說這樣應該夠了，我就請六月份原告來公司繼續來辦理交接的業務，我會跟公司說多發一個月的薪水給原告，過程大家就和和諧諧的，原告有答應。」等語，足認被告公司法定代理人確有與原告達成前開合意，又原告主張其已完成交接之事實，業據其提出移交清單、繳交門禁卡紀錄影本（見本院卷第115-117 頁）為憑，被告雖抗辯原告未完成移交之業務云云，然其就此並未舉證以實其說，空言抗辯自難採信。被告另抗辯前開約定並未經總經理批示，原告不得請求云云。然查證人陳世銘與原告為前開合意時，時任被告公司之法定代理人，對外有代理公司之權限，其既與原告達成該合意，自對被告公司發生效力，被告此部分所辯，亦不可採。從而，原告請求被告給付6 月份薪資56,560元，為有理由。

2.至證人陳世銘雖證稱：「（請證人確認你跟原告說的時候，有無說要原告放棄退休金的差額，公司這邊才會多給他一個月的薪水？）我跟原告說你算的退休金應該不會錯，但是人事單位算的應該也不會錯，我印象中的數字差異不大，我說我也聽不懂你們的差異是什麼，我就請原告不要計較，原告說他還有其他的事，例如原告向公司借款，我說我會去協調，原告跟公司的事情很多年也算不清了，我說我也很為難，原告也答應不再去計較了，原告也同意了，我也同意若有出入我願意再發一個月的薪水補貼原告。（所以多發這一個月的薪水，究竟是被告公司董事長另與原告約定，由被告給付原告107 年6 月工資56,560元，使原告繼續完成交接工作原

告辦理交接業務而給付的，抑或是雙方協調原告放棄其他請求而給付的？）我『覺得』二個條件都有，就是一次處理完就好了。」等語，然證人前開所述「原告答應不再計較」之原告本意究竟為何，並非無疑，且衡以本件退休金差額高達20餘萬元，6月份之薪資不過5萬餘元，原告豈有為了5萬餘元而放棄20餘萬元之理，是自難僅以證人前開主觀臆測遽認原告有以放棄退休金差額而領取6月份薪資之意思表示，併此敘明。

㈣末按遲延之債務，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。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求時，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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第233條第1項、第229條第2項分別定有明文。本件原告請求被告給付退休金差額、薪資，係以支付金錢為標的，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即107年10月16日（見本院卷第59頁）起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，併應准許。

五、綜上所述，原告請求被告給付退休金差額266,579元及6月份薪資56,560元合計323,139元，及自107年10月16日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。並依同法第392條第2項、第3項規定，依職權宣告被告於執行標的物拍定、變賣前預供擔保，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，本件訴訟費用額，依後附計算書確定如主文所示金額。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　30　　日

臺北簡易庭　法　官　陳雯珊

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○區○○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　30　　日

書記官　宋德華

計　算　書

項　　目	金　額（新臺幣）	備註
第一審裁判費	4,630元	
合　　計	4,630元	