

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第128號

原告 吳清池

訴訟代理人 李進成律師

被告 信綺絲織廠股份有限公司

法定代理人 黃榮三

訴訟代理人 游鈺添律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國108年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾伍萬貳仟捌佰陸拾捌元，及自民國一百零七年八月二十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾伍萬貳仟捌佰陸拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。又所稱「請求之基礎事實同一」者，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者即屬之（最高法院100年度台抗字第716號裁判意旨參照）。查原告原起訴請求被告給付舊制退休金新臺幣（下同）841,465元。嗣於民國107年10月22日具狀變更舊制退休金請求為800,573元，並追加請求特休未休工資204,820元、

職業災害補償 650,204 元，核原告係基於同一勞動契約之法律關係為請求，各請求利益之主張在社會生活上可認為具關連性，揆諸前開規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自 80 年 11 月 8 日任職於被告，擔任領班一職，被告廠內有 2 台推高機，105 年 7 月 15 日原告正在指揮 A 台推高機時，另 B 台推高機退後時撞到原告，致受有左足壓砸傷合併皮膚缺損及左足第二第三跖骨閉鎖性骨折，因原告有糖尿病會潰爛，嚴重可能要截肢，當時被告給付原告 691,276 元，並於 106 年 1 月 25 日為最後工作日即於同日退保。嗣於 106 年 2 月 24 日兩造於新北市政府勞工局進行調解，原告主張：「…資方於 105 年 12 月 25 日告知欲資遣本人，卻未給予謀職假及資遣費，故請求資方給付資遣費及謀職假折算之薪資，並開立非自願離職證明書給本人。」，嗣被告給付原告 400,000 元作為和解金，並應開立非自願離職證明書予原告，惟上開調解協議使原告拋棄退休金請求權，違反勞動基準法（下稱勞基法）第 2 章及第 6 章規定，依民法第 71 條規定，自屬無效，而原告既已符合退休資格，被告即應給付退休金予原告。

(二)茲就各項請求析述如下：

1. 舊制勞工退休金 800,573 元：

(1)原告自 80 年 11 月 8 日至 106 年 1 月 25 日任職於被告，而自 84 年 3 月 22 日轉任投保鉦健實業股份有限公司（下稱鉦健公司），旋於 84 年 4 月 1 日返回被告任職，轉職至復職期間不足 1 個月，勞基法第 10 條採擴張解釋，勞工自請離職等事由，倘於未滿 3 個月內復職訂定新約或繼續履行原約時，應均包括在內。原告雖於 84 年 3 月 22 日自請離職，84 年 4 月 1 日旋即復職，係未滿 3 個月之短期間內與被告再訂定新約或繼續履行原約，前後年資應併計。

(2)承上，原告工作年資為 25 年又 2 個月，符合勞基法第 53 條第

2 款自請退休之要件，而原告選擇勞退新制並保留舊制年資，因此自 80 年 11 月 8 日至 95 年 1 月 10 日，舊制年資共計 14 年 2 個月，換算為 29 個基數，原告於核准退休前 1 個月，即 95 年 1 月份之工資為 43,537 元，依勞基法第 55 條第 1 項規定，原告之舊制勞工退休金總計為 1,262,573 元（計算式：43,537 × 29 = 1,262,573）。詎被告於 95 年 1 月 10 日僅給予原告 462,000 元，已違反勞工退休金條例第 11 條第 3 項之規定，遠低於勞基法第 55 條及第 84 條之 2 規定結清之金額 1,262,573 元，是被告尚應給付原告所短付之舊制勞工退休金 800,573 元（計算式：1,262,573 - 462,000 = 800,573）。

2. 特別休假未休工資 204,820 元：

(1) 原告自 80 年 11 月 8 日至 106 年 1 月 25 日任職於被告，工作年資為 25 年又 2 個月，惟被告未依勞基法第 38 條規定，給予原告特別休假。原告於 106 年 2 月 9 日向新北市政府申請勞資爭議調解，依民法第 129 條第 2 項第 2 款及第 1 項第 3 款規定，原告請求權時效已申請調解而中斷，故時效起算日自申請調解前 1 日即 106 年 2 月 8 日往前回溯 5 年，即在 101 年 2 月 8 日起算之工資請求權（包含加班費、特別休假未休工資），依原告勞工保險被保險人投保資料表所示，自 102 年 1 月 1 日至 106 年 1 月 25 日止，被告為原告投保薪資為 43,900 元，1 日工資數額為 1,463 元，自 101 年 2 月 8 日至 106 年 1 月 25 日之特別休假未休日數，分別為 26 日、27 日、28 日、29 日、30 日，共計 140 日，依勞基法第 38 條第 4 項規定，請求特別休假未休工資 204,820 元（計算式：1,463 × 140 = 204,820）。

(2) 被告違反勞基法第 38 條第 2 項、勞基法施行細則第 24 條規定，從未告知原告有特別休假之權利，又被告違反勞基法第 38 條第 4 項，未有任何勞工工資清冊或說明等，每年定期將其內容以書面通知勞工，且被告規定勞工請事假或病假，1 日須扣 3 日薪水，已違反勞基法第 22 條第 2 項規定，致原告數十年來無任何特別休假，請事假、病假均被扣薪 3 日，足徵

01 被告未曾向其員工說明特別休假申請事項，亦未依法給予勞
02 工特別休假。再觀諸原告95年、97年、103年、105年之薪
03 資明細表，並無明列「第9小時不工作而給付1小時之加班
04 費」之項目，前列薪資明細單，亦無任何關於給予原告特別
05 休假之工資給付，可見被告自80年11月8日至103年9月止
06 ，從未給予原告特別休假之排定機會與特別休假工資之給付
07 。然103年10月始於薪資明細表列出「第9小時不工作，而
08 給付1小時之加班費」之項目，細觀103年10月後之薪資明
09 細表，其中「第9小時不工作，而給付1小時之加班費」項
10 目，係以時薪計算，且每個月均依實際出勤日數給予原告。
11 依勞基法第2條第3款規定，「第9小時不工作，而給付1
12 小時之加班費」項目符合「經常性之給與」。

- 13 (3) 又加班費係勞工於正常工作時間外，依勞基法第32條及第33
14 條規定，延長工作時間，並依同法第24條規定，應按平日每
15 小時工資額加給3分1至1倍之工資，乃勞工因工作而獲得
16 之報酬，要屬勞基法第2條第3款所稱之工資。次查原告擔任
17 領班乙職，工作性質係為巡視工廠內外、監督控管工廠進
18 出貨、產品生產過程與產品品質、監督人員工作，及人力資
19 源調配等管理層級，業務繁重，除每日正常上班8小時外，
20 每日均加班1至3小時不等，又依薪資明細表所示，平均每
21 月8日之法定例假日中，須加班1至3日不等，原告於第9
22 個小時之加班期間並無離開公司，或可休息且無須待命之情
23 形，連續不中斷地處於工作期間，可見原告不論第9個小時
24 或第10小時之後均屬連續工作期間之延長，而「第9小時不
25 工作，而給付小時1之加班費」係依原告之工作條件所給付
26 之勞務對價，係符合「勞務對價性」，應計入原告因工作而
27 獲得之報酬，即為「工資」。

- 28 (4) 退步言（此為假設非自認），若認「第9小時不工作，而給
29 付1小時之加班費」非屬原告之勞務對價，依最高法院105
30 年度台上字第220號判決意旨，應認係被告之「恩惠性給與
31 」，經被告長期實施後，該給付即已具制度上之經常性，而

喪失其任意性、恩給之性質，進而成為被告契約上之義務，其本質已發生變化，已具備「勞務對價性」之特性，不得因給付名稱不同而異其判斷，即應屬原告工資之一部。

(5) 另被告所僱用之外籍勞工依法均有 7 日特別休假，而台籍勞工則以「第 9 小時不工作，而給付 1 小時之加班費」抵充特別休假，實質上完全未告知並給予原告排定特別休假之機會。顯見被告係任意變更工資名稱，以加班費之給付名目逕自折抵特別休假，規避勞基法第 2 條第 3 款應給付之義務及勞基法第 38 條、勞基法施行細則第 23 條、第 24 條第 1 款規定。是以，被告剝奪原告選擇休特別休假之權利違反勞基法第 38 條之強制規定。

(6) 復觀被告所提薪資明細表，其上無任何日期可證係為 105 年 7 月至 12 月份之薪資，而原告所提薪資明細表，105 年 1 月薪資為 46,434 元及加班工資 20,000 元、105 年 2 月 47,010 元、105 年 3 月 54,236 元、105 年 4 月 55,395 元、105 年 5 月 55,259 元、105 年 6 月 55,129 元，平均工資為 55,583 元（計算式： $\{46,434 + 20,000 + 47,010 + 54,236 + 55,395 + 55,259 + 55,129\} \div 6 = 55,583$ ），已高於被告主張之平均工資。且於法定保存期限，雇主即有提出勞工出勤資料及薪資帳冊（包含特別休假紀錄、特別休假工資）之義務存在，否則應負擔不利益之結果，被告未提出原告被資遣前 6 個月之正確薪資明細表，得以證明原告實際所得薪資為何，故應以原告勞工保險被保險人投保資料表，以投保薪資 43,900 元計算特別休假日數之工資。

3. 職業災害補償 650,204 元：

(1) 原告於 105 年 7 月 15 日遭受職業災害，尚在醫療期間，神經接合不良，無法久站久坐，致體力與行動能力大不如前，無法負荷巡視工廠，監督工廠進貨出貨之工作，詎被告於 105 年 12 月 25 日不附理由，告知原告工作至 106 年 1 月 25 日，無須再來上班，表示資遣原告。惟除有職業災害勞工保護法第 23 條所定事由外，被告不得在原告因職業災害所需醫療期間

內終止僱傭契約。

(2)原告遭受職業災害，被告先給付691,276元予原告，嗣兩造於新北市政府勞工局為調解，於106年2月24日達成調解協議，由被告再行支付400,000元予原告為全案和解金，係為解決兩造之資遣費及謀職假爭議，並開立非自願離職書予原告。是以原告請求給付其因職業災害所受醫藥費用支出、工資補償及喪失原有工作能力等，依勞基法第59條第2款規定，被告得1次給付40個月之平均工資後，免除其應負之職業災害補償責任之金額1,741,480元（計算式： $43,537 \times 40 = 1,741,480$ ）。是原告尚得請求被告所短付之650,204元（計算式： $1,741,480 - 1,091,276 = 650,204$ ）。

(三)併為聲明：被告應給付原告1,655,597元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告之基本薪資，因政策調整會有變動，致各年度不盡相同，如103年9月為19,237元，105年7月至12月為20,008元。而原告離職前6個月工資為105年8月37,608元、9月37,608元、10月39,686元、11月47,571元、12月46,267元、106年1月42,611元，則每月平均工資為41,892元（計算式： $\{37,608 + 37,608 + 39,686 + 47,571 + 46,267 + 42,611\} \div 6 = 41,892$ ）。另說明者106年1月工資為42,611元，而原告最後任職日雖為106年1月25日，然該月份工資之計算，除加班費核時計算外，凡舉基本薪津、全勤獎金、輪班獎金、職務獎金及工作獎金等項，均以1個月計算，並未扣除該月末離職後期間之工資，合先說明。

(二)原告業於94年7月6日選擇以勞工退休金條例（新制），作為其勞工退休金制度，嗣於95年1月10日，原告與被告約定以462,000元結清95年以前之所有年資，並分期給付至99年2月10日止，被告業已將上開金額全數給付原告，則原告已結清勞工退休金舊制，依勞工退休金條例第10條、第11條第

3 項規定，原告自不得再依勞基法請求退休金；又原告受傷後，被告再給付 691,276 元予原告；再兩造於 106 年 2 月 24 日於新北市政府勞工局勞資爭議達成調解協議，由被告再行支付 400,000 元予原告為全案和解金。且被告自 95 年 1 月至 106 年 1 月止，共計 11 年 1 月（即 133 月），均依勞工退休金新制，按月提繳百分之 6 退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金原告個人專戶，而依原告之勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表所示，計算每月工資，以最低者 40,100 元計算，每月百分之 6，期間為 133 月，共計 319,998 元，依勞工退休金條例第 28 條第 1 項規定，原告應向勞保局請領退休金，而非向被告請求退休金之主張。再者，原告雖於 80 年 11 月 8 日任職被告，然於 84 年 3 月 22 日至 84 年 4 月 1 日，轉任職鈺健公司。因此可知，縱認原告得依勞退舊制請求退休金，其年資應自 84 年 4 月 2 日至 95 年 1 月 10 日，共計 10 年 9 月，換算為 22 個基數，則原告依勞退舊制得請求之退休金為 957,814 元（計算式： $43,537 \times 22 = 957,814$ ），遠低於被告前開已給付之 1,553,276 元（計算式： $462,000 + 691,276 + 400,000 = 1,553,276$ ），原告自無為退休金之請求。

(三) 兩造自 106 年 1 月 25 日終止勞雇關係，縱認原告已符合退休條件，而得向被告請求退休金，然因兩造業於 106 年 2 月 24 日，於新北市政府勞工局成立調解：「… 3. 勞方就本勞資關係所衍生之其餘請求權均拋棄，不得再向資方提出民事、刑事訴訟或行政檢舉。」。是以，參照最高法院 85 年度台上字第 2254 號判決意旨，兩造依法成立之調解，自屬有效，原告自不得再以勞資爭議為由，向被告為任何請求。

(四) 被告之台籍勞工，於有上班日，均有加列第 9 小時不工作而給付 1 小時之加班費，抵充為特別休假未休之工資，因每月扣除公休例假日，上班日數至少均為 20 日，即每月至少給予 20 小時，換算工作日為 2.5 日，則 1 年 12 個月計，即有 30 日，抵充為特別休假未休之工資。由被證 4 原告薪資明細表均有「台籍工第 9 小時以加班計，折計年度特休假」之欄位，

01 即足認被告台籍勞工有上班日均有加列第9小時不工作而給
02 付1小時之加班費，抵充為特別休假未休工資之情；對此，
03 必須說明者，乃因原告係105年7月間受傷休養，至同年10
04 月17日始返回公司正常工作，因此上開「台籍工第9小時以
05 加班計，折計年度特休假」之欄位，於7月份僅有3小時，
06 8月份及9月份並無加班記錄，但此3個月，被告除支付基
07 本薪津外，仍給付5,000元職務獎金及12,600元工作獎金予
08 原告，原告自無再為特別休假未休工資之請求。退言之，縱
09 認原告得請求特別休假未休工資，因其時效，依民法第126
10 條規定為5年，原告於107年10月30日民事訴之變更暨追加
11 狀，方為主張，則回溯前5年為102年10月30日，其所得請
12 求之期間為自102年10月30日至106年1月25日離職止，分
13 為有11日（102年1月25日至102年10月29日，共計9月4
14 日，應為該年扣除，所得請求之期間為4月26日，則以該年
15 27日計，應僅為11日（計算式：4月26日÷12月×27日）、
16 28日、29日、30日，共計98日，以每日工資1,463元計算，
17 則為143,374元（計算式：1,463×98=143,374）。

18 (五)勞基法第59條第2款成立要件為：(1)須勞工遭遇職業災害而
19 致死亡、殘廢、傷害或疾病時；(2)醫療期間屆滿2年仍未能
20 痊癒；(3)經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力；(4)
21 且不合第3款之殘廢給付標準者；則雇主得1次給付40個月
22 之平均工資後，免除工資補償責任。原告於105年7月15日
23 固有受傷之情，惟無喪失工作能力，此觀原告至106年1月
24 25日止，尚任職於被告工作，並按月領有薪資；且原告於受
25 傷後，僅約6個多月，即行離職；況依原告所提亞東醫院診
26 斷證明書，記載原告有「左足壓砸傷合併皮膚缺損、左足第
27 二第三跗骨閉鎖性骨折」等病症，並無「喪失原有工作能力
28 」，是原告自無依勞基法第59條第2款規定，主張有職業災
29 害補償請求權。

30 (六)承上，原告之請求，並無理由。倘認原告之請求，部分或全
31 部有理由，認被告尚有給付義務，則被告業已給付共計1,55

01 3,276 元予原告之款項，應抵充原告得請求之數額。

02 (七)併為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如
03 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執之事項：

05 (一)原告自80年11月8日至84年3月21日止、自84年4月2日至
06 106年1月25日止，任職於被告，擔任領班工作，工作年資
07 為25年又2個月，然原告選擇勞退新制並保留舊制年資，因
08 此自80年11月8日至94年12月31日，使用舊制計算勞工退休
09 金，95年1月1日至106年1月25日，使用新制計算勞工退
10 休金（依被證三勞工退休金〈勞退新制〉提繳異動明細表所
11 示，被告依新制提繳勞工退休金生效日期為95年1月1日，
12 是原告舊制年資應計算至94年12月31日，原告於爭點整理狀
13 記載有誤，應由本院逕予更正）。

14 (二)原告於105年7月15日遭受職業災害，導致其左足壓砸傷合
15 併皮膚缺損及左足第二第三跖骨閉鎖性骨折。

16 (三)原告與被告於95年1月10日，約定以462,000元結清95年以
17 前之所有年資，被告業已將上開金額全數給付予原告。

18 (四)被告因原告受傷後，給付691,276元予原告，嗣兩造於新北
19 市政府勞工局為調解，於106年2月24日達成調解協議，由
20 被告再行支付400,000元予原告為全案和解金。

21 (五)被告自95年1月至106年1月止，均依勞工退休金新制，為
22 原告按月提繳百分之6之退休金，儲存於勞保局設立之勞工
23 退休金個人專戶。

24 (六)原告84年3月22日轉任投保鉦健公司，旋於84年4月1日返
25 回被告任職，轉職至復職期間不足1個月。原告不爭執離職
26 與復職時間。

27 四、原告主張其自80年11月8日起任職於被告，於105年7月15
28 日因職業災害受傷，被告給付原告691,276元，並於106年
29 1月25日為最後工作日，嗣兩造於106年2月24日達成勞資
30 爭議調解，被告給付原告400,000元作為和解金，並開立非
31 自願離職證明書予原告，惟上開調解協議使原告拋棄退休金

請求權，違反勞基法規定應屬無效，原告既已符合退休資格，被告即應給付退休金予原告，而被告雖於95年1月10日給付原告462,000元，惟遠低於勞基法第55條及第84條之2規定之結清金額，是被告尚應給付原告所短付之舊制勞工退休金800,573元。另原告自101年2月8日至106年1月25日共計有140日特別休假日數，惟被告未依勞基法第38條規定，給予原告特別休假，應依勞基法第38條第4項規定給付特別休假未休工資204,820元。又原告於105年7月15日受有職業災害，是以原告得請求給付其因職業災害所受醫藥費用支出、工資補償及喪失原有工作能力等，依勞基法第59條第2款規定，被告得1次給付40個月之平均工資後，免除其應負之職業災害補償責任之金額1,741,480元，原告遭受職業災害後，被告先給付職業災害補償金691,276元，於106年2月24日達成調解協議再行支付400,000元，是原告尚得請求被告所短付之職業災害補償650,204元。爰請求被告給付舊制退休金差額、特別休假未休工資及職業災害補償合計1,655,597元本息等語。被告則以前詞置辯。是本件應審究之兩造間爭點厥為：原告請求被告給付舊制退休金800,573元、特別休假未休工資204,820元及職業災害補償650,204元，是否有據？106年2月24日調解成立效力所及範圍為何？被告抗辯就原告之退休金請求應再扣抵其前已給付之1,553,279元，是否有據？

五、法院之判斷：

(一)原告請求被告給付舊制退休金800,573元，是否有據？

1.按依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為「延期後付」之工資，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅。退休金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所發給之後付工資。政府擬將退休金改採「個人儲蓄帳戶」，可攜帶式退休金制度，其目的係避免僱主因財務困難或其他因素致勞工請求給付困難，影響勞工既得權益，勞工一旦符

01 合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權
02 利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則
03 雇主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金
04 之義務，殊非勞動基準法之立法本旨（最高法院92年度台上
05 字第2152號判決意旨參照）。兩造間勞動契約雖於106年1
06 月25日經被告以勞基法第11條第5款規定為由而終止，此有
07 新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第21-23頁）
08 ，然揆諸上開說明，如原告於遭資遣時已符合自請退休資格
09 ，仍得請求被告給付退休金。

- 10 2. 復按勞工工作15年以上年滿55歲或工作25年以上或工作10年
11 以上年滿60歲者，得自請退休。勞基法第53條定有明文。又
12 按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個
13 月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合
14 併計算，勞動基準法第10條定有明文。為保護勞工權益，應
15 採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他離職事由，於未滿
16 三個月內復職，而訂立新約或繼續履行原約時，勞工前後工
17 作年資應合併計算（最高法院82年度台上字第598號判決意
18 旨參照）。查原告為00年0月00日出生，自80年11月8日起
19 任職被告，擔任領班一職，84年3月22日至84年4月1日轉
20 任職訴外人鉦健公司，再於84年4月2日迄106年1月25日
21 任職於被告，為兩造所不爭，依前開說明，原告離職期間未
22 逾1個月，其前後工作年資，應合併計算，是原告至105年
23 11月19日即已符合工作25年之自請退休要件，揆諸前揭說明
24 ，原告自己取得請求退休金之權利，不因被告依勞基法第11
25 條第5款規定終止勞動契約之意思表示生效在前而受影響，
26 縱令被告之終止契約合法生效，原告仍有權請求被告給付退
27 休金。至兩造雖於106年2月24日在新北市政府勞資爭議調
28 解會議調解成立，惟按和解之範圍，應以當事人相互間欲求
29 解決之爭點為限，至於其他爭點，或尚未發生爭執之法律關
30 係，雖與和解事件有關，如當事人並無欲求一併解決之意思
31 ，要不能因其權利人未表示保留其權利，而認該權利已因和

解讓步，視為拋棄而消滅，最高法院著有57年台上字第2180號判例可參。查原告於106年2月9日請求被告給付資遣費、謀職假折算之薪資、特休假轉換工資、提供職災和解書及資遣費簽署書副本，並開立非自願離職證明書而向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，經新北市政府勞工局於106年2月24日成立調解，調解結果為：「1.勞資雙方同意調解方案。2.資方應給付勞方新台幣40萬元作為全案和解金，一次解決所有爭議，並於106年3月10日（星期五）前匯入勞方原薪資帳戶。3.資方應開立非自願離職證明書（事由：勞基法第11條第5款）予勞方，並於106年3月3日（星期五）前由勞方親至資方（新北市○○區○○路○○號）領取。3.勞方就本勞資關係所衍生之其餘請求權均拋棄，不得再向資方提出民事、刑事訴訟或行政檢舉。」。另原告在會中並撤回特休假轉換工資、提供職災和解書及資遣費簽署書副本之請求，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可稽（本院卷第21-23頁）。顯見兩造間成立之調解，係就原告關於資遣費、謀職假工資、特休假工資、職災和解、非自願離職證明部分之請求，原告與被告成立調解時，原告既尚未行使自請退休請求退休金之權利，且調解時並無兩造同意排除退休規定而以資遣方式終止勞動契約或原告拋棄退休金之請求，雙方於調解時既無欲求一併解決之意思，原告亦未表示保留其權利而得認該權利已因和解讓步視為拋棄消滅，揆諸上揭判例要旨，調解筆錄所稱「就本勞資關係所衍生之其餘請求權均拋棄」，自未及於本件退休金之請求。被告辯稱原告就本件退休金之請求，已經兩造於106年2月24日在新北市政府勞資爭議調解會議達成調解，原告不得再行請求云云，自不足採。從而，原告於107年8月2日提起本件訴訟，向被告提出106年1月25日自請退休之意思表示，而請求被告給付退休金，於法即無不合。

3.復按「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年

給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計」，勞基法第55條第1項第1款定有明文。查被告自95年1月1日起依勞退新制為原告提繳勞工退休金，有勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表，則依舊制計算原告自80年11月8日起至84年3月21日及自84年4月2日至94年12月31日之工作年資共14年1月12日，依勞基法第55條第1項第1款前段之規定，該段工作期間退休金給與基數為29個基數，堪以認定。又按，計算勞工退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。所謂平均工資，乃計算事由發生之當日前六個月所得工資總額除以該期間總日數所得之金額。此觀勞基法第55條第2項、第2條第4款規定自明。原告固主張其核准退休前一個月即95年1月份之工資為43,357元，應以此計算退休金基數之標準云云，惟原告乃係主張於106年1月25日自請退休，是其核准退休時一個月平均工資，自應以其退休當日起前6個月即105年8月至106年1月之平均薪資計算之，而依被告所提出之原告105年8月至106年1月薪資單，其每月工資依序為37,608元、37,608元、39,686元、47,571元、46,267元、42,611元（見本院卷第189-197頁、第251頁），據此計算，原告核准退休時一個月平均工資應為41,892元。至原告雖否認被告所提出上開薪資單之真正，然經核關於兩造分別所提出之105年7月份薪資明細（見本院卷第187頁、第235頁），其記載內容一致，是難認被告所提出之各月份薪資明細並不足採，況被告既有發給原告每月薪資明細，原告復能提出95年1月、97年1月至12月、103年4月至105年7月之薪資明細，自不能僅以被告於法定保存期限內負有薪資帳冊保存義務，即認原告就105年8月至106年1月之每月工資主張，不必負舉證責任，是原告空言否認被告所提出薪資單之真正，自難憑採。從而，堪認原告可得請求之舊制退休金應計為1,214,868元（計算式：41,892×29=1,214,868）。

4.又查，兩造並不爭執業於95年1月10日，約定以462,000元

01 結清原告95年以前之所有年資，被告業已將上開金額全數給
02 付予原告之事實。惟按勞基法第1條已明定：「為規定勞動
03 條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與
04 經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規
05 定。」、「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之
06 最低標準。」，是勞基法第55條、第84條之2所定退休金給
07 與標準為最低標準。倘雇主欲抗辯勞工之舊制年資業經結清
08 時，其給付標準自不應低於勞基法所定之給與標準，該結清
09 年資始為合法。本件被告既係以低於勞基法所定給付標準而
10 為結清年資，自難認原告之舊制年資業經全部結清，惟原告
11 既亦不爭執應扣除其已受領之462,000元，是原告所得請求
12 之舊制退休金自應扣除此部分款項。

- 13 5.另被告抗辯其於105年7月15日給付691,276元予原告，10
14 6年2月24日達成調解協議再行支付400,000元和解金予原
15 告，該部分已給付款項亦應扣抵原告退休金之請求等語，原
16 告固不爭執被告已給付上開款項，惟主張691,276元為職業
17 災害補償金額、400,000元係為解決資遣費及謀職假爭議而
18 給付，上開款項應扣抵職業災害補償之請求等語（見本院卷
19 第383頁）。經查，原告既自請退休終止勞動契約，其所得
20 請求者即為退休金，則其因被告資遣而於106年2月24日調
21 解成立時所受領之資遣費和解金400,000元，即已無法律上
22 原因，且關於勞工之資遣費給與，除提供勞工失業期間之生
23 活保障外，尚有退休金提前給付之性質，故被告抗辯關於原
24 告舊制退休金之請求應再扣抵原告依調解成立結果所領取之
25 資遣費和解金400,000元，自屬有據。至被告於105年7月
26 15日給付原告之691,276元，依其日期即係職業災害事故當
27 日，堪認該款項之給付乃係屬於職業災害補償，自與被告於
28 106年1月25日依勞基法第11條第5款規定終止契約而應給
29 付原告之資遣費無涉，故被告抗辯關於原告舊制退休金之請
30 求應再扣抵其前於105年7月15日給付之691,276元，即屬
31 無據。

01 5. 綜上，被告原應給付原告舊制退休金1,214,868元，惟經扣
02 抵原告前已受領之結清年資給付462,000元，再扣抵106年
03 2月24日調解成立而受領之資遣費和解金400,000元後，原
04 告請求被告應給付舊制退休金352,868元，為有理由，應予
05 准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

06 (二)原告請求被告給付特休未休工資204,820元、職業災害補償
07 650,204元，是否有據？

08 1. 按勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約，
09 勞資爭議處理法第23條前段定有明文。次按稱和解者，謂當
10 事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；
11 和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約
12 所訂明權利之效力，民法第736條、第737條亦分別有明文
13 規定。和解原由兩造互相讓步而成立，和解之後任何一方所
14 受之不利益均屬其讓步之結果，不能據為撤銷之理由；和解
15 契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一
16 造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法
17 律關係再行主張（最高法院19年上字第1964號判例要旨參照
18 ）。

19 2. 經查，兩造經新北市政府勞工局於106年2月24日成立勞資
20 爭議調解，而兩造間成立之調解，係就原告關於資遣費、謀
21 職假工資、特休假工資、職災和解、非自願離職證明部分之
22 請求，已如前述，並有上開勞資爭議調解紀錄可按，揆諸前
23 開說明，系爭調解成立之和解契約，兩造均應受其拘束。則
24 兩造於調解時既已就特別休假工資及職災補償之請求有所預
25 見，原告復對於「勞方就本勞資關係所衍生之其餘請求權均
26 拋棄，不得再向資方提出民事、刑事訴訟或行政檢舉。」等
27 節，已表示接受並同意，自不容於事後再行爭執。從而，原
28 告請求被告應給付特休未休工資204,820元及職業災害補償
29 650,204元，為無理由，應予駁回。

30 六、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，依勞基法
31 第55條規定，請求被告應給付舊制退休金352,868元，及自

起訴狀繕本送達翌日即107年8月24日起至清償日止，按年
息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之
請求，為無理由，應予駁回。

七、又本判決命被告給付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389
條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依被告聲請
酌定相當之擔保金額准許被告供擔保免為假執行。至原告敗
訴部分，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之
證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加
論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 3 月 25 日
民 事 勞 工 法 庭 法 官 王 士 珮

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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 3 月 25 日
書 記 官 梁 馨 云