臺灣新竹地方法院民事判決

107年度勞訴字第39號

原　　告　涂賢治
　　林豐欽
　　黃振榮
共　　同
訴訟代理人　林思銘律師
　　張婉娟律師
被　　告　遠東新世紀股份有限公司
法定代理人　徐旭東
訴訟代理人　唐琪瑤律師

上列當事人間請求給付優退金事件，本院於民國107 年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告涂賢治新臺幣參拾參萬伍仟陸佰捌拾捌元及自民國一0七年四月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告林豐欽新臺幣貳拾伍萬零柒佰柒拾陸元及自民國一0七年四月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

第一審訴訟費用新臺幣壹萬零伍佰陸拾捌元，由原告黃振榮負擔新臺幣參仟捌佰零肆元，由被告負擔新臺幣陸仟柒佰陸拾肆元。

本判決第一項於原告涂賢治以新臺幣壹拾壹萬壹仟捌佰玖拾陸元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣參拾參萬伍仟陸佰捌拾捌元為原告涂賢治預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項於原告林豐欽以新臺幣捌萬參仟伍佰玖拾貳元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣貳拾伍萬零柒佰柒拾陸元為原告林豐欽預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減

縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條1 項第3 款定有明文。又，原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，同法第262 條第1 項亦有明定。本件原告3 人與劉康鴻起訴時，聲明求為：被告應各給付原告涂賢治、林豐欽、黃振榮、劉康鴻分別依序為新臺幣（下同）33萬5,865 元、22萬0,899 元、32萬4,485 元、36萬4,795 元，其中劉康鴻於調解程序中撤回起訴（見本院107 年度竹司勞調字第27號卷《下稱調字卷》第38頁），其餘3 位原告則於訴訟中迭經擴張或減縮應受判決事項之聲明（見調字卷第54或57頁、本院卷第123 頁），最後聲明求為：被告應各給付原告涂賢治、林豐欽、黃振榮依序為33萬5,688 元、25萬0,776 元、32萬4,285 元，暨均自起訴狀繕本送達翌日即107 年4 月21日起至清償日止，按年息5 ％計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第177 頁、第189 頁）。核前開劉康鴻所為訴之撤回及涂賢治、林豐欽、黃振榮所為聲明之擴張或減縮，皆無不合，應予准許，合先敘明。

二、原告3 人主張如下，聲明如上開最後聲明所示：

（一）被告訂有如本判決附件（下稱附件）說明二、四、五所示各種有效之優惠方案，依序為「60歲以上人員優惠退休方案」（即滿60歲以上提早退休加發專案，下稱甲案）、「60專案」（即以往針對不適任人員未達退休條件之退休專案，下稱乙案）、「優惠資遣方案」（下稱丙案），未據公告取消。

（二）其中甲案係民國102 年1 月1 日起至106 年12月31日止連續實施5 年，屬於公開揭示之工作規則，構成勞動契約條件之一環，並於被告107 年1 月9 日西元2018年第1 次人事評議委員會決議（下稱系爭決議）於107 年度繼續執行，且該甲案曾於104 年起向下放寬適用於年滿58歲者，這是被告當時總經理曾裕賢決定的，工會理事長鄧光輝也很清楚，訴外人即被告前員工劉文惠、邱創義都是58歲退休

，領有甲案優退金之人，茲原告涂賢治、林豐欽、黃振榮3人係106年12月28日至107年1月2日間申請提早退休之被告受僱勞工，自均有甲案之適用，參照勞動基準法（下稱勞基法）第71條及明確性原則、權利濫用禁止原則、平等待遇原則、比例原則、程序公平暨禁止溯及既往原則與信賴保護原則，依系爭決議文義可知，無論甲、乙、丙案，均係經過被告系爭決議定於107年度繼續執行之方案，即令系爭決議為精簡人力而進一步另作出新增「丁案」，即特別針對不適任、消極等待退休或健康狀況不佳復為年滿60歲同仁，經主管同意後仍加發1～5個月基數之方案，惟仍不影響原告3人引用始終有效之甲案對被告請求給付優退金之權利；退步言之，縱使假設甲案於系爭決議後之某日，被告曾為任意取消，該次取消之效果不能拘束原告，原告3人既於系爭決議前即申請提早退休，只是礙於被告要求離職員工應將107年度特別休假用畢之作法，使得原告3人正式退休日期落在107年2月20日至3月1日之間，但是無人告知原告3人甲案遭到取消，甚至被告方面截至西元2018年第3次廠務會議，均未有取消甲案之紀錄，證人張明德證稱其曾於107年1月26日告知原告涂賢治甲案已取消失效而無法領取優退金云云，與事實不符。

三、被告則以下開情詞資為抗辯，答辯聲明求為駁回原告3人之訴，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行：

（一）原告涂賢治、黃振榮、林豐欽係被告前員工，分別於107年2至3月間退休，被告業依「遠東新世紀股份有限公司職員退休辦法」第6條、第6條之1規定給足退休金，無論甲、乙、丙案其性質均非屬具員工勞務對價性之經常性給與，一切發放皆為恩給制，本件原告3人於申請退休時，被告人事單位承辦人員及主管已告知再無優惠退休方案可資適用，惟原告3人仍執意退休，此由其等退休申請書上均無填載「加發退休專案」等語即明。

（二）況且不論甲、乙、丙各案之適用對象及條件，均有不同，甲案是鼓勵服務於公司已達60歲但未達65歲者之優退方案；乙案則是針對不適任員工之鼓勵退職機制，適用條件係已達45歲暨年齡加年資超過60；丙案亦是針對不適任員工之鼓勵退職機制，適用條件係未達45歲或年齡加年資未達60，系爭決議第四案第三點，除了針對乙、丙二案為審議，另針對甲案是否繼續執行，其審議結果為：【針對已不適任、消極待退休或健康狀況不佳，滿60歲以上之同仁經主管同意後仍加發1～5個月基數，以精簡人力】，至於原告講的「丁案」，則不知何指，應係原告誤解所致，依據前揭【】所示鼓勵人事更新活化措施之修正結果，原告3人既可預期其等正式退休時，已無優退金可領，原告提出原證3之LINE群組通訊記錄亦有「鄧光輝：董事長宣佈人力不足今年退休人員停止多發放5個月基數」，則其等尚可於預定退休生效日前撤回退休之申請，卻捨此不為，執意提早退休，反過頭來指摘雇主違反信賴保護及權利濫用云云，所為實不足取。

四、兩造不爭執事項如下：（見本院卷第179～180頁筆錄）

（一）原告涂賢治為00年00月0日生，於107年1月2日向雇主即被告公司申請退休，經主管即證人張明德受理該次申請案，受理當時原告涂賢治為62足歲，嗣於107年3月1日原告涂賢治正式退休，退休時為62足歲，本次退休，原告涂賢治已領取合於勞動基準法（舊制及新制）足額退休金，503萬7,972元。

（二）原告林豐欽為00年0月0日生，於106年12月28日向雇主即被告公司申請退休，非經證人張明德受理，因為證人張明德非原告林豐欽的主管，但是該次申請仍由原告林豐欽的主管受理，受理當時原告林豐欽是60足歲，嗣於107年2月20日原告林豐欽正式退休，退休時為61足歲，本次退休，原告林豐欽已領取合於勞動基準法（舊制及新制）足額退休金，277萬7,016元。

（三）原告黃振榮為00年0月0日生，於107年1月2日向雇主即被告公司申請退休，經主管即證人張明德受理該次申請案，受理當時原告黃振榮為57足歲，嗣於107年2月26日原告黃振榮正式退休，退休時為58足歲，本次退休，原告黃振榮已領取合於勞動基準法（舊制及新制）足額退休金，279萬0,599元。

（四）原告涂賢治於起訴前曾向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調解，於107年2月27日調解不成立（見調字卷第10頁），原告涂賢治等人於該次勞資爭議調解，如上開紀錄勞方當事人欄1至4的主張內容，為其本人之意思。

（五）本院卷第62~67頁（被證5），原告三人提出之簽呈及辭呈，形式上為真正，兩造不爭執。

（六）本院卷第73～118頁（被證7），被告107年第一次人事評議委員會107年1月9日會議紀錄議題及決議，形式上真正，兩造不爭執。

（七）「假設」本件原告3人請求給付優退金為有理由，則兩造同意原告涂賢治、林豐欽、黃振榮得請求之金額依序為33萬5,688元、25萬0,776元、32萬4,285元，本院無須另為調查計算，且3位原告上開請求利息起算日均統一以本件起訴狀繕本送達之翌日即107年4月21日起至清償日止按法定利率即年息5％計算之利息，為遲延利息之計算方式。

五、按，當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。當事人締結契約一經合意成立，即應受其拘束，不容一造無故撤銷（最高法院18上字第484號判例及最高法院20年上字第632號判例參照）。所謂默示之承諾，係依要約受領人之舉動，或其他情事足以間接推知其有承諾之意思者（最高法院21年上字第1598號判例及最高法院29年上字第762號判例參照）。查，被告人力資源處於101年12月18日於西元2012年第1次人事評議委員會提議：為推動人力結構合理化，建立60歲以上員

工優惠退休及退休金新制員工資遣費優惠專案，於是照案通過並自次（102）年度起實施為期1年之甲、乙、丙案，業據被告提出西元2012年第1次人事評議委員會議題與決議紀錄影本1件在卷（附於本院卷第73～81頁，被證7），其中甲案即原告3人引為請求權基礎之方案，被告復於往後各年度持續檢討並以刪減年齡超過60歲之生產人員3％為其目標，資以節省每月發放薪資（經被告人力資源處以月發放薪資250,314仟元為基準，製表檢討，見本院卷第84頁《101年第1次會議》、第93頁《104年第1次會議》、第100頁《104年第2次會議》、第107頁《105年第1次會議》）。及至106年12月31日為止，被告公司歷年均係承襲前1年度，明確地按年實施甲、乙、丙各案，並逐年檢討成效，作為是否續行之依據，此事實亦據被告提出102年12月10日西元2013年第1次人事評議委員會議題與決議紀錄（附於本院卷第82～90頁，被證7）、104年1月16日西元2015年第1次人事評議委員會議題與決議紀錄（附於本院卷第91～97頁，被證7）、104年12月22日西元2015年第2次人事評議委員會議題與決議紀錄（附於本院卷第98～104頁，被證7）、105年12月8日西元2016年第1次人事評議委員會議題與決議紀錄（附於本院卷第105～111頁，被證7）在卷可證，被告於105年12月8日該次會議更引用105年11月10日被告公司內部統計資料認以：「2016各項優惠資遣制度施行，確實有發揮效果。為持續推動人力年輕化，建議持續辦理60退休專案、滿60歲以上提早退休加發專案及優惠資遣方案。」等語（見本院卷第107頁被告105年第1次人事評議委員會議題第四案第二點），且於107年1月9日西元2018年第1次人事評議委員會議程中，報告西元2017年《民國106年度》人力合理化專案結果（見本院卷第113頁，被證7），以上係被告基於公司治理而為要約提出優於勞基法及現行勞動法令之按年檢討實施，促使符合條件之員工，自願離職之機制甚明。再依被告提出訴外人○○○（真實姓名詳證物袋，

本院卷第72頁）於106 年2 月20日申請職員退休金請核表（附於本院卷第70頁）及加發退休專案表（附於本院卷第71頁），前1 表格係依勞基法規定核給退休金數額300 餘萬元，後1 表格則係適用甲案之緣故，因為○○○退休時為62足歲，而核給3 個基數（計算式：65－62＝3 。3 X該員平均月薪而為22餘萬元），可信被告受僱勞工不無默示承諾被告上開內容之要約，於甲案部分，凡年滿60歲未滿65歲者於102～106 年度申請退休時，各級主管除了依勞基法簽具計算職員退休金請核表，同時一併依照上述勞僱間一方要約、他方默示承諾之契約，而須簽具另紙加發退休專案表。

六、查，本件原告3 人退休生效日為107 年2 月下旬或3 月1 日，依前開法文及判例意旨，自應適用被告106 年底或107 年初召開之人事評議委員會，針對甲案檢討審議按年實施其決議結果，本件原告主張甲案於107 年度繼續實施不變，被告則抗辯甲案業經修正如前揭【】所示，雖雙方各執乙詞，然據證人張明德於本院107 年9 月19日審理時結證稱：我認識原告涂賢治、黃振榮，另1 位（指原告林豐欽）我不認識，我是涂、黃倆人的主管，我是被告公司安衛部資深經理，我看到倆人申請退休的簽呈是在今（107 ）年1 月2 日，涂賢治曾經問我優退的部分，我回答是說可能會取消，他可以去問人資部門或工會，後面他提到部門主管幫忙爭取，如果是公司政策，我也不能違反、我有跟涂賢治說希望他能夠繼續工作，退休簽呈可以幫忙拿回，也有跟黃振榮說希望他能夠繼續工作，但黃振榮說他有人生規劃，不在意優退，態度很堅決、我是去（106 ）年11月廠內高階主管會議聽到可能取消，今（107 ）年1 月份可能是1 月29日或30日廠務會議人資部門報告之後，才知道優退取消等語（見本院卷第21～25頁筆錄），證人張明德身為單位主管，依其個人認知，甲案因公司政策而取消並透露此訊息於下屬，故而原告涂賢治於提早退消時，未於離職申請書上填寫請求加發依甲案計算基數之優退金，或主管即證人張明德未替下屬另紙兼具加發退

休專案表，或原告涂賢治以通訊軟體發送「（1月21日）張資深，我姐姐過世，請喪假3天（1月25日週四）今天問人資主任徐立明，今年優退加發的基數取消，要該單位主管申請，核准後就可加發（我62歲，原可加發3個基數），麻煩張資深是否可協助幫忙申請？謝謝」（見本院卷第39頁，原證4），亦不違情理，惟甲案倘若如被告抗辯業經修正如前揭【】所示內容云云，則原告涂賢治既係受主管青睞，出言慰留之員工如上，即非不適任、消極待退休或健康不佳之年滿60歲以上同仁，且據107年1月9日系爭決議其紀錄，詳細提案及決議文字分別為：「（第四案）一、2017年度人評會通過各單位以刪減3％為目標，人力合理化成果如下表（總部：化纖、紡印、管理，合計…）。二、2013年起，針對60～65歲同仁提早退休由主管定加發一案，執行成效如下：共計執行196人次，合計發放ＮＴ47,758千元（人均247千元）2013年～2017年執行5年至今，對年輕化確實有效果，執行後經理級以下（含）人員，平均年齡＋0.2歲（43.5歲提升至43.7歲），平均年資持平維持為16.2年。三、為績效再提升，並持續提升生產力，針對待退休或不適任同仁，建議仍維持60退休專案及優惠資遣方案。另針對60歲以上加發案已執行屆滿5年，至2017/12仍有393人為59～64歲人員（9.6％），是否同意繼續執行，呈請審議」（見本院卷第114頁，提案文句）暨「肆、為報告2017年人力合理化結果及持續推動事，呈請審議。決議：照案通過，持續人力精簡3％。針對已不適任、消極等待退休或健康狀況不佳，滿60歲以上同仁經主管同意後仍加發1～5個月基數，以利精簡人力」（見本院卷第118頁，決議文據），則於甲案部分，據統計檢討結果是為成效可見，因此被告人力資源處提出議案：「另針對60歲以上加發案已執行屆滿5年，至20 17/12仍有393人為59～64歲人員（9.6％），是否同意繼續執行，呈請審議」，決議為「照案通過，持續人力精簡3％」；其餘專案則為績效再提升並持續提升生產力，而提案：「針

對待退休或不適任同仁，建議仍維持60退休專案及優惠資遣方案」，決議為：「針對已不適任、消極等待退休或健康狀況不佳，滿60歲以上同仁經主管同意後仍加發1～5個月基數，以利精簡人力」，後者針對已不適任、消極等待退休或健康狀況不佳，設有滿60歲及經主管裁量同意，作為加發1～5個月基數之限制，始為前、後連貫呼應。

七、據上調查審理結果，受僱於被告之勞工有默示承諾被告要約之情形，於甲案部分，102年起連續執行5年，凡年滿60歲未滿65歲者，於102～106年度申請退休時，各級主管應同時簽具計算職員退休金請核表及加發退休專案表，雖仍須按年檢討，然107年度既決議「照案通過，持續人力精簡3％」，則年滿60歲之原告涂賢治、林豐欽依契約關係，請求被告給付依甲案計算之優退金，各33萬5,688元、25萬0,776元，及依民法第233條第1項前段、第229條第2項、第203條規定加計遲延利息，分別如主文第1項、第2項所示，應無不合，爰予准許，被告抗辯甲案業經修正云云或證人張明德證述甲案取消云云，與107年1月9日系爭決議其詳細提案及決議文句不合，不足為採，至於原告提出原證3之LINE群組通訊紀錄「（1月24日週三）鄧光輝：董事長宣佈人力不足今年退休人員停止多發放5個基數」及下方楊○○驚嚇表情符號加「是要大家做滿65歲啦！」（見本院卷第38頁），未附有翻拍公告照片畫面佐證，僅係「遠東新…（69）」群組間之聊天記錄，不足為取，又原告黃振榮退休時未滿59足歲，根本不在被告人力資源處歷年統計59～64歲人員之列，自無從援引其他個別如劉姓、邱姓員工退休時之領請狀況，作為證明遠東公司雇主與一切所屬勞工彼此間於甲案部分，有向下放寬至58足歲之要約與默示承諾，意思合致之論據，從而，原告黃振榮之訴洵屬無據，應駁回如主文第3項所示。原告涂賢治、林豐欽所受勝訴判決，經原告涂賢治、林豐欽與被告各自陳明願供擔保，請准宣告准、免假執行，經核與民事訴訟法第390條第2項、第392條第2項規定並

無不合，爰各酌定相當擔保金額分別准、免之，如主文第5項、第6項所示；原告黃振榮既受敗訴判決，其假執行之聲請失所依據，應駁回如主文第7項所示。

八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據或調查證據、訊問證人之聲請，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述或調查、傳喚，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，其中減縮部分聲明之裁判費，依民事訴訟法第83條第1項規定暨參照臺灣高等法院暨所屬法院（81）廳民一字第16977號研究意見，應由原告負擔。本件第一審裁判費按訴訟標的價額910,749元計徵（335,688＋250,776＋324,285＝910,749）為10,020元（已由原告預納，收據兩紙附於調字卷第2頁反面、本院卷第4頁）及證人張明德日旅費548元（已由被告預納，收據乙紙附於本院卷第4頁），合計1萬0,568元，依民事訴訟法第79條、第85條第1項但書，按兩造勝、敗比例，由原告黃振榮負擔36％為3,804元，由被告負擔64％為6,764元，定如主文第4項所示。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　11　　日

勞工法庭　法　官　周美玲

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，應一併繳納上訴審裁判費暨添具繕本1件。（如原告黃振榮對本判決結果全部不服提起上訴，應繳納第二審上訴費用新臺幣5,295元；如被告對本判決結果全部不服提起上訴，應繳納第二審上訴費用新臺幣9,585元）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　11　　日

書記官　吳月華

本判決附件A4影本1張：被告首次推行之專案內容（轉印自本院卷第76～77頁，手寫甲案、乙案、丙案，見本院卷第140～141頁筆錄，係107年10月31日審理期日，經以科技法庭設備提示該2卷頁並朗讀全文後，由法官當庭標示）。