# 臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第133號

原　　告　涂琇惠
原　　告　張月霞
上二人共同
訴訟代理人　鍾儀婷律師
複代理人　劉育志律師
　　謝宇豪律師
被　　告　永全證券股份有限公司
法定代理人　陳忠明
訴訟代理人　唐永洪律師
　　楊雅馨律師

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國108 年12月4 日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

壹、程序方面

按原告於判決確定前，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；訴之撤回應以書狀為之，但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之；訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回，民事訴訟法第262 條第1 項、第2 項及第4 項分別定有明文。又按訴狀送達後，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3 款定有明文。經查，原告2 人起訴時，本請求被告給付勞退舊制工作年資結清金、漏未提撥之勞退新制退休金及特休假未休之工資，並聲明：㈠被告應給付原告涂琇惠新臺幣（下同）53萬1,575 元及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；㈡被告應給付原告張月霞64萬2,981

元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；㈢原告2人願供擔保，請准宣告假執行。嗣原告2人迭經更正聲明，最後於108年8月21日具狀陳述僅請求勞退舊制年資結清金及經違法剋扣之工資，而就上開第1、2項聲明更正為：㈠被告應給付原告涂琇惠57萬0,901元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；㈡被告應給付原告張月霞91萬7,182元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。經核原告2人之上開所為，係屬撤回訴之一部、原訴變更或追加他訴，因合於前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告2人主張：

㈠原告涂琇惠、張月霞2人分別於88年1月、89年3月起任職於被告公司擔任業務員，適逢政府施行勞工退休金條例，被告公司為減輕負擔，乃於94年6月間要求全體員工簽署「合意終止勞動契約書」及「協議書」（下稱系爭合意終止勞動契約書及系爭協議書，見本院卷三第54頁及第55頁），協議結清於94年7月1日前之勞退舊制工作年資，依勞工退休金條例第11條第3項規定，系爭協議書應屬有效成立。又原告涂琇惠、張月霞2人分別於106年10月13日、106年11月10日離職時之工作年資及年齡均未符合勞動基準法（下稱勞基法）所定之退休條件，故原告2人離職時未向被告公司申請退休，被告公司亦未給付該勞退舊制工作年資結清金予原告2人。

㈡又理論上，雇主應提撥勞工退休金之提繳率為每月工資6％，該提撥之準備金，需於勞雇雙方原議定發給之工資以外為之，非可將該筆金額內含於勞僱雙方原本已議定之工資，然參照被告於94年6月間所公告之營業員業績獎金制度新舊制度對照表（下稱新舊獎金對照表，見本院卷一第134頁），原有之業績獎金、接單獎金、期貨業績獎金及期貨代接單獎

金均有因退休金制度變革而有獎金數額縮水之情形；再參照新舊獎金對照表末更記載「94.07.01後新制，級距獎金及業績獎金每月10日發放，提撥6％存入勞保局個人帳戶，公司支出部分就是營業員實際所得，但其中6％在退休時領取」等語，可知，被告確實於94年7月1日勞退新制施行後，以變更獎金發放規定之手法，將應由被告公司為原告2人提撥之6％退休金，轉嫁由原告2人於每月應領之工資中剋扣、提撥，被告公司每月確有工資給付不完全之情形，原告2人自得向被告公司請求支付或返還上開遭其違法剋扣之工資。

㈡本件請求之金額及其計算方式，分述如下：

1.原告涂琇惠部分：

⑴工作年資結清金部分：45萬5,550元

舊制工作年資為6年5月10日（自88年1月5日起至94年6月30日止），計為13個基數。又94年1月至同年6月之每月工資詳如薪資明細表所載（見本院卷二第13頁），故原告涂琇惠可領取舊制年資結清金為45萬5,550元【計算式：（32100＋32100＋53417＋32100＋31288＋29249）÷6×13＝455550】。

⑵工資遭違法剋扣部分：11萬5,351元

原告涂琇惠自94年7月起至106年10月離職止，遭剋扣之工資，參薪資明細表「遭剋扣之薪資」欄所列各期金額，合計為11萬5,351元（見本院卷二第14頁至第23頁）。

2.原告張月霞部分：

⑴工作年資結清金部分：87萬0,055元

舊制工作年資為6年3月日（自88年3月1日起至94年6月30日止），計為13個基數。又94年1月至同年6月之每月工資詳如薪資明細表所載（見本院卷二第121頁），故原告張月霞可領取舊制工作年資結清金為87萬0,055元【計算式：（48688＋52699＋109160＋74985＋54985＋61047）÷6×13＝870055】。

⑵工資遭違法剋扣部分：4萬7,127元

原告涂琇惠自94年7月起至106年11月離職止，遭剋扣之工資，參薪資明細表「遭剋扣之薪資」欄所列各期金額，合計為4萬7,127元（見本院卷二第122頁至第127頁）。

㈣被告公司固否認與原告2人簽訂系爭合意終止勞動契約書及系爭協議書，惟對照桃園市政府勞動局108年3月14日桃勞條字第1080015763號函所載：「永全證券股份有限公司合意終止勞動契約書63份影本業已銷毀」等語、本院101年勞訴字第19號卷第44至49頁所附系爭合意終止勞動契約書及系爭協議書影本，及被告曾以「永全證券股份有限公司退休準備金監督委員會」名義，向當時桃園縣政府勞工局申請領回勞工退休轉被金專戶之剩餘款之94年7月5日（94）全管字第0702號函第1點所載：「本公司全體員工皆合意於民國94年6月30日與本公司終止勞動契約（全體員工之合意終止勞動契約書影本如附件），自民國94年7月1日起另訂定勞動契約，全體員工皆選擇適用勞工退新金新制」等文字，足證被告確有與其全體員工（包括原告2人）簽訂系爭系爭合意終止勞動契約書及系爭協議書無誤。又雖系爭協議書第2條中雖有約定離職金給付期限為被告公司領回存於中央信託局之勞工退休準備金後，方支付員工，然此約定目的係為避免一次性給付前開結清年資金時，因金額龐大恐影響被告公司之營運及資金周轉，乃同意被告公司得晚一些發放，並同意協助被告公司領回該勞工退休準備金；況被告欲領回勞工退休準備金遭駁回，其駁回主因是被告以資遣員工為由而欲領取退休準備金，然被告卻遲未補正前開不符法令部分，是被告單方怠於補正，自不得以此作為拒絕給付「舊制工作年資結清金」之理由。

㈤雖系爭協議書就舊制工作年資之計算方式，不符合勞工退休條例第11條第3項「第一項保留之工作年資，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。」，僅以每1年之工作年資給與1個基數（等同於資遣費計算方式），明顯低

於勞基法第55條第1 項規定，應於工作前15年，每年應給與2 個基數，但此乃被告向原告謊稱所致，以致原告誤信實務上都是以先資遣再聘雇方式結算勞工之勞退舊制工作年資，方簽訂系爭協議書，有關以資遣費之計算方式來結清原告2 人之舊制工作年資部分，本屬違反法律規定而無效，但基於保障勞工工作年資權益之立法本旨，仍應就勞退舊制工作年資結清部分，類推適用上開勞工退休條例第11條第3 項規定，由被告公司結清原告2 人之勞退舊制工作年資，而給付符合法令之足額工作年資結清金予原告2 人。

㈥依此，原告2 人依系爭協議書之法律關係及工資給付請求權，請求被告公司給付舊制工作年資之結清金及遭違法剋扣之工資，並聲明：1.被告應給付原告涂琇惠57萬0,901 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；2.被告應給付原告張月霞91萬7,182 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；3.原告2 人願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠兩造間並無舊制工作年資結清金之約定：

1.被告公司經閱覽本院101 年度勞訴字第19號事件卷宗等相關資料，未見兩造間有何舊制工作年資結清金之約定存在。再依桃園市政府勞動局108 年3 月14日桃勞條字第1080015763號函說明三、「貴院查調旨揭公司申請案之相關附件：『永全證券股份有限公司合意終止勞動契約書影本，計六十三份。』因已逾保存期限，業已銷毀。」，僅係表示被告公司有提出63份合意終止勞動契約書向桃園市政府勞動局申請領回勞工退休準備金，尚不能逕自推論出被告公司有與全體員工簽訂系爭協議書，蓋「永全證券股份有限公司與員工簽署合意止勞動契約其目的乃在於申請領回勞工退休準備金專戶之剩餘款，其僅有一書面終止勞動契約之形式外觀，實質上並無終止勞動契約之真意，亦無欲受之拘束」（見同函之說明

二）。可見，勞資雙方均無終止勞動契約之意思，則勞工無簽署終止勞動契約後喪失舊制工作年資之情，故無法推論出被告公司與全體員工有簽署系爭協議書之事實。

2.退步言之，縱認兩造有簽署系爭協議書，依原告主張之本院101 年度勞訴字第19號事件卷內系爭合意終止勞動契約書及系爭協議書，該2 份文書立約日期為94年6 月15日，斯時勞工退休金條例第11條第3 項未施行，即無該條項之適用，則無系爭協議書是否符合該條例第11條第3 項規定之假設情形。詳言之：

⑴原告欲就勞退舊制工作年資對於被告公司有所請求，自應符合勞基法第53條、第57條之規定，而原告2 人於94年間未達退休年齡而未符合法定退休條件，並無勞退舊制退休金得以請求，且於原告2 人離職時，亦不符何勞基法自請退休之規定，仍不得向被告公司請求舊制工作年資之退休金。

⑵再則，系爭協議書第2 條亦約定：「離職金款項須待乙方（被告公司）存於中央信託局之勞工退休準備金領回後，方得支付甲方（員工）；且勞工退休準備金領回15日內撥入甲方之銀行薪資帳戶。」，現被告公司尚未領回該勞工退休準備金，約定之清償期並未屆至。是若原告2 人即使有簽署系爭協議書，亦應受該約定之限制，被告公司既未領回勞工退休準備金，原告2 人之請求被告公司為上開給付，亦無理由。

3.再退步言之，縱系爭協議書有勞工退休金條例第11條第3 項規定之適用，而就原告所提及本院101 年度勞訴字第19號事件卷宗第17頁至第25頁其他員工所簽訂之系爭協議書、「合意結清舊制補充說明」，系爭協議書第1 條乃約定：「雙方合意終止勞動契約前，甲方之工作年資，乙方同意按資遣費給付標準之壹倍給付甲方離職金」，而「合意結清舊制補充說明」第5 點說明：「此次資遣所採用之平均工資為94年6 月份『底薪』加『職務加給』」，並非以原告主張之勞基法第55條規定之方式進行結算，原告2 人復未舉證證明渠等與被告公司所簽訂之系爭協議書，係以勞基法第55條規定計算

給付金額，其請求被告公司給付勞退舊制工作年資結清金，自無理由。

㈡原告2人主張：工資遭被告公司違法剋扣並挪為新制退休金之用，而自94年7月起至原告2人離職時之每月工資給付不完全等語，並非事實。蓋原告2人提出之被告公司於94年6月間所公告新舊獎金對照表模糊不清，被告否認其為真正，況該新舊獎金對照表亦不能證明原告之此部分主張。況工資屬定期給付，應適用民法第126條規定之請求權時效，縱被告公司有工資給付不足，原告遲至107年6月19日方起訴，起訴前5年之工資債權已罹於時效消滅，被告公司自得拒絕給付之等語，資為抗辯。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，被告願供擔保請准暫免假執行。

三、兩造所不爭執之事實：

㈠原告涂琇惠自88年1月5日起至106年10月13日止，受雇於被告公司擔任業務員一職，計算至94年6月30日（勞工退休金條例實施前）止，工作年資合計為6年5月又10日。

㈡原告張月霞自89年3月2日起至106年11月10日止，受雇於被告公司擔任業務員一職，計算至94年6月30日止（勞工退休金條例實施前），工作年資合計為5年4月又29日。

四、得心證之理由：

㈠於93年6月30日公布、94年6月30日施行之勞工退休金條例第1項及第3項約定：「本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」、「第一項保留之工作年資，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五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定。」；又按行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號令：『⑴依勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）第11條第1項規定勞工必須具備下列要件，其適用勞動基準法退休金制度（舊制

）之工作年資，始應予保留：①該條例施行前已適用勞動基準法之勞工②該條例施行後仍服務於同一事業單位之勞工③該條例施行後選擇適用新制之勞工。具備上開三要件之勞工，始有保留年資規定之適用，勞雇雙方才可依同條第3項規定，約定結清年資。基此，若勞工選擇繼續適用舊制，因其既無選擇新制之事實，本無「舊制退休金年資」與「新制退休金年資」須分段計算之必要，更無涉結清保留年資。⑵依該條例第11條第3項規定，勞雇雙方於勞動契約存續期間，約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2所規定之給與標準結清保留年資者，從其約定。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。⑶有關勞雇雙方依該條例第11條第3項約定結清保留年資之金額，係依勞動基準法之退休金標準計給，故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於30日內發給勞工。⑷勞工退休金條例第1條僅規定勞工退休金事項優先適用之，故該條例規定結清之保留工作年資，僅限於依勞動基準法退休金標準計給退休金之工作年資；至於勞工特別休假之權益，仍應依勞動基準法之規定，按勞工工作年資核計，且「自受僱日起算」。』。

㈡經查，證人即被告公司之前員工游國斌於本院言詞辯論中具結證述：伊曾為被告公司員工，從86年7月1日至107年8月，共21年2個月；被告公司曾於94年底曾經為了勞工退休金條例實施，而與伊辦理資遣或舊制結清年資之會議，伊有參加該會議，開會時被告公司集合所有同仁在2樓大廳，由主管發送文件，而就文件內容作簽署，因勞工退休金之新舊制交接期，被告公司無法一次提供2個月基數之舊制工作年資之退休金，舊制工作年資在結清時，根據勞基法應該要用2個月基數，但被告公司不願意用2個月基數，所以用1個月之基數來結清，要跟員工協議用1個月基數來結清舊制年

資所生之退休金，本院101 年度勞訴字第19號事件卷第17頁之系爭協議書之格式就是當時員工所簽署，系爭協議書之內容除名字、年資、金額、每月工資外，其他內容沒有不同，這是一個制式文件，發給每個員工同仁而請其等簽署，本院101 年度勞訴字第19號事件卷第18頁之系爭合意終止勞動契約書也是當時於開會時一同簽署的；原告2 人當時為被告公司同事，伊是在總公司，原告涂琇惠是在南崁分公司，原告張月霞在總公司，總公司開會簽署時原告張月霞在場；該2 份文件簽署完畢後，被告公司並無交付正本或影本給伊留存，被告公司於簽署前開文件後，亦無給付資遣費或年資結清金額給伊；被告公司有曾經有在開會說過，大致原因是中央信託局不同意以1 個月基數當作退休金之計算標準，因依照法規是要按照2 個月基期當作標準，所以無法從中央信託局拿到款項，所以無法給伊等員工等語（見本院卷三第14頁至第17頁）。另證人即被告公司之前員工李莞萱於本院言詞辯論中具結證述：伊曾經是被告公司員工，任職期間為87年3 月到97年10月；被告公司曾經在94年6 月時，為了勞工退休金條例實施與伊辦理資遣或舊制工作年資結算之會議，伊也有參加，是在南崁分公司舉辦，當時集合所有員工，由被告公司主管還有董事長宣讀裡面的內容，有敘述結清年資的部分，是高層主管負責宣讀結清內容，有給伊等簽文件，本院101 年度勞訴字第19號事件卷第17頁之系爭協議書及第18頁之系爭合意終止勞動契約書，就是伊剛說的文件格式，因為是統一規格，上開這2 份文件伊都有簽署，當是都是集合全部的人，所以原告涂琇惠一定也有簽上開兩份文件，當時我有看到原告涂琇惠有在場，有在場都會有簽名；就伊的認知，簽上開2 份文件，是要辦理資遣及結算舊制工作年資，但上開2 份文件簽署結束後，被告公司沒有把這2 份文件給伊，而是都把全部簽署文件都收走，在場其他人的文件也都收走；伊簽署完文件後，被告公司並無給付資遣費或是給付舊制工作年資結算金給伊；被告公司說前3 個月都說正在進行

中，後面是說基於法規原因而無法繼續處理，系爭協議書是是約定1 年工作年資給1 個基數，當時基數之平均工資，以底薪加上職務津貼為計算；原告張月霞並非跟伊同一工作場地，她是在桃園分公司，伊有聽說是比照辦理，因為伊有家人是在桃園分公司上班，而游國斌是總公司的員工，也在94年6 月間簽署上開2 份文件等語（見本院卷三第57頁至第60頁）。核與本院101 年度勞訴字第19號事件卷所附系爭協議書所示：「第1 條（離職金）雙方合意終止勞動契約前，甲方（員工）之工作年資，乙方（被告公司）同意按資遣費給付標準之壹倍給付甲方離職金新台幣（下同）○元，以作為甲方合意終止勞動契約之離職金及依相關法律規定所應為之全部給付。第2 條（離職金給付期限）離職金款項須待乙方存於中央信託局之勞工退休準備金領回後，方得支付甲方；且勞工退休準備金領回15日內撥入甲方之銀行薪資帳戶。…中華民國94年6 月15日」、及合意結清舊制之補充內容：「…勞基法規定之平均工資為最近6 個月的經常性薪資之平均，此次資遣所採用之平均工資為94年5 月份底薪加職務加給，絕不低於最近6 個月的經常性薪資之平均。……資遣費必須等到全數退休準備金自中央信託局領回後，才能發給大家…」等情相符（見該卷第17頁至第25頁）。可知，縱原告2 人於94年6 月15日與被告公司簽訂本院101 年度勞訴字第19號事件卷所附系爭協議書，以結清勞退舊制之工作年資，然兩造間之系爭協議書係約定1 年工作年資給1 個平均工資（底薪加職務加給）基數，不符勞基法第55條及勞工退休金條例第11條第3 項規定，參諸前開行政院勞工委員會94年4 月29日勞動4 字第0940021560號令函釋之意旨，不生該項結清保留舊制工作年資之法律效果，須依勞工退休金條例第1 項規定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予以保留。足認，原告2 人依系爭協議書，請求被告公司給付勞退舊制工作年資之結清金，核屬無據。至被告公司雖辯稱：本院101 年度勞訴字第19號事件卷內之系爭協議書及合意終止勞動契約

書，該2 份文書立約日期為94年6 月15日，斯時勞工退休金條例第11條第3 項未施行，即無勞工退休金條例之適用等語，然於94年6 月15日時勞工退休金條例已公布，兩造於勞工退休金條例公布後、施行前，預就員工於勞工退休金條例施行前（即94年6 月30日前）之勞退舊制工作年資為結清之約定，自應符合勞工退休金條例第11條第3 項之規定；另原告2 人亦主張：有關被告公司以資遣費之計算方式來結清原告2 人之勞退舊制工作年資部分，基於保障勞工之工作年資權益之立法本旨，仍應就勞退舊制工作年資結清部分，類推適用上開勞工退休條例第11條第3 項規定，由被告公司結清原告2 人之勞退舊制工作年資，而給付符合法令之足額工作年資結清金予原告2 人等語，然契約乃當事人雙方以發生私法上效果為目的，因意思表示合致而成立之法律行為，依私法自治及契約嚴守之原則，如當事人欲變更原契約之內容，原則上須依契約成立之方式即基於雙方當事人之合意，始能發生變更之效果，是原告2 人之類推適用勞工退休條例第11條第3 項規定以變更系爭協議書內容之主張，實乃違反私法自治及契約嚴守之原則，而不足採，附此敘明。

㈢按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文；又關於舉證責任之分配，主張法律關係存在之當事人，僅須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之責任，至於他造主張有利於己之事實，應由他造舉證證明（最高法院48年台上字第887 號判例參照），此即為學者通說所採之法律要件分類說中之特別要件說。次按當事人提出之私文書，必先證其真正，始有形式之證據力，如他造否認該提出之私文書繕本或影本，或爭執其內容之記載，在舉證人提出原本前，不認該繕本或影本有何形式之證據力，最高法院93年度台上字第1210號判決意旨可參。而原告2 人主張：被告公司確實於94年7 月1 日勞退新制施行後，以變更獎金發放規定之手法，將應由被告公司為原告2 人提撥之6 %退休金，轉嫁由原告2 人於每月應

領之工資中剋扣、提撥，被告公司每月確有工資給付不完全之情形，原告2人自得向被告公司請求支付或返還上開遭其違法剋扣之工資等語，既為被告公司所否認，則原告2人自應就該有利於己之權利發生特別要件事實，負舉證責任。

㈣經查，原告2人就此僅提出新舊獎金對照表影本1紙為佐（見本院卷一第134頁），並主張：該新舊獎金對照表影本為真正等語，惟為被告公司所否認，參諸前開判決要旨，應由提出新舊獎金對照表影本之原告2人，另提出該新舊獎金對照表原本，而就該私文書為真正之事實負舉證之責，然原告2人至本件言詞辯論終結前卻未提出該新舊獎金對照表原本以實其說，自不得認該私文書影本為真正，而可作為認定被告公司有違法剋扣原告2人工資之證據。復原告2人在未提出其他證據以佐被告公司確有違法剋扣原告2人工資之情況下，本院自無法對之作有利之認定。依此，被告公司並無違法剋扣原告2人之工資，原告2人之此部分請求，並無所據。

五、綜上，原告2人依系爭協議書之法律關係及工資給付請求權，請求被告給付勞退舊制工作年資結清金及遭違法剋扣之工資，而為本件之請求，均非有據，應予駁回。進而，原告2人之假執行之聲請乃失所附麗，爰一併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造之其餘主張及陳述，經本院斟酌後，認與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條規定。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　10　　日

民事勞工法庭　法　官　姚葦嵐

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　　109　　年　　1　　月　　10　　日

書記官　張琬青