臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第57號

原　　告　趙進來
訴訟代理人　康英彬律師
被　　告　桃園汽車客運股份有限公司
法定代理人　黃伯弘
訴訟代理人　宋嬅玲律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國109 年2 月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹佰參拾壹萬柒仟元及自民國一百零五年四月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣肆拾參萬玖仟元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣壹佰參拾壹萬柒仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊係民國00年00月00日生，自90年7 月11日起受僱於被告擔任司機，月薪為新臺幣（下同）4 萬3,900 元，選擇以舊制計算勞工退休金。伊於104 年5 月29日工作中發生重大交通事故，被告卻遲於同年11月24日以上開情事違反工作規則為由將伊解僱，顯逾30日之除斥期間，故被告之解僱不合法。嗣伊於105 年2 月17日向桃園市勞動局申請勞資調解，兩造於同年3 月2 日調解不成立，伊於勞資爭議調解時向被告請求給付退休金，於當日終止兩造之勞動契約。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第53條、第55條之規定提起本訴，並聲明：（一）被告應給付原告131 萬7,000 元及自105 年3 月3 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。（二）願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於104 年5 月29日駕駛被告所有之營業大客

車，沿桃園市○○區○○路由南往北方向行駛，○○○區○○路與慈湖路口時，疏未注意且未讓行人先行，撞擊行走在行人穿越道之行人即訴外人江貴祥，致江貴祥重傷送醫不治，經本院104 年度審交訴字第226 號判決原告有期徒刑8 月確定，此舉違反被告公司之工作規則第67條第1 項第12款、第20款之規定，並依工作規則第69條第41款及勞基法第12條第1 項第4 款之規定，經被告調查及進行相關肇事責任鑑定後，於104 年11月24日終止兩造間之勞動契約。原告於解職前未曾向被告提出退休之申請，且對解職令並無異議，解職後4 年始提起本訴，有違誠實信用原則，原告自不得再請求退休金等語。並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張伊自90年7 月11日起受僱於被告擔任司機，月薪為4 萬3,900 元，勞工退休金以舊制計算，伊於104 年5 月29日工作中發生重大交通事故，被告於同年11月24日以上開情事違法工作規則為由將伊解僱，伊於105 年2 月17日向桃園市勞動局申請勞資調解，兩造於同年3 月2 日調解不成立等情，業據提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）、解職通知、桃園市政府新世紀愛鄉協會勞資爭議調解紀錄等影本為證（見本院卷第21至26頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

四、原告另主張其已符合勞基法第53條第3 款申請退休之規定，爰依勞基法第53條、第55條，請求如訴之聲明乙情，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件之爭點厥為：（一）被告於104 年11月24日依工作規則第69條第41款及勞基法第12條第1 項第4 款之規定，終止兩造間之勞動契約，是否合法？（二）原告請求被告給付退休金131 萬7,000 元及自105 年3 月3 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，是否有理由？茲分述如下：

（一）被告於104 年11月24日依工作規則第69條第41款及勞基法第12條第1 項第4 款之規定，終止兩造間之勞動契約，是

否合法？

1、按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。經查，被告工作規則第67條第1項第12款、第20款、第69條第41款分別規定：「員工有左列情事之一者經查證確實或有具體事證者予以不經預告終止契約：12.違反勞動契約工作規則或其他法令規定事項，情節重大者。20.違反勞動契約或工作規則情節重大而應予解職者。」、「車輛肇事均由本公司肇事責任鑑定小組鑑定之，經本公司鑑定應負責任者，依下列標準予以處分外並按其賠償款分擔。責任成數81%以上者，解職。」（見本院卷第107至113頁）。本件被告辯稱：原告於104年5月29日駕駛被告所有之營業大客車，沿桃園市○○區○○路由南往北方向行駛，○○○區○○路與慈湖路口時，疏未注意且未讓行人先行，撞擊行走在行人穿越道之行人即訴外人江貴祥，致江貴祥重傷送醫不治，經本院104年度審交訴字第226號判決原告有期徒刑8月確定等情，由本院依職權調取該案卷宗核閱屬實。是以，被告以原告工作中駕駛車輛發生重大事故致人於死為由，依其工作規則第69條第41款及勞基法第12條第1項第4款之規定，終止兩造間之勞動契約，尚屬有據。

2、惟按雇主依勞動基準法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第2項定有明文。足見勞工縱有前揭規定所定之事由，其與雇主間之勞動契約並不當然消滅，仍須雇主為終止勞動契約之意思表示，該勞動契約始會往後失其效力，且雇主須於知悉其事由之日起，於30日之除斥期間內為終止勞動契約之意思表示，如逾該期間則不得再以此等事由終止勞動契約。又所謂「知悉其情形」，係指客觀上勞工已確定違反勞動契約或工作規則，及其情節重大者之情形而言（最高法院84年度台上字第1143

號判決參照），故勞基法第12條第2項規定30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。

3、經查，原告於104年5月29日發生交通事故，被告卻遲於同年11月24日將原告解僱等情，為兩造所不爭執，已如前述。又本件原告於104年9月25日經桃園地方檢察署檢察官起訴，本院於105年10月26日以104年度審交訴字第226號判處原告有期徒刑8月等情，業經本院調取該案刑事卷宗查核屬實，則被告終止勞動契約是否已逾勞基法第12條第2項規定30日之除斥期間，即有所疑。對此，被告辯稱：被告沒有收到起訴書，只收到104年11月17日刑事庭準備程序通知書，當日準備程序開庭時由檢方陳述起訴事實，被告公司人員才知道原告交通事故之肇責及發生始末，之後陳報公司進行肇事責任鑑定，鑑定後認為原告需負擔100％肇事責任，所以才會在同年月24日將原告解僱，且原告主張被害人闖紅燈，此部分涉及原告與被害人肇事責任之分配，當時原告駕駛車輛上的行車記錄器錄影主機故障，所以被告當時無法瞭解車禍發生經過，不敢貿然開除原告，在徵得原告同意後，先予停職，靜待司法調查，故留待檢方起訴之後，被告才循後續程序將原告解僱，並無超過30天除斥期間等語。

4、然查，原告於104年5月29日駕駛車輛撞擊走在行人穿越道之行人，被告即於翌日將原告停職，嗣於同年11月24日將原告解僱等情，為兩造所不爭執，則被告於事故發生當日即知原告駕車發生重大事故，客觀上應已確定，雇主斯時應可獲得相當之確信。再者，依刑案卷內之偵查訊問筆錄，可知被告公司於事故發生即持續協助原告與被害人家屬洽談保險理賠與相關賠償事宜（參桃檢104年度偵字第18906號偵查卷第17頁之104年9月18日筆錄，被害人之子江金來略稱「我們…有去大溪調委會去調解，當時被告（指趙進來）沒有到場，是桃園客運的人員到場…」等語

），是認被告於事故發生後及原告刑案偵審程序中，亦不得諉為全然不知情。至被告辯稱只有收到104 年11月17日刑事庭準備程序通知書，並於同年月24日將被告解僱，因此未逾30日除斥期間云云，惟並未提出任何證據以實其說，難認所辯為真。準此，被告於104 年5 月29日知悉原告於工作中駕車發生上開重大事故，卻直至同年11月24日始將原告解僱，終止勞動契約，已逾勞基法第12條第2 項所定30日之除斥期間，是認被告之解僱行為，即不合法。

（二）原告請求被告給付退休金131 萬7,000 元及自105 年3 月3 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，是否有理由？

1、按「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。」、「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1 年給與兩個基數。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。」，勞基法第53條、第55條第1 項第1 款分別定有明文。另勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算，同法第84條之2 亦有明文。

2、又按勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則僱主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞基法之立法本旨（最高法院92年度台上字第2152號民事判決參照）。又關於勞工一旦符合勞基法上之退休要件，則是否會因雇主終止契約等其他原因，致使勞工喪失其自請退休並請求給付退休金之權利的問題，勞工行政主管機關在74年5 月28日之（74）台內勞字298989號函即認為一旦勞工符合強制退休要件，雇主即不得將之資遣，而須以強制退休方式令勞工

退休。惟在勞工符合自請退休之要件後，未自請退休前，遭到雇主依勞基法第12條之事由終止契約時，則勞工或其遺屬能否保有請求給付退休金之權利，觀諸勞基法上之勞工退休權利應可分為二個部分，一是契約終止權，一是退休金給付請求權，因自請退休乃是勞工行使其契約終止權而向未來消滅其與雇主間之勞動契約，而其權利既係終止權，則自屬形成權之一，一旦行使權利之意思表示生效即產生形成效力，不待相對人之同意（參見最高法院88年度台上字第68號民事判決），而退休金給付請求權在勞動契約消滅之同時或契約消滅後即得主張之，惟若因其他原因致使勞動契約已消滅，而不待勞工再行使退休權之第一個部分的契約終止權時（例如雇主先行依勞基法第12條之事由終止契約時，則第二個權利並非因而消滅，而是即得隨時行使之。而認定勞工一旦符合自請退休要件，其權利（尤指退休金給付請求權部分）即不可能因雇主依勞基法第12條之事由終止契約而喪失，至於雇主因勞工違反勞基法規定，致雇主因此所受之損害則另屬雇主得請求之賠償請求權，合先序明。

3、承前所述，被告終止勞動契約既非合法，即不生效力，則被告違法解僱原告之行為，已該當勞基法第14條第1 項第6 款所規定「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」之要件，則原告於105 年3 月2 日於勞資爭議調解時，既主張請求退休金及被抵扣之工資等語，有桃園市新世紀愛鄉協會勞資爭議調解紀錄在卷可按（見本院卷第25頁），顯見原告於當時已有向被告表示終止勞動契約之意，堪認兩造之勞動契約係於105 年3 月2 日經原告合法終止。

4、從而，本件原告為00年00月生，自90年7 月11日起受僱於被告，至105 年3 月2 日合法終止勞動契約為止，工作年資為14年7 個月又22天，既已符合勞基法第53條第3 款所定自請退休之要件，其得自請退休所隨伴之退休金請求權

，要不因兩造勞動契約前已終止而喪失。況原告符合自請退休要件，其退休金給付請求權為其正當之權利行使，是被告辯稱：原告於解職後4 年始提起本訴，有違誠實信用原則云云，殊非可採。準此，原告依勞基法第55條規定請求被告給付退休金，即屬有據。又兩造合意原告退休前6 個月平均工資，以勞保月投保金額4 萬3,900 元計算，並以舊制計算勞工退休金，則依勞基法第55條第1 項第1 款之規定為30個基數（14×2 ＋1=15），依同條第2 項之規定，應給與退休金為131 萬7,000 元（43,900×30=1,317,000），為有理由。

5、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5 %。民法第229 條第1 項、第203 條分別定有明文。查本件原告得請求被告給付退休金131 萬7,200 元，業如前述，又依勞基法第55條第3 項規定，雇主應給付之勞工退休金應自勞工退休之日起30日內給付之，則原告請求被告自終止勞動契約後逾30日之105 年4 月2 日起給付法定遲延利息，自屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告基於勞基法第53條第3 款、第55條之規定，請求被告給付退休金131 萬7,000 元及自105 年4 月2 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據，應予准許；逾此範圍之請求，於法無據，不應准許。

六、本件原告勝訴部分，兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行或免為假執行，經核於法並無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提之證據，經斟酌後認不影響判決基礎，爰不予逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條前段。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　27　　日

民事勞動法庭審判長法　官　周玉夔

法　官　張世聰

法　官　陳容蓉

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　2　　月　　27　　日

書記官　鄒明家