臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第47號

原　　告　林家康
訴訟代理人　洪幼珍律師
被　　告　高成電機股份有限公司
法定代理人　劉賢宗
訴訟代理人　林石猛律師
　　蘇姵禎律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國108 年11月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣玖拾貳萬貳仟貳佰元，及自民國一百零七年八月二十四日起至清償日止，按週年利率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百分之八十五，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣參拾萬捌仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告以新臺幣玖拾貳萬貳仟貳佰元或同額之上海商業儲蓄銀行東高雄分行（帳號：00000000000000號）之可轉讓定期存單為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司之負責人，公司法第24條、第25條、第8 條第2 項分別定有明文。又按公司之清算，以董事為清算人。但本法或章程另有規定或股東會另選清算人時，不在此限，亦為公司法第322 條第1 項所明定。查本件被告於民國108 年6 月28日召開股東會決議解散，並選任董事劉賢宗為清算人，經經濟部准予解散登記，有股東常會議事錄、高雄市政府民國108 年7 月12日高市府經商公字第10852779600 號函各1 份可憑（見本院訴字卷第26、47頁），揆

諸前揭規定，應以清算人劉賢宗為被告法定代理人。

二、原告主張：

㈠原告自80年3月16日受僱被告，於103年間月薪為新臺幣（下同）42,800元，經被告於104年1月調降為31,800元，嗣被告於104年7月1日違法解僱原告，並將原告之勞工保險退保，經原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，經本院以105年度勞訴字第46號，及臺灣高等法院高雄分院106年度勞上字第17號判決原告勝訴確定（下稱系爭前案）。被告收受系爭前案第二審判決書後寄發存證信函予原告，要求原告於107年7月23日前至被告上班，原告雖於107年7月20日口頭告知被告法定代理人劉賢宗欲申請退休，仍應被告要求於107年7月23日復職。然復職當日，劉賢宗竟稱原告原所擔任之業務副理職位已裁撤，只願安排原告擔任鎖螺絲之作業員，原告因高齡與腰部舊疾無法久站，無法接受該職務，因劉賢宗表示公司虧損、亦無其他適當職務可供安排，原告乃於107年7月23日交付書面退休申請書予劉賢宗申請退休，經被告核准同意支付原告退休金。然被告遲未給付退休金，原告自80年3月16日起至94年6月30日任職被告之舊制年資為14年2月又14日，退休金基數為29，被告核准退休時（即107年7月23日）之平均工資為31,800元，原告自得依勞動基準法（下稱勞基法）第53條第2款、第55條第1項第1款、勞工退休金條例第11條第1項、第2項規定，請求被告給付舊制勞工退休金922,200元及法定遲延利息。

㈡又依前情及被告發給原告之離職證明書可知，被告係依勞基法第11條第2款、第4款規定，要求原告離職，原告為非自願離職，僅係依退休之方式為之，本得請領失業給付，然因被告於104年7月1日違法解僱原告時，將其勞工保險與就業保險辦理退保，系爭前案判決確定後，依勞工保險條例第11條及施行細則第14條規定，被告應於原告到職日起為原告投保，然原告107年7月23日復職時，被告並未為其辦理加入勞工保險（含就業保險），致原告退休離職後，因不符就

業保險法第11條第1項第1款請領資格，無法請領失業給付，原告亦得依就業保險法第38條第1項規定，請求被告賠償無法請領失業給付所受損害171,720元（計算式：31,800元×60%×9月）。為此，爰依前揭法律規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告1,093,920元，及其中922,200元自107年8月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：被告對於原告可請領之舊制勞工退休金為922,200元並無爭執。然失業給付賠償部分，因被告於104年7月1日解僱原告時將其退保，原告即提起系爭前案訴訟（起訴狀繕本於105年1月6日送達被告），系爭前案判決確定後，原告旋即於107年7月23日復職，復於108年間申請失業給付，依行政院勞工委員會勞保1字第0950018402號令意旨，扣除訴訟期間尚未罹於就業保險第24條所定之2年消滅時效期間，應可辦理登記申請失業給付而遭勞工保險局違法拒絕，原告應依循行政救濟管道提起訴願，而非逕向被告請求賠償。又被告於104年7月1日前皆依法將原告納保，原告保險年資應已滿1年以上，原告若欲申請失業給付，應於104年7月1日非自願離職後，依就業保險法第11條第1項第1款規定，應以「非自願離職辦理退保當日」為判斷時點，此與被告於107年7月23日是否辦理加保無涉，且原告應自行向公立就業服務機構辦理求職登記，此與原告復職時被告未為其辦理加入勞保無關，原告未依法定程序辦理求職登記，不得向被告請求損失。再者，被告並無業務副理或其他職稱，原告原本即從事業務及鎖螺絲等廠務之工作，其於107年7月23日復職時，雖因其原本負責之客戶轉給他人，而無業務工作可供其負責，然仍積極安排原告從事組裝、鎖螺絲、噴漆等一般廠務工作，未要求原告離職，薪資同為31,800元，對於原告之勞動條件未造成不利變更，符合調職五原則，鎖螺絲過程中係坐著進行作業，亦為原告體力可勝任。被告既未曾要求原告離職，並提出要幫原告加入勞保，經原告

拒絕，堅持於107年7月23日復職當日即辦理退休，被告自無從為其辦理加入勞工保險，原告係自動申請退休，為自願離職，不得向被告請求未能請領失業給付之損失等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願以現金或同額之上海商業儲蓄銀行東高雄分行（帳號：00000000000000）可轉讓定期存單供擔保免為假執行。

四、兩造不爭執之事項：

㈠原告自80年3月16日起受僱於被告，被告於104年7月1日解僱原告，並將原告之勞工保險與就業保險退保，原告乃對被告提起確認僱傭關係存在之民事訴訟，經本院以105年度勞訴字第46號、臺灣高等法院高雄分院以106年度勞上字第17號民事判決原告勝訴確定。

㈡原告於107年7月23日至被告公司復職，同日交付書面申請書予劉賢宗申請退休，並經被告同意於107年7月23日退休。

㈢原告已於107年7月23日退休，其於80年3月16日至94年6月30日任職被告公司年資共14年2月又14日，舊制年資為29個基數，退休時月平均工資31,800元，被告應給付舊制勞工退休金922,200元予原告，並以107年8月24日為起息日。

㈣原告為被告之股東，復職前其負責之業務工作，因該部分客戶已轉由他人負責，公司已無其業務工作可供其負責，被告請其負責組裝、鎖螺絲、噴漆等一般廠務工作。

㈤被告未於原告復職之日（即107年7月23日）為原告辦理勞工保險及就業保險之加保。

㈥如原告請求失業給付賠償有理由，被告對於失業給付賠償金額為171,720元不爭執。

五、本件之爭點：

㈠原告可否請求退休金922,200元及法定遲延利息？

㈡原告於107年7月23日申請退休是否為非自願離職？其可否請求被告賠償失業給付171,720元？

六、本院得心證之理由：

㈠原告可否請求退休金922,200元及法定遲延利息？

1.按勞工工作二十五年以上者，得自請退休。勞工退休金之給與標準，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。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，勞基法第53條第2款、第55條第1項第1款、第3項分別定有明文。又按勞工退休金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。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第53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，計給該保留年資之退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給，亦為勞工退休金條例第11條第1項、第2項所明定。

2.原告自80年3月16日起受僱被告，並於107年7月23日退休，其於80年3月16日至94年6月30日任職被告工作年資共14年2月又14日，舊制年資為29個基數，退休時月平均工資31,800元，被告對於其應給付舊制勞工退休金922,200元予原告，並以107年8月24日為起息日，均無爭執，是原告此部分之主張，自屬有據，應予准許。

㈡原告於107年7月23日申請退休是否為非自願離職？其可否請求被告賠償失業給付171,720元？

1.按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第1項第1款、第3項分別定有明文。亦即請領失業給付係以勞工非自願離

職為要件。又按所謂勞動契約，依勞基法第2條第6款規定，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。依勞基法施行細則第7條第1款、第3款之規定，應從事之工作有關事項及工資之議定、調整，應於勞動契約中約定，準此，其變更亦應由勞僱雙方商議決定。惟勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並於本勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。

2.原告主張：107年7月23日復職當日，經劉賢宗告知公司虧損、無其他適當職務可供安排，被告無法提供業務副理原職，只願安排伊擔任鎖螺絲之作業員，伊因高齡與腰部舊疾無法久站，無法接受該職務而申請退休，被告顯係依勞基法第11條第2款、第4款規定，要求伊離職，伊為非自願離職。因被告於104年7月1日違法退保、107年7月23日復職時未為伊加保，致伊退休離職後無法請領失業給付，請求被告賠償失業給付之損害171,720元等語，並提出原證7離職證明書為據。然查，兩造就原告復職前是否專職業務工作、有無業務副理職稱等節，固有爭執，然被告對於原告原本工作內容包含業務工作，並無爭執，且依證人即被告股東范振烽證述：鎖螺絲大家都可以做，只是伊等的工作以業務為主。伊與劉賢宗、原告都做業務，但不可能天天都跑外面，伊等是股東也是員工，所以工廠內工作都要做，組裝也要下去做。像原告做業務接的單子，剛好要趕貨而沒貨，他會自己拿來組裝出貨，因為倉庫的貨不可能滿足要交的貨，所以急的時候，原告自己會下去組裝，所以組裝的工作不是固定誰做，而是大家都可以做，原告原來也在做這些工作，但這不是

主要工作，伊等做業務以外，有空檔就要做等內容觀之（見訴字卷第74至78頁），證人與原告均為公司股東，負責跑公司業務接單，此為其等主要工作內容，但為促進公司出貨效能，其等又身為股東，故於空檔協助組裝、鎖螺絲等廠務工作，則被告於原告復職時改調專職鎖螺絲等廠務工作，對於工作內容自有變動。

3.被告就原告復職後工作內容固有變動，然被告並未變動原告薪資、工作地點、工作時間等其他勞動條件，證人范振烽並已證稱：組裝、螺絲、噴漆等工作原則都是坐著做，除非怕噴漆噴到會站著，其他工作，像鎖螺絲為大宗，都是坐著做。原告已經離開一段時間，他的工作早就由伊等接替，所以如果他復職回來原則先做組裝的工作，因為公司就這樣而已，業務都是伊等在跑，是固定的客戶，哪有今天報到就叫他去跑業務，如果要新開發也不可能第一天就有新客戶，也要找新資料。當初他開發的客戶是公司的客戶，他離職了，難道這些客戶就不管了嗎等語在卷（見訴字卷第75至79頁），依此可知，廠務工作並非需久站為之，原告亦曾協助從事鎖螺絲等廠務工作，應無不能勝任工作之情形，又於系爭前案爭訟期間，原告負責客戶改由其他員工承接，考量系爭前案自原告於104 年12月起訴至第二審法院於107 年6 月裁判終結，時間非短，僅能由其他員工承接該等業務上客戶，維持公司營運，其他員工業已長期付出心力經營該等客戶，且原告復職時，除股東外，被告僅另雇用會計一人、及另二名負責廠務工作之員工，亦據證人范振烽證述在卷（見訴字卷第78至79頁），被告非大公司規模甚小，應已無其他部門職務可指派原告負責，則原告復職時既已無其可負責之客戶，又無廠務工作以外之職務可指派，為避免影響其他員工之職業利益，被告將其改為負責廠務工作，此等調動調整尚屬合理，原告主張被告調職對其勞動條件造成不利變更等語，尚難憑採。

4.再者，被告曾寄發存證信函要求原告於107 年7 月23日前復

職，為原告陳明在卷（見審訴卷第9頁），被告雖有調整原告工作內容之情形，然仍給予相同薪資，亦為原告所不爭執，證人范振烽亦證稱：原告復職當天，由伊等告訴他要做什麼工作，伊等在組裝台旁邊討論，但原告不想做，說他不能久站等一些理由，然後就說他要請假，劉賢宗說你才剛來幾分鐘，我都還沒有幫你辦理勞保，如果你出去發生什麼事情算誰的，原告就說那我離職好了，劉賢宗說你要離職，就寫離職書，結果原告寫完他就走了等語（見訴字卷第76至77頁），與被告所辯相符，可知被告並無對原告終止契約之意或要求其以退休、資遣方式離職，並給予相同薪資，原告係主動提出退休申請。又原證7離職證明書內容，係原告先行提出被證3離職證明書交付被告，亦據原告陳明在卷（見訴字卷第127頁），被告再依原告所寫內容製作原證7離職證明書發給原告，此觀諸兩份離職證明書內容大致相同即明（見審訴卷第97頁、訴字卷第111頁）。而原證7離職證明書明白記載：「…公司目前並無適當職務可安排，經勞資雙方協商在107年7月23日離職。」等語（見審訴卷第97頁），原告既自行記載係經勞資協商後離職，亦難認係被告片面依勞基法第11條規定終止勞動契約或有解雇原告之意，且原告嗣後復於107年7月25日寄發存證信函予被告，要求被告給付退休金，內容並載明退休申請已於7月20日口頭告知負責人，並於7月23日交付書面申請書予劉賢宗等語明確（見審訴卷第41頁），原告既於復職前之107年7月20日即口頭要求退休，亦難認其有繼續復職工作之意，綜合上開各情，原告主張被告以勞基法第11條第2款、第4款事由要求其離職等語，洵無可採。

5.原告雖稱：伊因高齡與腰部舊疾無法久站，伊在復職當日表示不能勝任被告指派工作，希望能請特別休假，但劉賢宗不同意，伊才提出被證3離職證明書等語，並提出被告不爭執形式真正之請假單為據（見訴字卷第131頁），被告法定代理人則以：伊並未寫不准，原告那天來就說要請假，伊說也

要等伊保完勞健保再請假，不然如果他出去發生什麼事情，公司承擔不起，這時候原告就說他要申請退休可以嗎，伊說可以啊等語置辯。然組裝、螺絲、噴漆等工作原則都是坐著做乙節，經證人范振烽結證明確，如前所述，尚難認有久站之必要，再觀諸上開請假單內容，原告記載欲請特休假16日，期間自107 年7 月23日至107 年8 月13日，事由僅載為個人私事，劉賢宗則於其上書寫：「有何私事要請那麼多天請詳細說明」等字樣，並未駁回請假申請，而依勞工請假規則第10條關於請假手續之規定：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」，原告復職第1 日即請假16日，劉賢宗要求勞工說明請假16日之理由，尚難謂為不法，原告以此作為被迫離職之理由，亦屬無據。

6.至原告另援引行政院勞工委員會勞職字第0960002357號函釋，主張：被告只願使伊擔任作業員，對伊勞動條件造成不利，而自請退休，屬非自願離職等語，然該函釋內容旨在說明公司因業務緊縮而辦理自請優惠退休方案，員工如不離職將使勞動條件遭受損失，則屬就業保險法之非自願離職，得請領失業給付。依此可知該函釋之前提，在於公司緊縮辦理自請優惠退休專案，亦即公司係因業務減縮而欲減少勞工使其離職，主動提出優惠退休方案由勞工選擇，與本件被告並無辭退原告之意，亦未曾徵詢原告是否退休，原告係主動申請退休之情形，並不相同，尚難以該函釋為其有利認定。是依上開說明，本件原告主張其係非自願離職，並無理由，而與就業保險法第11條第1 項第1 款所定得請領失業給付之要件不符，其執前詞請求被告賠償未能領取之失業給付，自無從准許。

七、綜上所述，本件原告依前揭法律規定，請求被告應給付原告922,200 元，及自107 年8 月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求為

無理由，應予駁回。本件兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，就原告勝訴部分，核無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條、第390 條第2 項、第392 條第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　26　　日

勞工法庭　　法　官　周佳佩

以上證本證明與原本無異。

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並表明上訴理由（須附繕本）。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　　12　　月　　26　　日

書記官　許婉真