臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第338號

原　　告　易厲生
訴訟代理人　邱昱宇律師
被　　告　捷飛運通股份有限公司
法定代理人　陳偉利
訴訟代理人　史馨律師
　　郭哲華律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，經臺灣士林地方法院以107年度勞訴字第86號裁定移送前來，本院於民國108年4月1日言詞辯論終結，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。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國71年4月16日起任職被告公司，於102年3月29日依勞動基準法（下稱勞基法）第53條第2項規定，以任職30年11月又14日向被告提出退休申請，應可領取新臺幣（下同）4,284,280元退休金，惟被告竟私自扣除伊在89年11月30日領取之離職金1,194,667元（下稱系爭款項），僅發給伊3,089,613元，伊當時為能先領取退休金而在被告製作之領據上簽名，然伊並未拋棄退休金差額之請求權，嗣經多次協商請求被告給付退休金差額，均遭被告拒絕。又伊在89年11月30日雖有領取系爭款項，惟該筆款項與伊退休金無關，當時被告公司內部股東全面改組，伊領取該筆款項之後，因應新組識邀約，繼續於被告公司工作任職。且系爭款項無關年資結清，更非退休金，由證人陳香玲證述可知是公司為感謝員工多年幫忙而將賺的錢分配給員工，是感謝的意思，倘系爭款項是在結清員工年資，根本就沒有感謝之意，而是員工所應得的，且縱使如被告所言，是依照年資計算作為發放標準，此亦是被告自行決定發放之依據，而非結清員工年資之意思；另有關被告所稱營利事業所得稅申報書記載離

職金是依勞基法規定發放之資遣費，被告並未告知伊。為此依勞基法第55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條等規定，請求被告給付退休金差額等語。並聲明：㈠被告應給付原告1,194,667元，及自102年4月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告答辯略以：

㈠伊公司於89年11月間因由外商併購而進行改組，為結清員工與舊組織（舊雇主）間之年資，原告才會於89年11月15日申請於同年月30日辭職，並於89年12月1日因應新組織邀約，再度任職於伊公司，則原告與伊公司間之原勞動契約業於原告89年11月30日離職時消滅，原告於89年12月1日再度受僱於伊公司，乃係成立另一新勞動契約，參照最高法院裁判意旨，原告前後年資因勞動契約不同，應認業已中斷。惟伊公司為保障原告之退休權益，在其於102年3月29日提出退休申請時，仍以其服務年資30年11個月又14天（即自71年4月16日算至102年3月31日退休）計算退休金，並將退休金計算表交由原告簽名，但因原告於89年11月30日離職時曾領取離職金1,194,667元，則其退休金自應扣除該筆離職金，始屬合理，且此並未減損原告任何權益或有不合法之處。伊公司既已將原告得領取之退休金3,089,613元給付完畢，原告自無未領取之退休金差額。

㈡雖原告主張系爭款項係分紅獎金，惟系爭款項並非員工紅利或分紅獎金（或獎勵金），業經證人陳香玲、劉柏平到庭證述明確，且依伊公司89年度營利事業所得稅結算申報書所載，該年度僅有發出員工紅利38,402元，自足證明伊公司89年發給員工之離職金，並非員工紅利或分紅；又伊公司89年度營利事業所得稅結算申報書已記載「離職金係依勞基法規定給付之資遣費」，參以證人陳香玲、劉柏平所證述，均足以證明伊公司於89年發給員工之離職金，確係結清年資之資遣費。倘原告主張伊不能扣除其在89年11月30日領取之離職金1,194,667元，伊亦得選擇不承認原告之工作年資，則原告

之勞退舊制工作年資應僅有自89年12月1日再度任職時起算至其於94年7月1日選擇勞退新制時止，為4年7個月，如此一來，伊亦得向原告追討溢領之退休金。退步言，縱認原告得向伊請求退休金差額（伊仍爭執之），然系爭款項既係伊公司預付原告71年4月16日任職時起至89年11月30日止之年資結算金額，伊自得以該筆預付款項與原告請求之退休金差額為抵銷，如認為系爭款項非年資結算金額，則原告受領系爭款項即應屬無法律上原因而受有利益，致伊受有損害，伊自得依民法第179條不當得利規定請求原告返還，並以之與原告請求之退休金差額為抵銷，是原告之訴為無理由等語。

㈢並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利益判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行

三、兩造不爭執事項（見本院卷第31至32、140至141頁）：

㈠原告自71年4月16日起任職被告公司，於102年3月29日向被告提出退休之申請。

㈡被告同意原告於102年3月31日退休，並以服務年資30年11個月又14天計算原告退休金，及書立退休金計算表經原告簽名，計算表註1記載「退休金＝月平均工資x全部基數＝新台幣4,284,280。（扣除89年11月30日離職時支付離職金新台幣1,194,667元）＝實付金額新台幣3,089,613」、「月平均工資=新台幣111,280。全部基數=38.5（94年7月1日選擇勞退新制，所以勞退舊制年資為23年2個月14天=基數38.5）」（計算表見107年度湖勞調字第15號卷第8-1頁）。

㈢被告公司於89年間由外商併購，證人陳香玲於併購前後雖均為公司董事長，但併購後僅是荷蘭商E.I.貨運控股公司之代表人；證人劉柏平於併購前後均為被告公司經理人。

㈣原證三辭職申請書（見本院卷第53頁）上之「易厲生」、「運務」、「關務組經理」、「公司改組」、「11」、「30」、「15」等筆跡均為原告所書寫，其上並有證人劉柏平之英文簽名。

㈤兩造曾於89年12月1日簽署被證1新進人員聘僱約定書（見士

林地院勞訴卷第19頁）。

㈥原告於89年11月30日曾領取離職金名義之款項1,194,667元。

四、得心證之理由：

查原告對於被告計算其退休金之基準（含服務年資、月平均工資、基數）及金額均無爭執，惟主張系爭款項係被告於89年間因被併購改組，公司為感謝員工多年的幫忙而將所賺的錢分配給員工，是感謝的意思，非結清年資，不應自其退休金內扣除，被告應再給付其退休金差額1,194,667元等語，然被告否認之，並以前揭情詞置辯。是本件所應探究者，乃系爭款項是否為被告公司於89年間因應公司併購改組，為結清員工年資而發給之離職金？被告自原告應領之退休金中扣除系爭款項，有無理由？茲析述如下：

㈠系爭款項是否為被告公司於89年間因應公司併購改組，為結清員工年資而發給之離職金？

1.查原告主張系爭款項係被告公司為感謝員工多年的幫忙而將所賺的錢分配給員工，是感謝的意思，不是結清員工原有年資之離職金一節，係以被告公司當時的董事長即證人陳香玲之證述為據，而查證人陳香玲固曾證述「89年的員工離職金，並不是公司賺錢分配給員工的情形，而公司之所以能夠賣掉，是因為員工這麼多年幫公司賺錢，所以把這些賺的錢給員工，感謝他們的意思」等語，惟其亦證稱「（原告訴訟代理人問：原證三的第四點記載『本件奉董事長指示，為感念該員工就職期間對本公司所付出之心力，同意於該員工離職時給付離職金』，依此些文字之記載，該筆離職金是公司給予員工的獎勵，或是有結清年資之意思？）當時談是希望所有的員工都留下來，所以給員工這筆離職金的意思，就是要讓他們接續的簽一份聘僱合約。主要就是要簽那份新的聘僱合約，也是結清年資的意思，但法律我不是很懂，根據他們的年資給了這筆離職金…（法官：捷飛運通公司當時究有無告知原告該筆款項係分

紅獎金(或獎勵金）？）沒有說，從來沒有提過獎金分紅這件事，就只有說是離職金。…（被告訴訟代理人：你剛才有提到獎勵，那這筆離職金是否為紅利？）所謂分紅的意思是否為公司根據獲利分配給員工，如果分紅的定義是這樣，那這筆錢就不是分紅…89年的員工離職金，並不是公司賺錢分配給員工的情形」等語（見本院卷第41至43頁），足認系爭款項確實非屬員工分紅或獎勵金，而係被告公司為了與原告簽訂新的聘僱合約，而按原告年資計算所給付之離職金無誤。

2.次查，原告已自承原證三辭職申請書上之「易厲生」、「運務」、「關務組經理」、「公司改組」、「11」、「30」、「15」等筆跡均為其所書寫，而該辭職申請書附註第四項已載明「本件奉董事長指示，為感念該員工就職期間對本公司所付出之心力，同意於該員工【離職時給付離職金】」等語，再參酌證人陳香玲所證述「當時談是希望所有的員工都留下來，所以給員工這筆離職金的意思，就是要讓他們接續的簽一份聘僱合約。主要就是要簽那份新的聘僱合約，也是結清年資的意思」，及當時為被告公司經理人之證人劉柏平到庭所證述：「（法官問：捷飛運通公司當時有無告知公司員工該筆名稱為離職金的款項係分紅獎金（或獎勵金）？）獎金跟離職金應該是分開的，如果有獎金應該是另外給的。（法官問：當時你的部門員工向公司領取離職金，是否都有被告知是因為公司被外商併購，新公司希望你們另外簽訂聘用契約，而舊公司給予離職金？）這個應該回復到我當時所拿給部門員工簽署的文件為依據。（法官問：【提示本院卷第53頁辭職申請書、士林地院勞訴卷第19頁新進人員聘僱約定書】你對這兩份文件有無印象？）辭職申請書是我拿給原告簽的，上方直屬長官的英文名字是我簽的。這份新進人員聘僱約定書沒有我的簽字，但我們有繼續留用的人員都有簽這份聘僱約定書。…就我所知，我們當初簽署這份離職書，就代表我們

離開舊公司，由新公司聘用，『由舊公司退休』…公司有做一個說明會，應該有通知所有部門主管參加」等語（見本院卷第113至114頁），足認被告公司於發放「離職金」前確實有告知員工有關公司被併購，因應新組織要求須簽署辭職申請書及新聘僱契約，且公司將會依員工年資發給離職金。此由原告自承「當時被告公司內部股東全面改組，原告領取此筆款項之後，因應新組識邀約，繼續於被告公司工作任職」（見起訴狀第2頁）、「其當時曾質疑系爭款項為何名目載為『離職金』而擔心影響日後退休權益而拒簽」（見士林地院勞訴卷第40頁），益足徵被告公司當時確實有告知包括原告在內之員工，公司按員工年資發給離職金後，員工係因應新組識邀約，繼續於被告公司工作任職無誤。從而，堪認系爭款項是被告公司於89年間因應公司併購改組，為結清員工年資而發給之離職金無誤。

㈡被告自原告應領之退休金中扣除系爭款項，有無理由？

1.按勞基法第1條規定「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」，而勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，如勞資雙方於勞動契約關係存續期間，自行約定勞動契約繼續存續，先依勞基法規定結清部分年資，由雇主給付該部分退休金，讓勞工得先行自由運用該筆資金，而結清年資之結果並未損及勞工於勞基法上之權利（含將來退休金之權益），參酌勞退條例第11條第1至3項規定「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。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24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，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。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條之規定之給與標準結清者，從其約定。」之立法精神，及契約自由原則，自應予准許。

2.承前所述，系爭款項是被告公司於89年間因應公司併購改組，為結清員工年資而發給之離職金，原告實際上並未自被告公司離職，其在領取系爭款項後，「因應新組織邀約，繼續於被告公司工作任職」，其亦從未主張兩造間之勞動契約內容有遭被告為不利益變更之情形，則在原告（勞工）既有權益之保障未受影響下（被告實際上仍依原告全部服務年資30年11個月又14天計算原告退休金），原告亦有簽署辭職申請書及新進人員聘僱約定書，自應認為系爭款項（離職金）係經原告同意而由被告公司提前給付之退休金。從而，被告在原告提出退休申請後，以原告總服務年資30年11個月又14天計算其退休金4,284,280元，再扣除其於89年11月間給付之系爭款項，應認為有理由。是原告已無未領取之退休金差額，其請求被告應給付退休金差額1,194,667元，為屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法第55條、勞退條例第12條等規定，請求被告給付退休金差額1,194,667元及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請亦失所附麗，一併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法，經本院審酌後，認均與本件之結論無涉，茲不再一一論述，併予敘明。

七、據上論斷：原告之訴為無理由，並依民事訴訟法第78條規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　22　　日

勞工法庭　法　官　林春鈴

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　　4　　月　　22　　日

書記官　巫玉媛