臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第35號

原　　告　朱金池
訴訟代理人　沈以軒律師
　　陳佩慶律師
　　林晉源律師
被　　告　南亞塑膠工業股份有限公司
法定代理人　吳嘉昭
訴訟代理人　吳至格律師
　　馮基源律師
　　林欣萍律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣5,641,650元，及自民國107年6月6日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔2分之1，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照）。本件原告主張被告於民國104年7月23日解僱原告不合法，兩造間之僱傭關係仍為存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，並致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除

去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但經被告同意者，或被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加者、請求之基礎事實同一、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條第1項第1款、第3款、第2項定有明文。原告起訴時先位聲明第2項原聲明：被告應自104年7月23日起，至原告回復原職之日止，按月於每月最末1日給付原告新臺幣（下同）125,350元，並按年於每年最末1日給付原告2,752,100元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按年息5%計算利息。嗣於107年11月5日以民事變更訴之聲明狀變更為：被告應自104年8月1日起，至原告回復原職之日止，按月於每月最末1日給付原告新臺幣125,350元，並按年於每年最末1日給付原告2,752,100元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按年息5%計算利息（見本院卷第240頁），被告對原告上開先位之訴第2項聲明之訴之變更表示沒有意見等語（見本院卷第236頁）；另原告原依兩造間之勞動契約關係請求被告給付薪資、勤勉獎金及年終獎金，復於108年1月10日以民事辯論狀追加民法第487條之請求權基礎（見本院卷第414頁）。核其上開訴之變更、追加，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

㈠原告自54年11月16日起，任職於被告公司，擔任臺塑企業總管理處發包中心經理室協理，每月約定薪資為125,370元，並每年受領勤勉獎金2,000,000元，以及每年按6個月薪資計算之年終獎金。詎料，原告遭指控收受訴外人即廠商雙興濾布企業股份有限公司（下稱雙興公司）負責人劉宗正之佣金，遭被告於104年7月23日通知為免職處分（下稱系爭免職處分），並予以解僱，自當日起生效。惟被告之解僱不合法：

①原告職務與採購工作無關，亦無採購相關權限，更與廠商劉宗正素不相識，實無對原告行賄之理。劉宗正之陳述有前後不一及諸多不合理之處，僅憑劉宗正之陳述與筆記本所記載內容，未調查其他事證，復未予原告和劉宗正對質的機會，實難據此認定原告有向劉宗正收受佣金之情事。更遑論該筆記本所載人名，究竟係意指已收受賄賂者，抑或是劉宗正個人設想未來預計行賄對象，誠有疑義。

②被告依人事管理規則第9.2條第3款、第13款、第19款等規定解僱原告，惟原告任職於臺塑企業總管理處發包中心經理室，其職務非屬第19款之「與廠商有利益關係之職務」範疇。且系爭免職處分未踐行被告之人管理事規則第9.3條第1款規定先予停職，並適度提供員工陳述意見之機會，即逕行給予免職處分，已構成違法解僱。又，原告已達屆退之齡，被告捨去對員工侵害較低的暫行免職處分不用，而選擇逕行開除解僱原告的作法，有違最後手段性原則。

㈡被告終止勞動契約於法無據，兩造僱傭關係仍繼續存在，被告於104年7月23日已以通知原告免職處分之方式預示拒絕受領勞務之意思，是被告已構成受領勞務遲延，原告毋庸補服勞務，得依勞動契約及民法第487條前段規定請求下列報酬：

①原告遭被告解僱前，每月薪資為125,370元，扣除被告已給付原告104年7月份薪資後，被告自104年8月1日起至復職日止，應按月給付原告每月薪資125,370元。

②原告任職期間，於每年8月被告均給付原告勤勉獎金2,000,000元，是被告應按年給付原告勤勉獎金2,000,000元。

③以原告任職期間之100年1月20日受領641,741元、101年1月16日受領540,879元、102年1月25日受領383,510元、103年1月20日受領522,313元、104年2月3日受領518,198元，其中多次係以6個月薪資計算原告之年終獎金，再依考績與出缺勤計算加減項，並扣減所得稅後，所得之金額，原告依年終獎金及酬勞發給辦法，以相當於6個月薪資金額計算即每年7

52,220元，是被告應給付原告年終獎金每年752,220元。

㈢縱認被告之解僱有理由，原告已符合自請退休條件，被告仍應依臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項規定給付原告退休金5,641,650元，及依被證16「主管退職金評核表」（下稱評核表）之「評核結果」備註1及說明欄（見本院卷第546頁）給付原告主管退休獎金5,325,000元，共計10,966,650元，計算如下：

①依人事管理規則第8.3條第2款規定，在73年7月31日前工作年資依臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款規定辦理，原告之年資為16.67年（已扣除2.05年留職停薪期間），基數為31（計算式：【15× 2】+【2× 0.5】= 31）。73年8月1日至94年6月30日之工作年資依勞基法第55條第1項第1款規定，該期間原告之年資為20.93年，基數則為36（計算式：【15× 2】+【6× 1】= 36】。上開兩基數合計不得超過45，本件即以45計為原告之舊制退休金基數，復以125,370元計算平均工資。

是被告應給付原告退休金5,641,650元（125,370元x 45= 5,641,650元）。

②依被告公司規定，就原告該職位之退休，尚應給付主管退休獎金，故被告另應給付原告主管退休獎金5,325,000元（計算式：2,000,000元x 0.71係數÷ 12× 45= 5,325,000元）。

㈣聲明：

①先位聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自104年8月1日起至原告回復原職之日止，按月於每月最末1日給付原告125,350元，並按年於每年最末1日給付原告2,752,100元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按年息5%計算之利息。

②備位聲明：被告應給付原告10,966,650元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告違反工作規則且情節重大，被告解僱合法：

①被告公司係臺塑企業所屬之公司，更是「臺塑四寶」之一，而臺塑企業為統籌集團事務設有總管理處負責所屬企業之營運管理及原物料採購等業務，原告雖由被告支薪，然其工作乃隸屬於臺塑企業總管理處，解僱前為臺塑企業總管理處發包中心經理室協理。原告於99年7月間、100年12月間收受供應商欣雙興包裝股份有限公司（下稱欣雙興公司）、雙興公司等之實際負責人劉宗正賄款，業據劉宗正陳述明確，並有行賄筆記本佐證。而劉宗正與原告向無夙怨，其於偵查中所供述之臺塑企業其他涉案人員亦均承認犯行，並簽署自白書，且多數於刑事偵查程序中亦就收取廠商劉宗正交付之金錢坦承不諱，更足以證明上開行賄筆記本記載及劉宗正訪談所述屬實。另行賄筆記本為劉宗正歷史手寫記錄，之後遭其次子取得而提供予臺塑企業，自不可能造假。原告位居總管理處經營主管卻收取賄款，做不良示範，顯已屬違規情節重大。況包括原告在內之本次收賄事件，當時經報紙、電視、網路等新聞媒體大幅報導，甚至稱「集體收賄弊案」、「臺塑最大治理危機」，更以「創業61年最大醜聞！」形容本次事件，被告並因此股票下跌，跌幅超過1%，足使社會大眾誤認被告內部管理鬆散，或使合作廠商誤認須供應相關人員賄款、佣金始能取得臺塑企業之標案，而影響被告與廠商間之合作與信賴關係，顯見原告所為已嚴重損害被告企業形象、商譽、信用及所重視廉潔之企業經營價值文化。

②原告在91年6月1日免兼採購部一般材料組組長前，原隸屬於採購部一般材料組，負責太空袋之採購業務，嗣後雖轉任發包中心，但仍有其影響力，或至少劉宗正認為原告仍有其影響力，此由不起訴處分書認定「陳○吉、楊○斌、蘇○評、黃○惠、林○睿、許○銘、洪○傑、黃○田、林○泰、李○大、許○嘉及蔡○欽」（姓名詳卷）等人亦是與太空袋採購無關，但其等均坦承收取劉宗正金錢，顯見劉宗正因太空袋業務與臺塑企業交易每年金額高達數億元，利潤龐大，才會對臺塑企業之主管及員工以全面撒網方式行賄以維持其利益

。

㈢依人事管理規則第9.2條規定，原告任職總管理處發包中心協理，不得接受廠商餽贈之財物或賄款，原告身為經營主管，卻以身試法，違反前開工作規則情節重大，故被告依勞基法第12條第1項第4款、人事管理規則第9.2條終止兩造間僱傭關係並解僱原告，自屬合法。

㈡依人事管理規則第9.2條規定，受僱人有免職事由時，即應立即予以免職，並令其在10日內辦妥移交及離職手續，並無先行停職之必要。至於人事管理規則第9.3條雖規定停職，但由第⑴、⑶款規定可知，此係指員工犯涉情節猶需查證時，為免員工仍在職而對查證事項干擾，故方予以停職，以避免待查對象湮滅事證、阻擾查證，故在免職前是否要先行停職，被告自有裁量之權。且此停職期間並不支薪，對員工非屬有利，故除非是仍有查證之必要，否則自不宜在已確定免職前，仍予以停職，以延宕員工另謀他職之機會。而本件業經廠商劉宗正在104年7月15日、16日、17日及20日訪談中明確確認原告違規情事，且有劉宗正行賄筆記本正本為憑，更有多數員工之自白書證明劉宗正供詞屬實，自無需再行查證，無先予停職之必要，是被告解僱原告合於程序。

㈠原告主張其任職期間，每年均受領6個月之年終獎金及每年8月均領有勤勉獎金（即「主管獎勵金」）2,000,000元云云。惟原告違反被告工作規則及兩造勞動契約約定，且情節重大，實難期待維持兩造勞動契約，被告解僱原告自屬合法，原告請求被告應按月給付薪資、按年給付年終獎金、按年給付主管獎勵金云云，於法無據。

㈣縱認被告解僱原告不合法，則：

①依勞基法施行細則第10條規定，年終獎金已明文排除在工資之範疇內，年終獎金屬恩惠性給與，依臺塑企業年終獎金及酬勞發給辦法第3.1條規定，臺塑企業年終獎金之發放對象：若是全年在職者，必須發放日前未離職或未受免職處分；若未全年在職者，則僅以中途到職、留職停薪、退休、資遣

、在職中死亡等5種情況，方可依據比例發給，除此之外，均不予發給，原告自104年7月23日起即未在職，且非屬前述5種情況，原告請求於法無據。

②依被告103核配年度主管級人員獎勵金作業原則（下稱：主管獎勵金作業原則），主管獎勵金係由被告每年度視該年度營運狀況頒發該年度之主管獎勵金作業，非常態性給與，而是恩惠性給與，且並非全部員工均可領取獎勵金，僅限於基層主管9等4、5級以上之員工方可領取。而依主管獎勵金作業原則第3條規定，各公司董事長仍得決定核發與否，集團副總裁及總裁更可再次決定核決與否，亦不以先前曾經發給，即當然應繼續發給。又依主管獎勵金作業原則第2條第㈢點規定，評核標準係以考績為評量標準，依最高法院106年度台上字第89號判決意旨，自屬獎勵性質之給與，要屬雇主經營管理之權限。再依主管獎勵金作業原則第2條第㈣點規定，除列舉之例外情形外，必須實際在職方可列表評核。第2條第㈥點更規定，在發放日前，因辭職、免職、停職、違反公司規定情節嚴重或涉及重大弊案之人員，亦不發給前一年度之核配獎金，益證主管獎勵金係屬獎勵、恩惠之給與，雇主有其權限決定是否給與。原告既未在職，對於被告之經營營運並無任何貢獻，則其主張被告應按年給付主管獎勵金云云，亦於法無據。

③原告自104年7月23日遭被告解僱後，均未再提供勞務，亦未通知被告其準備提供勞務，遲至107年1月31日原告方在調解程序中主張回復工作權云云，調解不成立後，原告仍沈寂許久而未向被告主張要回復工作權，更遲至107年5月9日才突然起訴主張所謂確認僱傭關係存在云云，縱使是薪資部分之請求，依最高法院102年度台上字第1732號判決意旨亦屬無理由，或至少原告請求本件起訴前之薪資云云，並無理由。又原告在104年9月17日即屆滿65歲，是原告提起本件訴訟前，甚且在原告申請調解前，原告早已屆強制退休年齡，自無權再要求被告給付薪資，原告在其屆齡強制退休後之2年多

才主張所謂回復工作權，並請求回復工作前之薪資云云，不僅於法不合，且其權利之行使，亦顯有違誠信原則，自不得再向被告請求薪資。

㈤原告備位請求退休金、主管退休金部分：

①強制退休係雇主之權利，並非受僱人之權利，至於原告固得自請退休，惟依臺灣高等法院（下稱高等法院）102年度勞上易字第121號判決意旨，必須受僱人已向雇主為自請退休之意思表示，始可向雇主請求退休金，然在被告解僱原告之前，均未有向被告為退休之意思表示，則其主張被告應給付其退休金云云，於法無據。

②原告主張被告應給付原告主管退職獎金云云，未見原告提出其請求權基礎及法律依據。況依勞基法第55條第1項第1款及第2項規定可知，退休金係以1個月平均工資為計算基礎（基數），主管獎勵金係屬恩惠性給與，自無計入退休金之基數計算之可言。且依被證16評核表上之「評核結果」欄備註1記載，可知主管退職金之計算方式，與退休金之計算方式不同，主管獎勵金至多僅是主管退職金之評核參考依據之一，被告尚需依據以往考績、當年度實際工作表現及獎懲紀錄，予以考核是否給與，以及酌給之金額，並非是將主管獎勵金當作工資，並依勞基法計算平均工資及退休金，是足證明主管獎勵金與主管退職金無關，且主管退職金非退休金，是否給與，被告有裁量權。且由評核表上「評核結果」備註2記載益證主管退職金僅是具有恩惠性、獎勵性質之給與，與主管獎勵金無直接關連，更不能以此推論為退休金，原告之請求依法無據。

㈤聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠先位聲明部分：

㈠原告主張其自54年11月16日起，任職於被告公司，擔任臺塑企業總管理處發包中心經理室協理，每月約定薪資為125,370元。被告於104年7月23日通知原告依人事管理規則第9.2條

第3、13、19款規定予以免職處分，並依勞基法第12條第1項第4款規定解僱，以及嗣於107年1月5日申請勞資爭議調解請求回復原職及給付工資等，經調解不成立等情，業據提出調解紀錄、人事通知單為證（見本院卷第57-61頁），核屬相符，被告亦無爭執，均堪信實。

㈡原告主張被告依人事管理規則第9.2條第3款、第13款、第19款等規定對原告為免職處分，並依勞基法第12條第1項第4款規定解僱不合法，兩造間僱傭關係應仍存在，並請求給付相關之薪資等語。是本件首應審究者為：被告於104年7月23日依人事管理規則第9.2條第3款、第13款、第19款規定對原告為免職處分，並依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告是否合法？經查：

①按勞工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。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院104年度台上字第1227號裁判參照）。又勞動關係並非單純價值交換之法律關係，基於誠實信用原則，相對於雇主對勞工所負保護照顧義務，勞工對於雇主亦負有忠實義務，即勞工依所定勞動契約之內容，應維護雇主之合法利益，並避免或減少造成雇主損害。而依被告公司之人事管理規則第9.2條規定：「從業人員有下列情事之一應予免職，並追究其相關法律責任同時令其於10日內辦妥移交及離職手續...(3)營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者...(13

)違背國家法令或公司規章情節重大者。...(19)擔任監工、炬業、採購、發包..等職務以及其他與廠商有利益關係之職務者，除特殊需要事先報請經營主管副總經理核准外，一律不得接受廠商邀請之飲宴或其他應酬活動，亦不得接受其餽贈之財物或其他利益，經查獲且情節嚴重者一律免職處分，其上級主管應一併視情節依督導責任，予以連帶議處。...」（見本卷第50頁），是若被告公司之員工有上述行為者，即構成免職之事由。原告任職被告公司長達40餘年，且擔任主管職務，衡情對被告公司之人事管理規則規定，應無不知之理。

㈡被告稱原告於99年7月間、100年12月間，有收受欣雙興公司、雙興公司之實際負責人劉宗正所交付之金錢等情，既為原告否認，自應由被告就此事實負舉證之責任。被告提出劉宗正之行賄筆記本（見本院卷第123-149頁）、劉宗正之104年7月17日訪談紀錄（見本院卷第152頁）為證。而查：

1.上開筆記本第11頁記載「朱金池99.7/10左右20萬」（見本院卷第133頁）；另劉宗正於該次訪談中陳稱：「99年7月間和100年12月，我親自交付現金各10至12萬台幣給他，兩次共20至24萬（筆記本和今日提供的資料共兩筆，每筆記載20萬，現在我記得實際上沒交付那麼多，部分是我自己要用的），兩次都是約在他南京東路五段住家附近。我承認我昨天之前講沒有交付現金給朱金池，只是基於善意維護的陳述。」等語。

2.上開筆記本共達25頁，其內所記載之時間長達數年，並係按人分類，詳細記錄劉宗正交付每一位對象金錢之時間、金額，顯為劉宗正多年平日機械性之紀錄。該筆記本係劉宗正基於個人習慣所為之紀錄，其與筆記本內所記載之人員間，並沒有恩怨，亦據劉宗正於偵查中供述在卷（見外放卷第7頁）。參之劉宗正於104年7月15日、16日、17日、20日等4次（見本院卷第151-153、279-291頁）訪談紀錄中，亦均有提及筆記本內所記錄之被告公司其他從業人員向其收取金錢之

經過，而其中陳○吉、江○德、楊○斌、蘇○評、黃○惠、林○祥、許○遠、江○傑、林○泰、陳○煌、林○龍、潘○珍、蔡○欽、許○尉、林○祥等人（姓名均詳卷），並於被告調查後分別出具自白書，承認向劉宗正收取金錢及饋贈，亦有自白書在卷可參（見本院卷第155-169頁）。綜此各情，堪認筆記本所記載之內容，及劉宗正於訪談中所述及被告公司從業人員收取其所交付之金錢等各節，並非憑空虛構，足信屬實。被告公司僅係一私人企業，並無具任何公權力之調查權限，其依據上開各項證據，綜合判斷後，認定原告有收取劉宗正交付之金錢，而有違反公司之工作規則，難認有何違反正當程序。

3.原告雖另稱：劉宗正在同年月15日訪談時曾表示沒有交錢給原告，其前後陳述不一，上開證據自不足採信等語。查劉宗正於7月15日訪談時確實曾為上述陳述，而有前後陳述不同之情事，惟劉宗正已在17日訪談時就此情說明：當時是基於善意維護的陳述等語。是原告執此否認收賄，並無可取。

4.原告前經臺灣臺北地方檢察署檢察官偵查後，固經為不起訴處分，惟前揭不起訴處分亦同認原告有向劉宗正收取金錢之事實，僅因認尚無證據證明被告公司確已因原告之行為而受有實質上之損害，復因類此企業貪污案件，現行法並無利用職務機會或不違背職務收賄罪之處罰規定，因而予以不起訴處分，有不起訴處分書在卷可稽（見本院卷第171-189頁），自難以原告受不起訴處分之結果，而為原告有利認定。

㈢原告任職於被告公司，擔任臺塑企業總管理處發包中心經理室協理，竟於任職期間，2次收取廠商劉宗正交付之金錢，核已該當於被告公司之人事管理規則第9.2條第3款收受賄賂，應予免職之事由。又審酌原告係居總管理處經營主管，應以身作則，其收取賄款，做不良示範，違反勞動契約所負忠誠義務，嚴重破壞兩造間之信賴關係，難以期待被告再委以勞務，且被告抗辯因此事件，經媒體大幅報導，已影響其公司形象及與廠商之合作信賴關係，亦據提出網路新聞為憑（

本院卷第191-194頁），堪認被告公司適用人事管理規則第9.2條第3款、第13款免職規定，對原告為免職處分，已具正當性及必要性，則被告據此終止兩造間僱傭關係，並不違反懲戒相當性原則及解僱最後手段性原則。

㈣原告雖另以被告未踐行人事管理規則第9.3條第1款規定先予停職，並適度提供員工陳述意見之機會，即逕行給予免職處分，已構成違法解僱云云。經查，人事管理規則第9.3條第1款固規定：「從業人員凡涉及本規則第9.2條應予免職之嫌需待查證時，應先予停職...。」，惟上開規定，係指員工犯涉情節猶需查證時，為免員工仍在職而對查證事項干擾，故方予以停職，以避免待查對象湮滅事證、阻擾查證，故在免職前是否要先行停職，被告有裁量之權。然而本件被告在取得劉宗正之行賄筆記本，進而密集在104年7月15日、16日、17日及20日連續4次對劉宗正進行訪談，併取得其他涉案人員之自白書，了解實際狀況後，因認已可確認原告違規情事，無需再行查證，而逕予免職，難認有何違反上開規定之情，是原告執此主張被告解僱違法，並無可取。

㈢綜合上述，本件被告以原告有2次向廠商劉宗正收取金錢，認其違反工作規則，且情節重大，而於104年7月23日依被告公司之人事管理規則第9.2條第3款規定予以免職處分，並依勞基法第12條第4款規定解僱原告，核應屬合法，是兩造間之僱傭契約關係已合法終止。從而，原告先位聲明請求確認兩造間僱傭關係仍存在，以及其進而依據勞動契約及民法第487條規定，請求被告自104年8月1日起至復職日止，應按月於每月最末1日給付原告薪資125,350元，及於每年最末1日給付原告2,752,100元，均無理由。

㈡備位聲明部分：

本件原告先位聲明無理由，自應就其備位請求為審理。原告備位主張於被告解僱時，已符合自請退休條件，故被告仍應依臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款、勞基法第55條第1項規定給付原告退休金5,641,650元，及依被證16評核表之

「評核結果」欄備註1及說明欄規定給付原告主管退休獎金5,325,000元，共計10,966,650元等語，被告不爭執原告已符合自請退休之條件，以及其於解僱前之6個月平均工資為125,370元等情，惟否認原告之請求，並執上詞置辯。是此部分所應審究者為：㈠原告於自請退休前遭雇主依法解僱，得否依臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款、勞基法第55條第1項規定請求給付退休金？如是，金額若干？㈡原告於自請退休前遭雇主依法解僱，得否依被證16評核表「評核結果」欄備註1及說明欄規定請求給付主管退職金？如是，金額若干？茲分論如下：

㈠原告於自請退休前遭雇主依法解僱，得否依臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款、勞基法第55條第1項規定請求給付退休金？如是，金額若干？

①按勞工年滿65歲者，雇主得強制其退休；勞工工作15年以上年滿55歲，或工作25年以上，或工作10年以上年滿60歲者，得自請退休，勞基法第54條、第53條分別定有明文。依勞動基準法第12條或第15條規定終止勞動契約者，或定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資、資遣費，為勞基法第18條所明定，退休金並未包括在內，故雇主依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約時，勞工仍得向雇主請求給付退休金（最高法院92年度台上字第2152號判決參照）。蓋退休金本質上為「延期後付」之工資，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，此為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅，不因雇主終止勞動契約而喪失。是雇主自不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利，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，殊非勞動基準法之立法本旨。

②原告為00年0月00日生，自54年11月16日起任職於被告公司，扣除留職停薪期間2年又18日（59年5月16日至61年6月2日），於104年7月23日遭被告解僱時，已年64歲餘，其服務年

資有47餘年，固尚未達強制退休條件，但已該當於勞基法第53條規定得自請退休之條件，則原告雖因違反工作規則情事重大，遭被告依法解僱，揆諸前揭規定及說明，其仍得請求被告給付退休金。被告以原告當時並未向其為自請退休之意思表示，不得請求退休金云云，自無可取。

㈢原告得請求之金額若干？

1.按勞基法第84條之2規定：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，當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其退休金給與標準，依第55條規定計算。勞基法施行細則第5條亦規定：勞工工作年資，以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算；適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算；勞基法第55條第1項第1款、第2項規定：勞工退休金之給與標準如左：一、按其工作年資，每滿1年給與2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。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。另臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款規定：依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為限。

2.又按勞基法第55條第1項第1款之「工作年資」，應自勞工受僱之日起算，其「每滿1年給與2個基數」之15年工作年資，亦應自受僱之初起算，故勞工工作年資跨越適用勞基法前、後，而於適用勞基法後退休者，以分段適用方法計算其退休金，即適用勞基法後退休金之給與標準依該法第55條規定計算，其工作年資於適用勞基法前計算已15年者，適用勞基法後之工作年資每滿1年即應按勞基法第55條第1項但書規定，

給與1個基數，而非自適用勞基法時起另行起算「前15年」工作年資退休金給與標準（最高法院86年度台上字第2393號、87年度台上字第1585號、89年度台上字第42號、106年度台上字第1278號判決參照）。若謂退休之工作年資應自受僱日起算，而就計算基數部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算（即適用前與適用後均可能各自享有前15年較優計付方式），將形同將條文割裂適用（即工作年資之計算自勞工受僱日起算，而計算基數卻自適用前之受僱日及適用日各自起算），致失法規整體適用之一致性，且與該法第84條之2及施行細則第5條之規範意旨不符。

3.末按勞工工作年資跨越適用勞基法前、後，而於適用勞基法後退休者，以分段適用方法計算其退休金時，適用前後之退休金總額以達依勞基法規定之計算方式45個基數為限，亦據政院勞工委員會（87）台勞動三字第043879號、勞動部107年6月1日勞動福3字第1070135554號函示明確。

4.經查：

被告公司之人事管理規則第8.3條第2款規定：A.73年7月31日前之工作年資依臺灣省工廠工人退休規則之規定辦理。B.93年8月1日至94年6月30日之工作年資依勞基法之規定辦理。C.94年7月1日以後適用勞工退休金條例之退休金制度者，自適用之日起之工作年資依該條例之規定辦理。本件原告之工作年資跨越適用勞基法前、後，依上開規定，應分段適用，則：

⑴勞基法施行前之54年11月16日起至73年7月31日止部分：

此段年資應適用臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款規定，扣除留職停薪期間之年資2年又18日（59年5月16日至61年6月2日），計16年7月餘，原告得請求退休金基數為31（【15×2】+【2×0.5】=31）。

⑵勞基法施行後自73年8月1日至原告請求計算之94年6月30日止部分：

此段年資應適用勞基法第55條第1項規定，計20年又11月，

以21年計，故此部分共21基數。

⑶以上合計52個（31+ 21= 52）基數，已逾45個基數，故應以45個基數計算。又原告主張其遭解僱前6個月之平均工資為125,370元，被告並無爭執。則基此計算，本件原告備位請求被告給付退休金5,641,650元（125,370元x 31= 5,641,650元），為有理由，應予准許。

㈡原告於自請退休前遭雇主依法解僱，得否依被證16評核表「評核結果」欄備註1及說明欄規定請求給付主管退職金？如是，金額若干？

①按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。又勞基法所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均屬之，此觀勞基法第2條第3款、第4款規定自明。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。所謂經常性之給付，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入計算。惟倘係雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，或非勞工勞務之對價，縱勞工可按時領取，仍與經常性給與有別，不得列入工資範圍內（最高法院87年台上字第2754號判例意旨參照）。又勞基法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金

。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」，勞基法施行細則第10條，既將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方目的而為任意性、恩給性之給付，如年終獎金、競賽獎金、節金等，明文排除於上開條款所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外。是雇主所為之給與，須係勞工因工作獲得之對價，且具有經常性，始能認係勞基法第2條第3款所稱之工資，如屬恩惠性給付，則不能計入。

㈡原告主張被告應依被證16評核表之「評核結果」欄備註1及說明欄規定給付原告主管退職金5,325,000元等語，均為被告否認。而查，評核表「評核結果」欄之備註全文為：「1.除參考以往考績及主管獎勵金外，應將退休人員當年度實際工作表現及獎懲記錄（應為紀）均納入評核依據。2.涉及弊端、表現異常或表現不佳者，應視具體情形減低評核金額，最低可為0。」（見本院卷第373頁）。是被告抗辯：主管退職金需依據以往考績、當年度實際工作表現及獎懲紀錄，予以考核是否給與，以及酌給之金額，並非工資，而屬恩惠性給予，給與與否，被告有裁量權等語，自非無稽。而本件原告既係因於任職期間收取廠商交付之金錢，而有違反工作規則，且情節重大，經被告依法免職及解僱，業如前述，則被告公司不予核發主管退職金，洵屬有據。從而，原告請求被告給付主管退職金5,325,000元，為無理由，不應准許。

四、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項分別定有明文。本件原告備位請求被告給付退休金5,641,650元有理由部分，被告迄未給付，自應負遲延責任，則原告請求自起訴狀繕本送達翌日即107年6月6日（見本院卷第107頁）起至清償日止，按法定利率

加付遲延利息，自屬有據。

五、綜合上述，本件原告先位之訴請求確認兩造間僱傭關係仍存在，以及依據勞動契約及民法第487條規定，請求被告自104年8月1日起至復職日止，應按月於每月最末1日給付原告薪資125,350元，及於每年最末1日給付原告2,752,100元，均無理由。原告備位依臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款、勞基法第55條第1項規定請求被告給付退休金5,641,650元及自107年6月6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。另原告備位依被證16評核表之「評核結果」欄備註1及說明欄規定，請求被告給付主管退職金5,325,000元，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造就其餘主張及攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　18　　日

勞工法庭　　法　官　李桂英

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　　18　　日

書記官　郭書妤