臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第216號

原　　告　林志學
訴訟代理人　陳易聰律師
被　　告　美商默沙東藥廠股份有限公司台灣分公司
法定代理人　中島理惠（RIE NAKAJIMA）
訴訟代理人　李孟融律師

上列當事人間給付退職金事件，本院於民國109年2月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告於民國90年6月18日起任職於被告公司，擔任業務代表，離職時為地區業務經理，原告依聘僱合約書享有正式員工之所有福利，包含退休金及其他福利，而被告公司亦制定有員工手冊，就上述員工福利有詳細說明。依員工手冊第11-2頁之說明，若員工離職時，可按年資比例給付「離職金」，而同項說明中有提到詳細內容另定有「員工退職退休辦法」。依「員工退職退休辦法」，被告另外承諾每個月會從原告薪資中提撥一定比例，存入員工名下的增額提撥帳戶內，於員工離職、退職或退休時，將可依帳戶內之累積餘額，按年資乘以一定比例，給付員工。原告在職期間雖經歷公司業務改組，修正「員工退職退休辦法」（即原證3信函附件，下稱原證3版退職退休辦法），惟原證3版退職退休辦法仍有增額提撥之規定，原告為任職滿10年之員工，退職時被告應以「退職當日原告名下之增額提撥帳戶累積餘額」，再乘以100%作為給付之「退職金」，此「退職金」係從員工每月薪資中提撥，並存入其名下之增額提撥帳戶，與員工手冊中全部由公司給付之「離職金」已有明顯不同。而依被告先前出示之解僱給付表（Payment Slip For Termination），原告增

額提撥之退職金額累計至107年7月31日止，至少有新臺幣（下同）1,250,458元。原告任職期間，工作正常，表現良好，不僅無過犯，還曾經獲獎（2009年、2011年），原告離職前（2016、2017）表現還曾為公司前10-20%及55-70%，可見原告工作表現非差。任職期間也曾逐年讓馬偕醫院同意將抗生素折讓比從原本的40%逐年調降至約20%，甚為不易，主管給予嘉勉。惟被告公司進行107年度績效改進計畫（Performance Improvement Plan，下稱PIP），結果未定，被告在原告績效評核結果還沒有出來之前，先於107年6月28日透過原告之直屬主管，告知原告很難通過當時之績效改進計畫之評估，要求原告自行離職，後又於7月3日找人資主管，直接給原告看PIP表，並表示原告績效改進計畫看樣子不會過了，當時根本還未到7月31日評估結果出爐之時間，並無評估數據及文件，公司主管以冷嘲熱諷言詞刺激原告，造成原告心理創傷，以此種迫使原告離職，原告遂經被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣。此外，被告公司人員又趁原告思緒紛亂、無法理性思考之同時，逼使原告於107年7月18日簽署終止僱傭契約同意書（下稱系爭同意書），不僅未給原告帶回充分思考，又欺騙原告僅能就資遣費及離職金二選一，從未告知其尚有按月提撥於個人名下增額提撥帳戶之退職金可領，而於107年8月18日離職，令原告僅取得資遣費，未領取由公司代為提撥、本屬於原告所有之退職金。原告於離職當時雖被迫簽下系爭同意書，且未能明白退職金之法律上意義，嗣後自行查詢，認退職金不僅屬原告依僱傭契約、原證3版退職退休辦法應得之福利，且屬被告公司每月於薪資中提撥，存入增額提撥帳戶中之累積餘額，本質上為原告所有，僅係消費寄託於被告，不因簽署系爭同意書而失卻，乃先向臺北市政府勞動局提出爭議調解，但因被告不派員出席，致調解無從進行，原告於108年7月11日委由律師發函催告被告給付，被告仍無回應，乃提起本訴。

㈡退職金乃原告於被告公司任職期間，被告依原證3版退職退

休辦法按月從原告薪資中提撥，存入原告增額提撥帳戶之金額，僅係寄託給被告，權利仍在原告，兩造僱傭契約既已終止，原告自得請求返還。且原告為正式員工，任職約17年又2個月，自有依兩造僱傭合約書、原證3版退職退休辦法請領退職金之權利。再被告強迫原告簽署之系爭同意書雖載有以資遣費「取代所有依法應給付之費用」之文字，然此一取代，僅限於被告依勞基法本應給付之金額，但寄託於被告之退職金，既為從原告薪資中提撥，並存入增額提撥專戶，本屬原告所有，無涉於被告應給付之費用，系爭同意書無礙於原告向被告請求退職金。縱被告主張系爭同意書真有使原告放棄退職金之意，然其強迫原告簽署時，未告知原告其意義如此，原告在缺乏上開認識前提下，簽署系爭同意書，不生棄權之效力。爰依民法第602條準用民法第478條規定、兩造聘僱合約書、原證3版退職退休辦法等請求之。

㈢聲明：1.被告應給付原告1,250,458元，及自108 年7月12日起按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠退職金為被告公司提撥，增額提撥款項非原告資產，無消費寄託可言：

1.不論原證3版退休金辦法，或被證3現行適用之「員工退職退休及撫卹辦法」（下稱被證3版退職退休辦法），確實都有「增額提撥帳戶累積餘額」、「每月增額提撥金額」等帳戶及金額規定。惟該等增額帳戶或增額提撥金額，為被告公司為了員工福利，依員工所領取之新資金額的一定比例，對應的由被告公司自行提撥的員工福利費用，非從原告等員工薪資中扣除提撥的費用，此從原告薪資單（即被證4）上，看不出除了所得稅、勞保費、健保費、勞退金自提及福利金外，還有任何提撥費用之扣款金額可知，原告每月的個人薪資金額中，完全沒有此項「增額提撥」項目的扣款。且從被證4薪資單下方欄位可知，「公司增額提撥離職/退休金」是由

「MSD（即被告，下同）」當月增額提撥，包括利息在備註欄表明「以勞保局每年3月及9月公布之最低保證收益率，以複利方式每月計算」，也在每月薪資單上列明金額告知員工，累計提撥款及累計利息有多少；右下欄位除了「勞退員工」當月自提款項（此數額為從員工薪資扣款項目）外，包括「MSD」當月提撥至勞保局的費用及累計費用，都清楚告知每個員工。是原告主張增額提撥退職金係按月從員工薪資中所提撥云云，容有誤會，亦無任何消費寄託之適用。

2.系爭「增額提撥」之退職金/退休金福利，為被告公司於法定資遣費或退休金外，額外提供給員工之獎酬，應依公司同意提供之條件/與員工協議之條件給付。而規定系爭「增額提撥退職金」相關規定的「員工退職退休及撫恤辦法」，不論是現行適用版本（2014年版），或原證3的2012年版本，都須員工發生退職/退休/殘障補助/撫恤的各項條件事實，並符合約定要件，如領取退職金要：⑴辦妥移交手續。⑵員工申請並經公司核准。⑶如有違法行為等不得領取。⑷法定資遣費與退職金取其高者擇一領取，約定條件成就了，公司才會依規定/約定/承諾的增額提撥率，在次月發薪日發給該增額提撥金額。因此有關增額提撥款項，非原告等員工已經當然所有之資產，非當事人一方（員工）以代替物所有權移轉他方（公司），員工有權請求返還消費借貸物等消費寄託情事。實則，原告等員工並無一個真實、實際存在的「增額提撥帳戶」，原告薪資單上所記載之增額提撥金額，為被告公司依「員工退職退休及撫恤辦法」，計算出來的財務會計上的預提金額（Accrual），並告知員工使其了解截至領薪日為止，員工如依相關約定可得領取之金額概數及利息，以示公司確有進行預提並期達到激勵員工目的，並不表示員工已有擁有相關金額款項。

3.證人黃明煌證述：該增額提撥是公司給的，不是從薪資扣的等語，可證該等增額提撥非如原告所主張「每月從原告薪資中提撥一定比例之金額，存入員工名下的增額提撥帳戶內，

於員工離職…時…給付員工」，因該等增額提撥款項非原告所有，無任何消費寄託行為，無民法第602條可言。證人黃明煌雖表示：（增額提撥）我認為是屬於員工的，因為我們每個人都有一個提撥帳戶云云，惟該等陳述為證人黃明煌主觀臆測之詞，被告否認該證述之正確性；此從原告原告代理人接著詢問證人黃明煌：「（這筆錢沒有照月薪匯入證人帳戶？）沒有在月薪帳戶，是在公司的帳戶」可知，該筆「增額提撥」款項屬於被告公司，為被告承諾在特定條件下撥付員工之福利金額，但在約定條件尚未成就前，仍屬公司財產，非員工個人資產。

4.證人郭家麒表示：…公司這方面沒有講很清楚，但大家感覺這是我們薪資的一部分…這個應該是進我們戶頭，上面有利息，如果沒進戶頭怎麼會有利息云云，證人郭家麒回覆顯示其對增額提撥帳戶的性質其實並不清楚，但其「感覺」是薪資一部分，應該進員工戶頭，惟此與事實並不相同。該等增額提撥金額既非從員工薪資帳戶撥出，亦未在薪資單上計算提撥列為員工薪資的一部分。至利息計算有無，與是否進戶頭或是否是薪資的一部分不當然有關，被告同意提撥增額款項，可以選擇不給付利息，但被告還是自行依勞保局公布的最低保證收益，以複利計息給員工。

㈡原證3非現行規定，而現行規定（即被證3）有於被告公司網路上公告：

1.被告公司訂定有被證3版退職退休辦法，目前適用之版本為2014年10月1日修訂版，員工在公司網路上隨時可以點閱查詢，原告提供之原證3為被告公司於2012年間進行關係公司併購之通知信函暨舊的規定版本。

2.證人黃明煌雖表示未見過2014年版「員工退職退休及撫卹辦法」，且不知員工退休金、退職金、資遣費三者擇一適用不得重複領取等節，但證人黃明煌亦同時表示：公司有相關的網址我們也可以閱覽，我沒有去看等語，即公司確實有相關規定提供員工了解閱覽，證人黃明煌雖沒有詳閱「員工退職

退休及撫卹辦法」，或不清楚相關適用規定，但證人不知情並不表示公司未提供員工知悉。

3.證人郭家麒雖表示未見過2014年版「員工退職退休及撫卹辦法」，且沒有看過員工退休金、退職金、資遣費三者擇一適用不得重複領取的規定，但證人郭家麒亦表示公司網站資訊非常多，他不知道有沒有放退職退休辦法等語，即公司確實有網站提供員工了解閱覽相關規定，但證人郭家麒不知情並不表示公司未提供員工知悉。

㈢依現行適用之「員工退職退休及撫卹辦法」第4頁3.退職金之領取第⑷項規定：資遣退職適用本辦法給付。若其給付低於法定資遣費，公司將依法支付資遣費給付規定辦理，本辦法將不提供任何給付。亦即被告公司人力資源部門同仁告知原告僅能就資遣費及離職金二選一等語，確為公司規定，無任何欺瞞之意思或行為。

㈣依被告員工手冊目錄第19項記載可知，被告員工手冊中，應有檢附「員工退職退休撫恤辦法」（摘要），原告任職公司多年，應已了解有關規定，或可得了解有關規定。原證3信函首段第2段表明：因為被告公司與先靈葆雅公司業務整併此一特殊事由，因此調整獎金規定及修改退職退休辦法，並請員工詳閱後簽回。而系爭通知函檢附的附件A「默沙東公司員工退職退休辦法（即原證3版退職退休辦法）」僅有2頁，包括比對表共3頁；在第2頁簽名欄之上的倒數第2段，明白記載「以上各辦法詳細內容請參考公司員工退職退休撫恤辦法…」；該頁倒數第1段也記載「此份附件僅提供內部員工溝通使用，公司仍保留未來變更各福利辦法內容之權利」。並經原告簽名後擲回，原告應清楚了解通知函上所檢附文件非完整內容，另有「員工退職退休及撫恤辦法」之相關詳細規定應予參閱，原告於107年離職時，已經被告人事部門明確計算，告知其所得領取的法定資遣費金額為1,845,954元，及依公司「員工退職退休及撫恤辦法」規定退職金費用計算後為1,250,458元，兩者的差異，因此原告手中有原證4

退職金計算表。人事部門同仁於當時即已告知原告，依公司「員工退職退休及撫恤辦法」規定只能擇一領取，因此將給付其較高額之法定資遣費，原告於瞭解後已簽回原證5即系爭同意書，其上述明「台端了解並同意前述金額為本公司支付台端終止僱傭契約之所有費用總額，除非法律另有規定外，前述金額包括並取代所有依法應給付之費用，及依公司規定應支付台端之離職金或任何相關費用。台端之下述簽署亦明示不會再對本公司有任何其他費用之請求…。」，前述退職金依規定無法領取等情，已經被告告知，並經原告了解同意後簽署，未料原告於事後反悔，且無任何事證證明原告有任何被強迫或欠缺認知情事，其顯無理由要求任何款項，且有違誠信。

㈤退職金若低於法定資遣費，則被告會以法定資遣費予以給付；反之，則會給付退職金：

1.被告退職金之設計，本意是在員工離開公司時，謝謝其對公司的服務，即便是自請離職，依法不會有任何費用可以領取，但只要在公司服務一定年限，公司就會給付一筆公司提撥的退職金，而在原告被資遣的情況，如退職金計算出來結果較高，為了原告利益，被告也會依較高之退職金給付給原告，但因為原告之退職金試算下來金額確實比法定資遣費少，因此被告依法，並依公司規定，給付法定資遣費給原告。而依被告公司現行適用之2014年版「員工退職退休及撫恤辦法」第4頁3.退職金之領取第⑷項規定：「資遣退職適用本辦法給付，若其給付低於法定資遣費，公司將依法支付資遣費給付規定辦理，本辦法將不提供任何給付。」；原證3所提到的2012年版「員工退職退休及撫恤辦法」（即被證5），被告公司確實有將被證5公告於被告公司網站（如被證7，見本院卷第225頁），其內容與與現行版大致相符，退職金的增額提撥比例及領取條件都一樣，有關法定資遣費與增額退職金僅能擇高者領取之規定，規定在被證5第3頁3.退職金之領取第⑷項：資遣退職適用本辦法給付。若其給付低於法定

資遣費，公司將依法支付資遣費給付規定辦理，本辦法將不提供任何給付。因此不論適用「員工退職退休及撫恤辦法」現行版本，或2012年原告有簽名之「員工退職退休及撫恤辦法」版本，原告依規定都無法領取退職金。另法定資遣費與退職金只能擇一領取之規定，亦經被告於98年列入「工作規則」中，該工作規則第6頁第17條（資遣費之計算）第3款規定：「前一及二款規定之員工，若符合請領本公司退職金資格者，除另有約定外，其被資遣時之資遣費計算以該員工於資遣日時可得給付退職金與資遣費二者中取其高者，退職金與資遣費之領取不得重複。退職金福利內容請見本公司相關辦法之規定。」，並經主管機關臺北市政府同意核備，由被告公告/通知所有員工（如被證10，見本院卷第291頁），被告公司不論2009年、2012年、2014年立場均一致。

2.證人黃明煌表示其領取之資遣費多於法定資遣費，是因為公司無適當職位提供、業務緊縮，證人黃明煌離職原因與原告有別，證人黃明煌之資遣方案不當然適用原告。被告公司員工如有離職，包括自請離職與資遣，原則上均適用「員工退職退休及撫恤辦法」，但如係因公司組織變動等因公司原因而造成的非自願性解僱，被告另訂有「Taiwan Separation Policy（解僱資遣辦法，即被證6）」予以特別適用、補償員工，該辦法為公司內部規定，並未公告。證人黃明煌即因被告公司組織變動，公司減縮「全國業務經理」乙職，因此特別適用解僱資遣辦法，給付較優遇的資遣方案。依證人黃明煌適用的特別辦法，其領取的資遣費用除了優於勞基法法定的服務1年以半個月平均薪資計算資遣費，公司用服務1年以1個月為基準計算，還給付增額提撥帳戶計算的費用及利息，不適用退職金與法定資遣費擇一之原則性規定，此外公司還多提供1個月的保險福利及就業轉職咨詢服務，完全是考量員工解僱原因係可歸責公司所致之優遇補償。另依該解僱資遣辦法第1頁3.⑴規定，本辦法適用於非自願離職，但排除因工作表現/不適任問題離職之情況（excluding

separation associated with performance/incom petence issues），因此原告因績效表現不佳離職，不適用此特別優遇辦法。

㈥聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第99頁、第134頁）：

1.原告自90年6月18日起任職於被告公司，擔任業務代表，離職時為地區業務經理。

2.原告離職為止，其增額提撥帳戶累積餘額為1,250,458元。

四、本院判斷：

原告主張「增額提撥帳戶」款項係每月從原告之薪資中提撥一定比例而來，屬原告所有寄託於被告公司之款項，且依兩造間聘僱合約書及原證3版退職退休辦法規定，被告應於原告離職時給付增額提撥帳戶中所累積之款項，爰依民法第602條準用民法第478條規定、兩造聘僱合約書、原證3版退職退休辦法等，請求被告給付退職金1,250,458元等語，均為被告否認，並執上詞置辯。茲依原告之各項請求權基礎分論如下：

㈠原告依民法第602條準用民法第478條規定請求被告給付退職金1,250,458元，是否有理？

1.按稱寄託者，謂當事人一方以物交付他方，他方允為保管之契約。又，寄託物為代替物時，如約定寄託物之所有權移轉於受寄人，並由受寄人以種類、品質、數量相同之物返還者，為消費寄託。自受寄人受領該物時起，準用關於消費借貸之規定。借用人應於約定期限內，返還與借用物種類、品質、數量相同之物，未定返還期限者，借用人得隨時返還，貸與人亦得定1個月以上之相當期限，催告返還。民法第589條、第602條第1項準用第478條定有明文。又，民法第602條所稱之「消費寄託」，除寄託物為代替物得由受寄人以種類、品質、數量相同之物返還外，必以寄託物之保管為目的，並約定移轉寄託物之所有權於受寄人者始足當之（最高法院89

年度台上字第2853號民事判決意旨參照）。

2.查，原證3版退職退休辦法及被證3版退職退休辦法固均有「增額提撥帳戶累積餘額」、「每月增額提撥金額」等規定（見本院卷第71、113-115頁），惟不論哪一種版本，均僅有：「每月增額提撥金額為該月辦法薪資乘以下表提撥率之金額；該提撥率應按員工該月月底服務年資決定」等規定，即視員工之年資，按月、按薪提撥一定之比例，並無員工須負擔部分提撥金之內容。參之證人黃明煌亦證述：每月薪資在25日會下來，除薪水外，還有一條增額提撥，是公司給的，不是從薪資扣的等語（見本院卷第152頁），並酌以原告不爭執真正之原告107年6月份薪資單（salary slip）（見本院卷第125頁）內容，該月之薪資扣項只有「所得稅5,826元」、「勞保費962元」、「健保費2,201元」、「勞退金自提4,800元」及「福利金542元」，並無任何增額提撥扣款金額。是被告抗辯增額帳戶內之增額提撥金額，為被告公司為了員工福利，依員工所領取之薪資金額的一定比例，由被告公司自行提撥，並非從原告的薪資中扣留部分款項提撥等語，堪認屬實。

3.證人黃明煌雖證述：（增額提撥）我認為是屬於員工的，因為我們每個人都有一個提撥帳戶等語（見本院卷第152頁），另證人郭家麒亦證述：公司這方面沒有講很清楚，但大家感覺這是我們薪資的一部分，應該是進我們戶頭云云（見本院卷第156頁），均乏佐證，核均屬證人個人意見之詞，難據以認定原告主張兩造間存有消費寄託契約關係之事實。而原告復未能提出其他證據證明「增額提撥帳戶」款項，係自原告每月之薪資中提撥一定比例而來之事實，則原告主張有交付金錢予被告，並與被告成立消費寄託契約關係云云，自無可取。

4.原告既未能舉證證明兩造間存有消費寄託契約關係，則其依民法第602條準用民法第478條規定請求被告返還寄託物即退職金1,250,458元，自無理由。

㈡原告依據兩造聘僱合約書、原證3版退職退休辦法等，請求被告給付退職金1,250,458元，是否有理？

1.按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。勞基法第70條第7款定有明文。又，工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀錄，單方制訂之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院81年度台上字第2492號、91年度台上字第1625號判決意旨參照）。次按雇主制訂之工作規則，報請主管機關核備，並公開揭示於其內部網路，有拘束勞雇雙方之效力（最高法院105年台上字第1893號判決意旨參照）。蓋現今社會業已邁入網際網路時代，電子資訊較諸紙本資訊傳遞快速、容易、廣泛，民事訴訟法及強制執行法均已規定，關於公示送達應送達之文書，以及拍賣公告，均應公告於法院網站，則雇主建構內部網站放置工作規則公告，使各員工均得以使用公司配備之電腦設備查知該公告，並留存工作規則，以取代傳統佈告欄之功用，應足以認為員工已處於得輕易查知並認識該等工作規則之狀態，符合公開揭示之要求。至於員工是否查看，則非雇主所得控制，亦不應以員工未察看而逕認雇主未為公開揭示。

2.原告主張依據兩造間之聘僱合約書約約定，其享有退職金之福利等情，固據提出聘僱合約書、員工手冊及原證3版退職退休辦法為證（見本院卷第17-73頁），被告均無爭執，惟抗辯原告提出之原證3版並非完整內容，完整版為被證5版，其中關於退職金之領取條件，與目前適用之最新版本為即03年10月1日修訂之被證3版退職退休辦法，及該公司於98年間訂定之被證8版「工作規則」規定相同；再者，被證8版工作規定業經主管機關臺北市政府同意核備，且與退職退休辦法

均已放在公司之網站上，公告/通知所有員工。是不論依據原證3版之完整版（即被證5版）、被證3版退職退休辦法或被證8版工作規則，資遣費及退職金只能擇一擇高領取等語置辯。經查：

⑴被告抗辯該公司已於103年10月1日修訂被證3版退職退休辦法，及於98年間訂定被證8版工作規則，並經主管機關臺北市政府同意核備，且均已放在公司之網站上，公告/通知所有員工等情，業據提出被證3版退職退休辦法、被證8版工作規則、臺北市政府98年9月23日府勞一字第09837756600號函、網頁資料為證（見本院卷第111-123、225-291頁），並據證人黃明煌證述：（公司所有的政策、規定及相關法令是否會放在網站上讓員工閱覽？）公司是有這樣說，公司有相關的網址，我們可以閱覽，但我沒有去看等語（見本院卷第154頁）在案，堪認屬實。原告在被告修訂及公告被證3版退職退休辦法及被證8版工作規則之後，仍繼續於被告公司服務，直至107年8月18日方離職，揆諸前揭規定及說明，應認其已默示承諾該被證3版退職退休辦法及被證8版工作規則內容，自有拘束勞雇雙方之效力。

⑵依被證3版退職退休辦法第3條規定：「⑴員工應依公司所訂定之退職程序辦妥各項移交手續始可申請取退職金...。⑵各項退職金給付，應自員工按本辦法完成申請且經公司核准後，於次月發薪日一次全數發給...⑶員工如有違法行為、嚴重違反本公司工作規則、嚴重損害本公司利益之行為、或依勞基法第12條得終止僱（誤植為雇，下同）傭關係之原因，而經本公司終止僱傭契約者，不得享有本辦法之任何給付。⑷資遣退職適用本辦法給付。若其給付低於法定資遣費，公司將依法支付資遣費給付規定辦理，本辦法將不提供任何給付。」（見本院卷第117頁）。另被證8版工作規則第17條（資遣費之計算）第3款亦規定：「前一及二款規定之員工，若符合請領本公司退職金資格者，除另有約定外，其被資遣時之資遣費計算以該員工於資遣日時可得給付退職金與資

遣費二者中取其高者，退職金與資遣費之領取不得重複。退職金福利內容請見本公司相關辦法之規定。」（見本院卷第239頁），是被告抗辯資遣費及退職金僅可擇其高者擇一領取等語，並非無據。原告主張其遭被告公司依勞基法第11條第5款規定資遣時，應可同時領取法定資遣費及增額提撥帳戶內累積之退職金云云，核與上揭工作規則及退職退休辦法規定不符，並無可取。

⑶原告離職時，經被告公司計算，法定資遣費金額為1,845,954元，有被告提出之107年9月薪資單可稽（見本院卷第107頁），高於增額提撥帳戶內累積之退職金1,250,458元，是被告公司依據被證3版退職退休辦法及被證8版工作規則規定，發給原告法定資遣1,845,954元，核已依約履行，並無短付，則原告依據兩造間聘僱合約書約定，請求被告再給付退職金1,250,458元，自無理由。

⑷原告雖仍稱：被告應依原證3版退職退休辦法規定給付退職金云云。惟原告所提出之原證3版退職退休辦法，含信函共只有3張，且僅有提撥比例規定，而無請領程序之相關內容。再者，原證3第1張信函第2段中載有：被告公司欲和先靈葆雅企業股份有限公司業務整併...為因應前述業務整併，並配合被告公司進行薪資福利結構整體調整規劃，被告公司乃就原有的員工退職退休辦法進行部分修改。倘若您先前選擇勞退條例所規定的新制，您將自2012年11月1日起適用此修改後之員工退職退休辦法（詳附件A），請詳閱附件，並請員工詳閱後簽回（見本院卷第69頁）等內容；另在第2張簽名欄之上的倒數第2段亦明白記載：「以上各辦法詳細內容請參考公司員工退職退休及撫恤辦法及原先靈葆雅股份有限公司與原歐嘉隆股份有限公司之退職退休辦法」，足認被告抗辯原證3版退職退休辦法係因應與先靈葆雅公司業務整併，而提供予員工之節本，並非完整的退職退休辦法，詳細規定應另行參閱被告公司訂定之被證5版退職退休辦法規定等語，自非無稽。而查，被證5版退職退休辦法第3條第⑷款

規定：「資遣退職適用本辦法給付。若其給付低於法定資遣費，公司將依法支付資遣費給付規定辦理，本辦法將不提供任何給付。」之內容，與被證3版之現行規定完全相同，被證3版之修訂於原告並無不利益。況被告公司已在103年10月1日修訂被證3版退職退休辦法取代原證3版之辦法，並已完成公告程序，而有拘束勞雇雙方之效力，業經審認如前。原告執非完整且已經被後續修正之被證3版退職退休辦法取代之舊版規定請求被告給付退職金，自無可取。

3.從而，原告依據兩造聘僱合約書、原證3版退職退休辦法等，請求被告給付退職金1,250,458元，亦無理由。

五、綜合上述，本件原告依據聘僱合約書約定、原證3版退職退休辦法、民法第602條準用第478條規定，請求被告給付退職金1,250,458元本息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　12　　日

勞動法庭　　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日之不變期間內，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　　3　　月　　12　　日

書記官　郭書妤