

臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞簡上字第1號

上訴人 彪仕醫技股份有限公司

法定代理人 曾宗秀

訴訟代理人 賴鴻鳴律師

黃俊達律師

陳妍蓁律師

陳思紐律師

鄭淵基律師

張嘉琪律師

被上訴人 劉蔡惠華

訴訟代理人 王正宏律師

楊雨錚律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於民國107年11月23日臺灣臺南地方法院臺南簡易庭107年度南勞簡字第4號第一審判決提起上訴，本院於108年9月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣陸仟肆佰伍拾元由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人即原告方面：

（一）被上訴人即原告起訴及於本院主張：

1. 被上訴人自民國83年2月25日起受僱於莊氏家族所經營之彪仕開發股份有限公司（以下簡稱彪仕開發公司）擔任包裝組長一職，莊氏家族於93年2月16日另設立上訴人公司，兩家公司均係由莊氏家族經營，彼此董事相同，所營事業亦雷同，彪仕開發公司原登記地址為臺南市○○○路○號，於上訴人公司設立不久後，彪仕開發公司廠房即搬遷至新成立之上訴人公司地址即臺南市○區○○○路○段○○號使用同一廠房，且兩家公司員工制服亦均相同，彪仕開發公司95年1月3日解散後，被上訴人仍繼續在同一廠房工作，並由上訴人公司繼續雇用擔任包裝組組長，從事相同

之工作內容，嗣上訴人公司於106年10月3日通知同年11月2日資遣被上訴人。被上訴人雖係自94年7月28日受僱於上訴人公司，但彪仕開發公司與上訴人公司實質上係同一公司，上訴人公司應承認被上訴人在彪仕開發公司之工作年資，是被上訴人之工作年資應自83年2月25日起算，至106年11月2日止，工作年資共23年8個月又11天，且被上訴人為00年0月00日生，106年11月2日已年滿55歲，符合勞動基準法（以下簡稱勞基法）第53條第1款規定自請退休之要件，依行政院勞工委員會（89）台勞資二字第0010782號函釋，被上訴人無庸再提出自請退休，上訴人公司即應依法給付勞工退休金。

2.被上訴人83年2月25日受僱彪仕開發公司至94年7月1日選用勞退新制止，年資共11年4個月又6天，依勞基法第55條第1項之規定保留年資為11.5年，23個基數（11.5年×2基數），依上訴人給付被上訴人勞退新制資遣費新臺幣（下同）163,722元計算，可推知被上訴人之月平均薪資為27,287元（計算式163,722元÷6個月），上訴人應給付被上訴人舊制退休金627,601元（計算式：27,287元×23個基數），扣除上訴人前已給付資遣費163,722元，上訴人尚應給付被上訴人退休金463,879元（計算式：627,601元－163,722元），復依勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）第11條第2項後段規定，上訴人應自終止勞動契約後30日內即106年12月2日（106年11月2日終止勞動契約）給付被上訴人舊制退休金，被上訴人自得請求被告給付自106年12月2日起至清償日止之遲延利息。若鈞院認被上訴人請求上訴人給付退休金為無理由，爰依勞基法第17條之規定，依舊制年資請求上訴人給付資遣費311,527元【計算式：27,287元×（11+5/12）年】。

3.上訴人公司設立登記後，彪仕開發公司即預計要解散，因而將諸多員工、設備、廠房自彪仕開發公司轉由上訴人公司使用，可見彪仕開發公司在上訴人公司成立後，形式上

01 雖仍短暫存續一年餘始申請停止營業，但於該短暫期間之
02 存在目的係為了結業務，彪仕開發公司實際上已進入清算
03 狀態，實與法人因解散而進行清算程序無異，自無實質上
04 同時有兩個企業體存在情形。是以，上訴人主張兩家公司
05 曾同時存在並無「改組」或「轉讓」之問題，並無勞基法
06 第20條適用之餘地云云，乃無理由。

07 4.縱認本件實質上存在兩個法人格，不符「改組」或「轉讓
08 」要件而無法適用勞動基準法第20條規定，惟因彪仕開發
09 公司與上訴人公司實體上具有同一性，蓋兩家公司之①所
10 營事業雷同、②公司名稱均以「彪仕」為開頭、③曾共同
11 使用同一間廠房、④董事及監察人均相同、⑤股東組成多
12 數相同、⑥彪仕開發公司持股最多者之乙○○即為上訴人
13 公司董事長、⑦員工制服相同、⑧被上訴人在此兩間家族
14 企業中均擔任相同職務、⑨上訴人公司設立登記與彪仕開
15 發公司解散登記之間隔時間甚短。是以，為防免上訴人公
16 司規避雇主責任，於計算被上訴人之工作年資時，應類推
17 適用勞基法第20條規定，將其工作年資合併計算，以符合
18 誠實信用原則。

19 5.上訴人雖辯稱係因股東間經營理念不合或有無法繼續經營
20 之困難而另創上訴人公司，然事實上彪仕開發公司於94年
21 度並無無法經營下去之困境，且被上訴人所簽立之合議終
22 結年資補償協議書（以下簡稱系爭終結年資補償協議書，
23 見原審卷第63頁）及彪仕開發公司員工離職申請書，均乃
24 係在94年勞退新舊制轉換前，被上訴人遭公司要求配合簽
25 署以作為公司日後規避法規範並脫免責任之用；況縱認上
26 訴人主張設立上訴人公司之動機係因「彪仕開發公司股東
27 對於公司經營方向之意見不同而無法經營下去」為真實，
28 然「另外設立上訴人公司之緣由」與「上訴人公司在接收
29 既有員工時實際上有無規避相關法規範」二者乃不同問題
30 ，故上訴人公司設立動機，乃與本件無關，在判斷上不具
31 重要性。

01 6.上訴人辯稱被上訴人係主動自彪仕開發公司離職，並提出
02 離職申請書及兩造簽立之系爭合議終結年資補償協議書為
03 佐證，然查：

04 (1)前開文件均欠缺彪仕開發公司批示用印：

05 ①該二紙離職申請書及系爭合議終結年資補償協議書，
06 彪仕開發公司均未簽名用印確認，亦無任何上級主管
07 批核，足證協議尚未成立，自不生主動離職及協議結
08 清年資之效果。

09 ②再參以該二紙離職申請書之日期分別為94年5月31日
10 及同年6月29日，於一個月內密接地填載兩次，及被
11 上訴人始終持續於兩家公司間任職相同之職務等情，
12 更可證明此份申請書當屬在94年7月1日開始施行勞退
13 新制日之前，被上訴人遭彪仕開發公司要求配合簽署
14 之離職書面以作為公司日後脫法抗辯之用，被上訴人
15 事實上並未主動申請離職。

16 (2)由上訴人於94年6月28日給付65,800元至被上訴人帳戶
17 ，並於翌日要求被上訴人簽立系爭合議終結年資補償協
18 議書等客觀證據資料及時空密接性綜合勾稽，顯可認定
19 上開文件，均僅是彪仕開發公司面臨勞退新制施行，因
20 此刻意在施行前預先製作各項可以脫免其應負責給付之
21 勞工工作年資之書面文件，始發生既有離職申請書，又
22 有系爭終結年資補償協議書等文件之矛盾現象。

23 (3)證人林美玲於原審之證述及上訴人公司之員工蔡素滿、
24 蔡淑美及邱雅鳳之簽署書，均可佐證系爭終結年資補償
25 協議書乃係遭上訴人要求而片面簽立，渠等均未曾自公
26 司離職。

27 7.上訴人或彪仕開發公司為避規勞退條例施行後對勞工之保
28 障，遂於該條例施行前夕（94年6月29日）要求員工簽立
29 低於勞基法條件之協議，顯係為規避勞退條例施行後所增
30 加之人事成本而為之脫法行為，且該協議內容業已影響勞
31 工之權益，依勞基法第55條規定，當認其不生結清保留年

資效力：

- (1)系爭合議終結年資補償協議書乃存在上訴人欲以法人之法律上型態規避法規範之情事，此有文件內容矛盾、簽署時間與勞工退休金條例施行之日極為密接及證人之證述可稽，故該協議書不生結清保留年資效力。
- (2)揆諸臺灣臺中地方法院104年度豐勞簡字第6號民事判決見解，本件縱簽立該協議書時勞退條例尚未施行，仍應依該條例第11條第3項規定認其不生該項結清保留年資之法律效果；蓋倘認該條例尚未施行即不得適用，則於94年7月1日該條例施行前，並無勞僱雙方得合意結清舊制年資之法令依據，故上訴人主張已於94年6月29日與被上訴人結清舊制年資，於法無據。
- (3)縱鈞院認本件無勞退條例之適用，然被上訴人並不知系爭終結年資補償協議書補償金額計算方式，且其金額明顯低於勞基法第55條規定之退休金計算方式之強行規定，影響勞工權益，故該協議書違反勞基法第55條之強行規定，應不生結清保留年資之效力。

8.並聲明：上訴人應給付被上訴人463,879元，及自106年12月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

(二)答辯聲明：上訴駁回，訴訟費用由上訴人負擔。

二、上訴人即被告方面：

(一)上訴人事實之陳述及所用證據，除與原判決記載相同者予以引用外，補稱：

1.被上訴人任職「彪仕開發公司」與「上訴人公司」，並無從適用勞基法第20條為年資合併計算：

(1)彪仕開發公司與上訴人公司實體不具同一性，並無「改組」或「轉讓」問題：

①曾同時存在之不同法人格彪仕開發公司，原為彪仕有限公司，75年9月26日變更為彪仕開發股份有限公司，95年1月3日解散登記。上訴人公司則於93年2月16日設立登記迄今，兩家公司曾經同時存在，故並非改

組或轉讓。

②彪仕開發公司股東組成與上訴人公司不同，並非同一家公司。

③上訴人公司於93年2月16日成立，彪仕開發公司直至94年12月30日申請停止營業，為兩家不同之公司，並無勞基法第20條之適用。

(2) 彪仕開發公司乃因股東意見不同，而無法經營下去，並無雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的：

① 92、93年間彪仕開發公司股東間開始就公司經營方向發生爭執，股東間之信任蕩然無存，公司有如多頭馬車無法經營下去，因此乙○○、莊森棧、莊森勇、江邦卿、曾偉晉、莊智凱、江岳樺與莊佳儒、莊秀瓊等一起出資成立上訴人公司，另外獨立經營，朝多元化代工發展。雖股東部分重疊，但成立上訴人公司乃是因為股東意見不合部分股東出資另設公司，並非為了規避法律。

② 彪仕開發公司94年底停止營業，被上訴人在94年5月11日提出離職申請，該次離職遭到慰留，94年6月22日又再次提出離職申請，始獲准許，嗣因公司要解散，基於補償老員工之心理，故於94年6月29日雙方簽立系爭終結年資補償協議書，對照前開彪仕開發公司因股東不合而經營困難之狀態，可知係被上訴人主動離職無誤，彪仕開發公司確有其難以繼續經營下去之理由。

③ 彪仕開發公司原本係單一品牌代工，新成立之上訴人公司已朝多品牌代工發展，除了LP牌護膝、護肘外，尚經授權生產OPPO、Proskin、PROFIT、Ottobock、Matas、Esaki等品牌代工，生產品包含護膝、護肘外還有醫療襪系列、管狀彈性繃帶、大型支架、尤氣帶系列，孕婦托腹帶、女性骨盆支撐帶、復健助行靴、

醫療襪、冰敷袋、枕頭、姿勢矯正帶、頸部復健固定帶等多品項發展，兩家公司之經營方向已有不同。

④上訴人所提出在中華西路照片上之衣服，其上並無「彪仕開發」之字樣，只是彰顯「LP」商標而已，此種情形在商場很常見，數家專賣店都穿相同之衣服，甚至招牌都一樣，但是不代表每一家分店都隸屬於同一家公司，原審僅以LP式樣之衣服，即認定上訴人公司與彪仕開發公司為同一公司，顯有誤會。

⑤原審採用之證人吳姿樺、郭宏欽、林美鈴之證詞顯有不可信之處。

⑥彪仕開發公司之地址為：臺南市○區○○○路○號，上訴人公司地址為臺南市○區○○○路○段○○號，上訴人公司自成立開始迄今從未在臺南市○區○○○路○號營業，故被上訴人何來在同一地點工作之說？

2.退萬步言，縱鈞院認彪仕開發公司與上訴人公司為同一公司，亦因被上訴人在勞退條例施行前因人事動盪而辭職，辭職當時法令並無「結算年資」及「年資保留」之問題，簽立系爭終結年資補償協議書乃屬高於當時有效法律對勞工之保護，基於契約自由原則於法自屬有效，被上訴人年資不能合併計算：

(1)被上訴人在94年5月11日提出離職申請遭慰留，94年6月22日再次提出離職申請，則94年6月22日離職申請時已發生離職之效力，且勞工一旦申請離職即生勞動契約終止效果，更是基於勞基法第5條強迫勞動禁止原則，所為之當然解釋。

(2)被上訴人94年6月22日自彪仕開發公司離職，依當時有效之法律並無年資保留或結清年資之問題，是於離職後之94年6月30日前1日（即6月29日）與彪仕開發公司簽定「低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清年資」為高於當時有效法律之補償，高於當時勞工保護法令之給付，並無違反勞退條例第11條無效之規定。

01 (3) 被上訴人 94 年 6 月 22 日自彪仕開發公司離職，離職後之
02 94 年 6 月 29 日已結清年資，此一結算年資契約既在勞退
03 條例實施前，自屬有效，嗣再與上訴人公司簽約，縱鈞
04 院認彪仕開發公司與上訴人公司為同一公司，然被上訴
05 人既已簽署有效之「結清年資契約」，與彪仕開發公司
06 之勞動契約即非勞基法第 10 條之「停止履行」，而是契
07 約因年資結算徹底消滅，事後再重新締約，不應解為復
08 職，年資即無合併計算之理。

09 (二) 原審為被上訴人部分勝訴之判決，命上訴人應給付被上訴
10 人 398,079 元，及自 106 年 12 月 2 日起至清償日止，按年息
11 百分之 5 計算之利息，並依職權為假執行之宣告，而駁回
12 被上訴人其餘之訴（被上訴人就其敗訴部分，未聲明不服
13 ，已確定）。上訴人就其受不利判決部分聲明不服，提起
14 上訴。並聲明：1. 原判決不利上訴人部分廢棄。2. 上開廢
15 棄部分，被上訴人在第一審之訴及其假執行之聲請均駁回
16 。3. 第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

17 三、兩造不爭執事項及爭執內容：

18 (一) 不爭執事項：

- 19 1. 被上訴人自 83 年 2 月 25 日起至 94 年 6 月 28 日受僱彪仕開發公
20 司擔任包裝組長一職，依勞工保險被保險人投保資料表之
21 記載，彪仕開發公司係以投保薪資 16,500 元為被上訴人辦
22 理投保，於 94 年 6 月 28 日辦理退保。
- 23 2. 上訴人公司於 94 年 7 月 8 日起以投保薪資 20,100 元為被上訴
24 人辦理投保，嗣逐漸調高投保薪資至 27,600 元，上訴人於
25 106 年 10 月 3 日通知將於 106 年 11 月 2 日資遣被上訴人，並已
26 給付被上訴人資遣費 163,722 元。
- 27 3. 被上訴人經上訴人公司通知資遣前之月平均薪資為 27,287
28 元。
- 29 4. 被上訴人為 00 年 0 月 00 日生，於上訴人通知資遣時已年滿 5
30 5 歲。
- 31 5. 彪仕開發公司係於 75 年 9 月 26 日核准設立，由經濟部於 95

01 年1月3日為解散，公司所在地登記臺南市○○○路○號，
02 登記營業事業資料項為1.運動器材（運動傷害復健器具及
03 護具潛水器具馬匹護具）及縫製之加工製造買賣。2.粘扣
04 帶製造買賣。醫療器材設備製造業基本資料。股東12人，
05 股東持股明細如被證1（原審卷第37頁），其中持股最多
06 者為乙○○、甲○○○，分別持股1,400股，解散時登記
07 之監察人為江邦卿。

08 6.上訴人公司係於93年2月16日核准設立，公司所在地登記
09 臺南市○區○○○路○段00號，登記營業事業資料項為：
10 體育用品製造業、醫療器材設備製造業、國際貿易業。股
11 東9人，股東持股明細如被證1（原審卷第39頁），董事長
12 乙○○持股2,900股，董事莊森棧持股2,900股、董事莊森
13 勇持股3,950股，監察人江邦卿持股數為2,300股。

14 7.彪仕開發公司於94年6月28日有存款65,800元至被上訴人
15 存摺帳戶，有華南商業銀行存摺類存款存款憑條可證。（
16 原審卷第41頁）

17 8.被上訴人於94年6月29日簽立系爭合議終結年資補償協議
18 書（原審卷第63頁之被證3）交付彪仕開發公司，該協議
19 書載有「本人蔡惠華於民國83年2月25日開始在彪仕開發
20 股份有限公司上班，並於民國94年6月29日離職。經勞資
21 雙方充分溝通並基於自由意識下協議由雇主於離職之日支
22 付本人年資補償金額65,000元整。結清本人在此公司的工作
23 年資。本人同意離職之後，將不得向彪仕開發股份有限公司
24 要求任何名義的補償。以上無異議，並放棄先訴抗辯
25 權」之文字。

26 （二）爭執事項：

27 1.被上訴人先後受僱於彪仕開發公司與上訴人公司，是否得
28 依勞基法第20條規定將年資合併計算？

29 2.被上訴人是否符合勞基法第53條第1款自請退休條件？若
30 符合，被上訴人得請求上訴人給付退休金若干？

31 四、得心證之理由：

01 (一) 按勞工工作年資以服務同一事業者為限，勞工工作年資自
02 受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段固分
03 別定有明文。惟為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係
04 ，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規
05 避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，
06 非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與
07 「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期
08 間合併計算，庶符誠實及信用原則。又臺灣之工商事業以
09 中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在
10 ，實質上多由事業主個人操控經營，且常為分散經營風險
11 、減輕稅賦等原因，而成立業務性質相同或相關之多數公
12 司行號，實質上則共用員工，工作地點亦大致相同，復常
13 為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍
14 援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同廠址工
15 作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記
16 形式上雖屬不同之公司行號，但經營之企業主既然相同，
17 工作內容、地點、條件，亦大多相同，則自員工之立場以
18 觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視
19 ，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。
20 從而，計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判
21 斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，
22 應自勞動關係之從屬情形，以及工作地點、薪資約定、工
23 作型態等勞動條件，作實質之判斷，以保障勞工之基本勞
24 動權，加強勞雇關係。

25 (二) 被上訴人主張彪仕開發公司與上訴人公司具有「實體同一
26 性」，被上訴人在兩家公司之年資應合併計算等語；為上
27 訴人所否認，辯稱被上訴人自83年2月25日起受雇於彪仕
28 開發公司後，而上訴人於93年2月16日始設立登記，被上
29 訴人自94年7月8日起始受雇上訴人，被上訴人之工作年資
30 應僅自94年7月8日起算云云。經查：

31 1. 彪仕開發公司（彪仕開發股份有限公司）與上訴人（彪仕

01 醫技股份有限公司)兩家公司主要名稱(彪仕)相同、所
02 營事業雷同(均有體育運動醫療器材)、董事及股東亦多
03 數相同(乙○○、莊森棧、莊森勇、江邦卿)，而彪仕開
04 發公司持股最多者之乙○○即為上訴人公司董事長，兩家
05 公司之監察人均為江邦卿，有兩家公司變更登記表可稽。

06 2.曾任職上訴人公司之證人吳姿樺於原審證述「原證三照片
07 (被上訴人於原審提出之被上訴人身著彪仕開發公司制服
08 與多數員工同在上訴人公司中華西路廠房拍攝之照片，見
09 本院106年度南司調字卷第15號第15頁，以下簡稱系爭相
10 片)中被上訴人所穿制服係彪仕開發公司之制服，拍攝地
11 點係在上訴人公司中華西路廠房」等語(見原審卷第174
12 -175頁)。

13 3.曾任職上訴人公司之證人郭宏欽於原審證述「系爭相片中
14 員工所穿制服有彪仕開發公司也有上訴人公司的」及「主
15 管有說彪仕醫技股份有限公司與彪仕開發公司股份有限公
16 司是同一家公司」等語(見原審卷第178頁)。

17 4.曾與被上訴人一起任職上訴人公司之證人林美鈴於原審證
18 稱【「從83年進彪仕開發公司做場務發包工作時被上訴人
19 即擔任包裝組組長」、「彪仕開發公司與上訴人公司是同
20 一家公司，因為是從彪仕開發公司改為上訴人公司」、「
21 被上訴人在兩家公司都擔任包裝組長的工作」、「兩家公
22 司老闆都是都是莊森勇、莊森棧、乙○○」、「被上訴人
23 進彪仕開發公司工作地點原在民生路，後來換到新和二路
24 ，之後改到中華西路，工作內容都一樣」、「彪仕開發公
25 司大部分的人都有過來中華西路」、「被上訴人穿制服的
26 系爭相片是在中華西路的辦公室外面照的，被上訴人穿的
27 制服是彪仕開發公司的制服一值穿到上訴人公司延續下來
28 的」】等語(見原審卷第236-239頁)。

29 5.綜上，由彪仕開發公司及上訴人兩家公司之主要名稱(彪
30 仕)相同、所營事業雷同、董事及股東多數相同，及吳姿
31 樺、郭宏欽、林美鈴3位證人證述兩家公司員工制服暨工

01 作內容均相同或有延續性、員工均認知兩家公司係同一公
02 司之證詞觀之，足認被上訴人主張彪仕開發公司與上訴人
03 公司具有「實體同一性」等語，為可採信。從而，被上訴
04 人主張其於彪仕開發公司及上訴人公司之年資應合併計算
05 等語，自亦為可採。

06 (三) 再按勞工工作15年以上且年滿55歲，或工作25年以上者，
07 得自請退休，勞基法第53條定有明文。又究諸該條之立法
08 精神，無非基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一
09 定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請
10 退休之權利，使符合該條規定要件之勞工於行使自請退休
11 之權利時，即發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人
12 即雇主之同意。故勞工依該法自請退休時，勞雇雙方之勞
13 動契約即可終止，勞工自請退休之權利為契約終止權之一
14 種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時
15 ，即發生形成之效力，不必得相對人之同意（最高法院88
16 年度台上字第68號判決參照）。據此，即令是雇主表示終
17 止之意思而經勞工同意，如勞工已符合勞基法第53條自請
18 退休之條件，亦應發生退休之效力，而依退休之規定辦理
19 ，以避免雇主在得退休之要件下，藉解雇或資遣勞工之名
20 義，而免除其給付退休金之義務。

21 (四) 被上訴人起訴主張其為00年0月00日生，自83年2月25日任
22 職彪仕開發公司時起算，至上訴人公司終止兩造間勞動契
23 約之106年11月2日為止，工作年資為23年8個月又11天，
24 且已滿55歲，已符合勞基法有關退休之規定，請求上訴人
25 應給付退休金等語；為上訴人所否認，並以縱認彪仕開發
26 公司與上訴人公司有「實體同一性」，但被上訴人已於94
27 年間自彪仕開發公司離職，而被上訴人自94年間任職至
28 106年，工作未滿15年，不得請領退休金云云，資為抗辯
29 。經查：

30 1.觀系爭終結年資補償協議書及第2紙離職申請書之簽立日
31 期為94年6月29日，而證人林美鈴於原審證稱：「應該是

有簽這種協議書（指系爭終結年資補償協議書），當時公司有匯錢給員工，公司匯錢的原因應該是新舊制的問題，因為後來搬到中華西路就改成新制，我記得是因為要改制的關係」等語（見原審卷第237-238頁），參酌被上訴人與彪仕開發公司簽立系爭終結年資補償協議書之日期在勞退條例新制係自94年7月1日正式實施前幾日之情形，應可認被上訴人主張94年間簽立二紙離職書係上訴人公司為了勞退條例改制讓被上訴人簽的等語，應為可採。

2.再依被上訴人之勞保資料顯示，彪仕開發公司於94年6月28日將被上訴人退保，而上訴人公司隨即於數日後之同年7月8日為其加保，則以被上訴人在兩家具有實體同一性之公司間退保及加保僅隔數日觀之，應僅係兩家公司內部作業更改被上訴人之加保單位，而非被上訴人確曾於94年間離職。是上訴人主張被上訴人於94年間曾自彪仕開發公司離職云云，不足憑採。

3.又上訴人提出之被上訴人於94年5月31日及同年6月29日所簽立之二紙離職申請書（本院卷第77、79頁），其上均未有任何主管單位之簽名、核章，對照上訴人公司員工吳姿樺及郭宏欽之職職申請書（原審卷第211、213頁），其上單位主管、人事主管及董事長均有簽名、核章，則被上訴人主張該二紙離職書有瑕疵而難為被上訴人確有離職之意等語，為可採信。是上訴人以上揭二紙離職申請書辯稱被上訴人曾於94年間離職乙節，尚難採信。

4.綜上，上訴人辯稱被上訴人曾於94年間離職，既難憑採。從而，被上訴人起訴主張其為00年0月00日生，自83年2月25日任職彪仕開發公司時起算，至上訴人公司終止兩造間勞動契約之106年11月2日為止，工作年資為23年8個月又11天，且已滿55歲，已符合勞基法有關退休之規定等語，為可採信。

（五）復按勞退條例第11條第1-3項立法理由：1.為銜接新舊制度，第一項明定選擇適用本條例之退休金制度之勞工，其

適用本條例前之工作年資應予保留；2.第二項明定保留之工作年資，由雇主以契約終止時之平均工資，依相關法令之規定發給資遣費或退休金。勞工離職時如未符合退休金或資遣費之請領要件，即不得請領退休金或資遣費；3.依勞動基準法規定，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，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第三項規定等語。觀之前項保留之工作年資結清金，其基數、平均工資採同勞基法退休規定計算，並保留日後依法終止勞動契約後給付，可知其性質屬退休金之預付，是如勞資雙方自行協商約定先依勞基法規定結清保留年資者固無不可，但必須以不影響勞工之權益為前提。經查：

1.兩造所簽系爭終結年資補償協議書固有終結年資之記載，惟被上訴人並不知所載補償金額之計算方式，況依舊制計算被上訴人自83年任職彪仕開發公司至94年共10年之退休金金額已逾60萬元【詳細計算式如後（六）1.所述】，而系爭終結年資補償協議書卻僅補償6萬5千元，顯已影響被上訴人之權益，揆諸前揭說明，自難認兩造已有結清年資之協議。

2.基上，上訴人辯稱兩造已以系爭終結年資補償協議書結清被上訴人94年7月1日前之年資云云，並不足採。

（六）又按勞工退休金之給與，係按其工作年資，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。退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。次按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，則為勞退條例第11條第1項、第2項所明定。經查：

1. 被上訴人於94年6月30日前適用勞工退休金舊制，以被上訴人自83年2月25日起受雇之工作年資開始起算至改用勞退條例所定退休金制度之94年7月1日止，被上訴人舊制工作年資為11年4個月又6天，依勞基法之舊制退休金基數為23（未滿半年以半年計），則依兩造所不爭執之被上訴人1個月平均工資27,287元計算，被上訴人可請求上訴人給付之舊制保留年資退休金應為627,601元（計算式：27,287元×23=627,601元）。
2. 被上訴人前已依系爭終結年資補償協議書自彪仕開發公司領取補償金65,800元，此為被上訴人所不爭執，雖本院認系爭終結年資補償協議書不發生結清被上訴人保留年資之效力，但上開金額仍應認係彪仕開發公司已付之退休金金額，並應自被上訴人得請求上訴人給付之退休金中扣除。又上訴人公司已以「資遣費」名義給付被上訴人163,722元，此為被上訴人所不爭執，而上訴人公司雖以「資遣費」之名義給付此部分金額，惟被上訴人既係請求退休金，則此部分金額，自應認係上訴人公司已付之退休金，並應自被上訴人得請求上訴人給付之退休金中扣除。從而，被上訴人得請求上訴人公司給付之退休金（未受清償之舊制退休金金額）為398,079元（計算式：627,601元－65,800元－163,722元＝398,079元）。
3. 上訴人公司係於106年11月2日終止勞動契約並經被上訴人同意而發生退休之效力，已如前述，是被上訴人退休日期為106年11月2日，而上訴人公司就上開應給付退休金398,079元部分已逾被上訴人退休日起30日未給付，從而，被

上訴人主張上訴人公司應自退休日起算30日後之106年12月2日起，就應給付被上訴人之退休金加計按週年利率百分之5計算之遲延利息，核屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約之法律關係及勞退條例第11條、勞基法第55條之規定，請求上訴人給付398,079元，及自106年12月2日起至清償日止，按週年利率百分之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。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並就上開上訴人敗訴部分依職權宣告假執行，及為上訴人得供擔保免為假執行之諭知，均無不合。上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；又訴訟費用，由敗訴之當事人負擔，民事訴訟法第87第1項、第78條分別定有明文。本件上訴人之上訴為無理由，第二審訴訟費用即第二審裁判費為6,450元，應由上訴人負擔。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條、第78條、第87條第1項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 10 月 2 日

臺灣臺南地方法院民事第二庭

審判長法官 林 福 來

法官 洪 碧 雀

法官 王 獻 楠

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中 華 民 國 108 年 10 月 2 日

書記官 蕭 雅 文