# 臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度勞訴字第24號

原　　告　林家穎
訴訟代理人　劉彥廷律師
被　　告　永鴻國際生技股份有限公司
法定代理人　李芳裕
訴訟代理人　陳芝蓉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠先位之訴部分

1.原告自民國91年2月18日起，任職於第三人永信藥品工業股份有限公司（下稱永信公司），於106年1月1日由永信公司強制轉入被告公司，擔任被告花東業務代表一職，月薪為新臺幣（下同）28,300元，並約定因被告於花東地區未有辦公室，原告得以自己位於花蓮地區之住所上班。嗣被告突然於108年4月24日由人事經理陳協裕告知花東地區業務代表一職要裁撤，且被告於花東地區並無適當職務可安置原告，要求原告簽署優惠退休同意書，原告不疑有他且無其他方案，雖原告仍想繼續任職被告，但只得同意離職。經理張中隆同時告知原告關於花蓮業務由宜蘭業務柳漢威承接，原台東業務則由屏東業務許樺雯接手，並由經理張中隆安排交接之日期。詎被告竟於原告簽署離職同意書後，旋即於108年5月間為徵人啟事，應徵被告公司花東地區業務代表，並於108年6月1日即晉用訴外人方惠欣擔任，由此可見，被告並無裁撤花東地區業務代表，且被告於花東地區仍有適當職務可安置原告卻未安排，顯然以詐欺之方式使原告陷於錯誤而簽立自願離職同意書，經原告撤銷該退休之意思表示，自願離職同意

書應屬無效，原告向被告要求回任，然被告拒絕。被告片面終止兩造僱傭契約顯不合於勞動基準法（下稱勞基法）第12條之規定，更違反解雇之最後手段性原則，兩造間僱傭契約仍然存在，被告自應繼續給付原告薪資。

2.被告於108年6月30日為解僱之意思表示，要求原告於同日離職，雖不生終止勞動契約之效力，但已足徵被告有為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，有兩造存證信函可佐，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，然為被告所拒絕，被告拒絕受領，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或受領給付必要之協力，參照最高法院92年度台上字第1979號判決意旨，應認被告已經受領勞務遲延，又被告自108年7月1日起未給付薪資，原告請求被告回復原告之職務，並自違法終止契約時起，按月給付薪資28,300元及其法定遲延利息。

㈡備位之訴部分

1.縱認原告所簽立之自願離職同意書並無詐欺情事，原告業已自請退休離職，惟依被告「106年9月1日」所訂立之退休申請管理辦法第6條規定：「退休金計算標準：一、適用勞動基準法前後之工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資（30個基數）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。」（上開辦法已報請主管機關核備後並公開揭示，應認已屬勞動契約內容之一部分，有拘束勞雇雙方之效力）。原告之年資自91年2月18日起至108年6月30為止，共計17年4月12日，原告前15年之年資應給予30個基數，超過15年之年資部分，應給予2.5個基數，共計32.5個基數，原告之退休金應為919,750元。惟被告卻未依照管理辦法，僅依照現行勞基法規定給付原告退休金367,900元，已然違反兩造間勞動契約，原告請求被告給付不足之551,850元及遲延利息。

2.原告並未於108年5月30日收到被證3所示之電子郵件，否認被告主張情事。被告並未提出「108年1月10日」工作規則報請主管機關核備並公開揭示之證據，難認該工作規則已然生效。且退休管理辦法於「106年9月1日」修訂時，增訂優於勞基法規定之優退條款，已成為兩造僱傭契約內容之一部，縱認工作規則於「108年1月10日」修訂第36條關於退休金給與已生效（假設語，原告否認之），然與「106年9月1日」退休管理法第6條退休金計算標準之規定明顯不同，大幅減少退休金之金額，已屬工作規則不利益變更（最高法院106年度台上字第1255號判決意旨），此部分未經原告明示或默示同意，被告亦未舉證證明該變更之合理性，亦違反勞基法第55條3項後段之規定，難認被告主張兩造應依「108年1月10日」工作規則第36條給付退休金數額。

3.勞基法55條第3項清楚揭示，第1項所定退休金，雇主如無法一次發給時，得報經主管機關核定後分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。即令被告按照勞退新制為員工提撥退休金至原告專戶，亦不代表原告即不能適用「106年9月1日」原較優渥之退休金制度，兩者並非為互斥之關係，反倒是有相容之可能性等語。

㈡並聲明：

1.先位部分：確認兩造間之僱傭關係存在。被告應自108年7月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告28,300元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.備位部分：被告應給付原告551,850元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱如下：

㈠先位之訴部分

1.原告於106年1月1日起擔任被告花東業務代表，為被告於花東地區唯一員工，然原告於任職期間長期業務欠佳，均未見

改進，且被告亦未曾對其有何懲處，衡諸被告內之其他員工與原告之工作情形，原告工作及學習態度，實有改進之空間。被告為能平等對待其他員工以及釐清原告之問題，因而於108年4月之固定會議時與原告商談，以利了解原告無法改進之原因，以及公司之狀況，嗣原告於108年4月24日提出申請被告優惠退休方案，並表明要將特休假都請完，有該申請書可稽，被告同意原告退休申請。是以，原告係向被告申請優惠退休，且提出申請書，並非被告要求原告簽立所謂離職同意書，原告亦於108年6月24日在被告辦理離職手續時應確認之外勤人員離職清單上親自簽名確立其退休、離職之相關手續。況且，被告同意原告退休申請，並如數將退休金給付給原告，係經原告自行選擇對其有利方案，並非遭詐騙而為之選擇，倘若被告果有如原告所述之以詐欺方式欺騙，原告何以會點交相關文件及器具予被告？與一般常情不符。原告單以其申請退休後，其原先擔任之被告花東地區業務代表另有訴外人方惠欣到職，即主張其簽署之自願退休同意書係遭被告所詐欺，未提出具體事證以實其說。

2.原告主動向被告表示欲申請優惠退休方案，並於108年4月24日提出申請書，此乃一形成權之行使，於原告提出退休之申請，即已終止勞動契約效力（最高法院88年度台上字第1626號、102年度台上字第1135號判決意旨），且因原告希望可以將其個人特休假均休完，故特別以手寫方式記載「特休假要請完」等語，而原告於該期間亦依其個人意願有請特休假之紀錄，原告提出申請書至約定退休生效日期間，原告曾於108年5月30日寄送電子郵件予被告詢問退休金計算方式，全然未曾提及不願退休或有何遭詐欺退休之意，僅表示不清楚退休金計算方式，經被告告知應如何計算後，原告亦未提出任何異議。原告於108年6月24日簽核外勤人員離職清單，藉以釐清被告應給付予原告之款項及原告應繳回等裝備、文件、物品，原告於此過程中，不曾有任何異議，被告於108年6月24日收到原告存證信函後方知，被告僅得表達公司立場，

並於108年6月27日寄發存證信函告知應依公司退休作業程序辦理退休事宜，且於108年6月28日將兩造確認無誤之退休金額匯入原告帳戶。被告係被動接受原告退休之申請，亦無任何詐欺情事，原告於被告辦理其退休程序時，更沒提出任何持續提供勞務之意願，原告退休為其個人意願所致，並非被告解雇原告，更無所謂被告違反勞基法第12條及解雇最後手段性原則之問題。

3.原告原為被告花東地區業務代表，經其提出退休申請後，被告為因應原告退休後之業務情況變化，由地區經理張中隆提出3項建議，分別為遞補人員、裁撤花東業務區改由宜蘭、屏東跨區經營業務或委由經銷商之人員代替花東業務區之代表，交由被告依照花東業務情況，進行評估及討論，亦邀集宜蘭區業務代表柳漢威、屏東區業務代表許樺雯一同討論，能否由柳漢威、許樺雯協助跨區進行花東地區之業務，後因交通考量及區域業務關係，二人皆表示無法承接花東業務，被告評估後亦無法委由經銷商代理花東業務，僅得另行遞補人員，是原告並未與柳漢威及許樺雯進行正式業務交接，二人亦未至花東地區經營業務。又被告係因原告為退休申請後，為因應花東地區之唯一員工退休，如何進行業務推展，方為討論及評估，並非如原告所述，以裁撤花東地區業務為由以此詐欺原告申請退休。況原告於方惠欣在108年5月20日到職時尚仍在職，應非常清楚該等事實。

㈡備位之訴部分

1.被告固於「106年9月1日」頒佈退休申請管理辦法，並於該管理辦法第6條退休金計算標準記載：「一、適用勞動基準法前後之工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資（30個基數），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。」等語，惟所謂「適用勞動基準法前後之工作年資」，係指勞基法73年7月30日總統公布施行之前及勞工退休金條例於97年7月1日實施前，員工就退休金之工作年資應如何計算

，並非指勞基法施行後之工作年資均全盤依該管理辦法計算退休金，蓋勞工退休金條例於94年7月1日實施後，勞工本得以選擇勞退新制，並依勞工退休金條例第28條第1項規定向勞保局請領退休金，而非向雇主請領，是在勞工有勞退新、舊制規定不同下，本得以選擇勞退新、舊制之適用同時，被告實不可能會不做任何區分而將全部工作年資均以勞退舊制之計算基礎計算退休金。況被告自97年7月1日起，即依照勞工退休金條例為原告提撥退休金至其專戶，故原告就97年7月1日後工作年資，即為適用勞退新制，此部分事實，於原告每個月之薪資單上之憑證明細即可證明原告亦知悉其自97年7月1日後之工作年資為適用勞退新制。

2.原告於91年2月18日起任職永信公司，並於106年1月1日起轉任至被告公司，且於108年4月24日申請退休，原告退休金之計算，應係以退休前6個月平均工資即28,300元，乘以勞退舊制之年資（即91年2月18日至97年6月30日）共計6.5年，再依上開「108年1月10日」工作規則每年2個基數計算，原告退休金為361,900元，亦經雙方於108年5月30日往來之電子郵件中確認無誤，被告亦於郵件中詳載計算公式，並記明舊制退休金基數，經被告將此郵件回覆後，原告亦未曾再表示任何意見。復被告於108年6月28日匯入原告帳戶，並無積欠任何退休金，原告以錯誤之文字解讀，主張被告積欠退休金，當屬誤會。原告先稱其早已遭被告停權無法進入公司信箱，後又稱其進入公司系統信箱後並未收到被證3所示之電子郵件，所述前後矛盾，且原告之電子郵件帳號係於108年7月1日即原告離職後，由被告資訊部門進入系統，方將原告之電子郵件停權，在此之前，並未停權。

3.且被告於「108年1月10日」修正工作規則，並將該工作規則報請主管機關核備後揭示予全體員工時，該工作規則即退休金給與標準更清楚就勞工退休金及工作年資之計算，明訂為「一、適用勞動基準法前之工作年資，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，

依本公司自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。二、適用勞動基準退休金制度（勞退舊制）之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第55條規定計給。」等語，並以勞基法第55條第1項規定之計算標準：「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。」，作為勞退舊制工作年資之計算方式，而其計算方式實係再次重申前開管理辦法之規定，並明確說明上情即如被告前開所述，按勞退舊制之工作年資，方有適用前開退休申請管理辦法第6條記載之計算方式。

4.被告前於107年5月31日修改工作規則，並將修改後之工作規則，公告給被告之全體員工，且經呈送勞資會議、工會及經決會同意。嗣又於108年1月10日修正工作規則之內容，惟就107年度及108年度就工作規則之修正，對於工作規則第五章退休之相關條文第34條至第38條之內容，並無任何異動。而被告先前對於「107年5月31日之工作規則、108年1月10日修改後之工作規則」，皆有公告予被告之全體員工等語。

㈡並為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保，請准予免為假執行。

三、經查，原告自91年2月18日起任職於永信公司，106年1月1日轉任被告公司（永信公司與被告公司代表人即其雇主相同，屬同一事業單位），原告於106年4月24日提出申請退休，退休生效日為108年6月30日，已受領退休金367,900元。嗣兩造因勞資爭議，經花蓮縣政府調解而不成立等情，有經濟部商業司商工登記公示資料、花蓮縣政府爭議調解紀錄、存摺、申請書、外勤人員離職清單等可稽（卷33至51、71至78、101、103頁），並為兩造所不爭執，應堪信實。本件原告先位之訴主張：原告因被告假意告知職位將裁撤，致陷於錯誤，始為申請退休之意思表示，故本件有詐欺情形，原告已撤銷遭詐欺所為之意思表示，兩造間僱傭關係應繼續存在，請求回復原職，暨自108年7月1日勞動契約違法終止時起，按

月給付薪資28,300元及其法定遲延利息。備位之訴主張：如認原告已退休離職，依被告「106年9月1日」所訂之退休申請管理辦法第6條規定計算原告之退休金，應為919,750元，請求被告給付積欠退休金367,900元及其法定遲延利息，被告則以前詞置辯。依兩造前主張，本件爭執闕於：原告是否遭被告詐欺而申請退休？如認原告已退休，則原告退休金之計算標準為何？本院判斷如下：

四、先位之訴部分

㈠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。又所謂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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例要旨）。原告主張已撤銷遭被告詐欺而為退休之意思表示，兩造間僱傭關係存在等情，此為被告否認，則原告所主張之僱傭關係是否存在，並不明確，致其私法上之地位有受侵害之危險，故原告起訴請求確認兩造間僱傭契約關係存在，應有即受確認判決之法律上利益。

㈡次按被詐欺而為意思表示者，依民法第92條第1項之規定，表意人固得撤銷其意思表示，惟主張被詐欺而為表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任。又民法上之詐欺，必詐欺行為人有使他人陷於錯誤之故意，致該他人基於錯誤，而為不利於己之意思表示者，始足當之。倘詐欺行為人欠缺主觀之詐欺故意，縱該他人或不免為錯誤之意思表示，仍與詐欺之法定要件不符，無容其依民法第92條第1項規定撤銷意思表示之餘地（最高法院44年台上字第75號判例、72年度台上字第3526號、87年度台上字第1195號判決意旨）。準此，當事人之一方如主張被詐欺而為意思表示，且欲撤銷該意思表示，即應就他方如何欲自身陷於錯誤，故意示以不實之事，

令自身因錯誤而為意思表示，負舉證之責任。本件原告否認自行提出退休，主張被告人事經理陳協裕告知花東地區業務代表一職要裁撤，且無其他適當職位可安置，要求原告辦理優惠退休，原告雖想繼續任職，只得同意申請退休，可見本件有「被告假意裁撤花蓮台東地區業務，使原告陷於錯誤，進而為退休離職意思表示」之詐欺情形，惟此為被告所否認，則原告就其主張之事實自應舉證以實其說。惟查：

1.證人許樺雯到場證述：伊於被告公司上班，負責屏東南區，業務範圍為藥品銷售，有聽公司業務經理張中隆說原告要退休，所以需要來接台東這裡的業務，沒有包含花蓮。（原告訴代問：依照原告的說法，其曾經跟你、柳漢威等3人於108年4月24日於新竹公司休息區一起討論108年4月28、29日及108年5月2日及3日要進行業務交接之安排，是否有此事？）有。（原告訴代問：你、柳漢威及原告有無曾經就原告要離職這件事情於新竹公司休息區討論過？）108年4月24日於公司會議室，原告在會議室有跟我說108年5月2日之後可能會請我到台東安排業務交接。（原告訴代問：你是否記得原告當時曾經說過公司要裁撤花蓮地區業務這件事情？）原告沒有提到花蓮地區業務要裁撤等語（卷296至297頁）。

2.又證人柳漢威到場證述：伊於109年3月11日離職。（原告訴代問：於108年4月24日公司是否有曾經安排過你與原告、許樺雯一起進行花東地區業務範圍之交接？）有。（原告訴代問：請說明當時公司如何安排業務交接？）當時我們在公司交誼廳，地區經理黃博聖跟我說必須要多接花蓮區業務，當時每月會回公司開會，於4月份說要接花蓮區業務，有安排5月份排兩天與原告交接。（原告訴代問：公司有告訴你們為什麼要進行花東地區業務交接的原因嗎？）沒有講原因。（原告訴代問：公司有提到花東地區業務代表職位要撤除嗎？）黃博聖沒有講這部分，只有說叫我去接花東區業務。（原告訴代問：108年4月24日於交誼廳，你有跟原告及許樺雯討論交接花東地區業務之事，當時你們是三個人坐在一起討論

？討論之內容為何？）我們當時是分開的，只記得我與黃博聖坐一起，原告與許樺雯有無坐在一起不記得，我與黃博聖及原告三人一起討論原告業務之交接事宜。討論之具體內容為5月份要安排2天去花蓮與原告交接。（原告訴代問：後來你有去進行交接事宜嗎？）沒有，當時公司經理許真強有電話告知說不用去花蓮了，詳細原因經理沒有特別說。（原告訴代問：你有追問不用去花蓮的原因嗎？）後來得知公司要再請一位員工接花蓮業務，這是公司傳聞。（原告訴代問：你任職期間，有無聽過公司有曾經要撤除花蓮地區業務之職缺嗎？）有聽過，忘記是聽誰說及詳細內容。（被告訴代問：你剛才說有聽過公司曾經要撤除花蓮業務之職缺，如何得知？）這算是公司傳聞、八卦，但忘記誰跟我說的，何時聽到這個傳聞也沒有印象等語（卷299至302頁）。

3.另證人陳協裕到場證述：伊目前於被告上班。（原告訴代問：你於108年4月24日於被告公司擔任何職？）人事主任。（原告訴代問：108年4月24日是否有主動找原告討論事情？當時討論內容為何？）之前原告已經有來過辦公室找我，詢問優惠退休金之相關事宜，有跟原告說大概金額，後來108年4月24日原告來辦公室討論退休金，當時與原告說退休金如何算出，並給原告一些退休相關文件，也告知原告其剩餘的休假如何辦理，當時原告希望特休可以休完。（原告訴代問：是否知道花東地區業務代表曾經有要裁撤嗎？）不清楚。（原告訴代問：因為你是內勤主管，所以你不清楚地區代表業務交接之事項？）是。（原告訴代問：業務經理張中隆及處經理黃博聖都有跟原告、柳漢威及許樺雯代表討論交接事宜，你均不知悉？）我不知道討論的人有誰，但知道人員退休後之業務要評估是否要補人。花蓮地區之經營沒有很理想，因為我們會結算薪資，所以會知道獎金狀況。（原告訴代問：依照你的說法原告很早之前就主動跟你討論他想要提早退休的事情？）是。（原告訴代問：若有出現地區業務代表離職或退休，其業務範圍由其他區域之業務代表兼辦時，這是

否代表原來地區業務職缺要撤除？）沒有，不是這樣。（原告訴代問：原告稱其於108年4月24日去你辦公室，是由你告訴他花東地區業務代表要裁撤，要將花蓮區業務歸於宜蘭，台東業務歸於屏東，是否有這件事情？）我沒有講過。（原告訴代問：原告後來有跟你提出公司應該要資遣他，而不是退休，有無此事？）沒有印象等語（卷304至308頁）。

4.綜合上開證人證述內容，原告在離職前曾與被告其他地區員工討論退休離職及花東地區業務之交接事宜，但對於原告之原職位是否裁撤一事，則為否認或表示不知，或僅有傳聞，證人陳協裕並稱係原告先主動討論要提早退休；上開事實既不能認定為真，自無從推認「被告人事經理陳協裕假意告知原告其擔任之花東地區業務代表要裁撤，使其陷於錯誤，而為申請退休之意思表示」。況且，被告為因應業務情況變化，視情形決定遞補、裁撤人員或委託經銷商等方式調整人事配置，尚符合一般事業經營之常規，縱認被告確曾告知原告花東地區業務代表一職要裁撤，但事後未裁撤，而此事造成原告動機錯誤，進而申請退休，亦難據此認定被告主觀上故意使原告陷於錯誤而為不利於己之意思表示。

㈢如上，被告不能證明被原告有詐欺事實，揆諸前揭說明，即不得依民法第92條第1項規定撤銷申請退休意思表示。原告與被告之勞動契約已因退休而終止，故原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，請求給付薪資及法定遲延利息，並無理由。

五、備位之訴部分

㈠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，於勞動契約依勞動基準法第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。勞工退休金之給與標準如下：一、按

其工作年資，每滿1年給與兩個基數。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。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。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。勞工退休金條例第11條第1項至第3項、勞基法第55條第1項第1款、第2項、第70條第7款分別定有明文。

㈡另原告退休時被告公司工作規則就「退休金給予標準」於第36條規定：「員工退休金給與標準如下：一、適用勞動基準法前之工作年資，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，依本公司自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。二、適用勞動基準法退休金制度（勞退舊制）之工作年資，其退休金給與標準，依勞動基準法第55條規定計給。但依第35條第2項第2款規定強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依勞動基準法第55條第1項第2款規定加給百分之20。三、適用勞工退休金條例退休金制度（勞退新制）規定之員工，本公司按月提繳其工資6%（不得低於6%）之金額至勞工個人之退休金專戶。」（卷232頁），而被告公司工作規則，已報請主管機關核備後並公開揭示。上開事實，有網路公告、臺北市政府勞動局函及附件可稽（卷185、205至278頁），前揭條文內容亦未牴觸勞工退休金條例、勞動基準法，自屬有效。

㈢查原告自91年2月18日起任職永信公司（與被告公司為同一事業單位），於108年4月24日申請退休（退休生效日108年6月30日），已如前述。又原告對選擇勞退新制一節不爭執，故原告申請退休，應有前揭勞工退休金條例第11條第1項規定之適用，亦即工作年資之計算，97年7月1日後部分適用勞退新制，應向勞保局請領退休金；91年2月18日至97年6月30

日部分則適用勞退舊制，工作年資為6.5年，依前揭勞基法、工作規則之規定，退休金給予標準應為13個基數（6.5年×2個基數＝13個基數），又平均工資以28,300元計算，為兩造均不爭執，故原告得請求退休金367,900元（28,300元×13個基數＝367,900元）。既經被告給付該金額，已無積欠退休金情事。

㈣至原告主張被告公司工作規則關於退休金給予標準之規定內容有不利益變更情形云云，提出被告公司「106年9月1日」退休申請管理辦法為據（卷67至69頁），惟觀諸該辦法第6條規定之退休金計算標準：「一、適用勞動基準法前後之工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資（30個基數）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。」，此部分與被告公司「108年1月10日」工作規則第36條規定之計算標準並無二致，

至工作規則另有「適用勞工退休金條例退休金制度（勞退新制）規定之員工，本公司按月提繳其工資6%（不得低於6%）之金額至勞工個人之退休金專戶。」之部分，則僅是現行法律規定意旨之重申，並非不利益變更，原告既已選擇勞退新制，若又主張其工作年資應自91年2月18日起算至108年6月30日為止，則97年7月1日以後部分之退休金，等同重複向勞保局及被告請領，洵無可採。

㈤綜上，被告主張之退休金計算方式，合於法律及工作規則之規定，且退休金既已付訖，原告請求被告給付積欠之退休金367,900元及其法定遲延利息，並無理由。

六、從而，原告先位請求確認僱傭關係存在，被告並應自108年7月1日起，按月給付原告28,300元及法定遲延利息；備位之訴請求被告給付551,850元及法定遲延利息，均無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認對於判決結果不生影響，不再逐一論述，附此敘明。

八、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　　范坤棠

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　　109　　年　　6　　月　　2　　日

書記官　　張芝瑜