臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第32號

上　訴　人　張麗珍
即追加原告
訴訟代理人　鄭志明律師
被 上訴 人
即追加被告　惠怡餐飲國際股份有限公司
法定代理人　黃健泰

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於民國108年1月10日臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第6號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於108年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人即追加原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、被上訴人即追加被告（下稱被上訴人）之法定代理人於民國108年7月19日由周○○變更為黃健泰，此有經濟部商工登記公示資料查詢結果在卷可稽，並經上訴人即追加原告（下稱上訴人）具狀聲明承受訴訟（見本院卷第69至74頁），合於民事訴訟法第170條、第175條規定，爰准由變更後之法定代理人續行訴訟。

二、於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人於原審原依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1、3項規定，請求被上訴人給付舊制年資退休金新臺幣（下同）727,200元及法定遲延利息；嗣於本院審理中，將前開請求列為先位之訴，另追加提起備位之訴，主張依上訴人於101年10月10日簽立之切結書（下稱系爭切結書），請求被上訴人給付補貼金363,600元及法定遲延利息（見本院卷第94至95頁），經核

上訴人該追加之訴，與其原請求之原因事實，均係基於同一僱傭關係所衍生之糾紛，二者間請求之基礎事實相同，訴訟資料可相互為用，基於紛糾一次解決性原則，無庸被上訴人同意，應予准許。

三、被上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、兩造爭執要旨：

一、上訴人主張：

上訴人自82年8月27日起至102年11月25日止，任職於台中牛排館擔任水果吧員工，其中於82年8月27日至88年間，係在臺中市○區○○路○段00號之台中牛排館從事工作，於88年至102年11月25日，則在臺中市○○區○○路○段000號之台中牛排館從事工作。上訴人之勞工保險雖自82年8月27日起投保於台中牛排館，復於90年7月4日起轉投保於○○餐飲事業有限公司（下稱○○公司），再於102年3月1日轉投保於被上訴人，至102年11月25日退保。惟台中牛排館、○○公司、惠怡實業股份有限公司（下稱惠怡實業公司）與被上訴人之合夥人、董事、監察人或負責人均多為具親屬關係之訴外人余○○、曾○○、吳○○、吳○○等人，營業事項亦幾乎相同，且對外均以台中牛排館餐飲集團、惠怡餐飲國際集團行銷，該等商號及法人形式上雖係各自設立登記且先後或同時存續之不同主體，然實際上乃余○○等人共同以前開商號或法人名義指揮監督包括上訴人在內之全體員工，經營台中牛排館集團之餐飲事業；再參以上訴人之勞工保險雖前後投保於台中牛排館、○○公司及被上訴人，然勞工保險投保情形接續並無中斷，上訴人實際仍持續受僱，工作地點及內容亦未因此變更，且上訴人自○○公司離職，轉受僱於被上訴人時，仍繼續由○○公司為上訴人投保長達4個月，堪認該等商號及法人係具有實體同一性之關係企業。則上訴人先後受僱於上開3家商號及法人，係受實質上同一雇主指揮監

督、調動工作及轉換投保轄下關係企業之事業單位，其年資應合併計算，即被上訴人應概括承受上訴人於台中牛排館、○○公司之退休金舊制年資。

台中牛排館實際負責人曾○○雖於101年10月10日晚間，在臺中市○○路之台中牛排館餐廳內召集員工，說明因公司要上市上櫃，要求包括上訴人在內之適用勞工退休金舊制員工填寫舊制結清同意書即系爭切結書，惟上訴人填寫同意後，雇主並未交付切結書文本予上訴人，亦未依約給付舊制年資退休金予上訴人，嗣○○公司即因分割合併或轉讓而解散。而依勞退條例第30條規定，雇主與勞工約定離職時繳回提繳之金額，其約定無效；舉輕以明重，雇主若要求勞工於不論離職或轉投保事業單位等原因放棄舊制年資退休金者，其約定應亦屬無效。準此，依勞退條例第11條第1、3項規定，於上開條例施行前已適用勞動基準法（下稱勞基法）之勞工，仍服務同一事業單位且選擇適用新制者，舊制之工作年資應予保留，於勞工符合退休規定時，應以勞基法第55條規定計算勞退條例施行前之退休金。以此計算，上訴人於101年10月10日與雇主結清舊制年資時前1個月之平均工資為每月投保薪資30,300元，自82年8月27日任職起至適用新制退休金制度即94年8月1日止，舊制年資基數為24，舊制年資退休金應為727,200元（計算式：30,300× 24=727,200）。爰依勞退條例第11條第1、3項規定，請求被上訴人給付上開退休金，及自勞資爭議調解不成立之翌日即106年9月8日起計算法定遲延利息。

又上訴人填寫簽名之系爭切結書，與其他同事填寫簽名之切結書，除原雇主為惠怡實業公司（與被上訴人亦具實體同一性）不同外，其他內容包括給與標準均相符，應為雇主預定之定型化契約條款。據悉○○公司、惠怡實業公司全體適用舊制員工高達上百人均有簽署，然嗣後○○公司或惠怡實業公司或被上訴人均未依約將舊制年資退休金給付予上訴人及其他員工，受害者眾。之後曾○○與余○○、吳○○、吳○

○等人各自代表包括○○公司、惠怡實業公司、被上訴人，以台中牛排館集團企業永續經營、以求上市櫃之規模與標準，邀訴外人周○○投資，並於103年6月20日簽訂投資及共同經營管理契約書，周○○等人投資後，於103年10月24日簽訂契約書邀周○○共同經營台中牛排館集團諸公司，進行兩岸公司合併、公司上市櫃事宜，並以被上訴人為存續公司。由此顯見曾○○、余○○等人係以經濟上之優勢，藉由使勞工簽署系爭切結書之方式，間接或以迂迴方式規避被上訴人應負退休金給付之義務，並達到提高股權移轉價值之目的，甚藉此提前領回勞工退休準備金，並無庸繼續提撥勞工退休準備金，此屬違背公序良俗及誠信原則之脫法行為，對於未符合勞基法第53條自請退休要件而離職之勞工，卻因雇主故意以低於勞退條例與勞基法規定之給與標準，發生改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）94年4月29日勞動四字第0940021560號函釋所示仍保留舊制年資之效果，使上述勞工無法依系爭切結書請求，造成雇主免負給付義務之不當結果，顯違反勞退條例規定勞雇雙方合意提前結清舊制年資之規範意旨，亦造成善意第三人即上訴人不得主張系爭切結書關於結清舊制年資效力之不公平情況。是以本件應參酌民法第247條之1規定，即被上訴人持預定之系爭切結書與其具舊制年資勞工簽訂免除或減輕被上訴人不低於勞基法給與標準之責任、使上訴人拋棄權利或限制其行使權利者，應認被上訴人以低於勞基法給與標準結清舊制年資之約定為無效，應令被上訴人負擔依勞基法給與標準結清舊制年資之義務，亦即以上訴人於101年10月10日當時之服務年資計算結清舊制年資之金額，方屬衡平。從而，上訴人既係於101年10月10日與被上訴人具實體同一性之○○公司合意，以「服務年資每滿一年發給相當於一個月平均工資，計算剩餘月數或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者以一個月計算之」之方式結清上訴人之舊制年資，縱上訴人離職時或106年9月7日聲請勞資爭議調解時，尚不符合自請退休要件，仍屬兩造

合意退休約定，被上訴人自不得事後反悔或違背誠信原則，主張系爭切結書之約定無效。至於該切結書約定結清舊制年資之給與標準低於勞基法規定、違反勞基法而無效部分，自應依勞基法所定給與標準給付，上訴人請求被上訴人給付上開舊制年資退休金，洵屬有據。

ŋ縱認上訴人依上開規定請求被上訴人給付舊制年資退休金為無理由，兩造合意之系爭切結書內容，亦應解釋為具實體同一性之被上訴人與○○公司同意就欲留用員工約定給予同上述標準之補貼金，上訴人自得依系爭切結書之法律關係，於本院追加備位之訴，請求被上訴人履行給付補貼金之契約義務。而上訴人於系爭切結書簽訂前一個月之平均工資為30,300元，自82年8月27日任職起至適用新制退休金制度即94年8月1日止，服務年資為11年11個月又5天，依系爭切結書所約定：「服務年資每滿一年發給相當於一個月平均工資，計算剩餘月數或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者以一個月計算之」之補貼金給付標準計算，被上訴人應給付上訴人363,600元之補貼金（計算式：30,300× 12=363,600），並自勞資爭議調解不成立之翌日即106年9月8日起計算法定遲延利息。

二、被上訴人抗辯：

被上訴人與台中牛排館、○○公司組織型態、成立時間、設立地址、組成人員、負責人均不同，被上訴人亦無受讓台中牛排館或○○公司之資產、設備，被上訴人與台中牛排館、○○公司均為獨立之法人，並非實體同一之關係企業，被上訴人自無須依勞退條例第56條規定，當然承受○○公司應給付上訴人勞工退休金之義務。又余○○於101年至104年間雖曾任被上訴人之董事長，惟持股比例僅百分之0.39，且其於台中牛排館及○○公司係分別為合夥人及股東，非台中牛排館或○○公司之負責人或執行業務之董事，縱余○○於103年間就台中牛排館、○○公司等事業均有投資，亦無足證明被上訴人與台中牛排館、○○公司間具有實體同一性。

依勞基法第57條、第84條之2及同法施行細則第5條規定之意旨，年資併計係「以服務同一事業者為限」、但「受同一雇主調動」之工作年資，始應予併計；勞工如非於同一事業單位之調動，年資即重新起算，或勞工於同一雇主不同公司法人間之調動，年資不予併計。準此，如事業單位之性質屬公司，不同公司間雖屬關係企業，仍應視為個別之法人，每一家公司均為個別之權利主體，勞工非基於借調關係，而係經勞工同意，與原事業單位合意終止勞僱關係，轉調關係企業者，屬另一勞動契約之履行，年資應重新起算，除非原事業單位或新事業單位有併計之規定，且勞工與新公司係另一勞動契約並履行，與原公司之間的勞雇關係因合意而終止，年資即重新起算。本件上訴人先後任職於台中牛排館、○○公司及被上訴人，而被上訴人並非由○○公司轉讓或受讓一切事業所有權，明顯為兩個不同之法人，則上訴人於被上訴人處之年資應重新起算，即應自102年3月1日起算至103年11月25日止。

況上訴人於101年10月10日即簽立系爭切結書，其已知被上訴人係由不同雇主組成，上訴人並同意放棄年資以任職於被上訴人，亦接受○○公司所發給之補貼金，本件自無勞基法第57條及勞退條例第11條規定之適用，上訴人起訴請求退休金年資併計，有違誠信原則。又倘上訴人未自○○公司處受領舊制退休金，應另訴向○○公司請求，方屬適法。

ŋ 退步言之，縱認被上訴人與台中牛排館、○○公司為同一主體公司，被上訴人應承受上訴人先前任職於台中牛排館及○○公司之年資，惟兩造間勞動契約於102年11月25日終止之原因，係上訴人於102年11月16日自述長期腰痛而自願申請離職，並非自請退休，且上訴人於106年9月7日勞資爭議調解委員會向被上訴人請求退休金而為退休之意思表示時，亦尚未滿53歲，其於台中牛排館、○○公司及被上訴人工作年資合併計算僅20年2個月又30日，未達於同一事業單位工作年資25年以上，與勞基法第53條所定自請退休要件不符，被

上訴人尚無給付上訴人適用勞基法規定保留年資退休金之義務。上訴人離職時既不符自願退休或強制退休之條件，其請求被上訴人給付舊制年資退休金，自屬無據。

參、原審認為上訴人離職時不符自願退休或強制退休之條件，其依勞退條例第11條規定請求被上訴人給付退休金727,200元，及自106年9月8日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，為無理由，而駁回上訴人之訴及假執行之聲請。上訴人不服原判決提起上訴，並追加備位之訴，其先位聲明：原判決廢棄；被上訴人應給付上訴人727,200元，及自106年9月8日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。備位聲明：被上訴人應給付上訴人363,600元，及自106年9月8日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

肆、兩造不爭執之事實（見原審卷第168頁）：

一、上訴人係於102年3月1日至102年11月25日受僱於被上訴人，其餘投保相關資料詳如原審原證三。

二、上訴人於101年10月10日簽立系爭切結書，切結書內容詳如原審卷第28頁。

三、上訴人於102年11月16日提出離職申請書，離職書誤載年份為103年，經兩造於原審當庭確認為102年。

伍、本件之爭點：

一、上訴人主張被上訴人與惠怡實業公司、○○公司、台中牛排館係具實體同一性之關係企業，是否有理由？

二、上訴人先位依勞基法及勞退條例之規定，請求被上訴人給付退休金727,200元，是否有理由？

三、上訴人備位依系爭切結書之約定，請求被上訴人給付補貼金363,600元，是否有理由？

陸、本院之判斷：

一、關於爭點一部分：

按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之

年資，應予併計，勞動基準法第57條定有明文。又我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（如減輕稅賦），同時成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既然相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目的。故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。

經查：

1.台中牛排館（為獨資商號）於77年11月4日經核准設立，負責人為曾○○，址設於臺中市○區○○路○段00000000號1樓，嗣於91年4月16日變更組織為合夥，合夥人為曾○○、余○○、吳○○、蘇○○，後2人並兼負責人。○○公司於85年1月13日經核准設立，址設於臺中市○○區○○路○段000號1樓，營業項目為經營餐廳業務，股東為吳○○及余○○，後1人兼代表人，嗣於102年2月21日變更代表人為吳○○，另於105年12月30日解散；被上訴人於101年9月3日經核

准設立，余○○為董事長，曾○○、吳○○為董事，吳○○為監察人，營業項目包含餐館業、其他餐飲業等情，有臺中市政府107年4月13日府授經商字第10707147800號函及檢附之台中牛排館歷次商業登記抄本（見原審卷第57至68頁）、○○公司、被上訴人之公司登記案卷（見外放影卷）在卷可稽。又惠怡實業公司於77年11月8日經核准設立，吳○○為董事長，曾○○、余○○為董事，吳○○為監察人，營業項目包含經營餐廳業務等節，有經濟部公司基本資料查詢附卷可考（見原審卷第125、126頁）。可見台中牛排館、○○公司、惠怡實業公司與被上訴人雖係各自設立在案，且先後或同時存續，為不同之主體，惟其合夥人、董事、監察人或負責人均多有相同，營業事項亦幾乎相同。復參上訴人於82年8月27日至90年7月4日、90年7月4日至102年2月28日、102年3月1日至102年11月25日之勞工保險投保單位依序為台中牛排館、○○公司、被上訴人，此有勞工保險被保險人投保資料表存卷可憑（見原審卷第7頁）；及上訴人於台中牛排館擔任水果吧員工，於82年8月27日至88年間，係在臺中市○區○○路○段00號之台中牛排館工作，於88年至102年11月25日，係在臺中市○○區○○路○段000號之台中牛排館工作，為兩造所不爭執，足見上訴人雖前後受僱於台中牛排館、○○公司及被上訴人，然勞工保險投保情形接續並無中斷，上訴人實際仍持續受僱，工作地點及內容亦未因此變更。

2.再觀諸上訴人於101年10月10日簽立切結書，其內容記載：「本人張麗珍自民國101年10月31日起同意辭去○○餐飲事業有限公司（以下簡稱甲公司）職務，並終止與甲公司所簽定之勞動契約。另同意接受惠怡餐飲國際股份有限公司（以下簡稱乙公司）之聘雇，並自101年11月1日起擔任水果嫂職務，簽定與乙方之勞動契約。」（見原審卷第28頁），與上開勞工保險投保資料相核對，上訴人自○○公司離職轉受僱於被上訴人時，仍繼續由○○公司為其投保長達4個多月，倘○○公司與被上訴人非屬同一雇主，何以○○公司於上訴

人離職後仍繼續為上訴人支付勞工保險費，此舉顯與常情有違。

3.綜上，堪認台中牛排館、○○公司及被上訴人具實體同一性，上訴人先後受僱於上開3家商號及法人之年資應合併計算，即被上訴人應概括承受上訴人於台中牛排館、○○公司之退休金舊制年資。

至於被上訴人辯稱上訴人於101年10月10日簽立切結書，已知被上訴人與○○公司非同一雇主，並同意結清、放棄舊制年資，故上訴人於本件為相異之主張，有違誠信原則。惟所謂誠實信用之原則，係在具體之權利義務關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考察權利義務之社會上作用，於具體事實妥善運用之方法（最高法院86年度台再字第64號判決意旨參照）。被上訴人與○○公司為同一雇主，其以經濟上之優勢地位，藉由使勞工簽署切結書之方式，圖以間接或迂迴方法規避其雇主之退休金給付義務（詳後述），顯然犧牲上訴人之利益，其所為有失公平，則上訴人所為反於切結書之主張，難認違反誠信原則。是以被上訴人此部分抗辯，要無可採。

二、關於爭點二部分：

勞退條例第11條第1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。」第3項規定：「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2規定之給與標準結清者，從其約定。」其立法理由分別為：「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。」「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，依勞動基準法規定之退休金給與標準結清者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第三項規定。」是以於勞工退休新舊制度銜接時，勞工之工作年資原則上均應予以保留，僅於勞資雙方依自行協商之方式，以不低於勞基法第55條、第84條之2規定之給與標準結清舊制年資時，例外承認其結清舊制年資之效力。而依勞退條例第11條第3項之反面解釋，如勞資雙方以低於勞基法之給與標準結清年資，自不應發生結清年資之法律效果，須依同條第1項規定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予以保留。勞委會95年4月3日勞動2字第0950015964號函認「勞動基準法、勞工退休金條例屬公法性質，是為保障勞工權益而制定，乃國家課雇主於勞動關係之義務，故雇主不得與勞工事先訂定低於法定標準之約定。依勞工退休金條例（簡稱新制）第11條規定，同一事業單位選擇適用新制之勞工，其適用勞動基準法退休金制度之工作年資應予保留；惟如勞雇雙方合意且依照勞動基準法（第55條及第84條之2）退休金標準始得結清之。故雇主如與勞工非依上述規定結清年資，不生結清保留年資之法律效果，權益受損之勞工亦得向雇主請求補足差額。」勞委會95年11月10日勞動4字第0950109052號函亦認「雇主以低於法定標準支付年資結清金，損及勞工權益，不符勞工退休金條例第1條『增進勞工退休生活保障』及第11條第3項之立法意旨，應認為無效。」

系爭切結書記載：「本人（指上訴人）同意接受甲公司給與補貼金之計算方式為截至94年7月1日以前源於甲公司之服務年資每滿一年發給相當於一個月平均工資；計算剩餘月數或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿一個月者以一個月計算之。」其所稱之「補貼金」，性質上固應解為係結清舊制年資所給與之退休金，然依上開約定之結算方式，上訴人於82年8月27日至94年7月1日任職於台中牛排館、○○公司之工作年資共計11年10月又5日，其基數為24，上開約定明顯低於勞基法第55條第1項規定之每滿1年應給與2個基數之計

算標準，有違勞退條例第11條第3項規定，故該切結書結清年資之約定，係不利於上訴人，尚不生結清上訴人舊制年資之效力，而須依同條第1項規定，予以保留舊制年資。

上訴人雖主張本件應依勞退條例第11條第3項規定結清保留年資，並以不低於勞基法第55條規定退休金給與標準計算其與雇主所結清舊制工作年資之退休金。惟勞退條例第11條第2項規定：「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。」其立法理由謂：「第2項明定保留之工作年資，由雇主以契約終止時之平均工資，依勞動基準法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。」準此，選擇適用勞退條例之退休金制度之勞工，其適用該條例前所保留之工作年資，應係於勞動契約終止時，按其總共之工作年資，於符合勞基法所定請領資遣費或退休金之規定時，始得請求雇主支付資遣費或退休金，並非於勞退條例實施後，雇主即應依勞基法所定之給與標準結清舊制之年資而給與退休金；且勞退條例第11條第3項之立法理由亦謂「依勞動基準法規定，勞工於退休或資遣時，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。」是以雇主應於終止勞動契約時，始依規定給付資遣費或退休金，則於勞工退休或資遣之前，並無義務結清保留之工作年資。從而勞雇雙方約定以低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清保留之工作年資，該約定無效，不生結清保留年資之法律效果，該保留之工作年資即應適用勞工退休金條例第11條第2項之規定，由雇主於終止勞動契約時，依勞基法之規定給付該保留工作年資之資遣費或退休金；而並非前揭約定無效，雇主即應依勞基法第55條及第84條之2規定

之給與標準結清保留之工作年資，補足差額予勞工。又雇主於勞工退休或資遣之前，並無義務給付勞工退休金或資遣費，自不能因勞雇雙方低於法定給與標準結清舊制年資之約定無效，反而使雇主負有須提前依法定給與標準結清舊制年資之義務。本件勞雇雙方以切結書約定低於法定給與標準結清保留工作年資，應係全部約定無效，無從將該約定割裂為「低於法定給與標準」及「結清保留工作年資」兩部分，而認為僅「低於法定給與標準」部分無效，「結清保留工作年資」仍為有效。是以上訴人主張切結書約定中有關給與標準部分不生效力，其餘兩造合意結清舊制年資部分仍屬有效，進而請求被上訴人依法定最低給與標準結清舊制年資退休金，即無可採。

ŋ 又勞基法第53條規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」第57條規定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」第84條之2前段規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算。」茲查，上訴人係於00年0月0日出生（見原審卷第170頁之個人戶籍查詢資料），自82年8月27日起受僱於同一雇主即台中牛排館、○○公司與被上訴人，至102年11月16日提出離職申請書，兩造間之勞動契約於102年11月25日終止等情，有勞工保險被保險人投保資料表及離職申請單為憑（見原審卷第7、38頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項一、三）。而按為保障勞工權益，若勞工於自請離職時，已符合勞基法第53條自請退休要件，雖未明確提出退休之意思表示，其退休金請求權之行使應不受影響，自離職事實次月起，於5年內仍可行使，此有勞委會89年6月8日（89）台勞動三字第0023197號函示可參。是以上訴人固係自請離職，若上訴人符合自

請退休之要件，其退休金請求權仍不受影響。惟上訴人於106年9月7日在勞資爭議調解委員會向被上訴人請求退休金而為退休之意思表示時，尚未滿53歲，於台中牛排館、○○公司及被上訴人之工作年資合併計算共20年2月30日，復未達於同一事業單位工作年資25年以上，上訴人於離職時不符合自願退休或強制退休之條件，依勞退條例第11條第2項之規定，被上訴人尚無須給付適用勞基法退休規定之保留年資之退休金；勞委會95年11月10日勞動4字第0950109052號函示：「勞雇雙方如低於勞動基準法第55條、第84條之2規定之給付標準結清年資，嗣後勞工未達勞動基準法退休要件即自行離職，因勞工未符合法定退休條件，雇主無給付勞工退休金之義務。」亦同此見解。

ē系爭切結書約定低於法定給與標準結清舊制年資，經本院認為係屬無效，使上訴人之舊制年資得予保留至退休時依勞基法第55條規定之給與標準計算給付，本屬有利於上訴人之解釋。而上訴人無法請求被上訴人給付舊制年資之退休金，係因上訴人於未達自請退休條件時即自被上訴人公司離職所致。本件設若上訴人自始即受僱於被上訴人，且於94年7月1日勞退新制實施時選擇新制而保留舊制年資，於未達自請退休條件時即自被上訴人公司離職，則上訴人同樣亦無法請求被上訴人給付舊制年資之退休金。故上訴人無法請求被上訴人給付舊制年資之退休金，核與系爭切結書之約定是否顯失公平，尚無關連。準此，上訴人主張本件應參酌民法第247條之1規定，即被上訴人持預定之系爭切結書與其具舊制年資勞工簽訂免除或減輕被上訴人不低於勞基法給與標準之責任、使上訴人拋棄權利或限制其行使權利者，應認被上訴人以低於勞基法給與標準結清舊制年資之約定為無效，應令被上訴人負擔依勞基法給與標準結清舊制年資之義務，亦即以上訴人於101年10月10日當時之服務年資計算結清舊制年資之金額，方屬衡平云云，自難憑採。

基上，上訴人先位依勞基法及勞退條例之規定，請求被上訴

人給付退休金727,200元，於法尚有未合，不應准許。

三、關於爭點三部分：

上訴人備位主張縱使上訴人依上開勞基法及勞退條例規定請求被上訴人給付舊制年資退休金為無理由，兩造合意之系爭切結書內容，亦應解釋為具實體同一性之被上訴人與○○公司同意就欲留用員工約定給予同上述標準之補貼金，上訴人自得依系爭切結書之法律關係，請求被上訴人履行給付補貼金之契約義務。

惟查，系爭切結書中關於「本人（指上訴人）同意接受甲公司（指○○公司）給與補貼金之計算方式為截至94年7月1日以前源於甲公司之服務年資每滿一年發給相當於一個月平均工資；計算剩餘月數或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿一個月者以一個月計算之。」部分，其性質為勞雇雙方結清舊制年資之約定，但該約定因低於法定給與標準而無效，上訴人之舊制年資依法仍予保留至退休時結算給付，已如前述。故上開約定所稱之「補貼金」，其原意實係結清上訴人舊制年資之退休金，並非被上訴人為留用上訴人而約定另行給與之補貼金額。上訴人主張被上訴人應依系爭切結書之約定，給予上訴人同上述標準之補貼金，即無可採。

基上，上訴人備位依系爭切結書之約定，請求被上訴人給付補貼金363,600元，自屬無據，不應准許。

四、綜上所述，上訴人依勞退條例第11條第1、3項規定，請求被上訴人給付727,200元，及自106年9月8日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人於本院所為追加之訴部分，亦無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

柒、結論：上訴人之上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法

第463條、第385條第1項前段、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　26　　日

勞工法庭　審判長法　官　許秀芬

法　官　吳崇道

法　官　游文科

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　吳麗琴

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　26　　日