臺灣高等法院高雄分院民事判決

106年度重勞上更㈡字第2號

上　訴　人　曾如芬
訴訟代理人　吳玉豐律師
被上訴人　　兆豐證券股份有限公司
法定代理人　陳佩君
訴訟代理人　張清浩律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國101 年3 月30日臺灣高雄地方法院100 年度勞訴字第74號第一審判決提起上訴，經最高法院第三次發回更審，本院於107 年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分及該部分假執行之聲請暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人新台幣參佰陸拾貳萬陸仟陸佰玖拾玖元；及其中新臺幣貳佰玖拾玖萬參仟壹佰玖拾參元，自民國100 年7 月1 日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

第一審（除確定部分外）、第二審及發回前第三審訴訟費用由被上訴人負擔。

本判決所命給付，於上訴人以新臺幣壹佰貳拾萬元供擔保後，得假執行。但被上訴人如以新臺幣參佰陸拾參萬元為上訴人供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人生於民國00年0 月00日，自77年8 月15日起受僱為被上訴人高雄分公司營業員，至100 年5 月31日止，工作年資計22年9 月15日，符合被上訴人所定員工退休辦法（下稱系爭退休辦法）之優惠退休條款（下稱優退條款）要件，乃於同年4 月29日填具退休申請表，預告將於同年5 月31日退休，請求被上訴人依系爭退休辦法計付退休金新臺幣（下同）521 萬2,289 元遭拒等情。爰依勞動契約及系爭退休辦法，求為命被上訴人如數給付，並加計自退休日後30日之翌日即同年7 月1 日起算法定遲延利息之判決，

嗣因被上訴人於106年3月17日給付2,219,096元，經扣抵本金部分，只請求被上訴人應給付2,993,193元，及以2,219,096元為本金計算，自100年7月1日至100年3月16日按年息5%計算之利息為633,506元。即被上訴人尚應給付3,626,699元（2,219,096+633,506＝3,626,699），及其中2,993,193元自100年7月1日起至清償日止按年息5%計算之利息之判決。（上訴人逾上開金額本息之請求，不在本件上訴範圍，不予審理）。

二、被上訴人則以：符合優退條款要件者，僅取得申請退休資格，仍須經被上訴人之總經理核定，始有請領退休金權利。因被上訴人有營運及人力需求，故拒絕上訴人之退休申請等語，資為抗辯。

三、原審判命為駁回上訴人之訴，上訴人提起上訴，於本院聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二項請求部分及假執行之聲請暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人362萬6,699元；及其中299萬3,193元部分，自100年7月1日起至清償日止，按年息5％計算之利息。㈢願供擔保准予宣告假執行。被上訴人於本院答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡願供擔保准予宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人係00年0月00日生，於77年8月15日起受僱於宏華證證券股份有限公司擔任營業員，嗣宏華證券股份有限公司於89年間更名為中興綜合證券股份有限公司，上訴人並於90年1月1日起在中興綜合證券股份有限公司高雄分公司任職。嗣倍力國際綜合證券股份有限公司受讓中興綜合證券股份有限公司，並於95年6月26日更名為兆豐證券股份有限公司（即被上訴人），而上訴人則持續在被上訴人高雄分公司任職迄今，上訴人之工作年資自77年8月15日起算。

㈡上訴人於100年4月29日填具員工退休申請表，向被上訴人申請退休，預定退休日為同年5月31日。若自77年8月15日

起算至100 年5 月31日止，其工作年資有22年9 月15日。如上訴人請求退休金有理由，則上訴人退休前6 個月之平均工資為每月13萬7165.5元，其得請求給付退休金之金額為521萬2289元。

㈢被上訴人於106 年3 月17日支付上訴人退休金2,219,096 元，若上訴人依前項退休金額而可領得5,212,289 元，則被上訴人尚有2,993,193 元退休金尚未給付上訴人。

㈣上訴人於100 年4 月29日填具退休申請表時，符合被上訴人所訂之系爭退休辦法第4 條第4 款「公司服務年資加計實際年齡達65歲（含）以上者」之要件。

㈤上訴人於申請退休時為六職等，而依98年2 月2 日增列之系爭退休辦法第15條第4 款則規定：「六職等（含）以下人員，由總經理核定」；又系爭退休辦法第15條第4 款再於99年12月10日修正移至第17條第4 款規定為：「六職等以下人員，由總經理核定，並按週彙整呈報董事長備查」。

㈥被上訴人於100 年5 月31日通知上訴人，以對營運業務推動影響及人力需求殷切為由，否准上訴人之退休申請。

五、兩造爭執要點：

㈠被上訴人有無准駁上訴人退休申請之權利？

㈡被上訴人於100 年5 月31日以對營運業務推動影響及人力需求殷切為由，否准上訴人之退休申請，是否適法？

㈢上訴人請求被上訴人給付退休金，有無理由？

六、被上訴人有無准駁上訴人退休申請之權利？

上訴人主張被上訴人僅得援引系爭退休辦法第三次修訂版，因98年2 月2 日及99年12月10日之修正之條文，屬不利益於勞工之變更，且未經主管機關核備，應屬無效，況且亦未符合理性及必要性，自應適用96年3 月16日修正之系爭退休辦法云云。為被上訴人否認。抗辯：兩造間仍有99年12月10日修訂之系爭退休辦法之適用等語。

㈠按勞基法第70條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，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。」，次按同法第79條第3項規定，違反同法第70條規定者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰。基此，違反勞基法第70條所規定之工作規則應報請主管機關核備並公開揭示者，並非違反強制或禁止規定而當然無效，而僅係得依同法第79條規定處罰鍰而已。再按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。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。勞工既未曾對該規則表示異議，並繼續為雇主提供勞務，應認該管理規則為系爭僱傭契約之附合契約而得拘束兩造。

㈡按96年3月16日第三次修訂實施之系爭退休辦法第4條第3款規定，增訂符合「公司服務年資加計實際年齡達65歲（含）以上者」之要件，被上訴人員工有該情形者得申請自願退休，有96年3月16日修訂實施系爭員工退休辦法在卷可稽（見本院前審更㈡卷第51頁至第53頁）。而該款規定本為95年4月24日第二次修訂之系爭員工退休辦法所無。又依98年2月2日增列之員工退休辦法，關於員工得申請退休者，除同前述第4條第3款規定內容外，於第15條第4款則增列規定：「六職等（含）以下人員，由總經理核定」；又系爭員工退休辦法第15條第4款再於99年12月10日修正移至第17條第4款規定為：「六職等以下人員，由總經理核定，並按週彙整呈報董事長備查」。上訴人於100年4月29日填具退休申請表時，符合被上訴人所訂之99年12月10日系爭員工退休辦法第4條第4款「公司服務年資加計實際年齡達65歲（含）以上者」之要件，亦有該員工退休辦法在卷可稽（見本院前審更㈡卷第67頁至第71頁）。又因上訴人於申請退休時為六職等，依99年12月10日增訂實施之第17條第4款之規定：「六職等以下人員，由總經理核定，並按週彙整呈報董事長備查。」，上訴人於100年4月29日申請退休，依該規定須經

總經理核定，合先敘明。

㈢上訴人主張依勞基法第70條第1項第7款之規定，被上訴人員工退休辦法經依法定程序完成修訂後，應呈送主管機關台北市政府勞工局核備並公開揭示之，98年2月2日及99年12月10日修正均未經主管機關核備，應屬無效云云，為被上訴人否認。然查系爭退休辦法僅於96年2月8日經被上訴人送請台北市政府勞工局核備，其後98年及99年之修訂，均未再送請該局核備等情，固有該局101年11月9日北市勞資字第10139680500號函在卷可憑（見本院勞上卷第87頁），惟系爭退休辦法於修訂之後，均有以發E-MAIL之方式公開揭示等事實，業據證人即被上訴人人力資源部職員張玉雪本院前審時證述在卷），並有公告之電腦畫面影本3張附卷可稽（見本院前審勞上字卷第144頁、第111頁至第113頁），揆諸上開說明，系爭退休辦法雖除96年2月8日經送請台北市政府勞工局核備外，其後各次修訂，則未再送請核備，然既已公開揭示，應僅係被上訴人應受勞基法第79條第1款規定處罰之問題，系爭退休辦法既未違反強制或禁止規定，仍屬有效。上訴人此部分主張，尚屬無據，不足採信。則被上訴人抗辯兩造間仍有99年12月10日修訂之系爭退休辦法之適用等語，應可採信。

㈣次按勞工工作15年以上，年滿55歲者，或工作25年以上者，或工作10年以上，年滿60歲者，得自請退休。勞基法第53條固有明文，惟該條之立法精神，無非基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞工得行使自請退休之權利，亦即其行使時發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。故勞工依該法自請退休時，勞雇雙方之勞動契約即可終止。勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意（最高法院88年度台上字第68號判決要旨參照），又參以

行政院勞工委員會85年8月22日台（85）勞動三字第128660號函釋，有謂事業單位所訂優於勞基法規定之員工提前退休辦法如為兼顧營運需要及人力需求之考量，而保有准駁員工申請之權利，應屬可行等語。惟觀諸函釋係事業單位於訂立優於勞基法規定之員工提前退休辦法時，如為兼顧營運需要及人力需求之考量，得訂立保有准員工申請退休之權利之規定。換言之，即必須於相關規則中，明文規定以兼顧營運需要及人力需求之考量，且具有正當性，始得對員工依優於勞基法之退休條件，申請退休保有核准權。

㈤承上所述，前述系爭退休辦法於96年3月16日修訂時，對照前述勞基法第53條內容，增訂優於勞基法規定之優退條款，亦即只要符合「公司服務年資加計實際年齡達65歲（含）以上者」之要件即得申請自願退休。亦即，被上訴人員工有符合該情形者即得申請自願退休，且已成為兩造僱傭契約內容之一部。嗣系爭退休辦法於98年2月2日修訂時，增訂6職等以下人員申請退休須經總經理核定之規定，則當時員工退休辦法增訂優退條款時，並無退休須經總經理核定之規定，其後始增列須經總經理核定規定。換言之，依上開說明，上訴人於符合系爭退休辦法第4條規定之退休條件，本得行使自請退休權利時，兩造間之勞動契約即生終止效力，不必經被上訴人之同意，然因98年2月2日及99年12月10日增訂後，增訂第17條規定：賦予總經理核定權，解釋上自屬不利益於勞工之變更。然系爭退休辦法於修訂之後，均有以發E-MAIL之方式公開揭示之事實，業經認定如前，揆諸前揭說明，因公開揭示而使得上訴人知悉，上訴人在知悉後仍繼續為該雇主即被上訴人提供勞務，亦未見其提出異議，為上訴人所不否認，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。上訴人既未曾對該規則表示異議，並繼續為雇主提供勞務，應認系爭退休辦法為兩造間僱傭契約之附合契約而得拘束兩造。

㈥綜上所述，被上訴人有准駁上訴人退休申請之權利。

七、被上訴人於100 年5 月31日以對營運業務推動影響及人力需求殷切為由，否准上訴人之退休申請，是否適法？上訴人主張因系爭退休辦法增設第17條規定須經由總經理核定，屬勞動條件不利益於勞工之變更，賦予被上訴人並可不具任何理由、條件及標準，否決勞工退休之權利行使自屬違反民法第247 條之1 第3 款、4 款，因而無效。又上訴人以對營運業務及人力需求殷切為由否准上訴人之退休申請，並無理由云云，為被上訴人否認。並抗辯：以對營運業務推動影響及人力需求殷切為由，否准上訴人之退休申請，為有理由等語。查：

㈠按「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，．．．三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」，民法第247 條之1 第3 款、第4 款分別定有明文。查系爭退休辦法增設第17條在勞工符合自願退休要件申請自動退休者，須經由總經理核定之規定，若有顯失公平之情形者，始得認為無效，而審酌公司整理營運及業務之運作，兼顧營運需要及人力需求之考量，並參諸前揭行政院勞工委員會85年8 月22日台（85）勞動三字第128660號函釋，認應兼顧營運需要及人力需求之考量，得適當賦予公司在准否勞工申請自願退休權限，而非逕認上開17條規定係屬無效。

㈡次按不定期勞動契約，勞工除應準用勞基法第16條第1 項規定期間預告雇主外，得隨時終止勞動契約，其未依所定期間預告雇主即終止勞動契約，亦僅係就雇主因此所受損害負賠償責任，難認其終止勞動契約意思表示無效。勞工為終止勞動契約意思表示後，勞雇間僱傭關係即為終止，至勞動契約經終止後，勞工可否依法律（如勞基法）規定或契約約定請領退休金或資遣費或退職金，則為另一問題。而雇主自訂退休辦法，規定勞工請領退休金要件倘優於勞基法之規定者，固能於所訂退休辦法附加請領退休金之條件，惟該條件應明

確其成就與否之標準，俾使勞工知悉而決定是否為終止勞動契約之意思表示，因此雇主所附之條件非係純粹任憑雇主一方決定其成就與否（即純粹隨意停止條件），並非無條件成就與否之標準。而其標準，參諸前述行政院勞工委員會85年8月22日台（85）勞動三字第128660號函釋，被上訴人營運業務推動影響及人力需求殷切為由，為其條件成就之標準，應認具合理。應審究者，被上訴人是否有營運業務推動影響及人力需求殷切之事由，而否准上訴人之申請（詳如下述）。

㈢被上訴人雖主張：被上訴人提出之「員工退休申請表」，是先由其主管即申請表正面右下方之「部室主管」即分公司經理潘水勝表示，該員「現年齡才46歲，於分公司整體績效表現佳，應予慰留，呈請上級裁示」（見一審卷第142頁正面左下方）。會區主管黃國書後，由黃國書在「本部主管」欄位簽名並表示「另考量因目前高雄分公司業務推動人力需求高，且現今仍繼續招募人員，因此未便該員提前退休。」（見一審卷第142頁背面）。再會「事業群主管」楊金源，楊金源擬出「擬同意業務單位意見，因業務考量未便同意」，並會人資部門。然後，由總經理張明杰批示「同意業務單位之建議」，亦即同意業務單位即經紀業務本部上開各主管的意見，否准上訴人自願退休之申請等語一節，固有上訴人員工退休申請表在卷可稽（見一審卷第142頁正背面）。然上訴人否認被上訴人實際上有營運業務及人力需求殷切之事由，則被上訴人自應就有營業營運及人力需求殷切之事實舉證。

㈣又被上訴人主張：被上訴人持續在100年1月起為高雄分公司在人力銀行刊登之徵求營業員之網頁廣告為憑，故被上訴人長期有人力需求云云一節。然自被上訴人提出人力銀行營業員徵才刊登需求廣告以觀，日期為100年7月9日，此為上訴人100年5月31日申請退休遭否准一個多月之後，自難信上訴人申請退休時，被上訴人已有人力不足之事，被上訴

人雖主張此為「職缺更新」，然其就在此之前已有職缺需求之刊登之事實，並未舉證以實其說，自難逕採。再者，被上訴人亦自承自被上訴人高雄分公司應徵營業員統計表（一審卷第189 頁）及營業員異動統計（本院勞上字卷第155 頁）以觀，亦有面試營業員職務、也有新進的營業員等語（見本院卷第82頁），益徵被上訴人為符合其人力需求，本可以招募新進營業員之方式而為，沒有必要一定要留用原來員工，不准退休之理。況且，佐以被上訴人前於98年8 月尚且申請高雄分公司營業場所減縮，有被上訴人公司98年8 月17日兆證字第0980004208號函檢附之營業場所平面圖及台灣證券交易所股份有限公司98年8 月24日台證交字0000000000號核准函在卷可稽（見本院勞上字卷第152 至154 頁），此外，被上訴人雖主張高雄分公司營業員編制25名，而營業台有位置未坐滿之情形，被上訴人高雄分公司有人力不足而有人力需求之情形云云（見本院卷第84頁）；然被上訴人非不得以招募新聘營業員方式為之，已如前述。再參以上訴人陳述被上訴人所屬員工僅其一人遭拒絕適用系爭退休辦法優退條款等語（本院前審更㈡卷173 頁背面），未見被上訴人爭執在卷，因此本院審酌上揭事證，認被上訴人主張以人力需求殷切為由否准上訴人退休申請云云，自屬不正當，應無可採。上訴人另抗辯其業績依照99年之業績報表，其業績僅佔高雄分公司業績之5.848%，在21名營業員只列第5 名，故其對公司營運不生影響等語，核與其提出被上訴人現貨市佔統計暨營業員業績資料表（見一審卷第170 頁）相符，足認上訴人抗辯：上訴人於100 年4 月申請退休對被上訴人之營運，並無影響等語，應為可採，被上訴人主張基於營運影響考量及人力需求否准上訴人退休申請云云，不足採信。

㈤從而，上訴人申請退休時，以上訴人之職務，被上訴人之營運、人力需求狀況觀之，被上訴人以因上訴人退休對營運業務推動影響及人力需求殷切為由，否准上訴人之退休申請，自屬欠缺正當性。則上訴人於100 年4 月29日填具員工退休

申請表，向被上訴人提出預定退休日為100 年5 月31日一節，為有理由，被上訴人應予准許退休。

八、上訴人請求被上訴人給付退休金，有無理由？

承前所述，上訴人於100 年4 月29日填具員工退休申請表，向被上訴人申請退休，預定退休日為同年5 月31日，自77年8 月15日起算至100 年5 月31日止，上訴人工作年資有22年9 月15日，如上訴人請求退休金有理由，則上訴人退休前6 個月之平均工資為每月13萬7165.5元，其得請求之退休金金額為521 萬2,289 元事實，為兩造所不爭執。上訴人依系爭退休辦法第4 條第4 款之規定，請求被上訴人給付退休金521 萬2,289 元，及自退休日起之30日之翌日即100 年7 月1 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。而上訴人於本院主張因其於106 年2 月23日退休，被上訴人於106 年3 月17日已支付上訴人退休金221 萬9,096 元，是上訴人請求被上訴人給付退休金本金部分521 萬2,289 元扣除被上訴人業已給付之（本金）221 萬9,096 元，餘額為（本金）299 萬3,193 元。

九、綜上所述，上訴人依系爭退休辦法第4 條第4 款之規定，申請自願退休，並請求被上訴人給付自本得於100 年6 月30日領得之退休金521 萬2,289 元，而被上訴人於106 年3 月17日給付退休金221 萬9,096 元，則上訴人得請求以221 萬9,096 元本金計算自100 年7 月1 日起至106 年3 月16日之遲延利息共計633,506 元，以及被上訴人尚未給付之退休金本金299 萬3,193 元，合計362 萬6,699 元，及其中299 萬3,193 元自100 年7 月1 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，即有理由，應予准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回此部分假執行之聲請，尚有未合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由。應由本院將原判決關於駁回上訴人請求部分及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄，改判如主文第2 項所示。並就此部分，依兩造之聲請，分別酌定相當

擔保金額，併予宣告假執行及免為假執行。

十、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條、第463條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　22　　日

勞工法庭

審判長法　官　簡色嬌

法　官　張維君

法　官　郭慧珊

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　22　　日

書記官　謝佳育

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。