

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上易字第64號

上訴人 陳淑美

訴訟代理人

(法扶律師) 許碧真律師

被上訴人 鎧利助劑機械設備有限公司

法定代理人 彭克難

訴訟代理人 徐志明律師

複代理人 許景翔律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國107年1月31日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第139號第一審判決提起上訴，本院於中華民國108年1月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊為民國（下同）00年0月00日生，自87年4月25日起受僱於被上訴人，擔任財務人員，約定每月薪資新臺幣（下同）7萬7,280元。伊於105年8月10日因腦幹梗塞性中風住院，並於出院復健後表達願回公司上班，詎遭被上訴人拒絕，伊乃申請調解，並於106年3月14日調解時，依勞動基準法（下稱勞基法）第53條第1款規定，向被上訴人為申請退休之意思表示，伊於勞工退休新制實施時，保留舊制年資，得請求自87年4月25日起至94年6月30日止舊制退休金115萬9,200元（平均工資應扣除中風後未正常給薪之期間）。又因伊為被上訴人在臺灣公司唯一員工，無其他員工替代而無法請假，致有不可歸責之事由，無法於退休前請畢特休假，得請求自101年起至105年12月31日止，特別休假84日之工資21萬6,384元，爰依勞基法第55條、第38條規定，請求被上訴人給付137萬5,584元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（原判決駁

回上訴人全部請求，上訴人不服，提起上訴）。上訴聲明：
(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人137萬5,584元，
及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
息。

二、被上訴人則以：伊與於勞退新制施行時選擇新制之員工，就
舊制年資約定以逐年年終攤提撥付約3個月薪資之方式結清
，上訴人合計領得138萬8,994元（下稱系爭款項），超過
上訴人得請領之舊制退休金，伊無再給付上訴人舊制退休金
之義務。又特別休假需於當年度休畢，不得累計，伊並未限
制員工請休假，上訴人不得請求特別休假工資補償。上訴人
自105年8月10日起未到職，亦未請假，至同年月17日上訴
人家人代為轉知告假，伊始知情，惟伊交付上訴人而未歸還
之零用金餘額3萬1,741元，若認上訴人得請求特別休假工
資，伊以上開應返還之零用金債權為抵銷等語置辯，並答辯
聲明：駁回上訴。

三、本院之判斷：

(一)上訴人為00年0月00日生，自87年4月25日起受僱於被上訴
人，擔任財務人員，約定月薪7萬7,280元，上訴人於106
年3月14日調解時，向被上訴人為申請退休之意思表示，已
符合勞基法第53條第1款規定，工作滿15年，年滿55歲，得
為退休。又上訴人於勞退新舊制實施時，係選擇新制，計其
自87年4月25日起至94年6月30日止舊制年資可請領之舊制
退休金金額應為115萬9,200元等情，為兩造所不爭執，且
有薪資總表、調解紀錄、投保資料表、存摺明細表可證（見
原審卷第11至28頁、本院卷第147、148頁）。

(二)又上訴人分別於95年3月6日、96年4月13日、97年9月3
日、98年4月27日、99年3月29日、100年5月31日、101
年6月15日，自被上訴人處領得25萬800元、25萬690元、
16萬7,200元、16萬7,200元、22萬800元、23萬1,840元
、10萬464元，共計138萬8,994元（計算式：250,800 +
250,690 + 167,200 + 167,200 + 220,800 + 231,840 + 10

0,464 = 1,388,994)，有存摺存款存入憑條可按（見原審卷第90至96頁、第109頁）。被上訴人抗辯系爭款項為轉換新舊制時與上訴人約定結清舊制年資，按逐年分攤給付，超過上訴人得請求之退休金，毋庸再給付上訴人退休金；上訴人則以系爭款項為承諾給付之紅利，與退休金無關，當時約定結算之退休金，嗣後已匯還公司，並未結算舊制年資，且退休金為照顧員工退休生活，計算亦以退休時月薪計算，預付顯然非法律規定所許，被上訴人仍應給付舊制退休金。查：

1. 按勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第2項、第3項分別規定：「本條例施行前，已適用勞基法之勞工，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」、「第1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基法第55條及第84條之2規定給與標準結清者，從其約定」，是勞退條例施行後，勞工若選擇勞退舊制，依勞基法規定辦理退休，工作年資跨越適用勞基法前、後者，應依勞基法第84條之2規定，就適用勞基法前之退休金，依當時應適用之法令規定計算，如當時無法令可資適用，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算。若選擇勞退新制而保留舊制年資，依勞退條例第11條第3項規定合意結清者，亦以不低於勞基法第55條及第84條之2規定結清，即適用勞基法前之年資，應依勞基法第84條之2規定辦理。本件上訴人選擇新制，並保留舊制年資，依前規定，倘若兩造有依上開規定，於勞動契約存續期間，結清舊制年資，非法所不許。上訴人主張依退休金性質不得預付，不得約定結清舊制年資云云

，即無可採。

2. 證人即公司總經理特別助理顏銘勃證述：「（問：94年勞基法舊制轉換新制時，原告《即上訴人》是否同意被告公司《即被上訴人》以舊制結算退休金？）我任職到96年7月。舊制轉新制時，只有在職員工超過3年才有選擇。…當時他們在開會時…陳述老闆的建議，舊制轉新制，由公司將舊制買斷，將錢轉到個人戶頭，完畢後由個人再交還老闆，將舊制轉掉，以後轉新制時，由公司負擔6%退休準備金，公司再提撥10%給個人存到退休金專戶，但員工都不同意，之後在每年4月至7月間，會有提撥1筆去年的大概1至6個月月薪作為退休補償金，由個人做未來的規劃」、「老闆（即彭克難）與所有台幹講的，第一次彭克難是在大陸開會講的，第二次是曹維文在台灣吃尾牙用餐前也有說大家不同意公司提撥10%退休金到個人退休金專戶，所以公司每年4至7月提撥的那筆錢就是讓你退休用的」等語（見原審卷第112頁正反面），核與證人即93年至95年間之會計王秀蘭證述：舊制年資有結清，公司說每年會提撥一筆款項作為照顧員工生活，大家包括上訴人有同意該筆補償，才會於94年間有將匯給員工之原舊制結清款再匯還公司等語；及證人即大陸地區財務會計人員謝繼堃證述：有開會討論過舊制換新制，表示每年會提撥1筆款項作為員工日後生活使用，95年離職前有領過該筆補償，約3個月，該筆補償並不是每個員工都可以領，要看年資等語相符（見原審卷第157頁背面至158頁、第159、160頁）。互核上開證人顏銘勃、王秀蘭及謝繼堃就該筆補償與工作年資、及同意結清舊制與否有關、本於照顧員工之意等證述，性質即與退休金相同，應認被上訴人抗辯已與工作年資跨越適用勞基法前、後，選擇新制之員工，結算舊制年資，並達成退休金將於其後逐年分攤相當金額之合意等情，堪予認定。至證人顏銘勃證述對金額如何計算不清楚，證人王秀蘭證述計算沒有很明確，及證人謝繼堃證述提撥名義不清楚等語（見原審卷第112頁背面、第157頁背面

、第159頁背面），惟證人顏銘勃、王秀蘭及謝繼堃均已離開公司10餘年，且因在公司任職期間較短，而未有選擇新舊制或領取補償金之情形，其就細節記憶不清，尚無違常情，並與渠等前開證述尚無矛盾之處，且與兩造及本件之結果並無利害關係，其所為上開證述應屬可採。上訴人雖以原審依職權查詢勞保與就保資料（見原審卷第73、74頁），認顏銘勃係於94年9月30日始由被上訴人為其投保而進入公司，不可能知悉前情云云，惟證人顏銘勃已證述是在大陸地區開會、臺灣尾牙分別有為陳述（見原審卷第112頁），則衡諸社會常情，尾牙應係在年終或年初，是認該等提撥討論經相當時日，並非新舊制轉換（94年7月間）當下立刻之決定，顏銘勃於94年年終或95年年初參與開會而見聞，與前開投保資料並無扞格之處，上訴人以此指稱其證述不實云云，尚無可採。

- 3.再者，證人顏銘勃證述：尾牙時上訴人有在場，沒有表示意見，而且退休補償金也是由上訴人計算、執行等語；證人王秀蘭亦證述：舊制結算表係上訴人囑其製作，並由上訴人告知如何計算舊制年資匯款及匯回，被上訴人補償日後生活所需之款項，上訴人亦知悉等語；以及證人謝繼堃證述：舊制轉新制相關法令及訊息為上訴人通知大陸地區公司，其所領取補償金等公司相關款項都由上訴人匯付等語（見原審卷第112頁背面、第113頁、第157頁背面、第158頁背面、第159至160頁背面）。則被上訴人公司員工之相關款項既由上訴人計算執行匯付，足見上訴人對被上訴人與員工合意結算舊制年資等情知之甚詳，上訴人抗辯其並未至大陸地區開會云云，並不影響其知情同意之事實，所辯尚無可採。而兩造亦未說明公司之事業有可資適用之法令，亦無自訂規定，而系爭款項並不低於上訴人依勞基法第55條及第84條之2規定給與之標準，即115萬9,200元，況上訴人亦依其退休前薪資計算其退休金，被上訴人所為給付並無低於上訴人計算之標準，依前揭說明，其結算年資之約定，即無違反強制規

01 定而為無效之情事，是被上訴人抗辯其無庸再給付上訴人舊
02 制退休金等語，即為可採。

03 4. 上訴人雖以：系爭款項為被上訴人承諾營業額上億所提撥10
04 %之獎勵金、紅利，並非退休金云云。惟證人顏銘勃證述：
05 公司沒有發過紅利，也沒有領取過該筆補償金等語，證人王
06 秀蘭亦證述：其任職期間未有領取過該筆補償金等語（見原
07 審卷第113頁、158頁背面），則倘若如上訴人所稱係公司
08 員工分紅或獎勵金，何以於95或96年在職之證人顏銘勃、王
09 秀蘭未能分得，而獨厚上訴人，且於渠等證述過程中均未曾
10 提及有此公司紅利。而領取過此筆補償金之證人謝繼堃則證
11 述：95年或98年間，有領年終，但公司告知沒有賺錢，沒有
12 分紅等語（見原審卷第159頁背面），參諸被上訴人提出公
13 司結算報表、100年至104年營利事業所得稅結算申報書、
14 資產負債表（見原審卷第98至107頁），公司均處於虧損，
15 並未有可提撥獎勵金或紅利之情況，縱公司位於臺灣或香港
16 其他事業體有盈收，惟上訴人為在臺灣唯一之員工，亦非業
17 務員，於大陸地區員工未有分紅情形下，自無特別分紅之可
18 能，上訴人主張系爭款項為分紅云云，並無可採。

19 5. 至上訴人固提出被上訴人結清符合舊制年資員工金額共111
20 萬5,700元，分別匯至員工帳戶後，再匯入被上訴人帳戶之
21 結算紀錄、存摺帳戶、決議書、匯款單及存款單為憑（見原
22 審卷第122至130頁），實際未將結算金額給付員工，並為
23 被上訴人所不否認，惟此僅能說明公司原欲以此方式結算員
24 工舊制年資，嗣為員工反對，又以匯回結算年資部分違反前
25 述法令規定，而為無效。惟其始末業經證人顏銘勃、王秀蘭
26 證述如上，而認兩造有另行給付補償之同意，仍合於勞動契
27 約期間合意結算舊制年資之規定，是上訴人所提上開證據，
28 與系爭款項性質之認定及有效與否不生影響，而無從為上訴
29 人有利之認定。而被上訴人法定代理人彭克難於原審雖未否
30 認有紅利、且稱給上訴人至少5、6百萬是福利云云（見原審
31 卷第162頁背面、第163頁），惟細繹其前後陳述係以：結

算舊制年資資金有匯回公司，是因為其對新舊制沒概念，透過上訴人詢問勞保局，建議走流程要有銀行支付，要給勞保局證明；公司對員工不差，每年年終最高8個月、最少5、6個月，101年景氣不好還有3個月，分紅是老闆要給多少錢，會計如何走流程，目的給員工好的生活，我都有給，沒有所謂條文，大家都很辛苦，通通都給，上訴人累計至少5、6百萬元，也不只這些，協商後後面領得更多，都是上訴人拿出案子來，大家同意執行，昭告台籍幹部，大家都有同意等語（見原審卷第161至164頁）。亦與其提出其逐年支付上訴人款項中，除系爭款項外，另尚列有15萬2,000元至23萬5,680元不等之年終獎金之金額（見原審卷第49頁），足見彭克難係強調公司照顧員工，給付遠超過應給之金額，且均由上訴人自行安排規畫，其對細節、細項不清楚，難認有自認系爭款項非退休金結算，而應有另屬於紅利、福利部分之意思。況亦與前開證人證述為補償退休金等結算舊制年資之事實不符，上訴人亦不否認彭克難每月僅返臺數日，在臺灣公司均由其1人負責等情，是彭克難對執行結算舊制執行細節不清楚，亦與常情無違，要難以彭克難上開證述即作有利上訴人之認定。

6. 小結，是上訴人主張其退休時，被上訴人尚應給付其保留舊制年資退休金115萬9,200元，即無可採。

(三) 上訴人主張其自101年起至105年底止，有特別休假84日尚未休畢，被上訴人應給付特別休假工資21萬6,384元。被上訴人則抗辯：公司並無不准休假規定，在臺灣員工僅有上訴人1人，平日負責人均在大陸地區，每月僅回臺1、2日與上訴人對帳，並事後補簽上訴人自填之休假，上訴人未休畢並無可歸責於公司之事由，自不得再請求特別休假工資等語。查：

1. 按勞工依勞基法第38條規定，於繼續工作满一定期間者，固有一定日數之特別休假，且依同法第39條規定，休假期間雇主應照給工資。惟特別休假應按年度計算，勞工應休之特別

01 休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時
02 ，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資；又此不
03 休假原因之所在，應由勞工負舉證責任（最高法院90年度台
04 上字第1017號判決、103年度台上字第1425號判決意旨參照
05 ）。又105年12月21日修正公布勞基法第38條第6項固規定
06 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉
07 證責任，惟同法第86條第2項規定，上開修正條文應自106
08 年1月1日施行，則就此舉證責任分配之改易，既已明定施
09 行日期，自無溯及適用之餘地。

10 2. 本件上訴人主張被上訴人應發給之特別休假工資，其休假日
11 期間係自101年起至105年12月31日止，依前揭說明，其對
12 於未休畢係可歸責於雇主等節，應負舉證之責任。本件上訴
13 人為公司在臺灣唯一員工，且彭克難每月僅返臺數日與其對
14 帳等情，業如前述，參以上訴人提出其104年1月至3月之
15 請假表，與被上訴人所提出大陸地區員工之請假表（見本院
16 卷第127至138頁、第153頁），員工請假並無制式表單，
17 而係以手填寫日期時間及簡略摘要，再由彭克難於事前、事
18 後、每次或數月一次簽名於後，公司亦無制定工作規則或請
19 假規則，上訴人對於被上訴人所稱公司並無上下班打卡一節
20 亦未否認，足見公司員工之請假寬鬆而無任何限制或實質審
21 核，上訴人復無法舉證證明其業務性質繁忙至無法請特休假
22 。又本件上訴人係自請退休，業如前述，足見上訴人並無急
23 迫而無法請畢特別休假之情形，是上訴人請求被上訴人給付
24 未休畢之特別休假工資，自不應准許。

25 (四) 又上訴人既無得請求被上訴人給付之應休未休特別休假工資
26 ，則上訴人有無應歸還公司之零用金未歸還，及其數額為何
27 ，被上訴人以此返還零用金債權所為抵銷之抗辯，即毋庸再
28 予審究，附此敘明。

29 四、綜上所述，兩造已合意結算舊制年資，被上訴人已給付上訴
30 人不低於法令應給付之舊制退休金。上訴人復無法舉證證明
31 其至105年12月31日止之特別休假未休畢，係可歸責於被上

01 訴人。從而，上訴人依勞基法第55條、第38條規定，請求被
02 上訴人給付退休金及特別休假工資137萬5,584元，及自起
03 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為
04 無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，及駁回假執
05 行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄
06 改判，為無理由，應予駁回。

07 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用證據，
08 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一
09 論列，附此敘明。

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

12 中 華 民 國 108 年 2 月 19 日

13 勞工法庭

14 審判長法官 黃嘉烈

15 法官 邱 琦

16 法官 陳筱蓉

17 正本係照原本作成。

18 不得上訴。

19 中 華 民 國 108 年 2 月 19 日

20 書記官 陳珮茹