臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第30號

上　訴　人　遠東新世紀股份有限公司
法定代理人　徐旭東
訴訟代理人　唐琪瑤律師
被　上訴人　涂賢治　　新竹市○○○街○○○巷○號
　　林豐欽
共　　同
訴訟代理人　張婉娟律師

上列當事人間請求給付優退金事件，上訴人對於中華民國108年1月11日臺灣新竹地方法院107年度勞訴字第39號第一審判決提起上訴，本院於108年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命上訴人給付及其假執行之宣告，暨該訴訟費用部分均廢棄。

前開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

廢棄改判部分第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：上訴人訂有如原判決附件（下稱附件）說明二、四、五所示之優惠退休及資遣方案，依序為「60歲以上人員優惠退休方案」，即滿60歲以上提早退休加發專案（下稱甲案）、「60專案」，即以往針對不適任人員未達退休條件之退休專案（下稱乙案）、「優惠資遣方案」，即因應新制退休月提撥制度建議修正優惠資遣專案（下稱丙案），並未公告取消；甲案係民國102年1月1日起至106年12月31日止連續實施5年，屬於公開揭示之工作規則，構成勞動契約條件之一環，上訴人於107年1月9日2018年第1次人事評議委員會決議（下稱系爭決議）於107年度繼續執行，且甲案曾於104年起向下放寬適用於年滿58歲亦適用，此乃當時總經理曾裕賢所決定，工會理事長鄧光輝亦知悉，訴外人即上訴人前員工劉文惠、邱創義均58歲退休，領有甲案優退金之人，伊等為106年12月28日至107年1月2日間申請提早退休之勞工

，自有甲案之適用，參照勞動基準法（下稱勞基法）第71條及明確性原則、權利濫用禁止原則、平等待遇原則、比例原則、程序公平暨禁止溯及既往原則與信賴保護原則，依系爭決議可知無論甲、乙、丙案，均經過上訴人決定於107年度繼續執行之方案，即令系爭決議為精簡人力而進一步另作出新增「丁案」，即特別針對不適任、消極等待退休或健康狀況不佳年滿60歲之同仁，經主管同意後仍加發1至5個月基數之方案，仍不影響伊等得引用有效甲案請求給付優退金之權利，縱甲案於系爭決議後為上訴人任意取消，該取消效果不能拘束伊等，伊等於系爭決議前即申請退休，僅礙於上訴人要求離職員工應將107年度特別休假休畢之作法，使伊等退休日期落在107年2月20日至3月1日間，因無人告知伊等甲案遭取消，甚至上訴人至2018年第3次廠務會議亦無取消甲案紀錄，證人張明德稱曾於107年1月26日告知涂賢治甲案已取消無法領取優退金，與事實不符。聲明：上訴人應給付涂賢治33萬5,688元、林豐欽25萬0,776元，暨自起訴狀繕本送達翌日即107年4月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。原審為被上訴人2人勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴。被上訴人之答辯聲明：上訴駁回。（原審判決駁回共同原告黃振榮請求部分，未據其上訴。）

二、上訴人則以：被上訴人於107年2月至3月間退休，伊依「遠東新世紀股份有限公司職員退休辦法」第6條、第6條之1規定給足退休金，無論甲、乙、丙案之性質均非員工勞務對價之經常性給與，一切發放皆為恩給制，被上訴人申請退休時，伊之人事單位承辦人員及主管已告知無優惠退休方案可適用，惟被上訴人仍執意退休，此由其等退休申請書上均無填載「加發退休專案」即明。甲、乙、丙案之適用對象及條件均有不同，甲案係鼓勵服務已達60歲但未達65歲者之優退方案；乙案係對不適任員工之鼓勵退職機制，適用條件已達45歲暨年齡加年資超過60者；丙案係對不適任員工之鼓勵退職機制，適用條件係未達45歲或年齡加年資未達60者，而系爭

決議第四案第三點除對乙、丙二案為審議，另對甲案是否繼續執行，審議結果為【針對已不適任、消極待退休或健康狀況不佳，滿60歲以上之同仁經主管同意後仍加發1～5個月基數，以精簡人力】，至於被上訴人所稱「丁案」，則不知何所指，應係被上訴人誤解決議文字所致，依前揭【…】所示鼓勵人事更新活化措施之修正結果，被上訴人既可預期正式退休時已無優退金可領，其等提出原證3之LINE群組通訊紀錄亦有「鄧光輝：董事長宣布人力不足今年退休人員停止多發放5個月基數」，其等可於預定退休生效日前撤回退休申請，卻捨此不為，執意提早退休，反指雇主違反信賴保護及權利濫用云云，實不足取等語，資為抗辯。上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、查涂賢治於107年1月2日滿62歲時向上訴人申請107年3月1日正式退休，已領取依勞基法（舊制及新制）計算退休金共503萬7,972元；林豐欽於106年12月28日滿61歲時申請107年2月20日正式退休，已領取依勞基法（舊制及新制）計算退休金共277萬7,016元，有職員退休金請核表、簽呈及辭呈可參（見調字卷第6、9、10頁、原審卷第44至50、62至65頁），且為兩造所不爭（見原審卷第179至180頁、本院卷第109頁），可信為真。

四、被上訴人主張伊等於106年12月28日至107年1月2日申請退休，均有甲案之適用，得請求上訴人給付優退金等語，為上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠依上訴人101年12月18日2012年第1次人事評議委員會提議第五案：為推動人力結構合理化，建立60歲以上員工優惠退休及退休金新制員工資遣優惠專案，呈請審議。說明：二、為「60歲以上人員優惠退休方案」（即原判決附件甲案）…四、「60專案」（即原判決附件乙案）。五、「優惠資遣方案」（即原判決附件丙案）。並決議：照案通過，自次年度起實施為期1年之甲、乙、丙案，有2012年第1次人事評議委員會議題

與決議紀錄可參（見原審卷第73至81頁），上訴人於往後各年度持續檢討，以刪減年齡超過60歲生產人員3%為目標，資以節省每月發放薪資，經上訴人公司人力資源處以月發放薪資250,314仟元為基準製表檢討，於102年第1次會議、104年第1次、第2次會議、105年第1次會議，至106年12月為止，歷年均延襲前1年度按年實施甲、乙、丙案，逐年檢討成效，作為是否續行依據，有2013年第1次、2015年第1次、第2次、2016年第1次人事評議委員會議題與決議紀錄可稽（見原審卷第82至90、91至97、98至104、105至111頁）。

㈡嗣107年1月9日2018年第一次人事評議委員會第四案「為報告2017年人力合理化結果及持續推動，呈請審議」，其中第三點：「為績效再提升，並持續提升生產力，針對待退休或不適任同仁，建議仍維持60退休專案及優惠資遣方案。另針對60歲以上加發案已執行屆滿5年，至2017/12仍有393人為59~64歲人員（9.6%），是否同意繼續執行，呈請審議。」，參照議案第二點：「2013年起，針對60-65歲同仁提早退休由主管核定加發一案，執行成效如下：共計執行196人次，合計發放NT47,758千元（人均247千元）。2013年-2017年執行5年至今，對年輕化確實有效果，執行後經理級以下（含）人員，平均年齡：＋0.2歲（43.5歲－43.7歲）平均年資：持平，維持16.2年」，是上開議案顯有前段「為績效再提升，並持續提升生產力，針對待退休或不適任同仁，建議仍維持60退休專案及優惠資遣方案。」，與後段「另針對60歲以上加發案已執行屆滿5年，至2017/12仍有393人為59~64歲人員（9.6%），是否同意繼續執行，呈請審議。」之分，此為兩造所不爭執（見本院卷第179頁），是決議「照案通過，持續人力精簡3%。」顯係就提案中前段乙案及丙案所為，而就後段「另針對60歲以上加發案已執行屆滿5年，至2017/12仍有393人為59~64歲人員（9.6%），是否同意繼續執行」，審議結果為「針對已不適任、消極等待退休或健康狀況不佳，滿60歲以上同仁經主管同意後仍加發1~5個月基數，以

利精簡人力。」，此亦為兩造所不爭執（同上卷第179頁），可見系爭決議「照案通過，持續人力精簡3%。」並不包括原甲案內容，故自107年起，就60歲以上員工申請退休者，需符合「不適任、消極等待退休或健康狀況不佳，並經主管同意者」，方有加發1~5個月基數之適用甚明。

㈢上開修正年齡滿60歲員工優惠退休專案，需具有已不適任、消極等待退休或健康狀況不佳，並經主管同意者之條件，經上訴人各部門主管向所屬員工布達，此依107.01.26.張明德電話告知涂賢治：「遠東公司不同意給付優退金」、員工line通訊軟體對話（見原審卷第38頁）、涂賢治與證人張明德line通訊軟體對話「今天問人資主任徐立明，今年優退加發的基數取消，要該單位主管申請，核准後就可加發（我62歲，原可加發3個基數），麻煩張資深是否可協助幫忙申請？謝謝」（同上卷第39頁），及證人張明德證稱：「…與涂賢治、黃振榮是工作部門部屬與主管的關係。在今年一月份廠務會議人資部門報告之後知道公司決議取消優退的規定。…電話中，我有跟涂賢治、黃振榮說明公司取消優退的給予，現在就是在正式的會議上已經宣布，所以優退的部分沒有辦法爭取，我也提出來希望他能繼續工作，退休簽呈可以幫忙拿回，他表示簽呈簽出，他的認知是公司是不會輕易取消，他很堅決，我就尊重他退休的決定。…在擔任涂賢治、黃振榮的單位主管期間，就他們優退的部分，沒有特別幫他們提過簽呈申請，經過公司同意…」（同上卷第21至23頁），是被上訴人已知修正後60歲以上人員優惠退休專案內容，其等申請退休時已無甲案之適用。

㈣本件甲案之優退金加發專案係上訴人為鼓勵年滿60歲以上員工提早退休，以達人事活化更新目標所制定，非屬退休金，此觀甲案之「60歲以上人員優惠退休方案」係以年齡達60歲以上未達65歲，鼓勵提早退休，而於申請退休時，以65減去申請退休者之年齡，以一年為一個基數，加給基數，計算優惠退休金，故就60歲以上申請退休員工，申請時年齡越大，

所得領取之優退金基數越少，甚或年滿65歲退休者，無優退金可領即明，是甲案之優退金並非工作規則規範內容，亦非「職員退休辦法」規定應給予之退休金，且不具有「勞務對價性」及「給與經常性」之工資性質，屬上訴人為鼓勵資深員工提早退休之恩惠性給與，故被上訴人主張甲案之優惠退休方案為勞動契約之一部分，如不適用甲案，有違反明確性原則、勞工法上平等待遇原則、比例原則、一事不再理、懲戒程序公平原則及禁止溯及既往原則等，並不可採。

㈤有關優退金之發給既屬恩惠性之給與，對於是否給與優退金，上訴人有裁量餘地，上訴人於衡量公司人力合理化之情形，在行政裁量範圍內，對於優退金發放之條件予以限制，並無不當恣意裁量、權利濫用之可言。被上訴人於申請退休時，並無「已不適任、消極待退休或健康狀況不佳」之情形，且未經其主管同意，與上訴人2018年第一次人事評議委員會就甲案之決議結果不符，倘被上訴人認上開修正60歲以上人員優惠退休方案會影響其等請領退休金數額，自可於預定退休生效日前撤回退休之申請，然被上訴人既無不適任、消極等待退休或健康狀況不佳，並經主管同意者之條件，仍執意申請退休，知悉已無甲案優惠退休方案之適用，於申請退休之申請書並無填載「加發退休專案」，而主管亦無簽核同意加發優惠退休獎勵金之記載，有被上訴人之簽呈及辭呈可參（見原審卷第62至65頁），是被上訴人自知已無甲案優惠退休專案之適用仍申請退休，自不得事後反悔而主張仍有甲案優惠退休專案之適用，是被上訴人請求加發依甲案計算優退金，並無理由。

㈥雖被上訴人主張因信賴上訴人於107年繼續提出優於勞基法及現行勞動法令之甲案，分別於106年12月28日及107年1月2日提出退休申請，當日即經主管核准退休，契約已成立，故伊等得適用上訴人於107年1月9日召開2018年第一次人事評議委員會決議前之甲案，上訴人應依約給付優惠退休金，縱甲案於107年1月9日修正，但甲案修正後之不利效果不得溯

及伊等退休當時，始無違誠信原則云云。惟被上訴人於106年12月28日、107年1月2日提出申請退休並經主管簽核，但其等申請退休之申請書並無填載「加發退休專案」，而其等之主管亦無簽核同意加發優惠退休獎勵金之記載，有被上訴人之簽呈及辭呈可參（見原審卷第62至65頁），可見被上訴人並非是以適用優惠退休專案之甲案申請退休，又被上訴人林豐欽、涂賢治申請退休日期為107年2月20日、107年3月1日，退休日期前仍繼續工作，上訴人並據此日期按其等退休前6個月平均薪資計算給付退休金各227萬7,016元、503萬7,972元，有簽呈、辭呈及職員退休金請核表可參（見原審卷第55至56、62至63、64至65頁），可見被上訴人係於107年2月20日、107年3月1日始發生退休效力，自應適用退休時之退休規定，此與其等申請退休之日期無涉，故其等上開主張均非可採。

五、綜上所述，被上訴人主張依甲案之優惠退休金規定，請求上訴人給付涂賢治33萬5,688元、林豐欽25萬0,776元，及均自107年4月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息，尚屬無據，不應允許，原審判命上訴人如數給付本息，並酌定擔保金後宣告得假執行，容有未洽；上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如主文第2項所示。

六、本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提未經援用之證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　10　　日

勞工法庭

審判長法官　魏麗娟

法官　朱耀平

法官　潘進柳

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　10　　日

書記官　廖婷璇