臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第11號

原　　告　鍾光榮
被　　告　長興材料工業股份有限公司
法定代理人　高國倫
訴訟代理人　魏杏娜

當事人間給付優惠退休金事件，本院於民國108年3月12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、原告主張：被告定有優惠退休辦法（下稱系爭優退辦法），實施期間為民國106年1月1日至108年12月31日，而原告係自81年2月14日起在被告任職，至106年8月8日退休日止之年資合計25年又176日，已符合勞動基準法（下稱勞基法）與系爭優退辦法之退休資格，而原告考量家庭與個人身體因素後，於106年8月1日向被告申請優惠退休，詎被告竟不同意依系爭優退辦法發給優惠退休金。其次，原告申請優惠退休前，已有超過20人申請優惠退休皆獲被告同意，卻就原告之申請不予同意，實無所據。而以原告申請退休時尚未滿62歲，應增給16個月薪資之優惠退休金，依平均月薪新臺幣（下同）63,066.7元計算，原告尚得請求被告給付優惠退休金1,009,067元（計算式：63,066.7元x 16＝1,009,067元）。至被告稱其就申請退休之勞工是否適用系爭優退辦法有准駁之裁量權等語，因系爭優退辦法並無不能申請之相關規定，且此屬攸關員工退休權益之重大事項，自不應在毫無標準下，任憑被告自行決定是否發給。而原告既已符合勞基法自請退休之資格，且亦符合被告訂定之系爭優退辦法，被告自應依之核發優惠退休金予原告。為此，爰依系爭優退辦法提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告1,009,067元及自106年9月2日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告則以：被告為提升組織運作效益、調節人力結構，將系爭優退辦法以書面寄予事業單位營運長、事業本部長、事業部長、功能單位功能長及部長等特定主管，並告以系爭優退辦法係供主管進行人力素質調整之用，屬機密文件，不得對外公告，而系爭優退辦法需經被告之主管依組織實際需求狀況審查通過，始可適用，並非人人皆可申請。然而，原告聽聞系爭優退辦法之相關規定，主動向所屬主管申請優惠退休，而原告所屬單位之事業部長及營運長已向原告表明部門人力吃緊、現有工程師經驗不足、製造效率需改善等情，請原告體諒並協助改善完成再申請退休，屆時將會同意原告優惠退休之申請。惟原告仍以身體狀況不佳、需照顧母親及符合勞基法自請退休資格為由申請退休，被告於溝通無效後，雖仍同意原告自請退休，並已支付退休金3,509,811元予原告，然未同意核發優惠退休金。又系爭優退辦法自106年1月1日實施以來，對於13位符合勞基法得自請退休資格之員工，被告僅依勞基法發給退休金，惟未准予優惠退休，非如原告所稱僅不予原告優退。綜上，原告主張為無理由，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准免為假執行之宣告。

三、兩造不爭執事項：

㈠、被告定有系爭優退辦法，實施期間自106年1月1日至108年12月31日（審勞訴卷第31至33頁）。

㈡、原告自81年2月14日起在被告任職，後因考量家庭與身體等因素申請退休，於106年8月1日申請擬於106年8月31日離職，同時向被告提出「優惠退休申請書」及「自請退休申請表」（審勞訴卷第6至7頁）。

㈢、被告已依勞基法規定發放退休金3,509,811元予原告（審勞訴卷第35頁），惟不同意發給優惠退休金。

㈣、兩造於107年2月7日由高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解，惟未成立（審勞訴卷第8至9頁）。

四、本件爭點：

㈠、原告是否符合系爭優退辦法所示「增給優惠退休金」之資格？

㈡、被告對於原告申請發給優惠退休金，有無准否之權利？

㈢、原告請求被告給付優惠退休金1,009,067元，是否有據？

五、得心證之理由：

㈠、按勞基法第55條第1項第1款規定：「勞工退休金之給與標準如左：一按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。」。本件原告自81年2月14日起在被告任職，至106年8月8日退休日止，年資合計25年又176日，，退休前6個月平均工資為86,662元，依上開法律規定，被告應給付40.5基數合計3,509,811元（計算式：86,662× 40.5＝3,509,811元，原告已受領完畢等情，為兩造所不爭執（見上開不爭執事項㈡、㈢），堪認被告所為給付合於勞基法前揭規定。

㈡、次按當事人主張有利於己之事實，就其事實應負舉證責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之責任。而此特別要件之具備，苟能證明間接事實並據此推認要件事實雖無不可，並不以直接證明者為限，惟此經證明之間接事實與要件事實間，須依經驗法則足以推認其因果關係存在者，始克當之。倘負舉證責任之一方所證明之間接事實，尚不足以推認要件事實，縱不負舉證責任之一方就其主張之事實不能證明或陳述不明、或其舉證猶有疵累，仍難認負舉證責任之一方已盡其舉證責任，自不得為其有利之認定（最高法院91年度台上字第1613號民事裁判意旨參照）。經查，原告主張其申請優惠退休前，已有超過20人申請優惠退休皆獲被告同意，卻就原告之申請不予同意云云，業經被告所爭執，自應由原告負舉證之責。然其就此並未舉證以實說明，故依前揭說明，其旨揭主張，即乏其據，未可認定為真。

㈢、另按勞基法第53條關於退休之要件，係為保障勞工權益而訂定之最低標準，故事業單位所訂之退休要件，如優於該規定者，自應從其所訂。又勞工依勞基法申請退休之權利，屬形成權，固不必得雇主之同意。惟雇主所訂退休辦法，如其條件較勞基法寬鬆，則該優退權利，與勞基法規定者有別。退休辦法既屬工作規則，有拘束勞雇雙方之效力，而為勞動契約內容之一部，勞工據此申請退休，自應依其規定辦理。倘該優退辦法有准駁勞工退休之規定，雇主以未違反誠信原則之理由，駁回勞工之申請，亦非法所不許（最高法院103年度台上字第1310號判決意旨參照）。經查，被告所屬員工符合系爭優退辦法提前退休資格者，並非一經提出申請，即得依該辦法退休、請領退休金及優惠給付，被告公司仍保留准駁申請之權利，此觀諸該辦法第2條規定「除當年度屆齡65歲之強制退休員工不適用外，凡符合下列資格條件之一者，經主管依據組織實際需求狀況，審查通過之員工，均可提出申請」至明（見審勞訴卷第31頁）。而該辦法所定退休要件其中「在公司任職20年以上」，較諸勞基法第53條第2款所定得自請退休之要件「工作25年以上者」之退休條件寬鬆，係將依勞基法原不得自請退休者含括在內，則系爭優退辦法實係被告公司以優於勞基法之退休給付內容，對未達勞基法自請退休要件之職工所為之「要約誘引」，期以雙方合意之方式，提前終止勞動契約。是以合乎提前退休資格之員工所提出之申請，係屬「要約」性質，尚需被告「承諾」，始得發生終止契約之效力。從而，被告保留准否之權利，並無悖於民事契約之法理，亦無違反勞基法之強制規定，是系爭優退辦法關於被告保留同意權之規定，自無違反公平可言。

㈣、至於被告所抗辯未與原告達成得以適用系爭優退辦法之原因，係因原告所屬事業部製程/製造單位，編制需求為11名工程師，在職僅有8位工程師，尚有3名缺額持續招募中，故原告所屬事業部長及營運長曾向原告表明，請其體諒部門人力吃緊，現有工程師經驗不足，欲借重原告多年之製程控制經

驗協助事業部完成內部工作交接與製程經驗傳承，請原告體諒並協助改善完成再申請退休，屆時將會同意原告優惠退休之申請，惟原告仍以身體狀況不佳、需照顧母親及符合勞基法自請退休資格為由申請退休，被告於溝通無效後，雖仍同意原告自請退休，然未同意依系爭優退辦法核發優惠退休金乙節，為原告所不爭（僅指摘自不應在毫無標準下，任憑被告自行決定是否發給）。足見被告係因原告申請退休時，正處於人力短絀，正值需具有經驗與專長知識資深員工傳承銜接的階段，故考量原告申請退休的時間點，未能符合系爭優惠退休辦法第2條所定「依組織實際需求狀況」之條件及資格，而未同意核准適用系爭優退辦法及增給16個月薪資之退休金，自難認有何違反誠信原則可言。此外，原告主張已有超過20人申請優惠退休皆獲被告同意，卻就原告之申請不予同意而違反平等原則云云，並不可採，復如前述。參以上述㈡之說明，被告未同意原告申請適用系爭優退辦法增給16個月薪資之退休金，亦非法所不許。

六、綜上所述，被告依組織實際需求狀況，以原告未符合系爭優退辦法之資格及條件，故未同意依該辦法給付除法定退休金3,509,811元外，再增給16個月薪資之退休金，於法有據。從而，原告依系爭優退辦法提起本件訴訟，請求被告應給付1,009,067元及自106年9月2日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，依法洵屬無據，應予以駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及所提證據，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，併此敘明。

八、結論：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

民事第七庭法　官　李代昌

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　　108　　年　　4　　月　　1　　日

書記官　陳秋燕