

我已符合退休條件而沒有申請請退休，就被公司解僱，還可以領退休金嗎？

文:葛百鈴（認證法律人）· 勞動·工作 · 2022-11-21

案例

A自1991年4月1日起受僱於B公司，擔任會計工作。雙方並於同日簽署勞動契約。2005年7月1日施行勞工退休金條例後，勞工退休金有新制可供勞工選擇，但A選擇^[1]繼續適用勞動基準法的舊制退休金制度。

A任職期間工作表現中規中矩。詎料，B公司突於2016年4月30日以A涉嫌侵占公司公款為由，依據勞動基準法第12條第1項第4款規定^[2]予以解僱。A向法院提起訴訟請求回復工作權，嗣後經法院判決B公司解僱A合法確定，試問A可否再向B公司請求給付退休金？

註腳

[1] 勞工退休金條例第8條第1項：「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者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。」

[2] 勞動基準法第12條第1項第4款：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」

本文

一、勞工自請退休權性質

勞工符合勞動基準法第53條規定^[1]，得向雇主提出自請退休。而自請退休為終止權，終止權為形成權，一經勞工向雇主為自請退休之意思表示，即發生自請退休之效力，雇主並無拒絕勞工退休之權利，此時雇主應給付勞工退休金。

二、勞工符合自請退休要件，但勞工個人因考量本身體力、人生規劃等因素，暫不提出自請退休之申請，如此時遭雇主依勞動基準法第12條規定解僱，勞工得否再向雇主請求給付退休金？

最高法院判決要旨認為^[2]：

(一) 勞動基準法沒有規定不准請求

無論是雇主不經預告終止勞動契約，或是勞工預告終止勞動契約，還是定期勞動契約期滿離職的三種情況，勞動基準法都沒有正面規定禁止勞工不能向雇主請求退休金，而只規定勞工不能向雇主請求加發離職預告期間的工資，及資遣費^[3]，因此，雇主依勞動基準法第12條第1項第4款終止勞動契約時，勞工仍得向雇主請求退休金。

(二) 退休金本質、勞工退休金新制目的

工資本質上是勞工提供勞動力的價值。退休金具有勞工全部服務期間延期後付工資的性質，是勞工當然享有的既得權利，應於勞工退休時支付，不會因為勞工離職而消滅，雇主不得以懲戒解僱為理由，不給付勞工退休金。

國家制定勞工退休金條例，採行勞工退休金新制，使退休金採個人儲蓄帳戶，可累積帶著到其他公司繼續計算的原因，目的也在於避免因雇主財務困難等因素，導致勞工請求退休金困難，影響勞工的既得權。

三、結論

因此，A縱使遭B公司合法解僱，參照上述最高法院判決要旨，本於保障退休金之既得權，A仍得再向雇主請求給付退休金。

註腳

[1] 勞動基準法第53條：「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。」

[2] 最高法院92年台上字第2152號民事判決：「依勞動基準法第十二條或第十五條規定終止勞動契約者，或定期勞動契約期滿離職者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資、資遣費，為勞動基準法第十八條所明定，退休金並未包括在內，故雇主依勞動基準法第十二條第一項第四款規定終止勞動契約時，勞工仍得向雇主請求給付退休金。又依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為延期後付之工資，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅。退休金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所發給之後付工資，雇主自不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利。政府擬將退休金改採個人儲蓄帳戶，可攜帶式退休金制度，其目的係避免僱主因財務困難或其他因素致勞工請求給付困難，影響勞工既得權益。」

最高法院97年台上字第1342號民事判決亦表示：「再按勞工自請退休為單方之意思表示，於其自請退休意思表示到達雇主，即發生自請退休之效力。且勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則雇主藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞基法之立法本旨。」

[3] 勞動基準法第18條：「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第

十二條或第十五條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」

標籤

▶ 退休，退休金，解僱，自請退休