

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第71號

原告

即反訴被告 李鉉隆

被告

即反訴原告 高雄塑酯化學工業股份有限公司

法定代理人 陳瑞隆

訴訟代理人 蔡東賢律師

許祐寧律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國115年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

本訴訴訟費用由原告負擔；反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起。民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定有明文。民事訴訟法第260條第1項所稱之「相牽連」，乃指為反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係間，或為反訴標的之法律關係與作為本訴防禦方法所主張之法律關係間，兩者在法律上或事實上關係密切，審判資料有其共通性或牽連性者而言（最高法院98年度台抗字第1005號裁定意旨參照）。本件原告請求被告給付退休金差額，被告則抗辯原告實領退休金超過應領退休金，而提起反訴請求原告退還溢領之退休金，核其所提反訴與本訴，均屬兩造間關於退休金數額之爭議，兩者關係密切，審判資料有其共通性，而相互牽

01 連，則被告提起反訴，於法並無不合，應予准許。

02 貳、本訴部分：

03 一、原告主張：原告為民國00年0月00日生，自76年8月1日受僱
04 於被告，於113年3月10日退休，經被告依其工作規則，以45
05 基數乘以退休前6個月之平均薪資計算，給付退休金新臺幣
06 （下同）10,356,075元。惟被告計算之平均薪資未包含12月
07 原告所受領之年終獎金419,036元，經加計年終獎金，原告
08 可得退休金應為13,498,875元，扣除原告已領取部分，原告
09 得請求被告給付退休金3,142,800元等情，並聲明：被告應
10 給付原告3,142,800元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日
11 止，按週年利率5%計算之利息。

12 二、被告則以：原告計算其所主張退休金之方式違反工作規則退
13 休辦法第四條規定，被告已催告後解除工作規則有關退休金
14 計算內容，則依勞基法計算原告之退休金，其平均薪資應為
15 265,399元（本薪及伙食津貼211,319元、全勤獎金平均每月
16 1,250元、平均年終獎金52,830元），且不應計入特休未休
17 工資補償，並以舊制38基數計算，原告僅得請求被告給付退
18 休金10,085,162元，則依被告之工作規則計算之退休金，優
19 於勞基法規定，原告請求被告再給付3,142,800元，於法無
20 據等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

21 三、下列事項為兩造所不爭執：

22 (一)原告為00年0月00日生，自76年8月1日受僱於被告，於113
23 年3月10日退休，經被告給付原告退休金10,356,075元。

24 (二)原告於112年之年終獎金為419,036元、因特休未休領取之金
25 錢為207,797元。退休前6個月平均本薪及伙食費為211,319
26 元、112年之全勤獎金為15,000元。

27 四、本件爭點為：(一)被告所給付之退休金10,356,075元，是否優
28 於勞基法規定？(二)如否，原告請求被告給付退休金差額3,14
29 2,800元，於法是否有據？茲分別論述如下：

30 (一)按勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿1年給與2個
31 基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高

01 總數以45個基數為限。此項退休金基數之標準，係指核准退
02 休時1個月平均工資。而工資，謂勞工因工作而獲得之報
03 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
04 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
05 均屬之；平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得
06 工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法（下
07 稱勞基法）第55條第1項第1款、第2項，第2條第3款、第4款
08 分別設有明文。經查：

09 1.參諸勞基法以「平均工資」做為退休金或資遣費之計算標
10 準，目的在於以勞工離職前6個月平均工作所得作為計算標
11 準，以求公允。倘若以發放日相連結，即以實際取得工資總
12 額為基準，則勞、雇雙方均得以操控此平均工資之計算數
13 額，除不公允外，亦非立法者衡平勞雇雙方權益而制訂「平
14 均工資」概念之原意。準此，勞基法第2條第4款所謂之「6
15 個月內所得工資總額」，係指「6個月內應得工資總額」，
16 而非「6個月內實際取得之工資總額」，雇主如以1個月以上
17 之期間為計算單位給付工資，即應平均為每月之工資，以符
18 勞基法之立法意旨。從而，原告主張應以退休前6個月實際
19 取得之工資計算退休金，應無可採。

20 2.按所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價
21 性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經
22 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
23 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名
24 稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體
25 協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在
26 訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之
27 勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞
28 務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之
29 性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第二十九條規
30 定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，
31 於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為

01 之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠
02 性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之
03 情形未盡相同，亦與同法施行細則第十條所指不具經常性給
04 與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年
05 度台上字第801號判決意旨參照）。關於年終獎金部分，依
06 被告公司之工作規則，年終獎金為相當於三個月基本薪資，
07 分別於每年六月及十二月發放，六月發放1個月，十二月發
08 放兩個月，其計算方式為依發放當月及過去十一個月，合計
09 十二個月的實際基本薪資所得總額，除以十二個月，作為一
10 個月的基數，再乘以一或乘以二，當年度工作時間未滿1年
11 者按比例計算等情，有被告工作規則在卷可稽（見本院卷第
12 70頁），則原告所受領年終獎金，乃每年固定發放3個月，
13 無關公司績效，亦非被告所為恩惠性、勉勵性給與，依上開
14 說明，應屬工資。又原告於112年12月間所得年終獎金419,0
15 36元，依被告之工作規則，應為112年度年終獎金之2/3，且
16 僅能算入112年9月至12月間之應得工資，至於113年1月至3
17 月間部分，因原告於113年6月已不在職而不能領取該部分之
18 年終獎金，則依此計算原告於退休前六個月所得工資總額關
19 於年終獎金部分，應為192,058元（計算式：419,036÷2×3
20 （全年度年終獎金）÷12×（3+20/30）=192,058元，未滿1
21 元部分四捨五入，下同）。

22 2.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
23 雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商
24 遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休
25 之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4款定有明文。
26 準此，勞工因特休未休自雇主取得之金錢，應為工資，自應
27 計入退休金計算，被告主張並非工資，顯無可採。又原告於
28 113年1月間所取得之特休未休工資，為112年度之特休未休
29 工資，依上開說明，原告退休前六個月所得工資總額關於特
30 休未休工資部分應以63,494元計算（計算式：207,797÷12×
31 （3+20/30）=63,494）。

01 3.全勤獎金部分，兩造均不爭執全年度全勤獎金應為15,000元
02 (見本院卷第147頁、第237頁)，則原告退休前六個月所得
03 工資總額關於全勤獎金部分，應為7,500元。

04 4.兩造不爭執退休前6個月平均本薪及伙食費為211,319元，
05 則原告退休前六個月所得工資總額應為1,530,966元(211,3
06 19×6+192,058+63,494+7,500=1,530,966)，則原告退
07 休時1個月平均工資應為252,357元(計算式：1,530,966÷18
08 2×30=252,357)。又倘依勞基法計算原告之退休金，依原
09 告勞退舊制22年6個月之年資，其退休金基數為38，則原告
10 依勞基法所得領取之退休金應為9,589,566元(計算式：38×
11 252,357=9,589,566元)。準此，被告依其工作規則所給付
12 之退休金10,356,075元，已優於原告依勞基法所得領取之退
13 休金。

14 (二)按勞動基準法第55條第1項及第2項關於退休金給與標準之規
15 定，係為保障勞工權益所訂定之最低標準，故事業單位自行
16 訂定之退休金給與標準，如優於該規定者，自應從其所定。
17 倘認事業單位所定退休金給與標準優於勞動基準法之規定，
18 即應整體適用其規定，不容將之割裂，僅擇部分予以適用
19 (最高法院96年度台上字第170號判決意旨參照)。本件原
20 告主張應依勞基法計算退休時1個月平均工資，並按被告之
21 工作規則所定基數45計算原告之退休金，其退休金計算方式
22 乃割裂適用勞基法規定，依上開說明，應無可採。從而，被
23 告所給付之退休金，優於原告依勞基法所得領取之退休金，
24 有如前述，則原告請求被告給付退休金差額，於法即屬無
25 據。

26 五、綜上所述，本件原告依勞基法第55條規定，請求被告給付3,
27 142,800元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
28 利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

29 參、反訴部分：

30 一、反訴原告主張：反訴原告已解除兩造間工作規則所定退休金
31 計算之約定，依勞基法計算結果，反訴原告溢付退休金299,

01 415元，依民法第254條至第260條、民法第179條規定，反訴
02 原告得請求反訴被告加計自受領時之法定利息如數返還等
03 情，並聲明：(一)反訴被告應給付反訴原告299,415元，暨自1
04 13年4月10日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(二)反
05 訴原告願以現金或等值之銀行可轉讓定期存單供擔保，請准
06 宣告假執行。

07 二、反訴被告則以：兩造間勞動關係業已消滅，反訴原告已不得
08 解除契約，且反訴原告給付之退休金有短少，其計算方式亦
09 與工作規則薪資給付(二)所定內容不符，自不得請求反訴
10 被告返還退休金等語，資為抗辯，並聲明：反訴原告之訴及
11 假執行之聲請均駁回。

12 三、本院之判斷：

13 (一)按契約當事人之一方遲延給付者，他方當事人得定相當期限
14 催告其履行，如於期限內不履行時，得解除其契約。依契約
15 之性質或當事人之意思表示，非於一定時期為給付不能達其
16 契約之目的，而契約當事人之一方不按照時期給付者，他方
17 當事人得不為前條之催告，解除其契約。債權人於有第226
18 條之情形時，得解除其契約。因可歸責於債務人之事由，致
19 給付不能者，債權人得請求賠償損害。前項情形，給付一部
20 不能者，若其他部分之履行，於債權人無利益時，債權人得
21 拒絕該部之給付，請求全部不履行之損害賠償。民法第254
22 條至第256條及第226條固定有明文。惟行使解除權以契約仍
23 存在為前提，倘契約已消滅，自無從解除該已消滅之契約。
24 又現代勞務關係中，僱主為提高人事行政管理之效率，就工
25 作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之任用、升
26 遷、離職、退休、薪資、請假、懲戒等工作條件，訂有共通
27 適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或員工
28 手冊。僱主將之公開揭示，係欲使其成為僱傭契約之內容，
29 勞工知悉後繼續為該僱主提供勞務，應認默示承諾該工作規
30 則內容(最高法院106年度台上字第2627號判決意旨參
31 照)。準此，工作規則為僱傭契約之一部，倘僱傭契約業經

01 終止而消滅，契約當事人自無從再解除該已消滅之僱傭契約
02 (含工作規則)。

03 (二)本件反訴原告主張反訴被告違反工作規則之包裹式特別約
04 定，經催告後已解除兩造間工作規則關於退休金之計算方
05 式，則反訴被告已無法律上原因溢領退休金等語。惟查，反
06 訴被告於113年3月10日退休，則自該日起兩造間僱傭契約
07 (包含工作規則)業已因反訴被告以退休終止，而消滅不復
08 存在。反訴原告於114年9月4日始以存證信函催告，並於114
09 年9月17日以存證信函解除工作規則關於退休金之規定，係
10 就已消滅之僱傭契約而為催告及解除，依上開說明，其解除
11 自不生效力。

12 (三)準此，反訴原告主張其已解除工作規則關於退休金之規定，
13 並無可採，反訴被告基於兩造間僱傭契約及工作規則領取退
14 休金，非無法律上之原因，則反訴原告依民法第179條規定
15 請求反訴被告返還溢領之退休金，於法即屬無據。

16 四、綜上所述，本件反訴原告依民法第179條規定，請求反訴被
17 告給付299,415元，暨自113年4月10日起至清償日止按週年
18 利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又反訴原告之
19 訴既經駁回，其假執行之聲請已失所依附，併駁回之。

20 肆、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦
21 方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

22 伍、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 115 年 3 月 27 日
24 勞 動 法 庭 法 官 林 昶 燁

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 115 年 3 月 27 日
29 書 記 官 翁 志 瑋