臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第50號

原　　告　馬惠中

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　富邦人壽保險股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　陳世岳

訴訟代理人　黃如流律師

複　代理人　黃宥維律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年3月7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：

㈠伊自民國88年4月6日起，任職於美商美國安泰人壽保險股份有限公司臺灣分公司（下稱安泰人壽）擔任行銷專員，嗣安泰人壽與被告合併，由被告概括承受，伊於112年4月25日自請退休。

㈡被告依約應就伊之舊制年資給付伊退休金保障（優惠專案Ｌ１）新臺幣（下同）421,759元【計算式：32,443元（凍結擇優工資）×13（基數）＝421,759元】，然被告僅給付A2安泰退休金規程35,139元，故依兩造約定、勞動基準法（下稱勞基法）第55條請求被告給付退休金差額386,620元【計算式：421,759元－35,139元＝386,620元】，至被告公司制度就業務實收保費的2%提撥為A1特別公積金，僅為福利，而非舊制退休金。並聲明：被告應給付原告386,620元。

二、被告則以：

㈠安泰人壽與伊合併後，於99年4月8日以（99）富壽業契字第809號函發佈「現制同仁適用勞退舊制者離職/退休相關銜接處理原則」（下稱系爭原則），並以系爭原則第2項第2款第2目約定行銷專員於94年6月30日以前之舊制年資，可領取之退休金應以「勞基法退休金（L1）＋A1特別公積金＋A2安泰退休金規程－勞基法退休金（L1）」做計算（下稱系爭計算方法）。

㈡故原告舊制年資依系爭計算方法可領取之退休金為1,256,959元，伊已於112年5月25日匯款1,238,135元之退休金予原告，原告另領取舊制勞工退休準備金18,824元，堪認伊已依系爭原則給付足額退休金予原告，而無短付情事。

㈢況兩造間為僱傭與承攬混合契約，原告除領取基本薪資外，另得自行招攬客戶並依核實業績獲取承攬報酬，故承攬報酬不當列入原告計算退休金之平均工資等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠按勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1至3項規定：「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。第一項保留之工作年資，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規定之給與標準結清者，從其約定。」準此，倘勞雇雙方於僱傭關係存續期間，以低於勞基法第55條規定之給與標準結清保留年資者，因損及勞工權益，尚難認已生結清之效力，嗣後勞工自請退休，仍得依退休時之平均工資計算保留工作年資之退休金，請求雇主補足前為結清已給付者與保留工作年資

退休金之差額，然如雙方約定之結清標準已優於勞基法第55條及第84條之2規定，則有關退休金之給付計算標準，就當以雙方所為約定為據。

㈡兩造就原告舊制年資有無約定結算標準？若有，依該標準，原告可領取之退休金數額若干？

1.經查，原告於00年0月0日出生，自88年4月6日起受僱於安泰人壽擔任行銷專員（簡稱：CA），安泰人壽嗣於99年間合併於被告，被告已發布本院卷第97頁至第105頁之99年4月8日以（99）富壽業契字第809號函文【說明第4點之內具系爭原則】，原告於安泰人壽合併於被告後，已知悉本院卷第99頁至第105頁之系爭原則與附件，原告並於94年7月1日選擇適用勞退條例所定之退休制度等節，為兩造所不爭執（本院卷第128頁）。是觀系爭原則第2項第2款第2目就退休金明確記載「CA（即行銷專員）及行銷主管退休時，得領取L1辦法規定勞基法部分之退休金，加上公司退休辦法A1+A2退休金大於L1勞基法退休金之差額部分。」等語（本院卷第99頁）。另查原告於安泰人壽99年合併於被告後，已知悉系爭原則及如附件七所示之「安泰退休金（A2）」、「勞基法退休金（L1）」、附件十二所示之「勞動基準法退休規定（L1）」、附件八所示之「特別公積給付辦法（A1）」、附件九所示之「安泰退休金規程（A2)」等計算辦法（本院卷第100頁、第101頁、第103頁、第105頁），仍持續替被告服勞務至112年4月25日，長達10年有餘，可認兩造已默示合意以系爭原則所揭之計算原則，作為原告舊制年資之退休金結清給與標準。

2.而兩造就原告依系爭原則計算之勞基法退休金（L1）為421,759 元、A1特別公積金1,221,820 元、A2安泰退休金規程為35,139元等數額均不爭執（本院卷第128頁），故依系爭計算方法所得原告舊制年資可領取之退休金數額為1,256,959元【計算式：421,759元《勞基法退休金（L1）》＋（1,221,820《A1特別公積金》＋35,139《A2安泰退休金

規程》－421,759元《勞基法退休金（L1）》＝1,256,959元】。

㈢原告依勞基法第55條可領取之舊制年資可領取之退休金數額為何？

1.又按平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之「總日數」所得之金額。勞工退休金之給與標準，按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。上開退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。而月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應為勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。又所謂工資，則指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼，及其他任何名義經常性給與，勞基法第2條第3款亦有明定。

2.原告固主張：伊依勞基法第55條第2項核准退休時1個月之平均工資為32,443元，並提出被告製作之退休同仁退休金計算明細表為證（下稱系爭明細，本院卷第15頁），主張該表上「退休金保障優惠專案L1」欄所載之凍結擇優工資為32,443元，應為其計算退休金之平均工資云云（本院卷第129頁），被告則辯稱：原告依勞基法第55條第2項核准退休時1個月之平均工資為1,448元等詞（本院卷第155頁），經查：

⑴、綜觀系爭明細之記載內容，可知此明細是被告依系爭原則計算原告可領取退休金之說明，故該表中「L1」項目之指涉之內容，自應回歸系爭原則及其說明而定。是觀系爭原

則第3項就「勞基法退休金（L1）」之說明為「98年第12工作月（含）前半年或前2年或前3年之平均工資擇優保留，於未來退休時點計算勞退舊制年資退休金時，將此保留之平均工資與實際退休時計算之平均工資再予擇優計算退休金給付。」（本院卷第100頁），而就附件十二勞動基準法退休規定（L1）第2項記載「勞退新制生效日前之工作年資予以保留，待退休時依勞動基準法規定按保留之工作年資給付，並以退休前6個月之平均工資為計算基礎。」、第3項記載「一個月平均工資定義：係指業務同仁以勞工身分退休前6個工作月工資總額直接除以6所得之金額，惟工作年資未滿6個工作月者，依工作期間所得工資總額除以實際工作月數計算之。」等語（本院卷第101頁），由上可認系爭明細中之「退休金保障優惠專案L1」內載之「凍結擇優工資」，實為被告計算「原告98年第12工作月（含）前半年或前2年或前3年之平均工資」與「原告退休前6個月之平均工資」後，依系爭原則擇優計算之數額，而非原告退休前6個月之平均工資。

⑵、另查系爭明細中「L1」之說明項目共有兩欄，一為「退休金保障優惠專案L1」欄，該欄所載原告「凍結擇優工資」為32,443元，另一「勞基法退休金（台銀申請）L1」欄，該欄記載原告「工資：退休前半年（即計算區間為111/11～112/04，月平均工資＝8,688/6＝1,448」，可認被告自行計算原告於「98年第12工作月（含）前半年或前2年或前3年之平均工資」為32,443元，原告退休前6個月之平均工資為1,448元，故依系爭原則擇優計算退休今後，始記載凍結擇優工資為「32,443元」，故原告主張32,443元即為其退休前6個月之平均工資，顯非正確。

⑶、況兩造曾於99年4月16日簽立本院卷第173頁至第175頁之「行銷專員僱傭暨承攬合約書」（下稱甲合約），另於107年10月26日簽立本院卷第61頁至第63頁所示之行銷專員僱傭暨承攬合約書（下稱乙合約），為兩造所不爭執

（本院卷第341頁至第342頁、第128頁）。是觀乙合約第1章為通則，第2章為僱傭工作，其中第1條「主要職務」約定：「乙方（即原告）主要職務如下：一、依甲方規定出勤並接受訓練課程及接受主管輔導。二、執行甲方政策並按時提出工作計劃及工作檢討報告。…」（本院卷第62頁），甲、乙合約第3章皆為承攬工作，第1條「承攬工作內容」約定：「招攬保險，即促成要保人與甲方關於保險契約之訂定以及就其所促成保險契約及所屬保戶，提供收費、理賠、保全變更等高品質售後服務。其他依法令及甲方規定，可承攬並享有承攬報酬之工作。」，第2條承攬報酬約定：「乙方完成前條承攬工作者，甲方應給付下列報酬予乙方，給付方式及標準依甲方所訂之相關報酬制度行之。甲方得基於法令修訂、營運政策或業務經營考量調整相關報酬制度。一、服務津貼。二、FYC年終獎金。三、季業績獎金。四、其他依金融控股公司子公司間共同行銷商品規範完成承攬工作所享有之承攬報酬。」（本院卷第175頁、第63頁），可認兩造實際成立者為僱傭、承攬之混合契約，然就原告招攬保險及被告因原告完成招攬保險工作所支付之服務津貼、FYC年終獎金、季業績獎金，依甲、乙合約，皆屬完成承攬工作所獲得之報酬，非屬勞基法所規範之工資。故原告於111年11月25日受領之之季業績獎金2,212元（本院卷第217頁）、於112年1月25日受領之FYC年終獎金7,886元（本院卷第221頁），皆不得列入計算原告退休前6個月之平均工資之計算項目。

⑷、另依被告所提原告之薪資明細，可知原告與被告締結僱傭、承攬之混合契約後，自111年10月25日起至112年5月25日為止，原告自被告受領之給付亦包含「基本薪」及「服務報酬」等不同項目（本院卷第255頁至第265頁、第269頁至第279頁、第283頁），是觀被告所提「服務報酬」之計算中，分列「續年」、「次年」、「首年」等項目，原告亦稱此事基於保險商品約定，於保戶繳納保費

後，原告可領取之佣金（本院卷第342頁至第343頁），可認「服務報酬」當屬原告從事招攬保險業務及服務，於原告已促成締結保險契約、保戶亦已逐年繳納保險費後始得向被告請求之給付，此部分如原告已招攬保險，惟未促成保險契約之締結並實際收取保費，即無從領取，可認此部分並非勞務之對價，不屬於工資，故原告完成承攬工作所獲得之服務報酬，不得列入平均工資做計算。

⑸、又勞基法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」，從而，原告於112年1月25日受領之年終獎金2,688元（本院卷第221頁），非屬工資。

⑹、另勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同，自非屬工資性質（最高法院107年度台上字第587號維持原審之見解）。故原告於112年5月25日受領之為休特別休假工資2,992元（本院卷第229頁），也非工資。

⑺、是依上開說明，原告可列入計算退休前6個月之工資計算項目，僅限於基本薪之部分，是自系爭契約終止日即112年4月25日（該日不計入），往前回溯6個月【即自111年10月25日至112年4月24日為止】之總日數為182日，其日平均工資為40元、月平均工資為1,200元（計算式詳附表一），兩造不爭執之原告舊制年資之退休金基數為13（本院卷第128頁），則原告依勞基法第55條計算之舊制年資可領取之退休金數額15,600元【計算式：1,200×13＝

15,600】。縱認原告退休前6個月之平均工資為原告所主張之32,443元，則原告就其舊制年資亦僅能領取421,759元之退休金【計算式：32,443×13＝421,759】。

㈧、又原告自111年10月至112年4月之工資數額，經本院認定均為1,500元以下（詳見附表二該月所得工資欄），依勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資分級表，被告應提繳之級距為1,500元（本院卷第345頁），然原告111年9月至112年4月為止之勞退金月提繳工資數額，卻如附表二所示（本院卷第27頁），顯逾1,500元。惟此充其量僅能認為被告為原告提撥勞退金時，因寬認原告之薪資數額，因而將勞退提撥依據，納入基本薪以外之項目，然各該項目是否屬工資，仍應回歸相關勞動法規而定，不得就被告提撥勞退金之數額，反推原告受領之報酬或給付，皆屬工資，故原告受領除基本薪外之給付，仍不得納入平均工資之計算，另予敘明。

㈣從而，兩造依系爭計算方法結算原告舊制年資可領取退休金之數額為1,256,959元，已優於原告依勞基法第55條之給予標準可結清之數額15,600元，是依勞退條例第11條，原告就其舊制年資可向被告請求之退休金，應依系爭計算方法而定。被告依系爭計算方法，原告舊制年資之退休金數額應為1,256,959元，原告已於112 年5 月25日受領被告所匯款之1,238,135 元，另領取舊制勞工退休準備金18,824元，為兩造所不爭執（本院卷第128頁），可認被告已將退休金全數給付予原告，難認原告尚有退休金差額可向被告請求。

四、綜上所述，原告依系爭契約、勞基法第55條請求被告給付原告退休金差額386,620元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　3　　日

勞動法庭　　法　官　葉晨暘

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　　113　　年　　4　　月　　3　　日

書記官　許雅惠

【附表一】

計算始日（民國）	計算終日（民國）	計算期間總日數（日）	計算月份總日數（日）	該月所得工資（新臺幣/元）	計算時期工資（新臺幣/元）	工資數額參考卷證（本院卷第頁）
111年10月25日	111年10月31日	7	31	1,176	266	217
111年11月1日	111年11月30日	30	30	1,176	1,176	219
111年12月1日	111年12月31日	31	31	1,176	1,176	221
112年1月1日	112年1月31日	31	31	1,232	1,232	223
112年2月1日	112年2月28日	28	28	1,232	1,232	225
112年3月1日	112年3月31日	31	31	1,232	1,232	227
112年4月1日	112年4月24日	24	30	1,232	986	229
合計		182			7,300	
日平均工資（新臺幣/元）	40	月平均工資（新臺幣/元）	1,200			
備註（小數點以下四捨五入）： 一、各列計算時期工資：「該月所得工資」÷「計算月份總日數」×「計算期間總日數」（元以下四捨五入） 二、日平均工資：「計算時期工資」總合÷「計算期間總日數」（元以下四捨五入） 三、月平均工資：日平均工資x30						

【附表二】

編號	生效日期(民國)	月提繳工資數額(新臺幣/元)	參考卷證（本院卷第頁）
1	111/9/1	24,000	27
2	111/12/1	48,200	27
3	112/3/1	11,100	27
4	112/4/25	11,100	27