臺灣高等法院高雄分院民事判決

115年度勞上易字第17號

上　訴　人　童丙琦

被上訴人　　群益金鼎證券股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　周秀真

訴訟代理人　劉耀邦

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國115年6月12日臺灣高雄地方法院114年度勞訴字第96號第一審判決提起一部上訴，並為訴之追加，本院於115年10月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國80年5月1日起受僱於被上訴人，嗣於113年9月1日退休。依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1項、第2條第3款規定，勞工退休金之計算基準應以平均工資為據，該工資應包含薪資、獎金、紅利及其他固定性給付。證券業係於87年3月1日始納入勞基法之適用，依伊入職時被上訴人發放之員工手冊所載當時施行之員工退休辦法（嗣更名為員工退休準則，下稱修正前退休規定）第7條規定：「員工退休金之給與規定為每服務滿1年給與2個月薪工資之退休金，但超過15年之服務年資，每服務滿1年給與1個月薪工資之退休金，最高總數合計以45個月為限，年資按實際服務日數計算」，據以計算退休金之月薪工資並未排除獎金、紅利及津貼。詎被上訴人於計算伊未適用勞基法期間（即自80年5月1日起至87年2月28日止，共計6年又304日，下稱系爭期間)之退休金時，僅以平均薪資計算，未將工資中之獎金、紅利及津貼一併納入，而給付伊系爭期間之退休金新臺幣（下同）552,301元，致短少給付1,990,089元。爰依修正

前員工退休規定、勞基法第55條第1項第1款、第2項及第84條之2等規定提起本訴，並於原審聲明：被上訴人應給付上訴人退休金差額1,990,089元。

二、被上訴人則以：伊於78年2月15日訂定之修正前退休規定第7條雖未明文規定將獎金、紅利及津貼排除在外，但伊歷來即係以將獎金、紅利及津貼排除在外之方式計算員工未適用勞基法期間之退休金。伊為因應證券業於87年3月1日起適用勞基法，遂於106年1月23日將退休規定第7條月薪工資之定義明確修訂為不含獎金、紅利及津貼在內（下稱修正後退休規定），此內涵實與修正前相同。兩造未曾簽訂書面勞動契約，兩造間之內部管理及權利義務關係，悉依伊訂定並公告於內部網站之工作規則、退休辦法及相關法令規定辦理，上訴人於在職期間隨時得查詢網站而知悉相關退休權益，惟上訴人迄至退休日生效前未曾向伊異議或提出協商請求。伊依勞基法第84條之2前段規定，按上訴人之平均薪資40,415元計算系爭期間之退休金，依此給付上訴人552,301元，並無違誤等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人提起一部上訴，並追加請求法定遲延利息，其上訴及追加聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二項請求部分廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人150萬元；㈢被上訴人應給付上訴人前開金額加計自115年9月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回（上訴人就原審駁回其本金超過150萬元之請求部分未聲明不服，該部分已確定）。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自80年5月1日起受僱於被上訴人，已於113年9月1日退休。被上訴人就系爭期間發給退休金552,301元予上訴人。

㈡被上訴人於106年1月23日修訂之退休規定第7條第1項為：「月薪工資係指核准退休日前6個月平均薪資（不含各項獎金、紅利、酬勞等）」。

五、本院之判斷：

㈠按判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之，如有不同者，應另行記載，關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之，民事訴訟法第454條第2項定有明文。本件就系爭期間之年資及退休金計算，應適用修正前退休規定第7條，該規定載明以「月薪工資」為計算退休金之基準，雖未明文定義「月薪工資」，惟由上訴人及被上訴人其他員工之薪資明細顯示獎金項目與薪資項目分列，及依103年至105年間之被上訴人退休人員簽呈及退休金申請計算表所示，「月薪工資」均僅以薪資項目計算，暨修正前退休規定第7條所規範退休金給與標準之期間為證券業工作者適用勞基法之前，勞基法第84條之2未規定該法之退休金給與標準有溯及效力，兩造未曾協商將獎金等給付納入「月薪工資」之計算，修正後退休規定第7條僅係將「月薪工資」之定義予以明文化，未變更其實質內涵，「月薪工資」係指薪資項目，被上訴人已按上訴人之平均薪資40,415元計算，給付系爭期間退休金552,301元予上訴人等節，有關兩造攻擊防禦方法之判斷及法律上意見，本院與原審判決相同，依前開規定，茲引用之，不再贅述。

㈡上訴人固主張：薪資發放表將不同給付項目分列，只是薪資管理及記帳方式，無從認定「月薪工資」僅有名稱為薪資之項目，營業員獎金乃其依被上訴人所訂制度及業績計算方式領取之給付，非與工作無關之臨時性或恩惠性給與，並與其提供營業員勞務具有密切關係及對價性，且自87年3月1日適用勞基法時起，營業員獎金已納入平均工資計算退休金，「月薪工資」應包括營業員獎金，並提出國泰世華銀行帳戶交易明細、存摺資料、薪資發放表、各類所得扣繳暨免扣繳憑單、113年度綜合所得稅各類所得資料清單為憑（本院卷第67至95頁）。然查：

1.上訴人自80年5月1日起受僱於被上訴人，被上訴人係於86

年9月1日經行政院勞工委員會以(86）台勞動一字第037287號公告指定自87年3月1日起適用勞基法，依勞基法第84條之2規定，上訴人之退休金給與標準，關於被上訴人適用勞基法前之任職期間（即系爭期間），即應適用被上訴人自訂之退休金規定（即前揭退休規定第7條），須屬被上訴人適用勞基法後之任職期間，始有依勞基法規定之平均工資計算給付退休金之餘地。是上訴人徒以被上訴人自87年3月1日起已將營業員獎金納入平均工資計算退休金，主張修正前退休規定第7條所稱「月薪工資」應為相同之解釋云云，委無足採。

2.被上訴人員工之工資結構主要可區分為金額固定之每月薪資及金額不固定之營業員獎金一節，有被上訴人提出之員工薪資明細可佐（原審卷第127、132、133、142、148、192、196、200、203、208頁）；又營業員獎金部分可細分為營業員獎金、接單費、期貨IB獎金、複委託業績獎金、信託業務基金、SBL獎金、特殊功勳獎金、營業員活動競賽獎勵金等項目，其中特殊功勳獎金為外部機關提供，非被上訴人固定給與之獎金，營業員活動競賽獎勵金係依各項活動競賽規則核發，其餘則分別依超額業績、接單業績、期貨輔助交易業務或海外有價證券交易業務或信託業務之淨手續費收入、借券費淨收入按規定之獎金率核發等情，業據被上訴人提出營業員獎金項目說明為證（原審卷第235頁），為上訴人所不爭執（原審卷第268頁），足認被上訴人發放予員工之各項給付均有各自對應之給付規定及標準，屬各自獨立、可明顯區辨之給付項目。而被上訴人於制訂退休規定時，本即得於符合法令規定下，綜合考量財務負擔永續性、留才策略、組織新陳代謝及人力規劃等面向，決定哪些給付項目得列入退休金計算基準；被上訴人係自87年3月1日起適用勞基法，於該基準日前，被上訴人並無依勞基法規定之平均工資給付退休金之義務，其將退休規定第7條所稱據以計算退休金之「月薪工資」限

定於固定之每月薪資部分，將不固定之營業員獎金排除在外，自未違反法令規定，上訴人以營業員獎金之給付與其提供營業員勞務具有密切關係及對價性，非恩惠性給與為由，主張「月薪工資」應包括營業員獎金云云，尚乏憑據。

3.再綜觀103至107年間被上訴人員工退休簽呈及所附人事資料表、試算表（原審卷第135至148、189至208頁），係將各員工退休前6個月自被上訴人受領之給付區分為固定薪資及不固定之獎金兩大類，就各員工適用勞基法前之工作年資，按平均薪資即固定薪資計算該段工作期間之退休金，足認被上訴人抗辯其歷年來均係以固定薪資計算員工適用勞基法前年資之退休金，106年1月23日修訂之退休規定第7條，僅係將「月薪工資」之定義予以明文化，將既有作法文字化，未變更其實質內涵等語屬實，自堪予採信。至上訴人提出之國泰世華銀行帳戶交易明細、存摺資料、薪資發放表、各類所得扣繳暨免扣繳憑單、113年度綜合所得稅各類所得資料清單，僅能佐證上訴人任職期間有受領營業員獎金之事實，無從據以推認修正前退休規定第7條所稱「月薪工資」包括營業員獎金。

六、綜上所述，上訴人依修正前員工退休規定及勞基法第55條第1項第1款、第2項及第84條之2規定，請求被上訴人給付上訴人短付之未適用勞基法期間退休金150萬元，及自115年9月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審就上訴人請求給付150萬元部分為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。上訴人追加請求遲延利息部分，亦無理由，應併予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　20　　日

勞動法庭

審判長法　官　張維君

法　官　謝宗翰

法　官　黃悅璇

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　20　　日

書記官　黃瀚陞