

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第212號

原告 何柏融 住○○市○○區○○路000巷00號4樓

何姿萱

何宥嫻

何沛濡

兼 共 同

訴訟代理人 李玟瑾

上五人共同

訴訟代理人 陳彥旭律師

被告 順昶塑膠股份有限公司

法定代理人 吳亦圭

訴訟代理人 沈以軒律師

郭銘濬律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，經本院於民國112年7月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

訴外人何冠濤（即原告李玟瑾之配偶，原告何柏融、何姿萱、何宥嫻、何沛濡等之父親）自民國（下同）82年7月7日起受僱於被告，擔任塑膠技術作業員，平均月薪為新台幣（下同）60,954元，於110年9月7日夜間下班返家後，因身體不適送醫急診，並於同年月24日因病死亡。而何冠濤於被告服務之工作年資長達27年9個月，已符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條規定之自請退休要件，故應依勞基法第55條及第84條之2規定發給其舊制年資45個基數之舊制退休金，

01 故被告應核發予何冠濤2,742,930元（計算式：60,954元x45
02 個基數=2,742,930元）。又何冠濤因病身故，故其退休金請
03 求權依法應由原告等人共同繼承。被告於勞資調解時稱何冠
04 濤尚未提出退休之申請，認為僅符合撫卹金之申請，無法向
05 臺灣銀行請領退休金，且該撫卹金包含保險公司之團體給
06 付，並分別由保險公司以票據方式給付保險身故金150萬元
07 以及住院期間醫療給付81,110元，其餘1,040,226元部分被
08 告另以公司名義分別按應繼份比例匯入原告等人帳戶，總金
09 額為2,621,336元。對此，原告認為團體保險金，係雇主依
10 據保險法所為商業上轉嫁公司損害賠償責任給付而投保，從
11 法律性質上，其明顯與勞基法第53條及第55條之退休金請求
12 權截然不同，自不生被告所主張抵充之問題，且基於保險利
13 益觀之，其各自獨立，故針對被告如此狹義解釋，屬明顯刻
14 意侵害遺屬對於退休金請求之權利。為此，依勞基法第53條
15 提起本件訴訟，扣除被告已給付之退休金1,040,226元外，
16 尚得請求被告應給付原告1,702,704元（計算式：2,742,930
17 元-1,040,226=1,702,704元）。併聲明：(一)被告應給付原告
18 1,702,704元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
19 年息百分之5計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執
20 行。

21 二、被告抗辯

22 (一)被告計算何冠濤身故前6個月之平均工資時，考量何冠濤於1
23 10年9月份請9天住院病假，也未達個人績效，故從優計算撫
24 恤金，係以103年3月份至8月份的薪資（含加班費及績效獎
25 金）計算，平均工資為58396元，優於依法令計算的平均工
26 資57222元（以110年3月25日至同年9月24日應領工資計算）
27 。又何冠濤之任職期間自82年7月7日起至110年9月23日止，
28 年資共計28年2個月又17日，依法計算其舊制年資，應為43.
29 5個基數【計算式：15x2+（28-15）x1+0.5=43.5】。準此，
30 如依照勞基法第55條之標準計算何冠濤之勞退舊制退休金數
31 額，應為2,540,226元【計算式：58,396x43.5=2,540,22

01 6】。

02 (二)何冠濤依法既未申請退休，自不符合請求退休金之資格，依
03 照被告公司工作規則第80條第1項規定：「已符合勞基法退
04 休資格而發生在職中死亡情事者，其撫卹金為員工投保團體
05 保險所理賠給付之金額或依勞基法退休金給付標準所核算之
06 金額，二者擇優發給。」，且被告公司團體保險手冊也規
07 定：「本手冊中之身故理賠金，視為台聚集團工作規則或人
08 事規章中「撫卹金」。未規定者，得依此原則辦理。」；
09 「已符合勞基法退休資格之員工且未領取退休金，發生在職
10 死亡情事者，因其不具退休金請領要件，則其撫卹金為(1)團
11 體保險身故理賠金或(2)依勞基法退休金（舊制年資）計算標
12 準所核算之金額，另由在職公司加發新臺幣壹拾萬元慰問
13 金，(1)、(2)之金額擇優計算。（即撫卹金得以團體保險身故
14 理賠金抵充，若第(2)項計算之金額大於(1)項，不足部分由在
15 職公司另行發給。）」。被告公司業已給付相當於退休金之
16 撫卹金與原告，原告等五人自無權再請求被告公司給付差額
17 1,702,704元。

18 (三)退步言，原告等人亦對被告於員工退休金給付明細表所載：
19 「公司給付之退休金經本人核算無誤，收到上述金額後，本
20 人聲明並同意對公司、公司代表人及其相關承辦人員，不得
21 再主張任何權利，亦不得為不利之行為」之聲明簽名，核其
22 聲明實生和解契約之效力，故可認原告等人亦同意被告公司
23 所提出之給付方式，應受該條款之拘束，不得再向被告公司
24 請求給付差額。

25 (四)併聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 如受不利益
26 之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

27 三、雙方不爭執事項：

28 (一)原告李玟瑾為訴外人何冠濤之配偶，原告何柏融、何宥嫻、
29 何沛濡、何姿萱均為何冠濤之子女，原告五人同為何冠濤之
30 法定繼承人。

31 (二)何冠濤在職期間，被告公司有為其投保團體保險，保費由被

告公司所支付。何冠濤亡故後，原告等4人並受有全球人壽保險股份有限公司支付定期壽險保險理賠金1,500,000元以及住院期間醫療給付81,110元。

(三)何冠濤之舊制年資為43.5個基數（本院卷第481頁）。

四、本院判斷如下：

(一)何冠濤之舊制退休金數額應為2,540,226元：

1. 按勞動基準法第2條第4款明文：「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」
2. 被告公司薪資發放原則為翌月5日，績效獎金發放日期為翌月20日，而當月5日所呈現的績效獎金，實際是上一個月份的績效獎金，此有被告公司績效獎金核算表可證（本院卷第291至302頁）。故被告公司所出具的何冠濤退休金申請核付表（本院卷第77頁），才會將正確金額列回當月所得。
3. 因何冠濤9月請病假過多而未達個人績效，其當月（即10月薪資單）績效獎金僅有2,777元（本院卷第306頁），惟被告公司從優計算撫卹金，以110年3至8月計算，其績效獎金平均數額約為3,624元【計算式： $(3951+4038+3619+3107+3175+3851) \div 6 = 3623.5$ 】，即如前述核付表所載。
4. 如依照110年3月15日至110年9月23日計算何冠濤的平均工資，則其平均工資為57,222元，但被告公司採計其較高的3至8月薪資，則其平均工資為58,396元（計算式及附表見本院卷第284頁，即被告答辯二狀所載），故何冠濤身故前6個月之平均工資應為58,396元，
5. 準此，依照勞基法第55條規定，計算何冠濤之舊制退休金數額，應為2,540,226元【計算式：平均工資58,396元 $\times$ 基數43.5=2,540,226元】

(二)被告公司依工作規則第80條第1項及團保手冊之規定，業已給付相當於退休金之撫卹金

1. 按雇主公開揭示工作規則時，係欲使其成為勞動契約之附合契約，而得拘束勞、雇雙方之意思表示，勞工知悉後如繼續

01 為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使
02 該規則發生附合契約之效力（最高法院108年度台上字第991
03 號判決參照）。是工作規則之內容除違反法令之強制或禁止
04 規定或其他應適用之團體協約規定外，如經公開揭示，當然
05 成為勞動契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。被告
06 公司工作規則第80條第1項明文規定：「已符合勞基法退休
07 資格而發生在職中死亡情事者，其撫卹金為員工投保團體保
08 險所理賠給付之金額或依勞基法退休金給付標準所核算之金
09 額，二者擇優發給。」（本院卷第88頁）。

10 2. 被告公司工作規則公告時，係將第1張公文公告於廠區、總
11 公司供同仁週知，上已載明日期「2021年8月18日 順昶(20
12 21)人字第016號」（本院卷第79頁），且該工作規則亦經臺
13 北市政府勞動局於同年月13日發文核備在案（參工作規則後
14 附之「臺北市政府勞動局北市勞資第0000000000號函」，本
15 院卷第91至92頁）。又據證人即何冠濤任職的樹林廠專員李
16 金式證稱：「公司有公告揭示（工作規則），就是當我們陳
17 報縣市政府公文下來，就會把舊的公告抽換，就是把新的規
18 定貼上去，另外在每個組的公告欄也會有一本工作規則的公
19 告，樹林廠製造課四個組各有一本，其他的課單位的公告欄
20 也都有一本。」、「（員工看得到嗎？）公告欄都在工作區
21 的旁邊，隨時可以去查閱。」、「（提示被證九照片，有何
22 意見？）沒有意見，這張公告是在製造課製膜組（即何冠濤
23 所任職的單位）。」等情（本院卷第514至515頁），足見被
24 告公司確有於廠區將工作規則公開揭示給全體員工，自得拘
25 束全體員工（包含何冠濤在內）。

26 3. 再者，被告公司所屬台聚關係企業員工團體保險計劃手冊
27 （本院卷第93至122頁）：「本手冊中之身故理賠金，視為
28 台聚集團工作規則或人事規章中之『撫卹金』。未規定者，
29 得依此原則辦理。」、「已符合勞基法退休資格之員工且未
30 領取退休金，發生在職死亡情事者，因其不具退休金請領要
31 件，則其撫卹金為(1)團體保險身故理賠金或(2)依勞基法退

01 休金（舊制年資）計算標準所核算之金額，另由在職公司加
02 發新臺幣壹拾萬元慰問金，(1)、(2)之金額擇優計算。（即
03 撫卹金得以團體保險身故理賠金抵充，若第(2)項計算之金
04 額大於第(1)項，不足部分由在職公司另行發給。）」（本
05 院卷第95頁），原告雖爭執該員工團體保險計畫手冊之真
06 正，惟經本院函查後，從訴外人怡安保險經紀人股份有限公
07 司112年5月12日之民事陳報狀附件二可證，被告公司確實有
08 於110年度委託怡安保險經紀人股份有限公司規劃團保，並
09 有如該陳報狀附件二之團體保險計畫手冊，且該文件亦同被
10 告所提出之員工團體保險計畫手冊（即被證3），故原告此
11 部分主張，無法採信。

12 4. 就上述員工團體保險計畫手冊，證人李金式也證稱：「員工
13 都會知道，我們整本手冊一人發一本，這是保險公司印的，
14 保險公司一次給我一佰多本，我就會人手一本，樹林廠約有
15 110個員工，足夠一人一本。我發給單位，單位發給員
16 工。」、「我無法確定單位有無確實交給每一個員工，但就
17 何冠濤先生部分，他是在樹林廠製造課製膜組工作，他的理
18 賠不管是眷屬或是他自己的理賠比較頻繁一點，因為之前小
19 朋友有問題，會住院就會理賠，太太也生病也有理賠，他會
20 比較了解保險理賠這一塊，如果員工會覺得不夠清晰要補發
21 保險計畫書，我也會補發，何冠濤有跟我討論過理賠內容，
22 有關他需要辦理理賠的時候，需要準備什麼文件，我們會翻
23 這一本的內容出來核對，我印象中，何冠濤的小孩跟太太聲
24 請理賠過很多次，我們有一起翻這本被證3的手冊。」等情
25 （本院卷第515至516頁），足認何冠濤確實知悉該員工團體
26 保險計畫手冊內容，且曾申請保險理賠多次。

27 5. 從而，被告公司上開工作規則及員工團體保險計畫手冊，確
28 實有分發予每一位員工一份保險手冊，並將工作規則公布於
29 公司公告欄，故被告公司之全體員工（包含何冠濤在內）自
30 應受上開工作規則及團保手冊內容之拘束。

31 6. 又查，雇主透過商業保險轉嫁風險與保險公司，並據此給付

遺屬，並無侵害原告等人權利。且被告公司之工作規則及員工團體保險計劃手冊之規範，亦無抵觸勞基法之情形，如原告等人所領取之撫卹金總額，優於或相同於何冠濤依法所得領取之退休金數額，則被告公司所為之規範與給付，既無抵觸勞基法最低標準，自屬有效。

7. 因此，何冠濤既係因病死亡，被告公司依照工作規則第80條第1項及員工團體保險計劃手冊規定，將被告公司當初應給付之撫卹金，於扣除全球人壽保險理賠金1,500,000元後，再給付差額1,040,226元整予原告等五人（本院卷第123頁），足認被告公司已如數發給，並無短少之情形。

五、綜上所述，原告依勞基法第53條規定，請求被告應給付1,702,704元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，本院自無從依法職權宣告假執行及免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 8 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

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 112 年 8 月 16 日
書 記 官 許 慧 禎