臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第72號

原　　告　謝誠鈞

訴訟代理人　李路宣律師

複　代理人　陳傳凱律師

被　　告　協技科技股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林浩司

訴訟代理人　林文淵律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國115年8月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）306,800元，及自115年2月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔5/100，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以306,800元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自94年3月7日任職於被告擔任財務長，至114年11月17日依法向被告申請退休獲准，最後工作日為同年12月31日，離職時月薪為153,400元。被告之公司規章（下稱工作規則）退休篇第6條規定，優於勞動基準法（下稱勞基法）所定之舊制或新制退休金規定，故被告自應按照工作規則，依原告之總年資20年10個月核算為36個基數，應給付原告之退休金為5,522,400元。又原告於114年已完整提供勞務，被告應另給付以2個月工資計算之年終獎金為306,800元，爰請求被告給付共5,829,200元等語。並聲明：

1.被告應給付原告5,829,200元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告原有及於111年11月1日更新之工作規則退休篇，均無優於勞基法所定之舊制或新制退休金規定，被告就員工之退休年齡、條件、退休金請領事宜，均依法律規定行事，原告於94年7月1日後已有新制退休金，再主張計至114年12月31日之舊制退休金，有違誠信原則。另被告係依員工工作績效表現、實際任職天數評核而發放年終獎金，且員工須提出自我評鑑表，故該年終獎金並非勞工提供勞務之對價或經常性給與之報酬。再者，原告出勤打卡時間隨其所好、無故曠職，且拒不移交其於任職期間所掌管被告帳務等文件及電磁紀錄，並擅自將電磁紀錄予以刪除，已違反工作規則服務守則篇第2條及第1條規定，無由請求年終獎金等語，資為抗辯。並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

㈠兩造不爭執事項

1.原告自94年3月7日任職於被告公司擔任財務長，於114年11月17日向被告申請退休經核准，最後工作日為114年12月31日，原告退休前平均工資為月薪153,400元。

2.原告於94年7月1日選擇轉換新制，被告均依法提繳勞工退休金。

3.被告歷年來均至少給付原告2個月薪資（至少2個獎金基數）之年終獎金。

4.被告已給付原告按勞基法規定計算（年資計算至94年7月1日前）之舊制退休金153,400元。

5.被告於79年6月14日設立時，公司工作規則退休篇之內容，係依當時之勞基法規定（舊制退休金規定）制定。其後於100年5月11日、111年1月1日更新工作規則，惟工作規則中前

揭退休篇之內容，並未更動，仍與最初工作規則退休篇之內容相同。

6.原告於114年11月17日提出退休金申請書。

7.原告未提出114年度自我評鑑表予被告，被告係於114年2月5日農曆年前核發114年度年終獎金，惟未核發予原告。

㈡兩造爭執事項

1.原告依工作規則退休篇第6條規定請求被告給付退休金5,522,400元，有無理由？

①原告之舊制年資計算，應計算至94年6月30日，還是計算至114年12月31日？基數為何？

②兩造是否以退休金申請書合意將原告之舊制年資計算至114年12月31日？

③原告主張舊制年資計算至114年12月31日，是否違反誠信原則？

2.原告請求被告給付114年度以2個月工資計算之年終獎金共306,800元，有無理由？

①該年終獎金是否為工資？

②如非工資，原告114年在職時是否曠職多日？

四、本院之判斷

㈠原告不得依工作規則退休篇第6條請求被告給付退休金5,522,400元：

1.按本條例施行前（94年7月1日前）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者，得選擇繼續適用勞基法之退休金規定（下稱舊制）；勞工適用本條例之退休金制度（下稱新制）後，不得再變更選擇適用勞基法之退休金規定，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第8條第1項、第10條定有明文。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53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

之退休金，勞退條例第11條第1項、第2項亦有明定。另按勞工退休金之給與標準如下：一、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。二、依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，「其身心障礙係因執行職務所致者」（107年修法前之版本為「其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者」），依前款規定加給百分之二十。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條亦有明文，本條勞基法規定僅為退休金數額之計算標準，非關舊制年資多久之計算，舊制年資保留及計算方法應參照前述勞工退條例之規定內容。

2.經查，原告於94年7月1日就勞工退休金事項，選擇適用新制，依前揭勞退條例規定之說明，其保留之舊制年資計算至114年7月1日前，而被告業依前開規定給付原告舊制退休金153,400元，此為兩造所不爭執。惟原告主張被告另訂有優於勞基法退休金規定之工作規則，主張其舊制退休金年資得以計算其自請退休之日114年12月31日等語，並提出公司規章為證（見本院卷第25頁），此為被告所否認，經查：

①被告之工作規則退休篇第6條規定：「勞工退休金之給予標準如下：1.按工作年資，每滿1年給予2個基數，但超過15年之工作年資，每按1年給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。.....3.退休金基數標準，係指核准退休時1個月平均工資。（勞基法第55條）」，被告前述規定僅係勞基法第55條規定成文化，就退休金之基數認定標準有所規定，並未規定該舊制年資應計算至何時，就字義上而言，尚無從認定舊制年資應計算至原告自請退休時114年12月31日。

②原告雖主張：被告曾修改工作規則，均未變動前述退休篇規定，應認其有從優給付原告退休金之意思等語。惟前開退休篇第6條規定僅係基數計算之規定，勞基法第55條於107年修

正時僅將「心神喪失或身體殘廢」修正為「身心障礙」，基數之計算標準未變，該第6條規定既仍同於勞基法第55條規定，本核無修正之必要，被告單純之沉默並不足以解釋為被告默示同意從優給付退休金，自無從以被告未作該條基數計算之修訂，即認為被告改採用優於勞退條例第11條前述舊制年資計算之規定。復查，被告當初是遵照勞基法之規定制定退休篇，顯示其制定本意係採勞基法退休金給付之基本標準，而勞退條例新制施行後，被告衡情亦應係遵照基本規定，並無從優給付之意思。原告亦自陳：未有任何員工依前開規定領取過從優之退休金等語（見本院卷第398頁），被告自無其他足使原告因此產生信賴之作為。況且，被告後來於勞退條例新制實施或工作規則修改時，倘有意給付原告優於勞基法或勞退條例之退休金規定，此對被告之公司財務既有重大影響，原告退休前身為被告公司之財務長，豈未有任何公司內部間之討論或會議決定。從而，原告前揭主張被告有變更為優於勞基法規定給付其退休金之意思等詞，並不可採。

③原告再主張：其所提出之退休申請書，被告董事長林浩司於退休事由欄批示：「依公司退休制度，服務滿15年，且年滿55歲者」，且於「適用退休金制度」欄位並未勾選勞基法舊制、勞退新制或混合制，可見兩造已合意按前揭工作規則退休篇之優退辦法計算退休金予原告等語。惟查，董事長林浩司前揭批示僅係指原告合於工作規則退休篇第2條規定，得申請退休；至於所採用退休金制度欄位未予勾選，充其量僅能認為兩造對於原告合於自請退休之要件，有所合意，無從證明原告之舊制退休金核算年資應延展至114年12月31日。

3.綜上，原告未能舉證被告有優於勞動法令退休金年資計算之工作規則或合意。故原告主張計算其舊制退休金年資應按工作規則退休篇第6條規定計算至114年12月31日，為無理由。

㈡原告得請求被告給付114年度年終獎金306,800元：

1.按工資，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之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準（最高法院106年度台上字第2679號判決意旨參照）。又按給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。至勞基法細則第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院104年度台上字第613號判決意旨參照）。再按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。

2.原告主張獎金之計算方式係以固定2個月為基準，再加計被告負責人得自行決定之調整基數，故原告歷年之年終獎金均至少為2個月月薪等語；被告則抗辯：被告負責人係依原告之自我評鑑表及對員工貢獻度發放不等金額等語，並提出員工之自我評鑑表（見本院卷第373-386頁）、113年、114年終獎金一覽表（見本院卷第281-283頁）。惟查，原告主張其自106年至114年間領有固定之獎金基數A所示2.00即相當於2個月薪水，及每年調整基數B所示0.50至4.00不等之年終獎金（見本院卷第321頁），此為被告所不爭執（見本院卷第399頁），堪以認定。而被告對於上述獎金之發放，未見有何勞動契約或工作規則之明定，依上述獎金基數A歷年固定發放2個月年終之往例，無庸如調整基數B經董事長林浩司核裁，應足認原告所受領之歷年年終固定2個月之給付，為

具有對價性及經常性之工資報酬。至於被告所辯其他勞工之領受情形有未足額2個月部分（見前揭年終獎金一覽表），因其他勞工與原告之職位狀態非等同，與兩造間之勞動契約給付關係非可一概而論，無從據此論斷原告所受領之給付非工資。又原告所受領之報酬既為工資，即與原告是否提出自我評鑑表或當年度是否曠職表現不佳等節無涉，故被告此部分所辯，均不影響原告得以請求之2個月工資數額。

五、綜上所述，原告請求被告給付年終獎金306,800元，及自民事起訴狀繕本送達（送達證書見本院卷第163頁）翌日即115年2月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本判決主文第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，假執行之聲請已失所依附，即應駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點1.③、2.②攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，核與本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　1　　日

勞動第二庭　法　官　張新楣

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（須附繕本）。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　　115　　年　　10　　月　　1　　日

書記官　施怡愷