臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第228號

原　　告　甘桂日

000000000000000000

訴訟代理人　侯志翔律師

被　　告　新光人壽保險股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　潘柏錚

訴訟代理人　洪佩雲律師

　　李凱如律師

　　吳甲元律師

　　龍海明律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年3月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣19,010元，及自民國110年12月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔2%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣19,010元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止。又聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第176條分別定有明文。本件被告之法定代理人於民國110年12月9日由許澎變更為潘柏錚，有被告基本資料附卷可稽（見本院卷第133頁），原告於111年3月14日具狀聲明由潘柏錚承受訴

訟，並自行將該書狀送達於被告，是本件承受訴訟合於上開法律規定之程序。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：請求被告給付新臺幣（下同）1,763,004元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於111年11月22日言詞辯論時當庭變更其聲明為：請求被告給付原告1,083,622元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語（見本院卷第291、297頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自71年1月19日任職被告臺中收費站，擔任收費員乙職，於90年12月26日轉任被告臺中復興服務中心放款部，擔任資深徵信專員，嗣於110年4月6日正式退休。而勞動基準法（下稱勞基法）於73年7月30日制定施行，該法第55條第3項規定：「本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」。被告於原告71年1月19日到職當時訂有「新光人壽保險股份有限公司員工退休退職辦法」（下稱系爭退休退職辦法）。依該辦法第8條第5款規定：「任職滿31年以上者，一律給予61個基數。」，關於服務年資並無最高45個基數之限制。原告於71年1月19日到職，自應適用上開規定計算退休金。詎被告於110年5月3日寄送舊制退休金計算書予原告，核定並給付原告按45個基數核算之退休金共計3,210,615元。又被告發給原告之績效獎金具勞務對價性並為經常性給與，應列入平均工資計算退休金。原告109年受領之年度績效獎金總數為235,000元，平均每月為19,583元，故原告退休前6個月之平均工資應為90,930元。準此，依71年5月10日修正之系爭退休退職辦法第8條第5款、第15條規定及改制薪資結構前後計算，原告於95年3月

改制前之固定薪資54,047元，71年1月19日至95年3月之年資為24年2月，基數為39.5，可請求之退休金為21,348,957元；95年4月至110年4月共15年，計30個基數，乘於退休前六個月平均工資71,347元，此段期間可請求之退休金為2,140,410元，合計可請求之退休金為4,275,267元，扣除被告已給付之3,210,615元，被告應給付原告退休金差額1,064,652元。另原告於71年1月19日到職，被告遲於71年2月18日始為原告投保勞工保險，投保年資少1個月，致原告勞工保險老年給付因而短少，經勞工保險局核算以每月給付金額擇優發給之結果，共計短少19,010元，依勞工保險條例第72條第1項規定請求被告賠償。以上，被告應給付原告退休金差額1,064,652元及損害賠償19,010元，合計1,083,662元等語。並聲明：被告應給付原告1,083,622元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：勞工退休金條例於94年施行後，原告未選擇勞退新制，仍適用勞退舊制。原告於110年4月6日正式退休，其工作年資跨越適用勞基法前、後，而於適用勞基法後退休，依勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條之2、勞基法施行細則第5條及原告退休時被告之人事管理規則之規定，以分段適用方法計算其退休金。亦即適用勞基法後退休金之給與標準依該法第55條規定計算，其工作年資於適用勞基法前計算已15年者，適用勞基法後之工作年資每滿1年即應按勞基法第55條第1項但書規定，給與1個基數，其退休金最高以45個基數為上限。而保險業之工作者，自87年4月1日起經指定適用勞基法，依被證3被告70年12月26日制定，並經85年1月12日修正，於96年1月1日終止之被告「職工退休辦法」第8條規定退休金基數，核與勞基法第55條第1項第1款規定相同，並無較為有利，則依勞基法第55條第3項後段反面解釋，自應適用勞基法之規定。是原告之退休基數自71年1月19日至87年3月31日止，此段年資共16年2月又12日，

依被告職工退休辦法第8條第1項第1款，每滿1年給2個基數，前滿15年為計，應給予30個基數，餘1年，共計31個基數；自87年4月1日起至110年4月6日止，年資23年又15天年資，以23年計，故此部分共23個基數。以上合計54個基數，已逾45個基數，故應以45個基數計算，原告主張以61個基數核算云云，自不足採。至於績效獎金，並非經常性之給與，不屬於勞基法所定之工資，不應計入退休前平均工資計算。則原告退休前六個月平均工資計為71,347元，原告得領取45個基數之退休金，故得請領之退休金總金額為3,210,615元，被告已如數給付，並無短少。關於被告遲延為原告投保勞工保險，致原告受有損害部分，應以內政部發布之第十次國民生命表計算原告之平均餘命，補償原告18,238元等語。並答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件本院經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第370、371頁）：

（一）兩造不爭執之事項（本院採為判決之基礎）：

1. 原告自71年1月19日任職被告臺中收費站，擔任收費員乙職，於90年12月26日轉任臺中復興服務中心放款部，擔任資深徵信專員，嗣於110年4月6日正式退休。
2. 勞工退休金條例施行後，原告未選擇勞退新制，仍適用勞退舊制。
3. 原告任職被告之年資為39年2月，被告於110年5月3日寄送舊制退休金計算書予原告，核定並給付原告按45個基數核算之退休金共計3,210,615元。
4. 被告於原告任職期間訂有系爭退休退職辦法（見原證19，為71年5月10日修正後之版本）。該辦法第8條第5款規定：「任職滿31年以上者，一律給予61個基數」；第15條規定：「本辦法所稱基數係指員工離職之當日前三個月之平均固定薪資而言。薪資係指本公司人事主管單位核定之『固定薪資基數表』內所載之薪資而

言。」。被告於95年3月起改變薪資結構不再區分「固定薪」及「非固定薪」。

5.原告退休前6個月月平均工資，若未加計其績效獎金，每月為71,347元；若加計其績效獎金，每月為90,930元。

6.被告核發原告績效獎金係依據被告所訂定之「績效管理與發展辦法」辦理。原告於110年2月5日領取109年度績效等第獎金235,000元，平均每月為19,583元（235000/12=19583）。

7.原告自71年1月19日到職，被告於同年2月18日為原告投保勞工保險。

8.兩造提出之證物形式上真正。

（二）兩造爭執之事項

1.原告請求被告給付退休金差額1,064,652元，有無理由？

⑴原告主張依勞基法第55條第3項後段及原證19之被告自行訂定之系爭退休退職辦法第8條第1項第5款規定，原告任滿31年之退休金基數為61個基數，是否有據？

⑵原告主張被告發給原告之績效獎金，應列入平均工資計算退休金，是否有據？

2.原告請求被告賠償被告遲延為原告投保勞工保險，致原告所受勞保老年給付減少之損害19,010元，是否有據？

四、得心證之理由：

（一）原告主張依勞基法第55條第3項後段及原證19之被告自行訂定之退休金辦法第8條第1項第5款規定，原告任滿31年之退休金基數為61個基數，是否有據？

1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。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，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，係指核准退休時一個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定，勞基法第55條定有明文。該法條第3項後段：「本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」，於73年7月30日制定公布時即已規定，旨在保障本法施行前勞工既得退休權益，明定事業單位原訂標準優於本法規定者，從其規定（該條項立法理由參照）。惟勞基法於85年12月27日增訂公布第84條之2，規定勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。旨在規範勞工工作年資之計算標準（該條立法理由參照），是勞工之服務年資如跨越適用勞基法之前後，其退休金之給與標準，仍應依勞基法第84條之2之規定。

2. 原告自71年1月19日任職被告，於110年4月6日正式退休，為兩造所不爭執。又勞基法雖於73年7月30日制定公布，然被告屬於保險業之公司，保險業之公司於87年4月1日始適用勞基法，亦為兩造所不爭執（見本院卷第265、336頁），在此之前仍適用被告自訂之退休辦法，是解釋上勞基法第55條第3項後段：所謂「本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」，應認：適用勞基法前，事業單位原定退休標準優於勞基法者，從其規定。依被告70年12月26日制定公布實施，其間經多次修正，嗣於85年1月12日修正，於9

6年1月1日終止之系爭職工退休辦法（見本院卷第107、108頁）第8條規定：「本公司員工依第六條規定自願退休及依前條規定命令退休者按左列標準給予一次退休金：⑴按其工作年資每滿一年給予兩個基數，但超過十五年之工作年資每滿一年給予一個基數，最高總數以四十五個基數為限。…」，核與勞基法第55條第1項第1款規定相同，對原告而言並無較為有利。則原告於110年4月6日退休時，其適用勞基法前之年資，依勞基法第55條第3項後段反面解釋，自應適用勞基法之規定。至原告雖主張：伊任職被告當時訂有優於勞基法之退休金給付標準，自得擇優適用，雖事後被告單方廢止或改變薪資結構，然此未經勞資合意屬片面變更調動條件，對伊不生效力，故伊退休時仍應適用伊71年1月19日到職當時被告所訂定之系爭退休退職辦法云云。然原告於71年間任職被告時尚未取得退休之資格，無從認其得主張71年5月10日修正系爭退休退職辦法第8條（見本院卷第307、308頁）之退休金權益。原告復未與被告簽訂契約約定將來符合退休資格時得適用上開修正第8條之退休金權益，原告得主張之退休金等權益，自應以其得退休時之相關法令及被告之規定為據，是原告上開主張，難認有據。

3. 原告自71年1月19日任職被告至87年3月31日適用勞基法之前之期間，其年資為16年2月又12日，此為兩造所不爭執（見本院卷第265、337頁）。此段適用勞基法前之16年2月又12日之工作年資，不論適用勞基法第55條第1項第1款「每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數」，或適用系爭退休退職辦法71年5月10日修正第8條第1項第1款「任職滿十五年者給付予三十個基數，自第十六年度起每滿一年給予一個基數」（見本院卷第307、308頁），或適用系爭退休退職辦法85年1月12日修正第8條第1項⑴「按其工作

年資每滿一年給予兩個基數，但超過十五年之工作年資每滿一年給予一個基數」（見本院卷第107、108頁）之規定，均為31個退休金基數。原告自87年4月1日至110年4月6日退休止之期間，其年資為23年又15日，亦為兩造所不爭執（見本院卷第266、337頁）。此段適用勞基法後之工作年資，其退休金給與標準，依勞基法第84條之2之規定，應適用勞基法第55條之規定計算。又勞基法第55條第1項第1款之「工作年資」，依同法第84條之1規定，應自勞工受僱之日起算，因此，於適用勞基法後，依該法第55條第1項第1款規定，每滿一年給與二個基數之「前十五年」計算工作年資時，自應扣減前揭勞基法施行前之工作年資而為計算。故勞工工作年資跨越適用勞基法前、後，而於適用勞基法後退休者，以分段適用方法計算其退休金，即適用勞基法後退休金之給與標準依該法第55條規定計算，其工作年資於適用勞基法前計算已15年者，適用勞基法後之工作年資每滿1年即應按勞基法第55條第1項但書規定，給與1個基數，而非自適用勞基法時起另行起算「前15年」工作年資退休金給與標準（最高法院86年度台上字第2393號、87年度台上字第1585號、89年度台上字第42號、106年度台上字第1278號判決參照）。準此，原告此段適用勞基法後之23年又15日之工作年資，以23年計，故此部分共23個退休金基數。

4. 勞工工作年資跨越適用勞基法前、後，而於適用勞基法後退休者，以分段適用方法計算其退休金時，依勞基法第84條之2、第55條第11款規定，適用前後之退休金總額以達依勞基法規定之計算方式45個基數為限，此並有行政院勞工委員會（87）台勞動三字第043879號、勞動部107年6月1日勞動福3字第1070135554號函在卷可憑（見本院卷第285、287頁）。準此，原告之工作年資適用勞基法前後合計54個基數（31+23=54），已逾45個基

數，依前揭說明，應以45個基數計算。原告主張應適用71年5月10日修正系爭退休退職辦法第8條第1項第5款「任職滿31年以上者，一律給予61個基數」之規定（見本院卷第308頁），以61個基數核算退休金云云，自不足採。

（二）原告主張被告發給原告之績效獎金，應列入平均工資計算退休金，是否有據？

1. 原告主張：原約定之薪資結構中，伊每月薪資包含達成獎金、生產獎金等「勞務對價性」及「經常性給與」，被告為減少經常性薪資，以達到降低平均工資之目的，將達成獎金、生產獎金與薪資分開計算，改以年度為週期發放「績效獎金」，此變動屬勞動條件之變更，並未經伊同意，而此獎金之性質既屬「勞務對價性」及「經常性給與」，自應納入平均工資計算。伊109年受領之年度績效獎金總數為235,000元，平均每月為19,583元，故伊退休前6個月之平均工資應為90,930元等語。被告則抗辯：原告主張之109年度績效等第/獎金核定通知書（被證6），乃係員工於每年主管所打之績效考核等第所核發之年終獎金，依勞基法施行細則第10條第2款及最高法院107年度台上字第587號等裁判意旨，非屬工資等語。

2. 按勞基法第55條第1項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資，同條第2項定有明文。所謂平均工資，係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，勞基法第2條第4款前段亦定有明文。又工資：謂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均屬之，此為勞基法第2條第3款所明定。則依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有「勞工因提供勞務所得之報酬即勞

務對價」及「經常性之給與」之性質而定，而於判斷給付是否為「勞務之對價」及「經常性之給與」，應依一般交易觀念決定之，至於其給付名稱如何，在非所問。經查：

⑴原告任職被告期間，於95年3月之前，其每月薪資明細除固定薪津（薪津、差勤津貼）外，尚包括非固定薪津（生產獎金、效率津貼、達成獎金等），此有原告提出之其87年11月、12月、88年1月、5月、94年12月、95年1月薪津明細表附卷可憑（見本院卷第143至149頁）。原告雖據此主張：上開生產獎金、效率津貼、達成獎金，係依個人工作表現是否達成預期目標而發給，每月金額不一，顯見係按該一定時期內之個人績效而發給之績效獎金，自具勞務對價性等語。然被告否認上開生產獎金、效率津貼、達成獎金等為績效獎金，抗辯：上開獎金之發放並無固定、連續性，非屬經常性給與，且94年12月以後之生產獎金及達成獎金，僅於特定月份新契約承保換算保費業績連動之責任額達成時加發，與個人招攬保險業績無關，亦與年度之績效獎金有異等語。則上開非固定性薪資是否為勞務之對價及經常性之給與，尚非無疑。至於96年被告寄發予員工薪資通知函，其中說明獎酬制度記載：以「職責」為基礎，依每一職位對組織的重要性及貢獻價值，強調「差異化」等語（見本院卷第151頁），係針對被告員工之薪津獎酬而為設，無從據以判斷上開非固定薪津係工資，抑或勉勵性、恩惠性之給與。

⑵被告於95年3月起改變薪資結構不再區分「固定薪」及「非固定薪」，此為兩造不爭執之事實。原告雖主張：被告為減少經常性薪資，以達到降低平均工資之目的，將達成獎金、生產獎金與薪資分開計算，改以年度為週期發放「績效獎金」，此變動屬勞動條件之

變更，並未經伊同意云云，然被告否認之。查被告既自95年3月起即改變薪資結構，而原告迄110年4月間退休止，未為反對之意思而繼續提供勞務，應認上開變更業經原告默示承諾而成為僱傭契約之一部，原告自應受其拘束（最高法院108年度台上字第2510號判決參照）。況尚無法證明上開非固定薪津係工資，抑或勉勵性、恩惠性之給與，無法據以認定被告變更薪資結構係以降低平均工資為目的。

⑶被告核發原告績效獎金係依據被告所訂定之「績效管理與發展辦法」辦理；原告於110年2月5日領取109年度績效等第獎金235,000元，平均每月為19,583元（235000/12=19583），此為兩造不爭執之事實。被告抗辯：伊採績效管理制度，有關期初設定績效（KPI）目標值，係綜合考量業務目標（過去績效基準或趨勢分析）、內部／外部環境分析、主管之經驗與認知、員工個人能力差異（員工自評）、產業標竿比較或服務區域特性等因素合理訂定之，經過期中檢視、期末評估，最終排序A+至C五個等第等情，此有被告所訂定之績效管理與發展辦法附卷可稽（見本院卷第155至159、209至221頁）。參以原告提出之被告人資部核薪人員106年績效獎金核發說明，就被告整體核發額度，係依被告獲利及年度BSC策略目標達成情況，決定被告績效獎金總額；就個人獎金核發金額部分，再依個人組織貢獻度、年度績效等第及月本薪Compa%，由各權責主管於一定核發區間內配發等語（見本院卷第153頁），核係以被告有獲利為核發績效獎金之前提。又被告抗辯：伊並無發放年終績效獎金或發放最低單位數之保證等語，此為原告所不爭執。顯見被告核發之績效獎金，係以公司獲利為前提，並依獲利決定發放之總額，再根據個別員工組織貢獻度、年度績效等第等決定配發之數額，故原告108年、109

年度經核定之績效獎金數額並不相同，有該二年度之績效等第/獎金核定通知書在卷可憑（見本院卷第163、165頁）。準此，被告核發績效獎金係以公司獲利為前提，其數額多寡均非固定，具不確定性、變動性，與勞工出勤、工時狀況及其職務內容等勞力提供並無直接關係，雖有參考個人績效及工作目標達成狀況，惟仍須符合特定條件並斟酌各種因素後始發給，非勞務對價，亦非經常性之給與，不應計入退休前平均工資計算（最高法院110年度台上字第80號裁判要旨參照）。原告主張被告發給原告之績效獎金，應列入平均工資計算退休金，並非有據。

（三）原告請求被告給付退休金差額1,064,652元，有無理由？

1.原告自71年1月19日任職被告，於110年4月6日正式退休，其退休金基數應為45個基數，而被告發給原告之績效獎金，不應列入平均工資計算退休金，業如前述。又原告退休前6個月月平均工資，若未加計其績效獎金，每月為71,347元，此為兩造所不爭執。依此計算，原告得請求被告給付之退休金為3,210,615元（45×71,347＝3,210,615）。

2.被告於110年5月3日寄送舊制退休金計算書予原告，核定並給付原告按45個基數核算之退休金共計3,210,615元，此為兩造所不爭執。從而，被告就原告得領取之退休金，均已足額給付。是原告依勞基法第55條第3項後段及71年5月10日修正之系爭退休退職辦法，請求被告給付退休金差額1,064,652元，難認有據。

（四）原告請求被告賠償被告遲延為原告投保勞工保險，致原告所受勞保老年給付減少之損害19,010元，是否有據？

1.按雇主應於其所屬勞工到職當日，為其所屬勞工辦理投保手續及其他有關保險事務，此觀勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項及第11條規定之意旨自明。又投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續

者，勞工因此所受之損失，應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞工保險條例第72條第1項亦定有明文。本件原告自71年1月19日到職，被告於同年2月18日始為原告投保勞工保險，自應依前揭規定賠償原告因此所受之損失。

2. 當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文。參之該條立法意旨，係出於尊重當事人處分其實體法上權利及終結訴訟之自由，法律亦無明文禁止一部認諾，則於同一訴訟標的下，如該訴訟標的為可分者，當可為一部認諾。本件被告對原告聲明請求被告賠償勞工保險老年給付短少之損害19,010元部分，於言詞辯論時陳明：願意補償原告勞工保險年資補償金額19,010元等語（見本院卷第86、291頁），核係就此部分之訴訟標的為認諾。揆之前揭規定，此部分自應為被告敗訴之判決，是原告請求被告給付19,010元，應認有據。被告嗣後雖辯稱：此部分應以內政部發布之第十次國民生命表計算原告之平均餘命，補償原告18,238元等語。惟未能證明其所為認諾與事實不符，亦未得原告同意，尚不生撤回認諾之效力，併予敘明。

五、綜上所述，原告依勞工保險條例第72條第1項等規定，請求被告應給付原告19,010元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即110年12月3日（起訴狀繕本於110年12月2日送達被告，見本院卷第67頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；原告依勞基法第55條第3項後段及71年5月10日修正之系爭退休退職辦法第8條、第15條等規定，請求被告給付原告退休金差額1,064,652元，則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分係本於被告認諾所為之判決，依民事訴訟法第389條第1項第1款規定，應依職權宣告假執行。並依同法第392條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔

保後，免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　12　　日

勞動法庭　法　官　黃渙文

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　　5　　月　　12　　日

書記官　楊玉華