

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第131號

原告 曾賜源

訴訟代理人 陳翎律師

被告 新安東京海上產物保險股份有限公司

法定代理人 藤田桂子

訴訟代理人 廖世昌律師

複代理人 林靖愉律師

郭姿君律師

賴俊穎律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國114年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣40萬8,153元，及自民國113年5月10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8%，餘由原告負擔。

四、本判決第1項，得假執行。但被告如以新臺幣40萬8,153元，為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序方面：

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113年5月23日由志摩昌彥變更為藤田桂子，有公司變更登記表附卷可稽（見本院卷第195-207頁）。被告於113年12月12日具狀聲明由藤田桂子承受訴訟，原告於同日收受繕本（見本院卷第297頁），是本件承受訴訟合於上開法律規定之程序。

乙、實體方面

壹、原告主張：

一、原告自88年4月1日起受僱於被告，112年7月1日起退休(112年6月30日為最後在職日)，退休前之職務為汽車險理賠部法務科專案副理。原告請求被告給付之退休金差額新臺幣(下同) 518萬5,773元，說明如下：

(一)原告退休前6個月月平均工資、薪金為7萬3,941元。

(二)原告退休前6個月月平均「按計件以現金方式給付之獎金」(即業務佣金)為8萬6,248元：原告112年1月至112年6月因招攬保險業務所獲得之佣金分別為7萬9,458元、9萬2,751元、7萬3,849元、10萬4,120元、9萬6,500元及7萬812元，合計為51萬7,490元(計算式：79,458元+92,751元+73,849元+104,120元+96,500元+70,812元=517,490元，下稱系爭佣金)，112年1月至112年6月月平均佣金為8萬6,248元(計算式：517,490元÷6=86,248元，四捨五入至整數位，下同)。

(三)原告退休前6個月月平均年終獎金為1萬0,833元：兩造於81年11月30日簽立之「新安產物保險公司籌備處任用通知書」(下稱系爭任用書)第4條約定年薪資保障月薪14個月(含2個月年終獎金，下稱系爭年終獎金)，該第13、14個月薪資之性質為原告之勞務對價，具有勞務對價性及經常性，係屬工資性質。被告依約應將112年第13、14個月之薪資算入退休前6個月平均工資，金額應以系爭任用書第3條約定所載之項目計算，故系爭年終獎金月平均為1萬0,833元(計算式：65,000元×2×1/12=10,833元)。另依原告於112年1月18日領取之年終獎金數額為16萬4,920元觀之，原應以16萬4,920元除以6計算月平均年終獎金，但就年終獎金部分，原告只請求未逾聲明總金額內之金額，超過部分拋棄不請求。

(四)原告任職年資24年又3月，係適用勞工退休金舊制(下稱勞退舊制)人員，退休金基數為39.5，退休前6個月月平均工資為17萬1,022元(計算式：73,941元+86,248元+10,833元=171,022元)。又原告因於96年7月31日上班期間發生交通事

01 故，致身體輕度肢體障礙，屬「新安東京海上產物保險股份
02 有限公司工作規則」（下稱系爭工作規則）第64條第4項前段
03 約定適用勞退舊制因執行職務致身體殘廢而退休之員工，故
04 原告尚得請求被告加給20%之退休金基數。

05 (五)承上，原告應領退休金為810萬6,443元（計算式：171,022
06 元 $\times$ 39.5基數 $\times$ 120%=8,106,443元），惟被告僅認定原告退
07 休前6個月月平均工資為7萬3,941元，給付退休金292萬0,67
08 0元（73,941元 $\times$ 39.5基數=2,920,670元），漏未將退休前6個
09 月之系爭佣金、年終獎金計入平均工資，亦未依系爭工作規
10 則第64條第4項前段約定加給20%之退休金基數，故被告尚應
11 給付原告退休金518萬5,773元（計算式：8,106,443元-2,92
12 0,670元=5,185,773元）。

13 二、以上，爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第55條第1
14 項規定，請求被告給付退休金差額518萬5,773元等語。並聲
15 明：被告應給付原告518萬5,773元及自起訴狀繕本送達翌日
16 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

17 貳、被告答辯：

18 一、原告退休前6個月之平均工資為7萬3,941元，年資總計24.27
19 年，退休金基數為39.5，舊制退休金為292萬0,670元，被告
20 已於112年7月21日給付予原告，被告業已盡給付原告退休金
21 之義務。

22 二、原告所受領之系爭佣金，係基於承攬法律關係所受領之承攬
23 報酬，而非工資：原告於88年4月1日起任職於被告公司理賠
24 科，至105年起調任法務科人員，並歷經汽車險理賠部車險
25 法務科、法務室法務科等單位，負責車險理賠審查、法務追
26 償業務等工作，此屬勞動契約性質，被告按月於15日給薪；
27 另原告可基於保險業務員之身分，在工作外兼營額外之保單
28 招攬業務，直接向客戶招攬保單，此領取之佣金，須招攬成
29 功被告始為給付，以招攬之保險契約是否成立及是否繳交保
30 費而定，並非提供勞務即取得報酬，不具對價關係，觀其性
31 質係承攬報酬而非工資，自非屬勞動契約之一部，而係另成

立獨立之承攬關係。況且原告112年1月至112年6月期間每月佣金數額為7萬0,812元至10萬4,120元不等，數額非固定，不具給付經常性。

三、系爭年終獎金不應計入平均工資：年終獎金依勞基法施行細則第10條之規定，非屬經勞基法第2條第3款所稱之工資，系爭年終獎金自不應計入平均工資計算。又原告未提出系爭年終獎金發放紀錄，無法證明是否屬於勞退舊制所規定之前6個月之總額。原告於112年1月18日自被告處領受之16萬4,920元，其中年終獎金數額為12萬4,000元、績效獎金4萬9,600元、代扣所得稅款8,680元。前揭年終獎金12萬4,000元，係被告依據原告前一年度（即111年1月1日至111年12月31日）在職期間比例計算之年終獎金，退步言，倘原告之月平均工資應以每年保障月薪14個月計算，按原告退休前一年（即111年度）每月薪資6萬2,000元計算（含基本薪資、伙食津貼，惟不包含理賠津貼3,000元），保障2個月年終獎金部分為12萬4,000元，平均分配到每個月應為1萬0,333元（計算式：124,000元÷12月=10,333元），則原告退休前6個月之平均工資為8萬4,274元（73,941元+10,333元=84,274元）。

四、原告依系爭工作規則第64條第4項請求加給20%之退休金基數，顯屬無據：系爭工作規則第64條第4項約定適用範圍僅限於員工因執行職務致身體殘廢，且因此退休之情形，然原告並未於102年間因身體殘廢而退休，反而持續工作至112年6月30日始申請退休。又原告之失能程度尚屬輕微，並未嚴重致無法工作而導致必須退休之程度。再者，原告退休原因係「生涯規劃」，顯見原告退休並非因身體殘廢所致，原告據此主張被告應加給20%之退休金基數，顯無理由等語。並答辯聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

參、本件經使兩造整理簡化爭點如下（本院卷第294-295頁）：

一、不爭執事項：

(一)原告自88年4月1日起任職於被告理賠科，至105年起原告調

01 任法務科人員，並歷經汽車險理賠部車險法務科、法務室法
02 務科等單位。

03 (二)原告於112年6月30日自被告退休，退休原因為生涯規劃。

04 (三)原告係適用勞退舊制，於112年6月30日退休，工作年資共計
05 24.27年，舊制退休金基數39.5。

06 (四)被告於112年7月21日已給付原告退休金292萬0,670元（計算
07 式：39.5基數×73,941元）。

08 (五)原告於退休前6個月，即112年1月至112年6月因招攬保險業
09 務所獲得之佣金分別為7萬9,458元、9萬2,751元、7萬3,849
10 元、10萬4,120元、9萬6,500元及7萬0,812元。

11 (六)系爭工作規則第16條約定：「薪資係指員工因工作而獲得之
12 報酬。包括薪資、薪津及按計時、計日、計月、計件以現金
13 或實物等方式給付之獎金、津貼、及其他任何名義之經常性
14 給予均屬之，惟不包含性質上屬民法承攬關係所招攬保險業
15 務而獲得之佣金、手續費、車馬費、業務獎金等報酬。」。

16 (七)「新安東京海上產物保險股份有限公司佣金支付作業辦法」
17 (下稱系爭佣金支付辦法)第5條「業務員佣金作業要點」第3
18 項約定：「如有應收回佣金時，業務員應自行繳回或由下期
19 佣金中扣回。若無法扣抵或未繳回者：(一)員工將扣抵其佣
20 金、獎金或其它不定期獎金。(二)外部承攬業務員不足數額
21 則自管理人之佣金、獎金或其它不定期獎金扣抵代償，由管
22 理人代償者，應自行向承攬業務員追償。」。

23 二、爭執事項：

24 (一)原告主張系爭佣金、年終獎金屬勞基法第2條第3款之工資，
25 應列入勞基法第55條計算退休金之基準，有無理由？

26 (二)原告主張被告應加給20%之退休金基數，有無理由？

27 (三)原告主張被告應再給付518萬5,773元予原告，有無理由？

28 肆、得心證之理由：

29 一、原告自88年4月1日起任職於被告公司理賠科，至105年起原
30 告調任法務科人員，並歷經汽車險理賠部車險法務科、法務
31 室法務科等單位，於112年6月30日辦理退休，被告於112年7

01 月21日已給付原告退休金292萬0,670元等事實，為兩造所不
02 爭執（見不爭執事項第(一)~(四)項），並有退休金試算表、勞
03 工退休金撥付清單、退休申請表在卷可稽（見本院卷第97、
04 99、185頁），此部分之事實，應堪認定。

05 二、原告所受領之系爭佣金非屬勞基法第2條第3款之工資，不應
06 計入原告之退休平均工資計算：

07 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
08 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，謂當事人約
09 定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報
10 酬之契約，民法第482條、第490條分別定有明文。是僱傭與
11 承攬固同屬供給勞務之契約，惟前者以供給勞務本身為目的
12 ，除供給勞務外，別無其他目的，受僱人於一定期間內，應
13 依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞
14 務，具有繼續性及從屬性之關係，其獲取的報酬為勞務之對
15 價，且不以完成一定工作為必要；後者則以一定工作之完成
16 為目的，供給勞務僅為手段，承攬人須完成一定之工作，始
17 得獲取報酬，並非單純提供勞務，即得獲取報酬，二者性質
18 並不相同。又依勞基法第2條第6款規定，所謂勞動契約，係
19 指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。參照司法院大法官會
20 議釋字第740號解釋理由書意旨，可知上開勞基法第2條第6
21 款，並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準，勞動契約之
22 主要給付，在於勞務提供與報酬給付，惟民法上以有償方式
23 提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約，應就勞務給付之性質
24 ，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，以判斷是
25 否為上開規定所稱之勞動契約。而關於保險業務員為其所屬
26 保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自
27 治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭
28 、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一
29 所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契
30 約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度
31 之高低判斷之。又適用勞基法之事業，並非不容與對該事業

01 提供服務者成立委任或承攬契約，或成立僱傭與委任之混合
02 契約或聯立契約（最高法院95年台上字第1175號裁判意旨參
03 照）；且提供勞務之工作人員與契約相對人公司締結兩項合
04 約，從事不同之業務活動，本於契約自由原則，尚非法所不
05 許，其性質為何（混合契約、契約之聯立或其他）？應綜合
06 各項情形判斷之（最高法院106年台上字第301號判決意旨參
07 照）。

08 (二)原告自88年4月1日起至112年6月30日止，任職於被告，原告
09 退休前，係擔任汽車險理賠部法務科專案副理，亦有系爭任
10 用書、退休申請表附卷可憑（見本院卷第21-23、185頁），
11 當堪信屬實，故兩造間堪認確有勞動契約存在。惟關於原告
12 所領取之系爭佣金，是否屬同一勞動契約之工資給付，抑或
13 係另成立獨立之承攬關係之承攬報酬，兩造主張不一，原告
14 主張兩造間僅成立一勞動契約，系爭佣金均為勞動契約之工
15 資；被告則主張兩造間另成立獨立之承攬關係，系爭佣金應
16 屬承攬報酬。

17 (三)查，卷附之薪資通知單（見本院卷第257-261頁），可知被
18 告匯入原告帳戶之項目，每月除「基本底薪」、「職務加
19 給」、「生活補助」、「伙食津貼」、「其他津貼」外，另
20 每月尚有發放「業務佣金」，及非每月發放之「年節獎
21 金」、「其他獎金」。又依系爭工作規則第16條約定：「薪
22 資係指員工因工作而獲得之報酬。包括薪資、薪金及按計
23 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
24 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，惟不包含性質上屬
25 民法承攬關係所招攬保險業務而獲得之佣金、手續費、車馬
26 費、業務獎金等報酬。」等語（見本院卷第29頁），是被告
27 已明定業務員招攬保險之業務屬於承攬關係之範疇。參以原
28 告112年1月至112年6月招攬保險業務之佣金分別為7萬9,458
29 元、9萬2,751元、7萬3,849元、10萬4,120元、9萬6,500元
30 及7萬0,812元（見本院卷第19頁），有每月均不固定之情
31 事。再觀以系爭佣金支付辦法第5條「業務員佣金作業要

點」第2、3項約定：「二計算基礎：(一)收費截止日：1.佣金付款日於每週二者，收費截止日為付款日之上週四為止。2.佣金付款日於每月月初者，收費截止日為付款日之上個月月底為止。(二)收費以財務部入帳且票據已兌現之保費為限。三如有應收回佣金時，業務員應自行繳回或由下期佣金中扣回。若無法扣抵或未繳回者：(一)員工將扣抵其佣金、獎金或其它不定期獎金。(二)外部承攬業務員不足數額則自管理人之佣金、獎金或其它不定期獎金扣抵代償，由管理人代償者，應自行向承攬業務員追償。」等語（見本院卷第103頁），可知原告所領取之系爭佣金，必須原告所招攬之保險契約有效成立，保費入帳且票據已兌現，被告始予以計算佣金；且發放後如有退保，原告亦應退還予被告，亦即並非原告凡有提供勞務即得向被告請求酬勞金，稽其性質，洵堪認定原告主張之系爭佣金，並非原告依勞動契約向被告提供勞務之工資給付，而應為原告為被告完成一定工作後，始得向被告領取之承攬報酬。是被告抗辯系爭佣金(即薪資通知單上之「業務佣金」)係基於兩造間承攬關係之報酬等語，應可採信。而原告主張原告退休前招攬之保單要保書左下方所示，區分「業務作業區」及「內部作業區」，業務作業區除業務員簽名外，下欄亦有主管審核之欄位，而後由被告內部作業。原告招攬之保單從要保書簽定到保戶繳費狀況均需受原告之科級主管指揮監督，且被告亦讓理賠科主管承擔保單招攬之監督責任，顯然招攬保險業務亦為理賠科業務之一部，係職務範圍之一部分，且依循被告之管理措施而為，並受主管之指揮監督云云。惟，原告陳稱之招攬保單作業程序雖有「業務作業區」及「內部作業區」之區分，然觀之原告招攬保險業務之佣金每月均不固定，且並非原告凡有提供勞務即得向被告請求酬勞金等情，足見該非固定薪資，並非當然即屬勞動契約之薪資給付，是尚無從以招攬保單作業程序有「業務作業區」及「內部作業區」之區分，即認被告所給付之系爭佣金，屬勞動契約之工資給付，是原告前開主張，亦

01 無可信。

02 (四)原告所領取之系爭佣金，並非原告向被告提供勞務即可取得
03 之工作對價，而應為原告為被告完成一定工作後，始得向被告
04 領取之承攬報酬，業據前述。雖原告主張兩造間並無另行
05 成立承攬契約，僅成立一勞動契約，系爭佣金仍應認係屬勞
06 動契約給付之工資云云。惟承攬契約與勞動契約，均屬諾成
07 及不要式契約，並不以訂定書面為必要。依系爭任用書第3
08 條約定：「月薪資：共39,500元，內含本薪27,400元，生活
09 補助費7,800元，職務加給500元，伙食津貼1,800元，理賠
10 津貼2,000元。」等語（見本院卷第21頁），稽以原告向被告
11 領取系爭佣金，須原告另行具備保險業務員資格並登錄為
12 被告保險業務員身分，為被告實際從事招攬保險，成立保險
13 契約，且要保人實際繳納保費，始得依被告訂立之相關約定
14 領取。再觀之前開原告所提之薪資通知單（見本院卷第257-
15 261頁），可知被告並非將系爭佣金，混同併入原告基於勞
16 動契約所領取之「基本底薪」、「職務加給」、「生活補
17 助」、「伙食津貼」、「其他津貼」內。反而係刻意區隔，
18 另立給付名目為「業務佣金」，其金額亦浮動而不固定。則
19 揆諸前揭約定及說明，被告抗辯系爭佣金另屬承攬關係之報
20 酬，應屬可採。是系爭佣金給付既屬承攬關係之報酬，自應
21 適用承攬契約類型屬性之約定，不應列入原告退休平均工資
22 計算。原告主張兩造間僅有一勞動契約，系爭佣金亦為兩造
23 間勞動契約之工資，應列入原告退休平均工資計算云云，並
24 無可信。

25 三、系爭年終獎金屬勞動基準法第2條第3款之工資：

26 (一)按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲
27 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
28 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
29 性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
30 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
31 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「

勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院105年度臺上字第2274號判決意旨參照）。次按勞基法所稱平均工資指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，勞基法第2條第4款定有明文。所謂「6個月內所得工資總額」，當指「6個月內應得工資總額」，而非「6個月內實際取得之工資總額」。因此，雇主如以1個月以上之期間為計算單位給付工資，即應平均為每月之工資（臺灣高等法院100年度重勞上更(一)字第2號判決意旨參照）。

(二)依系爭任用書第4條約定：「四、年薪資：保障前述月薪十四個月，但其中二個月之年終獎金不含理賠津貼，依公司經營年度之盈餘狀況，核算年終獎金及紅利月數，若高於二個月時，從其高者。」等語（見本院卷第21頁），可知系爭年終獎金乃被告對原告保證年薪資報酬為14個月薪之具體展現，該年終獎金雖係依據公司經營年度之盈餘狀況核算，金額並非每年固定，惟原告只要在該年度提供勞務，在時間上即可經常性取得該對價，此與勞基法第29條、勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金或紅利，顯然不同，而具有勞務對價性及給與經常性，自屬工資，自應列入工資之計算，且核其性質既屬勞務提供之對價，仍應

01 將該年終獎金按月攤提至每月薪資內始為公允。則原告主張
02 系爭年終獎金之性質為原告之勞務對價，具有勞務對價性及
03 經常性，係屬工資性質，核屬可採。被告抗辯原、被告間合
04 意就年終獎金之數額以被告經營年度之盈餘狀況為斷，該數
05 額具有不確定性，非經常性給付，系爭年終獎金非屬勞基法
06 第2條第3款所規定之工資云云，要難憑信。

07 (三)兩造系爭任用書第3、4條約定原告月薪資給付項目為「本
08 薪」、「生活補助費」、「職務加給」、「伙食津貼」、
09 「理賠津貼」；年薪資保障月薪14個月，但其中2個月之年
10 終獎金不含「理賠津貼」等情，亦有系爭任用書可參（見本
11 院卷第21頁），則上開原告所主張應列入工資計算之系爭年
12 終獎金，自不包含系爭任用書第3條約定之「理賠津貼」，
13 此觀之上開約定自明。查本件原告主張112年第13、14個月
14 之薪資以系爭任用書第3條約定所載之項目為計算，每月金
15 額為6萬5,000元云云（本卷第244、335頁），惟為被告所否
16 認，抗辯系爭任用書已載明：「四、年薪資：保障前述月薪
17 十四個月，但其中二個月之年終獎金不含理賠津貼」，故尚
18 應扣除原告每月受領之「理賠津貼」3,000元，而以6萬2,00
19 0元為基礎計算等語。對照原、被告提出之退休金試算表（見
20 本院卷第97、125頁）觀之，原告112年1月至6月薪資（不含11
21 2年4月「特休折現」5萬0,447元）分別為6萬5,000元、6萬5,
22 000元、6萬5,800元、6萬5,800元、6萬5,800元、6萬5,800
23 元，均各含「理賠津貼」3,000元。然兩造約定應列入工資
24 計算之系爭年終獎金金額係不包含「理賠津貼」，已如前
25 述，則系爭年終獎金金額應分別以112年第13、14個月之薪
26 資額6萬5,000元各扣除「理賠津貼」3,000元後計算之，計
27 算後為12萬4,000元[計算式： $(65,000\text{元}-3,000\text{元})\times 2=124,0$
28 $00\text{元}]$ 。則系爭年終獎金分12個月平均攤提後，112年1月至6
29 月應列之金額計6萬2,000元（計算式： $124,000\text{元}\div 12\times 6=62,0$
30 00元 ），故原告退休前6個月月平均年終獎金為1萬0,333元
31 （計算式： $62,000\text{元}\div 6=10,333\text{元}$ ）。是被告抗辯系爭年終獎

01 金每月尚應扣除原告每月受領之「理賠津貼」3,000元，而
02 以6萬2,000元為基礎計算，平均分配到每個月為1萬0,333元
03 等語，核屬可採；原告主張系爭年終獎金應以每月薪資6萬
04 5,000元為基礎計算云云，尚非有據，不予採信。原告另主
05 張依原告於112年1月18日領取之年終獎金數額為16萬4,920
06 元觀之，原應以16萬4,920元除以6計算月平均年終獎金，但
07 就年終獎金部分，原告只請求未逾聲明總金額內之金額，超
08 過部分拋棄不請求云云(本卷第362-363頁)，惟為被告所否
09 認，抗辯原告112年1月18日領取之年終獎金實為12萬4,000
10 元，係被告依據原告前一年度(即111年1月1日至111年12月
11 31日)在職期間比例計算之年終獎金，原告單憑年終獎金之
12 發放時點，主張2個月年終獎金應僅平均分配至112年1月至6
13 月，顯然曲解任用通知書之文義，更不符兩造間合意之薪資
14 計算方式等語。查原告於112年1月18日領取之年終獎金，實
15 際上係其於「前一年度」即111年度提供勞務所得之對價，
16 核非其離職前6個月(112年1月至112年6月)勞務所得之對
17 價，原告主張原應以16萬4,920元除以6計算月平均年終獎金
18 云云，委不足採。

19 四、原告主張被告應加給20%之退休金基數，無理由：

20 (一)原告主張原告因於96年7月31日受有職業災害受傷，且因傷
21 及頸椎，102年經勞保局審核認定脊柱失能，其向勞保局請
22 得職業傷害失能給付等語，有勞保局113年10月11日保職補
23 字第11313041480號函、114年1月10日保職失字第113130576
24 00號函及所附之勞工保險失能給付申請書及給附收據、勞工
25 保險失能診斷書在卷可稽(見本院卷第309-316頁)，原告此
26 部分主張堪信屬實。又被告抗辯原告於填寫退休申請表時，
27 於退休原因欄自行填載：「生涯規劃」等語，為兩造所不爭
28 執(見不爭執事項第(二)項)，亦有退休申請表附卷可憑(見
29 本院卷第185頁)，此部分之事實，應堪認定。

30 (二)本件原告主張原告於112年5月30日提出退休申請，實則係因
31 前揭職災傷勢加重至達中度身心障礙程度，不得已申請退

01 休，原告所寫退休原因為生涯規劃，亦包含因身體無法再負
02 擔長時間工作之緣由云云，則為被告所否認，並辯稱原告並
03 未於102年因身體殘廢而自被告公司退休，反而持續工作至1
04 12年5月30日始提出退休申請；原告申請勞保失能給付與其
05 實際退休時間相隔近10年，且距發生事故更已達16年，故其
06 據此主張退休係因身體殘廢，顯難以採信；勞工保險失能等
07 級共分為15等級，其中第1級最為嚴重，第15級則屬最輕
08 微，本件原告適用失能給付標準為附表8-3項，對應之失能
09 等級僅為第12等級，足認原告之失能程度尚屬輕微，並未嚴
10 重至無法工作而導致必須退休之程度等語。

11 (三)系爭工作規則第64條第4項約定：「適用本條第二款勞動基
12 準法(勞退舊制)者，員工因執行職務致使心神喪失或身體殘
13 廢而退休者，依該款規定加給百分之二十或五個基數，擇優
14 發給」等語，是系爭工作規則第64條第4項應僅限於員工因
15 執行職務致使心神喪失或身體殘廢而退休情形下適用（亦即
16 指員工其心神喪失或身體殘障「係因」執行職務所致「而」
17 退休，且其心神喪失或身體殘障發生與退休間有因果關係，
18 始有適用加給20%退休金基數之約定）。上開工作規則第64
19 條第4項語句係約定「員工因執行職務致使心神喪失或身體
20 殘廢而退休者.....」，其中前後語有「員工『因』執行職
21 務致使心神喪失或身體殘廢『而』退休者」等文字，其詞義
22 中之『因』及『而』有承接連貫之意，應互有因果關係。故
23 自上開工作規則文義上究其真意，應係指員工需因執行職務
24 致使心神喪失或身體殘障而同時申請退休或遭強制退休時，
25 始有加給20%或五個基數，擇優發給約定之適用。參以勞基
26 法第55條第1項第2款規定：「依第54條第1項第2款規定，強
27 制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規
28 定加給百分之二十」，其立法目的原係因執行職務致心神喪
29 失或身體殘廢勞工遭雇主強制退休時，恐面臨無法求職、失
30 業窘境，生活頓失所依，使雇主除需支付原定之退休金外應
31 再加給20%，以保障勞工生活，此對於符合年滿65歲者強制

01 退休或非年滿65歲自請退休條件之勞工，勞基法並無適用加
02 給20%規定。是上開工作規則第64條第4項條文所約定之

03 「員工因執行職務致使心神喪失或身體殘廢而退休者」應係
04 指員工需因執行職務致使心神喪失或身體殘障而同時申請退
05 休或遭強制退休時，始有加給20%或五個基數，擇優發給約
06 定之適用，始符合上開工作規則文義上之真意。

07 (四)綜上，系爭工作規則第64條第4項約定：「適用本條第二款
08 勞動基準法(勞退舊制)者，員工因執行職務致使心神喪失或
09 身體殘廢而退休者，依該款規定加給百分之二十或五個基
10 數，擇優發給」，依其文義解釋，應係指員工需因執行職務
11 致使心神喪失或身體殘障而同時申請退休或遭強制退休時，
12 方有加給20%或五個基數，擇優發給之適用。本件原告係於
13 102年6月7日診斷失能，有勞工保險失能給付申請書及給附
14 收據在卷可稽(見本院卷第311頁)，惟原告並未於102年診斷
15 失能時自被告退休，反而持續工作至112年5月30日始提出退
16 休申請，則原告自102年6月7日診斷失能至112年5月30日提
17 出退休申請期間相隔近10年，不符上開工作規則第64條第4
18 項需因執行職務致使心神喪失或身體殘障而同時申請退休或
19 遭強制退休之約定，自難認為可採。又原告主張原告於112
20 年5月30日提出退休申請，實則係因前揭職災傷勢加重至達
21 中度身心障礙程度，不得已申請退休，原告所寫退休原因為
22 生涯規劃，亦包含因身體無法再負擔長時間工作之緣由云
23 云，並提出鑑定日期分別為112年3月17日之身心障礙證明
24 (見本院卷第153頁)為證。惟原告並未證明112年3月17日所
25 鑑定之中度身體殘障，係原告因前揭96年執行職務所致，故
26 原告主張係因前揭96年職災傷勢加重至達中度身心障礙程度
27 云云，並不可採。參以原告112年5月30日退休申請表所寫退
28 休原因為「生涯規劃」(見本院卷第185頁)，難認其退休與1
29 02年6月7日、112年3月17日診斷失能或鑑定障礙間有因果關
30 係。從而，原告主張被告應再加給20%之退休金基數，洵非
31 有據。

01 五、原告得請求被告給付退休金差額40萬8,153元：

02 (一)按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年
03 滿55歲者，勞基法第53條第1款定有明文。原告自88年4月1
04 日起受僱於被告，112年7月1日起退休(112年6月30日為最後
05 在職日)，工作年資共計24.27年，原告係適用勞退舊制，舊
06 制退休金基數39.5，此為兩造所不爭執(見不爭執事項第(一)
07 ~四項)。原告自被告離職時，年滿55歲，且在被告之工作
08 年資達24.27年，已符合勞動基準法第53條第1款自請退休之
09 要件。

10 (二)按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1
11 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
12 基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿
13 半年者以1年計。二、依第54條第1項第2款規定，強制退休
14 之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給
15 百分之20。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1
16 個月平均工資，勞基法第55條第1項、第2項分別定有明文。
17 原告自112年1月1日起至112年6月30日止給付原告6個月之月
18 平均工資、薪金為7萬3,941元，此為兩造所不爭執(見本院
19 卷第2、80頁)，並有退休金試算表(見本院卷第97、125頁)
20 附卷可憑。又系爭年終獎金12萬4,000元屬勞動基準法第2條
21 第3款之工資，原告退休前6個月月平均年終獎金為1萬0,333
22 元，業如前述。據此計算，原告退休前之平均工資應為8萬
23 4,274元(計算式：73,941元+10,333元=84,274元)；原告
24 得請求被告給付之退休金為332萬8,823元(計算式：84,274
25 元×39.5基數=3,328,823元)，扣除被告已給付之292萬0,67
26 0元(見不爭執事項第(四)項)後，差額為40萬8,153元(計算
27 式：3,328,823元-2,920,670元=408,153元)。從而，原告依
28 勞基法第55條規定，請求被告給付退休金差額40萬8,153
29 元，於法有據，應予准許。逾此部分之請求則非有據，不應
30 准許。

31 六、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

01 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
02 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
03 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
04 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
05 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
06 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
07 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
08 亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1項、第2
09 03條亦有明文。經查，原告請求被告給付退休金依勞基法第
10 55條第3項規定，屬給付有確定期限之債權，被告依法應於1
11 12年7月1日原告退休之日起30日內即112年7月30日前發給，
12 被告迄未給付，自應負遲延責任。因此，原告請求被告給付
13 自民事起訴狀繕本送達翌日即113年5月10日（民事起訴狀繕
14 本於113年5月9日送達被告，見本院卷第67頁送達證書）起
15 至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有
16 據。

17 七、綜上所述，原告依前揭勞基法規定，請求判決被告給付原告
18 40萬8,153元，及自113年5月10日起至清償日止，按週年利
19 率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，
20 則無理由，應予駁回。

21 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
22 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
23 論述，附此敘明。

24 九、本判決第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依
25 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依
26 同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保
27 後，免為假執行。

28 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 114 年 4 月 29 日

30 勞動法庭 法 官 陳佳伶

31 正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 4 月 29 日

04 書記官 陳麗靜