臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第359號

原　　告　簡秀宜
訴訟代理人　劉竹安
被　　告　富邦人壽保險股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳俊伴
訴訟代理人　游鎮瑋律師
　　鍾郡律師
　　陳業鑫律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國109年7月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一，或擴張、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2、3款定有明文。本件原告起訴時請求被告給付退休金差額，並聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）2,515,921元，及自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。嗣於民國109年2月27日具狀擴張請求金額為6,871,059元（見本院卷第291頁）。其後再於109年3月16日變更遲延利息起算日自109年3月16日起（見本院卷第437頁）；復於109年4月20日以補充說明狀，就退休金之請求金額再變更為3,488,163元，並追加請求短投保勞工保險損失495,000元（見本院卷第469頁），及於109年5月25日以訴之聲明變更狀變更聲明為：被告應給付原告3,983,161元，及自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（見本院卷第511

頁）；最未於109年5月28日本院言詞辯論期日時再變更聲明為：被告應給付原告3,983,161元，及自109年3月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第537頁），其前述多次變更，各係基於同一勞動契約關係下所為訴之追加，或不變更訴訟標的而擴張、減縮其應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，均應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

㈠原告自79年11月26日起任職於美商美國安泰人壽保險股份有限公司臺灣分公司（下稱安泰人壽）業務員，係全職僱傭關係之業務人員，每週工作48小時；嗣先後於82年3月26日晉升行銷襄理、於同年7月26日轉任業務襄理、於87年3月26日晉升為區經理擔任主管職，均為全時制僱傭之業務主管。於94年7月勞工退休金新制實施，原告選擇繼續適用舊制退休金規定；於96年6月25日則降為業務經理，底薪30,000元（P檔3,000元）；其後被告併購安泰人壽，將原富邦人壽更除，將安泰人壽更名為富邦人壽；原告於107年10月26日申請退休。

㈡勞基法為勞動條件最低標準，雇主與勞工所定勞動條件不得低於本法所定之最低標準，且雇主對勞工的工資及其他勞動條件不得作不利變更。又，人壽保險業屬金融特許行業，首重契約誠信與高道德標準，訂立契約時須完全遵守法律，並按嚴格標準自我規範，無論在招攬保險契約或是各項契約締結時都要清楚明確，不得含混方得贏得大眾信賴。再，民法第247條之1規定定型化契約顯失公平或免除或減輕當事人責任，或加重他方當事人部分，該部分均無效；在各階段締約造成勞工損失時，應負民法第184條及第179條之責任，並有民法第212條、第213條損害賠償之適用。而從原告進入安泰人壽即獲告知享有勞保團保，按招攬保險業績計算報酬，並有退休金制度，及依收費的2%作為個人公積金，未滿8年公司收回，超過15年會全額給付員工，如晉升主管還有固定薪

資，並享有主管特別離職金提撥。但被告於98年併購安泰人壽後，應當結算年資或給予相對之報酬，惟被告竟在99年1月1日將原安泰人壽外勤同仁之全工時契約改為部分工時契約，並片面宣布凍結工資，待勞基法舊制員工退休時擇優，同時將基本工資改為1,000元，其他部分則用各種名目規避雇主應給付勞工之基本保障（如勞保最低工資採部分工時制），取消安泰人壽退休金辦法，造成原告下列退休金、勞保給付之損失：

1.原告任職期間為79年11月26日至107年10月25日，共計27年10月，依勞基法退休年資計算為28年，基數為43。又，依最高法院106年度台上字第2531號判決意旨，保險招攬等各項收入視為工資。是原告請求勞基法退休金時，依勞動事件法第37條規定及被告98年公告之勞基法優惠辦法規定，36個月平均工資為61,730元（計算式：（891,987【96年度】＋876,185【97年度】＋454,121【98年度】）÷36）。是依勞基法舊制退休之全時制勞工，原告得申請之退休金額為2,654,390元（61,730元×43），但被告僅給付部分工時退休金138,469元，差額為2,515,921元；另依原安泰人壽87年10月版業務同仁手冊之退休金辦法，退休金計算式為{L1＋（A1＋A2＋A3－L1）}，各項金額分別如下：

L1：舊制全工時勞基法退休金為2,515,921元。

A1：安泰人壽特別公積金為1,234,121元。

A2：安泰人壽退休金為2,515,921元。

A3：安泰人壽主管特別離職金為466,627元（A3）。

原告得請求給付之退休金總額為4,216,669元（計算式：2,515,921元【L1】+｛（1,234,121元【A1】+2,515,921元【A2】+466,627元【A3】）-2,515,921元【L1】｝），扣除原告已領取之728,506元，尚有差額3,488,163元（計算式：4,216,669元-728,506元）。

2.原告所受損失，除按勞基法舊制全時員工退休金外，尚因被告改採部分工時，使原告之勞保投保薪資由最低之22,000元

變為11,000元。依勞工保險條例（下稱勞保條例）施行細則第44條第2項規定為退保當月最近36個月，基此計算，原告受有勞保損失為495,000元（計算式：（22,000-11,000）×45）。

3.以上共計3,983,163元（計算式：3,488,163元+495,000元），爰依民法第184條第1項前段、第179條、第197條第2項規定請求被告給付。並聲明：1.被告應給付原告3,983,161元，及自109年3月16日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠兩造間為僱傭兼承攬雙聯契約，應依不同內涵工作內容及契約性質分別適用：

1.原告於79年11月26日起任職於安泰人壽，嗣於97、98年因富邦金融控股股份有限公司併購安泰人壽，並以安泰人壽為存續公司，富邦人壽為消滅公司，合併後安泰人壽自合併基準日更名為被告公司，故原告與安泰人壽契約關係，由被告續予承認。

2.原告任職於安泰人壽期間，即簽訂區經理（UM）僱傭暨承攬合約書（下稱系爭契約），系爭契約名為僱傭暨承攬合約書，其中第貳章就僱傭工作之主要職務內容、工資、各類獎金、勞動條件、晉升及轉任、工時、其他勞動相關權利義務及福利等內容；第參章就承攬工作之工作內容、報酬等內容，均有所約定，並加以區別，是兩造間因系爭契約所生之法律關係除僱傭契約外，兼有承攬關係，並應按其不同內涵之工作內容及契約性質而分別適用法律。

3.依被告所頒布之「業務主管（SP/AM/UM）工作考核、績效評量、晉升、轉任及業務支給」第11頁已規定業務主管所受領之各類報酬，其中「基本薪、超額津貼、實動津貼」部分，具有勞務對價性及給與經常性，屬於僱傭契約中之工資，應作為退休金之計算基礎。原告於任職期間係擔任區經理，應有上開規定之適用；且依被告所頒布之業務通則第6頁明訂

「2.保障工資規定：業務主管每月最低保障工資依主管機關公告最低時薪x23（每月工作天數）得之，每月實領工資未達前述職級額度，將予補足差額。」，係因業務主管屬部分工時制人員，就僱傭契約法律關係部分，每工作日僅須出席1小時參與會議（如為一般業務人員，則僅須以其業務人員身分每月參與7日之會議），被告亦僅於該段時間對業務主管有指揮監督關係，絕無原告所稱「每日至少工作8小時、每週最少工作48小時」情況，原告若主張被告要求其每日工作至少8小時，應提出相關證物以資佐證，斷不能以毫無關聯之原證18空言指摘；至招攬保險部分，則屬承攬契約範疇，要與僱傭契約無涉。原告既於79年11月26日任職日起即係擔任部分工時制人員，於90年12月18日尚任職於安泰人壽時簽訂系爭契約，在任職期間所從事之工作亦無差異，則其對雙方間應視工作性質分別適用法律知之甚詳，任職期間更從未提出異議，誠不能於近20年後昨是今非、遽然指摘其自被告處所受領之全部金額均為其僱傭薪資。

㈡原告任職期間係擔任業務主管，就其所得領取之各筆退休金，應以被證6之現制同仁適用勞退舊制者離職/退休相關銜接處理原則辦理，其項目包括特別公積金（A1）、安泰退休金規程（A2）、業務主管特別離職金（A3）、勞基法退休金（L1）；另依第2條第2項第2款規定，其計算基礎為「業務主管退休時，得領取L1辦法規定勞基法之退休金，加上公司退休辦法A1+A2+A3退休金大於L1勞基法退休金之差額部分」，即{L1+（A1+A2+A3-L1）}計算後之總額。而：

1.L1部分：

依被證6第2條第2項第2款已明揭L1之計算係以退休前6個月之平均工資為基礎，原告係於107年10月25日辦理退休，退休前半年每月基本薪、超額津貼及實動津貼合計之金額均未超過每月保障薪資3,220元，被告即以3,220元作為原告平均工資之計算基礎；輔以原告年資共計27年11個月又6日計算之，應為43個基數，其勞基法所定退休金為138,460元（3,2

20元x43）。

2.A1、A3原告已自認其金額分別為1,234,121元、466,627元。至於原告嗣再對A1、A3之計算有所爭執，並未敘明其先前所為自認有何與事實不符之處，被告不同意原告撤銷自認，依民事訴訟法第279條第3項規定，應認原告請求撤銷自認並無理由。

3.A2部分：

依被告之安泰退休金規程第7條第3項規定「退休金係指退休時前6個月或退休前2年之平均基本月薪取其數額較大者乘以給付基數所得之總額」，然無論是原告於退休前2年之平均基本月薪2,414元，或退休前半年之平均基本月薪894元，均低於被證6第2條第3項第1款所述之擇優平均基本月薪16,942元，其所得受領安泰退休金規程A2之總額為728,506元（計算式：16,942元x43＝728,506）。

4.綜此，原告應領退休金額為2,429,254元（計算式：138,460元【L1】+｛（1,234,121元【A1】+728,506元【A2】+466,627元【A3】）-138,460元【L1】｝）。被告已依相關優惠專案給付高額之優惠退休金計2,429,254元，並無短少，原告無任何法令或契約上之依據，得以主張被告公司之退休優惠專案應加計非屬僱傭工資之承攬報酬及獎金，原告之有關主張當無理由。

5.另依被證6第2條第3項第2款所述退休權益保障優惠專案之勞基法退休金L1，與前揭勞基法退休規定不同，倘有退休同仁依此計算之優惠專案L1大於退休辦法之A1+A2+A3之總額，始會給付此優惠專案之L1作為退休金，惟因原告A1+A2+A3之金額（三者共計2,429,2541元）大於該優惠專案之L1金額（739,815元），原告並未適用此一優惠專案。

㈢原告固稱87年版本之業務同仁手冊所規範者均為全時勞工，其亦屬全時勞工，並提出最高法院106年台上字第2531號判決，援引為招攬報酬亦為工資之依據云云，然：

1.原告就僱傭契約部分均係於工作日出勤1小時參與會議，且

其工作內容未改變，原告更稱「當初公司在99年有要求我們要簽訂的合約，可是我們沒有簽給公司…90年（即被證1）的合約是我與被告簽的最後一份合約」，則87年版本業務同仁手冊就全時勞工之相關規範即與原告全然無關；縱原告為全時勞工，亦無礙原告所受領之服務津貼（即保險佣金）係原告完成招攬保險、收取保險費工作後之對價，屬承攬報酬而非工資，當不得作為計算退休金之基礎。其餘服務津貼、業績獎金、增員獎金、季獎金、直轄區年度經營獎金等，或屬一定工作完成後所得領取之承攬報酬、或屬組織及業績發展達一定成果始得領取之獎金不具經常性給與性質，均與工資性質迥異，則原告依勞動事件法第37條主張前開金額均推定為因工作而獲得之報酬等云云，自屬無據。再，原告係於108年間辦理退休，自應以其退休時所應適用之99年版本相關退休金給付規範即被證6、被證8至被證10辦理，而不應適用87年版本之業務同仁手冊，遑論87年版之業務同仁手冊並無擇優保留96至98間基本薪之規定，倘原告堅持應適用87年版之業務同仁手冊，根本欠缺領取依擇優保留96至98年基本薪所計算之A2安泰退休金728,506元依據，何能爭執擇優保留基本薪之採計範圍？

2.前開判決案例事實係新光人壽與所屬業務員間關係，而國內各家保險公司對業務員制度有所不同，就被告而言，除無須差勤管理之純承攬制業務員外，尚有須於工作日出勤1小時之僱傭暨承攬雙約制業務員，然無論係純承攬制或僱傭暨承攬雙約制業務員，對保險招攬部分，被告對業務員於何時、何地、向誰招攬保險、如何招攬保險等主給付義務，並無指揮監督，服務津貼（即保險佣金）更係業務員完成招攬收取保險費之對價，非提供勞務之對價，是就保險招攬而言，當屬承攬關係無疑（臺灣高等法院臺中分院106年勞上易字第9號民事判決參照）。再者，原告係於108間辦理退休，卻始終堅稱其為全時勞工，並要求被告應將原告96至98年間包含承攬報酬之全部所得均列為計算退休金之基礎，依法依約均

無理由。

3.原告另引用勞動事件法第37條規定稱平均工資之計算數額應為61,730元方屬正確云云，惟依勞基法第23條第2項規定，被告就勞工工資清冊僅有保存5年義務，原告任職期間早已收受被告給與之退休同仁退休金計算明細，原告亦明知所得領取之退休金應以被證6被告頒布之現制同仁適用勞退舊制者離職/退休相關銜接準則辦理，則原告於收受被告所提供之原證9退休金通知函時，理應知悉其退休金之計算基礎，如其有任何反對意見，即應於任職期間據以向被告反映，遑論被證6乃被告願給付優於勞基法之退休金，如原告主張其亦有適用，自應依被告公告內容辦理，原告遲至108年退休時始提起本訴訟，無理指摘被告刻意隱匿而不願提出，背於誠信原則。

㈣原告主張其受有勞保損失495,000元云云，並未據其提出請求權基礎，顯不符合民事訴訟法第244條第1項第2款規定；又，因原告就其僱傭契約部分屬部分工時制人員，若其月薪資總額低於部分工時人員勞工保險投保薪資下限11,000元，被告僅有依該級距為原告投保之義務；況，依勞險條例第19條第3項規定，勞保老年一次金給付之平均月投保薪資，係按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資予以平均計算，原告之計算方式顯於法不合，更未就其受損害部分舉證以實其說，實難認定受有何種損害。

㈤聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第438-439頁、第441-442頁）：

1.原告於79年11月26日起任職於安泰人壽，嗣於98年間富邦金融控股股份有限公司併購安泰人壽，並以安泰人壽為存續公司，富邦人壽為消滅公司，合併後安泰人壽自合併基準日更名為被告公司；原告於107年10月31日退休。

2.被告應給付原告之退休金基數為43。

3.被告已給付原告退休金2,429,254元。

4.原告於勞退新制實施時，選擇適用舊制。

四、本院判斷：

原告主張被告短付退休金及短投保勞工保險，致原告受有損害，爰請求被告賠償3,983,161元等語，均為被告否認，並執上詞置辯，是本件所應審究者為：㈠兩造間之契約性質為何?㈡被告是否有短付退休金?㈢被告是否有短投勞工保險?㈣原告依民法第184條第1項前段、第179條、第197條第2項規定請求被告給付3,983,161元，是否有理?經查：

㈠兩造間之契約性質為何?

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。民法第482條及第490條第1項分別定有明文。而就僱傭契約之成立要件言之，僱傭契約在受僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，即除供給一定勞務之外，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱人一定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期之結果，仍應負給與報酬之義務，此為其所有之特徵（最高法院45年台上字第1619號裁判意旨參照）。次按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。而承攬，係謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。前者，當事人之意思以勞務之給付為目的；其受僱人於一定期間內，應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，即受僱人有一定雇主；且受僱人對其雇主提供勞務，有繼續性及從屬性之關係。後者，當事人以勞務所完成之結果為目的；其承攬人須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，始得請求報酬。是僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，惟前者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之

所在。而關於保險業業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，其選擇之契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人（保險業務員）與勞務債權人（保險公司）間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算報酬）以為斷，不得僅以契約所載之名稱定之。如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（大法官釋字第740號解釋參照）。又，提供勞務之工作人員與契約相對人公司締結兩項合約，從事不同之業務活動，本於契約自由原則，尚非法所不許，其性質為何，應綜合各項情形判斷之。

2.原告係屬業務人員，退休時任業務主管，除須負責招攬保險相關工作外，並應負責被告交付之工作，兩造並無爭執。又，依據原告不爭執真正之其於任職期間，在90年12月18日所簽署之最後一份區經理合約書（即被證1之系爭契約），該份契約共分為3章，第1章通則第1條規定：「本合約書以及乙方（即安泰人壽）在本合約訂定之前或存續期間為配合法令或業務發展需要而訂定之各種相關規定、制度及工作規則，均為本合約書之構成部分。甲方（即原告）應確實遵守所有本合約書之規定，...。」；第2條承保業績定義規定：「本合約書所規定之承保業績壽險指首年服務津貼x100%；團險、意外險指首年業務津貼x50%。但甲方所招攬之保險契約未經乙方承保、或保戶於猶豫期變更或退保、或該保險契約因任何原因無效，或甲方違反改換件辦法時（以上統稱業績扣除事由），其原已計入之承保業績應自前述業績扣除事由發生之工作月中扣除。乙方並得調整甲方依此已產生之一

切利益。承保業績取整數，小數點以下無條件捨棄。」；第3條獎金及津貼發放第2項規定：「甲方所招攬之保險契約若未經乙方承保、或保戶於猶豫期變更或退保、或該保險契約因任何原因無效，或乙方依保險法第64條規定解除該保險契約、或保戶辦理保全變更或退保、或甲方違反改換件辦法者，乙方不給付甲方此部分原承保或減少額度所應得之工資、各類獎金或承攬報酬中抵銷之。甲方離職或本合約終止後亦同。」；第5條規定：「甲方明瞭並切結遵守下列之行為準則，如有違反願接受乙方解任並撤銷業務員登錄資格之處罰並賠償乙方因此所受之損害：一、遵守保險業務員管理規則第16條暨安泰市場第85064、86011號公文及其他有關保險招攬所使用文宣、廣告之核可規定。二、尊重智慧財產權，絕不擅自使用未經原權利授權之智慧財產或為任何侵害他人智慧財產權之行為；三、遵循業務品質評議辦法之規南。四、善盡增員輔導責任，確保所增承攬人員所招攬之保件符合公司業務品質之規定。五、不從事與乙方利益相違背或損乙方形象之行為。」；第2章僱傭工作第4條規定：「P職等區經理為部分工時制，其他勞動相關權利義務除公司另有規定外，悉依行政院勞工委員會公佈之僱用部分時間工作勞工實施要點等相關法令處理。」；另第3章承攬工作第1條承攬工作內容規定：「招攬保險，即促成要保人與乙方關於保險契約之訂定與代收第一年保險費，以及就其所促成保險契約，進行各項售後服務。」；第2條承攬報酬規定：「甲方完成前條承攬工作者，乙方應給付下列報酬予甲方，給付方式及標準依乙方所訂整相關報酬制度行之。一、服務津貼。二、季業績獎金。三、年終獎金。」；第3條回饋金規定：「為回饋甲方成功輔導業務主管/各級財務管理師或特殊貢獻，乙方特提供下列之回饋金予甲方，依各辦法規定辦理：(一)輔導津貼。(二)每月特別津貼。(三)保單持續獎金。」（見本院卷第201-204頁），核已明白約定兩造間之契約關係存有部分工時僱傭及承攬兩種契約關係。再者，原

告從事招攬保險工作時，除應符合前述第1章通則第5條所列保險業務員管理規則等規範，及所招攬來之保險應經被告審核是否承保外，招攬保險之工作地點、對象、數量、時間，兩造間均無特別約定或限制，被告亦未對此作任何指揮，明顯與勞基法所訂之勞、雇間從屬關係有所差異。其每月所得領取之報酬，與其所招攬之保險件數、保險費實際收取數額相關，係從其招攬之保險契約之客戶所繳交保險費而來，每個工作月之佣金不固定，變動大，完全得由業務員自主控制，如有已簽約之客戶退保（解除契約）等情事發生時，被告尚得扣回或抵銷，益徵原告領取報酬之條件係以其是否達成工作成果而定，與勞基法上所訂工資不論勞工提供之勞務是否達成工作成果均應給付之性質明顯不同，而與承攬按完成工作結果計算報酬之性質較為相當，是被告抗辯兩造間之契約雖有部分工時之僱傭契約性質，但就招攬保險工作部分屬承攬契約，而為同時具有僱傭及承攬之雙聯契約性質等語，堪認可採。因此，兩造間就招攬保險部分並未成立僱傭關係，原告因招攬保險工作所受領之津貼、業績獎金等亦非屬於勞動基準法規定之工資。

㈡被告是否有短付退休金?

1.系爭契約第1章通則第1條已明定安泰人壽在本合約訂定之前或存續期間為配合法令或業務發展需要而訂定之各種相關規定、制度及工作規則，均為本合約書之構成部分，原告均應確實遵守。而按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就退休等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，勞基法第70條亦有明定。本件原告任職期間，安泰人壽合併前後多次頒訂業務同仁手冊等情，有原告提出之82年7月版（本院卷第107-117頁）、87年10月版（本院卷第119-137頁）、88年10月版（本院卷第139-149頁）、90年11月（本院卷第151-165頁）、99年10月版（本院卷第167-175頁）等各版本業務同仁手冊之節本可稽。而原告既持有99年10月版本之業務同仁手冊，堪認被告抗辯該公司最後

修訂之業務同仁手冊版本為99年10月版，被告並已踐行公開揭示之程序等語，自屬可採。又，被告抗辯該公司已公告現制業務同仁離職/退休相關銜接處理原則離職/退休相關辦法，關於退休金之事項，應依被證6規定辦理等語，並提出該公司之99富壽業企字第809號函文及被證6（即附件七）、被證9（即附件十二）、被證10（即附件九）等為證（見本院卷第485、241-242、487-489頁），原告嗣亦已當庭表示其退休金應依被證6（即附件七）之工作規則辦理（見本院卷第442頁），是堪認被告上開所辯有據。職是，關於原告之退休金發給原則，原告主張仍應依87年10月版手冊辦理，即無可取。

2.依被證6「現制同仁適用勞退舊制者離職/退休相關銜接處理原則」第二、(二)規定：「適用勞退舊制者得持續適用原安泰離職及退休金規程，選擇適用勞退新制者其保留之勞退舊制年資亦得適用原安泰離職及退休金規程，離退職項目及領取原則列示如下：1、離退職項目：■特別公積金（A1）（詳細辦法請參閱附件八）、■安泰退休金規程(A2)（詳細辦法請參閱附件九）、■業務主管特別離職金(A3)僅曾任業務主管者適用（詳細辦法請參閱附件十）、■一般離職金(A4)（詳細辦法請參閱附件十一）、■勞基法退休金(L1)（詳細辦法請參閱附件十二）。2、領取原則：...(2)業務主管退休時，得領取L1辦法規定勞基法部分之退休金，加上公司退休辦法A1+A2+A3退休金大於L1勞基法退休金之差額部分。」（見本院卷第241頁）。基上原則，原告之退休金計算方式為：{L1＋（A1＋A2＋A3－L1）}。而：

⑴勞基法退休金(L1)部分：

①依據附件十二第2點規定：「業務同仁選擇適用勞退新制者，適用勞退新制前年資保留。勞動基準法退休權益計算原則說明如下：勞退新制生效日前之工作年資予以保留，待退休時依勞動基規定按保留之工作年資給付，並以退休前6個月之平均工資為計算基礎。」；第3點「1個月平均工資定

義：係指業務同仁以勞工身分退休前6個工作月工資總額直接除以6所得之金額，惟工作年資未滿6個月工作月者，依工作期間所得工資總額除以實際工作月數計算之。」（見本院卷第487頁）。但被證6即附件七第二、(三)規定：「提供94年6月30日勞退新制實施前到職而享有勞退舊制權益之業務同仁（包含已選擇勞退新制但保留勞退舊制權益者），於對應新制後持續任職至退休時，給予勞退舊制退休權益，包含安泰退休金規程(A2)及勞基法退休金(L1)之保障：...勞基法退休金(L1)：1)98年第12工作月（含）前半年或前2年或前3年之平均工資擇優保留，於未來退休時點計算勞退舊制年資退休金時，將此保留之平均工資與實際退休時計算之平均工資再擇優計算退休金給付。（註）平均工資之計算範圍僅限於擔任業務同仁身分領取之工資。...」，與前揭附件十二之規定內容明顯有所不同。上揭工作規則既均為被告所訂，自應從原告有利解釋，即應適用被證6即附件七以「98年第12工作月（含）前半年或前2年或前3年之平均工資擇優保留，於未來退休時點計算勞退舊制年資退休金時，將此保留之平均工資與實際退休時計算之平均工資再擇優計算退休金給付。」規定計算之。至於被告雖另抗辯被證6第二、(三)關於退休權益保障優惠專案之勞基法退休金L1，必須退休同仁依此計算之優惠專案L1大於退休辦法之A1+A2+A3之總額，始會給付此優惠專案之L1作為退休金，惟因原告A1+A2+A3之金額（三者共計2,429,2541元）大於該優惠專案之L1金額（739,815元），原告並未適用此一優惠專案等語，然上開條文，並無被告所指之前述條件限制，被告空言抗辯，並無可取。

②依原告提出之99年10月版業務同仁手冊，業務主管之各項報酬分為承攬報酬及僱傭報酬，其中承攬報酬包含服務津貼、季業績獎金、FYC年終獎金、育成獎金、組織獎金；另僱傭報酬則分為工資（含基本薪、超額津貼、實動津貼）及非工資（含季目標獎金、主管年終獎金、增員獎金）（見本院卷

第175頁），而依被證6規定「平均工資之計算範圍僅限於擔任業務同仁身分領取之工資」，則應計入之96至98年之「平均工資擇優保留」應僅限於原告擔任業務同仁身分領取之工資，不包括原告招攬保險而獲取之其他承攬報酬。職是原告主張應以其在96至98年等3個年度之總所得除以36個月計算其月平均工資，即61,730元（計算式：（891,987【96年】＋876,185【97年】＋454,121【98年】）÷36）等語，與前揭規定不符，並無可採。

③原告之98年第12工作月（含）前半年之平均工資為10,150元，前2年之平均工資為15,513元，前3年之平均工資為17,205元，有原告提出由被告製作之「業務新制退休權益保障專案相關資訊通知函」可稽（見本院卷第321頁）。而原告退休前6個月之月平均工資（含基本薪、超額津貼、實動津貼）為3,220元，亦有被告提出之工資明細表在卷可佐（見本院卷第235-240頁），足認以原告之96至98年間3年月平均工資17,205元最高，並最有利於原告，揆諸前揭說明，原告之L1勞基法退休金之平均工資應以17,205元計算。又，兩造不爭執原告應領之退休金基數為43，準此，L1勞基法退休金之金額應為739,815元（計算式：17,205元x43）。被告於原告退休時，就此項目僅計給138,460元，有原告提出由被告所製作之退休同仁退休金計算明細可參（見本院卷第301頁），其計算方式與被證6規定不符，並確實有所短少。

⑵A1、A3部分：

①按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。民事訴訟法第279條第1項定有明文。本件原告於109年2月27日提出「簡秀宜民事起訴狀補正」狀及109年4月20日「原告補充說明」狀中主張A1安泰人壽特別公積應領金額為1,234,121元、A3安泰人壽主管特別離職金應領金額為466,627元（見本院卷第295、469頁），被告亦已於本院109年3月26日言詞辯論中表示沒有意見（見本院卷第441頁）。職是，原告應領之A1安

泰人壽特別公積金額為1,234,121元、A3安泰人壽主管特別離職金為466,627元，應已無疑義。

②原告嗣雖具狀表示其並非不爭執A1、A3之金額各如上述云云（見本院卷第559頁），核與其所提出之前揭歷次書狀內容不符，亦未提出任何證據證明其之前歷次書狀中所為之前開陳述，確實與事實不符，茲被告既已表明不同意原告撤銷前述自認（見本院卷第578頁），則原告撤銷自認不符規定，自無可取。

⑶A2部分：

①依據附件九第2點規定：「業務同仁選擇適用勞退新制者，適用勞退新制前年資保留。勞動基準法退休權益計算原則說明如下：勞退新制生效日前之工作年資予以保留，待退休時依勞動基規定按保留之工作年資給付，並以退休前6個月或前兩年之平均基本月薪取其數額較大者為計算基礎。」；第7.3點規定「退休金係指退休時前6個月或前兩年之平均基本月薪取其數額較大者乘以給付基數所得總額。」；第7.4點規定：「前述『基本月薪』：係指行銷專員、行銷主管及業務主管每月實領『基本薪』；通訊處主管為每月實領之『主管薪津』。」（見本院卷第489頁）。但被證6即附件七第二、(三)規定：「提供94年6月30日勞退新制實施前到職而享有勞退舊制權益之業務同仁（包含已選擇勞退新制但保留勞退舊制權益者），於對應新制後持續任職至退休時，給予勞退舊制退休權益，包含安泰退休金規程(A2)及勞基法退休金(L1)之保障：■安泰退休金規程(A2)：1)98年第12工作月（含）前半年或前2年或前3年之平均基本月薪擇優保留，於未來退休時點計算勞退舊制年資退休金時，將此保留之平均基本月薪與實際退休時計算之平均基本月薪再擇優計算退休金給付。...」，與附件九之規定內容亦有所不同。上揭工作規則既均為被告所訂，自應從原告有利解釋，即應適用被證6即附件七以「98年第12工作月（含）前半年或前2年或前3年之平均基本月薪擇優保留，於未來退休時點計算勞退舊

制年資退休金時，將此保留之平均基本月薪與實際退休時計算之平均基本月薪再擇優計算退休金給付。」規定計算之。

②依被告提出之業務主管(SP/AM/UM)工作考核、績效評量、霽升、轉任及業務支付工作規則中關於業務主管(SP/AM/UM)之業務支付規定，基本月薪係按職級月目標達成率狀況，按不同比例核發，最高可達20,350元（見本院卷第210頁）。但原告退休前6個月（107年5月至10月）之基本月薪僅各領得700元、1,706元、698元、814元、549元、897元，月平均基本薪僅894元，有被告提出之工資明細表在卷可稽（見本院卷第235-240、531頁）。而原告之98年第12工作月（含）前半年之平均基本月薪為10,150元，前2年之平均基本月薪為15,513元，前3年之平均基本月薪為16,942元，有原告提出由被告製作之「業務新制退休權益保障專案相關資訊通知函」及被告提出之96年1月至98年12月各月基本月薪+處經理職務加給明細表可稽（見本院卷第321、533頁）。揆諸前揭說，應擇最優之前3年平均基本月薪16,942元計算。而原告應領43個基數，準此，A2安泰退休規程應領金額為728,506元（計算式：16,942元x43）。被告於原告退休時，就此項目所為之計算結果與前述相同，有原告提出由被告所製作之退休同仁退休金計算明細可參（見本院卷第301頁），核並無短少。

③原告雖主張A2退休金，依87年10月版業務同仁手冊規定，應以原告之96至98年等3個年度之總所得除以36計算月平均工資計算，即以61,730元（計算式同前），其金額為2,654,390元（計算式：61,730元x43）等語，惟查，87年10月版之業務同仁手冊不適用原告之退休金，業如前述。況，87年版之業務同仁手冊亦早已將業務主管之報酬分為承攬報酬（包括服務津貼、業績獎金、年終獎金、保單持續獎金、輔導津貼、每月特別津貼），及僱傭報酬（包括工資【固定津貼、SUM管理獎金】、特殊功績獎金【增員獎金、季獎金、直轄區年度經營獎金、春節獎金、節慶獎金、經營目標獎金】）

（見本院卷第346頁），更無擇優保留96至98間基本月薪之任何規定。是原告上揭主張尚乏依據，並無可採。

3.綜上，依兩造不爭執之被證6工作規則及計算公式{L1＋（A1＋A2＋A3－L1）}，本件原告退休金應領之退休金額為：2,429,254元（計算式：739,815元【L1】+{（1,234,121元【A1】+728,506元【A2】+466,627元【A3】）-739,815元【L1】}），被告已給付原告2,429,254元，為原告所是認，核並無短少，原告主張被告短發退休金3,488,163元等語，並無可採。

㈢被告是否有短投勞保?

1.按「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：...二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。」、「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。」、「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。...」，勞保條例第6條第1項第2款、第13條第1項、第14條第1項定有明文。又依原告退休前勞動部之103年5月6日勞動保2字第1030140136號令修正發布之「勞工保險投保薪資分級表」備註2規定，部分工時勞工保險被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資分11,100元（11,100元以下者）及12,540元（11,101元至12,540元）二級，其薪資總額超過12,540元者，應覈實申報。

2.承前所述，兩造間自90年12月18日最後一次簽署之系爭契約，已定明兩造間之契約關係同時兼有僱傭及承攬契約之性質，其屬於僱傭契約關係之報酬包含工資（含基本薪、超額津貼、實動津貼）及非工資（含季目標獎金、主管年終獎金、增員獎金），原告係屬部分工時勞工等情，均業如前述。而依原告所提出之99年10月版業務同仁手冊之保障工資

規定：「各職級業務同仁皆採部分工時制，每月工時之要求依所給予之工資而定。...行銷主管、業務主管及通訊處主管每月最低保障工資依勞委會公告最低時薪x23（每月工作天數）得之，每月實領工資未達前述職級額度，將予補足差額。」（見本院卷第169頁）。而107年1月1日起之法定每小時基本工資為140元（見本院卷第234頁），則依上揭工作規則，原告每月之部分工時工資為3,220元（140元x23），原告每月所領得之部分工時勞工工資均未逾前揭金額，有前述薪津明細及基本月薪明細可佐（見本院卷第235-240、531頁），則依據前勞工保險投保薪資分級表之備註2規定，被告應為其投保之薪資級距為11,100元，原告主張應投保之薪資級距為22,000元，並無可採。

3.被告於107年6月1日為原告投保之金額為11,100元，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表（明細）可稽（見本院卷第37頁），核與前述規定相符，並無短投保之情形，原告主張被告僅投保11,000元，投保金額不足等語，與其所提出之前述資料不符，並無可採。

㈣原告依民法第184條第1項前段、第179條、第197條第2項規定請求被告給付3,983,161元，是否有理?

1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。又，因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。損害賠償之義務人，因侵權行為受利益，致被害人受損害者，於前項時效完成後，仍應依關於不當得利之規定，返還其所受之利益於被害人，民法第179條、第184條第1項前段、第197條第2項定有明文。又按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，勞基法第1條第2項亦有明文。

2.本件被告公司所訂之被證6及99年10版業務同仁手冊等工作規則，關於該公司業務同仁退休金給付辦法並未低於勞基法所定標準，且被告已依前揭工作規則辦理及給付，並無短發情形，均業經審認如前，自無何侵害原告權利之可言。又，

縱雇主以工作規則訂定之勞工退休金給付標準，低於勞基法所定之標準，亦僅生該約定或規定無效之效果，尚難謂雇主有何因故意或過失，不法侵害勞工之權利，而構成民法第184條第1前段之侵權行為；另，於勞基法施行前，事業單位原定退休標準優於勞基法者，從其規定，勞基法第55條第3項亦有規定，如雇主於勞工退休時，未依自己所定優於勞基法規定之工作規則發給勞工退休金，亦僅生債務不履行之責任，以及勞工得否依雇主之工作規則或雙方之約定請求補發外，亦難認雇主短發之行為，係屬因故意或過失不法侵害勞工權利之侵權行為，更不該當於無法律上之原因而受利益，致他人受損害之不當得利要件。職是，縱原告主張被告短發退休金等語屬實，揆諸前揭規定及說明，亦不構成侵權行為或不當得利。從而，原告依民法第179條、第184條第1項前段、第197條第2項規定請求被告賠償退休金差額3,488,163元損害，核屬無據。又，被告並未短投原告之勞工保險，業經審認如前，則原告另請求被告賠償短投勞保之損失495,000元，同無可取。

五、綜合上述，本件原告依民法第179條、第184條第1項前段、第197條第2項規定請求被告賠償退休金差額3,488,163元，及請求被告賠償短投勞保之損失495,000元，合計3,983,161元，及自109年3月16日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

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　　109　　年　　7　　月　　30　　日

書記官　郭書妤