

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第255號

原告 王信文

訴訟代理人 張克豪律師

被告 中德保全股份有限公司

法定代理人 王步天

訴訟代理人 李孟峰

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國110年9月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾貳萬叁仟陸佰肆拾肆元，及自民國一〇九年十月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣肆拾貳萬叁仟陸佰肆拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘之訴及其餘假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張經審理後略以：原告自民國83年9月26日起受僱於被告擔任業務人員，薪資每月新臺幣（下同）4萬元，後逐年調昇至6萬元，詎被告此時假借各種名義恣意苛扣薪資，致使原告每月薪資逐年、逐月減少，甚至將部分薪資改以其他公司名義出帳，企圖壓低投保門檻，致原告之薪資於109年度僅餘3萬元左右，原告因年事已高不堪受辱，乃於同年3月31日申請退休，被告竟未給付退休金分毫。兩造嗣於同年5月7日進行勞資爭議調解，惟因歧見過大，未能成立。又原告於勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行後並未選擇適用勞工退休金制度新制（下稱勞退新制），依勞退條例第9條第1項規定，即應繼續適用勞動基準法（下稱勞基法）之退休金規定即勞工退休金制度舊制（下稱勞退舊制）；參以原告工作年資25年6月餘，退休金基數為41（ $=15 \times 2 + 10 + 1$ ）

01)，離職前6個月平均工資為3萬6564元，原告得請求被告給
02 付退休金為149萬9124元(=3萬6564元×41)，爰依勞退條
03 例第11條、勞基法第55條等規定提起本件訴訟等語。並聲明
04 ：(一)被告應給付原告149萬9124元，及自起訴狀繕本送達翌
05 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(二)原告願供
06 擔保，請准予宣告假執行。

07 二、被告則以：原告任職後有3度離職，即自98年5月25日起至同
08 年7月6日止、自101年1月5日起至同年4月29日止、自109年3
09 月31日迄今，年資有中斷而非原告主張之25年6月餘；又被
10 告雖於原告離職期間仍有匯款予原告，但此為原告於離職期
11 間介紹客戶所得之佣金，與薪資無涉。另原告係於83年10月
12 12日起任職，非同年9月26日，且保全業於87年4月1日始納
13 入勞基法規範，則該日之前並無適用勞基法請求退休金之餘
14 地。另原告已於勞退條例施行後選擇適用勞退新制，被告已
15 按原告年資7年3個月(自87年4月1日起至94年6月30日止)
16 ，及平均月薪3萬1286元(年終獎金不計入)核算後，給付
17 其勞退舊制之退休金為46萬9290元。再者，自94年7月1日起
18 至109年3月31日止，原告陸續向勞動部勞工保險局(下稱勞
19 保局)請領勞退新制之退休金共36萬6873元，依法不得再向
20 被告請求給付退休金。原告已於98年5月25日辦理退休離職
21 ，符合勞保局「依次請領老年給付」之申請要件，迄今請領
22 退休金顯已罹於勞基法第58條所定消滅時效。至於原告有部
23 分薪資係來自訴外人即被告相關企業德友達公寓大廈管理維
24 護股份有限公司(下稱德友達公司)，與被告無關，原告應
25 另訴請求等語。並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回；
26 (二)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

27 三、兩造不爭執事項：

28 (一)原告任職於被告，擔任業務人員，被告並於83年10月12日為
29 原告投保勞工保險，原告之最後工作日為109年3月31日。

30 (二)德友達公司與被告為同一負責人，被告並有以德友達公司名
31 義給付薪資予原告。

01 (三)原告於108年10月之薪資為3萬2910元，108年11月之薪資為3
02 萬1795元，109年1月之薪資為3萬1352元，109年2月之薪資
03 為2萬2095元，109年3月之薪資為3萬834元。

04 (四)勞工保險局依勞退新制核撥予原告之退休金金額為36萬6873
05 元。

06 四、本院之判斷：

07 (一)原告之勞工退休金計算應適用勞基法之退休金規定：

08 1.按雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例
09 之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢
10 勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續
11 適用勞動基準法之退休金規定；勞工選擇繼續自本條例施行
12 之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於5年內仍得選擇
13 適用本條例之退休金制度；勞工依本條例第9條第2項規定選
14 擇適用本條例退休金制度時，應以書面為之，並親自簽名，
15 勞退條例第9條第1項、第2項、勞退條例施行細則第5條第4
16 項定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實
17 有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。

18 2.原告主張勞退條例於94年7月1日施行後，其未選擇適用勞退
19 新制，是退休金請領應適用勞基法之規定等語，為被告所否
20 認，並辯稱其曾以書面提供原告選擇勞退新制等語，查被告
21 所辯屬有利於被告之積極事實，且依勞退條例第9條第1項規
22 定之勞工以書面選擇勞退新制，為被告得否適用勞退條例為
23 原告提撥勞工退休金，及勞退新制施行後之工作年資原告能
24 否依勞基法規定請求退休金之要件，揆諸前開說明，自應由
25 被告就原告曾以書面選擇勞退新制乙節負舉證責任，然被告
26 迄今未提出任何原告確實曾以書面選擇勞退新制之證據，僅
27 提出被告製作之勞退新制說明會、其他員工所簽署之合意終
28 止契約同意書及勞工退休金制度選擇意願徵詢表等件影本為
29 證（見本院卷第329頁至397頁），尚不足以證明原告於勞退
30 條例施行後已選擇適用勞退新制。又被告辯稱當時應該是有
31 原告選擇勞退新制之書面，方能向勞保局申報原告選用勞退

01 新制等語，惟雇主僅需將徵詢結果填具勞工退休金制度選擇
02 及提繳申報表寄交勞保局，上開徵詢表無須寄送勞保局，勞
03 保局並無留存原告之「勞工退休金制度意願徵詢選擇表」等
04 情，有勞工保險局110年4月27日函附卷可考，縱被告雖有以
05 勞工退休金制度選擇暨提繳申報表申報原告自94年7月1日起
06 提繳新制勞工退休金，但該申報表係由被告單方面製作後送
07 交勞保局，無法完全排除被告在未得原告同意之情形下，即
08 逕自申報原告選擇適用勞退新制之可能，自不得以上情逕自
09 推斷原告已有以書面選擇適用勞退新制之情形。

10 3.另被告辯稱勞退新制施行後原告之薪資已有減少百分之3，
11 且原告已於103年6月3日向勞保局請領勞退新制之退休金，
12 原告顯非對勞退新制毫不知情，已有默示同意適用勞退新制
13 等語，並提出原告94年7月至10月之薪資單為證（見本院卷
14 第405頁、第407頁），惟按默示之意思表示，係指依表意人
15 之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單
16 純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表
17 示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年上字第
18 762號判例意旨參照），原告僅按月受領薪資，難認是默許
19 同意適用勞退新制之舉動或特別情事；再者，上開薪資單為
20 被告所製作，雖載有「勞工退休金2892」，無法從字面上知
21 悉原告有選擇適用之勞工退休金制度，況勞工雖可藉由查詢
22 勞工退休金專戶，得知雇主是否以勞退新制提撥退休金，然
23 勞退條例並無規定禁止雇主為選擇適用勞退舊制之勞工依勞
24 退條例提撥勞工退休金之行為，自不得據此認定原告有默示
25 同意適用勞退新制之情形，被告前揭所辯委無足取，難以採
26 信。

27 4.被告既無法證據明原告確實曾以書面選擇適用勞退新制，則
28 依勞退條例第9條第1項之規定，原告之勞工退休金計算即應
29 適用勞基法之退休金規定為之。

30 (二)原告之工作年資為25年6個月又6天：

31 1.按勞工工作年資自受僱之日起算，勞基法第84條之2定有明

01 文。又勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當
02 日起算，勞基法施行細則第5條第1項亦有明文。

03 2.經查，原告主張其自83年9月26日起受僱於被告擔任業務人
04 員等語，並提出員工職務證明書1件為證，然為被告所否認
05 ，辯稱原告係自83年10月12日起受僱於被告等語，並提出原
06 告之勞工保險投保資料1件為證（見本院卷第69頁），惟被
07 告自行提出之98年7、8月份薪資表上已明確記載原告之到職
08 日期為83年9月26日一情，有上開薪資表可佐（見本院卷第
09 325頁、第327頁），是被告所辯與事實不符，難以採信。故
10 依前揭法條之規定，其工作年資之計算，當以受僱之日即83
11 年9月26日起算至109年3月31日離職止，應為25年6個月又6
12 天，既原告工作已逾25年，即得依勞基法第53條第2款之規
13 定自請退休。

14 3.被告固辯稱保全業於87年4月1日始納入勞基法之範疇，故該
15 日前無適用勞基法請求退休金餘地等語，然行政院勞工委員
16 會於87年7月27日以台87勞動二字第032743號函，將保全業
17 之保全人員核定為勞基法第84條之1之工作者，亦即依勞基
18 法第84條之1規定，保全業者之工作時間、例假、休假等項
19 得另為約定，不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條
20 規定之限制，故此函文與勞工退休金請求無涉，被告所辯實
21 非有據。

22 4.另被告辯以原告於受僱期間曾數度離職，第1次為98年5月25
23 日起至同年7月6日止，乃為申請一次性請領老年給付，第2
24 次則為101年1月5日起至同年4月29日止等語，並提出投保單
25 位網路申報及查詢作業為證（見本院卷第69頁、第71頁），
26 惟僱傭關係之存否應為實質認定，非僅以勞保投保資料作為
27 唯一認定，而觀諸原告之薪資帳戶歷史交易明細查詢結果，
28 可知原告於98年5月25日起至同年7月6日止、101年1月5日起
29 至同年4月29日止等勞工保險退保期間，均有數筆款項轉入
30 ，摘要亦記載為媒體薪津或薪資等情無誤（見本院卷第185
31 頁、第187頁、第197頁、第199頁），被告就上開款項均未

01 否認為其匯入，且經核對所匯入之金額及日期與原告勞工保
02 險未退保時之前後月份相仿，況原告辦理離職之積極事實應
03 由被告負舉證責任，被告迄今未能提出原告有辦理離職之相
04 關證據，故被告此部分所辯尚不足採。

05 (三)原告退休前6個月平均薪資為3萬727元：

- 06 1.平均工資是指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額
07 除以該期間之總日數所得之金額，工資則是指勞工因工作而
08 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
09 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
10 常性給與，勞基法第2條第4款、第3款定有明文。所謂「因
11 工作而獲得之報酬」，即勞務給付之對價，至於不因勞務給
12 付而必然可得之勉勵性或恩惠性給與，則非屬之；所謂「經
13 常性給與」，即制度上經常給與之報酬，不包括年終獎金、
14 競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約
15 燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法施行細則第10條
16 第2款亦有明文。
- 17 2.查原告退休前6個月薪資分別為108年10月份3萬2910元，108
18 年11月份3萬1795元、同年12月份3萬5378元、109年1月份3
19 萬1352元，109年2月份2萬2095元，109年3月份3萬834元，
20 有原告之薪資帳戶歷史交易明細查詢結果及存摺明細等件影
21 本為證（見本院卷第39頁至第43頁、第231頁至第235頁），
22 故原告退休前6個月平均工資應為3萬727元（元以下四捨五
23 入）。
- 24 3.原告雖主張108年12月份之年終獎金3萬8087元亦應列入平均
25 工資計算基準等語，惟此部分年終獎金之計算因涉及業績達
26 成率之高低而有所不同，顯不具有勞務對價性，揆諸前揭說
27 明，原告主張此部分年終獎金計入平均工資之計算尚屬無據
28 。又被告辯稱原告之薪資有部分來自德友達公司，應不得併
29 入計算基準等語，然被告於109年10月29日以民事答辯狀稱
30 部分薪資由關係企業德友達公司給付，係關係企業間正常的
31 財務支援等語（見本院卷第67頁），復於同年11月4日本院

01 審理時自承因為兩家公司是關係企業，所以財務上有互相支
02 援，薪資實際上還是被告支付，只是有部分從德友達公司的
03 銀行帳戶匯出，原告並未在德友達公司工作等語（見本院卷
04 第79頁），核與原告主張從未於德友達公司服務之情形相符
05 ，是被告此部分所辯亦不足採。

06 (四)原告尚得請求勞工退休金為42萬3644元：

- 07 1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年
08 給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基
09 數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半
10 年者以1年計；前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休
11 時1個月平均工資，勞動基準法第55條第1項、第2項定有明
12 文。
- 13 2.查原告之工作年資為25年6個月又6天，退休前6個月之平均
14 薪資為3萬727元，均如前述，其工作年資依勞基法第55條第
15 1項規定換算為41個基數（ $=15 \times 2 + 10 + 1$ ），則依同條第2
16 項規定，被告應給予原告之勞工退休金為125萬9807元（ $=3$
17 萬727元 $\times 41$ 個基數），經扣除被告已給付之46萬9290元及原
18 告受領自勞保局之勞退新制退休金36萬6873元，原告請求被
19 告依勞基法規定給付勞工退休金42萬3644元為有理由，應予
20 准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。
- 21 3.被告辯以原告於98年5月25日辦理離職退休，並向勞保局請
22 領一次性請領老年給付，應自次月起5年內向被告請求退休
23 金，惟其迄至109年方才請求，顯已罹於勞基法第58條所定
24 之時效期間等語，惟查勞工保險條例之勞工保險老年給付，
25 係屬社會保險制度，採危險分攤原則；勞基法之勞工退休金
26 制度，乃雇主對所屬勞工合於一定條件時給予之勞動報酬，
27 屬雇主之責任，兩者性質不同，原告係因符合勞保老年給付
28 要件而申請老年給付，縱然已辦理退保，然原告並未向被告
29 申請退休，亦未曾請領勞工退休金，仍持續服勞務至109年3
30 月31日自請退休，故原告於109年7月13日起訴請求被告給付
31 退休金，請求權並未罹於時效，被告所辯尚無足取。

01 (五)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
02 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
03 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
04 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，
05 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
06 利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
07 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
08 5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分
09 別定有明文。查被告於109年10月15日收受民事起訴狀繕本
10 ，有本院送達回證可憑（見本院卷第53頁），則原告請求自
11 起訴狀繕本送達翌日即109年10月16日起至清償日止，按年
12 息百分之5計算之遲延利息，為有理由。

13 五、綜上所述，原告依勞基法第55條之規定，請求被告給付42萬
14 3644元，及自109年10月16日起至清償日止，按年息百分之5
15 計算之利息為有理由，應予准許；原告逾此部分之請求，則
16 無理由，應予駁回。

17 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
18 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
19 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
20 第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，
21 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定
22 就本判決主文第1項應依職權宣告假執行，又被告陳明願供
23 擔保免為假執行，亦核無不合，並同時宣告被告提供相當擔
24 保金額後，得免為假執行；至於原告敗訴部分，其假執行之
25 聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

26 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
27 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

28 八、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 110 年 10 月 29 日

30 勞動法庭 法官 翁偉玲

31 以上正本係照原本作成。

01 如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出
02 上訴狀。如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 110 年 10 月 29 日

04 書記官 吳芳玉