臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第266號

原　　告　邱仕權
訴訟代理人　郭凌豪律師
被　　告　華南永昌綜合證券股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　黃進明
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　程居威律師
　　李佑均律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年2月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，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項但書第3款定有明文。查原告起訴時聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）1,344,974元，及自民國106年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於113年1月5日縮減聲明為：被告應給付原告1,192,514元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第277頁）。核屬縮減應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，自應准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自88年4月12日起任職於被告公司，於106年11月7日

退休，服務年資為18年6個月又27日，退休時年滿65歲。原告退休前6個月每月平均工資為112,525元。原告之退休金年資總計19年（滿半年以一年計），前15年每年2個基數，後4年每年1個基數，總計退休金之給與標準應為34個基數（計算式:〈2基數x15年〉+〈1基數x4年〉=34基數），被告應給付原告之退休金總額為3,825,850元（計算式：月薪112,525元x34基數=3,825,850元），詎被告僅給付原告退休金2,480,876元、提繳退休金152,460元至原告之勞工個人專戶，尚積欠原告1,192,514元（計算式：3,825,850-2,480,876-152,460=1,192,514元）。

（二）被告於104年、105年間發放員工退休金提繳金額表予原告，通知原告適用被告公司之委任經理人退休辦法，惟原告表示選擇舊制，拒絕簽署確認新制退休金提撥，故應適用舊制。原告得依被告94年4月21日訂定之被告公司委任經理人退休辦法（下稱94年退休辦法）第5條、87年3月1日修訂之永昌綜合證券股份有限公司委任經理人退休辦法（下稱87年退休辦法）第5條，請求退休金差額1,192,514元等情。

（三）爰依94年退休辦法第5條、87年退休辦法第5條等約定之契約關係提起本件訴訟，並聲明：1、被告應給付原告1,192,514元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，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：

（一）原告為被告之經理人，屬委任性質，而非勞工，原告向來知悉其為經理人，被證2係被告修訂94年退休辦法後，供經理人選擇退休金制度之表單，此業經前案判決認定上開退休辦法曾公開揭示，而得拘束被告所屬經理人。原告猶辯稱勾選被證2不代表選擇適用經理人退休新制，洵難可取。

（二）縱認原告簽署被證2、被證12時不知係選擇「經理人」之

退休辦法，原告於94年係於被證12意願徵詢表上勾選「『勞工退休金條例』勞工退休金新制」之欄位，且於同年7月隨即有新制勞退之個人提繳紀錄，可證原告清楚認知一旦勾選被證12及被證2，將來係比照勞工退休金新制條例之標準領取新制退休金，無可能勾選後猶認知自己係適用退休金舊制。原告既已勾選新制之欄位，自無從再適用舊制而請求舊制退休金差額。

（三）況原告於收受原證5時已知被告早已有為其提撥新制退休金於公帳之事實，卻遲至111年11月方發送存證信函像被告主張其應適用舊制，距離105年3月即原告所稱藉由原證5知悉適用新制之時點，已相隔6年有餘，已構成權利失效。

（四）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告自88年4月12日起任職於被告公司，於106年11月7日退休，服務年資共計18年6個月又27日，退休時年滿65歲。

（二）原告退休前6個月每月平均工資為112,525元。

（三）被告曾訂定「87年3月1日委任經理人退休辦法」（即87年退休辦法）及「94年4月21日委任經理人退休辦法」（即94年退休辦法）（即被證1）。

（四）原告於94年7月1日至95年2月28日期間、及98年3月1日至104年2月28日期間，自提退休金至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金專戶（即被證6）。

（五）被告另為原告提繳勞工退休金152,460元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶。

（六）被告曾於104年9月發放被證7「員工退休金提繳金額表」給原告。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：原告依94年退休辦法第5條，及87

年退休辦法第5條等約定，請求被告計算退休金並給付退休金差額，是否有理由？金額為何？

（一）按87年退休辦法第5條約定：「民國八十七年三月一日本行業納入勞動基準法規範之日起，委任經理人退休金以底薪依勞動基準法第五十五條第一項規定辦理，即前十五年服務年資每年給與二個基數；後十五年服務年資每年給與一個基數。但合併前條規定最高以四十五個基數為限」；94年退休辦法第5條約定：「本公司經理人舊制退休金發給標準，依本公司適用勞動基準法後修訂之『永昌綜合證券股份有限公司委任經理人退休辦法』規定辦理」；第6條第1項第1款約定：本公司經理人依新制其退休金提撥、給與標準如下：一、本公司經理人由公司依第三條每月提撥本薪之6%金額為退休金」。是觀諸被告公司（含合併前之永昌綜合證券股份有限公司）之前揭委任經理人之退休辦法約定，均係比照適用勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工之退休金制度而約定其退休金制度。又本件兩造均不爭執兩造間屬委任關係，並不適用勞基法或勞退條例之退休金規定，是本件應審酌者即係原告是否前業已依94年退休辦法選擇委任經理人退休新制？抑或原告尚得依前揭約定，依舊制退休金發給標準請求給付其聲明所示之退休金差額？

（二）首查，被告抗辯稱於勞退條例訂定後，有關委任經理人之退休金乃訂定94年退休辦法，業已布達全體委任經理人，原告亦已於「勞工退休金制度選擇暨申報作業表」、「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」上勾選參加勞工退休金「新制」（見本院卷第87頁、第231頁），原告則主張稱：其當時係誤認其為適用勞基法之勞工身分始勾選上開表格「新制」欄位，自不影響其本件依委任經理人身分請求舊制退休金之權利等語。然查，觀諸上開「勞工退休金制度選擇暨申報作業表」、「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」固係記載「勞工退休金制度」之選擇，惟參諸與本

件同為爭執94年退休辦法效力之訴外人馮金柱與被告公司（於該案第一審亦為原告，第二審為被上訴人）間請求給付退休金差額事件，即臺灣高等法院（下稱高院）106年度勞上字第117號判決（下稱另案判決）中，就有關94年退休辦法之訂定、公布過程，以及訂定原因，嗣後是否確實有調查委任經理人選擇新、舊制退休金等節之認定略以：「證人鄭佳莉於另案（按：指本院102年度勞訴字第47號事件）證述：被告於94年訂定或修正退休辦法時，人事主管有說在幹部會議講明，但未放在網路等語為證」；「又93年6月30日公布而94年7月1日施行之勞退條例第9條第1項規定：『雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。』，940421退休辦法（按：即本件所稱94年退休辦法）第4條第1項及第5條亦分別規定：『本辦法自民國94年7月1日起生效。』『本公司經理人舊制退休金發給標準，依本公司適用『勞動基準法』後修訂之『永昌綜合證券股份有限公司委任經理人退休辦法』規定辦理。』……，可知該退休金辦法之修訂係因應勞退條例之修訂，則被上訴人（按：即本件被告公司）於00年0月間發給其全體員工（包括委任經理人）填寫、交回勞工退休金制度選擇意願徵詢表（下稱意願徵詢表）……，除係就適用勞基法及勞退條例之勞工為之，亦在徵詢委任經理人選擇適用新舊委任經理人退休辦法之意願，由此更加彰顯被上訴人已對委任經理人公開揭示940421退休辦法』；『雖被上訴人另抗辯上開意願徵詢表及申報作業表……係就「勞工」退休金新舊制意願之徵詢，與940421退休辦法第4條第3項關於經理人退休新舊制之選擇無涉云云。惟如前⑶所述，940421退休辦法係為配合勞退條例之修正而修訂，於該辦法00年0月0日生效施行……前，亦有徵詢委任經理人選擇新舊制意願之

必要，以被上訴人設有專責部門負責員工退休事務而言，應會在該辦法生效前完成徵詢之工作。但被上訴人並未就委任經理人之意願另行製表詢問，反而是發給全體員工（包括委任經理人）上開意願徵詢表或要求於申報作業表上勾選「新制」「舊制」或「暫不選擇」……，顯係透過勞保局所發給被上訴人之意願徵詢表及申報作業表，一併詢問其所委任經理人關於退休新舊制之意願。被上訴人依意願徵詢表填表說明暨注意事項……，抗辯上開意願徵詢表及申報作業表僅單就勞工為之，與940421退休辦法無涉云云，並不足取」等語，有另案判決書影本1份存卷可考（見本院卷第211頁至第213頁），而兩造分別於渠等書狀中，均引用前揭另案判決列為證據並據為其論述基礎，而本院審酌另案判決所實質認定之爭點與本件有高度相關，甚且相同之處，亦經合法之證據調查程序，自非不得作為本件認定事實之基礎。則審酌前揭另案判決之調查證據結果，應堪認94年退休辦法之訂定，係因勞退條例於93年間制定，並於94年7月1日施行，故被告公司為一體處理適用勞退條例之勞工及非屬勞動契約之委任經理人之退休金始制定之，故在正式訂定94年退休辦法前，先行對包括委任經理人在內全體員工調查選擇新制、舊制或暫不選擇退休金制度，嗣於訂定94年委任經理人退休辦法後，亦公告予委任經理人知悉。另參諸原告自88年4月12日經被告公司董事會選任為經理人後，在職期間均按月具領經理人加給，且於被告公司於94年間修正工作規則時，以經理人身分簽名同意該次修正，有原告之薪資單、永昌綜合證券股份有限公司董事會議事錄、被告94年工作規則修正函文等件影本在卷可考（見本院卷第9頁、第107頁至第111頁），亦堪認原告自88年之後，應已明白知悉其為委任經理人，並不適用勞基法規定，自無誤認其為適用勞基法、勞退條例之勞工身分。是應認原告於勾選「勞工退休金制度選擇暨申報作業表」、「勞工退休金制度選擇意願徵詢

表」，而選擇新制退休金時，除已認知其為委任經理人身分外，當時亦應知悉上開調查係被告公司為處理勞退條例新制實施後，一併處理委任經理人之退休金制度所為，並非僅針對適用勞退條例之勞工而已，又94年退休辦法亦已公布使原告等委任經理人知悉，自對原告生委任契約之效力。則原告在「勞工退休金制度選擇暨申報作業表」、「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」上勾選「新制」，應受其意思表示之拘束。

（三）復觀諸94年之後被告公司處理有關原告退休金之實際狀況，雖原告非適用勞退條例之勞工，惟在原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設置之勞工退休金專戶之提繳紀錄記載，原告自94年7月1日起因其在「勞工退休金制度選擇暨申報作業表」勾選「自願提繳6%」，故有以「自願提繳對象」身分按月提繳6%之紀錄（見本院卷第113頁）。另被告公司亦提出94年至104年間被告公司明細分類帳之內容（見本院卷第217頁至第228頁），原告固主張該文件僅為自電腦內純文字文件（*.txt）檔案列印，否認上開資料之形式真正等語。惟對照原告所提被告公司員工退休金提繳金額表、提繳明細表所示，被告於105年間即已對原告揭示「退休金新制金額、退休金收益金額」，故「退休金提繳合計」為「935,135元」，另明示原告之月提繳工資金額，於94年7月為105,600元、95年9月為110,100元、96年9月為110,100元、103年9月為115,500元，經理人退休金新制計算期間為94年7月至104年9月等節（見本院卷第249頁）。斯時原告既尚未退休，復未與被告發生本件爭議，被告信無預見未來將發生退休金新、舊制選擇爭議，而預先製作虛偽不實之提繳資料之可能，此與被告所提前揭94年至104年間被告公司明細分類帳所示內容互核相符，上開書證應均屬信實可採。是被告抗辯其曾於各該年份、月份比照勞退條例之提繳級距為原告提繳退休金6%至被告公司之公帳內乙節，應堪採信。另於104年10月

後，被告即將為原告提繳之退休金提繳至原告設置於勞保局之勞工退休金專戶內，以迄原告106年退休時止，此亦有原告之勞工個人專戶明細資料影本可參（見本院卷第129頁至第135頁）。是堪認自原告於94年間勾選「勞工退休金制度選擇暨申報作業表」、「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」之「新制」退休金制度後，被告均有依94年退休辦法之約定為原告比照勞退條例提繳級距提繳工資6%之退休金（或為被告公司內部公帳、或為原告之勞退專戶），原告長久以來均未表反對之意，佐以本院前揭認定原告簽署「勞工退休金制度選擇暨申報作業表」、「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」時已明白知悉其身分始簽署之事實，縱原告於105年間拒絕簽署「員工退休金提繳金額表、提繳明細表」，亦無從翻異其意思表示，而重新選擇「舊制退休金」，否則即與誠信原則有違。

（四）另被告已於原告退休時，依退休辦法所約定與勞基法、勞退條例相同之退休金計算標準為原告計算其舊制、新制退休金並給付之，有原告之退休金基數、月數及金額計算表影本存卷可參（見本院卷第89頁至第90頁），則原告於94年7月1日後，既已依94年退休辦法選擇「新制」退休金制度，被告復已依其選擇制度計算，並如數給付退休金，即無若何退休金差額存在。則原告猶執前詞請求被告給付如其聲明所示之退休金差額，即屬無據。

五、綜上所述，原告依94年退休辦法第5條、87年退休辦法第5條等約定之契約關係，據以請求被告給付原告1,192,514元，為無理由，應予駁回。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　陳裕涵

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　　113　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　林怡彣