臺灣高等法院民事判決

110年度重勞上更一字第11號

上　訴　人　兆豐證券股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳佩君

訴訟代理人　張清浩律師

被　上訴人　黃秀滿

訴訟代理人　吳榮昌律師

　　徐曉萍律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國108年6月11日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第74號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於111年4月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命上訴人給付超過新臺幣柒佰零貳萬伍仟肆佰陸拾壹元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審（除確定部分外）及發回前第三審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之三十六，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國79年11月1日起受僱於上訴人鹿港分公司擔任證券營業員（下稱營業員），於107年3月31日自請退休生效。伊任職期間適用勞動基準法（下稱勞基法）舊制及新制計算之工作年資分別為15年6日、12年4月24日，退休金基數為30.5，伊退休前6個月之平均工資（含薪資及營業獎金）為新臺幣（下同）517,978元，上訴人卻僅以138,853元核給退休金，尚短付11,036,669元。爰依兩造間之勞動契約及勞基法第55條規定，求為命上訴人給付11,036,669元

本息之判決（未繫屬本院部分不另贅述）。

二、上訴人則抗辯：

㈠被上訴人每月領取之報酬包含薪資及營業獎金，其中營業獎金屬雇主與勞工基於利潤分享而分給勞工取得之給付，且隨客戶是否申請折讓之偶然因素而變動，故不具勞務對價性，應不屬於工資。

㈡被上訴人於106年7月前每月工資約在10萬元上下，惟自同年8月份起至其退休前止，其客戶謝文寒、黃美雲、謝依辰、謝子玄（下稱黃美雲等4 人，為父母子女關係）開始為巨額交易，復未申請手續費折讓，造成其營業獎金大增。被上訴人刻意利用退休前6個月衝高之營業獎金而擇定退休日，並在自請退休後，仍繼續在伊鹿港分公司工作，違反誠信原則並構成權利濫用。則伊以黃美雲等4人淨業績單月平均值有折讓手續費之情形下，重新計算被上訴人可取得之營業獎金，加計其餘經常性給與後，計算其退休前6個月平均工資，據以給付退休金，並無短少等語。

三、被上訴人於原審請求上訴人給付11,563,312元本息，原審為被上訴人全部勝訴之判決。上訴人提起上訴，本院前審將原審判命上訴人給付逾11,036,669元本息部分廢棄，並駁回上訴人其餘上訴（被上訴人未就敗訴部分聲明不服，已告確定）。上訴人就其敗訴部分，提起第三審上訴，經最高法院將本院前審判決廢棄，發回本院。上訴人於本院聲明：㈠原判決關於命上訴人給付11,036,669元本息部分，及該部分假執行宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄；㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項（見原審卷第235-236、289-290頁、本院重勞上字卷㈠第88頁）：

㈠被上訴人自79年11月1日起受僱於上訴人鹿港分公司，擔任營業員，於107年3月31日自請退休。上訴人認被上訴人適用勞基法舊制及新制計算之工作年資分別為15年6日、12年4月

24日，退休金基數30.5，以月平均工資138,853元計算，共給付被上訴人退休金4,235,017元（見原審彰化地院卷第10-11頁勞工退休金給付通知書、支票）。

㈡被上訴人於退休前6個月（即106年10月至107年3月）受領之工資（含營業獎金）依序為：607,724元、788,771元、555,863元、447,223元、187,081元、521,206元（見原審彰化地院卷第25-36頁薪資單）。

㈢被上訴人於107年3月31日退休後，復於107年4月1日回任上訴人鹿港分公司（見原審彰化地院卷第92頁聘雇條件確認函）。

五、被上訴人主張其退休前6個月平均工資為517,978元，而非138,853元，其得依兩造間勞動契約及勞基法第55條規定，請求上訴人給付短少之退休金11,036,669元等語，為上訴人所否認，並以前開情詞置辯。經查：

㈠被上訴人之工資包括底薪（含伙食津貼）及營業獎金，其退休前6個月平均工資為517,978元：

1.上訴人制訂之「員工退休辦法」第8條第1款規定：「自願退休之員工，每滿一年給與兩個基數，超過15年之工作年資，每滿一年，給與一個基數，最高總數以45個基數為限。前項退休金基數之標準，係指核准退休時，一個月之平均薪資為一基數，所謂月平均薪資，指員工退休前6個月之平均薪資」（見本院卷第62頁）。上訴人自承前開退休辦法為其給付員工退休金之標準，且該辦法平均薪資之定義，應比照勞基法等事實（見本院卷第95頁），堪認本件被上訴人得請求上訴人給付之退休金，應以依勞基法第2條第4款規定算定之平均工資，即以被上訴人退休前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額，乘以用其工作年資換算之基數（即30.5）計算。

2.而勞基法第2條第1款、第3款分別規定：「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者」、「工資：指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之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。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。而工資乃勞工受僱於雇主所能獲致之主要經濟利益，核屬構成勞動契約內容必要之要件，雇主對勞工所為給付是否屬於工資，自亦應探求勞雇雙方締約之真意，以為判斷。

3.被上訴人主張其依兩造勞動契約所獲致之工資，包括該月底入帳之底薪（含伙食津貼）及次月10日左右入帳之營業獎金，業據提出薪資單為憑（見原審彰化地院卷第25-36頁薪資單）。再觀諸上訴人實際給付被上訴人退休金4,235,017元之計算表（見原審卷第115頁），其上列載之被上訴人106年10月至107年3月期間每月工資，均包含底薪、伙食津貼、推卡獎金、營業獎金、營業獎金以外獎金等項，顯然依上訴人之認知，營業獎金確實為被上訴人因提供勞務而得受領之工資。另參酌上訴人於原審及本院前審之訴訟程序中，對於被上訴人所主張其在退休前6個月工資（含營業獎金）之數額並不爭執（參見兩造不爭執之事項㈡），復從未抗辯營業獎金非屬工資，堪認上訴人業已自認營業獎金為工資之事實。更有甚者，上訴人於上訴三審時，亦未指摘原審及本院前審判決認定被上訴人之營業獎金屬於工資乙節違背法令（見最高法院卷第33-46頁），尤徵依兩造締約之真意，上訴人以營業獎金名義對被上訴人所為給付，亦屬於工資。此外，被上訴人擔任營業員，視其業績每月所能獲致之營業獎金數額，業經上訴人制訂相關規則且與被上訴人明確約定，此有上訴人提出之經紀業務本部營業員業績管理辦法之作業細節、營業員接單獎金條件可參（見原審卷第99-111頁），足證上訴人所屬營業員每月之業績表現，為營業獎金計算之基礎，是營業獎金具有勞務對價性及給與經常性，要無疑

義，揆諸前開說明，益證被上訴人於任職期間所受領之營業獎金確為工資。

4.上訴人於本院更異前詞，抗辯營業獎金屬於雇主與勞工基於利潤分享而受領之給付，且會隨著客戶是否申請折讓證券交易手續費之偶然因素而變動，不具勞務對價性，非屬工資云云，核與兩造締約之真意及其前已自認之事實相悖，又無符合民事訴訟法第279條第3項所定撤銷自認要件之情，所辯已非可採。再查：

①上訴人為證券公司，主要收入來源為為客戶處理證券交易事務所收取之手續費。而被上訴人陳稱其擔任營業員，工作內容為開發客戶、處理客戶下單交易證券事宜等項（見本院卷第391頁），為上訴人所不爭執，堪認營業員提供勞務所創造之業績（即客戶下單成交金額），直接影響上訴人之收入數額，此與上訴人所屬一般行政人員所提供之勞務，對上訴人收入並無直接助益，有明顯之差異，顯見二者提供之勞務對上訴人收入之貢獻程度，無法等量齊觀。而為激勵營業員積極創造業績，增加上訴人之收入，在營業員之工資結構中，常見不採一般行政人員之固定薪資制，而係採取部分底薪、部分獎金（計算方式與業績連動）之作法，且業績好之營業員因對公司收入貢獻度高，通常可領取高額獎金，並在績效評比上取得較佳之評價，乃週知之事實。此由上訴人自承其係以營業員所創造之收入減去僱用該營業員之成本計算出營業員之直接貢獻值；另以直接貢獻值，再減去其分擔到營業員之營業成本計算營業員之淨貢獻值；並以相關貢獻值做為績效考核之用（見本院卷第350-351頁），亦可得證。由是以觀，益證與對公司收入貢獻度連動之獎金，確屬營業員因提供勞務所獲致之報酬。

②至於上訴人主張其非以電子方式下單之客戶，倘成交金額達300萬元以上，即可向其申請手續費折讓每億元5萬元至11萬元不等；成交金額3,000萬元以上者，可申請每億元

折讓手續費9萬元至10萬元，並由其按月結算後退還予客戶。當客戶有申請手續費折讓，營業員原可得之營業獎金以8折至2折不等計算，若客戶申請折讓金額達9萬元以上者，級距式營業員之營業獎金比照落點式接單費計算，即每億元業績有4,000元接單獎金等語（見本院卷第342-343頁），固據提出與所述相符之內部文件為證（見原審卷第97、102頁），而可信實。然上訴人另稱：其向客戶收取按成交金額千分之1.425計算之證券交易手續費，以被上訴人每1億元業績可領7萬元營業獎金之條件說明，每1億元業績其手續費收入為142,500元，倘若其同意被上訴人之客戶每1億元折讓9萬元手續費，則其手續費收入降為52,500元，被上訴人得領取4,000元；倘若被上訴人之客戶未申請手續費折讓，其可收取142,500元手續費，被上訴人則領取7萬元營業獎金（見本院卷第344-345頁）。由此可知，當上訴人同意客戶折讓手續費時，上訴人之手續費收入將因此減少，並導致營業員之營業獎金降低。質言之，在客戶成交金額並無變動之情況下，當客戶受有上訴人首肯之手續費折讓優惠時，營業員就該客戶所提供勞務創造出之手續費收入，顯較無折讓優惠之交易所創造之收入低。以對上訴人收入貢獻度之角度觀察，前者貢獻度小，故給與較低之獎金數額；後者貢獻度大，故給與較高之獎金數額，此與營業獎金之設計邏輯毫無扞格，自屬合理之作法。上訴人無視其是否給與客戶手續費折讓優惠，對於其手續費收入之影響程度，竟諉稱營業員之營業獎金數額，繫於客戶是否申請折讓之「偶然」因素，不具勞務對價性云云，誠無足取。

③又公司營業利潤之計算係以收入減去營業成本及營業費用後得出，營業成本、營業費用通常係以收入支付。而營業員之工資屬證券公司之營業成本，以收入支付實屬常態，故在前述上訴人所舉客戶是否得到手續費折讓優惠，對被上訴人營業獎金影響之事例中，上訴人另以有折讓時之手

續費收入兩造各得48,500元、4,000元，無折讓時兩造各得72,500元、7萬元（見本院卷第345頁），做為營業獎金係基於利潤分享所得之給付，不具勞務對價性之論據，亦顯然昧於前開計算式中，兩造各分受之手續費收入並非營業利潤之事實，而與依公司法第235條之1第1項規定以年度獲利分派員工酬勞之情況顯然不同，所述至為無稽，要難憑採。

5.上訴人又辯稱本件最高法院發回意旨就「營業獎金，端繫於客戶有無申請手續費折讓之偶然因素……」之論述，係廢棄理由之法律上判斷，依民事訴訟法第478條第4項規定，本院應受拘束云云。然最高法院之發回意旨為：「於客戶交易金額相同之情形下，營業員可獲得之營業獎金高低，端繫於客戶有無申請手續費折讓之偶然因素，則依一般社會之通常觀念，能否謂該營業獎金之差額具有『勞務對價性』及『給與經常性』，而得併入被上訴人退休當日前6 個月內平均工資計算？即滋疑義。原審未詳加審究，遽認被上訴人因客戶未申請手續費折讓而取得高額之淨業績獎金，係依上訴人公司制度所領取，非屬權利濫用，應列入退休金之計算基礎云云，自有可議」，有該判決可參（見本院卷第10-11頁），實係就兩造均不爭執本件營業獎金應屬工資乙節，認尚有疑義，而要求本院查明，最高法院既未就本件營業獎金是否屬工資，表明確切之法律見解，尚無拘束本院之效力。況第三審法院廢棄原判決，因基於確定之事實或依法得斟酌之事實，不適用法規或適用法規不當廢棄原判決，而事件已可依該事實為裁判者，「應」自為判決，民事訴訟法第478條第1項第1款規定甚明。倘若最高法院已明確認定本件營業獎金非屬工資，自可於計算月平均工資時將之剔除，依兩造均無爭執之被上訴人底薪（含伙食津貼）數額，算出被上訴人退休前6個月之平均工資，並據以判斷上訴人是否有短少給付被上訴人退休金情事而依法自為判決。故由最高法院並未自為判決乙事，亦堪認定最高法院並未就本件營業獎金是否屬

工資，為廢棄理由之法律上判斷，併予指明。

6.綜上，被上訴人按月領取之營業獎金亦屬工資，則其退休前6個月所得工資總額計為3,107,868元（607,724＋788,771＋555,863＋447,223＋187,081＋521,206＝3,107,868），平均工資為517,978元（3,107,868÷6＝517,978），即堪認定。

㈡被上訴人擇定107年3月31日為退休日，並未構成權利濫用或違反誠信原則：

1.按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目地。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，為民法第148條所明定。而權利之行使，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，非不得視為以損害他人為主要目的，此乃權利社會化之基本內涵所必然之解釋（最高法院71年台上字第737號判例參照）。又所謂誠信原則，係在具體的權利義務之關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考察權利義務之社會上作用，於具體事實妥善運用之方法（最高法院86年度台再字第64號民事裁判參照）。

2.上訴人主張被上訴人利用其退休前行政院實施當日沖銷（下稱當沖）交易稅減半為期一年之措施，及其新客戶黃美雲等4人未申請手續費折讓之交易特性，自106年8月起衝高營業獎金，並因此墊高平均工資，而選擇在對其最有利，但有害於上訴人之時點即107年3月底退休，所為構成權利濫用並違反誠信原則云云，為被上訴人所否認。本院基於下列事證，認上訴人所辯並無理由：

①鑑於近年來證券市場成交量偏低，影響資本市場籌資功能，當沖交易可提升市場成交量能及流動性，帶動其他投

資人投入市場意願，立法院院會在106年4月11日三讀通過證券交易稅條例修正案，增訂第2-2條，將當沖交易稅率減半（即從3/1000降為1.5/1000），新制自同年4月28日起試行一年。嗣考量當沖降稅實施後有效帶動市場活絡，基於政策穩定及降低投資人不確定性之臆測，證券交易稅條例第2-2條於107年間再次修正，將當沖降稅制度實施期間延長至110年12月31日止。復因現股當沖交易證券交易稅稅率1.5/1000措施已達成提升市場交易量能及流動性目的，為促進證券市場長遠發展需要，前開條文於110年間再次修正，延長施行期限至113年12月31日止，此觀該條文歷次修正之立法理由及相關新聞報導、證券市場成交量數據等資料即明（見本院卷第193-203頁）。由是可知，自106年4月28日起實施之當沖降稅措施，確實達到提升證券市場交易量之政策目的，且會對約定採用浮動工資制度之兩造，產生一定之影響。

②上訴人雖稱被上訴人係在當沖降稅制度施行時已符合自請退休要件，其在新制試行一年期間，招攬及利用能大量交易且未申請手續費折讓之黃美雲等4人成為客戶，以獲取高額營業獎金，用以墊高平均工資，動機即為取得高額退休金云云。惟查：

⑴爭取高額交易之客戶以提高營業獎金，非但符合採用浮動工資制之被上訴人經濟利益，且其雇主即上訴人亦同蒙其利，前已詳論。此種逐利動機，與被上訴人是否符合自請退休要件，並無必然關連，尚未能以黃美雲等4人分別於106年4月、7月間至上訴人開戶（見本院重勞上字卷㈠第229-251頁開戶資料），透過被上訴人進行證券交易，且其等交易量甚高，致被上訴人於106年8月至107年3月間領取之營業獎金，較諸同年1月至7月間之15,664元至56,158元不等，大幅提升為119,801元至724,861元不等等情（見原審卷第85-88、95、147、149頁、本院重勞上字卷㈡第59-60頁），遽謂被上訴人招攬黃美雲等4人為客戶，具有道

德上應予非難之不正動機。

⑵再者，黃美雲等4人本為被上訴人之子王彥川在宏遠證券台中分公司擔任營業員時之客戶，向來未申請手續費折讓；106年間因王彥川自宏遠證券台中分公司離職，黃美雲等4人即轉至上訴人開戶，改由被上訴人擔任營業員等情，業據王彥川、黃美雲證述明確（見本院重勞上字卷㈠第264-265、269-274頁）。而黃美雲等4人自主決定下單，委託被上訴人處理，再由市場機制媒合該筆交易是否成功，本非被上訴人所能左右；況當沖交易並非獲利之保證，黃美雲等4人縱因當沖降稅政策之影響而擴大交易量，仍須自行承擔投資盈虧（實則謝依辰、謝子玄在上訴人進行交易，曾合計虧損達1,750萬餘元，見原審卷第227-231頁），在別無其他經濟誘因之情況下，衡情當不致僅為衝高被上訴人之營業獎金，遽為高額交易。本院前審依上訴人聲請調閱黃美雲等4人與被上訴人之銀行帳戶交易明細（見本院重勞上字卷㈠第139-149、329-484頁），查無被上訴人與黃美雲等4人間有何異常之資金往來，難認被上訴人有退佣金予黃美雲等4人，或給予財產利益之不正情事。準此，堪認被上訴人以營業員身分，開發黃美雲等4人為新客戶，並為其等處理證券交易事宜，乃忠實履行其受僱於上訴人之職務，且亦合乎上訴人之合理期待及其僱用被上訴人之經濟目的。至於因黃美雲等4人高額成交，導致被上訴人之營業獎金及每月工資數額大幅增加，核屬適用上訴人所設計浮動工資機制之必然結果，且同時提升上訴人之獲利，顯未逸脫上訴人締約時之合理預期。尚未能以黃美雲等4人具高額交易、且不向證券公司申請手續費折讓之交易特性，斷言被上訴人確有藉由黃美雲等4人，刻意衝高營業獎金並墊高平均工資，故意損害上訴人利益之不正動機。

⑶而黃美雲等4人雖自108年1月起，即大幅減少在上訴人進行證券交易，有被上訴人所不爭執之業績統計表可參（見

本院重勞上字卷㈡第87-89頁），惟其等在被上訴人107年3月31日退休後，仍持續於上訴人下單交易，於107年4月至12月期間，該4人合計淨業績依序為4億6,503萬餘元、7億1,531萬餘元、4億4,109萬餘元、4,224萬餘元、1億3,352萬餘元、8,066萬餘元、898萬餘元、1億5,015萬餘元、4,742萬餘元，可見其等在上訴人下單之行為，與被上訴人是否辦理退休，並無密切關連，上訴人執此做為被上訴人利用營業獎金制度漏洞，圖謀顯不相當高額退休金之論據（見本院卷第361頁），已非可信。況黃美雲於本院前審證稱：伊從事證券交易約7、8年，交易之證券公司包含上訴人、凱基證券、宏遠證券台中分公司；謝文寒、謝依辰、謝子玄均係委託伊電話下單，伊等僅在凱基證券交易時有申請手續費折讓，其他證券公司則沒有，因伊不知道可以申請，凱基證券的營業員是伊的同學，早期交易時有意思意思給一些優惠，109年伊等再回到凱基證券交易時，才有申請手續費折讓，並經同學告知才獲悉手續費折讓對伊等影響很大，也因此發現在宏遠證券及上訴人交易時，王彥川或被上訴人均未告知可以申請手續費折讓，並非為了要衝高被上訴人之退休金而故意不申請。伊等是規矩股民買賣股票，被上訴人退休與伊等無關，之前知悉王彥川、被上訴人未告知手續費折讓之事，現又傳訊伊等一家人到庭為證，故對上訴人十分不滿，故重新回到凱基證券交易，在上訴人的交易僅剩下庫存股票等語（見本院重勞上字卷㈠第269-274頁），顯見黃美雲等4人係因上訴人無端懷疑其等與被上訴人共謀衝高退休金，憤而改至其他證券公司交易，更無從以黃美雲等4人在108年1月後改至其他證券公司買賣股票乙節，做為被上訴人確有以不正當手段，圖謀高額退休金之證明。

⑷又勞工工作15年以上年滿55歲者，或工作25年以上者，或工作10年以上年滿60歲者，得自請退休，勞動基準法第53條亦有明文；而該條之立法精神，無非基於勞工之立場，

為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。故勞工依該法自請退休，乃屬其契約終止權之行使，並於權利人行使時即發生形成之效力。故勞工於符合該法得自請退休之際，考量自身之工作情狀、身體狀況，乃至可獲取之退休金多寡等一切條件後，擇其最有利之時間向雇主申請退休，既係勞工基於契約自由及意思自主原則，權衡損益，選擇退休時間，以達其本於僱傭契約所能獲取之經濟目的或效益，核無不可。是除可認勞工有以不正當手段刻意墊高退休前6個月工資外，自不能僅因其退休金前6個月之平均薪資較高，即謂其可操控退休時間而有權利濫用或違反誠信原則之情。

⑸被上訴人陳稱其係上訴人鹿港分公司之超級業務員，對上訴人之收入貢獻極大。其於106年8月起因感身體不適，且經診斷為甲狀腺問題，復因膝關節退化舊疾更形嚴重，預計於107年2月1日進行右膝關節開刀手術，故選擇於107年1月31日退休，惟於107年2月間上訴人之人事部主管、副總經理及督導先後與其洽談是否延後退休，並提出回聘之要求，其因考慮若其離開上訴人鹿港分公司，可能造成該營業據點業績減少而遭裁撤，基於同事情誼，乃同意延至107年3月31日退休及於次日回任等情（見本院卷第175、416-417頁），業據提出與所述相符之就診單據、診斷證明書、健康檢查報告、營業員月淨貢獻報表等件為憑（見原審卷第181-197頁、本院卷第181-191頁）。上訴人亦不否認其公司副總經理及督導於107年2月間有向被上訴人提議延後退休時間，並基於被上訴人於107年3月31日退休之決定下，與其接洽回任事宜等情（見原審卷第209、277-278頁，本院重勞上字卷㈡第131頁），顯見被上訴人係因健康因素自請退休，嗣依主管之請託同意延後退休日期，並

於退休後回任，要非本有退休後繼續任職，為獲取高額退休金而刻意操控退休時間之情。上訴人昧於上開事實，且於無充足事證證明被上訴人係以不正當手段，刻意墊高平均工資之情況下，空言指稱被上訴人濫用自請退休之勞動契約終止權，構成權利濫用且有違誠信云云，洵無足取。

㈢以平均薪資517,978元做為被上訴人退休金之計算標準，對上訴人顯失公平，應由本院依誠信原則進行調整：

1.按退休金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所發給之後付工資。勞基法以勞工退休前6個月之平均工資做為計算退休金之基礎，係以之做為測量勞工工資一般水準之數學設計。此在採取固定工資制時，殆可合理呈現勞工於服務期間常態性之工資水準，符合勞雇雙方之利益；惟在採取浮動工資制之情況下，極易因退休前6個月發生特殊狀況，導致該6個月之平均工資，明顯偏離勞工其餘服務期間一般水準之工資所得，而造成對勞雇一方不公平之現象。此種情況，固可透過對工資結構之合理設計加以避免，惟若勞雇雙方對此並無特別約定，自得由法院透過誠信原則之適用，介入調整勞雇雙方之權利義務關係，俾保護其等本於該勞動契約之正當期待，並與法律追求之公平正義相符。

2.查被上訴人於當沖減稅制度實施後之107年3月31日自請退休之行為本身，並未構成權利濫用或違反誠信原則，業經本院認定如前。然被上訴人在當沖減稅制度施行前2年（即104年5月至106年4月）之營業獎金總額約為1,222,304元，其在該制度施行後2年之營業獎金總額則約為6,367,514元（明細如附表一所示），有兩造提出之工資明細可佐（見本院卷第167、205-207頁），顯見當沖減稅制度之施行，對被上訴人營業獎金之影響甚鉅。而被上訴人係自79年11月1日起受僱於上訴人，算至退休時之年資計為27年5月，可知在被上訴人前揭工作年資中，施行當沖減稅制度之期間尚短，倘若以其退休前6個月之平均工資做為其退休金之計算基礎，明顯偏離其在當沖減稅制度實施前之一般工資所得水準，對上訴人

自非公允。堪認被上訴人在107年3月31日自請退休，因在其退休前發生當沖減稅制度施行之特殊事由，導致本件退休金之計算有對上訴人顯失公平之情事，揆諸前開說明，自得由本院透過誠信原則之適用，介入調整兩造之權利義務關係。

3.上訴人雖稱其以被上訴人之客戶黃美雲等4人及王彥川若申請折讓獲准後，被上訴人在退休前6個月所得領取之營業獎金，加計被上訴人該段期間之工資後，算出平均工資，並據此核發被上訴人退休金4,235,017元，已優於勞基法之給付標準，應屬合理云云（見本院卷第372-374頁）。惟黃美雲等4人及王彥川在被上訴人退休前並未申請手續費折讓，上訴人一方面收取未經折讓之高額手續費，另一方面逕以折讓後之手續費標準計算被上訴人之營業獎金，不啻片面坐享被上訴人客戶高額成交之利潤，此種計算方式毫無合理性可言，不足採為調整本件退休金數額之依據。

4.至被上訴人主張調整本件退休金數額時，應將當沖減稅之客觀環境因素納入考量，故應以其退休當日前後6個月（即10610月至107年9月期間）所得工資計算平均工資等語（見本院卷第423頁），惟本院介入調整本件退休金，係因依勞基法所定平均工資計算方式，未能合理反應被上訴人全部任職期間之一般水準工資，如前述。而被上訴人主張之平均工資計算方法，完全未納入當沖減稅制度施行前之期間，亦非允當，爰將之調整為以被上訴人退休前1年之平均工資，做為計算本件退休金之基礎，俾涵蓋未受當沖減稅政策影響之期間。準此，算出被上訴人退休前1年（即106年4月至107年3月）之營業獎金總額約為3,661,330元、底薪總額為769,020元，合計工資總額為4,430,350元（明細如附表二所示，見本院卷第167頁），平均工資為369,196元（4,430,350÷12＝369,195.83，小數點以下四捨五入），合計其得領取之退休金為11,260,478元（369,196×30.5＝11,260,478），扣除上訴人已給付之4,235,017元，被上訴人尚得請求上訴人給付差 額 7,025,461 元 （ 11,260,478－4,235,017 ＝ 7,025,46

1）；逾此範圍之請求即無理由。

5.又按雇主應於勞工退休之日起30日內給付退休金，為勞基法第55條第3項所明定。被上訴人於107年3月31日退休，上訴人依法應於30日內即107年4月30日前給付退休金，然其未如期全數給付，應自期限屆滿時起負遲延責任，則被上訴人請求上訴人自107年5月1日起加給按年息5%計算之法定遲延利息，亦屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依兩造間之勞動契約及勞基法第55條規定，請求上訴人給付退休金差額7,025,461元，及自107年5月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。從而原審就超過上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　4　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳秀貞

法　官　蔡世芳

法　官　陳婷玉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具

有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　4　　日

書記官　陳盈璇