臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第9號

上　訴　人　劉竹安

訴訟代理人　陳志誠律師

被　上訴人　富邦人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳世岳

訴訟代理人　陳金泉律師

複　代理人　李瑞敏律師

　　吳宗奇律師

上列當事人間請求返還不當得利事件，上訴人對於中華民國111年11月30日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第257號第一審判決提起上訴，本院於113年4月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

被上訴人之法定代理人原為陳俊伴，嗣變更為陳世岳，並經其具狀聲明承受訴訟，有民事承受訴訟聲明狀、公司基本資料在卷可稽（見本院卷一第79、85-86頁），核與民事訴訟法第170條、第175條第1項規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：伊於民國82年7月26日起任職於安泰人壽保險股份有限公司（下稱安泰人壽），其後晉升為主管；嗣安泰人壽於98年6月與原富邦人壽保險股份有限公司合併，更名為被上訴人，伊繼續任職，並擔任被上訴人業務襄理。伊於109年4月16日申請退休，依現制同仁適用勞退舊制者離職/退休相關銜接處理原則（下稱系爭處理原則）第二點(二)，離退職項目含：特別公積金（A1）、安泰退休金規程（A2）、業務主管特別離職金（A3）、一般離職金（A4）、勞

基法退休金（L1），被上訴人以伊之A1、A2、A3金額依序為新臺幣（下同）469萬5,344元、37萬7,664元、34萬8,741元，退休金計算公式為【L1＋(A1＋A2＋A3-L1)】，而給付伊退休金542萬1,749元。惟：

㈠A1、A3乃被上訴人強制於伊應領薪資中每月按比例提撥，自無於伊退休後扣留上開薪資之法律上原因，且依系爭處理原則之特別公積給付辦法（下稱A1辦法）、業務主管特別離職金規程（下稱A3辦法），伊領取A1、A3之條件於退休時成就，則伊得領取退休金應為A1＋A3＋A1＋A2＋A3，被上訴人僅給付A1＋A2＋A3。爰依民法第179條規定及A1、A3辦法，先位聲明請求被上訴人給付A1、A3金額共計504萬4,085元，及自起訴狀繕本送達翌日（即109年5月20日）起算之遲延利息。

㈡又依系爭處理原則第三點(三)，被上訴人承諾保障退休權益除A2外，尚包含L1，即應給付退休金為A1＋A2＋A3＋L1，且L1之退休金應擇優以98年之前3年平均工資11萬6,063元、基數42計算，即為487萬4,646元。詎被上訴人給付A2金額，竟扣除臺灣銀行勞工退休金準備專戶（下稱勞退專戶）給付之退休金5萬1,912元，短少給付5萬1,912元。且系爭處理原則第2條所約定之「L1辦法規定勞基法部分之退休金」與「L1勞基法退休金」，兩者不同，金額分別為3,073,686元及16,482元，系爭處理原則第2條應給付之退休金非僅A1+A2+A3，尚應加入前開「L1辦法規定勞基法部分之退休金」與「L1勞基法退休金」之差額，伊自得依A2、L1辦法，以第一備位聲明請求被上訴人給付487萬4,646元，及自追加備位聲明狀繕本送達翌日（即111年9月15日）起算之遲延利息。

㈢另A1、A3辦法均有滾存生息之約定，兩造既未約定複利之利率，應依民法第203條規定以年息5%計算複利，則A1之本利和為765萬9,520元，A3之本利和為63萬0,859元，扣除被上訴人已給付之A1、A3共504萬4,085元，應再給付差額324萬6,294元。伊亦得依A1、A3辦法之滾存生息約定及民法第203

條規定，以第二備位聲明請求被上訴人給付324萬6,294元，及自追加第二備位聲明狀送達翌日（即111年10月14日）起算之遲延利息。

二、被上訴人則以：A1、A3辦法均由伊另行提撥，非由業務員之工資或佣獎金中扣除，且均需待死亡或服務滿一定期間退休、離職方能領取，伊已依約如數給付，並無不當得利；且系爭處理原則第二點(二)第2項已載明退休金給付為「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」，即計算式為【L1＋（A1＋A2＋A3-L1）】，可簡化為A1＋A2＋A3，此乃伊適用勞基法前自訂恩惠性質退休金給付之延續，L1、A1、A2、A3辦法皆在配合上開給付原則為說明，上訴人不得割裂適用，亦無顯失公平情事，況A1、A3非屬上訴人提供勞務之對價，其重複請求顯無理由。又伊依上訴人退休前6個月平均工資1,236元，以基數42計算後給付L1退休金5萬1,912元，由其勞退專戶提領準備金支應，而A2數額係依上訴人98年第12月往前計算3年擇優為8,992元，計算基數42後給付，並無短付，且兩造為承攬與僱傭之聯立、混合契約，上訴人將其承攬報酬列入計算平均工資，顯有誤解，其第一備位主張，即無理由。至A1、A3辦法之滾存生息約定，係以保單分紅利率即臺灣銀行、第一銀行、合作金庫三家行庫局牌告之二年期定期儲蓄存款平均值計算，非全無約定，自無民法第203條規定之適用，且A1、A3辦法之給與，均為恩惠性之給與，並未約定要算到退休日，上訴人第二備位主張，亦無理由等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴。上訴人不服提起上訴，聲明：

㈠原判決廢棄。

㈡先位聲明：被上訴人應給付上訴人504萬4,085元，及自109年5月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈢第一備位聲明：被上訴人應給付上訴人487萬4,646元，及自111年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈣第二備位聲明：被上訴人應給付上訴人324萬6,294元，及自追加第二備位聲明狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被上訴人則答辯聲明：

㈠上訴駁回。

㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷一第188-189頁，並依判決文字調整）：

㈠上訴人於82年7月26日起任職安泰人壽，從事保險業務工作，89年1月晉升業務襄理，96年4月為財務管理師，97年7月為籌備主任。嗣安泰人壽於98年6月與原富邦人壽保險股份有限公司合併，更名為被上訴人，上訴人繼續擔任被上訴人籌備主任。

㈡94年7月1日勞退新制實施，上訴人選擇勞退舊制。

㈢被上訴人於99年4月8日就業務同仁退休制度公告系爭處理原則、A1、A2、A3、L1辦法（見原審卷一第421-430頁）。

㈣上訴人於109年4月16日退休，退休金基數為42。被上訴人自行計算A1、A2、A3之金額依序為469萬5,344元、37萬7,664元、34萬8,741元，合計542萬1,749元，而給付上訴人542萬1,749元（見原審卷一第19頁）。

五、兩造之爭點：

㈠上訴人得領取之退休金公式為何？上訴人先位聲明依民法第179條、A1辦法、A3辦法請求被上訴人給付A1、A3金額，有無理由？

㈡上訴人備位聲明一依L1辦法、A2辦法主張被上訴人短少給付，有無理由？

㈢兩造就A1、A3辦法有無約定利率？上訴人備位聲明二依A1、A3辦法滾存生息之約定及民法第203條規定請求給付差額，有無理由？

六、本院之判斷：

㈠上訴人先位聲明依民法第179條、A1辦法、A3辦法請求被上

訴人給付A1、A3金額，為無理由：

1.依系爭處理原則第1條約定「適用對象：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）。」；第2條約定「適用項目：(一）年資：適用勞退舊制者，若未選擇勞退新制，則勞退舊制年資得持續累計，若選擇勞退新制，則勞退舊制年資計算至勞退新制生效日前。(二）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：退休金之給付規定如下：(1)CA及行銷主管退休時，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退休金大於L1勞基法退休金之差額部分。(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。」等語，此有系爭處理原則在卷可稽（見原審卷一第21、423頁）。而上訴人於82年7月26日起任職安泰人壽，從事保險業務工作，89年1月晉升業務襄理，96年4月為財務管理師，97年7月為籌備主任。嗣安泰人壽於98年6月與原富邦人壽保險股份有限公司合併，更名為被上訴人，上訴人繼續擔任被上訴人籌備主任，94年7月1日勞退新制實施，上訴人選擇勞退舊制，並於109年4月16日退休，此為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠㈡㈣），依此，上訴人即符合系爭處理原則第1條所示之適用對象，則以上訴人係籌備主任退休，依系爭處理原則第2條第2項第2款第2目之約定，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，故被上訴人抗辯上訴人退休金之計算，應以L1+A1+A2+A3-L1核計，自屬可採。

2.上訴人主張A1、A3為延期後付之承攬勞務、僱傭勞務對價，並非恩惠性給與，而被上訴人以A1+A2+A3退休金取代原約定之A2+L1退休金，故被上訴人應給付之退休金應為A1+A3+A1+A2+A3等語，則為被上訴人所否認。經查：

⑴依A1辦法第3條約定「為酬庸業務同仁長期在公司工作，公司自保單第3年度開始，每年在該業務同仁名下提撥實收保費之2%（新險種適用不同提撥率時，另訂之）為特別公積金並滾存生息，業務同仁依服務年資，於退休或離職時按下列百分比領取，倘業務同仁在職期間身故者，得領取100%提撥金額：服務年資滿8年、9年、10年、11年、12年、13年、14年、15年、或滿10且年滿55歲，有權領取名下特別公積金之比例50%、55%、60%、65%、70%、80%、90%、100%」等語；A3辦法第4條約定「原業務主管於業務新制實施前輔導業務人員晉升或報聘為新任主管，公司將依新任主管任職之職級等按月核計固定金額在原業務主管名下作為特別離職金並滾存生息新制職級通訊處主管UM-A、UM-B/AM-A、UM-C/AM-B/SP-A、行銷主管，每月提撥金額2,000元、1,500元、1,000元、750元。」、第7條約定「業務主管任職業務主管累計其間在3年（含）以上離職者，於離職時依下列比例給付特別離職金，倘業務同仁在職期間身故者，得領取100%提撥金額：任職期間3年（含）以上未滿4年、4年（含）以上未滿5年、5年（含）以上未滿6年、6年（含）以上未滿7年、7年（含）以上未滿8年、8年（含）以上，特別離職金領取比例30%、40%、50%、65%、80%、100%」等語，此有A1辦法、A3辦法在卷可參（見原審卷一第425、427-428頁）。故依A1辦法所示，特別公積金須於退休、離職或身故時，服務滿8年以上始有權領取名下特別公積金50%，至滿15年以上，始得領取名下特別公積金100%，而依A3辦法所示，業務主管特別離職金，僅在擔任業務主管累計

期間在3年以上者，始得依任職期間比例領取30％，至8年以上始得領取100％，顯見A1、A3並非一經提撥即可領取，尚須上訴人服務任滿一定期間，始得按任職期間之比例領取，自與勞務對價之性質有異。被上訴人抗辯A1、A3並非為勞務之對價，而具有使業務員人心安定，而給予恩惠性給與性質等情，尚非無據。

⑵再依壽險顧問手冊及業務同仁手冊報酬分類暨工資定義所示，籌備主任之承攬報酬包含服務津貼、季業績獎金、年終獎金，僱傭報酬包含工資（固定津貼）、特殊功績獎金（春節獎金、節慶獎金、經營目標獎金、增員獎金）（見本院卷一第309頁），已列明籌備主任之承攬及僱傭報酬項目之內容，並約定服務津貼核發辦法、每月特別津貼辦法、輔導津貼辦法、保單持續獎金辦法、增員獎勵辦法、季獎金辦法、年終獎金辦法、春節獎金等辦法（見本院卷一第329、341、343、345、347、353、359、361頁），上訴人並依此而領有服務津貼、固定薪、勞健團保及人事相關獎金及承保業績相關獎金，此亦有業務薪津明細表在卷可稽（見本院卷二第18-21、23-25、27-29、31-34、36-37、39-42、44-46、48-51、53-57、59-63、65-68、70-74、76-81、83-87、89-92、94-99、101-105、107-111、113-117、119-122、124-127、129-132、134-136、138-140、142-144、146-148、150-152、154-157、159-163、165-167、169-172、174-175、177-180、182-185、187-188、190-193頁），可徵被上訴人已就承攬報酬、僱傭報酬有所規範及約定，上訴人並已依此領取依雙方承攬、僱傭契約關係約定所應領取之承攬、僱傭報酬及獎金在案。故被上訴人抗辯依A1辦法，自上訴人所招攬保單第3年度開始，每年在上訴人名下另提撥實收保費之2％為特別公積金並滾存生息，及依A3辦法依職級職等按月核計固定金額在上訴人名下作為特別離職金並滾存生息，均應認係屬被上訴人於承攬報酬、僱傭報酬外所為之恩惠性給與，而非上訴人付出勞務之代價，應屬可採。上訴人主張A1特別公

積金、A3業務主管特別離職金係屬延期後付之勞務報酬之對價，自屬無據。

3. 上訴人主張A1、A3辦法並未約定滾存生息之利率，故A1、A3之數額均應依民法第203條之規定，依年利率5%滾存生息，而為7,659,520元、630,859元，被上訴人並少給付4月1日至4月16日之利息等語，此為被上訴人所否認。而依上訴人所提出之A1、A3辦法（見原審卷一第27、29頁），固未有滾存生息有關利率之約定，然亦未約定應依法定利率給付，且依被上訴人提出之A1、A3辦法之電子檔均有備註記載「利息計算以公司精算提供之三大行庫利率為準，複利方式本利滾息」等語（見原審卷一第85、89頁），已難認兩造間就A1特別公積金、A3業務主管特別離職金之利率約定按年利率5%滾存生息。況參照上訴人所提出91年、94年特別離職金、特別公積金之提撥/孳息明細表所示（見原審卷一第33、35、481頁），該提撥孳息明細表係由被上訴人業務行政處所製作，以電子郵件寄送予上訴人，而於明細表中之提撥金額欄末，均有每筆提撥金額所依據利率之記載，此亦核與被上訴人所提出之上訴人個人特別公積金提撥/孳息明細表、個人特別離職金提撥/孳息明細表之內容相符（見原審卷二第69-119頁），顯見被上訴人依A1、A3辦法所提撥之特別公積金、業務主管特別離職金之數額及依據之利率，均會寄送予上訴人核對，上訴人迄於退休為止均未為反對之表示，且依上開提撥孳息明細表所載，分別自84年、88年間起開始提撥，均有提撥金額及利率之記載，且所載之利率，亦核與該年度3大行庫之利率大致相符，此更可徵被上訴人主張依3大行庫利率為滾存生息之利率計算一節為可採，上訴人徒以其所提出之87年版至90年版之A1、A3辦法未有備註之記載為由，主張應依法定利率5%計算云云，尚屬無據。再者，A1之特別公積金、A3之業務主管特別離職金均係屬被上訴人所為恩惠性之給與，已如前述，被上訴人依系爭處理原則，給付上訴人大於勞基法規定退休金之A1特別公積金及A3業務主

管特別離職金，與勞基法第1條第2項之規定無違，故上訴人主張被上訴人有短少給與利息日數及未依法定利率5%計算給付，而有不當得利之情形，亦屬無據。

4. 上訴人主張系爭處理原則第2條中所稱之「L1辦法規定勞基法部分之退休金」與「L1勞基法退休金」之L1數額不同，故上開公式不會得出A1+A2+A3之結論等語，此為被上訴人所否認。查依系爭處理原則第2條第2項第2款約定「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」等語（見原審卷一第423頁）；L1辦法第2條約定「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，待退休時依勞動基準法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準。」等語（見原審卷一第430頁），故L1辦法約定之勞基法退休金，即為依勞退新制生效日前之工作年資保留，依該年資以退休前6個月之平均工資為計算基準，L1辦法並未就勞基法退休金有何不同之定義，故系爭處理原則第2條第2項第2款約定所稱之「L1辦法規定勞基法部分之退休金」與「L1勞基法退休金」，應均係指依L1辦法所約定之以勞退新制生效日前之工作年資，依退休前6個月之平均工資為計算基準而得出之退休金，故上訴人主張系爭處理原則所稱之「L1辦法規定勞基法部分之退休金」與「L1勞基法退休金」不同，故無法得出A1+A2+A3之結論云云，自無可採。

5. 上訴人主張依系爭處理原則退休權益保障優惠方案之98年第12工作月（含）前3年平均工資之擇優數額為73,183元，依此計算L1勞基法退休金數額為3,073,686元，依L1辦法之109年4月16日退休前6個月平均工資為16,482元，L1數額為692,244元等語，此為被上訴人所否認。依系爭處理原則第2條第3項約定「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）之保證：...勞基法退休金（L1）①98年第12工作月（含）前半年或前二年或前三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實際算之平均工資再予擇優計算退休金給付。...」等語（見原審卷一第424頁），故依系爭處理原則第2條第3項之約定，給予選擇勞退舊制之同仁得於計算L1勞基法退休金時，擇優選擇按98年第12工作月前半年或前2年或前3年之平均工資計算或按L1辦法依退休時點前6個月之平均工資計算。再依壽險顧問手冊及業務同仁手冊報酬分類暨工資定義所示，籌備主任之承攬報酬包含服務津貼、季業績獎金、年終獎金，僱傭報酬包含工資（固定津貼）、特殊功績獎金（春節獎金、節慶獎金、經營目標獎金、增員獎金）（見本院卷一第309頁），可知上訴人與被上訴人間實兼有承攬及僱傭之關係存在，則承攬報酬即非屬工資，不應列入計算平均工資自明。上訴人主張應將服務津貼列入計算退休金，依98年第12工作月（含）前3年平均工資為73,183元（見本院卷二第15頁），依L1辦法之109年4月16日退休前6個月平均工資為16,482元等語，此為被上訴人所否認。經查：

⑴上訴人主張服務津貼中有關投資型保單、定期定額保單等保單，係屬有關僱傭工作之報酬，應列入平均工資計算等語，為被上訴人所否認。依籌備主任（ST）僱傭暨承攬合約書約定：「第二章僱傭工作、第一條主要職務：一、依規定出勤並接受主管訓練課程並接受主管輔導。二、提出工作計劃及工作檢討報告。三、招募並甄選適用之業務人員。四、協助單位訓練、輔導並維持合於標準之生產力、保單繼續率等。五、協助公司推廣銷售整合型金融服務。六、其他依公司業務上之需求指派之勞務。」、「第三章承攬工作、第一條、承攬工作內容：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。」等語（見原審卷一第443、444頁），可見有關保單之招攬，均係屬兩造約定承攬工作之範疇，雖依上訴人提出之90年11月版服務津貼核發辦法（見本院卷一第329頁）中並未列明上訴人所指之投資型保單、定期定額保單之代碼，然被上訴人為銷售保險契約之公司，保單之種類繁多，因應不同年代時期亦會推出或下架不同種類之保單，自不能僅因90年版之服務津貼辦法中未列明保單名稱，即謂非屬兩造約定招攬保險之承攬工作。且依上訴人所提出之業務薪津明細表上之通訊欄均有載明「公司AI/LA係採承攬人制度、ST（NS）/AS/SAS/UM/SUM係採用承攬/僱傭雙合約制度，並以僱傭部份計算勞基法上一切權利義務，其餘招攬保單所得報酬，除有特別說明者外，皆為承攬內容之一部份。」（見本院卷一第328、332、334頁），依此亦可知上訴人為被上訴人招攬保單，確係屬承攬工作之範疇無誤。再參之依業務薪津明細表所載，上訴人所指之投資型保單、定期定額保單之應發服務津貼，均列明招攬之被保險人名稱、保額、比例，分別列算應給付之津貼，核與其他上訴人承攬保單之給付計算方式相同，自堪認被上訴人抗辯前開因招攬投資型保單、定期定額保單等保單所得之服務津貼，均係屬承攬報酬等情為可採。

⑵上訴人主張增員獎金、基金帳戶獎金、季業績獎金、FYC年終獎金、年終獎金、卓越通訊處30%獎金、輔導津貼、春節獎金、節慶獎金、經營目標獎金等獎金項目，均應列入平均工資計算等語。然依壽險顧問手冊及業務同仁手冊報酬分類暨工資定義所示，承攬報酬包含服務津貼、季業績獎金、年終獎金，故有關承攬報酬之服務津貼，或以承攬報酬為計算基準之季業績獎金、年終獎金、每月特別津貼獎金、保單持續獎金、增員業務主管獎勵獎金、特別獎金（見本院卷一第343、344、347-359頁），均係依承保保單之業績計算之獎金，自非屬僱傭之工資，故上訴人主張前開獎金應列入平均

工資計算退休金，自屬無據。而輔導津貼係約定「業務主管輔導一位LA報聘或ST晉升為AS者 ，公司將在新AS任職AS 或以上職級期間（業務主管P職等期間不予發放），每月給付輔導津貼1,500元予原業務主管。業務主管輔導一位LA報聘或ST晉升為FM者，公司將在新FM任職FM或以上職級期間（各級財務管理師P職等期間不予發放），每月給付輔導津貼750元予原業務主管。」等語（見本院卷一第345頁），故上訴人依規定進行輔導人員晉升，即可固定領取1,500元或750元之輔導津貼，應認屬具有勞務對價性及給予之經常性，屬僱傭工作之工資，應列入平均工資計算。至春節獎金、節慶獎金及經營目標獎金，具團體勉勵性質，無勞務對價性，屬被上訴人公司之恩惠性給與，自非屬工資，不應列入平均工資計算。

⑶據上，依前開業務薪津明細表所載（見本院卷二第18-21、23-25、27-29、31-34、36-37、39-42、44-46、48-51、53-57、59-63、65-68、70-74、76-81、83-87、89-92、94-99、101-105、107-111、113-117、119-122、124-127、129-132、134-136、138-140、142-144、146-148、150-152、154-157、159-163、165-167、169-172、174-175、177-180、182-185、187-188、190-193頁），上訴人於98年第12工作月前半年之平均工資為1,957元【計算式：2,000×6÷184×30＝1,957元(元以下4捨5入，下同)】；98年第12工作月前2年之平均工資為4,131元【計算式：（2,000×12+2,000×9+19,550×3）÷731×30＝4,131元】；98年第12工作月前3年之平均工資為9,805元【計算式：(28,000+27,250+27,250+19,250×3+19,550×6+100,650）÷1,096×30＝9,805】；109年4月16日退休前6個月之平均工資為1,216元【計算式：（1,050+1,050+2,000+1,106+1,106+1,106）÷183×30＝1,216元】，經比較後，當以依98年第12工作月前3年之平均工資為優，則L1勞基法退休金之金額即為411,810元【計算式：9,805×42＝411,810】。

6.被上訴人依據A1、A3辦法提撥之A1特別公積金、A3業務主管特別離職金之金額分別為4,695,344元、348,741元，此有前開提撥孳息明細表在卷可稽（見原審卷二第69-119頁），而上訴人不爭執A2安泰公司退休金之金額為377,664元（見本院卷三第78頁），則A1+A2+A3總計之金額為5,421,749元（計算式：4,695,344+377,664+348,741＝5,421,749），與L1勞基法退休金之數額411,810元相較，高於L1勞基法退休金之數額，故依系爭處理原則所示，上訴人得領取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，即5,421,749元【計算式：411,810+（5,421,749-411,810）＝5,421,749元】。故被上訴人依系爭處理原則給付上訴人退休金5,421,749元，自無不合，上訴人主張被上訴人尚應再給付A1+A3之金額，尚屬無據，其依民法第179條、A1辦法、A3辦法請求被上訴人給付5,044,085元，為無理由。

㈡上訴人備位聲明一依L1辦法、A2辦法主張被上訴人短少給付，為無理由：

1.上訴人主張安泰人壽時期87年10版、88年10版、90年11版及被上訴人99年4月8日函附之A1、A2、A3、A4、L1辦法並未有系爭處理原則附加之「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」之約定，係屬違反民法第247條之1之規定無效等語，此為被上訴人所否認。被上訴人99年4月8日公告之函文，即有附系爭處理原則，並未有未公告之情形（見原審卷一第421-423頁），且系爭處理原則第1條即約明「適用對象：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）。」等語（見原審卷一第423頁），顯見系爭處理原則係為處理94年6月30日勞退新制實施後選擇勞退舊制者之離職退休相關銜接事項所為約定，且系爭處理原則就退休金之給與，係約定得領取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，就L1勞基法退休金與公司給予之A1+A2+A3退休金比較後，擇高者給付，已屬高於勞基法規定之退休金給與，並未有何對上訴人顯失公平之情形，故上訴人主張被上訴人於系爭處理原則約定「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」，有違反民法第247條之1之規定云云，自屬無據。

2. 上訴人主張依退休權益保障優惠專案，被上訴人承諾上訴人除A2外，尚得領取L1，則被上訴人依系爭處理原則第2條第2項約定僅得領取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，顯有依其情形顯失公平之情形等語，此為被上訴人所否認。查依上訴人所主張之「退休權益保障優惠專案」，係約定在系爭處理原則第3條以下，觀之其約定內容：「安泰退休金（A2）1）98年第12工作月（含）前半年或前二年或前三年之平基本月薪擇優保留，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予擇優計算退休金給付。2)現制之籌備主任（ST)、各級財務管理師（FM/SFM/PFM）及業務主管AS/SAS/UM/SUM)之基本月薪為固定津貼；業務新制實施後行銷專員(CA)、行銷主管（MS/MAM/ff1)、業務主管（SP/AM/UM）之基本月薪為基本薪、通訊處主管（DM～AVP）之基本月薪為主管薪津。」、「勞基法退休金（L1)1）98年第12工作月（含)前半年或前二年或前三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予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。2)業務新制實施後行銷專員（CA)、行銷主管（MS/MAM/MM)、業務主管(SP/AM/UM)及通訊處主管（DM～AVP）之工資定義請參閱業務新制公文」等語（見原審卷一第424頁），係在約定於計算A2安泰公司退休金或L1勞基法退休金時，究應依

退休時前6個月之基本月薪、平均工資或依98年第12工作月前半年、前2年、前3年之基本月薪、平均工資計算，而給予員工得擇優選取適用何時計算之基本月薪、平均工資計算退休金，故依系爭處理原則第3條退休權益保障優惠專案之約定，使上訴人得擇優選擇應適用何時之基本月薪、平均工資，對於上訴人並無不利或顯失公平之情形，故上訴人主張系爭處理原則第2條之約定有違反民法第247條之1之規定云云，亦屬無據。

3. 上訴人主張系爭處理原則第2條所約定之「L1辦法規定勞基法部分之退休金」與「L1勞基法退休金」，兩者不同，且金額分別為3,073,686元及16,482元，故依系爭處理原則第2條應給付之退休金非僅A1+A2+A3，尚應加入前開「L1辦法規定勞基法部分之退休金」與「L1勞基法退休金」之差額等語，尚無足採，已如前述。且系爭處理原則第3條之退休權益保障優惠專案之約定，係在使上訴人得擇優選擇適用計算基本月薪、平均工資之期間，而非約定除系爭處理原則第2條約定得領取之項目外，得再請求各1筆依A2辦法、L1辦法計算之退休金，亦已詳如前述，故上訴人主張依據系爭處理原則第3條之退休權益保障優惠專案、A2辦法、L1辦法，被上訴人除A1+A2+A3之退休金外，應再給付L1辦法之差額或A2+L1之退休金云云，均屬無據。

4. 上訴人主張被上訴人給付A2安泰公司退休金時，又扣除台銀給付51,912元，而有短少給付之情形等語，此為被上訴人所否認。而依退休同仁退休金計算明細所載（見原審卷一第19頁），向台銀申請之金額51,912元，已包含於上訴人給付之5,421,749元內，並未有扣除未給付之情形，此亦經上訴人陳述已領取台銀帳戶51,912元等情在卷（見本院卷三第26頁），故上訴人前開主張，亦無足採。

5. 從而，上訴人備位聲明一主張依L1辦法、A2辦法、系爭處理原則之退休權益保障方案，請求被上訴人給付4,874,646元，為無理由。

㈢上訴人備位聲明二依A1、A3辦法滾存生息之約定及民法第203條規定請求被上訴人給付3,246,294元，為無理由：

1.承前所述，A1辦法之特別公積金、A3辦法之業務主管特別離職金均係屬被上訴人所為恩惠性之給與，被上訴人依系爭處理原則，給付上訴人A1特別公積金及A3業務主管特別離職金，已優於勞基法規定退休金，故上訴人主張被上訴人有短少給與利息日數及未依法定利率5%計算給付，而有不當得利之情形，已屬無據。再依A1、A3辦法之電子檔均有備註「利息計算以公司精算提供之三大行庫利率為準，複利方式本利滾息」等語之記載，核與被上訴人所提出之上訴人個人特別公積金提撥/孳息明細表、個人特別離職金提撥/孳息明細表（見原審卷二第69-169頁），均有載明提撥利率等情相符，可認被上訴人抗辯係依3大行庫利率為滾存生息之利率一節為可採，故上訴人主張應依法定利率5%計算云云，亦屬無據。

2.據上，上訴人備位聲明二主張依A1、A3辦法滾存生息之約定及民法第203條規定，請求被上訴人給付3,246,294元，為無理由。

七、綜上所述，上訴人依民法第179條、系爭處理原則、A1、A2、A3、L1辦法，先位聲明請求被上訴人應給付上訴人504萬4,085元，及自109年5月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；第一備位聲明請求被上訴人應給付上訴人487萬4,646元，及自111年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；第二備位聲明請求被上訴人應給付上訴人324萬6,294元，及自追加第二備位聲明狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　7　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　鄭貽馨

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。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　　5　　月　　7　　日

書記官　郭晉良