

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度重勞訴字第5號

原告 劉瑞芳
張智婷
許婉容

共同

訴訟代理人 蕭萬龍律師
郭明翰律師

被告 永全證券股份有限公司

法定代理人 陳忠明

訴訟代理人 陳柏榮

楊雅馨律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年9月26日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應分別給付原告各如附表二至四「應領退休金」欄所示
之金額，及均自民國111年3月30日起至清償日止，按週年利
率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之75，餘由原告劉瑞芳負擔百分之
5、原告張智婷負擔百分之14、原告許婉容負擔百分之6。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如分別以如附表二至四
「應領退休金」欄所示之金額為原告預供擔保後，得免為假
執行。

事實及理由

一、原告主張：劉瑞芳、張智婷、許婉容（下合稱原告，如單指
一人時則逕稱其名）原分別於如附表一「任職日期」欄所示
日期，任職被告處擔任證券營業員，並均自民國87年3月1日
起適用勞動基準法（下稱勞基法）。嗣原告分別於如附表一
「離職日期」欄所示日期，辦理退休離職。惟被告計算員工

01 舊制退休金時，向來會將員工於87年3月1日前之年資合併計
02 算，是原告之舊制退休金基數分別如附表一「舊制退休金基
03 數」欄所示。再被告設有營業員「業績獎金」制度，係以營
04 業員接單、推銷之證券及期貨買賣之金額與數量計算獎金，
05 顯係勞務之對價，所服勞務係維繫原有之特定客戶或開發招
06 攬不特定之潛在客戶，使客戶能持續透過被告購買投資商
07 品，並使被告從中賺取經紀或手續費用等利潤，營業員越努
08 力招攬業績則被告當然隨之賺錢，且自原告任職被告處以
09 來，每月均有領取，從未間斷，當認業績獎金、期貨獎金、
10 級距獎金均為經常性給與而屬工資一部。另原告自被告領取
11 之經常性薪資原包含伙食津貼新臺幣（下同）2,400元、全
12 勤獎金1,500元，嗣被告自106年1月起，未再按月給付原告
13 此二項薪資，而改計入三節獎金（端午、中秋、年終），即
14 端午節獎金內含1至5月伙食津貼及全勤獎金共19,500元
15 〔（2,400元+1,500元）×5〕、中秋節獎金內含6至8月伙食
16 津貼及全勤獎金共11,700元〔（2,400元+1,500元）×3〕，
17 至於年終獎金內含9至12月伙食津貼及全勤獎金（因原告均
18 係10月退休，未領取年終獎金，故此部分均不請求）。再原
19 告退休前6個月所得工資總額，劉瑞芳為939,046元（含110
20 年4月至同年10月每月工資、營業員獎金、內含伙食津貼2,4
21 00元、全勤獎金1,500元之端午節及中秋節獎金，張智婷、
22 許婉容均同）、張智婷為1,287,930元、許婉容為618,529
23 元，據此計算原告退休前6個月每日平均工資、每月平均工
24 資分別如附表一「退休前6個月每日平均工資」、「退休前6
25 個月每月平均工資」欄所示。又原告均採舊制退休金制度，
26 以其等總年資核算舊制退休基數後，劉瑞芳退休金總額應為
27 3,286,416元（156,496元×21）、張智婷為5,151,816元（21
28 4,659元×24）、許婉容為2,371,070元（103,090元×23）。
29 詎被告計算平均工資時，剔除業績獎金、期貨獎金、級距獎
30 金、端午節獎金及中秋節獎金（後二者內含伙食津貼、全勤
31 獎金）而不列入原告工資計算。爰依勞基法第55條第1、2項

規定，求為命被告分別給付原告各如附表一「請求退休金」欄所示之金額，及均加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，並請依職權宣告假執行。

二、被告則以：被告為證券業，自87年3月1日起適用勞基法，並算至94年6月30日止，原告舊制工作年資均為7年4個月，依勞基法第55條第1項規定，各給與15個基數。然：

(一)業績獎金、級距獎金及期貨獎金部分：

被告除薪津外，設有業績獎金、級距獎金及期貨獎金，因109年後新冠肺炎疫情之故，全國經濟活動縮減，甚至於110年4月後因疫情嚴峻，於同年5月11日提升全國警戒第二級，同年月19日提升為第三級，營業場所進行人數管制，被告亦關閉營業大廳未供證券客戶看盤，營業員也不外出，然110年股市交易量卻最盛，單日最高成交量為7,828.25億，相較109年單日最高成交量4,096.86億，漲幅約52.33%，原告工作業務最受限制之110年4月至同年10月，但因股市大漲交易熱絡，反而領取最高額之業績獎金。果爾，營業員可否獲得業績獎金及業績獎金多寡，端繫股市加權股價指數（大盤）漲跌之偶然因素，足見業績獎金與原告之勞務付出實無對價性可言，而係被告為激勵員工士氣之勉勵、恩惠性給與。現今證券戶可以在電腦網頁或手機APP電子下單，未由原告經手接單，惟被告就電子下單成交額撥發一定比例之獎金予原告，亦見獎金非原告工作給付之對價。又被告之證券戶得申請手續費折讓，如客戶未申請手續費折讓時，以客戶交易金額1.01億元為計，被告須給與級距獎金及業績獎金。惟如客戶手續費折讓後金額未達1億元，則僅有級距獎金而無業績獎金，故在客戶交易金額相同之情形下，營業員可獲得之業績獎金高低，端繫於客戶有無申請手續費折讓之偶然因素，依最高法院110年度台上字第945號民事判決意旨，業績獎金實不具有勞務對價性及給與經常性。再營業員之業績來源包含獨立招攬及被告轉介，兩者皆併入業績之計算，於被告轉介情形，營業員性質上僅屬承辦人員，與其曾否付出爭取績

01 效之勞務或付出之多寡並無絕對必然關係，此等部分獎金僅
02 屬營業員之獎勵，屬為激勵員工士氣而發給，與勞基法之工
03 資性質不符，自不能列入平均工資計算。是被告是否發給級
04 距獎金、期貨獎金及發給數額，端繫股票市場及期貨市場漲
05 跌之偶然因素，而被告轉介之證券客戶亦併入業績之計算，
06 與原告是否付出爭取績效之勞務或付出之多寡並無必然關
07 係，難認係原告提供勞務之對價，不能列入平均工資計算之
08 工資項目。況縱認業績獎金、級距獎金或期貨獎金係屬工
09 資，原告退休前6個月之業績獎金為常年之數倍至十數倍，
10 並非常態，不能反應勞工工作對公司之貢獻度，故遇有退休
11 前非常態工資情形，自應參照勞工保險條例（下稱勞保條
12 例）規定，調整為退休前3年內或5年內所得工資總額除以該
13 期間之總日數所得金額為平均工資，以反映退休勞工對於公
14 司之一定貢獻度與退休金給付相連結，始符合理公平。

15 (二)伙食津貼、全勤獎金、端午節獎金、中秋節獎金部分：

16 原告領取之端午節、中秋節獎金非原告工作之對價，一般民
17 間企業逢年過節給予之三節獎金，性質屬雇主致送之獎金，
18 屬因應節慶而給予勞工之恩惠性給與，用意係讓勞工歡喜過
19 節，自非屬工資，亦不能列入平均工資計算之工資項目，況
20 原告主張之伙食津貼、全勤獎金部分，前因被告市佔率持續
21 衰退，本業長期虧損，加上銀行回饋金條件下滑等因素，營
22 運艱困，於106年1月17日召開勞資會議，經個別員工同意取
23 消伙食津貼、全勤獎金等語置辯。

24 (三)並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請
25 准宣告免為假執行。

26 三、兩造不爭執事項（見本院卷第423-424頁）：

27 (一)原告原分別於如附表一「任職日期」欄所示日期，任職被告
28 處擔任證券營業員，並均自87年3月1日起適用勞基法，嗣分
29 別於如附表一「離職日期」欄所示日期，辦理退休離職。

30 (二)原告於106年1月前，自被告處受領之薪資單上所列項目，有
31 薪津、伙食津貼、全勤獎金、業績獎金、級距獎金、期貨獎

01 金。另於端午節、中秋節及年終時領取三節獎金。

02 (三)原告於106年2月起，自被告處受領之薪資單中，伙食津貼、
03 全勤獎金領取的金額為零，之後取消此二項目。

04 (四)被告尚未給付原告退休金。

05 (五)若依原告主張採計適用勞基法前之工作年資，原告之基數則
06 分別為：劉瑞芳為21、張智婷為24、許婉容為23；若依被告
07 主張適用職工退休暨資遣辦法（下稱系爭辦法）（見本院卷
08 第389頁），原告基數各為18。

09 (六)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市政府
10 於110年12月20日召開調解會議，但調解不成立。

11 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

12 (一)原告舊制退休金基數為何？

13 1.按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，
14 其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計
15 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
16 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費
17 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。勞基法第
18 84條之2定有明文。次按勞工退休金之給與標準如下：一、
19 按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年
20 資，每滿1年給與2個基數，最高總數以45個基數為限。未滿
21 半年者以半年計；滿半年者以1年計。勞基法第55條第1項第
22 1款亦有明文。另「適用勞動基準法前之工作年資退休金計
23 算，依當時應依照或比照適用之法令規定或事業單位自訂之
24 內涵計算；適用該法後之退休金基數標準，應依該法第2條
25 第4款規定計算1個月平均工資。適用前後之退休金總額以達
26 依本法規定之計算方式45個基數為限」，亦有行政院勞工委
27 員會（現改制為勞動部，下同）87年10月19日（87）台勞動
28 三字第043879號函可資參照（見本院卷第25頁）。

29 2.依被告於84年9月8日制訂通過之系爭辦法第8條第1款規定：
30 「職工退休金之給與規定如左：(1)按其工作年資每滿一年給
31 予一個基數，但超過十五年之工作年資，每滿一年給予二個

基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計算，滿半年者以一年計算」（見本院卷第389頁），系爭辦法第8條之內容亦為原告所不爭執（見本院卷第422頁），堪認可採。查被告係自87年3月1日起適用勞基法，已如不爭執事項(一)所示，故原告於被告適用勞基法前即自系爭辦法於84年9月8日通過之日起，至87年2月28日止，原告工作年資各為2年6月之退休金給與標準，自應適用系爭辦法各給予3個基數。而自87年3月1日起適用勞基法後至94年6月30日，原告工作年資各為7年4月，依勞基法第55條第1項第1款各有15個基數，是原告舊制退休金各為18個基數。

3.原告固主張應依被告工作規則第36條規定略以：「員工退休金給與標準如下：……二、適用勞動基準法前之工作年資，其退休金給與標準如下：……依勞工退休金條例選擇繼續適用『勞動基準法』退休金規定或保留適用勞工退休金條例前之工作年資……」（見本院卷第203頁），據以計算原告退休基數，惟該工作規則之制訂日期為101年1月13日（見本院卷第193頁），即為被告適用勞基法時點之後，難認係被告適用勞基法前所自訂之規範。

4.原告另主張應依「人事管理規章」第80條規定：「員工退休依〔勞工基準法工人退休規則〕及有關規定辦理；職工退休金及勞退金之發給，按實際服務年資計算之。」（見本院卷第328頁），據以計算原告退休基數，惟被告抗辯未曾發布前述「人事管理規章」等語（見本院卷第421頁），且依該規章形式觀之，亦未見與被告有何關聯，而原告迄未舉證該規章確為被告所發布，已難遽採。況縱認原告所述屬實，依「人事管理規章」第80條所稱「按實際服務年資計算之」內容觀之，未見有何說明相關基數計算標準，尚難採為有利原告之認定。

5.原告另主張訴外人即被告所屬員工何春明、張雅惠於退休時亦加計勞基法適用前之工作年資一情，並提出退休金計算表、勞工退休金給付通知書各1份為證（見本院卷第45、47

頁），惟原告自承何春明、張雅惠均係後勤人員（見本院卷第304頁）而非證券營業員，其等工作內容及薪資計算與原告未必相同，已難逕為比附援引，且何春明、張雅惠與被告間，亦可能另依勞基法第84條之2規定，有就工作年資及基數進行個別之勞雇協商，亦難以此採為有利於原告之認定。

6.綜前，被告抗辯原告之退休基數均為18，堪以採信。

(二)原告退休前之平均工資為何？

按工資，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；平均工資，指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；勞基法第2條第3、4款分別定有明文。上開法文所謂「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。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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。另勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦著有規定。查原告領取之薪資項目包含業績獎金、級距獎金、期貨獎金、端午節獎金及中秋節獎金（見本院卷第51-99、175-185、351、357頁），該獎金自係原告本於勞動關係自被告處受領之給付，揆諸勞動事件法前開規定，推定為原告因工作獲得之報酬，即推定為工資，被告抗辯系爭獎金屬恩惠性、勉勵性給與，自應由其負舉證之責。茲就兩造間下列給付是

01 否計入平均工資之爭點，分述如下：

02 1.關於業績獎金、級距獎金、期貨獎金應否計入平均工資部
03 分：

04 (1)被告為證券公司，主要收入來源為為客戶處理證券交易事務
05 所收取之手續費。而原告陳稱其等擔任營業員，工作內容為
06 跟客戶進行業務招攬，進而使客戶下單而處理客戶下單交易
07 證券事宜，被告從中抽取手續費及相關利潤等項（見本院卷
08 第417頁），此為被告所不爭執（見本院卷第417-418頁），
09 堪認營業員提供勞務所創造之業績（即客戶下單成交之手續
10 費），直接影響被告之收入數額，此與被告所屬一般行政人
11 員所提供之勞務，須被告營業額達一定程度時始發給團體獎
12 金（見本院卷第418頁），而對被告收入並無直接影響力之
13 助益相較，有明顯之差異，顯見二者提供之勞務對被告收入
14 之貢獻程度，無法等量齊觀。而為激勵營業員積極創造業
15 績，增加被告之收入，在營業員之工資結構中，常見不採一
16 般行政人員之固定薪資制，而係採取部分底薪、部分獎金
17 （計算方式與業績連動）之作法，且業績表現良好之營業員
18 因對公司收入貢獻度高，通常可領取高額獎金，並在績效評
19 比上取得較佳之評價，乃週知之事實。此由被告自承其係依
20 據營業員所創造之開戶數量、接單數量等業績額度核發業績
21 獎金（見本院卷第49、50、418頁），亦可得證。由是以
22 觀，益證與對公司收入貢獻度連動之獎金，確屬營業員因提
23 供勞務所獲致之報酬。

24 (2)業績獎金乃被告考量證券營業員之工作特性，按其當月市場
25 成交量不同，負擔不同之業績額，並逐月依其業績及設定之
26 級距核算其業績獎金（見本院卷第49、50頁）。是該業績獎
27 金之給付，雖因營業員所提供勞務之接受客戶下單的業績金
28 額而有所不同，然仍係以營業員所提供之接受客戶下單勞務
29 作為計算業績獎金數額之基礎，亦即該業績獎金與原告所提
30 供之勞務間仍具有勞務對價性。又所稱經常性給付乃與固定
31 性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性給

01 付，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性
02 者，均得列入平均工資以之計算退休金（最高法院85年度台
03 上字第246號、87年度台上字第2754號裁判要旨參照）。則
04 業績獎金乃依被告所陳悉依營業員業績獎金制度發放（見本
05 院卷第49、418頁），當屬制度上經常性給付。

06 (3)另有關級距獎金、期貨獎金，被告自承其發放目的亦為鼓勵
07 原告增加其等業績量，與業績獎金目的差不多等語（見本院
08 卷第423頁），亦與原告陳稱：級距獎金、期貨獎金之發放
09 與營業員業績有關，當營業員業績良好時，領取獎金自然多
10 等語（見本院卷第423頁）相同，復參酌級距獎金亦依業績
11 額不同額度，每增加1億元併同定額發放（見本院卷第49
12 頁），堪認級距獎金、期貨獎金亦應與業績獎金為相同認
13 定，即均屬原告工資之一部。

14 2.關於端午節獎金、中秋節獎金是否列入平均工資部分：

15 (1)按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
16 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
17 勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。是
18 該獎金或分配紅利僅擇一為之即符上開規定，而該項給與既
19 非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非
20 雇主經常性支出之勞動成本，自非工資。至該獎金或紅利如
21 何分配，乃企業自治事項（最高法院105年度台上字第2274
22 號判決意旨參照）。又被告工作規則第20條規定略以：
23 「……三節獎金及年終獎金視公司營運狀況發給，其他激勵
24 獎金視營運環境彈性調整，以公告行之」（見本院卷第199
25 頁），此工作規則為原告所不爭執（見本院卷第425-426
26 頁），可見端午節獎金、中秋節獎金須視被告營運成果發
27 給，並非必然列為原告待遇之一部，被告得依公司營運情形
28 單獨、片面決定「非經常性給與」性質之獎金是否繼續發
29 放、或發放之數額。則被告是否發放端午節獎金、中秋節獎
30 金，均須視其業績及盈餘情形彈性發給，自非經常性給與或
31 因員工提供勞務而獲得之報酬，顯與前開工資之定義即因工

01 作而獲得之報酬不符，不具勞務對價性；復參以端午節獎
02 金、中秋節獎金，分別於每年6月、9月間之不固定日期發給
03 （見本院卷第65、67、83、99、351、357頁），是該等獎金
04 與原告勞務給付間未具有對待給付之同時履行性質，難認兩
05 者間有對價關係存在。準此，被告所給付原告之端午節獎
06 金、中秋節獎金之本質應為被告為照顧、改善員工生活、激
07 勵員工士氣而為具有勉勵、恩惠性質之給與，且應視被告當
08 年度營運或獲利狀況而定，非為原告給付勞務之對價，被告
09 此部分之抗辯，應屬可採。

10 (2)原告固主張被告將原告原領取之伙食津貼、全勤獎金計入三
11 節獎金云云（見本院卷第309-310頁），惟兩造間曾於106年
12 1月17日舉行勞資會議，討論事項載明「因公司本業持續虧
13 損，擬取消各項津貼及獎金，提請討論。說明：（一）股市
14 量能積弱不振，公司市佔率持續衰退，導致公司本業長期虧
15 損，再加上銀行回饋金條件下滑等因素，造成公司營運更加
16 艱困。經多方考量，擬取消各項津貼及獎金。決議：照案通
17 過」，有該次會議議程、簽名簿各1份在卷可稽（見本院卷
18 第399、401、403頁），可見被告因應虧損，業依兩造協商
19 取消伙食津貼、全勤獎金之給予，則原告主張此部分應計入
20 退休前平均工資之計算，難認有據。原告復未能提出其他證
21 據以實其說，此部分主張尚不足採。至原告另主張：前揭會
22 議未實際召開，我記憶中沒有給我們看後面的資料及開會紀
23 錄，只有叫我們簽名，所以我們不知道為何簽名云云（見本
24 院卷第421頁），惟原告既自承：簽名簿是被告要求每位員
25 工都在簽名簿簽名，訴外人陳姻伶不願意簽名，因此遭被告
26 開除等語（見本院卷第420頁），可見縱認被告未召開勞資
27 會議，惟仍有實際與個別勞工協商津貼、獎金是否發放事
28 宜，並有員工表示不同意而拒絕在會議簽名簿簽名。況本案
29 歷經調解、審理，原告均有參與（見本院卷第283、415
30 頁），其等均為成年人且陳述過程俱無智能障礙或認知缺陷
31 情形，則原告當時對於為何須在會議簽名簿簽名之緣由，應

01 有所知悉始符常情，是原告主張其等簽名當時對於會議紀錄
02 不知情，亦不知為何簽名云云，顯與常理有違，亦難遽採。
03 至被告事後縱仍發放三節獎金予所屬員工，而與此會議紀錄
04 結論矛盾，然端午節、中秋節獎金既係依被告營收狀況而
05 定，已如前述，則亦無法排除被告審酌後續營運狀況、避免
06 影響員工收入過於劇烈而仍決定續予發放該等獎金並決定額
07 度之可能，是此部分亦無法採為有利於原告之認定。

08 (3)綜此，原告所受領之端午節獎金、中秋節獎金不應計入平均
09 工資計算。

10 (三)綜上，原告按月領取之業績獎金、級距獎金、期貨獎金均屬
11 工資，則其退休前6個月所得工資總額分別如附表二至四
12 「小計」欄所示，平均工資則分別如附表二至四「平均工
13 資」欄所示，即堪認定。另本院認被告抗辯原告基數均為18
14 為有理由，原告對於本院若採被告抗辯之基數均為18亦不爭
15 執〔見兩造不爭執事項(五)〕，是以此標準計算原告所請求被
16 告給付之退休金分別如附表二至四「應領退休金」欄所示金
17 額，核屬有據，逾此範圍之請求，為無理由。至於「錯帳收
18 入」部分，係指營業員接單時發生買賣交易款項錯誤，應由
19 營業員負責之情形，有時錯帳會有獲利情形，並歸由營業員
20 所有等情，為兩造陳述在卷（見本院卷第422-423頁），可
21 見此部分金額亦非被告給付之工資，應不計入平均工資計
22 算，附此敘明。

23 (四)至於被告抗辯因新冠肺炎傳染疫情延燒，110年股市交易量
24 熱絡而達到歷史前所未有新高，原告之營業獎金超越常態數
25 倍至十數倍，導致原告之業績獎金及退休前6個月每月工資
26 數額大幅增加，故以110年非常態之獎金數額計給工作年資
27 基數，對被告實不公平亦不合理，應參考勞保條例第19條第
28 3項規定之修法理由，係考量勞工以退職前短期之平均月投
29 保薪資計算保險給付，易生人為操控流弊，而修法為以最高
30 60個月之月投保薪資平均計算，本件應調整為原告退休前3
31 年內或5年內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額

為平均工資云云（見本院卷第379-385頁），惟查：

1.此部分乃屬適用被告所設計浮動工資機制之必然結果，且交易量大增同時亦提升被告之獲利，顯未逸脫被告締約時之合理預期。又按勞工工作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，勞基法第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。

2.勞工保險係國家為實現憲法第153條第1項保護勞工及第155條、憲法增修條文第10條第8項實施社會保險制度之基本國策而建立之社會福利措施，為社會保險之一種，旨在保障勞工生活安定、促進社會安全，是以勞工保險具有明顯之社會政策目的（司法院大法官釋字第609號解釋理由書參照）。老年經濟安全制度，須透過相關法律制度設計建構，提供人民各種來源之現金給付，實現理想程度的「所得替代」，以維持國民年老退休之後持續的生活所需。而勞保條例中之老年給付屬於社會法學理上之社會預護制度，當事人透過先前的繳交保費或付出勞務，累積足夠的「期待權」，能在其退休時達成相當程度的所得替代，換言之，勞保條例老年給付為一種社會保險給付，勞工只要依規定繳交保險費，當符合

01 一定條件時，便可向勞保局提出申請，此屬一種「預存式」
02 措施，為了解決某些已經預見將導致經濟不安全之社會風險
03 問題，國家透過「社會保險」或「儲金提撥」之方式，強制
04 人民納保並繳交保費，或者是強制儲蓄，於風險事故發生時
05 提供給付。此種社會給付建立在社會連帶思想，透過保險共
06 同體或事前防備來分擔風險事故，達到社會衡平的效果，此
07 與雇主依勞基法規定負有給付具有延期後付工資性質之退休
08 金此一法定責任，性質並不相同，尚難據為調整原告退休金
09 金額之理由。

10 3.至被告所舉臺灣高等法院110年度重勞上更一字第11號判
11 決，抗辯法院亦依誠信原則介入調整退休金計算月數云云
12 （見本院卷第425頁），然該判決所涉之事實為該案勞工在
13 當沖減稅制度施行前2年（即104年5月至106年4月）之營業
14 獎金總額約為1,222,304元，其在該制度施行後2年之營業獎
15 金總額則約為6,367,514元（明細如該案判決附表一所示），
16 顯見當沖減稅制度之施行，對營業獎金之影響甚鉅等情，
17 該案之獎金總額相差高達514萬餘元，而本件原告任職
18 之106至110年間，每年獎金合計之高低起伏不一（見本院卷
19 第391-395頁），未有如該案獎金額度相差懸殊之情形，是
20 兩案之案情未盡相同。況新冠肺炎疫情是否對股市具有絕對
21 性之影響，吾人難以預見，況股市交易量大增則原告業務量
22 及勞務提供量亦必然相應增加，遑論連帶增加被告營收獲利，
23 倘僅單純形式上比較原告任職期間因疫情發生，而發現
24 前後之獎金產生差額，國家司法權即貿然介入調整，恐對私
25 法自治、契約自由產生某程度之侵害，亦使原計畫於疫情期
26 間退休者產生「退不逢時」之感，是本件與被告所舉該案自
27 難比附援引，併此敘明。

28 五、又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
29 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
30 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
31 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約

01 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項
02 前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
03 有明文。又依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休
04 之日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾
05 使勞工債權能迅速獲得清償，依勞工退休金條例第11條第3
06 項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行
07 政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號函同此
08 意旨）。查，原告分別於如附表一「離職日期」欄所示日期
09 退休，被告依法應於30日內給付退休金，然其未如期全數給
10 付〔見兩造不爭執事項(四)〕，應自期限屆滿時起負遲延責
11 任，惟原告僅請求被告自起訴狀繕本送達翌日即111年3月30
12 日（見本院卷第115頁送達證書）起，加付法定遲延利息，
13 自屬有據。

14 六、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及勞基法第55條規定，
15 請求被告分別給付如附表二至四「應領退休金」欄所示金
16 額，及均自111年3月30日起，至清償日止按週年利率5%計
17 算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理
18 由，應予駁回。又原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1
19 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時
20 宣告被告得供相當擔保金額而免為假執行。

21 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
22 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 111 年 10 月 13 日
25 勞動法庭 法 官 謝志偉

26 正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
28 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
29 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
30 應一併繳納上訴審裁判費。

31 書記官 邱淑利

01 中 華 民 國 111 年 10 月 13 日

02 附表一：

編號	原 告	任 職 日 期 (年/月/日)	離 職 日 期 (年/月/日)	離職原因	舊制退休 金基數	退休前6個月 每日平均工資	退休前6個月每 月平均工資	請 求 退 休 金
1	劉瑞芳	84/5/1	110/10/15	退休	21	5,131元	156,496元	3,286,416元
2	張智婷	82/7/19	110/10/27		24	7,038元	214,659元	5,151,816元
3	許婉容	83/3/7	110/10/29		23	3,380元	103,090元	2,371,070元

04

附表二：										
劉瑞芳	110.4.15-110.10.14離職當日不計入									
月份	薪資	業績獎金	級距獎金	期貨獎金	節慶獎金	錯帳收入	小計	平均工資	基數	應領退休金
110/04	17,920	83,941	2,360	673	-	-	104,894	148,207	18	2,667,719
110/05	33,600	138,664	4,425	1,533	-	-	178,222			
110/06	33,600	144,366	4,425	792	-	-	183,183			
110/07	33,600	178,190	4,425	729	-	-	216,944			
110/08	33,600	77,519	4,425	867	-	-	116,411			
110/09	33,600	43,688	4,425	415	-	-	82,128			
110/10	15,174	5,084	1,998	22	-	-	22,278			
合計		671,452					904,060			

附表三：										
張智婷	110.4.27-110.10.26離職當日不計入									
月份	薪資	業績獎金	級距獎金	期貨獎金	節慶獎金	錯帳收入	小計	平均工資	基數	應領退休金
110/04	4,373	23,277	590	50	-	-	28,290	204,687	18	3,684,364
110/05	32,800	230,757	4,425	1,512	-	-	269,494			
110/06	32,800	324,271	4,425	1,572	-	-	363,068			
110/07	32,800	261,912	4,425	2,014	-	-	301,151			
110/08	32,800	80,063	4,425	2,159	-	-	119,447			
110/09	32,800	54,739	4,425	4,029	-	-	95,993			
110/10	27,510	36,691	3,711	3,235	-	-	71,147			
合計		1,011,710					1,248,590			

附表四：										
許婉容	110.4.29-110.10.28離職當日不計入									
月份	薪資	業績獎金	級距獎金	期貨獎金	節慶獎金	錯帳收入	小計	平均工資	基數	應領退休金
110/04	2,187	4,568	295	70	-	-	7,120	95,590	18	1,720,625
110/05	32,800	78,533	4,425	821	-	-	116,579			
110/06	32,800	63,835	4,425	8,616	-	-	109,676			
110/07	32,800	71,068	4,425	8,649	-	-	116,942			
110/08	32,800	44,884	4,425	235	-	-	82,344			
110/09	32,800	32,976	4,425	8,292	-	-	78,493			
110/10	29,626	18,612	3,997	19,712	-	-	71,947			
合計		314,476					583,101			