臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第116號

原　　告　潘進和
訴訟代理人　王皓正律師
被　　告　台灣大昌華嘉股份有限公司
法定代理人　伍安得（Andreas Wuest）
訴訟代理人　牛豫燕律師
複　代理人　朱仙莉律師
訴訟代理人　趙均豪律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國110 年3 月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

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 項第3 款定有明文。查原告起訴時，訴之聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）762,114 元，及自民國109年10月31日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，嗣原告於110 年3 月15日之言詞辯論程序當庭變更上開聲明為如後所示，核屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張略以：原告自89年5 月2 日起受僱於被告公司擔任資深經理，兩造約定原告每月本薪為114,754 元，一年給付13個月薪水及激勵獎金，嗣原告自請退休，兩造約定最後工作日為109 年9 月30日，是原告服務年資共計20年4 月29日，依勞動基準法所規定勞工退休金舊制之退休金基數為35.5。又依勞動基準法第2 條第4 款規定計算原告退休當時之月平均工資，應以原告退休前6 個月內即109 年3 月30日

至109 年9 月29日所得工資總額除以期間6 個月計算，而原告於上開期間除領有每月固定本薪114,754 元外，尚有領取第13個月本薪每月8,730 元、於109 年4 月1 日領取108 年度之績效獎金362,370 元，是原告之月平均工資應為183,879 元【計算式： （114,754 元＋8,730 元）x 6 ＋362,370 元∨÷ 6 ＝183,879 元】。準此，被告公司應給付原告之退休金總額應為6,527,705 元【計算式：月平均工資183,879 元x舊制之退休金基數 35.5＝6,527,705 元，小數點以下四捨五入】。惟被告公司卻以錯誤之月平均工資153,681 元計算原告退休金，因而僅給付原告退休金5,455,676 元，短少給付原告退休金1,072,029 元【計算式：6,527,705 元－5,455,676 元＝1,072,029 元】。為此，爰依勞動基準法第55條第1 項第1 款、第3 項等規定請求被告給付上開短少之退休金等語。並聲明：被告應給付原告1,072,029 元，及自109 年10月31日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

二、被告則以：原告退休時之月平均工資應以「6 個月內應得工資總額」計算，非以「6 個月內實際取得之工資總額」計算，而除績效獎金外，原告於退休前6 個月內所得工資總額為740,904 元，又原告109 年度退休時，109 年度尚未結束，無從計算該年度之績效獎金，且因肺炎疫情影響倒致原告所屬科技事業單位經銷商部門業績大幅衰退，故109 年度績效獎金尚無從發放，至原告所主張108 年度績效獎金362,370 元並非其於109 年度退休時應得之所得，故被告公司計算原告退休金時，本無庸將其計入原告退休時之月平均工資，但被告公司本於對於退休員工之體恤，因此從優以優於勞動基準法之標準，比照原告108 年度績效獎金按比例計入原告退休前6 個月之工資，又因該績效獎金為108 年度全年之獎金，故將該績效獎金平均攤分至1 月至12月而以30,198元為各月之工資，再據以計算原告退休前6 個月之月平均工資。準此，被告公司以153,681 元，為原告退休時之月平均工資而

給付其退休金5,455,676 元即屬正確等語置辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

經查，原告於89年5 月2 日起受雇於被告公司，因已符合退休條件而自請退休，並於109 年9 月30日因退休而終止兩造間之勞動契約，依勞動基準法所規定勞工退休金舊制應發給基數35.5乘上月平均工資之退休金；以及，除績效獎金外，原告於退休前6 個月內所得工資總額為740,904 元，被告公司已按該工資總額加計108 年度績效獎金362,370 元平均攤分至12個月之方式，據以計算原告退休前6 個月之月平均工資為153,681 元，並依此給付原告退休金共計5,455,676 元等節，為兩造所不爭執（見本院卷第81、116 、117 頁），足認為真實。準此，本件爭點厥為：原告所主張其於109 年4 月1 日所受領上開108 年度績效獎金362,370 元是否應計入其退休前6 個月內（即109 年3 月30日至109 年9 月29日）所得工資總額，而將該獎金以除以6 之方式計入其退休前6 個月之月平均工資？茲就此析述如下：

（一）按勞動基準法第55條第1 項第1 款退休金基數之標準，係指核准退休時1 個月「平均工資」。所稱「平均工資」則係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，勞動基準法第55條第2 項、第2 條第4 款分別定有明文。又勞動基準法所謂「6 個月內所得工資總額」，乃指「6 個月內應得工資總額」，而非「6 個月內實際取得之工資總額」，因此，雇主如以1 個月以上之期間為計算單位給付工資，即應平均為每月之工資，以符勞動基準法以勞工離職前6 個月平均工作所得作為計算退休金或資遣費標準，係為衡平勞雇雙方權益，以示公允（臺灣高等法院108 年度重勞上更三字第7 號、109 年度勞上字第174 號、109 年度勞上字第16號民事判決可資參照）。

（二）查，原告所主張其於109 年4 月1 日所領取上開績效獎金

362,370 元，既為「108 年度」之績效獎金，核其性質自為就原告於「108 年度全年」提供勞務而一次給付之報酬，依上開說明，該筆款項應列入原告於108 年度12個月份工作期間之工資，故該108 年度之績效獎金顯非原告於退休前6 個月內（即109 年3 月30日至109 年9 月29日）所「應得之工資」，尚難因該108 年度之績效獎金係於109 年4 月間始為發放，即謂其應列入原告退休前6 個月內之工資總額作為平均工資及退休金之計算之基準。

四、綜上所述，原告主張應將其於109 年4 月1 日所受領108 年度之績效獎金計入其退休前6 個月內（即109 年3 月30日至109 年9 月29日）之工資總額而據以計算其平均工資，既難認有據，則其本此計算其退休金而主張被告公司有短付退休金乙節，自非可採。是原告依勞基法第55條第1 項、第3 項規定，請求被告公司給付退休金差額及其遲延利息即無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　趙彥強

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　20　　日

書記官　呂子彥