臺灣臺中地方法院民事判決

109年度重勞訴字第16號

原　　告　楊春城
訴訟代理人　洪明儒律師
被　　告　台灣佳能股份有限公司
法定代理人　真田敬太
訴訟代理人　朱百強律師
　　施穎弘律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國110年3月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣6,899,985元，及自民國105年7月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告如以新臺幣6,899,985元，為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國60年7月26日起受雇於被告，於105年6月1日退休，工作年資為44年10月又6日，被告已依其公司之314退職金規程（下稱系爭規程），給付原告退休金新臺幣（下同）9,128,475元。惟被告計算平均工資時，未將原告所得賞金列入平均工資之計算基礎，致短付原告退休金。依原告101至104年職務等級及月薪、賞金相關事項通知之記載，原告年薪資之計算基礎，為月薪資年收總額，加上賞金年收總額（104年起改為獎金年收總額）。被告每年給付予原告之賞金或獎金（下稱系爭獎金），雖以賞金或獎金為名，然其數額並不因被告獲利與否而有影響，其年給付金額維持1,840,000元至少4年以上，足認賞金與月薪資同屬薪資性質，符合勞務對價性及給與經常性要件，而非僅屬恩惠性之給付，應具勞動基準法第2條第3款規定工資之性質。因此，原告退休前平均工資應為356,188元，退休金金額為16,028,460元，扣

除被告已給付之6,899,985元後，被告尚應給付原告之退休金差額為6,899,985元。又原告係於105年6月1日退休，依勞動基準法第55條第3項規定，被告應於30日內給付退休金。爰依勞動契約及系爭規程之法律關係、勞動基準法之法律規定，請求被告給付退休金差額6,899,985元及自105年7月1日起之遲延利息。

㈡被告雖抗辯兩造間為委任關係，非僱傭關係云云。惟原告於擔任被告董事之前，為總務部經理、兼任總合企劃室經理，是原告受任擔任董事時，同時受僱於被告擔任協理，兼任總合企劃室經理、總務部協理；原告擔任被告董事後，仍繼續受僱於被告，自93年7月1日起任命為管理中心副總經理並兼任新規事業部經理；96年2月1日起擔任執行副總經理兼任第四事業產品協理。可知原告自90年4月1日起擔任被告董事，於此之前、同時、之後，原告仍繼續擔任被告經理、協理、副總經理，其受僱為勞工之身分並未改變。被告辯稱原告與被告為公司、董事間之委任關係，與事實不符。原告擔任被告之董事，係受日本佳能公司派任，擔任日本佳能公司之法人董事代表，其期間自90年4月至原告退休為止。而原告擔任被告之副總經理，係自96年2月起至退休為止，二者時間並非相同。原告係因擔任副總經理而受領薪資，與擔任被告之董事無涉。被告辯稱兩造間為董事間委任關係，應非事實。況原告雖自90年4月起擔任董事，96年2月起擔任副總經理，然被告對於原告之工作地點、出差勤等規定均未改變。且被告仍持續依照勞工退休金條例規定，提撥原告之退休準備金，足見原告任職於被告屬勞工性質，兩造間並非委任關係，而係僱傭。

㈢系爭獎金係屬原告薪資項目之一，並非被告單方面之恩惠性給與，被告於每年4月1日，通知原告自該年4月1日起，原告之職務等級、年薪資總額。其中，年薪資總額又分為月薪資及賞金（即系爭獎金）。可知被告係同時告知原告之職務及收入金額，其二者間顯具對價關係，且上開通知與原告是否

為董事，亦無關係。被告另辯稱前開通知僅屬觀念通知，無拘束被告之意云云。惟被告既然慎重其事，逐年將原告之職務等級、年薪資總額等項目，以書面通知原告，即有訂定原告勞動條件之用意。有關系爭獎金，被告亦已明確規定金額、發放期數。被告又稱該等通知純屬年度報酬之預估額，實際發放前，被告均有權視經營狀況作最終調整云云。惟前開通知已然明確確定原告之年薪資總額及發放方式，此外，別無被告將視經營狀況調整之保留記載，且於原告任職期間，每年均可受領系爭獎金，足見其有經常性甚明。

㈣聲明：

1.被告應給付原告6,899,985元，及自105年7月1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、被告答辯：

㈠原告為被告之董事，依公司法第192條第5項規定，兩造間屬委任關係，並非僱傭關係，自無適用勞動基準法之餘地，原告依據勞動基準法第55條規定，請求被告給付退休金，實屬無據。原告即便係由日本佳能公司依公司法第128條之1規定所指派擔任董事，與被告間依公司法第192條第5項規定，仍屬委任關係。原告主張其係因擔任副總經理而受有薪資云云，被告否認之，應由原告負舉證之責。原告身居被告公司中僅次於日籍董事長之臺籍最高階主管且身為董事之一，實質上掌握被告之決策大權，不僅對於被告事務具有廣泛之決定權限，更屬以資方身份指揮管理被告營運及員工之人，顯非勞動基準法上受指揮監督之勞工無疑。再者，原告於擔任董事期間所兼任之執行副總經理，按照被告執行副總經理之職務要件說明書，其職責記載包括對於經營全般的活動具備領導指揮的能力、能在一定範圍內下最終判斷，可見原告具有獨立之裁量權或決策權，得自行決定處理一定事務之方法，以完成事務之目的，並非受指揮監督之勞工。此外，被告之內部規程，有多項最終係經原告承認後施行；原告對人事事

項，包括新進人員之敘薪方式、個別勞工之聘僱，具有決定權；對公司設備、治工具之販賣，亦有決定權，均可知原告並非單純受指揮監督之對象。因此，原告確實對被告內部事務具有廣泛之決定權限，兩造間應成立委任關係，原告據其兼任其他職務，主張兩造為僱傭關係云云，顯非可採。

㈡兩造間雖為委任關係，但被告同意比照勞動基準法及公司之相關計算式支付退休金，純屬出於恩惠性給與之立場，於法並無不可，對兩造間屬委任關係亦不生任何影響，不會因此使兩造間之契約關係變成僱傭關係，更不因此使原告取得勞動基準法上之相關權利。又原告所領取之退休金中雖然有包含獎金，僅係參照過去感謝一般員工辛勞之慣例，依比例計算獎金後，連同退休金一併發給，更可顯示該獎金屬恩惠性給付，並非屬於勞動基準法上之工資。

㈢原告雖主張被告依勞工退休金條例為其提撥退休金，原告應為勞工云云。惟探究契約之本質，應以當事人之真意為判斷。本件兩造間究為僱傭或委任關係，應以原告在被告之實質角色、地位、權限等事項，實質認定，並無以形式上有無提撥勞工退休新制退休金，作為判斷基礎之理。且被告已經給付予原告之退休金9,125,475元，係自被告帳戶直接匯款予原告，並非由臺灣銀行之退休金專戶支付。顯見被告係基於兩造間委任關係對原告為退休金之給付，與被告於形式上為原告提繳新制勞工退休金，毫無關聯。縱使外觀上有加入新制勞工退休金，惟此狀況應係被告承辦人員對相關法令不熟悉所致之錯誤，均不應影響實質認定兩造間乃委任關係之事實。原告據此辯稱兩造間非委任關係云云，並無理由。

㈣原告辯稱其因缺勤遭扣薪，故兩造間屬僱傭關係云云。惟被告於103年7月23日、104年9月29日因颱風停止上班，103年10月18日（星期六）則係將原本出勤日調整為無須上班，原告於該等日期既然沒有履行委任契約之義務，被告自無給付報酬之義務，與勞雇關係下之缺勤或扣薪，均有不同。原告所稱，顯係扭曲事實，刻意誤導。原告若有未依約提供委任

服務者，則相應減少委任報酬，乃當然之理。原告據此主張其因缺勤遭扣薪，故屬僱傭關係云云，誠無可採。

㈤原告主張一經告知，被告即依相關通知給薪予原告，而無不確定可言云云。惟恩惠性給與所稱之不確定性，係指雇主非必然發放該項給與及發放之數額無確定標準，且若董事長對原告之人事評價結果為C1或C2，則獎金金額為0元。是縱認雙方屬僱傭關係，但支付原告獎金與否以及數額多寡，端視董事長對原告人事評價之結果而定，具有不確定性。且被告內部獎金作業資料可知，支付給原告之各期賞金或獎金，係列入董事長特別支給，更可證系爭獎金之發放係董事長任意決定之結果。原告雖以被告有於每年年初通知原告之職務等級、年薪資總額，主張系爭獎金屬工資云云。惟該通知僅屬觀念通知之性質，並無拘束被告之意，且被告為避免造成誤會，自105年起就未再寄發。不論雙方關係屬於僱傭契約或委任契約，該等通知之內容純屬年度報酬之預估額，在實際發放前，被告均有權視公司經營狀況進行最終調整，不因過去數年被告評估後，仍維持預估額之發放，即稱該等通知有拘束被告之效力。

㈥原告自90年4月起任職被告之董事，自96年2月起擔任執行副總經理，為臺籍幹部最高階主管，對於公司退休金之支給規定應知之甚詳。系爭規程第17條定義平均薪資之計算基準為月薪、輪班津貼、特別作業津貼、特殊業務津貼之合計，可見系爭規程亦未將獎金算入平均工資，原告主張依照系爭規程請求相關金額顯然有誤。況且，系爭規程係經過原告承認後方實施，被告自始將獎金定性為恩惠性給與，就平均工資之計算，均未規定應將獎金算入其中，此為原告所明知。原告於退休多年後，突然請求將系爭獎金列入平均工資計算，其主張顯與系爭規程、勞動基準法等相關規定抵觸，亦明顯違反民法第148條誠實信用原則，其請求無理由。

㈦聲明：

原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自60年7月26日起受僱於被告，自89年1月1日起擔任總務部經理，兼任總合企劃室經理；自90年4月1日起擔任協理，兼任總合企劃室經理及總務部經理；自93年7月1日起擔任管理中心副總經理，兼任新規事業部經理；自96年2月1日起擔任執行副總經理，兼任第四事業（小口徑）產品協理；另自90年4月1日起，同時擔任被告董事；嗣於105年6月1日退休，工作年資44年10月6日。

㈡被告薪資制度係以4月1日為每年年薪起算日。原告之年薪係於每年3、4月間，由被告董事長裁決。原告於101、102、103年之董事長裁決、實領年薪總額均為400萬元，包括月薪資年收總額216萬元（月薪18萬元）、賞金年收總額184萬元（上、下期賞金各92萬元）；104年之年薪總額董事長原裁決亦為400萬元，包括月薪資年收總額216萬元（月薪18萬元）、獎金年收總額184萬元（「中秋節金額」、「年終獎金額」各92萬元），其中月薪部分自104年7月起調整為180,600元，104年實領年薪總額為4,003,600元；105年之董事長裁決金額為4,007,200元，包括月薪資年收總額2,167,200元（月薪180,600元）、獎金年收總額184萬元（「中秋節金額」、「年終獎金額」各92萬元），原告於105年6月1日退休。

㈢原告退休時，被告以平均工資202,855元計算原告之退休金。平均工資，係以退休前6個月每月本俸180,600元、總額1,083,600元，加計104年度未休特別休假22.5日所折算工資133,527元後，除以6計算而得。依系爭規程，原告之退休金基數為45個月。被告於105年6月30日以匯款方式給付退休金9,128,475元予原告。

㈣退休金支給通知書所記載105年上期獎金之日數比100/116，其中100代表105年1月1日起至同年5月31日兩造契約終止日止，依被告105年行事曆所定工作日數為100日；116代表105年1月1日起至同年6月25日之中秋節金計算期間，依被告105年行事曆所定工作日數為116日。

㈤原告不適用被告公司311獎金發放規程之規定。

㈥聲甲證1至7、相證1、2、4至8、被證2至6，形式上均為真正；相證3印章形式上為真正（但無法看見內容，原告對內容是否真正無法表示意見）。

四、本院之判斷：

㈠兩造間屬勞動基準法之勞動契約：

1.按勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。勞動基準法第2條第6款定有明文。又按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。⑷組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度臺上字第2630號判決意旨參照）。次按公司之經理與公司間關於勞務給付之契約，究屬僱傭或委任關係，應依契約之內容為斷，不得以職務之名稱為經理逕予推認（最高法院100年度臺上字第670號判決意旨參照）。又按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞動基準法所規範之勞雇關係（最高法院104年度臺上字第1294號判決意旨參照）。

2.原告自60年7月26日起受僱於被告，嗣自89年1月1日起擔任總務部經理，兼任總合企劃室經理；自90年4月1日起擔任協

理，兼任總合企劃室經理及總務部經理；自93年7月1日起擔任管理中心副總經理，兼任新規事業部經理；自96年2月1日起擔任執行副總經理，兼任第四事業（小口徑）產品協理；另自90年4月1日起，同時擔任被告董事；此為兩造所不爭執。原告既非於任職之初，即擔任被告之經理人，可見原告於受僱之初，兩造間應屬僱傭關係。其後，原告雖陸續升任為經理、協理、副總經理、執行副總經理，以及兼任董事，然兩造未曾就原告之工作年資進行結算，亦未另行訂立委任契約，且被告仍依勞工保險條例規定，持續為原告參加勞工保險，復於94年7月1日勞工退休金條例施行後，為原告提繳勞工退休金，均為兩造所不爭執。堪認原告自89年1月1日起雖陸續升任為經理、協理、副總經理、執行副總經理，以及兼任董事，然兩造主觀上均無將兩造間僱傭關係變更為委任關係之意思至明。

3.原告擔任執行副總經理期間，被告每年均依勞動基準法規定，給與特別休假，且被告於103年8月、11月、104年11月，均以原告「欠勤」為由，而扣減原告之本俸，此為兩造所不爭執，並有工資清冊（本院卷第107頁）為證。被告雖辯稱：103年7月23日、104年9月29日因颱風停止上班，103年10月18日因將原本出勤日調整為無須上班，原告於該等日期沒有履行委任契約之義務，被告自無給付報酬之義務等語。然委任之目的，在一定事務之處理，受任人提供勞務，僅為其處理事務之手段，受任人在委任人所授權範圍內，得自行決定處理事務之時間、場所、方式。原告於擔任執行副總經理期間，既無法自行決定提供勞務之時間及場所，如未依照被告指定之時間及場所提供勞務，即須請假或扣減報酬，堪認原告提供勞務之時間及場所，仍受被告之拘束，與委任契約之受任人得自行決定處理事務之時間及場所，顯然有別。再者，原告擔任執行副總經理期間，每年仍接受被告董事長之人事評價，並以人事評價作為當年年薪總額之依據，此為兩造所不爭執，並有簽呈（本院卷第127至135頁）為證，更可

佐證被告對原告有管理、監督、考核權，而具有人格上從屬性。

4.原告擔任執行副總經理期間，在組織架構中，係位在總經理下，其他經理之上，為被告管理階層之一環，且除月薪資、系爭獎金外，並未獲得其他報酬，可見原告係為被告而非為自己之營業利益而從事該業務，在組織上及經濟上均從屬於被告。

5.被告所提出之個人資料保護規程、企業工會會員及工會幹部相關的規定、新入社員初任給、退休人員再聘僱申請表、決裁書（本院卷第375至389頁），固可證明原告對於部分公司內部規程、人事案、設備及治工具販賣案，具有決定權。惟該退休人員再聘僱申請表所載之再聘僱者，其職稱為熟練技術員、再聘僱薪資為月薪40,600元，而決裁書所載設備及治工具販賣金額僅為1,985,963元，另觀諸個人資料保護規程、企業工會會員及工會幹部相關的規定、新入社員初任給等公司內部規程之內容，對照被告實收資本額達8億元之公司規模，難認屬於被告之重大決策，至多僅能認為原告係基於被告分工授權之結果，對於被告部分業務具有決定權，並無法證明原告於擔任執行副總經理期間，對被告之重大決策具有獨立之裁量權，亦不能據此而否定原告在人格上、組織上、經濟上對被告之從屬性。至於被告所提出職務要件說明書（本院卷第259頁）、網頁截圖（本院卷第259、373頁），原告既否認該文書之真正（本院卷第265、393頁），而被告復未能舉證證明該私文書確為真正，依民事訴訟法第357條規定，自不能採為認定事實之基礎。

6.原告自90年4月1日起，兼任被告董事，依公司法第192條第5項規定，就兼任董事部分，兩造固屬委任關係。然原告於同一期間，既同時擔任被告之協理、副總經理、執行副總經理，且依卷附職務等級及月薪、賞金相關事項通知（本院卷第27至29頁）、工資清冊（本院卷第105、107頁）、簽呈（本院卷第127至135頁）所載，被告係依原告職務等級，核定原

告年薪資總額，並每月給付本俸、每半年給付賞金或獎金，堪認該等年薪資總額、本俸、賞金或獎金，應屬原告擔任協理、副總經理、執行副總經理之工資，而非擔任董事之報酬。原告擔任被告協理、副總經理、執行副總經理之僱傭關係，與原告兼任被告董事之委任關係，既係針對不同事務而分別成立之法律關係，自非不得併存。被告辯稱：原告為被告之董事，依公司法第192條第5項規定，兩造間屬委任關係，並非僱傭關係，且否認原告因擔任副總經理而受有薪資等語，均不可採。

7.原告受僱於被告後，雖陸續升任經理、協理、副總經理、執行副總經理，以及兼任董事，然原告在人格上、組織上、經濟上，既仍從屬於被告，且兩造主觀上均無將兩造間僱傭關係變更為委任關係之意思，依照前揭說明，縱使原告在部分業務上具有獨立性，仍應認為兩造間屬僱傭關係，且屬勞動基準法之勞動契約。

㈡系爭獎金屬於勞動基準法第2條第3款之工資：

1.按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂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。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，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與

既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院105年度臺上字第2274號判決意旨參照）。

2.被告薪資制度係以4月1日為每年年薪起算日；原告之年薪係於每年3、4月間，由被告董事長裁決。原告於104年之年薪總額董事長原裁決為400萬元，包括月薪資年收總額216萬元（月薪18萬元）、獎金年收總額184萬元（「中秋節金額」、「年終獎金額」各92萬元），其中月薪部分自104年7月起調整為180,600元，104年實領年薪總額為4,003,600元；105年之董事長裁決金額為4,007,200元，包括月薪資年收總額2,167,200元（月薪180,600元）、獎金年收總額184萬元（「中秋節金額」、「年終獎金額」各92萬元）；此為兩造所不爭執。亦即，原告之年薪總額係於每年3、4月間即每年年薪起算日前，由被告董事長裁決人事評價，並依據人事評價決定原告當年之系爭獎金數額。原告年薪總額中之系爭獎金數額，雖係依據被告董事長裁決之人事評價決定，金額並非每年固定，但也不是於各年度中間或終了時，始依據該年度之被告營收、原告績效考評等因素決定，而是在每年4月年薪起算日前，即已確定。原告只要在該年度提供勞務，在時間上即可經常性取得該對價，此與勞動基準法第29條、勞動基準法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金或紅利，顯然不同。再參以原告於105年5月31日退休時，被告依據自105年1月1日起至同年5月31日原告退休日止之工作日數100日，與自105年1月1日起至同年6月25日止即中秋節金計算期間之工作日數116日之比例，給付原告中秋節金793,104元（920,000元÷ 116日x 100日＝793,104元），此為兩造所不爭執（本院卷第215、244、263、265頁），並有退休金支給通知書（本院卷第25頁）為證。更可證明系爭獎金確實與原告工作日數相關，且不因原告於發放日前離職而受

影響，具有勞務對價性及給與經常性，自屬工資。

3.被告雖辯稱：被告於每年年初通知原告之職務等級、年薪資總額，僅屬觀念通知之性質，純屬年度報酬之預估額，在實際發放前，被告有權視公司經營狀況進行最終調整等語，然為原告所否認（本院卷第307頁）。依卷附職務等級及月薪、賞金相關事項通知（本院卷第27、29頁）所示，該等通知明確載明各年度薪資總額、月薪資年收總額、月薪支給額、賞金或獎金年收總額、上下期賞金額或中秋節金額、年終獎金額，並無該等金額僅屬預估額，或被告有權視公司經營狀況進行最終調整之記載。此外，被告復未能提出其他證據以實其說，是被告此部分抗辯，並不可採。至於被告另辯稱：被告支付給原告之系爭獎金，係列入董事長特別支給等語，並提出公司內部作業資料（本院卷第251至257頁）為證。惟判斷雇主之給付是否屬於工資，應依一般社會通常觀念，認定該項給付是否具備勞務對價性及給與經常性，與該項給付之名稱或公司內部作業之名目，均無關連。被告此部分抗辯縱屬真實，亦不影響系爭獎金屬於工資之性質。

4.因此，被告給付予原告之系爭獎金，確屬勞動基準法第2條第3款之工資。

㈢原告得請求被告給付舊制退休金差額6,899,985元：

1.按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。勞動基準法第53條定有明文。原告係00年0月0日生，自60年7月26日起受僱於被告，嗣於105年6月1日退休，工作年資44年10月6日，此為兩造所不爭執。原告自被告離職時，年滿63歲，且在被告之工作年資達44年7月26日，已符合勞動基準法第53條自請退休之要件。

2.按（第1項）本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。（第2項）前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11

條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。勞工退休金條例第11條第1項、第2項分別定有明文。兩造間既屬勞動基準法之勞動契約，則原告於勞工退休金條例施行前之工作年資，於原告退休時，被告仍負有依勞動基準法第55條規定，給付舊制退休金之義務。

3.按（第1項）勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。二、依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之20。（第2項）前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞動基準法第55條第1項、第2項分別定有明文。又按平均工資：謂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。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60計。勞動基準法第2條第4款有明文。又「一個月平均工資」以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，即於以計算事由發生之當日前6個月工資總額直接除以6（行政院勞工委員會83年4月9日（83）臺勞動二字第25564號函釋意旨參照）。原告自60年7月26日起在被告任職，至94年6月30日勞工退休金條例施行前之舊制退休金工作年資為33年又26日，依照前揭規定，被告應給與45個基數之退休金。被告自104年12月1日起至105年5月31日止給付原告6個月本俸1,083,600元、特別休假未休工資133,527元，此有退休金支給通知書（本院卷第25頁）、工資清冊（本院卷第107頁）

為證。被告係於每年7月25日發放中秋節金或上期賞金、於翌年1月25日發放年終獎金或下期賞金；原告104、105年之中秋節金、年終獎金均為920,000元；此為兩造所不爭執（本院卷第236、244頁）。系爭獎金雖僅分為2期，於每年7月25日、翌年1月25日發放，然該獎金與原告之工作日數相關，業如前述，應認系爭獎金分屬原告每年上半年、下半年之工資，自不應全數計入發放當月之工資，而應平均計入上半年、下半年每月之工資。因此，原告主張將系爭獎金平均計入每月工資，據以計算平均工資，應為可採。據此計算，原告退休前之平均工資應為356,188元（【1,083,600元＋133,527元＋920,000元】÷ 6月＝356,188元；元以下四捨五入）；原告得請求被告給付之舊制退休金為16,028,460元（356,188元x 45基數＝16,028,460元），扣除被告已給付之9,128,475元後，差額為6,899,985元。

4.被告辯稱：系爭規程係經過原告承認後方實施，被告自始將獎金定性為恩惠性給與，平均工資之計算，均未應將獎金算入其中，原告之主張違反民法第148條誠實信用原則等語。按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項固有明文。惟法院判斷有無民法第148條第2項適用時，應斟酌權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為認定之依據（最高法院102年度臺上字第1932號判決意旨參照）。系爭規程係由執行副總經理承認後修訂施行，系爭規程第21條（本院卷第75頁）固有明文。然系爭規程第3、17條（本院卷第71、74頁）分別載明；「（法源依據）⑴勞動基準法退休金規定（舊制）。⑵勞工退休金條例（新制）。」「⑴平均薪資①舊制的平均薪資，係指6個月之理論值平均薪資，其計算基準＝月薪＋輪班津貼＋特別作業津貼＋特殊業務津貼（申請退休前6個月一律禁止加班）。②新制的平均薪資＝月薪＋輪班津貼＋加班津貼＋特別作業津貼＋特殊業務津貼。⑵平均薪資依上述計算，若不同意上述理論值平均薪資的計算基準

時，則表示不適用本規程，相關支給依據勞動基準法或相關法規辦理。」亦即，被告員工如不同意依照系爭規程第17條第1項規定作為退休金之平均薪資計算基準時，仍得依系爭規程第3條、第17條第2項規定，請求被告依據勞動基準法或勞工退休金條例規定計算退休金。因此，原告請求依照勞動基準法規定，將系爭獎金計入平均工資，據以計算退休金，不僅於法有據，亦符合系爭規程規定，自無違背誠信原則。被告上開辯詞，並不可採。

㈣原告得請求被告給付遲延利息：

按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1項、第203條亦有明文。經查，原告請求被告給付退休金依勞動基準法第55條第3項、勞工退休金條例第12條第2項規定，屬給付有確定期限之債權，被告依法應於105年5月31日原告退休後30日內即105年6月30日前發給，被告迄未給付，自應負遲延責任。因此，原告請求被告給付自105年7月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，原告依系爭規程之法律關係及勞動基準法之法律規定，請求被告給付6,899,985元，及自105年7月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決既屬就勞工之給付請求，所為雇主

敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。原告雖陳明願供擔保，聲請宣告假執行，然原告所為宣告假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行，且既已依職權宣告，自不另為准駁之諭知。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、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　　13　　日

勞動法庭　法　官　鄭舜元

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　　110　　年　　4　　月　　13　　日

書記官　童秉三