臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第69號

原　　告　黃莉榛
訴訟代理人　林傳源律師
被　　告　朝桂興餐廳有限公司
法定代理人　洪騰勝
訴訟代理人　林雅芬律師
　　姜威宇律師
　　郭柏鴻律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣132,418元，及自民國106年10月27日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新台幣45,000元供擔保後，得假執行；但被告如以新台幣132,418元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國89年3月15日至朝桂興餐廳有限公司（下稱「朝桂興公司」）擔任出納經理乙職，於106年2月15日自「朝桂興公司」退休。離職前月平均工資為新台幣54,075元。依照舊制勞動基準法第55條規定，原告自89年3月15日至94年轉新制前，工作年資共5年4個月，朝桂興公司應給與11個基數之退休金。總計為54,075元*11=594,825元。

㈡94年4月1日前原告薪水一直是54,075元，每月扣勞健保費用，薪資轉帳的金額亦有五萬多元，此有原告臺灣銀行於94年1至5月份之存摺紀錄可稽，然因94年施行勞退新制，雇主須每月提撥6%勞退金，而朝桂興公司為了要減少因新制提撥之金額，所以經規畫後，先將員工之薪資以3萬元做為基準，若是薪資為3萬元以下則未調整，如薪資3萬元以上，則申報薪資會被分割，原告薪資為54,075元，則先將54,075元扣除

30,000元為24,075元，然後再將24,075元除以2為12,037元，再加上3萬元，且94年4月新制實施前後，總經理洪勇偉多次於開會時表示，要求大家簽被證1號契約書是應付勞退新制，幫公司省錢，但簽契約書不會影響原來薪資，在實質薪資未影響情形且仍在上班，因此同意簽署。而朝桂興公司當時表示薪水實質上沒有變動，將以固定節金之方式發放，有會計部門之計算表可參，此為申報薪資42,037元（投保級距為43,900元之級距）之原因，朝桂興公司以43,900元薪資級距投保，規避勞健保支出，因此短報原告薪資為42,037元，而每月應提撥6%之勞退準備金2,634元（43,900*6%），違法每月向原告扣4%勞退準備金1,756元（43,900元*4%），每月僅提撥2%勞退準備金878元。因54,075元工資減去每月薪資單薪資42,037元，其差額為12,038元，而因朝桂興公司每月由原告工資扣除4%元勞退準備金元1,756元，每月再以節金名目給付10,282元（54,075-42,037-1,756=10,282），因此合計原告工資仍為54,075元；而朝桂興公司僅給付原告舊制退休金462,407元（42,037元*11基數），尚有差額132,418元（594,825元-462,407元）未給付予原告。為此，原告前向台北市政府勞動局聲請勞之爭議調解，朝桂興公司對於應給與11個基數無爭執，但辯稱原告之本薪為42,037元，每月所發節金屬工資云云，不同意調解方案，雙方於106年12月12日調解不成立。

㈡有關新制退休準備金部分（94年7月至106年2月，共137個月），因朝桂興公司以多報少每月僅依43,900元提撥2%即878元（43,900*0.02=878），實際上每月工資54,075元薪資級距55,400元提撥6%退休金即3,324元（55,400*0.06=3,324）。因朝桂興公司未足額提撥6%新制勞退準備金，經原告要求後，自知理虧，因此於106年9月補足其差額匯款335,102元（[3,324-878] *137月=335,102元）予原告，是朝桂興公司亦知原告每月工資為54,075元，係徒以巧立之每月節金名目，藉以短報工資降低依法應提撥之6%退休金。

㈣在94年4月1日勞退新制以前，朝桂興公司完全不會發放三節獎金予員工，只有年終在有賺錢的時候才會發放幾百塊、幾千元之年終獎金給員工。如朝桂興公司表示過去都有發放年終獎金，則請舉證以實其說。94年新制實施後到原告106年2月15日半被迫辦理退休前，朝桂興公司每年都按時發放每月應付節金（參照原證3號：105年8月至106年1、2月薪資；106年1至6月薪資條），而每月的節金就是固定的10,282元（可知此節金就是經常性給與的工資。甚至朝桂興公司提供給原告之原證15號勞工退休金計算表上亦記載【應付節金】，顯見節金如果是視情況之餽贈，焉會記載【應付節金】。而且節金從來不增不減、不生不滅，均按每月10,282元計算，都是經常性之給與，在在顯見原告之薪資均是54,075元，亦即為朝桂興公司當時所稱實質薪資不變（仍為54,075元），只是會以節金名義給付之承諾。在原告留存之101年6月之人員薪資中亦顯示【薪資：副總經理洪勇偉179,650、出納經理黃莉榛54,075元】，更證明在勞動關係中，雙方認知原告之實質薪資為54,075元。

㈤原告薪資54,075元之薪資級距55,400元，朝桂興公司每月應提撥6%退休金3,324元（55,400*6%=3,324）。但朝桂興公司以多報少，每月僅提撥878元之新制退休金，每月短少退休金2,446元（3,324-878=2,446），原告在106年9月要求朝桂興公司應補足新制退休金137個月*2,446=335,102元。因此於106年9月7日匯款335,102元至原告台銀帳號，即可證實朝桂興公司事實上承認原告之薪資為54,075元。

㈥並聲明：被告朝桂興餐廳有限公司應給付原告132,418元及自106年10月27日起按年息5%計算之利息；並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告朝桂興公司則以：

㈠本件朝桂興公司因體恤員工，除每月固定發放之薪資以外，另於每隔一段時間，視該段期間公司營運狀況，額外向員工發放節金，原告雖主張該節金係固定發放，屬於經常性給予

而應列入工資範圍云云，惟查，朝桂興公司對於該節金應多久發放一次，並無與員工約定，且亦無明文，況依上開最高法院見解，節金縱固定發放亦不得列入工資範圍，又無論固定發放與否，並未變更其獎勵恩惠給與性質，仍不得列入工資範圍之內。又朝桂興公司就系爭節金之給付，與員工之勞力付出間，並無對價關係，而僅係朝桂興公司為體恤員工辛勞、改善員工生活所為之恩惠性給予，故依勞基法規定及最高法院見解，系爭節金不應列入工資範圍。

㈡且依兩造間契約書約定，原告與朝桂興公司已就每月工資達成合意，且亦載明朝桂興公司得視公司營運狀況等，決定是否發放節金，此與每月皆必須發放之工資不同，此益彰系爭節金實係朝桂興公司為嘉勉員工、改善員工生活所為之恩惠性給與，殊不能因朝桂興公司實務上發放系爭節金，即據此認定此給付屬於工資。申言之，系爭節金之性質及是否發放，本依兩造間之契約，係朝桂興公司得自由斟酌，並無一定須發放之義務，此亦為原告十餘年來所明知，若朝桂興公司自始皆不發放系爭節金，除並未違反當初與原告之薪資約定，且亦不會發生今日之退休金計算爭議，朝桂興公司因體恤員工而發放系爭節金，反而因此遭受不利益，實非公允，且未來勢將降低公司提供此等優惠之可能，亦無益於員工福祉之保障。因此原告主張系爭節金應列入工資，作為舊制退休金之平均月薪計算基礎，並據此請求朝桂興公司應給付舊制退休金之差額132,418元，顯無理由。

㈢原告另主張除系爭節金外，其每月工資尚需加上1,756元，並主張係朝桂興公司於每月提撥勞退新制退休金時之差額云云，惟查就原告退休時與朝桂興公司間包括所謂公司每月是否少提撥4%即1,756元等全部爭議，雙方各有主張，朝桂興公司雖不同意原告單方所謂離職前每月平均工資數額、基此計算之新制勞退準備金、與舊制退休金數額等主張，惟念在原告任職多年，故基於和解之善意，經與原告磋商後，兩方同意以原告自行計算之30餘萬元解決全部相關爭議，朝桂興

公司並已於106年9月匯入原告之戶頭，盼能定紛止爭，孰料原告臨訟翻異，又提出本件舊制退休金差額之爭議等主張，甚感不解及遺憾，且公司是否少提撥4%之爭議，實不影響原告於106年2月自朝桂興公司退休時，每月工資係42,037元之事實。

㈣並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自89年3月15日至朝桂興公司擔任出納經理乙職，於106年2月15日自朝桂興公司退休。

㈡兩造對於舊制退休金應給予11個基數不為爭執。

四、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出調解紀錄、105年8月至106年1、2月薪資條、106年1-6月薪資、原告台銀帳戶存摺節本、朝桂餐廳公司登記資料、朝桂興餐廳公司登記資料、朝桂官網、LINE對話紀錄、出納應收應付作業移交會計部移交表、離職證明書、存證信函暨回執、萬國法律事務所函、勞工退休金計算表、101年6月薪資表、103年至105年扣繳憑單、100年年終獎金及101、102年薪資條、原告105、106年存摺暨薪資條（卷1第13-35頁、第100-10 4頁、133-136頁，卷3第99-101頁），被告則否認原告之主張，並以前詞為辯，並提出原告與朝桂興公司之契約書、朝桂公司105年度比較損益表、朝桂公司106年度2月至8月單期損益表、原告106年2月13日員工離職申請書、原告102年度薪資總表及扣繳憑單、朝桂公司105、106年度損益及稅額計算表、朝桂興公司105、106年度損益及稅額計算表、朝桂公司106年各月份之單期損益分析表、朝桂公司106年1月份損益表、朝桂公司106、107年發放獎金紀錄、朝桂興公司106年1月份損益表、朝桂興公司106、107年發放獎金紀錄、朝桂興公司106年2月至8月單期損益分析表、（卷1第54-63頁、第113-118頁，卷2第33頁，卷3第63- 87頁、第117-143頁），是

本件所應審究者為：原告任職於朝桂興公司之每月薪資為何？原告請求被告朝桂興公司給付舊制退休金差額132,418元，及自106年10月27日起按年息5%計算之利息，有無理由？以下分別論述之。

㈡就原告所主張其任職朝桂興公司薪資為54,075元之部分：

⑴原告於94年4月1日前之薪資乃為54,075元，扣除原告應自行負擔之勞健保費等等費用後，薪資轉帳金額亦有5萬多元等情，業據原告提出台灣銀行帳戶於94年1至5月份之存摺影本在卷可稽（卷1第101-102頁），而朝桂興公司主張原告薪資為42,037元，但為何將原告薪資減少二者差額12,038元之過程及原因，並未據朝桂興公司提出證據以為證明，是原告主張其薪資應為54,075元，並非無由。

⑵其次，朝桂興公司雖主張：因體恤員工，除薪資外，另於每隔一段時間營運狀況，額外發放節金，節金縱固定發放亦不得列入工資範圍，且未變更其獎勵恩惠給與性質，不得列入工資範圍之內等語以為主張，但是，朝桂興公司每月固定發放固定金額之款項，究竟為獎勵恩惠給與，或是以節金名義之薪資，並未據朝桂興公司提出證據以為主張，是尚難認為上揭主張有據，而原告所主張：朝桂興公司於94年新制實施後至原告106年2月15日辦理退休前，朝桂興公司都支付每月節金10,282元，每月都按時發放且金額固定，而且，101年6月之人員薪資亦記載「薪資：…出納經理黃莉榛54,075元」等語之部分，則業據原告提出之105年8月至106年1、2月薪資，106年1至6月薪資條以及101年6月之人員薪資表（卷1第16-17頁、第104頁）以資為據，應可採據，是原告主張其薪資應為54,075元，應堪採信。

⑶再者，就以其他金額回復計算原告薪資之部分以觀：①就朝桂興公司申報原告之薪資42,037元，加計每月扣除4%勞退準備金1,756元（43,900元*4%），加計以節金名目支付10,282元，合計共為54,075元（42,037+1,756+10,282），此金額即與原告之前薪資金額54,075元相符合；②朝桂興公司之前

每月僅提撥878元之新制退休金，經原告主張：薪資54,075元之薪資級距55,400元，每月應提撥6%退休金3,324元（55,400*6%=3,324），每月短少提撥2,446元（3,324-878），新制退休金137個月，應補足335,102元（2,446*137）等情，朝桂興公司因而於106年9月7日匯款335,102元至原告帳號（卷1第18頁），是此計算亦與原告主張薪資金額54,075元相符合；由此足認是原告主張薪資為54,075元，應堪確定。

㈢就原告所請求差額132,418元之部分：經查，原告自89年3月15日起任職，於106年2月15日辦理退休，依照舊制勞動基準法第55條規定，原告自89年3月15日至94年轉新制前，工作年資共5年4個月，朝桂興公司應給與11個基數之退休金，總計為594,825元（54,075元*11），而朝桂興公司僅給付舊制退休金462,407元（42,037元*11），尚有差額132,418元（594,825元-462,407元）未給付等語，應可確定，是原告請求被告朝桂興公司給付132,418元，應可確定。

㈣末按退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付。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。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，勞動基準法第55條第3項前段、民法第229條、第233條第1項分別定有明文。而本件原告於106年2月15日自朝桂興公司退休，因此依規定被告朝桂興公司應於106年3月16日前給付原告退休金，然迄今僅給付舊制退休金462,407元，尚有差額132,418元未給付，已陷於給付遲延，則原告請求自106年10月27日起按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告請求被告朝桂興公司給付132,418元，及自106年10月27日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本判決兩造均陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，

經核均無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。

七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　24　　日

勞工法庭　　法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

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　　108　　年　　4　　月　　24　　日

書記官　曾東紅