臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第74號

原　　告　黃秀滿
訴訟代理人　陳光龍律師
被　　告　兆豐證券股份有限公司
法定代理人　陳佩君
訴訟代理人　張清浩律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國108年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹仟壹佰伍拾陸萬叁仟叁佰壹拾貳元，及自民國一百零七年五月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣叁佰捌拾伍萬肆仟肆佰叁拾柒元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣壹仟壹佰伍拾陸萬叁仟叁佰壹拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國79年11月1日起受僱於被告兆豐證券股份有限公司（下稱被告公司）鹿港分公司（下稱鹿港分公司）擔任證券營業員，於107年3月31日申請退休生效。原告於107年5月21日收到勞工退休金給付通知書，記載原告任職被告公司期間，適用勞動基準法（下稱勞基法）後舊制計算工作年資為15年6日，適用勞基法後新制計算工作年資為12年4月24日，給予30.5個月基數，以每月平均工資新臺幣（下同）138,853元計算，共4,235,017元。然原告於107年3月31日退休前6個月所領之工資分別為521,206元（107年3月薪資及營業獎金）、187,081元（107年2月薪資及營業獎金）、447,223元（107年1月薪資及營業獎金）、555,863元（106年12月薪資及營業獎金）、788,771元（106年11月薪資及營業獎金）、607,724元（106年10月薪資及營業獎金），是原告自107年3

月31日退休前6個月之平均工資為517,978元【計算式：（521,206＋187,081＋447,223＋555,863＋788,771＋607,724）÷ 6＝517,978】，又原告於79年11月2日至95年7月31日適用舊制退休辦法，退休年資基數為30.5，依勞基法第55條規定，原告得向被告公司請求勞退舊制之退休金為15,798,329元（計算式：517,978元x 30.5＝15,798,329），扣除被告公司已給付之4,235,017元，被告公司應再給付原告短付之退休金11,563,312元（計算式：15,798,329元－4,235,017元＝11,563,312元）。

(二)原告於符合勞基法第53條第2 款規定勞工得自請退休之要件而自請於107年1月31日退休，然被告公司基於其自身考量，多次派人與原告接洽，要求原告將退休日期往後順延，原告方將退休日期延後至107年3月31日，又為配合被告公司所提出回聘之要求，方於107年3月31日自請退休後繼續回聘被告公司，並無被告公司所虛指原告刻意操弄自請退休時間、以獲取高額退休金之情形。原告自79年11月1日起受僱於鹿港分公司擔任證券營業員，於工作達25年後，因原告自106年8月起突然身體不適，二週內體重急降8公斤，原告直屬主管即鹿港分公司林正文協理知悉後多次至原告家中關懷病情，嗣後並協調原告辦理退休事宜，並安慰原告稱：對公司貢獻良多，退休金部分估至少1,200萬元起算等語。嗣原告經醫師診斷為甲狀腺之問題，分別於106年9月1日、106年10月23日、106年11月22日陸續接受檢查及治療。再者，原告因膝關節退化，於106年12月間前往亞洲大學附屬醫院治療，經該院判定右膝關節損壞變形係不可逆，安排於107年2月1日入院開刀，又因手術後需較長時間休養復健，原告乃於106年12月25日申請欲於107年1月31日退休，並訂於107年2月1日開刀更換損傷之膝關節。原告於107年1月30日住院，同年2月1日開刀進行右膝全關節置換手術，2月8日出院，其間約於107年2月5日，被告公司人事部蔡副總前來找原告洽談稱：年關將近、作業不及、若原告按原訂日期退休，這樣數據

太高，公司的財務曲線會不好看等語，要求原告延至107年底再退休，惟原告尚在住院療養期間，當場表示拒絕。嗣於107年2月13、14日間，被告公司陳致全副總及侯擁誠區督導再次與原告見面，要求原告將退休時間後延，原告念在公司情誼，遂同意將退休日期往後延至107年3月31日，並應公司之要求於107年4月1日回聘。自原告107年3月31日退休後再回聘被告公司之營業獎金觀之，原告107年4月份薪資為65,810元、營業獎金為384,256元，合計450,066元；107年5月份薪資為65,810元、營業獎金為555,733元，合計621,543元，與原告107年3月31日退休前6個月之營業獎金並未有顯著減少，足見原告每月之營業獎金均係出於市場機制及交易行情決定，並無刻意於預計退休之一定時間前衝高業績以領取較高退休金等情。

(三)我國於103年6月29日經財政部開放當沖，致使全體證券市場交易較為活絡，交易量微增，政府為擴大市場交易量，遂於106年4月28日宣布開放現股當沖，證交稅減半，市場當沖交易量遂大幅增加，股市活絡，爾後之全體成交量均較其他年度顯著增加。至於被告所指稱之五大客戶均係符合被告公司規定開戶，於開戶以後，係由客戶自主決定下單，委託營業員處理，再由市場機制媒合該筆交易是否成功，實非原告所能左右，甚至渠等於被告公司開戶期間，曾虧損達數千萬元，顯見原告所經手交易之盈虧係仰賴市場機制及客戶自行決定，非為原告所可控制。被告公司抗辯自107年6月起五大客戶淨業績便減少云云，然此現象乃中美貿易戰之因素，股市行情受影響，造成客戶嚴重虧損，資金不足才導致交易量減少或停止，於107年10月景氣仍然低迷，然於107年11月起景氣回升，交易量亦隨之增加。顯見原告所經手交易成交量之多寡係仰賴市場機制及客戶自行決定，非為原告所可控制。末查，原告工作能力優異，為超級營業員，於業界眾所皆知，自85年間，臺灣電子業起飛時，原告每月平均薪資已達50萬元上下，多次獲得淨貢獻卓越獎，及被告公司前十大楷模

資深員工表揚，原告任職被告公司近30年來，均係按公司規定或取應得之報酬及獎金，為被告公司貢獻勞力與青春，創造被告公司相當高之營收，並無任何違反誠信原則、刻意衝高業績以領取較高退休金之情事，被告自應依原告之平均工資計算給付短少之退休金。

(四)聲明：⑴被告應給付原告告11,563,312元，及自107年5月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。⑵原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯略以：

(一)原告於79年11月1日到職，於94年11月7日轉入勞工退休金新制，其於104年10月31日工作達25年，符合勞基法第53條第1項第2款之自請退休要件，於107年3月31日自請退休，原告之舊制退休金基數為30.5，被告公司乃給與舊制退休金4,235,017元，原告退休後，仍繼續在鹿港分公司擔任營業員至今。被告公司列出原告於104年5月至107年3月期間之工資，及自原告符合工作25年以上自請退休之104年10月31日起至107年3月31日，按月計算原告之工資、前6個月平均工資及可獲得之舊制退休金數額（如被證1所示），原告如係106年7月以前退休，其每月工資及平均工資大約在10萬元上下、可獲得之退休金數額大約在300萬至500萬元間，平均數為326萬餘元，中位數為303萬餘元。自106年8月份起，原告每月獎金陡增，平均工資也開始大幅增加，其於106年11月甚至領得813,771元工資，係106年8月以前每月工資8倍；107年1月平均工資飆升至50萬元以上，為106年7月份以前5倍，原告於此時自請退休，如果依其刻意衝高之工資計算，可以獲得1,600萬元之退休金，此相當於106年7月以前可獲得數額之5倍。原告之所以於106年8月起每月獎金陡增，係因有5位原告之客戶，即謝文寒、黃美雲、謝依辰、謝子玄等4人（以上4人為一家人，前2人為夫妻、後2人為子女），前3人在106年4月間於被告公司彰化分公司開戶、後1人在106年7月31日開戶，另原告之客戶王彥川（原告之子）在106年9月5

日開戶，該五大客戶在原告平均工資計算期間前開戶，並從106年8月起開始交易，為原告創造大幅業績，且此五大客戶交易量大，卻未向被告公司要求手續費折讓，致能衝高原告獎金，自106年8月至107年3月底原告退休時，該5大客戶淨業績占原告所有客戶淨業績達75%－90%之譜。原告之五大客戶中，僅王彥川之手續費在107年5月起有折讓（每億元業績折讓10萬元），故其交易業績從該月起轉為接單費業機，無淨業績；謝子玄從107年6月份起、謝依辰從107年9月份起，就沒有交易；五大客戶淨業績合計數額，自107年7月起即明顯減少，由最高峰106年11月之8億6,547萬餘元，降到107年7月以後最高1億5,011萬餘元（107年11月）、最低898萬餘元（107年10月），是原告自請退休後，其五大客戶淨業績有明顯滑落情形，足認原告有在退休前刻意衝高營業獎金，以墊高平均工資，獲取鉅額退休金之情形。

(二)原告自承其原預計於107年1月31日退休，因被告多次派人與其接洽要求順延，方將退休日期延後至107年3月31日云云。然此益證原告有刻意衝高業績獎金之故意，蓋原告如於107年1月31日退休，其平均工資高達551,753元，退休金則高達1,682萬餘元，恰好是各期平均工資及退休金之最高額，否則其既稱在106年8月起身體不適、想要退休，何不在106年8月31日業績未大幅提升時自請退休，何以選在五大客戶自106年8月起大幅提高交易業績並持續六個月後才自請退休，且退休後又回聘被告公司？又原告在106年11月所得工資813,771元，係106年7月以前每月工資之8倍，此遠非原告引用全體證券交易量增幅所能比擬。被告公司蔡嘉益副總經理於107年2月5日確有向原告表示：因原告獎金數字與過往有異常，為使相信有此業績實力，能否拉長時間，做到107年底？但遭原告拒絕，原告雖稱有膝關節問題，然此不影響原告從事營業員之工作，其仍藉五大客戶創造高額業績，然原告知悉此僅是短暫現象，不可能維持到年底。又依被告公司淨業績及接單費業績換算為營業獎金之計算標準，就原告在106

年10月至107年3月之平均工資計算期間，被告公司計算出原告之折讓後營業獎金如被證七所示，其原營業獎金與折讓後營業獎金之差異，原告每月營業獎金，少達差距108,122元，多則差距623,810元；依據被證三原告客戶淨業績統計表所示，其五大客戶每位客戶淨業績單月平均值為1億549萬餘元，如與被告達成手續費折讓之合意，每位客戶每月可節省11萬元之手續費，但原告除藉此獲取高額業績獎金外，同時墊高其每月平均工資為517,978元，以獲取鉅額退休金1,579萬8,329元，顯然違反誠信原則與權利濫用禁止原則。

(三)原告基於增加其個人退休金之動機，而以不合常理之方式，刻意衝高其業績，用以增加其退休前6個月平均工資，顯係以犧牲被告公司利益以圖利自己，足以使被告公司之勞工退休準備金受到不當之侵蝕，並進而對其他適用勞基法退休金制度之勞工形成風潮，終使被告公司勞工退休準備金竭澤而漁，有違事件之公平及個案之正義，並悖於建立在主觀的善意及客觀的衡平兩項基礎上之誠信原則。被告計算原告退休金之標準，係將原告五大客戶淨業績，以客戶有折讓證券交易手續費之情形下，會轉成原告之接單費獎金之方式，來計算原告當月可得之獎金，而經被告考慮該五大客戶交易量，認以每億元折讓9萬元手續費之標準，來計算原告在106年10月至107年3月平均工資期間之獎金，應屬公允合理，折讓後，原告五大客戶淨業績即轉為接單費獎金，依據被告公司「經紀業務本部營業員業績管理辦法之作業細節」第五、1(1)項「傳統手續費折讓」之規定，級距式營業員每億業績折讓9萬元以上，其接單費獎金為每億元4,000元，原告屬於級距式營業員，故應依上開接單費獎金標準計算，被告據此計算出原告之折讓後營業獎金即如被證七所示，再以折讓後營業獎金作為原告之獎金，與原告之底薪、伙食津貼等合併計算為原告平均工資計算期間之工資，最後計算出原告之退休金數額如被證八所示之4,235,017元。如採剔除原告刻意衝高業績之五大客戶淨業績後之計算方式，原告在平均工資計算

期間之工資及退休金數額，只會比被告計算標準所得出之數額更低。是被告係採取以客戶有高額交易業績會申請折讓手續費之正常情形下，計算出原告五大客戶之折讓後營業獎金，並未採取直接剔除五大客戶業績之方式，已充分顧及原告之退休金權益，應屬合理。

(四)聲明：⑴原告之訴及其假執行之聲請均駁回。⑵如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第235至236頁、第289至290頁）：

(一)原告自79年11月1日起受僱於被告公司鹿港分公司，擔任證券營業員，於107年3月31日自請退休，被告計算退休金為舊制年資15年6日、新制為12年4月24日，給予30.5個月基數，以平均工資138,853元計算，共給付原告退休金423萬5,017元。

(二)原告於107年3月31日退休前6個月即107年3月至106年10月之工資依序為：521,206元、187,081元、447,223元、555,863元、788,771元、607,724元。

(三)原告於107年3月31日退休後，復於107年4月1日回任被告鹿港分公司。

(四)原告於106年1月至107年12月之貢獻值及業績如原證12營業員月淨貢獻表（鹿港）、被證9業績統計表所示。

四、本院之判斷：

(一)原告主張其自79年11月1日起受僱於被告公司鹿港分公司，擔任證券營業員，於107年3月31日自請退休，然原告於107年3月31日退休前6個月之平均工資為517,978元，於79年11月2日至95年7月31日適用舊制退休辦法，退休年資基數為30.5，依勞基法第55條規定，得向被告請求勞退舊制之退休金為15,798,329元，然被告僅給付原告退休金4,235,017元，爰請求被告給付短少之退休金差額11,563,312元。被告則以原告於退休前刻意衝高營業獎金，以墊高平均工資，獲取鉅額退休金，違反誠信原則與權利濫用禁止原則，被告未採取剔除原告五大客戶業績之方式，而以該五大客戶折讓手續費

後之營業獎金為標準，計算原告退休金，已充分顧及原告權益，應屬合理等語置辯。是本件應審究原告是否有在退休前刻意衝高營業獎金，以墊高平均工資，獲取高額退休金，而違反誠信原則與權利濫用禁止原則之情形。

(二)經查，依營業員月淨貢獻表（鹿港）所示（見本院卷第147、149頁），原告於106年1月至同年7月之業績獎金數額僅有15,664元至56,158元之譜，而自同年8月起突然陡增，其自106年8月迄107年3月31日退休止之獎金數額提升自119,801元至724,861元不等。被告辯稱原告之所以於106年8月起獎金陡增，係因有五大客戶，即謝文寒、黃美雲、謝依辰、謝子玄等一家4人（下稱謝文寒等4人），分別於106年4月、7月31日開戶，另原告之子王彥川亦在106年9月5日開戶，該五大客戶自106年8月起開始交易，為原告創造大幅業績，且除王彥川外，均未要求手續費折讓，致能衝高原告獎金，墊高原告退休前之平均工資等語。按所謂手續費折讓係指證券公司自客戶交易所收取之證券交易手續費，在每月結算後退回部分給客戶，當客戶交易量達一定數額時，客戶會向證券公司申請折讓數額，而營業員則是由證券公司手續費淨額中獲取其獎金，故客戶如經證券公司同意折讓手續費，其營業員之獎金勢必隨之減少。然客戶是否申請手續費折讓悉依該客戶之自由意願決之，尚不能以謝文寒等4人有大量交易卻未申請手續費折讓，即認定渠4人必係為配合原告衝高業績獎金；況原告尚有其他客戶，例如：帳號10629-3之尤姓客戶，其105、106、107年度之交易金額各為4億2,986萬2,513元、1億1,130萬5,300元、2億7,843萬8,500元；帳號10628-0之尤姓客戶，其107年度之交易金額為1億7,536萬1,000元，交易金額均達1億元以上，皆未向被告公司要求手續費折讓，此有原告提出被告不爭執其真正之統計表可按（見本院卷第145頁），是被告所指交易量大卻未要求手續費折讓之情形，並非謝文寒等4人所獨有；苟原告如欲藉此方式衝高營業獎金，何以其子王彥川仍申請手續費折讓而減少原告所

得領取之獎金，是尚難認原告客戶未要求手續費折讓，係原告刻意衝高獎金之手段。次查，原告退休前自106年8月起之獎金較之前數月陡增數倍甚至十數倍之多，主要係拜原告五大客戶之交易量所賜，致使原告之營業獎金大幅成長，然客戶自主決定下單，委託營業員處理，再由市場機制媒合該筆交易是否成功，此非原告所能左右，該筆交易之盈虧係取決於市場因素及客戶操作技巧，亦非原告所得控制，況客戶出資購買股票需自負盈虧，而股票交易風險甚高，殊難想像該等客戶會為配合原告衝高營業獎金而為高達數億元之股票交易。再觀之原告退休後，於107年4月1日回聘被告公司，其107年4月至11月之獎金仍高達125,394元至555,329元之譜（見本院卷第149頁），不僅遠高於原告106年1月至7月之獎金數額，亦較原告退休前應列入平均工資計算之107年2月獎金119,801元為高，足見原告營業獎金並未因其退休而陡降，仍維持相當之水準。至於被告雖提出五大客戶淨業績統計表（見本院卷第157至158頁），抗辯自107年7月起原告五大客戶淨業績便減少等語；原告則主張此現象係因中美貿易戰之因素，股市行情受影響，造成客戶嚴重虧損，資金不足始導致交易量減少或停止，然於107年11月起景氣回升後，交易量亦隨之增加等語。觀之上開統計表，原告五大客戶自106年8月起至107年6月止之淨業績百分比約占原告全體客戶之70%以上，其於107年7月、10月淨業績比雖僅占全體客戶之23.17%、2.68%，然107年8月仍達60.09%，且107年11月、12月均回升至50%以上，並無因原告退休即未再委由其下單交易，且依其平均交易量，仍屬原告之主力客戶；又股市交易常隨國際及國內政經情勢、市場交易狀況、投資者心理、供求關係及類股表現等有所變動，投資者或基於上開因素，或因虧損、資金不足而導致交易量減少或停止，其原因不一而足，亦難以原告五大客戶於107年7月、10月之交易量未如以往，遽認渠等有配合原告衝高退休前業績獎金以墊高其平均工資之情事。

(三)是原告五大客戶是否下單交易悉由該等客戶自由決之並自負盈虧，本件並無證據證明原告確有在退休前刻意衝高營業獎金，以墊高平均工資，獲取高額退休金之情事，被告辯稱原告上開行為違反誠信原則與權利濫用禁止原則，即非可採。

(四)按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項定有明文。次按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。又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，勞基法第2條第3款、第4款亦有明定。查原告於107年3月31日退休前6個月即107年3月至106年10月之工資依序為：521,206元、187,081元、447,223元、555,863元、788,771元、607,724元，平均工資為517,978元【計算式：（521,206＋187,081＋447,223＋555,863＋788,771＋607,724）÷ 6＝517,978】，原告舊制年資為15年6日，應給予30.5個基數，是被告應給付原告退休金1,579萬8,329元（517,978× 30.5＝15,798,329），然被告僅給付423萬5,017元，短少1,156萬3,312元，原告請求被告給付退休金差額1,156萬3,312元，即屬有理。

(五)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1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，而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第233條第1項及第203條所明定。本件原告於107年3月31日退休，被告應於30日內給付退休金，即

至遲應於107年4月30日給付，被告未如期給付，依前揭規定，即應自期限屆滿時起，負遲延責任，則原告請求就上開退休金差額應自107年5月1日起至清償日止，另按法定利率年息5%計付遲延利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及勞基法第55條規定，請求被告給付退休金差額1,156萬3,312元，及自107年5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。又兩造均陳明願供擔保請准宣告或免為宣告假執行，經核均無不合，爰分別酌定如主文第3項所示之擔保金額准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後認於判決結果無影響，爰不另一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　11　　日

勞工法庭　　法　官　鍾淑慧

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　　6　　月　　11　　日

書記官　石勝尹