

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第65號

原告 劉永隆
被告 華南商業銀行股份有限公司

法定代理人 張雲鵬
訴訟代理人 羅偉甄律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國112年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣764,969元，其中新臺幣695,457元自111年7月31日起，另新臺幣69,512元自112年3月17日起，均至清償日止，各按週年利率百分之5計算之利息。

被告應補繳新臺幣386,346元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣1,151,315元為原告預供擔保，得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔百分之67，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：1. 被告應給付原告新臺幣（下同）695,457元及自民國111年7月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，2. 被告應補繳471,669至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，3. 被告應為原告開立退休金優惠存款帳戶。其後迭變更聲明（本院卷第123、357、375、463頁），嗣於112年10月25日言詞辯論期日以民事準備書(四)狀變更聲明為：1. 被告應給付

01 原告1,163,385元，及其中695,457元自111年7月31日起，其
02 餘467,928元自追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
03 利率百分之5計算之利息，2. 被告應補繳515,340元至原告勞
04 工退休金專戶，3. 被告提供優惠存款帳予原告，並經記明筆
05 錄在卷（本院卷第457、463至464頁），核屬擴張應受判決
06 事項之聲明，應予准許。

07 二、次按在處分權主義、辯論主義或當事人進行主義範圍內，兩
08 造當事人所成立之爭點簡化協議，應屬程序選擇契約亦即為
09 訴訟契約之一種，對兩造當事人應有契約之拘束效力。本件
10 原告經本院行使闡明權及告知爭點簡化協議之效果後，已具
11 體表明兩造就本件給付退休金差額請求之具體內容，並經兩
12 造於112年10月25日成立爭點整理協議，並同意除爭點整理
13 協議所約定之爭點外，不再提出其他爭點，有言詞辯論筆錄
14 在卷足稽（本院卷第460頁），惟原告於爭點整理協議成立
15 後，另具狀以民事追加訴之聲明狀(三)主張延長工時薪資應計
16 入薪資計算退休金（本院卷第517頁），原告前開主張，顯
17 已違反爭點整理協議，本院自毋庸再予審酌，先予敘明。

18 貳、實體事項

19 一、原告主張

20 (一)原告於89年10月16日至111年6月30日任職被告，已於111年6
21 月1日自請退休，任期期間於103年6月4日至111年5月31日任
22 職被告之海外分行，並於111年6月1日調回被告之臺中分
23 行。

24 1. 依照被告「華南銀行駐外人員薪給及其他補助標準管理要
25 點」（下稱系爭駐外人員薪給管理要點）第3條約定：海外
26 津貼、地域加給、房屋津貼屬薪資結構之一部，另依照「華
27 南銀行澳門分行勞動合同」下稱（系爭澳門分行勞動合同）
28 第4條第2項約定，各項津貼亦屬薪資；然被告雖於111年7月
29 27日支付原告89年10月16日至94年7月1日之舊制退休金共計
30 824,661元，惟並未將海外津貼、地域加給、房租津貼納入
31 平均工資以計算退休金，致原告應領之退休金短少1,163,38

01 5元。

02 2. 此外，被告於原告自103年6月至111年5月任職海外分行期
03 間，僅提繳476,886元至原告之勞工退休金專戶，應補繳退
04 休金差額386,346元及勞退收益金額128,994元至前開專戶。

05 3. 原告今年51歲、工作年資21年又8日，因身體因素申請退
06 休，依照被告「存款實務手冊」約定，符合被告給予優惠存
07 款之條件，然被告於111年6月20日任免通知書上雖同意原告
08 開立優惠存款帳戶（下稱優存帳戶），嗣又於隔日無端刪除
09 優存帳戶往來之註記，致原告迄未開立優存帳戶。

10 (二)原告退休前曾以電子郵件與被告承辦人員溝通未果，另經社
11 團法人臺中市勞雇關係協會於111年10月13日為勞資爭議調
12 解亦未成立，為此，爰依勞動基準法、勞工退休金條例、被
13 告之存款實務手冊、兩造工作規則、契約之規定，請求被告
14 給付前開舊制退休金差額、及補繳退休金差額及退休金收益
15 損失至原告之退休金專戶，並提供優惠存款帳戶予原告，及
16 聲明：如變更後聲明所示。

17 二、被告則以

18 (一)海外加給、地域加給、房屋津貼屬恩惠性給予，非屬工資

19 1. 被告與員工並無個別簽約，薪資部分適用華南銀行薪資管理
20 要點（下稱系爭薪資管理要點），依照系爭薪資管理要點第
21 3、5點，被告薪資制度為單一固定薪，以職等、職稱反應員
22 工提供勞務之評價，給不同的薪資。

23 2. 系爭駐外人員薪給管理要點第3點將薪資、海外津貼、地域
24 加給、房屋津貼給付項目分項論列，其中薪資適用系爭薪資
25 管理要點，另海外津貼、地域加給、房屋津貼之給付條件及
26 數額則依照系爭駐外人員薪給管理要點規定。

27 3. 其中「海外津貼」為維持企業內部薪資公平，依不同級別、
28 職稱而區分津貼金額多寡，另「地域加給」則考量當地生活
29 條件優劣包括治安、政治、文化、氣候、醫療、衛生教育、
30 經濟條件、消費水平及居住環境等各項影響生活品質之因
31 素，兼衡地理位置、交同狀況，依不同國家、地區各別訂定

01 給付金外，並參考當地物價指數及生活水準或台資同業在當
02 地之標準，明訂一給付金額，作為維持駐外人員與在台工作
03 相同生活水準之生活補助費，以提高人員駐外意願，另被告
04 員工於臺灣與海外於同一職等、職稱下，工作內容並無不
05 同，則海外津貼及地域加給係補貼被告員工派駐海外期間，
06 額外產生之各項支出及費用，無涉及提供勞務之評價，又被
07 告亦採任職經濟發展相對進步國家之分行期間，所得申請之
08 生活補助金額較高之給付標準，堪認給付標準無涉於被告對
09 駐外人員所提供勞務之評價，與勞務給付無關，屬勉勵及恩
10 惠性之給予。

11 4. 另房屋津貼係考量駐外人員至海外工作多未有自有不動產可
12 供居住，為協助駐外人員住宿問題，安定生活所需，兼顧住
13 宿環境、安全與品質及上班之便利性，及符合當地法律之需
14 求，於系爭駐外人員薪給管理要點第3條第5項第1、3款分別
15 明訂，在一定限度內依照實支實付予以補助，原告於105年1
16 1月1日至106年6月30日每月租金超過給付上限，故被告係依
17 照最高額度美金2,320元換算給付津貼，其後期間因提出申
18 請之每月租金未超給付上限，故被告以實支實付方式補貼原
19 告，則房屋津貼顯係被告之福利措施，為安定基本生活所
20 需，與勞務之提供無關。

21 5. 又退休金為雇主之附隨義務，屬雇主照顧義務，目的在維持
22 退休後之生活品質，額度比照退休前工資，因年資、職級不
23 同而有不同之薪資及待遇，若將駐外津貼列入平均工資計算
24 退休金，將造成職級、工作內容相同之員工，竟因退休前六
25 月是否派駐海外，而生領取不同退休金之現象，顯非事理之
26 平。

27 (二)被告給付原告工資並未短少，則原告請求被告補繳退休金差
28 額至原告勞工退休金專戶，即非有理；加以新制退休金收
29 益，係勞動基金運用單位依照資產配置計畫進行投資產生之
30 盈虧，影響累計收益之數額，處於隨時變動之狀態，原告請
31 求被告給付退休金收益差額之損失，亦非可採。

01 (三)被告存款實務手冊就87年1月22日後到職、符合55歲以上或
02 因健康因素、或行方勸導提前退休之員工給予優惠存款，原
03 告於111年6月1日申請於同年7月1日退休，符合工作規則第4
04 8條第1項第2款「工作20年以上」得自請退休之規定，被告
05 因此准予退休，然原告退休時未滿55歲，且非因健康因素或
06 行方勸導提前退休，並不符取得被告優惠存款帳戶之條
07 件；此外，存款實務手冊，為被告針對所有到行客戶辦理存
08 款業務之參考，其中作業指引關於優惠存款帳戶之利率及使
09 用範圍與限額之規定，乃被告為感謝退休人員之貢獻，基於
10 照顧退休生活之立場給予之福利措施，並非一律給付，原告
11 據以請求被告開立優惠存款帳戶予原告，欠缺請求權基礎，
12 並不可採。

13 (四)並聲明：1. 原告之訴駁回，2. 訴訟費用由原告負擔。

14 三、兩造不爭執事項：

15 (一)不爭執事項

- 16 1.原告於89年10月16日至111年6月30日任職被告，其中103年6
17 月4日至105年5月31日任職被告越南胡志明市分行，另110
18 年6月1日至111年5月31日任職被告澳門分行，其後於111
19 年6月1日調回台中分行，並於111年7月1日退休生效。
- 20 2.被告於111年7月27日支付舊制退休金共824,661元予原告，
21 用以計算退休金之平均工資未加計海外津貼、地域加給、房
22 屋津貼。
- 23 3.原告於澳門服務期間，依照澳門勞動關係法，另與被告澳門
24 分行於澳門簽立勞動合同，如原證11（本院卷第83至86
25 頁）。
- 26 4.被告與行內員工關於薪資並未個別簽立書面勞動契約，均適
27 用被告之薪資管理點，如被證7（本院卷第271至273頁）。
- 28 5.原告於任職海外分行期間，房屋津貼發放情形如被證1（本
29 院卷第223頁）。

30 (二)兩造爭執之事項（本院判斷）：

- 31 1.海外津貼、地域加給、房屋津貼是否屬於原告工資之一部

01 分？原告請求被告給付退休金差額是否有理由？

02 2.被告提繳之勞工退休金是否有短少？原告是否受有提繳差額
03 收益之損失？

04 3.原告依據存款實務手冊請請求被告開立優惠存款帳戶是否可
05 採？

06 四、本院之判斷：

07 (一)海外津貼、地域加給、房屋津貼是否屬於原告工資之一部
08 分？原告請求退休金差額是否有理由？

09 1. 依照被告之工作規則、系爭薪資管理要點、駐外人員薪給管
10 理要點約定，被告給付原告之海外津貼、地域加給屬工資

11 (1)按工資為勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
12 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
13 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。又上開經常性給
14 與，係指下列以外之給與。勞動基準法（下稱勞基法）第2
15 條第3款、勞基法施行細則第10條分別定有明文。是工資應
16 視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工
17 資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明
18 確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充
19 性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給
20 與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，
21 即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與
22 有別，應不得列入工資範圍之內。

23 (2)查「員工薪資指員工因工作而獲得之報酬，包括基本薪給、
24 加給及津貼等經常性給予，其薪資管理要點另外訂定」。被
25 告工作規則第43條（薪資內涵）立有明文（本院卷第349
26 頁），此外「本行薪資制度為單一月固定薪（含伙食費2400
27 元）」，系爭管理要點第3條另有明文，再者「本行駐外人
28 員之薪資結構如下：1. 單一月固定薪：依本行「薪資管理要
29 點」計算。2. 延長工時工資。3. 海外津貼。4. 地域加給。5.
30 房屋津貼」、「本行駐外人員其他補助如下：一. 子女教育
31 補助…二. 核補所得稅. …三醫療及其他保險…」系爭駐外人

01 員薪給管理要點第3條（薪資結構）、第4條（其他補助）亦
02 有約定。依此，既然被告工作規則將基本薪給、經常性加給
03 及津貼列入工作而獲得之報酬，且工作規則所指駐外人員薪
04 給管理要點亦將海外津貼、地域加給列入薪資結構，堪認依
05 兩造約定符合因工作而獲得之報酬即：具勞務之對價、且屬
06 經常性給付要件之津貼及加給，即為薪資之範疇。

07 (3)次查「海外津貼：依單位分級及不同職稱訂定薪津標準」、
08 「地域加給：依不同國家、地區各別訂定地域加給標準」系
09 爭駐外人員薪給管理要點第3條第3、4項分別定有明文（本
10 院卷第79頁），另「海外津貼，依單位分級及不同職稱訂定
11 津貼標準，但依員工0.6個月之薪資1換算金額高於下列標準
12 者，擇優以0.6個月之薪資1為津貼之標準計給」，「地域加
13 給：依不同國家、地區別訂定地域加給標準」被告駐外人員
14 海外津貼暨地域加給標準表一、二分別亦有約定（本院卷第
15 293至295頁），佐以「駐外人員支領國內或國外待遇之起迄
16 日如下：一、國內調派國外者，以調任人員離境當天起算，
17 支領國外待遇，二、國外調回國內者，以調任人員離開任所
18 當天起算，支領國內待遇，三、國外調國外者，以調任人員
19 離開任所當天起算，支領新調任地區之待遇，四、當月中如
20 有同時支領國內及國外待遇時，依該員在國內或國外服務之
21 支給標準，按日數比例計算；國外調國外者亦同」系爭駐外
22 人員薪給管理要點第8條亦有明文（本院卷第81頁）；則被
23 告於員工派駐海外任職服勞務期間，均會給付海外津貼、地
24 域加給，其中地域加給依地域不同有不同給付、然同一派駐
25 國家不論職等、職稱給付金額均屬相同，另海外津貼則不論
26 派駐國別，依據職等及職稱而有不同給付金額，且僅以「派
27 駐國外」為給付條件，並未有如房租津貼約有其他給付條件
28 之限制（詳下述），對照原告自103年6月至105年10月經被
29 告派駐越南胡志明市分行期間，每月領取海外津貼1,080至
30 1,200美元及地域加給1,440至1,600美元，另於105年11月至
31 111年5月派駐澳門分行期間，每月領取海外津貼12,800至1

01 4,956元澳門幣及地域加給9,600至11,315元澳門幣，有被告
02 提出之發放明細附卷可查（本院卷第223頁），則原告每月
03 均有領取固定且金額相當之海外津貼及地域加給；另佐以海
04 外津貼及地域加給列於駐外人員薪給管理要點第3條「薪資
05 結構」下而非同要點第4條「其他補助」條項下（本院卷第7
06 9至80頁），堪認系爭駐外人員薪給管理要點乃將「駐外補
07 助費」與「薪資」分項論列，並明揭各自給付之條件、數
08 額，且在給付科目上將該等給付以「薪資」為名，而與同要
09 點中明定屬「其他補助」之給付名目作明顯區別，即被告在
10 制度設計上，駐外人員之海外津貼、地域加給即屬勞務之對
11 價，且按一定制度上而經常性給付之工作上對價報酬，均應
12 列入平均工資以之計算退休金，準此，原告主張海外津貼及
13 地域加給應列入薪資計入退休金，核屬有據；被告抗辯：給
14 付予駐外人員之海外津貼及地域加給，屬其為補貼員工至海
15 外工作，為維持與在臺工作相同之生活水準而須額外支出之
16 生活所需費用、係綜合各國之勞動條件、幣值、生活水準、
17 匯率變動等因素所為恩惠性給予，並非可採。

18 (4)被告另抗辯：依照工作規則第16條約定（本院卷第343
19 頁），被告得基於業務經營上需求於不變動原有薪資及其他
20 勞動條件之原則下調動員工，既然員工屬隨時可能調動之情
21 況則海外津貼及地域加給並非經常性給付等語。然查，原告
22 自103年6月至105年10月派駐越南胡志明市、另於105年11月
23 至111年5月期間派駐澳門分行，駐外期間長達8年，期間並
24 未中斷，海外津貼及地域加給之給付未曾中斷，核屬經常性
25 給付無訛，被告抗辯：海外津貼及地域加給非屬經常性給付
26 等語，尚非可採。

27 (5)被告固舉最高法院106年度台上字第1215、2679號判決意
28 旨，抗辯海外津貼及地域加給屬恩惠性給予等語，然查，前
29 開案件之各該駐外人員駐外期間、兩造就駐外人員薪資結構
30 之約定、工作規則與本案並非相同，就海外津貼、地域加給
31 之給付條件亦有明顯差異，實難比附援引；此外，被告雖抗

01 辯：員工因離職前6個月有無駐外致影響退休金之數額，有
02 違薪資公平原則等語，然基於企業治理下經營、管理之需，
03 兩造基於契約自由、於不違反勞基法規定之約定，當予尊
04 重，況本案關於被告之工作規則、駐外人員薪給管理要點，
05 乃被告與全體員工之約定，為全體員工所得預見，並非獨利
06 於特定人員之措施，且企業因員工不同工作挑戰、貢獻程度
07 給付不同之工資，要難有違事理之平，則前開抗辯，仍難遽
08 為有利於被告之認定。

09 2. 被告給付原告之房租津貼非屬工資

10 按「(一)房租津貼：海外單位應訂定住房規範，內容至少包括
11 但不限於各職級房租津貼、攜帶眷屬人數補助標準、居住地
12 區、合理交通通勤時間、居住建物型態、社區管理、居住人
13 數、坪數及房屋租契約簽訂方式等項目，函送人力資源部報
14 請總經理核准後實施」、「(三)第一目之各職級房租津貼標
15 準，應由海外單位依據所訂住房規範訂定，房屋租金依實際
16 支付金額由行方支付」系爭駐外人員薪給管理要點第3條第5
17 項第1、3款分別定有明文（本院卷第79頁），依此，房租津
18 貼依照兩造約定，係以申請為條件，且實施時考量職級外，
19 綜合考量包含攜帶眷屬、地區、通勤時間、建物型態、社區
20 管理、人數、交通、契約內容等與勞務提供內容無關之因
21 素，且需另待總經理核准後實施，佐以，原告每月取得之房
22 租津貼並不相同，有發放明細在卷可參（本院卷第223
23 頁），則被告抗辯：房租津貼之給與係考量駐外人員至海外
24 工作多未有自有不動產可供居住，為協助駐外人員住宿問
25 題，安定生活所需，兼顧住宿環境、安全與品質及上班之便
26 利性，及符合當地法律之需求，依照房屋租金實際支出金額
27 在一定限度內依照實支實付予以補助，顯系為安定基本生活
28 所提供，而為被告之福利措施，與勞務之提供無關，較屬可
29 採，原告主張依照澳門聘用外地僱員法、勞動關係法、澳門
30 勞工事務局對勞資權益說明（本院卷第187、307、313
31 頁），房屋津貼屬於基本報酬應列入工資等情，尚難遽採。

01 3. 被告應給付原告退休金差額

02 按「勞工工作15年以上年滿55歲者，或工作25年以上者，或
03 工作10年以上年滿60歲者，得自請退休」、「勞工工作年資
04 自受僱之日起算」、「勞工退休金之給與標準如下：一按其
05 工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年
06 資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為
07 限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。前項第1款
08 退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資」，勞
09 基法第53條、第55條第1項第1款、第2項、第84條之2分別定
10 有明文。次按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例
11 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
12 制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留
13 之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
14 14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23
15 條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時
16 之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止
17 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
18 項亦分別定有明文。是勞工於勞工退休金條例施行後，選擇
19 適用該條例規定之勞工退休金新制者，其於該條例施行前之
20 工作年資應依規定予以保留，並於勞動契約終止後仍依勞基
21 法規定由雇主發給退休金或資遣費。查原告於駐外期間每月
22 取得之海外津貼、地域加給屬勞務給付之對價，核屬工資之
23 一部，業經本院認定如前，而原告離職前6個月取得之本
24 薪、海外津貼、地域加給如附表一所示，則原告平均薪資為
25 158,930元（ $\langle 507903+250813+195061 \rangle \div 6 = 158963$ 、小數點
26 以下四捨五入），而原告自89年10月16日入職，為兩造所不
27 爭執，則至94年7月1日止，取得之舊制年資共4年8月15日，
28 依照前開規定，舊制退休金之基數為10，原告得請求被告給
29 付之舊制退休金為1,589,630元，而被告就舊制退休金部分
30 已給付824,661元予原告，另為兩造所不爭執，則原告請求
31 被告給付之退休金差額以764,969元（ $0000000-000000=764$

01 969) 為合理，逾此部分，尚非有據。

02 (二)被告提繳之勞工退休金是否有短少？原告是否受有提繳差額
03 收益之損失？原告請求補提繳退休金及退休金收益損失至退
04 休金專戶是否有理由？

05 1. 退休金補繳部分

06 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
07 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之
08 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。每月
09 工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院
10 核定之。勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第
11 14條第1項、第5項分別有明文。依同條例第31條第1項規
12 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
13 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
14 戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24
15 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
16 勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
17 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
18 害，自得依勞退條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞
19 工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足
20 額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院
21 101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。是雇主未依規定
22 為勞工提繳退休金至該個人退休金專戶，勞工自可請求雇主
23 將應提繳而未提繳金額提繳至其勞工退休金專戶以填補其損
24 害。

25 (2)查，原告駐外期間期間，其每月工資加計海外津貼、地域均
26 超過150,000元，有原告薪資表附卷可參（本院卷第223
27 頁），則被告應按月依勞退條例第14條第1項、第5項及勞工
28 退休金月提繳工資分級表規定，以該工資百分之六為原告提
29 繳勞工退休金9,000元（ $150000 \times 0.06 = 9000$ ），然被告則僅
30 提繳如附表二被告提繳欄位所示金額，從而，原告主張被告
31 有如附表二所示短繳「應提撥金額」欄所示勞工退休金，即

01 屬有據，是原告主張受損害如附表二「差額」欄共386,346
02 元所示，及依勞退條例第31條第1項之規定，請求被告如數
03 補繳至原告勞工退休金個人專戶，即屬可採。

04 2. 退休金累計差額損失部分

05 原告另主張被告應賠償其以多報少、未足額提撥勞工退休
06 金，致原告之勞工退休金專戶內應獲得之收益分配短少之損
07 失等語。惟查，新制勞工退休金之收益，因勞動基金運用局
08 管理運用勞動基金，依資產配置計畫進行投資，其盈虧影響
09 累計收益之數額，並處於隨時變動之狀態。本件起訴時尚未
10 達勞工退休金條例第24條請領退休金資格，是以原告主張前
11 揭損失，實未終局確定，其有關提繳累積收益損失之賠償請
12 求，尚乏依據。況此勞退收益為自被告提繳勞工退休金從事
13 投資所獲得之利益，並非被告應提繳之勞工退休金，被告無
14 從以勞退收益或雇提收益之名義存入勞工退休金專戶，是原
15 告請求被告提繳勞退收益至其個人勞工退休金專戶，即屬無
16 據，不應准許。

17 (三)原告依據存款實務手冊請求被告開立優惠存款帳戶是否有理 18 由？

- 19 1. 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
20 民事訴訟法第277條前段定有明文。查原告請求被告提供優
21 惠存款帳戶予原告，為被告所否認，抗辯欠缺請求權基礎，
22 揆諸上開說明應由原告就兩造有提供優存帳戶之約定乙節，
23 為舉證之責。查原告固舉被告存款實務手冊主張兩造有約定
24 於符合要件者即取得優存資格等語。然「本行退休人員願將
25 退休金儲存本行者，得於申請退休時表明退休金優惠存款往
26 來單位之名稱，該單位逕憑人力資源部發佈之任免通知書辦
27 理開戶」、「民營後（87年1月22日）符合「年滿55歲以
28 上」或「因健康因素或行方勸導提前退休」之退休人員，其
29 退休優惠存款之利率適用範圍及限額如下」等語，被告存款
30 實務手冊第三章、第一節二固分別訂有明文。（本院卷第49
31 至53頁），另被告係以原告「工作20年以上」符合自請退休

01 之規定准予退休，並依規定核發退休金，且被告之任免通知
02 書上，並未予開立優惠存款帳戶之註記等節，有被告人力資
03 源部111年6月13日111061A002233號函、111年6月20日人管
04 字第1110020909號函附卷可考（本院卷第265至267頁），既
05 然原告係以自願退休為離職原因，則被告抗辯：原告不符合
06 優惠存款資格，即非無憑。

07 2. 佐以，關於被告應提供退休員工優惠存款之規定，並未經兩
08 造約定於工作守則，亦有工作守則附卷可參（本院卷第341
09 至353頁），則被告抗辯：優惠存款帳戶之提供屬福利措施
10 非必然給予，亦非無稽；至原告固抗辯：被告提供之第一版
11 任免通知書上有優惠存款之證明等語，然經比對原告提出之
12 任免通知與被告提出之任免通知結果（本院卷第56頁、265
13 頁），前者於二、雖記載「退休優惠存款需於退休生效後3
14 個月內一次存入，在未通知可存入前如欲辦理開戶，可透過
15 分行項薪資福利科確認可存入金額」等語，然僅為開戶時間
16 之通知，亦難遽為被告准予開戶之證明；此外，原告就被告
17 應提供優惠存款帳戶予原告乙節，則未再有其他證據以為其
18 佐，依此，難認兩造就此已有約定，從而，原告主張被告應
19 提供優惠存款帳戶予原告使用，尚非有據，並非可採。

20 五、未按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
21 責任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付
22 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
23 但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其
24 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民
25 法第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告對被告
26 請求之退休金，依勞退條例第12條第2項規定，被告應於終
27 止勞動契約後30日內發給，核屬有確定期限之給付。本件兩
28 造勞動契約於111年6月30日終止，是原告請求被告就其中69
29 5,457元給付自111年7月31日起至清償日止，按年息5%計算
30 之法定遲延利息，即屬有據；至其餘部分，原告則請求被告
31 給付自民事追加狀繕本送達被告翌日起按年息5%計算之利

01 息，而被告係於112年3月16收受前開書狀，有本院送達證書
02 附卷可查（本院卷第145頁），是原告請求自翌日即112年3
03 月17日至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，亦屬可
04 採。

05 六、綜上，原告主張海外津貼、地域加給應計入原告工資計算退
06 休金為可採，原告請求被告給付退休金差額、及補繳退休金
07 差額至原告退休金專戶，核屬有據，至原告主張房屋津貼應
08 計入工資、及受有退休金累計差額之損失、及被告應提供優
09 惠存款帳戶予原告，則非有理；從而，原告請求：1. 被告應
10 給付原告764,969元，其中695,457元自112年7月31日至清償
11 日止，另69,512元則自112年3月17日起，均至清償日止，按
12 週年利率百分之5計算之利息，2. 被告應補繳386,346元至原
13 告之勞工退休金專戶，為有理由，應屬可採，逾此部分，為
14 無理由，應予駁回。

15 七、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
16 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
17 行。並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金
18 額，宣告被告供擔保後，免為假執行。

19 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
20 不生影響，爰不逐一論述。

21 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 113 年 1 月 11 日

23 勞工法庭 法官 陳航代

24 正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 1 月 12 日

28 書記官 江婉君