

裁判字號：臺灣高等法院 臺中分院 106 年勞上易字第 4 號民事判決

裁判日期：民國 106 年 07 月 18 日

裁判案由：給付退休金差額

臺灣高等法院臺中分院民事判決 106年度勞上易字第4號

上訴人 台中市私立大明高級中學

法定代理人 宋一芬

訴訟代理人 劉俊彙律師

被上訴人 徐鎰津

陳奕欽

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國105年10月27日臺灣臺中地方法院104年度勞訴字第159號第一審判決提起上訴，本院於中華民國106年7月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決第一項關於命上訴人給付被上訴人徐鎰津、陳奕欽各超逾新臺幣肆拾肆萬伍仟伍佰玖拾貳元、貳拾萬伍仟參佰柒拾元，及均自民國一〇四年四月一日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息部分，併該部分假執行之宣告，暨其訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及其假執行之聲請均駁回。

其餘上訴駁回。

第一審(除確定部分外)、及第二審訴訟費用，由被上訴人徐鎰津、陳奕欽分別負擔百分之十六、百分之十五，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、被上訴人主張：被上訴人徐鎰津、陳奕欽(下分稱徐鎰津、陳奕欽，合稱被上訴人)先後自民國75年11月20日、82年10月19日起，任職於被上訴人學校司機，均至104年3月1日退休。被上訴人之工作，係自87年12月31日以後開始適用勞動基準法(下稱勞基法)，徐鎰津、陳奕欽之退休年資，在適用勞基法前各為12年1個月又11日、5年2個月又12日，適用勞基法後均為16年2月又1日，退休前6個月之平均工資則各為新臺幣(下同)4萬0830元、4萬0741元；且因上訴人未提供勞工退休金制度選擇意願徵詢表(下稱勞退意願徵詢表)，徵詢被上訴人新舊制退休金之選擇意願，被上訴人亦未曾以書面簽署「大明高中職工參加勞工退撫新制暨自行提撥率確認書」(下稱勞退新制確認書)，選擇自99年1月1日起，適用勞工退休金條例(下稱勞退條例)之新制退休金(下稱勞退新制)，依勞退條例第9條第1項規定，被上訴人仍應繼續適用勞基法之舊制退休金(下稱勞退舊制)。而被上訴人適用勞基法前之

退休金給與，依「台中縣私立大明高級中學教職員工退休撫恤資遣辦法」(下稱大明高中退撫辦法)第13條規定，徐鎰津、陳弈欽應各得請領25、11個基數，以基數薪額1萬8900元計算，合計各47萬2500元、20萬7900元之退休金；因大明高中退撫辦法係以基數薪額計算退休基數額，退休金給與標準低於按平均工資計算之勞基法規定，依勞基法第84條之2規定，及前行政院勞工委員會(已改制為勞動部，下稱勞委會)87年10月19日□台勞動三字第43879號函(下稱第43879號函)釋意旨，徐鎰津、陳弈欽適用勞基法後之退休年資，應均得請領31.5個基數退休金，合計各為128萬6145元、128萬3153元；加計適用勞基法前，依大明高中退撫辦法規定給與之退休金，總計應各為175萬8645元、149萬1053元。詎上訴人違反勞基法第21條規定，自102年9月起，每月違法苛扣性質屬工資、非恩給性質之安全獎金3500元，短少給付被上訴人薪資之差額各6萬3000元；另就被上訴人適用勞基法後之退休年資，非但未依上開基數計算，且未將安全獎金及夜間加班津貼計入平均工資，而僅分別給付徐鎰津、陳弈欽退休金96萬5998元、93萬9435元，各尚不足79萬2647元、55萬1618元。為此，爰依勞動契約之法律關係，請求上訴人給付上開短少薪資及退休金差額，及其中短少薪資部分，自各期應給付日次日即如附表所示；退休金差額部分，自退休日30日後即104年4月1日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息等語(原審就被上訴人之請求，判命上訴人給付被上訴人薪資差額各6萬3000元；以及命給付徐鎰津、陳弈欽退休金差額各63萬1562元、37萬2957元暨其利息，並駁回被上訴人其餘請求，遭駁回部分，未據被上訴人提起上訴，已告確定)。並上訴答辯聲明：駁回上訴。

貳、上訴人則以：上訴人於80年間制定「大明高中校車司機安全獎金核發辦法」(下稱安全獎金核發辦法)，對於遵守交通法規且未發生交通事故損壞車體之司機給予安全獎金，其性質係雇主為單方之目的，而為任意性、恩給性之給付，並非被上訴人因工作可獲得之報酬，上訴人有權單方決定是否繼續發放及決定金額多寡；後於102年間，因少子化導致校車車票收入長年入不敷出，造成學校校車發生虧損，上訴人迫於無奈，始公告自102年9月1日起停止發放安全獎金，被上訴人自無權訴請支付該筆獎金，請求給付退休金時，亦不應計入平均工資範圍。被上訴人係擔任私立學校司機，其等雖自87年12月31日起適用勞基法有關退休之規定，但其僱主即被上訴人所應提撥之勞工退休準備金，仍繼續維持私立學校退撫基金提撥制度，可不必依勞基法規定提撥勞工退休準備金；嗣勞退條例施行後，因被上訴人依勞退條例第7條1項但書規定，屬於依私立學校法規定提撥退休準備金之勞工，尚無法選擇適用勞退條例之勞退新制，仍應繼續適用勞基法有關退休之規定，直至學校法人及其所屬私立學校教職員工退休撫

郵離職資遣條例(下稱私校退撫條例)自99年1月1日施行起，被上訴人已無法繼續依據私立學校法提撥退休準備金，不再屬勞退條例第7條第1項但書所排除之勞工，被上訴人始於上訴人向其說明上開法規變動之情形後，於「台中市大明高中技工、工友、司機退休金提繳表」(下稱退休金提繳表)上，簽名同意選擇適用勞退新制並填寫自願提繳率，而自99年1月1日起選擇適用勞退新制，其等退休時，僅得依勞退條例第11條第2項規定，請求適用勞退新制即99年1月1日前所保留年資之退休金；又被上訴人在勞退條例施行後，本係適用勞退舊制之勞工，其等係依勞退條例第9條第2項及同條例施行細則第5條第4項之規定，由被上訴人(勞工)選擇適用勞退新制，此與勞退條例施行前，雇主依該條例第9條第1項規定，主動徵詢勞工選擇繼續適用勞退新制或勞退舊制時，填具勞動部勞工保險局(下稱勞保局)提供非制式文件之勞退意願徵詢表不同，被上訴人以其未填載勞退意願徵詢表，主張未選擇適用勞退新制，顯非正確。被上訴人適用勞基法後選擇適用勞退新制前，所得請求之保留年資退休金，依勞基法第84條之2、第55條第1、2項規定之文義及立法目的暨最高法院見解，工作年資應自其開始受僱於上訴人之日起算是否已滿15年，以分別計算每滿1年給與2個基數或1個基數之年資，而非自勞基法施行時起另行起算前15年，每滿1年給與2個基數，則徐鎰津、陳弈欽分別係於90年11月19日、97年10月18日工作年資屆滿15年，其等適用勞基法後選擇適用勞退新制前所保留年資之基數，應各為14.1667、21個基數；勞委會第43879號函釋意旨，除明顯違反勞基法第84條之2之文義規定外，且違反立法者之立法目的及本意，將導致勞工適用勞基法前之工作年資，發生不得計入適用勞基法第53條自請退休年資之結果，自不可採，法院當不受勞委會該函釋內容之拘束；又被上訴人適用勞基法前之退休給與，係依據私立學校法第58條所規範訂定之退休撫卹資遣辦法及相關授權命令為之，並未低於時其所屬職業類別退休給予之法令標準，亦即係「依照當時法令標準或比照當時法令標準」，故縱依勞委會第43879號函釋意旨，仍應自受僱之日起算其前15年之工作年資基數等語資為抗辯(上訴人原審關於：夜間加班津貼非屬工資，不應納入平均工資計算之抗辯，業經其於本院106年3月16日準備程序時，表示不再爭執《見本院卷65頁》)。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

參、兩造審理中不爭執及爭執事項(見本院卷65頁反面-66頁；本院依判決格式修正或增刪文句，或依爭點論述順序整理內容；另本院於106年3月16日行準備程序進行爭點整理時，被上訴人原同意列入之不爭執事項□，其等於本院106年4月27日行準備程序時，表明不同意列入不爭執之事項，該部分事實，由本院另行認定如后)：

一、不爭執之事實：

- (一)徐鎰津、陳奕欽分別為00年0月00日、00年0月00日出生，其等先後自75年11月20日、82年10月19日起，任職於被上訴人學校司機，均至104年3月1日退休。
- (二)被上訴人因擔任私立學校司機，依勞委會87年12月31日台八七勞動一字第059605號公告，自公告之日起適用勞基法，故被上訴人自87年12月31日起，有關其退休金之計算，即應適用勞基法有關退休之規定，但其僱主即上訴人所應提撥之勞工退休準備金，依據教育部89年12月20日台□人(三)字第89163841號函，仍繼續維持私立學校退撫基金提撥制度，可不必依勞基法規定提撥勞工退休準備金。
- (三)勞退條例施行後，被上訴人仍屬於依私立學校法規定，提撥退休準備金之勞工，依勞退條例第7條1項但書規定，尚無法選擇適用勞退條例之勞退新制，仍應繼續適用勞基法有關退休之規定。嗣依98年7月8日公告、99年1月1日起施行之私校退撫條例規定，被上訴人已無法繼續依據私立學校法提撥退休準備金，不再屬勞退條例第7條第1項但書所排除之勞工，亦即自99年1月1日起，被上訴人即得適用勞退條例之規定，選擇是否適用勞退新制。
- (四)上訴人本依安全獎金核發辦法之規定，除有違規之情事外，每月發放被上訴人3500元之安全獎金；但該安全獎金經上訴人以少子化導致校車車票收入長年入不敷出，造成學校校車發生虧損為由，公告自102年9月1日起停止發放。
- (五)被上訴人適用勞基法(即87年12月30日)前之年資及退休金計算，兩造不爭執係適用大明高中退撫辦法，相關之基數、每個基數金額、退休金金額及計算式，分別為：
- (1)陳奕欽：11個基數（5年2個月又12日）；每個基數1萬8900元（本俸1萬7970元+實物代金930元）；退休金金額及計算式為： $1萬8900元 \times 11 = 20萬7900元$ 。
- (2)徐鎰津：25個基數（12年1個月又11日）；每個基數1萬8900元（本俸1萬7970元+實物代金930元）；退休金金額及計算式為： $1萬8900元 \times 25 = 47萬2500元$ 。
- (六)被上訴人退休後，財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會(下稱私校退撫會)於104年1月5日，分別以(103)儲退字第0000號、第0000號函，以年資計算至98年12月31日，審定給付徐鎰津、陳奕欽退休金各為90萬7200元、64萬2000元，上訴人認為不足之金額各為5萬8798元、29萬6835元，並以同額之支票分別給付予被上訴人收訖並兌現。
- (七)上訴人已給付徐鎰津、陳奕欽退休金各96萬5998元(計算式為：適用勞基法前退休金計47萬2500元+選擇適用勞退新制前保留年資49萬3498元)、93萬9435元(計算式為：適用勞基法前退休金計20萬7900元+選擇適用勞退新制前保留年資73萬1535元)。

(八)被上訴人退休前6個月之月平均工資，如加計安全獎金及夜間加班津貼，徐鎰津、陳奕欽應各為4萬0830元、4萬0735元。

(九)上訴人係於每月25日，發給被上訴人當月份薪資。

(十)上訴人以被上訴人選擇適用勞退新制為由，為被上訴人按月提繳之退休金。就陳奕欽部分：自99年1月1日提繳至101年10月31日止，月提繳工資4萬0100元，另自101年11月1日提繳至104年2月28日止（102年10月1日提繳工資由4萬0100元調整為3萬6300元），嗣陳奕欽於104年11月3日，以上訴人將其勞工退休金提繳工資以多報少為由，向勞保局提出檢舉，上訴人則於104年11月16日去函勞保局，請該局依所送勞工退休金提、停繳表，受理更正陳奕欽自99年1月1日起，以月提繳工資4萬2000元提繳勞工退休金，並於104年12月30日，繳納陳奕欽退休金差額共計1萬5719元，該筆金額已分配至陳奕欽勞工退休金個人專戶內，陳奕欽並於104年8月28日申請勞工退休金，經勞保局發給陳奕欽退休金17萬8661元；徐鎰津部分：累計提繳年資為5年2月，但因徐鎰津未滿60歲，尚無法請領其個人專戶之勞工退休金，上訴人申報徐鎰津勞工退休金個人專戶，雇主提繳累計為14萬5296元，雇主提繳收益累計1萬5789元，共16萬1085元。倘若被上訴人未選擇適用勞退新制，兩造均同意上開部分應自被上訴人之請求中予以扣除。

以上雙方所不爭執之事實，並有被上訴人提出之薪資所得通知(見原審卷一6-8、10-12頁)、民眾檢舉書(見原審卷二53頁)，上訴人提出之安全獎金核發辦法(見原審卷一26頁)、公告(見原審卷一27頁)、勞工退休金繳款單(見原審卷一28-29頁)、私校退撫會函(見原審卷一33-38頁)、領取勞工退休金資遣費收據(見原審卷一14-48頁)、支票(見原審卷一49頁)、教職員工名冊(見本院卷127頁)、履歷表(見本院卷128-131頁)、勞工退休金計算名冊(見本院卷160-164頁)、薪資請領清冊(見本院卷165-170頁)可證，且有勞保局105年8月23日保退四字第00000000000號函暨檢附之已繳納勞工個人專戶明細表、提繳異動明細表(見原審卷二37-43頁)可稽，應堪信為真正，上開事實，本院均採為判決之基礎。

二、爭點之所在：

- (一)安全獎金是否屬勞基法第2條第3款規定之工資？
- (二)被上訴人是否有自99年1月1日起選擇適用勞退新制？
- (三)被上訴人依勞基法規定所得請求之退休金基數為何？

肆、得心證之理由：

一、上訴人發放之安全獎金，具勞基法第2條第3款規定工資之性質，並應納入被上訴人退休時之月平均工資計算。

- (一)勞基法第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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與

均屬之」。而工資乃勞工因工作而獲得之報酬，如經常性給與之工資、薪金固均屬之，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義經常性之給與，如係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞基法第2條第3款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包括在內，初不因其形式上所用之名稱而受影響(最高法院96年度台上字第5號判決意旨參照)。再所謂經常性之給與，係指在一般情形下，勞工因工作而經常可以領得之給付；舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金；亦即在既定制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂定之給與予勞工之義務。復工資既為勞動者給付勞務所獲得之報酬，應具有對價性，惟對價性之有無有時難以判斷，我國及日本學者多同意雇主恩惠性的任意給付，如婚喪喜慶之賀禮、慰問金或奠儀等，不屬於工資範圍，但是否屬恩惠性、任意給付，不能以雇主主觀之意思為準，而應基於客觀的判斷；如由給付性質作為出發點加以思考，對於以激勵生產力或提昇品質為目的之給付，除有競賽性質之獎金外，實乃針對勞動者之勤惰、能力加以考察，亦即以職能做為給付之依據，對其勞動力給予評價，該等給付作為勞動對價之性質相當明顯，自應列入工資範疇(諸如：績效獎金、團體獎金、全勤獎金、工程績效獎金，先後經勞委會於87年8月20日以□台勞動二字第035198號、87年8月31日以□台勞動二字第036795號、87年09月14日以□台勞動二字第040204號、101年09月24日以勞保2字第1010028123號函釋，均認定為應屬工資，可資參酌)。

- (二)關於每個月3500元之安全獎金，上訴人本係依其所制定之安全獎金核發辦法規定發放，而該辦法係「為提高駕駛人注意行車安全，遵守交通法規，進而培養良好之駕駛習慣」(第1條)之目的而制定。安全獎金之核發標準，則係採取「負面表列」方式，亦即，若因駕駛個人疏忽造成「有責任」之交通事故，致校車發生分級損壞情形；因駕駛員操作不當、一級保養不良，致校車損壞或造成意外事故；因超速或其它違規，經交通單位舉發或照相；發生交通事故校車雖未損壞，但經交通單位或保險單位鑑定為「有責任」之交通事故等消極事由，依情節輕重予以扣除當月獎金(第2條)；若無該等事由，則均得按月請領該月之安全獎金，有卷附之安全獎金核發辦法可參(見原審卷一26頁、不爭執之事實欄^(四))。則安全獎金既係以激勵校車駕駛注意行車安全，遵守交通法規，進而培養良好駕駛習慣為給付目的；且無上開行車安全之消極要件者，無需評比或與其他駕駛競賽，即應發給安全獎金，自具有勞務給付之對價性(最高法院102年度台上字第1481號判決，就客運公司核發予司機之安全獎金，亦採相同見解)，客觀上難認僅屬恩惠性之給付；又該安全獎金係按

月核發，應屬經常性之給與，顯見上訴人發放之安全獎金，應具勞基法第2條第3款規定工資之性質無疑。

(三)工資由勞雇雙方議定之，為勞基法第21條第1項本文所明定。而勞工係在雇主指揮命令下提供勞務以獲得工資對價，工作薪資即應視為勞動契約之重要要素，依據勞動法理，勞動契約內容要素之變更，除非勞資雙方事先於勞動契約中已有合意，應從其約定外，否則該項契約內容要素之變更即應得雇主與勞工雙方面之同意。故雇主倘未經勞工同意，片面調降勞工薪資，自非合法，勞工亦不受其拘束(最高法院93年度台上字第1613號判決意旨參照)。上訴人發放之安全獎金，既具工資之性質，有如前述；另上訴人亦自承被上訴人並無違規情形，如依安全獎金核發辦法規定，均應給予安全獎金(見原審卷二48頁)；又學校校車是否發生虧損，並非安全獎金核發辦法所訂(該辦法第3條關於：安全獎金視每年薪資待遇調整情況調整之規定，與是否虧損無涉)，亦非兩造勞動契約約定之停止發故事由，上訴人未經勞資協議，即以少子化導致校車車票收入長年入不敷出，造成學校校車發生虧損為由，單方面公告自102年9月1日起停止發放安全獎金(見不爭執之事實欄^(四))，應無依據。故依兩造間之勞動契約，被上訴人仍得請求上訴人給付自102年9月起至退休前，每月3500元之安全獎金；且該安全獎金亦應納入被上訴人退休時之月平均工資計算，亦即徐鎰津、陳奕欽之月平均工資，應各以4萬0830元、4萬0735元為正確(見不爭執之事實欄^(八))。

二、被上訴人均已依勞退條例第9條第2項、勞退條例施行細則第5條4項規定，以退休金提繳表充作書面，自99年1月1日起改適用勞退新制。

(一)雇主應自勞退條例公布後至施行前1日之期間內，就該條例之勞工退休金制度及勞基法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇，勞工屆期未選擇者，自該條例施行之日起繼續適用勞基法之退休金規定；勞工選擇繼續自該條例施行之日起適用勞基法之退休金規定者，於5年內仍得選擇適用該條例之退休金制度，93年6月30日公布，94年7月1日施行之勞退條例第9條第1、2項分別定有明文。又雇主依勞退條例第9條第1項規定以書面徵詢勞工，應由勞工親自簽名，書面徵詢格式一式二份，雇主及勞工各留存一份；雇主應將徵詢結果填具勞工退休金制度選擇及提繳申報表寄交勞保局，並留存一份；勞工依勞退條例第9條第2項規定，選擇適用該條例退休金制度時，應以書面為之，並親自簽名，亦分別為勞退條例施行細則第5條第1、2、4項所明定。是依勞退條例暨其施行細則之上開規定，在勞退條例施行前，係課予雇主(主動)以書面，徵詢勞工選擇適用勞退新制或勞退舊制之義務，且既係徵詢讓勞工選擇適用新制或舊制，該書面文件之內容，自應使勞工知悉其得選擇適用新制或舊制之兩種選項；至於勞

退條例施行前未選擇適用勞退新制，於該條例施行後應繼續適用勞退舊制之勞工，如於5年內(即99年6月30日前)欲選擇適用勞退新制時，則應由勞工(主動)以書面選擇適用，此時，雇主自無再以書面提供新舊制之選項，向勞工提出徵詢之必要。

(二)勞退條例施行後，被上訴人既仍屬於依私立學校法規定，提撥退休準備金之勞工，依勞退條例第7條1項但書規定，尚無法選擇適用勞退條例之勞退新制，仍應繼續適用勞基法有關退休之規定。嗣依98年7月8日公告、99年1月1日起施行之私校退撫條例規定，被上訴人已無法繼續依據私立學校法提撥退休準備金，不再屬勞退條例第7條第1項但書所排除之勞工，亦即自99年1月1日起，被上訴人始得適用勞退條例之規定，選擇是否適用勞退新制(見不爭執之事實欄(三))。則被上訴人是否有從99年1月1日起選擇適用勞退新制，自應視其等是否有依勞退條例第9條第2項、勞退條例施行細則第5條4項規定，提出書面表明其改用勞退新制以為斷，不能再課予上訴人(雇主)需提供新舊制選項之書面，向被上訴人(勞工)提出徵詢之義務。而勞退意願徵詢表，係勞保局於勞退條例施行前，為便利單位確認勞工選擇退休金制度意願，提供單位參考使用，非選擇適用勞退新制之必要制式文件，有勞保局105年6月7日保退一字第10510085630號覆函可參(見原審卷二8頁反面)，顯見勞退意願徵詢表，乃為因應勞退條例之修正，基於制度之適用與銜接，由雇主依勞退條例第9條第1項、同條例施行細則第5條第1、2項規定，徵詢受僱員工選擇適用勞退新、舊制意願之表格，與勞退條例施行後，原本仍適用勞退舊制之被上訴人，是否有以書面選擇改用勞退新制無關。又被上訴人提出之勞退新制確認書(見本院卷120頁)，細繹其內容，僅係讓受雇於上訴人學校，前自99年1月1日起，已選擇適用勞退新制之員工，再次確認其選擇暨自行提撥率之書面，顯亦與被上訴人有無以書面選擇改用勞退新制無涉。被上訴人以上訴人未提供勞退意願徵詢表、勞退新制確認書供其簽署，主張並未選擇適用勞退新制，尚有誤會。

(三)在私校退撫條例99年1月1日施行後，得開始適用勞退條例之規定，選擇是否適用勞退新制之被上訴人，均曾於上訴人提供之退休金提繳表上親自簽署姓名，並於「勞工自願提繳欄」內填載自願提繳率之事實，為被上訴人所不否認(見本院卷173、174頁)，並有退休金提繳表可參(見原審卷一74頁)；另上訴人亦自99年1月1日起至被上訴人退休為止，以被上訴人選擇適用勞退新制為由，為被上訴人按月提繳退休金(見不爭執之事實欄(十))。而觀諸上開退休金提繳表上，除載明適用勞退條例時，被上訴人學校各員工之「月提繳工資」數額、「雇主強制提繳(月提繳工資×提繳率6%)」數額外，各員工依勞退條例第14條第3項規定，於「勞工自願提繳欄

」內填載之自願提繳率，分別為0%至6%不等(多數填載6%，被上訴人之自願提繳率，均填載為0%)。則被上訴人既於載明「月提繳工資」、「雇主強制提繳(月提繳工資×提繳率6%)」數額之退休金提繳表上，親自簽署姓名，並於「勞工自願提繳欄」內填載自願提繳率，其後上訴人亦已按月提繳退休金，是參諸上情，被上訴人均已依勞退條例第9條第2項、勞退條例施行細則第5條4項規定，以該退休金提繳表充作書面，並親自簽署姓名，表明改用勞退新制，應可認定。又退休金提繳表上「勞工自願提繳欄」之自願提繳率，乃由上訴人學校員工自行填載，該提繳表自難認為僅係對勞工之書面通知性質，勞保局之前揭覆函，認為該提繳表「較似雇主將每月為勞工提繳之退休金數額及自願提繳之退休金數額以書面方式通知之性質」，所認定之前提事實，尚有可議之處，為本院所不採。復勞退條例實施前後，勞動主管機關及新聞媒體，就勞退新制對勞動者之影響及優缺點，均已廣為宣傳報導，縱被上訴人對勞退新制之具體細節未能全部明瞭，但若謂其等於勞退新制實施超逾4年後，對該制度仍毫無所悉，實非合理；另被上訴人既能於簽署退休金提繳表時，在「勞工自願提繳欄」內填載自願提繳率為0%，而有別於上訴人學校多數員工6%之自願提繳率，顯見其等當係考量自身之利害得失後始為填載；況且，陳奕欽在退休後，非但早於本件訴訟104年9月21日提起(見原審卷一1頁)前之同年8月28日，依勞退新制之規定向勞保局申請勞工退休金，更於上訴人104年11月16日提出答辯狀(見原審卷一19頁)前之同年3月3日，以上訴人將其勞工退休金提繳工資以多報少為由，向勞保局提出檢舉(見不爭執之事實欄⁽⁺⁾)，參諸陳奕欽之上開作為，益難認為其未選擇適用勞退新制。執此，不能因被上訴人簽署之退休金提繳表，無勞退新舊制之選項，即謂與法律規定不符，若課予上訴人法律所無之義務，亦乏依據，被上訴人該部分之主張，應無可採。

三、被上訴人適用勞基法前工作年資之退休金給與標準，大明高中退撫辦法較勞基法之規定為低，依勞基法第84條之2以及勞委會第43879號函釋意旨，被上訴人開始適用勞基法後改適用勞退新制前，應予保留之工作年資，應每滿1年給與2個基數之退休金。

(一)符合退休條件之勞工，如工作年資有跨越適用勞基法之情形時，其工作年資之計算，依勞基法第84條之2規定：勞工工作年資自受僱之日起算，適用勞基法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之；適用勞基法後之工作年資，其退休金給與標準，依勞基法第55條規定計算。惟勞基法第55條第1項第1款前段規定之勞工退休金給與標準，係採有上限之分段給與，亦即按其工作年資，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。則工作年資跨越適用勞基法之退休勞工，就其適用勞基法後之退休金給與標準（基數），究係不問其適用前工作年資之多寡，均自其適用時起15年內，給與兩個基數之退休金；且所得請領之退休金總數額，不受45個總基數之限制？抑或應算入適用前之工作年資，亦即自其受僱日起15年內，扣除適用前之年資，始給與兩個基數之退休金；且所得請領之退休金總數額，應受45個總基數之限制？不免產生疑義。如採前者之計算標準，勢必增加僱主負擔，且其所得請領之退休金總數額，反高於全部適用勞基法勞工之輕重失衡情形；惟如採後一計算標準，將使勞工減少甚或無法享有勞基法每年給與兩個基數退休金之不公平現象。而勞基法主管機關勞委會針對上開法條適用上之疑義，遂以第43879號函，揭櫫：「(1)勞工適用勞基法前工作年資之退休給與，優於或依照當時法令標準或比照當時法令標準者，其適用勞基法後工作年資，在全部工作年資15年以內之部分，每滿1年給與2個月平均工資，超過15年之部分，每滿1年給與1個月平均工資；勞工適用勞基法前之工作年資，其退休給與低於當時法令標準者，其適用勞基法後之工作年資退休金計算，每滿1年給與兩個基數，超過15年之部分，每滿1年給與1個基數；未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計；另其適用該法前後未滿1年之畸零年資，應分別依各該規定計算。(2)適用勞基法前之工作年資退休金計算，依當時應依照或比照適用之法令規定或事業單位自訂之內涵計算；適用該法後之退休金基數標準，應依該法第2條第4款規定計算1個月平均工資；適用前後之退休金總額，以達依勞基法規定之計算方式45個基數為限」之意旨。揆諸勞委會上揭函釋內容，既可避免重複給付退休金造成不公平，且可兼顧勞工權益及僱主負擔，符合勞動基準法第84條之2規定之立法意旨，應屬妥適，本院從之。上訴人雖以前揭情詞，辯稱：勞委會第43879號函釋意旨違反勞基法第84條之2之規定，應不可採；且縱依該函釋意旨，但被上訴人適用勞基法前之退休給與，係依照當時或比照當時法令標準，仍應自受僱之日起算被上訴人前15年工作年資之退休金基數云云。惟查：

(1)勞基法第84條之2前段雖規定：「勞工工作年資自受僱之日起算」，但揆諸上開法律規定之文義，充其量僅能據為算定勞工得否退休及其年資，應自勞工受僱之日起算，非自適用勞基法之日起算而已，並不當然可據以推斷適用勞基法後之退休金給與標準（基數），亦應自勞工受僱之日起算，此觀勞基法第84條之2後段僅規定「適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17及第55條規定計算」，以及同法第55條第1項第1款規定：「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」，均未明確規定應自勞工受僱之日起算即明。又上訴人就其所稱之立法意旨，雖引勞基法第84條之2修正時，立法院公報所載之立法委員發言紀錄為據(見本院卷75-81頁)，但該發言紀錄僅係立法委員之意見，並非修正條文載明之立法理由，且細繹各委員之發言內容，亦無隻字片語提及：勞工適用勞基法後之退休金給與標準(基數)，應自受僱之日起算，如何能謂立法當時有此意旨。再算定勞工得否退休及其年資，依勞基法第84條之2前段規定，既應自勞工「受僱之起算」，自不會發生勞工適用勞基法前之工作年資，不得計入適用勞基法第53條自請退休年資之結果。

- (2)徐鎰津、陳奕欽係先後自75年11月20日、82年10月19日起，任職於被上訴人學校司機，徐鎰津之任職(工作)年資，超逾陳奕欽將近7年，在其等於104年3月1日同日退休，適用勞基法後之工作年資相同，月平均薪資亦相仿之情況下，依上訴人主張之退休金計算方式(月平均工資均以3萬4835元計算)，上訴人僅各發給徐鎰津、陳奕欽96萬5998元、93萬9435元之退休金(見不爭執之事實欄(一)(五)(七))，亦即工作年資超逾陳奕欽將近7年之徐鎰津，其退休金僅高於陳奕欽2萬6563元(計算式： $965,998 - 939,435 = 26,563$)，實非合理。甚且，被上訴人退休前6個月之月平均工資，如依正確之數額計算，亦即徐鎰津、陳奕欽各為4萬0830元、4萬0735元(見不爭執之事實欄(八))，按上訴人主張之方式算定退休金基數時，徐鎰津、陳奕欽各得請領之退休金成為105萬0926元、106萬3335元【計算式：①徐鎰津部分：{適用勞基法前之退休金47萬2500元+適用勞基法後之退休金(14.1667 個基數 \times 月平均工資4萬0830元 $=57$ 萬8426元)} $=105$ 萬0926元；②陳奕欽部分：{適用勞基法前之退休金20萬7900元+適用勞基法後之退休金(21 個基數 \times 月平均工資4萬0735元 $=85$ 萬5435元)} $=106$ 萬3335元；①-② $=-12409$ 元】，徐鎰津所得請領之退休金數額，將少於陳奕欽1萬2409元(計算式：上開①-② $=-1$ 萬2409元)；倘僱徐鎰津再早1或2年任職，亦即其工作年資超逾陳奕欽將近8至9年時，依上訴人主張之退休金計算方式，徐鎰津所得請領之退休金更將因之遞減【以74年11月20日任職為例：{適用勞基法前之退休金《 27 個基數(13 年1個月又11日) \times 每個基數1萬8900元 $=51$ 萬0300元} + {適用勞基法後之退休金《每滿1年2個基數之工作年資為1年10個月20日計 3.6667 基數+每滿1年1個基數之工作年資為9年1個月12日計 9.5 基數 $=13.1667$ 基數》 \times 月平均工資4萬0830元 $=53$ 萬7596元} $=104$ 萬7896元，少於75年11月20日任職之退休金3030元(計算式： 105 萬0926元 -104 萬7896元 $=3030$ 元)。是依上訴人主張之退休金方式計算，將造成工作越久，退休金反領得越少之不公平結果，顯與

勞基法係為規定勞動條件最低標準，以保障勞工權益而制定(勞基法第1條第1項參照)之規範目的不符；又豈能認為其計算方式，合於勞基法第84條之2之立法意旨。部分實務見解，認為適用勞基法後之退休金給與標準(基數)，應一概自受僱之日起算，並非妥適，本院亦不受其見解之拘束。

(3)勞委會第43879號函釋意旨，所稱：退休給與優於、依照(比照)或低於「當時法令標準」，參諸勞基法第55條第3項後段：「本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定」之規定，所謂「當時法令標準」，在勞基法73年7月30日制定後，當係指勞基法而言。亦惟有如此解釋，始能合於勞基法第1條第2項所定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」之規範意旨；否則，如認依退休撫卹資遣辦法，算定被上訴人適用勞基法前之退休給與，已合於勞委會第43879號函釋意旨，所稱之依照(比照)「當時法令標準」，而自被上訴人受僱之日，起算其前15年之工作年資，仍將造成前揭工作越久，退休金反領得越少之不合理結果，被上訴人該部分所辯，洵無可採。

(二)勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於該條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用該條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第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，勞退條例第11條第1、2項分別定有明文。查：被上訴人均業已自99年1月1日起，改適用勞退新制，有如前述，被上訴人自87年12月31日開始適用勞基法後至適用勞退新制前，應予保留之工作年資，應均為11年又1日。而徐鎰津、陳弈欽於87年12月31日開始適用勞基法前之工作年資各為12年1個月又11日、5年2個月又12日，依大明高中退撫辦法給付之退休金各為47萬2500元、20萬7900元(見不爭執之事實欄^(五))；相較於其等如依勞基法第55第1項第1款規定計算，各得請領25、11個基數，按平均工資各4萬0830元、4萬0735元計算，合計各為102萬0750元、44萬8085元(計算式：徐鎰津部分： $40,830 \times 25 = 1,020,750$ ；陳弈欽部分： $40,735 \times 11 = 448,085$)之退休金，被上訴人適用勞基法前工作年資之退休金給與標準，大明高中退撫辦法顯然較勞基法之規定為低，是依勞基法第84條之2以及勞委會第43879號函釋意旨，被上訴人開始適用勞基法後適用勞退新制前，應予保留之11年又1日工作年資，應每滿1年給與2個基數(未滿半年以半年計)，亦即各23個基數按上開平均工資計算之退休金，合計各為93萬9090元、93萬6905元(計算式：徐鎰津部分：

40,830×23=939,090；陳奕欽部分：40,735×23=936,905)，加計其等適用勞基法前，依大明高中退撫辦法給付之上開退休金，總金額應各為141萬1590元、114萬4805元(計算式：徐鎰津部分：939,090+472,500=1,411,590；陳奕欽部分：936,905+207,900=1,144,805)，上開數額均未超逾勞基法第55條所定之45個基數平均工資即183萬7350元、183萬3075元(計算式：徐鎰津部分：40,830×45=1,837,350；陳奕欽部分：40,735×45=1,833,075)之上限，自仍得以上開數額作為被上訴人所得請領之退休金。依上計算，在扣除上訴人已給付予徐鎰津、陳奕欽之96萬5998元、93萬9435元退休金後，各尚不足44萬5592元、20萬5370元(計算式：徐鎰津部分：1,411,590-965,998=445,592；陳奕欽部分：1,144,805-939,435=205,370)。

四、綜上所述，被上訴人本於兩造間之勞動契約，請求上訴人給付上開安全獎金(薪資差額)各6萬3000元暨自各期應給付日(每月25日，見不爭執之事實欄^(九))次日起算即如附表所示之法定遲延利息；以及給付徐鎰津、陳奕欽短少之退休金差額各44萬5592元、20萬5370元暨自退休日30日後(104年4月1日，見勞退條例第11條第2項)起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。原審就前開應駁回部分，為被上訴人勝訴之判決，容有未洽，上訴人指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為有理由。至於上開應予准許部分，原判決判命上訴人如數給付，並為供擔保後得假執行暨免為假執行之宣告，核無違誤，上訴意旨，就此部分，仍執陳詞，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

伍、本件事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，均與本案判決結果不生影響，爰不予逐一論述，併此敘明。

陸、據上論結，上訴人之上訴為為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條、第85條第1項但書，判決如主文。

中 華 民 國 106 年 7 月 18 日
 勞工法庭 審判長法官 陳繼先
 法官 王 銘
 法官 劉長宜

以上正本係照原本作成。
 不得上訴。

書記官 李妍嬋

中 華 民 國 106 年 7 月 18 日

附表：被上訴人各得請求之工資差額			
編號	時間	金額(新臺幣)	利息起算日

1	102年9月25日	3,500元	102年9月26日
2	102年10月25日	3,500元	102年10月26日
3	102年11月25日	3,500元	102年11月26日
4	102年12月25日	3,500元	103年12月26日
5	103年1月25日	3,500元	103年1月26日
6	103年2月25日	3,500元	103年2月26日
7	103年3月25日	3,500元	103年3月26日
8	103年4月25日	3,500元	103年4月26日
9	103年5月25日	3,500元	103年5月26日
10	103年6月25日	3,500元	103年6月26日
11	103年7月25日	3,500元	103年7月26日
12	103年8月25日	3,500元	103年8月26日
13	103年9月25日	3,500元	103年9月26日
14	103年10月25日	3,500元	103年10月26日
15	103年11月25日	3,500元	103年11月26日
16	103年12月25日	3,500元	104年12月26日
17	104年1月25日	3,500元	104年1月26日
18	104年2月25日	3,500元	104年2月26日
上揭工資差額總計		63,000元	

資料來源：司法院法學資料檢索系統