臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞訴字第34號

原　　告　龔藝俊

被　　告　交通部民航局嘉義航空站

000000000000000000

法定代理人　林哲暢

訴訟代理人　劉志鵬律師

　　黃馨慧律師

　　戴丞偉律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國115年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告退休金差額新臺幣323,874元。

被告應賠償原告勞保老年年金給付差額新臺幣5,479元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十五，其餘由原告負擔。

本判決第一、二項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，為原告提供擔保新臺幣329,353元，得免為假執行。

事　實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應補足退休金差額新臺幣（下同）860,845元給原告。

二、被告應賠償原告勞保老年年金給付92,984元（暫以平均餘命計算）。

三、訴訟費用由被告負擔。

貳、陳述：

一、被告嘉義航空站違法不履行勞資會議決議(第2屆第13次)：「技工退休金計算月平均工資時應將特休不休假獎金總數列入—配合年度決算時辦理」，而未將原告退休當年(民國114年)特休不休假獎金列入月平均工資。原告主張被告應依決議，將114年特休不休假獎金列入月平均工資，即應補足差

額1：315,180元【說明：114年調薪3%（30天不休假獎金40,800元x1.03＝42,024元）；42,024元÷6＝7,004元(列入月平均工資)；7,004元x45基數(總年資32.5年超過45個基數)＝315,180元】。或差額2：252,144元【說明：114年調薪3%（30天不休假獎金40,800元x1.03＝42,024元）；42,024元÷6＝7,004元(列入月平均工資)；7,004元x36基數(勞基法實施後之年資)＝252,144元】。

二、退休金爭點整理：

(一)勞資會議決議之合法性【第2屆第13次（112年9月）】：「技工退休金計算月平均工資時應將退休當年（114年）特休不休假獎金列入月平均工資—配合年度決算時辦理」。

１、經第2屆第11次（112年3月）勞資會議提案，民航局函文（112年5月）回覆「考量各機關財政預算，相關核給請本於權責自行核處」、第13次勞資會議正式決議等正當程序依法而為。

２、113年12月勞工退休準備金監督會議會議紀錄（年度決算）證明單位已提撥800餘萬供本人退休金準備。資方未依規定將本次退休準備金監督會議會議記錄送達本委員，請補送。

３、「112年度擴大勞資協調臨時會議（112年12月)」既不屬於勞資會議也違反勞動基準法，所謂「臨時會議決議」只是主官之訓令及政令宣導大會，而針對主軸勞工代表所提投保薪資高薪低報勞工權益受損辯護無違失並違法恣意取消前次（第13次勞資會議）決議（違反勞資會議實施辦法第22條第2項—勞資雙方應本於誠實信用原則履行前項決議，有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議）。

⑴因應大法官釋字785號解釋，自111年開始勞保申報仍用勞保條例第14條第2項每年2月及8月辦理投保薪資申報產生誤差很大，影響在五年內退休的勞工權益甚鉅（勞保老年退休給付年金是以在職最高60個月投保薪資計算）！本人為勞工代表多次反應承辦人、人事及主官，甚至自願擔任投保薪資承辦人皆未果，最後反應至單位的員工服務方案，於是單位召

開了前述擴大勞資協調臨時會議（違反勞基法第74條第1、2、3項法令）。

⑵有關此次臨時會議決議「投保薪資高薪低報權益受損辯護無違失」，已於113年3月12日勞局費字第00000000000號勞動部證明不實，並罰鍰在案。

⑶有關本人被單位高薪低報，投保薪資錯誤（9個月）影響到老年年金給付，已另案向勞動部申請裁決。

(二)退休金試算表錯誤違反勞動基準法：

１、依據勞基法第55條及第84條，公務員兼具勞工身分者退休金給付應高（優）於勞基法第55條之給付！

２、以本人為例：單位服務32年又6個月以勞基法55條計算退休金給付為月平均薪資（如為60,000元）乘以最高45個基數計算為270萬元。但單位以工友管理要點為基礎的退休金試算表所算出金額，卻少於勞基法第55條的退休金金額，根本就違反上述勞基法精義！

３、更有勝者：87年7月1日實施勞基法後加入的勞工辦理退休所領到的退休金，竟比年資較多者為高的怪現象？！

４、同樣不合理且違反規定之現象又如兵役或軍職增加者的年資計算領取之退休金也較為少。

５、上列3項是誤將勞基法第84條之2年資拆解分段計算。

三、建議案：

(一)依據第2屆第13次勞資會議決議，將114年特休不休假獎金（包含調薪3%)即114年調薪3%(30天不休假獎金40,800×1.03)42,024元÷6＝7,004元差額，列入月平均工資。

(二)以工友管理要點為基礎的退休金試算表，依工友管理要點第22條第1項第2款計算，應從87年7月1日起重新計算勞保年資始符合公平正義。但限定退休金最高45個月平均工資，又使勞基法第84條徒剩具文失效無作用。勉強退職補償金加軍職差額20,050×15%×1＝3,008元符合勞基法第84條。

(三)被告應補足退休金差額7,004元×45＋3,008元＝318,188元。

(四)被告違反勞基法第79條第1項第1款、第79條第4項。

１、勞動基準法施行細則第9條－依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

２、請被告提供114年1月15日後單位發放關於本人薪資(包含獎金、退休金)的詳細明細。

(五)被告違反勞基法第79條第3項（第74條第2項規定者）、第79條第4項。

四、有關技工退休當年特休不休假獎金，列入退休金月平均工資計算，原告依據一切合法程序(勞資會議)與資方達成決議：「配合年度決算時辦理」，白紙黑字。被告所謂(112年第13次勞資會議)本提案之“配合”就是現今被告答辯所稱：「從未同意將114年度退休後結算之特休未休工資列入平均工資計算原告之退休金」？等同“不配合”，稱被告虛偽應付、玩文字遊戲實為合理！被告已違反公務員服務法第6條誠信及政府信譽之行為！退步而言，屏除決議內容“配合”二字先不計，「年度決算時辦理」證明113年12月勞工退休準備金監督會議會議紀錄(年度決算)單位已提撥8百餘萬供原告退休金準備，足夠原告聲明補足退休金差額。被告未依規定將本次退休準備金監督會議會議記錄送達本委員(原告)，請補送。上述無違民航局函覆：「考量各機關財政預算，相關核給請本於權責自行核處」，白話就是退休準備金足夠就由勞資會議決定。本案勞方已決定，資方配合辦理即已成案【114年調薪後月薪為41,860元（含危險加給2,590元），故114年特休不休假獎金為41,760元，應列入月平均工資】。被告引「擴大勞資會議」欲推翻或更改第13次勞資會議決議已違反勞資會議實施辦法要件屬無效會議或依勞資會議實施辦法第22條第2項－(勞資雙方應本於誠實信用原則履行前項決議，有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議)，再行召開會議復議。

五、勞基法第1條開宗明義：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益…」及第2項「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」。依據勞基法第84條：「公務員兼

具勞工身分者，其有關…等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定」。所以公務員兼具勞工身分者，（雇主）退休金給付應高（優）於勞基法第55條之給付。被告嘉義航空站給付原告退休金之金額低於勞基法第55條(本人加軍職年資33年6個月高於30年退休金以30年45個基數計算)，違反勞基法第84條，故給付金額不符。月平均薪資應為：（被告原計算月平均薪資）＋（114年調薪後1月薪資及加班費差額÷6個月）＋（114年特休不休假獎金÷6個月）→53,979＋｛(561＋48)÷6｝＋（41,760÷6）＝6,141元（月平均薪資）。勞基法第55條退休金＝月平均薪資×45（超過30年最高基數）→6,141元×45＝2,746,845元。而被告僅給付原告退休金2,213,052元，低於勞基法第55條退休金，已違反勞基法第84條。

六、人事行政總處依據勞基法84之2條所製退休金試算表錯誤（排除勞動基準法84條）、及違反憲法第7條：

以工友管理要點為基礎的退休金試算表所算出金額，卻少於勞基法第55條的退休金金額，已違反勞動基準法84條。87年7月1日後晉用勞工退休金，因工作年資基數是用月平均工資計算，竟然比年資較高勞工適用工友管理要點年資基數以本俸採計退休金較多，已違反憲法第7條平等精義。同理採計兵役軍職年資，竟比不採計年資領取退休金較低，同樣違反憲法第7條平等精義。是以，具有勞動基準法84條身分之勞工，87年7月1日前年資採計依工友管理要點年資基數以本俸採計金額，並將兵役軍職年資計入計算，而87年7月1日後年資仍應依據勞基法55條從頭計算，並合併前段退休金金額，始真正成就勞動基準法84條真諦。原告真實退休金：87年7月1日前工友管理要點年資(含軍職)＋勞基法55條退休金＋退職補償金(含軍職)。被告應付退休金差額860,845元【計算式：｛20,660(本俸)＋930(代金)｝×｛(6+1)×2｝＋2,746,845元＋20,660×0.15×｛(6＋1)×2｝＝302,260元＋2,746,845元＋24,792元＝3,073,897元（真實退休金）。3,073,89

7元－2,213,052元(被告給付的退休金)＝860,845元，因此，被告應付退休金差額860,845元】。被告引用判決案例4件(元大、長榮、新光、高醫)皆為私人公司間退休金訴訟，與本案是為公立機關於勞基法第84條為適用違失(不依法行政)不同，故皆與本案無關，歸依引喻失義(不適格)。

七、單位於本人退休前1日（114年1月15日最後工作日）下午4時（PM5時半下班）始提出對本人退休金試算表閱覽，但資料不能交付本人只能拍照等不合理行為(違反勞基法第74條第2項及勞資會議實施辦法第12條第4項)。被告(雇主)處勞基法第79條第3項罰處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

八、又勞動基準法施行細則第9條－依本法終止勞動契約時，僱主「應」「即」「結清」工資給付勞工。違反事證(114年1月16日後給付)6件，證2存簿儲金簿：①114年1月17日年終獎金－第79條第1項第2款（27條限期給付工資）；②114年2月4日加班費－第79條第1項第2款（27條限期給付工資）；③114年2月11日加班費－第79條第1項第2款（27條限期給付工資）；④114年2月11日補償金－第79條第1項第2款（27條限期給付工資）；⑤114年2月26日考績獎金－第79條第1項第2款（27條限期給付工資）；⑥114年2月26日不休假獎金－79條第1項第1款（違反38條第4項）。被告(雇主)處勞基法第79條第1項第1款（38條第4項－勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資）；被告(雇主)處勞基法第79條第1項第2款（27條限期給付工資）罰；以上皆處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。違反勞基法第79條第4項－由主管機關(嘉義縣政府)依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰緩最高額二分之一。

九、請求賠償勞保老年年金給付92,984元(暫以平均餘命計算)：依據勞動部114年6月2日勞動法爭字第1140006234號保險爭議審定書（證3勞動部保險爭議審定書）第3頁倒數第6行至第3行，原告投保薪資111年至113年遭被告高薪低報9個月屬

實（除1個月之投保薪資為43,900元，餘8個月之投保薪資為45,800元－第1頁倒數第4行至第1行），原告損失勞保老年年金給付賠償，依勞工保險條例第72條第3項規定應由投保單位被告負責賠償。又原告勞保老年年金，每月給付原公式：（45800×18＋43900×19＋42000×6＋40100×17）/60×0.0155×32.83×1.1232＝24,692元。原告勞保勞保老年年金，每月給付更正公式：（45800×26＋43900×20＋42000×6＋40100×8）/60×0.0155×32.83×1.1232＝25,164元。又被告應付勞保老人年金每月差額472元【計算式：25,164元－24,692元＝472元】。原告戶籍地台北市，男性平均壽命81.42歲（最新內政統計通報）計算，為81歲5個月，以今年（114年）1月計算（81減65）共計197個月，勞保老人年金的差額為472元×197＝92,984元。

十、綜據上述，被告應補足退休金差額860,845元及應賠償勞保老年年金給付92,984元(暫以平均餘命計算)，合計953,829元。

十一、原告其餘補充陳述暨證據資料詳如【附件Ａ】所載內容。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

三、如受不利益判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

貳、陳述：

Ａ、背景事實：

一、原告自97年5月30日起於被告航空站擔任消防技工（即消防技術工友），並因年滿65歲，自114年1月16日以勞退舊制之身分退休（被證1）。

二、關於退休金之計算，依行政院人事行政總處頒佈之工友管理要點第24點、交通部民用航空局頒佈之交通部民用航空局工友管理要點（下稱「民航局工友管理要點」）第54點（被證2），原告自81年7月15日起至97年5月29日於行政院退輔會

嘉義榮民醫院擔任工友之年資得予併計。

三、是以，針對原告適用勞基法前之年資，被告依民航局工友管理要點核算工友管理要點一次退休金251,760元；至於適用勞基法後之年資，則以平均工資53,979元、基數36，核算勞退舊制退休金1,943,244元（計算方式詳見下文）。上述工友管理要點一次退休金、勞退舊制退休金共計2,195,004元【計算式：2,195,004＝251,760＋1,943,244】，由被告之勞工退休準備金監督委員會填具勞工退休金給付通知書（被證3），向臺灣銀行信託部申請開立退休金支票。

四、臺灣銀行開立支票後、交由被告之勞工退休準備金監督委員會發放予原告。詎料，原告以勞退舊制退休金之計算，未將114年度退休後結算之30日特休未休工資(即「不休假加班費」）列入平均工資、基數有誤為由，拒絕受領支票，經勞資爭議調解不成立後（被證4），提起本件訴訟請求退休金差額。原告已自被告取得勞退舊制退休金之支票（支票金額：2,195,004元，受款人：龔藝俊）【原答辯(一)狀載：被告僅得暫時保管該支票至今。是因為當時原告還沒有向被告領取該支票，原告於114年4月22日已經向被告領取該張支票了】。

Ｂ、本件爭點：

一、計算退休金之平均工資是否為53,979元？應否列入114年度退休後結算之特休未休工資（即「不休假加班費」）？

二、被告應否因應行政院決議之114年度軍公教員工待遇調整作業，將114年度退休後結算之特休未休工資調升3%後，列入計算退休金之平均工資？

三、計算退休金之基數是否為36？

Ｃ、答辯理由：

一、被告未將114年度退休後結算之特休未休工資(即「不休假加班費」），列入計算退休金之平均工資，洵屬合法。

(一)被告係以平均工資53,979元，計算原告之勞退舊制退休金，謹先說明計算方式如下：

1、經核算，原告114年1月16日退休前6個月之平均工資應為53,979元，此有被告作成之職工退休薪資狀況表（被證5）可證。其中所列各項給付項目復有各月份之薪資清冊（被證6）、加班費印領總表（被證7）、113年度未休假加班費印領清冊（被證8）可證，謹摘錄如下表：

給付項目	113/7/16-7/31	113/8/1-8/31	113/9/1-9/30	113/10/1-10/31	113/11/1-11/30	113/12/1-12/31	114/1/1-1/15
月支工餉	10,348	20,050	20,050	20,050	20,050	20,050	9,702
專業加給	9,321	18,060	18,060	18,060	18,060	18,060	8,739
加班及延時工資	5,327	6,800	6,517	5,780	5,837	6,574	2,040
不休假加班費	0	0	0	0	0	0	40,800
危險加給	1,337	2,590	2,590	2,590	2,590	2,590	1,253
以上合計	26,333	47,500	47,217	46,480	46,537	47,274	62,534
月平均工資計算式	(26,333＋47,500＋47,217＋46,480＋46,537＋47,274＋62,534)÷6≒53979						

2、上開表格所列「不休假加班費」一欄，即係特休未休工資。被告之特休計算期間係採曆年制，故於114年1月結算113年度未使用之30日特休未休工資共40,800元。

3、至於114年1月1日起，原告另取得之30日特別休假日數，則於114年1月16日退休後，由被告另行結算114年度特休未休工資共40,800元發給原告（被證9），惟因此項給付洵屬原告退休後始結算、產生之所得，不符勞基法第2條第4款所規定平均工資定義，即「計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」，故被告未列入平均工資計算原告之退休金。

(二)被告未將114年度退休後結算之特休未休工資，列入平均工資計算退休金，不僅於法有據。勞動部函釋或歷來實務見解更一再指明，契約終止時所結算之特休未休工資，無須列入平均工資計算勞退舊制退休金，謹臚列如下：

1、勞動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函：「本法第2條第4款規定…所稱『工資總額』，係指事由發生當日前6個月內所取得工資請求權之工資總額。基上，於認定是否

列入平均工資之計算，係以勞工所取得之工資請求權是否在事由發生之當日前6個月內為認定之標準。…勞工於『契約終止』時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算。」

２、最高法院103年度台上字第1659號民事判決：「此項不休假加班費乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞基法第二條第三款所稱其他任何名義之經常件給與，鄭宗明主張應將不休假加班費列入平均工資計算，並不可採」

３、最高法院104年度台上字第2364號民事判決：「原審審理結果以：…不休假加班費乃雇主因勞工年度終結未休畢特別休假，所給與補償金錢，非勞工年度內工作之對價，且年終未休畢之特別休假非固定，受領金額非經當性…經核於法無違。」

(三)至於原告稱被告違法不履行第2屆第13次勞資會議決議內容，未將114年度退休後結算之特休未休工資，列入平均工資計算其退休金（原告《民事申請勞動調解狀》）云云，顯與事實不符。被告於歷次勞資會議中，從未同意將114年度退休後結算之特休未休工資，列入平均工資計算原告之退休金，謹澄清如下：

１、經查，被告於112年3月28日舉行第2屆第11次勞資會議決議，時任勞方代表之原告即提案，要求被告應將勞工退休時結算之特休未休工資，列入退休金之計算基礎。對此，該次勞資會議紀錄僅載明：「另月平均工資計算相關權益，請提案人再提供具體說明後報局釋義」（被證10）。

２、會後，被告於112年5月9日函請交通部民用航空局確認原告上開提案之適法性（被證11），交通部民用航空局僅函覆「有關雇主發給勞工因年度終結或契約終止未休之特別休假

工資，應否計人平均工資計算疑義一節，勞動部均有釋示，考量各機關財政預算，相關核給請本於權責自行核處」（被證12），並未要求被告應將特休未休工資列入平均工資計算退休金。

3、基此，於112年9月26日舉行第2屆第13次勞資會議中，就「勞工退休計算月平均工資請列入特休不休假獎金總數一案」，僅參照上開被證12函文意旨，決議：「本案配合年度決算時辦理」（被證13）。

4、甚且，於112年12月7日舉行之「112年度擴大勞資臨時會議」中，決議事項亦重申上開交通部民用航空局被證12函文之立場，並清楚載明「勞工於『契約終止』時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算」（被證14）。

5、綜上說明，足見被告於歷次勞資會議中，從未同意將114年度退休後結算之特休未休工資，列入平均工資計算原告之退休金。原告訛稱被告違法不履行第2屆第13次勞資會議決議內容云云，顯與事實不符。

二、114年度退休後結算之特休未休工資（即「不休假加班費」）既如前述，無庸列入勞退舊制退休金之計算基礎，則原告主張應依行政院決議之114年度軍公教員工待遇調整作業，將114年度退休後結算之特休未休工資調升3%後，列入計算退休金之平均工資云云，顯然於法無據。

三、被告將原告於公務機關擔任工友之工作年資予以併計，並依法核算勞退舊制退休金基數為36，亦屬合法。

(一)首應說明者，被告依民航局工友管理要點（被證2）第54點，併計原告自81年7月15日至97年5月29日於行政院退輔會嘉義榮民醫院擔任工友之工作年資。併計後，工作年資應為81年7月15日至114年1月16日，說明如下：

1、原告係以消防技工之身分退休，被告則隸屬於行政院交通部，依行政院人事行政總處頒佈之工友管理要點之下列規定，民航局工友管理要點（被證2）如有優於勞基法之內

容，優先適用之：⑴第1點：「行政院為統一規範所屬各級機關、公立學校（以下簡稱各機關）工友管理事項，以作為各機關訂立工友工作規則及勞動契約之準據，特訂定本要點」。⑵第2點：「行政院所屬各機關之工友管理事項，適用本要點」。⑶第3點：「本要點所稱工友，指各機關編制內之普通工友及技術工友（含駕駛）」。

２、依民航局工友管理要點第54點，工友曾受僱為各機關（構）編制內工友者，經檢具相關證明文件，得併計退休年資計算退休金。此規定優於勞基法第57條本文「勞工工作年資以服務同一事業者為限」，應優先適用之。第54點：「工友退休年資之計算，以在本局編制內工友之服務年資為準。但具有下列未領退休（職、伍）、資遣、離（免）職退費或年資結算核發相當退休、資遣或離職給與之服務年資者，得於退休時，檢具相關證明文件，就下列各款年資選擇全數併計或部分併計或不予併計，一經選定即不得變更，並須檢附具結書，於計算年資後，依第二十二點或第二十三點規定發給工友退休金：（一）曾受僱為各機關（構）編制內工友、工級人員、職員或依各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法進用者之服務年資」。

３、經查，原告任職被告航空站前，自81年7月15日起至97年5月29日曾於行政院退輔會嘉義榮民醫院擔任工友。原告退休前檢附上開年資之證明文件（被證15），經被告審核確認後予以併計。併計後，退休金計算年資期間，即為81年7月15日至114年1月16日。

(二)又，勞工之工作年資若橫跨適用勞基法前後之時期，依歷來最高法院見解，勞基法第55條第1項第1款所訂「每滿一年給與兩個基數」之十五年工作年資，應自年資計算之初，而非自適用勞基法之時點起算。

１、按勞退舊制退休金基數，係按勞工「工作年資」計算之，此有勞基法第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。」可參。

2、次按，勞工之工作年資若橫跨適用勞基法前後之時期者，其「工作年資」仍應自受僱之日起算，且僅有適用勞基法後之年資，始應依勞基法規定計算退休金及資遣費，此復有勞基法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，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。適用本法後工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。」可資佐證。

3、參諸上開勞基法第84條之2規定可見，當勞工之工作年資橫跨適用勞基法前後之時點，勞基法第55條第1項第1款所訂「每滿一年給與兩個基數」之十五年工作年資，亦應自工作年資計算之初，而非自適用勞基法之時點起算。最高法院裁判亦同此見解，謹摘錄如下：

⑴最高法院106年度台上字第1278號民事判決：「按勞基法第五十五條第一項第一款之工作年資，應自受僱之初起算，其『每滿一年給與兩個基數』之十五年工作年資，亦應自受僱之初起算；故勞工工作年資跨越勞基法公布施行前後，而於勞基法施行後退休者，以分段通用方法計算其退休金，即勞基法施行後退休金之給與標準依該法第五十五條規定計算，其工作年資於勞基法施行前計算已十五年者，勞基法施行後之工作年資每滿一年即應按勞基法給與一個基數，而非自勞基法施行時起另行起算『前十五年』工作年資退休金給予標準。原審以上開理由為上訴人敗訴之判決，經核於法尚無違誤。上訴人認應自勞基法施行起另行起算『每滿一年給與兩個基數』之工作年資，容有誤會」。

⑵經最高法院107年度台上字第1286號裁定維持之臺灣高等法院高雄分院105年度重勞上字第7號民事判決：「就適用勞基

法後之工作年資部分（即後段年資）係適用勞基法第55條之規定，而該條規定雖為前15年以每年2個基數計付，超過15年部分，則以每年1個基數計付，然此僅為計算基數之規定，其所稱工作年資15年，自應回歸自勞工受僱日起算，而非自適用勞基法起算，始符合該法第84條之2關於適用勞基法前後計付規定之竟旨。否則，若謂退休之工作年資應自受僱日起算，而就計算基數部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算（即適用前與適用後均可能各自享有前15年較優計付方式），將形同將條文割裂適用（即工作年資之計算自勞工受僱日起算，而計算基數卻自適用前之受僱日及適用日各自起算），致失法規整體適用之一致性，且與該法第84條之2及施行細則第5條之規範意旨不符，並非適當。故本院認在勞工之工作年資採自受僱日起算之同時，關於相對應於工作年資之計算基數部分，亦應採相同之起算時點，較為合理適當，並符合法規適用之整體一致性，亦即有關適用勞基法後之計算基數部分，該15年之計篡起點，仍應回溯自勞工受僱日起算。就此而言，勞工於適用勞基法後始退休時，若其工作年資於勞基法施行前未滿15年時，就勞基法施行後之工作年資部分，則在補足15年之差額部分為每年2個基數，其餘為每年1個基數；而若工作年資於勞基法施行前已滿15年者，就勞基法施行後之工作年資，每滿1年應僅為1個基數，而非自勞基法施行時起再另行起算15年，並均按每年2個基數計算」。

4、以本件而言，原告之工作年資併計後，即橫跨適用勞基法前後之時期，依勞基法第84條之2規定及上開最高法院判決意旨，應自工作年資計算之初，而非自適用勞基法之時點起算工作年資。本此計算邏輯，原告之勞退舊制基數應為36。

⑴經查，公務機構之工友自87年7月1日始適用勞基法，此有行政院勞工委員會86年9月1日86台勞動一字第037287號公告可證。是以，當併計原告擔任工友之工作年資為81年7月15日至114年1月16日後，即橫跨適用勞基法前後之時點。

⑵基此，被告乃參照勞基法第84條之及上開最高法院判決意旨，核算原告之勞退舊制退休金基數為36，謹說明計算明細如下：

①有關原告適用勞基法前之工作年資6年，此部分已依民航局工友營理規定核發工友管理要點一次退休金。

②至於適用勞基法後26年7月之工作年資，因勞基法第55條第1項第1款所訂「每滿一年給與兩個基數」之15年工作年資，亦應自年資計算之初計算。因此，扣除原告適用勞基法以前之6年工作年資後，僅賸餘9年之工作年資係以「每滿一年給與兩個基數」之方式計算。故此部分應有18個基數【計算式：9年x2＝基數18】。

③其餘部分即17年7月之工作年資，則以每年1個基數、滿半年以1年計之樣準計算之。此部分亦有18個基數【計算式：17年x1＋1＝基數18】。

④綜上合計，原告之勞退舊制退休金基數應為36，乘以平均工資53,979元，勞退舊制退休金數額應為1,943,244元。

⑶謹就上述計算過程整理如下表，敬請鈞院參照：

任職單位	任職期間	年資	適用規定	退休金計算式
行政院退輔會 嘉義榮民醫院	81/7/15 -87/6/30	6年0月	民航局工友管理規定第52點	【工友管理要點一次退休金】 1.基數：6年x2＝基數12。 2.退休金：（月支工餉20,050元＋實物代金930元）x基數12＝251,760元。
	87/7/1 -97/5/29	26年7月	勞基法	【勞退舊制退休金】 1.基數： ⑴每半年1個基數部分：(15年－適用勞基法前之年資6年)x2＝基數18。 ⑵每年1個基數部分：26年7月－9年＝17年7月。17年x1＋1＝基數18。 ⑶以上共計18＋18＝基數36。 2.退休金：平均工資53,979元x基數36＝1,943,244元。
民航局 嘉義航空站	97/5/30 -114/1/16			

(三)綜上所陳，被告以36個基數計算原告之勞退舊制退休金基數，洵無違誤。原告徒憑其總年資32.5年，要求以45個基數計算勞退舊制退休金云云，顯無根據。

四、至於原告遲至114年7月15日始追加請求勞保年金差額92,984

元（參原告《民事申請勞動給付退休金爭點整理及建議案狀》第6頁），顯違反民事訴訟法第255條訴之追加合法要件，不應准許，懇請鈞院鑒察。

(一)原告雖於114年7月15日始追加請求勞保年金差額92,984元，並主張被告在111年至113年高薪低報9個月之月投保薪資，並以勞動部114年6月2日勞動法爭字第1140006234號保險爭議審定書（參證3）為證云云（參原告《民事申請勞動給付退休金爭點整理及建議案狀》第6頁第2行）。

(二)惟查，姑不論原告所試算勞保年金差額92,984元有待商榷，原告所提追加請求亦違反民事訴訟法第255條第1項規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。…七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。」，顯不合法，應予駁回。申言之：

１、原告原起訴請求勞退舊制差額，其爭點厥為勞退舊制退休金前六個月「平均工資」應否列入114年度退休後結算之特休未休工資（即不休假加班費）之問題，至於原告追加勞保給付差額僅涉及「月投保薪資級距」之問題，此二者基礎事實並非同一、毫無關聯。

２、原告本已在114年4月17日《民事申請勞動給付退休金爭點整理及建議案狀》，將本件爭點限縮於勞退舊制退休金前六個月「平均工資」，遲至114年7月15日始改追加請求勞保年金差額92,984元，顯然有礙被告防禦與訴訟終結。

３、綜上所陳，基於避免訴訟遲延及被告防禦權考量，對於原告追加請求勞保給付差額一節，被告不予同意，懇請鈞院鑒察。

五、由勞動部114勞動法爭字第1140006234號保險爭議審定書之主文載明「駁回原告之申請審議」可見，該審定書並未認可「事實」段落欄所列原告主張（參原證3第1頁），即被告自111年至113年高薪低報9個月等語。則原告執上開審定書，稱被告自111年至113年高薪低報9個月，應賠償勞保老年年

金差額賠償92,984元云云(參原告《民事起訴狀》第5-6頁），毫無可採。

六、其次，原告稱被告自111年至113年高薪低報9個月，並應賠償勞保老年年金差額92,984元，亦顯無依據，謹駁斥如下：

(一)被告固於113年時，經原告檢舉後，經勞動部認定於111年3月及4月有短報之情事而受裁罰，此有勞動部113年3月12日勞局費字第00000000000號裁處書及所附罰鍰明細表（被證16）可憑，惟並非如原告所述，「自111年至113年高薪低報9個月」（參原告《民事起訴狀》第5-6頁）。

(二)縱依上開裁處書為基礎，被告所應給付之勞保老年年金差額，亦僅9,365元，謹說明如下：

１、按，勞保條例第72條第3項規定：「投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。」據此，勞工所得請求賠償者，僅以雇主未據實申報投保薪資額，致勞工按月向勞保局領取之老年年金給付不足額者為限。

２、次按，勞工依上開規定請求老年年金給付不足額之損害賠償，且係請求以一次給付之方式賠償時，因損害係逐月漸次發生者，在計算賠償額時，則應依霍夫曼式計算法扣除中間利息。最高法院107年度台上字第1854號民事判決即明揭此旨：「我國就行為人因不法侵權行為對被害人負日後漸次發生減損勞動能力、對第三人負日後漸次發生扶養費之損害賠償責任者，於民法第193條第2項、第192條第3項規定『前項損害賠償，法院得因當事人之聲請，定為支付定期金。但須命加害人提出擔保』。可知我國民法就損害呈持續狀態時應回復原狀所為之金錢賠償，係以一次給付為原則，定期金為例外。準此，勞工就投保單位未據實申報投保資額，致其按月向勞保局領取之老年年金給付不足額損害，亦屬日後漸次發生者，自得類推適用上開規定，就其損害請求投保單位為

一次給付之賠償。查被上訴人得向勞保局按月請領增給百分之20之展延老年年金，為原審合法認定之事實，則原審以被上訴人應申報之投保薪資額，依展延老年年金請領標準，計算上訴人每年應賠償之損害，按被上訴人平均餘命，依霍夫曼式計算法扣除中間利息，命上訴人為一次給付，尚無不合」。

3、以本件而言，若以被證16裁處書為基礎，被告所應給付之勞保老年年金差額，亦僅9,365元，謹說明計算依據如下：

⑴依原證3審定書，勞保局目前核給老年年金所據平均月投保薪資為43,203元，惟若依被證16勞保局裁處書意旨，調整111年3月及4月之月投保薪資，則平均月投保薪資將調升為43,330元，謹表列如下：

勞保局核給老年年金所據平均月投保薪資(參原證3)		依被證16裁處書意旨換算之平均月投保薪資	
年月份	月投保薪資	年月份	月投保薪資
96年1月-97年5月	40,100元	96年1月-97年5月	40,100元
100年5月-100年6月	43,900元	100年5月-100年6月	43,900元
106年2月	45,800元	106年2月	45,800元
107年2月	45,800元	107年2月	45,800元
108年2月	45,800元	108年2月	45,800元
109年2月	45,800元	109年2月	45,800元
110年2月	45,800元	110年2月	45,800元
111年2月	45,800元	111年2月	45,800元
111年3月-111年8月	42,000元	111年3月-111年4月	45,800元
		111年5月-111年8月	42,000元
111年9月-112年1月	43,900元	111年9月-112年1月	43,900元
112年2月	45,800元	112年2月	45,800元
112年3月-113年2月	43,900元	112年3月-113年2月	43,900元
113年3月-114年1月	45,800元	113年3月-114年1月	45,800元
60個月平均月投保薪資	43,203元	60個月平均月投保薪資	43,330元

⑵有關老年年金給付，勞保局目前係依勞保條例第58-1條第2款規定之計算方式擇優發給，並依同條例第58-2條再加計展

延比例0.55%，得出每月給付21,984元（參原證3）；惟若依被證16勞保局裁處書意旨，原告所得領取之老年年金係每月22,049元，謹表列如下。在此前提下，每月差額應為65元【計算式：22,049－21,984＝65】。

勞保局核給老年年金（參原證3）	依被證16裁處書意旨，換算之平均月投保薪資
(平均月投保薪資43,203元×保險年資32.83)×(1＋展延比率0.55%)＝21,984	(平均月投保薪資43,330元×保險年資32.83)×(1＋展延比率0.55%)＝22,049

⑶依原告所述，其戶籍地在臺北市，以臺北市男性平均壽命81.42換算（參原告《民事起訴狀》第6頁），其在65歲退休時平均餘命尚有16.42年【計算式：81.42－65＝16.42】，再依霍夫曼式計算法扣除中間利息後，差額共計9,365元，此有司法院霍夫曼一次給付試算系統之試算結果可憑（被證17）。

⑷綜上說明，原告稱被告自111年至113年高薪低報9個月，並應賠償勞保老年年金差額92,984元云云，亦顯無依據，洵非可採。

七、被告其餘答辯陳述暨證據資料詳如【附件Ｂ】所載內容。

理　由

甲、程序部分

按民事訴訟法第255條規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。四、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者。五、該訴訟標的對於數人必須合一確定時，追加其原非當事人之人為當事人者。六、訴訟進行中，於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」經查，原告於114年2月13日提出民事申請勞動調解狀時，原聲明

為「資方應依決議將114年特休不休假獎金列入月平均工資即補足差額1：315,180元或差額2：252,144元」。嗣後原告於114年4月22日經本院調解不成立，原告並於同日聲請續行訴訟程序後，另於114年7月15日以民事起訴狀（註：應屬於起訴補充理由狀或準備書狀的性質），變更訴之聲明內容為如事實欄所示之聲明。因原告僅擴張應受判決事項之聲明，追加請求被告賠償原告勞保老年年金給付的差額，案情內容並非複雜，尚不甚礙被告之防禦及訴訟之終結。因此，原告為訴之變更，核與民事訴訟法第255條第1項第3、7款的規定相符，應予准許，合先敘明。

乙、實體部分

一、按勞動基準法第55條規定：「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。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二十。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第1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。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定」。另同法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，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。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算」。又查，勞工保險條例第14條規定：「前條（同條例第13條）所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，

按分級表之規定申報者為準。被保險人為第6條第1項第7款、第8款及第8條第1項第4款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。第1項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之」。另同條例第72條第1至3項規定：「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」。

二、經查，原告自97年5月30日起於被告航空站擔任消防技術工友，因年滿65歲，而於114年1月16日以勞退舊制身分退休。原告在任職被告航空站以前，自81年7月15日至97年5月29日於行政院退輔會嘉義榮民醫院擔任工友。依行政院人事行政總處頒布之工友管理要點第24點、交通部民用航空局工友管理要點第54點，上開年資得予併計，以為退休金計算基礎。如不將原告退休後結算之特休未休工資（即不休假加班費）列入計算，平均工資應為53,979元。有關原告87年6月30日適用勞基法前之年資，被告依民航局工友管理規定核算工友管理要點一次退休金251,760元；適用勞基法後之年資，以平均工資53,979元、基數36，核算勞退舊制退休金1,943,244元。以上兩者，合計共2,195,004元，已經由臺灣銀行開立

支票，並經原告收訖。上情乃為兩造不爭執之事實。兩造間主要的爭執事項在於：㈠計算原告退休金基數之平均工資，是否應加入原告於114年度退休後結算之特休未休工資？㈡原告之退休金基數，究竟應該為多少個基數？被告是否應補給付原告退休金的差額？㈢被告是否曾經有勞保高薪低報之情形？如果有，應賠償原告多少金額？

三、計算退休金之平均工資，無庸加入退休後所結算之特休未休工資：

(一)原告主張：

１、對造資方嘉義航空站違法不履行勞資會議決議（第2屆第13次）：「技工退休金計算月平均工資時應將特休不休假獎金總數列入—配合年度決算時辦理」，而未將退休當年（114年）特休不休假獎金列入月平均工資。

２、被告所謂本提案(112年第13次勞資會議提案）之「配合」，就是現今被告答辯所稱：「從未同意將114年度退休後結算之特休未休工資列入平均工資計算原告之退休金」？等同於「不配合」。被告違反公務員服務法第6條誠信及政府信譽之行為。

３、退步而言，屏除決議內容「配合」二字先不計，「年度決算時辦理」證明113年12月勞工退休準備金監督會議會議紀錄（年度決算）單位已提撥800餘萬供告訴人(即原告，下同）退休金準備，足夠告訴人聲明補足退休金的差額。上述無違民航局函覆：「考量各機關財政預算，相關核給請本於權責自行核處」。本案勞方已決定，資方配合辦理即已成案，故114年特休不休假獎金為41,760元，應列入月平均工資。

４、依據第2屆第13次勞資會議決議，將114年特休不休假獎金及114年調薪3%後為42,024元(30天不休假獎金40,800×1.03)。42,024元÷6＝7,004元的差額，列入於月平均工資。

(二)被告抗辯：

１、114年1月1日起，原告另取得之30日特別休假日數，於114年1月16日退休後，由被告另行結算114年度特休未休工資共計

40,800元發給原告（被證9），惟因此項給付洵屬原告退休後始結算、產生之所得，不符勞基法第2條第4款所規定平均工資定義，故被告未列入平均工資計算原告之退休金。

2、被告未將114年度退休後結算之特休未休工資，列入平均工資計算退休金，不僅於法有據。勞動部函釋或歷來實務見解更一再指明，契約終止時所結算之特休未休工資，無須列入平均工資計算勞退舊制退休金。謹臚列如下：勞動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函、最高法院103年度台上字第1659號民事判決、最高法院104年度台上字第2364號民事判決。

3、被告於歷次勞資會議中，從未同意將114年度退休後結算之特休未休工資，列入於平均工資計算原告之退休金。被告於112年3月28日舉行第2屆第11次勞資會議決議，該次勞資會議紀錄僅載明：「另月平均工資計算相關權益，請提案人再提供具體說明後報局釋義」（被證10）。會後，交通部民用航空局僅函覆「有關雇主發給勞工因年度終結或契約終止未休之特別休假工資，應否計人平均工資計算疑義一節，勞動部均有釋示，考量各機關財政預算，相關核給請本於權責自行核處」(被證12)。基此，於112年9月26日舉行第2屆第13次勞資會議中，僅參照上開被證12函文意旨，決議：「本案配合年度決算時辦理」（被證13）。甚且，於112年12月7日舉行之「112年度擴大勞資臨時會議」中，決議事項亦重申上開交通部民用航空局被證12函文之立場，並清楚載明：「勞工於『契約終止』時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算」（被證14）。

4、114年度退休後結算之特休未休工資，既無庸列入勞退舊制退休金之計算基礎，則原告主張應依行政院決議之114年度軍公教員工待遇調整作業，將114年度退休後結算之特休未休工資調升3%以後，列入計算退休金之平均工資云云，顯然於法無據。

(三)本院判斷：

１、按臺灣高等法院暨所屬法院84年度法律座談會民事類第13號提案，就法律問題：雇主依勞動基準法第39條規定發給勞工於特別休假日未休而工作之工資，應否將之列入於平均工資計算退休金？曾經進行討論。討論的意見：甲說(否定說)：勞動基準法第2條第3款有關工資之定義係以「經常性給與」為認定標準，特別休假日未休之工資，既非經常性給與，自不應列入平均工資計算退休金。乙說(肯定說)：依勞動基準法第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經常性給與均屬之」。是以工資有「經常性給與」及「非經常性給與」之分，本件雇主依勞動基準法第39條規定發給勞工於特別休假日未休而工作之工資，既係勞工因工作所得之報酬，即應屬工資，自應列入平均工資計算退休金。丙說(折衷說)：雇主依同法第39條發給勞工於特別休假日未休而工作之工資，原則上應列入平均工資計算，惟事業單位如採由勞工自行擇日休假之方式者，應由勞資雙方自行協商之，如雇主認勞工無於特別休假日出勤之必要者，亦得拒絕其出勤。經初步研討結果：採甲說(否定說)。審查意見：擬採甲說。研討結果：照審查意見通過。因此。如果依據臺灣高等法院暨所屬法院84年度法律座談會民事類第13號審查意見及研討結果，勞動基準法第3條第3款有關工資之定義，係以經常性給與為認定標準，雇主依勞動基準法第39條規定發給勞工於特別休假日未休而工作之工資，並非經常性給與，因此，不應列入平均工資計算退休金。

２、經查，被告交通部民航局嘉義航空站於112年3月28日所舉行之第2屆第11次勞資會議決議，該次勞資會議紀錄僅記載：「另月平均工資計算相關權益，請提案人再提供具體說明後報局釋義」【本院卷二第121頁；被證10】。另外，交通部民用航空局在於112年5月24日就「消防技工龔藝俊於會議中

提案請求退休當年不休假加班費提前發給，並列入平均工資計算一案」，僅函覆被告「有關雇主發給勞工因年度終結或契約終止未休之特別休假工資，應否計入平均工資計算疑義一節，勞動部均有釋示，考量各機關財政預算，相關核給請本於權責自行核處」【本院卷二第127頁；被證12】。而查，本件被告交通部民航局嘉義航空站於112年9月26日舉行之第2屆第13次勞資會議決議，該次會議案由雖然記載：「勞工退休金計算月平均工資請列入特休不休假獎金總數一案：決議：本案配合年度決算時辦理」，惟未就應如何的「配合」辦理詳細載明。另外，被告交通部民航局嘉義航空站於112年12月7日舉行之「112年度擴大勞資臨時會議」之決議事項，除重申前述交通部民用航空局被證12函文外，並載明依據勞動部106年7月12日勞動條2字第106131476號函旨內容：「勞工於『契約終止』時仍未休完特別休假，雇主所發給之特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後之所得，得不併入平均工資計算」【本院卷二第136頁；被證14】。

3、次查，勞動部曾就有關雇主發給勞工因年度終結或契約終止未休之特別休假工資，應否計入平均工資計算疑義，勞動部於106年7月12日曾經函釋說明：「勞動基準法第38條規定，勞工於年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主即應發給勞工特別休假未休日數之工資；如屬平均工資計算期間內所取得者，即應計入平均工資計算。勞動基準法第2條第4款規定平均工資，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。工資總額，是指事由發生當日前6個月內所取得工資請求權之工資總額。所以，判斷工資是否應列入平均工資計算，是以勞工所取得之工資請求權，是否在事由發生之當日前6個月內取得作為認定之標準。雇主徵得勞工同意於特別休假當日出勤並發給加倍工資，如果發生在平均工資計算期間內，即應計入平均工資計算。至於勞工沒有排定之特別休假日數，在年度終結時雇主發給之未休日數工資，因為是屬

於勞工全年度未休假而工作之報酬，在計算平均工資時，究竟有多少工資屬於平均工資之計算期間內，法無明定，由勞雇雙方協議決定之。另，勞工於契約終止時還沒有休完特別休假，雇主所發給之特別休假未休日數之工資，因為是屬於終止契約後所得之工資，得不併入平均工資計算」。又按，勞工退休時，勞雇雙方之勞動契約即為終止，勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必徵得雇主之同意。因此，本件原告龔藝俊於退休時，還沒有休完特別休假，被告所發給之特別休假未休日數之工資，因為是屬於終止契約後所得之工資，故得不併入平均工資計算。再查，原告龔藝俊平均工資之計算期間，為113年7月16日至114年1月15日。原告龔藝俊在於114年1月16日退休即終止勞動契約之時，計有30天特別休假未休；因原告在於114年退休時所領取30天未休特別休假之工資，乃是屬於終止契約後所得，因此，依照勞動部於106年7月12日函釋說明，被告計算原告退休金時，得不併入平均工資計算。從而，原告主張被告應將114年特休不休假獎金列入月平均工資，為無理由。又因原告於114年度退休後結算之特休未休工資，無庸列入勞退舊制退休金之計算基礎，則原告主張應依行政院決議之114年度軍公教員工待遇調整作業，將114年度退休後結算之特休未休工資調升3%以後，再列入計算於退休金之月平均工資云云，顯然亦已屬無據，故亦無從准許。

四、原告舊制退休金之基數，應該為42個基數；被告尚應補給付原告退休金差額323,874元：

(一)原告主張：

依據勞基法第84條之規定，公務員兼具勞工身分者，（雇主）退休金給付應高（優）於勞基法第55條之給付。本案被告嘉義航空站林哲暢給付原告退休金金額低於勞基法第55條之規定，即本人加軍職年資33年6個月高於30年，退休金應以30年45個基數計算。

(二)被告抗辯：

原告之工作年資併計後，即橫跨適用勞基法前後之時期，依勞基法第84條之2規定及最高法院判決意旨，應自工作年資計算之初，而非自適用勞基法之時點起算工作年資。本此計算邏輯，原告之勞退舊制基數應為36。有關原告適用勞基法前之工作年資6年，此部分已依民航局工友營理規定核發工友管理要點一次退休金。至於適用勞基法後26年7月之工作年資，因勞基法第55條第1項第1款所訂「每滿一年給與兩個基數」之15年工作年資，亦應自年資計算之初計算。因此，扣除原告適用勞基法以前之6年工作年資後，僅賸餘9年之工作年資係以「每滿一年給與兩個基數」之方式計算。故此部分應有18個基數【計算式：9年x2＝基數18】。其餘部分，即17年7月之工作年資，則以每年1個基數、滿半年以1年計之標準計算之，此部分亦有18個基數【計算式：17年x1＋1＝基數18】。綜上合計，原告之勞退舊制退休金基數，應為36。

(三)本院判斷：

１、經查，原告在被告交通部民航局嘉義航空站任職之前，曾經於81年7月15日至97年5月29日期間，在於行政院退輔會嘉義榮民醫院擔任工友。嗣後，原告自97年5月30日起，於被告航空站擔任消防技術工友，因年滿65歲，而於114年1月16日以勞退舊制身分退休。被告依照交通部民用航空局工友管理要點第54點規定，雖然應併計原告自81年7月15日至97年5月29日在於行政院退輔會嘉義榮民醫院擔任工友之服務年資【本院卷二第78頁；被證2】。於併計後，原告的工作年資為81年7月15日起至114年1月15日止，合計雖然有32年6個月又1日。惟查，交通部民用航空局工友管理要點第54點規定工友之退休金，於計算年資後，依第52點規定或第53點規定發給工友退休金。又查，依交通部民用航空局工友管理要點第52點第1、2項規定：「機關依下列規定發給工友一次退休金，最高總數以四十五個月平均工資為限：㈠適用勞動基準

法前之服務年資，以工友最後在工時之本餉或年功餉及本人實物代金新臺幣九百三十元為基數，每服務滿半年給與一個基數，滿十五年後，另行一次加發一個基數。但最高總數以六十一個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年以上未滿一年者，以一年計。㈡適用勞動基準法後之服務年資，依勞動基準法及其相關規定，以核准工友退休時一個月平均工資為基數，在其適用該法前後之全部服務年資十五年以內部分，每滿一年給與二個基數，畸零月數依比例計。超過十五年之部分，每滿一年給與一個基數，未滿半年者，以半年計；滿半年以上未滿一年者，以一年計。工友具適用勞動基準法前、後之服務年資者，前項第二款之服務年資，以前項第一款之規定計算退休金較優時，得以該款之規退休金。但最高總數仍以四十五個月平均工資為限。」【本院卷二第76-77頁；被證2】。

2、次查，前行政院勞工委員會於86年9月1日，依據勞動基準法第3條以（86）台勞動一字第037287號公告：「指定金融及其輔助業等行業及醫療保健服務業（醫師除外）之工作者、國會助理、公務機構技工、駕駛人、工友與公務機構清潔隊員等工作者適用勞動基準法。」；「公告事項：一、指定左列各業及工作者自中華民國八十七年三月一日起適用勞動基準法：㈠金融及其輔助業。㈡資訊服務業。㈢觀光旅館業。㈣信用合作社業。㈤證券業及期貨業。㈥國際貿易業。㈦汽車零售業。㈧綜合商品零售業。㈨建築及工程技術服務業。㈩國會助理。二、指定左列各業及工作者自中華民國八十七年七月一日起適用勞動基準法：㈠社會福利服務業。㈡醫療保健服務業(醫師除外)之工作者。㈢公務機構技工、駕駛人、工友。㈣公務機構清潔隊員」。因此，公務機構之工友自87年7月1日始適用勞基法，此有行政院勞工委員會86年9月1日86台勞動一字第037287號公告可查。是以，併計原告擔任工友之工作年資為81年7月15日至114年1月16日後，即橫跨適用勞基法前、後之時點。而勞工之工作年資如果橫跨

適用勞基法前後之時期者，其工作年資雖仍然應自受僱之日起算，但僅有適用勞基法後之年資，始應依勞基法規定計算退休金。另外，依照交通部民用航空局工友管理要點第52點第1項規定，原告於87年6月30日以前適用勞動基準法前之服務年資，以原告最後在工時之本餉或年功餉及本人實物代金新臺幣九百三十元為基數，每服務滿半年給與一個基數，滿十五年後，另行一次加發一個基數。但最高總數以六十一個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年以上未滿一年者，以一年計。因此，原告工作年資，其中自81年7月15日起至87年6月30日止，合計5年11個月又16日期間，應以原告最後在工時之本餉或年功餉及本人實物代金新臺幣九百三十元為基數，依交通部民用航空局工友管理要點第52點第1項第㈠款規定計算退休金。有關原告87年6月30日適用勞基法前之年資，被告依照民航局工友管理規定核算工友管理要點一次退休金，金額為251,760元【註：自81年7月15日起至87年6月30日止，合計5年11個月又16日期間，依交通部民用航空局工友管理要點第52點第1項第㈠款規定，服務年資以6年計算，給與12個基數。而查，原告最後在工(114年1月15日)時，月支之本餉(即月支工餉)為20,050元(本院卷二第99頁被證五)；實物代金930元。因此，合計被告應給付退休金之數額為251,760元。計算式：（原告月支工餉20,050元＋實物代金930元）x基數12＝251,760元】。另外，原告自87年7月1日起至114年1月15日止，合計26年6個月又15日之期間適用勞基法後之年資。依照勞動基準法第55條第1項第1款規定，退休金之給與標準如下：「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」。原告適用勞基法後之工作年資，合計26年6個月又15日。如果依照勞動基準法第55條第1項第1款規定，原告的基數應為42個基數【計算式：15年x2個基數＋（11＋1）x1個基數＝42個基數】。又查，原告退休前

六個月平均工資為53,979元，依照勞動基準法第55條第1項第1款規定退休金之給與標準，被告就原告自87年7月1日起至114年1月15日止，合計26年6個月又15日的期間適用勞基法後之年資，應給付原告退休金之數額為2,267,118元【計算式：42個基數x53,979元＝2,267,118元】。以上合計，自81年7月15日起至114年1月15日止，被告依民航局工友管理規定核算工友管理要點第52點第1項第㈠款規定應給付原告一次退休金251,760元；並應另依照勞動基準法第55條第1項第1款規定給付原告退休金2,267,118元，合計金額，總共為2,518,878元。扣除被告經由臺灣銀行開立支票受款人龔藝俊）之金額2,195,004元給予原告後【註：被告陳稱原告已自被告取得勞退舊制退休金之支票（支票金額：2,195,004元，受款人：龔藝俊）；另外，原告陳稱被告給付的退休金為2,213,052元，雙方所述的金額不同，差額為18,048元。因被告對會計帳目方面較為清楚，故本件應以被告陳稱原告已經自被告取得勞退舊制退休金之支票金額2,195,004元的數額為準。】，被告尚應補給付原告退休金的差額，為323,874元【計算式：2,518,878元－2,195,004元＝323,874元。惟原告如果實際上受領被告給付的退休金為2,213,052元者，則另差額18,048元部分，原告應本於誠實信用之原則，自行扣除之。否則，即會構成不當得利，併此說明】。

3、至於被告依照民航局工友管理規定核算工友管理要點第52點第1項第㈡款規定「在原告適用勞動基準法前後之全部服務年資十五年以內部分，每滿一年給與二個基數，畸零月數依比例計。超過十五年之部分，每滿一年給與一個基數，未滿半年者，以半年計；滿半年以上未滿一年者，以一年計。」之計算方式，將原告自87年7月1日起，至114年1月15日止，合計26年6個月又15日期間適用勞基法後年資之基數，以26年7個月，計算為36個基數【註：原告計算基數的方式：⑴每半年1個基數部分：（15年－適用勞基法前之年資6年）x2＝基數18。（此部分應該是依照工友管理要點第52點第1項

第㈡款規定的「在原告適用勞動基準法前後之全部服務年資十五年以內部分，每滿一年給與二個基數」）。⑵每年1個基數部分：26年7月－9年＝17年7月。17年x1＋1＝基數18。（此部分應是依照工友管理要點第52點第1項第㈡款規定的「超過十五年之部分，每滿一年給與一個基數，未滿半年者，以半年計；滿半年以上未滿一年者，以一年計」）。⑶以上共計18＋18＝基數36。】。因此，計算出原告退休金之數額為1,943,244元【計算式：平均工資53,979元x基數36＝1,943,244元】。而查，被告依照民航局工友管理規定核算工友管理要點第52點第1項第㈡款規定「在原告適用勞動基準法前後之全部服務年資十五年以內部分，每滿一年給與二個基數」所計算出來的結果，係就原告服務年資15年以內之部分，先扣除原告適用勞基法以前之6年工作年資後，賸餘9年之工作年資才適用勞動基準法第55條第1項第1款所定勞工退休金之給與標準：「按其工作年資，每滿一年給與兩個基數」之規定。比較如果單純依勞動基準法第55條第1項第1款規定，計算原告適用勞動基準法以後之年資，而無須另扣除原告適用勞動基準法前之服務年資部分；兩者規定，所計算出來的結果，有所不同。民航局工友管理規定核算工友管理要點第52點第1項第㈡款規定，顯然較不利於勞工。而且，被告主張原告適用勞基法後26年7月之工作年資，勞動基準法第55條第1項第1款所訂「每滿一年給與兩個基數」之15年工作年資，應自原告年資計算之初計算；因而以原告自81年7月15日至87年6月30日，合計5年11個月又16日期間，適用勞動基準法前之服務年資（被告以6年計算），將之作為得以排除依勞動基準法第55條第1項第1款規定應適用勞動基準法後的部分年資(計6年)。如此計算的方式，恐欠缺法源的依據。因民航局工友管理規定核算工友管理要點第52點第1項第㈡款所規定之「在原告適用勞動基準法前後之全部服務年資十五年以內部分，每滿一年給與二個基數」的規定，與勞動基準法第55條第1項第1款的規定，兩者內容有所不同；

而且，民航局工友管理規定核算工友管理要點第52點第1項第㈡款所定之內容，顯然比較不利於橫跨適用勞基法前、後時點之勞工，因此，應該不予適用。換言之，本件應該單純依勞動基準法第55條第1項第1款的規定，計算原告適用勞動基準法以後之年資，無須另扣除原告適用勞動基準法以前之服務年資部分，爰併此敘明之。

五、被告就原告的勞保有以高薪低報情形，應賠償原告勞保老年年金給付差額5,479元：

(一)原告主張：

依據勞動部114年6月2日勞動法爭字第1140006234號保險爭議審定書（證3：勞動部保險爭議審定書）第3頁倒數第6行至第3行，原告投保薪資111年至113年遭被告高薪低報9個月屬實。原告損失勞保老年年金給付賠償，應依勞工保險條例第72條第3項規定由投保單位被告負責賠償。賠償金額為9萬2,984元。

(二)被告抗辯：

１、被告固於113年時，經原告檢舉後，經勞動部認定於111年3月及4月有短報之情事而受裁罰，惟並非如原告所述，「自111年至113年高薪低報9個月」。

２、縱依上開裁處書為基礎，被告所應給付之勞保老年年金差額，亦僅9,365元。勞保局目前係依勞保條例第58-1條第2款規定之計算方式擇優發給，並依同條例第58-2條再加計展延比例0.55%，得出每月給付21,984元(參原證3)；惟若依被證16勞保局裁處書意旨，原告所得領取之老年年金係每月22,049元。在此前提下，每月差額應為65元【計算式：22,049－21,984＝65】。原告戶籍地在臺北市，以臺北市男性平均壽命81.42換算，其在65歲退休時平均餘命尚有16.42年【計算式：81.42－65＝16.42】，依霍夫曼式計算法扣除中間利息後，差額共計9,365元。

(三)本院判斷：

１、按勞工保險條例第72條第1至3項規定：「投保單位違反本條

例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」。又勞(就)保及災保的月投保薪資是計算各項給付金額的重要基礎，為確保勞工發生事故可得到適足的保險給付，投保單位應覈實申報勞工投保薪資，以保障勞工權益並避免受罰。依勞工保險條例第14條及其施行細則第27條規定，勞(就)保及災保月投保薪資應按勞工之月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」及「勞工職業災害保險投保薪資分級表」之規定，向勞保局申報及調整。又月薪資總額之認定，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準。此係強制規定，非得由投保單位(雇主)或被保險人(勞工)自由增減。其中「月薪資總額」係指勞工因工作而獲得的報酬，包含工資、薪金及獎金、津貼及其他任何名義的經常性給與，例如：加班費、職務津貼、業績獎金、全勤獎金等，均須列入月薪資總額申報投保薪資。被保險人(勞工)之薪資，如在當年2月至7月變動時，投保單位(雇主)應於當年8月底前申報調整月投保薪資；如在當年8月至次年1月變動時，應於次年2月底前申報調整月投保薪資。前開調整，均自通知勞保局之次月1日生效。因此，月薪資總額如有變動，得隨時調整投保薪資，最遲應於每年2月底、8月底前申報調整。投保薪資調整，均自通知之次月1日生效。而投保單位(雇主)如果未依規定覈實申報投保薪資，經勞保局查明屬實，將依規定核處罰鍰，勞工因此所遭受損失，應由投保單位(雇主)賠償之。另經依勞工職業災害保險及保護法

規定裁罰者，並將公布投保單位之違規事由。上情在勞動部勞工保險局網站上均有宣導，各投保單位(雇主)隨時均可以在該網站查得資訊。

2、經查，被告就原告應投保的薪資數額，曾經未覈實申報，以高薪低報。經原告檢舉後，勞動部認定被告就原告應投保的薪資數額，於111年3月及4月之部分未覈實申報，以高薪低報，應申報月投保薪資43,900元，被告僅申報月投保薪資為42,000元；每個月投保薪資差額1,900元。上情業經勞動部在於113年3月12日以勞局費字第00000000000號裁處書，以被告交通部民航局嘉義航空站就原告龔藝俊投保薪資未覈實申報，依勞工保險條例第72條第3項規定，就被告投應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰計1,624元，此有勞動部裁處書在卷可稽【本院卷二第227-232頁；被證16】。

3、依勞動部113年3月12日勞局費字第00000000000號裁處書，勞動部認定被告就原告應投保的薪資數額於111年3月及4月之部分未覈實申報，應申報月投保薪資43,900元，僅申報月投保薪資42,000元；月投保薪資差額1,900元。又查，有關老年年金給付，勞保局係依勞保條例第58條之1第2款規定之計算方式擇優發給，並依同條例第58條之2再加計展延比例0.55%，得出按原告的保險年資32年又10個月（32.83年），平均月投保薪資43,203元，乘以1.55%，金額為21,984元【計算式：保險年資32年又10個月（32.83年）×平均月投保薪資43,203元×0.0155＝21,984元；元以下四捨五入。詳參本院卷二第179-180頁，原證3】。並增給3年1個月計12.32%之展延老年年金給付，自申請之當月即114年1月起，而按月於次月底前發給原告老年年金給付24,692元。如果依被證16勞保局裁處書內容，原告應投保的薪資於111年3月及4月之部分，月投保薪資均應為43,900元，被告僅申報月投保薪資42,000元；月投保薪資差額1,900元，兩個月差額合計3,800元。而查，本件依勞動部保險爭議審定書內容【詳本院卷二第179-180頁，原證3】，原告投保資料明細表記載，原告自

67年7月16日起斷續參加勞工保險至114年1月16日離職退保，是原告老年年金給付之平均月投保薪資應按原告加保期間最高60個月之月投保薪資合計額除以60（計算式依照勞工保險條例第19條及同條例施行細則第44條第2項第1款規定），為43,203元【註：原告於96年1月至97年5月計17個月之月投保薪資均為40,100元；111年3月至8月計6個月之月投保薪資均為42,000元；100年5月至6月、111年9月至112年1月、112年3月至113年2月計19個月之月投保薪資均為43,900元；106年2月、107年2月、108年2月、109年2月、110年2月、111年2月、112年2月、113年3月至114年1月計18個月之月投保薪資均為45,800元。（40,100元x17個月＋42,000元x6個月＋43,900元x19個月＋45,800元x18個月＝2,592,200元/60＝43,203元）】。合計原告於60個月期間投保薪資的總數額，為2,592,200元。如果再加計被告申報月投保薪資兩個月的差額3,800元以後，原告於60個月期間投保薪資的總數額，合計應為2,596,000元。故原告老年年金給付之平均月投保薪資按原告加保期間最高60個月投保薪資總數額合計2,596,000元除以60後，即應該為43,267元【計算式：2,596,000元÷60＝43,267元；元以下四捨五入，下同】。原告保險年資為32年又10個月（32.83年），平均月投保薪資43,267元，乘以1.55%，金額為22,017元【計算式：保險年資32年又10個月（32.83年）x平均月投保薪資43,267元x0.0155＝22,017元】。並增給3年1個月計12.32%之展延老年年金給付，自申請之當月即114年1月起，而應按月於次月底前發給原告老年年金給付24,729元【計算式：22,017元x1.1232＝24,729元】。此數額與原告現在每月領取老年年金給付24,692元，每月差額為37元【計算式：24,729元－24,692元＝37元】。因增給1個月計12.32%之展延老年年金給付，期間為3年，故原告自申請退休之當月即114年1月起，至116年12月止，3年期間領取之老年年金給付差額，合計1,332元【計算式：37元x36個月＝1,332元】。另自117年1月起，迄至原告主張以

平均壽命81.42換算之時止，原告平均餘命尚有13.42年【註：原告於00年00月出生，於117年1月年齡為68歲，距離平均壽命81.42歲，平均餘命尚有13.42年】。此期間已經無增給1個月計12.32%之展延老年年金給付之金額部分，原告每月領取之老年年金給付為22,017元，此數額與勞保局所計算之可領金額21,984元，每月差額為33元【計算式：22,017元－21,984元＝33元】，每年差額為396元。依霍夫曼式計算法扣除中間利息後，自117年1月起，迄至原告平均壽命81.42止，期間13.42年(約13年5個月又3日)，差額共計4,147元【計算式：396×10.00000000＋(396×0.00000000)×(10.00000000－00.00000000)＝4,147.000000000000。其中10.00000000為年別單利5%第13年霍夫曼累計係數，10.00000000為年別單利5%第14年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例(5/12＋3/365＝0.00000000)。計算式採四捨五入，元以下進位】。以上合計，原告自114年1月退休起，至原告平均壽命81.42止，期間16.42年(約16年5個月又3日)，所領取老年年金給付的數額，合計差額總共5,479元【計算式：1,332元＋4,147元＝5,479元】。因此，被告應賠償原告老年年金給付的差額，總共5,479元。

４、至原告主張投保薪資111年至113年遭被告高薪低報9個月，被告應賠償原告損失勞保老年年金給付部分，金額為92,984元云云。惟查，本件依勞動部113年3月12日勞局費字第00000000000號裁處書所附之罰鍰明細表（勞保－未覈實），經勞動部認定被告就原告應投保的薪資數額於111年3月及4月之部分未覈實申報，應申報月投保薪資43,900元，僅申報月投保薪資42,000元；月投保薪資差額1,900元。被告除於111年3月及4月之部分未覈實申報外，自110年10月至112年12月之其餘期間均無計算罰鍰之投保薪資差額費率之紀錄，此有勞動部裁處書在卷可稽【本院卷二第231頁】。因此，原告主張投保薪資遭被告高薪低報9個月云云，除111年3月及4月部分外，其餘期間因缺乏實據，故原告所為主張難認為可採

。從而，原告主張被告應賠償原告損失勞保老年年金給付之部分金額為92,984元云云，除了前述被告應該賠償原告老年年金給付的差額總共5,479元外，原告其餘請求數額部分，核屬無理由，不應准許，應予駁回之。

六、綜據上述，本件計算原告退休金之平均工資時，雖無庸加入退休後所結算之特休未休工資部分，惟因原告舊制退休金之基數應為42個基數，被告以36個基數計算原告舊制退休金，尚應補給付原告退休金差額323,874元。另外，被告就原告勞保的投保薪資曾經以高薪低報，應賠償原告老年年金給付差額5,479元。以上合計，被告應給付原告的金額為329,353元。從而，原告依勞動基準法第55條、勞工保險條例第72條的規定，於請求被告應補足給付退休金差額323,874元；及請求被告賠償勞保老年年金給付差額5,479元的範圍內，乃於法有據，屬有理由，應予准許。惟原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。

七、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「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。」因此，本件原告勝訴部分，本院應依職權宣告假執行；並同時宣告被告亦得供擔保而免為假執行。

八、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述或其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

丙、據上論斷，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　5　　月　　11　　日

勞動法庭法　官　呂仲玉

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　　115　　年　　5　　月　　11　　日

書記官　林恬安

【附件Ａ】：原告其餘補充陳述暨證據資料

壹、原告其餘補充陳述：

一、被告利用本案以公務資源預算（政府招標）招攬律師，對付原告，違反：

(一)勞基法第81條（法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。…法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。）

(二)公務人員保障法第22條第2項：前項情形其涉訟係因公務人員之故意或重大過失所致者應不予輔助，如服務機關已支付涉訟輔助費用者，應予追還。

(三)公務人員服務法第7條：公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。

(四)公務人員服務法第22條：公務員有違反本法者，應按情節輕重分別予以懲處；其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。

二、針對114年8月4日之言詞辯論期日，鈞院之諭示，提出補正意見如下：

(一)列舉被告未依法行政所違法條：

１、違反勞基法第83條及勞資會議實施辦法第22條第2項未將原告退休當年不休假獎金列入月平均工資【詳細計算金額如起訴狀第2、3頁，114年特休不休假獎金為41,760元，月平均工資為61,041元（起訴狀誤植）】。

２、退休金試算表計算退休金竟然比勞基法第55條計算少，違反勞基法第1條及第84條。

３、退休金計算違反基本常識（納入軍職年資比不納入所得少、

年資高的比年資低的領得少）。詳細計算金額如起訴狀第4頁被告應付退休金差額860,845元。

４、依據勞動事件法第35條勞工請求之事件，僱主就其依法令應備置之文書，有提出之義務（退休金試算表及113年12月勞工退休準備金監督會議會議紀錄未補）。

５、原告損失勞保老年年金給付應依勞工保險條例第72條第3項規定應由投保單位被告負責賠償（勞動部114年6月2日勞動法爭字第1140006234號保險爭議審定書）。詳細計算金額如起訴狀第6頁被告應付賠償勞保老年年金給付92,984元（以平均餘命計算暫定）。

(二)被告有關違反法規及涉及霸凌部分，已送交有關單位處理。（起訴狀第4、5、6、7頁）。

三、勞資會議決議勞工退休當年不休假薪資應列入退休金之月平均薪資計算未執行：

(一)首先敘明：補嘉義航空站第2屆第11次、13次勞資會議紀錄（有發文字號及具名證明為公文書）及「擴大勞資會議」【僅為內簽為非公文書且組成程序和實際效力皆非勞資會議範疇（勞資會議實施辦法第3條），合法性有疑】。

(二)112年第11次勞資會議提案之立案精神即是針對勞動部所提不符勞基法精神類似雇主法之解釋令：「勞工退休當年不休假薪資因屬契約終止後，『得不列入』退休金之月平均薪資計算」。經勞資會議議決：「勞工退休當年不休假薪資『應該列入』退休金之月平均薪資計算」（第13次勞資會議定案：「配合年度決算時辦理」）。

(三)被告林哲暢於第13次勞資會議（112年9月）之後，以「擴大勞資會議」名（112年12月）實質非勞資會議（稱主官講話、訓話無不可），否定並取消位階較高且以林哲暢具名之第13次勞資會議紀錄公文書內如上議案，盡顯奇怪及矛盾。

(四)雇主選擇不將勞工退休當年不休假薪資列入月平均薪資併入退休金計算（不符勞基法精神對待勞工），已自身陷入違背法令致遭罰難堪處境。以原告為例：依據勞動基準法施行細

則第9條—依本法终止勞動契約時，雇主應「即」結清工資給付勞工。被告雇主為規避將原告退休當年不休假薪資列入月平均薪資，被告就應在原告退休當日（114年1月16日）零時零分零秒將原告所有工資結清（包含退休當年不休假薪資—起訴狀第5頁第11行，遲至114年2月26日始給付已違法）（勞基法第27條、勞基法第38條第4項）。

(五)原告依據第13次勞資會議決議「配合年度決算時辦理」合理程序調研113年12月26日所開「勞工退休準備金監督委員會議」記錄，是要驗證並查察勞工退休金是否充足並查察勞工退休金是否充足並檢驗新案成立（即勞工退休當年不休假薪資列入退休金之月平均薪資計算）所增加的退休金是否足夠是合理且必要的完備程序，被告強烈不合理阻撓，不願公布會議紀錄，令人不解？而本會議原告單位內另二位勞工委員會後皆未收到會議紀錄是行政疏失還是故意？也更令人起疑？

(六)115年3月10日終於接獲被告「113年勞工退休準備金監督委員會議記錄」，證明資方在準備金因偏執關注單一法令，致將來恐會陷入無法給付退休金之窘境缺失：資方依據勞基法第56條準備勞工退休金應考慮勞基法第53條及54條第一項合於退休條件資格，但資方僅考慮後54條舊制勞工達到65歲退休人員準備退休金，而未考慮舊制勞工合於勞基法第53條年資滿25年可退休人數已達百分之百（114年）。原告單位舊制勞工10人，114年皆符合退休條件，如1人退休金額200萬以上，10人退休金額須提撥兩千多萬元在理。原告苦口婆心發言，被告資方仍不為所動。故可證在本會議記錄「臨時動議」項摘要僅對「次一年度內（114年）為估算對象僅為1人（勞基法54條第1項即為原告本人無誤）之荒謬，又會議記錄「議題」項明示記載勞工退休準備金為838萬5,120元整。故稱「提撥8百餘萬足夠原告1人退休金準備」雖是事實無誤，但諷刺被告已將委員會功能喪失到無以復加而不自知。

(七)本案勞工退休當年不休假薪資列入月平均薪資如起訴狀應為

61,041元（誤植準備書狀已更正）。

(八)經查本件「113年勞工退休準備金監督委員會議記錄」涉偽造違法部分，不影響本案觀點爭執，請鈞座裁示是否仍依前庭審（114年8月4日）指示依權責辦理？

四、退休金試算表計算退休金竟然比勞基法第55條計算少，違反勞基法第1條及第84條。

(一)被告給付退休金2,213,052元，低於勞基法第55條退休金2,746,845元，違反勞基法第1條及第84條。勞基法第55條退休金＝月平均薪資x45→61，61,041元x45＝274萬6,845元（原告加軍職年資1年計33年6個月，超過30年以最高45個基數計算）。

(二)被告所展示退休金試算表（至今仍未提供）由行政院人事行政總處依據勞基法第84條之2及工友管理要點第22條（民航局為第52條）所製試算出金額，卻小於勞基法第55條所得退休金額即得出違反勞基法第1條及第84條，但經查是被告誤用：

１、勞基法84之2條—適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

２、工友管理要點第22條第2項—適用勞動基準法後之服務年資，依勞動基準法及其相關規定，以核准工友退休時一個月平均工資為基數，在其適用該法（前）後之（全部）服務年資十五年以內部分…。

被告退休金給與是計算執行前項規定去掉括弧內3個字標準，致計算出單位退休金比勞基法退休金低違背法令（勞基法第84條）、高年資勞工比低年資勞工退休金低（原告單位實例）、增加軍職年資退休金比不計算軍職年資退休金低，違反常識和憲法（第7條）亂象！

(三)被告應付退休金差額86萬845元。詳如起訴狀第4頁第7行。

五、賠償勞保老年年金給付：

(一)首先敘明，被告114年11月答辯㈢狀引用勞動部113年裁處書為基礎，計算出賠償勞保老年年金給付每月僅65元差額云

云。該勞動部裁處書取樣母體範圍只到112年，原告114年退休，所以取樣不對，而得出結論根本是胡說八道。

(二)公務機關如沒有加班費及調薪，所屬勞工因每年1月發不休假薪資，必然2月調整異動。然而，嘉義勞工保險局於115年1月21日自承認原告113年2月投保薪資錯誤，應為最高投保薪資45,800元而非43,900元（由被告答辯㈢狀第5頁，106年至112年2月皆為最高投保薪資45,800元），故113年投保薪資錯誤明顯更可證勞動部114審定書錯誤無公信力，而前113年裁處書更抓小放大不足為奇，更讓被告可趁強辯。

(三)有關原告月投保薪資被被告高薪低報9個月，致勞保老年年金給付損失，而被告只願賠償前勞保局113年所裁定112年3、4兩個月賠償，駁斥如下：

１、依據：

⑴勞工保險條例第14條：前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；……。

⑵勞工保險條例第14-1條：投保單位申報被保險人投保薪資不實者，由保險人按照同一行業相當等級之投保薪資額逕行調整通知投保單位，調整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。

⑶勞動部解釋文倒數第8行—「…但被保險人薪資如有變動，亦可隨時申報調整…（現行本站均依上述規定辦理）—被告在第13次勞資會議紀錄公文書內第2案引用並答覆，白紙黑字」。由上，再檢視勞動部裁處書（113年3月12日勞局費字00000000000號）罰鍰明細表內被告(投保單位)睜眼說瞎話失職、勞動部(保險人)抓小放大(7個月高薪低報只列舉111年3、4月)；其餘5個月111年11月、112年4、8、9、10月皆超過43,901元門檻，達最高投保薪資45,800元卻低報無事）。

⑵罰鍰明細表內薪資總額直接參照投保薪資級距表就可立刻申報無誤。雖然本法庭是民事庭，但刑事訴訟法(第157條公眾

週知之事實，無庸舉證。及第158條事實於法院已顯著，或為其職務上所已知者，無庸舉證)可供參考。

⑶勞動部不管以半年或3個月申報勞工薪資最終仍須校正回歸以免傷害勞工(原告)權益(現實已證明錯誤)。

(四)除至112年7個月申報錯誤，113年1月及2月也高薪低報(被告可自查)，總計9個月。

(五)賠償金額如起訴狀第6頁，為9萬2,984元。

貳、原告證據資料：

原告提出嘉義縣政府114年2月7日函暨勞資爭議調解紀錄、被告第2屆第13次勞資會議紀錄提案及決議、交通部民用航空局112年5月24日函、技工退休金試算表、被告勞工退休準備金監督會議通知單(年度決算)、被告112年度擴大勞資協調臨時會議紀錄、高薪低報證明、勞動部勞工保險局113年3月12日函、勞動部113年3月12日裁處書、114年調薪、補1月加班費、郵政存簿儲金簿明細、勞動部保險爭議審議書、被告112年3月29日嘉人字第1125000297號函、被告112年9月26日嘉人字第1125000907號函、112年度擴大勞資協調臨時會議簽呈、勞工退休準備金監督委員會選舉名冊、勞保被保險人投保資料表、勞動部解釋文、罰鍰明細表等資料。

【附件Ｂ】：被告其餘答辯陳述暨證據資料

壹、被告其餘答辯陳述：

一、不爭執事項：

(一)原告自97年5月30日起於被告航空站擔任消防技術工友，因年滿65歲，於114年1月16日以勞退舊制身分退休（被證1）。

(二)原告任職被告航空站前，自81年7月15日至97年5月29日於行政院退輔會嘉義榮民醫院擔任工友。依行政院人事行政總處頒布之工友管理要點第24點、交通部民用航空局工友管理要點（被證2）第54點，上開年資得予併計，以為退休金計算基礎。

(三)有關原告87年6月30日適用勞基法前之年資，被告依民航局工友管理規定核算工友管理要點一次退休金251,760元；適用勞基法後之年資，以平均工資53,979元、基數36，核算勞退舊制推休金1,943,244元。二者共計2,195,004元。計算式如下：

任職單位	任職期間	年資	適用規定	退休金計算式
行政院退輔會 嘉義榮民醫院	81/7/15 -87/6/30	6年0月	民航局工友管理規定第52點	【工友管理要點一次退休金】 1.基數：6年x2＝基數12。 2.退休金：（月支工餉20,050元＋實物代金930元）×基數12＝251,760元。
	87/7/1 -97/5/29	26年7月	勞基法	【勞退舊制退休金】 1.基數： ⑴每半年1個基數部分：(15年－適用勞基法前之年資6年)x2＝基數18。 ⑵每年1個基數部分：26年7月－9年＝17年7月。17年x1＋1＝基數18。 ⑶以上共計18＋18＝基數36。 2.退休金：平均工資53,979元x基數36＝1,943,244元。
民航局 嘉義航空站	97/5/30 -114/1/16			

(四)臺灣銀行已開立上開退休金2,195,004元之支票，經原告收訖。

(五)如不將原告退休後結算之特休未休工資（即不休假加班費）列入計算，平均工資應為53,979元。

二、本件爭點：

(一)計算勞退舊制退休金之平均工資，應否列入114年度退休後結算之特休未休工資（即不休假加班費）？

(二)為因應行政院決議之114年度軍公教員工待遇調整作業，被告依法是否應將114年度退休後結算之特休未休工資調升3%後，列入計算勞退舊制退休金之平均工資？

(三)計算勞退舊制退休金之基數是否為36？

三、謹就原告114年4月17日民事申請勞動給付退休金爭點整理及建議案狀所提若干主張，表示意見如下：

(一)原告請求被告提供退休金試算表並無必要。蓋如原告所自承者（參原告《民事申請勞動給付退休金爭點整理及建議案狀》第1頁），被告業已提供退休金試算表供原告閱覽，並

同意原告拍照留存影像，供原告詳查核對；再者，被告已於《民事答辯(一)狀》中，針對原告退休金計算方式及基礎詳加說明，並提供原告退休前6個月各月份之薪資清冊即加班費印領總表（參被證6、7）、113及114年度未休假加班費印領清冊（參被證8、9）等資料佐證。

(二)至於原告請求被告提供113年12月退休準備金監督會議之會議紀錄部分，更與本件爭點無關。蓋退休準備金監督會議目的係為處理關於勞工退休準備金暫停提撥、提撥數額之審議事項，根本無從決定個別勞工之退休金數額，豈可能如原告所訛稱「單位已提撥新臺幣800餘萬供本人退休金準備」（參原告《民事申請勞動給付退休金爭點整理及建議案狀》第2頁）？在在顯見原告所言與事實不符。

四、原告雖於歷次庭期屢次要求被告提供113年12月16日退休準備金監督會議之會議紀錄（請參114年7月15日原告《民事起訴狀》第2頁第4-5行、114年4月17日《民事申請勞動給付退休金爭點整理及建議案狀》第5頁），然誠如被告《民事答辯(二)狀》第4頁第17-20行所述，該會議記錄實與本件爭點，亦即被告核付原告之勞退舊制退休金時，有關平均工資及基數之計算是否正確乙節，毫無關聯。蓋依勞基法第56條第5項規定「雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之」，退休準備金監督會議之權責僅在於「勞工退休準備金」之暫停提撥、雇主之提撥數額等事項，根本無權決定「個別勞工之勞退舊制退休金數額」。

五、然為利勞資和諧，謹依鈞院上次開庭所囑，陳報113年12月16日退休準備金監督會議之會議紀錄（被證18）。其中清楚可見，該次會議僅在臨時動議中，就勞工退休準備金之提撥數額進行討論，與原告個人之退休金數額根本毫無牽涉。原告曾參與該次會議，有會議紀錄所附簽到單可憑，對於會議過程理當知之甚稔，卻反覆臨訟杜撰稱該次會議曾決議提撥800餘萬供原告退休金準備（請詳參原告114年2月13日《民

事申請勞動調解狀》、114年4月17日《民事申請勞動給付退休金爭點整理及建議案狀》第2頁第1-3行、114年7月15日《民事起訴狀》第2頁第4-5行），顯與客觀事證不符，懇請鈞院鑒察。

貳、被告證據資料：

被告提出技工工友退休申請書、交通部民用航空局工友管理要點、勞工退休金給付通知書、嘉義縣政府114年2月4日勞資爭議調解紀錄、職工退休薪資狀況表、原告退休前6個月各月份之薪資清冊、原告退休前6個月各月份之加班費印領總表、113年度未休假加班費印領清冊、114年度未休假加班費印領清冊、被告112年3月28日第2屆第11次勞資會議決議紀錄及提案表、被告112年5月19日嘉人字第1125000467號函、交通部民用航空局112年5月24日秘總字第1120017671號函、被告112年9月26日第2屆第13次勞資會議決議紀錄、被告112年12月7日「112年度擴大勞資臨時會議」會議紀錄、年資併計之證明文件、勞動部113年3月12日勞局費字第00000000000號裁處書、司法院霍夫曼一次給付試算系統之試算結果截圖、113年12月26日勞工退休準備金監督委員會第4屆第1次會議紀錄等資料。