臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第32號

原　　告　詹益盛

000000000000000000

訴訟代理人　郭季榮律師

　　吳淑芳

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　國立屏東科技大學

000000000000000000

法定代理人　張金龍

訴訟代理人　林石猛律師

　　張宗琦律師

　　謝勝隆

000000000000000000

　　吳政憲

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國80年10月28日起受僱於被告，伊名義上雖為行政助理，惟從事與工友相同性質之工作，而行政院勞工委員會(下稱勞委會)以86年9月1日（86）台勞動1字第037287號公告(下稱A公告)，指定公務機構工友自87年7月1日起適用勞動基準法，勞委會復以91年12月23日勞動1字第0910066328號函，表示公立學校僱用人員，如係從事與技工、工友及駕駛人相同之工作者，有勞動基準法之適用，是兩造間之僱傭關係，自應適用勞動基準法，本院95年度勞簡上字第1號(下稱前案)確定判決，亦同此認定，此對兩造有爭點

效，被告於本件自不得為相反之主張。其次，94年以後，兩造雖未另訂書面契約，惟仍不影響兩造間法律關係屬不定期勞動契約之性質，兩造既未就勞工退休金新制施行後是否改用新制乙節，達成合意，則關於伊之勞工退休金，自應適用舊制之規定。再者，兩造間僱傭關係經被告於109年10月16日終止，則以伊自87年7月1日起至109年10月16日止之工作年資為22年2月16日，退休前月平均工資為新臺幣（下同）2萬4,815元，退休金基數為37.5計算，再加計伊自80年10月28日起至87年6月30日止在被告處之工作年資，伊已符合勞動基準法第53條第2款規定得自請退休之情形，依勞動基準法第55條第1項第1款規定，伊得請求被告給付退休金93萬563元等情，並聲明：㈠被告應給付原告93萬563元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自80年10月28日起至109年10月16日止，為伊大學所僱用，並自87年7月1日起，由伊大學依國立屏東科技大學臨時聘僱人員管理要點（下稱系爭管理要點），以1年1聘之僱傭契約僱用，算至93年12月31日止，兩造共簽訂7次契約，惟自94年1月1日起，兩造因前案及本院99年度訴字第468號(下稱另案)確認僱傭關係不存在等事件涉訟，伊大學認已合法終止兩造間僱傭契約，故未再與原告簽訂僱傭契約，於101年10月29日兩造另案成立訴訟上之和解前，伊大學曾試圖再與原告簽訂1年1聘之僱傭契約，惟均遭原告拒絕，而兩造於前開訴訟上和解，約定雙方不另訂勞動契約，是兩造間之勞動契約因而轉為不定期限。其次，系爭要點雖係參照行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法（下稱系爭僱用辦法）之規定所訂定，然究與系爭僱用辦法不同，則原告雖係依系爭要點僱用之「非依公務人員法制進用之臨時人員」，仍非依系爭僱用辦法所進用之人員，依勞委會96年11月30日勞動1字第0960130914號公告(下稱B公告)，原告應自97年1月1日起，始適用勞動基準法之規定。另，前案之訴訟

標的及重要爭點，均與本件不同，且前案確定判決認定約僱人員適用勞動基準法，應有判決違背法令之情形，伊大學於本件自不受前案確定判決之拘束。再者，於原告適用勞動基準法前，不論認原告係適用或比照適用系爭僱用辦法之聘僱人員，關於其離職給與，均應適用各機關學校聘僱人員離職給與辦法(下稱系爭給與辦法)或伊大學之臨時聘僱人員離職儲金作業要點，伊大學僅得發給離職儲金予原告，而不適用勞動基準法退休金之相關規定。此外，縱認本件應適用勞動基準法計算原告之退休基數，亦僅得計算至94年12月31日止，蓋於與原告相類之人員適用勞動基準法前，教育部業於94年9月13日發函，通知各學校為此類「非依公務人員法制進用之臨時人員」自95年1月1日起辦理勞工退休金新制，並提繳勞工退休金，伊大學依該函文意旨辦理，就原告之離職儲金部分，僅提撥至94年12月31日止，並自95年1月1日起為原告提繳勞工退休金，故原告僅得向伊大學請求94年12月31日以前之儲金，伊大學亦已如數發給離職儲金予原告，而原告於95年1月1日後之勞工退休金，既經伊大學已提繳至勞動部勞工保險局，原告應於符合請領之情形自行申請，不得請求伊大學給付等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利之判決，被告願以現金或同額可轉讓定期存單供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

下列事項，為兩造所不爭執，並有前案第一、二審判決、另案和解筆錄、本院110年度勞訴字第31號判決、臺灣高等法院112年度勞上字第21號判決、勞保、職保被保險人投保資料表、離職儲金申請書、系爭管理要點、被告86年6月28日簽、90年12月12日便條、90年12月17日簽、勞工退休金個人專戶明細資料、教育部94年9月13日函、勞工提繳異動資料查詢、勞動部勞工保險局114年1月8日函暨附件及勞動部114年2月26日函暨附件、被告臨時約僱人員僱用契約書等件在卷可憑(見本院卷一第27至114頁、第183頁、第245、246

頁、第313至317頁、第333、334頁、第351至358頁、第361頁、第371至385頁；卷二第35至40頁)，堪認屬實。

㈠原告自80年10月28日起，受僱於被告，被告曾提起另案確認僱傭關係不存在等事件，兩造於101年10月29日，就另案成立訴訟上和解，和解成立內容略以：一、被告同意原告在101年12月1日起擔任總務處文書組收發室之業務工作，兩造不另訂勞動契約；二、原告每月薪資按原告臨時聘僱人員工作酬金支給標準計算即二等六級2萬3,130元，日後如有調薪，依校內臨時人員工作規則辦理；三、兩造101年12月31日前有關另案勞僱關係爭議所生之薪資及損害賠償部分，被告均已於日前給付原告完畢，兩造同意不再互為民、刑事之請求(原告101年12月份薪資請求部分除外)。被告於109年10月16日合法終止兩造間勞動契約。

㈡原告提起前案訴訟，第一審經本院潮州簡易庭以94年度潮勞簡字第3號判決確認兩造間僱傭關係存在、被告應給付原告21萬700元及自94年1月1日起至前開僱傭關係終止之日止，按月給付2萬350元，並駁回原告其於之訴，兩造均聲明不服，提起上訴，第二審經本院以95年度勞簡上字第1號判決關於駁回原告請求被告「應給付原告4萬3,400元」部分，及命原告負擔訴訟費用之裁判(除確定部分外)廢棄，並判決被告應再給付原告4萬3,400元，被告之上訴駁回，已告確定。

㈢原告前此對被告提起本院110年度勞訴字第31號請求確認僱傭關係存在等事件，經本院判決確認兩造間僱傭關係自109年10月1日起至109年10月16日止繼續存在，原告聲明不服，提起上訴，經臺灣高等法院高雄分院以112年度勞上字第21號駁回上訴確定。

㈣被告於113年11月4日補申報原告自95年1月1日起至101年11月30日止及自109年10月1日起至109年10月16日止提繳勞工退休金，並均按原告薪資級距提繳至原告之勞工退休金專戶。

㈤被告自80年11月11日起至86年8月1日止、92年4月1日起至94

年1月19日止、107年4月1日起至109年9月30日止，以原告為被保險人，為原告投保勞工保險及職業災害保險。

㈥原告業於113年5月21日受領被告給付之離職儲金12萬5,261元。

㈦兩造曾簽訂僱用期限自87年7月1日起至88年6月30日止、88年7月1日起至89年6月30日止、90年1月1日起至90年12月31日止、91年1月1日起至91年12月31日止、92年1月1日起至92年12月31日止、93年1月1日起至93年12月31日止之臨時約僱人員僱用契約書。

四、本件之爭點為：㈠兩造間僱傭契約是否有勞動基準法之適用？倘然，應自何時起適用勞動基準法？㈡原告請求被告給付勞工退休金，是否於法有據？茲論述如下：

㈠兩造間僱傭契約是否有勞動基準法之適用？倘然，應自何時起適用勞動基準法？

1.按本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。勞動契約，分為定期契約及不定期契約。本法勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。依前項第8款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第1項第1款至第7款以外勞工總數5分之1。勞動基準法勞動基準法第2條第6款及第3條分別定有明文。又勞動基準法於73年7月30日公布，原第3條僅有現行法第1項之規定，85年12月27日修正公布，新增現行法第3條第2項之規定，並新增同條第3項「本法遲至民國87年底以前，適用於一切勞雇關係。但其適用確有窒礙難行者，不在此限。」

及第4項(同現行法第4項)規定，復於91年6月12日修正公布現行之第3條規定。是勞動基準法最初之立法條文，除第3條第1至7款所列之事業，有該法之適用外，須經中央主管機關指定之事業，「方」有該法之適用，即授權中央主管機關有指定例示事業外之各事業適用勞動基準法之權限，而採「如非列舉事業，則須經中央主管機關指定」之立法方式。而85年12月27日修法後，明文使勞動基準法施行後至87年底(即87年12月31日)以前，經中央主管機關指定之事業，於過渡期間，仍有勞動基準法之適用，惟自88年以後，則改採「原則適用於一切勞雇關係，例外排除適用確有窒礙難行者」之立法方式，此觀該次修法理由：「勞基法係根據憲法第15條及第153條所制定，是實現國家保障勞工工作權，並規範最低勞動條件的根本。故本法應適用至一切勞雇關係，使全國勞動條件維持一定水準。」自明。勞委會以87年12月31日台（87）勞動一字第059605號公告(下稱C公告)：「下列各業及工作者不適用勞動基準法，其餘一切勞雇關係，自即日起適用該法」，亦表明此立場。又自勞動基準法第3條第4項規定及同法施行細則第4條之1規定，可知有無窒礙難行，乃授權中央主管機關公告指定。91年6月12日修法，於第3項明定「本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」仍延續「原則適用，例外排除」之立法方式，則自88年1月1日以後，中央主管機關應已無依勞動基準法第3條第1項及第2項規定，新指定特定事業(包含部分工作場所或工作者)適用勞動基準法之必要，蓋若非屬公告指定不適用之範圍，即有勞動基準法之適用。

2.惟在勞動實務上，勞委會自88年1月1日後，仍有以「公告適用」特定事業(含部分工作場所或工作者)之情形，而所謂「公告適用」，依勞委會公告內容，尚可分為「前已指定公告不適用，因已無不適用之理由，公告適用勞動基準法」

(如醫療保健服務業僱用之住院醫師〔不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者〕、法律服務業之律師等)，及「指定公告適用者」(如藝文業中之公立單位技工、工友、駕駛、地方民意代表僱用之助理人員及公部門各業〔包含公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學術研究服務業及公立藝文業等五業〕非依公務人員法制進用之臨時人員〔不包括依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員，及業經本部公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理〕)之二種情形。然而，於88年1月1日後，勞動基準法既已明文採「原則適用，例外排除」之立法方式，未經勞委會公告指定不適用者，原則上即應適用勞動基準法規定，則88年1月1日後之「公告適用」，應僅在「將特定事業(含部分工作場所或工作者)自先前公告不適用範圍內排除」者，始有實益。此種公告，本質上屬於「解禁」性質之公告，究與勞動基準法第3條第1項第8款或第2項規定「指定適用」之公告迥異，不容混淆，勞委會似應避免再使用「指定公告適用」之用語，而宜改採「自先前指定公告不適用範圍內排除」之公告方式，方與現行法之規定相符。

3.次按勞動基準法第3條關於就中央主管機關指定特定行業、工作場所、工作者適用或不適用勞動基準法之規範，係就有關人民權利義務事項，授權中央主管機關為規範，其授權範圍具體明確，無違授權明確性原則，而中央主管機關依中央主管機第3條規定，指定特定行業、工作場所、工作者適用或不適用勞動基準法之公告，係其基於法律授權，對多數不特定人民就一般事項所作抽象之對外發生法律效果之規定，應屬法規命令性質，如其公告之內容亦未逾越勞動基準法第3條之授權範圍，即與法律有同一地位，各級法院於審理案件時，就此類公告已指定適用或不適用行業、工作場所、工作者，應逕行適用該公告之內容，而無審查該公告實質上是否違憲之權。承前所述，現行勞動基準法係採「原則適用，

例外排除」之立法方式，勞動部既經勞動基準法授權具有指定特定特定行業、工作場所、工作者不適用之權限，自亦具有「解禁」之權限。

4.被告為國立大學，而原告自80年10月28日起受僱於被告，則兩造間之僱傭關係自80年10月28日起即成立之事實，固堪認定，惟揆諸前揭說明，有僱傭關係或勞動關係之存在，仍非當然有勞動基準法之適用，則兩造間是否適用勞動基準法，仍應回歸原告之工作，是否屬87年12月31日以前經勞動中央主管機關指定適用之事業，或是否屬於88年1月1日以後經勞動中央主管機關指定不適用之行業或工作者，加以判斷，此即本件之最重要爭點。經查，勞委會於87年12月31日以C公告，指定「公立之各級學校及幼稚園、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等（技工、工友、駕駛人除外）之工作者；私立之各級學校、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業、已完成財團法人登記之私立幼稚園等之教師、職員」等，均不適用勞動基準法；勞委會又於96年11月30日以B公告，指定「公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員應適用勞動基準法，並自中華民國00年0月0日生效」，惟其公告另謂「非依公務人員法制進用之臨時人員，不包含依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員，及業經本會公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理」。C公告係勞委會依勞動基準法第3條之授權，所為之「指定不適用」之公告；B公告雖係以「公告指定適用」之方式，惟本質上仍屬「解禁」性質之公告，均與前述授權明確性原則無違，揆諸前揭說明，其「公告指定不適用」之效力範圍，乃與法律無異，本院應逕行採為「有無勞動基準法適用」認定基礎，而不得再就勞委會各該公告之「合憲性」及「合目的性」為審查。

5.被告設有系爭管理要點，而該要點第1項規定：「國立屏東科技大學(以下簡稱本校)為健全臨時聘僱人員(以下簡稱臨

時人員)之管理以提昇其服務品質，特參照『聘用人員聘用條例』及『行政院所屬機關約僱人員僱用辦法』之規定訂定本要點。」可知系爭管理要點係參考系爭僱用辦法及聘用人員聘用條例所為規定。系爭僱用辦法第2條規定：「本辦法所稱約僱人員，指各機關以行政契約定期僱用，辦理事務性、簡易性等行政或技術工作之人員。」而聘用人員聘用條例第2條則規定：「本條例所稱聘用人員，指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。」是以，系爭僱用辦法應以行政院所屬機關以「行政契約」定期僱用之人員為限；而聘用人員聘用條例，則限於行政機關定期聘用之「專業或技術人員」，以代理或兼任不具依法考試、銓敘或升等合格之資格者之情形。查原告於87年至93年間，係被告以臨時約僱人員身分所僱用，有87年至93年之國立屏東科技大學臨時聘僱人員僱用契約書在卷可參(見本院卷二第35至40頁)，屬系爭管理要點之適用範圍，而不論原告所主張：伊名義上雖為行政助理，惟從事與工友相同性質之工作等語是否屬實，兩造間之僱傭契約，既無從證明屬「行政契約」性質，原告亦顯非「專業或技術人員」，則系爭管理要點雖係參考系爭僱用辦法及聘用人員聘用條例而設，原告仍非被告依系爭僱用辦法及聘用人員聘用條例所進用之人員，而非屬經B公告排除適用勞動基準法之範圍。

6.按工友、技工之工作項目內容為何，因各機關單位工作性質之不同，難有統一之標準，此可從已於94年6月29日經廢止之事務管理規則及94年7月1日公（發）布之工友管理要點，均未明定工友及技工之工作內容，加以得知。惟事務管理規則第328條及工友管理要點第3點分別規定：「本規則所稱工友，係指各機關編制內非生產性之技術工友及普通工友」、「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）」，可知所謂「工友」係屬各機關編制內之人員，是倘非機關編制內人員，縱使從事與工友相類似工作，仍非屬工友。勞委會已於86年9月1日以A公告指定「公務機

構技工、駕駛人、工友」自87年7月1日起適用勞動基準法，並於89年1月7日以台（89）勞動1字第0000000號公告指定「藝文業中之公立單位技工、工友、駕駛人」自89年1月7日起適用勞動基準法，此後凡有「公告指定適用」或「公告指定不適用」之情形，勞委會均以在各該公告中以「技工、駕駛人、工友除外」之方式行之，此為本院職務上知悉之事實。依上，勞委會各該關於「技工、工友、駕駛人」公告所指之「工友」，乃與事務管理規則及工友管理要點相同，均指各機關編制內之工友，即係針對工友之「身分」，而非指工友之「工作內容」。查系爭管理要點第3點規定：「本要點所稱臨時聘僱人員，係指本校員額編制外，以下列經費聘僱從事特定業務之人員：㈠受委辦計畫所編列之人事經費；㈡收支併列經費(作業支出等)；㈢各項受委辦計畫經費項下所提撥之行政管理費；㈣推廣教育計畫經費；㈤其他非本校人事費預算之經費等」(見本院卷一第245頁)，堪認原告並非被告「編制內」之人員，則不論原告實際工作內容為何、是否與工友相類，其在身分上，究與勞委會前開二公告所稱之「技工、工友、駕駛人」不同，自無從自87年7月1日(或89年1月7日)起適用勞動基準法，而原告自88年1月1日起，即為C公告之「指定不適用」效力所及，又自97年1月1日起，包含原告在內之「公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員」，經B公告為「解禁」，且原告非屬B公告排除適用之「依聘用人員聘用條例、系爭僱用辦法進用之人員」，已如前述，則原告應自97年1月1日起，方有勞動基準法之適用。又經本院函詢勞動部，其回復略以：公立各級學校依系爭僱用辦法進用之人員，尚無勞動基準法之適用，至於所稱臨時聘僱人員，如屬非依公務人員法制進用之臨時人員，則自97年1月1日適用勞動基準法等語，有勞動部114年2月26日函暨附件在卷可參(見本院卷二第15至23頁)，亦與本院前揭判斷標準相同。

7.原告固主張：伊名義上雖為行政助理，惟從事與工友相同性

質之工作，而勞委會A公告指定公務機構工友自87年7月1日起適用勞動基準法，復以91年12月23日勞動1字第0910066328號函，表示公立學校僱用人員，如係從事與技工、工友及駕駛人相同之工作者，有勞動基準法之適用，是兩造間之僱傭關係，自應適用勞動基準法云云，並提出屏東縣政府93年8月30日屏社勞資字第0930157048號函之手機畫面予本院檢視。經查，本院勘驗前開手機畫面，勘驗結果為：屏東縣政府93年8月30日屏社勞資字第0930157048號函之受文者為原告，副本之發送對象為被告、勞委會、屏東縣政府社會局，其中說明二中記載勞委會91年12月23日勞動1字第0910066328號函內容略以「公立學校之技工、工友及駕駛人自87年12月31日起適用勞動基準法，至公立學校僱用人員如係從事與技工、工友及駕駛人相同之工作，自有該法之適用」(見本院一第31頁)，則原告所引用勞委會91年12月23日函內容，係屏東縣政府在其於93年8月30日對原告所發函文中所引用，而前案第二審判決書，亦引用屏東縣政府93年8月30日函中關於勞委會91年12月23日之內容。惟原告既未舉證證明其係被告編制內之工友，揆諸前揭說明，不論其工作內容實質上是否與工友相同，仍非勞委會A公告「指定適用」之效力所及，而前開勞委會91年12月23日函之內容，亦無證據證明係勞委會以「公告指定適用」之形式為之，難認屬勞動基準法第3條所授權「法規命令」性質之公告，自無從拘束本院。

8.按學說上所謂之「爭點效」，係指法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於兩造辯論所為之判斷結果，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷或原確定判決之判斷顯失公平之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷而言，其乃源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理而來。是「爭點效」之適用，除理由之判斷具備「於同一當事人間」、

「非顯然違背法令」及「當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷」等條件外，必須該重要爭點，在前訴訟程序已列為足以影響判決結果之主要爭點，經兩造各為充分之舉證，一如訴訟標的極盡其攻擊、防禦之能事，並使當事人適當而完全之辯論，由法院為實質上之審理判斷，前後兩訴之標的利益大致相同者，始應由當事人就該事實之最終判斷，對與該重要爭點有關之他訴訟負結果責任，以符民事訴訟上之誠信原則(最高法院96年度台上字第2569號、102年度台上字第249號判決意旨參照)。原告雖主張：前案確定判決認定兩造間有僱傭關係存在，且為不定期之勞動契約，應適用勞動基準法，此對兩造有爭點效，被告於本件自不得為相反之主張云云。惟查，前案卷宗因逾保存年限，業已銷毀，本院無從調閱，有調案申請證明附卷可考(見本院卷一第263、264頁)，而細繹前案第一、二審判決內容，可見前案之主要爭點為「兩造間僱傭契約是否為勞動基準法規定之勞動契約」、「兩造間是否為不定期勞動契約」、「原告是否受有職業傷害」、「被告是否合法終止兩造間僱傭契約」等，其中就「兩造間僱傭契約是否為勞動基準法規定之勞動契約」、「兩造間是否為不定期勞動契約」之爭點，固與本件兩造所爭執者，有部分相同，然而，本件之最重要爭議，乃在「原告是否屬於勞委會公告指定適用或不適用之事業、行業或工作者」，業如前述。而此爭議，在前案中，僅有就「原告是否係依聘用人員聘用條例、系爭僱用辦法進用之人員」部分，為攻防及審理，就原告是否屬C公告指定不適用之「公立之各級學校之工作者」部分，則未見兩造為攻防，亦未見法院就此審理判斷。其次，本件原告之工作既經勞委會以C公告指定不適用勞動基準法，迄至97年1月1日，始因B公告而「解禁」，該公告係經法律授權之法規命令效力，無違授權明確性原則，其效力等同法律，則於其經解禁之前，尚無勞動基準法適用之餘地，是前案之認定，難認無違背法令之虞。而本件依被告所提訴訟資料，已足以推翻前案就「兩造

間僱傭契約是否為勞動基準法規定之勞動契約」爭點之判斷，揆諸首揭說明，本件應無「爭點效」理論之適用，本院自不受前案確定判決見解之拘束。

9.綜上，兩造間之僱傭契約，自80年10月28日起至96年12月31日止，尚無勞動基準法之適用，而自97年1月1日起，方有勞動基準法之適用，堪以認定。至兩造雖於101年10月29日，就另案成立訴訟上和解，惟和解成立內容約定「被告同意原告在101年12月1日起擔任總務處文書組收發室之業務工作，兩造不另訂勞動契約」，難認兩造另有變更原僱傭契約之合意，則兩造此前之僱傭契約，自不因前開和解而受影響，附此敘明。

㈡原告請求被告給付勞工退休金，是否於法有據？

1.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。未滿半年者以半年計；滿半年者以1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20。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30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。雇主應依勞工每月薪資總額百分之2至百分之15範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞動基準法第55條第1項、第3項及第56條第1項分別定有明文。次按本國籍人員、前項第2款至第4款規定之人員具下列身分之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金：四、不適用勞動基準法之勞工。本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。雇主應自本條例公布後至

施行前1日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。勞工退休金條例。勞工適用本條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。勞工或其遺屬或指定請領人請領退休金時，應填具申請書，並檢附相關文件向勞保局請領；相關文件之內容及請領程序，由勞保局定之。勞工退休金條例第7條第2項第4款、第8條第1項、第9條第1項、第11條第1項、第14條第1項及第28條第1項分別設有明文。依上可知，在勞工退休金條例施行(94年7月1日)前，已適用勞動基準法之勞工，可選擇適用勞工退休金條例之退休金制度(新制)，或選擇適用勞動基準法之退休金規定(舊制)，於請領退休金時，適用舊制者，其退休金係由雇主給付；適用新制者，則應填具申請書，向勞保局請領。而不適用勞動基準法之勞工，依勞工退休金條例第7條第2項第4款，亦得自願提繳勞工退休金及請領退休金。

2.查兩造間僱傭契約自97年1月1日起，方有勞動基準法之適用，已如前述，則於此之前，原告無從依勞動基準法請求被告給付退休金。又原告於勞工退休金條例施行前，非屬適用勞動基準法之勞工，自亦無所謂適用新制或舊制之問題，而應自97年1月1日起，逕行適用新制。按各機關學校聘僱人員之離職給與，依本辦法行之。各機關學校進用聘僱人員時，應於聘僱契約內訂定聘僱人員每月按月支報酬之百分之12提存儲金，其中百分之50由聘僱人員於每月報酬中扣繳作為自提儲金；另百分之50由聘僱機關學校提撥作為公提儲金。本辦法中華民國107年7月1日修正生效後，聘僱人員應依勞退條例第7條第2項及相關規定提繳退休金。本辦法中華民國107年7月1日修正生效前仍在職之聘僱人員，得於本辦法修正發布日起3個月內，選擇將本辦法修正施行後年資改按前2項

規定辦理，或繼續依第3條規定提存離職儲金；一經選擇不得變更。系爭給與辦法第1條、第3條第1項、第8條之1第1項及第3項分別定有明文。關於與原告類似之公立各級學校工作者，教育部固曾以94年9月13日台人(三)字第0940118621號函予其所屬各級學校，略以：行政院94年5月20日函以公務機構非依公務人員法制進用之臨時人員，由用人機構參照勞工退休金條例第7條第2項之精神，自95年1月1日起為其提撥退休金，行政院94年8月26日函認公務機構包含「公立教育訓練業」，公立學校「公立教育訓練業」，亦屬「公務機構」之範圍，自95年1月1日起，由用人學校參照勞工退休金第7條第2項之精神，為其非依公務人員法制進用之臨時人員提繳退休金，所需經費由學校自行編列預算辦理，至學校如經費負擔允許，亦得自94年7月1日起實施等語(見本院卷一333至334頁)。前開教育部函文，係本於勞工退休金條例第7條第2項第4款之精神，使「公立教育訓練業非依公務人員法制進用之臨時人員」，有適用較離職儲金制度有利之勞工退休金提繳制度之機會，然此既為不適用勞動基準法之勞工，依勞工退休金條例第7條第2項第4款規定之權利，且對該類勞工並無任何不利，自於法無違。經查，被告於113年11月4日補申報原告自95年1月1日起至101年11月30日止及自109年10月1日起至109年10月16日止提繳勞工退休金，並均按原告薪資級距提繳至原告之勞工退休金專戶，又原告業於113年5月21日受領被告給付之離職儲金12萬5,261元等情，為兩造所不爭，堪認原告確已依前開教育部函文，自95年1月1日起為原告提繳勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，並已結清原告之離職儲金，則被告雖於97年1月1日之前，即為原告提繳勞工退休金，惟此仍不影響原告為應適用勞工退休金新制之勞工之事實。

3.依上，原告既屬適用勞工退休金新制之勞工，則關於其退休金之請求，自應適用勞工退休金條例規定，於原告符合退休條件時，得向勞保局請領，尚無從依勞動基準法關於退休金

之規定，另請求被告給付退休金。從而，原告勞動基準法第55條第1項第1款規定，請求被告給付退休金93萬563元本息，自屬於法無據，不應准許。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第55條第1項第1款規定，請求被告給付其93萬563元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其等假執行之聲請已失所依附，應併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　4　　月　　24　　日

民事勞動法庭　法　官　薛全晉

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　114　　年　　4　　月　　24　　日

書記官　蔡語珊