

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第64號

原告 李宏政

訴訟代理人 黃儉華律師

被告 財團法人中華民國對外貿易發展協會

法定代理人 黃志芳

訴訟代理人 陳業鑫律師

林致遠律師

林宛葶律師（114.07.17解除委任）

林仲飛（114.10.17解除委任）

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國114年12月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣4萬426元，及自民國109年4月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之8，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣4萬426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）原告為被告退休員工，兩造間勞雇關係，依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）87年12月31日勞動一字第059605號函公告，自民國88年1月1日起適用勞動基準法（下稱勞基法）。原告自81年6月1日起受雇被告擔任特約人員，嗣於82年2月1日起轉為正式人員，職稱為高級專員。原告於99年6月30日起改採勞退新制，至109年3月31日退休，年資合計27年11月，舊制退休金年資18年1月，依勞基法第55條第1項規定，享有請求被告給付舊制退休金權利。

（二）被告於87年3月3日召開董監事聯席會議，修改其「中華民國

對外貿易發展會退休金、退職金及資遣費支給辦法」(下稱退休金支給辦法)，並規定自88年1月1日起適用，其單方變更規定，將適用勞基法後之退休年資基數，由每1服務年資2.5個基數調降為2個基數；並將每1基數之計算標準，自退休前最後1個月月薪改為退休前最後6個月平均工資計算退休金。惟依87年修改前之退休金支給辦法，原告自81年起至96年止，前15年除擔任特約人員期間外之服務年資，均可以每年2.5個基數計算退休金，經被告修改計算方式後，就適用勞基法後之88年1月1日起至99年5月29日止之舊制年資(下稱系爭爭議年資)，其中前8年5月部分(即與先前服務年資合計滿15年)，僅得以每年2個基數計算；又原告原得以退休前最後1個月薪資9萬9082元，作為適用勞基法後舊制退休金每1基數之計算標準，經被告修改後，僅得以最後6個月平均工資9萬7178元計算退休金。以修改後退休金支給辦法計算原告系爭爭議年資之舊制退休金，其中前8年5月部分(即與先前服務年資合計滿15年)，以每年2個基數、每1基數9萬7178元之標準計算，而僅給付原告此期間退休金163萬5856萬元〔計算式：9萬7178元 $\times$ 2 $\times$ (8+5/12)=163萬5856萬元，元以下四捨五入〕；最後3年1月年資部分，以每年1個基數，畸零年資依比例計算、每1基數9萬7178元之標準，此期間退休金為29萬9639元〔計算式：9萬7178元 $\times$ 1 $\times$ (3+1/12)=29萬9639元，元以下四捨五入〕。

(三)然依勞基法第55條第3項、第84條之2前段規定及立法理由，勞工年資橫跨適用勞基法前後情形，於舊制退休金計算部分，若雇主原定退休標準優於勞基法規定時，均應按原規定計算退休金。原告自81年6月1日起任職於被告，自應適用修改前之退休金計算規定。原告單方面變更退休金支給辦法，除曲解勞基法第55條第3項、第84條之2規範意旨外，將計算標準改為最後6個月平均工資，亦有違誠信原則，應屬無效。是以，原告系爭爭議年資中，前8年5月部分，應依87年修改前退休金支給辦法，以最後1個月薪乘9萬9082元、每年

2.5基數計算而為208萬4850元〔計算式：9萬9082元 $\times$ 2.5 $\times$ (8+5/12)=208萬4850元〕，與修改後之計算方式所得163萬5856萬元，尚有差額44萬8995元。最後3年1月部分，則應以最後1個月之月薪，並依勞基法第55條第1項第1款後段規定，未滿半年者以半年計，故原告該部分退休金應為34萬6787元〔計算式：9萬9082元 $\times$ 1 $\times$ (3+0.5)=34萬6787元〕，與依87年修改後退休金支給辦法計算之29萬9639元，差額為4萬7148元。是原告自得請求被告退休金差額共49萬6143元（計算式：44萬8995元+4萬7148元=49萬6143元）。原告為此於114年1月15日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造未達成共識調解不成立，則原告因申請勞動調解而使其退休金請求權消滅時效中斷。並於申請調解後6個月內依法起訴，其請求權尚未罹於勞基法第58條第1項規定之5年時效。

（四）聲明：被告應給付原告49萬6143元及自109年4月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息。

二、被告答辯

（一）原告適用勞基法前之工作年資（即81年6月1日起至87年12月31日），被告已依退休金支給辦法計算並給付原告舊制退休金共計159萬7697元。原告適用勞基法後之系爭爭議年資，被告則依勞基法第84條之2、第55條規定計算並給付原告舊制退休金193萬5494元。原告之系爭爭議年資，係屬適用勞基法後之工作年資，依勞基法第84條之2規定及實務見解，原告工作年資之退休金給與，應依勞基法第55條規定計算之。系爭爭議年資之8年5月部分（即88年1月1日至96年5月31日部分），與先前工作年資合計為15年，此部分應依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定，以核准退休時之1個月平均工資9萬7178元（計算式：〔9萬6226元+9萬6226元+9萬6226元+9萬6226元+9萬9082+9萬9082元〕/6=9萬7178元）為退休金基數之標準，並核給每年2個基數。至其餘3年1月年資部分（即96年6月1日至99年6月29日），應以每年1個基數計

01 算，其退休金基數標準亦為退休時1個月平均薪資9萬7178
02 元。被告業已據此給付原告系爭期間之舊制年資退休金193
03 萬5494元。

04 (二)勞基法第55條第3項後段規定係適用於「本法施行前」即勞
05 基法施行前而言，與適用勞基法後工作年資基數、退休金基
06 數之標準如何計算無涉。又勞基法於73年7月30日施行，原
07 告係自81年6月1日起受雇於被告，非於勞基法施行前至被告
08 處任職，無前述規定之適用，且勞基法第84條之2已明文規
09 定適用勞基法後之年資，依同法第55條規定計算退休金給與
10 標準，原告前述主張，悖於法律明文，並無可採，被告依法
11 核算原告退休金，未違反民法第148條誠信原則。

12 (三)87年修正 退休金支給辦法乃因被告之員工開始適用勞基
13 法，係信賴國家法規重大變革所為之因應變更、適時修正，
14 其內容仍然優於法令，依歷來實務見解，具備經營之合理
15 性，原告逾25年來亦未表示反對，其應受拘束。又依退休金
16 支給辦法第14條規定「本辦法經董事會通過後實施，修正時
17 亦同」，且原告亦自承修改退休金支給辦法為被告權限，足
18 見被告退休金支給辦法，經董事會修正後，即實施修訂後之
19 規定，無須經原告同意。況原告到職時適用之80年10月2日
20 修訂之退休金支給辦法第6條規定「本會員工依照人事管理
21 規則第55條規定申請退休，或命令退休者，依其服務年資並
22 按本會員工退休金支給標準表(附表二)規定之基數發給一次
23 退休金」之規定，則依照該規定可知：5年以上未滿15年，
24 每年2個基數，則原告所稱修改前服務年資第1年至第15年為
25 每年2.5基數云云，毫無憑據。

26 (四)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告
27 免予假執行。

28 三、兩造不爭執事項（本院卷第130頁、第364頁，並依判決格式
29 調整文句）

30 (一)原告於81年6月1日起受僱於原告，最後工作日為109年3月31
31 日，自109年4月1日起退休。退休前之最後一個月工資為9萬

01 9082元、前六個月平均工資為9萬7178元。

02 (二)原告退休金之計算，自81年6月1日起至87年12月31日之年
03 資，適用被告協會之退休金支給辦法。

04 (三)原告自99年6月30日起改用新制退休金。

05 (四)被告給付原告之退休金總額為353萬3191元。

06 (五)原證1（本院卷第31頁）之原告退休(職)金計算明細表為真
07 正。其中退休金計算期間A、B（即81年6月1日起至87年12月
08 31日止）之計算方式及金額均正確。

09 四、得心證之理由

10 原告主張系爭爭議年資之8年5月部分，應以每年2.5基數、
11 退休前最後一個月之月薪為退休金基數標準；另其餘3月1月
12 部分之畸零年資，應以0.5個基數計算，並以退休前最後一
13 個月之月薪為退休金基數標準，故原告短發退休金49萬6143
14 元等情，均為被告否認，並以前詞置辯。茲說明本院之判斷
15 如下：

16 (一)系爭爭議年資之退休金基數、退休金基數之標準：

17 1. 按勞工工作年資自受雇之日起算，適用本法前之工作年資，
18 其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算，當時
19 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
20 之協商計算之。適用本法後之工作年資，其退休金給與標
21 準，依第55條規定計算。勞基法第84條之2定有明文。又勞
22 基法雖自00年0月0日生效施行，惟被告之勞工自88年1月1日
23 始適用勞基法，為兩造所是認，是以在適用勞基法前，如有
24 訂定相關之工作規則，即應按被告所定之規則辦理；於適用
25 勞基法後，勞工之工作年資、退休金給與標準，則應受勞基
26 法之規範，但若被告所定之工作規則優於勞基法規定時，依
27 勞基法第55條第3項規定，得適用工作規則；如違反勞基法
28 所定最低保障即應失效。查原告係在適用勞基法前之81年6
29 月1日起受僱於被告，於99年6月30日起採用勞退新制，依上
30 開說明，其適用勞基法後至勞退新制施行前之系爭爭議年資
31 之退休金基數、退休金基數標準，應適用勞基法相關規定，

01 僅於工作規則之規定優於勞基法時，始適用該工作規則。

02 2. 退休金基數部分：

03 (1)按勞工退休金之給予標準，按其工作年資，每滿1年給與2個
04 基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高
05 總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1
06 年計；前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月
07 平均工資；平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內
08 所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞基法第55
09 條第1 項第1款、第2項及第2條第4款分別定有明文。本件原
10 告主張依87年修正前之退休金支給辦法，未超過15年之年資
11 應以每年2.5個基數計算，並以最後一個月之月薪作為基數
12 標準等情，為被告否認。而原告未曾提出其所主張之87年修
13 正前退休金支給辦法予本院審酌，僅提出108年10月22日修
14 正之退休金支給辦法（本院卷第27至30頁），且未提出其他
15 事證，僅稱因該證據偏在被告，被告應負責提出，被告不為
16 提出，應負擔其舉證不利益等語。而被告亦僅提出79年4月2
17 0日修正之退休金支給辦法（本院卷第73至77頁），並稱因
18 年代久遠，檔案留存未齊等語。然勞基法並未明文規範過往
19 工作規則之保存年限，且被告亦係自88年間始適用勞基法，
20 自難以被告未保存經修改迄今已逾27年之87年修改前退休金
21 支給辦法，即令被告負擔舉證不利益之責任。從而，原告以
22 被告未能提出87年修改前之退休金支給辦法為由，認應依原
23 告主張之計算方式補發退休金差額等語，實不足採。此外，
24 兩造提出之108年10月22日修正之退休金支給辦法或79年4月
25 20日修正之退休金支給辦法，就退休金基數及基數計算標準
26 之規定分別如附表編號1、2所示，依其規範內容，就原告88
27 年1月1日起之年資亦均無每年2.5基數之規定，亦徵原告此
28 部分之主張難以憑採。

29 (2)另按勞工於事業單位納入勞基法適用前受僱，於適用勞基法
30 後退休者，如該事業單位於納入勞基法適用前，依當時適用
31 之法令或其自訂之規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按

此標準計算適用勞基法前工作年資之退休金者，則就適用勞基法後之工作年資自應接續計算，即二者應合併計算，而非自適用勞基法後，另行起算；且按勞基法第55條第1項第1款之工作年資，應自受僱之初起算，其「每滿1年給與2個基數」之15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，而於勞基法施行後始退休者，以分段適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55條規定計算，其工作年資於勞基法施行未滿15年者，就勞基法施行後之工作年資部分，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。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年僅為1個基數。而非自勞基法施行時起另行起算「前15年」工作年資之退休金給與標準（最高法院107年度台上字第2444號、109年度台上字第3191號判決意旨參照）。查原告自81年6月1日起受雇於被告，並自88年1月1日起適用勞基法，其年資跨越勞基法適用前後，依上開說明，在職前15年之年資即為81年6月1日起至96年5月31日止之年資，應按如附表編號1之退休金支給方法所載計算其退休金基數，此後之年資，則均僅以每年1個基數計算。

- (3)又原告另稱縱系爭爭議年資之前8年5月部分應以每年2個基數計算，其尾數5個月亦應依勞基法第55條第1項第1款後段之規定，以半年計，非如被告之以5/12年計算，故此部分為17個基數（計算式：2基數 $\times$ （8+0.5）年=17基數）；另其後3年1月之年資，其尾數1月部分亦應以半年計，而為3.5個基數（計算式：1基數 $\times$ （3+0.5）年=3.5基數）等語（本院卷第344頁）。然查，原告之年資本逾15年，縱因跨越勞基法適用前後，而經被告分別以每年2.5個基數或2個基數計算該15年之退休金基數，仍難認有何未滿半年或未滿1年之情形，則被告依適用勞基法前後之時間比例，依各該基數標準，給足原告前15年年資之基數，自無違誤，原告將前15年之年資依適用勞基法前後割裂判斷，而主張有未滿半年應以

01 半年計之情形，顯有誤會。至該3年1月部分即96年6月1日至
02 99年6月29日部分，因原告自99年6月30日改採勞退新制而適
03 用勞工退休金條例，不再適用勞基法舊制退休金之規範，則
04 該3年1月部分自屬適用勞基法第55條第1項第1款前段計算退
05 休金基數，而有畸零年資之情形，故就未滿半年部分應依半
06 年計而給予0.5個基數。是以，原告系爭爭議年資之退休金
07 基數應為20.333（計算式：2基數 $\times$ （8+5/12）年+1基數 $\times$
08 （3+1/2）年=20.333基數，小數點後3位四捨五入）。

09 3. 退休金基數標準部分：

10 (1) 本件原告主張應以其退休時之月薪9萬9082元為系爭爭議年
11 資之基數計算標準乙節，雖為被告否認，然被告提出之79
12 年4月20日修正退休金支給辦法之附表二附註欄記載「每一
13 退休金基數係以退休當時之1個月薪資為準，最高額為45個
14 基數」（本院卷第77頁），又該支給辦法於80年10月2日修
15 正通過之規定，僅就自請資遣之規定為修正，與退休金之
16 計算方式無涉，有被告提出之80年10月7日外政字第009430
17 號函在卷可佐（本院卷第79至80頁），嗣後該支給辦法直
18 至85年始有修正（本院卷第27頁），則原告於81年6月1日
19 到職時，其退休金自應適用79年修正之退休金支給辦法。

20 (2) 惟按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀錄，單方制訂
21 之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約
22 之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後
23 如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內
24 容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院91年度台
25 上字第1625號判決意旨參照）。同理，雇主變更工作規則
26 時，若勞工知悉後仍繼續為雇主提供勞務，亦應認係默示
27 承諾變更後之工作規則。又雇主就工作規則為不利勞工之
28 變更時，原則上雖不能拘束表示反對之勞工，但雇主為因
29 應勞動條件變化，就工作規則為不利益變更，如符合多數
30 勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，
31 自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效力。於有此情

01 形時，勞基法第71條之規定，應為目的性限縮之解釋，即
02 雇主於工作規則為合理性之變更時，為兼顧雇主經營事業
03 之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，應無須經勞方之
04 同意，仍屬有效（最高法院112年度台上字第1439 號判決
05 意旨參照）。

06 (3)查原告到職時所適用之79年修正退休金支給辦法係規定以
07 退休當時之1個月薪資為退休金基數之標準；嗣後變更為以
08 退休時前6個月平均薪給計算，於本件雖有不利益原告之情
09 形，然被告所為變更係因應勞基法之適用而為調整，且以
10 退休時前6個月平均薪給計算退休金，非必然產生不利益勞
11 工之結果，且可避免勞工退休當月因故受領較低薪資（例
12 如無薪病假等）即遭受退休金大幅降低之結果，應認此變
13 更符合多數勞工之利益，且滿足被告經營之必要，自具合
14 理性，其變更應屬有效。況遍關全案卷證，無從認定原告
15 曾就前開變更為反對之表示，其嗣後仍持續為被告提供勞
16 務，亦應認已默示承諾該變更內容。從而，原告主張以退
17 休前最後1個月之月薪9萬9082元為退休金基數標準，自屬
18 無據，被告所辯應以退休前6個月平均工資9萬7178元計算
19 等語，則為可採。

20 (三)系爭爭議年資之退休金金額：

- 21 1. 原告系爭爭議期間之年資，前8年5月部分應按每年2個基數
22 計算、其後3年1月部分按每年1個年資計算。並以退休時一
23 個月平均工資9萬7178元為基數標準等情，業說明如前。
- 24 2. 另依上所述，系爭爭議年資之退休金基數應為20.333。然被
25 告就該3年1月部分之畸零年資係以比例計算，而認定系爭年
26 資之退休金基數為19.971，自有違誤。故原告系爭爭議期間
27 之退休金應為197萬5920元（計算式：9萬7178元 $\times$ 20.333基
28 數=197萬5920元，元以下四捨五入），然被告僅給付193萬
29 5494元，短給4萬426元（計算式：197萬5920元-193萬5494
30 元=4萬426元），原告自得請求被告給付此部分之退休金差
31 額4萬426元。又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之

01 日起30日內給付之；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿
02 時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
03 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，
04 其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基
05 法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、
06 第203條分別定有明文。查原告於109年3月31日退休，依上
07 開規定，被告應於109年4月29日前給付退休金，惟被告迄未
08 給付，自原告退休日起30日之翌日即109年4月30日即屬遲延
09 給付狀態，則原告得請求自109年4月30日起至清償日止，按
10 週年利率5%計算之遲延利息，逾此範圍之利息請求，則屬
11 無據。

12 五、綜上，原告依勞基法第55條等規定，請求被告給付4萬426
13 元，及自109年4月30日起至清償日止，按週年利率5%計算
14 之利息，為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請求，則
15 屬無據，應予駁回。

16 六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
17 44條第1項、第2項之規定，應依職權宣告假執行；同時宣告
18 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 114 年 12 月 19 日
21 勞動法庭 法 官 張淑美

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 12 月 19 日
26 書記官 翁嘉偉

27 附表：退休金支給辦法

編 號	名 稱	退休金相關規定內容	備註
1	108年10月22日 修正之退休金 支給辦法	第3條： 本會員工依照人事管理規則第55條規定退休者，依其 服務年資分段計算發給一次退休金，最高以30年計，	本 院 卷 第27至2 9頁

		該項退休金發給標準如下： □服務年資在民國87年12月31日以前者，每年給與2.5個基數，在民國88年1月1日以後者，每年給與2個基數，至合計滿15年為止；超過15年部分，每滿1年一律給與1個基數；前後段如有畸零年資依比例核計，退休結算時如仍有畸零年資，未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計(如附表一、二)。 □前款每1基數之計算標準，在民國87年12月31日以前者，依退休時1個月薪資計算；在民國88年1月1日以後者，依退休時前6個月平均薪給計算。	
		第3條之1： 特約人員轉任正式人員者，於退休時，特約期間之年資併計為服務年資。 併計後之服務年資符合人事管理規則第55條規定退休者，退休金按下列標準發給，最高以30年計： □轉正時未支領退職金者，前15年之年資，屬特約期間部分，每一年給與2個基數；屬正式期間部分，按本辦法第3條第1項第1款規定之基數支給。超過15年之年資，每滿1年一律給與1個基數。 □轉正時已支領退職金者，前15年之年資，屬特約期間部分，按下表標準補發基數： 特約期間年資10年以下者，每年1.5個基數 特約期間年資滿10年以上者，每年1個基數 屬正式期間部分，按本辦法第3條第1項第1款規定之基數支給。超過15年之年資，每滿1年一律給與1個基數。 □前款每1基數之計算標準，在民國87年12月31日以前者，依退休時一個月薪資計算；在民國88年1月1日以後者，依退休時前6個月平均薪給計算。	
2	79年4月20日修正之退休金支給辦法	第六條： 本會員工依照人事管理規則第55條規定申請退休，或命令退休者，依其服務年資並按本會員工退休金支給標準表(附表二)規定之基數發給一次退休金。	本院卷第74頁、第77頁
		附表二外貿協會員工退休金支給標準表略以： 退休金基數：	

		不滿5年不發退休金基數；5年以上未滿15年，每年2個基數；15年以上，每年1個基數。最高額為45個基數。 附註： 一、每一退休金基數係以退休當時之1個月薪資為準，最高額為45個基數。 二、在本會連續服務不滿5年者不發退休金。	
--	--	--	--