臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第23號

上　訴　人　中華電信股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝繼茂

訴訟代理人　沈以軒律師

　　陳佩慶律師

　　游鎮瑋律師

被 上訴 人　郭時全

000000000000000000

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國109年12月30日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第383號第一審判決提起上訴，本院於111年3月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決除確定部分外廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外），由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人於原審起訴及本院主張：伊自民國59年12月14日起任職上訴人之前身交通部電信總局，上訴人85年7月1日改制為國營事業中華電信股份有限公司，於94年8月12日轉為民營企業，伊亦隨同移轉留用。上訴人於105年1月4日指派伊至上訴人之子公司宏華國際股份有限公司（下稱宏華公司）工作，伊於108年2月15日歸建上訴人，並於108年2月28日以工作年資滿25年以上，依勞動基準法（下稱勞基法）第53條第2款及中華電信公司從業人員退休撫卹及資遣要點（下稱系爭退休要點）第4條第1項第2款之規定自請退休。伊退休時，上訴人乃依其制定之從業人員派任至轉投資事業（關係企業）作業要點（下稱系爭派任要點）之規定，以105年1月4日伊外派前保留之待遇標準計算退休金，認伊退休前6個月平均工資為新臺幣（下同）13萬3,822元，退休金基數28個，扣除宏華公司於伊外派

期間為伊提繳之勞工退休金後，給付伊退休金341萬1,016元。惟伊雖有於中華電信公司（國內）外派經理人權益一覽表（下稱系爭一覽表）上簽名，系爭一覽表違反勞基法，依民法第71條之規定應屬無效，且對伊顯失公平，依勞動事件法第33條第2項之規定，伊不受系爭一覽表之拘束。上訴人計算伊退休前6個月平均工資時應包含伊任職於宏華公司時之工資，故伊退休前6個月之平均工資應為17萬7,329元，伊應得之退休金數額應為496萬5,212元，扣除上訴人已給付之341萬1,016元、3,080元、33萬6,000元後，上訴人尚應給付伊退休金差額121萬5,116元，伊於108年3月29日申請勞資爭議調解，於同年4月19日調解不成立，為此提起本件訴訟，爰依勞基法第55條之規定請求上訴人給付退休金差額，並聲明：㈠上訴人應給付被上訴人121萬5,116元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行（被上訴人就其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

二、上訴人則以：

㈠伊公司於94年8月12日起移轉民營，被上訴人亦隨同移轉留用，其公務員年資已結清，被上訴人自94年8月12日起計算適用勞基法之年資。又伊於105年1月5日因轉投資公司宏華公司之業務需要，同意指派被上訴人至宏華公司擔任勞安處協理，宏華公司核給被上訴人本薪14萬0,320元及主管津貼1萬5,000元，伊於108年2月11日核准被上訴人自請退休、退休生效日為108年2月28日。惟伊與宏華公司為不同之法人，被上訴人任職於宏華公司期間之雇主為宏華公司而非伊，被上訴人既選擇於歸建伊後退休，則關於其平均工資之計算，自應以其任職於伊時領取之薪資待遇為準，蓋被上訴人任職於宏華公司時所取得之薪資待遇，係依其與宏華公司間合意之約定，與伊無涉，且當時被上訴人提供勞務之對象為宏華公司，則被上訴人歸建伊後，要求伊以被上訴人任職不同雇主期間自該雇主取得之薪資計算平均工資，於法不合。況被上訴人外派至宏華公司係留職

赴任，依勞基法施行細則第2條第7款規定，留職停薪期間不計入計算平均工資期間，故被上訴人任職宏華公司期間之工資不應計入計算平均工資期間。

㈡伊依系爭派任要點第9條第2項之規定給付予被上訴人之退休金，係假設被上訴人並未外派，依其於伊公司民營化基準日後任職至實際退休日之工作年資，依勞基法計算之退休金，扣除被上訴人外派任職宏華公司期間依勞工退休金條例（下稱勞退條例）提繳之退休金後所得之金額，該退休金計算方式，並未違反勞基法第55條規定之退休金給與標準，再者，伊給付之退休金係優於勞基法之規定。且伊公司外派人員之退休金之計算方式已載明於系爭派任要點第9條第2項，系爭派任要點並上傳於伊公司內部網站，員工可隨時查詢或下載列印內容，且伊於被上訴人外派宏華公司前已事先、充分向被上訴人說明退休金計算方式及相關權益，並經被上訴人本人簽名同意，被上訴人事後反悔再行爭執，違反禁反言原則。

㈢伊所給付之退休金係以優於法令之方式為標準計給之，無論是「基數計算」抑或「平均工資採計」均是如此，並無違反勞基法第55條、第2條第4款規定，原判決所採見解實有違誤。又被上訴人明知所得領取之退休金應以伊公司頒布之系爭派任要點及兩造簽立之系爭一覽表辦理，即理應知悉其退休金之計算基礎，如其有任何反對意見，應於任職期間據以向伊反映，卻從未為之，衡諸情理及經驗法則，足見被上訴人早已接受伊之作法，並已默示同意此勞動條件，則被上訴人遲至109年退休後始提起本訴，顯有違誠信原則等語，資為抗辯。

三、原審就被上訴人之請求，判決：上訴人應給付被上訴人121萬5,116元，及自109年10月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依職權為假執行及附條件為免為假執行之宣告，駁回被上訴人其餘之訴。上訴人不服，提起上訴，並聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄；㈡上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回（被上訴人就其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確

定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

四兩造所不爭執之事項：

㈠被上訴人自59年12月14日起任職上訴人之前身交通部電信總局，上訴人85年7月1日改制為國營事業中華電信股份有限公司，於94年8月12日轉為民營企業，被上訴人亦隨同移轉留用，公務員年資已結清，被上訴人自94年8月12日起計算適用勞基法之年資。

㈡上訴人於105年1月4日指派被上訴人至上訴人之子公司宏華公司工作，108年2月15日歸建上訴人，被上訴人於108年2月28日自請退休。

㈢被上訴人於107年8月至108年2月在宏華公司之薪資單詳如原審卷第14-18頁。

㈣被上訴人於外派前適用勞退舊制，於派任宏華公司期間適用勞退新制，由宏華公司為被上訴人按月提繳勞工退休金共計33萬6,000元。

㈤上訴人發給被上訴人舊制退休金341萬1,016元，其發給標準為（見原審卷第12頁）：

1.退休金（A）：

①按被上訴人原任職上訴人時領取之薪資8萬4,935元、2萬4,335元，加計特別休假未休工資（下稱特休工資）10萬9,290元，計算核准退休時一個月平均工資為13萬3,822元。

②基數計算公式：民營化後之工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年以上之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限，其工作年資未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計，基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。以此計算，被上訴人於上訴人民營後工作年資為13年6月16日，基數為28。

③金額：374萬7,016元（計算式：133,822×28＝3,747,016）。

2.宏華公司給付退休金（B）：105年1月5日至108年2月14日外派宏華公司期間，按月提繳勞工退休金共計33萬6,000元。

3.上訴人應給付民營後工作年資退休金（C：即94年8月12日至10

5年1月4日及108年2月15日至108年2月27日）：

①按被上訴人原任職上訴人時領取之薪資8萬4,935元、2萬4,335元，加計特休工資10萬9,290元，計算核准退休時一個月平均工資為13萬3,822元。

②基數計算公式：民營化後之工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年以上之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限，其工作年資未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計，基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。以此計算，被上訴人於上訴人民營後實際工作年資為10年5月7日，基數為21。

③金額：281萬0,262元（計算式：133,822×21＝2,810,262）。

4.退休金差額（D＝A－B－C）：

60萬0,754元（計算式：3,747,016－336,000－2,810,262＝600,754）。

5.退職給付總額（C＋D）：

341萬1,016元（計算式：2,810,262＋600,574＝3,411,016）。

㈥被上訴人於108年3月29日申請勞資爭議調解，於同年4月19日調解不成立（見原審卷第21-23頁）。

㈦上訴人訂有系爭派任要點（見原審卷第55-44頁）。

㈧被上訴人於105年1月4日簽立系爭一覽表（見原審卷第79-80頁）。

㈨被上訴人核准退休時一個月平均工資：

1.如以外派前原任職上訴人時領取之薪資8萬4,935元、2萬4,335元，加計特休工資10萬9,290元計算，為13萬3,822元。

2.如以外派宏華公司時領取之薪資計算為17萬7,329元。

五、本件之爭點：㈠系爭一覽表有關退休金制度之說明，及系爭派任要點第9條之規定，有無違反勞基法之規定，其效力為何？被上訴人是否應受其拘束？㈡被上訴人依勞基法第55條之規定，請求上訴人給付退休金差額121萬5,116元，是否有理由？茲分別析述如下：

㈠被上訴人簽立系爭一覽表，就有關退休金制度應適用系爭派任要點第9條規定之約定，與系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項規定合併適用之結果，優於勞基法第55條之給與標準，被上訴人應受其拘束：

1.按勞動基準法第55條第1項及第2項關於退休金給與標準之規定，係為保障勞工權益所訂定之最低標準，故事業單位自行訂定之退休金給與標準，如優於該規定者，自應從其所定。倘認事業單位所定退休金給與標準優於勞動基準法之規定，即應整體適用其規定，不容將之割裂，僅擇部分予以適用（最高法院96年度台上字第170號、97年度台上字第349號等判決要旨參照）。

2.經查：

⑴被上訴人係依系爭退休要點第4條第2項之規定，併計民營化前之結算年資，以符合工作25年以上之規定自請退休：

①按勞工工作二十五年以上者，得自請退休，勞基法第53條第2款定有明文。又上訴人制訂之系爭退休要點第4條第2項規定：「本公司移轉民營時，隨同移轉及依法繼續留用之從業人員，自請退休年資之計算，得併計其民營化前之結算年資或退休年資。但已辦理給付之年資，不再給付退休金」。

②查被上訴人係上訴人於94年8月12日轉為民營企業而隨同移轉留用，其公務員年資已結清，並自94年8月12日起計算適用勞基法之年資（見不爭執事項㈠）。又被上訴人係00年0月00日出生，其於108年2月28日以工作25年以上為由，自請退休，退休年齡為64歲11月又8日，其工作年資民營前為34年7月29日，民營後為13年6月16日，總工作年資為48年2月14日等情，為兩造所不爭執（見本院卷第238頁），並有上訴人退休金支給表可參（見原審卷第12頁）。準此，被上訴人於民營後，適用勞基法之工作年資僅為13年6月16日，其係依系爭退休要點第4條第2項規定，加計民營前已結清之工作年資後，依上開規定自請退休。

⑵上訴人依其制定之系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項規

定，計算被上訴人之退休基數為28（含外派宏華公司之工作年資，下同），顯優於按勞基法規定計算之退休基數14（含外派宏華公司之工作年資，下同）：

①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「每滿一年給與兩個基數」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55條規定計算，其工作年資於勞基法施行前計算已15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15年」工作年資退休金給與標準（最高法院106年度台上字第1278號、107年度台上字第587號等判決要旨參照）。查被上訴人自59年12月14日起任職上訴人之前身交通部電信總局，上訴人85年7月1日改制為國營事業中華電信股份有限公司，於94年8月12日轉為民營企業，被上訴人亦隨同移轉留用，公務員年資已結清，被上訴人自94年8月12日起計算適用勞基法之年資（見不爭執事項㈠）。又被上訴人係00年0月00日出生，其於108年2月28日以工作25年以上為由，自請退休，退休年齡為64歲11月又8日，其工作年資民營前為34年7月29日，民營後為13年6月16日，總工作年資為48年2月14日等情，亦如前述，則依上說明，被上訴人於適用勞基法前之工作年資已超過15年，被上訴人適用勞基法以後之工作年資計13年6月16日，僅能按「滿1年1個基數」計算退休金，是被上訴人適用勞基法以後之退休金基數為14。

②系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項分別規定：「按其工作年資，每滿一年給予兩個基數，但超過十五年以上之工作年資，每滿一年給與一個基數。最高總數以四十五個基數為限。其工作年資未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計」、「本公司移轉民營時，隨同移轉及依法繼續留用之從業人員，依前項規定計給之退休金，以民營化後之工作年資為限」。是上訴人依上規定，就被上訴人於民營化後之工作年資，按每滿1年

給與2個基數計算，以此計算，被上訴人之退休基數為28（見不爭執事項㈤1.②）。

③從而，被上訴人係自94年8月12日起計算適用勞基法之年資，因其於適用勞基法前之工作年資已超過15年，就適用勞基法以後之工作年資13年6月16日，原應僅能按「滿1年1個基數」計算退休基數為14，惟上訴人依其制定之系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項規定，按「滿1年兩個基數」計算被上訴人之退休基數為28，則上訴人就被上訴人退休基數之計算係優於勞基法之規定，堪可認定。

⑶依上訴人制定之系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項，及系爭派任要點第4條、第9條第2項第1款等規定，計算應給付被上訴人之退休金總額為374萬7,016元：

①系爭派任要點第4條、第9條第2項第1款規定：「本公司外派人員，一律辦理留職赴任政策及任務指派者並先調任同職層『外派經理人』職務」、「二、外派人員外派期間申請於本公司退休、歸建本公司後申請退休、外派至本公司規定之屆齡退休日退休者，退休金給與之核算如下：㈠外派人員外派前適用勞退舊制者，分段支領退休金，各段年資之退休金，均以退休時保留於本公司待遇標準計算：1.於民營化後在本公司任職合計之年資（不含外派期間工作年資）應領退休金由本公司給付。2.外派期間，子公司所提撥及給付相當於退休金之給與總數，少於民營化後全數工作年資（含外派期間工作年資）依勞動基準法規定基數計算，扣除前述本公司給付之退休金後，其差額由本公司補足之」。

②依系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項，及系爭派任要點第4條、第9條第2項第1款等規定，計算應給付被上訴人之退休金總額如下：被上訴人原任職上訴人時領取之薪資8萬4,935元、2萬4,335元，加計特休工資10萬9,290元，計算核准退休時一個月平均工資為13萬3,822元，退休基數為28，退休金金額為374萬7,016元（計算式：133,822×28＝3,747,016，見不爭執事項㈤1.）。

⑷依勞基法第55條規定，計算應給付被上訴人之退休金總額為248萬2,606元：

①按勞工工作二十五年以上者得自請退休。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。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。勞基法第53條第2款、第55條第1項第1款及第2項分別定有明文。

②查被上訴人於適用勞基法前之工作年資已超過15年，被上訴人適用勞基法以後之工作年資計13年6月16日，僅能按「滿1年1個基數」計算退休金，是被上訴人適用勞基法以後之退休金基數為14，業如前述，又被上訴人核准退休時一個月平均工資以外派宏華公司時領取之薪資計算為17萬7,329元（見不爭執事項⑼2.），依此計算，被上訴人之退休金金額為248萬2,606元（計算式：177,329×14＝2,482,606）。

⑸從而，依上開說明，退休金之計算包含退休基數及平均工資二項，上訴人就平均工資之計算，固不包含被上訴人外派宏華公司時領取之薪資，而僅以被上訴人原任職上訴人時領取之薪資為計算，但就退休基數之計算則採優於勞基法之規定，且依上訴人制定之系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項，及系爭派任要點第4條、第9條第2項第1款等規定，計算應給付被上訴人之退休金之結果為374萬7,016元，優於依勞基法第55條規定，計算應給付被上訴人之退休金總額248萬2,606元。故上訴人所定系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項，及系爭派任要點第4條、第9條第2項第1款等規定之退休金給與標準，既優於勞基法之規定，即應一體適用上開規定。準此，被上訴人簽立系爭一覽表，就有關退休金制度應適用系爭派任要點第9條規定之約定，與系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項規定合併適用之結果，優於勞基法第55條之給與標準，並無不法，被上訴人自應受系爭一覽表約定之拘束。則被上訴人主張系爭一覽表違

反勞基法，其不受系爭一覽表之拘束云云，自不足採。

㈡被上訴人依勞基法第55條之規定，請求上訴人給付退休金差額121萬5,116元，為無理由：

1.被上訴人簽立系爭一覽表，就有關退休金制度應適用系爭派任要點第9條規定之約定，經與系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項規定合併適用之結果，優於勞基法第55條之給與標準，被上訴人應受系爭一覽表約定之拘束，業如前述，因此，被上訴人一方面認上訴人依優於勞基法規定之系爭退休要點第8條第1項第1款、第2項規定，計算其退休基數為28，一方面又排除適用系爭派任要點第9條之規定，將任職宏華公司之薪資列入平均工資計算被上訴人之退休金，未整體適用上訴人所定前揭退休金給與標準優於勞基法之相關規定，而予以割裂，僅擇部分予以適用，自不足採。

2.依上訴人所定前揭規定一體適用之結果，上訴人按被上訴人原任職上訴人時領取之薪資，計算核准退休時一個月平均工資為13萬3,822元，退休基數28，被上訴人應領之退休金額為374萬7,016元，扣除被上訴人外派宏華公司期間，按月提繳勞工退休金共計33萬6,000元後，其總額為341萬1,016元，上訴人已如數給付（見不爭執事項㈤）。另被上訴人108年度考核晉薪後調整之總額為341萬4,096元，上訴人已將此差額3,080元給付被上訴人，亦為兩造所不爭執（見原審卷第87頁）。

3.從而，被上訴人主張計算退休前6個月平均工資時應包含其任職於宏華公司時之工資，其平均工資應為17萬7,329元，應得之退休金數額應為496萬5,212元，扣除上訴人補發之108年度調薪補發之退休金差額3,080元、宏華公司依勞退新制所提繳之退休金33萬6,000元及上訴人實際已給付之退休金341萬1,016元，上訴人尚應給付121萬5,116元云云，洵屬無據。

六綜上所述，被上訴人依勞基法第55條之規定，請求上訴人給付被上訴人121萬5,116元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法無據，不應准許。其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審除確定部分外，就被

上訴人上開請求為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行及附條件免為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。自應由本院廢棄改判如主文第二項所示。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　12　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　趙雪瑛

法　官　謝永昌

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　12　　日

書記官　王增華