臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第146號

上　訴　人　陳正浩

訴訟代理人　崔瀞文律師

　　吳文琳律師

被 上訴 人　國家中山科學研究院

000000000000000000

法定代理人　李世強

訴訟代理人　裘雅心

　　鍾文俊

　　翁瑋律師

　　楊子敬律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國114年4月30日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第130號第一審判決提起上訴，本院於115年4月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國69年7月18日起任職於被上訴人，擔任工程師，自87年7月1日適用勞動基準法（下稱勞基法），並選擇繼續適用勞退舊制，於108年10月29日退休。而被上訴人於87年6月30日前並無工作規則可資適用，故被上訴人88年10月4日頒訂之中山科學研究院聘雇人員工作規則（即現行之國家中山科學研究院員工工作規則，下稱系爭工作規則）不應溯及既往適用於87年7月1日勞基法前之工作年資。依兩造於83年5月21日簽訂之應聘書（下稱83年應聘書）約定，退休應比照公務人員退休法之規定辦理；86年間簽訂之應聘書（下稱86年應聘書）則約定，依被上訴人之科技人員管理作業程序（下稱系爭管理作業程序）第26條第1項第2款第2目規定，核計退休金。另依系爭工作規則第77條及附件四

所載，伊屬科技聘用職類之退休金基數金額以退休人員最後之本薪及實物代金計算，然所稱本薪，並未於系爭工作規則為任何定義，而依被上訴人每月發給之工資包括本薪、品位加給、專業加給等3項可知，適用勞基法前之退休金基數金額應以基本薪或每月發給之工資為計算基準，且依勞基法第84條之2規定，不論係適用應聘書約定、系爭工作規則或勞基法，伊工資認定標準均屬相同，不應因勞基法施行前後而有不同。又系爭工作規則第77條第1項規定，已違反兩造於83年、86年應聘書之約定，及勞基法第84條之2、第71條規定，應屬無效。另被上訴人依兩造簽定之「國家中山科學研究院聘雇人員薪資保密協議書」（下稱系爭保密協議書）第4條約定，僅以本薪新臺幣（下同）5萬4,235元作為基數金額，核給伊適用勞基法前之退休金200萬6,695元，係為降低給付退休金，損害伊依系爭工作規則第77條之附件四之規定退休基數之金額，已違反民法第247條之1第1款、第3款、第4款規定，顯失公平而無效。復參照行政院勞工委員會（下稱勞委會，現改制為勞動部）（87）台勞動三字第043879號函（下稱勞委會第043879號函）釋意旨，伊自87年7月1日起適用勞基法後之工作年資，應依勞基法第55條規定，前15年每1年2個基數，滿15年後每1年1個基數方式計算其適用勞基法後之工作年資。是被上訴人依系爭工作規則第77條第1項規定計付伊退休金之方式，已違反勞基法第84條之2、第55條之強制規定。依系爭工作規則第77條第2項規定，以最高總數45個基數計算之退休金為776萬1,510元，故被上訴人應給付伊之退休金總額應為776萬1,510元，惟被上訴人僅給付571萬4,972元，尚短少給付204萬6,538元，及計付自108年10月29日退休日後30日之翌日即108年11月29日起算法定遲延利息。爰依系爭工作規則第77條，勞基法第55條第1項第1款、第3項，民法第229條第1項等規定，提起本件訴訟（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人204萬6,5

38元，及自108年11月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人於69年7月18日起受僱於伊，擔任資訊通信研究所天頻計畫擔任研發類工程師，自87年7月1日起適用勞基法，並於108年10月29日自請退休，任職期間適用勞工退休金舊制，故上訴人退休時，應分別依系爭工作規則及勞基法第55條第1項第1款、第84條之2等規定，分段計算退休金。上訴人屬科技聘用職類之聘雇人員，適用勞基法前之工作年資自69年7月18日起至87年6月30日止，共17年11個月又14日，依系爭工作規則第77條第1項附件四規定，上訴人退休金基數為37個基數，上訴人退休時擔任10職等功薪5級工程師之本薪為5萬3,305元，加計每月930元實物代金，共計5萬4,235元，依此計算，上訴人適用勞基法前可請領之退休金為200萬6,695元。又上訴人適用勞基法前之年資已逾15年，依系爭工作規則第77條第2項、勞基法第55條第1項第1款但書之規定，上訴人於87年7月1日起至108年10月29日退休日止，適用勞基法後之工作年資，共計21年3個月又29日，退休金基數為21.5個基數，退休前6個月平均工資為17萬2,478元，則上訴人於適用勞基法後可請領之退休金為370萬8,277元。是伊給付上訴人退休金571萬4,972元，並無短少給付之情事等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項〔見本院卷㈠第265頁至第266頁、第193頁至第194頁之1.2.3.、第329頁〕：

㈠勞委會於86年10月30日公告指定被上訴人所屬國防事業非軍職人員自87年7月1日起適用勞基法。

㈡上訴人自69年7月18日起任職於被上訴人，擔任資訊通信研究所天頻計畫擔任研發類之工程師，於108年10月29日退休，並選擇繼續適用勞基法之退休規定，上訴人退休前之職務為資訊通信研究所天頻計畫10職等功5之工程師。

㈢上訴人自69年7月18日起至87年6月30日止，工作年資為17年

11個月又14日，依被上訴人之系爭工作規則第77條第1項及其附件四所示，上訴人適用勞基法前之退休金基數為37個基數，適用勞基法後即87年7月1日起至108年10月29日止之工作年資為21年3個月又29日。

㈣兩造於107年7月13日簽立系爭保密協議書。

㈤被上訴人依適用勞基法前、後之工作年資，分段計算退休金給與標準，分別核給上訴人之退休金各為200萬6,695元、370萬8,277元，合計571萬4,972元。

四、本件爭點為：

㈠上訴人於適用勞基法前之退休金基數金額，究應以本薪加計實物代金5萬4,235元或基本薪14萬6,720元為計算標準？

㈡上訴人請求被上訴人給付退休金差額204萬6,538元本息，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠上訴人於適用勞基法前之退休金基數金額，究應以本薪加計實物代金5萬4,235元或基本薪14萬6,720元為計算標準？

1.被上訴人於適用勞基法前之退休金給與標準係依系爭工作規則第77條第1項規定：「聘雇人員工作年資自受聘雇之日起算，87年6月30日前之工作年資，其資遣費及退休（職）金給與標準，依本院87年6月30日各職類聘雇人員管理作業程序規定計算（如附件四）。87年7月1日後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第68條及第75條規定計算。」，附件四之「科技聘用」職類之「退休」欄位記載：「按其連續服務年資，任職滿1年者，給予1個基數，爾後每增半年加給1個基數，未滿半年者以半年計，滿15年另加發2個基數，最高以61個基數為限。退休金基數金額以退休人員最後之本薪及本人實物代金計算。」等語（見原審勞專調卷第153頁、第171頁）。本件上訴人退休之職位為資訊通信研究所天頻計畫10職等功5之工程師乙節，有上訴人所提出研發類工程師及退休金給付表之記載可據（見原審勞專調卷第49頁至第50頁），則依上開規定，上訴人於適用勞基法前即87年6

月30日前工作年資部分之退休金基數金額即應以「科技聘用」職類，108年10月29日退休時之最後「本薪」及「實物代金」計算；而上訴人於退休時之最後「本薪」，依被上訴人自107年1月1日起實施之「國家中山科學研究院科技聘用人員薪給（工資）基準表」（下稱系爭科技聘用人員薪給基準表）所載，10職等功薪5級之本（功）薪為5萬3,305元（見原審勞專調卷第177頁）。另參系爭保密協議書第4條約定：「乙方（即上訴人）若有87年6月30日適用勞基法前之工作年資，乙方同意於本規定修訂後其退休金、資遣費及撫卹金，以初次合議時之職等，計算至退休時之年資，自合議日起次年1月1日，每年依考成結果虛擬晉等（級）後之『本（功）薪』金額為計算內涵……」等語（見原審勞專調卷第197頁），益徵上訴人同意有關適用勞基法前之工作年資計算退休金給與標準係以退休時之職等本（功）薪為準。是被上訴人以上訴人退休時之職等本（功）薪5萬3,305元，加計每月實物代金930元，合計5萬4,235元（計算式：53,305＋930＝54,235）作為計算上訴人適用勞基法前之退休金基數金額，洵屬有據。

2.上訴人雖主張：系爭工作規則附件四所稱「本薪」，係指107年7月1日全面實施合議薪制中之「基本薪」，應以退休當時最後之基本薪14萬6,720元作為適用勞基法前之退休金基數金額，則伊適用勞基法前之退休金應為542萬8,640元云云。惟查，被上訴人於107年7月1日起就其薪資制度採全面合議薪制，此觀諸系爭保密協議書第6條約定：「甲（按即被上訴人）、乙（按即上訴人）雙方合議每月薪資計146,720元，基本薪計146,720元、變動薪0元……」、第4條約定：「乙方（即上訴人）若有87年6月30日適用勞基法前之工作年資，乙方同意於本規定修訂後其退休金、資遣費及撫卹金，以初次合意時之職等，計算至退休時之年資，自合議日起次年1月1日，每年依考成結果虛擬晉等（級）後之『本（功）薪』金額為計算內涵……」等語（見原審勞專調卷第197

頁）可知，兩造雖合意約定上訴人自107年7月起之每月薪資為14萬6,720元（即基本薪14萬6,720元＋變動薪0元），惟就上訴人適用勞基法前之退休金基數金額，則另約定以上訴人退休時依考成結果虛擬晉等（級）後之「本（功）薪」金額作為退休金給付標準，故為不同用語。是上訴人主張應以其退休當時最後之基本薪14萬6,720元作為適用勞基法前之退休金基數金額云云，委無可採。

3.上訴人另主張：被上訴人於87年6月30日前並無工作規則可資適用，故系爭工作規則不應溯及既往適用於87年7月1日勞基法前之工作年資；且系爭工作規則第77條第1項規定，已違反兩造於83年、86年應聘書之約定，及勞基法第84條之2、第71條規定，應屬無效。另被上訴人為降低給付退休金預算所擬定系爭保密協議書第4條約款，所創設「虛擬晉級」名目根本不存在任何「晉級」考成結果，旨在損害伊依據系爭工作規則第77條附件四計算適用勞基法前之退休金基數金額之權利，符合民法第247條之1第1款、第3款、第4款規定，而顯失公平屬無效云云。查：

⑴按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，勞基法第84條之2定有明文。又勞基法施行前，除臺灣省工廠工人退休規則（下稱工人退休規則）外，我國並無法令明文規定雇主需給付勞工退休金，除工人退休規則所稱之工廠外，雇主自訂退休辦法，乃為酬庸勞工之辛勞，保障其退休生活之一種福利措施，自無受該退休規則或勞基法拘束之餘地（最高法院97年度台上字第1342號民事判決意旨參照）。次按民法增訂第247條之1規定，係鑑於我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守

法，防止契約自由之濫用及維護交易之公平，而列舉4款有關他方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定「附合契約」之意義，及各款約定，按其情形顯失公平時，其約定為無效。

⑵本件上訴人自69年7月18日起受僱於被上訴人，擔任資訊通信研究所天頻計畫擔任研發類之工程師，並於86年10月30日經勞委會公告指定被上訴人所屬國防事業非軍職人員自87年7月1日起適用勞基法乙節，為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之㈠、㈡〕，則關於上訴人適用勞基法前之工作年資之退休金給與標準，如當時無適用之法令，自應依勞基法第84條之2規定辦理，即依其當時應適用之法令規定計算，無可資適用時，依被上訴人所訂之規範或勞雇雙方之協商計算之。兩造所簽訂83年應聘書之約定事項第3點雖約定：「㈤退職（休）比照公務人員退休法規定辦理，給予1次退職金。」等語〔見本院卷㈠第283頁至第284頁〕，惟兩造於聘雇期滿後，復於86年間簽訂應聘書時，已於約定事項第13點約定：「乙方（按即上訴人）符合甲方（按即被上訴人）『科技人員管理作業程序』退休、資遣規定者，甲方應給予退休金、資遣費。」等語〔見本院卷㈠第285頁至第286頁〕，顯見兩造已合意約定，上訴人適用勞基法前之工作年資之退休金給與標準，應按被上訴人自訂之系爭管理作業程序辦理。嗣因被上訴人所屬國防事業非軍職人員自87年7月1日起適用勞基法，被上訴人乃於88年10月4日核定系爭工作規則，以為其所屬各職類聘雇人員適用勞基法前作為核算結清舊制工作年資並給付退休金之規定，此觀系爭工作規則第1條規定：「國家中山科學研究院為有效管理運用本院人力資源及保障聘雇人員權益，特依據『勞動基準法』……及『勞工退休金條例』訂定本工作規則……」等語，及第77條有關退休年資計算、退休金計算方式之規定，暨附件四之內容自明。而附件四「科技聘用」職類有關退休年資計算及退休

金計算方式之退休金基數金額，係以退休人員最後在職之本薪及本人實物代金計算（見原審勞專調卷第171頁），與系爭管理作業程序第26條第1項第2款第2目規定之退休年資計算及退休金計算方式之退休金基數金額，亦係以退休人員最後在職之本薪（或年功薪）及本人實物代金計算，並無不同〔見本院卷㈠第288頁至第289頁〕。是被上訴人依上訴人退休前之職務為資訊通信研究所天頻計畫10職等功5之工程師職位，及系爭科技聘用人員薪給基準表所載，以上訴人為10職等功薪5級之功俸5萬3,305元（見原審勞專調卷第177頁），加計實物代金930元，合計5萬4,235元，作為計算上訴人適用勞基法前之退休金基數金額，即屬有據。又系爭保密協議書第4條既已註明以「初次」合議時之職等，每年依考成結果虛擬晉等（級）後之「本（功）薪」金額為計算內容，乃重申系爭工作規則第77條第1項附件四之前述計算方式，並未免除或減輕被上訴人給付退休金責任、或使上訴人拋棄或限制對被上訴人行使請求退休金之權利、或對上訴人有何重大不利益，尚難認上開約定對上訴人有何顯失公平之處。況系爭工作規則係被上訴人依據勞基法第55條之規定，並經勞資雙方協商後訂定，再送由桃園縣政府（現改制為桃園市政府）審查後准予備查，亦有桃園縣政府88年9月2日88府勞動字第183375號函在卷可按〔見本院卷㈠第223頁〕，則系爭工作規則自屬有效而有拘束勞雇兩造之效力，且與勞基法第84條之2規定之意旨相同。是上訴人前揭主張，亦難憑採。

4.上訴人又主張：被上訴人所提出107年7月1日起實施之系爭科技聘用人員薪給基準表，伊並未見過，係被上訴人自行創設之文件，並無依據云云。惟觀系爭科技聘用人員薪給基準表共分12等級，每等目再分為4至10級不等之功薪，並載明給付金額，此與系爭工作規則附件二「中山科學研究院科技聘用人員薪額標準表」所載，共分12等級，每等目再分為4至10級不等之功薪，每等級均載明月支金額等情相仿（見原

審勞專調卷第162頁），僅上開附件二「中山科學研究院科技聘用人員薪額標準表」之月支金額因屬被上訴人員工薪資調升前之本（功）薪金額，相較於薪資結構調升後之系爭科技聘用人員薪給基準表同等級之本（功）薪金額為低而已，此與被上訴人抗辯稱：公務人員調薪時，基準表會跟著調整，調整後會重新公告，所以才有不同版本等語（見原審勞訴卷第185頁）相符，顯見系爭科技聘用人員薪給基準表所記載之本（功）薪及其等級給薪標準有所憑據，難謂為虛假不實。且依被上訴人106年12月13日國科人資字第1060011635號函及函附之系爭科技聘用人員薪給基準表、技術員薪給（工資）基準表所示（見原審勞訴卷第165頁至第168頁），被上訴人已將系爭科技聘用人員薪給基準表刊登於所屬人力資源處/表格下載/薪資彙整表網頁供其各單位逕行下載運用，且副本送電子公布欄公布，並經電子彙布，堪認被上訴人已將系爭科技聘用人員薪給基準表上傳公告予所屬各單位員工周知，並為上訴人所知悉。上訴人雖提出被上訴人人力資源處網頁，主張：上開下載網頁僅有5項公告，並沒有薪資彙整表及其他有關薪資等資料云云（見原審勞訴卷第176頁），惟上開網頁僅係被上訴人節錄之部分網頁，且與被上訴人提出之人力資源處網頁截圖所記載8項公告內容不同（見原審勞訴卷第15頁），尚無從據此推認被上訴人未於107年間公告系爭科技聘用人員薪給基準表；上訴人復未提出其他事證證明被上訴人並未公告系爭科技聘用人員薪給基準表予上訴人及其他員工知悉。是上訴人主張系爭科技聘用人員薪給基準表為不實文件云云，尚難憑採。

㈡上訴人請求被上訴人給付退休金差額204萬6,538元本息，有無理由？

按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；勞基法第84條之2定有明文。次按勞工於事業單位納入勞基法適用前受僱，於適用勞基法後退休者，如該事業單位於納入勞基法適用前，依當時適用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（最高法院109年度台上字第3191號民事判決意旨參照）。準此，跨越勞基法適用前後之勞工，與受僱之始即適用勞基法之勞工相同，均應自受僱之日起算其退休金年資；至於退休金之給與標準，則應按勞基法適用前、後不同階段，分別核計，即勞基法適用以前之退休金核計標準，依當時應適用之法令或事業單位自訂規定或勞雇雙方之協議定之；適用勞基法以後部分，另依勞基法第55條所定標準計算之。經查：

1.上訴人自69年7月18日起受僱於被上訴人，擔任工程師，於108年10月29日退休，並未選擇適用勞退新制；又被上訴人所屬國防事業非軍職人員自87年7月1日起適用勞基法乙節，為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之㈠、㈡〕，則依上說明，關於上訴人於87年6月30日適用勞基法前之退休金給與，應依勞雇雙方協商或被上訴人所訂規範；被上訴人於87年7月1日適用勞基法後，則應依勞基法規定給與。是以，上訴人適用勞基法前之工作年資，於適用勞基法後，應接續計算，即適用勞基法前之工作年資與適用勞基法後之工作年資，應合併計算，而非自適用勞基法後，另行起算。

2.本件上訴人自69年7月18日起受僱於被上訴人，自87年7月1日起適用勞基法；又上訴人於適用勞基法前之工作年資為17年11個月又14日，退休金基數為37個基數之情，為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之㈠、㈡、㈢〕。而上訴人退休時之職等本（功）薪為5萬3,305元，加計每月實物代金930元，合計5萬4,235元乙節，已如前述，依此計算，上訴人適用勞基法前之工作年資所得請領之退休金為200萬6,6

95元（計算式：54,235×37＝2,006,695）。另上訴人於87年7月1日起至108年10月29日退休止之工作年資為21年3個月又29日之情，為兩造所不爭執〔見上開三、兩造不爭執事項之㈢〕，則上訴人於適用勞基法後之工作年資已超過15年，依系爭工作規則第77條第2項規定，換算為退休金基數為21.5個基數。又上訴人退休前6個月平均工資17萬2,478元乙節，有被上訴人給付上訴人之退休金給付明細表在卷可佐〔見本院卷㈠第119頁〕。依此計算，上訴人適用勞基法後之退休金為370萬8,277元（計算式：172,478×21.5＝3,708,277）。從而，上訴人於108年10月29日退休時，得向被上訴人請領之退休金數額共計571萬4,972元（計算式：2,006,695＋3,708,277＝5,714,972）。

3.勞委會第043879號函釋意旨固稱：「……二、查勞動基準法第84條之2規定，適用本法前之工作年資，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；適用本法後之工作年資，其退休金給與標準，依第55條規定計算。所詢關於適用本法後之工作年資退休金計算疑義，依行政院秘書處86年5 月17日台86勞字第19901號函送審查勞動基準法施行細則部分條文修正草案會議紀錄結論：『適用勞動基準法後之工作年資其退休金給與同意照修正條文（指本會報院之該法施行細則修正草案）第50條之3第1項第2款之計算方式辦理』，即：勞工適用本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，其適用本法後工作年資，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；勞工適用本法前之工作年資，其退休給與低於當時法令標準者，其適用本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。……

」等語（見原審勞專調卷第23頁）。然該函釋之內容與勞基法第84條之2規定與勞基法第55條第1項第1款規定並不完全相符，另添加「優於或依照當時法令標準」、「比照當時法令標準者」及「低於當時法令標準者」等上開法律所未有之要件，而對於人民之權利增加法律所無之限制，乃違反法律保留原則，是本院認勞委會前開函釋於本件並不適用。

4.上訴人另提出本院112年度勞上字第79號判決（下稱本院79號判決）、本院臺中分院106年度勞上易字第4號判決（下稱臺中高分院4號判決）、最高法院111年度台上字第1250號判決（下稱最高法院1250號判決）之見解，主張：勞基法第84條之2所定之勞工工作年資自受僱日起算，旨在擴大勞基法所定退休制度之範圍，使較後適用勞基法之勞工亦得享有退休金之給與，不得令原得本於勞基法規定享有退休金給與之勞工，反因該條文之增訂而受有不利益者，不能因適用勞基法後之工作年資，使其請領之退休金反而減少而於此情形不適用勞基法第84條之2云云。惟查，勞基法之勞退舊制係採確定給付制，而課予雇主應給付勞工退休金之義務，由雇主依勞工每月薪資總額2%～15%按月提撥到勞工退休準備金專戶中；又此帳戶專款專用，所有權屬於雇主，並由臺灣銀行（信託部）辦理該基金收支、保管及運用，當勞工符合退休條件向雇主請領退休金時，雇主可由勞工退休準備金專戶中支付之。而勞基法第84條之2增訂之立法理由，旨在避免對勞基法適用前已依適用當時法令規定之事業單位或無法令可資適用而依其自訂規定及經勞雇雙方協商之事業單位而已按勞工薪資之固定比率按月提撥到勞工退休準備金專戶者，創設追溯雇主須再行補提撥退休金至勞工之退休準備專戶，而驟然增加雇主給付退休金之勞務義務，而兼顧受規範對象對信賴當時有效法規範之保護，多年來均適用無礙。是依勞基法第84條之2之規定，上訴人之工作年資既已跨越勞基法施行前、後，其計算退休金基數本應分別適用系爭工作規則第77條與勞基法第55條之規定分別計算，自無排除勞基法第

84條之2適用之餘地。若謂退休之工作年資應自受僱日起算，而就計算退休金基數之起算日部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算，會形同將勞基法第84條之2規定予以割裂適用（即工作年資之計算自勞工受僱日起算，而計算退休金基數起算日，卻分別自實際之受僱日及勞基法適用日起算），致使法規喪失適用之一體性，將勞基法第55條之規定，不適當的溯及既往適用，而與勞基法第84條之2之規範意旨不符。次查，本院79號判決、臺中高分院4號判決意旨，認為適用勞基法後之工作年資應另行起算，並無勞基法第84條之2規定適用餘地，核與最高法院109年度台上字第3191號判決意旨不符，自不足採為有利於上訴人之認定。至最高法院1250號判決見解所適用之案例類型，應限於勞雇雙方就適用勞基法前之工作年資及基數計算方式，未曾有相關約定或雇主以工作規則訂定之情形，此與本件兩造就適用勞基法前之工作年資及基數計算，已有系爭工作規則第77條第1項等相關規範之情形，顯然有別，而有相異案件無法為相同認定之情，自無從比附援引。是上訴人此部分主張，自無可採。

5.從而，本件上訴人於108年10月29日退休時，得向被上訴人請領之退休金數額為571萬4,972元，被上訴人並已給付完畢，為上訴人所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之㈤〕，則上訴人主張其應領之退休金為776萬1,510元，扣除被上訴人已給付之退休金571萬4,972元，被上訴人尚短付204萬6,538元，及自108年10月29日退休日後30日之翌日起算之法定遲延利息云云，並請求被上訴人應給付204萬6,538元本息，即為無理由。

六、綜上所述，上訴人依系爭工作規則第77條，勞基法第55條第1項第1款、第3項，民法第229條第1項之規定，請求被上訴人應給付上訴人204萬6,538元，及自108年11月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為

無理由，應駁回其上訴。

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，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　5　　月　　26　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱　琦

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，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），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　115　　年　　5　　月　　26　　日

書記官　郭彥琪