臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第78號

上　訴　人　姚嘉瑋

訴訟代理人　吳文琳律師

　　崔瀞文律師

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　李柏毅律師

　　程居威律師

上　一　人

複 代理 人　邱靖棠律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國113年11月26日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第84號第一審判決提起上訴，本院於115年8月12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72年11月30日起受僱於被上訴人，擔任助理研究員，於110年12月30日退休，選擇適用勞動基準法（下稱勞基法）退休金之規定。被上訴人自87年7月1日起適用勞基法，伊於72年11月30日至87年6月30日適用勞基法前期間（下稱第一階段），加計義務役2年，工作年資共16年7月，退休金基數35，依被上訴人員工工作規則（下稱系爭工作規則）規定，以伊退休時基本薪新臺幣（下同）0萬0,000元及實物代金930元共0萬0,000元計算，伊第一階段退休金為332萬7,100元（0萬0,000元×00）。伊於87年7月1日至110年12月30日適用勞基法後期間（下稱第二階段），工作年資共23年5月30日，退休金基數38.5，退休前6個月平均工資00萬0,000元，伊第二階段退休金為443萬2,775元（00

萬0,000元×00.0）。惟依勞基法第55條第1項第1款規定，退休金基數上限45，故伊得請領之退休金為518萬1165元（00萬0,000元×00），扣除伊已領取之退休金424萬3,795元，被上訴人短付退休金93萬7,370元（518萬1,165元－424萬3,795元）。爰依勞基法第55條第1項第1款、第3項、民法第229條第1項規定，求為命被上訴人給付93萬7,370元，及自111年2月1日起至清償日止，按週年利率5%計算利息（下稱原審聲明）之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴）。並上訴聲明：原判決廢棄；改判如原審聲明。

二、被上訴人則以：依勞基法第84條之2、系爭工作規則第77條第1項及系爭工作規則附件四「中山科學研究院各職類聘雇人員87年6月30日以前工作年資退休（職）金、資遣費發給標準」（下稱系爭發給標準）規定，上訴人八職等功薪六級之本薪0萬0,000元加上每月實物代金930元，共0萬0,000元作為退休金基數金額，計算上訴人第一階段退休金為153萬8,075元。另依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、系爭工作規則第75條、第77條第2項規定，上訴人第二階段退休金基數23.5，計算上訴人第二階段退休金為270萬5,720元。伊給付上訴人退休金424萬3,795元，並無短付等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、查上訴人自72年11月30日起受僱於被上訴人，擔任助理研究員，於110年12月30日退休，被上訴人自87年7月1日起適用勞基法，上訴人第一階段加計義務役2年，工作年資共16年7月，退休金基數35，第二階段工作年資共23年5月30日，退休前6個月平均工資00萬0,000元，被上訴人已給付上訴人退休金424萬3,795元等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第302頁），堪信為真正。上訴人請求短付之退休金，則為被上訴人以前詞所拒。茲就爭點論述如下：

㈠上訴人第一階段得請求退休金153萬8,075元。

1.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，勞基法第84條之2前段定有明文。又勞基法施行前，除臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭退休規則）外，我國並無法令明文規定雇主需給付勞工退休金，除系爭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，自無受系爭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號判決意旨參照）。查上訴人自72年11月30日起受僱於被上訴人，於110年12月30日退休，被上訴人並非退休規則所稱之工廠，而自87年7月1日起適用勞基法，則上訴人第一階段適用勞基法前之退休金給與，應依被上訴人自訂之規定或兩造之協商計算之。

2.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）。…」（見原審卷第145頁）。而依附件四即系爭發給標準規定，上訴人職類屬科技聘用人員，退休金基數金額係以退休人員最後之本薪及本人實物代金計算（見原審卷第163頁）。另兩造於107年7月16日簽訂之國家中山科學研究院聘僱人員薪資保密協議書（下稱系爭保密協議書）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…（原為科技聘用及行政聘僱另加實物代金930元）…」（見原審卷第269頁）。又上訴人退休時為虛擬晉級八職等功薪六級之助理研究員（見原審卷第77頁），依國家中山科學研究院科技聘用人員薪給（工資）基準表（下稱系爭薪給基準表）記載，八職等功薪六級之本（功）薪為0萬0,000元（見原審卷第271頁），加計實物代金930元，上訴人第一階

段退休金基數金額為0萬0,000元（0萬0,000元＋930元），兩造復不爭執上訴人第一階段退休金基數35，則上訴人第一階段得請求被上訴人給付退休金153萬8,075元（0萬0,000元×00）。

3.上訴人雖主張：系爭發給標準所稱「本薪」，係指107年7月1日實施合議薪資之「基本薪」，應以伊退休時之基本薪0萬0,000元及實物代金930元共0萬0,000元，作為退休金基數金額云云。惟觀諸系爭保密協議書第6條約定：「甲（即被上訴人）、乙（即上訴人）雙方合議每月薪資計0萬0,000元。基本薪計0萬0,000元。變動薪0元…」、第4條約定：「乙方若有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…」等內容（見原審卷第269頁），兩造固約定自107年7月1日起上訴人合議薪資為0萬0,000元（基本薪0萬0,000元＋變動薪0元），但就上訴人第一階段之退休金基數金額，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」金額作為標準，兩者迥然有別。故上訴人主張應以合議薪資之基本薪作為第一階段退休金基數金額，顯無可採。

4.上訴人另主張：系爭保密協議書第4條約定違反系爭發給標準及民法第247條之1第1款、第3款、第4款規定，顯失公平而無效云云。然關於上訴人第一階段之退休金給與，依系爭發給標準，退休金基數金額係以上訴人最後之本薪計算，系爭保密協議書第4條亦約定依上訴人考成結果虛擬晉等（級）後之本（功）薪金額為計算內涵，兩者並無不同。且勞基法施行前，除系爭退休規則外，我國並無法令明文規定雇主需給付勞工退休金，系爭發給標準及系爭保密協議書第4條就上訴人第一階段退休金所為之約定，乃為酬庸上訴人之辛勞，保障其退休生活之一種福利措施，自難認有何民法

第247條之1第1款「免除或減輕預定契約條款之當事人之責任」、第3款「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利」、第4款「其他於他方當事人有重大不利益」情事。是上訴人此部分主張，難認有據。

5.上訴人復主張：適用勞基法前，兩造已約定適用公務人員退休法給付退休金云云。經查，兩造所簽訂75年7月1日至77年6月30日、79年7月1日至84年6月30日間之應聘書（下合稱系爭應聘書）固約定：「台端（即上訴人）在本院（即被上訴人）應聘期間，可享有左列權益：…㈤退職（休）比照公務人員退休法規定辦理，給予一次退職金。」等內容（見本院卷第313、317、321、325頁），但系爭應聘書定有有效期間，足認在系爭應聘書有效期間退職（休），方得比照公務人員退休法請求計付退職金。上訴人係於110年12月30日退休，顯已在系爭應聘書有效期滿後退休，即應依前揭系爭工作規則、發給標準、保密協議書等規（約）定請求第一階段退休金，無從依系爭應聘書約定請求比照公務人員退休法請求計付退職金。上訴人就此主張，亦難憑採。

㈡上訴人第二階段得請求退休金270萬5,720元。

1.勞工工作年資自受僱之日起算，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後段著有規定。又勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2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；前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定明確。另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。亦即，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109年度台上字第3191號判決、107年度台上字第2444號判決意旨參照）。

2.經查，上訴人第二階段工作年資共23年5月30日，退休前6個月平均工資00萬0,000元，為兩造所不爭執。又上訴人第一階段工作年資共16年7月，已滿15年，依上說明，就第二階段之工作年資，每滿1年僅為1個基數。是依勞基法第84條之2、第55條規定，上訴人第二階段退休金基數為23.5，則上訴人第二階段得請求被上訴人給付退休金270萬5,720元（00萬0,000元x00.0，元以下四捨五入）。

3.上訴人雖主張：第二階段退休金基數應重新起算而為38.5云云，並舉最高法院111年度台上字第1250號判決（下稱第1250號判決）、本院112年度勞上字第79號判決（下稱第79號判決）為據。惟上訴人主張第二階段退休金基數應重新起算，顯與勞基法第84條之2「勞工工作年資自受僱之日起算」之意旨有違。再者，依第1250號判決記載事實，該案原告係自87年12月31日起始適用勞基法之勞工，且勞雇雙方就適用勞基法前之工作年資及基數計算方式，未有相關約定或雇主以工作規則訂定之情形，固無從請求該日以前工作年資之退休金。但該勞工自58年3月17日起算工作年資，其間年資並無中斷，則依勞基法第55條規定，即得請求87年12月31日至94年6月30日間之工作年資按勞基法第55條規定所定標準給與

退休金（以14個基數計算），不能因適用85年12月27日增訂之勞基法第84條之2規定，使其所請領之退休金反而減少（僅以7個基數計算），有違勞基法第84條之2之立法本意等情，核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有別，自無從比附援引。至第79號判決則為個案法律見解，並無拘束本院之效力。是第1250號判決、第79號判決之見解，尚難採為有利於上訴人之認定。上訴人此部分主張，自無可取。

㈢上訴人退休金未有短付情事。

上訴人第一階段得請求退休金153萬8,075元，第二階段得請求退休金270萬5,720元，共計424萬3,795元（153萬8,075元＋270萬5,720元），兩造不爭執被上訴人已給付上訴人退休金424萬3,795元，則被上訴人未有短付上訴人退休金乙節，應堪認定。

四、從而，上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第3項、民法第229條第1項規定，求為如原審聲明所示之判決，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決並駁回其假執行之聲請，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　26　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃明發

法　官　胡芷瑜

法　官　張文毓

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　26　　日

書記官　劉文珠