最高法院民事判決

115年度台上字第1320號

上　訴　人　李金龍

訴訟代理人　黃儉華律師

被 上訴 人　國家中山科學研究院

法定代理人　李世強

訴訟代理人　邱靖棠律師

程居威律師

李柏毅律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國115年5月26日臺灣高等法院第二審判決（114年度勞上字第136號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國73年11月23日起受僱於被上訴人，於112年1月30日退休。被上訴人自87年7月1日起開始適用勞動基準法（下稱勞基法），適用勞基法前，依伊簽署之應聘書第1條第2項、第13條約定，兩造間屬定期勞務契約，並於87年6月30日終止而結算年資完畢；適用勞基法後，兩造成立不定期勞動契約，依勞基法第55條第1項第1款規定，87年7月1日起前15年工作年資為每年2個基數，其餘為每年1個基數，共40個基數，按伊退休前6個月平均工資新臺幣（下同）16萬6542元計算，伊適用勞基法後之退休金為666萬1680元，被上訴人僅給付437萬8389元，短付228萬3291元。爰依上開規定，求為命被上訴人給付228萬3291元，及自112年1月31日起算法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：上訴人於受僱之日起至適用勞基法前，應依伊所定之員工工作規則（下稱系爭工作規則）第77條計算該階段之退休金；適用勞基法後，依勞基法第84條之2、勞基

法施行細則第5條等規定，該階段之退休年資基數應自上訴人受僱時接續計算。其適用勞基法前、後階段可領取之退休金，分別為152萬3070元、437萬8389元，伊已如數給付，並無短付情事等語，資為抗辯。

三、原審以：上訴人前受僱於被上訴人，到職日為73年11月23日，退休日為112年1月30日，退休前6個月平均工資為16萬6542元，雙方僱傭關係自87年7月1日起適用勞基法等事實，為兩造所不爭執。按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；滿半年者以一年計。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，為勞基法第55條第1項第1款、第2項所明定。又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，同法第84條之2亦有明文。準此，勞工於事業單位適用勞基法前受僱，於適用勞基法後退休者，於該事業單位適用勞基法前，依當時適用之法令或其自訂之規定給付勞工退休金，就適用勞基法後之工作年資應接續計算，即二者應合併計算，而非自適用勞基法起另行起算前15年工作年資之退休金給與標準。上訴人於適用勞基法前雖與被上訴人成立定期契約，但自受僱日起接續在被上訴人處工作，其適用勞基法前、後之工作年資應合併計算，是上訴人自73年11月23日受僱起至適用勞基法前之工作年資未滿15年，其適用勞基法後工作年資，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，而非自87年7月1日適用勞基法時另行起算「前15年」工作年資之退休金給與標準。被上訴人自87年7月1日起適用勞基法，依勞基法第84條之2規定，上訴人之退休金給與標準，於適用勞基法前，依被上訴人自訂

之退休金給與標準；於適用勞基法後，依勞基法第55條規定給付退休金。審諸系爭工作規則第77條第1項前段及附件三發給基準，約明適用勞基法前之工作年資及退休金給與標準，與勞基法第84條之2中段「依各該事業單位自訂之規定」相符；又系爭工作規則第77條及第75條第1項第2款第1目、第2項規定，約明適用勞基法後之工作年資及退休金給與標準，與勞基法第84條之2後段及第55條第1項、第2項規定內容大致相同，均符合勞基法之強制規定。系爭工作規則既經被上訴人報請主管機關桃園市政府核備並公開揭示，勞雇雙方均應受拘束，為兩造間勞動契約之一部分，雖於被上訴人適用勞基法後始核定全文，惟法無明文限制須於適用勞基法前即存在，如嗣後另以事業單位自訂規定或勞雇雙方協商之方式，就勞工適用勞基法前之退休金為約定，尚無不可。職故，上訴人之退休金即應依勞基法第84條之2及系爭工作規則第75條、第77條所定標準計算。勞基法第84條之2明定適用勞基法前之退休金給與標準，如當時無法令可資適用，即依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之，自無將此條文割裂適用，否認退休之工作年資應自勞工受僱日起算之餘地。況退休之工作年資自受僱日起算，退休金之基數卻自勞基法適用前之受僱日及適用勞基法之日分別起算，有失法規整體適用之一致性，尤與勞基法第84條之2及勞基法施行細則第5條之規範意旨不符，有違法之安定性。至本院111年度台上字第1250號判決，該案件係勞工因雇主未自訂規定規範適用勞基法前之退休事項，勞雇雙方亦未達成協商，勞工無從請求給付適用勞基法前期間之退休金，與本件上訴人得依系爭工作規則請領適用勞基法前之退休金，二者基礎事實不同，無從比附援引。基此，上訴人適用勞基法後工作年資之退休金基數，在補足自到職日起前15年工作年資即自87年7月1日起至88年11月22日止（1年又142日），按每年2個基數計算，退休金基數為2.79；自88年11月23日起至112年1月30日退休止（23年2個月又8日），按每

年1個基數計算，退休金基數為23.5，合計為26.29，依上訴人退休前6個月平均工資16萬6542元計算，其適用勞基法後之退休金為437萬8389元，被上訴人已如數給付。從而，上訴人請求被上訴人給付差額228萬3291元本息，為無理由，不應准許，並說明兩造其餘攻擊或防禦方法及證據，均不足以影響判決之結果，毋庸逐一論駁之理由，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。

四、本院之判斷：

按觀諸勞基法第84條之2規定內容，工作年資跨越適用勞基法前後，而於勞基法適用後退休者，立法體例上係自受僱日起接續計算，其退休金給與標準則採分段計算之方式，不因適用勞基法前後而受影響。亦即，退休金給與標準在勞基法適用前者，依其當時應適用之法令規定，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；適用勞基法後者，依該法第55條規定計算。故適用勞基法後，依該法第55條第1項第1款規定「每滿1年給與2個基數」之15年工作年資，仍係自受僱之日起算，其工作年資於適用勞基法前已15年者，適用勞基法後之工作年資每滿1年應按勞基法給與1個基數；如未滿15年者，就適用勞基法後之工作年資部分，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，而非自適用勞基法後另行起算「前15年」工作年資之基數。又勞雇雙方簽訂「1年1聘」逐年續聘之定期契約，參酌勞基法第10條之規定，勞工前後工作年資應合併計算，則其工作年資亦應自最初受僱之日起算，避免年資中斷，方足以保障勞工權益。另適用勞基法前，倘當時無法令可資適用、事業單位無自訂規定或未及協商者，勞工本不得請求給與退休金；縱當時存在，勞雇雙方嗣後由事業單位另訂規定或協商方式，約定優於或等於適用勞基法前之退休金給與標準者，既無損勞工權益，尚非法所不許。觀之系爭工作規則第77條規定略以：87年6月30日前之工作年資，其退休金給與標準，依被上訴人87年6月30日各職類聘雇人員管

理作業程序規定計算。實質上仍是依87年7月1日適用勞基法前當時被上訴人自訂之規定，無違勞基法第84條之2「依各該事業單位自訂之規定」計算之規定。原審因以上開理由，為上訴人敗訴之判決，經核於法並無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，非有理由。又上訴人於上訴第三審後，提出之93年立法院第五屆第五會期第19次會議議案關係文書、被上訴人聘任及雇用人員工作規則訂定及辦理臨時勞動契約之說明、被上訴人85年6月25日同意書，核屬新證據，依民事訴訟法第476條第1項規定，本院無從審酌，附此敘明。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　10　　日

最高法院勞動法庭第二庭

審判長法官　林　金　吾

法官　高　榮　宏

法官　石　有　爲

法官　紀　文　惠

法官　陳　蒨　儀

本件正本證明與原本無異

書　記　官　林　沛　侯

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　17　　日