最高法院民事判決

115年度台上字第978號

上　訴　人　吳正富
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

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等事件，上訴人對於中華民國115年3月10日臺灣高等法院第二審判決（114年度勞上易字第61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70年9月30日起受僱於被上訴人，擔任工程師一職，於109年1月30日退休。被上訴人之非軍職人員自87年7月1日起開始適用勞動基準法（下稱勞基法），伊自70年9月30日起至87年6月30日止（下稱第一階段）之工作年資，依被上訴人核發之聘書（下稱系爭聘書）第3條第1項第5款約定及勞基法第84條之2規定，應適用84年公務人員退休法第6條、第6條之1規定；縱依被上訴人所制訂國防部中山科學研究院人員管理作業程序（下稱系爭管理作業程序）第26條第1項第2款第2目規定（下稱系爭規定），亦應如原判決附表所示方式計算。又適用勞基法後，伊之工作年資為21年6月又30日（下稱第二階段），應依勞基法第55條規定，以退休金基數36.5、退休金基數金額新臺幣(下同)15萬16元計算退休金。惟因勞基法第55條第1項第1

款規定退休金基數以45個為上限，故伊得請求之退休金為675萬720元，扣除伊已領退休金541萬5,517元，被上訴人尚短付133萬5,203元等情。爰依勞基法第55條第1項第1款規定，求為命被上訴人給付133萬5,203元及自109年3月1日起算法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：上訴人第一階段退休金應依系爭規定計算基數，及以最後本薪及實物代金計算基數金額，嗣伊將系爭規定納入伊員工工作規則（下稱系爭工作規則）第77條第1項及附件四，合於勞基法第84條之2規定，上訴人應受拘束。兩造復於106年8月15日、107年7月3日分別簽立聘雇人員薪資及保密協議書（下分稱106年協議書、107年協議書，合稱系爭協議書），重申系爭工作規則之計算方式，自無顯失公平情事。另上訴人非屬公務員，84年公務人員退休法自非勞基法第84條之2所謂當時「法令」，且聘書定有期限，被上訴人既已制定系爭工作規則，兩造復簽署系爭協議書，即兩造已就第一階段之退休金為新約定，上訴人不得再以無效之聘書為主張。又依勞基法第55條第1項及該法施行細則第5條規定，上訴人之退休年資基數應自其受僱時起算，且適用勞基法前、後之工作年資應合併計算，上訴人第二階段之退休金基數應為22。則上訴人第一、二階段之退休金基數分別為39、22，基數金額分別為5萬4,235元、15萬16元，合計應領退休金541萬5,517元，伊並無短少給付等語，資為抗辯。

三、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，係以：

㈠上訴人自70年9月30日起受僱於被上訴人，擔任工程師，於87年7月1日開始適用勞基法，於109年1月30日退休，應依勞基法第84條之2規定，定其退休金給與標準。被上訴人於87年7月1日前制定系爭管理作業程序，系爭規定記載：「…㈡科技聘任人員退休…退休金額：⑴退休給與，以退休人員最後在職之月俸額及本人實物代金為基數，1次發給。任職滿1年者，給與1個基數（未滿1年者以1年計），爾後每增半年

加給1個基數，未滿半年者以半年計，滿15年後，另行1次加發2個基數。最高以61個基數為限…」，復經定明於系爭工作規則第77條第1項及附件四，堪認系爭管理作業程序為被上訴人於第一階段所自訂之退休金給與規定。上訴人第一階段工作年資為18年9月又1日（含役期2年），按系爭規定，該階段退休金基數為39。上訴人提出之系爭聘書雖約定其應聘期間可享有退職（休）比照公務人員退休法規定辦理，給予一次退職金；然該聘書定有有效期間，足認在聘書有效期間退職（休），方得比照公務人員退休法計付退職金，上訴人在聘書有效期滿後退休，無從依上開約定行使權利，亦無84年公務人員退休法所定退休給與較優之可言。且依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）87年10月19日台87勞動三字第43879號函，勞工工作年資跨越適用勞基法前、後，而於適用勞基法後退休者，以分段適用方法計算其退休金時，適用前後之退休金總額以達依勞基法規定之計算方式45個基數為限；上訴人主張依系爭規定，其退休金基數應為61，或應依84年公務人員退休法及系爭管理作業程序分段計算退休金基數為21、6等語，並不可採。

㈡106年協議書係兩造就薪資改為合議薪之目的而締約，第2條約定第一階段退休金「以合議薪資時之職等（原雇工以職稱）最高級數所領之『本（功）薪』金額（原為科技聘用及行政聘雇另加實物代金930元）為計算內涵」，上訴人自行勾選立約人下方原職類、合議後職位，顯見上訴人簽訂該協議書之時，即知悉第一階段退休金係以合議薪資時職等最高級數所領之本（功）薪金額為計算，107年協議書第4條約定重申106年協議書第2條內容，與系爭規定及系爭工作規則第77條第1項前段之附件四內容大致相同，被上訴人並公告各職類聘雇人員薪給（工資）基準表（下稱系爭薪給表）於內網，則依上訴人改採合議薪前之職務等級10職等A5級聘用技監、106年協議書第2條、107年協議書第4條約定，及系爭薪給表「功薪」十職等功五5萬3,305元，加計實物代金930

元，計算上訴人第一階段之退休金基數金額為5萬4,235元，並無違反系爭工作規則第77條第1項及附件四、民法第247條之1第1、3、4款，及勞基法第55條規定。上訴人所提最高法院106年度台上字第2733號判決之事實與本件不同，不得比附援引。

㈢上訴人之工作年資跨越勞基法適用前後，第一階段並無勞基法第84條之2所指當時應適用之法令，被上訴人於適用勞基法前就退休金給與訂有系爭管理作業程序，嗣將之納入系爭工作規則第77條第1項前段，作為適用勞基法前之給與標準，並依勞基法第84條之2、第55條規定，於系爭工作規則第77條第1項後段、第2項及第75條規定適用勞基法後之退休金給與標準，難謂違反強制規定而無效。又依勞基法第84條之2、勞基法施行細則第5條、系爭工作規則第77條第1項、第2項規定，上訴人之工作年資與退休金基數均應自受僱時起算，且適用勞基法前後之工作年資應接續計算，其工作年資於適用勞基法前已滿15年，就適用勞基法後之工作年資，每滿1年僅為1個基數。是上訴人第一階段退休金基數39，基數金額5萬4,235元，得領之退休金為211萬5,165元；第二階段工作年資為21年6月30日，退休金基數為22，基數金額15萬16元，得領之退休金為330萬352元，被上訴人已如數給付，上訴人依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被上訴人給付133萬5,203元本息，為無理由等詞，為其心證之所由得。

四、本院判斷：

㈠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。又勞雇雙方簽訂數年一聘之定期契約，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以協商方式，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。

㈡查上訴人提出應聘期間退休比照公務人員退休法規定辦理之系爭聘書有效期間為75年7月1日起至77年6月30日止（見原審卷第207至208頁）；而兩造不爭執84年7月1日起至87年6月30日止，被上訴人之聘書係約定雙方權利義務、退休金給付悉依系爭管理作業程序規定辦理（見原審卷297頁，本院卷37、72、73頁），堪認上訴人於87年7月1日適用勞基法前已與被上訴人約定其退休事宜應適用被上訴人自訂之系爭管理作業程序規定。是原審依其取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，以上述理由為上訴人敗訴之判決，經核於法並無違誤。上訴論旨，仍執陳詞，指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理由。至本院111年度台上字第1250號判決，係就勞雇雙方在適用勞基法前之退休金給與，無法令或事業單位自訂之規定可資適用，亦未能達成協商，而勞工於事業單位適用勞基法後之年資，已達勞基法第53條或第54條退休規定時，如不許其依同法第55條規定給與標準計算退休金，將有失公平，為保障勞工權益之基礎事實下闡述之法律見解，與本件基礎事實顯然不同，無從比附援引，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　　17　　日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　徐　福　晋

法官　游　悅　晨

法官　蔡　惠　如

法官　林　純　如

本件正本證明與原本無異

書　記　官　胡　明　怡

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　23　　日