臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第129號

原告 李興龍
訴訟代理人 吳文琳律師
 崔瀨文律師
被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強
訴訟代理人 翁瑋律師
 楊子敬律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年2月26日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行之規定，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、勞動事件法第15條，分別定有明文。查原告起訴時本聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)905,882元，及自民國109年6月29日送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。原告嗣於113年8月6日具狀更正其第1項聲明為：被告應給付原告951,242元，及自109年6月29日日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語(見本院卷第67頁)。核原告上開所為，乃僅屬擴張應受判決事項之聲明及

01 追加他訴，揆諸上開規定，於法尚無不合，應予准許。

02 貳、實體方面

03 一、原告主張：

04 (一)原告自73年3月8日起任職於被告，擔任設施工程處工程維運
05 組五等六級之技術師，並於109年5月29日退休，且自87年7
06 月1日適用勞動基準法（下稱勞基法），並選擇繼續適用勞
07 退舊制。而原告自73年3月8日起至87年6月30日止，加計義
08 務役2年，適用勞基法前之工作年資，共16年3個月又24日，
09 依據被告員工工作規則（下稱系爭工作規則）第77條及其附
10 件四「中山科學研究院各類職聘雇人員八十七年六月三十日
11 前之工作年資，其資遣費及退休（職）金給與標準」規定略
12 以：科技聘用之退休金基數應按其連續服務年資，任職滿1
13 年者，給與1個基數，爾後每增半年加給1個基數，未滿半年
14 者，以半年計，滿15年另加發2個基數，最高以61個基數為
15 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
16 計算。然上開附件四所稱「本薪」，並未於系爭工作規則為
17 任何定義，而被告於103年4月28日公布之「人事管理規章」
18 第3章第12條明定聘雇人員薪給（工資）區分：本薪、專業
19 加給、職務加給、品位加給及聘雇人員服務於偏遠地區發給
20 地域加給（見本院113年度勞專調字第170號卷〈下稱勞專調
21 卷〉第71至74頁）；而被告自105年12月1日起採等級制及合
22 議薪制雙軌併行，再於107年7月1日全面實施合議薪制，合
23 議薪資區分為「基本薪」與「變動薪」，被告嗣後修改「人
24 事管理規章」第3章第8條規定，明定聘雇人員薪給（工資）
25 區分：基本薪、專業加給、職務加給、地域加給（見勞專調
26 卷第91至97頁），足見被告調整後之薪資已無「本薪」之給
27 付名目，改以「基本薪」代之。而原告退休時最後之基本薪
28 為76,580元（見勞專調卷第99頁），計算適用勞基法「前」
29 之退休基數34，則此部分應請領退休金為2,603,580元（計
30 算式：76580元×34個基數=0000000元）。

31 (二)再參照行政院勞工委員會（下稱勞委會，及勞動部前身）以

01 (87) 台勞三字第043879號函釋(下稱台勞三字函釋)及最
02 高法院111年度台上字第1250號民事判決、臺灣高等法院112
03 年度勞上字第79號民事判決、臺灣高等法院112年勞再易字
04 第12號民事判決(下合稱系爭判決)之意旨略以：勞工適用
05 勞基法前之工作年資，其退休金給與低於當時法令標準者，
06 其適用勞基法後之工作年資退休金計算，自勞基法適用起每
07 滿1年給與2個基數，超過15年之部分，每滿1年給與1個基
08 數，因增訂勞基法第84之2之本意，係為擴大勞基法制度之
09 適用範圍，使後適用勞基法之勞工亦享有退休金之給付，於
10 此情形下，勞工適用勞基法後之工作年資，如已達勞基法第
11 53條獲第54條自請退休或雇主強制期退休之標準，適用勞基
12 法後之工作年資應依勞基法第55條規定計給退休金，前15年
13 每1年2個基數，滿15年後每1年1個基數，自不得令原得本於
14 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
15 有不利益，否則即有違勞基法第84條之2之立法本意，是勞
16 基法第84條之2規定，於此情形無可適用，勞工自得請求雇
17 主就適用勞基法後之工作年資，依同法第55條規定計給退休
18 金等語。是原告於87年7月1日起適用勞基法後至109年5月29
19 日退休時止，工作年資21年10月又29日，退休金基數應為37
20 個基數(計算式： $15 \times 2 + 7 = 37$)。又原告於108年4月1日與
21 被告議定每月薪資為78,080元，直至109年5月29日退休止，
22 均未調整，而原告前6個月平均未休假工資為12,338元(計
23 算式： $74028 \text{元} \div 6 = 12338 \text{元}$)及延時工資13,534元，合計原
24 告退休金前6個月平均月工資應為103,952元(計算式： 7808
25 $0 \text{元} + 12338 \text{元} + 13534 \text{元} = 103952 \text{元}$)。則於適用勞基法後
26 之請領退休金應為3,808,928元(計算式： $103952 \text{元} \times 37 \text{個基}$
27 $\text{數} = 0000000 \text{元}$)，再加計適用勞基法前之退休金2,603,720
28 元，合計為6,449,944元(計算式： $0000000 \text{元} + 0000000 \text{元}$
29 $= 0000000 \text{元}$)，已逾系爭工作規則第77條第2項規定，以最
30 高總數45個基數計算之退休金為4,677,840元(計算式： 103
31 $952 \text{元} \times 45 \text{個基數} = 0000000 \text{元}$)。是被告應給付原告之退休

01 金總額應為4,677,840元，經扣除被告已給付原告之退休金
02 3,726,598元後，被告尚短少給付原告退休金951,242元（計
03 算式：0000000元－0000000元＝951242元），及應加付自10
04 9年5月29日退休日後30日之翌日即109年6月29日起算法定遲
05 延利息。為此，爰依系爭工作規則第77條、勞基法第55條第
06 1項第1款、第3項、民法第229條第1項等規定，提起本件訴
07 訟。並聲明：(一)被告應給付原告951,242元，及自109年6月2
08 9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供
09 擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告則以：

11 (一)原告於73年3月8日起受僱於被告，擔任設施工程處工程維運
12 組織計數生產類技術師，並自87年7月1日適用勞基法，並於
13 109年5月29日自請退休，任職期間適用勞工退休金舊制。故
14 原告於退休時，即應分別依系爭工作規則（見勞專調卷第14
15 5至189頁）及勞基法第55條第1項第1款、第84條之2等規
16 定。原告於適用勞基法前之工作年資自73年3月8日起至87年
17 6月30日止，共16年3個月又24日，依系爭工作規則第77條第
18 1項附件四（見勞專調卷第167頁、185頁）規定略以：聘雇
19 人員之技術員，按其連續服務年資，每滿半年給予1個基數
20 （未滿半年以半年計），滿15年另加發1個基數，最高以61
21 個基數為限，退休金基數以退休人員最後之本薪計算（見勞
22 專調卷第145至189頁）。依此計算原告之退休金基數為34個
23 基數（計算式：16.5年 $\times$ 2+1＝34），又原告所屬為技術員
24 身份，適用勞基法前之退休金基數金額，係以退休人員最後
25 之「本薪」計算，而非所謂「基本薪」，而原告退休時本薪
26 5等6級為42,995元（見勞專調卷第191頁），故被告以42,99
27 5元作為基數金額，是原告於適用勞基法前之退休金為1,46
28 1,830元(42,995元 $\times$ 34個基數＝0000000元)，並無短少給付
29 之違誤。又原告適用勞基法前之年資已逾15年，依系爭工作
30 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，
31 超過15年之工作年資每滿1年給予1個基數，未滿半年者以半

01 年計，滿半年者以1年計，而原告於87年7月1日起至109年5
02 月29日退休日止，適用勞基法後之工作年資，共21年10月又
03 29日，退休金基數為22個基數，退休前6個月之平均工資為1
04 02,994元，此有原告之薪資歷程可參（見勞專調卷第143
05 頁），原告雖稱原告之月平均工資為103,952元，容有誤
06 解，蓋原告109年4月1日前之每月工資為76,580元，109年4
07 月1日起之每月工資為78,080元，而原告退休前一個年度之
08 特休未休折抵工資，被告已於109年4月9日給付74,028元
09 （見勞專調卷第227頁），並計入原告舊制退休金計算，則
10 原告於退休前6個月含加班費與特休未休補償之平均工資為1
11 02,944元【計算式：（76580元×121/180+78,080元×59/18
12 0）+（合計加班費81,204元÷6）+（合計特休未休工資74,
13 028元÷6）=102944元，小數點以下四捨五入】，而原告僅
14 以109年5月份之薪資作為計算基礎，並不足採。是原告於適
15 用勞基法後之退休金為2,264,768元（計算式：102994元×22
16 個基數=0000000元）。故原告適用勞基法前、後之工作年
17 資，共計可請領3,726,598元，應屬適法有據。

18 (二)依據勞基法第84條之2之增訂立法理由：「一、本條係新
19 增。二、規範勞工工作年資之計算標準。」，其立法本意與
20 領取退休之多寡並無關聯，再依前開與歷來最高法院向來看
21 法，勞工之工作年資應自其受僱之日起算，若年資橫跨適用
22 勞基法前後者，其退休金之計算，於勞基法施行後之工作年
23 資部分，在補足15年之差額部分為每年2個基數，其餘為每
24 年1個基數，而原告3人年資雖橫跨勞基法適用前後，但應從
25 其受僱日起算，故原告適用勞基法後之年資，超過年資15年
26 之部分，依據勞基法第55條第1項之規定，應以1年1個基數
27 計算，故被告系爭工作規則第77條第1、2項之規定，應屬適
28 法。又上開勞基法第84條之2之立法目的，既在於明確規範
29 勞基法上年資之起算時點，並使勞工在適用勞基法前後之退
30 休金給與制度能分段適用，然原告所援引之系爭判決卻稱：
31 「明訂勞工工作年資自受僱之日起算，其增訂目的暨在於擴

01 大勞基法退休制度之適用範圍，使較後適用勞基法之勞工亦
02 得享有退休金之給與」等語，顯與其立法當時之立法理由不
03 符；且因其自行創設造法標準，導致包括被告在內有橫跨勞
04 基法適用前後勞工之事業單位，在該不當造法下，導致被告
05 必須負擔溯及既往給付退休金之義務，更將導致被告因短少
06 給付退休金而將溯及遭到勞動機關之裁罰，業已違反信賴保
07 護及法不溯及既往之憲法原則，並不足採。是原告請求被告
08 給付短付之退休金及其遲延利息，並無理由等語，資為抗
09 辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.被告如受不利之判決，願
10 供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、兩造間所不爭執之事實：

- 12 (一)勞委會（即勞動部前身）於86年10月30日公告指定被告所屬
13 國防事業非軍職人員自87年7月1日起適用勞基法。
- 14 (二)原告自73年3月8日起受僱於被告，擔任設施工程處工程為運
15 組織技術生產類技術師，並於109年5月29日退休。
- 16 (三)原告自73年3月8日起至87年6月30日止，加計2年義務役，工
17 作年資為16年3個月又24日，依被告系爭工作規則第77條第1
18 項及其附件四所示，其適用勞基法前之退休金基數為34個基
19 數；原告自適用勞基法後即87年7月1日起至109年5月29日
20 止，工作年資為21年10月又29日。
- 21 (四)兩造於107年7月1日簽立國家中山科學研究院聘雇人員薪資
22 保密協議書。
- 23 (五)被告依適用勞基法前、後分段計算退休金給與標準，分別核
24 給原告之退休金各為1,467,830元、2,264,768元，合計3,72
25 6,598元。

26 四、得心證之理由：

27 原告主張：被告計算原告於適用勞基法前之退休金基數金額
28 應以其退休時之基本薪76,580元，而非以本薪42,995元；適
29 用勞基法後之基數金額（即平均工資）應為103,952元，而
30 非102,944元；並依系爭台勞三字函釋及系爭判決意旨之見
31 解，被告依其系爭工作規則及適用勞基法第84條之2規定，

01 計算適用勞基法後之退休金給與標準，對於原告不利，於此
02 情形並無適用之餘地，應依勞基法第55條規定，適用勞基法
03 後始起算退休金年資基數，則被告尚應給付原告退休金差額
04 951,242元及其遲延利息等語，為被告所否認，並以前揭情
05 詞置辯。則本件爭點厥為：(一)原告於適用勞基法前之退休金
06 基數金額究為本薪42,995元抑或基本薪76,580元？(二)原告主
07 張：應將退休前6個月特休未休工資74,028元（原告誤繕為7
08 8,080元）列入適用勞基法後之平均工資等語，是否有據？
09 (三)本件有無勞基法第84條之2之適用？

10 (一)原告於適用勞基法前之退休金基數金額究為「本薪42,995
11 元」抑或「基本薪76,580元」？

12 1.按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，
13 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
14 算。當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
15 勞雇雙方之協商計算之；適用本法後之工作年資，其資遣費
16 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第
17 84條之2定有明文。又勞基法施行前，除臺灣省工廠工人退
18 休規則（下稱退休規則）外，我國並無法令明文規定雇主需
19 給付勞工退休金，除退休規則所稱之工廠外，雇主自訂退休
20 辦法，乃為酬庸勞工之辛勞，保障其退休生活之一種福利措
21 施，自無受該退休規則或勞基法拘束之餘地（最高法院97年
22 度台上字第1342號判決意旨參照）。次按依照當事人一方預
23 定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，
24 按其情形顯失公平者，該部分約定無效：「一 免除或減輕
25 預定契約條款之當事人之責任者；二 加重他方當事人之責
26 任者；三 使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四
27 其他於他方當事人有重大不利益者。」，民法第247條之1定
28 有明文。再按民法增訂第247條之1規定，係鑑於我國國情及
29 工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無
30 磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，防止契約
31 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

01 利害之約定，而為原則上之規定，明定「附合契約」之意
02 義，及各款約定，按其情形顯失公平時，其約定為無效；是
03 該條第1款所稱「免除或減輕預定契約條款之當事人之責任
04 者」、第3款所稱「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權
05 利者」、第4款「其他於他方當事人有重大不利益者」，係
06 指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之
07 餘地，始足當之；而所稱「按其情形顯失公平者」，則指依
08 契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷
09 有顯失公平之情形而（最高法院102年度台上字第2017號判
10 決、同院103年度台上字第1503號判決意旨參照）。

11 2.經查，被告於適用勞基法前之退休金給與標準係依其系爭工
12 作規則第77條第1項與其附件四之規定：「聘雇人員工作年
13 資自受聘雇之日起算，八十七年六月三十日前之工作年資，
14 其資遣費及退休（職）金給與標準，依本院八十七年六月三
15 十日各職類聘雇人員管理作業程序規定計算（如附件四）八
16 十七年七月一日後之工作年資，其資遣費及退休金給與標
17 準，依第六十八條及第七十五條規定計算。」、「技術員：
18 按其連續服務年資，每滿半年給與一個基數（未滿半年以半
19 年計），滿十五年另加發一個基數，最高以六十一個基數為
20 限。退休金基數金額以退休人員最後之本薪計算。」，而依
21 被告人事管理規章第1章第2條第2項所示：技術員：從事技
22 術操作及生產製造之僱用人員，其等級區分為僱用1等至5等
23 （僱用資格基準表及工作內容如附件三、四）（見勞專調卷
24 第71頁），原告於起訴狀陳稱退休時擔任設施工程處工程為
25 運組五等六級之技術師，再依原告所提出離職證明書亦記載
26 其職稱為「技術師」（見勞專調卷第45頁），是依上開規
27 定，原告退休金基數金額係以技術員退休時最後之「本薪」
28 計算，而依據被告之「國家中山科學研究院技術員薪給（工
29 資）基準表」所示，技術員5等6級之本薪為42,955元（見勞
30 專調卷第191頁）。另參系爭協議書第4條約定略以：乙方
31 （即原告）同意於本規定修訂後其退休金、資遣費及撫卹金

01 以初次合意時之職等，計算至退休時之年資，自合議日起次
02 年1月1日，每年依考成結果虛擬晉等（級）後之「本（功）
03 薪」之金額為計算內涵；…（見勞專調卷第231頁），益
04 徵，原告同意有關適用勞基法前之工作年資計算退休金給與
05 標準係以退休時之職等本（功）薪為準，再參照被告107年
06 度各執類薪給（工資）基準表（見勞專調卷第191頁），被
07 告以42,995元作為原告適用勞基法前之退休金基數金額，洵
08 屬有據。又原告於適用勞基法前之工作年資為16年3個月又2
09 4日，退休金基數為34個基數為兩造所不爭執，則原告此部
10 分得請領之退休金應為1,461,830元（計算式：42,955元×34
11 個基數=1,461,830元）。

12 3.次查，原告雖陳稱：系爭工作規則附件四所稱「本薪」，係
13 指107年7月1日全面實施合議薪制中之「基本薪」，應以退
14 休當時最後之基本薪76,580元作為適用勞基法前之退休金基
15 數金額，計算適用勞基法前之退休金為2,603,720元（計算
16 式：76,580元×3個基數=0000000元）等語。惟查：(1)被告
17 於107年7月1日起固就其薪資制度採全面合議薪制，此觀諸
18 系爭協議書第6條約定略以：雙方合議每月薪資計75,605
19 元，基本薪計75,605元、變動薪0元等語可按，然而，卻於
20 同系爭協議書第4條約定以初次合議日起次年1月1日，每年
21 依考成結果虛擬晉等（級）後之「本薪」，作為其聘雇人員
22 計算適用勞基法前退休金基數；兩者於同一份協議書採取不
23 同用語，顯見兩造均明知並有意明確區分於適用勞基法前之
24 退休金基數金額係採「本薪」作為退休金給付標準，而非以
25 「基本薪」作為退休金給付標準。原告徒以107年7月1日以
26 後所適用之合議薪制變更為「基本薪」、「變動薪」，主張
27 聘雇人員管理作業規定之「本薪」應為合議薪制之基本薪等
28 語，自無可採。(2)另原告主張：被告為降低給付退休金預算
29 而片面擬定系爭協議書第4條約款，自行創設「虛擬晉級」
30 名目，實則根本不存在任何「晉級」考成結果，其旨在損害
31 原告依據系爭工作規則第77條附件四計算適用勞基法前之退

01 休金基數金額之權利，符合民法第247條之1第1、3、4款規
02 定，而顯失公平屬無效等語。然細繹原告系爭工作規則第77
03 條及其附件四之內容，乃係被告適用勞基法前作為計算結清
04 舊制工作年資並給付退休金之規定，則該規定中所謂退休金
05 基數金額以退休人員最後之「本薪」計算，係指適用勞基法
06 前之最後本薪而言，並非指適用勞基法後之合議薪，此部分
07 原告之最後本薪，依被告技術員薪資基準表所載為5等6級之
08 42,995元，則被告以此作為計算退休金基數金額，尚非無
09 據。又系爭協議書第4點既註明以「初次」合議時之職等，
10 每年依考成結果虛擬晉等（級）後之「本（功）薪」金額為
11 計算內容，乃重申系爭工作規則第77條附件四之前述計算方
12 式，並未免除或減輕被告責任、或使原告拋棄或限制行使權
13 利、或對原告有何重大不利益，難認上開約定有何顯失公平
14 之處，是原告此部分之主張，亦難憑採。

15 4.至原告另陳稱略以：被告所提出之註記107年7月1日起實施
16 之系爭技術員工資基準表乃被告為損害原告退休金所製作之
17 不實文件等語，惟觀系爭技術員工資基準表共分5等，每等
18 目再分為8級，每等級載明本薪及專業加給之給付金額，此
19 與被告系爭工作規則附件二「中山科學研究院技術員薪額標
20 準表」（見勞專調卷第179頁）所記載共分5等6級，每等級
21 均載明月支金額相仿，僅上開附件二之月支金額因屬被告員
22 工薪資調升前之金額，相較於薪資結構調升後之系爭技術員
23 工資基準表同等級之給付金額為低而已，顯見被告所提出之
24 系爭技術員工資基準表所記載知本（功）薪及其職等給薪標
25 準有所憑據，難謂虛偽不實。且系爭技術員工資基準表經被
26 告公告乙節，亦有被告提出其106年12月13日國科人資字第1
27 060011635號函周知各所屬部門將之刊載於被告人力資源處/
28 表格下載/薪資彙整表之網頁供被告各部門員工下載可佐
29 （見本院卷第39至41頁）；雖原告僅泛言：系爭技術員工資
30 基準表係被告於112年4月21日公告在113年各職類薪資表網
31 頁，而未曾於107年間公告等語，惟上開網頁僅係被告節錄

01 最近期之網頁資料，並解釋說明有將各類職員工薪資表上網
02 公告，尚無從依此斷言原告並未於107年間公告系爭技術員
03 工資基準表，且原告並未提出其他相關憑證供本院審酌，堪
04 認，原告所述系爭技術員工資基準表為不實文件等語，尚非
05 屬實。是以，被告以42,995元之最後本薪作為其計算原告適
06 用勞基法前之退休金基數，委為可採。

07 (二)原告主張：應將退休前6個月特休未休工資74,028元列入適
08 用勞基法後之平均工資等語，是否有據？

09 1.按平均工資係計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額
10 除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款前段，
11 定有明文。次按所謂工資，依勞基法第2條第3款規定係指勞
12 工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、
13 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任
14 何名義之經常性給與均屬之；是工資之定義，應視其是否為
15 勞工因工作而獲得之報酬及是否為經常性之給與而定之；而
16 勞工在同一雇主或事業單位繼續工作滿一定期間者，每年應
17 給予一定日數之特別休假，特別休假期日由勞工排定之，但
18 雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他
19 方協商調整，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
20 休之日數，雇主應發給工資，為勞基法第38條第1項、第2項
21 及第4項前段所明定；又勞基法第38條第4項前段雖規定特別
22 休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，
23 雇主應發給工資，惟此項不休假加班費乃雇主因年度終結勞
24 工未休畢特別休假，所給予補償之代償金，並非勞工於年度
25 內繼續工作之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦
26 非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞
27 基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與（最高法院
28 103年度台上字第1659號判決、同院85年度台上字第246號判
29 決意旨參照）。

30 2.原告主張：被告應將原告於109年6月16日受領之特休未休工
31 資之74,028元（原告誤繕為78,080元）計入平均工資，因其

01 係發生在兩造勞動契約終止前6個月內，而非被告於原告退
02 休時額外給與休假日，應計入平均工資等語。惟查，原告於
03 109年6月16日受領之特休未休工資之74,028元，揆諸前揭說
04 明，乃屬被告因原告於109年5月29日退休時所結算該年度其
05 尚未休畢之特別休假而應給與補償之代償金，並非勞工於該
06 年度內繼續工作之對價，依其給付性質並非勞工之經常性收
07 入，已難謂為工資而可作為結算退休金基數金額之基礎；況
08 特別休假工資乃勞工與雇主協商於平時應上班日不出勤而雇
09 主仍應照給工資，而該不出勤所照領之工資已列入平均工
10 資，若再就出勤加給之工資，列入平均工資計算，而特別休
11 假又集中於退休前6個月內，將使平均工資膨脹，有失公
12 平，是以特別休假出勤之工資，不應計入平均工資；另勞工
13 於兩造勞動契約終止（含退休）時仍未休完特別休假，雇主
14 所發給特別休假未休日數之工資代償金，乃屬兩造勞動契約
15 終止後所得，仍得不併入平均工資計算。是以，原告主張：
16 計算其退休前6個月平均工資時，應將其退休前6個月特別休
17 假未休工資74,028元計入平均工資，尚屬無據。

18 (三)本件有無勞基法第84條之2之適用？

19 1.按勞基法第84條之2規定：勞工工作年資自受僱之日起算，
20 適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其
21 當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各
22 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
23 後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第
24 55條規定計算。而依其立法理由所示：本條於85年12月27日
25 增訂，係在於規範勞工計算工作年資之標準。次按勞工退休
26 金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數，
27 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
28 45個基數為限，勞基法第55條第1項第1款亦定有明文。再按
29 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
30 休者，如該事業單位於納入勞基法適用前，依當時適用之法
31 令或其自訂之規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按此標

01 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
02 後之工作年資自應接續計算，即二者應合併計算，而非自適
03 用勞基法後，另行起算（最高法院109年度台上字第3191號
04 判決意旨參照）。準此以觀，跨越勞基法適用前後之勞工，
05 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
06 其退休金年資；至於退休金之給與標準，則應按勞基法適用
07 前、後不同階段，分別核計，即勞基法適用以前之退休金核
08 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
09 方之協議定之；適用勞基法以後部分，另依勞基法第55條所
10 定標準計算之。

11 2.經查，原告適用勞基法（87年7月1日）起至退休止，其工作
12 年資之退休金給與標準，原告依被告系爭工作規則第77條第
13 2、3款、第75條第1項第2款第1目、第2項規定略以：聘雇人
14 員之工作年資，其退休金計算應自受聘雇之日起計，在院87
15 年7月1日後為第16年者，每滿1年給與1個基數（未滿半年給
16 與1/2個基數），未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計；
17 惟其87年7月1日前、後合計退休金總金額以不超過45個基數
18 （平均工資）為限。亦即，原告自87年7月1日適用勞基法後
19 之工作年資係接續自受僱日起算，其中在補足15年差額之工
20 作年資部分為每年2基數，已滿15年者，即應按勞基法第55
21 條第1項第1款但書規定，給與1個基數，此與勞基法第84條
22 之2、勞基法施行細則第5條之退休金給與計算方式，並無不
23 合。故原告自87年7月1日後之工作年資為逾15年部分，自不
24 能請求被告按勞基法第55條所定「1年2個基數」之給與標準
25 計算退休金。準此，原告所適用勞基法後之勞退舊制工作年
26 資，自受僱日起已滿15年後之工作年資，僅能按勞基法第55
27 條所定「滿1年1個基數」給與退休金，尚屬無誤。又系爭工
28 作規則係依據勞基法第55條之規定，並經勞資雙方協商後訂
29 定，再送由桃園市勞動局審查後准予備查，自屬有效而有拘
30 束勞雇兩造之效力，且與勞基法第84條之2 規定之意旨相
31 同。

01 3.次查，系爭勞動三字號函釋固稱：『…二、查勞動基準法第
02 84條之2 規定，適用本法前之工作年資，其退休金給與標
03 準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用
04 者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之；
05 適用本法後之工作年資，其退休金給與標準，依第55條規定
06 計算。所詢關於適用本法後之工作年資退休金計算疑義，依
07 行政院秘書處86年5月17日台86勞字第19901號函送審查勞
08 動基準法施行細則部分條文修正草案會議紀錄結論：「適用
09 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
10 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
11 款之計算方式辦理」，即：勞工適用本法前工作年資之退休
12 給與，優於或依照當時法令標準或比照當時法令標準者，其
13 適用本法後工作年資，在全部工作年資15年以內之部分，每
14 滿1年給與2個月平均工資，超過15年之部分，每滿1年給
15 與1個月平均工資；勞工適用本法前之工作年資，其退休給
16 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
17 算，每滿1年給與兩個基數，超過15年之部分，每滿1年給
18 與1個基數。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。另
19 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
20 算。…』，然該函釋之內容與勞基法第84條之2規定與勞基
21 法第55條第1項第1款規定並不完全相符，另添加「優於或
22 依照當時法令標準」、「比照當時法令標準者」及「低於當
23 時法另標準者」等上開法律所未有之要件，而對於人民之權
24 利增加法律所無之限制，乃違反法律保留原則，本院爰不適
25 用該函釋以處理本件。

26 4.又查，原告雖以系爭實務見解略以：勞基法第84條之2所定
27 之勞工作年資自受僱日起算，旨在擴大勞基法所定退休制度
28 之範圍，使較後適用勞基法之勞工亦得享有退休金之給與，
29 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
30 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
31 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等語。惟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，本在於規範工作年資有跨越適用勞基法前後之勞工之工作年資及退休基數計算標準，亦即，勞工在適用勞基法前之工作年資依當時應適用之法令規定計算工作年資及其退休金計算方式；或於無法令可資適用時，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之（若雇主無自訂退休金規定，亦無與勞工協商時，並無給付退休金之義務），其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，原告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被告之系爭工作規則第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。

5.再查，本於法的安定性要求，司法者自須維持法規範之存續與安定，避免法秩序之動搖。而原告已於109年5月29日退休

01 並領取被告給予之退休金，此有原告退休人員退休金給付明
02 細表及原告帳戶往來明細附卷可稽（見勞專調卷第47至49
03 頁），原告退休時，均未就此加以爭執，本院若貿然同意系
04 爭判決之見解，而作成有別於已往本院之法律見解，將影響
05 勞工退休金之給付計算方式，而有礙法秩序之安定性。

06 6.末查，勞基法第84條之2之法條文義就勞工跨越勞基法適用
07 前後之工作年資及其計算退休金方式已記載明確，顯非法律
08 規範之不完整性，已如前述，如未遵照立法者明文規定與法
09 規範目的，率以形式適用結果不利，而為逾越法律之解釋不
10 予適用，使該法規形同具文，徒增不必要之勞資爭議，亦恐
11 有違立法之本意。再則，原告所援引之系爭判決，既非最高
12 法院民事大法庭統一法律見解，自無拘束本院之效力，其法
13 律見解為本院所不採，併以敘明。是以，原告主張：本件不
14 適用勞基法第84條之2規定，被告應再補短少給付退休金及
15 其遲延利息等語，即屬無據。

16 五、綜上所述，原告依系爭工作規則第77條、勞基法第55條第1
17 項第1款規定，請求被告給付短少之退休金差額951,242元，
18 及自109年6月29日起至清償日止，按年息5%計算之利息，
19 為無理由，不應准許。

20 六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及所提證據，
21 核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
23 條規定。

24 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
25 民事勞動法庭 法 官 姚 葦 嵐

26 以上正本係照原本作成

27 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
30 書記官 李孟珣