

01 臺灣桃園地方法院民事判決

02 113年度勞訴字第132號

03 原告 胡雪琴

04 訴訟代理人 李律民律師

05 被告 國家中山科學研究院

06 0000000000000000
07 法定代理人 李世強

08 訴訟代理人 吳孟庭

09 上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年11月4日
10 言詞辯論終結，判決如下：

11 主文

12 原告之訴駁回。

13 訴訟費用由原告負擔。

14 事實及理由

15 一、原告起訴主張：原告自民國72年10月17日起任職於被告，擔
16 任助理研究員，迄至110年12月30日退休。原告於適用勞動
17 基準法（下稱勞基法）前之年資為14年8月又15日，退休金
18 基數為29，依被告所訂之員工工作規則（下稱系爭工作規
19 则），原告得請領退休金為新臺幣（下同）1,194,800元，此
20 部分並無疑義。然行政院勞工委員會（下稱勞委會，現改制
21 為勞動部，下同）於86年10月30日公告指定被告所屬國防事
22 業非軍職人員自87年7月1日起適用勞基法，則原告於適用勞
23 基法後之工作年資為23年5月又30日，依勞基法第55條規
24 定，應領退休金為4,229,687元（計算式：退休前6個月平均
25 工資109,862元×38.5個基數），故原告適用勞基法前、後退
26 休金為5,424,487元（計算式：1,194,800元+4,229,687
27 元）。惟依勞基法第55條第1項第1款規定，退休金基數上限
28 為45個基數，故原告應領之退休金為4,943,790元（退休前6
29 個月平均工資109,862元×45個基數），扣除原告已領退休金
30 3,841,376元，被告尚短付原告1,102,414元（4,943,790元
31 -3,841,376元），並應加付自110年12月30日退休日後30日

01 之翌日起算之法定遲延利息。爰依勞基法第55條第1項第1款
02 規定提起訴訟。並聲明：被告應給付原告1,102,414元，及
03 自111年2月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

04 二、被告則以：原告係自87年7月1日適用勞基法，故原告於退休
05 時，即應分別依系爭工作規則及勞基法第55條第1項第1款、
06 第84條之2等規定，適用勞基法前之年資共14年8月又15日，
07 依系爭工作規則第77條第1項規定，每滿1年給予1個基數，
08 每增半年加給1個基數，未滿半年者以半年計，滿15年另加
09 發2個基數，依此計算原告之退休金基數為29【 $1 + (14 \times 2)$ 】，退休金基數金額為41,200元，原告於適用勞基法前之
10 退休金為1,194,800元(41,200元×29)。又依勞基法第55條第
11 1款但書規定，超過15年之工作年資每滿1年給予1個基數，
12 未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計，原告於適用勞基
13 法後之年資共23年5月又30日，退休金基數為24.09，退休前
14 6個月平均工資為109,862元，原告於適用勞基法後之退休金
15 為2,646,576元(109,862元×24.09，小數點以下四捨五入)。
16 原告於適用勞基法前、後之退休金共計3,841,376元(1,194,
17 800元+2,646,576元)，被告已全數給付，原告請求被告給
18 付短付之退休金並無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告
19 之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執
20 行。

21 三、兩造不爭執事項（本院卷157-158頁）：

22 (一)原告自72年10月17日起受僱於被告，擔任助理研究員，於11
23 0年12月30日退休，並未選擇適用勞退新制。

24 (二)勞委會於86年10月30日公告指定被告所屬國防事業非軍職人
25 員自87年7月1日起適用勞基法。

26 (三)原告自72年10月17日起至87年6月30日止，工作年資為14年8
27 月又15日，退休金基數為29；自87年7月1日起至110年12月3
28 0日止，工作年資為23年5月又30日，被告已給付原告退休金
29 3,841,376元。

30 (四)原告於退休前6個月平均工資為109,862元。

01 (五)原告不爭執被告於適用勞基法前，依系爭工作規則計算之基
02 數所計算並核給之退休金1,194,800元。

03 (六)兩造對下列資料形式真正不爭執：

04 1.被告退休人員退休金給付明細表。

05 2.系爭工作規則。

06 四、本院得心證之理由：

07 原告主張其適用勞基法後之工作年資，依同法第55條規定得
08 請領退休金之基數為45，自得請求被告給付退休金差額1,10
09 2,414元本息等語，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

10 (一)按勞工工作年資自受僱之日起算，適用勞基法前之工作年
11 資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規
12 定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規
13 定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資
14 遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基
15 法第84條之2定有明文。勞基法施行細則第5條亦明定：勞工
16 工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用
17 本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。另勞工退
18 休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基
19 數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總
20 數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年
21 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
22 均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日
23 內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期
24 細給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從
25 其規定。勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項分有明
26 文。而勞基法第55條第1項第1款之「工作年資」，應自勞工
27 受僱之日起算，其「每滿1年給與2個基數」之15年工作年
28 資，亦應自受僱之初起算，故勞工工作年資跨越適用勞基法
29 前、後，而於適用勞基法後退休者，以分段適用方法計算其
30 退休金，即適用勞基法後退休金之給與標準依該法第55條規
31 定計算，其工作年資於適用勞基法前計算已15年者，適用勞

基法後之工作年資每滿1年即應按勞基法第55條第1項第1款但書規定，給與1個基數，而非自適用勞基法時起另行起算「前15年」工作年資退休金給與標準。若謂退休之工作年資應自受僱日起算，而就計算基數部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算（即適用前與適用後均可能各自享有前15年較優計付方式），將形同將條文割裂適用（即工作年資之計算自勞工受僱日起算，而計算基數卻自適用前之受僱日及適用日各自起算），致失法規整體適用之一致性、公平性，且與勞基法第84條之2及同法施行細則第5條之規範意旨不符。再有些法規範並非法律違反計劃的不圓滿性，如未探究立法者明文規定或法規範目的，率以形式適用結果不利，而作出超越法律之解釋，恐有逾越權力分立危險。

(二)經查，原告自72年10月17日受僱被告，並自該日起至87年6月30日止，工作年資為14年8月又15日，退休金基數為29；自87年7月1日起至112年12月30日止，工作年資為23年5月又30日等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)、(三)〕，而兩造既已不爭執原告於適用勞基法前之工作年資，揆諸前揭說明，適用勞基法後之工作年資每滿1年即應按勞基法第55條第1項第1款但書規定，給與1個基數，而非自適用勞基法時起另行起算「前15年」工作年資退休金給與標準，則原告適用勞基法後之工作年資為23年5月又30日，依勞基法第55條第1項第1款計算之基數為23.5，而被告優於勞基法規定以24.09個基數計給原告舊制退休金，並無違誤。是原告主張其適用勞基法後之退休年資退休金核算基數，應依勞基法第55條規定，已逾以最高總數45個基數核算後為45，並請求被告給付退休金差額云云（本院卷8-9頁），即乏所據。

(三)原告雖舉臺灣高等法院112年度勞上字第79號判決（下稱系爭高院79號判決）為其論據（本院卷9-13頁），並主張依勞基法第55條規定，其適用勞基法後應領45個基數退休金云云（本院卷8-9頁），惟查，系爭高院79號判決之案例事實，

為訴外人即被告所屬前助理研究員葉放清，就被告適用勞基法後工作年資之計算，主張與原告相同。系爭高院79號判決就此爭點亦援引最高法院111年度台上字第1250號判決（下稱系爭最高法院判決）之見解，然系爭最高法院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，而同有相異案件無法為相同認定之情，參以系爭高院79號判決論述略以：「經查，上訴人（即葉放清）係自87年7月1日起適用勞基法，迄至106年11月29日止屆齡（即滿65歲）退休，為被上訴人（即本案被告）所不爭執（見原審卷第28頁），則上訴人依勞基法第54條規定退休時，本得依勞基法第55條第1項第1款規定請領退休金，其適用勞基法後之工作年資為19年4月又29日，每滿1年給與2個基數，超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，依此計算，上訴人適用勞基法後之工作年資退休金基數為 $34.5 \times [(15 \times 2) + 4 + 0.5]$ 。惟若適用勞基法第84條之2規定後，上訴人於適用勞基法前之年資已滿15年，如前所述，其適用勞基法後之退休金基數係以每滿1年給與1個基數計算，退休金基數共19.5，反不利於上訴人，實有違勞基法第84條之2之立法本意，是依前揭說明，應認勞基法第84條之2規定於此情形並無適用餘地，上訴人得請求被上訴人就適用勞基法後之工作年資，依同法第55條第1項第1款規定計給退休金，上訴人適用勞基法後之退休金基數應為34.5」（本院卷11-12頁），係以案例事實迥然不同之系爭最高法院判決見解，對勞基法第84條之2加以形式操作後，認定該條文對葉放清適用結果有所不利，遂超越勞基法第84條之2有關「勞工工作年資自受僱之日起算」之法條文義，僅就葉放清適用勞基法後之年資逕行適用同法第55條第1項第1款計算基數，卻就勞基法第84條之2其他如「……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」之要件，及被告已有系爭工作規則規範計算基數方式等情形，恕置不論，亦未見其就所援引系爭最高法院判決之案例事實，與系爭高院79號判決之案例事實有何相同之處而逕自引用，此種僅形式操作且未實質探究兩案爭議異同，並超越法解釋之見解，為本院所不採，且非最高法院民事大法庭統一法律見解，本院自不受系爭高院79號判決見解所拘束而為有利原告之認定。

(四)至原告另提出臺灣高等法院臺中分院106年度勞上易字第4號判決（下稱系爭臺中高分院4號判決）為其論據（本院卷162-166頁），並主張該案被上訴人即勞方適用勞基法前工作年資之退休金給與標準，依資方即上訴人臺中市私立大明高級中學（下稱大明高中）退撫辦法顯然較勞基法之規定為低，是依勞基法第84條之2以及勞委會87年10月19日（87）台勞動三字第043879號函釋意旨，勞方開始適用勞基法後改適用勞退新制前，應予保留之11年又1日工作年資，應每滿1年給與2個基數云云（本院卷166頁），惟系爭臺中高分院4號判決此種逸脫成文法規範之法律見解容有可議之處，採相同見解之同法院108年度勞上字第19號判決，亦經最高法院另案以109年度台上字第3191號判決加以指摘略以：「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。查被上訴人係於上訴人納入勞基法適用前受僱，於上訴人適用勞基法後退休，上訴人並訂有系爭退撫辦法等情，為原審所認定，而被上訴人對於適用勞基法前年資之退休金，亦請求自其受僱之日起，按系爭退撫辦法計算，則就適用勞基法後之系爭年資之退休金，自應接續計算，乃原審就系爭年資，又自適用勞基法後，另行起算前15年工作

01 年資之退休金，所持法律見解，已有可議」（本院卷76頁）
02 而將原審判決廢棄發回，由此可知系爭臺中高分院4號判決
03 亦屬形式操作勞基法第84條之2等規定，並超越法解釋之見
04 解，同為本院所不採，且非最高法院民事大法庭統一法律見
05 解，本院自不受系爭臺中高分院4號判決見解所拘束而為有
06 利原告之認定。

07 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被告
08 紿付短少之退休金差額1,102,414元，及自111年2月1日起至
09 清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准
10 許。

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

13 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
14 條。

15 中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　26　　日
16 　　　　　　　　勞動法庭　　法　官　　謝志偉

17 正本係照原本作成。

18 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
19 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
20 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
21 應一併繳納上訴審裁判費。

22 　　　　　　　　書記官　　邱淑利
23 中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　26　　日