

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第94號

原告 徐甦

訴訟代理人 李律民律師

被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強

訴訟代理人 潘永茂

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年10月1日  
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國76年4月1日起任職於被告，擔任工程師一職，原告於109年9月30日退休，被告僅核發退休金4,709,985元，然原告自適用勞動基準法（下稱勞基法）前之年資為11年2月又30日、適用勞基法後之年資為22年2月又30日，故依勞基法第55條規定，原告本可取得之退休金應為6,169,795元（計算式：1,193,170元【適用勞基法前】+4,976,625元【原告主張適用勞基法後之基數應為37.5\*平均工資132,710元】），因該金額已逾原告依勞基法最高45個基數計算之退休金金額5,971,950元，故原告僅請求被告給付原告退休金為5,971,950元，再扣除被告已給付之4,709,985元，被告尚積欠原告退休金1,261,965元等語，原告爰依勞基法第55條第1項第1款請求1,261,965元，並聲明：被告應給付原告1,261,965元，及自109年11月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告自76年4月1日起受僱於被告，至109年9月30

01 日退休，擔任工程師一職，原告自76年4月1日起至87年6月3  
02 0日（下稱第一階段，原告係自87年7月1日起始適用勞基  
03 法），適用勞基法前之年資為11年2月又30日，應依被告所  
04 定之國家中山科學研究院員工工作規則（下稱工作規則）計  
05 算，原告適用勞基法前退休金基數為22，是第一階段原告所  
06 得請領之退休金為1,193,170元。原告退休年資基數應依勞  
07 基法施行細則第5條、勞基法第55條第1項規定計算，是原告  
08 退休年資基數應自原告受僱於被告時起算，且原告適用勞基  
09 法前、後之工作年資應合併計算，故原告適用勞基法後（下  
10 稱第二階段，自87年7月1日起至退休日）之退休金基數為2  
11 6.5，是原告第二階段退休金為3,516,815元。惟被告主張適  
12 用勞基法後之年資22年2月30日，應重新起計退休年資基  
13 數，而認應以基數37.5計算退休金，顯與法未合。綜上，被  
14 告已依法核付原告第一階段、第二階段之退休金共計4,709,  
15 985元，並無短少給付之情事，原告請求被告再給付退休金  
16 差額，顯無理由，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判  
17 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

18 三、兩造對於原告76年4月1日起受僱於被告起至109年9月30日退  
19 休，擔任工程師一職，原告適用勞基法前年資為11年2月又3  
20 0日，依工作規則計算第一階段退休金基數22，所得請領之  
21 退休金1,193,170元等情，均無爭執，均應堪信為真實。惟  
22 原告適用勞基法後年資22年2月30日即第二階段之退休金，  
23 究應如何計算退休金基數乙節，兩造存有爭議，原告主張：  
24 依勞基法第84條之2規定應以有利原告之方式，重新計算第  
25 二階段之退休年資基數等語，被告則辯稱：原告適用勞基法  
26 前、後之年資基數應合併接續計算，依法並無重新起算年資  
27 基數之理由等語。是本件爭點厥為：原告適用勞基法後年資  
28 基數是否重新起計？

29 四、本院判斷：

30 (一)、按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，  
31 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

01 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或  
02 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費  
03 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算；勞工退休  
04 金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。  
05 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  
06 45個基數為限。勞基法第84條之2、第55條第1項第1款定有  
07 明文，再按勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受  
08 僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併  
09 計算。勞基法施行細則第5條亦有明文。又按勞工於事業單  
10 位納入勞基法適用前受僱，於適用勞基法後退休者，如該事  
11 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  
12 規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按此標準計算適用勞  
13 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  
14 自應接續計算，即二者應合併計算，而非自適用勞基法後，  
15 另行起算，查被上訴人係於上訴人納入勞基法適用前受僱，  
16 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  
17 情，為原審所認定，而被上訴人對於適用勞基法前年資之退  
18 休金，亦請求自其受僱之日起，按系爭退撫辦法計算，則就  
19 適用勞基法後之系爭年資之退休金，自應接續計算，乃原審  
20 就系爭年資，又自適用勞基法後，另行起算前15年工作年資  
21 之退休金，所持法律見解，已有可議（最高法院109年度台  
22 上字第3191號判決參照）。是以本院認勞基法既已明訂計算  
23 退休金之年資基數係以自受僱於同一事業單位時起算，若勞  
24 工工作年資跨越勞基法公布施行前、後，而於勞基法施行後  
25 退休者，就適用勞基法後之工作年資自應接續計算，即勞基  
26 法施行前、後之工作年資應合併接續計算，而非自勞基法施  
27 行時起另行起算「前15年」工作年資。

28 (二)、再查，原告雖主張其適用勞基法後之工作年資基數應重新起  
29 算云云，然原告於適用勞基法後之休假年資、服務年資、薪  
30 資結構、職級等年資均未重新起計，為何僅在計算退休金之  
31 工作年資認應重新起計，要難謂有理。又查，如依原告主張

適用勞基法後之年資應重新起計，則原告「前15年」之年資，將於計算第一階段及第二階段退休金時，重複計算而有加倍累計基數，致雙重給付退休金之情，是原告主張顯屬無據。末查，被告工作規則第77條規定：「聘僱人員工作年資自受聘僱之日起算，87年6月30日前（即適用勞基法前）之工作年資，其資遣費及退休職金給與標準，依本院（即被告）87年6月30日各職類聘僱人員管理作業程序規定計算（如附件四）。87年7月1日後（即適用勞基法後）之工作年資，其資遣費及退休職金給與標準，依第68條（資遣費給與標準）及第75條規定計算」；又依系爭工作規則附件四之技術員退休規定：「按其連續服務年資，每滿半年給予1個基數（未滿半年者以半年計），滿15年另加發1個基數，最高以61個基數為限。退休金基數金額以退休人員最後之本薪計算」。且被告工作規則（此指第77條及附件四，下稱系爭工作規則）係依據勞基法第55條之規定，並經勞資協商後訂定，再送由桃園市勞動局審查後准予備查，自屬有效而有拘束兩造之效力，核與勞基法第84條之2規定不溯及既往之意旨相同，是系爭工作規則目的應在明白告知87年7月1日以後仍在職的員工，其工作年資應自受僱時起接續計算，而退休金計算標準則區分87年7月1日以後及87年6月30日以前，分別適用勞基法及系爭工作規則為二階段計算等情無訛。

(三)、綜上，原告主張適用勞基法後年資基數應重新起計等情，尚屬無理，要難採信。本件被告業就原告適用勞基法前、後區分第一、第二階段之退休金，依上開規則及勞基法第55條規定分別按本薪、平均工資給付完畢，即屬合法。故原告主張均為無理由，應予駁回。本件原告未陳明願供擔保聲請為假執行，是被告陳明願供擔保聲請免為假執行，自無庸審酌，附此敘明。

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

01 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。  
02 中 華 民 國 113 年 11 月 8 日  
03 勞動法庭 法 官 游壁庄  
04 正本係照原本作成。  
05 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。  
06 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
07 中 華 民 國 113 年 11 月 8 日  
08 書記官 劉明芳