

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第54號

原告 劉守鎮
黃金浪
張鴻卿

上三人共同

訴訟代理人 蕭盛文律師

複代理人 林穎群律師

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

吳尚霖

翁瑋律師

複代理人 楊子敬律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年6月18日
言詞辯論終結，本院判決如下：

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。

事實及理由

一、原告丙○○、乙○○、甲○○主張：

(一)原告丙○○自民國71年3月11日起受僱於被告並擔任技術
師，於適用勞動基準法（下稱勞基法）前之年資為18年3月
又21日，被告依其所訂之員工工作規則（下稱系爭工作規
則）第77條規定及附件四，核定原告之最後本薪為新臺幣
（下同）35,365元，於適用勞基法前之應領退休金基數為38
個基數（ $1+17\times 2+1+2=38$ ），應請領退休金為1,343,870元

(計算式：本薪35,365元×38個基數＝1,343,870元)；於適用勞基法後即87年7月1日起至離職日止即109年11月29日止(退休年資為22年4月又29日)，被告以其年資均已達15年以上，依勞基法第55條第1項第1款、2項規定，而累積給予1個基數，即22.5個基數(22×1+0.5)，又退休前6個月之平均工資為70,730元，退休金核為1,591,425元(計算式：70735元×22.5個基數＝0000000元)，是被告給付原告丙○○之退休金合計2,935,295元(計算式：0000000元+0000000元＝0000000元)。又依行政院勞工委員會(下稱勞委會，現改制為勞動部)87年10月9日(87)台勞動三字第043879號函、勞動部108年3月29日勞動福3字第1080050592號書函(見本院113年度勞專調字第358號卷〈下稱勞專調卷〉第33至37頁，下合稱系爭勞動部函)之意旨，勞工適用勞基法前之工作年資，其退休給與低於當時法令標準者，其適用勞基法後之工作年資退休金計算，每滿1年給與兩個基數，超過15年之部分，每滿1年給與1個基數，未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計；未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計等語，可知，原告丙○○適用勞基法後之退休金基數應為前15年給予2個基數，超過15年者給予1個基數，則退休金基數為37.5個基數(15×2+7)，依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定應領退休金為2,652,375元(70730元×37.5個基數＝0000000元)，則其適用勞基法前、後退休金為3,996,245元(0000000元+0000000元＝0000000元)，然上開金額已超過勞基法第55條第1項第1款規定之最高總數以45個基數為限之金額，故原告丙○○實際應領退休金為3,182,850元(70730元×45個基數＝0000000元)，扣除被告已給付之退休金2,935,295元，被告尚應給付原告丙○○退休金差額247,555元(0000000元－0000000元＝247555元)。

(二)原告乙○○自69年6月16日起受僱於被告並擔任技術師，於適用勞基法前之年資為20年又15日，被告依其所訂之系爭工作規則第77條規定及附件四，核定原告之最後本薪為41,370

元，於適用勞基法前之應領退休金基數為42個基數（ $1+19\times 2+1+2=42$ ），應請領退休金為1,737,540元（計算式：本薪41,370元 $\times$ 42個基數=1,737,540元）；於適用勞基法後即87年7月1日起至離職日止即108年12月15日止（退休年資為21年5月又15日），被告以其年資均已達15年以上，依勞基法第55條第1項第1款、2項規定，而累積給予1個基數，即21.5個基數（ $21\times 1+0.5$ ），又退休前6個月之平均工資為87,465元，退休金核為1,880,498元（計算式：87465元 $\times$ 22.5個基數=0000000元），是被告給付原告乙○○之退休金合計3,618,038元（計算式：0000000元+0000000元=0000000元）。又依系爭勞動部函之上開意旨，可知，原告乙○○適用勞基法後之退休金基數應為前15年給予2個基數，超過15年者給予1個基數，未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計，則退休金基數為36.5個基數（ $15\times 2+6.5$ ），依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定應領退休金為3,192,473元（87465元 $\times$ 36.5個基數=0000000元），則其適用勞基法前、後退休金為4,930,013元（0000000元+0000000元=0000000元），然已超過勞基法第55條第1項第1款規定最高總數以45個基數為限之金額，故原告乙○○實際應領退休金為3,935,925元（87465元 $\times$ 45個基數=0000000元），扣除被告已給付之退休金3,618,038元，被告尚應給付原告乙○○退休金差額317,887元（0000000元-361038元=317887元）。

(三)原告甲○○自70年3月5日起受僱於被告並擔任技術師，於適用勞基法前之年資為17年8月又3日，被告依其所訂之系爭工作規則第77條規定及附件四，核定原告之最後本薪為35,940元，於適用勞基法前之應領退休金基數為37個基數（ $1+16\times 2+2+2=37$ ），應請領退休金為1,329,780元（計算式：本薪35,940元 $\times$ 37個基數=0000000元）；於適用勞基法後即87年7月1日起至離職日止即108年12月31日止（退休年資為21年又6月），被告以其年資均已達15年以上，依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定，而累積給予1個基數，即22個基數（2

1x1+1)，又退休前6個月之平均工資為71,880元，退休金核為1,581,360元（計算式：71880元x22個基數=0000000元），是被告給付原告甲○○之退休金合計2,911,140元（計算式：0000000元+0000000元=0000000元）。又依系爭勞動部函之上開意旨，可知，原告甲○○適用勞基法後之退休金基數應為應為前15年給予2個基數，超過15年者給予1個基數，未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計，則退休金基數為37個基數（15x2+7），依勞基法第55條第1項第1款、第2項規定應領退休金為2,659,560元（71880元x37個基數=0000000元），則其適用勞基法前、後退休金為3,989,340元（00000000元+0000000元=0000000元），然已超過勞基法第55條第1項第1款最高總數以45個基數為限之金額，故原告甲○○實際應領退休金為3,234,600元（71880元x45個基數=0000000元），扣除被告已給付之退休金2,911,140元，被告尚應給付原告甲○○退休金差額323,460元（000000元-0000000元=323460元）。

(四)另參照最高法院111年度台上字第1250號民事判決（下稱系爭判決）之意旨略以：85年12月27日增訂勞基法第84之2，明定勞工工作年資自受僱之日起算，其增訂目的既在於擴大勞基法制度之適用範圍，使後適用勞基法之勞工亦享有退休金之給付，自不得令原得本於勞基法規定享有退休金給與之勞工，反因該條文之增訂而受有不利益，否則即有違勞基法第84條之2之立法本意，是勞基法第84條之2規定，於此情形無可適用，勞工自得請求雇主就適用勞基法後之工作年資，依同法第55條規定計給退休金等語。且被告依據其工作規則第77條及附件四規定，以退休人員最後之本薪為依據作為計算適用勞基法前之退休金基數，此與勞基法第55條第1項第1款、第2項，退休金基數金額係以核准退休時1個月平均工資為標準，二者迥異，且顯低於法令標準甚明；又依86年財政部復查決定書認原告丙○○、乙○○、甲○○（下合稱原告3人）之所得，包含本俸、科技品位加給、技術津貼等，概

屬原告3人之薪資所得而需補繳綜合所得稅，若被告認其退休金給付優於勞基法，當應以平均工資為適用勞基法前之退休金基數作為發給標準，給付原告3人於87年6月30日前之退休金，方屬合理。

(五)為此，原告3人爰依系爭工作規則第77條、勞基法第55條第1項第1款、第3項、民法第229條等規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告丙○○247,555元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告乙○○317,887元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告甲○○323,460元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)原告3人並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告3人係自87年7月1日適用勞基法，故其等於退休時，被告即分別依系爭工作規則第77條第1項及附件四：「聘僱人員工作年資自受僱之日起算，87年6月30日前之工作年資，其資遣費及退休（職）金給與標準，依本院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）」、「科技聘用退休金：按其連續服務年資，任職滿1年者，給予1個基數，爾後每增半年加給1個基數，未滿半年者以半年計，滿15年另加發2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及本人實物代金計算。」、勞基法第55條第1項第1款「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。」、同法第84條之2「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」等規定，計算原告3人之退休金如下：

- 1.原告丙○○部分：其適用勞基法前之年資為18年3個月又21日之年資（含役期2年），退休金基數金額以退休人員最後之本薪計算，則換算退休金基數為38個基數【 $(18.5 \times 2) + 1 = 38$ 個基數】，而依其三職等三級技術師之本薪為35,365元，則其適用勞基法前可請領1,343,870元；又其適用勞基法後之年資為22年4月又29日，自受僱日起算之年資已滿16年，故應換算為22.5個基數，而其退休金基數金額為70,730元，可請領1,591,425元。合計共可請領退休金2,935,295元，被告已全數給付，故其請求被告給付短付之退休金247,555元及其遲延利息，並無理由。
- 2.原告乙○○部分：其適用勞基法前之年資為20年又15日之年資（含役期2年），退休金基數金額以退休人員最後之本薪計算，則換算退休金基數為42個基數【 $(20.5 \times 2) + 1 = 42$ 個基數】，而依其五職等四級技術師之本薪為41,370元，則其適用勞基法前可請領1,737,540元；又其適用勞基法後之年資為21年5月又15日，因其自受僱日起算之年資已滿16年，故應換算為22.5個基數，而其退休金基數金額為87,465元，可請領1,880,498元。合計共可請領退休金3,618,038元，被告已全數給付，故其請求被告給付短付之退休金及其遲延利息，並無理由。況原告乙○○係於108年12月15日即自請退休，依據勞基法第58條第1項規定，已罹逾5年之時效，其請求亦無理由。
- 3.原告甲○○部分：其適用勞基法前之年資為17年8個月又3日之年資（含役期4個月），退休金基數金額以退休人員最後之本薪計算，則換算退休金基數為37個基數【 $(18 \times 2) + 1 = 37$ 個基數】，而依其四職等四級技術師之本薪為35,940元，則其適用勞基法前可請領1,329,780元；又其適用勞基法後之年資為21年又6月，因其自受僱日起算之年資已滿16年，故應換算為22個基數，而其退休金基數金額為71,880

元，可請領1,581,360元。合計共可請領退休金2,977,140元，被告已全數給付，故其請求被告給付短付之退休金並無理由。

(二)又上開勞基法第84條之2之立法目的，在於明確規範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休金給與制度能分段適用，不因何時適用勞基法而有差別，尚不得自行創設年資計算方式之餘地。然原告所援引之最高法院111年度台上字第1250號判決（下稱系爭判決）所稱略以：

「勞基法第84條之2，明訂勞工工作年資自受雇之日起算，其增訂目的暨在於擴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得享有退休金之給與，自不得令原得本於勞基法規定享有退休金給予之勞工，反因該條文之增訂而受有不利益，否則即有違勞基法第84條之2之立法本意，是勞基法第84條之2規定，於此情形無可適用。」等語，顯與其立法當時之目的與立法者決定不符；且因其自行創設造法標準，導致包括被告在內有橫跨勞基法適用前後勞工之事業單位，在該不當造法下，導致被告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，業已違反信賴保護及法不溯及既往之憲法原則，並不足採。

(三)是以，原告3人請求被告給付如上所述短付之退休金及其遲延利息，並無理由等語，資為抗辯，並聲明：1.請求駁回原告3人之訴及其假執行之聲請。2.被告如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造所不爭執之事實：

(一)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員自87年7月1日起適用勞基法。

(二)原告丙○○自71年3月11日起受僱於被告，擔任電子系統研究所相列雷達組技術師，於適用勞基法前之工作年資為18年3個月又21日（含役期2年），依被告工作規則之規範換算為38個基數，核給此部分退休金為1,343,870元；自87年7月1

01 日起至109年11月29日屆齡退休止，並未選擇適用勞退新
02 制，退休前6個月平均工資為70,730元，被告依勞基法第55
03 條、第84條之2規定，核給此部分退休金基數為22.5個基數
04 並給付退休金為1,591,425元，被告合計已給付退休金2,93
05 5,295元。

06 (三)原告乙○○自69年6月16日起受僱於被告，擔任材料暨光電
07 研究所紅外線組技術師技術師，於適用勞基法前之工作年資
08 為20年又15日（含役期2年），依被告工作規則之規範換算
09 為42個基數，核給此部分退休金為1,737,540元；自87年7月
10 1日起至108年12月15日自請退休止，並未選擇適用勞退新
11 制，退休前6個月平均工資為87,465元，被告依勞基法第55
12 條、第84條之2規定，核給此部分退休金基數為21.5個基數
13 並給付退休金為1,880,498元，被告合計已給付退休金3,61
14 8,038元。

15 (四)原告甲○○自70年3月5日起受僱於被告，擔任電子系統研究
16 所相列雷達組技術師，於適用勞基法前之工作年資為17年8
17 個月又3日（含役期4個月又6日），依被告工作規則之規範
18 換算為37個基數，核給此部分退休金為1,329,780元；自87
19 年7月1日起至於108年12月31日屆齡退休止，並未選擇適用
20 勞退新制，退休前6個月平均工資為71,880元，被告依勞基
21 法第55條、第84條之2規定，核給此部分退休金基數為22個
22 基數並給付退休金為1,581,360元，被告合計已給付退休金
23 2,911,140元。

24 四、本院得心證之理由：

25 原告3人主張：依系爭勞動部函釋及系爭判決意旨之見解，
26 被告依其系爭工作規則第77條第1、2項及適用勞基法第84條
27 之2規定，計算適用勞基法後之退休金給與標準，對於原告
28 反而不利，於此情形並無適用之餘地，應依勞基法第55條規
29 定，適用勞基法後始起算退休金年資基數；又被告計算原告
30 3人於適用勞基法前之退休金基數金額以其等之最後本薪計
31 算顯低於法令標準，而應以其等退休前6個月之平均工資為

基數金額。則被告尚應分別給付原告丙○○、乙○○及甲○○之退休金差額各為247,555元、317,887元、323,460元及其遲延利息等語，為被告否認，並以前揭情詞置辯。則本件爭點厥為：(一)原告3人於適用勞基法後之退休金基數，是否重新起算，亦即，本件有無勞基法第84條之2之適用？(二)原告3人主張：被告應以其等退休前之6個月平均工資為基數金額，重新計算適用勞基法前之退休金並補給之等語，是否有據？茲分述如下：

(一)原告3人於適用勞基法後之退休金基數，是否重新起算，亦即，本件有無勞基法第84條之2之適用？

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，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，勞基法第84條之2定有明文。而依其立法理由所示：本條於85年12月27日增訂，係在於規範勞工計算工作年資之標準。次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，勞基法第55條第1項第1款亦定有明文。再按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（最高法院109年度台上字第3191號判決意旨參照）。準此以觀，跨越勞基法適用前後之勞工，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其退休金年資；至於退休金之給與標準，則應按勞基法適用前、後不同階段，分別核計，即勞基法適用以前之退休金核計標準，依當時應適用之法令或事業單位自訂規定或勞

01 雇雙方之協議定之；適用勞基法以後部分，另依勞基法第55
02 條所定標準計算之。

03 2.經查，原告3人自適用勞基法（87年7月1日）起至退休止，
04 其工作年資之退休金給與標準，係依被告系爭工作規則第77
05 條第2項「退休金計算應自受聘雇之日起計，八十七年七月
06 一日後為第十六年者，每滿一年給與一個基數（未滿半年給
07 與0.五個基數）。未滿半年者以半年計，滿半年者以一年
08 計。惟其八十七年七月一日前、後合計退休金總金額以不超
09 過四十五個基數（平均工資）為限」、第75條第2款第1目規
10 定：「聘雇人員退休依下列規定辦理：二、退休金之給與標
11 準如下：聘雇人員在院之工作年資，每滿一年給與兩個基
12 數，但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數（未
13 滿半年給與0.五個基數），最高總數以四十五個基數為限。
14 未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」計算（見勞專
15 調卷第150至151頁），亦即，計算原告3人自87年7月1日適
16 用勞基法後之工作年資係接續自受僱日起算，其中在適用勞
17 基法前之工作年資部分已滿15年，即應按勞基法第55條第1
18 項第1款但書規定，給與1個基數，此與勞基法第84條之2、
19 勞基法施行細則第5條之退休金給與計算方式，並無不合。
20 故原告3人自87年7月1日後之工作年資為逾15年部分，自不
21 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
22 計算退休金。準此，原告3人所適用勞基法後之勞退舊制工
23 作年資，自受僱日起已滿15年後之工作年資，僅能按勞基法
24 第55條所定「滿1年1個基數」給與退休金，尚屬無誤。又系
25 爭工作規則係依據勞基法第55條之規定，並經勞資雙方協商
26 後訂定，再送由桃園市勞動局審查後准予備查（見本院卷第
27 161至162頁），自屬有效而有拘束勞雇兩造之效力，且與勞
28 基法第84條之2 規定之意旨相同。

29 3.次查，系爭台勞動三字第043879號函釋固稱：『…二、查勞
30 動基準法第84條之2 規定，適用本法前之工作年資，其退休
31 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，其退休金給與標準，依第55條規定計算。所詢關於適用本法後之工作年資退休金計算疑義，依行政院秘書處86年5月17日台86勞字第19901號函送審查勞動基準法施行細則部分條文修正草案會議紀錄結論：「適用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款之計算方式辦理」，即：勞工適用本法前工作年資之退休給與，優於或依照當時法令標準或比照當時法令標準者，其適用本法後工作年資，在全部工作年資15年以內之部分，每滿1年給與2個月平均工資，超過15年之部分，每滿1年給與1個月平均工資；勞工適用本法前之工作年資，其退休給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算，每滿1年給與兩個基數，超過15年之部分，每滿1年給與1個基數。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。另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算。…」，然該函釋之內容與勞基法第84條之2規定與勞基法第55條第1項第1款規定並不完全相符，另添加「優於或依照當時法令標準」、「比照當時法令標準者」及「低於當時法令標準者」等上開法律所未有之要件，而對於人民之權利增加法律所無之限制，乃違反法律保留原則，本院爰不適用該函釋以處理本件。

4. 又查，原告3人雖以系爭判決見解略以：勞基法第84條之2所定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之範圍，使較後適用勞基法之勞工亦得享有退休金之給與，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。而原告丙○○、乙○○、甲○○已分別於109年11月29日、108年12月15日、108年12月31日退休並領取被告給予之退休金，此有原告3人退休人員退休金給付明細表附卷可稽（見勞專調卷第27至31頁、第12

01 7、175、177頁），原告3人退休時，均未就此加以爭執，本
02 院若貿然同意系爭判決之見解，而作成有別於已往本院之法
03 律見解，將影響勞工退休金之給付計算方式，而有礙法秩序
04 之安定性。

05 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
06 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
07 規範之不完整性，已如前述，如未遵照立法者明文規定與法
08 規範目的，率以形式適用結果不利，而為逾越法律之解釋不
09 予適用，使該法規形同具文，徒增不必要之勞資爭議，亦恐
10 有違立法之本意。再則，原告3人所援引之系爭判決，既非
11 最高法院民事大法庭統一法律見解，自無拘束本院之效力，
12 其法律見解為本院所不採，併以敘明。是以，原告3人主
13 張：其等適用勞基法後之退休金基數，應予重新起算，本件
14 不適用勞基法第84條之2規定，被告應再補短少給付退休金
15 及其遲延利息等語，即屬無據。

16 (二)原告3人於適用勞基法前之「退休金基數金額」究應以本薪
17 抑或退休前6個月之平均工資為依據？

18 1.按勞基法施行前，除臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規
19 則）外，我國並無法令明文規定雇主需給付勞工退休金，雇
20 主自訂退休辦法，乃為酬庸勞工之辛勞，保障其退休生活之
21 一種福利措施，自無受該退休規則或勞基法拘束之餘地（最
22 高法院97年度台上字第1342號判決意旨參照）。次按工作規
23 則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規
24 則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，
25 而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工知悉後如繼續為該雇主
26 提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發
27 生附合契約之效力，故為避免勞工未能知悉工作規則內容致
28 其權益受損，並促使勞工知所遵循工作紀律，勞基法第70條
29 及同法施行細則第38條乃規定雇主應將所訂立之工作規則於
30 事業場所內公開揭示並印發各勞工，職是，雇主若已踐行此
31 一程序，雇主所訂之工作規則即與上開規定無違，依上開規

01 定及說明，雇主所定之工作規則自屬為勞動契約之一部，而
02 得據以拘束勞工。

03 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
04 工作規則第77條第1項與其附件四之規定：「聘雇人員工作
05 年資自受聘雇之日起算，八十七年六月三十日前之工作年
06 資，其資遣費及退休（職）金給與標準，依本院八十七年六
07 月三十日各職類聘雇人員管理作業程序規定計算（如附件
08 四）八十七年七月一日後之工作年資，其資遣費及退休金給
09 與標準，依第六十八條及第七十五條規定計算。」、「技術
10 員：按其連續服務年資，每滿半年給與一個基數（未滿半年
11 以半年計），滿十五年另加發一個基數，最高以六十一個基
12 數為限。退休金基數金額以退休人員最後之本薪計算。」計
13 算（見勞專調卷第151、169頁），亦即，於87年7月1日勞基
14 法適用前已受聘為被告之技術員本應依上開規定就適用勞基
15 法前之退休金基數金額，應按適用勞基法「前」之「最後本
16 薪」計算，且系爭工作規則亦經勞資雙方所合意而為「附合
17 契約」，復依據原告3人於起訴時所提出之退休人員退休金
18 給付明細表所示，原告丙○○之職級：技術師、虛擬晉級：
19 三等功三、本薪35.365元；原告乙○○之職級：技術師、虛
20 擬晉級：五等四級、本薪41.370元；原告甲○○之職級：技
21 術師、虛擬晉級：四等四級、本薪35.9940元（見勞專調卷
22 第27至31頁），則被告以原告3人上開之「最後本薪」來計
23 算適用勞基法前之退休金基數金額，應有所憑。

24 3.次查，原告3人雖主張：86年財政部國稅局函文回復被告略
25 以，原告3人所得係包含本俸、科技品位加給、技術津貼
26 等，苟被告認其退休金給付優於勞基法，當應以平均工資為
27 適用勞基法前之退休金發給標準，作為給付原告3人於87年6
28 月30日前之工作年資等語。惟按「第一款薪資收入包括：薪
29 金、俸給、工資、津貼、歲費、獎金、紅利及各種補助費。
30 但為雇主之目的，執行職務而支領之差旅費、日支費及加班
31 費不超過規定標準者，及依第四條規定免稅之項目，不在此

限。」所得稅法第14條第1項第3款第4目定有明文，可見稅法上所稱之「薪資」尚包含年終獎金、三節獎金、各種補助費等諸多項目，係屬勞基法施行細則第10條所規定經常性給與以外之範疇，故不得逕以前揭函文所述內容逕認科技品位加給、技術津貼為勞基法工資之一部，否則無異混淆「工資」之定義；又所得稅法之立法目的係為課徵稅收，自無法依其所認定之個人所得項目，而逕行認定作為勞工退休金之計算基準。是以，原告3人主張：應將科技品位加給、技術津貼計入，並以之作為退休前6個月平均工資，進而計算適用勞基法前退休金等語，即無可採。

五、綜上所述，原告3人依系爭工作規則第77條、勞基法第55條第1項第1款、第3項、民法第229條等規定，請求被告給付原告丙○○短少之退休金差額247,555元、原告乙○○短少之退休金差額317,887元、原告甲○○短少之退休金差額323,460元，及均自起訴狀繕本送達翌日（送達日期為114年1月17日，見勞專調卷第85頁）即114年1月18日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。

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，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

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條規定。

中 華 民 國 114 年 7 月 4 日
民事勞動法庭 法 官 姚 葦 嵐

正本係照原本作成。

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日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 7 月 7 日
書記官 李孟珣