

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第63號

原告 鄭端雄

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 裘雅心

鍾文俊

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年7月11日
言詞辯論終結，茲判決如下：

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：

(一)原告自民國73年10月8日起受僱於被告，擔任技術師，迄至109年3月2日止退休，而原告自87年7月1日起適用勞動基準法（下稱勞基法）後，並未選擇適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）新制勞工退休制度，是原告退休金計算乃均適用勞基法規定。茲因被告依據其自訂之員工工作規則（下稱系爭工作規則）計算，核定原告自任職時起至86年6月30日止，工作年資15年6月又24日，加計役期1年10月，退休金基數為33個基數，得請領退休金為新臺幣（下同）1,186,020元（計算式：35940元×33個基數＝0000000元），此部分並無疑義。而自87年7月1日起至109年3月3日退休日止，適用勞基法後之年資21年8個月又2日，依該法第55條規定，前15年計2基數，其後每年1基數（未滿1年計1基數，未滿半年計0.5基數），是原告適用勞基法後之退休金基數為37基數（計算式：15×2+7＝37），應領退休金為2,950,121元（計算式：

01 退休前6個月平均工資79733元 $\times$ 37基數=0000000元)，故原
02 告適用勞基法前、後退休金為4,136,141元（計算式：00000
03 00元+0000000元=0000000元）。惟依勞基法第55條第1項
04 第1款規定，退休金基數上限為45個基數，故原告應領之退
05 休金為3,587,985元（退休前6個月平均工資79733元 $\times$ 45基數
06 =0000000元），扣除原告已領退休金，即適用勞基法前之
07 退休金1,186,020元及適用勞基法後之退休金1,754,126元，
08 合計2,940,146元後，被告尚短給付原告退休金之差額647,8
09 39元（計算式：0000000元－0000000元=647839元）。

10 (二)依照臺灣高等法院台中高分院106年度勞上易字第4號判決、
11 最高法院111年度台上字第1250號判決、臺灣高等法院112年
12 度勞上字第79號等判決之見解（下合稱系爭判決）及行政院
13 勞工委員會（即勞動部前身）87年10月19日台87勞動3字第4
14 3879號函釋（下稱台勞動3號函釋）意旨略以，認為勞工於
15 事業單位適用勞基法後之工作年資，其退休金給與標準，應
16 依勞基法第55條規定計算，亦即，勞工如已達勞基法第53條
17 所定，而依該條規定自請退休，或雇主依同法第55條規定請
18 領退休金，自不能因適用勞基法第84條之2之結果，反使勞
19 工請領退休金減少，該勞基法第84條之2於此情形無可適
20 用。然被告因錯誤適用勞基法第84條之2規定，導致原告適
21 用勞基法前之年資已滿15年，適用勞基法後之退休金基數係
22 以每滿1年給與1個基數計算，反不利於原告，是應認勞基法
23 第84條之2規定於此情形並無適用餘地等語。依此，原告得
24 請求被告就適用勞基法後之工作年資，依同法第55條第1項
25 第1款規定，補給付退休金差額及給付其遲延利息。為此，
26 爰依勞基法第55條第1項第1款規定，提起本件訴訟。並聲
27 明：被告應給付原告647,839元，及自109年4月3日起至清償
28 日止，按年息5%計算之利息。

29 二、被告則以：

30 (一)原告係自87年7月1日適用勞基法，故原告於退休時，即應分
31 別依系爭工作規則及勞基法第55條第1項第1款、第84條之2

01 等規定，於適用勞基法前之工作年資，自73年10月8日起至8
02 7年7月1日止，加計役期1年10個月，共計15年6月又24日，
03 此部分依系爭工作規則第77條第1項前段及其附件四「中山
04 科學研究院各類職聘僱人員87年6月30日以前工作年資退休
05 （職）金、資遣費發給標準」『技術員』「按其連續服務年
06 資，每滿半年給予1個基數（未滿半年者以半年計），滿15
07 年另加發1個基數。最高以61個基數為限。」之規定計算原
08 告此部分之退休金（見本院114年度勞專調字第36號卷〈下
09 稱勞專調卷〉第123頁），則其退休金基數為33個基數（計
10 算式： $15 \times 2 + 2 + 1 = 33$ ），而四等四級本薪之基數金額則為
11 35,940元（見勞專調卷第17頁），應領之退休金計1,186,02
12 0元（計算式： $35940 \text{元} \times 33 \text{個基數} = 0000000 \text{元}$ ）。原告於適
13 用勞基法後即自87年7月1日起至109年3月2日止，年資共21
14 年8個月又2日，依系爭工作規則第77條第1項後段「87年7月
15 1日後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第68條
16 及第75條規定計算」、77條第2項「退休金計算應自受聘雇
17 之日起計，87年7月1日為第16年者，每滿1年給予1個基數
18 （未滿半年給予0.5個基數）。未滿半年者以半年計，滿半
19 年者以1年計。惟其87年7月1日前、後合計退休金總金額以
20 不超過45個基數（平均工資）為限」、第75條「聘雇人退休
21 依下列規定辦理辦理：…二、按聘雇人員在院工作年資，每
22 滿1年給予2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給予1
23 個基數（未滿半年給予0.5個基數），最高總數以45個基數
24 為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計，退休金基
25 數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」計算原告此部
26 分之退休金（見勞專調卷第101至102頁、第104至105頁），
27 則原告此部分之工作年資為21年8個月又2日，退休金基數應
28 為22個基數，退休前6個月平均工資為79,733元（見勞專調
29 卷第17頁），於適用勞基法後應領退休金計1,754,126元（計
30 算式： $79733 \text{元} \times 22 = 0000000 \text{元}$ ）。故原告於適用勞基法前、
31 後之退休金核為2,940,146元（計算式： $0000000 \text{元} + 0000000$

元＝0000000元），被告已全數給付完畢（見勞專調卷第17頁）。

(二)依據勞基法第84條之2之立法意旨與歷來最高法院向來看
法，勞工之工作年資應自其受僱之日起算，若年資橫跨適用
勞基法前後者，其工作年資亦應接續計算。亦即，原告之工
作年資雖橫跨勞基法適用前後，但應從其受僱日73年10月8
日起算工作年資，故原告適用勞基法後之工作年資超過15年
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
計算。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，然原告所援引之系爭判決卻稱：
「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」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。是原告
請求被告給付短付之退休金，並無理由等語，資為抗辯，並
聲明：原告之訴駁回。

三、兩造所不爭執之事實：

- (一)原告自73年10月8日起受僱於被告，擔任技術員，於109年3月2日退休，工作年資均適用勞退舊制。
- (二)勞委會（即勞動部前身）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。
- (三)原告於109年3月2日退休前6個月之平均工資為79,733元。
- (四)原告自73年10月8日起至87年6月30日止，加計役期1年10個月之工作年資共15年6個月又24日；自87年7月1日起至109年3月2日止，工作年資為21年8個月又2日。
- (五)被告依適用勞基法前年資所核給原告之退休金1,186,020

01 元；被告依適用勞基法後年資所核給原告之退休金1,754,12
02 6元，合計被告已給付原告退休金為2,940,146元。

03 四、本院之判斷：

04 原告主張：按系爭台勞三字函釋及系爭判決意旨之見解，被
05 告依其系爭工作規則第77條第1、2項及適用勞基法第84條之
06 2規定，計算適用勞基法後之退休金給與標準，對於原告反
07 而不利，於此情形並無適用之餘地，應依勞基法第55條規
08 定，適用勞基法後始起算退休金年資基數，則原告適用勞基
09 法前、後得請領之退休金應為3,587,985元，扣除原告已領
10 之退休金2,940,146元，被告尚應給付原告647,839元及其遲
11 延利息等語，為被告否認，並以前揭情詞置辯。則本件爭點
12 厥為：本件有無系爭工作規則第77條第1、2項及勞基法第84
13 條之2規定之適用，亦即，原告請求被告給付上開退休金差
14 額647,839元及其遲延利息，是否有據？茲分述如下：

15 (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，
16 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
17 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
18 勞雇雙方之協商計算之；適用本法後之工作年資，其資遣費
19 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第
20 84條之2定有明文。而依其立法理由所示：本條於85年12月2
21 7日增訂，係在於規範勞工計算工作年資之標準。次按勞工
22 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
23 數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總
24 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。
25 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
26 後退休者，如該事業單位於納入勞基法適用前，依當時適用
27 之法令或其自訂之規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按
28 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
29 基法後之工作年資自應接續計算，即二者應合併計算，而非
30 自適用勞基法後，另行起算；適用本法前之工作年資，其資
31 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，員工於適用勞基法前即受僱，於適用後始退休，就適用勞基法前年資之退休金，倘當時無法令可資適用，事業單位亦無自訂規定，勞雇雙方復未經協商，則僅適用勞基法後之工作年資，始得依勞基法相關規定計算退休金，於適用勞基法前之工作年資並無得適用或類推適用勞基法第55條規定計算退休金之餘地，否則無異係對原無規定給付員工退休金之事業單位，追溯創設給付退休金之義務（最高法院109年度台上字第3191號判決、同院111年度台上字第1252號裁定意旨參照）。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雇雙方之協議定之；適用勞基法以後部分，另依勞基法第55條所定標準計算之。

(二)經查，原告自73年10月8日受僱被告，並自該日起至適用勞基法前即87年6月30日止，工作年資為15年6月又24日；自87年7月1日起至109年3月2日止，工作年資為21年8個月又2日，則依被告系爭工作規則第77條第1、2項規定：「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（退休條件及退休金給與標準）規定計算。退休金計算應自受聘僱之日起計，87年7月1日後為第16年者，每滿1年給與1個基數（未滿半年給與0.5個基數）。未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計。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（平均工

資)為限。」(見勞專調卷第105頁)，即自87年7月1日適用勞基法後之工作年資，每滿1年應按勞基法第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，故原告自任職時起至87年6月30日止之工作年資已滿15年，則自87年7月1日後之工作年資已滿15年者，自不能請求被告按勞基法第55條所定「1年2個基數」之標準計給退休金，是其所適用勞基法後之勞退舊制工作年資計21年8個月又2日，僅能按勞基法第55條所定「滿1年1個基數」之標準計算退休金。又系爭工作規則係依據勞基法第55條之規定，並經勞資雙方協商後訂定，再送由桃園市勞動局審查後准予備查(見本院卷第169頁)，自屬有效而有拘束勞雇兩造之效力，且與勞基法第84條之2規定之意旨相同。據此核計，原告適用勞基法後之舊制退休金，應為22個基數，而被告以22個基數計給原告舊制退休金1,754,126元(計算式：平均工資79733元×22基數=0000000元)，尚無違誤。

(三)次查，系爭台勞動三字號函釋固稱：『…二、查勞動基準法第84條之2規定，適用本法前之工作年資，其退休金給與標準，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「低於當時法另標準者」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。

(四)又查，原告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

01 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
02 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
03 務，而兼顧受規範對象對信賴當時有效法規範之保護，多年
04 來均適用無礙。是依勞基法第84條之2之規定，原告之工作
05 年資既已跨越勞基法施行前、後，其計算退休金基數本應分
06 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
07 別計算，自無排除勞基法第84條之2適用之餘地。若謂退休
08 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
09 部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算，會形同將勞基
10 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
11 受僱日起算，而計算退休金基數起算日，卻分別自實際之受
12 僱日及勞基法適用日起算），致使法規喪失適用之一體性，
13 將勞基法第55條之規定，不適當的溯及既往適用，而與勞基
14 法第84條之2之規範意旨不符。

15 (五)再查，本於法的安定性要求，司法者自須維持法規範之存續
16 與安定，避免法秩序之動搖。而原告已於109年3月2日退休
17 並領取被告給予之退休金2,940,146元，此有國家中山科學
18 研究院退休人員退休金給付明細表附卷可稽（見勞專調卷第
19 17頁），原告自109年3月2日退休後，多年來從未加以爭
20 執，卻因見前同事受益於前揭系爭判決之見解而多領取退休
21 金，遂反悔提起本件訴訟，此有原告提出臺灣高等法院112
22 年度勞上字第79號判決可佐（見勞專調卷第9至13頁），本
23 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
24 律見解，將影響勞工退休金之給付計算方式，而有礙法秩序
25 之安定性。

26 (六)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
27 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
28 規範之不完整性，已如前述，如未遵照立法者明文規定與法
29 規範目的，率以形式適用結果不利，而為逾越法律之解釋不
30 予適用，使該法規形同具文，徒增不必要之勞資爭議，亦恐
31 有違立法之本意。再則，原告所援引之系爭判決，既非最高

01 法院民事大法庭統一法律見解，自無拘束本院之效力，其法
02 律見解為本院所不採，併以敘明。是以，原告主張：本件不
03 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
04 其遲延利息，即屬無據。

05 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
06 給付短少之退休金差額647,839元，及自109年4月3日起至清
07 償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。

08 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，
09 核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

10 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
11 條規定。

12 中 華 民 國 114 年 7 月 31 日
13 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

14 以上正本係照原本作成

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 7 月 31 日
18 書記官 李孟珣