臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第121號

原　　告　吳延寧
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　程居威律師
　　李柏毅律師
被　　告　台灣自來水股份有限公司
法定代理人　胡南澤
訴訟代理人　胡修齊律師
複代理人　何湘茹律師

上列當事人間請求請求給付退休金差額事件，經本院於民國110年10月27日言詞辯論終結，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（下同）70年10月7日起任職於被告，退休前擔任被告北區工程處第四課約聘人員，被告於110年2月17日以台水人字第0000000000函（下稱核定退休函）通知原告，核定原告於110年4月30日屆齡退休，並計算退休年資與基數分別為「（三）年資：勞動基準法施行前4年10月（含軍中服務年資），施行後13年4月。（年資最高採計30年，扣除84年7月1日至96年4月30日已領公、自提離職儲金年資共11年10月，核定採計年資18年2月）」、「（五）退休給與：勞動基準法施行前9又3分之2個基數，施行後23又6分之5個基數，合計33又2分之1個基數之一次退休金」。

原告收受核定退休函後，認被告計算原告退休基數有誤，於110年2月22日發函被告提出異議，主張原告之工作年資應將勞動基準法施行前後之年資併計為41年7月，再扣除84年7月1日至96年4月30日已領公、自提離職儲金年資共11年10月，採計為29年9月，非僅被告所採計之18年2月。但被告於110

年3月4日回函仍駁回原告異議，表示退休金最高給與45個基數，即採計退休金之年資最高為30年，其以最高30年再扣除84年原7月1日至96年4月30日已領公、自提離職儲金年資共11年10月，採計為18年2月，符合經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱事業人員退撫辦法）。

原告工作年資為29年9月，依事業人員退撫辦法第9條規定計算後（前15年2個基數、超過15年1個基數，滿半年者以一年計），應為45個基數，原告僅以33.5個基數計發退休金，顯有短少。再以原告依勞動基準法計算之平均工資新台幣（下同）73,347.6667元，乘以11.5個基數，被告即應再補發原告退休金差額843,498元(計算式：73,347.6667xll.5=843,498.16705，小數點以下四捨五入）。縱使此差額加計已領公、自提離職儲金有超過45個基數上限，惟扣除原告已領公提離職儲金152,523元後，被告至少仍應給付差額690,975元。

ŋ併聲明：被告應給付原告843,498元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告抗辯：

被告計算之退休金與相關法令無違

1.原告原為依「聘用人員聘用條例」聘用之人員，該條例第6條業明文聘用人員不適用退休法之規定，無任何退離給與，俟「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法」於84年2 月10日訂定發布（84年7 月1 日起施行），建立聘僱人員退離給與制度後，被告即依該辦法第10條規定，為原告自84年7 月1 日起提存儲金，迄至被告96年5 月1 日起改制經濟部所屬事業人事體制，為改適用事業人員退撫辦法，方依規定通知結清領回84年7 月1 日至96年4 月30日（計11年10月之年資）提繳之公、自提儲金，合先敘明。

2.原告於110 年4 月30日自被告公司屆齡退休時，職稱為台灣自來水股份有限公司北區工程處第四課約聘人員。

－依「經濟部所屬事業機構人員進用辦法」第5 條第4 項規

定：「各機構派用人員及約聘人員為公務員兼具勞工身分…」。

一依108年8月30日發布施行之事業人員退撫辦法第32條第2款規定：「不定期契約符合本辦法…，得比照本辦法…辦理退休。…」。

·依事業人員退撫辦法第9條規定：「在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與45個基數為限。」，換算採計計算退休金之年資最高為30年。

j依經濟部99年6月14日經人字第09900598160號函轉銓敘部99年6月4日部退四字第0993215173號書函略以，約聘人員離職儲金相當於退休金性質。

LL依事業人員退撫辦法第26條第2項規定：「曾依相關法令辦理退休（職、伍）、資遣或年資結算核發相當退休、資遣給與者，再任各機構派用人員，重行辦理退休、撫卹或資遣時，其退休金、撫卹金或資遣費基數或百分比，應連同以前由政府編列預算支付退休（職、伍）基數、百分比、資遣給與、離（免）職退費或辦理年資結算給與合併計算，以不超過本辦法規定之給與最高基準為限，其以前退休（職、伍）或資遣給與已達最高限額者，不再增給；未達最高限額者，補足其差額。」。

ll依事業人員退撫辦法第9條規定：「各機構人員退休金給與基準如下：一、派用人員：按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其在十五年以內之工作年資，每滿一年給與兩個基數；超過十五年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿一年給與半個基數，最高給與三十五個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿一年給與一個基數，其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以一年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與四十五個基數為限」。

另以原行政院人事行政局（現改制為行政院人事行政總處

）93年8月17日院授人給字第0930063751號函釋略以，「依勞動基準法第84條規定，公務員兼具勞工身分者，其有關退休、撫卹等事項，應適用公務員法令之規定。茲以各公營事業機構公務員兼具勞工身分人員退休年資之計算，均係參照公務人員退休法年資採計規定辦理。

基於公務員退休法令相同之法理精神及其適用之當然結果，並為維持各公營事業機構人員權益之衡平，公營事業機構公務員兼具勞工身分人員已依相關退休（職、伍）、資遣法令支領退休（職、伍）金或資遣費，並於各公營事業機構重行辦理退休、撫卹或資遣時，其退休金、撫卹金或資遣費基數或百分比本應連同以前退休（職、伍）基數或百分比或資遣給與合併計算，以不超過其適用之退休、撫卹或資遣法令規定之退休金、撫卹金或資遣費給與最高標準為限，其以前退休（職、伍）或資遣給與已達最高限額者，不再增給；未達最高限額者，補足其差額。」於國營事業管理法制訂後，行政院105年7月21日院授人給字第1050048258號函釋又重申其旨。

ŋ 被告計算原告退休金所採計年資，以最高30年扣除前已領回離職儲金之11年10月年資（84年7月1日至96年4月30日止），核定為18年2月，並依事業人員退撫辦法第32條第2款比照同辦法第9條第1款規定採計其勞動基準法施行前年資4年10月，核給勞動基準法施行前9又3分之2個基數（計算式：4年x2個基數+10/12年x2個基數=9又3分之2個基數），採計其施行後年資13年4月（共18年2月），核給勞動基準法後23又6分之5個基數（計算式：15年-4年10月= 10年又2/12年→10年x2個基數+2/12年x2個基數=20又6分之2個基數；加上18年2月-15年=3年又2/12年→3年x1個基數+1/2年（未滿半年者，以半年計）x1個基數=3又2分之1個基數；20又6分之2+3又2分之1=23又6分之5）；合計33又2分之1基數之一次退休金，均與相關法令無違。

ē 倘若依原告主張之計算方式，其工作年資為29年9月，計算

後應為45個基數，被告應再補發原告退休金差額843,498元（假設語，被告否認），顯係刻意忽略若再加上其已領取之相當於退休金性質之離職儲金年資11年10月，總採計年資將高達41年7月，已然違反合計退休金最高給與45個基數（相當於30年）之限制，自與上開法令相違背。

併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

原告自70年10月7 日起任職於被告，退休前擔任被告北區工程處第四課約聘人員，屬於公務員兼具勞工身分人員。

被告於110年2月17日核定原告於11 0年4月30日屆齡退休，並計算原告退休年資與基數分別為「(三)年資：勞動基準法施行前4年10月（含軍中服務年資）施行後13年4月。（年資最高採計30年，扣除84年7月1日至96年4月30日已領公、自提離職儲金年資共11年10月，核定採計年資18年2月。）」、「(五)退休給與：勞動基準法施行前9又3分之2個基數，施行後23又6分之5個基數，合計33又2分之1個基數之一次退休金」。

被告已按被告所計算之基數，給付原告退休金合計2,515,027元。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

原告主張有天花板的是退休金基數，並不是工作年資，被告不應以法定上限45個基數，限制勞工工作年資最高30年，原告之工作年資為29年9月，計算後應為45個基數，被告應再補發原告退休金差額843,498元等語，被告則否認原告請求。故本件爭執點為原告依事業人員退撫辦法第9條規定，請求被告給付退休金差額，有無理由？本院判斷如下：

按勞動基準法第84規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定」，該條所謂「公務員兼具勞工身分

者」，依勞動基準法施行細則第50條規定，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第3條所定各業從事工作獲致薪資之人員；所稱「其他所定勞動條件」，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。

另依行政院74年11月15日台74人政壹字第36664號函釋、改制前行政院勞工委員會87年4月17日台勞動一字第013600號函釋，可知依經濟部所屬事業機構人事管理準則、經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點等屬於公務人員人事法令所派用，而於各事業工作獲取薪資之人，即屬公務員兼具勞工身分者。其退休事項，應適用公務員法令之規定，其餘工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等事項，原則適用勞基法規定，但公務員法令所定勞動條件優於勞基法規定者，仍適用公務員法令之規定。

再查，

1.經濟部所屬事業機構人事管理準則原經行政院於63年4月26日核定，並經經濟部於63年5月13日發布實施，經濟部復於65年12月30日發布實施經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點。

2.但為因應100年12月28日修正公布之國營事業管理法第33條規定：國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」並重新檢討經濟部所屬各事業機構有關進用之實務作業，乃以經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點為架構，並整合經濟部所屬事業機構人事管理準則及經濟部所屬事業機構專技人員約聘要點等規定，於104年5月22日訂定經濟部所屬事業機構人員進用辦法(其立法總說明參照)。

3.而經濟部所屬事業機構人事管理準則及其實施要點，則分別於104年7月17日及104年10月26日廢止。但是無論依廢止前經濟部所屬事業機事管理準則第12條規定，或修法後

國營事業管理法第33條之規定，有關經濟部所屬各事業機構人員之薪給管理、退休、撫卹、資遣及考核等，均應由主管之經濟部擬具辦法送請行政院核定。

4.而經濟部於101年10月19日修訂之事業人員退撫辦法第1條明定：「本辦法依國營事業管理法第33條規定訂定之。」，則事業人員退撫辦法即屬勞基法第84條所稱之公務員法令。原告為公務員兼具勞工身分，其退休事項，非屬勞基法第84條但書所定之勞動條件，自應適用事業人員退撫辦法為本件退休金之核算依據。

5.依事業人員退撫辦法第9條規定：「在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與45個基數為限。」，換算採計計算退休金之年資最高為30年。

ŋ 原告雖主張有天花板的是退休金基數，並不是工作年資云云。惟查，

1.「本法公布施行後退休生效公務人員，其退撫新制實施前之任職年資最高仍採計三十年。退撫新制實施前、後之任職年資可連同併計；…」，公務人員退休資遣撫卹法第14條第2項定有明文。

2.所謂於退撫新制後有任職年資，係指公務人員納入退撫新制之適用範圍或有繳納退撫基金，故未繳納公務人員退撫基金或未被納入退撫新制適用範圍之公務人員，其年資上限應為30年。

3.又退休、撫卹及資遣等所需費用，應於年度用人費用預算中編列，事業人員退撫辦法第34條定有明文。經濟部事業人員之退休金、撫卹金之財源，係由事業機構編列預算發給，並非依退撫新制由中央政府、地方與公務人員共同提撥成立，並以基金運作之方式為之。故經濟部事業人員之退休、撫卹，並未納入退撫新制之適用範圍，應可認定。

4.因此，被告公司所遴用之公務員兼具勞工身分人員，其退休年資之計算仍應受30年之年資限制，亦即依事業人員退撫辦法第9條計算之最高給與45個基數。

ē事業人員退撫辦法乃參酌公務人員退休法制而為訂定，兩者應為相同解釋：

1.99年8月4日修正公布之公務人員退休法第17條第2項規定：「曾依本法或其他法令辦理退休（職、伍）、資遣、離（免）職退費或年資結算核發相當退休、資遣或離職給與之公務人員、公立學校教育人員、政務人員、公營事業人員、民選首長及中華民國84年7月1日以後轉任之軍職人員與其他公職人員，於再任或轉任公務人員並依本法重行退休、資遣之年資，連同以前由政府編列預算支付退休（職、伍）金、資遣給與、離（免）職退費或辦理年資結算給與之年資合併計算，以不超過第9條及第29條所定最高採計年資為限。」（即公務人員在退撫新制實施前、後均有任職年資者，應前、後合併計算。但退撫新制實施前之任職年資，仍依原規定標準最高採計三十年。）

2.上述規定之立法理由明白表示，公務人員除曾經辦理退休（職、伍）、資遣，領取退休、資遣給與之年資之外，其他例如曾經領有離職、免職退費，或曾辦理年資結算領取年資結算金，或其他離職給與（例如約聘僱人員離職儲金等）年資，均應合併受相同之最高採計限制，俾連續任職與曾經辦理退離領取退離給與後再任人員之權益取得平衡，以符平等原則。

3.公務人員退休法於107年11月21日廢止，106年8月9日公布之現行公務人員退休資遣撫卹法第15條第2項規定：「前項人員所具由政府編列預算或退撫基金支付退離給與或發還政府撥付之退撫基金費用或離職儲金本息之下列年資，應與依本法重行退休或資遣之年資合併計算；合計總年資不得超過前條所定最高年資採計上限，且不得超過第28條及第29條所定給與上限：一、公務人員年資。二、公立學校教職員年資。三、政務人員年資。四、公營事業人員年資。

五、民選首長年資。六、中華民國84年7月1日退撫新制實

施後轉任之軍職人員或其他公職人員年資。」仍為相同之規範。

4.事業人員退撫辦法雖是針對國營事業人員所為規定，然其退休法規之年資採計標準與公務人員退休規定係基於相同之法理精神，為維持年資採計之衡平，事業人員退撫辦法自應為相同之解釋，任職年資最高仍採計30年。何況公務員退休後再任公務員，依廢止前公務人員退休法或現行公務人員退休資遣撫卹法之規定，其所得領取之退休金總額受有限制，若依事業人員退撫辦法退休者可以不受此一限制，則公務員即可退休後另轉任公營事業機構予以規避，就法體系之解釋而言，即非妥適。

因此，計算原告退休金所採計年資，應以最高30年扣除前已領回離職儲金之11年10月年資（84年7月1日至96年4月30日止），核定為18年2月，被告依事業人員退撫辦法第32條第2款比照同辦法第9條第1款規定採計其勞動基準法施行前年資4年10月，核給勞動基準法施行前9又3分之2個基數，採計其施行後年資13年4月（共18年2月），核給勞動基準法後23又6分之5個基數，合計33又2分之1基數之一次退休金，均符合相關法令規定。

ě 原告雖援引最高行政法院106年度判字第585號判決意旨，惟該判決之案例事實是針對「純勞工身分」者，與本件事實中原告是「公務員兼具勞工身分」者不同，且爭點亦非與本件相同，故無從比附援引為有利於原告認定之依據。另外，原告既為勞動基準法第84條所稱公務員兼具勞工身分者，其退休事項自應適用公務員法令，其既非純勞工身分，自無主張應參酌或類推適用勞工退休金條例第11條規定，請求被告給付所稱差額之餘地。

五、綜上所述，原告依事業人員退撫辦法第9條規定，請求被告給付退休金差額843,498元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，為無理由。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各

項證據資料，核與判決結果不生影響，不再一一論述。

七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　17　　日

勞動法庭　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　17　　日

書記官　許慧禎