# 臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第192號

原　　告　朱選
訴訟代理人　洪永叡律師
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　何湘茹律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國109年3月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查原告提起本件訴訟時，被告之法定代理人為魏明谷，嗣於本件訴訟中被告之法定代理人變更為胡南澤，並經被告具狀聲明由胡南澤承受訴訟，有被告之民事承受訴訟狀、經濟部函文在卷可按，核與前開規定相符，自應准其承受訴訟。

乙、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告（民國00年0月0日生）自88年6月30日起任職於被告，迄至108年6月1日年滿65歲且工作5年以上，被告依101年10月19日修正發布之經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱系爭退撫資遣辦法）第5條第1項第1款「連續工作5年以上年滿65歲應即退休」之規定，核訂原告於108年6月1日退休生效。則原告之工作年資合計為19年11月，均屬勞動基準法（下稱勞基法）施行後之工作年資，依系爭退撫資遣辦法第6條本文規定，被告應給付原告退休金之基數為35個基

數（即工作年資15年，每滿1年給付2個基數，原告就此部分之工作年資應為30個基數；工作年資超過15年，每滿1年給付1 個基數，剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計，原告就此部分之工作年資為4年11月，應為5個基數。二者合計35個基數），未超過最高45個基數之限制，則依被告核定之原告平均工資新臺幣（下同）121,366元計算，被告應給付原告退休金4,246,760元（121,336× 35＝4,246,760），然被告僅核定原告12.5個基數而給付原告退休金1,516,700元（121,336× 12.5＝1,516,700元），尚不足2,730,060元（4,264,760－1,516,700＝2,730,060）。

㈡原告僅以在被告處任職期間之工作年資計算退休金，並未包含原告先前在即臺灣省菸酒公賣局嘉義菸葉廠（下稱臺灣省菸酒公賣局）及在臺灣省政府人事處任職期間之工作年資，原告乃符合系爭退撫資遣辦法第28條之規定，且系爭退撫資遣辦法第28條規定並未明定先後二次退休所得領取之退休金合併總基數（總額），不得超過系爭退撫資遣辦法第6條但書規定最高給與45個基數之限制，自應認未限制退休金之總基數。被告提出之行政院人事行政局（現改制為行政院人事行政總處，下同）93年8月17日第0000000000號函釋（下亦稱93年8月17日函）、105年7月21日第0000000000號函釋（下亦稱105年7月21日函），係抵觸或違反系爭退撫資遣辦法第28條規定，或係增加系爭退撫資遣辦法未規定之權利限制，乃損害退休人員即原告之權益，應屬無效。況且，依公務人員退休資遣撫卹法第28條第1款規定，一次退休金最高總數以61個基數為限，並非以45個基數為限，被告亦應一併適用，不應採擇劣適用，如此對此類勞工兼公務員身分者才較公平。又原告於86年5月自臺灣省菸酒公賣局離職時，為專案資遣而領取資遣費；原告嗣於88年6月自臺灣省政府人事處離職時，所領取者係公、自提退輔基金，亦非退休金。是被告計算原告之退休金時，實不應納入原告任職被告前之工作年資。再者，若將原告任職被告前之工作年資合併計算，

原告先前經臺灣省菸酒公賣局專案資遣時，係依當時較低之平均工資計算資遣費，而非依原告現在退休時較高之平均工資計算，倘原告先前不被專案資遣，原告現在退休時，依現在退休前3個月（勞基法施行前之年資）、前6個月（勞基法施行後之年資）之平均工資計算全部最高45個月基數之退休金，一定比先前之資遣費與現在領取之退休金之合併金額高很多，故採合併計算基數對原告權益有損害，並不合理。退步言，本件縱使將原告任職被告前之工作年資合併計算，原告一次退休所得領取之退休金亦應為5,521,956元【計算式：（131,642× 6基數）＋（121,336× 39基數）＝0000000】，扣除原告已領取臺灣省菸酒公賣局之資遣費2,402,190元（不包括加發6個月工資442,380元、1個月預告工資78,588元），尚得領取退休金3,119,766元。又被告僅給付原告退休金1,516,700元，有如前述，被告亦應給付原告退休金差額1,603,066元（3,119,766－1,516,700＝1,603,066）。

㈢綜上，原告依系爭退撫資遣辦法第5條、第6條本文、第28條之規定，請求被告給付原告退休金差額2,730,060元及其法定遲延利息。並聲明：1.被告應給付原告2,730,060元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息；2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠原告於62年間通過全國性公務人員普通考試經濟行政人員農業組考試取得公務人員之資格，係屬公務員兼具勞工身分而得在各公務機關或國營事業間調任，原告自64年1月31日至同年12月10日任職臺灣省政府農林廳山地農牧局第六工作處；自64年12月11日至86年4月30日任職於臺灣省菸酒公賣局，期間於78年通過全國性公務人員高等考試，至86年間適逢專案精簡，臺灣省菸酒公賣局採計原告之工作年資為15年4個月20日，發給30.5個基數之資遣費，並依當時專案精簡人員處理要點加發6個月薪給及1個月預告工資；又原告自86年5月1日起至88年6月29日任職臺灣省政府人事處，亦已領回

該段工作期間之公、自提退輔基金。嗣原告自88年6月30日起在被告處任職至108年6月1日屆齡退休，被告依系爭退撫資遣辦法規定核給原告12.5個基數之一次退休金，並無不當。

㈡前開93年8月17日函及105年7月21日函，係屬主管機關本於權責及法律地位所做出之解釋，均認公營事業機構公務員兼具勞工身分人員已依相關資遣法令支領資遣費，並於各公營事業機構重行辦理退休時，其退休金基數百分比本應連同以前資遣給與合併計算，以不超過其適用退休法令規定之退休金給與最高標準為限。又依勞基法第84條規定，公務員兼具勞工身份者有關之退休事項應適用公務員法令之規定，而系爭退撫資遣辦法雖係針對國營事業人員所為規定，但其退休法規之年資採計標準與公務人員退休規定相類似，為維持年資採計之衡平，系爭退撫資遣辦法應為相同解釋，亦即先資遣後退休所能領取之退休金總額不得超過系爭退撫資遣辦法第6條規定最高總額之限制。另系爭退撫資遣辦法第28條之規定，並未明定其先後二次退休所得領取之退休金總額得超過同法第6條最高給與45個基數之限制，且系爭退撫資遣辦法辦法第28條基於之前已領取之退休金，必須作為重行退休時退休金之一部，始規定已領取之退休金無須繳回，並就之前退休時已領退休金年資不予算入重行辦理退休之工作年資。承上，被告依系爭退撫資遣辦法第6條但書規定退休金最高給與45個基數之限制，扣除原告已領取臺灣省菸酒公賣局給與30.5個基數之資遣費，尚餘14.5個基數，換算可採計之工作年資為14年6個月，再扣除原告任職臺灣省政府之工作年資2年1個月29日後，原告應採計之退休年資為12年4個月1日，依系爭退撫資遣辦法第6條規定，應核給12.5個基數之一次退休金，以1個基數121,336元計算，被告給付原告退休金1,516,700元，並無不足。是本件原告主張被告應再給付其退休金差額，為無理由。

㈢並聲明；1.駁回原告之訴及其假執行之聲請；2.如受不利益

判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、法院之判斷：

㈠下列事實，有屆齡退休結算年資事實表、匯款資料清單（見原證1至3）及原告考試歷史資料、臺灣菸酒股份有限公司豐原捲菸研發製造工廠108年2月18日函文、臺灣省政府人事處86年4月22日令、88年6月15日令（見被證5至8）等件在卷可按，且為兩造所不爭執，應堪信為真實：

1.原告（00年0月0日生）自64年1月31日起至同年12月11日任職臺灣省政府農林廳山地農牧局第六工作處；自64年12月11日至86年5月1日任職於臺灣省菸酒公賣局，期間於78年通過全國性公務人員高等考試，至86年間適逢專案精簡，臺灣省菸酒公賣局採計原告之工作年資為15年4個月20日，發給30.5個基數之資遣費2,402,190元，並依當時專案精簡人員處理要點加發6個月薪給442,380元及1個月預告工資78,588 元。

2.原告自86年5月1日起至88年6月30日任職臺灣省政府人事處，原告離職時已領回該段工作期間之公、自提退輔基金。

3.原告自88年6月30日起在被告處任職至108年6月1日屆齡退休，原告之平均工資為121,336元，被告已給付原告退休金1,516,700元（即121,336元x 12.5基數＝1,516,700元）。

㈡本件應予審究者為：被告以12.5個基數（1個基數為121,336元）核計給付原告退休金1,516,700元，有無理由？說明如次：

1.勞基法第84條規定：「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。」勞基法施行細則第50條規定：「本法第84條所稱公務員兼具勞工身分者，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。經查，綜參前揭卷附之原告屆齡退休結算年資事實表、臺灣菸酒股份有限公司豐原捲菸研發製造工廠108年2月18日函文、臺灣省政府人事處86年4月22日令、88年6月15日令，可知原告前揭在臺灣省政府農林廳山地農牧局第六工作處、臺灣省菸酒公賣局、臺灣省政府人事處之派任及核定俸給如有不服，係循公務人員任用法及公務人員俸給法所授權制訂之施行細則為其救濟途徑，原告之前揭派任依據為公務人員相關法令，故其與被告間並非單純之勞動契約關係。再者，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。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（下稱各機構）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）。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構人事管理準則第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

各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。而系爭退撫資遣辦法於101年10月19日修正之第1條明定：「本辦法依國營事業管理法第33條規定訂定之。」則系爭退撫資遣辦法即屬勞基法第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，自應適用系爭退撫資遣辦法為本件退休金之核算依據，堪以認定。

2.系爭退撫資遣辦法第6條但書規定退休金合計之最高給與以45個基數上限。系爭退撫資遣辦法第28條則規定再任人員重行退休或資遣時，其前之工作年資不予計算，且無庸繳回前已領取之退休金。衡諸系爭退撫資遣辦法早於64年5月26 日即由經濟部以（64）經人字第11728號函訂定發布，迄於80年2月8日經濟部（80）經國營字第006569號令修正發布時，即有上開第6條及第28條條文相同內容之規定，僅為因應100年12月28日修正公布之國營事業管理法第33條規定，而於101年10月19日修正之第1條明定：「本辦法依國營事業管理法第33條規定定之。」藉以取得合法授權之法律上位階，但其第6條及第28條規定之內容仍無不同。因此，即使系爭退撫資遣辦法於101年才正式取得法律授權，但其規定內容既無不同，則昔日主管機關為釐清其適用上疑義所為之解釋函令，自仍有參考價值，於不違反法律及公平原則之前提下，對於該歷年依此辦法及函令辦理退休之公營事業人員，即有一體遵循之必要。

3.觀諸系爭退撫資遣辦法第28條：「退休、資遣人員再任各機構人員或公職時，無庸繳回已領之退休金、資遣費，其退休、資遣前之工作年資，於重行退休、資遣或計算撫卹金時不予計算。」之規定，並未排除系爭退撫資遣辦法第6條但書規定最高給與45個基數之限制。且系爭退撫資遣辦法第28條明訂先前已領取之資遣費或退休金無庸繳回，乃基於先前辦理資遣或退休所領取之資遣費或退休金，必須作為爾後退休

時退休金之一部，始會為如此之規定，益見再任人員辦理退休時，其先前所領取之資遣費或退休金合計仍應以最高給與45個基數為限，而受同辦法第6條但書最高總額之限制。又系爭退撫資遣辦法之上開相關規定，乃參酌公務人員退休法制而為訂定。按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。」其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。公務人員退休法於107年11月21日廢止，106年8月9日公布之公務人員退休資遣撫卹法第15條第2項：「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。而系爭退撫資遣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相類似，為維持年資採計之衡

平，系爭退撫資遣辦法自應為相同之解釋，始屬妥適。再者，公務員兼具勞工身分資遣再任重行退休時，其退休金基數是否連同資遣給與合併計算之疑議，參諸行政院人事行政局93年8月17日院授人給字第0930063751號函釋：「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。故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，有前開函文二件在卷可按（見被證2、3），堪認前開93年8月17日函、105年7月21日函文符合前述相關法規範，並無違法。

4.原告雖主張依公務人員退休資遣撫卹法第28條第1款規定，一次退休金最高總數以61個基數為限，並非以45個基數為限，應一併適用，不應採擇劣適用等語。惟系爭退撫資遣辦法係針對國營事業人員而依國營事業管理法第33條規定之授權訂定，有如前述。且系爭退撫資遣辦法第6條復明定於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，再參諸上開行政院人事行政局93年8月17日函及行政院105年7月21日函釋意旨，本件原告之退休金最高給與自應以45個基數為限。是原告前開主張，並無可採。

5.再者，原告任職臺灣省菸酒公賣局期間，於86年間因適逢專

案精簡，原告資遣時採計原告之工作年資為15年4個月20日，發給30.5個基數之資遣費2,402,190元，並依當時專案精簡人員處理要點加發6個月薪給442,380元及1個月預告工資78,588 元，有如前述，此與原告於108年6月1日辦理退休時而領取之退休金數額，已時隔約22年，當今之物價指數顯較22年前之物價指數高出甚多，自無法以當今原告領取之退休金數額與86年間原告資遣時所領取資遣費數額二者相提並論、互為比較。是原告抗辯被告將其任職被告前之工作年資合併計算基數對原告權益有損害、並不合理，且縱使工作年資合併計算亦應區分不同數額計算退休金【即（131,642元x 6基數）＋（121,336元x 39基數）】等情，委無可採。準此，被告依系爭退撫資遣辦法第6條但書規定退休金最高給與45 個基數之限制，扣除原告已領取臺灣省菸酒公賣局給與30.5 個基數之資遣費，尚餘14.5個基數，換算可採計之工作年資為14年6個月，再扣除原告任職臺灣省政府之工作年資2年1個月29日後，原告應採計之退休年資為12年4個月1日，依系爭退撫資遣辦法第6條規定，以12.5個基數並以1個基數121,336元計算一次退休金，據此核給原告退休金1,516,700元，並無違法，且核給數額亦無不足，實堪認定。

㈢綜上所述，原告依系爭退撫資遣辦法第5條、第6條本文、第28條等規定，主張被告應給付原告退休金差額2,730,060元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失其宣告之依據，應併予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，併予敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　何世全

一、上正本係照原本作成。

二、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。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　20　　日

書記官　陳弘祥