臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第39號

上　訴　人　馮廣瑋
訴訟代理人　賴思達律師
被 上訴 人　台灣自來水股份有限公司
法定代理人　魏明谷
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，上訴人對於民國108年4月25日臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第251號第一審判決提起上訴，本院於108年11月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、上訴人主張：

一、上訴人自民國73年12月1日起任職於中國石油股份有限公司（已更名為台灣中油股份有限公司，下稱中油公司），至84年2月28日辦理資遣離職。86年1月16日再任職行政院環境保護署（下稱環保署）技士，於93年12月20日派調行政院國軍退除役官兵輔導委員會（下稱退輔會）板橋榮譽國民之家，95年7月1日派調臺北縣新店市公所（已改制為新北市新店區公所，下稱新店區公所）技士，迄95年11月10日再商調至臺灣省自來水股份有限公司（後改稱為台灣自來水股份有限公司即被上訴人）任職工程員，於107年11月1日退休離職。

二、上訴人雖曾任職於中油公司並辦理資遣，惟依國營事業管理法第33條規定，及經濟部依前揭規定於101年10月19日修訂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28條規定，上訴人再任職被上訴人而退休時，前任職中油公司已領取之資遣費無庸繳回，其資遣前之工作年資，也不予計算。故上訴人服務於環保署、退輔會、新店區公所及被上訴人之年資共22年，其退休金計算，前15年每1年以2個基數計算，共30個基數；剩餘7年每1年以1個基數

計算，共7個基數，合計37個基數。則以1個基數新臺幣（下同）109,553元計算，37個基數為4,053,461元（計算式：37×109,553=4,053,461），即上訴人應得領取4,053,461元之退休金，然被上訴人僅核給上訴人2,629,296元之退休金，上訴人自得請求被上訴人給付差額1,424,165元（計算式：4,053,461-2,629,296=1,424,165）。

三、依公務人員退休法第2條及同法施行細則第2條、公務人員任用法第1條等規定，公務員係指經國家或地方自治團體依公務人員任用法所定任用程序任用，並與國家或地方自治團體發生公法上職務關係之人員。而公營事業人員之任用，依公務人員任用法第33條規定，應另以法律定之；司法院釋字第270號解釋更因此闡釋於該條所指法律制訂前，依公務人員退休法第2條及該法施行細則第2條規定，公營事業人員無從依公務人員退休法辦理退休。勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第50條雖規定，該法第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、遴用而於該法第3條所定各業從事工作獲致薪資之人員。惟所謂各項公務員人事法令，應指具法律位階之公務人員任用法而言，行政機關之函釋或謂此公務員人事法令包括行政規則者，乃違背法律保留原則，顯非可採。再依最高法院見解，公營事業機構之員工，唯有依法令執掌權限者、或依政府採購法規定之各公立學校、公營事業之承辦、監辦採購等人員始具刑法上公務員之身分；而刑法上之公務員乃最廣義之公務員，若不屬之，當非其他定義之公務員。上訴人在被上訴人公司係任職工程員，屬「僱用人員」，為純勞工身分；其既非國家依公司法規定所委派之董事長，亦非依政府採購法負責採購之人員，復未經銓敘部審定、登記，與被上訴人間並非公法關係，而是私法上僱傭關係，自非被上訴人所稱之公務員兼具勞工身分。至於上訴人雖依被上訴人95年10月17日台水人字第09500317110號派令而任職，惟被上訴人乃依公司法成立之公司，非國家公務機關，其自行仿效公務員派令而

自訂之派令，究非銓敘部所發之公務員派令，其上所載職等，亦與公務員派令之職等不同且完全無涉，自無從為認定上訴人為公務員之依據。況被上訴人一方面主張上訴人係公務員兼具勞工身分，另一方面卻主張本件退休金計算應適用系爭退撫資遣辦法，而不主張適用公務人員退休資遣撫卹法，其立論基礎顯然矛盾。

四、系爭退撫資遣辦法第28條已明定曾經退休、資遣人員再任各公營事業機構人員或公職時而再辦理退休之情形，應依該條規定，僅就重行退休部分計算年資。即明確規範重行退休時，前後兩次退休應切割辦理，互不牽扯，無合併計算年資之餘地，自無從捨其條文文義而為他種解釋。被上訴人辯稱應將前後年資合併計算，再受同辦法第6條最高基數之限制云云，並無依據，且違背前開第28條規定，自非可採。且對照系爭退撫資遣辦法第6條與第28條規定而為體系解釋，足見從未曾辦理退休、資遣之人員辦理退休時，應依系爭退撫資遣辦法第6條規定辦理；而曾經退休、資遣人員再任各公營事業機構人員或公職時而再辦理退休之人員，應依同辦法第28條規定辦理。又被上訴人援引之行政院函釋，並非法令，無法律上效力，且所引函釋均是以「公務員兼具勞工身分」為立論基礎，上訴人並非公務員，自無該等函釋之適用。再大法官會議釋字第305號、第759號、第270號解釋意旨，其係認為公營事業人員性質特殊，並非公務員，故不能適用公務人員退休法，應另訂專法規範之。足見公營事業人員之資遣、退休，絕不可適用公務人員退休法，其體系不同，自無被上訴人所謂「體系解釋」可言。且系爭退撫資遣辦法於101年10月19日修訂時，亦未有如公務人員退休法99年8月4日修正第17條第2項關於再任或轉任公務人員重行退休合併年資受最高年資限制之規定，應係認公營事業人員與公務員不同而有意排除之。

五、最高行政法院90年度判字第1372號判決之見解，亦認再任公務人員重行退休時，應就重行退休部分計算退休金，不得合

併其前已退休之年資計算，以限制其最高年資。至於被上訴人所援引最高法院93年度台上字第1494號判決之見解，已遭該案最高法院終審判決所推翻，被上訴人猶引用該判決意旨為辯，自無可採。又台北高等行政法院98年度訴字第2217號判決與本件爭點及所適用之法律均不相同，被上訴人比附援引，亦非恰當。

六、綜上，爰依系爭退撫資遣辦法第28條及追加依勞基法第55條規定，聲明請求：㈠被上訴人應給付上訴人1,424,165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；㈡願提供擔保，請准予宣告假執行。

貳、被上訴人抗辯：

一、上訴人為預算員額內正式職員，屬公務員兼具勞工身分，其於84年2月28日辦理資遣離職時，中油公司即依系爭退撫資遣辦法以退休金標準給付，計結算年資10年2個月28日，發給21個基數之給與。嗣如上訴人所陳歷次轉職情形，上訴人於95年11月10日起至107年11月1日止在被上訴人處任職並辦理退休。因上訴人於被上訴人處之職務為工程員，乃公務員兼具勞工身分人員，其重行辦理退休時，依行政院人事行政局93年8月17日院授人給字第0930063751號、行政院105年7月21日院授人給字第1050048258號函釋意旨，連同上訴人在中油公司領取之資遣給與合併計算退休金基數，應以不超過其適用之退休法令規定之退休金給與最高標準為限，未達最高限額者，補足其差額。而依系爭退撫資遣辦法第6條規定，退休金最高給與以45個基數為限。被上訴人依上訴人於86年1月16日起至107年10月31日止之經歷，核定其工作年資為21年10個月，扣除其於中油公司已領取之21個基數，應補足其差額24個基數，再以1個基數109,554元計算，上訴人應得領取2,629,296元退休金，被上訴人已如數核給。上訴人主張應以37個基數計算其重行退休之退休金，並請求被上訴人給付差額，自無理由。

二、勞基法第84條所謂公務員兼具勞工身分者，依勞基法施行細

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。又該施行細則第50條所謂各項公務員人事法令，依其文義，自應包括公務員相關人事之法律及行政命令。而所謂行政命令，自包括職權命令（中央法規標準法第7條）、法規命令（授權命令）及行政規則（行政程序法第150條及第159條）。另依行政院74年11月15日臺74人政壹字第36664號函、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，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、經濟部所屬事業機構專技人員約聘要點等屬於公務人員人事法令所聘用，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。又系爭退撫資遣辦法乃依國營事業管理法第33條之規定所定，即屬勞基法第84條所定之公務員法令，最高法院106年度台上字第1873號判決亦同此見解。本件上訴人分別於中油公司及被上訴人取得派令，上訴人之派令上載明上訴人新職職等為第七職等或第八職等至第九職等，支第九職等年功薪六級590薪點，自符合前開說明而取得公務員之資格。況上訴人派令之末亦載明：「擬任人員對本任免、核薪如有異議，依公務人員任用法施行細則第24條或公務人員俸給法施行細則第12條規定，得於3個月內提出確實證明或理由，並檢附有關證件，向本公司申請重行審定。」可知上訴人明知其派任依據為公務人員相關法令，並非單純之勞動契約關係。又上訴人於被上訴人處係任職工程員，屬經濟部所屬事業機構人員進用辦法第5條規定所稱之派用人員，其確為公務員兼具勞工身分者無疑。

三、經濟部訂定系爭退撫資遣辦法，係依國營事業管理法第33條規定之授權，而依國營事業管理法第33條規定，該辦法之核定機關為行政院。則行政院嗣就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，其退休金應如何計算一事，針對系爭退撫資遣辦法第6條及第28條作出上開函釋，係核定機關本於權責及法律地位所作出解釋，適用上並無齟齬。上訴人一再執詞稱行政院之函釋無法律上拘束力云云，自無可採。又司法院大法官會議釋字第407、344、347、247等號之解釋意旨，認為行政機關為執行特定法律，得訂頒解釋性規定及裁量基準作為執行工具，非謂行政機關訂定所有行政命令均須法律授權；司法院釋字第614號解釋亦重申，公務人員曾任公營事業人員者，其服務於公營事業之期間，得否併入公務人員年資，以為退休金計算之基礎，憲法雖未規定，立法機關仍非不得本諸憲法照顧公務人員生活之意旨，以法律定之，在此類法律制定施行前，主管機關依法律授權訂定之法規命令，或逕行訂定相關規定為合理之規範以供遵循者，因其內容非限制人民之自由權利，尚難謂與憲法第23條規定之法律保留原則有違。

四、系爭退撫資遣辦法第28條規定不予計算年資之目的，在於維持公務員請領退休金權益之公平。而系爭退撫資遣辦法第6條規定最高給與基數之限制，目的亦為相同。若公務員退休後再任公營事業機構人員時，均能再度退休領取退休金，無異鼓勵現職人員儘早辦理退休，先行支領一次退休金運用孳息，另再尋求再任機會，俾能再次辦理退休，領取月退休金，顯有害於公務員人事制度之穩定。且將對於任職時間（無論係服務於行政機關體系或公營事業機構體系）相同，但採取一次任職或分次任職不同者，在領取退休金時造成不公平之差別待遇，難謂與平等原則無違（最高法院93年度台上字第1494號判決、最高行政法院90年度判字第1372號判決可資參照）。又就系爭退撫資遣辦法第28條之文義解釋而言，雖規定再任人員重行退休時，其先前之工作年資不予計算，然並未明定其先後二次退休所得領取之退休金總額得超越同辦法第6條最高給與45個基數之限制。再系爭退撫資遣辦法乃

參酌公務人員退休法制而訂定，系爭退撫資遣辦法第6、28條之規定，公務人員退休法第9、17條亦有相對應之規定。而公務人員退休法於99年8月4日修正公布第17條第2項明定再任或轉任公務人員並依該法重行退休、資遣之年資，應連同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受相同之最高採計限制，俾連續任職或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。故就體系解釋而言，公務員兼具勞工身分者，其相關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及平等原則，系爭退撫資遣辦法自應為相同之解釋，而認先資遣後退休所能領取之退休金總額，不得超越系爭退撫資遣辦法第6條所定最高總額的限制。

參、原審認為上訴人之請求為無理由，駁回上訴人之訴及假執行之聲請。上訴人不服原判決提起上訴，其聲明為：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人1,424,165元，及自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

肆、本件經兩造於原審整理並協議簡化爭點如下（見原審卷第184、185頁）：

一、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人自73年12月1日起任職於中油公司，至84年2月28日辦理資遣離職。86年1月16日再任職環保署技士，於93年12月20日派調退輔會板橋榮譽國民之家，95年7月1日派調新店區公所技士。迄95年11月10日再商調至被上訴人任職工程員，於107年11月1日退休離職。

㈡上訴人於中油公司離職時，中油公司結算其年資10年2個月28日，發給21個基數之給與。

㈢上訴人於被上訴人辦理退休，被上訴人依101年11月19日修正之系爭退撫資遣辦法第6條規定，已經給付上訴人退休金2,629,296元（以1個基數109,554元，扣除在中油公司已領

取之21個基數，計算24個基數）。

㈣卷附證物形式均為真正。

㈤如上訴人之主張為有理由，被上訴人應再給付上訴人1,424,165元退休金差額。

㈥如上訴人之主張有理由，應自107年12月5日起按年息百分之5計算遲延利息。

二、兩造爭執事項：

㈠上訴人是否為勞基法第84條所定「公務員兼具勞工身分者」？

㈡上訴人依系爭退撫資遣辦法第6條本文及第28條規定，請求被上訴人給付退休金差額1,424,165元，有無理由？

伍、本院之判斷：

一、上訴人是否為勞基法第84條所定「公務員兼具勞工身分者」，說明如下：

㈠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。

㈡上訴人於中油公司離職前，為依據經濟部所屬事業機構人事管理準則所派用之人員，職稱為工業工程師，支薪等級分類十等七級，有上訴人所提出84年2月28日中油公司工作人員專案資遣證明書中油人裁字第84058號在卷可稽（見原審卷第25頁）。其後上訴人於86年1月16日再任職環保署技士，於93年12月20日派調退輔會板橋榮譽國民之家，95年7月1日派調新店區公所技士，迄95年11月10日再商調至被上訴人公司任職工程員（不爭執事項㈠參照），其派令載明上訴人新職職等為第七職等或第八職等至第九職等，支第九職等年功薪六級590薪點，亦有上訴人所提出被上訴人95年10月17日台水人字第09500317110號令附卷為憑（見原審卷第33頁）。該派令之末載明：「擬任人員對本任免、核薪如有異議，依公務人員任用法施行細則第24條或公務人員俸給法施行細則第12條規定，得於3個月內提出確實證明或理由，並檢附有關證件，向本公司申請重行審定。」上訴人對於該派任及核定俸給如有不服，既然應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，可知上訴人派任依據為公務人員相關法令，故其與被上訴人間並非單純之勞動契約關係。又經濟部所屬事業機構人員進用辦法第5條規定：「各機構人員，依職級分為監、師、員。但各機構組織規程另有規定者，從其規定。前項監、師，指經派用為分類職位第六職等以上之人員，稱為派用人員；員，指僱用為分類職位第五職等以下及評價職位之人員，稱為僱用人員。各機構約聘（僱）擔任相當分類職位第六職等以上者為約聘人員，相當分類職位第五職等以下及評價職位者為約僱人員。各機構派用人員及約聘人員為公務員兼具勞工身分；僱用人員及約僱人員，為純勞工身分。」前開派令既載明上訴人新職職等為第七職等或第八職等至第九職等，支第九職等年功薪六級590薪點，則上訴人為公務員兼具勞工身分，誠無疑義。況且，上訴人亦因係公務員兼具勞工身分，始得於環保署、退輔會、新店區公所及被上訴人等政府機關及國營事業

間調任，並延續其原職核定其新職之職等薪級而核給薪資，暨合併計算其年資。

㈢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。上訴人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。

㈣上訴人主張其為純勞工身分，雖無可採，但就退休金之計算，仍主張適用系爭退撫資遣辦法，此與被上訴人之主張則無二致，僅雙方對於系爭退撫資遣辦法相關規定之解釋及適用存有歧異而已。至於上訴人雖於108年11月22日以辯論意旨狀追加依勞基法第55條為本件之請求權基礎，並請求與原主張之系爭退撫資遣辦法擇一為上訴人最有利之判決（見本院

卷第353頁）。惟依勞基法第55條、第57條規定，勞工請求雇主給付退休金，其工作年資以服務同一事業者為限。上訴人所主張自86年1月16日起至107年11月1日止之21年10個月工作年資，係分別任職於環保署、退輔會、新店區公所及被上訴人所累積；若計算任職於被上訴人之工作年資（即95年11月10日至107年11月1日），僅有約12年而已，此與上訴人係以37個基數計算其退休金，顯然係欠缺主張之一貫性。況且，上訴人既非純勞工身分，自無勞基法第55條適用之餘地。

二、上訴人依系爭退撫資遣辦法第6條本文及第28條規定，請求被上訴人給付退休金差額1,424,165元，有無理由，說明如下：

㈠系爭退撫資遣辦法第6條規定：「各機構人員退休金按其在勞動基準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動基準法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數；超過15年之工作年資，在勞動基準法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞動基準法施行後者，每滿1年給與1個基數。其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞動基準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。」同辦法第28條則規定：「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。」上訴人主張其為資遣後之再任人員，應適用該辦法第28條規定，僅不計算其資遣前之工作年資而已，而不應受該辦法第6條但書最高45個基數之限制。而被上訴人則抗辯應受該辦法第6條但書限制，並援引行政院人事行政局93年8月17日院授人給字第09300 63751號、行政院105年7月21日院授人給字第1050048258號等函釋為其憑據。

㈡系爭退撫資遣辦法第6條明定退休金合計之最高給與以45個

基數上限，同辦法第28條則規定再任人員重行退休時，其前之工作年資不予計算，且無庸繳回前已領取之退休金。關於上開2條文之解釋適用，兩造各有解讀闡述。而本院認為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，直至80年2月8日經濟部（80）經國營字第006569號令修正發布時，就有上開第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。

㈢系爭退撫資遣辦法第28條雖規定再任人員重行退休時，其先前之工作年資不予計算，然並未明定其前後2次退休所得領取之退休金總額得超越同辦法第6條所定最高給與45個基數之限制。且系爭退撫資遣辦法第28條明訂前已領取之退休金無庸繳回，應是基於前辦理退休已領取之退休金，必須作為重行退休時退休金之一部，始會規定已領取之退休金無須繳回，並就前退休時已領退休金之年資不予算入重行辦理退休之工作年資，以免同一工作年資先後重複計算而領取2次退休金。準此，如再任人員重行辦理退休，其前後2次所領取之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。

㈣系爭退撫資遣辦法之上開相關規定並非毫無根據，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，認為前後2次退休所領取之退休金總額不得超越系爭退撫資遣辦法第6條最高總額之限制。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，若依系爭退撫資遣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。

㈤對於再任人員重行退休之退休金計算爭議，行政院人事行政局93年8月17日院授人給字第0930063751號曾有如下函釋：「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，有上開2件函釋在卷可憑（見原審卷第61、65頁）。本院依前開說明，認為上開2件函釋符合相關法規範意旨，並無違法，故被上訴人據以計算上訴人可得領取之退休金，因受系爭退撫資遣辦法第6條最高給與45個基數之限制，其給付上訴人退休金2,629,296元（以1個基數109,554元，扣除在中油公司已領取之21個基數，計算24個基數），並無錯誤。上訴人主張應適用第6條本文及第28條之規定，請求被上訴人給付退休金差額1,424,165元，核屬無據，不應准許。

三、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付退休金差額1,424,165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。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，聲明廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

四、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，爰不逐一論述，附此敘明。

陸、結論：本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　17　　日

勞工法庭　　審判長法　官　許秀芬

法　官　吳崇道

法　官　游文科

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　吳麗琴

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　17　　日