

臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上字第30號

上訴人 美敦力醫療產品股份有限公司

法定代理人 蕭經世

訴訟代理人 李彥群律師

吳家豪律師

被上訴人 蔡景忠

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國108年7月29日臺灣高雄地方法院108年度勞訴字第54號第一審判決提起上訴，本院於108年11月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人於民國83年10月13日起任職於惠眾股份有限公司（下稱惠眾公司），91年10月1日改受僱台灣柯惠股份有限公司（更名前為台灣泰科醫療股份有限公司，下稱柯惠公司），並由柯惠公司承受被上訴人於惠眾公司之年資。嗣被上訴人於96年3月1日參加勞退新制，舊制退休金並未結算。又柯惠公司於105年間與上訴人進行合併，合併後上訴人為存續公司，柯惠公司為消滅公司，被上訴人於105年11月26日移轉為上訴人員工，上訴人概括承受被上訴人與柯惠公司間之僱傭契約，被上訴人於柯惠公司之工作年資亦一併移轉至上訴人，迨至被上訴人於107年9月30日依勞基法第53條規定向上訴人申請退休，勞退新制實施前之被上訴人年資共計12年4個月又19日。茲勞動基準法（下稱勞基法）係於73年7月30日施行、同年0月0日生效，被上訴人任職期間均在勞基法施行後，上訴人固自87年3月1日起適用勞基法，惟雇主對其適用勞基法前原已雇用之勞工，不應免除其已受勞基法保障之所有權益。又依勞基法第84條之2關於適用勞基法前退休金給與規定，事業單位適用勞

01 基法即87年3月1日以前之工作年資，依當時適用之法令即
02 73年8月1日已生效之勞基法之規定計算，故應依被上訴人
03 自83年10月13日起已適用之勞基法之規定計給退休金；縱認
04 勞基法第84條之2於85年12月6日新增當時無法令可資適用
05 者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之規
06 定，是上訴人應依兩造另合意簽署之約聘合約約定，概括承
07 受被上訴人已累積之年資相關福利，並就被上訴人保留之工
08 作年資，依勞工退休金條例第11條規定，以不低於勞基法第
09 55條、第84條之2規定之給予標準結清如原判決附表（下稱
10 附表）編號1所示之適用勞基法前之工作年資（下稱系爭年
11 資）7個基數，是被上訴人自任職惠眾公司至勞退新制實施
12 前之舊制工作年資計算退休金基數如附表所示，共計26個基
13 數。被上訴人退休時每月平均工資新臺幣（下同）242,757
14 元，依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款規定，被上
15 訴人原可領取26個基數之退休金共計6,311,682元（計算式
16 ：242,757元/月×26基數=6,311,682元），詎上訴人就
17 勞退新制前（即舊制）之退休金僅給付被上訴人4,612,383
18 元（計算式：242,757元/月×19基數〈即附表編號2、3
19 基數和〉=4,612,383元），漏未給付如附表編號1所示7
20 個基數之退休金，被上訴人自得請求上訴人給付退休金差額
21 1,699,299元（計算式：6,311,682元－4,612,383元=1,
22 699,299元）。兩造前於107年11月9日經高雄市政府勞工
23 局勞資爭議調解，調解不成立，上訴人應自調解不成立之翌
24 日起計付遲延利息。為此，爰依勞基法第53條、第55條第1
25 項第1款、第2項、第84條之2規定，提起本件訴訟，並聲
26 明：（一）上訴人應給付被上訴人1,699,299元，及自107年11
27 月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）願供擔保
28 ，請准宣告假執行。

29 二、上訴人則以：上訴人係自87年3月1日起始適用勞基法之行
30 業，勞基法第84條之2並未規定適用勞基法前之系爭年資應
31 依勞基法之規定計算、給與退休金，兩造間勞動契約亦無同

01 意將被上訴人適用勞基法前之系爭年資一併計算退休金之約
02 定，是被上訴人得依勞基法規定計算、給與退休金之工作年
03 資應自87年3月1日起算，上訴人已依法給付被上訴人自87
04 年3月1日起至被上訴人退休日止之退休金4,612,383元，
05 並無短少。又勞基法第53條、第55條規定之年資不包含適用
06 勞基法前之工作年資，被上訴人主張系爭年資既非適用勞基
07 法之年資，自無勞基法第53條、第55條、勞工退休金條例第
08 11條等規定之適用。而被上訴人與柯惠公司之聘僱合約（下
09 稱A契約）、被上訴人與上訴人間之聘僱合約（下稱B契約
10 ）及移轉通知函雖顯示，柯惠公司、上訴人有分別承受被上
11 訴人於惠眾公司、被上訴人於柯惠公司之工作年資，惟其
12 等均無同意將各該年資一併計給退休金，自無庸計給各該年
13 資之退休金予被上訴人。況於企業併購之情形，新雇主雖繼
14 受前雇主之權利義務，然除有特別約定外，並不使勞工取得
15 優於前雇主之權利或使新雇主負擔高於前雇主之義務。另被
16 上訴人主張自83年10月13日受僱於惠眾公司起即適用勞基法
17 ，並主張勞基法即為勞基法第84條之2所示之「當時適用之
18 法令規定」，並類推適用勞基法云云，顯悖於法律不溯既往
19 原則，且勞基法第84條之2既已明定適用勞基法前年資之法
20 律效果，自無類推適用可言，是被上訴人請求為無理由等語
21 置辯。

22 三、原審判命上訴人應給付被上訴人1,699,299元，及自107年
23 11月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。並附條件宣
24 告准、免假執行。上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原
25 判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴及假執行聲請均駁回。
26 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

27 四、兩造不爭執事項如下：

28 (一)被上訴人自83年10月13日起任職於惠眾公司，91年10月1日
29 改受僱於柯惠公司（更名前為台灣泰科醫療股份有限公司）
30 ，並由柯惠公司承受被上訴人於惠眾公司之年資。被上訴人
31 於96年3月1日參加勞退新制，舊制退休金並未結算。柯惠

01 公司於105年間與上訴人進行合併，合併後上訴人為存續公
02 司，柯惠公司為消滅公司。被上訴人於105年11月26日移轉
03 為上訴人員工，上訴人概括承受被上訴人與柯惠公司間之僱
04 傭契約，被上訴人於柯惠公司之工作年資亦一併移轉至上訴
05 人公司。

06 (二)上訴人公司係自87年3月1日起始為適用勞基法之行業；兩
07 造爭議的是勞基法施行前被上訴人受雇時起，即自83年10月
08 13日至87年2月底事業單位適用勞基法前之系爭年資共計3
09 年4個月19日（7個基數）。

10 (三)被上訴人任職的工作屬性沒有適用工廠法，退休也沒有適用
11 台灣省工廠工人退休規則。

12 (四)如認被上訴人就系爭年資有請求退休金之權利，則被上訴人
13 得請求上訴人給付之退休金為1,699,299元。

14 五、被上訴人主張上訴人漏未給付系爭年資之退休金，為上訴人
15 所否認，並以前詞為辯，則本件爭點為：被上訴人就系爭年
16 資有無請求上訴人給付退休金之權利。茲將本院判斷分述如
17 次：

18 (一)按系爭年資應否給與退休金，依勞基法第84條之2後段規定
19 ：「適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，
20 依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，
21 依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之」。準
22 此，上開勞基法第84條之2後段規定係在規範勞基法適用之
23 前，工作年資適用法令標準，而非適用勞基法之前，勞方得
24 請求退休金之實體法依據。又退休金在勞基法施行前，除退
25 休規則外，我國並無法令明文規定雇主需給付勞工退休金，
26 除退休規則所稱之工廠外，雇主自訂退休辦法，乃為酬庸勞
27 工之辛勞，保障其退休生活之一種福利措施，自無受該退休
28 規則或勞基法拘束之餘地（最高法院97年度台上字第1342號
29 裁判要旨參照）。

30 (二)兩造就被上訴人於83年10月13日起任職於惠眾公司，91年10
31 月1日改受僱於柯惠公司，並由柯惠公司承受被上訴人於惠

眾公司之年資一事，並不爭執（見審訴卷第184頁），又上訴人係自87年3月1日起始為適用勞基法之行業，是依前揭勞基法第84條之2後段規定，系爭年資得否請領退休金，自應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。惟被上訴人任職惠眾公司期間，惠眾公司並未與任何員工進行協商退休金事宜，亦未制定相關退休辦法，復未曾檢送任何工作規則或其他優惠退休辦理予高雄市政府勞工局核備等情，業經本院函詢惠眾公司及高雄市政府勞工局查明，有惠眾公司及高雄市政府勞工局函文兩件在卷可參（本院卷第173、175頁）。此外，被上訴人並未舉證其有與惠眾公司協商計算系爭年資退休金之事實。且被上訴人從事之工作，並非退休規則所稱之工廠，其雇主於適用勞基法之前亦未自訂退休辦法，則被上訴人於適用勞基法前，即無退休規則可供適用，是其依勞基法規定請求上訴人給付系爭年資之退休金，於法無據，不應准許。

(二)被上訴人雖以：系爭年資之退休金給與標準，如依事業單位即上訴人公司自訂之規定給與，應不得低於勞基法第55條之規定，如低於勞基法第55條規定之給與標準，則該約定為無效。是其依勞基法第55條之規定計算系爭年資之退休金給「限」與標準，已屬最低給與標準；況依兩造另合意簽署之約聘合約約定，上訴人概括承受被上訴人已累積之年資相關福利，上訴人自不得拒絕給付系爭年資之退休金云云，固據提出僱用契約及移轉通知函等件為證（審勞訴卷第15至51頁）。然查：

1. 勞工工作年資符合勞基法第53條、第54條退休條件，其舊制年資之退休金固應依同法第55條及第84條之2規定發給，但此所謂「工作年資」，依勞基法第57條、第84條之2規定，係自受僱日起算，並以服務同一事業單位年資為限，是用勞基法前後之工作年資合併計算，但適用前後之退休金給與標準，基於法律不溯及既往原則，係採「分段計算」方式，即

適用勞基法之前，應依當時適用之法令，若無法令可資適用者，則依各該事業單位自訂退休規定或由勞雇雙方協商決定，此有勞動部公告之網頁資料可參（本院卷第165頁）。據此可見，勞工之工作年資雖應自受僱之日起算，但並非全部之工作年資均可依勞基法第55條規定計算退休金。是上訴人承認被上訴人之系爭年資為工作年資並不能即謂上訴人已經承認被上訴人可得請求系爭年資之退休金。

2. 又上訴人公司員工手冊之2.10退休辦法約定：「員工符合退休資格時，將依據勞基法第55條退休金給與標準規定或勞工退休金條例辦理退休」、「勞工退休金條例施行後，員工如選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，其適用勞工退休金條例前之工作年資，應予保留。」、「前項保留之工作年資，於退休生效時，公司應依勞基法退休金制度規定計給該保留年資之退休金」等內容，其中關於退休金給付標準分為兩種即：(一)適用勞基法退休金制度之工作年資，(二)適用勞工退休金條例退休金制度之工作年資（原審卷第35、37頁），由此可知並無關於適用勞基法之前的退休金制度。而上訴人公司係於90年3月1日核准設立，此有其公司登記資料可參（本院卷第143頁），該員工手冊係於107年5月1日經主管機關核准，是上訴人公司成立時既已應適用勞基法之規定，其員工手冊顯無規範員工適用勞基法之前的退休金標準之必要。故被上訴人抗辯上訴人公司之前開員工手冊並未約定退休金給付限於公司適用勞基法之前，或排除公司適用勞基法之前給付退休金，即應給付其系爭年資之退休金云云，尚無可採。

3. 被上訴人主張系爭年資應類推適用勞基法之規定計算退休金云云，雖舉臺灣高等法院臺南分院96年度勞上易字第22號、99年度勞上易字第21號及本院92年度勞上易字第7號等判決為憑（本院卷第105、107頁）。然為上訴人所否認。查，被上訴人所舉之前開判決，並非判例，本院不受其見解之拘束。且勞基法雖自73年7月30日公布施行，惟上訴人公司係

自87年3月1日起始為適用勞基法之行業，勞基法復無得溯及既往適用之規定，而觀諸前揭勞基法第84條之2規定文義，並參考勞基法第3條第1項第8款規定，授權中央主管機關依事業特性，產業政策指定適用勞基法之行業類別之立法政策，益徵立法者乃有意區分適用勞基法施行前後之退休金計算方式，並非法律漏洞，自無類推適用之餘地。

(四)被上訴人另舉最高法院108年度台上字第83號判決為其得請求系爭年資退休金之依據。然觀之該判決（本院第231至239頁）之勞資雙方與本件並不相同，且該判決個案事實為勞資雙方間尚訂有退休辦法，是仍無從憑此判決即謂被上訴人有請求系爭年資退休金之權利。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第53條、第55條第1項第1款、第2項、第84條之2規定，請求上訴人應給付被上訴人系爭年資之退休金即1,699,299元，及自107年11月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審判命上訴人如數給付，並附條件為假執行及免為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。自應由本院廢棄改判如主文第二項所示。兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中華民國 108 年 12 月 18 日

勞工法庭

審判長法官 吳登輝

法官 張維君

法官 蘇姿月

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具

有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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 108 年 12 月 18 日

書記官 黃旭淑

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。