

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第41號

原告 徐朝鐘

訴訟代理人 楊孝文律師

被告 台灣自來水股份有限公司中區工程處

法定代理人 丘宗仁

訴訟代理人 胡修齊律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國113年7月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止。聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第176條分別定有明文。本件被告之法定代理人已由鄭超仁變更為丘宗仁，有營業（稅籍）登記資料在卷可憑（見本院卷第81頁）。被告於民國113年1月22日以丘宗仁為法定代理人具狀聲明承受訴訟，並經本院將該書狀送達於原告，是本件承受訴訟合於上開法律規定之程序。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告於71年9月14日經台灣省自來水股份有限公司（自96年5月31日起更名為台灣自來水股份有限公司，下稱台水公司）聘用，並於該公司北區工程處任職，負責自來水工程規劃、設計、施工等，嗣於79年4月16日至被告擔任約聘工程司。原告於108年間申請自願退休，經台水公司於108年4月18日以原證2函文核定於108年6月29日退休，原告退休時擔任被告第一課約聘人員。原告任職台水公司之工作年

資為37年1月，退休前月平均工資為新臺幣（下同）73,347元，台水公司於108年4月18日以原證2函文計算原告退休年資為18年2月，退休金基數為33.5個基數（詳如不爭執事項第4點），而發給原告退休金2,482,066元。然原告之工作年資應將勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之年資併計為37年1月，並不得扣除84年7月1日至96年4月30日共11年10月已領公、自提離職儲金之年資（下稱系爭已領離職儲金年資），而應以最高工作年資30年、45個基數計算退休金，故被告應補發11.5個基數之退休金差額843,491元予原告。退一步言，若需扣除系爭已領離職儲金年資，仍應採計工作年資為25年2月、40.5個退休金基數，被告應補發7個基數之退休金差額513,429元予原告。為此，依經濟部於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6條規定訴請被告給付等語。並聲明：被告應給付原告843,491元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：依系爭退撫資遣辦法第6條規定，換算採計計算退休金之年資最高為30年。原告於108年6月29日自台水公司退休時，職稱為被告第一課約聘人員。依經濟部所屬事業機構人員進用辦法第5條第4項規定，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，而非勞基法。約聘人員離職儲金相當於退休金性質，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

01 最高限額者，補足其差額。故台水公司計算原告退休金所採  
02 計年資，以最高30年扣除系爭已領離職儲金年資，核定為18  
03 年2月，並依系爭退撫資遣辦法第6條規定，核計33.5個基數  
04 之一次退休金，均與相關法令無違等語。並聲明：原告之訴  
05 駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第317、3  
07 18頁）：

08 (一)兩造不爭執之事項：

09 1.原告於71年9月14日經台水公司聘用，並於該公司北區工  
10 程處任職，負責自來水工程規劃、設計、施工等，嗣於79  
11 年4月16日至被告擔任約聘工程司。

12 2.原告已領回系爭已領離職儲金年資之金額267,084元（原  
13 告主張此款項類似資遣費，被告則主張此款項為公、自提  
14 離職儲金）。

15 3.原告於108年間申請自願退休，經台水公司於108年4月18  
16 日以原證2函文核定原告於108年6月29日退休，原告退休  
17 時擔任被告第一課約聘人員。原告任職台水公司之工作年  
18 資為37年1月，退休前月平均工資為73,347元。

19 4.台水公司於108年4月18日以原證2函文核定原告自願退  
20 休，並計算原告退休年資與基數分別為「(三)年資：勞基法  
21 施行前年資2年1月（含軍中服務年資），施行後16年1  
22 月。（年資最高採計30年，扣除84年7月1日至96年4月30  
23 日已領公、自提離職儲金年資共11年10月，核定採計年資  
24 18年2月。）」、「(五)退休給與：勞基法施行前4又6分之1  
25 個基數，施行後29又3分之1個基數（合計33又2分之1個基  
26 數）之一次退休金」（見本院卷第33、35頁）。

27 5.被告已於108年7月1日以匯款方式給付原告一次退休金合  
28 計2,482,066元。

29 6.原告應適用經濟部於101年10月19日修訂之系爭退撫資遣  
30 辦法為本件退休金之核算依據。

31 7.假設原告之退休年資為37年1月，退休金基數為45個基

數，被告應補發退休金差額843,491元予原告。

8. 假設原告之退休年資應為25年2月，退休金基數為40.5個基數，被告應補發退休金差額513,429元予原告。

(二)兩造爭執之事項：

1. 被告所為退休金計算（詳不爭執事項第4點），是否違反原告退休時系爭退撫資遣辦法第6條及被證3之原行政院人事行政局函文規定？

2. 原告主張依系爭退撫資遣辦法第6條規定，原告之退休年資為37年1月，退休金基數為45個基數，被告應依該規定補發退休金差額843,491元予原告，有無理由？

3. 原告主張若應扣除系爭已領離職諸金年資，原告之退休年資應為25年2月，退休金基數為40.5個基數，被告應依前開規定補發退休金差額513,429元予原告，有無理由？

四、得心證之理由：

(一)被告所為退休金計算（詳不爭執事項第4點），是否違反原告退休時系爭退撫資遣辦法第6條及被證3之原行政院人事行政局函文規定？

1. 按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，勞基法第84條定有明文。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、遴用而於勞基法第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，勞基法施行細則第50條亦定有明文。而所謂依各項公務員人事法令「聘用」之人員，係指依聘用人員聘用條例、經濟部所屬事業機構人事管理準則（約聘人員）、經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點（約聘人員）、經濟部所屬事業機構專技人員約聘要點、交通部所屬事業機構科技人員約聘要點、中央印製廠聘僱辦法（聘用

人員)進用或管理之人員，有行政院74年11月15日(74)台人政壹字第36664號函釋在卷可憑(見本院卷第381頁，並參照最高法院95年度台上字第754號判決)。本件原告於71年9月14日經台水公司聘用，並於該公司北區工程處任職，嗣於79年4月16日至被告擔任約聘工程司，於108年6月29日退休時，則係擔任被告第一課約聘人員等情，為兩造所不爭執。又本條例所稱聘用人員，指各機關以契約定期聘用之專業或技術人員。其職稱、員額、期限及報酬，應詳列預算，並列冊送銓敘部登記備查；解聘時亦同，聘用人員聘用條例第3條定有明文。原告屬於台水公司依聘用人員聘用條例進用之約聘人員，該公司於96年5月1日改制隸屬於經濟部前，均按聘用人員聘用條例第3條之規定，將原告等聘用人員列冊送銓敘部登記備查在案，此有台水公司88年1月5日函文、臺灣省政府87年10月22日簡便行文表、台水公司北區工程處聘用人員聘用名冊、臺灣省政府75年1月12日及76年12月14日函文等件附卷可稽(見本院卷第197至205頁)。足見原告為依聘用人員聘用條例聘用，而於台水公司從事工作獲致薪資之人員，屬於勞基法第84條所規定之公務員兼具勞工身分者。再者，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，100年12月28日修正公布之國營事業管理法第33條定有明文。經濟部依此規定於104年5月22日訂定發布「經濟部所屬事業機構人員進用辦法」(該辦法係整合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規定，見該辦法立法總說明及第1條規定。故經濟部所屬事業機構人事管理準則已於104年7月17日廢止、經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點則於104年10月26日停止適用)，該辦法第5條第3、4項分別規定：「各機構約聘(僱)

01 擔任相當分類職位第六職等以上者為約聘人員，相當分  
02 類職位第五職等以下及評價職位者為約僱人員。」、  
03 「各機構派用人員及約聘人員為公務員兼具勞工身分；  
04 僱用人員及約僱人員為純勞工身分。」。本件原告自71  
05 年9月14日受僱後，即為第八職等之約聘人員，有被告  
06 約聘人員自願退休結算年資事實表、台水公司、臺灣省  
07 政府前揭函文及台水公司北區工程處聘用人員聘用名冊  
08 等件附卷可稽（見本院卷第37、197至205頁）。足證原  
09 告確屬於台水公司約聘擔任相當分類職位第六職等以上  
10 之約聘人員，依經濟部所屬事業機構人員進用辦法第5  
11 條第3、4項規定，為公務員兼具勞工身分者，益徵原告  
12 屬於勞基法第84條所規定之公務員兼具勞工身分者。

13 2.國營事業人員之退休，除法律另有規定外，由國營事業  
14 主管機關擬訂辦法，報請行政院核定，國營事業管理法  
15 第33條定有明文。經濟部據此訂定系爭退撫資遣辦法  
16 （108年8月30日修正之系爭退撫資遣辦法第1條參  
17 照），則系爭退撫資遣辦法即屬勞基法第84條所稱之公  
18 務員法令。原告為公務員兼具勞工身分者，其退休事  
19 項，非屬勞基法第84條但書所定之勞動條件，自應適用  
20 系爭退撫資遣辦法為本件退休金之核算依據（最高法院  
21 106年度台上字第1873號判決參照）。原告既亦主張其  
22 應適用經濟部於101年10月19日修訂之系爭退撫資遣辦  
23 法為本件退休金之核算依據，則原告復主張其未具公務  
24 員身分，非勞基法第84條所規定之公務員兼具勞工身  
25 分，而為純勞工，仍有勞基法之適用云云，自非可採。

26 3.本件原告依系爭退撫資遣辦法第6條規定請求被告給付  
27 退休金差額（見本院卷第175、176頁），系爭退撫資遣  
28 辦法第6條規定：「各機構人員退休金按其在勞基法施  
29 行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及  
30 勞基法之規定計算。其在十五年以內之工作年資，每滿  
31 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。」，換算採計勞基法施行前後計算退休金之工作年資，最高為30年。經查：

(1)系爭退撫資遣辦法第6條但書規定合計退休金最高給與45個基數為限。同辦法第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日修正第1條為：「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。

(2)系爭退撫資遣辦法第28條規定：「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。」，並未排除同辦法第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（詳如後述）。按99年8月4日修正公  
布之公務人員退休法第17條第1項規定：「依本法  
退休、資遣或離職者，如再任公務人員時，無須繳回  
已領之退休金、資遣給與或離職退費。其退休、資遣  
或離職前之任職年資，於重行退休時不予計算。」。  
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（下稱退撫  
法）第15條第1項規定：「公務人員曾依法令領取由  
政府編列預算或退撫基金支付退離給與或發還退撫基  
金費用本息者，其再任公務人員時，不得繳回原已領



01 取之退離給與或退撫基金費用本息；其依本法重行退  
02 休、資遣或辦理撫卹時，不再核發該段年資之退撫給  
03 與。」。第2項規定：「前項人員所具由政府編列預  
04 算或退撫基金支付退離給與或發還政府撥付之退撫基  
05 金費用或離職儲金本息之下列年資，應與依本法重行  
06 退休或資遣之年資合併計算；合計總年資不得超過前  
07 條所定最高年資採計上限，且不得超過第28條及第29  
08 條所定給與上限：一公務人員年資。二公立學校教職  
09 員年資。三政務人員年資。四公營事業人員年資。五  
10 民選首長年資。六中華民國84年7月1日退撫新制實施  
11 後轉任之軍職人員或其他公職人員年資。」仍為相同  
12 之規範。而系爭退撫資遣辦法雖係針對國營事業人員  
13 所為規定，然系爭退撫資遣辦法屬勞基法第84條所稱  
14 之公務員法令，其退休法規之年資採計標準與公務人  
15 員退休規定相類似，為維持年資採計之衡平，系爭退  
16 撫資遣辦法自應為相同之解釋，始屬妥適。

- 17 (3)系爭退撫資遣辦法於108年8月30日修正時，將原第28  
18 條條次變更為第26條，於修正後之第26條第1項規  
19 定：「依本辦法辦理退休、資遣人員再任各機構人員  
20 或公職時，不得繳回原已領取之退休金、資遣費；其  
21 退休、資遣前之工作年資，再依相關法令重行退休、  
22 資遣或辦理撫卹時不予計算。」。第2項規定：「曾  
23 依相關法令辦理退休（職、伍）、資遣或年資結算核  
24 發相當退休、資遣給與者，再任各機構派用人員，重  
25 行辦理退休、撫卹或資遣時，其退休金、撫卹金或資  
26 遣費基數或百分比，應連同以前由政府編列預算支付  
27 退休（職、伍）基數、百分比、資遣給與、離（免）  
28 職退費或辦理年資結算給與合併計算，以不超過本辦  
29 法規定之給與最高基準為限，其以前退休（職、伍）  
30 或資遣給與已達最高限額者，不再增給；未達最高限  
31 額者，補足其差額。」。其中，第1項之立法理由

為：「參照退撫法第15條規定，係就再任人員退離給與年資採計之限制，將現行條文第28條移至第1項並酌作文字修正。」。第2項之立法理由為：「第2項新增。查行政院93年8月17日院授人給字第0930063751函規定：『…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。』及行政院105年7月21日院授人給字第1050048258號函規定：『…再任職務為公務員兼具勞工身分者，除法律另有規定外，依本院93年8月17日院授人給字第0930063751號函規定辦理；再任職務為純勞作者，依勞基法等相關規定辦理。』據此，爰就再任本部所屬事業機構派用人員年資採計及給與上限等規定予以明確規範。」。足見修正後之第26條第2項規定，係將原行之有年之行政院93年8月17日院授人給字第0930063751函釋、行政院105年7月21日院授人給字第1050048258號函釋（見本院卷75、77頁）之內容予以明文化，該2函釋之內容，符合前述相關法規範，並無違法。是公營事業機構公務員兼具勞工身分人員退休年資之計算，應連同以前曾辦理年資結算之給與合併計算，以不超過其適用之退休法令規定之退

01 休金給與最高標準為限。換言之，依系爭退撫資遣辦  
02 法第6條規定，計算原告退休金所採計年資，應連同  
03 原告以前曾辦理年資結算之給與合併計算，以不超過  
04 其適用之退休法令（即系爭退撫資遣辦法第6條）規  
05 定之退休金給與最高標準（即30年）為限。

06 (4)聘用人員不適用俸給法、退休法及撫卹法之規定；其  
07 在約聘期間病故或因公死亡者，得酌給撫慰金，聘用  
08 人員聘用條例第6條定有明文。然鑑於聘僱制度既有  
09 繼續存在之需要，政府基於社會安全與激勵聘僱人員  
10 工作士氣之考量，由前行政院人事行政局會同有關機  
11 關研擬草案，送銓敘部依職權審酌後，提請考試院會  
12 同行政院於84年2月10日訂定發布「各機關學校聘僱  
13 人員離職儲金給與辦法」，並於84年7月1日施行，以  
14 保障聘僱人員之離退權益（見該辦法總說明及該辦法  
15 第11條規定）。其中，84年7月1日施行之第3條第1項  
16 規定：「各機關學校進用聘僱人員時，應於聘僱契約  
17 內訂定聘僱人員每月按月支報酬之百分之七提存儲  
18 金，其中百分之五十由聘僱人員於每月報酬中扣繳作  
19 為自提儲金；另百分之五十由聘僱機關學校提撥作為  
20 公提儲金。」、第5條第1項規定：「聘僱人員因契約  
21 期限屆滿離職、或經服務機關學校同意於契約期限屆  
22 滿前離職、或在職因公、因病或意外死亡者，發給  
23 公、自提儲金本息。」、第10條規定：「各學校、研  
24 究、公營事業機構對於聘僱人員如未訂定退休、資  
25 遣、撫卹或離職給與規定者，得比照本辦法辦理。」

26 （92年2月19日修正發布前）。嗣上開第3條第1項規  
27 定於94年6月28日修正為：「各機關學校進用聘僱人  
28 員時，應於聘僱契約內訂定聘僱人員每月按月支報酬  
29 之百分之十二提存儲金，其中百分之五十由聘僱人員  
30 於每月報酬中扣繳作為自提儲金；另百分之五十由聘  
31 僱機關學校提撥作為公提儲金。」，此與94年7月1日

01 施行之勞工退休金條例第14條第1項所規定雇主應為  
02 勞工提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六  
03 相當。綜合各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法之  
04 立法背景及上開提存儲金之金額，堪認公、自提儲金  
05 具有退休金之性質。又各機關學校聘僱人員離職儲金  
06 給與辦法於107年8月28日修正名稱為「各機關學校聘  
07 僱人員離職給與辦法」，修正生效後之新進聘僱人員  
08 改適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞退制  
09 度，乃增定8之1條，並於第1項至第3項規定：「本辦  
10 法中華民國107年7月1日修正生效後，聘僱人員應依  
11 勞退條例第7條第2項及相關規定提繳退休金。各機關  
12 學校及聘僱人員應依第3條第2項規定之月支報酬計算  
13 標準及勞退條例第14條規定之退休金提繳率上限提繳  
14 退休金，並於聘僱契約內明定。本辦法中華民國107  
15 年7月1日修正生效前仍在職之聘僱人員，得於本辦法  
16 修正發布日起3個月內，選擇將本辦法修正施行後年  
17 資改按前2項規定辦理，或繼續依第3條規定提存離職  
18 儲金；一經選擇不得變更。」，規定新舊制銜接時聘  
19 僱人員得選擇按勞退條例提繳退休金或繼續依各機關  
20 學校聘僱人員離職給與辦法第3條之規定提存離職儲  
21 金，益徵公、自提儲金具有退休金之性質。

22 (5)被告抗辯：台水公司於96年5月1日改適用經濟部所屬  
23 事業機構人事管理制度後，相關退休制度改適用系爭  
24 退撫資遣辦法，約聘人員之相關事項亦依該辦法辦  
25 理，惟因適用之制度前後不同，應辦理先結算約聘人  
26 員年資後再重新聘用，故依各機關學校聘僱人員離職  
27 儲金給與辦法第5條規定，結清聘僱人員離職儲金(個  
28 人)專戶，乃依規定將原告84年7月1日至96年4月30日  
29 止（共11年10月）提繳之公、自提離職儲金共計26萬  
30 7,084元結清發給，並由其具領在案等情，業據提出  
31 台水公司96年4月16日便箋、96年7月2日簽呈、被告9

01 6年5月8日函文、轉帳支出單據、聘僱人員離職儲金  
02 領回清冊及存款憑條等件為證，並為原告所不爭執  
03 （見本院卷209至220、235、237頁）。觀諸上開台水  
04 公司96年7月2日簽呈載明：因聘用人員不適用俸給  
05 法、退休法及撫卹法之規定，考試院會同行政院於84  
06 年7月1日訂頒「各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦  
07 法」，本公司乃比照行政機關，提繳聘用人員本俸之  
08 7%（現為12%），由公司及個人各提撥50%至臺灣銀行  
09 儲存滋生利息，於退離時發給公、自提儲金本息。現  
10 因本公司96年5月1日改適用經濟部所屬事業機構人事  
11 管理制度，先結算約聘人員年資後再重新依新規定聘  
12 用，爰此，依上開規定將被告約聘人員原告等2人84  
13 年7月1日至96年4月30日提繳之公、自提退離職金結  
14 清領回等情，並將此情於96年7月10日發函通知原告  
15 等2人（見本院卷第213至216頁）。原告亦不爭執台  
16 水公司於96年5月1日改適用經濟部所屬事業機構人事  
17 管理制度，台水公司有先結算約聘人員年資後，再重  
18 新依新規定聘用之必要，性質上即與各機關學校聘僱  
19 人員離職儲金給與辦法第5條第1項「聘僱人員因契約  
20 期限屆滿離職…，發給公、自提儲金本息。」之規定  
21 相當。是台水公司依法結清原告系爭已領離職儲金年  
22 資，將該段期間原告之公、自離職儲金匯入原告之帳  
23 戶，於法並無不合。且經以96年7月10日函文通知原  
24 告，迄本件訴訟止，未見原告異議，應認原告亦已同  
25 意結清該段年資，領回該段期間之公、自離職儲金。  
26 足證原告確已依上開規定領回84年7月1日至96年4月3  
27 0日止計11年10月年資相當於退休金之公、自提諸金2  
28 67,084元。原告不爭執其已領回84年7月1日至96年4  
29 月30日止計11年10月年資之金額267,084元，惟主  
30 張：該款項非公、自提離職儲金，係類似資遣費，係  
31 被告片面結算發給，上開制度之變更，未造成伊身分

上之異動，僅屬適用規定之變革，無因此產生勞基法適用與否之爭議，更不生扣除該段期間之問題云云，自非可採。原告既已領回上開計11年10月年資相當於退休金之公、自提諸金，依系爭退撫資遣辦法第6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，亦即換算採計勞基法施行前後計算退休金之工作年資，最高為30年，自應予以扣除。至原告主張：依原告90年6月、93年9月及96年5月之薪津明細表（見本院卷第311頁），被告明顯未依各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法第3條規定提繳，難謂此等款項係離職儲金，甚或具有退休金之性質云云。然被告否認原告所提薪津明細表形式上之真正，且被告確依前開辦法結清原告系爭已領離職儲金年資，該離職儲金確具有退休金之性質，業如前述，原告此部分主張，無從據為有利於原告之認定。

(6)準此，依系爭退撫資遣辦法第6條規定，計算原告退休金所採計年資，應連同原告以前曾辦理年資結算之給與即系爭已領離職儲金年資合併計算，以不超過其適用之退休法令（即系爭退撫資遣辦法第6條）規定之退休金給與最高標準（即30年）為限，且於原告108年6月29日退休時，應再扣除系爭已領離職儲金年資之11年10月，是原告之退休金年資應為18年2月。原告於71年9月14日經台水公司聘用，經該公司核定於108年6月29日退休，其任職台水公司之工作年資為37年1月，此為兩造所不爭執。勞基法係於73年7月30日施行，是原告上開18年2月之退休金年資，依系爭退撫資遣辦法第6條規定，其在十五年以內之工作年資，每滿一年給予二個基數，此部分之退休金基數為30個；超過十五年之工作年資即3年2月，均在勞基法施行後，每滿一年給予一個基數，此部分之退休金基數為3.5個。合計原告之退休金基數應為33.5個。被

告所為退休金計算（詳不爭執事項第4點），並未違反原告退休時系爭退撫資遣辦法第6條及被證3之原行政院人事行政局函文規定。

(二)原告主張依系爭退撫資遣辦法第6條規定，原告之退休年資為37年1月，退休金基數為45個基數，被告應依該規定補發退休金差額843,491元予原告，有無理由？

查依系爭退撫資遣辦法第6條規定，計算原告退休金所採計年資，應連同原告以前曾辦理年資結算之給與即系爭已領離職儲金年資合併計算，以不超過其適用之退休法令（即系爭退撫資遣辦法第6條）規定之退休金給與最高標準（即30年）為限，且於原告108年6月29日退休時，再扣除系爭已領離職儲金年資之11年10月，其退休金年資應為18年2月，業如前述。原告退休前月平均工資為73,347元，則原告依系爭退撫資遣辦法第6條規定得領取之退休金數額為2,457,125元（ $33.5 \times 73,347 = 2,457,125$ ，元以下四捨五入）。被告已給付原告2,482,066元（見不爭執事項第5點），並未短少給付。原告主張依系爭退撫資遣辦法第6條規定，原告之退休年資為37年1月，核與依系爭退撫資遣辦法第6條規定換算採計勞基法施行前後計算退休金之工作年資，最高為30年之規定有違，自非可採。原告據此主張其退休金基數為45個基數，被告應依該規定補發退休金差額843,491元予原告，難認有據。

(三)原告主張若應扣除系爭已領離職諸金年資，原告之退休年資應為25年2月，退休金基數為40.5個基數，被告應依前開規定補發退休金差額513,429元予原告，有無理由？

查依系爭退撫資遣辦法第6條規定，計算原告退休金所採計年資，應連同原告以前曾辦理年資結算之給與即系爭已領離職儲金年資合併計算，以不超過系爭退撫資遣辦法第6條規定之退休金給與最高標準即30年為限，且於原告108年6月29日退休時，再扣除系爭已領離職儲金年資之11年10月，其退休金年資應為18年2月；原告退休前月平均工資為73,347

元，原告依系爭退撫資遣辦法第6條規定得領取之退休金數額為2,457,125元，被告已給付原告2,482,066元，均如前述，被告並未短少給付。原告主張若應扣除系爭已領離職儲金年資，原告之退休年資應為25年2月，退休金基數為40.5個基數，核與依系爭退撫資遣辦法第6條規定換算採計原告勞基法施行前後計算退休金之工作年資，最高為30年，並需扣除系爭已領離職儲金年資之規定有違，自非可採。原告據此主張被告應依前開規定補發退休金差額513,429元予原告，亦非有據。

五、綜上所述，原告依系爭退撫資遣辦法第6條規定，請求被告給付原告843,491元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失依附，應併予駁回。

六、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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 8 月 13 日  
勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

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 113 年 8 月 13 日  
書 記 官 陳 建 分