

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第33號

01  
02  
03 上訴人 呂愛珠  
04 訴訟代理人 吳文琳律師  
05 被上訴人 國家中山科學研究院  
06 法定代理人 李世強  
07 訴訟代理人 吳孟庭（於言詞辯論終結後解除委任）  
08 蔡秉純  
09 徐克銘律師  
10 複代理人 雷兆衡律師  
11 廖健君律師  
12 陳惟中律師

13 上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國113年9  
14 月30日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第91號第一審判決提起  
15 上訴，本院於114年6月10日言詞辯論終結，判決如下：

16 主 文

17 上訴駁回。

18 第二審訴訟費用由上訴人負擔。

19 事實及理由

20 一、上訴人主張：伊自民國75年12月29日起受僱於被上訴人，擔  
21 任資訊通信研究所工安衛生組工程師。被上訴人自87年7月1  
22 日起適用勞動基準法（下簡稱勞基法），嗣伊於108年5月30  
23 日退休，被上訴人計算伊之退休金時，就適用勞基法前伊之  
24 薪資，係以新臺幣（下同）5萬4,235元計算，未以退休時之  
25 基本薪10萬9,835元計算，且就適用勞基法後之前15年工作  
26 年資，未以2個基數計算，而僅給付伊退休金443萬8,917  
27 元，短少給付142萬5,438元。爰依勞基法第55條規定，求為  
28 判決被上訴人給付伊142萬5,438元本息等語。

29 二、被上訴人則以：就伊適用勞基法前之上訴人退休金給與，依  
30 勞基法第84條之2規定，應依伊之工作規則（下稱系爭工作

01 規則)第77條第1項給付標準,依伊之87年6月30日各職類聘  
02 雇人員管理作業程序規定(下稱系爭規定),以其本薪5萬  
03 4,235元計算,且上訴人於106年8月14日簽立薪資及保密協  
04 議(下稱106年協議),兩造就伊適用勞基法前之上訴人退  
05 休金以本薪計算一事,已達成協議。又伊適用勞基法後之上  
06 訴人退休金給與,就與適用勞基法前其年資合計15年部分,  
07 每年給與2個基數,超過15年年資部分,每年給與1個基數,  
08 並以13萬0,319元薪資計算,符合勞基法第55條第1項第1款  
09 規定,伊給付上訴人退休金443萬8,917元,並無短少給付情  
10 形。況上訴人於108年5月30日退休,依勞基法第58條第1項  
11 規定,其自108年6月1日起即有請領退休金之權利,請求權  
12 時效為5年,則至113年6月1日已屆滿5年,然上訴人遲至113  
13 年6月18日始為本件請求,業已罹於時效,伊得依民法第144  
14 條第1項規定拒絕給付。故上訴人本件請求,並無理由等語  
15 資為抗辯。

16 三、原審為上訴人敗訴之判決,上訴人不服,提起上訴,並上訴  
17 聲明:(一)原判決廢棄,(二)被上訴人應給付上訴人142萬5,438  
18 元,及自108年6月30日起至清償日止,按年息5%計算之利  
19 息。被上訴人則答辯聲明:上訴駁回。

20 四、兩造不爭執事項(見本院卷第330頁)

21 (一)上訴人於108年5月30日退休。

22 (二)上訴人於113年6月18日以存證信函向被上訴人為本件退休金  
23 請求。

24 五、本件爭執要點為:上訴人得否請求被上訴人142萬5,438元本  
25 息?茲就本件爭點及本院得心證理由分述如下:

26 (一)上訴人請求被上訴人142萬5,438元本息,是否有據?

27 1.按勞工工作年資自受僱之日起算,適用本法前之工作年資,  
28 其資遣費及退休金給與標準,依其當時應適用之法令規定計  
29 算。當時無法令可資適用者,依各該事業單位自訂之規定或  
30 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資,其資遣費  
31 及退休金給與標準,依第17條及第55條規定計算,勞基法第

01 84條之2定有明文。又勞基法施行前，除臺灣省工廠工人退  
02 休規則外，我國並無法令明文規定雇主需給付勞工退休金，  
03 除退休規則所稱之工廠外，雇主自訂退休辦法，乃為酬庸勞  
04 工之辛勞，保障其退休生活之一種福利措施，自無受該退休  
05 規則或勞基法拘束之餘地（最高法院97年度台上字第1342號  
06 判決意旨參照）。經查：

07 (1)上訴人自75年12月29日起受僱於被上訴人，擔任資訊通信研  
08 究所工安衛生組工程師，於108年5月30日退休；又被上訴人  
09 係自87年7月1日起適用勞基法，為兩造所不爭執（見本院卷  
10 第327頁），則依上說明，關於上訴人於87年6月30日適用勞  
11 基法前之退休金給與，應依勞雇雙方協商或被上訴人所訂規  
12 範；被上訴人於87年7月1日適用勞基法後，則應依勞基法規  
13 定給與。

14 (2)系爭工作規則第77條規定：「聘雇人員工作年資自受聘雇之  
15 日起算，87年6月30日前之工作年資，其資遣費及退休(職)  
16 金給與標準，依本院87年6月30日各職類聘雇人員管理作業  
17 程序規定計算……。87年7月1日後之工作年資，其資遣費及  
18 退休金給與標準，依第68條及第75條規定計算。退休金計算  
19 應自受聘雇之日起計，87年7月1日後為第16年者，每滿1年  
20 給與1個基數(未滿半年給與0.5個基數)。未滿半年者以半年  
21 計，滿半年者以1年計。惟其87年7月1日前、後合計退休金  
22 總金額以不超過45個基數(平均工資)為限」(見原審卷第285  
23 頁)。則上訴人於87年6月30日前之工作年資，依系爭規定關  
24 於科技聘用職類部分，係滿1年給予1個基數，每增加半年加  
25 給1個基數(即1年給與2個基數)，未滿半年者以半年計  
26 算，應給與23個基數(附表編號1-12，見原審卷第303  
27 頁)；另上訴人於87年7月1日後之工作年資，依勞基法第55  
28 條第1項第1款規定：「工作年資，每滿1年給與2個基數。但  
29 超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45  
30 個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計」，  
31 就接續其適用勞基法前年資合併計算15年部分(附表編號

01 13-15)，每年給與2個基數，超過15年年資部分（附表編號  
02 16-34），每年給與1個基數，應給與24.49個基數。則上訴  
03 人於87年7月1日前後合計47.49個基數，已超過勞基法第55  
04 條第1項第1款所定之最高總數即45個基數。

05 (3)又上訴人之職類為科技聘用人員，其於106年8月14日簽立  
06 106年協議，其中第1條約定：「甲方（被上訴人）原薪資區  
07 分為本薪、專業加給、品位加給及地域加給等項目。因應研  
08 發任務遂行及管理人員需要，經甲、乙（上訴人）雙方同  
09 意，薪資區分為基本薪、變動薪。原職務及品位等級停止適  
10 用，併按本院相關規定辦理考核，做為變動薪調整參  
11 考……」，第2條約定：「乙方若有87年6月30日前適用勞基  
12 法之工作年資退休金計算，乙方同意以合議薪資時之職等  
13 （原雇工以職稱）最高級數所領得之本（功）薪金額（原為  
14 科技聘用及行政聘雇另加實物代金930元），為計算內  
15 涵」，第5條約定：「甲、乙雙方合議每月薪資計10萬7,500  
16 元，基本薪計4萬5,750元，變動薪計6萬1,750元」等語（見  
17 原審卷第313頁）。上訴人復於107年7月10日簽立被上訴人  
18 聘雇人員薪資及保密協議（下稱107年協議），其中第4條約  
19 定：「乙方若有87年6月30日適用勞基法前之工作年資，乙  
20 方同意於本規定修訂後其退休金、資遣費及撫卹金，以初次  
21 合議時之職等，計算至退休時之年資，自合議日起次年1月1  
22 日，每年依考成結果虛擬晉等（級）後之本（功）薪金額為  
23 計算內涵；惟105年及106年已合議人員，若按合議時之職等  
24 最高級所領之本（功）薪金額計算較優者，得按原方式辦理  
25 （原為科技聘用及行政聘雇另加實物代金930元）……」等  
26 語（見原審卷第311頁）。則據此足見106年、107年協議，  
27 係關於被上訴人聘雇人員薪資項目調整及就被上訴人適用勞  
28 基法前退休金計算所為約定；而被上訴人適用勞基法前之上  
29 訴人退休金給與，兩造係合意以106年8月14日初次合議起次  
30 年1月1日即107年1月1日之上訴人職等最高級所領之本  
31 （功）薪金額，並加計實物代金930元為計算；且與被上訴

01 人員之薪資項目，因應研發任務遂行及管理人員需要，嗣  
02 區分為「基本薪」，「變動薪」無關。

03 2.上訴人雖主張：被上訴人計算伊之退休金時，就適用勞基法  
04 前之薪資以5萬4,235元計算，未以伊退休時之基本薪10萬  
05 9,835元計算，就適用勞基法後之前15年工作年資，則未以2  
06 個基數計算，僅給付伊退休金443萬8,917元，而短少給付伊  
07 退休金142萬5,438元；且107年協議第4條違反系爭規定及民  
08 法第247條之1第1、3、4規定，顯失公平而無效云云，並舉  
09 本院112年度勞上字第79號判決為據。經查：

10 (1)按勞工於事業單位納入勞基法適用前受僱，於適用勞基法後  
11 退休者，如該事業單位於納入勞基法適用前，依當時適用之  
12 法令或其自訂之規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按此  
13 標準計算適用勞基法前工作年資之退休金者，則就適用勞基  
14 法後之工作年資自應接續計算，即二者應合併計算，而非自  
15 適用勞基法後，另行起算（最高法院109年度台上字第3191  
16 號判決意旨參照）。查被上訴人自87年7月1日起適用勞基  
17 法，上訴人自75年12月29日起受僱於被上訴人，於108年5月  
18 30日退休，上訴人係於被上訴人適用勞基法前受僱，則被上  
19 訴人就上訴人於87年6月30日前之工作年資，依系爭規定關  
20 於科技聘用職類部分，滿1年給予1個基數，每增加半年加給  
21 1個基數（1年給與2個基數），未滿半年者以半年計算，給與  
22 23個基數（附表編號1-12）；就87年7月1日後之工作年資，  
23 依勞基法第55條第1項第1款規定，接續其適用勞基法前年資  
24 合併計算15年部分（附表編號13-15），每年給與2個基數，  
25 非自適用勞基法後，另行起算，超過15年年資部分（附表編  
26 號16-34），每年給與1個基數，合併給與24.49個基數，依  
27 上說明，應屬有據。故上訴人主張於被上訴人適用勞基法  
28 後，伊前15年之工作年資，應給與2個基數云云，並不可  
29 採。

30 (2)又系爭工作規則第26條第1項規定：「聘雇人員之工資，按  
31 聘雇人員職務、品位等級及本院各年度相關支給標準表支

01 領……」，第77條第1項規定：「聘雇人員工作年資自受聘  
02 雇之日起算，87年6月30日前之工作年資，其資遣費及退休  
03 (職)金給與標準，依本院87年6月3日各職類聘雇人員管理作  
04 業程序規定計算」(見原審卷第269、285頁)。則據此足見被  
05 上訴人聘雇人員之「工資」、「退休金基數金額」，係分屬  
06 不同規定。且依系爭工作規則第77條第1項規定，退休金給  
07 與標準係依系爭規定，而系爭規定特以「本薪」計算退休金  
08 基數金額，亦見被上訴人自訂之退休金發給標準，並非以系  
09 爭工作規則第26條第1項所定之工資計算退休金，自始即有  
10 意區別兩者之適用，足見被上訴人計算上訴人退休金給與，  
11 並無違反系爭規定。故上訴人主張被上訴人違反系爭規定計  
12 算其退休金云云，亦不可採。

13 (3)次按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂立之契  
14 約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、加重他方  
15 當事人之責任，或其他於他方當事人有重大不利益者之約  
16 定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，為民法第247  
17 條之1第1款、第2款及第4款分別定有明文。又該法條所稱  
18 「按其情形顯失公平者」，係指依契約本質所生之主要權利  
19 義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形。申  
20 言之，定型化契約條款是否顯失公平而為無效，法院應於具  
21 體個案中，全盤考量該契約條款之內容及目的、締約當事人  
22 之能力、交易經過、風險控制與分配、權利義務平衡、客觀  
23 環境條件等相關因素，本於誠信原則，以為判斷之依據，發  
24 揮司法對定型化契約條款之審查規整功能，而維憲法平等原  
25 則及對契約自由之保障(最高法院110年度台上字第1172號  
26 判決意旨參照)。查被上訴人就其適用勞基法前之上訴人退  
27 休金，係依系爭規定以上訴人之本薪給與，而107年協議第4  
28 條亦約定依上訴人考成結果虛擬晉等(級)後之本(功)薪  
29 金額為計算，核無不同。則上訴人客觀上應知悉系爭規定內  
30 容；且勞基法施行前，除工人退休規則外，我國並無法令明  
31 文規定雇主需給付勞工退休金，系爭規定及107年協議第4條

01 就適用勞基法前之上訴人退休金所為約定，乃為酬庸上訴人  
02 之辛勞，保障其退休生活之一種福利措施，自無顯失公平之  
03 情形。故上訴人主張107年協議第4條約定有民法第247條之1  
04 第1、3、4款規定所示情形，顯失公平而無效云云，仍不可  
05 採。

06 (4)至本院112年度勞上字第79號判決，就被上訴人適用勞基法  
07 前之該案當事人退休金給與，認定係以其最後之本薪及實物  
08 代金計算，再依被上訴人科技聘用人員薪俸加給標準表其中  
09 7職等功薪6級之本薪3萬9,090元、實物代為930元，以計算  
10 其薪資（見本院卷第376頁），足見該案亦非以基本薪計算  
11 該案當事人之退休金基數金額，與本件計算上訴人於87年6  
12 月30日前之薪資應屬相同。另該案當事人於適用勞基法前之  
13 年資已滿15年，該案因認適用勞基法後其退休金基數係以每  
14 滿1年給與1個基數計算，退休金基數共19.5，反而不利，故  
15 認勞基法第84條之2規定，於其情形並無適用餘地（見本院  
16 卷第379頁），核與本件上訴人於適用勞基法前、後之工作  
17 年資，各為11年6月又4日、20年10月又30日（如附表所  
18 示），上訴人於被上訴人適用勞基法前之工作年資係未滿15  
19 年，每年給與2個基數，於適用勞基法後之工作年資，依勞  
20 基法第55條第1項第1款規定，接續其適用勞基法前年資合併  
21 計算15年部分，每年給與2個基數，超過15年年資部分，每  
22 年給與1個基數之事實，並不相同，自不得比附援引。至上  
23 訴人聲請向勞動部調取勞基法第84條之2規定之立法理由，  
24 因本件事證已明，有如前述，亦無必要。

25 3.又上訴人之請求並無理由，則就其本件請求是否罹於時效乙  
26 節，即無再審究必要，併此敘明。

27 (二)綜上，上訴人不爭執於退休時其職等最高級為10職等、5功  
28 級（見本院卷第328頁），其本薪金額為5萬3,305元，有被  
29 上訴人聘用薪給（工資）基準表可稽（見原審卷309頁），  
30 加計實物代金930元，共5萬4,235元，上訴人於87年6月30日  
31 前之工作年資，其基數為23（附表編號1-12），則上訴人於

01 87年6月30日前之退休金為124萬7,405元；又上訴人於退休  
02 前6個月平均薪資係13萬0,319元，為兩造所不爭執（見本院  
03 卷第329頁），上訴人87年7月1日後之工作年資，其基數為  
04 24.49（附表編號13-34）。則被上訴人依前開計算上訴人之  
05 退休金為443萬8,917元（如附表所示），應屬有據。故上訴  
06 人主張被上訴人短少給付其退休金142萬5,438元，請求被上  
07 訴人如數給付，即屬無據。

08 六、從而，上訴人依勞基法第55條規定，請求被上訴人給付其  
09 142萬5,438元，及自108年6月30日起至清償日止，按年息5%  
10 計算之利息，非屬正當。原審為上訴人敗訴之判決，並無不  
11 合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，  
12 應駁回其上訴。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
15 逐一論列。

16 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第78條規定，  
17 判決如主文。

18 中 華 民 國 114 年 6 月 24 日  
19 勞 動 法 庭

20 審判長法官 邱 琦  
21 法 官 張文毓  
22 法 官 邱靜琪

23 正本係照原本作成。

24 不得上訴。

25 中 華 民 國 114 年 6 月 24 日

26 書記官 張淨卿  
27

編號	年資始日	年資迄日	經過日數	基數	平均薪資	退休金金額
1	75/12/29	76/12/28	365	1	54,235	54,235
2	76/12/29	77/12/28	366	2	54,235	108,470
3	77/12/29	78/12/28	365	2	54,235	108,470
4	78/12/29	79/12/28	365	2	54,235	108,470

(續上頁)

01

5	79/12/29	80/12/28	365	2	54,235	108,470
6	80/12/29	81/12/28	366	2	54,235	108,470
7	81/12/29	82/12/28	365	2	54,235	108,470
8	82/12/29	83/12/28	365	2	54,235	108,470
9	83/12/29	84/12/28	365	2	54,235	108,470
10	84/12/29	85/12/28	366	2	54,235	108,470
11	85/12/29	86/12/28	365	2	54,235	108,470
12	86/12/29	87/6/30	184	2	54,235	108,470
合計				23		1,247,405
13	87/7/1	88/6/30	365	2	130,319	260,638
14	88/7/1	89/6/30	366	2	130,319	260,638
15	89/7/1	90/6/30	365	2	130,319	260,638
16	90/7/1	90/12/28	181	0.99	130,319	129,016
17	90/12/29	91/12/28	365	1	130,319	130,319
18	91/12/29	92/12/28	365	1	130,319	130,319
19	92/12/29	93/12/28	366	1	130,319	130,319
20	93/12/29	94/12/28	365	1	130,319	130,319
21	94/12/29	95/12/28	365	1	130,319	130,319
22	95/12/29	96/12/28	365	1	130,319	130,319
23	96/12/29	97/12/28	366	1	130,319	130,319
24	97/12/29	98/12/28	365	1	130,319	130,319
25	98/12/29	99/12/28	365	1	130,319	130,319
26	99/12/29	100/12/28	365	1	130,319	130,319
27	100/12/29	101/12/28	366	1	130,319	130,319
28	101/12/29	102/12/28	365	1	130,319	130,319
29	102/12/29	103/12/28	365	1	130,319	130,319
30	103/12/29	104/12/28	365	1	130,319	130,319
31	104/12/29	105/12/28	366	1	130,319	130,319
32	105/12/29	106/12/28	365	1	130,319	130,319
33	106/12/29	107/12/28	365	1	130,319	130,319
34	107/12/29	108/5/30	153	1/2	130,319	65,160
合計				24.49		3,191,512
共計				47.49		4,438,917

註1：編號1基數，依系爭規定任職第1年給予1個基數。

註2：編號12基數，依系爭規定，每增半年加給1個基數，未滿半年者以半年計。編號12(86年12月29日至87年6月30日)經過日數為184日，已超過半年但未足1年，則依上規定應給與2個基數。

註3：編號16基數，依勞基法第55條第1項第1款規定，工作年資15年以內者，每滿1年給與2個基數。上訴人工作年資於90年12月28日屆滿15年，編號16(90年7月1日至90年12月28日)經過日數181日，基數按比例計算為0.99(計算式： $2 \times \langle 181 / 365 \rangle = 0.99$ ，取至小數點以下第2位)。

註4：編號34基數，按勞基法第55條第1項第1款規定，工作年資未滿半年者，以半年計，則應給與1/2個基數。