

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第128號

原告 王正煥

訴訟代理人 吳文琳律師

崔瀨文律師

被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強

訴訟代理人 翁瑋律師

楊子敬律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年2月26日言詞辯論終結，茲判決如下：

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。

事實與理由

一、原告主張：

(一)原告自民國73年1月26日起任職於被告，擔任工程師，並於108年7月25日退休，且自87年7月1日適用勞動基準法（下稱勞基法）並選擇繼續適用勞退舊制。而原告自任職起至87年6月30日止，加計義務役2年，適用勞基法前之工作年資，共16年5個月又6日，依據被告員工工作規則（下稱系爭工作規則）第77條及其附件四所載，退休金基數金額以退休人員最後之「本薪」及「實物代金」計算。然上開附件四所稱本薪，並未於系爭工作規則為任何定義，而被告於107年7月1日全面實施合議薪制，合議薪資區分為「基本薪」與「變動薪」，而原告退休時最後領取之薪資分別為「基本薪」148,435元、「變動薪」5,695元、「主管加給」10,000元，此有被告提出之108年7月原告薪資單可稽（見本院113年度勞專

調字第149號卷〈下稱勞專調卷〉第167頁）。可知，被告給付原告之薪資並無「本薪」之給付名目，而是以「基本薪」作為聘雇人員薪資給與名目，此另參諸被告107年度專案人力進用招考甄試簡章記載略以：「…貳、薪資及待遇：一、薪資：新進人員薪資核敘基準表之薪資範圍內，核給基本薪。」等語即明（見勞專調卷第211至216頁）。然被告為降低退休金支應，片面擬定聘雇人員薪資保密協議書（下稱系爭保密協議書），而依其第4條約款，自行創設「虛擬晉級」名目，旨在損害原告依據系爭工作規則第77條附件四計算適用勞基法前之退休金基數金額之權利，符合民法第247條之1第1款「免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者」、第3款「使他方當事人有重大不利益者」、第4款「其他於他方當事人有重大不利益者。」之規定，因顯失公平而無效。又原告退休時最後之基本薪為148,435元，加計實物代金930元，則適用勞基法前之退休金基數金額應為149,365元（計算式：148435元+930元=149365元），經乘以適用勞基法「前」之退休基數34，則此部分應請領退休金應為5,078,410元（計算式：149365元×34個基數=5078410元），而被告僅以本薪53,305元（含實物代金930元），合計54,235元作為基數金額，核給原告適用勞基法前之退休金1,843,990元（計算式：54235元×34=1843990元），已違反系爭工作規則第77條附件四之規定。

(二)另參照行政院勞工委員會（下稱勞委會，即勞動部前身）以（87）台勞三字第043879號函釋（下稱台勞三字函釋）及最高法院111年度台上字第1250號民事判決、臺灣高等法院112年度勞上字第79號民事判決、臺灣高等法院112年勞再易字第12號民事判決（下合稱系爭判決）之意旨略以：勞工適用勞基法前之工作年資，其退休金給與低於當時法令標準者，其適用勞基法後之工作年資退休金計算，自勞基法適用起每滿1年給與2個基數，超過15年之部分，每滿1年給與1個基數，因增訂勞基法第84之2之本意，係為擴大勞基法制度之

適用範圍，使後適用勞基法之勞工亦享有退休金之給付，於此情形下，勞工適用勞基法後之工作年資，如已達勞基法第53條或第54條自請退休或雇主強制期退休之標準，適用勞基法後之工作年資應依勞基法第55條規定計給退休金，前15年每1年2個基數，滿15年後每1年1個基數，自不得令原得本於勞基法規定享有退休金給與之勞工，反因該條文之增訂而受有不利益，否則即有違勞基法第84條之2之立法本意，是勞基法第84條之2規定，於此情形無可適用，勞工自得請求雇主就適用勞基法後之工作年資，依同法第55條規定計給退休金等語。基上，原告於87年7月1日起至108年7月25日止，適用勞基法後之工作年資，共21年又25日，應依勞基法第55條規定計給退休金，前15年每1年2個基數，滿15年後每1年1個基數，則原告退休金基數應為36.5個基數（計算式： $15 \times 2 + 6 + 0.5 = 36.5$ ）。又原告於退休時受領同年度退休前6個月之特休未休工資164,085元，應一併列入平均工資作為退休金基數金額。是原告前6個月之平均工資應為215,895元【計算式： $188547 \text{元} + (164085 \text{元} \div 6) = 215895 \text{元}$ 】，是原告此部分得請領之退休金為7,881,068元（計算式： $215895 \text{元} \times 36.5 \text{個基數} = 7881068 \text{元}$ ），若再加計適用勞基法前應領退休金5,078,410元，合計應領退休金為12,958,578元（計算式： $7881068 \text{元} + 5078410 \text{元} = 12958578 \text{元}$ ），已逾系爭工作規則第77條第2項規定，以最高總數45個基數計算之退休金為9,715,275元（計算式： $215895 \text{元} \times 45 \text{個基數} = 9715275 \text{元}$ ）。故被告應給付原告之退休金總額應為9,715,278元，經扣除被告已給付原告之退休金5,897,751元後，被告尚短少給付原告退休金3,817,524元（計算式： $9715278 \text{元} - 5897751 \text{元} = 3817527 \text{元}$ ）。但原告僅訴請被告給付2,586,864元為一部請求，及計付自108年5月25日退休日後30日之翌日即108年8月25日起算法定遲延利息。為此，爰依系爭工作規則第77條、勞基法第55條第1項第1款、第3項、民法第229條第1項等規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告2,5

86,864元，及自108年8月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。

## 二、被告則以：

(一)原告於73年1月26日起受僱於被告，擔任材料暨光電研究所複材電能組擔任研發類工程師，並自87年7月1日適用勞基法，並於108年7月25日自請退休，任職期間適用勞工退休金舊制。故原告於退休時，即應分別依系爭工作規則（見勞專調卷第107至151頁）及勞基法第55條第1項第1款、第84條之2等規定。又原告於適用勞基法前之工作年資自73年1月26日起至87年6月30日止，共16年5個月又6日，依系爭工作規則第77條第1項附件四規定略以：科技聘用之聘雇人員，按其連續服務年資，每滿半年給予1個基數（未滿半年以半年計），滿15年另加發1個基數，最高以61個基數為限，退休金基數以退休人員最後之本薪及本人實物代金計算（見勞專調卷第129、147頁）。依此計算原告之退休金基數為34個基數（計算式： $16.5 \times 2 - 1 + 2 = 34$ ），而依據原告10職等功薪5級之最後本薪為53,305元（見勞專調卷第153頁），加上每月930元之實物代金，共計54,235元，故被告以上開金額作為原告適用勞基法前之退休金基數金額而給付退休金1,843,990元（ $54235 \times 34 = 1843990$ 元），並無短少給付之違誤。又原告適用勞基法前之年資已逾15年，依系爭工作規則第77條第2項、勞基法第55條第1項第1款但書之規定，超過15年之工作年資每滿1年給予1個基數，未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計，而原告於87年7月1日起至108年7月25日退休日止，適用勞基法後之工作年資，共21年又25日，退休金基數為21.5個基數，退休前6個月之平均工資為188,547元，此有原告退休前6個月之薪資單、退休金明細表可參（見勞專調卷第155至169頁）。雖原告主張於108年8月21日所受領之退休前6個月之特休未休工資164,085元（見勞專調卷第235頁），並應計入原告舊制退休金計算，然被告退休前一個年度之特休未休折抵工資，被告已於108年2月22日給

01 付154,946元（見勞專調卷第233頁），並計入原告舊制退休  
02 金計算，而原告所主張之上開特休未休工資164,130元，因  
03 其非屬退休當日前6個月之工資請求權，故不予計入。是原  
04 告於適用勞基法後之退休金為4,053,761元（計算式：188547  
05 元×21.5個基數＝0000000元）。故原告適用勞基法前、後之  
06 工作年資，共計可請領5,897,751元，應屬適法有據。

07 (二)依據勞基法第84條之2之增訂立法理由：「一、本條係新  
08 增。二、規範勞工工作年資之計算標準。」，其立法本意與  
09 領取退休之多寡並無關聯，再依前開與歷來最高法院向來看  
10 法，勞工之工作年資應自其受僱之日起算，若年資橫跨適用  
11 勞基法前後者，其退休金之計算，於勞基法施行後之工作年  
12 資部分，在補足15年之差額部分為每年2個基數，其餘為每  
13 年1個基數，而原告年資雖橫跨勞基法適用前後，但應從其  
14 受僱日起算，故原告適用勞基法後之年資，超過年資15年之  
15 部分，依據勞基法第55條第1項之規定，應以1年1個基數計  
16 算，故被告系爭工作規則第77條第1、2項之規定，應屬適  
17 法。又上開勞基法第84條之2之立法目的，既在於明確規範  
18 勞基法上年資之起算時點，並使勞工在適用勞基法前後之退  
19 休金給與制度能分段適用，然原告所援引之系爭判決卻稱：  
20 「明訂勞工工作年資自受雇之日起算，其增訂目的暨在於擴  
21 大勞基法退休制度之適用範圍，使較後適用勞基法之勞工亦  
22 得享有退休金之給與」等語，顯與其立法當時之立法理由不  
23 符；且因其自行創設造法標準，導致包括被告在內有橫跨勞  
24 基法適用前後勞工之事業單位，在該不當造法下，導致被告  
25 必須負擔溯及既往給付退休金之義務，更將導致被告因短少  
26 給付退休金而將溯及遭到勞動機關之裁罰，業已違反信賴保  
27 護及法不溯及既往之憲法原則，並不足採。是原告請求被告  
28 給付短付之退休金及其遲延利息，並無理由等語，資為抗  
29 辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.被告如受不利之判決，願  
30 供擔保請准宣告免為假執行。

31 三、兩造所不爭執之事實：

- 01 (一)勞委會於86年10月30日公告指定被告所屬國防事業非軍職人  
02 員自87年7月1日起適用勞基法。
- 03 (二)原告自73年1月26日起任職於被告，擔任材料暨光電研究所  
04 複材電能組之工程師，並於108年7月25日退休。
- 05 (三)原告自73年1月26日起至87年6月30日止，加計2年義務役，  
06 工作年資為16年5個月又6日，依被告系爭工作規則第77條第  
07 1項及其附件四所示，其適用勞基法前之退休金基數為34個  
08 基數；原告自適用勞基法後即87年7月1日起至108年7月25日  
09 止，工作年資為21年又25日。
- 10 (四)兩造於107年7月1日簽立國家中山科學研究院聘雇人員薪資  
11 保密協議書。
- 12 (五)被告依適用勞基法前、後分段計算退休金給與標準，分別核  
13 給原告之退休金各為1,843,990元、4,053,761元，合計5,89  
14 7,751元。

15 四、得心證之理由：

16 原告主張：被告計算原告於適用勞基法前之退休金基數金額  
17 應以其退休時之基本薪148,435元，加計實物代金930元，合  
18 計基數金額應為149,365元，而非本薪53,305元加計實物代  
19 金930元；適用勞基法後之基數金額（即月平均工資）應為2  
20 15,895元，而非188,547元；並依系爭台勞三字函釋及系爭  
21 判決意旨之見解，被告依其系爭工作規則及適用勞基法第84  
22 條之2規定，計算適用勞基法後之退休金給與標準，對於原  
23 告不利，於此情形並無適用之餘地，應依勞基法第55條規  
24 定，適用勞基法後始起算退休金年資基數，則被告尚應給付  
25 原告退休金差額2,586,864元（為一部請求）及其遲延利息  
26 等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。則本件爭點厥  
27 為：(一)原告於適用勞基法前之退休金基數金額，究為本薪加  
28 計實物代金之54,235元抑或基本薪加計實物代金之149,365  
29 元？(二)原告主張：應將特休未休工資164,085元列入適用勞  
30 基法後之平均工資等語，是否有據？(三)本件有無勞基法第84  
31 條之2之適用？

01 (一)原告於適用勞基法前之退休金基數金額，究為本薪加計實物  
02 代金54,235元抑或基本薪加計實物代金149,365元？

03 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，  
04 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  
05 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或  
06 勞雇雙方之協商計算之；適用本法後之工作年資，其資遣費  
07 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第  
08 84條之2定有明文。又勞基法施行前，除臺灣省工廠工人退  
09 休規則（下稱退休規則）外，我國並無法令明文規定雇主需  
10 給付勞工退休金，除退休規則所稱之工廠外，雇主自訂退休  
11 辦法，乃為酬庸勞工之辛勞，保障其退休生活之一種福利措  
12 施，自無受該退休規則或勞基法拘束之餘地（最高法院97年  
13 度台上字第1342號判決意旨參照）。次按依照當事人一方預  
14 定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，  
15 按其情形顯失公平者，該部分約定無效：「一 免除或減輕  
16 預定契約條款之當事人之責任者。二 加重他方當事人之責  
17 任者。三 使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四  
18 其他於他方當事人有重大不利益者。」，民法第247條之1定  
19 有明文。再按民法增訂第247條之1規定，係鑑於我國國情及  
20 工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無  
21 磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，防止契約  
22 自由之濫用及維護交易之公平，而列舉4款有關他方當事人  
23 利害之約定，而為原則上之規定，明定「附合契約」之意  
24 義，及各款約定，按其情形顯失公平時，其約定為無效；是  
25 該條第1款所稱「免除或減輕預定契約條款之當事人之責任  
26 者」、第3款所稱「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權  
27 利者」、第4款「其他於他方當事人有重大不利益者」，係  
28 指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之  
29 餘地，始足當之，而所稱「按其情形顯失公平者」，則指依  
30 契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷  
31 有顯失公平之情形而（最高法院102年度台上字第2017號判

01 決、同院103年度台上字第1503號判決意旨參照)。

02 2.經查，被告於適用勞基法前之退休金給與標準係依其系爭工  
03 作規則第77條第1項與其附件四之規定：「聘雇人員工作年  
04 資自受聘雇之日起算，八十七年六月三十日前之工作年資，  
05 其資遣費及退休（職）金給與標準，依本院八十七年六月三  
06 十日各職類聘雇人員管理作業程序規定計算（如附件四）八  
07 十七年七月一日後之工作年資，其資遣費及退休金給與標  
08 準，依第六十八條及第七十五條規定計算。」、「科技聘  
09 用：按其連續服務年資，任職滿一年者，給予一個基數，爾  
10 後每增半年加給一個基數，未滿半年者以半年計，滿十五年  
11 另加發一個基數，最高以六十一個基數為限。退休金基數金  
12 額以退休人員最後之本薪及本人實物代金計算。」（見勞專  
13 調卷第129、147頁），原告於退休時乃擔任材料暨光電研究  
14 所複材電能組擔任研發類工程師，此有原告所提出離職證明  
15 書亦記載其職稱為「研發類工程師」可稽（見勞專調卷第45  
16 頁），是依上開規定，原告退休金基數金額係以「科技聘  
17 用」退休時最後之「本薪」及「本人實物代金」計算，而依  
18 據被告之「國家中山科學研究院科技聘用薪給（工資）基準  
19 表」所示，10職等功薪5級之本（功）薪為53,305元（見勞  
20 專調卷第153頁）。另參系爭保密協議書第4條約定略以：乙  
21 方（即原告）若有87年6月30日適用勞基法前之工作年資，  
22 乙方同意於本規定修訂後其退休金、資遣費及撫卹金以初次  
23 合意時之職等，計算至退休時之年資，自合議日起次年1月1  
24 日，每年依考成結果虛擬晉等（級）後之「本（功）薪金  
25 額」為計算內涵；…（見勞專調卷第231頁），益徵，原告  
26 同意有關適用勞基法前之工作年資計算退休金給與標準係以  
27 退休時之職等本（功）薪為準；再參照被告科技聘用人員薪  
28 給（工資）基準表（見勞專調卷第153頁），被告以53,305  
29 元之本薪及其實物代金930元，合計54,235元作為原告適用  
30 勞基法前之退休金基數金額，洵屬有據。又原告於適用勞基  
31 法前之工作年資為16年3個月又24日，退休金基數為34個基

數，為兩造所不爭執，則原告此部分得請領之退休金應為1,843,990元(計算式：54235元×34個基數＝0000000元)。

3.次查，原告雖陳稱：系爭工作規則附件四所稱「本薪」，係指107年7月1日全面實施合議薪制中之「基本薪」，應以退休當時最後之基本薪149,365元作為適用勞基法前之退休金基數金額，計算適用勞基法前之退休金為5,078,410元(計算式：149365元×34個基數＝0000000元)等語。惟查：(1)被告於107年7月1日起就其薪資制度採全面合議薪制，此觀諸系爭協議書第6條約定略以：雙方合議每月薪資計150,220元，基本薪計148,435元、變動薪1,785元，然而卻於同系爭協議書第4條約定以初次合議日起次年1月1日，每年依考成結果虛擬晉等(級)後之「本(功)薪」，作為其聘雇人員計算適用勞基法前退休金基數。兩者於同一份保密協議書採取不同用語，顯見係有意明確區分於適用勞基法前之退休金基數金額係採「本(功)薪」作為退休金給付標準，而非以「基本薪」作為退休金給付標準。原告徒以107年7月1日以後所適用之合議薪制變更為「基本薪」、「變動薪」，主張系爭工作規則第77條之本薪應為合議薪制之基本薪等語，自無可採。(2)另原告主張：被告為降低給付退休金預算而片面擬定系爭協議書第4條約款，自行創設「虛擬晉級」名目，實則根本不存在任何「晉級」考成結果，其旨在損害原告依據系爭工作規則第77條附件四計算適用勞基法前之退休金基數金額之權利，符合民法第247條之1第1、3、4款規定，而顯失公平屬無效等語。然細繹原告系爭工作規則第77條及其附件四之內容，乃係被告適用勞基法前作為核算結清舊制工作年資並給付退休金之規定，則該規定中所謂退休金基數金額以退休人員最後之「本薪」計算，係指適用勞基法前之最後本薪而言，並非指適用勞基法後之合議薪，是被告依其科技聘用薪給(工資)基準表所載為10職等功薪5級所記載之「53,305元」，加計實物代金930元，合計54,235元，作為計算退休金基數金額，尚非無據。又系爭保密協議書第4點

既註明以「初次」合議時之職等，每年依考成結果虛擬晉等（級）後之「本（功）薪」金額為計算內容，乃重申系爭工作規則第77條附件四之前述計算方式，並未免除或減輕被告責任、或使原告拋棄或限制行使權利、或對原告有何重大不利益，難認上開約定有何顯失公平之處，是原告此部分之主張，亦難憑採。

- 4.至原告另陳稱略以：被告所提出之註記107年7月1日起實施之系爭科技聘用工資基準表乃被告為損害原告退休金所製作之不實文件等語，惟觀系爭科技聘用工資基準表共分12等級，每等目再分為4至10級不等之功薪，並載明給付金額，此與被告系爭工作規則附件二「中山科學研究院科技聘用人員薪額標準表」（見勞專調卷第138頁）所記載共分12職等每等目再分為4至10級不等之功薪，每等級均載明月支金額相仿，僅上開附件二「中山科學研究院科技聘用人員薪額標準表」之月支金額因屬被告員工薪資調升前之本（功）薪金額，相較於薪資結構調升後之系爭科技聘用人員工資基準表同等級之本（功）薪金額為低而已，顯見被告所提出之系爭科技聘用工資基準表所記載之本（功）薪及其職等給薪標準有所憑據，難謂虛偽不實。且系爭科技聘用人員工資基準表經被告公告乙節，亦有被告提出其106年12月13日國科人資字第1060011635號函周知各所屬部門將其刊載於被告人力資源處/表格下載/薪資彙整表之網頁供被告各部門員工下載可佐（見本院卷第19至20頁）；雖原告僅泛言：系爭科技聘用人員工資基準表係被告於112年4月21日公告在113年各職類薪資表網頁，而未曾於107年間公告等語，惟上開網頁僅係被告節錄最近期之網頁資料，並解釋說明有將各類職員工薪資表上網公告，尚無從依此斷言原告並未於107年間公告系爭科技聘用人員工資基準表，且原告並未提出其他相關憑證供本院審酌，堪認，原告所述系爭科技聘用人員工資基準表為不實文件等語，尚非屬實。是以，被告以其最後本（功）薪53,305元及其實物代金930元，合計54,235元，作為其計

01 算原告適用勞基法前之退休金基數，委為可採。

02 (二)原告主張：應將特休未休工資164,085元列入適用勞基法後  
03 之平均工資等語，是否有據？

04 1.按平均工資係計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額  
05 除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款前段，  
06 定有明文。次按所謂工資，依勞基法第2條第3款規定係指勞  
07 工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、  
08 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任  
09 何名義之經常性給與均屬之；是工資之定義，應視其是否為  
10 勞工因工作而獲得之報酬及是否為經常性之給與而定之；而  
11 勞工在同一雇主或事業單位繼續工作滿一定期間者，每年應  
12 給予一定日數之特別休假，特別休假期日由勞工排定之，但  
13 雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他  
14 方協商調整，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未  
15 休之日數，雇主應發給工資，為勞基法第38條第1項、第2項  
16 及第4項前段所明定；又勞基法第38條第4項前段雖規定特別  
17 休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，  
18 雇主應發給工資，惟此項不休假加班費乃雇主因年度終結勞  
19 工未休畢特別休假，所給予補償之代償金，並非勞工於年度  
20 內繼續工作之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦  
21 非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞  
22 基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與（最高法院  
23 103年度台上字第1659號判決、同院85年度台上字第246號判  
24 決意旨參照）。

25 2.原告主張：被告應將原告於108年8月21日受領之特休未休工  
26 資之164,085元計入平均工資，因其係發生在兩造勞動契約  
27 終止前6個月內，而非被告於原告退休時額外給與休假日，  
28 應計入平均工資，是其適用勞基法後之平均工資應為215,89  
29 5元【計算式：188547元＋（164085元÷6）＝215895元】等  
30 語。惟查，原告於108年8月21日受領之特休未休工資之164,  
31 085元，揆諸前揭說明，乃屬被告因原告於108年7月25日退

01 休時所結算該年度其尚未休畢之特別休假而應給予補償之代  
02 償金，並非勞工於該年度內繼續工作之對價，依其給付性質  
03 並非勞工之經常性收入，已難謂為工資而可作為結算退休金  
04 基數金額之基礎；況特別休假工資乃勞工與雇主協商於平時  
05 應上班日不出勤而雇主仍應照給之工資，而該不出勤所照領  
06 之工資已列入平均工資，若再就出勤加給之特休未休所給與  
07 補償之代償金，列入平均工資計算，而特別休假又集中於退  
08 休前6個月內，將使平均工資膨脹，亦有失公平，是以特別  
09 休假出勤所給與補償之代償金，不應計入平均工資；再則，  
10 勞工於兩造勞動契約終止（含退休）時仍未休完特別休假，  
11 雇主所發給特別休假未休日數之工資代償金，屬終止契約後  
12 所得，仍得不併入平均工資計算。是以，原告主張：計算其  
13 退休前6個月平均工資時，應將其特別休假未休工資164,085  
14 元計入平均工資等語，尚屬無據。

15 (三)本件有無勞基法第84條之2之適用？

- 16 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，  
17 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  
18 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或  
19 勞雇雙方之協商計算之；適用本法後之工作年資，其資遣費  
20 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第  
21 84條之2定有明文。而依其立法理由所示：本條於85年12月2  
22 7日增訂，係在於規範勞工計算工作年資之標準。次按勞工  
23 退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基  
24 數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總  
25 數以45個基數為限，勞基法第55條第1項第1款亦定有明文。  
26 再按勞工於事業單位納入勞基法適用前受僱，於適用勞基法  
27 後退休者，如該事業單位於納入勞基法適用前，依當時適用  
28 之法令或其自訂之規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按  
29 此標準計算適用勞基法前工作年資之退休金者，則就適用勞  
30 基法後之工作年資自應接續計算，即二者應合併計算，而非  
31 自適用勞基法後，另行起算（最高法院109年度台上字第319

01 1號判決意旨參照)。準此以觀，跨越勞基法適用前後之勞  
02 工，與受僱之始即適用勞基法之勞工相同，均應自受僱之日  
03 起算其退休金年資；至於退休金之給與標準，則應按勞基法  
04 適用前、後不同階段，分別核計，即勞基法適用以前之退休  
05 金核計標準，依當時應適用之法令或事業單位自訂規定或勞  
06 雇雙方之協議定之；適用勞基法以後部分，另依勞基法第55  
07 條所定標準計算之。

08 2.經查，原告適用勞基法（87年7月1日）起至退休止，其工作  
09 年資之退休金給與標準，原告依被告系爭工作規則第77條第  
10 2、3款、第75條第1項第2款第1目、第2項規定略以：聘雇人  
11 員之工作年資，其退休金計算應自受聘雇之日起計，在院87  
12 年7月1日後為第16年者，每滿1年給與1個基數（未滿半年給  
13 與1/2個基數），未滿半年者以辦年計，滿半年者以1年計；  
14 惟其87年7月1日前、後合計退休金總金額以不超過45個基數  
15 （平均工資）為限。亦即，原告自87年7月1日適用勞基法後  
16 之工作年資係接續自受僱日起算，其中在補足15年差額之工  
17 作年資部分為每年2基數，已滿15年者，即應按勞基法第55  
18 條第1項第1款但書規定，給與1個基數，此與勞基法第84條  
19 之2、勞基法施行細則第5條之退休金給與計算方式，並無不  
20 合。故原告自87年7月1日後之工作年資為逾15年部分，自不  
21 能請求被告按勞基法第55條所定「1年2個基數」之給與標準  
22 計算退休金。準此，原告所適用勞基法後之勞退舊制工作年  
23 資，自受僱日起已滿15年後之工作年資，僅能按勞基法第55  
24 條所定「滿1年1個基數」給與退休金，尚屬無誤。又系爭工  
25 作規則係依據勞基法第55條之規定，並經勞資雙方協商後訂  
26 定，再送由桃園市勞動局審查後准予備查，自屬有效而有拘  
27 束勞雇兩造之效力，且與勞基法第84條之2 規定之意旨相  
28 同。

29 3.次查，系爭勞動三字號函釋固稱：『…二、查勞動基準法第  
30 84條之2 規定，適用本法前之工作年資，其退休金給與標  
31 準，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；適用本法後之工作年資，其退休金給與標準，依第55條規定計算。所詢關於適用本法後之工作年資退休金計算疑義，依行政院秘書處86年5月17日台86勞字第19901號函送審查勞動基準法施行細則部分條文修正草案會議紀錄結論：「適用勞動基準法後之工作年資其退休金給與同意照修正條文（指本會報院之該法施行細則修正草案）第50條之3第1項第2款之計算方式辦理」，即：勞工適用本法前工作年資之退休給與，優於或依照當時法令標準或比照當時法令標準者，其適用本法後工作年資，在全部工作年資15年以內之部分，每滿1年給與2個月平均工資，超過15年之部分，每滿1年給與1個月平均工資；勞工適用本法前之工作年資，其退休給與低於當時法令標準者，其適用本法後之工作年資退休金計算，每滿1年給與兩個基數，超過15年之部分，每滿1年給與1個基數。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。另其適用該法前後未滿1年之畸零年資，應分別依各該規定計算。…」，然該函釋之內容與勞基法第84條之2規定與勞基法第55條第1項第1款規定並不完全相符，另添加「優於或依照當時法令標準」、「比照當時法令標準者」及「低於當時法令標準者」等上開法律所未有之要件，而對於人民之權利增加法律所無之限制，乃違反法律保留原則，本院爰不適用該函釋以處理本件。

- 4.又查，原告雖以系爭實務見解略以：勞基法第84條之2所定之勞工作年資自受僱日起算，旨在擴大勞基法所定退休制度之範圍，使較後適用勞基法之勞工亦得享有退休金之給與，不得令原得本於勞基法規定享有退休金給與之勞工，反因該條文之增訂而受有不利益者，不能因適用勞基法後之工作年資，使其請領之退休金反而減少而於此情形不適用勞基法第84條之2等語。惟勞基法之勞退舊制係採確定給付制，而課予雇主應給付勞工退休金之義務，由雇主依勞工每月薪資總額2%~15%按月提撥到勞工退休準備金專戶中；又此帳戶專

款專用，所有權屬於雇主，並由臺灣銀行（信託部）辦理該基金收支、保管及運用，當勞工符合退休條件向雇主請領退休金時，雇主可由勞工退休準備金專戶中支付之。而勞基法第84條之2增訂之立法理由，本在於規範工作年資有跨越適用勞基法前後之勞工之工作年資及退休基數計算標準，亦即，勞工在適用勞基法前之工作年資依當時應適用之法令規定計算工作年資及其退休金計算方式；或於無法令可資適用時，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之

（若雇主無自訂退休金規定，亦無與勞工協商時，並無給付退休金之義務），其旨在避免對勞基法適用前已依適用當時法令規定之事業單位或無法令可資適用而依其自訂規定及經勞雇雙方協商之事業單位而已按勞工薪資之固定比率按月提撥到勞工退休準備金專戶者，創設追溯雇主須再行補提撥退休金至勞工之退休準備專戶，而驟然增加雇主給付退休金之勞務義務，而兼顧受規範對象對信賴當時有效法規範之保護，多年來均適用無礙。是依勞基法第84條之2之規定，原告之工作年資既已跨越勞基法施行前、後，其計算退休金基數本應分別適用被告之系爭工作規則第77條與勞基法第55條之規定分別計算，自無排除勞基法第84條之2適用之餘地。若謂退休之工作年資應自受僱日起算，而就計算退休金基數之起算日部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算，會形同將勞基法第84條之2規定予以割裂適用（即工作年資之計算自勞工受僱日起算，而計算退休金基數起算日，卻分別自實際之受僱日及勞基法適用日起算），致使法規喪失適用之一體性，將勞基法第55條之規定，不適當的溯及既往適用，而與勞基法第84條之2之規範意旨不符。

5.再查，本於法的安定性要求，司法者自須維持法規範之存續與安定，避免法秩序之動搖。而原告已於108年7月25日退休並領取被告給予之退休金，此有原告退休人員退休金給付明細表及原告帳戶存摺內頁附卷可稽（見勞專調卷第46至49頁），原告退休時，均未就此加以爭執，本院若貿然同意系

爭判決之見解，而作成有別於已往本院之法律見解，將影響  
勞工退休金之給付計算方式，而有礙法秩序之安定性。

6.末查，勞基法第84條之2之法條文義就勞工跨越勞基法適用  
前後之工作年資及其計算退休金方式已記載明確，顯非法律  
規範之不完整性，已如前述，如未遵照立法者明文規定與法  
規範目的，率以形式適用結果不利，而為逾越法律之解釋不  
予適用，使該法規形同具文，徒增不必要之勞資爭議，亦恐  
有違立法之本意。再則，原告所援引之系爭判決，既非最高  
法院民事大法庭統一法律見解，自無拘束本院之效力，其法  
律見解為本院所不採，併以敘明。是以，原告主張：本件不  
適用勞基法第84條之2規定，被告應再補短少給付退休金及  
其遲延利息等語，即屬無據。

五、綜上所述，原告依系爭工作規則第77條、勞基法第55條第1  
項第1款規定，請求被告給付短少之退休金差額2,586,864  
元，及自108年8月25日起至清償日止，按年息5%計算之利  
息，為無理由，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及所提證據，  
核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78  
條規定。

中 華 民 國 114 年 3 月 28 日  
民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

以上正本係照原本作成

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 114 年 3 月 28 日  
書記官 李孟珣