

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第130號

原告 陳正浩

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 裘雅心

張煥熙

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年4月9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69年7月18日起任職於被告，擔任工程師，並於108年10月29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，適用勞基法前之工作年資，共17年11個月又14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」146,720元、「變動薪」280元、「主管加給」5,000元，合計152,000元，此有被告於原告退休時提供之退休金計算表可稽（見本院113年度勞專調字第214號事件卷〈下稱勞專調卷〉第85

01 頁)。可知，被告給付原告之薪資並無「本薪」之給付名
02 目，而是以「基本薪」作為聘雇人員薪資給與名目。又原告
03 退休時最後之基本薪為146,720元，經乘以適用勞基法
04 「前」之退休基數37，則此部分應請領退休金應為5,428,64
05 0元（計算式：146720元×37個基數=0000000元），而被告
06 依兩造所簽定之「國家中山科學研究院聘雇人員薪資保密協
07 議書」（下稱系爭保密協議書，見勞專調卷第197頁）第4點
08 之約定，僅以本薪54,235元作為基數金額，核給原告適用勞
09 基法前之退休金2,006,695元（計算式：54235元×37=00000
10 00元），只是為了降低給付退休金，損害原告依系爭工作規
11 則第77條附件四之規定退休基數之金額，已違反民法第247
12 條之1第3、4款規定，顯失公平而無效。

13 (二)另參照行政院勞工委員會（下稱勞委會，即勞動部前身）以
14 (87)台勞三字第043879號函釋（下稱台勞三字函釋）及最
15 高法院111年度台上字第1250號民事判決、臺灣高等法院112
16 年度勞上字第79號民事判決、臺灣高等法院112年勞再易字
17 第12號民事判決（下合稱系爭判決）之意旨略以：勞工適用
18 勞基法前之工作年資，其退休金給與低於當時法令標準者，
19 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
20 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
21 數，因增訂勞基法第84之2之本意，係為擴大勞基法制度之
22 適用範圍，使後適用勞基法之勞工亦享有退休金之給付，於
23 此情形下，勞工適用勞基法後之工作年資，如已達勞基法第
24 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
25 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
26 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
27 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
28 有不利益，否則即有違勞基法第84條之2之立法本意，是勞
29 基法第84條之2規定，於此情形無可適用，勞工自得請求雇
30 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
31 金等語。基上，原告於87年7月1日起至108年10月29日止，

01 適用勞基法後之工作年資，共21年3個月又29日，應依勞基
02 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
03 每1年1個基數，則原告退休金基數應為36.5個基數（計算
04 式： $15 \times 2 + 6 + 0.5 = 36.5$ ）。又原告於退休前6個月之平均
05 工資為172,478元，是原告此部分得請領之退休金為6,295,4
06 47元（計算式： $172478 \text{元} \times 36.5 \text{個基數} = 0000000 \text{元}$ ）。若再
07 加計適用勞基法前應領退休金5,428,640元，合計應領退休
08 金為11,724,117元（計算式： $0000000 \text{元} + 0000000 \text{元} = 0000$
09 0000元 ），已逾系爭工作規則第77條第2項規定，以最高總
10 數45個基數計算之退休金為7,761,510元（計算式： 172478
11 $\text{元} \times 45 \text{個基數} = 0000000 \text{元}$ ）。故被告應給付原告之退休金總
12 額應為7,761,510元，經扣除被告已給付原告之退休金5,71
13 4,972元後，被告尚短少給付原告退休金2,046,538元（計算
14 式： $0000000 \text{元} - 0000000 \text{元} = 0000000 \text{元}$ ），及計付自108年
15 10月29日退休日後30日之翌日即108年11月29日起算法定遲
16 延利息。為此，爰依系爭工作規則第77條、勞基法第55條第
17 1項第1款、第3項、民法第229條第1項等規定，提起本件訴
18 訟。並聲明：(一)被告應給付原告2,046,538元，及自108年11
19 月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告
20 願供擔保，請准宣告假執行。

21 二、被告則以：

22 (一)原告於69年7月18日起受僱於被告，於資訊通信研究所天頻
23 計畫擔任研發類工程師，並自87年7月1日適用勞基法，並於
24 108年10月29日自請退休，任職期間適用勞工退休金舊制。
25 故原告於退休時，即應分別依系爭工作規則（見勞專調卷第
26 131至175頁）及勞基法第55條第1項第1款、第84條之2等規
27 定。又原告於適用勞基法前之工作年資自69年7月18日起至8
28 7年6月30日止，共17年11個月又14日，依系爭工作規則第77
29 條第1項附件四規定略以：科技聘用之聘雇人員，按其連續
30 服務年資，每滿半年給予1個基數（未滿半年以半年計），
31 滿15年另加發1個基數，最高以61個基數為限，退休金基數

01 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
02 153、171頁）。依此計算原告之退休金基數為37個基數（計
03 算式：18年 \times 2—1個基數+2個基數=37個基數），而依據原
04 告10職等功薪5級之最後本薪為53,305元（見勞專調卷第177
05 頁），加上每月930元之實物代金，共計54,235元，故被告
06 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
07 退休金2,006,695元(54235元 \times 37個基數=0000000元)，並無
08 短少給付之違誤。又原告適用勞基法前之年資已逾15年，依
09 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
10 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
11 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
12 至108年10月29日退休日止，適用勞基法後之工作年資，共2
13 1年3個月又29日，退休金基數為21.5個基數，退休前6個月
14 之平均工資為172,478元，此有原告退休前6個月之薪資單、
15 退休金明細表可參（見勞專調卷第173至193頁）。是原告於
16 適用勞基法後之退休金為3,708,277元(計算式：172478元 \times 2
17 1.5個基數=0000000元)。故原告適用勞基法前、後之工作
18 年資，共計可請領5,714,972元，應屬適法有據。

19 (二)依據勞基法第84條之2之增訂立法理由：「一、本條係新
20 增。二、規範勞工工作年資之計算標準。」，其立法本意與
21 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
22 法，勞工之工作年資應自其受僱之日起算，若年資橫跨適用
23 勞基法前後者，其退休金之計算，於勞基法施行後之工作年
24 資部分，在補足15年之差額部分為每年2個基數，其餘為每
25 年1個基數，而原告年資雖橫跨勞基法適用前後，但應從其
26 受僱日起算，故原告適用勞基法後之年資，超過年資15年之
27 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
28 算，故被告系爭工作規則第77條第1、2項之規定，應屬適
29 法。又上開勞基法第84條之2之立法目的，既在於明確規範
30 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
31 休金給與制度能分段適用，然原告所援引之系爭判決卻稱：

01 「明訂勞工工作年資自受雇之日起算，其增訂目的暨在於擴
02 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
03 得享有退休金之給與」等語，顯與其立法當時之立法理由不
04 符；且因其自行創設造法標準，導致包括被告在內有橫跨勞
05 基法適用前後勞工之事業單位，在該不當造法下，導致被告
06 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
07 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
08 護及法不溯及既往之憲法原則，並不足採。是原告請求被告
09 給付短付之退休金及其遲延利息，並無理由等語，資為抗
10 辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.被告如受不利之判決，願
11 供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、兩造間所不爭執之事實：

13 (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
14 員自87年7月1日起適用勞基法。

15 (二)原告自69年7月18日起任職於被告，擔任資訊通信研究所天
16 頻計畫擔任研發類之工程師，並於108年10月29日退休。

17 (三)原告自69年7月18日起至87年6月30日止，工作年資為17年11
18 個月又14日，依被告系爭工作規則第77條第1項及其附件四
19 所示，其適用勞基法前之退休金基數為37個基數；原告自適
20 用勞基法後即87年7月1日起至108年10月29日止，工作年資
21 為21年3個月又29日。

22 (四)兩造於107年7月13日簽立國家中山科學研究院聘雇人員薪資
23 保密協議書即系爭保密協議書。

24 (五)被告依適用勞基法前、後之工作年資，分段計算退休金給與
25 標準，分別核給原告之退休金各為2,006,695元、3,708,277
26 元，合計5,714,972元。

27 四、得心證之理由：

28 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
29 應以其退休時之基本薪146,720元，而非以54,235元（本薪5
30 3,305元加計實物代金930元）；並依系爭台勞三字函釋及系
31 爭判決意旨之見解，被告依其系爭工作規則及適用勞基法第

01 84條之2規定，計算適用勞基法後之退休金給與標準，對於
02 原告不利，於此情形並無適用之餘地，應依勞基法第55條規
03 定，適用勞基法後始起算退休金年資基數，則被告尚應給付
04 原告退休金差額2,046,538元及其遲延利息等語，為被告所
05 否認，並以前揭情詞置辯。則本件爭點厥為：(一)原告於適用
06 勞基法前之退休金基數金額，究為本薪加計實物代金之54,2
07 35元抑或基本薪之146,720元？(二)本件有無勞基法第84條之2
08 之適用？

09 (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
10 代金54,235元抑或基本薪146,720元？

11 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，
12 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
13 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
14 勞雇雙方之協商計算之；適用本法後之工作年資，其資遣費
15 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第
16 84條之2定有明文。又勞基法施行前，除臺灣省工廠工人退
17 休規則（下稱退休規則）外，我國並無法令明文規定雇主需
18 給付勞工退休金，除退休規則所稱之工廠外，雇主自訂退休
19 辦法，乃為酬庸勞工之辛勞，保障其退休生活之一種福利措
20 施，自無受該退休規則或勞基法拘束之餘地（最高法院97年
21 度台上字第1342號判決意旨參照）。次按依照當事人一方預
22 定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，
23 按其情形顯失公平者，該部分約定無效：「一 免除或減輕
24 預定契約條款之當事人之責任者。二 加重他方當事人之責
25 任者。三 使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四
26 其他於他方當事人有重大不利益者。」，民法第247條之1定
27 有明文。再按民法增訂第247條之1規定，係鑑於我國國情及
28 工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無
29 磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，防止契約
30 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
31 利害之約定，而為原則上之規定，明定「附合契約」之意

01 義，及各款約定，按其情形顯失公平時，其約定為無效；是
02 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
03 者」、第3款所稱「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權
04 利者」、第4款「其他於他方當事人有重大不利益者」，係
05 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
06 餘地，始足當之，而所稱「按其情形顯失公平者」，則指依
07 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
08 有顯失公平之情形而（最高法院102年度台上字第2017號判
09 決、同院103年度台上字第1503號判決意旨參照）。

10 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
11 作規則第77條第1項與其附件四之規定：「聘雇人員工作年
12 資自受聘雇之日起算，八十七年六月三十日前之工作年資，
13 其資遣費及退休（職）金給與標準，依本院八十七年六月三
14 十日各職類聘雇人員管理作業程序規定計算（如附件四）八
15 十七年七月一日後之工作年資，其資遣費及退休金給與標
16 準，依第六十八條及第七十五條規定計算。」、「科技聘
17 用：按其連續服務年資，任職滿一年者，給予一個基數，爾
18 後每增半年加給一個基數，未滿半年者以半年計，滿十五年
19 另加發一個基數，最高以六十一個基數為限。退休金基數金
20 額以退休人員最後之本薪及本人實物代金計算。」（見勞專
21 調卷第53至55頁、153頁、171頁），而原告於退休時乃擔任
22 被告之資訊通信研究所天頻計畫10職等功5之工程師，此有
23 原告所提出退休名冊暨退休金給付表其職稱及虛擬晉（等）
24 級分別記載「資訊通信研究所天頻計畫工程師」、「十職等
25 五功」可稽（見勞專調卷第49至50頁），是依上開規定，原
26 告此部分退休金基數金額係以「科技聘用」退休時最後之
27 「本薪」及「實物代金」計算；並依據被告之「國家中山科
28 學研究院科技聘用薪給（工資）基準表」（下稱科技聘用工
29 資基準表）所示，10職等功薪5級之本（功）薪為53,305元
30 以佐（見勞專調卷第177頁）。另參系爭保密協議書第4條約
31 定略以：乙方（即原告）若有87年6月30日適用勞基法前之

01 工作年資，乙方同意於本規定修訂後其退休金、資遣費及撫
02 卹金以初次合意時之職等，計算至退休時之年資，自合議日
03 起次年1月1日，每年依考成結果虛擬晉等（級）後之「本
04 （功）薪金額」為計算內涵；…（見勞專調卷第231頁），
05 益徵，原告同意有關適用勞基法前之工作年資計算退休金給
06 與標準係以退休時之職等本（功）薪為準；再參照被告科技
07 聘用薪資基準表所列之本薪（功薪）等級（見勞專調卷第17
08 7頁），被告以53,305元之本薪及其實物代金930元，合計5
09 4,235元作為原告適用勞基法前之退休金基數金額，洵屬有
10 據。又原告於適用勞基法前之工作年資為17年11個月又14
11 日，退休金基數為37個基數，為兩造所不爭執，則原告此部
12 分得請領之退休金應為2,006,695元（計算式：54235元×37個
13 基數=200695元）。

14 3.次查，原告雖陳稱：系爭工作規則附件四所稱「本薪」，係
15 指107年7月1日全面實施合議薪制中之「基本薪」，應以退
16 休當時最後之基本薪146,720元作為適用勞基法前之退休金
17 基數金額，計算適用勞基法前之退休金為5,428,640元（計
18 算式：146720元×37個基數=0000000元）等語。惟：

19 (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
20 諸系爭保密協議書第6條約定略以：雙方合議每月薪資計14
21 6,720元，基本薪計148,435元、變動薪0元；然而於同系爭
22 保密協議書第4條卻約定，以初次合議日起次年1月1日，每
23 年依考成結果虛擬晉等（級）後之「本（功）薪」，作為其
24 聘雇人員計算適用勞基法前退休金基數。兩者於同一份系爭
25 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
26 法前之退休金基數金額係採「本（功）薪」作為退休金給付
27 標準，而非以「基本薪」作為退休金給付標準。原告徒以10
28 7年7月1日以後所適用之合議薪制變更為「基本薪」，而主
29 張系爭工作規則第77條之本薪應為合議薪制之基本薪云云，
30 自無可採。

31 (2)另原告主張：被告為降低給付退休金預算所擬定系爭保密協

01 議書第4條約款，所創設「虛擬晉級」名目根本不存在任何
02 「晉級」考成結果，其旨在損害原告依據系爭工作規則第77
03 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
04 民法第247條之1第3、4款規定，而顯失公平屬無效等語。然
05 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
06 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
07 定，則該規定中所謂退休金基數金額以退休人員最後之「本
08 薪」計算，係指適用勞基法前之最後本薪而言，並非指適用
09 勞基法後之合議薪，是被告依其科技聘用工資基準表所載為
10 10職等功薪5級所記載之「53,305元」，加計實物代金930
11 元，合計54,235元，作為計算退休金基數金額，尚非無據。
12 又系爭保密協議書第4點既註明以「初次」合議時之職等，
13 每年依考成結果虛擬晉等（級）後之「本（功）薪」金額為
14 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
15 式，並未免除或減輕被告責任、或使原告拋棄或限制行使權
16 利、或對原告有何重大不利益，難認上開約定有何顯失公平
17 之處，是原告此部分之主張，亦難憑採。

18 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
19 之系爭科技聘用工資基準表，原告並未見過，實乃被告自行
20 創設之文件，並沒有依據等語，惟觀該系爭科技聘用工資基
21 準表共分12等級，每等目再分為4至10級不等之功薪，並載
22 明給付金額，此與被告系爭工作規則附件二「中山科學研究
23 院科技聘用人員薪額標準表」（見勞專調卷第162頁）所記
24 載：共分12等級，每等目再分為4至10級不等之功薪，每等
25 級均載明月支金額等情相仿，僅上開附件二「中山科學研究
26 院科技聘用人員新額標準表」之月支金額因屬被告員工薪資
27 調升前之本（功）薪金金額，相較於薪資結構調升後之系爭科
28 技聘用人員工資基準表同等級之本（功）薪金金額為低而已，
29 此與被告訴訟代理人於114年4月9日言詞辯論期日所述公務
30 人員調薪時，基準表會跟著調整，調整後會重新公告，所以
31 才有不同版本等語（見本院卷第181頁）相符，顯見被告所

01 提出之系爭科技聘用工資基準表所記載之本（功）薪及其等
02 級給薪標準有所憑據，難謂虛擬不實。且依被告之106年12
03 月13日國科人資字第1060011635號函（見本院卷第165至168
04 頁）所示，被告已將系爭科技聘用工資基準表刊登於所屬人
05 力資源處之網頁供其各部門員工下載（見本院卷第165至168
06 頁），此部分細繹上開被告令（稿）之說明欄、副本欄記載
07 略以：「薪給（工資）基準表已刊登於人力資源處，請各單
08 位逕行查詢下載」、「副本：電子公佈欄（請照辦）」等語
09 即明，且其上亦蓋有「已電子彙布」之印文，應可肯認被告
10 內部人資單位於作成該令函時，確實有將系爭科技聘用工資
11 基準表上傳公告並供被告各單位供其員工下載。雖原告提出
12 被告人力資源處網頁，並陳稱略以：上開下載網頁僅有5項
13 公告，並沒有薪資彙整表及其他有關薪資等資料等語（見本
14 院卷第175至177頁），惟上開網頁僅係被告所節錄之部分網
15 頁，且與被告提出之人力資源處網頁截圖所記載8項公告內
16 容不同（見本院卷第15頁），尚無從依此斷言原告並未於10
17 7年間公告系爭科技聘用人員工資基準表，且原告並未提出
18 其他相關憑證供本院審酌，堪認，原告所述系爭科技聘用人
19 員工資基準表為不實文件云云，尚非屬實。是以，被告以其
20 最後本（功）薪53,305元及其實物代金930元，合計54,235
21 元，作為其計算原告適用勞基法前之退休金基數，委為可
22 採。

23 (二)本件有無勞基法第84條之2之適用？

24 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，
25 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
26 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
27 勞雇雙方之協商計算之；適用本法後之工作年資，其資遣費
28 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第
29 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
30 7日增訂，係在於規範勞工計算工作年資之標準。次按勞工
31 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

01 數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總
02 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。
03 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
04 後退休者，如該事業單位於納入勞基法適用前，依當時適用
05 之法令或其自訂之規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按
06 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
07 基法後之工作年資自應接續計算，即二者應合併計算，而非
08 自適用勞基法後，另行起算（最高法院109年度台上字第319
09 1號判決意旨參照）。準此以觀，跨越勞基法適用前後之勞
10 工，與受僱之始即適用勞基法之勞工相同，均應自受僱之日
11 起算其退休金年資；至於退休金之給與標準，則應按勞基法
12 適用前、後不同階段，分別核計，即勞基法適用以前之退休
13 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
14 雇雙方之協議定之；適用勞基法以後部分，另依勞基法第55
15 條所定標準計算之。

16 2.經查，原告適用勞基法（87年7月1日）起至退休止，其工作
17 年資之退休金給與標準依被告系爭工作規則第77條第2、3
18 款、第75條第1項第2款第1目、第2項規定略以：聘雇人員之
19 工作年資，其退休金計算應自受聘雇之日起計，在院87年7
20 月1日後為第16年者，每滿1年給與1個基數（未滿半年給與
21 1/2個基數），未滿半年者以辦年計，滿半年者以1年計；惟
22 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
23 （平均工資）為限。亦即，原告自87年7月1日適用勞基法後
24 之工作年資係接續自受僱日起算，其中在適用勞基法前之工
25 作年資部分已滿15年，即應按勞基法第55條第1項第1款但書
26 規定，給與1個基數，此與勞基法第84條之2、勞基法施行細
27 則第5條之退休金給與計算方式，並無不合。故原告自87年7
28 月1日後之工作年資為逾15年部分，自不能請求被告按勞基
29 法第55條所定「1年2個基數」之給與標準計算退休金。準
30 此，原告所適用勞基法後之勞退舊制工作年資，自受僱日起
31 已滿15年後之工作年資，僅能按勞基法第55條所定「滿1年1

01 個基數」給與退休金，尚屬無誤。又系爭工作規則係依據勞
02 基法第55條之規定，並經勞資雙方協商後訂定，再送由桃園
03 市勞動局審查後准予備查，自屬有效而有拘束勞雇兩造之效
04 力，且與勞基法第84條之2 規定之意旨相同。

05 3.次查，系爭勞動三字號函釋固稱：『…二、查勞動基準法第
06 84條之2 規定，適用本法前之工作年資，其退休金給與標
07 準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用
08 者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之；
09 適用本法後之工作年資，其退休金給與標準，依第55條規定
10 計算。所詢關於適用本法後之工作年資退休金計算疑義，依
11 行政院秘書處86年5 月17日台86勞字第19901 號函送審查勞
12 動基準法施行細則部分條文修正草案會議紀錄結論：「適用
13 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
14 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
15 款之計算方式辦理」，即：勞工適用本法前工作年資之退休
16 給與，優於或依照當時法令標準或比照當時法令標準者，其
17 適用本法後工作年資，在全部工作年資15年以內之部分，每
18 滿1 年給與2 個月平均工資，超過15年之部分，每滿1 年給
19 與1 個月平均工資；勞工適用本法前之工作年資，其退休給
20 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
21 算，每滿1 年給與兩個基數，超過15年之部分，每滿1 年給
22 與1 個基數。未滿半年者以半年計；滿半年者以1 年計。另
23 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
24 算。…』，然該函釋之內容與勞基法第84條之2 規定與勞基
25 法第55條第1 項第1 款規定並不完全相符，另添加「優於或
26 依照當時法令標準」、「比照當時法令標準者」及「低於當
27 時法令標準者」等上開法律所未有之要件，而對於人民之權
28 利增加法律所無之限制，乃違反法律保留原則，本院爰不適
29 用該函釋以處理本件。

30 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
31 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

01 之範圍，使較後適用勞基法之勞工亦得享有退休金之給與，
02 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
03 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
04 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
05 84條之2等語。惟勞基法之勞退舊制係採確定給付制，而課
06 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
07 額2%~15%按月提撥到勞工退休準備金專戶中；又此帳戶專
08 款專用，所有權屬於雇主，並由臺灣銀行（信託部）辦理該
09 基金收支、保管及運用，當勞工符合退休條件向雇主請領退
10 休金時，雇主可由勞工退休準備金專戶中支付之。而勞基法
11 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
12 用勞基法前後之勞工之工作年資及退休基數計算標準，亦
13 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
14 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
15 時，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之
16 （若雇主無自訂退休金規定，亦無與勞工協商時，並無給付
17 退休金之義務），其旨在避免對勞基法適用前已依適用當時
18 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
19 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
20 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
21 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
22 勞務義務，而兼顧受規範對象對信賴當時有效法規範之保
23 護，多年來均適用無礙。是依勞基法第84條之2之規定，原
24 告之工作年資既已跨越勞基法施行前、後，其計算退休金基
25 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
26 之規定分別計算，自無排除勞基法第84條之2適用之餘地。
27 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
28 之起算日部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算，會形
29 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
30 算自勞工受僱日起算，而計算退休金基數起算日，卻分別自
31 實際之受僱日及勞基法適用日起算），致使法規喪失適用之

01 一體性，將勞基法第55條之規定，不適當的溯及既往適用，
02 而與勞基法第84條之2之規範意旨不符。

03 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
04 與安定，避免法秩序之動搖。而原告已於108年10月29日退
05 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
06 明細表及臺灣銀行受託辦理勞工退休準備金對帳單附卷可稽
07 （見勞專調卷第193至195頁），原告退休時，均未就此加以
08 爭執，本院若貿然同意系爭判決之見解，而作成有別於已往
09 本院之法律見解，將影響勞工退休金之給付計算方式，而有
10 礙法秩序之安定性。

11 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
12 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
13 規範之不完整性，已如前述，如未遵照立法者明文規定與法
14 規範目的，率以形式適用結果不利，而為逾越法律之解釋不
15 予適用，使該法規形同具文，徒增不必要之勞資爭議，亦恐
16 有違立法之本意。再則，原告所援引之系爭判決，既非最高
17 法院民事大法庭統一法律見解，自無拘束本院之效力，其法
18 律見解為本院所不採，併以敘明。是以，原告主張：本件不
19 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
20 其遲延利息等語，即屬無據。

21 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
22 項第1款、第3項、民法第229條等規定，請求被告給付短少
23 之退休金差額2,046,538元，及自108年11月29日起至清償日
24 止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。

25 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，
26 核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

27 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
28 條規定。

29 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日
30 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

01 以上正本係照原本作成

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

05 書記官 李孟珣