

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第160號

原告 賴忠順

被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強

訴訟代理人 翁意茹律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，於民國114年1月9日辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國73年8月30日起任職於被告，擔任工程師一職，迄至109年9月29日退休。原告於適用勞動基準法(下稱勞基法)時即87年7月1日前之年資為13年10月又2日，退休金基數為27個基數，退休前最後之本薪為113,590元，另原告所屬九職等功六薪額為40,520元，專業加給為22,810元，品位加給為41,664元，實物代金為930元，復依被告所訂之員工工作規則(下稱系爭工作規則)第26條規定計算，原告所得請領之退休金應為新臺幣(下同)2,859,948元【計算式：105,924元(九職等功六薪額40,520元+專業加給22,810元+品位加給41,664元+實物代金930元)×27個基數=2,859,948元】。抑或以系爭工作規則附件四就「科技聘用人員」之退休金給與標準等相關規定計算，原告得請領之退休金應為3,092,040元【計算式：114,520元(退休前最後之本薪113,590元+實物代金930元)×27個基數=3,092,040元】。然被告僅以虛擬基數金額48,060元計算，認定原告之退休金為1,297,620元【計算式：48,060元×27個基數=1,297,620元】並逕為給付之，顯見被告就原告適用勞基法前之退休金有短少未予給付

情事存在。

(二)又行政院勞工委員會（下稱勞委會，現改制為勞動部）於86年10月30日公告自87年7月1日起國防事業非軍職人員適用勞基法。被告既係前開公告所稱之國防事業，而原告係其所屬非軍職人員自87年7月1日起適用勞基法。原告自87年7月1日起至109年9月29日止，年資共22年2月又29日，依勞基法第55條之規定，退休金基數為37.5，故原告應領退休金為4,969,312元【計算式：退休前6個月平均工資132,515元 $\times$ 37.5個基數=4,969,312元(小數點以下無條件捨去)】。是倘採被告認定之原告適用勞基法前退休金金額，原告本得受領之退休金總額應為6,266,932元【計算式：1,297,620元+4,969,312元=6,266,932元】；若採系爭工作規則第26條規定之計算方式認定原告適用勞基法前之退休金金額，原告本得受領之退休金總額為7,829,260元【計算式：2,859,948元+4,969,312元=7,829,260元】；如採系爭工作規則附件四就「科技聘用人員」之退休金給與標準等相關規定之方式，計算原告於適用勞基法前之退休金，則原告本得受領之退休金總額為8,061,352元【計算式：3,092,040元+4,969,312元=8,061,352元】。

(三)惟依勞基法第55條第1項第1款之規定，退休金上限為45個基數，且無論原告採上開何種方式計算於適用勞基法前、後應得請領之退休金，均已逾以最高總基數45個基數計算之退休金5,936,175元【計算式：退休前6個月平均工資132,515元 $\times$ 45個基數=5,963,175元】，是原告於本件得請求被告給付之退休金應以5,963,175元為限，扣除原告已自被告受領之退休金4,455,452元，被告尚短付原告退休金1,507,723元【計算式：5,963,175元-4,455,452元=1,507,723元】。

(四)被告因適用勞基法第84條之2之規定，導致原告適用勞基法前之年資為13年10月又2日，退休金基數為27，適用勞基法後之年資為22年2月又29日，退休金基數卻僅為23.83，又被告按前開退休金基數計算原告之退休金金額為4,455,452

元，與原告依勞基法第55條第1項第1款之規定計算可領之退休金金額較為短少，反而不利於原告，被告計算之退休金實有違勞基法第84條之2之規定之立法本意，是應認勞基法第84條之2之規定於此情形並無適用餘地，原告自得請求被告就適用勞基法後之工作年資，依勞基法第55條第1項第1款之規定計給退休金。為此，原告爰依勞基法第55條第1項第1款之規定提起本件訴訟，請求被告給付原告尚短少之退休金1,507,723元等語，並聲明：被告應給付原告1,507,723元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告係自87年7月1日起適用勞基法，故原告於退休時，即應分別依系爭工作規則、勞基法第55條第1項第1款、第84條之2等規定，計算原告適用勞基法前之年資應為13年10月又2日，並依系爭工作規則第77條第1項之規定，即「每滿1年給予1個基數，每增半年加給1個基數，未滿半年者以半年計」等語所示，原告退休金基數為27，故原告於適用勞基法前之退休金金額為1,297,620元【計算式：基數金額48,060元 $\times$ 27個基數=1,297,620元】。又原告自87年7月1日起適用勞基法後迄109年9月29日退休時止，年資總計為22年2月又29日，與前開適用勞基法前之年資13年10月又2日併算，原告於適用勞基法後之年資為1年1月又28日時，即為自受僱時起計算之工作年資滿15年時，自該時起算至原告109年9月29日退休前之工作年資為21年1月又1日，即屬自受僱時起算工作年資滿15年以後之年資，復依勞基法施行細則第5條、勞基法第55條第1項等規定計算原告適用勞基法後之退休金基數，應為23.83個基數【計算式：1年 $\times$ 2+21.83=23.83】，是原告適用勞基法後之退休金金額為3,157,832元【計算式：退休前6個月平均工資132,515元 $\times$ 23.83=3,157,832元（小數點以下無條件捨去）】。然原告主張適用勞基法後應重新起計退休年資基數，而認應以退休金基數上限45個基數計

01 算退休金，主張適用勞基法後之退休金金額為5,936,175
02 元，自顯與法有違。

03 (二)綜上，伊已依法核付原告適用勞基法前、適用勞基法後之退
04 休金共計4,455,452元【計算式：1,297,620元+3,157,832
05 元=4,455,452元】，並無短少給付之情事，故本件原告請
06 求伊應再給付退休金差額1,507,723元，顯無理由等語，資
07 為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供
08 擔保請准宣告免為假執行。

09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)原告自73年8月30起受僱於被告並任工程師一職，於109年9
11 月29日屆齡退休，且原告未選擇採用勞退新制(見本院113年
12 勞專調字第282號卷第109頁；本院卷第280頁)。

13 (二)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(見本院卷第280頁)。

15 (三)原告自73年8月30日起至87年6月30日止，尚未適用勞基法，
16 期間工作年資計為13年10月又2日。原告自87年7月1日起至1
17 09年9月29日止，即適用勞基法後期間工作年資計為22年2月
18 又29日(見本院113年勞專調字第282號卷第109頁；本院卷第
19 280頁)。

20 (四)原告於109年9月29日退休前6個月平均工資為132,515元(見
21 本院113年勞專調字第282號卷第109頁；本院卷第280頁)。

22 (五)原告於退休時已自被告受領退休金4,455,452元(見本院113
23 年勞專調字第282號卷第109頁；本院卷第280頁)。

24 四、本院之判斷：

25 (一)兩造就原告於73年8月30日起受僱於原告，並自87年7月1日
26 起適用勞基法，於適用勞基法前之工作年資為13年10月又2
27 日，適用勞基法後之工作年資為22年2月又29日，原告於退
28 休前6個月之平均工資為132,515元，原告已自被告於109年1
29 1月3日受領退休金4,455,452元等情均不爭執，且有國家中
30 山學研究院退休人員退休金給付明細表、到離職日及個資年
31 資、臺灣土地銀行存摺影本等附卷可參，均應堪信為真實

(見本院113年勞專調字第282號卷第101至105頁；本院卷第83至85頁；兩造不爭執事項(一)至(五))。惟兩造就原告適用勞基法後工作年資22年2月又20日期間之退休金，究應如何計算退休金基數，以及就原告適用勞基法前之退休金基數金額等節，均存有爭執，原告主張依勞基法第84條之2之規定所示，被告應以有利原告之方式重新計算適用勞基法後之退休年資基數，即應以37.5個基數計算之，而非以被告所採23.83個基數為據，又原告認被告僅以虛擬基數金額48,060元計算適用勞基法前之退休金，顯與採用系爭工作規則第26條規定，或系爭工作規則附件四就「科技聘用人員」之退休金給與標準等相關規定等方式所得之退休金，有甚鉅之差異，實為縮減原告退休金之作法，故應依系爭工作規則相關規定重新計算並補給之等語，均為被告所否認，並以原告適用勞基法前、後之年資基數應合併接續計算，依法並無重新起算年資基數之理由，以及原告於適用勞基法前之退休金不應以虛擬基數48,060元計算之等詞置辯。是本件爭點厥為：1.原告適用勞基法後工作年資基數是否重新起計？2.原告主張被告應以退休前之6個月平均工資132,515元為據，依系爭工作規則重新計算適用勞基法前之退休金並補給之，有無理由？

(二)原告適用勞基法後工作年資基數是否重新起計？

- 1.按勞工工作年資自受僱之日起算，適用勞基法前之工作年資，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，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第84條之2定有明文。勞基法施行細則第5條亦明定：勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。另勞工退休金之給與標準如下：一按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年

計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項分有明文。

2.復按勞工於事業單位納入勞基法適用前受僱，於適用勞基法後退休者，如該事業單位於納入勞基法適用前，依當時適用之法令或其自訂之規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按此標準計算適用勞基法前工作年資之退休金者，則就適用勞基法後之工作年資自應接續計算，即二者應合併計算，而非自適用勞基法後，另行起算，查被上訴人係於上訴人納入勞基法適用前受僱，於上訴人適用勞基法後退休，上訴人並訂有系爭退撫辦法等情，為原審所認定，而被上訴人對於適用勞基法前年資之退休金，亦請求自其受僱之日起，按系爭退撫辦法計算，則就適用勞基法後之系爭年資之退休金，自應接續計算，乃原審就系爭年資，又自適用勞基法後，另行起算前15年工作年資之退休金，所持法律見解，已有可議（最高法院109年度台上字第3191號判決參照）。

3.是認，勞基法第55條第1項第1款之規定所指「工作年資」，應自勞工受僱之日起算，其「每滿1年給與2個基數」之15年工作年資，亦應自受僱之初時起算，故勞工工作年資跨越適用勞基法前、後，而於適用勞基法後退休者，以分段適用方法計算其退休金，即適用勞基法後退休金之給與標準依該法第55條之規定計算，其工作年資於適用勞基法前計算未滿15年，然於適用勞基法後未至15年卻已自受僱之日起算計有15年工作年資者，就適用勞基法後惟自受僱之日起算尚未達15年工作年資部分，依勞基法第55條第1項第1款之規定每滿1年給與2個基數，並就適用勞基法後且自受僱之日起算計已滿15年工作年資時起，依勞基法第55條第1項第1款但書之規定，每滿1年給予1個基數，而非適用勞基法時起另行起算

01 「前15年」工作年資退休金給與標準(最高法院107年台上字
02 第2444號民事判決意旨參照)。若謂退休之工作年資應自受
03 僱日起算，而就計算基數部分，又應依適用勞基法前、後，
04 均各自起算(即適用前與適用後均可能各自享有前15年較優
05 計付方式)，將形同令條文遭割裂適用而生矛盾(即工作年資
06 之計算自勞工受僱日起算，而計算基數卻自適用前之受僱日
07 即適用日各自起算)，致失法規整體適用之一致性、公平
08 性，且與勞基法第84條之2、勞基法施行細則第5條等規範意
09 旨不符。再有些法規並非法律違反計畫的不圓滿性，如未
10 探究立法者明文規定或法規目的，率以形式適用結果不
11 利，而作出超越法律之解釋，恐有逾越權力分立危險。

12 4.經查，原告雖主張其適用勞基法後之工作年資基數應重新起
13 算云云，然原告於適用勞基法後之休假年資、服務年資、薪
14 資結構、職級等年資均未重新起計，為何僅在計算退休金之
15 工作年資認應重新起計，已難謂有理。況且如依原告主張適
16 用勞基法後之年資應重新起計，則原告「前15年」之年資，
17 將於計算適用勞基法前、後之退休金時，重複計算而有加倍
18 累計基數，致雙重給付退休金之情，是原告主張顯屬無據。

19 5.復查，依系爭工作規則第75、77條，以及系爭工作規則附件
20 四「中山科學研究院各職類聘僱人員87年6月30日以前工作
21 年資退休(職)金、資遣費發給標準」等規定，即「聘僱人員
22 依下列規定辦理：二、退休金之給予標準如下：(一)按聘僱
23 人員在院工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工
24 作年資，每滿1年給與1個基數(未滿半年給與0.5個基數)，
25 未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」、「聘僱人員
26 工作年資自受聘僱之日起算，87年6月30日前之工作年資，
27 其資遣費及退休(職)金給與標準，依本院(即被告)87年6月3
28 0日各類職聘僱人員管理作業程序規定計算(如附件四)。87
29 年7月1日後之工作年資，其資遣費即退休金給與標準，依
30 (系爭規則)第68條及第75條規定計算。」、「按其(聘僱人
31 員)連續服務年資，任職滿1年者，給與1個基數，爾後每增

01 半年加給1個基數，未滿半年者以半年計。」等語(見本院11
02 3年勞專調字第282號卷第166至167、185頁)可知，原告之工
03 作年資既係「自受聘僱之日起算」，則於計算原告之退休金
04 給與標準時，計算退休金基數所據之工作年資亦應以受聘僱
05 之日時起算。是被告稱原告於適用勞基法前之工作年資為13
06 年10月又2日，退休金基數為27個基數，適用勞基法後之工
07 作年資為22年2月又29日，退休金基數為23.83個基數，等
08 情，應屬有據。

09 6.末查，系爭工作規則係依據勞基法第55條、第84條之2等規
10 定及意旨，並經勞資協商後訂定，再送由桃園市勞動局審查
11 後准予備查，自屬有效而有拘束兩造之效力，此有桃園市政
12 府107年7月12日府勞條字第1070168088號函附卷可稽(見本
13 院113年勞專調字第282號卷第187至188頁)。且觀諸卷內資
14 料，未見系爭工作規則有勞基法第71條之規定所指「違反法
15 令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定
16 者，無效」情形，則系爭工作規則自得作為本件被告計算原
17 告可領退休金之依據。是本件被告依系爭工作規則第77條、
18 第75條等規定，自原告受僱之日起算其工作年資，且就原告
19 適用勞基法前、後之工作年資合併採計，並分別計算原告適
20 用勞基法前、後之退休金基數為，適用勞基法前之工作年資
21 13年10月又2日，退休金基數為27個基數，適用勞基法後之
22 工作年資22年2月又29日，退休金基數為23.83個基數，洵屬
23 有據。

24 7.從而，被告依系爭工作規則第77、75條接續採計原告自受僱
25 之日起算之工作年資，並分別計算原告於適用勞基法前、後
26 之工作年資，為13年10月又2日、22年2月又29日，各自計算
27 之退休金基數為27個基數、23.83個基數，而無須就原告適
28 用勞基法後之工作年資從新採計退休金基數，已如前述。故
29 原告主張適用勞基法後之退休金基數應重新起計15年，退休
30 金基數應為37.5個基數等情，自屬無理，實難採信。

31 (三)原告主張被告應以退休前之6個月平均工資132,515元為據，

01 依系爭工作規則重新計算適用勞基法前之退休金並補給之，
02 有無理由？

03 1.按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，
04 為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無
05 效：一免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二加重
06 他方當事人之責任者。三使他方當事人拋棄權利或限制其行
07 使權利者。四其他於他方當事人有重大不利益者，民法第24
08 7條之1定有明文。次按民法增訂第247條之1規定，係鑑於我
09 國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，
10 他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，
11 防止契約自由之濫用及維護交易之公平，而列舉4款有關他
12 方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定「附合契
13 約」之意義，及各款約定，按其情形顯失公平時，其約定為
14 無效。是該條第1款所稱「免除或減輕預定契約條款之當事
15 人之責任者」、第3款所稱「使他方當事人拋棄權利或限制
16 其行使權利者」、第4款「其他於他方當事人有重大不利益
17 者」，係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋
18 商變更之餘地，始足當之，而所稱「按其情形顯失公平
19 者」，則指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定
20 加以綜合判斷有顯失公平之情形而（最高法院102年度台上
21 字第2017號、103年度台上字第1503號判決意旨參照）。

22 2.經查，本件原告雖主張被告為降低退休金預算支應，而以適
23 用勞基法前本薪47,130元，加計實物代金930元，合計為48,
24 060元為退休金基數金額，而非以原告退休前6個月平均工資
25 132,515元為退休金基數金額計算之，揆其目的旨在損害原
26 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
27 金基數金額之權利，符合民法第247條之1第1、3、4款規定
28 而顯失公平屬無效云云（見本院卷第51至59、259至263、27
29 1、279頁）。然查，系爭工作規則第77條附件四係在被告適
30 用勞基法前作為計算結清舊制工作年資並給付退休金之規
31 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」，自係指適用勞基法「前」之「最後本薪」而言，而原告於被告適用勞基法前之最後本薪確為47,130元，實務代金確為930元，合計為48,060元(見本院卷第267頁)，則被告以此作為計算退休金基數金額，於法並無不合。是認被告以基數金額48,060元為據，計算原告於適用勞基法前之退休金，未見對原告有何重大不利益，即難認有顯失公平情形，自無違反誠信及平等互惠原則可言，是原告此部分指摘被告刻意縮減退休金給付，並應以退休前之6個月平均工資132,515元為據，依系爭工作規則重新計算適用勞基法前之退休金並補給之等主張，即難憑採。

五、綜上所述，原告主張適用勞基法後年資基數應重新起計、適用勞基法前之退休金基數金額應以退休前6個月平均工資132,515元計算等情，均屬無理，要難採信。本件被告業就原告適用勞基法前、後區分退休金基數，並分別計算退休金為1,297,620元、3,157,832元，併計應給付予原告之退休金總額為4,455,425元，復依系爭工作規則及勞基法第55條之規定給付完畢，即屬合法。故原告重複計算適用勞基法後之退休金基數，稱被告本應給付原告退休金5,963,175元，尚有退休金1,507,723元短少未予給付，並主張被告應給付原告1,507,723元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息等情，自無理由，應予駁回。

六、本件原告未陳明願供擔保聲請為假執行，是被告陳明願供擔保聲請免為假執行，自無庸審酌，附此敘明。

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

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
勞 動 法 法 庭 法 官 徐 培 元

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。

01

書記官 陳美靜

02

中 華 民 國 114 年 2 月 14 日