

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第161號

原告 黃瑞志
被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強
訴訟代理人 蔡秉純

吳孟庭

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年2月5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：原告自民國72年9月23日起受僱於被告，迄至108年10月30日止退休（加計服兵役之義務2年），工作年資共38年1月又8日，而原告自87年7月1日起適用勞動基準法（下稱勞基法）後，並未選擇適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）新制勞工退休制度，是原告退休金計算乃均適用勞基法規定。茲因被告依據其自訂之員工工作規則（下稱系爭工作規則）計算，核定原告自任職時起至86年6月30日止，即適用勞基法前，得請領退休金為新臺幣（下同）1,898,225元，此部分並無疑義。而自87年7月1日起至108年10月30日退休日止，即部分適用勞基法後之年資21年又4個月，依該法第55條規定，前15年計2基數，其後每年1基數（未滿1年計1基數，未滿半年計0.5基數），是原告適用勞基法後之退休金基數為36.5基數（計算式： $15 \times 2 + 6 + 0.5 = 36.5$ ），應領退休金為5,408,205元（計算式：退休前6個月平均工資148170元 $\times$ 36.5基數=0000000元），故原告適用勞基法前、後退休

01 金為7,306,430元（計算式：0000000元+0000000元=00000
02 00元）。惟依勞基法第55條第1項第1款規定，退休金基數上
03 限為45個基數，故原告應領之退休金為6,667,650元（退休
04 前6個月平均工資148170元×45基數=0000000元），扣除原
05 告已領退休金5,083,880元（被告給付適用勞基法前之退休
06 金1,898,225元及適用勞基法後之退休金3,185,655元），被
07 告尚短給付原告退休金之差額1,583,770元（計算式：00000
08 00元－0000000元=0000000元）及其遲延利息。然被告因錯
09 誤適用勞基法第84條之2規定，導致原告適用勞基法前之年
10 資已滿15年，適用勞基法後之退休金基數係以每滿1年給與1
11 個基數計算，反不利於原告，此可參照最高法院111年度台
12 上字第1250號判決意旨、臺灣高等法院112年勞上字第79號
13 及111年度勞再易字第12號判決之意旨（下合稱系爭判決意
14 旨）略以：勞基法第84條之2明定勞工工作年資自受僱之日
15 起算，增訂目的既在擴大勞基法所定退休制度之適用範圍，
16 使較後適用勞基法之勞工亦得享有退休金之給與，自不得令
17 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
18 增訂而受有不利益；如勞工因適用該增訂條文之結果，使其
19 請領之退休金反而減少，實有違勞基法第84條之2之立法本
20 意，是應認勞基法第84條之2規定於此情形並無適用餘地等
21 語。依此，原告得請求被告就適用勞基法後之工作年資依同
22 法第55條第1項第1款規定，補給付退休金差額。為此，爰依
23 勞基法第55條第1項第1款規定提起本件訴訟。並聲明：(一)被
24 告應給付原告1,583,770元，及自108年11月1日起至清償日
25 止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告請准宣告假執行。

26 二、被告則以：

27 (一)原告係自87年7月1日適用勞基法，故原告於退休時，即應分
28 別依系爭工作規則及勞基法第55條第1項第1款、第84條之2
29 等規定，適用勞基法前之年資（自72年9月23日起至87年7月
30 1日止），加上2年兵役期，共16年9月又8日，此部分依系爭
31 工作規則第77條第1項「聘僱人員工作年資自受僱之日起

算，87年6月30日前之工作年資，其資遣費及退休（職）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程序規定計算（如附件四）」與系爭工作規則附件四「科技聘用退休金：按其連續服務年資，任職滿1年者，給予1個基數，爾後每增半年加給1個基數，未滿半年者以半年計，滿15年另加發2個基數。最高以61個基數為限。退休金基數金額以退休人員最後之本薪及本人實物代金計算。」之規定（見本院卷第65至105頁），依此計算原告之退休金基數為35個基數（計算式： $16 \times 2 - 1 + 2 = 35$ ），而依據原告當時之基數金額為54,235元（原告退休前為10職等功薪5級，本薪為53,305元及實物代金930元，合計54,235元），已請領1,898,225元（計算式： $54235 \text{元} \times 35 \text{個基數} = 0000000 \text{元}$ ）。又依勞基法第55條第1款但書規定，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，原告於適用勞基法後之年資共21年又4個月，退休金基數為21.5，退休前6個月平均工資為148,170元，原告於適用勞基法後之退休金為3,185,655元（計算式： $148170 \text{元} \times 21.5 = 0000000 \text{元}$ ）。原告於適用勞基法前、後之退休金共計5,083,880元（計算式： $0000000 \text{元} + 0000000 \text{元} = 0000000$ ），被告已全數給付完畢。

(二)依據勞基法第84條之2之立法意旨與歷來最高法院向來看
法，勞工之工作年資應自其受僱之日起算，若年資橫跨適用勞基法前後者，其工作年資亦應接續計算。亦即，原告之工作年資雖橫跨勞基法適用前後，但應從其受僱日72年9月23日起算工作年資，故原告適用勞基法後之工作年資超過15年之部分，依據勞基法第55條第1項之規定，應以1年1個基數計算。又上開勞基法第84條之2之立法目的，在於明確規範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休金給與制度能分段適用，然原告所援引之系爭判決卻稱：「明訂勞工工作年資自受雇之日起算，其增訂目的暨在於擴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

得享有退休金之給與」等語，顯與其立法當時之目的與立法者決定不符；且因其自行創設造法標準，導致包括被告在內有橫跨勞基法適用前後勞工之事業單位，在該不當造法下，導致被告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，業已違反信賴保護及法不溯及既往之憲法原則，並不足採。是原告請求被告給付短付之退休金，並無理由等語，資為抗辯，並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.被告如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造所不爭執之事實：

- (一)原告自72年9月23日起受僱於被告，擔任飛彈火箭研究所主體系統研製組研發類工程師，於108年10月30日退休，工作年資均適用勞退舊制。
- (二)勞委會（即勞動部前身）於86年10月30日公告指定被告所屬國防事業非軍職人員自87年7月1日起適用勞基法。
- (三)原告於108年10月30日退休前6個月之平均工資為148,170元。
- (四)原告自72年9月23日起至87年6月30日止，加計兵役期2年，工作年資共16年9月又8日；自87年7月1日起至108年10月30日止，工作年資為21年又4個月。
- (五)被告依適用勞基法前計算之基數所核給原告之退休金1,898,225元；被告依適用勞基法後計算之基數所核給原告之退休金3,185,655元，合計被告已給付原告退休金為5,083,880元。

四、本院之判斷：

原告主張：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，適用勞基法前、後得請領之退休金應為6,667,650元，扣除原告已領之退休金5,083,880元，被告尚短付原告1,583,770元，此乃被告因適用勞基法第84條之2規定，導致原告適用勞基法前之年資已滿15年，適用勞基法後之退休金基數係以每滿1年給與1個基數計算，而不利於原告，實有

01 違勞基法第84條之2之立法本意，應認勞基法第84條之2規定
02 於此情形並無適用餘地等語，為被告否認，並以前揭情詞置
03 辯。則本件爭點厥為：本件有無勞基法第84條之2之適用，
04 亦即，原告請求被告給付退休金差額1,583,770元及其遲延
05 利息，是否有據？茲分述如下：

06 (一)按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，
07 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
08 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
09 勞雇雙方之協商計算之；適用本法後之工作年資，其資遣費
10 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第
11 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
12 7日增訂，係在於規範勞工計算工作年資之標準。次按勞工
13 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
14 數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總
15 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。
16 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
17 後退休者，如該事業單位於納入勞基法適用前，依當時適用
18 之法令或其自訂之規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按
19 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
20 基法後之工作年資自應接續計算，即二者應合併計算，而非
21 自適用勞基法後，另行起算；適用本法前之工作年資，其資
22 遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算，
23 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
24 雙方之協商計算之；適用本法後之工作年資，其資遣費及退
25 休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，員工於適用勞
26 基法前即受僱，於適用後始退休，就適用勞基法前年資之退
27 休金，倘當時無法令可資適用，事業單位亦無自訂規定，勞
28 雇雙方復未經協商，則僅適用勞基法後之工作年資，始得依
29 勞基法相關規定計算退休金，於適用勞基法前之工作年資並
30 無得適用或類推適用勞基法第55條規定計算退休金之餘地，
31 否則無異係對原無規定給付員工退休金之事業單位，追溯創

01 設給付退休金之義務（最高法院109年度台上字第3191號判
02 決、同院111年度台上字第1252號裁定意旨參照）。準此以
03 觀，跨越勞基法適用前後之勞工，與受僱之始即適用勞基法
04 之勞工相同，均應自受僱之日起算其退休金年資；至於退休
05 金之給與標準，則應按勞基法適用前、後不同階段，分別核
06 計，即勞基法適用以前之退休金核計標準，依當時應適用之
07 法令或事業單位自訂規定或勞雇雙方之協議定之；適用勞基
08 法以後部分，另依勞基法第55條所定標準計算之。

09 (二)經查，原告自72年9月23日受僱被告，並自該日起至適用勞
10 基法前即87年6月30日止，加計役期2年，工作年資為16年9
11 月又8日已滿15年，則依被告系爭工作規則第77條規定：

12 「聘僱人員工作年資自受聘僱之日起算，87年6月30日前
13 （即適用勞基法前）之工作年資，其資遣費及退休職金給與
14 標準，依本院（即被告）87年6月30日各職類聘僱人員管理
15 作業程序規定計算（如附件四，見本院卷第105頁）；87年7
16 月1日後（即適用勞基法後）之工作年資，其資遣費及退休
17 職金給與標準，依第68條（資遣費給與標準）及第75條規定
18 計算」；又依系爭工作規則附件四之技術員退休規定：「按
19 其連續服務年資，每滿半年給予1個基數（未滿半年者以半
20 年計），滿15年另加發1個基數，最高以61個基數為限。退
21 休金基數金額以退休人員最後之本薪計算」。亦即，自87年
22 7月1日適用勞基法後之工作年資每滿1年即應按勞基法第55
23 條第1項第1款但書規定，給與1個基數，而非自適用勞基法
24 時起另行起算前15年工作年資退休金給與標準，故原告自87
25 年7月1日後之工作年資自不能請求被告按勞基法第55條所定
26 「1年2個基數」之標準計給退休金，是其所適用勞基法後之
27 勞退舊制工作年資計21年又4月，僅能按勞基法第55條所定
28 「滿1年1個基數」之標準計算退休金。又系爭工作規則係依
29 據勞基法第55條之規定，並經勞資雙方協商後訂定，再送由
30 桃園市勞動局審查後准予備查，自屬有效而有拘束勞雇兩造
31 之效力，且與勞基法第84條之2規定之意旨相同。據此核

計，原告適用勞基法後之舊制退休金，應為21.5基數，而被告以21.5基數計給原告舊制退休金3,185,655元（計算式：平均工資148170元×21.5基數＝0000000元），尚無違誤。

(三)次查，原告雖以有部分實務見解略以：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。

01 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
02 之起算日部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算，會形
03 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
04 算自勞工受僱日起算，而計算退休金基數起算日，卻分別自
05 實際之受僱日及勞基法適用日起算），致使法規喪失適用之
06 一體性，將勞基法第55條之規定，不適當的溯及既往適用，
07 而與勞基法第84條之2之規範意旨不符。

08 (四)再查，本於法的安定性要求，司法者自須維持法規範之存續
09 與安定，避免法秩序之動搖。而原告已於108年10月30日退
10 休並領取被告給予之退休金5,083,880元，此有國家中山科
11 學研究院108年6月研發類工程師退休金給付表、臺灣銀行勞
12 工退休金對帳單附卷可稽（見本院卷第119至121頁），原告
13 自108年10月30日退休後，多年來從未加以爭執，卻因見前
14 同事受益於前揭系爭判決之見解而多領取退休金，遂反悔提
15 起本訴，此有原告113年7月29日催告被告補發退休金差額函
16 文可佐（見本院卷第21頁），本院若貿然同意系爭判決之見
17 解，而作成有別於已往本院之法律見解，將影響勞工退休金
18 之給付計算方式，而有礙法秩序之安定性。

19 (五)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
20 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
21 規範之不完整性，已如前述，如未遵照立法者明文規定與法
22 規範目的，率以形式適用結果不利，而為逾越法律之解釋不
23 予適用，使該法規形同具文，徒增不必要之勞資爭議，亦恐
24 有違立法之本意。再則，原告所援引之系爭判決，既非最高
25 法院民事大法庭統一法律見解，自無拘束本院之效力，其法
26 律見解為本院所不採，併以敘明。是以，原告主張：本件不
27 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
28 其遲延利息，即屬無據。

29 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被告
30 給付短少之退休金差額1,583,770元，及自108年11月1日起
31 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應

01 准許。

02 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，
03 核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

04 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
05 條規定。

06 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日
07 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

08 以上正本係照原本作成

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日
12 書記官 李孟珣