

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第162

號

原告 劉錦坤
被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強
訴訟代理人 張穎傑
張琬婷

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年1月10日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國72年11月14日起任職於被告，原於113年4月29日退休，被告僅核發退休金6,754,910元，然原告自適用勞動基準法（下稱勞基法）前之年資為15年1月3日（另役期5月16日）、適用勞基法後之年資為25年9月又29日，故依勞基法第55條規定，原告本可取得之退休金應為9,568,835元（計算式：1,030,465元【適用勞基法前】+8,441,775元【原告主張適用勞基法後之基數應為45*平均工資187,595元】），再扣除被告已給付之6,754,910元，被告尚積欠原告退休金1,686,865元等語，原告爰依勞基法第55條第1項第1款請求1,686,865元，並聲明：被告應給付原告1,686,865元，及自113年4月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告自72年11月14日起任職於被告，為科技聘用人員，原告於113年4月29日退休。原告自72年11月14日起至

87年6月30日（下稱第一階段，原告係自87年7月1日起始適用勞基法），適用勞基法前之年資為15年1月又3日（含役期）。是原告應依被告所定之國家中山科學研究院員工工作規則第77條及其附件（下稱系爭工作規則）計算第一階段退休金為1,877,440元。又原告退休年資基數應依勞基法施行細則第5條、勞基法第55條第1項規定計算，是原告退休年資基數應自原告受雇於被告時起算，且原告適用勞基法前、後之工作年資應合併計算，故原告適用勞基法後（下稱第二階段，自87年7月1日起至退休日）之年資為25年9月29日，退休金基數為26，是原告第二階段退休金為4,877,470元。惟原告主張適用勞基法後應重新起計退休年資基數，顯與法未合。綜上，被告已依法核付原告第一階段、第二階段之退休金共計6,754,910元，並無短少給付之情事，原告請求被告再給付退休金差額，顯無理由，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造對於原告自72年11月14日起任職至113年4月29日退休，擔任科技聘用人員，被告已依法核付原告退休金共計6,754,910元等情，均無爭執，均應堪信為真實。本件爭點厥為：原告適用勞基法後年資基數是否重新起計？

四、本院判斷：

（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，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；勞工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。勞基法第84條之2、第55條第1項第1款定有明文，再按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。勞基法施行細則第5條亦有明文。又按勞工於事業單

01 位納入勞基法適用前受僱，於適用勞基法後退休者，如該事
02 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
03 規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按此標準計算適用勞
04 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
05 自應接續計算，即二者應合併計算，而非自適用勞基法後，
06 另行起算，查被上訴人係於上訴人納入勞基法適用前受僱，
07 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
08 情，為原審所認定，而被上訴人對於適用勞基法前年資之退
09 休金，亦請求自其受僱之日起，按系爭退撫辦法計算，則就
10 適用勞基法後之系爭年資之退休金，自應接續計算，乃原審
11 就系爭年資，又自適用勞基法後，另行起算前15年工作年資
12 之退休金，所持法律見解，已有可議（最高法院109年度台
13 上字第3191號判決參照）。是以本院認勞基法既已明訂計算
14 退休金之年資基數係以自受僱於同一事業單位時起算，若勞
15 工工作年資跨越勞基法公布施行前、後，而於勞基法施行後
16 退休者，就適用勞基法後之工作年資自應接續計算，即勞基
17 法施行前、後之工作年資應合併接續計算，而非自勞基法施
18 行時起另行起算「前15年」工作年資。

19 (二)、再查，原告雖主張其適用勞基法後之工作年資基數應重新起
20 算云云，然原告於適用勞基法後之休假年資、服務年資、薪
21 資結構、職級等年資均未重新起計，為何僅在計算退休金之
22 工作年資認應重新起計，要難謂有理。又查，如依原告主張
23 適用勞基法後之年資應重新起計，則原告「前15年」之年
24 資，將於計算第一階段及第二階段退休金時，重複計算而有
25 加倍累計基數，致雙重給付退休金之情，是原告主張顯屬無
26 據。末查，被告工作規則第77條規定：「聘僱人員工作年資
27 自受聘僱之日起算，87年6月30日前（即適用勞基法前）之
28 工作年資，其資遣費及退休職金給與標準，依本院（即被
29 告）87年6月30日各職類聘僱人員管理作業程序規定計算
30 （如附件四）。87年7月1日後（即適用勞基法後）之工作
31 年資，其資遣費及退休職金給與標準，依第68條及第75條規

定計算」；且系爭工作規則（此指第77條及附件4）係依據勞基法第55條之規定，並經勞資協商後訂定，再送由桃園市勞動局審查後准予備查，自屬有效而有拘束兩造之效力，是系爭工作規則應在明白告知87年7月1日以後仍在職的員工，其工作年資基數應自受僱時起接續計算，而退休金計算標準則區分87年7月1日以後及87年6月30日以前，分別適用勞基法及系爭工作規則為二階段計算等情無訛。而原告逕自主張應比較相關法令後，採「有利於」勞工之計算方式為之，顯係自行增加勞基法第84條之2並無規範之要件，是原告主張殊難謂有理。

(三)、綜上，原告上開主張均屬無理，均難採信。本件被告業就原告適用勞基法前、後區分第一、第二階段之退休金，依上開規則及勞基法第55條規定分別按本薪、平均工資給付完畢，即屬合法。故原告主張均為無理由，應予駁回。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。

五、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。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 1 月 23 日
勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 1 月 23 日
書 記 官 劉 明 芳