

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第84號

原告 姚嘉瑋
訴訟代理人 崔瀨文律師
 吳文琳律師
被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強
訴訟代理人 陳鵬光律師
 陳一銘律師
 曾毓君律師
 張軒律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國113年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國72年11月30日起任職於被告，至退休前擔任助理研究員，並於110年12月30日退休，且選擇繼續適用勞動基準法（下稱勞基法）之退休金規定。又被告自87年7月1日起適用勞基法，而原告自72年11月30日起至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7月；於87年7月1日起至110年12月30日止，適用勞基法後之工作年資共23年5月又30日，共計年資40年1月。依被告員工工作規則（下稱系爭工作規則）附件四所稱「本薪」，並未於系爭工作規則為任何定義，然被告自105年12月1日起採等級制及合議薪制雙軌併行，於107年7月1日全面實施合議薪制，合議薪薪資區分為「基本薪」與「變動薪」，足見系爭工作規則附件四所稱「本薪」即為「基本薪」。而原告與被告議定之合議薪，領取之薪資為基本薪、變動薪，推估

01 原告退休時之基本薪約新臺幣（下同）97,000元，依系爭工
02 作規則第77條附件四退休（職）規定「退休金基數金額以退
03 休人員最後之本薪計算」，原告退休時最後之基本薪為97,0
04 00元，計算適用勞基法「前」之退休基數35，退休金應為3,
05 395,000元（97,000元×35個基數），而被告僅以43,945元作
06 為基數金額，乘以退休金基數35計算後為1,538,075元，顯
07 已違反系爭工作規則第77條附件四之規定。被告認定原告依
08 法得請領之退休金僅4,243,795元，然被告計算原告適用勞
09 基法「後」之退休金時，認定自受僱日起算，原告適用勞基
10 法前之工作年資16年7月，以「本薪」為基數金額43,945
11 元，每年2個基數；適用勞基法後之工作年資23年5月又30
12 日，以「平均工資」為基數金額115,137元，每滿1年僅計算
13 1個退休金基數，而僅以退休金基數23.5計算原告適用勞基
14 法「後」之退休金，顯因被告適用勞基法第84條之2規定更
15 為不利益，依最高法院111年度台上字第1250號判決意旨，
16 就原告87年7月1日起適用勞基法後之工作年資，應依勞基法
17 第55條規定計給退休金，即前15年每年2個基數，滿15年後
18 每年1個基數，是原告適用勞基法「後」之工作年資23年5月
19 又30日，退休金基數應為38.5，乘以原告退休前6個月平均
20 工資115,137元，依法所得請領之退休金應為4,432,775元，
21 原告適用勞基法前、後得請領之退休金分別為3,395,000元
22 及4,432,775元，合計為7,827,775元，惟依勞基法第55條第
23 1項第1款規定，退休金基數上限為45個基數，故原告應領之
24 退休金為5,181,165元（退休前6個月平均工資115,137元×45
25 個基數），再扣除原告已領退休金4,243,795元，被告尚短
26 付原告937,370元（5,181,165－4,243,795），並應加付自11
27 0年12月30日退休日後30日之翌日起算之法定遲延利息。爰
28 依勞基法第55條第1項第1款、第3項、民法第229條第1項等
29 規定提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告937,370元，及
30 自111年2月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
31 (二)願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：原告係自87年7月1日適用勞基法，故原告於退休
02 時，即應分別依系爭工作規則及勞基法第55條第1項第1款、
03 第84條之2等規定，適用勞基法前之年資共16年7月，依系爭
04 工作規則第77條第1項規定，每滿1年給予1個基數，每增半
05 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
06 數，依此計算原告之退休金基數為35【 $1+(16\times 2)+2$ 】，退
07 休金基數金額為43,945元，原告於適用勞基法前之退休金為
08 1,538,075元($43,945\times 35$)。依被告退休金給付暨薪資制度，
09 原告為科技聘用人員，其適用勞基法前之退休金，均應以退
10 休時職等之本（功）薪作為退休金基數金額，故被告以43,9
11 45元計算其適用勞基法前之退休金，並無違誤，被告薪資制
12 度於107年7月1日採全面合議薪制，依兩造所簽署之薪資保
13 密協議書（下稱系爭協議書）第1點，被告所屬人員薪資結
14 構區分為「基本薪」、「變動薪」及「主管及地域加給」，
15 實與原告依系爭工作規則就其適用勞基法前退休金計算之基
16 數金額「本薪」無關。又原告適用勞基法前之年資已逾15
17 年，依勞基法第55條第1項第1款但書規定，超過15年之工作
18 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
19 以1年計，原告於適用勞基法後之年資共23年5月又30日，退
20 休金基數為23.5，退休前6個月平均工資為115,137元，原告
21 於適用勞基法後之退休金為2,705,720元($115,137\times 23.5$ ，小
22 數點以下四捨五入，下同)。再原告任職數十年，就系爭工
23 作規則第77條關於年資計算之規定從未爭執，且原告數十年
24 來向以自受聘僱之日起算年資之基礎，受領工資並計算特別
25 休假日數，未有任何異議，迨其退休數年後始臨訟為本件主
26 張，顯違反誠信原則且有權利失效原則之適用。因而原告於
27 適用勞基法前、後之退休金共計4,243,795元($1,538,075+$
28 $2,705,720$)，被告已全數給付，原告請求被告給付短付之退
29 休金並無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執
30 行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免
31 為假執行。

01 三、兩造不爭執事項（本院卷219-221頁）：

02 (一)原告自72年11月30日起受僱於被告，擔任助理研究員，於11
03 0年12月30日退休。

04 (二)行政院勞工委員會（現改制為勞動部）於86年10月30日公告
05 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
06 法。

07 (三)原告自72年11月30日起至87年6月30日止，加計2年義務役，
08 工作年資為16年7月，退休金基數為35；自87年7月1日起至1
09 10年12月30日止，工作年資為23年5月又30日，被告已給付
10 原告退休金4,243,795元。

11 (四)原告於退休前6個月平均工資為115,137元。

12 (五)被告依適用勞基法前計算之基數所計算並核給之退休金1,53
13 8,075元。

14 (六)兩造對下列資料形式真正不爭執：

15 1.被告110年12月20日國科人資字第1100053918號令。

16 2.被告110年12月份退休人員退休金給付明細表。

17 3.系爭工作規則。

18 4.被告73年2月22日(73)泰鴻字02083號令。

19 5.原告離職證明書。

20 6.勞動部113年6月14日勞動福3字第1130064009號函。

21 7.原告107年7月16日系爭協議書（被證2號）。

22 四、本院得心證之理由：

23 (一)原告主張於適用勞基法前之退休金基數金額為97,000元，適
24 用勞基法前之退休金數額應為3,395,000元部分：

25 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，
26 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
27 算。當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
28 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費
29 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第
30 84條之2定有明文。又勞基法施行前，除臺灣省工廠工人退
31 休規則（下稱退休規則）外，我國並無法令明文規定雇主需

01 給付勞工退休金，除退休規則所稱之工廠外，雇主自訂退休
02 辦法，乃為酬庸勞工之辛勞，保障其退休生活之一種福利措
03 施，自無受該退休規則或勞基法拘束之餘地（最高法院97年
04 度台上字第1342號判決意旨參照）。查，系爭工作規則第77
05 條第1、2項規定：聘雇人員工作年資自受聘雇之日起算，87
06 年6月30日前之工作年資，其資遣費及退休（職）金給與標
07 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
08 計算（如附件四）。87年7月1日後之工作年資，其資遣費及
09 退休金給與標準，依第68條及第75條規定計算。退休金計算
10 應自受聘雇之日起計，87年7月1日後為第16年者，每滿1年
11 給與1個基數（未滿半年給與0.5個基數）。未滿半年者以半
12 年計，滿半年者以1年計。惟其87年7月1日前、後合計退休
13 金總金額以不超過45個基數（平均工資）為限（本卷145
14 頁）。

15 2.原告主張其自72年11月30日起受僱於被告，迄至87年6月30
16 日止（即適用勞基法前），加計義務役2年，工作年資共16
17 年7月，退休金基數為35，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事
18 項(三)〕，堪可認定。又依系爭工作規則第77條第1項規定，8
19 7年6月30日前工作年資之退休金給與標準，係依據被告87年
20 6月30日各職類聘雇人員管理作業程序規定（下稱聘雇人員
21 管理作業規定）計算（如附件四）（本院卷145頁），而依
22 聘雇人員管理作業規定，原告之職類為科技聘用人員，退休
23 金基數金額係以退休人員最後之本薪及本人實物代金計算，
24 再8職等功薪6級之本薪應為43,015元（本院卷47頁），則原
25 告於適用勞基法前得請領之退休金應為1,538,075元（43,945
26 x35）。

27 3.至原告主張：系爭工作規則附件四所稱「本薪」，係指107
28 年7月1日全面實施合議薪制中之「基本薪」，應以退休當時
29 最後之基本薪97,000元計算適用勞基法前之退休金為3,395,
30 000元（97,000元x35），及系爭協議書第4條約款違反系爭
31 工作規則第77條附件四與民法第247條之1第1、3、4款規定

01 而顯失公平屬無效云云（本院卷189-190、273-275頁）。惟
02 查：

03 (1)審諸系爭工作規則第26條第1項規定：「聘雇人員之工資，
04 按聘雇人員職務、品位等級及本院各年度相關支給標準表支
05 領……」（本院卷129頁）；第77條第1項規定：「聘雇人員工
06 作年資自受聘雇之日起算，87年6月30日前之工作年資，其
07 資遣費及退休（職）金給與標準，依本院87年6月30日各職
08 類聘雇人員管理作業程序規定計算……」（本院卷145頁），
09 可明「工資」與退休金基數金額之「本薪」分屬不同規定，
10 依系爭工作規則第77條第1項規定，退休金給與標準係依據
11 聘雇人員管理作業規定，而聘雇人員管理作業規定特以最後
12 之「本薪」及本人實物代金計算退休金基數金額（本院卷16
13 3頁），可知被告自訂之退休辦法並非以系爭工作規則第26
14 條第1項所定之工資計算退休金，自始即有意區別兩者之適
15 用，原告逕以退休時之合議薪中基本薪計算退休金之基數金
16 額，核與系爭工作規則第77條第1項規定相悖，已屬無據。
17 再參諸兩造不爭執之系爭協議書〔兩造不爭執事項(六)、7.〕
18 第4點約定：「乙方（即原告）若有87年6月30日適用勞動基
19 準法前之工作年資，乙方同意於本規定修訂後其退休金、資
20 遣費及撫卹金，以初次合議時之職等，計算至退休時之年
21 資，自合議日起次年一月一日，每年依考成結果虛擬晉等
22 （級）後之『本（功）薪』金額為計算內涵……」（本院卷
23 269頁），而系爭協議書之目的在科技人員於107年時，若仍
24 比照公務人員職等給薪方式，不易招聘合適人員，遂以合議
25 薪資方式約定工資（本院卷221頁），觀諸系爭協議書中，
26 原告基本薪調升為94,130元，合議後之職類為研發類工程師
27 （本院卷269頁），堪認被告係為提高招攬科技人才之誘
28 因，始與受僱者簽立系爭協議書，此有其時空背景之考量，
29 惟尚不得以此反推兩造合意於被告適用勞基法前，業以系爭
30 工作規則第77條附件四明訂之「本薪」計算退休金方式亦須
31 隨同調整，參以系爭協議書第4點之約定脈絡及用詞，應與

01 系爭工作規則第77條及附件四所定之「本薪」相符，堪認聘
02 雇人員管理作業規定所定之「本薪」，即係系爭協議書上所
03 記載之「本（功）薪」，原告徒以合議薪制已變更為「基本
04 薪」、「變動薪」，主張聘雇人員管理作業規定之「本薪」
05 應為合議薪制之基本薪云云，自無可採。

06 (2)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，
07 為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無
08 效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重
09 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
10 使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第24
11 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
12 國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，
13 他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，
14 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
15 方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定「附合契
16 約」之意義，及各款約定，按其情形顯失公平時，其約定為
17 無效。是該條第1款所稱「免除或減輕預定契約條款之當事
18 人之責任者」、第3款所稱「使他方當事人拋棄權利或限制
19 其行使權利者」、第4款「其他於他方當事人有重大不利益
20 者」，係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋
21 商變更之餘地，始足當之，而所稱「按其情形顯失公平
22 者」，則指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定
23 加以綜合判斷有顯失公平之情形而（最高法院102年度台上
24 字第2017號、103年度台上字第1503號判決意旨參照）。原
25 告雖主張被告為降低退休金預算支應而片面擬定系爭協議書
26 第4條約款，自行創設「虛擬晉級」名目，實則根本不存在
27 任何「晉級」考成結果，揆其目的旨在損害原告依據系爭工
28 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
29 權利，符合民法第247條之1第1、3、4款規定而顯失公平屬
30 無效云云（本院卷275頁），然查，系爭工作規則第77條附
31 件四係在被告適用勞基法前作為計算結清舊制工作年資並給

01 付退休金之規定，則該規定中所謂「退休金基數金額以退休
02 人員最後之『本薪』計算」，自係指適用勞基法「前」之
03 「最後本薪」而言，而原告於被告適用勞基法前之最後本薪
04 加實務代金確為「43,945元」（即虛擬本薪43,015元+實物
05 代金930元本院卷45頁），則被告以此作為計算退休金基數
06 金額，於法並無不合。系爭協議書第4點既註明以「初次」
07 合議時之職等，每年依考成結果虛擬晉等（級）後之「本
08 （功）薪」金額為計算內容，應僅係重申系爭工作規則第77
09 條附件四之前述計算方式，並未免除或減輕被告責任、使原
10 告拋棄或限制行使權利或對原告有何重大不利益，難認有顯
11 失公平情形，自無違反誠信及平等互惠原則可言，是原告此
12 部分之主張，亦難憑採。

13 4. 至於原告所舉臺灣高等法院高雄分院111年度勞上易字第267
14 號判決中，被告曾稱自105年12月1日起採等級制及合議薪制
15 雙軌併行，合議薪薪資區分為「基本薪」與「變動薪」，於
16 107年7月1日全面實施合議薪制（本院卷190、193-208
17 頁），惟該案原告係任職被告之法律事務室管理師，且於10
18 7年6月1日與被告簽立系爭協議書，核與原告係科技聘用人
19 員且另簽立系爭協議書之情形不同，該案件亦非就系爭工作
20 規則第77條所定「本薪」一詞有所爭議，核與本件具體個案
21 事實不同，尚無從比附援引而遽為有利於原告之認定。復觀
22 諸系爭工作規則第26條第1項、第77條第1項等規定，於原告
23 107年7月16日簽立系爭協議書起迄未配合修正，尚難僅以兩
24 造事後約定實施合議薪制結構變更為基本薪及變動薪，遽認
25 適用勞基法前之退休金基數金額之本薪，係事後兩造約定之
26 「基本薪」，是原告此部分之主張，殊嫌無據。

27 (二)原告主張其適用勞基法後之工作年資，依同法第55條規定得
28 請領退休金之基數為38.5，而請求被告給付退休金差額937,
29 370元本息，是否有理？

30 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
31 其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定

01 計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定
02 或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣
03 費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法
04 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
05 作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用
06 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
07 金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基
08 數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總
09 數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年
10 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
11 均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日
12 內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期
13 給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從
14 其規定。勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項分有明
15 文。而勞基法第55條第1項第1款之「工作年資」，應自勞工
16 受僱之日起算，其「每滿1年給與2個基數」之15年工作年
17 資，亦應自受僱之初起算，故勞工工作年資跨越適用勞基法
18 前、後，而於適用勞基法後退休者，以分段適用方法計算其
19 退休金，即適用勞基法後退休金之給與標準依該法第55條規
20 定計算，其工作年資於適用勞基法前計算已15年者，適用勞
21 基法後之工作年資每滿1年即應按勞基法第55條第1項第1款
22 但書規定，給與1個基數，而非自適用勞基法時起另行起算
23 「前15年」工作年資退休金給與標準。若謂退休之工作年
24 資應自受僱日起算，而就計算基數部分，又應依適用勞基
25 法前後，均各自起算（即適用前與適用後均可能各自享有
26 前15年較優計付方式），將形同將條文割裂適用（即工作
27 年資之計算自勞工受僱日起算，而計算基數卻自適用前之
28 受僱日及適用日各自起算），致失法規整體適用之一致
29 性、公平性，且與勞基法第84條之2及同法施行細則第5條之
30 規範意旨不符。再有些法規並非法律違反計劃的不圓滿
31 性，如未探究立法者明文規定或法規目的，率以形式適用

01 結果對請求權人不利，而作出超越法律之解釋，恐有逾越權
02 力分立危險。

03 2.經查，原告自72年11月30日受僱被告，並自該日起至87年6
04 月30日止，加計2年義務役，工作年資為16年7月，退休金基
05 數為35；自87年7月1日起至110年12月30日止，工作年資為2
06 3年5月又30日等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)、
07 (三)〕，可見原告於適用勞基法前之工作年資加計2年義務役
08 年資後達16年7月，屬已滿15年，揆諸前揭說明，其工作年
09 資於適用勞基法前計算已15年者，適用勞基法後之工作年資
10 每滿1年即應按勞基法第55條第1項第1款但書規定，給與1個
11 基數，而非自適用勞基法時起另行起算「前15年」工作年資
12 退休金給與標準，則原告適用勞基法後之工作年資為23年5
13 月又30日，依勞基法第55條第1項第1款計算之基數為23.5，
14 而被告以23.5個基數計給原告舊制退休金，並無違誤。是原
15 告主張其適用勞基法後之退休年資退休金核算基數，應依勞
16 基法第55條規定，以1年2個基數核算後為38.5，並請求被告
17 給付退休金差額云云（本院卷16、191頁），即乏所據。

18 3.原告雖提出(87)台勞動三字第043879號函釋（下稱系爭函
19 釋）、最高法院111年度台上字第1250號判決（下稱系爭最
20 高法院判決）、臺灣高等法院112年度勞上字第79號判決
21 （下稱系爭高院79號判決）、112年度勞再易字第12號判決
22 （下稱系爭高院12號判決）為其論據（本院卷21-44頁），
23 並主張依勞基法第55條規定，其適用勞基法後應領38.5個基
24 數退休金云云（本院卷11-15頁），惟查：

25 (1)系爭函釋部分：

26 ①系爭函釋固稱：「……說明二、查勞動基準法第84條之2規
27 定，適用本法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時
28 應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事
29 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
30 工作年資，其退休金給與標準，依第55條規定計算。所詢關
31 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

01 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
02 則部分條文修正草案會議紀錄結論：『適用勞動基準法後
03 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
04 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
05 理』，即：勞工適用本法前工作年資之退休給與，優於或依
06 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
07 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
08 平均工資，超過15年之部分，每滿1年給與1個月平均工資；
09 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
10 者，其適用本法後之工作年資退休金計算，每滿1年給與兩
11 個基數，超過15年之部分，每滿1年給與1個基數。未滿半年
12 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
13 之畸零年資，應分別依各該規定計算。……」，然系爭函釋
14 就此部分之內容，顯與勞基法第84條之2、第55條第1項第1
15 款等規定並不完全相符，另添加「優於或依照當時法令標
16 準」、「比照當時法令標準者」及「低於當時法令標準者」
17 等上開法律所未有之要件，核屬增加或逾越母法及施行細則
18 之規範意旨，且與上開條文所明定應依「當時應適用之法
19 令」、「自訂之規定」、「勞雇雙方之協商」之處理方式有
20 違，況系爭函釋前述內容應僅屬「修正草案」性質，嗣後未
21 經立法通過，故系爭函釋經斟酌後，認與勞基法之明確規定
22 及法律應整體一致適用之原則有所違背，並無拘束本院之效
23 力，自亦不足採為有利原告之認定。

- 24 ②原告依系爭函釋見解，主張勞工適用勞基法前之工作年資，
25 其退休給與低於當時法令標準者，其適用勞基法後之工作年
26 資退休金計算，自勞基法適用起每滿1年給予2個基數云云
27 (本院卷11-12頁)，惟查，原告適用勞基法前之工作年
28 資，依系爭工作規則第77條第1項規定，聘雇人員工作年資
29 自受聘雇之日起算，87年6月30日前之工作年資，其資遣費
30 及退休(職)金給與標準，依被告87年6月30日聘雇人員管
31 理作業規定計算(如附件四)。而原告屬附件四表格「職類」

01 欄之「科技聘用」，應按其連續服務年資，任職滿1年者，
02 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
03 年計，滿15年另加發2個基數。最高以61個基數為限（本院
04 卷163頁）。依此計算原告適用勞基法前工作年資加計義務
05 役2年為16年7月，退休金基數為35（ $1+16\times 2+2$ ），可見其
06 適用勞基法前之退休金基數中，實質上亦如同勞基法第55條
07 第1項第1款前15年工作年資有加乘計算之規定，難認原告適
08 用勞基法前之工作年資，有何「其退休給與低於當時法令標
09 準」之情形，則原告主張應自適用勞基法起，每滿1年給予2
10 個基數，亦非可取。

11 (2)系爭最高法院判決部分：

12 原告主張依系爭最高法院判決，亦肯認系爭函釋見解，而勞
13 基法第84條之2增訂目的既在擴大勞基法所定退休制度之適
14 用範圍，使較後適用勞基法之勞工亦得享有退休金之給與，
15 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
16 該條文之增訂而受有不利益云云（本院卷12-13、23-27
17 頁），然該判決所涉之事實為該案勞工自58年3月17日起受
18 僱，並於107年8月31日退休，該案雇主自87年12月31日起，
19 始為勞基法之適用對象，該案勞工請求雇主再給付適用勞基
20 法後之87年12月31日起至94年6月30日止（該勞工於同年7月
21 1日起選擇適用勞工退休金新制），依工作年資計算之退休
22 金770,000元，而該勞工固應自58年3月17日起算工作年資，
23 但該案雇主於87年12月31日適用勞基法前，未自訂規定規
24 範退休事項，雙方復未就此達成協商，依85年12月27日增
25 訂勞基法第84條之2規定，該案勞工無從請求雇主給付適用
26 勞基法前之退休金，僅得請求自87年12月31日起至94年6月
27 30日止之退休金，然此情形，如適用85年12月27日增訂勞基
28 法第84條之2規定略以：「勞工工作年資自受僱之日起
29 算……適用本法後之工作年資，其……退休金給與標準，
30 依……第五十五條規定計算」，形成勞工於雇主適用勞基法
31 前之前15年工作年資，因勞雇雙方就退休事項未為相關約定

01 或無工作規則加以規範，致勞工前15年工作年資無法加乘計
02 算，15年以上之年資僅得於適用勞基法後依同法第55條第1
03 項第1款規定，超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數
04 等計算結果，確實有對任職期間較長之勞工形成不利益之情
05 形，系爭最高法院判決始有「是勞工於事業單位適用勞基法
06 後之工作年資，如已達勞基法第53條所定，而依該條規定自
07 請退休，或雇主依同法第54條規定強制其退休時，縱未有該
08 增訂條文（本院按即勞基法第84條之2，下同），其原得因
09 該事業單位適用勞基法，而就適用勞基法後之工作年資，依
10 同法第55條規定請領退休金，自不能因適用該增訂條文之結
11 果，使其請領之退休金反而減少，否則，即有違勞基法第84
12 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
13 適用，勞工自得請求雇主就適用勞基法後之工作年資，依同
14 法第55條規定計給退休金」之見解，以調整勞基法第84條之
15 2適用在該案勞工計算退休金之妥適性及衡平性。惟系爭最
16 高法院判決見解所適用之案例類型，應限於勞雇雙方就適
17 用勞基法前之工作年資及基數計算方式，未曾有相關約定
18 或雇主以工作規則訂定之情形，此與本件兩造就適用勞基
19 法前之工作年資及基數計算，已有系爭工作規則第77條第1
20 項等相關規範之情形，顯然有別，尚無從比附援引而遽為有
21 利於原告之認定。縱有原告全部年資依被告計算退休金方
22 式，較適用勞基法後至原告退休之工作年資，依勞基法第55
23 條規定計算退休金反而較少之情形（即原告所稱工作越久，
24 退休金反而領得越少之荒謬，本院卷11頁），此乃應各勞工
25 任職起迄日長短與該事業單位開始適用勞基法時點不同所
26 致，原告此事後諸葛之觀點實不利勞雇關係之加強及法安定
27 性，誠無足取。

28 (3)系爭高院79號判決部分：

29 該案案例事實，為訴外人即被告所屬前助理研究員葉放清，
30 就被告適用勞基法後工作年資之計算，主張與原告相同。系
31 爭高院79號判決就此爭點亦援引系爭最高法院判決之見解，

01 已同有前述相異案件無法為相同認定之情，參以系爭高院79
02 號判決論述略以：「經查，上訴人（即葉放清）係自87年7
03 月1日起適用勞基法，迄至106年11月29日止屆齡（即滿65歲）
04 退休，為被上訴人（即本案被告）所不爭執（見原審卷第28
05 頁），則上訴人依勞基法第54條規定退休時，本得依勞基法
06 第55條第1項第1款規定請領退休金，其適用勞基法後之工作
07 年資為19年4月又29日，每滿1年給與2個基數，超過15年之
08 工作年資，每滿1年給與1個基數，依此計算，上訴人適用勞
09 基法後之工作年資退休金基數為34.5【 $(15 \times 2) + 4 + 0.5$ 】。惟
10 若適用勞基法第84條之2規定後，上訴人於適用勞基法前之
11 年資已滿15年，如前所述，其適用勞基法後之退休金基數係
12 以每滿1年給與1個基數計算，退休金基數共19.5，反不利於
13 上訴人，實有違勞基法第84條之2之立法本意，是依前揭說
14 明，應認勞基法第84條之2規定於此情形並無適用餘地，上
15 訴人得請求被上訴人就適用勞基法後之工作年資，依同法第
16 55條第1項第1款規定計給退休金，上訴人適用勞基法後之退
17 休金基數應為34.5」（本院卷35頁），係以案例事實迥然不
18 同之系爭最高法院判決見解，對勞基法第84條之2加以形式
19 操作後，認定該條文對葉放清適用結果有所不利，遂超越勞
20 基法第84條之2有關「勞工工作年資自受僱之日起算」之法
21 條文義，僅就葉放清適用勞基法後之年資逕行適用同法第55
22 條第1項第1款計算基數，卻就勞基法第84條之2其他如
23 「……退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；
24 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
25 雙方之協商計算之」之要件，及被告已有系爭工作規則規範
26 計算基數方式等情形，恣置不論，亦未見其就所援引系爭最
27 高法院判決之案例事實，與系爭高院79號判決之案例事實有
28 何相同之處而逕自引用，此種僅形式操作且未實質探究兩案
29 爭議異同，並超越法解釋之見解，為本院所不採，且非最高
30 法院民事大法庭統一法律見解，本院自不受系爭高院79號判
31 決見解所拘束而為有利原告之認定。

01 (4)系爭高院12號判決部分：

02 系爭高院12號判決係被告對於系爭高院79號判決確定後（下
03 稱原確定判決）提起再審之訴，審理結果認原確定判決僅係
04 所持法律見解不同，並無適用法規顯有錯誤之情，並認原確
05 定判決已表示該案不適用勞基法第84條之2，從而系爭工作
06 規則等證物，縱經斟酌亦不足影響判決基礎，始未於判決理
07 由論列批駁，而無違反民事訴訟法第497條前段規定，遂駁
08 回被告對該案原確定判決再審之訴，而系爭高院12號判決固
09 然引述原確定判決所持見解，惟僅係用以形式判斷是否適用
10 法規顯有錯誤情事、當事人已提出重要證物而是否說明無調
11 查必要等民事訴訟法第496條第1項第1款、第497條規定之再
12 審事由（本院卷40-44頁），系爭高院12號判決並未明確
13 「再次予以肯認」原確定判決之見解，是原告此部分主張，
14 亦無足取。

15 五、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項第1款、民法第229條
16 第1項等規定，請求被告給付短少之退休金差額937,370元，
17 及自111年2月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
18 息，為無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其假執行
19 之聲請即失所附麗，亦應併予駁回。

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

22 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
23 條。

24 中 華 民 國 113 年 11 月 26 日
25 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

26 正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
28 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
29 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
30 應一併繳納上訴審裁判費。

31 書記官 邱淑利

01 中 華 民 國 113 年 11 月 26 日