

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第97號

原告 葉國珍

訴訟代理人 李律民律師

被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強

訴訟代理人 徐克銘律師

複代理人 廖健君律師

陳惟中律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年10月29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：

(一)原告自民國73年5月8日受僱於被告擔任科技聘用人員(107年改稱工程師)，迄至108年6月29日退休。原告自73年5月8日起至87年6月30日止，於適用勞動基準法（下稱勞基法）前之年資為14年1月又24日，加計役期年資2年，退休金基數34個，依照被告所定之「國家中山科學研究院員工工作規則」（下稱工作規則）、「國家中山科學研究院員工工作規則附件四：中山科學研究院各職類聘雇人員八十七年六月三十日以前工作年資退休(職)金、資遣費發給標準」，原告所得請領之退休金金額為新臺幣(下同)168萬0,790元(計算式：49,435x34=1,680,790)。此部分為適用勞基法前之退休金計算方式，並無疑義。

(二)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

01 法。被告既係前開公告所稱之國防事業，而原告係其所屬非
02 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
03 至108年6月29日止，年資共20年11月又29日。依勞基法第55
04 條規定，應領退休金為4,520,052元（退休前6個月平均工資
05 125,557元×36個基數）。故退休金總額為620萬0,842元（計
06 算式：1,680,790+4,520,052=6,200,842）。

07 (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
08 數，原告於適用勞基法前、後得請領之退休金合計為6,200,
09 842元，已逾以最高總基數計算之退休金565萬0,065元（計算
10 式：125,557×45=5,650,065），是原告得請求被告給付之退
11 休金應為5,650,065元，扣除原告已領之退休金4,317,487
12 元，被告尚短付原告1,332,578元。被告因適用勞基法第84
13 條之2規定，導致原告適用勞基法前之年資已滿15年，適用
14 勞基法後之退休金基數係以每滿1年給與1個基數計算，反不
15 利於原告，實有違勞基法第84條之2之立法本意，是應認勞
16 基法第84條之2規定於此情形並無適用餘地，原告得請求被
17 告就適用勞基法後之工作年資依同法第55條第1項第1款規定
18 計給退休金。原告爰依勞基法第55條第1項第1款規定，請求
19 被告給付原告1,332,578元等語，並聲明：(1)被告應給付原
20 告1,332,578元，及自108年8月1日起至清償日止，按週年利
21 率百分之5 計算之利息。

22 二、被告則以：

23 (一)原告為跨越勞基法適用之被告員工，故其退休金基數應依勞
24 基法適用前後分別計算。

25 1.按「本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、
26 礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、
27 煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、
28 其他經中央主管機關指定之事業。」、「勞工工作年資自受
29 僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給
30 與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資
31 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

01 之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，
02 依第十七條及第五十五條規定計算。」勞基法第3條第1項及
03 第84條之2定有明文。次按「指定保險業等十行業及法律及
04 會計服務業（律師、會計師除外）之工作者、國防事業非軍
05 職人員等工作人員適用勞動基準法。」行政院勞工委員會(86)
06 台勞動一字第047494號公告所明揭。再按「準此以觀，跨越
07 勞基法適用前後之勞工，與受僱之始即適用勞基法之勞工相
08 同，均應自受僱之日起算其退休金年資。至於退休金之給與
09 標準，則應按勞基法適用前、後不同階段，分別核計。即適
10 用勞基法以前之退休金核計標準，依當時應適用之法令或事
11 業單位自訂規定或勞雇雙方之協議定之，適用勞基法以後部
12 分，另依勞基法第五十五條所定標準計算。」臺灣高等法院
13 97年度勞上易字第104號判決可資參照。準此以言，(1)國防
14 事業非軍職人員自87年7月1日始適用勞基法。(2)跨越勞基法
15 適用前後之勞工，其退休金之給與標準應依勞基法適用前後
16 分別核計。

17 2.本件原告原係隸屬於國防部，屬國防事業，原告為被告非軍
18 職人員之工作者，經主管機關公告自87年7月1日起適用勞基
19 法。被告雖於93年起改隸屬於國防部軍備局；103年改制為
20 行政法人，受國防部監督，然均無礙原告適用勞基法。原告
21 自73年5月8日起至108年6月29日止持續任職於被告，於87年
22 7月1日始有勞基法之適用，核屬跨越勞基法適用之勞工，故
23 其退休金給與標準應依照勞基法適用前後分別核算。

24 (二)原告適用勞基法後之退休金基數應按原告受僱時起算，而工
25 作年資應合併計算。

26 1.適用勞基法第84條之2，勞基法前工作年資與勞基法後之工
27 作年資二者應合併計算。

28 (1)按「勞工退休金之給予標準如下：一、按其工作年資，每滿
29 一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給
30 與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年以半
31 年計；滿半年以一年計。」、「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，依第十七條及第五十五條規定計算。」、「(第1項)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。(第2項)適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。」勞基法第55條第1項、第84條之2及勞基法施行細則第5條第1及2項分別定有明文。次按「惟按所謂『工作年資』，應自勞工受僱之日起算。本件甲○○係於六十年五月五日起受僱於上訴人苗栗汽車公司，算至七十三年八月一日勞基法施行前，已工作十三年二月有餘，為原審確定之事實。則自勞基法施行後，應適用該法第五十五條第一項第一款規定，每滿一年給與二個基數之『前十五年』工作年資，自應扣減前揭勞基法施行前之工作年資而為計算。原審竟自勞基法施行後，另行起算甲○○之『前十五年』工作年資，就其勞基法施行後之年資十年七月餘，均按一年二個基數計算，已有未合。」、「按勞基法第五十五條第一項第一款之工作年資，應自受僱之初起算，其『每滿一年給與兩個基數』之十五年工作年資，亦應自受僱之初起算；故勞工工作年資跨越勞基法公布施行前後，而於勞基法施行後退休者，以分段通用方法計算其退休金，即勞基法施行後退休金之給與標準依該法第五十五條規定計算，其工作年資於勞基法施行前計算已十五年者，勞基法施行後之工作年資每滿一年即應按勞基法給與一個基數，而非自勞基法施行時起另行起算『前十五年』工作年資退休金給與標準。原審以上開理由為上訴人敗訴之判決，經核尚無違誤。上訴人認應自勞基法施行起另行起算『每滿一年給與兩個基數』之工作年資，容有誤會。」、「按勞基法第55條第1項第1款之工作年資，應自受僱之初起算，其『每滿1年給與2個基數』之15年工作年資，亦應自受僱之初起算；故勞工工作年資跨越勞基法公布施行前後，而

於勞基法施行後始退休者，以分段適用方法計算其退休金，即勞基法施行後退休金之給與標準依該法第55條規定計算，其工作年資於勞基法施行未滿15年者，就勞基法施行後之工作年資部分，在補足15年之差額部分為每年2個基數，其餘為每年1個基數。若工作年資於勞基法施行前已滿15年者，就勞基法施行後之工作年資，每滿1年僅為1個基數。而非自勞基法施行時起另行起算『前15年』工作年資之退休金給與標準。」「惟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，勞基法第84條之2定有明文。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。」最高法院86年度台上字第2393號判決、89年度台上字第42號判決、107年度台上字第2444號及109年度台上字第3191號判決可資參照。準此以言，勞基法前工作年資與勞基法後之工作年資自應接續計算，即二者應合併計算。

- (2)原告於被告納入勞基法適用前受僱，於適用勞基法後退休，並依被告所訂工作規則之規定，給付原告退休金，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。原告於73年5月8日起至108年6月29日一直任職於被告，再加上2年服役年資，其於87年7月1日適用勞基法前工作年資已達16年1月又24日；從87年7月1日起至108年6月29日止，適用勞基法後工作年資共20年11月又29日。勞基法施行後退休金之給與標準依該法第55

條規定計算，其工作年資於勞基法施行前計算已15年者，勞基法施行後之工作年資每滿1年即應按勞基法給與1個基數，而非自勞基法施行時起另行起算「前15年」工作年資退休金給與標準。是故，被告依勞基法第55條給予21個基數自符合勞基法之規定。

2. 勞基法第84條之2立法理由與是否影響退休金領取多寡並無關聯。

(1) 按勞基法第84條之2係85年12月6日增訂，增訂理由：「一、本條係新增。二、規範勞工工作年資之計算標準。」次按立法院公報第85卷第65期院會紀錄可知，該次院會原係修正勞基法第3條及第33條，後經立法委員於二讀提案增列勞基法第84條之2，經朝野協商後修正條文通過二讀，並三讀無異議通過。準此以言，勞基法第84條之2之立法本意與領取退休金之多寡並無關聯。

(2) 最高法院111年度台上字第1250號判決及臺灣高等法院112年勞上字第79號判決認定不能因適用勞基法第84條之2增訂條文之結果，使勞工請領之退休金反而減少，否則，即有違勞基法第84條之2之立法本意，故排除勞基法第84條之2之適用。惟從立法理由可知，勞基法第84條之2僅載明係規範勞工工作年資之計算標準，並未如同判決所述隱含有保障勞工請領退休金多寡之意涵。另參諸立法過程，以立法院公報所載立法過程觀之，亦無從獲悉上開法院判決所述之立法本意。是故，上開判決所載之理由是否真為勞基法第84條之2立法本意，不無疑問；判決結果以排除勞基法第84條之2之適用是否妥適，亦值商榷。

3. 原告實際所領退休金金額實與適用《勞基法》前已有相當之提升。

(1) 原告87年7月1日適用勞基法前工作年資之退休金計算，係依被告所訂之「員工工作規則」核給，而「員工工作規則」係勞動契約之一部並拘束兩造。被告依照「員工工作規則」之給與標準，並無任何虧待員工之情事。又被告適用勞基法前

01 所退休員工之退休金基數與應發退休金計算與被告所訂工作
02 規則之附件四計算方式相同。設若勞基法並未實施，其所領
03 之退休金金額即係依照被告所訂之工作規則發給。然原告於
04 87年7月1日起適用勞基法後，原告所領退休金數額因適用勞
05 基法而有所提升，並非如原告書狀所主張之因勞基法第84條
06 之2之增訂而使其所領取之退休金數額減少。蓋勞基法第84
07 條之2係於85年12月27日增訂，原告並非因勞基法第84條之2
08 增訂而使退休金數額減少，反而是因為適用勞基法而使退休
09 金數額增加。是故，原告實際所領退休金金額實與其適用勞
10 基法前相比已有相當之提升。

11 (三)原告所舉最高法院及臺灣高等法院判決排除勞基法第84條之
12 2適用，並非適法可採。

13 1.與勞基法自受雇之日起算之規定相違背。

14 原告勞基法施行後之工作年資為20年11月又29日，主張依勞
15 基法第55條規定其施行後之退休金基數為36；而被告計算則
16 為21已如前述。最主要計算方式之差異在於是否重新計算15
17 年工作年資。然本件原告於適用勞基法後，既未曾要求與被
18 告進行任何結清原有年資之協商，則其工作年資自應由受僱
19 之日起合併計算之，故依據勞基法第55條之計算標準，被上
20 訴人於全部工作年資15年以內得領取1年2個基數，超過15年
21 之部分則為1年1個基數。抑有進者，如依原告之主張，其得
22 領取1年2個基數之15年工作年資之起算點應自適用勞基法後
23 開始計算，此似謂原告之工作年資係於適用勞基法後重新起
24 算，則原告之薪資結構以及特別休假天數等事項等亦應隨同
25 其年資一併重新計算為是，益證原告分割計算工作年資之主
26 張顯有不合理之處，是以原告主張勞基法第55條退休金基數
27 之計算應自勞基法適用後重新起算云云，實無足採。

28 (1)造成勞基法施行前後法律關係前後割裂。

29 按「按勞基法第八十四條之二規定，勞工工作年資自受僱之
30 日起算，．．．適用本法後之工作年資，其資遣費與退休金
31 給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。已明定勞工

之工作年資自受僱之日起算，及就『適用本法後之工作年資』另訂計算其資遣費與退休金之給與標準，自無再予割裂自勞基法施行後重行起算工作年資，而就超過十五年部分，仍加倍累計基數，導致重複計算及雙重給付退休金之理。」臺灣高等法院高雄分院91年勞上易字第24號判決可資參照。準此以言，勞基法明定工作年資自受僱之日起算，自無再予割裂自勞基法施行後重行起算工作年資。

(2)勞基法第84條之2既明定勞工工作年資自受僱之日起算，則勞工至辦理退休為止之年資計算應自受僱時起合併計算為是，而無分割重新起算工作年資之理。詳言之，設若適用勞基法之時，勞工適用該法前之工作年資已結清領取資遣費或退休金並繼續受僱者，其工作年資則可自適用勞基法時重新起算受僱之日，再依該法第17條及第55條規定計算資遣費或退休金；惟上述情形，工作年資既已重新起算受僱之日，則勞工之退休亦須符合勞基法第53條或第54條之規定，始得依第55條請領退休金，否則僅能依第17條計算資遣費。又設若適用《勞基法》之始，勞工適用該法前之工作年資保留並繼續受僱者，則依勞基法第84條之2規定，勞工工作年資應自受僱之日起算，但退休金之計算則以適用該法之時點為準分段計算之。

(3)法院多數實務見解仍採勞工工作年資應自受僱之日起算，工作年資於勞基法施行前未滿15年時，就勞基法施行後之工作年資部分，在補足15年之差額部分為每年2個基數，其餘為每年1個基數；若工作年資於勞基法施行前已滿15年者，就勞基法施行後之工作年資，每滿1年僅為1個基數。而非自勞基法施行時起另行起算「前15年」工作年資之退休金給與標準。是故，多數法院實務見解與最高法院111年度台上字第1250號判決及臺灣高等法院112年勞上字第79號判決見解有所不同。

2. 退休金制度之建立係立法者基於保護勞工目的所建立，有一定之立法形成自由，應予尊重。

01 (1)立法者就勞工保護的立法形成自由。

02 ①就勞工保護制度之建立，立法者享有一定之形成自由。

03 按「勞動基準法課雇主負擔勞工退休金之給付義務，除性質
04 上確有窒礙難行者外，係一體適用於所有勞雇關係，與憲法
05 第七條平等權之保障，亦無牴觸；又立法者對勞工設有退休
06 金制度，係衡酌客觀之社會經濟情勢、國家資源之有效分
07 配，而為不同優先順序之選擇與設計，亦無違憲法第七條關
08 於平等權之保障。復次，憲法並未限制國家僅能以社會保險
09 之方式，達成保護勞工之目的，故立法者就此整體勞工保護
10 之制度設計，本享有一定之形成自由。」釋字第578號解釋
11 揭有斯旨。準此以言，立法者就整體勞工保護之制度設計，
12 享有一定之形成自由。

13 ②勞基法退休金制度之建立，係基於過去企業體設置退休金之
14 情形並不普遍，且過去多視為雇主給予勞工之恩給而任意決
15 定金額之多寡。企業退休金制度亦為世界多數先進國家所採
16 納，惟多數採取係任意性之給付，與我國所採強制性規定有
17 所不同，故亦有論者認為勞基法之退休金是強制性之社會責
18 任。73年8月1日勞基法施行，退休金制度係採「確定給付
19 制」，課予雇主負擔退休金之義務，此乃立法者衡酌客觀之
20 社會經濟情勢、國家資源之有效分配，而為不同優先順序之
21 選擇與設計，且立法者就整體勞工保護之制度設計，享有一
22 定之形成自由，應予尊重，自屬當然。

23 (2)保護勞工目的而設之退休金制度因社會變遷進行檢討改進，
24 仍屬立法形成之事項。

25 ①「按立法者就保障勞工生活之立法選擇，本應隨社會整體發
26 展而隨時檢討，勞動基準法自中華民國七十三年立法施行至
27 今，為保護勞工目的而設之勞工退休金制度，其實施成效如
28 何，所採行之手段應否及如何隨社會整體之變遷而適時檢討
29 改進，俾能與時俱進，符合憲法所欲實現之勞工保護政策目
30 標，以及國內人口年齡組成之轉變，已呈現人口持續老化現
31 象，未來將對社會經濟、福利制度等產生衝擊，因此對既有

01 勞工退休制度及社會保險制度，應否予以整合，由於攸關社
02 會資源之分配、國家財政負擔能力等全民之整體利益，仍屬
03 立法形成之事項，允宜在兼顧現制下勞工既有權益之保障與
04 雇主給付能力、企業經營成本等整體社會條件之平衡，由相
05 關機關根據我國憲法保障勞工之基本精神及國家對人民興辦
06 之中小型經濟事業應扶助並保護其生存與發展之意旨，參酌
07 有關國際勞工公約之規定，並衡量國家總體發展，通盤檢
08 討，併此指明。」、「按勞基法係國家本於保護勞工權益之
09 意旨，由立法者所形成各項勞動條件最低標準之法律，而保
10 護勞工最低勞動條件之內容及其保障方式等之設計，因涉及
11 社會環境、經濟結構、勞雇關係等複雜之政策性問題，基於
12 功能最適之考量，立法者有一定之形成空間；勞基法第6章
13 有關勞工退休制度，即國家透過立法方式所積極建構之最低
14 勞動條件之一，其中第56條規定之雇主提撥勞退準備金義
15 務，為照顧勞工生活方式之一種，至系爭規定課予雇主一次
16 提撥退休金差額之義務，影響雇主之資金調度及運用，限制
17 雇主自由使用、處分其財產之財產權。是系爭規定之立法目
18 的如係為追求正當公共利益，且所採取之手段與正當目的之
19 達成間具合理關聯，即與憲法比例原則無違。」釋字第578
20 號解釋及憲法法庭112年憲判字第16號判決揭有斯旨。準此
21 以言，退休金制度因社會變遷進行檢討改進，仍屬立法形成
22 之事項。

- 23 ②退休金制度係從勞基法甫施行之「確定給付制」轉變為現今
24 的「確定提撥制」。建立勞工之退休金專戶，並藉由立法成
25 立勞工退休基金(下稱勞退基金)使勞工退休金保障更加周
26 延。理由在於勞基法施行後，僅約45%的勞工領到退休金，
27 且多數為大型企業或是國營事業。此種結果或許與我國經濟
28 發展係以中小企業為主體不無關聯，而事業單位無預警關
29 廠、歇業時，常生無力支付勞工退休金，而影響勞工權益之
30 情事亦時有耳聞。又我國人口年齡組成之轉變，已呈現人口
31 持續老化現象，已對社會經濟、福利制度等產生衝擊，因此

對既有勞工退休制度及社會保險制度進行變革，自有其需要。是故，立法者就社會整體之變遷，對退休金制度進行檢討改進，仍為立法者之立法形成自由。

(3)新舊勞動法制交錯適用應尊重立法者之制度設計。

①勞動法制之建立與立法，無論在哪個國家，都是循序漸進的過程，並沒有一蹴而就之捷徑，臺灣勞動法制的建立，更是一個艱辛且緩慢的過程。正因為法制度的循序漸進，新舊法制的交錯適用無疑是必然會經歷的問題。而每次新制度的誕生，必然伴隨舊制度的消亡，然而如何處理過渡期之間的權益，這都是立法者有意識的選擇。例如自73年勞基法施行後，內政部依據勞基法所第53條到第58條，施行勞退舊制。93年勞工退休金條例公布，訂於1年後施行，原舊制員工可自行決定使用新制或舊制，98年更進一步施行勞保年金制度，正是如此循序漸進的架構與演進我國勞動法制之退休金制度。原告係橫跨勞基法施行前後之勞工，並選擇適用勞退舊制。勞基法第84條之2即係規範如同原告一般橫跨勞基法前後施行之人之規定，而原告之年資計算既有勞基法第84條之2此一規範得以適用，自應尊重立法者就新舊勞動法制交錯適用所為之決定，並無理由排斥可適用之法規。是故，本件自應適用勞基法第84條之2之規定，始於法有據。

②勞基法第55條以45個退休金基數為上限係立法者有意及審慎之考量，累積年資並未達上限自不應領取最高額退休金。

①按「公務員退休金基數雖高達61個基數，但因其計算方式與勞工退休金不同，且係由政府支付，不能相提並論。勞工之退休金基數如比照公務員退休法辦理，固可達到替勞工爭取權益的目的，但因其範圍遍及各行各業，牽涉甚廣，如雇主無力負擔，這項規定將形同具文。依規定，公務人員的退休金基數並不包含工作補助及其他給與，而是以其每月所支領之統一薪俸及其本人實物代金為準，實際上所支領之退休金退休金基數尚不及每月所支薪俸金額之七成，因此，以退休時一個月平均工資為計算標準之勞工退休金，如定為61個基

數，顯然有欠公平，因此許次長主張按61個基數的七成計算，即42.7個基數，惟因作此修訂後，臺灣省工廠工人退休法所定的30個基數，也應比照打折為21個基數，顯然有損勞工權益並有開倒車之弊，審查會有鑑於此，乃將行政院原草案所定的61個基數修正為45個基數，俾提高勞工實際所得並兼顧雇主財務負擔及其平衡性。」立法院公報第73卷第57期院會紀錄第43至44頁謝深山立法委員之發言。準此以言，勞基法第55條以45個退休金基數為上限係立法者與公務員退休金基數比較後有意及審慎之考量。

②勞基法於73年7月19日制定，在我國勞動法制史上可說是劃時代的法律。勞基法第55條以45個退休金基數為上限此一規定則是在立法之初就已制定。然從立法過程觀之，可知對於基數上限要訂於何處是經過多方討論與折衝後的結果。例如許榮淑及江鵬堅兩位委員即提案要將45個基數增為50個基數；張平沼及李英明兩位委員提案以35個基數為限等等，最後均未通過。勞基法第55條即照審查會條文通過，意即以45個退休金基數為上限。故勞基法以45個基數為上限即是參照各方意見及與公務員退休制度比較後所制定之數字，係為提高勞工實際所得並兼顧雇主財務負擔及其平衡性，並未側重或傾斜於勞方或資方任一方。然是否能領到退休金上限，自應以勞工適用勞基法之年資為斷。本件原告係橫跨勞基法施行前後，依法應先適用勞基法第84條之2再併用同法第55條之規定。而非如同原告所主張，先排除勞基法第84條之2之適用，然後計算退休金發現超過勞基法第55條45個基數為上限之金額，再予以下修至可直接領取相當於勞基法第55條45個基數為上限之金額565萬0,065元。此番原告所主張之退休金計算明顯錯誤適用法律，也與勞基法第55條為提高勞工實際所得並兼顧雇主財務負擔及其平衡性有所違背。蓋原告年資並非全係於勞基法施行後所累計，其累積年資並未達上限，卻想要領取勞基法所訂之最高退休金上限，自非法所許。是故，原告主張其所得領取之退休金金額為565萬0,065

元於法無據。

(4)若司法裁判介入立法者形成空間，基於五權分立應給予尊重。

①由釋字、憲法法庭判決及上述說明可知，退休金制度之演進已由強制雇主負擔之確定給付制轉變為由勞退基金承接之確定提撥制。我國退休金制度亦從雇主之強制性社會責任轉變為蘊含社會福利之社會保險。在制度設計下，自係希冀從早期少數人獲得退休金保障轉變成每名勞工都能有退休金保障其退休生活。惟此制度設計與演進自賴立法者因應社會變遷與需要而審慎為之。勞基法第84條之2之設計乃係為了銜接勞工適用勞基法前後之工作年資。立法者既已就勞工退休金制度銜接完成立法設計，在無違憲疑慮下，司法者自應給予尊重，無從任意排斥法律不適用。是故，在權力分立要求下，司法審查自應尊重立法者之立法形成自由空間，始符憲法五權分治彼此相維之精神。

3.適用原告所舉最高法院及臺灣高等法院判決見解所生之問題。

(1)蒙受巨額損失。

若採納最高法院111年度台上字第1250號判決及臺灣高等法院112年勞上字第79號判決見解，除將使被告蒙受鉅額損失，對於其他行政機關、國營事業甚或一般公司行號亦將造成難以評估之負擔，甚至對現行退休金提撥制產生深遠之影響。

(2)動搖法安定性。

在法治國架構下，法安定性作為一種自由之可能性，即社會之構成員均能依其計畫形成並形塑自我生活樣態。惟此須要有值得信賴之法律狀態為前提，故司法者自須維持法規範之存續與安定，避免法秩序之動搖。是故，若採行前開最高法院111年度台上字第1250號判決及臺灣高等法院112年勞上字第79號判決見解將根本性改變勞工退休金之給付，自會造成法安定性之重大影響。

01 (3)合法給予退休金反而成為訟爭之對象。

02 被告均係依法核給退休金，並無虧待退休員工之情事，實無
03 特別增給之必要。若採行上開實務見解，反而鼓勵適用《勞
04 基法》前後合法領取退休金之勞工興訟爭取額外之金額，實
05 與懲罰謹守法制並合法給予退休金之機關與事業體無異。

06 (四)原告前於108年6月29日退休，於108年7月1日起算5年請求權
07 時效，是原告於113年6月30日已罹於時效。原告卻遲至113
08 年7月29日始為本件請求，業已罹於勞基法第58條第1項之時
09 效規定，被告依民法第144條第1項拒絕給付等語，資為抗
10 辯。並聲明：原告之訴駁回。

11 三、兩造不爭執事項：

12 (一)原告自73年5月8日起受僱於被告，擔任飛彈火箭研究所系統
13 組測組科技聘用人員（107年改稱工程師），於108年6月29
14 日自請退休。又其並未選擇適用勞退新制。

15 (二)原告73年5月8日起任職被告機構，至87年6月30日勞基法
16 施行前總共14年1月又24日年資，再加上2年義務役，共16
17 年1月又24日，退休金基數為34，退休金基數金額為49,435
18 元。

19 (三)原告於87年7月1日勞基法施行後之年資為20年11月又29日，
20 退休金基數金額為125,557元。

21 (四)被告依系爭工作規則計算原告應領退休金結果，於系爭第1
22 階段之工作資年資基數為34，基數金額為49,435元，應領退
23 休金數額為168萬790元；於系爭第2階段之工作年資為20年1
24 1月又29日，退休金基數金額為125,557元，被告業於108年6
25 月29日給付原告退休金431萬7,487元。

26 四、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
27 45個基數，適用勞基法前、後得請領之退休金合計為6,200,
28 842元，已逾以最高總基數計算之退休金565萬0,065元(計算
29 式：125,557x45=5,650,065)，是原告得請求被告給付之退
30 休金應為5,650,065元，扣除原告已領之退休金4,317,487
31 元，被告尚短付原告1,332,578元。被告因適用勞基法第84

01 條之2規定，導致原告適用勞基法前之年資已滿15年，適用
02 勞基法後之退休金基數係以每滿1年給與1個基數計算，反不
03 利於原告，實有違勞基法第84條之2之立法本意，是應認勞
04 基法第84條之2規定於此情形並無適用餘地等情，為被告否
05 認，並以前詞置辯，復以原告之請求自108年7月1日起算5年
06 請求權時效，原告於113年6月30日已罹於時效，被告拒絕給
07 付等語。則本件爭點應為(一)原告主張本件無勞基法第84條之
08 2之適用，有無理由？(二)本件原告請求權是否已罹於時效？

09 (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，
10 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
11 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
12 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費
13 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算；勞工退休
14 金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。
15 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
16 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
17 明文，再按勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受
18 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
19 計算。勞基法施行細則第5條亦有明文。又按勞工於事業單
20 位納入勞基法適用前受僱，於適用勞基法後退休者，如該事
21 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
22 規定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按此標準計算適用勞
23 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
24 自應接續計算，即二者應合併計算，而非自適用勞基法後，
25 另行起算，查被上訴人係於上訴人納入勞基法適用前受僱，
26 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
27 情，為原審所認定，而被上訴人對於適用勞基法前年資之退
28 休金，亦請求自其受僱之日起，按系爭退撫辦法計算，則就
29 適用勞基法後之系爭年資之退休金，自應接續計算，乃原審
30 就系爭年資，又自適用勞基法後，另行起算前15年工作年資
31 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)。是以勞基法既已明訂計算退休金之年資基數係以自受僱於同一事業單位時起算，若勞工工作年資跨越勞基法公布施行前、後，而於勞基法施行後退休者，就適用勞基法後之工作年資自應接續計算，即勞基法施行前、後之工作年資應合併接續計算，而非自勞基法施行時起另行起算工作年資。

(二)再查，原告雖主張其適用勞基法後之工作年資基數，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，反不利於原告，實有違勞基法第84條之2之立法本意，是應認勞基法第84條之2規定於此情形並無適用餘地而應重新起算云云，然原告於適用勞基法後之休假年資、服務年資、薪資結構、職級等年資均未重新起計，為何僅在計算退休金之工作年資認應重新起計，要難謂有理。又如依原告主張適用勞基法後之年資應重新起計，則原告「前15年」之年資，將於計算第一階段及第二階段退休金時，重複計算而有加倍累計基數，致雙重給付退休金之情，是原告主張顯屬無據。

(三)本件原告係橫跨勞基法施行前後，依法應先適用勞基法第84條之2再併用同法第55條之規定。而非如同原告所主張，先排除勞基法第84條之2之適用，然後計算退休金發現超過勞基法第55條45個基數為上限之金額，再予以下修至可直接領取相當於勞基法第55條45個基數為上限之金額565萬0,065元。原告所主張之退休金計算明顯錯誤適用法律，也與勞基法第55條為提高勞工實際所得並兼顧雇主財務負擔及其平衡性有所違背。蓋原告年資並非全係於勞基法施行後所累計，其累積年資並未達上限，卻想要領取勞基法所訂之最高退休金上限，自非法所許。是故，原告主張其所得領取之退休金金額為565萬0,065元於法無據。

(四)再者，依據被告工作規則第77條規定：「聘僱人員工作年資自受聘僱之日起算，87年6月30日前（即適用勞基法前）之

01 工作年資，其資遣費及退休職金給與標準，依本院（即被
02 告）87年6月30日各職類聘僱人員管理作業程序規定計算
03 （如附件四，見調解卷第119頁）。87年7月1日後（即適
04 用勞基法後）之工作年資，其資遣費及退休職金給與標準，
05 依第68條（資遣費給與標準）及第75條規定計算」；又依系
06 爭工作規則附件四之技術員退休規定：「按其連續服務年
07 資，每滿半年給予1個基數（未滿半年者以半年計），滿15
08 年另加發1個基數，最高以61個基數為限。退休金基數金額
09 以退休人員最後之本薪計算」。且被告工作規則（此指第77
10 條及附件四，下稱系爭工作規則）係依據勞基法第55條之規
11 定，並經勞資協商後訂定，再送由桃園市勞動局審查後准予
12 備查，自屬有效而有拘束兩造之效力，核與勞基法第84條之
13 2規定不溯及既往之意旨相同，是系爭工作規則目的應在明
14 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
15 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
16 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
17 則為二階段計算等情無訛。是本件原告於被告納入勞基法適
18 用前受僱，於適用勞基法後退休，並依被告所訂前開工作規
19 則之規定，給付原告退休金，勞雇雙方亦按此標準計算適用
20 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
21 資自應接續計算，即二者應合併計算，而非自適用勞基法
22 後，另行起算。原告於73年5月8日起至108年6月29日一直任
23 職於被告，再加上2年服役年資，其於87年7月1日適用勞基
24 法前工作年資已達16年1月又24日；從87年7月1日起至108年
25 6月29日止，適用勞基法後工作年資共20年11月又29日。勞
26 基法施行後退休金之給與標準依該法第55條規定計算，其工
27 作年資於勞基法施行前計算已15年者，勞基法施行後之工作
28 年資每滿1年即應按勞基法給與1個基數，而非自勞基法施行
29 時起另行起算「前15年」工作年資退休金給與標準。是故，
30 被告依勞基法第55條給予21個基數符合勞基法之規定。在法
31 治國架構下，法安定性作為一種自由之可能性，即社會之構

01 成員均能依其計畫形成並形塑自我生活樣態。惟此須要有值
02 得信賴之法律狀態為前提，故司法者自須維持法規範之存續
03 與安定，避免法秩序之動搖。原告於108年6月29日退休並領
04 取被告給予之退休金431萬7,487元，此有臺灣銀行勞工退休
05 金撥付清單、國家中山科學研究院108年6月研發類工程師退
06 休金給付表在卷（見調解卷第133至135頁）可稽，多年來從
07 未加以爭執，係因見同事因臺灣高等法院112年勞上字第79
08 號判決等見解乃反悔提起本件訴訟，亦有原告113年6月6日
09 桃園府前存證號碼000710號郵局存證信函可佐（見調解卷第
10 139至141頁），本院若貿然改採原告主張之見解，將根本性
11 改變勞工退休金之給付，自會造成法安定性之重大影響。

12 (五)綜上，原告主張適用勞基法後年資基數應重新起計等情，惟
13 依據勞基法第84條之2規定，勞工工作年資自受僱之日起
14 算，．．．適用本法後之工作年資，其資遣費與退休金給與
15 標準，依第十七條及第五十五條規定計算。已明定勞工之工
16 作年資自受僱之日起算，及就適用勞基法後之工作年資另訂
17 計算其資遣費與退休金之給與標準，自無再予割裂自勞基法
18 施行後重行起算工作年資，而就超過十五年部分，仍加倍累
19 計基數，導致重複計算及雙重給付退休金之理。準此以言，
20 勞基法既然明定工作年資自受僱之日起算，自無再予割裂自
21 勞基法施行後重行起算工作年資。本件被告業就原告適用勞
22 基法前、後區分第一、第二階段之退休金，依上開規則及勞
23 基法第55條規定分別按本薪、平均工資給付完畢，即屬合
24 法。故原告主張並為無理由，應予駁回。

25 (六)按消滅時效，自請求權可行使時起算。以不行為為目的之請
26 求權，自為行為時起算。民法第128 條定有明文。再按勞工
27 請領退休金之權利，自退休之次月起，因5年間不行使而消
28 滅。勞基法第58條第1項亦有明文。又按「勞工請領退休金
29 之權利，自退休之次月起，因5年間不行使而消滅，勞基法
30 第58條定有明文。陳智平、張行達係分別於九十二年三月十
31 六日、同年二月一日退休，退休金請求權分別於九十七年四

01 月一日、同年三月一日屆滿五年，其至九十七年四月二十二
02 日始提起本訴，自己逾五年。」（最高法院98年度台上字第1
03 829號判決意旨參照）。是關於退休金請求權之時效，均應
04 自退休之次月1日起，5年不行使而消滅。經查，原告於108
05 年6月29日退休，揆諸前揭法條規定及最高法院判決意旨，
06 原告自108年7月1日起即可向被告請求給付退休金，是原告
07 請求權時效應自108年7月1日時起算，至113年7月1日已罹於
08 請求權時效。然本件原告卻遲至113年7月28日始為本件請
09 求，被告依民法第144條第1項自得拒絕給付。本件原告之請
10 求已罹於請求權時效，被告亦得拒絕給付。是原告本件請
11 求，應屬無據，應予駁回。又本件原告未陳明願供擔保聲請
12 為假執行，是被告陳明願供擔保聲請免為假執行，自無庸審
13 酌，附此敘明。

14 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請
15 調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
16 果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

17 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日
19 勞動法庭 法 官 徐培元

20 正本係照原本作成。

21 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。

22 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日
24 書記官 石幸子