

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第2號

原告 江德長
被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強
訴訟代理人 翁瑋律師
楊子敬律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年2月26日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

一、原告主張：

(一)原告於民國70年7月16日起受僱於被告擔任主任工程師，迄至108年10月30日退休止，加計義務役2年，總共工作年資為40年3月又16日，其中自任職日起至87年6月30日止之適用勞動基準法（下稱勞基法）前之年資為18年11月又16日，依照被告所定之員工工作規則（下稱系爭工作規則），核定退休金基數為39，得請領之退休金為新臺幣（下同）2,115,165元【計算式：54235元（本薪＋實物）×39個基數＝0000000元】。原告適用勞基法後並未選擇適用勞退新制，退休前6個月之月平均工資為新臺幣（下同）162,009元，則原告自87年7月1日起至108年10月30日退休止之工作年資，共計21年3月又30日。被告核給原告21.5個基數，請領退休金3,483,194元，原告合計領得退休金給與為5,598,359元（計算式：0000000元＋0000000元＝0000000元），先予敘明。

(二)依照臺灣高等法院台中高分院107年度勞上易字第5號判決、同院106年度勞上易字第4號判決、最高法院111年度台上字第1250號判決、臺灣高等法院112年度勞上字第79號判決、

01 同院112年度勞再易字第12號等判決之見解（下合稱系爭判
02 決）及行政院勞工委員會（即勞動部前身）87年10月19日台
03 87勞動3字第43879號函釋（下稱台勞動3號函釋）意旨，認
04 為勞工於事業單位適用勞基法後之工作年資，其退休金給與
05 標準，應依勞基法第55條規定計算，亦即，勞工如已達勞基
06 法第53條所定，而依該條規定自請退休，或雇主依同法第55
07 條規定請領退休金，自不能因適用勞基法第84條之2之結
08 果，反使勞工請領退休金減少，該勞基法第84條之2於此情
09 形無可適用。故原告自87年7月1日起至108年10月30日止，
10 工作年資共21年3月又30日，「前15年」應給與每年2個基
11 數，之後每年1個基數，依此計算，原告之退休金基數為36.
12 5（計算式：15年×2個基數+6.5個基數=36.5個基數），可
13 領退休金為5,913,328元（計算式：162009元×36.5個基數=
14 0000000元），加計適用勞基法前之退休金為2,115,165元，
15 合計退休金為8,028,493元，已逾勞基法第55條第1項第1款
16 但書規定所定最高45個基數計算之退休金7,290,405元（計
17 算式：162009元×45基數=0000000元），是原告本得領取之
18 退休金金額為7,290,405元，經扣除原告已領取退休金5,59
19 8,359元，原告尚得向被告請求給付退休金差額為1,692,046
20 元（計算式：0000000元－0000000元=0000000元）。原告
21 於113年9月18日以存證信函通知被告應按臺灣高等法院112
22 年度勞上字第79號判決之見解，補發不足退休金1,692,046
23 元，然為被告所拒。為此，爰依勞基法第55條第1項第1款規
24 定，提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告1,692,046
25 元，及自108年12月1日起至清償日止，按年息5%計算之利
26 息。

27 二、被告則以：

28 （一）原告自70年7月16日起任職於被告，擔任研發類工程師，其
29 自87年7月1日起始適用勞基法規定。又原告適用勞基法前之
30 年資（自70年7月16日起至87年6月30日止，含2年兵役
31 期），共18年11月又16日，此部分退休金給與標準乃依勞基

法第84條之2：「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」，及系爭工作規則第77條第1項及附件四：「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）」、「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；另依據兩造於107年6月29日簽訂之薪資保密協議書第4點：「乙方（即原告）若有87年6月30日適用勞動基準法前之工作年資，乙方同意於本規定修訂後其退休金、資遣費及撫卹金，以初次合意時之職等，計算至退休時之年資，自合意日起次年1月1日，每年依考成結果虛擬晉等後之『本（功）薪』金額為計算內涵」辦理（見本院113年度勞專調字第300號卷〈下稱勞專調卷〉第215頁、第233頁、第251頁）。依此計算原告之退休金基數為39個基數（計算式： $19 \times 2 - 1 + 2 = 39$ ），而依據原告當時之基數金額為53,305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（見勞專調卷第239頁），則被告所給付之退休金2,115,165元（計算式： $54235 \text{元} \times 39 \text{個基數} = 000000 \text{元}$ ），應屬合法有據。

(二)又原告於適用勞基法後之退休金計算，係依系爭工作規則第75條第2項第1款及第77條第1、2項規定略以：按聘雇人員在院工作年資，其退休金給與標準，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（未滿半年給與0.5個基數），最高總數以45個基數為限；未滿半年以半年

計；退休金計算應自受聘雇之日起算，87年7月1日後之工作
年資為第16年者，每滿1年給與1個基數，未滿半年給與0.5
個基數；惟其87年7月1日前、後合計退休金總金額以不超過
45個基數（平均工資）為限（見勞專調卷第214至215頁）；
及適用勞基法第55條、第84條之2等規定，勞工於事業單位
對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式用勞
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。再依據上開勞基法第84條之2之意旨及最高
法院向來之看法，若勞工之工作年資雖橫跨勞基法適用前
後，但應從其受僱日起算，而適用勞基法後之年資，超過整
體年資15年之部分，依據勞基法第55條第1項之規定，應以1
年1個基數計算之。是以，原告於適用勞基法後之工作年
資，共21年3月又30日，退休金基數為21.5，退休前6個月平
均工資，包含基本工資、變動薪及主管加給後為162,009元
（見勞專調卷第241頁），則原告於適用勞基法後之退休金
計為3,483,194元（計算式：162009元×21.5基數＝0000000
元），應屬適法。故原告於適用勞基法前、後之退休金共計
5,598,359元（計算式：0000000元＋0000000元＝0000000），
被告已全數給付完畢（見勞專調卷第247、249頁）。

(三)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，不因何時適用勞基法而有差別，尚不得
自行創設年資計算方式之餘地。然原告所援引之系爭判決所
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

01 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
02 已違反信賴保護及法不溯及既往之憲法原則，並不足採。是
03 原告請求被告給付短付之退休金及其遲延利息，並無理由等
04 語，資為抗辯，並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁
05 回。2.被告如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執
06 行。

07 三、兩造間所不爭執之事實：

08 (一)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
09 員自87年7月1日起適用勞基法。

10 (二)原告自70年7月16日起受僱於被告，擔任主任工程師，於87
11 年7月1日起適用勞基法，於108年10月30日止退休，且退休
12 時適用勞退舊制。

13 (三)原告自70年7月16日起至87年6月30日止，加計兵役期2年，
14 工作年資共18年11月又16日；自87年7月1日起至108年10月3
15 0日止，工作年資為21年3月又30日。

16 (四)原告於108年10月30日退休前6個月之平均工資為162,009
17 元。

18 (五)被告依適用勞基法前計算之基數所核給原告之退休金2,115,
19 165元；被告依適用勞基法後計算之基數所核給原告之退休
20 金3,483,194元，合計被告已給付原告退休金為5,598,359
21 元。

22 四、本院之判斷：

23 原告主張：按系爭台勞三字函釋及系爭判決意旨之見解，被
24 告依其系爭工作規則第77條第1、2項及適用勞基法第84條之
25 2規定，計算適用勞基法後之退休金給與標準，對於原告反
26 而不利，於此情形並無適用之餘地，應依勞基法第55條規
27 定，適用勞基法後始起算退休金年資基數，則被告尚應分別
28 給付原告之退休金差額1,692,046元及其遲延利息等語，為
29 被告否認，並以前揭情詞置辯。則本件爭點厥為：本件有無
30 系爭工作規則第77條第1、2項及勞基法第84條之2之適用，
31 亦即，原告請求被告給付上開退休金差額及其遲延利息，是

否有據？茲分述如下：

(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，勞基法第84條之2定有明文。而依其立法理由所示：本條於85年12月27日增訂，係在於規範勞工計算工作年資之標準。次按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55條第1項第1款亦定有明文。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；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，員工於適用勞基法前即受僱，於適用後始退休，就適用勞基法前年資之退休金，倘當時無法令可資適用，事業單位亦無自訂規定，勞雇雙方復未經協商，則僅適用勞基法後之工作年資，始得依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，否則無異係對原無規定給付員工退休金之事業單位，追溯創設給付退休金之義務（最高法院109年度台上字第3191號判決、同院111年度台上字第1252號裁定意旨參照）。準此以觀，跨越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同，均應自受僱之日起算其退休金年資；至於退休

01 金之給與標準，則應按勞基法適用前、後不同階段，分別核
02 計，即勞基法適用以前之退休金核計標準，依當時應適用之
03 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
04 法以後部分，另依勞基法第55條所定標準計算之。

05 (二)經查，原告為國防事業非軍職人員，依前開勞委會86年10月
06 30日公告自87年7月1日起適用勞基法。而原告受聘為被告之
07 主任工程師，其適用勞基法前之退休金計算，當時並無任合
08 法令可資適用，自應按被告自訂之系爭工作規則辦理退休金
09 計算。是原告自任職時起至87年6月30日止之工作年資，其
10 退休金給與標準，應依系爭工作規則第77條第1項及其附件
11 四之「中山科學院各類職聘雇人員八十七年六月三十日以前
12 工作年資退休（職）金、資遣費發給標準」與兩造薪資保密
13 協議書計算，即科技聘用按其連續服務年資，每滿半年給與
14 1個基數（未滿半年以半年計），滿15年另加發1個基數，最
15 高以61個基數為限，而基數金額以最後「本薪」計算。又上
16 開系爭工作規則並無違反強制規定而無效之情事，且已經報
17 請主管機關即桃園市政府核備在案，自有拘束兩造之效力。
18 是原告以系爭工作規則第77條第1項於其請求適用勞基法前
19 之退休金，並無適用等語，委無可採。從而，是原告此階段
20 工作年資18年11月又16日，換算為39個基數，而依據原告10
21 職等功薪5級之「本薪」53,305元（見勞專調卷第239頁）加
22 上每月930元之實物代金，合計54,235元為退休金基數金
23 額，故其所受領適用勞基法前之退休金2,115,165元（計算
24 式：54235元×39個基數＝0000000元），應屬無誤。

25 (三)次查，原告適用勞基法（87年7月1日）起至退休止，其工作
26 年資之退休金給與標準，原告依被告系爭工作規則第77條第
27 2項、第75條第1項第2款第1目、第2項規定略以：聘雇人員
28 其退休金計算應自受聘雇之日起計，在院87年7月1日後之工
29 作年資為第16年者，每滿1年給與1個基數（未滿半年給與1/
30 2個基數），未滿半年者以辦年計，滿半年者以1年計；惟其
31 87年7月1日前、後合計退休金總金額以不超過45個基數（平

均工資)為限。亦即，原告自87年7月1日適用勞基法後之工作年資係接續自受僱日起算，其中適用勞基法前之工作年資已滿15年者，適用勞基法後之工作年資即應按勞基法後之工作年資係接續自受僱日起算，其中適用勞基法前之工作年資已滿15年者，適用勞基法後之工作年資即應按勞基法第55條第1項第1款但書規定，給與1個基數，而非自適用勞基法時起另行起算前15年工作年資退休金給與標準，此與勞基法第84之2、勞基法施行細則第5條之退休金給與計算方式，並無不合。故原告自87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「1年2個基數」之給與標準計算退休金。準此，原告所適用勞基法後之勞退舊制工作年資，自受僱日起已滿15年後之工作年資，僅能按勞基法第55條所定「滿1年1個基數」給與退休金，尚屬無誤，且與勞基法第84條之2規定之意旨相同。是原告主張：系爭工作規則第77條第2項規定於其請領適用勞基法後之退休金，並無適用等語，亦無可採。故據此核計，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3,483,194元(計算式：平均工資162009元×21.5基數=0000000元)，亦無違誤。

(四)後查，系爭台勞動三字號函釋固稱：『…二、查勞動基準法第84條之2規定，適用本法前之工作年資，其退休金給與標準，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，其退休金給與標準，依第55條規定計算。所詢關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則部分條文修正草案會議紀錄結論：「適用勞動基準法後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款之計算方式辦理」，即：勞工適用本法前工作年資之退休給與，優於或依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 個月平均工資，超過15年之部分，每滿1 年給與1 個月平均工資；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者，其適用本法後之工作年資退休金計算，每滿1 年給與兩個基數，超過15年之部分，每滿1 年給與1 個基數。未滿半年者以半年計；滿半年者以1 年計。另其適用該法前後未滿1年之畸零年資，應分別依各該規定計算。…」，然該函釋之內容與勞基法第84條之2 規定與勞基法第55條第1 項第1 款規定並不完全相符，另添加「優於或依照當時法令標準」、「比照當時法令標準者」及「低於當時法另標準者」等上開法律所未有之要件，而對於人民之權利增加法律所無之限制，乃違反法律保留原則，本院爰不適用該函釋以處理本件。

- (五)又查，原告雖以系爭實務見解略以：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。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之起算日部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算，會形同將勞基法第84條之2規定予以割裂適用（即工作年資之計算自勞工受僱日起算，而計算退休金基數起算日，卻分別自實際之受僱日及勞基法適用日起算），致使法規喪失適用之一體性，將勞基法第55條之規定，不適當的溯及既往適用，而與勞基法第84條之2之規範意旨不符。

(六)再查，本於法的安定性要求，司法者自須維持法規範之存續與安定，避免法秩序之動搖。而原告已於108年10月30日退休並領取被告給予之退休金，此有原告退休人員退休金給付明細表附卷可稽（見勞專調卷第21頁），原告退休多年來，均未就此加以爭執，本院若貿然同意系爭判決之見解，而作成有別於已往本院之法律見解，將影響勞工退休金之給付計算方式，而有礙法秩序之安定性。

(七)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，顯非法律規範之不完整性，已如前述，如未遵照立法者明文規定與法規範目的，率以形式適用結果不利，而為逾越法律之解釋不予適用，使該法規形同具文，徒增不必要之勞資爭議，亦恐有違立法之本意。再則，原告所援引之系爭判決，既非最高法院民事大法庭統一法律見解，自無拘束本院之效力，其法

01 律見解為本院所不採，併以敘明。是以，原告主張：本件不
02 適用勞基法第84條之2規定(含相同內容之系爭工作規則第77
03 條第1、2項規定)，被告應再補短少給付退休金及其遲延利
04 息，即屬無據。

05 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
06 給付短少之退休金差額予原告1,692,046元，及自108年12月
07 1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應
08 准許。

09 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，
10 核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

11 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
12 條規定。

13 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
14 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

15 以上正本係照原本作成

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
19 書記官 李孟珣