

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第38號

原告 羅錦堃

訴訟代理人 蕭盛文律師

複代理人 林筠傑律師

被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強

訴訟代理人 游智舜

張穎傑

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年4月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣95,519元，及自民國114年2月21日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之9，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣95,519元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告起訴主張：原告自民國79年2月19日起至110年8月30日屆齡退休止，受僱於被告並擔任助理研究員。原告於適用勞動基準法（下稱勞基法）前之年資為8年4月又12日，自適用勞基法後即87年7月1日至110年8月30日止，退休年資共23年1月又30日。依被告所訂之員工工作規則（下稱系爭工作規則）第77條規定及附件四，原告應領退休金基數為20個基數，得請領退休金為新臺幣（下同）1,025,000元（本薪51,250元×20個基數）。被告固依服務年資給予退休人員基數，然係以退休人員最後之本薪為據，此與勞基法第55條第1項

01 第1款、第2項規定，以退休時1個月平均工資為標準者迥
02 異，被告核定原告之本薪為51,250元，退休前6個月平均工
03 資為130,848元，依原告於87年6月30日前之工作年資退休金
04 發給標準，原告退休金為1,025,000元（基數金額51,250元×
05 20個基數），低於依勞基法計算退休金2,616,960元（基數
06 金額即退休前6個月平均工資130,848元×20個基數）。又依
07 行政院勞工委員會（下稱勞委會，現改制為勞動部，下同）
08 87年10月9日（87）台勞動三字第043879號函（下稱系爭第0
09 43879號函）、勞動部108年3月29日勞動福3字第0000000000
10 號書函（下稱系爭第0000000000號書函）之意旨，原告適用
11 勞基法後，依同規定應領退休金為5,037,648元（退休前6個
12 月平均工資130,848元×38.5個基數），則原告適用勞基法
13 前、後退休金為6,062,648元（1,025,000元+5,037,648
14 元），然超過勞基法第55條第1項第1款最高總數以45個基數
15 為限，故原告實際應領退休金為5,888,160元（退休前6個月
16 平均工資130,848元×45個基數），扣除被告已給付之退休金
17 4,795,849元（按應係4,795,649元，詳後述），被告尚應給
18 付原告退休金差額1,092,311元（5,888,160元-4,795,849
19 元）。況依86年財政部復查決定書認原告之所得，包含本
20 俸、科技品位加給、技術津貼等，概屬原告之薪資所得而需
21 補繳綜合所得稅，若被告認其退休金給付優於勞基法，當應
22 以平均工資為適用勞基法前之退休金發給標準，給付原告於
23 87年6月30日前之工作年資，是被告應給付原告退休金金額
24 為2,616,960元（基數金額130,848元×20個基數），適用勞
25 基法後之退休金基數共28.5，原告應領退休金金額為3,729,
26 168元（基數金額130,848元×28.5個基數），從而原告適用
27 勞基法前、後得請領之退休金合計為6,346,128元（2,616,9
28 60元+3,729,168元），已逾以最高總數45個基數計算之退
29 休金5,888,160元，扣除被告已給付4,795,849元，原告亦得
30 請求被告給付退休金差額1,092,311元。爰依勞基法第55條
31 第1項第1款規定提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告1,09

01 2,311元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
02 利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

03 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
04 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、
05 第84條之2等規定，適用勞基法前之年資，共8年4月又12
06 日，依系爭工作規則第77條第1項規定，每滿1年給予1個基
07 數，每增半年加給1個基數，未滿半年者以半年計，滿15年
08 另加發2個基數，依此計算原告之退休金基數為16【 $1 + (7 \times$
09 $2) + 1$ 】，退休金基數金額為52,180元（本薪51,250元+實
10 物代金930元），原告於適用勞基法前之退休金為834,880元
11 （52,180元 \times 16）。又依勞基法第55條第1款但書規定，超過
12 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
13 計，滿半年者以1年計，原告於適用勞基法後之年資共23年1
14 月又30日，退休金基數為30.27，退休前6個月平均工資為13
15 0,848元，原告於適用勞基法後之退休金為3,960,769元（13
16 0,848元 \times 30.27）。原告於適用勞基法前、後之退休金共計
17 4,795,649元（834,880元+3,960,769元），被告已全數給
18 付，原告請求被告給付短付之退休金並無理由。另勞基法係
19 為保障勞工權益而為制定，與所得稅法係為課徵稅收之立法
20 目的截然不同，無法相提併論，因此，有關退休金計算基
21 準，自應依勞基法規定辦理，與原告所指綜合所得稅無涉等
22 語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁
23 回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執事項（本院卷112-113、247-248頁）：

25 (一)原告自79年2月19日起受僱於被告，擔任助理研究員，於110
26 年8月30日退休，並未選擇適用勞退新制。

27 (二)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
28 員自87年7月1日起適用勞基法。

29 (三)原告於被告適用勞基法前之工作年資為8年4月又12日，退休
30 金基數為16；自87年7月1日起至110年8月30日止，工作年資
31 為23年1月又30日，退休金基數為30.27，被告已給付原告退

01 休金4,795,649元。

02 (四)原告於退休前6個月平均工資為130,848元。

03 (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為83
04 4,880元。

05 (六)兩造對下列資料形式真正不爭執：

06 1.被告110年8月30日研離字第000-0000號離職證明書。

07 2.69年8月21日空軍防空砲兵司令部退伍令。

08 3.系爭第043879號函。

09 4.系爭第0000000000號書函。

10 5.系爭工作規則。

11 6.被告110年8月11日國科人資字第1100032494號令。

12 7.被告110年8月份退休人員退休金給付明細表。

13 8.被告89年1月3日(八六)蓮萌字00012號函

14 9.財政部復查決定書(原證8、本院卷77頁)。

15 10.綜所稅79年期(月)補發(催繳)繳款書、80-82年度綜合
16 所得稅核定稅額繳款書(原證9、本院卷79、81頁)。

17 四、本院得心證之理由：

18 (一)原告適用勞基法後工作年資基數是否重新起計？

19 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
20 請領退休金之基數為45，自得請求被告給付退休金差額1,09
21 2,311元本息等語，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

22 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
23 資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規
24 定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規
25 定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資
26 遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基
27 法第84條之2定有明文。勞基法施行細則第5條亦明定：勞工
28 工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適
29 用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。另勞工退
30 休金(下稱勞退金)之給與標準如下：一按其工作年資，每
31 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

01 個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；
02 滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准
03 退休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退
04 休之日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關
05 核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優
06 於本法者，從其規定。勞基法第55條第1項第1款、第2項、
07 第3項分有明文。復按勞工於事業單位納入勞基法適用前受
08 僱，於適用勞基法後退休者，如該事業單位於納入勞基法適
09 用前，依當時適用之法令或其自訂之規定，應給付勞退金，
10 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
11 者，則就適用勞基法後之工作年資自應接續計算，即二者應
12 合併計算，而非自適用勞基法後，另行起算，查被上訴人係
13 於上訴人納入勞基法適用前受僱，於上訴人適用勞基法後退
14 休，上訴人並訂有上訴人退休撫卹資遣辦法（下稱系爭退撫
15 辦法）等情，為原審所認定，而被上訴人對於適用勞基法前
16 年資之退休金，亦請求自其受僱之日起，按系爭退撫辦法計
17 算，則就適用勞基法後之系爭年資之退休金，自應接續計
18 算，乃原審就系爭年資，又自適用勞基法後，另行起算前15
19 年工作年資之退休金，所持法律見解，已有可議（最高法院
20 109年度台上字第3191號判決參照）。可知勞基法第55條第1
21 項第1款之「工作年資」，應自勞工「受僱之日」起算，其
22 「每滿1年給與2個基數」之15年工作年資，亦應自「受僱之
23 初」起算，故勞工工作年資跨越適用勞基法前、後，而於適
24 用勞基法後退休者，以分段適用方法計算其退休金，即適用
25 勞基法後退休金之給與標準依該法第55條規定計算，其工作
26 年資於適用勞基法前計算已15年者，適用勞基法後之工作年
27 資每滿1年即應按勞基法第55條第1項第1款但書規定，給與1
28 個基數，而非自適用勞基法時起另行起算「前15年」工作年
29 資退休金給與標準。若謂退休之工作年資應自受僱日起算，
30 而就計算基數部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算
31 （即適用前與適用後均可能各自享有前15年較優計付方

01 式)，將形同將條文割裂適用（即工作年資之計算自勞工受
02 僱日起算，而計算基數卻自適用前之受僱日及適用日各自起
03 算），致失法規整體適用之一致性、公平性，且與勞基法第
04 84條之2及同法施行細則第5條之規範意旨不符。再有些法規
05 範並非法律違反計劃的不圓滿性，如未探究立法者明文規定
06 或法規範目的，率以形式適用結果不利，而作出超越法律之
07 解釋，恐有逾越權力分立危險。

- 08 2. 經查，原告自79年2月19日受僱被告，並自該日起至87年6月
09 30日止，工作年資為8年4月又12日，退休金基數為16；自87
10 年7月1日起至110年8月30日退休止，工作年資為23年1月又3
11 0日等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)、(三)〕，可
12 見原告於適用勞基法前之工作年資為8年4月又12日，尚未滿
13 15年，揆諸前揭說明，其工作年資於適用勞基法前、後計算
14 已15年者，適用勞基法後已滿15年後之工作年資則每滿1年
15 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，
16 而非自適用勞基法時起另行起算「前15年」工作年資退休金
17 給與標準，則原告適用勞基法後之工作年資為23年1月又30
18 日，其中前6年7月又18日（15年－8年4月又12日），依勞基
19 法第55條第1項第1款計算之基數為13.5（12+1+0.5），其
20 餘工作年資16年6月12日（23年1月又30日－6年7月又18日）
21 之基數為17.5（16+1+0.5），合計31個基數（13.5+17.
22 5），而原告退休前6個月平均工資為130,848元〔兩造不爭
23 執事項(四)〕，是適用勞基法後被告應給付原告之退休金為4,
24 056,288元（130,848元×31個基數），被告就適用勞基法
25 前、後應給付原告之退休金合計4,891,168元（834,880元＋
26 4,056,288元），而被告業已給付原告退休金4,795,649元，
27 為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕，可見被告尚有短付
28 原告退休金95,519元（4,891,168元－4,795,649元）之情。
- 29 3. 原告雖舉最高法院111年度台上字第1250號判決（下稱系爭
30 最高法院判決）之見解，然系爭最高法院判決見解所適用之
31 案例類型，應限於勞雇雙方就適用勞基法前之工作年資及基

01 數計算方式，未曾有相關約定或雇主以工作規則訂定之情
02 形，此與本件兩造就適用勞基法前之工作年資及基數計算，
03 已有系爭工作規則第77條第1項等相關規範之情形，顯然有
04 別，而同有相異案件無法為相同認定之情，自難據為有利原
05 告之認定。

06 4.原告復主張依系爭第043879號函、系爭第0000000000號書函
07 意旨略以：勞工適用本法前工作年資之退休給與，優於或依
08 照當時法令標準或比照當時法令標準者，其適用勞基法後工
09 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
10 月平均工資，超過15年之部分，每滿1年給與1個月平均工
11 資；勞工適用本法前之工作年資，其退休給與低於當時法令
12 標準者，其適用本法後之工作年資退休金計算，每滿1年給
13 與兩個基數，超過15年之部分，每滿1年給與1個基數。未滿
14 半年者以半年計；滿半年者以1年計。另其適用該法前後未
15 滿1年之畸零年資，應分別依各該規定計算。適用該法前後
16 之退休金總額以達依該法規定之計算方式45個基數為限等
17 （本院卷9-11、17-19、31-37頁）。然查，系爭第043879號
18 函說明三已敘明「適用勞動基準法前之工作年資退休金計
19 算，依當時應依照或比照適用之法令規定或事業單位自訂之
20 內涵計算；適用該法後之退休金基數標準，應依該法第2條
21 第4款規定計算1個月平均工資。」（本院卷33頁），而適用
22 勞基法前，被告已自訂系爭工作規則第75、77條，以及系爭
23 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
24 六月三十日以前工作年資退休（職）金、資遣費發給標準」
25 等規定略以「聘雇人員退休依下列規定辦理：……二、退休金
26 之給與標準如下：（一）按聘雇人員在院工作年資，每滿一
27 年給與兩個基數，但超過十五年之工作年資，每滿一年給與
28 一個基數（未滿半年給與0.五個基數），最高總數以四十五
29 個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以一年
30 計。」、「聘雇人員工作年資自受聘雇之日起算，八十七年
31 六月三十日前之工作年資，其資遣費及退休（職）金給與標

01 準，依本院（按即被告）八十七年六月三十日各職類聘雇人員
02 管理作業程序規定計算（如附件四）。八十七年七月一日
03 後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第六十八條
04 及第七十五條規定計算。」、「按其（按聘雇人員）連續服
05 務年資，任職滿一年者，給予一個基數，爾後每增半年加給
06 一個基數，未滿半年者以半年計。」等語（本院卷206、20
07 7、225頁），可知適用勞基法前，自應依被告自訂之前揭規
08 範核計原告之退休金，是原告此部分之主張，顯屬無據，況
09 上開行政機關之解釋，僅有參考性質，並無拘束法院之效
10 力，亦難採為有利於原告之認定。

11 5.綜前，原告主張被告應給付其退休金95,519元，為有理由，
12 逾此範圍之請求，即乏所據。

13 (二)原告主張被告應以退休前之6個月平均工資130,848元為據，
14 依系爭工作規則重新計算適用勞基法前之退休金並補給之，
15 有無理由？

16 1.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，
17 為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無
18 效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重
19 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
20 使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第24
21 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
22 國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，
23 他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，
24 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
25 方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定「附合契
26 約」之意義，及各款約定，按其情形顯失公平時，其約定為
27 無效。是該條第1款所稱「免除或減輕預定契約條款之當事
28 人之責任者」、第3款所稱「使他方當事人拋棄權利或限制
29 其行使權利者」、第4款「其他於他方當事人有重大不利益
30 者」，係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋
31 商變更之餘地，始足當之，而所稱「按其情形顯失公平

01 者」，則指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定
02 加以綜合判斷有顯失公平之情形而言（最高法院102年度台
03 上字第2017號、103年度台上字第1503號判決意旨參照）。

04 2.經查，原告主張被告係以適用勞基法前本薪51,250元為退休
05 金基數金額，苟被告認其退休金給付優於勞基法，當應以原
06 告退休前6個月平均工資130,848元為退休金基數金額計算云
07 云（本院卷21-23頁）。然查，系爭工作規則第77條附件四
08 係在被告適用勞基法前作為計算結清舊制工作年資並給付退
09 休金之規定，則該規定中所謂「退休金基數金額以退休人員
10 最後之『本薪』計算」，自係指適用勞基法「前」之「最後
11 本薪」而言，而原告於被告適用勞基法前之最後本薪確為5
12 1,250元（本院卷73頁），且為兩造所不爭執〔兩造不爭執
13 事項(六)、7.〕，則被告以此作為計算退休金基數金額，於法
14 並無不合。是認被告以基數金額51,250元為據，計算原告於
15 適用勞基法前之退休金，未見對原告有何重大不利益，即難
16 認有顯失公平情形，自無違反誠信及平等互惠原則可言，是
17 原告主張應以退休前之6個月平均工資130,848元為據，依系
18 爭工作規則重新計算適用勞基法前之退休金並補給之等主
19 張，即難憑採。

20 3.原告另主張86年財政部復查決定書認有關原告所得係包含本
21 俸、科技品位加給、技術津貼等，應以平均工資為適用勞基
22 法前退休金發給標準云云（本院卷23頁），並舉財政部復查
23 決定書、台灣省北區國稅局80-82年度綜合所得稅核定稅額
24 繳款書、綜所稅79年期（月）補發（催繳）繳款書各1份為
25 證（本院卷77、79、81頁）。惟按「第一款薪資收入包括：
26 薪金、俸給、工資、津貼、歲費、獎金、紅利及各種補助
27 費。但為雇主之目的，執行職務而支領之差旅費、日支費及
28 加班費不超過規定標準者，及依第四條規定免稅之項目，不
29 在此限。」所得稅法第14條第1項第3款第4目定有明文，可
30 見稅法上所稱之「薪資」尚包含年終獎金、三節獎金、各種
31 補助費等諸多項目在內，惟此部分依勞基法施行細則第10條

01 規定，並非工資之一種，是自不得逕以前揭函文所述內容推
02 斷科技品位加給、技術津貼為勞基法工資之一部，否則無異
03 混淆「工資」之定義。原告復未舉證有關科技品位加給、技
04 術津貼部分，性質係系爭工作規則第77條及附件四所稱最後
05 本薪之一部，原告主張應將科技品位加給、技術津貼計入，
06 並以退休前6個月平均工資計算適用勞基法前退休金發給標
07 準云云，即無可採。

08 五、按勞退金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。
09 給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
10 遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利
11 率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦
12 無法律可據者，週年利率為5%。104年10月23日修正前勞基
13 法施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項前段及民法第2
14 29條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查，被
15 告尚短付原告退休金95,519元等情，業如前述，則被告自原
16 告退休之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態，惟原告請求
17 自起訴狀繕本送達之翌日即114年2月21日（起訴狀繕本於同
18 年2月20日送達被告，本院卷105頁）起算之法定遲延利息，
19 亦屬有據。

20 六、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
21 應給付原告95,519元，及自114年2月21日起至清償日止，按
22 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍
23 即原告主張適用勞基法後年資基數應重新起計、適用勞基法
24 前之退休金基數金額應以退休前6個月平均工資130,848元計
25 算等情，均屬無理，要難准許。又本判決主文第1項係法院
26 就勞工即原告之請求為雇主即被告敗訴之判決，依勞動事件
27 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
28 規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假
29 執行，所以分別宣告如主文第4項所示。再本院前開依職權
30 宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，
31 惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准

01 駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，
02 應併予駁回，附此敘明。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
04 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

05 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
06 條。

07 中 華 民 國 114 年 5 月 13 日
08 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

09 正本係照原本作成。

10 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
11 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
12 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
13 應一併繳納上訴審裁判費。

14 書記官 邱淑利

15 中 華 民 國 114 年 5 月 13 日