

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第6號

原告 李金龍

訴訟代理人 黃儉華律師

被告 國家中山科學研究院

法定代理人 李世強

訴訟代理人 蔡秉純

吳孟庭

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年3月5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：原告於民國73年11月23日起受僱於被告，擔任工程師，並於87年7月1日起適用勞動基準法（下稱勞基法），且選擇退休金舊制，而於112年1月30日屆齡退休。然而被告所核發退休金5,901,459元（包括適用勞基法前之退休金為1,523,070元及適用勞基法後之退休金為4,378,389元），並未按照勞基法保障勞工之精神，致使原告所領取之上開退休金甚至低於相同條件下而年資較短之其他職員所得請領之退休金額。依照最高法院111年度台上字第1250號民事判決、臺灣高等法院112年度勞上字第79號民事判決（下合稱系爭判決）意旨，勞基法增訂第84條之2，明定勞工工作年資自受僱之日起算，其增訂目的在於擴大勞基法所定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，自不得令原得本於勞基法規定享有退休金給與之勞工，反因該條文之增訂而受有不利益，而就勞工於事業單位適用勞基法後依勞基法第55條規定請領之退休金時，自不得因適

01 用勞基法增訂之84條之2之結果，使其請領之退休金反而減
02 少，否則，即有違勞基法第84條之2之立法本意，是勞基法
03 第84條之2規定，於此情形無可適用，勞工自得請求雇主就
04 適用勞基法後之工作年資，依同法第55條規定，計給退休
05 金；自適用勞基法之日起算，前15年為每年2基數，其後為
06 每年1基數，不滿半年以半年計、滿半年以1年計。然被告對
07 於適用橫跨勞基法前後之原告於退休時核給之退休金，均自
08 其受僱日起算工作年資，致使原告得以每年享有2個基數計
09 算之退休金，較自適用勞基法之日起算者短少，差額甚鉅。
10 可知，被告並未依照系爭判決意旨，計算原告之退休金，侵
11 害原告所享有退休金權益。又原告適用勞基法後之工作年資
12 計24年6個月又30日，依勞基法第55條第1項規定，應給與40
13 個基數（計算式： $15 \times 2 + 9 + 1 = 40$ ），原告退休前6個月平
14 均工資為新臺幣（下同）166,542元，應領退休金為6,661,6
15 80元（計算式： $166542 \times 40 = 0000000$ ），經扣除被告所給付
16 原告適用勞基法後之退休金4,378,389元後，原告尚短少受
17 領退休金差額為2,283,291元（計算式： $0000000 \text{元} - 000000$
18 $0 \text{元} = 0000000 \text{元}$ ）。退步言之，若認為退休金總額以適用勞
19 基法前後以退休前6個月平均工資乘以45個基數為上限，則
20 扣除被告已給付退休金總額5,901,459元後，被告短給付金
21 額亦有1,592,931元（計算式： $166542 \text{元} \times 45 \text{個基數} - 000000$
22 $0 \text{元} = 0000000 \text{元}$ ）。為此，爰依勞基法第55條規定，提起本
23 件訴訟，請求被告給付退休金差額及其遲延利息，並聲明：
24 被告應給付原告2,283,291元，及自112年1月31日起至清償
25 日止按週年利率5%計算之利息。

26 二、被告則以：

27 (一)被告於73年11月23日起受僱於被告，擔任系統研發中心研發
28 類工程師，自87年7月1日起開始適用勞基法，並於112年1月
29 30日屆齡退休，期間適用舊制勞基法。故原告係自87年7月1
30 日起始適用勞基法規定，其等之工作年資乃橫跨適用勞基法
31 前後，依勞基法第84條之2、勞基法施行細則第5條等規定，

01 及最高法院11年度台上字第2678號等共計數十則歷年最高法
02 院暨高等法院裁判之見解（見言詞辯論意旨狀附表一，本院
03 卷第81至91頁），勞工工作年資跨越勞基法適用前後，而於
04 勞基法適用後始退休者，以分段適用方法計算退休金，亦
05 即，其退休金年資應接續合併計算，而非自適用勞基法時，
06 另行起算「前15年」工作年資退休金給與標準。又原告於適
07 用勞基法前之工作年資，共計13年7個月又8日，依據被告員
08 工工作規則（下稱系爭工作規則，見本院113年度勞專調字
09 第272號卷〈下稱勞專調卷〉第75至108頁）第77條第1項第1
10 款附件三之規定略以：科技聘用職類人員其退休（職）金給
11 予標準，於87年6月30日前之工作年資自受聘雇之日起算，
12 按其連續服務年資，滿1年者，給與1個基數，每增半年加給
13 1個基數（未滿半年者以半年計），滿15年另加發2個基數，
14 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
15 薪及本人實物代金計算。故原告適用勞基法前之退休金基數
16 為27個基數（計算式： $1+13年\times 2=27$ ），而原告為10職等
17 功薪5級之本薪為55,480元（見勞專調卷第109頁），加上每
18 月930元之實物代金，共計56,410元之基數金額，則原告適
19 用勞基法前可領請之退休金為1,523,070元（計算式： 56410
20 $元\times 27個基數=0000000元$ ）。又原告適用勞基法後，依據系
21 爭工作規則第77條第1項第2、3款及第75條第1項第2款之規
22 定略以：聘雇人員退休金計算應自受聘雇之日起計，其退休
23 金給與標準，與適用勞基法前分段計算合併給付，在院工作
24 年資，每滿1年給與2個基數，超過15年之工作年資，每滿1
25 年給與1個基數（未滿半年給與1/2個基數），最高總數以45
26 個基數為限；若87年7月1日後之工作年資為第16年者，每滿
27 1年給與1個基數（未滿半年給與1/2個基數），未滿半年者
28 以半年計，滿半年者以1年計，惟其87年7月1日前、後合計
29 退休金總金額以不超過45個基數（平均工資）為限。原告自
30 87年7月1日適用勞基法後至88年11月22日，合計1年又142
31 天，屬15年以前之工作年資，依據系爭工作規則之規範，退

01 休金基數為2.79【計算式： $(1 \times 2) + (142 \text{天} \times 2) / 360 \text{天} =$
02 2.79】，而自88年11月23日起，因原告工作年資已經為第16
03 年，至112年1月30日退休前之年資，共計23年2個月又8日之
04 年資，應換算23.5個基數（計算式： $23 \times 1 + 0.5 = 23.5$ ），
05 故原告適用勞基法後之年資，共計26.29個基數（計算式：
06 $2.79 + 23.5 = 26.29$ ），原告於退休前6個月之平均工資為16
07 6,542元（包含基本薪、變動薪及未休假工資），則原告此
08 部分可領取之退休金為4,378,389元（計算式： $166542 \text{元} \times 2$
09 $6.29 \text{個基數} = 0000000 \text{元}$ ），故被告所給付原告退休金為5,9
10 01,459元（計算式： $0000000 \text{元} + 0000000 \text{元} = 0000000$
11 元），業已全數給付退休金與原告完畢，並無短少。

12 (二)依據勞基法第84條之2之增訂立法理由：「一、本條係新
13 增。二、規範勞工工作年資之計算標準。」，其立法本意與
14 領取退休之因多寡並無關聯，再依前開與歷來最高法院向來
15 看法，勞工之工作年資應自其受僱之日起算，若年資橫跨適
16 用勞基法前後者，其退休金之計算，於勞基法施行後之工作
17 年資部分，在補足15年之差額部分為每年2個基數，其餘為
18 每年1個基數，亦即，原告年資雖橫跨勞基法適用前後，但
19 應從其受僱日起算，故原告適用勞基法後之年資，超過年資
20 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
21 基數計算，故被告系爭工作規則第77條第1、2項之規定，應
22 屬適法。又上開勞基法第84條之2之立法目的，既在於明確
23 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
24 之退休金給與制度能分段適用，然原告所援引之系爭判決卻
25 稱：「明訂勞工工作年資自受僱之日起算，其增訂目的暨在
26 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
27 工亦得享有退休金之給與」等語，顯與其立法當時之立法理
28 由不符；且因其自行創設造法標準，導致包括被告在內有橫
29 跨勞基法適用前後勞工之事業單位，在該不當造法下，導致
30 被告必須負擔溯及既往給付退休金之義務，更將導致被告因
31 短少給付退休金而將溯及遭到勞動機關之裁罰，業已違反信

01 賴保護及法不溯及既往之憲法原則，並不足採。是原告請求
02 被告給付短付之退休金及其遲延利息，並無理由等語，資為
03 抗辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.被告如受不利之判決，
04 願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造間所不爭執之事實：

06 (一)行政院勞委會（即勞動部前身）於86年10月30日公告指定被
07 告所屬國防事業非軍職人員自87年7月1日起適用勞基法。

08 (二)原告自73年11月23日起受僱於被告，擔系統發展中心研發類
09 工程師，於87年7月1日起適用勞基法，於111年10月30日退
10 休時，適用勞退舊制，退休前6個月之平均工資為166,542
11 元。

12 (三)原告自受僱日起至87年6月30日止，依被告所定之系爭工作
13 規則及附件三「中山科學研究院聘雇人員八十七年六月三十
14 日以前工作年資退休（職）金、資遣費及撫卹金發給標
15 準」，所適用勞基法前之工作年資、基數、退休金計算方式
16 及所領取之退休金，已如前述。

17 (四)被告依適用勞基法前、後分段計算退休金基數，分別核給原
18 告適用勞基法前、後之退休金各1,523,070元、4,378,389
19 元，合計5,901,459元。

20 四、本院之判斷：

21 原告主張：依系爭判決意旨之見解，被告依其系爭工作規則
22 及適用勞基法第84條之2規定，計算適用勞基法後之退休金
23 給與標準，對於原告不利者，於此情形並無適用之餘地，應
24 依勞基法第55條規定，應自87年7月1日始起算退休金年資基
25 數，則被告尚應分別給付原告退休金差額2,283,291元及其
26 遲延利息；若認為適用勞基法前、後之退休金基數仍受最高
27 45個基數限制者，亦應給付原告退休金差額1,592,931元及
28 其遲延利息等語，均為被告否認，並以前揭情詞置辯。則本
29 件爭點厥為：(一)原告主張：其所領得勞基法前、後合併之退
30 休金，可逾勞基法第55條第1項第1款所定45個基數之退休金
31 金額，是否可採？(二)本件有無勞基法第84條之2之適用，亦

01 即，原告請求被告給付上開所述退休金差額及其遲延利息，
02 是否有據？茲分述如下：

03 (一)原告主張：所領得依適用勞基法前、後合併之退休金，可逾
04 勞基法所定45個基數之退休金數額，是否可採？

05 1.按勞工工作年資自受僱日起算，適用本法前之工作年資，其資
06 遺費及退休金給與標準，依當時適用之法令規定計算；適用
07 本法後之工作年資，其資遺費及退休金給與標準，依第17條
08 及第55條規定計算；勞工退休金之給與標準如下：按其工作
09 年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿
10 1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限；未滿半年者以
11 半年計；滿半年者以1年計；前項第1款退休金基數之標準，
12 係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第84條之2、第55條
13 第1項第1款、第2項定有明文。又勞工工作年資已服務同一
14 事業單位為限，並自受僱當日起算；適用本法前已在同一事
15 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
16 文。

17 2.經查，依勞基法第84條之2規定意旨觀之，係在規範如勞工
18 在資遺及退休時，其資遺費及退休金之計算依據，亦即勞工
19 在受僱期間跨越勞基法施行前後之關於資遺費及退休金計算
20 準據，應採何項法令為計算數之標準，並不涉及勞工退休時
21 其最高基數總額之決定。然參照89年9月25日廢止之前「臺
22 灣省工廠工人退休規則」第9條第1款規定略以：工作年資滿
23 15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15
24 年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年
25 者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為
26 限；依勞基法第55條第1項第1款規定之最高基數高於上開退
27 休規則之最高35個基數而言，勞基法第55條規定，除有擴大
28 保護勞工退休之權益外，亦同時兼顧雇主負擔能力而保留最
29 高退休金基數之限制，若謂以勞基法第84條之2在最高基數
30 上並未規定，而認為適用勞基法前、後合計之工作年資不受
31 最高45個基數之限制，則立法上理當有排除第55條第1項第1

01 款不受最高45個基數之特別規定，否則，當工作年資跨越勞
02 基法施行前後即有不受45個基數限制，恐有加大雇主對退休
03 金給與之負擔能力，此顯與立法意旨相違；且工作年資既係
04 用以計算退休金唯一準據，何以工作年資跨越勞基法施行
05 前、後之勞工，其計算退休金基數可不受45個基數之限制，
06 而未跨越勞基法施行前後之勞工，其計算退休金之基數即應
07 受該45個基數之限制，而致使同一法規有二種適用結果之差
08 異。次參以勞委會87年10月19日台87勞動三字第43879號、
09 勞動部107年6月1日勞動福三字第1070135554號等函釋略
10 以：勞工工作年資跨越適用勞基法前、後，而於適用勞基法
11 後退休者，以分段適用方法計算其退休金時，適用前後之退
12 休金總額以達依勞基法規定之計算方式45個基數為限等語，
13 可資參照。

14 3.次查，退步言之，依照系爭工作規則第77條第3款規定略
15 以：退休金計算應自受聘僱之日起計，87年7月1日後為第16
16 年者，每滿1年給與1個基數，未滿半年給與1/2個基數；未
17 滿半年者以半年計，滿半年者以1年計；惟其87年7月1日
18 前、後合計退休金總金額以不超過45個基數為限等情，此乃
19 兩造對於尚無勞基法規定前之工作年資如何併算適用勞基法
20 後之工作年資所為合意之約定，蓋勞工在未適用勞基法適用
21 前，雇主並無給與勞工退休金之義務，本無退休金基數可
22 言，然被告既已依其系爭工作規則第77條第3款規定給與原
23 告此部分工作年資之退休金基數，並與適用勞基法後之工作
24 年資合併計算以最高45個基數為限，基於契約自由原則，尚
25 難認為有何違誤；另對於勞工適用勞基法後之退休金基數，
26 既同於勞基法第55條第1項第1款規定，以最高45個基數為
27 限，則原告受領此部分之退休金，自受有上開規定最高45個
28 基數之限制。另被告之系爭工作規則附件三之「87年6月30
29 日以前工作年資退休（職）金、資遣費及撫卹金發給基準」
30 所示之「科技聘用」人員，係以其工作年資，滿1年者，給
31 與1個基數，爾後每增半年加給1個基數（未滿半年者以半年

01 計)，滿15年另加發2個基數，最高以61個基數為限，固給
02 與適用勞基法前之工作年資有比較高之基數限制；惟上開系
03 爭工作規則附件三，係為結算適用勞基法前之工作年資，基
04 數金額係以被告之科技聘用薪給（本薪）基準表所示職等之
05 「本薪」（見勞專調卷第109頁），加計實物代金，與適用
06 勞基法後之退休前6個月之「月平均工資」，兩者基數之名
07 目、金額不同，是被告衡酌整體負擔退休金之能力，對於適
08 用勞基法前之工作年資給與「低基數金額」搭配「高基
09 數」，再佐以系爭工作規則第77條第3款後段所設前、後合
10 計退休金總金額以不超過45個基數（平均工資），作為退休
11 金最高給付額之限制，並未低於勞基法所設之退休金給與標
12 準，難謂於法不合。是以，原告主張：適用勞基法後之工作
13 年資為40個基數（即不累計適用勞基法前之工作年資），不
14 受自受僱日起算，最高45個退休金基數之限制，並請求給付
15 差額2,283,291元【計算式： $(166542\text{元} \times 40) - 0000000\text{元}$
16 $= 0000000\text{元}$ 】等語，乃不當擴張勞基法第55條第1項第1款
17 之規範意旨，且與系爭工作規則第77條第3款規定不符，難
18 認有據。

19 (二)本件有無勞基法第84條之2之適用，亦即，原告請求被告給
20 付上開所述退休金差額及其遲延利息，是否有據？

21 1.按上開勞基法第84條之2規定，其立法理由所示：本條於85
22 年12月27日增訂，係在於規範勞工計算工作年資之標準。次
23 按勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給
24 與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基
25 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
26 定有明文。再按勞工於事業單位納入勞基法適用前受僱，於
27 適用勞基法後退休者，如該事業單位於納入勞基法適用前，
28 依當時適用之法令或其自訂之規定，應給付勞工退休金，勞
29 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，
30 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
31 計算，而非自適用勞基法後，另行起算；適用本法前之工作

01 年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令
02 規定計算，當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之
03 規定或勞雇雙方之協商計算之；適用本法後之工作年資，其
04 資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，員
05 工於適用勞基法前即受僱，於適用後始退休，就適用勞基法
06 前年資之退休金，倘當時無法令可資適用，事業單位亦無自
07 訂規定，勞雇雙方復未經協商，則僅適用勞基法後之工作年
08 資，始得依勞基法相關規定計算退休金，於適用勞基法前之
09 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
10 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
11 位，追溯創設給付退休金之義務（最高法院109年度台上字
12 第3191號判決、同院111年度台上字第1252號裁定意旨參
13 照）。準此以觀，跨越勞基法適用前後之勞工，與受僱之始
14 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
15 資；至於退休金之給與標準，則應按勞基法適用前、後不同
16 階段，分別核計，即勞基法適用以前之退休金核計標準，依
17 當時應適用之法令或事業單位自訂規定或勞雇雙方之協議定
18 之；適用勞基法以後部分，另依勞基法第55條所定標準計算
19 之。

20 2.經查，原告適用勞基法（87年7月1日）起至退休止，其工作
21 年資之退休金給與標準，原告被告系爭工作規則第77條第
22 2、3款、第75條第1項第2款第1目、第2項規定略以：聘雇人
23 員之工作年資，其退休金計算應自受聘雇之日起計，在院87
24 年7月1日後為第16年者，每滿1年給與1個基數（未滿半年給
25 與1/2個基數），未滿半年者以辦年計，滿半年者以1年計；
26 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
27 （平均工資）為限，已如前述。亦即，原告自87年7月1日適
28 用勞基法後之工作年資係接續自受僱日起算，其中在補足15
29 年差額之工作年資部分為每年2基數，已滿15年者，即應按
30 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
31 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，

01 此與勞基法第84條之2、勞基法施行細則第5條之退休金給與
02 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
03 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
04 準計算退休金。準此，原告所適用勞基法後之勞退舊制工作
05 年資，自受僱日起已滿15年後之工作年資，僅能按勞基法第
06 55條所定「滿1年1個基數」給與退休金，尚屬無誤。又系爭
07 工作規則係依據勞基法第55條之規定，並經勞資雙方協商後
08 訂定，再送由桃園市勞動局審查後准予備查，自屬有效而有
09 拘束勞雇兩造之效力，且與勞基法第84條之2 規定之意旨相
10 同。

11 3.次查，原告雖以系爭實務見解略以：勞基法第84條之2所定
12 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
13 之範圍，使較後適用勞基法之勞工亦得享有退休金之給與，
14 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
15 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
16 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
17 84條之2等語。惟勞基法之勞退舊制係採確定給付制，而課
18 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
19 額2%~15%按月提撥到勞工退休準備金專戶中；又此帳戶專
20 款專用，所有權屬於雇主，並由臺灣銀行（信託部）辦理該
21 基金收支、保管及運用，當勞工符合退休條件向雇主請領退
22 休金時，雇主可由勞工退休準備金專戶中支付之。而勞基法
23 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
24 用勞基法前後之勞工之工作年資及退休基數計算標準，亦
25 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
26 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
27 時，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之
28 （若雇主無自訂退休金規定，亦無與勞工協商時，並無給付
29 退休金之義務），其旨在避免對勞基法適用前已依適用當時
30 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
31 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

01 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
02 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
03 勞務義務，而兼顧受規範對象對信賴當時有效法規範之保
04 護，多年來均適用無礙。是依勞基法第84條之2之規定，原
05 告之工作年資既已跨越勞基法施行前、後，其計算退休金基
06 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
07 之規定分別計算，自無排除勞基法第84條之2適用之餘地。
08 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
09 之起算日部分，又應依適用勞基法前後，均各自起算，會形
10 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
11 算自勞工受僱日起算，而計算退休金基數起算日，卻分別自
12 實際之受僱日及勞基法適用日起算），致使法規喪失適用之
13 一體性，將勞基法第55條之規定，不適當的溯及既往適用，
14 而與勞基法第84條之2之規範意旨不符。

15 4.再查，本於法的安定性要求，司法者自須維持法規範之存續
16 與安定，避免法秩序之動搖。而原告已於112年1月30日退休
17 並領取適用勞基法後被告給予之退休金，此有原告退休人員
18 退休金給付明細表附卷可稽（見勞專調卷第17頁），原告退
19 休時，未就此加以爭執，本院若貿然同意系爭判決之見解，
20 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
21 付計算方式，而有礙法秩序之安定性。

22 5.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
23 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
24 規範之不完整性，已如前述，如未遵照立法者明文規定與法
25 規範目的，率以形式適用結果不利，而為逾越法律之解釋不
26 予適用，使該法規形同具文，徒增不必要之勞資爭議，亦恐
27 有違立法之本意。再則，原告所援引之系爭判決，既非最高
28 法院民事大法庭統一法律見解，自無拘束本院之效力，其法
29 律見解為本院所不採，併以敘明。是以，原告主張：本件不
30 適用勞基法第84條之2規定，被告應再補短少給付退休金及
31 其遲延利息，即屬無據。

01 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
02 給付不受最高45個基數限制短少之退休金差額2,283,291元
03 抑或以最高45個基數計算之退休金差額1,592,931元及其遲
04 延利息，均無理由，不應准許。

05 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，
06 核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

07 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
08 條規定。

09 中 華 民 國 114 年 4 月 18 日
10 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

11 以上正本係照原本作成

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 4 月 21 日
15 書記官 李孟珣