

臺灣雲林地方法院民事判決

113年度勞簡字第4號

原告 葉昭良

訴訟代理人 洪千雅律師

被告 中國醫藥大學北港附設醫院

法定代理人 林榮生

訴訟代理人 紀育泓律師

複代理人 張菡容律師

上列當事人間請求給付退休金或資遣費事件，本院於民國114年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國74年12月2日起受雇於被告擔任文書人員，至112年9月20日自請退休，工作年資37年9月又19日。而被告為醫療保健服務業，自87年7月1日起適用勞動基準法（下稱勞基法），且原告於94年勞工退休金條例施行後選擇繼續適用舊制，故被告應給付原告退休金，其計算方法為：(一)74年12月2日至87年6月30日止，年資為12年6月又29日，依被告員工退休辦法，工作滿一年給予一個基數，此部分計13個基數。(二)87年7月1日至102年6月30日止，年資為15年，依被告92年3月20日核備之工作規則（下稱系爭92年工作規則）第77條第1項第1款第2目前段規定，工作滿一年給予二個基數，此部分計30個基數。(三)102年7月1日至112年9月20日止，年資為10年2月又20日，工作滿一年給予一個基數，未滿半年者以半年計，此部分計10.5個基數。又依系爭92年工作規則第77條第1項第1款第2目中段規定，87年7月1日後之最高基數為45個基數，原告87年7月1日後之基數合計為40.5個基數（計算式：30+10.5=40.5），並未逾系爭92

01 年工作規則所定上限，是原告之退休金合計為53.5個基數
02 （計算式： $13+30+10.5=53.5$ ），而原告每月平均工資為
03 新臺幣（下同）31,112元，扣除已經領取之1,275,592元退
04 休金，被告尚應給付原告388,900元之退休金（計算式： $31,$
05 $112\text{元}\times 53.5-1,275,592\text{元}=388,900\text{元}$ ），爰依勞基法第55
06 條、第84條之2等規定提起本件訴訟等語，並聲明：被告應
07 給付原告388,900元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起
08 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

09 二、被告則以：被告已另於111年5月24日核備新工作規則（下稱
10 系爭111年工作規則），並已公告被告全體員工，原告於112
11 年9月20日退休，其退休金之計算方式應依系爭111年工作規
12 則第42條規定，而非依系爭92年工作規則計算。縱認本件有
13 系爭92年工作規則之適用，系爭92年工作規則第77條第1項
14 第1款第2目前段所稱之工作年資應自受雇之日起算，而非自
15 被告適用勞基法時重新起算，且總數以45個基數為上限。是
16 原告退休金之計算方式應為：（一）74年12月2日至87年6月30日
17 止，年資為12年6月又29日，此部分計13個基數。（二）87年7月
18 1日至89年12月1日止，年資為2年5月，與前開年資合計為15
19 年，工作滿一年給予二個基數，此部分計5個基數。（三）89年1
20 2月2日至112年9月20日止，年資為22年9月又18日，工作滿
21 一年給予一個基數，滿半年者以一年計，此部分計23個基
22 數。是原告之退休金合計為41個基數（計算式： $13+5+23$
23 $=41$ ），而原告每月平均工資為31,112元，被告應給付原告
24 之退休金為1,275,592元（計算式： $31,112\text{元}\times 41\text{個基數}=1,$
25 $275,592\text{元}$ ），且被告已經給付完畢，並無短發原告退休金
26 等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

27 三、兩造不爭執之事項（見本院卷第68、69、124、141頁）

28 （一）原告自74年12月2日起受雇於被告，於112年9月20日自請退
29 休，年資為37年9月19日。

30 （二）原告退休時每月平均工資為31,112元。

31 （三）系爭92年工作規則中，第77條第1項第1款第2目、第2款規定

01 退休金之計算方式為：員工工作年資，87年7月1日以後，每
02 滿一年給予二個基數；超過15年工作年資，每滿一年給予一
03 個基數；最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計，
04 滿半年者以一年計。87年7月1日以前到職部分，以本院原訂
05 辦法核計給付。

06 (四)被告於適用勞基法之前，訂有被告員工退休辦法，規定工作
07 滿一年給予一個基數，此一規定並未低於當時之法令標準。
08 故原告於74年12月2日起至87年6月30日止，年資12年6月又2
09 9日，給予13個基數。

10 (五)原告已經領取被告給付之退休金1,275,592元。

11 (六)系爭111年工作規則中，第42條第1、2款規定員工退休金給
12 與標準為：一、適用勞動基準法前、後之工作年資，其退休
13 金給與標準均依勞動基準法第84條之2計給。二、依勞工退
14 休金條例選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定或保留適
15 用勞工退休金條例前之工作年資，其退休金依前一款規定計
16 給。

17 (七)系爭92年工作規則及系爭111年工作規則，其中就退休金之
18 計算方式均未違反法律之強制或禁止規定。

19 (八)系爭111年工作規則於111年已向被告全體員工為公告，原告
20 當時並無向主管表示反對系爭111年工作規則之內容。

21 (九)被告自87年7月1日起適用勞基法。

22 四、得心證之理由

23 (一)本件應適用系爭111年工作規則第42條規定計算原告之退休
24 金：

25 1.按勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，
26 為統一勞動條件及工作紀律，應訂立工作規則，報請主管
27 機關核備後並公開揭示之。雇主公開揭示時，係欲使其成
28 為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，
29 勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工
30 作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力而得拘束勞
31 雇雙方（最高法院113年度台上字第1784號、108年度台上

字第991號判決意旨參照)。次按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。

2.原告雖主張並未經主管或被告人事單位告知系爭111年工作規則可能會對原告造成不利益，且原告不認為系爭111年工作規則會拘束原告，故無從表示反對等語。惟查勞基法第70條所定之工作規則以報請主管機關核備及公開揭示為生效要件，並未課予雇主逐一向勞工通知工作規則內容或為勞工分析利弊之義務。被告已向雲林縣政府核備系爭111年工作規則，系爭111年工作規則之退休金計算方式並無違反法律之強制或禁止規定，且被告已於111年6月1日將系爭111年工作規則公告於被告網頁，使系爭111年工作規則之內容處於被告員工隨時得查看之狀態，有雲林縣政府111年5月24日府勞動二字第1110051621號函、被告網頁截圖在卷可稽，且為原告所不爭執（見本院卷第83、84、124、134、135、141頁），被告已確實公開揭示系爭111年工作規則，堪認被告已合法變更工作規則，系爭92年工作規則已經為系爭111年工作規則所取代，自公告之時起，被告員工之勞動條件及工作紀律即應適用系爭111年工作規則。原告已處於得知悉系爭111年工作規則之狀態，原告對於規範攸關自身退休福利事項之系爭111年工作規則，迄112年9月20日退休時，逾1年均未為反對之意思表示並繼續為被告提供勞務，堪認原告已默示同意系爭111年工作規則，系爭111年工作規則即發生附合契約之效力而得拘束兩造，不因原告未上網查詢或未經主管告知而異。

3.原告另主張被告就系爭111年工作規則之變更不具備企業

01 經營上之合理性，而被告抗辯係因系爭92年工作規則中就
02 退休金之年資起算及退休基數計算方式無明確規定，且與
03 實務見解不符，為避免不同時間入職之員工有割裂適用之
04 情況，方制定系爭111年工作規則，以更合理、公平之工
05 作規則計算員工退休年資及退休金等語。查系爭92年工作
06 規則第77條退休金計算，第1項為「員工退休金＝平均薪
07 資×給付基數」，第1款就平均薪資及給付基數之計算及核
08 給方式為規定，惟第1款第2目之給付基數中，僅明文87年
09 7月1日後之年資計算方式，另外將87年7月1日前到職部分
10 規定於第2款（見本院卷第30頁）。而兩造所爭執之每年
11 給予2基數之15年起算時點及最高基數上限，均係規定於
12 第1款第2目給付基數之下，自第77條之整體條文結構而言
13 似就員工退休金之全部給付基數為規定，然單就第77條第
14 1款第2目之文義，15年之起算時點及最高基數上限均載於
15 「員工工作年資，87年7月1日以後」之後，且文字間係以
16 分號而非句號為區隔，文句上似將15年之起算時點及最高
17 基數上限均限於87年7月1日以後之年資，造成此規定之整
18 體結構與條文文義解釋有所歧異。是系爭92年工作規則第
19 77條退休金計算方式確實有不明確之處，而被告訂立系爭
20 111年工作規則第42條第1、2項，就被告適用勞基法前、
21 後之工作年資及退休金給與標準為明確規定（見本院卷第
22 98頁），足使被告員工更明瞭自身權益，堪認系爭111年
23 工作規則之變更具有合理性。況原告未曾表示反對系爭11
24 1年工作規則，依上開說明，無論系爭111年工作規則是否
25 屬於不利原告之變更或是否具備合理性，仍得拘束原告，
26 原告此部分主張並不足採。

27 4.原告復主張被告依系爭111年工作規則計算原告之退休
28 金，將使原告之工作年資較長但基數卻較其他人更少之現
29 象，有違平等原則及原告之信賴利益等語，並以訴外人即
30 被告已退休員工張素烱、曾瓊嫻、林淑惠之退休金資料為
31 證（見本院卷第105至107頁）。惟查訴外人張素烱、曾瓊

01 嬭、林淑惠分別於104、105年間退休，當時自應適用系爭
02 92年工作規則核給退休金，然被告已於111年間依法變更
03 工作規則，就退休金計算方式之變更具有合理性且原告未
04 表示反對，系爭111年工作規則已拘束兩造，均如前述，
05 是原告於112年退休時自應適用系爭111年工作規則計算原
06 告之退休金，原告此部分主張亦不足採。

07 (二)原告之退休金為1,275,592元：

08 1.按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年
09 資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令
10 規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂
11 之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年
12 資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定
13 計算，勞基法第84條之2定有明文。勞工於事業單位納入
14 勞基法適用前受僱，於適用勞基法後退休者，如該事業單
15 位於納入勞基法適用前，依當時適用之法令或其自訂之規
16 定，應給付勞工退休金，勞雇雙方亦按此標準計算適用勞
17 基法前工作年資之退休金者，則就適用勞基法後之工作年
18 資自應接續計算，即二者應合併計算，而非自適用勞基法
19 後，另行起算（最高法院109年度台上字第3191號、107年
20 度台上字第2444號判決意旨參照）。又依行政院勞工委員
21 會87年10月19日（87）台勞動三字第043879號函釋意旨，
22 勞工適用勞基法前工作年資之退休給與，優於或依照當時
23 法令標準或比照當時法令標準者，其適用本法後工作年
24 資，在全部工作年資15年以內之部分，每滿1年給與2個月
25 平均工資，超過15年之部分，每滿1年給與1個月平均工
26 資；勞工適用本法前之工作年資，其退休給與低於當時法
27 令標準者，其適用本法後之工作年資退休金計算，每滿1
28 年給與2個基數，超過15年之部分，每滿1年給與1個基
29 數。是僅於適用勞基法前之退休給與低於當時法令標準
30 者，方於適用勞基法後，重新起算15年之年資並每年給予
31 2個基數；若適用勞基法前之退休給與並未低於當時法令

標準，則適用勞基法後之工作年資應接續計算，並非重新起算。

2. 查原告之退休金給與標準應依系爭111年工作規則第42條第1、2項計算，且原告於94年選擇適用舊制退休金制度，則在被告適用勞動基準法前、後，原告之工作年資及退休金給與標準均應依勞動基準法第84條之2計給（見本院卷第98頁）。又兩造均不爭執被告於適用勞基法之前，訂有被告員工退休辦法，且該辦法並未低於當時之法令標準（見本院卷第68、69頁），是依上開說明，原告於適用勞基法後，係在全部工作年資15年以內之部分，方給予每年2個基數，並非自87年7月1日起重新起算15年。是本件原告退休金計算方式應為：(1)74年12月2日至87年6月30日止，年資為12年6月又29日，計13個基數。(2)87年7月1日至89年12月1日止，年資為2年5月，與前開年資合計為15年，工作滿一年給予二個基數，計5個基數。(3)89年12月2日至112年9月20日止，年資為22年9月又18日，工作滿一年給予一個基數，滿半年者以一年計，此部分計23個基數，故原告之退休金為1,275,592元（計算式：31,112元×41個基數＝1,275,592元），被告抗辯之計算方式並無違誤，且被告已經全額給付完畢，是原告請求被告給付退休金之差額為無理由。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第55條、第84條之2等規定，請求被告給付原告388,900元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，當事人其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 2 月 13 日
勞 動 法 庭 法 官 尤 光 卉

01 以上正本係照原本作成。

02 如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提
03 出上訴狀。

04 中 華 民 國 114 年 2 月 13 日

05 書記官 徐基典