臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第44號

上　訴　人　廖芹生

000000000000000000

被上訴人　　台灣自來水股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　胡南澤

訴訟代理人　胡修齊律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國111年6月15日臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第60號第一審判決提起上訴，本院於111年12月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人於民國69年2 月27日經由經濟部所屬事業機構人員第6 職等考試分發至台灣機械股份有限公司(下稱台灣機械公司)任職，於90年間，適逢台灣機械公司配合政府國有事業民營化政策，依公營事業移轉民營條例規定給予一次離職金，計勞動基準法(下稱勞基法) 施行前年資6年6 個月，13個基數，每基數新臺幣（下同）64,119 元，共833,547 元，勞基法施行後年資17年3個月，26個基數，共1,667,094 元，合計年資23年9 個月，39個基數，總計支領2,500,641 元。上訴人於90年12月27日轉任被上訴人公司，嗣於106 年7 月1 日屆齡退休，任職年資15年7 個月，被上訴人依108年8月30日修正前經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱系爭退撫資遣辦法）第28條及行政院人事行政局93年8 月17日院授人給字第0930063751號函釋（下稱系爭函釋）為依據，以勞基法所定最高退休基數45基數為據，減除上訴人在台灣機械公司已領離職金39個基數，僅核給上訴人6 個基數之一次退休金673,710 元。然退休金攸關

生存權、財產權之保障，依法律保留原則，不得未經法律授權逕以法規命令規範之，上訴人退休金之計算，自不得以系爭退撫資遣辦法及系爭函示為依據，反之上訴人屬勞基法第84條規定之「公務員兼具勞工身分者」，任職於被上訴人之年資15年7 個月，應依勞基法第55條規定，以平均工資112,285元，核給31個基數之退休金，扣除已領之6個基數退休金，被上訴人尚應給付上訴人退休金2,807,125元等語。求為判決：㈠被上訴人應給付上訴人2,807,125元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保准予宣告假執行。

二、被上訴人則以： 上訴人屬勞基法第84條規定之「公務員兼具勞工身分者」，系爭退撫資遣辦法28條乃係就公務員兼具勞工身分者，關於任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令所為之規定，且系爭函示並無違法，被上訴人已依勞基法第84條及系爭退撫資遣辦法28條之規定如數給付退休金，上訴人主張被上訴人短付退休金2,807,125元，並無理由等語置辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴暨假執行之聲請，上訴人不服，提起上訴。上訴人於本院聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人2,807,125元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保准予宣告假執行。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、不爭執事項：

㈠上訴人於69年2月27日經由經濟部所屬事業機構人員第6職等考試分發至台灣機械公司任職，90年期間適逢台灣機械公司配合政府國有事業民營化政策，依公營事業移轉民營條例規定給予一次離職金，計勞基法施行前年資（69年2月27日至73年7月31日止，及兵役法2年）6年6個月，13個基數，每基數64,119元，共833,547元，勞基法施行後年資（73年8月1日至90年11月19日）17年3個月，26個基數，共1,667,094元，合計年資23年9個月（尾數超過半年不足1年以1年

計），39個基數，總計支領2,500,641元。

㈡上訴人於90年12月27日轉任被上訴人公司，嗣於106年7月1日屆齡退休，任職年資15年7個月，被上訴人扣除上訴人在台灣機械公司已領離職金39個基數，故給予6個基數之一次退休金，合計673,710元。

㈢上訴人屬勞基法第84條規定之「公務員兼具勞工身分者」。

㈣系爭函釋如下：依勞基法第84條規定，公務員兼具勞工身分者，其有關退休、撫卹等事項，應適用公務員法令之規定。茲以各公營事業機構公務員兼具勞工身分人員退休年資之計算，均係參照公務人員退休法年資採計規定辦理。故基於公務員退休法令相同之法理精神及其適用之當然結果，並為維持各公營事業機構人員權益之衡平，公營事業機構公務員兼具勞工身分人員已依相關退休（職、伍）、資遣法令支領退休（職、伍）金或資遣費，並於各公營事業機構重行辦理退休、撫卹或資遣時，其退休金、撫卹金或資遣費基數或百分比本應連同以前退休（職、伍）基數或百分比或資遣給與合併計算，以不超過其適用之退休、撫卹或資遣法令規定之退休金、撫卹金或資遣費給與最高標準為限，其以前退休（職、伍）或資遣給與已達最高限額者，不再增給；未達最高限額者，補足其差額。

五、上訴人請求被上訴人給付上訴人2,807,125元本息，有無理由？

㈠經查：上訴人於69年2月27日經由經濟部所屬事業機構人員第6職等考試分發至台灣機械公司任職，90年期間適逢台灣機械公司配合政府國有事業民營化政策，依公營事業移轉民營條例規定給予一次離職金，計勞基法施行前年資（69年2月27日至73年7月31日止，及兵役法2年）6年6個月，13個基數，每基數64,119元，共833,547元，勞基法施行後年資17年3個月，26個基數，共1,667,094元，合計年資23年9個月，39個基數，總計支領2,500,641元。又上訴人於90年12月27日轉任被上訴人公司，嗣於106年7月1 日屆齡退休，任

職年資15年7個月，被上訴人扣除上訴人在台灣機械公司已領離職金39個基數，故給予6個基數之一次退休金，合計673,710元等情，為兩造所不爭執(見本院卷第331至332頁)，復有經濟部國營事業委員會109年6月29日經國人字0000000000號函、被上訴人第七區管理處106年5月9日台水七人字0000000000號函、被上訴人合作金庫銀行股份有限公司苓雅分行存摺內頁在卷可佐(見原審勞專調卷第23至29頁)，堪信為真實。

㈡按公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定，但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定，勞基法第84條定有明文，足見公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定，以維持公務員管理體系之完整，其餘事項則適用勞基法之規定，但公務員法令之規定就勞動條件（指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等，勞基法施行細則第50條後段規定可資參照）有優於勞動基準法規定時，仍應適用公務員法令。本件上訴人屬勞基法第84條規定之公務員兼具勞工身分者一節，為兩造所不爭執(見本院卷第332頁)，則依上開規定，就其退休金之計算，當應適用公務員法令，而非勞基法，是上訴人主張被上訴人應依勞基法第55條規定，請求被上訴人補發退休金差額，已屬無據。又上訴人既屬勞基法第84條規定之「公務員兼具勞工身分者」，依規定其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定，上訴人主張縱適用公務員法令，仍不得低於勞基法之勞動條件云云，亦無足取。至至上訴人所援引最高行政法院106年度判字第585號判決，該案之案例事實仍針對「純勞工身分」者所為裁判，核與本件上訴人乃「公務員兼具勞工身分」不同，自無從比附援引，而為有利於上訴人之認定。

㈢次按依本法退休、資遣或離職者，如再任公務人員時，無須繳回已領之退休金、資遣給與或離職退費。其退休、資遣或離職前之任職年資，於重行退休時不予計算。曾依本法或其他法令辦理退休（職、伍）、資遣、離（免）職退費或年資結算核發相當退休、資遣或離職給與之公務人員、公立學校教育人員、政務人員、公營事業人員、民選首長及84年7月1日以後轉任之軍職人員與其他公職人員，於再任或轉任公務人員並依本法重行退休、資遣之年資，連同以前由政府編列預算支付退休（職、伍）金、資遣給與、離（免）職退費或辦理年資結算給與之年資合併計算，以不超過第9條及第29條所定最高採計年資為限。99年8月4日修正公布之公務人員退休法第17條第1、2項定有明文。又系爭退撫資遣辦法第28條乃參酌公務人員退休法第17條而訂定，觀諸系爭退撫資遣辦法第28條明定：「退休、資遣人員再任各機構人員或公職時，無庸繳回已領之退休金、資遣費，其退休、資遣前之工作年資，於重行退休、資遣或計算撫卹金時不予計算」之規定，並未排除系爭退撫資遣辦法第6條但書規定最高給與45個基數之限制。且系爭退撫資遣辦法第28條明訂先前已領取之資遣費或退休金無庸繳回，乃基於先前辦理資遣或退休所領取之資遣費或退休金，必須作為爾後退休時退休金之一部，始會為如此之規定，益見再任人員辦理退休時，其先前所領取之資遣費或退休金合計仍應以最高給與45個基數為限，而受同辦法第6條但書最高總額之限制。再者，系爭退撫資遣辦法之上開規定，乃參酌前開99年8月4日修正公布之公務人員退休法17條2項規定，參諸其立法理由：公務人員除曾經辦理退休（職、伍）、資遣，領取退休、資遣給與之年資之外，其他例如曾經領有離職、免職退費，或曾辦理年資結算領取年資結算金，或其他離職給與（例如約聘僱人員離職儲金等）年、資，均應合併受相同之最高採計限制，俾連續任職與曾經辦理退離領取退離給與後再任人員之權益取得平衡，以符平等原則。嗣公務人員退休法於107年11月21

日廢止，106年8月9日公布之公務人員退休資遣撫卹法第15條第2項復明定：「前項人員所具由政府編列預算或退撫基金支付退離給與或發還政府撥付之退撫基金費用或離職儲金本息之下列年資，應與依本法重行退休或資遣之年資合併計算；合計總年資不得超過前條所定最高年資採計上限，且不得超過第28條及第29條所定給與上限：一、公務人員年資。二、公立學校教職員年資。三、政務人員年資。四、公營事業人員年資。五、民選首長年資。六、中華民國84年7月1日退撫新制後轉任之軍職人員或其他公職人員年資」，仍有相同之規範。而系爭退撫資遣辦法雖係針對國營事業人員所為規定，然其退休法規之年資採計標準與公務人員退休規定相類似，為維持年資採計之衡平，系爭退撫資遣辦法自應為相同之解釋，乃屬當然。

㈣次查：系爭退撫資遣辦法早於64年5月26日即由經濟部以（64)經人字第111728號函訂定發布，至80年2月8日經濟部(80)經國營字第006569號令修正發布時，即有上開第6條及第28條條文相同內容之規定，僅為因應100年12月28日修正公布之國營事業管理法第33條規定，而於101年10月19日修正之第1條明定：「本辦法依國營事業管理法第33條規定定之」，藉以取得合法授權之法律上位階，但其第6條及第28條規定之內容仍無不同。亦即，系爭退撫資遣辦法雖於101年才正式取得法律授權，但其規定內容既無不同，則主管機關為釐清其適用上疑義所為之解釋函令，自仍有參考價值，於不違反法律及公平原則之前提下，對於該歷年依此辦法及函令辦理退休之公營事業人員，即有一體遵循之必要。又對於再任人員重行退休之退休金計算爭議，系爭函釋略以：依勞基法第84條規定，公務員兼具勞工身分者，其有關退休、撫卹等事項，應適用公務員法令之規定。茲以各公營事業機構公務員兼具勞工身分人員退休年資之計算，均係參照公務人員退休法年資採計規定辦理。故基於公務員退休法令相同之法理精神及其適用之當然結果，並為維持各公營事業機構

人員權益之衡平，公營事業機構公務員兼具勞工身分人員已依相關退休（職、伍）、資遣法令支領退休（職、伍）金或資遣費，並於各公營事業機構重行辦理退休、撫卹或資遣時，其退休金、撫卹金或資遣費基數或百分比本應連同以前退休（職、伍）基數或百分比或資遣給與合併計算，以不超過其適用之退休、撫卹或資遣法令規定之退休金、撫卹金或資遣費給與最高標準為限，其以前退休（職、伍）或資遣給與已達最高限額者，不再增給；未達最高限額者，補足其差額等語（見原審勞專調卷第59頁）。且國營事業管理法制訂後，行政院復以105年7月21日院授人給字第1050048258號函釋重申其旨（見原審卷第93頁），上開2件函釋均符合相關法規範意旨，並無違法。是以，上訴人主張上開函釋欠缺法律明確授權，不得作為合併計算之法源基礎云云，實不足採。

㈤復查：被上訴人針對公務員兼具勞工身分者之退休金準備，係按系爭退撫資遣辦法第33條成立「退休基金管理委員會」，並依所得稅法第33條第2項規定，每月按被上訴人全公司公務員兼具勞工身分者之薪資合計數提撥8%，其專戶名稱為「台灣自來水公司職工退休基金管理委員會」，該專戶設立於臺灣銀行，業據被上訴人陳明在卷(見本院卷第142至144頁)，復有被上訴人職工退休金提撥明細表在卷可佐(見本院卷第195至294頁）。再觀諸上開職工退休金專戶並非拆分為個人專戶，其所提撥之金額並非各人之退休金金額，自非如上訴人所主張之係依照勞基法規定提撥，上訴人此部分主張，亦無足取。

㈥再者，司法院大法官釋字第270號解釋揭諸：公營事業人員之任用，依公務人員任用法第33條，應另以法律定之。在此項法律制定前，依公務人員退休法第2條及該法施行細則第2條規定，公營事業人員無從依公務人員退休法辦理退休。行政院於70年1月23核定修正發布之經濟部所屬事業人員退休、撫卹及資遣辦法第17條第2項有關訂定分等限齡退休標

準之規定，在公營事業人員任用及退休法律制定前，乃為促進經濟部所屬國營事業人事新陳代謝及企業化經營而設，「不生牴觸憲法問題」。惟公營事業人員之任用及退休，關係此等人員之權利義務，仍應從速以法律定之。司法院大法官釋字第614號揭櫫：憲法上之法律保留原則乃現代法治國原則之具體表現，不僅規範國家與人民之關係，亦涉及行政、立法兩權之權限分配。給付行政措施如未限制人民之自由權利，固尚難謂與憲法第23條規定之限制人民基本權利之法律保留原則有違，惟如涉及公共利益或實現人民基本權利之保障等重大事項者，原則上仍應有法律或法律明確之授權為依據，主管機關始得據以訂定法規命令。又100年12月28日修正公布之國營事業管理法第33條已明定：國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。而系爭退撫資遣辦法於101年10月19日修正之第1條即明定：「本辦法依國營事業管理法第33條規定定之」，已取得合法授權，而符合司法院大法官第270號、614號解釋意旨，是上訴人主張：主管機關罔顧上訴人身分者之退休重大權益事項，迄今20多年來未依釋憲意旨辦理另訂頒配套法令云云，亦無足取。

㈦再按憲法第7條規定，中華民國人民在法律上一律平等，其內涵並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之差別對待。勞基法施行細則第50條規定：本法第84條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第3條所定各業從事工作獲致薪資之人員，與公務人員係以考試用人方式，依法銓敘取得官職等資格有別，是公務員兼具勞工身分者與公務人員之工作性質、權利義務關係不同，國家對公務員兼具勞工身分者與公務人員退休生活所為之保護，方法上自亦未盡相同，公營事業公務員兼具

勞工身分者之一次性退休金與公務人員退休資遣撫卹法之月退休金規定，其間差異是否牴觸憲法平等原則，應就各種保護措施為整體之觀察，未可執其一端，遽下論斷。復依國營事業管理法第33條規定，經濟部所屬公營事業公務員兼具勞工身分者之一次性退休金規定，乃國家機關考量其所屬公務員兼具勞工身分者之工作性質、權利義務關係，衡酌在制度設計上所應加以權衡之因素，本諸立法機關授權，對於其所屬公務員兼具勞工身分者退休制之形成自由，而為之選擇與設計。自不得以經濟部所屬公營事業公務員兼具勞工身分者之一次性退休金規定，與公務人員退休資遣撫卹法之月退休金規定不同，即認為違反憲法第7條之平等原則。又為取得連續任職、或曾經辦理退離領取退離給與後再任人員之權益平衡，公務員兼具勞工身分者，其相關退休法規之年資採計標準與公務人員退休規定相類似，為維持年資採計之衡平，系爭退撫資遣辦法自應為相同之解釋，認先資遣後退休所能領取之退休金總額，亦不得超越系爭退撫資遣辦法第6條所定最高總額的限制，始符合平等原則。

㈧綜上，上訴人主張退休金攸關生存權、財產權之保障，依法律保留原則，不得未經法律授權逕以法規命令規範之，上訴人退休金之計算，不得以系爭退撫資遣辦法及系爭函示為依據，依勞基法第55條規定，被上訴人尚應給付上訴人退休金2,807,125元本息等語，為無理由，不應准許。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第55條之規定，請求被上訴人給付2,807,125元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　邱泰錄

法　官　李珮妤

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　28　　日

書記官　楊茱宜

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。