臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第104號

原　　告　呂金定
　　葉欣維
　　葉欣貿
共　　同
訴訟代理人　莊美玲律師
被　　告　台灣聚合化學品股份有限公司
法定代理人　吳亦圭
訴訟代理人　沈以軒律師
　　陳佩慶律師
　　郭銘濬律師

上列當事人間請求給付撫卹金事件，本院於民國109 年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告各新臺幣伍萬元，及自民國一百零八年九月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告各負擔十分之三。

本判決第一項原告各得假執行。但被告如各以新臺幣伍萬元為原告預供擔保後各得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告呂金定、葉欣維、葉欣貿（下稱原告）分別係訴外人葉正宏之妻、子。葉正宏自民國71年3月1日起至101 年10月27日止，均任職於被告公司，擔任高雄廠技術部品管課領班，年資共30年8 個月，依勞動基準法（下稱勞基法）第53條第2 項，符合自請退休規定，本已取得退休金請求權。而葉正宏於101 年10月28日因病亡故，其在職期間，被告公司曾代為投保團體保險，因此受有重大疾病理賠金新臺幣（下同）150,000元、死亡理賠金1,500,000元，共計1,650,000 元，被告公司並據此，另製作「撫卹金計算明細表」

，其上記載「扣除南山保險1,650,000元，實付2,138,937元。」等語，並開立同等面額支票予呂金定，呂金定則於同年11月21日於其郵局帳戶內兌領該筆金額；嗣後，呂金定質疑被告公司扣除該1,650,000元理賠金之合理性，雙方乃於108年5 月15日在高雄市政府勞工局進行調解，被告公司宣稱葉正宏死亡前未提出退休申請，已無請領退休金權利，僅得支付撫卹金，且依其制定之工作規則第50條規定，團體保險理賠須計入撫卹金之一部分，故經扣除理賠金1,650,000 元後，僅得支付2,138,937 元等語。惟本件之撫卹金名目上雖為「撫卹金」，實質上為退休金之性質，而非損害賠償性質，自不得抵充，否則無異形成勞工以生命為保險利益投保，實質上真正獲得理賠利益的卻是雇主，實質上剋扣勞工原可請領的撫卹金，亦違被告公司工作規則訂定撫卹金係為照顧勞工之意旨及初衷，故被告公司工作規則應作限縮解釋，其適用對象，應排除在職死亡而符合勞基法退休資格且未領取退休金之員工，方符勞基法第1條第2項、第71條規定意旨及衡平、誠信原則，是原告自得請求被告將剋扣之1,650,000 元撫卹金，分別返還原告3人各550,000元。退步言，其中150,000 元係重大疾病理賠金，並非身故理賠金，被告依工作規則亦不得用以抵充撫卹金；且原告請求給付撫卹金之請求權時效應為15年，並未罹於時效，亦無權利失效可言。爰依僱傭契約及繼承之法律關係提起本件訴訟，並聲明：㈠被告應分別給付各原告550,000元，及自101年11月22日起至清償日止，依週年利率5%計算之利息；㈡願供擔保，請宣告准予假執行。

二、被告則以：被告公司工作規則第50條規定，被告公司已支付之商業性保險費用所得之補償金額，得於同一事故中抵充被告公司依工作規則應給付之撫卹金，且被告公司員工團體保險計劃手冊亦規定：「本手冊中之身故理賠金，視為台聚集團工作規則或人事規章中之撫卹金」、「已符合勞基法退休資格之員工且未領取退休金，發生在職死亡情事者，因其不

具退休金請領要件，則其撫卹金為⑴團體保險身故理賠金或⑵依勞基法退休金（舊制年資）計算標準所核算之金額，另由在職公司加發新臺幣10萬元慰問金，⑴、⑵之金額擇優計算。（即撫卹金得以團體保險身故理賠金抵充，若第⑵項計算之金額大於第⑴項，不足部分由在職公司另行發給。）」，則被告公司為分散風險，為員工投保商業保險所獲理賠金，基於衡平法則、避免勞工重複受益及上開工作規則，自得予以抵充撫卹金。而葉正宏於在職期間之99年5月1日選擇新制，舊制年資基數為43.5，新制年資為2年5個月27日，依其平均工資87,102元計算，其退休金應為3,788,937 元，復依工作規則以理賠金1,650,000 元抵充撫卹金予以扣除後，被告支付呂金定2,138,937 元，實屬有據，並未短少。且原告請求給付撫卹金差額之請求權，亦已罹於2年或5年短期時效；縱未罹於時效，亦已權利失效，而不得再行請求等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均請駁回；㈡如受不利益之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實：（本院卷第54至55頁）

㈠呂金定為葉正宏之妻、葉欣維為葉正宏長子、葉欣貿為葉正宏之次子，3人為葉正宏之法定繼承人，葉正宏於101年10月28日因病死亡。

㈡葉正宏於71年受僱於被告，擔任被告公司高雄廠技術部品管課領班，於99年5月1日選擇新制，舊制年資基數為43.5，新制年資為2年5個月27日，迄至101 年10月27日止，年資共計30年8個月，若符合退休資格，依其平均工資87,102 元，退休金應為3,788,937元。

㈢葉正宏在職期間，被告公司有為其投保團體保險，保費由被告公司所支付。葉正宏亡故後，原告等3 人並受有南山人壽保險公司支付定期壽險保險理賠金1,500,000 元、重大疾病險理賠金150,000元，共計1,650,000元。

㈣被告公司於葉正宏亡故後，製作「撫卹金計算明細表」，其上記載扣除南山人壽保險理賠金1,650,000 元以後，被告公

司實付2,138,937元，嗣後被告公司開立同額支票1紙交付原告，原告呂金定則於101 年11月21日在其郵局帳戶內兌現該2,138,937元。

㈤如葉正宏對被告尚有撫卹金差額債權，原告3 人起訴前已就此撫恤金差額債權協議分割，各取得3分之1債權。

四、本件之爭點：（本院卷第55頁）

㈠被告得否依被告公司工作規則及員工團體保險計劃，以南山人壽保險公司支付予葉正宏之定期壽險保險理賠金1,500,000元及重大疾病保險理賠金150,000元抵充工作規則及員工團體保險計劃所規定之撫卹金？

㈡原告請求被告給付撫卹金差額1,650,000 元本息，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠呂金定為葉正宏之妻、葉欣維為葉正宏長子、葉欣貿為葉正宏之次子，3人為葉正宏之法定繼承人；葉正宏於71 年受僱於被告，擔任被告公司高雄廠技術部品管課領班，於99 年5月1日選擇新制，舊制年資基數為43.5，新制年資為2年5 個月27日，迄至101年10月27日止，年資共計30年8個月，若符合退休資格，依其平均工資87,102元，退休金應為3,788,937 元；葉正宏在職期間，被告公司有為其投保團體保險，保費由被告公司所支付，葉正宏於101 年10月28日因病死亡後，原告等3 人受有南山人壽保險公司支付定期壽險保險理賠金1,500,000元、重大疾病險理賠金150,000元，共計1,650,000 元；被告公司並製作「撫卹金計算明細表」，其上記載扣除南山人壽保險理賠金1,650,000 元以後，被告公司實付2,138,937元，並開立同額支票1紙交付原告，嗣由呂金定於101年11月21日在其郵局帳戶內兌現該2,138,937元等情，為兩造所不執，復有葉正宏除戶謄本、繼承系統表、葉正宏繼承人即原告戶籍謄本、南山人壽理賠通知書、被告公司撫卹金計算表及呂金定郵局存摺節本等件附卷（審勞訴卷第17至29頁）可稽，應堪信為真實。

㈡被告得否以員工團體保險理賠金抵充撫卹金？

1.按「員工在職期間非因公而死亡者，按資遣費給付辦法發給遺屬死亡撫卹金外，並加給5個月平均工資之慰問金」、「本公司依49條給付之撫卹金，如同一事故已由公司支付商業性保險費用所得之補償金額，本公司得予抵充之」，被告公司工作規則第49條第2 項、第50條分別定有明文。又被告公司團體保險員工手冊亦規定：「本手冊中之身故理賠金，視為台聚集團工作規則或人事規章中之撫卹金。未規定者，得依此原則辦理」、「已符合勞基法退休資格之員工且未領取退休金，發生在職死亡情事者，因其不具退休金請領要件，則其撫卹金為⑴團體保險身故理賠金或⑵依勞基法退休金（舊制年資）計算標準所核算之金額，另由在職公司加發新臺幣10萬元慰問金，⑴、⑵之金額擇優計算。（即撫卹金得以團體保險身故理賠金抵充，若第⑵項計算之金額大於第⑴項，不足部分由在職公司另行發給。）」上開規定業經公告揭示且對葉正宏生效，為兩造所不爭執（本院卷第54頁）。而上開規定優於勞基法之規定，不違法令強制禁止規定，自有拘束被告、葉正宏及其繼承人之效力。又被告公司團體保險員工手冊有關撫卹金之規定，優於被告公司工作規則有關撫卹金之規定，應優先適用，故葉正宏已符合勞基法退休資格且未領取退休金，發生在職死亡情事，即應依被告公司團體保險員工手冊規定，發給依勞基法退休金（舊制年資）計算標準所核算之金額，再加發100,000 元慰問金，並得以團體保險身故理賠金抵充，堪以認定。

2.原告雖主張「撫卹金」實質上為退休金之性質，而非損害賠償性質，自不得抵充，否則無異實質上剋扣勞工原可請領的撫卹金，有違照顧勞工之意旨，應作限縮解釋，排除在職死亡而符合勞基法退休資格且未領取退休金之員工適用抵充規定，方符勞基法第1條第2項、第71條規定意旨及衡平、誠信原則等語。惟退休金之目的，在照顧生存勞工退休後之生活，受領的對象為勞工本人，此與撫卹金係為照顧死亡勞工之

家屬或繼承人，受領的對象為勞工之家屬或繼承人，本不相同；且依被告公司上開工作規則及團體保險員工手冊之設計，即勞工在職生存，不得請領退休金或撫卹金；勞工生存退休離職，僅得請領退休金；勞工在職非因公死亡，僅得請領相當於退休金額之撫卹金即被告公司投保之團體保險理賠金得用以扣抵撫卹金等情，勞工本不可能兼得退休金及撫卹金，自無剋扣退休金或撫卹金而違反勞基法第1條第2項、第71條規定可言。況抵充規定明定於被告公司上開工作規則及團體保險員工手冊，無違誠信；且為公司盡忠職守，因公職災死亡者，依法尚得以保險理賠等給付抵充相當於撫卹金之家屬補償金，則被告公司上開工作規則及團體保險員工手冊規定保險理賠金得用以抵充非因公死亡勞工之撫卹金，亦難認有違衡平原則，是原告上開主張尚難採信。

3.準此，葉正宏於71年受僱於被告，99年5月1日選擇新制，舊制年資基數為43.5，新制年資為2年5個月27日，迄至101 年10月27日止，年資共計30年8 個月，若符合退休資格，依其平均工資87,102元，退休金應為3,788,937 元，嗣葉正宏在職期間非因公死亡，依被告公司上開員工團體保險手冊規定，被告應給付原告之撫卹金應為3,788,937 元，再加慰問金100,000 元，但得以被告員工團體保險之身故理賠金抵充，而被告公司上開員工團體保險曾給付原告定期壽險身故理賠金1,500,000 元，亦為兩造所不爭執，抵充後，被告尚需給付原告之撫卹金應為2,288,937元（計算式：3,788,937元－1,500,000元＝2,288,937元），然被告僅另給付原告2,138,937元，有如前述，自尚欠原告撫卹金差額150,000元（計算式：2,288,937元－2,138,937元＝150,000 元）。而此撫卹金差額債權為金錢債權，為可分之債，被告復不爭執原告 3人起訴前已就此撫卹金差額債權協議分割，各取得3分之1債權，則原告請求被告給付原告撫卹金差額各50,000元（計算式：150,000元÷ 3人＝50,000元），於法自屬有據。至上開員工團體保險固另給付原告重大疾病險理賠金150,000 元，

惟此保險金係以員工罹患重大疾病即理賠，並不以死亡為理賠要件，為被告所是認（本院卷第156 頁），性質上並非身故理賠金，而上開員工團體保險手冊明定僅身故理賠金得用以抵充撫卹金，被告自不得以此重大疾病理賠金150,000 元抵充應給付原告之撫卹金，故被告抗辯得以重大疾病理賠金150,000元抵充應給付原告之撫卹金云云，難以採信。

㈢被告雖另抗辯原告之撫卹金差額請求權已罹於時效或權利失效等語。然撫卹金請求權係兩造勞動契約約定有別於勞災補償及退休金之請求權，亦無法定之短期時效，自應適用一般時效期間15年。本件葉正宏於101 年10月28日因病死亡，迄至108 年8月2日原告提起本件訴訟，尚未逾15年，自未罹於時效。又被告於葉正宏死亡至起訴期間，僅單純未行使權利，被告復未舉證證明原告有何行為足使被告正當信任原告已確定不行使撫卹金差額請求權，自亦無權利失效可言，是被告上開所辯亦難憑採。

㈣復按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第1、2項、第233條第1 項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。本件撫卹金差額請求權與退休金等請求權有別，有如前述，且亦無如退休金請求權之法定確定清償期限，自為無確定期限之給付請求權，依前開規定，應自本件起訴狀繕本送達被告之翌日即108年9月7日起算法定遲延利息，故原告請求自101年11月22日起算遲延利息，與法不合，亦無足採。

六、綜上所述，原告依其被繼承人葉正宏與被告間之勞動契約及繼承之法律關係，請求被告給付原告各50,000元，及自 108年9月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理

由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，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，併予敘明。

八、據上論結，本件本訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

民事第一庭　法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　陳正