

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第37號

上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 包盛顥律師

被上訴人 陳宗耀

莊瑞金

曾國廣

張恭宏

簡國輝

林添丁

陳燕商

劉麗蘭（即蘇運興之繼承人）

蘇中電（即蘇運興之繼承人）

蘇中永（即蘇運興之繼承人）

蘇中琪（即蘇運興之繼承人）

共 同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

華育成律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國113年10月14日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第300號第一審判決提起上訴，本院於114年8月19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、被上訴人主張：陳宗耀、莊瑞金、曾國廣、張恭宏、簡國輝、林添丁、陳燕商與訴外人蘇運興（下稱陳宗耀等8人）分別自原判決附表一、二、三（下分稱附表一、二、三，合稱附表）「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人

01 新桃供電區營業處，均為線路裝修員。簡國輝、林添丁、陳
02 燕商（下稱簡國輝等3人）於108年12月間分別與上訴人簽訂
03 年資結清協議書（下稱系爭協議書），協議依勞工退休金條
04 例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，約定於109年7月1日
05 結清勞退舊制年資；除簡國輝、陳燕商尚未退休外，陳宗
06 耀、莊瑞金、曾國廣、張恭宏、林添丁分別於如附表一、二
07 所示之「退休日期」欄所示之日退休；蘇運興則於任職期間
08 如附表三「死亡日期」欄所示日期死亡，劉麗蘭、蘇中電、
09 蘇中永、蘇中琪（下稱劉麗蘭等4人）為蘇運興之繼承人。
10 陳燕商因兼任領班而按月領取領班加給（下稱系爭領班加
11 給），陳宗耀、莊瑞金、曾國廣、張恭宏、簡國輝、林添丁
12 及蘇運興（下稱陳宗耀等7人）則因兼任司機而按月領取之
13 兼任司機加給（下稱系爭兼任司機加給），均屬工資，陳耀
14 宗等8人於退休前、舊制年資結清前或死亡前6個月或3個月
15 工資如包括系爭領班加給及兼任司機加給，其平均數額分別
16 如附表「平均兼任司機加給」欄及「平均領班加給」欄所
17 示，惟上訴人未將系爭領班加給及兼任司機加給列入平均工
18 資計算，致短付退休金及撫恤金，應補發伊等各如附表「應
19 補發金額」欄所示之差額（下稱系爭退休金及撫恤金差額）
20 等情。爰依勞退條例第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基
21 法）第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、臺灣省工廠工
22 人退休規則（89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1
23 款、第10條第1項第1款、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資
24 遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、第16條第1項、第17條規
25 定、系爭協議書第2條約定，求為命上訴人給付系爭退休金
26 及撫卹金差額，及均加計自附表「利息起算日」欄所示日期
27 起算法定遲延利息之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴
28 人不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

29 二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，員工之薪資應依行
30 政院及經濟部相關規定發給，被上訴人每月之基本薪給，已
31 充分反應所從事工作之報酬，而系爭領班及兼任司機加給均

屬體恤、慰勞及鼓勵性質非經常性之恩惠性給與，非勞務給付之對價，亦非「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭給與項目表）所定得列入平均工資之項目，自不得將系爭領班及兼任司機加給列入計算平均工資。另伊與簡國輝、林添丁、陳燕商於108年12月間簽訂系爭協議書，同意依系爭給與項目表計算平均工資，即不包含系爭領班及兼任司機加給，伊無於約定範圍外之給付義務，渠等於數年後訴請給付之，有違禁反言與誠信原則，而生失權效。另撫卹金請求權為一身專屬權，不可為讓與或繼承之標的，則劉麗蘭等4人基於繼承之法律關係請求伊給付撫卹金，要與一身專屬權之性質相悖等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第130-131頁）：

- (一)陳宗耀等8人分別自附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人新桃供電區營業處，均為線路裝修員。
- (二)簡國輝等3人於108年12月間分別與上訴人簽訂系爭協議書，協議依勞退條例第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清勞退舊制年資。
- (三)除簡國輝、陳燕商尚未退休外，陳宗耀、莊瑞金、曾國廣、張恭宏、林添丁分別於如附表一、二所示之「退休日期」欄所示之日退休；蘇運興則於如附表三「死亡日期」欄所示日期死亡，劉麗蘭等4人為蘇運興之繼承人。
- (四)陳燕商因兼任領班而按月領取系爭領班加給，陳宗耀等7人因兼任司機而按月領取系爭兼任司機加給，陳宗耀等8人於退休前、舊制年資結清前或死亡前6個月或3個月工資如包括系爭領班及兼任司機加給，其平均數額分別如附表「平均兼任司機加給」欄及「平均領班加給」欄所示。
- (五)陳宗耀等8人之退休基數、結清基數或撫恤金基數各如附表「退休金基數」、「結清基數」、「撫恤金基數」欄所示。
- (六)如將系爭領班或兼任司機加給列入平均工資計算，上訴人應補發被上訴人各如附表「應補發金額」欄所示之金額。

01 四、本件兩造之爭點厥為：(一)系爭領班及兼任司機加給應否列入
02 平均工資計算退休金及撫卹金？(二)被上訴人請求上訴人給付
03 系爭退休金及撫卹金差額本息，有無理由？

04 (一)系爭領班及兼任司機加給應否列入平均工資計算退休金及撫卹
05 金？

06 1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
07 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
08 貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事
09 由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數
10 所得之金額；勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。所
11 謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其
12 給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號
13 判決意旨參照）。準此，系爭領班及兼任司機加給是否屬於
14 工資，應以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，
15 為判斷依據。

16 2.上訴人按月給付陳宗耀等7人兼任司機加給之性質係屬工
17 資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金、退休金或撫
18 卹金：

19 經查，陳宗耀等7人受僱於上訴人期間擔任線路裝修員（見
20 兩造不爭執事項(一)）。其次，依上訴人於74年1月11日發布
21 施行之兼任司機加給支給要點第2條第4項規定：「兼任司機
22 應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限」（見原審
23 卷第77頁）。又上訴人依經濟部於108年9月12日以電人字第
24 1080017806號函辦理函覆其台北北區營業處略以：「二、本
25 公司（即上訴人）92年以後新進人員……兼任大型工程
26 車……駕駛工作，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處理
27 效率……」（見原審卷第79頁）。而陳宗耀等7人自109年1
28 月起至同年6月止，因兼任司機駕駛工程車而按月領取兼任
29 司機加給乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(四)）。
30 陳宗耀等7人係因兼任司機提供駕駛工程車之勞務，並於兼
31 任司機期間領取兼任司機加給，可見兼任司機加給與陳宗耀

等7人提供駕駛工程車之勞務有關，雖為每月固定金額，不論兼任司機者實際出車之次數與有無，但本質上仍與兼任司機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。上訴人雖抗辯：員工兼任司機，不論每月開車次數多寡，皆係支領相同數額之兼任司機加給，可見兼任司機加給非為勞務之對價，亦非經常性給與，非屬工資云云，自不可取。準此，上訴人按月給付陳宗耀等7人兼任司機加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金。至於最高行政法院105年度簡上字第52號行政判決，關於系爭兼任司機加給是否具有工資性質部分，僅係表示該案原審判決並未對此部分重要攻擊方法及法律上之意見敘明不採之理由，而有判決不備理由之違法，於本案尚無從比附援引。

3.上訴人按月給付陳燕商領班加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金：

- (1)經查，依上訴人（51）管人字第1538號通知公佈實施之各單位設置領班辦法第1、2條規定：「一、本公司（即上訴人）各單位為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，得依本辦法之規定，於報請總管理處核准後，設置領班。二、設置領班必須符合下列各項條件：
- 1.因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。2.每班人數在5人以上者，但丁級發電所人數較少者，每班人數得減為3人以上」（見原審卷第71頁）。次依上訴人於109年4月28日發布施行之各單位設置領班、副領班要點（下稱領班要點）第1條、第2條第1款、第4條規定：「一、為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡從事現場同一類型工作人數較多，得編制工作班並設置領班、副領班，本公司為規範各單位設置工作班，並有效管控領班、副領班之設置，特訂定本要點。二、各單位編制工作班並設置領班、副領班，必須符合下列

01 各事項：(一)因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導
02 者。(二)……工作班人數3人以上者，得設置領班1人……。

03 四、領班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現場工作並
04 監督其工作進度及品質。(二)對全班人員平時工作及年度考
05 核，得由領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得由
06 領班向主管提供意見。(三)加強該班人員團結合作並教導班員
07 工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生事
08 故，應協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相關規定
09 辦理。(五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責協調與
10 協助解決工作上相關問題」(見原審卷第75-76頁)，可知
11 上訴人為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作責任及
12 工作安全，以提高工作成果，凡從事現場同一類型工作人數
13 較多，因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者，
14 得設置領班，負責領班要點第4條所列各款事務。

15 (2)陳燕商於任職期間，自109年1月起至109年6月止，因兼任領
16 班而按月領取領班加給乙節，為兩造所不爭執(見兩造不爭
17 執事項(四))，足見陳燕商係因上訴人業務需要擔任領班，而
18 按月領取領班加給，其擔任領班執行職務具有常態性，與一
19 般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是上
20 訴人於陳燕商擔任領班期間給付之領班加給，自非應付臨時
21 性業務需求偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固
22 定常態工作中可取得之給與，具有制度上經常性。系爭領班
23 加給係上訴人核准擔任領班業務之勞工所得領取，亦與勞工
24 提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，
25 類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞工加給之給付，
26 應認係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，系爭領班加給
27 係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於
28 一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作
29 所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對
30 價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。上訴
31 人抗辯系爭領班加給非為勞務之對價，亦非經常性給與，非

屬工資云云，自不可取。準此，上訴人按月給付陳燕商領班加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金。

4.上訴人固辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條及經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點規定，國營事業實施用人費率單一薪給制，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，其人員退休，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。惟查：

(1)國管法第14條雖規定：「國營事業應摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」，然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與領班及司機加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據。

(2)觀諸被上訴人之薪給資料（見原審卷第83頁、第87頁、第91頁、第95-97頁、第101頁、第105頁、第109頁、第113-115頁），每月薪資除基本薪給外，尚加計全勤獎金、領班加給、兼任司機加給等項目，並非僅以被上訴人之基本薪給計算其等平均工資，則基本薪給數額即非實際反映其等每月從事工作之報酬，自難逕認系爭領班及兼任司機加給非屬工資。

(3)又退撫辦法第3條後段規定，平均工資依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，系爭領班及兼任司機加給屬工資範疇，業如前述，則未將系爭領班及兼任司機加給列入平均工資，核與退撫辦法規定牴觸，自不得據為被上訴人不利之認定。再者，上訴人給付之系爭領班及兼任司機加給是否屬於

工資，乃法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令及他案判決，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。是以，上訴人援引經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、104年9月4日經授營字第10420367190號函（見原審卷第151頁、本院卷第99頁、第103頁），於本件尚無拘束力，無從採為對其有利之認定。準此，上訴人據此辯稱系爭領班及兼任司機加給不應列入平均工資云云，並無可採。

(二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金及撫卹金差額本息，有無理由？

1.按勞基法於73年7月30日公布，並自公布日施行，勞基法第86條第1項定有明文。依附表「工作年資起算日期」欄所示，陳宗耀等8人之任職期間跨越勞基法施行前後，則依勞基法第84條之2規定，陳宗耀等8人有關適用勞基法前之年資，應依當時適用之法令規定計算，至於其等適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿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個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款結清基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」。又按「各機構人員退休金給與基準如下：一、派用人員：按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基

法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數；超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿1年給與1個基數，其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與45個基數為限。二、僱用人員：(一)中華民國94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理。(二)中華民國94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞工退休金條例退休金制度者，以及94年7月1日以後到職之僱用人員，依勞退條例相關規定請領退休金。但選擇適用勞退條例退休金制度前得採計退休給與之服務年資，其退休金給與基準，依前目規定辦理。」、「各機構人員有下列情形之一者，給予遺族撫卹金或死亡補償：一、病故或意外死亡」、「領受撫卹金或死亡補償之遺族，以在各機構登記有案或經確實證明者為限；其領受之順位如下：一、配偶及子女。…前項遺族同一順位有數人時，其撫卹金或死亡補償應平均領受；如有死亡或拋棄或法定事由喪失領受權時，由其餘遺族領受之」，系爭退撫辦法第9條、第16條第1項第1款、第19條第1項第1款、第2項亦有明文。另111年9月26日修正前系爭退撫辦法第17條規定：「各機構人員在職病故或意外死亡者，其撫卹金比照第9條退休金給與基準發給之（內含5個基數之喪葬費），其在職未滿3年者，以3年論。但僱用人員適用勞退條例工作年資之撫卹金，各機構於扣除已依勞退條例第14條第1項規定提繳之退休金數額後發給」。

2. 又系爭領班及兼任司機加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前述，則上訴人計算被上訴人之退休金、結清舊制年資退休金、撫卹金，自應將系爭領班及兼任司機加給列為平均工資計算基礎。而陳宗耀等8人之任職期間，均跨越勞基法施行前後，依退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規

01 定，計算陳宗耀等8人勞基法施行前之結清基數、結清前3個
02 月之兼任司機加給（陳宗耀等7人）、領班加給（陳燕
03 商），並依勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項
04 規定，計算其等勞基法施行後之結清基數、結清前6個月之
05 兼任司機加給、領班加給，分別如附表「退休金基數」欄、
06 「結清基數」欄、「撫卹金基數」欄、「平均領班加給」
07 欄、「平均兼任司機加給」欄所示，且為兩造所不爭執（見
08 兩造不爭執事項(四)、(五)）。準此，被上訴人請求上訴人給付
09 系爭退休金及撫卹金差額，自屬有理。

10 3.上訴人雖抗辯：簡國輝等3人於選擇辦理舊制年資結清時，
11 已確認平均工資之給與項目及計算，並不包括系爭領班及兼
12 任司機加給，猶仍選擇辦理舊制結清年資，應受系爭協議書
13 之拘束，而不得再請求系爭退休金差額云云。惟查：

14 (1)按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定
15 者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在
16 平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本條之
17 強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之
18 目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參
19 照）。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制
20 （勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，
21 以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，
22 對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨
23 （最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。此乃
24 勞基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法目的參
25 照），倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認
26 其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另
27 行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期
28 待雇主另以更有利之給付標準協商給付，為落實不得低於勞
29 基法所定給付標準而結清年資之保護勞工權益立法目的，應
30 認屬民法第71條但書另有規定之情形，自仍許勞工依勞基法
31 之最低標準為請求。

(2)查，系爭領班及兼任司機加給依勞基法規定應列入平均工資，業如前述。兩造簽訂系爭協議書，而系爭領班及兼任司機加給既未列入平均工資，低於勞基法所定之給付標準，自有損被上訴人（勞工）之權益。況依系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函（下稱44010號函）核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』（即系爭給與項目表）之規定辦理；平均工資內涵加班費之計算悉依據『經濟部所屬事業指派加班控管注意事項』第4點第2款規定辦理」（見原審卷第161-166頁），業已載明應依退撫辦法及勞基法規定辦理。又遍觀系爭協議書內容，並未有以44010號函或該函核定之系爭給與項目表作為附件，難認被上訴人於簽訂系爭協議書時確實知悉系爭給與項目表未包括系爭領班及兼任司機加給，而與簡國輝等3人約明排除系爭領班及兼任司機加給作為工資之一部。準此，上訴人執此抗辯其與簡國輝等3人約定排除系爭領班及兼任司機加給作為工資之一部，簡國輝等3人簽訂系爭協議書後，應受系爭協議書之拘束而不得再請求系爭退休金差額云云，並無足採。

4.上訴人復辯稱：被上訴人提起本件訴訟為相反主張，已有違誠信原則及禁反言，法院並應依釋字第782號對屬公營事業之上訴人為有利之認定云云。惟查：

(1)按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有明文。是以權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利失效。所謂特殊情事，必須權利人之具體作為或不作為（例如經相對人催告行使權利，仍消極未有回應），或積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始足當之（最高法院110年度台上字第39號判決意旨參照）。

又所謂「禁反言原則」之適用，須權利人有外觀之行為，足使相對人正當信賴其已不欲行使其權利，始足當之（最高法院109年度台上字第1039號判決意旨參照）。

(2)經查，勞基法係國家為實現憲法保護勞工基本國策制定之法律，而系爭協議書第2條中段將領班及司機加給排除在平均工資之計算外之約定，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定而為無效，業如前述，則被上訴人依勞基法之標準請求給付結清舊制年資退休金差額，乃正當權利之行使，難認有違背誠信原則之情事。再者，被上訴人未曾與上訴人約定不得提起本件訴訟，且簡國輝等3人於108年12月間簽署系爭協議書後，於113年7月23日提起本件訴訟（見原審卷第9頁），請求上訴人給付將系爭領班及兼任司機加給列入平均工資計算之結清舊制年資退休金差額，尚無久不行使權利之情事，上訴人復未舉證證明被上訴人有何外觀行為，足以使上訴人產生被上訴人不欲行使權利之正當信賴，依上說明，即無違反禁反言原則或有權利失效原則之適用。

(3)至於釋字第782號係就公務人員退休資遣撫卹法是否違反法律不溯及既往原則、信賴保護原則、比例原則，是否侵害受規範對象之財產權、生存權、服公職權、工作權或平等權之爭點為解釋；且該解釋理由書中所謂：「司法審查相關立法是否符合比例原則及有無違反信賴保護原則時，應採取較為寬鬆之審查基準」，係指就政府提撥之費用本息及其發給要件，立法機關有一定立法形成空間，就此財源產生之財產上請求權，立法者得有相對較高之調整形形成空間，關涉司法與立法權力分立；而本件係在探究兩造所簽系爭協議書之條款是否違反勞基法之強制規定，與司法與立法權力分立無涉。且本件勞工舊制退休金，依勞基法第55條規定，係以平均工資乘以該條規定之基數，於勞工退休時發給，乃固定之數額，性質屬遞延工資之給付；而公務人員月退休所得之總額，繫於退休後餘命之長短，二者本質上尚有差異（釋字第

01 782號解釋理由書第參之三段參照)。職故，釋字第782號之
02 基礎事實既與本件顯有不同，自無從比附援引為上訴人有利
03 之認定。

04 5.上訴人另辯稱：撫卹金請求權為一身專屬權，不可為讓與或
05 繼承之標的，則劉麗蘭等4人基於繼承之法律關係請求伊給
06 付撫卹金，要與一身專屬權之性質相悖云云。惟依系爭退撫
07 辦法第16條第1項第1款、第19條第1項第1款、第2項規定，
08 撫卹金由同一順位之遺族平均領受，已如前述，劉麗蘭等4
09 人為蘇運興之遺族，本有權請求上訴人給付撫卹金，而非基
10 於繼承而來，與是否一身專屬權無涉，是上訴人此部分抗
11 辯，亦屬無據。

12 6.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
13 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
14 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
15 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
16 第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞基法第55條
17 第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休
18 金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，
19 依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊
20 制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字
21 第0940021560號函同此意旨）。查陳宗耀、莊瑞金、曾國
22 廣、張恭宏分別於附表一「退休日期」欄所示之日退休；簡
23 國輝等3人依勞退條例第11條第3項約定結清舊制年資之退休
24 金；蘇運興於附表三「死亡日期」欄所示之日死亡；上訴人
25 即應於其等退休日、結清之日即109年7月1日、死亡日起30
26 日內，給付列入系爭領班及兼任司機加給之各如附表「應補
27 發金額」欄所示金額，惟未給付，已陷於給付遲延。則被上
28 訴人請求上訴人按上開金額，給付自如附表「利息起算日」
29 欄所示之日起計算之法定遲延利息，即屬有據。

30 五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84
31 條之2、第55條第1項第1款、第3項、退休規則第9條第1款、

第10條第1項第1款、退撫辦法第9條、第16條第1項、第17條等規定及系爭協議書第2條約定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為準、免假執行之宣告，於法核無違誤。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 9 月 23 日

勞動法庭

審判長 法官 郭顏毓

法官 陳心婷

法官 陳容蓉

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 114 年 9 月 23 日

書記官 林桂玉