

高○工業股份有限公司代表人蔡○○聲請書

受文者：司法院

主旨：聲請人高○工業股份有限公司因給付退休金事件，經臺灣高等法院八十九年度勞上易字第四三號之民事確定終局判決（附件一），適用勞動基準法第五十五條第一項規定，發生牴觸憲法之疑義，謹依司法院大法官審理案件法第五條第一項第二款及第八條第一項之規定聲請解釋憲法，以保障人民基本權利。

說明：

一、聲請解釋憲法之目的

查臺灣高等法院八十九年度勞上易字第四三號判決聲請人與何○○間給付退休金事件，所適用之勞動基準法第五十五條第一項所定勞工退休金給與義務規定，違反憲法第七條平等原則、第十五條保障人民財產權原則及第一百五十五條社會安全憲章意旨，侵害聲請人之財產權，故提起解釋憲法，請求解釋勞動基準法第五十五條規定無效。

二、疑義或爭議之性質與經過，及涉及之憲法條文

(一)緣聲請人公司於民國七十三年八月一日勞動基準法施行時，一直處於虧損狀態，於支付員工薪資後，已無力再按月提撥勞工退休準備金。經徵得全體員工同意聲請人無須按月提撥勞工退休準備金，而改為提撥每年盈餘百分之三作為員工紅利，並列入公司章程第二十條。嗣後聲請人並與員工協議將紅利提高至每年盈餘百分之十，作為退休金之預付。聲請人公司員工何○○於七十四年四月間受僱於聲請人公司時，已明知聲請人公司並無退休金制度，而係以逐年撥付紅利方式作為預付退休金，

何君每年均領取聲請人預付之退休金，卻否認當初勞雇雙方協議，主張在勞工尚未符合退休條件之前，焉能預付退休金，向臺灣桃園地方法院起訴請求聲請人公司給付退休金。嗣臺灣桃園地方法院判決聲請人敗訴，聲請人不服遂向臺灣高等法院提起上訴。詎料臺灣高等法院竟認：勞動基準法第一條第二項規定：雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準，此項規定為強制規定，而法律行為違反強制規定者，無效，民法第七十一條定有明文，故縱使聲請人確與何君協議，由聲請人每年提撥紅利以代退休金之給與，該約定亦因違反勞動基準法第五十五條第一項所定之最低之退休金給與標準而無效，而駁回聲請人之上訴。本案因不得上訴第三審，而告確定。

(二)惟查退休金並非勞工提供勞務之對價，然我國於七十三年實施勞動基準法時，卻將退休制度作為勞動條件，並具體規定在勞動基準法之中，甚至於第五十五條第一項明定最低之退休金給與標準，無視退休金制度在歷史發展過程中已移屬社會法範疇(詳后述)，並將生活於社會中人與人實質平等之「分配正義」範疇之問題，強置入經濟交換關係中實質平等達成之「交換正義」，造成原應由國家提供老年給付，完全責由雇主負擔退休金給付之不利益，顯與憲法第七條平等權保障及基本國策中社會安全憲章之意旨牴觸，應為無效。是臺灣高等法院援引牴觸憲法之勞動基準法第五十五條第一項規定所為確定終局裁判，致聲請人須另給付何君退休金，顯已不法侵害聲請人憲法第十五條所保障「人民之財產權應予保障」之權利。

三、聲請解釋憲法之理由及聲請人對本案所持之立場與見解

(一)查勞動法發軔甚早，於十八世紀即有部分勞動法存在，然而至十九世紀工業革命致科技大幅提昇，因急速之經濟發展、企業自由之潮流、農奴之解放以及人口遽增促成以都市為中心之工業社會成形，從農村湧往都市之農民及傳統手工匠成為工廠中之勞動者，因與其傳統之社會關係隔離，成為社會中之孤立者，面對生、老、病、死、失業、災害等危險徬徨無助。又由於不熟練工人過多致供過於求，降低工資，為維持生活，迫使勞動者將女子及兒童送往工廠工作，如此更使工資降低，無法改善生活。且在重商主義自由競爭之放任主義盛行，致所謂透過勞雇雙方自由訂立之僱傭契約，只造成雇主濫用優勢地位迫使受僱勞工同意更差勞動條件，致使勞動問題變成社會問題。故至十九世紀末即有部分社會法由勞動法衍生出來（詳附件三文獻第五一五頁、第五〇〇頁至五〇一頁），如一八八三年到一八八九年期間，德國國會公布了三項重要基本之社會保險法令，對於疾病、意外、老年之保險加以規定；一八八七年奧國國會公布勞動意外保險法。至廿世紀初社會法不斷增長與勞工法有共生之現象。然自一九五二年國際勞工組織訂立「社會安全最低基準公約」，將大部分勞資衝突之內容界定為社會安全之最低基準，此公約成為社會法與勞動法之分水嶺。該公約詳細提供了社會安全九大領域中之最低基準規範，分別包括醫療照護、傷病給付、失業給付、老年給付、職業災害給付、家庭給付、生育給付、殘障給付、遺屬給付等。其中老年給付之內容為：實施該公約第五章之各會員國應對已完成繳費、就業一定期限以上或居

住相當期限之一定年齡以上之生存提供老年給付（見該公約第二十五條以下，附件四）。

(二)按國際公約亦屬我國憲法之法源，故上開一九五二年「社會安全最低基準公約」亦屬我國憲法之法源之一，即老年給付應為我國憲法基本國策第四節社會安全之內容，並由國家實施社會保險制度保障之。我國於民國三十六年憲法公布實施後，將社會安全列為基本國策之一，憲法第一百五十五條更明定：「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。人民之『老』弱殘廢，無力生活，及受非常災患者，國家應予以適當之扶助與救濟。」我國亦於三十九年三月間開辦勞工保險，並於四十七年七月二十一日制定公布勞工保險條例。按勞工保險是政府為推行社會政策，以保險方式，採用強制方法，對於多數勞工遭遇生、老、病、死、傷、殘等事故時，提供保險給付，以保障最低安全為目的之一種社會保險制度，其中之老年給付即已涵蓋現行勞動基準法所定退休金制度。依甫於九十年十二月十九日修正之勞工保險條例第五十八條第一項規定：「被保險人合於左列規定之一者，得請領老年給付：一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。五、擔任經中央主管機關核定具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。」同條例第五十九條復規定：「被保險人依前條第一項規定請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年按其平均月

投保薪資，發給一個月老年給付；其保險年資合計超過十五年者，其超過部分，每滿一年發給二個月老年給付。但最高以四十五個月為限，滿半年者以一年計。」與勞動基準法第六章以下退休制度相較，兩者顯多有重疊處，實無再於勞動基準法設計退休金制度，重覆保障勞工老年後之生活之必要。準此，勞動基準法第六章所定退休制度，甚於第五十五條第一項所定勞工退休金之給與標準，顯與我國憲法社會安全憲章之意旨相違。

(三)我國憲法第七條明定：「中華民國人民無分人民男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」在社會安全概念下之老年生活保障，係所有國民均會發生之共同問題，而非勞動者所特有。然退休金之目的係為使退休後之勞動者，能有基本之生活保障，其性質或被認為係工資之續付或工資之延遲給付，但從社會安全之角度觀察，退休並非勞動者和雇主間對價關係之標的。故勞動基準法第五十五條第一項規定最低勞工退休金之給與標準，特別保障勞工老年後之生活，顯已違反憲法第七條平等權保障原則。且該法將原應由政府實施社會保險提供老年給付之責任，完成轉嫁予雇主擔負全額退休金給付之責任，顯增加雇主不必要之負擔，亦違憲法第七條所定中華民國人民無分階級在法律上一律平等之意旨。

(四)按「社會法」係以「人」之生存保障為宗旨之法律，不論在法律結構上稱為社會保障、社會安全、社會福祉等，社會法之目的端在對足以構成一個人生活威脅之危險之負擔予以減輕，利用社會保險與社會補助、救助等手段發揮公力補充性之扶助功能，對於身心條件不利益者之生活破綻予以防止，其最終目的亦在於達成生活於社會

中人與人間之實質平等（見附件三文獻第五一二頁），亦即社會法所保障者係所謂之「分配的正義」。反觀勞動法是以「勞動者」為中心所展開之法律。勞動者處於從屬關係中，不但經濟上也在法律上從屬於雇主，而勞動法之目的正是要將這種由於「社會力」懸殊所形成之「不利益」予以排除。積極地說是要確保一定之合理之勞動條件，以實現勞資間自主解決爭議，於勞雇雙方無法自主解決或有困難時由國家法律與機制予以調停（同附件三文獻第五一二頁），此體現於憲法第一百五十四條；「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業，勞資糾紛之調解與仲裁以法律定之。」足見勞動法係以經濟交換關係中實質平等之達成為其目標，故勞動法所保障者係所謂之「交換的正義」。按僱傭關係下，勞工提供勞務給付，雇主給付工資，兩者具對價關係，但為確保「交換的正義」之實現，始有勞動基準法之制定以保障最低勞動條件，此即勞動基準法第一條第二項所定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」之立法旨趣。惟退休金，並非勞工提供勞務之對價，然勞動基準法第五十五條第一項卻規定勞工退休金之給與標準，且為強制規定，此無疑將結果應屬「分配正義」範疇之問題，強置入「交換正義」之領域，其不合理與不合憲法意旨，也極其明顯。

(五)又勞動法強調當事人間法律關係之自主性之形成，故不論係個別勞動契約或團體協約，當事人間之約定即係當事人間法律關係之基礎，其基本原則為契約自由。然社會法係以個人意思表示為基礎，透過契約以調和私人利益之所謂私法自治原則，大致上予以否認。在社會法範

疇之內，基於社會政策之需要，國家直接指導、統制、干預、監督，以維護公平之社會生活，保護經濟上弱者。設如勞動基準法所定將退休金納為勞動條件之一，本於契約自由原則，則退休金給付與否或給付金額之多寡，自應委由勞資雙方自由決定，而非現行勞動基準法直接強制規定最低退休金給與標準，故勞動基準法第五十五條第一項規定，亦與勞動法下之契約自主原則相悖。

(六)綜上所述，臺灣高等法院八十九年度勞上易字第四三號之確定終局判決，所適用勞動基準法第五十五條第一項之規定，違反憲法第七條平等原則、第十五條保障人民財產權原則及第一百五十五條社會安全憲章之意旨，依憲法第一百七十二條第一項之意旨，應為無效。是臺灣高等法院竟以之為其判決之依據，其確定終局判決亦當然無效。

(七)解決疑義必須解釋憲法之理由：查憲法之解釋，由司法院為之，憲法第一百七十三條定有明文；人民、法人或政黨於其憲法上所保障之權利，遭受不法侵害，經依法定程序提起訴訟，對於確定終局裁判所適用之法律或命令發生有牴觸憲法之疑義者，得聲請解釋憲法，亦為司法院大法官審理案件法第五條第一項第二款所明定；鈞院依人民聲請所為之解釋，對於人民據以聲請之案件，亦有效力；確定終局裁判所適用之法律或命令，或其適用法律、命令所表示之見解，經本院依人民聲請解釋為與憲法意旨不符，其受不利確定終局裁判者，得以該解釋為再審或非常上訴之理由，前經鈞院釋字第一七七號、第一八五號解釋在案。本案臺灣高等法院適用勞動基準法第五十五條第一項規定，而為不利聲請人之判決，

不法侵害聲請人憲法上所保障之權利。聲請人為排除憲法上所保障之權利遭受不法侵害，唯賴 鈞院大法官解釋其適用之勞動基準法第五十五條第一項規定違反憲法，爰此聲請解釋憲法。

四、關係文件之名稱與件數

附件一：委任書原本乙份。

附件二：臺灣高等法院九十年一月三十一日八十九年度勞上易字第四三號判決影本乙份。

附件三：黃越欽著「勞動法新論」，二〇〇〇年七月初版，第五〇〇—五〇一頁、第五一二頁--第五一五頁影本乙份。

附件四：社會安全最低基準公約節本，引自內政部編印「國際勞工公約及建議書（中）」，民國七十六年六月出版，第七〇七頁、第七一四頁—第七一七頁影本乙份。

此 致
司 法 院

聲 請 人 高○工業股份有限公司
法定代理人 蔡 ○ ○

代 理 人 陳 金 泉 律 師

中 華 民 國 九 十 一 年 一 月 卅 一 日

(附件二)

臺灣高等法院民事判決

八十九年度勞上易字第四三號

上 訴 人 高○工業股份有限公司

法定代理人 蔡 ○ ○

訴訟代理人 魏 千 峰 律 師

劉 默 容 律 師

被 上 訴 人 何 ○ ○ 住 (略)

訴 訟 代 理 人 陳 祖 德 律 師

複 代 理 人 許 啟 龍 律 師

右當事人間給付退休金事件，上訴人對於中華民國臺灣桃園地方法院八十九年度勞訴字第一八號第一審判決提起上訴，本院判決如左：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事 實

甲、上訴人方面：

一、聲明：

(一)原判決廢棄。

(二)被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

二、陳述：除與原判決記載相同者外，補稱略以：

(一)兩造確實有給付紅利作為退休金前付之約定，且該約定並未違反勞動基準法退休金制度設置之目的，蓋以：

1、我國勞動基準法退休金制度設置目的，雖在保障勞工之老年生活，但仍須考慮雇主之給付能力，否則將造成企業因負擔過重而陷入困境，引發財務危機，影響所及不僅係臨退休之員工無法領到退休金，甚至在職員工均可能因此失業，故勞動基準法所定之退休金制度應不排除企業因長期虧損，勞雇雙方為延續企業生命，而合意由雇主以給付紅利之方式作為退休金前付之約定。被上訴人所稱上訴人逐年給付紅利以代退休金之方式，違反勞動基準法第五十六條第一項雇主應

按月提撥勞工退休準備金義務等語，誠然忽視勞動基準法為加強勞雇依存關係之立法目的。

2、民國七十三年八月一日勞動基準法施行時，因上訴人一直處於虧損狀態，於支付員工薪資後，已無力再按月提撥勞工退休準備金。經當時廠長陳○○向全體員工說明公司困境後，全體員工同意上訴人無須按月提撥勞工退休準備金，而改為提撥每年盈餘百分之三作為員工紅利，並列入公司章程第二十條。嗣後上訴人並與員工協議將紅利提高至每年盈餘百分之十，作為退休金之預付。從而，上訴人自勞動基準法施行後，即因勞雇雙方之協議，而免除提撥勞工退休準備金之義務，此由上訴人之員工並未依勞動基準法第五十六條第三項規定與上訴人共同組成勞工退休準備金監督委員會即可證明，且員工擔心公司因長期虧損而破產，寧可逐年先領得紅利充作日後之退休金。本件被上訴人於七十四年四月間受僱於上訴人時已明知上訴人並無退休金制度，而係以逐年撥付紅利方式作為預付退休金，被上訴人每年均領取上訴人預付之退休金，卻否認當初勞雇雙方協議，並稱在勞工尚未符合退休條件之前，焉能預付退休金等語，實有違誠信原則，其提起本件訴訟，請求給付退休金，即無理由。

(二)被上訴人已領得新台幣(下同)十八萬二千八百十八元，應不得再行請求上訴人給付退休金：

1、上訴人自七十四年起即逐年以年終獎金名義分配紅利予全體員工，此紅利即為勞工退休金之預付，並可因應上訴人長年虧損而無力提撥退休準備金之經濟現狀，此舉除令勞工預先享有退休金之受領外，勞工亦

可利用此筆退休金提前規劃退休後之生活，該勞動條件已足以保障勞工生存權。

2、被上訴人自受僱於上訴人以來，每年均領取紅利，十五年來合計領得十八萬二千八百十八元。依勞動基準法施行細則第十條第一款、第二款規定，紅利、年終獎金均不能列入工資，上訴人長期處於虧損，無從分紅予員工，此為被上訴人所明知且不否認，從而，被上訴人每年所受領之金額，無論名義上為紅利或年終獎金，實則為退休金之預付，即便被上訴人主張上訴人應支付退休金，亦應扣除上開金額，始為合理。

三、證據：除援用原審所提出之證據外，另提出林振賢著，修正勞動基準法釋論，第三三〇頁至第三三一頁；自由時報，八十九年十二月一日第五版；上訴人八十一年至八十八年銀行薪資轉存明細（以上均為影本）為證。

乙、被上訴人方面：

一、聲明：駁回上訴。

二、陳述：除與原判決記載相同者外，補稱略以：

(一)本件兩造之爭點在於上訴人究有無預付被上訴人退休金。上訴人雖稱其提撥每年盈餘百分之三作為員工紅利，並與員工協議將紅利提高至每年盈餘百分之十，作為勞工退休金之預付，然上訴人所提出之證據中，並無兩造就紅利轉做退休金預付之協議紀錄，僅載為員工之年終獎金以慰員工辛勞，與退休金全然無關，是上訴人所稱已預付退休金乙節，殊不足採。又依勞動基準法第五十六第一項規定，雇主應每月提撥勞工退休準備金，專戶專儲，此乃雇主之法定責任，上訴人在員工尚未符合退

休條件之前，焉能預付退休金，上訴人所言，顯不合邏輯。

(二)上訴人稱其因長處虧損狀態，無力提撥勞工退休準備金，故以每年給付員工紅利之方式，代替退休準備金之提撥，員工不得再請領退休金，被上訴人任職期間已領得十八萬二千八百十八元，應予扣除等語。被上訴人否認曾領取上述紅利，且雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，勞動基準法第一條第二項定有明文，此項規定為強制規定，因此，縱兩造間有以給付紅利作為退休金前付之約定，亦因違反勞動基準法第五十五條第一項所定勞工請領退休金之最低保障而無效，上訴人所提出之文章，均屬勞動基準法修正之個人建議，非可解免上訴人法定應給付退休金之義務。

三、證據：援用原審所提出之證據。

理 由

一、兩造爭執要旨

被上訴人於原審起訴主張：伊係 年 月 日出生，自七十四年四月二十二日起受僱於上訴人擔任警衛，至八十九年四月十三日因已工作十五年以上且年滿五十五歲而自請退休，嗣於同月廿七日填妥退休申請書，獲公司批准後，於八十九年五月二日離職。惟離職迄今均未獲上訴人給付退休金，迭經縣府協調亦無結果。又勞工退休金之給與，按其工作年資，每滿一年給與兩個基數，勞動基準法第五十五條第一項第一款前段定有明文，伊工作十五年，依法應有三十個基數，而伊平均月薪為二萬三千六百七十元，故伊所得請求之退休金數額應為七十一萬零一百元（計算公式： $23,670 \times 30 = 710,100$ ）。至上訴人所稱其每年給付紅利，以代退休金之給與等語，並非實在，蓋上訴人並沒有按年給

付紅利，僅係每年發放半個月工資之年終獎金。上訴人則以伊公司係於七十一年十月間設立，從事齒輪、閥及零件製造、加工、買賣業務。七十三年八月一日，勞動基準法施行時，董事長蔡○○雖擬依法令規定提撥勞工退休準備金，惟因公司長期處於虧損狀態，於支付員工薪資外，已無力再行提撥勞工退休準備金。當時廠長陳○○建議，既然公司規模僅十餘人，且已為員工投保勞、健保，不如向所有員工說明經營困境，由員工同意上訴人無須按月提撥勞工退休準備金，而改為提撥每年盈餘百分之三作為員工紅利，並列入公司章程第二十條，嗣後上訴人並與員工協議，將紅利提高至每年盈餘百分之十，作為勞工退休金之撥付。從而，上訴人自勞動基準法施行後，即因勞雇雙方協議，而使上訴人免除提撥勞工退休準備金之義務，此由上訴人之員工並未依勞動基準法第五十六條第三項規定與上訴人共同組成勞工退休準備金監督委員會即可證明。被上訴人於七十四年四月間受僱於上訴人時，即已知曉上訴人並無退休金制度，則其提本件訴訟請求給付退休金，實無理由。再者，上訴人自七十四年起即逐年自公司盈餘提撥百分之三（七十八年提高至百分之十）之紅利分配予全體員工，此紅利即為員工退休金之預付。被上訴人自受僱於上訴人以來，每年均受領紅利，十五年來合計領得十八萬二千八百十八元，即便被上訴人主張上訴人應給付退休金，亦應扣除上開金額，始為合理。又因紅利不是會計科目，故帳冊均以年終獎金名之等語，資為抗辯。

二、得心證之理由

(一)兩造不爭執部分

被上訴人主張伊原受僱於上訴人公司擔任警衛，因工作十五年以上且已年滿五十五歲而自請退休獲准，於八十九年五月二日離職。依照勞動基準法規定，被上訴人之平均工資為二

萬三千六百七十元，工作十五年之基數為三十個，得請領退休金之數額為七十一萬零一百元，惟上訴人分文未付之事實，業據被上訴人提出勞工保險退保申請表、協調會紀錄、薪資表、被上訴人八十三年至八十八年工資表等為證，並為上訴人所不爭執，自堪信為真正。

(二)本件兩造有爭議者，上訴人抗辯稱被上訴人已同意由上訴人每年提撥紅利予被上訴人，以代替退休金之給與，應自所得請領之退休金數額中扣除已領取之紅利。但查：

1、上訴人雖以伊因長期虧損，無力提撥勞工退休準備金，遂與全體員工協議，以每年給付紅利之方式，代替退休金之發給，員工領取紅利後，不得再請領退休金等語置辯。惟查：上訴人主張其與被上訴人協議以紅利代替退休金等情，為被上訴人所否認，上訴人就此有利於己之積極事實，自負有舉證責任，然上訴人所提出之帳冊、銀行轉存明細上均僅載明每年度給付全體員工年終獎金若干，並無被上訴人同意上訴人以紅利代替退休金給與之記載。且無論上訴人前所給付者為紅利或年終獎金，均屬與退休金不同之項目，不能認為是退休金之預付，是上訴人右開主張，已難採信。況勞動基準法第一條第二項規定：雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，此項規定為強制規定，而法律行為違反強制規定者，無效，民法第七十一條定有明文，故縱使上訴人確與被上訴人協議，由上訴人每年提撥紅利以代退休金之給與，該約定亦因違反勞動基準法第五十五條第一項所定之最低退休金給與標準而無效，是上訴人此部分之主張，並無理由。

2、至被上訴人所得請求之退休金數額，是否須扣除上訴人前所給付之紅利乙節，因被上訴人前所領取者，無論為紅利

或年終獎金，均不能認為係退休金之預付，已如前述，且勞工須有自請或強制退休之事實，方有申領退休金之權利（參照內政部七十五年四月十四日（七五）台內勞字第三九八六〇九號函令），上訴人所稱其在被上訴人尚未符合退休條件之前，即已發給部分退休金等語，除與常情有違外，於法亦屬不合，從而，上訴人主張被上訴人所得請求之退休金數額，應扣除被上訴人前所領取之十八萬二千八百十八元，亦無理由。

三、綜上所述，本件應以被上訴人之主張為可採，上訴人所辯，尚非可取。從而，被上訴人本於兩造間之勞雇關係及勞動基準法第五十三條第一款、第五十五條第一項第一款規定，請求上訴人給付退休金七十一萬零一百元為有理由，應予准許。原審經詳察，判命上訴人如數給付，並依兩造之聲請分別為假執行及免假執行之宣告，於法並無不合。上訴意旨仍執前詞，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

四、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 年 一 月 三 十 一 日
（本聲請書其餘附件略）