全國法規資料庫
Laws & Regulations Database of The Republic of China

發文單位：司法院
解釋字號：釋字第 596 號
解釋日期：民國 94 年 05 月 13 日
資料來源：司法周刊 第 1236 期 1 版
法院辦理民事執行實務參考手冊（附錄）第 15-16 頁
考選周刊 第 1017 期 3 版
法令月刊 第 56 卷 6 期 104-106 頁
總統府公報 第 6640 號 10-52 頁
司法院公報 第 47 卷 7 期 24-45 頁
相關法條：中華民國憲法 第 15、18、23、83、153 條
中華民國憲法增修條文 第 6 條
民法 第 294、334、338 條
強制執行法 第 52、53、122 條
勞動基準法 第 56、58、61 條
勞工退休金條例 第 8、29 條

解 釋 文：　憲法第七條規定，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爲合理之差別對待。國家對勞工與公務人員退休生活所爲之保護，方法上未盡相同；其間差異是否牴觸憲法平等原則，應就公務人員與勞工之工作性質、權利義務關係及各種保護措施爲整體之觀察，未可執其一端，遽下論斷。勞動基準法未如公務人員退休法規定請領退休金之權利不得扣押、讓與或供擔保，係立法者衡量上開性質之差異及其他相關因素所爲之不同規定，屬立法自由形成之範疇，與憲法第七條平等原則並無牴觸。

理 由 書：　憲法第七條規定，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爲合理之差別對待。憲法第一百五十三條第一項規定，國家爲改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。惟保護勞工之內容與方式應如何設計，立法者有一定之自由形成空間。

憲法第十五條保障人民之財產權，使財產所有人得依財產之存續狀態行使其自由使用、收益及處分之權能，以確保人民所賴以維繫個人生存及自由發展其人格之生活資源。惟爲求資源之合理分配，國家自得於不違反憲法第二十三條比例原則之範圍內，以法律對於人民之財產權予以限制。

人民於私法上之債權，係憲法第十五條財產權保障之範圍，國家爲保護人民私法上之債權，設有民事強制執行制度，俾使債權人得依據執行名

義，聲請執行法院，使用強制手段，對於債務人之財產加以執行，以實現其債權，至債務人於強制執行中，雖有忍受國家強制力之義務，惟爲維護其受憲法第十五條所保障之生存權及其他基本人權，立法者仍得衡酌債權人私法上債權實現及債務人生存保護必要，於不違反憲法第七條及第二十三條之範圍內，立法禁止對於債務人部分財產之執行。強制執行法第五十二條、第五十三條規定，禁止查封債務人及其共同生活親屬二個月間生活所必需之食物、燃料及金錢，以及其他爲維持生活所必需之財物，並於第一百二十二條規定，債務人對於第三人之債權，係維持債務人及其共同生活之親屬生活所必需者，不得爲強制執行；又民法第三百三十八條規定，禁止扣押之債，其債務人不得主張抵銷等規定，雖因此限制債權人之債權之實現，但爲保障債務人及其共同生活之親屬之生存權所必要，尚無違於憲法上之比例原則。至禁止執行之債務人財產範圍，並不以上開強制執行法規定者爲限，倘立法者基於憲法保障特定對象之意旨，或社會政策之考量，於合於比例原則之限制範圍內，仍得以法律規範禁止執行特定債務人之財產。

勞工請領退休金之權利，屬於私法上之債權，亦爲憲法財產權保障之範圍。民法第二百九十四條雖規定債權依其性質不得讓與，或債權禁止扣押者，即不具讓與性。惟勞動基準法對於勞工請領退休金之權利，並未如勞工受領職業災害補償之權利明文規定不得讓與、抵銷、扣押或擔保（第六十一條參照），退休勞工自得依其權利存續狀態，享有自由處分之權能，得爲讓與或供債務之擔保。勞工之雇主或債權人亦得對勞工請領退休金之權利主張抵銷，或依法向法院聲請扣押，以實現其債權。倘立法者於勞動基準法第五十六條第一項雇主按月提撥勞工退休準備金專戶存儲，不得作爲讓與、扣押、抵銷或擔保之標的外，又規定勞工請領退休金之權利不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，對於勞工退休生活之安養而言，固係保障，惟對於勞工行使「請領退休金之權利」亦將形成限制，對於勞工之雇主或其他債權人而言，則屬妨害其私法上債權之實現，限制其受憲法所保障之財產權。因此是否規定勞工請領退休金之權利不得爲讓與、抵銷、扣押或供擔保之標的，既然涉及勞工、雇主及其他債權人等財產權行使之限制，自應由立法者依客觀之社會經濟情勢，權衡勞工退休生活之保護與勞工、雇主及其他債權人之財產權行使限制而爲規範。

憲法第十八條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務暨由此衍生之身分保障、俸給與退休金等權利（本院釋字第五七五號解釋參照）。憲法第八十三條暨憲法增修條文第六條設置國家機關掌理公務人員退休法制之事項，亦旨在立法保障公務人員退休後之生活（本院釋字第二八〇號解釋理由書參照）。按國家爲公法人，其意思及行爲係經由充當國家機關之公務人員爲之。公務人員與國家間係公法上之職務關係，國家對公務人員有給予俸給、退休金等保障其生活之義務，公務人員對國家亦負有忠誠、執行職務等義務（本院釋字第四三三號解釋理由書參照)。然勞雇關係，則係人民相互間本諸契約自由而成立，勞工爲雇主提供勞務，從事特定工作，雇主則給付勞工相當之報酬，其性質爲私法上權利義務關係，惟國家基於憲法第一百五十三條保護勞工之基本國策，仍得以

立法之方式介入勞雇關係，要求雇主協力保護勞工之退休生活。是公務人員與勞工之工作性質、權利義務關係不同，國家對勞工與公務人員退休生活所爲之保護，方法上自亦未盡相同，公務人員退休法暨公教人員保險法中關於「養老給付」之規定等，係國家爲履行憲法保障公務人員之退休生活而設。勞動基準法第六章「退休」暨勞工保險條例第四章第六節「老年給付」之規定等，則係國家爲保護勞工退休生活而定。其間差異是否牴觸憲法平等原則，應就各種保護措施爲整體之觀察，未可執其一端，遽下論斷。例如敬老福利生活津貼暫行條例第三條規定，公務人員退休後已領取公務人員月退休金或一次退休金者，即不得領取敬老福利生活津貼（同條第一項第二款參照），此乃立法者權衡公務人員及勞工退休後老年生活之保護必要，以及國家資源之合理分配，所爲之設計，俾貫徹保護勞工之基本國策以及保障人民之生存權之憲法意旨。

公務人員退休法第十四條規定：「請領退休金之權利，不得扣押、讓與或供擔保。」雖限制退休公務人員及其債權人之財產權之行使，惟其目的乃爲貫徹憲法保障公務人員退休生活之意旨，權衡公務人員及其債權人對其退休金行使財產上權利之限制而設。勞動基準法未如公務人員退休法規定勞工請領退休金之權利不得扣押、讓與或供擔保，係立法者考量公務人員與勞工之工作性質、權利義務關係不同，並衡酌限制公務人員請領退休金之權利成爲扣押、讓與或供擔保之標的，對於公務人員及其債權人財產上權利之限制，與限制勞工請領退休金之權利成爲扣押、讓與或供擔保之標的，對於勞工、雇主或其他債權人等財產權行使之限制，二者在制度設計上，所應加以權衡利益衝突未盡相同，並考量客觀社會經濟情勢，本諸立法機關對於公務人員與勞工等退休制度之形成自由，而爲不同之選擇與設計，因此，無由以公務人員退休法對於公務人員請領退休金之權利定有不得扣押、讓與或供擔保之規定，而勞動基準法未設明文之規定，即認爲對於勞工之退休生活保護不足，違反憲法第一百五十三條保護勞工之意旨，並違反憲法第七條之平等原則。

中華民國九十三年六月三十日公布之勞工退休金條例第二十九條規定，勞工退休金及請領退休金之權利不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，係立法者考量當今之社會經濟情勢，與勞動基準法制定當時之不同，所採取之不同立法決定，均係立法自由形成之範圍，於平等原則亦無違背，勞工得依有利原則，自行權衡適用勞工退休金條例或勞動基準法之規定（勞工退休金條例第八條參照）。至於勞動基準法既有之勞工退休制度，是否應增訂勞工請領退休金之權利不得讓與、扣押、抵銷或供擔保之規定，則仍屬立法者自由形成之範圍，併此指明。

大法官會議主席　大法官　翁岳生
大法官　城仲模
林永謀
王和雄
謝在全
賴英照
余雪明

曾有田
廖義男
楊仁壽
徐璧湖
彭鳳至
林子儀
許宗力
許玉秀

釋字第五九六號協同意見書　　大法官　余雪明

本案聲請人原受僱於高雄第三信用合作社（以下簡稱三信合作社），申請退休後其退休金卻爲三信合作社以借款債務尚未結清爲由主張抵銷，致聲請人無法領取前述退休金。聲請人提起訴訟請求三信合作社給付上開退休金，經台灣高雄地方法院、台灣高等法院高雄分院審理後，均遭敗訴判決，後上訴最高法院亦遭駁回而確定。聲請人主張勞動基準法未有如公務人員退休法第十四條「請領退休金之權利，不得扣押、讓與或供擔保」之規定，有違反憲法第七條平等權之疑義，乃依法聲請司法院大法官解釋。

本案多數意見認勞動基準法未如公務人員退休法規定請領退休金之權利不得扣押，讓與或供擔保，屬立法自由形成之範疇，與憲法第七條平等原則並無牴觸之結論，本席敬表同意，謹就比較法及相關退休金制度設計等觀點，補充說明其理由。

一、請領退休金權利保障之立法例

禁止對請領退休金之權利之扣押、讓與或供擔保，固然爲保障權利方法之一，但誠如多數意見指出，此尚涉及第三人權利之行使，對請領人而言，亦非絕無流弊。各國在制度設計較強調者爲退休基金之充分提撥（pre-funding），如有不足，即應及時補充（minimun funding ratio），甚至在雇主無法負擔最後支付責任時之保證或保險（如美國之退休給付保證公司 Pension Benefit Guarantee corporation, 歐陸各國類似連帶責任之退休計劃保險安排等）（註一）。我國勞動基準法上退休金確有提撥不足，甚至未提撥之問題。新通過之勞工退休金條例第十三條已規定雇主應對適用舊制退休者依精算在五年內足額提撥勞工退休準備金，以解決此問題，剩下是如何執法的問題。至於新制採確定提撥制（defined contribution）之個人帳戶制，只要雇主按月依薪資比例提撥，沒有確定給付制（defined benefit）下須依勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算所須提撥金額之問題。另一保障給付權利之方法爲規定基金管理者對基金受益人之信賴責任（fiduciary duty)，即在基金之管理及運用上應以基金參與者及受益人之利益爲唯一考慮（exclusive benefit rule）如美國之受僱人退休所得保障法（Employee Retirement Income Security Act, ERISA Section 404(a) (1)）之規定（註二）。此可避免政府管理基金以護盤或其他政治考慮影響受益人之權益。勞工退休金條例第四十二條（受委託機構對意圖干涉其運用之通知義務）及四十三條（主管機關等及其人員應善盡管理人忠誠義務）雖有若干規定在我國官場文化下能有多少效果，有待驗證。

對聲請人關心之問題，勞工退休金條例第二十九條已規定勞工之退休金及請領勞工退休金權利，不得讓與、扣押、抵銷、抵押或供擔保。第三十三條第一項

復規定勞工退休金除作爲給付勞工退休金及投資運用外，不得扣押、供擔保或移作他用。首先應注意者爲，第二十九條能否適用於勞動基準法下之舊制退休金？此點據了解主管機關認爲由於新制與舊制不能割裂使用，故不能適用。此點容有解釋之空間，以勞工退休金條例（新法）補充勞動基準法（舊法）之顯例爲依新法第十三條，舊法上之勞工退休準備金應予五年內足額提撥。依新法第一條第二項，勞工退休金事項，優先適用本條例，本條例未規定者，適用其他法律之規定。故新法與舊法是基於特別法與普通法之關係，對舊法無規定且其適用無矛盾之事項，似無不能適用之理（當然其適用只能於九十四年七月一日後）。其次，第二十九條所謂「退休金」與「請領勞工退休金之權利」意義有無不同？其禁止讓與扣押等效力何時發生或終止？就比較法制之觀點，請領勞工退休金之權利即勞工之退休金，二者並無不同。請領退休金之權利自發生（accrue, 即年資之累積）至確定（vested），即一定在職期之經過，可由雇主在退休計劃中規定，但受法律規範，如美國規定可定期（如五年）百分之百確定或三至七年比例確定（即三年確定比例爲二成、四年四成、五年六成、七年以上全部確定）。僱員自己之提撥發生給付權自始全部確定，不得剝奪。已發生之給付權於未確定前離職，仍可能被剝奪。權利已經確定後離職，則於屆退休年齡方可領取，其爲後延退休金（ deferred pension） ，德國之確定期爲十年。我國舊制退休金似無權利確定後不得剝奪之概念，勉強可說是退休條件成就時（依第五十四條爲十五年）。最後則爲提退休申請時。理論上只有在權利確定後方有可能成爲讓與等（如被容許）之標的（註三）。我國舊制則只有在條件成就並提出退休申請之時才有可能成爲標的，此即申請人之際遇。在此款進入退休勞工之帳戶後性質上已非退休金或退休金請求權，而爲其一般財產。故在我國只有在領取月退休金時，此種禁止規定方較有意義（有一系列之確定退休金請求權）。

英美雖有對退休給付權利禁止扣押等之規定，但是考慮到利害關係人之權益，有若干例外之規定。美國 ERISA Sec.206(d）規定給付權利不得處分或分離，但有二例外：（一）合格之家事命令（a qualified domestic relations order）下之支付；（二）以參加人或受益人已確定之給付權爲擔保之貸款（其利率必須合理），通常爲向計劃借款。參加人或受益人之一般債權人或破產財團對此給付無權扣押或將其列入。（註四）英國之規定較爲複雜。其一九九五年退休金法第九十一條規定，職業退休金計劃之權利，或已發生之給付權，除合乎特定例外，不得轉讓、交換、放棄、供擔保、爲留置權或抵銷權之標的，一切相關之契約均不得執行，此權利亦不得轉入破產財團。例外爲對遺屬之移轉；退休時或退休後或重病時給付之交換；於特定情形交換對遺屬之給付等。對留置抵銷之例外爲對雇主之債務及特定犯罪行爲。第九十二條規定職業退休金計劃之權利或已發生之給付權不得剝奪之原則，但有若干例外以保障破產時其家族之生活。第九十三條規定此權利如對雇主犯刑事過失或詐欺致對雇主負償還責任時可剝奪。第九十五條爲防止破產人濫用第九十一條之保障，規定法院得經破產財團管理人之申請，對破產前五年提撥之全部或一部命令返還，但只得在該提撥過分而有害於債權人時方得爲之。由於退休金給付對頗多家庭而言爲僅次於自有住宅之財產，爲保障退休計劃參加人之配偶，參加人離婚時，法律通常規定其列入夫妻財產之分配（註五）。

二、公務員、勞工與平等原則

國家在對公務人員退休金之規定與對勞工退休金之規定，其所處之地位並不相同，因而其考慮之因素亦不同，其結果自然難求一致。國家對公務人員退休金之設計，是站在雇主對僱員之關係，故設計原則爲吸引人才（recruit） 酬勞人才（reward）與留住人才（retain）以爲國用，其原始設計爲恩給制，並以最後薪資爲標準之確定給付制以鼓勵久任。其後雖因財政困難而改爲政府與公務人員共同提撥制，其基本原則並未更改。對企業主提供與雇主之勞工退休金而言，國家則是站在規範者之地位，須考量勞雇及第三人利害關係之平衡，自己站在雇主地位願給予僱員（公務人員）之利益。未必能強求企業提供，以免過度干預勞動市場致結果適得其反，而只能要求一個最低合理之標準，以達到合理保護勞工之目的。二者根本缺乏比較之基礎，自無適用平等原則之餘地。至於雇主提供勞工之退休金制度之設計，則在國家規範之限度內，自可配合自己之需要，考慮市場競爭之條件，提供各種誘因，可能優於，亦可能不及國家提供於公務人員之退休金。在採企業自願提供退休金計劃之英美尤爲明顯。

從退休計劃發展的歷程來看，最早出現之退休計劃是政府爲軍公人員建立者，其後方發展出政府管理，涵蓋所有正式工作者之公共退休計劃以及由私人企業提供之補充性企業退休計劃。而在某些低所得國家，軍公人員退休計劃仍爲唯一之退休計劃（註六）。事實上在英美等企業退休計劃發達之國家，私人企業所提供之退休金條件，較國家對公務人員所能提供之退休金，常有過之而無不及，只是國家對公務人員退休金之條件較爲平均，企業間退休計劃之優劣，則可能相差甚遠。如美國以年資 ×2%，爲基礎之確定給付計劃與企業在月薪 3%內對員工提供相對提撥之 401k 計劃（註七）二者在所得替代率天差地遠，前者可達八成（如年資 40 年），後者可能在百分之十以下（看投資表現），而二者在美國都普遍。

三、勞工退休金條例與法律之始料未及效果

籌畫多年之勞工退休金條例終將於九十四年七月一日上路，該條例以確定提撥制年金化個人帳戶制爲主，規定雇主強制提撥每月薪資之 6%，僱員亦得在 6 %內相對提撥。可謂我國退休金制度之一大盛事，對我國資本市場亦有極大助益。但尚未開辦即已傳出雇主頗多以關廠，外包或改變薪資結構等規避，勞工退休金將大幅縮水，甚或失去工作，此或爲中小企業面對之經營環境惡劣，或企業守法文化不足，或有關報導過於誇張，但多少可以爲保護性法律之始料未及效果（law of unintended consequences），愛之反足以害之，做一註腳（註八）。行政與立法部門深思熟慮多年制定之法律，尚有可能有時錯估形勢，司法者更應謹慎，不可輕言干預市場。近二、三十年來結構性改革（structural reforms），即增加市場功能之角色，如競爭與價格彈性，而減少政府對企業及家庭決策干預之程度，已爲全球性之趨勢。在限制方面亦以目標性，影響較少者取代全面性者。改革來自不但市場會失靈，政府亦可能失靈之認知。改革目標在使市場能正常運作，故有時可能加強，而非減少管理，公司治理改革即是顯例。結構性改革中較有進展者爲金融，產品，與貿易市場之改革，較缺乏進展者則爲勞動市場與稅制改革。改革之困難在於成效在較長期方可見到，而痛苦必須立即面對，或多數受益者不關痛癢，而少數受害者則感覺強烈，故推動困難。但遲早必須面對，退休金改革如此，其他亦不過如此，必須努力向前（註九）。

附註：

註一：退休金提撥或績儲之概念，參看 Langbein and Wolk, Pension and Employee Benefit Law, 3rd. 2000, at 355-373

註二：關於 ERISA 下之信賴責任問題，參看 Ibid 646-746.

註三：參看 Ibid 121-174.

註四：余雪明，比較退休基金法，頁 204。

註五：Ibid 229-231; Dierden and Pollard, The Guide to the Pension Act 1995, Chapters 3 and 9.

註六：World Bank, Averting the Old Age Crisis 1994, at 165.

註七：來自稅法之條文，爲確定提撥計劃准許員工將薪資一定比率由雇主代爲撥入信託帳戶投資，可享稅之優惠，雇主亦可相對提撥，簡單介紹見 Langbein and Wolk, Pension and Employee Benefit Law 50-54

註八：e.g,「勞退新制亂象浮上檯面」九十四年五月三日經濟日報 B3 ；「雇主出花招 勞工不能不知」九十四年五月七日中國時報A8。

註九：關於結構性改革，參見 IMF, World Economic Outlook, April 2004 Advancing Structural Reforms, 104-134.

釋字第五九六號解釋

不同意見書　　大法官　廖義男

多數意見認爲勞動基準法未如公務人員退休法規定請領退休金之權利不得扣押、讓與或供擔保，係立法者衡量國家與公務員之法律關係，與雇主及勞工之法律關係二者性質上之差異所爲之不同規定，屬立法自由形成之範疇，換言之，係本於事物性質之差異，所爲不同之設計。本席對此種立論不表贊同，爰提不同意見書如下：

一、退休金制度之設，乃在保障退休人員退休後之生活，使其於不能或不再從事工作以獲取薪資收入時，仍有一定之金錢收入，得資爲生活之憑藉，以確保其生存。故退休金對退休人員而言，無論其退休前爲公務人員或勞工，其作用皆係用以維持退休人員之退休生活而爲其生活所必需，其重要性對於退休之公務人員或退休之勞工皆屬相同，就此而言，並無事物性質之差異。

二、公務人員請領退休金之權利縱可認爲係源自憲法第十八條人民有服公職之權利之規定所衍生，而勞工請領退休金之權利之規定僅是憲法第一百五十三條保護勞工之基本國策具體實踐所爲之立法，二者所源自之憲法規定不同，以及公務人員請領退休金之權利是國家爲履行其對於公務人員保護、照顧義務之給與；而勞工請領退休金之權利，係雇主基於對於勞工照顧義務之給與，二者法律主體及法律關係各有不同，雖可導出公務人員請領退休金之權利有別於勞工請領退休金之權利，立法者可就其金額計算之基準、請領之條件、給與之方式等作不同之選擇與設計，但就其得否扣押、讓與或供擔保而言，因其對退休人員退休生活得否賴以維生之保障乃同等重要，立法者作不同之規定，即必須有明確之正當理由。蓋退休金之規定，既同是在保障退休人員退休後之生活作爲其退休後生活之憑藉，以確保其退休後之生存，則本於憲法第十五條保障生存權之意旨，無論退休人員退休之前是公務人員或勞工，皆應使退休人員對於其依法得請領之退休金，確保其得行使及享有，不能因其退休前係公務人員或勞工身分之不同，而否認其生存權應受同等保障。

三、立法者使公務人員請領退休金之權利明定不得扣押、讓與或供擔保而保障退休人

員得賴以維持生活，而對於勞工請領退休金之權利，則未爲相同規定，而任其得扣押、讓與或供擔保。此種不同之規定導致人民之生存權受不同待遇之保障者，即不能單以立法者有形成之自由，而不審查其是否符合平等原則及有無違反生存權之保障。尤其憲法第一百五十三條明定國家爲改良勞工之生活應制定保護勞工之法律，而勞動基準法即是本此意旨所爲之立法，究是立法者已考量勞工請領退休金之權利有別於公務人員請領退休金之權利，並已衡酌勞工退休生活之保障與勞工、雇主及其他債權人之財產權行使限制而作不同之選擇與設計？然而其又如何權衡此等因素而作此抉擇，致有意不予明定其不得扣押、讓與或供擔保？立法理由並未明確交待與說明而影響其正當性。抑或此種不爲明定乃是一種未考慮周全之立法上疏漏？

四、勞動基準法對於勞工受領職業災害補償之權利，明文規定不得讓與、抵銷、扣押或擔保（勞動基準法第六十一條規定參照）。此項勞工因遭受職業災害而得請求職業災害補償金，係基於雇主有照顧勞工安全及健康之義務，此種本於雇主照顧勞工義務而生之請求權，爲恢復勞工健康及提供勞務之所需，既已注意並明定其不得讓與、抵銷、扣押或擔保以保障勞工之受領權利，則同爲基於雇主照顧勞工義務而生之請領退休金之權利，爲保障及維持勞工退休生活之所需，亦應爲相同之規定，雇主照顧勞工之義務始爲一貫。從而勞動基準法就此未爲規定，實是一種立法上之疏漏。

五、因法律漏未規定，致人民及執法機關無從引用，而使退休之勞工因其債權人行使抵銷權而不能受領退休金致其退休生活失其憑藉而影響其退休生活之安定者，即與憲法保障生存權之意旨未符，且與憲法第一百五十三條國家應制定保護勞工之法律之規定有違。民國九十三年六月三十日公布之勞工退休金條例第二十九條規定勞工退休金及請領退休金之權利不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，雖已注意前述疏漏而加以彌補，但勞工因仍可選擇適用勞動基準法既有之勞工退休制度，從而該法所定勞工請領退休金之權利仍應即修法明定其不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，以符憲法意旨。

釋字第五九六號解釋不同意見書　　大法官　許宗力、許玉秀

本件審查重點在於，公務人員退休法第十四條規定，「請領退休金之權利不得扣押、讓與或供擔保。」而勞動基準法對於勞工請領退休金之權利，則未有不得扣押、讓與或供擔保之相同或類似規定，勞動基準法立法者此一差別待遇是否涉及違反憲法第七條之平等原則。多數意見認爲並未違反平等原則。本席等對多數意見之結論及所持理由均難以同意，爰提不同意見書如後：

一、平等審查之前提：可相提並論性

平等原則要求相同事務，應相同處理；不相同事務，應依其不同特性作不相同處理，亦即等者等之，不等者不等之。本件聲請人認爲立法者對退休勞工與退休公務員在退休金請求權可否扣押、讓與、供擔保的政策決定上應作相同處理，既然制定在前之公務人員退休法有退休公務人員請領退休金之權利不得扣押、讓與或供擔保之規定，基於相同事務應相同處理之原則，制定在後之勞動基準法對退休勞工退休金請求權本應作相同之規定，立法者卻在未有正當理由支持下作不相同處理，因此違反平等原則。本件勞動基準法立法者究竟有無對應相同處理者作不相同之處理，審查之前，須先確定涉及差別待遇之勞工退休金請求權人與公

務員退休金請求權人是否本質上可以相提並論，亦即是否具有「可相提並論性」，如果不具「可相提並論性」，則國家所作「差別待遇」也就不構成憲法上有意義之差別待遇，而無需進入平等原則之審查。之所以要求具備最基本的「可相提並論性」，乃因世界上每一個人、事、物都可以找出在某些特徵上是相同的，因此，並不是任何時候當國家對某類人或某種生活事實作了一定規定，對沒被規定到的其他人或生活事實就當然構成差別待遇，而需要進行平等原則之審查，毋寧，只有當法律所規定與被排除在規定範圍之外之人或生活事實兩者間共同具有一個他人或其他生活事實所未具有之特徵（genus proximum），因而具有可相提並論性時，國家對其所作差別待遇才有作平等審查之意義與必要。本件欲進行平等審查，自不例外。

本件涉及比較的對象分別是退休勞工退休金請求權人與退休公務員退休金請求權人，兩者受到立法者不同的處理，而「對其雇主享有退休金請求權」這一點，可謂兩者所共同具有而爲他人所無之共同特徵，故本件具有可相提並論性，應可認定，因此可以進行平等審查，合先敘明。

二、體系正義

公務人員退休法最早制定於民國三十二年，至遲於民國六十年，該法就已明定退休公務員之退休金請求權不得扣押、讓與與供擔保，其立法目的當係考量早期公務員薪資偏低，退休金成爲公務員退休後生活、生存主要所繫，爲避免退休公務員一經退休即陷於生活無著困境，以便公務員任職期間無後顧之憂而能戮力從公，所爲特別保護規定。即使所採保護手段限制到退休公務人員之債權人之財產權，乃至退休公務人員本身之財產權之行使，其具有保護退休公務人員之強烈意涵與色彩，不容否認。今具有可相提並論性之退休勞工，立法時間在後（民國七十三年）之勞動基準法對其退休金請求權卻未作出不得扣押、讓與等相同或類似之保護規定，對此種差別待遇，自體系正義以觀，已可評價爲違反體系正義，而據此初步認定有違反平等原則之嫌。蓋法秩序理應是一個沒有內在矛盾的法價值體系，當立法者對某特定事務或生活事實作出某種原則性的基本價值決定後，在後續之立法，即有遵守該基本價值決定之義務，否則將破壞整個法價值秩序體系的一貫性與完整性，也就是體系正義之違反。當然，體系之違反與平等之違反尚不能直接劃上等號，若不稍作保留，將造成體系僵化，而使立法者不再有重新評價或針對特殊狀況作成例外規定之可能。因此體系之違反是否構成平等原則之違反，仍須進一步視其悖離體系有無正當理由爲斷（本院釋字第四五五號解釋翁岳生大法官協同意見書參照）。

三、從寬或從嚴審查？

體系悖離是否有正當理由，可有從寬與從嚴審查之分。從寬審查時，基本上只要立法者的差別待遇或體系悖離具備合理理由，沒有明顯恣意，即得通過平等原則審查；從嚴審查時，則需進一步具備重要之合理理由，且其悖離體系係追求一個與規範對象之特徵無涉，無關實質平等考量的某種外在政策目的時，差別待遇手段還需接受比例原則之檢驗。從寬或從嚴審查，須綜合考察各種可能因素決定之，包括諸如差別待遇是否爲憲法所命令、授權或禁止；差別待遇所涉事務在功能最適觀點由司法或政治部門決定最適合；差別待遇所涉基本權種類、屬有利或不利之差別待遇；當事人對差別待遇標準是否可以影響等等。

本件如果涉及公務員與勞工退休制度之具體內容之比較，則因關係到國家整

體資源的配置與運用、社會環境、經濟結構及勞雇關係等複雜政策性問題，基於功能最適之考量，不可能嚴格審查，而應留給政治部門較廣泛之政策形成空間，甚至兩種退休制度的個別具體內容，是否都具有「可相提並論性」，因而可以進行平等審查，亦非無疑問。但須澄清者，本件所涉及的，終究並非勞工與公務員退休制度之比較與平等審查，而係滿足退休條件後，為進一步保護退休人員之經濟生活所採取的社會政策是否公平的問題，與國家資源之配置與運用無關。當差別待遇涉及社會政策領域，基於功能最適之考量，原則上固然亦應從寬審查，但本件仍須考量其他相關因素。如果另方面考慮到，退休金請求權可否扣押、讓與等，涉及退休人員生存權之保障，司法審查即不宜從寬、放任，加上憲法第一百五十三條亦明定國家對勞工生活之特別保護義務，基於此憲法的特別保護誡命，更不宜從寬審查，而應作比較嚴格之平等審查。

四、退休勞工之保護必要性並不亞於退休公務員

無論從寬或比較嚴格之審查，都須審查差別待遇之目的是否正當，亦即審查體系之悖離是否具備正當理由。本件勞基法何以沒有規定，理由何在，遍查當時立法資料，並無任何隻字片語說明，應屬立法當時之疏漏。多數意見顯然自行假設並非立法疏漏，而是立法者認為退休勞工之退休生活並沒有特別保護之必要，或即使認有保護必要，其保護必要程度尚低於退休公務員者。然則，無論從勞動基準法立法當時（民國七十三年）或當今（民國九十四年）社會經濟現實以觀，整體而言，勞工之退休生活相較於公務員之退休生活，即使採最寬鬆之審查標準，也看不出有任何足以證立退休勞工經濟生活不需保護或僅需較低保護之理由存在。固然，誠如多數意見正確指出，是否違反平等，應就各種保護措施為整體之觀察，未可執其一端，遽下論斷。蓋即使對退休勞工沒有退休金請求權不得扣押、讓與之保護規定，只要勞工薪資、福利與退休金本身等等已提供足夠退休生活之保護，就不能遽為違反平等之指摘。只是多數意見似乎也沒有就勞工與公務員各自種種保護措施作一個總體的比較觀察，就作成不違反平等之結論。事實上，即使如多數意見所指出，退休勞工得領取敬老福利生活津貼，已領取公務員退休金者不得領取（敬老福利生活津貼暫行條例第三條第一項第二款參照），惟姑且不論敬老津貼金額之極其有限（每月三千元），就薪資、各種福利，乃至退休金本身等種種條件作一總體比較，若謂公務員比私人企業勞工毫無遜色，甚至保障有過之而無不及，應係沒有謬誤，可以支持之觀察。即使從寬審查、認定，亦難以得到對勞工各種保護措施整體而言優於對公務員保護措施之結論。

五、從寬解釋亦不存在差別待遇之正當理由

多數意見認本件立法者之所以為不同處理，乃「係立法者考量公務人員與勞工之工作性質、權利義務關係不同，並衡酌限制公務人員請領退休金之權利成為扣押、讓與或供擔保之標的，對於公務人員及其債權人財產上權利之限制，與限制勞工請領退休金之權利成為扣押、讓與或供擔保之標的，對於勞工、雇主或其他債權人等財產權行使之限制，二者在制度設計上，所應加以權衡利益衝突未盡相同，並考量客觀社會經濟情勢，本諸立法機關對於公務人員與勞工等退休制度之形成自由，而為不同之選擇與設計，因此，無由以公務人員退休法對於公務人員請領退休金之權利定有不得扣押、讓與或供擔保之規定，而勞動基準法未設明文之規定，即認為對於勞工之退休生活保護不足，違反憲法第一百五十三條保護勞工之意旨，並違反憲法第七條之平等原則」云云。惟是否限制退休金請求權成

爲扣押、讓與之標的，主要係視退休人員之經濟生活有無保護需要而定，委實說與公務員及勞工之工作性質、權利義務關係是否相同，乃不相干之兩回事，不足以作爲差別待遇之正當理由。又是否限制退休金請求權成爲扣押、讓與之標的，無論退休金請求權人是退休勞工或退休公務員，本就都會涉及與債權人之利益衝突，其所應加以權衡之利益衝突看不出有何不同，以利益衝突不同作爲差別待遇理由，同樣不足爲據。何況即使利益衝突不同，是否就能得出差別待遇之結論，理由何在，也未見多數意見有所交代。至於客觀社會經濟情勢之考量更是不足爲憑，反而考量之結果，立法者更應考慮對退休勞工之保護，而不是退休公務員之保護，或至少也應對兩者考慮作同等之保護，因衡量當今社會經濟現實，退休公務員與退休勞工，固然前者有許多基層公務員，後者也包括不少所謂白領勞工，但整體而言，何者比較屬社會經濟弱勢，因而較有保護必要，答案是呼之欲出的。最後要指出者，立法機關對於公務人員與勞工退休制度之形成自由，並不足充當本件差別待遇之正當理由，蓋如本席等前文所已強調者，本件涉及的並非退休制度之比較，而係滿足退休條件後，爲進一步保護退休人員之經濟生活所採取的社會政策是否公平的問題。多數意見又謂，如何保障勞工退休生活，涉及國家資源之合理分配，屬立法者自由形成範圍，與平等原則無悖。惟勞工退休金請求權是否不得扣押、讓與，根本不涉國家資源之分配，何況，立法機關是否濫用立法之形成自由，怠於立法保護勞工，正是本件之審查標的，不宜空言立法形成自由，而不具體說明何以勞工之退休金請求權比較不需要保護。

六、不違反保護勞工之基本國策不等同於不違反平等原則

如何保護勞工，立法者誠然有很大立法形成自由，故勞動基準法未有勞工退休金請求權不得扣押、讓與等相類似之保護規定，當還不至於違反憲法第一百五十三條保護勞工之意旨。但本件不在審查有無違反第一百五十三條對勞工之保護義務，而是在審查有無違反平等原則，尤其在憲法明定對勞工之特別保護義務之情形下，立法者仍只保護退休公務員，而未保護退休勞工，因此是否牴觸平等原則之問題。多數意見許多論述頂多只能支持未違反第一百五十三條之規定，但未違反第一百五十三條之規定，並不等同於未違反第七條之平等原則。

七、與勞退金新制比較，亦有違反平等原則之疑義

多數意見最後指出，民國九十三年之勞工退休金條例第二十九條規定，勞工退休金及請領退休金之權利不得讓與、扣押、抵銷或供擔保，係「立法者考量當今之社會經濟情勢，與勞動基準法制定當時之不同，所採取之不同立法決定，均係立法自由形成之範圍，於平等原則亦無違背，勞工得依有利原則，自行權衡適用勞工退休金條例或勞動基準法之規定。」惟何以當今社會經濟情勢與勞動基準法制定當時不同，就足以合理化兩者之差別處理，理由何在，未見說明，是否多數意見暗示民國九十年代退休勞工之經濟生活不如民國七十年代退休勞工之經濟生活，所以前者需要有諸如退休金權利不得扣押、讓與之保護規定，後者則不需要？如此評價是否與事實相符，如未進一步釐清，即不應作爲解釋之理由。又相同事務理應相同處理而未獲相同處理者，並不因人民對兩種不同的處理方式有選擇適用之自由，就當然能脫免違反平等原則之指摘，併此指明。

八、應單純宣告系爭立法不作爲違憲

綜上，系爭勞動基準法就退休勞工請領退休金權利未作不得扣押、讓與、供擔保與抵銷等之保護規定，乃構成典型之違反平等原則之立法不作爲。針對違反

平等原則之立法不作爲，如果立法者對原受益人有作成一定有利規定之義務，且除了修法將有利之保護規定亦擴及適用到被不當排除在外之人，已別無其他選擇，則本院大法官可直接經由解釋逕將有利規定予以擴張適用，如同本院釋字第四七七號解釋之模式。但如果立法者仍有裁量空間選擇回復合憲狀態之方式，例如考量究竟是修法將有利規定亦擴及適用到被排除在適用範圍之外之人，或乾脆全部廢除有利規定，或在不違反平等原則之前提下，作全盤重新設計，則基於功能最適考量，本院大法官應只能就違反平等原則之立法不作爲作單純之確認違憲宣告，以尊重立法者就回復合憲狀態方式之自由形成空間。本件違反平等原則之立法不作爲屬於後一類型，故作單純違憲確認宣告即爲已足。

抄王〇泉聲請書

爲臺灣高等法院高雄分院九十年度勞上字第二號確定民事判決，其適用之法律發生牴觸憲法第七條平等權暨第十五條人民財產權應予保障之意旨，及違反憲法位階之比例原則之疑義，謹依據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。

壹、聲請解釋之目的

按臺灣高等法院高雄分院九十年度勞上字第二號確定民事判決適用勞動基準法第五十六條第一項、第五十八條、第六十一條規定，認定僅規定勞工退休準備金及勞工受領職業災害補償之權利，不得抵銷，對於勞工請領退休金之權利，既無禁止抵銷之明文，自非不得爲抵銷之標的，違反憲法第七條、第十五條及憲法位階之比例原則，聲請人自得依據大法官審理案件法第五條第一項第二款之規定，聲請解釋憲法，並賜准聲請如后：

一、宣告勞動基準法第五十六條第一項、第五十八條、第六十一條第二項未規定勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或擔保，與憲法第七條平等權暨第十五條財產權應予保障之意旨不符及違反憲法位階之比例原則。

二、本解釋有拘束臺灣高等法院高雄分院九十年度勞上字第二號民事判決之效力。

貳、本案事實經過及判決結果

一、聲請人自民國（下同）五十八年十二月一日起受僱於高雄市第三信用合作社（以下簡三信合作社）於八十九年三月卅日因身體不適申請自願退休。經三信合作社之人事室核算應給付聲請人退休金新臺幣（下同）伍佰肆拾參萬柒仟參佰零壹元，依照勞動基準法規定勞工退休金應於勞工退休日起一個月內給付聲請人。詎三信合作社竟拒絕給付。三信合作社拒絕給付之理由爲聲請人對其負有借款債務一千六百七十萬元（設定擔保抵押借款）尚未清償，依民法第三百三十四條規定主張與聲請人之退休金互爲抵銷，經抵銷後，聲請人已無退休金可資領取。

二、本件經臺灣高雄地方法院判決聲請人敗訴後，聲請人提起上訴，復經臺灣高等法院高雄分院以九十年度勞上字第二號判決駁回聲請人之上訴，而其判決理由摘要如下：公務人員退休法第十四條規定：「請領退休金之權利，不得扣押、讓與或供擔保」，同法第九條規定：「請領退休金之權利，自退休之次月起，經過五年不行使而消滅」，又勞工保險條例第二十九條規定：「被保險人或其受益人領取各種給付之權利，不得扣押、讓與或供擔保」，足見

何種金錢債權不得爲扣押或強制執行，法律皆有明文規定。並不能以公務人員退休法第十四條有「請領退休金之權利，不得扣押、讓與或供擔保」之規定，即得比附援引，謂勞工請領退休金之權利，亦不得扣押、讓與或供擔保。關於勞工退休金之請求權，僅勞動基準法第五十六條第一項規定：「雇主按月提撥之退休準備金，專戶儲存，不得作爲讓與、扣押、抵銷或供擔保」，同法第五十八條規定「勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅」，並未規定「勞工請領退休金之權利，不得扣押、讓與或繼承」，則依法律明示其一即排除其他，法律未規定者，視爲有意省略之法理，勞工退休金之請領權，依勞動基準法第五十六條、第五十八條之規定自得作爲強制執行之標的，從而亦得爲抵銷之標的。並援引最高法院八十八年度台上字第一六四七號判決意旨稱：

「雇主按月提撥之勞工退休準備金及勞工受領職業災害補償之權利，核與勞工請領退休金之權利，性質上並不相同。勞動基準法第五十六條第一項及第六十一條第二項僅規定勞工退休準備金及勞工受領職業災害補償之權利，不得抵銷，對於勞工請領退休金之權利，既無禁止抵銷之明文，自非不得爲抵銷之標的」等語，而謂勞工退休金請領權，應得准當事人主張抵銷。良以公務員須經嚴格之國家考試及格，始能取得公務員之資格，其素質一般均較勞工爲高，且公務員係終身執行公務或國家公權力，爲統治權之一環，核與勞工單純從事勞動獲取對價者，不可相提並論。雖經聲請人向最高法院提起上訴，惟經最高法院九十年度台上字第二三二四號民事裁定，從程序上認定上訴不合法駁回聲請人之上訴（附件一、二、三）。故本件訴訟之終局確定判決應爲臺灣高等法院高雄分院九十年度勞上字第二號民事判決。

參、聲請解釋理由及聲請人對本案所持之立場與見解

一、憲法第十五條規定：人民之財產權應予保障，此一規定旨在確保個人依財產之存續狀態，行使其自由使用、收益及處分之權能，並免於遭受公權力或第三人之侵害。另依憲法第七條規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」而隨資本主義的高度發展，社會貧富的差距日益擴大，爲解決社會對立，社會主義「抑富濟貧」的觀念影響法律思潮，使法律轉而對弱者提供特別之保護。我國憲法受到此思潮之影響，除於憲法第二章第七條中宣示人民基本權利義務在法律之前一律平等的原則，並於基本國策中對勞工、婦女等經濟上或生理上的弱勢團體，予以特別的保障。憲法平等原則最重要之內涵爲相同事物應爲相同處理，不同事物應爲不同處理。除有合理正當之理由外，不得爲差別待遇。蓋平等權爲所有基本權之基礎，國家對人民行使公權力時，無論其爲立法、行政或司法作用，不得有不合理的差別待遇。

其合理之比較標準，僅能由構成法律「內在體系」之原則，亦即由法律所根據之價值或原則得之。此種原則乃立法者爲一具體之事物範疇，所設定之有拘束力之比較標準或正義標準。憲法之平等原則，所要求者係保障人民在法律上地位之實質平等，雖並不禁止法律依事物之本質，就事實狀況之差異而爲合理之不同規範。然若事物本質並無不同，而立法爲不同之規範者，自與憲法上之平等原則有違。

二、勞工退休金之立法目的：

公務人員退休法第十四條規定：「請領退休金之權利，不得扣押、讓與或供擔保。」及公務人員保險法第十八條規定：「被保險人或其受益人領取各項保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保」，其立法目的均旨在保障公務人員退休後之基本生活。公務員請求退休金係行使法律基於憲法規定所賦與之權利，應受保障。（參照鈞院第一八七號解釋意旨）而勞動基準法第五十五條第一項規定勞工退休金之給與標準，同法第七十八條規定違反第五十五條第一項規定者科處三萬元罰金之刑事罰，由此可知勞工請求退休金亦如同公務員請求退休金均係行使法律基於憲法規定所賦予之權利，應受保障。勞動基準法第五十六條第一項規定：「雇主按月提撥之退休準備金，專戶儲存，不得作爲讓與、扣押、抵銷或供擔保」，及勞工保險條例第二十九條規定：「被保險人或其受益人領取各種給付之權利，不得扣押、讓與或供擔保」，其意旨亦在保障勞工退休後之基本生活，使不致於因退休準備金遭扣押，致勞工請求退休金之權利無從實現。

三、勞動基準法對勞工退休金請求權，不得讓與、扣押或供擔保漏未規定，乃屬立法疏漏，應依憲法平等原則予以填補：

我國現行法律對於公務人員之退休金及保險金請求權，均加以明文保障，規定不得扣押、讓與或供擔保，已如前述。至於「勞工請領退休金之權利」部份，僅於勞動基準法第五十六條第一項規定：「雇主按月提撥之退休準備金，專戶儲存，不得作爲讓與、扣押、抵銷或供擔保」，而對勞工退休金可否扣押、抵銷、讓與或擔保卻未於勞動基準法內，爲如同公務人員退休法第十四條「不得讓與、扣押或供擔保」之規定。針對此疑問，立法者究爲有意省略，應依「明示其一，排除其他」之法理，認爲勞工之退休金請求權得扣押、讓與或供擔保？亦或爲立法疏漏，基於憲法保障平等權之原理原則，對於勞工之退休金請求權應類推適用公務人員退休法之規定，解釋不得讓與、扣押或供擔保？按公務人員退休金乃維持公務人員退休後基本生活之最重要憑藉，則勞工退休金又何嘗不是勞工退休後基本生活之憑藉。如係認爲公務員退休金債權與退休公務人員人格息息相關，一旦請領退休金之權利，得爲扣押、讓與或供擔保之標的，退休金給付之目的即失其意義，惟勞工退休金與勞工人格又何嘗可分離？又勞工相較於公務人員，其經濟地位及各方面所受之保障均遠較公務人員弱勢，若公務人員之退休金請求權不可扣押、讓與或供擔保，勞工退休金請求權反而可扣押、讓與或供擔保，豈非輕重失衡，反乎比例原則，且與立法者爲保障勞工權益、加強勞雇關係、促進社會與經濟發展而制定勞動基準法之目的相違，再參酌依行政院勞工委員會八十一年九月三十日台八十一勞動三字第三一二〇〇號函亦認：「勞工退休金乃勞工長期工作後，由雇主發給以維持退休生活之費用，故退休金請求權依其性質應不得讓與、抵銷、扣押或擔保。」（附件四），其理自明。從而，退休金具有安定退休勞工老年生活的功能，不容抹煞，就我國現況而言，退休金是雇主將原應給與勞工之足額工資撙節一部分，逐漸累積而於勞工退休時支付。考諸我國勞動基準法第五十五條退休金之給與標準，原則上係按勞工工作年資每滿一年給與兩個基數，而基數之標準係指核准勞工退休時之一個月平均工資。就此立法技術而言，似可解釋成：雇主每年將原應發給勞工之工資撙節兩個月份，而於勞工退休時一次支付。若僅以現行勞動基準法未如公

務人員退休法對退休金請求權能否扣押、讓與或供擔保加以明文規定，即謂係法律有意省略，顯未探究勞工退休金之本質及其功能。再從法律之目的解釋而言，勞動基準法第五十六條第一項既然規定「雇主按月提撥之退休金準備金，專戶儲存，不得作爲讓與、扣押、抵銷、或供擔保」，其目的不外乎保障勞工退休後之基本生活，依舉輕以明重之法理，退休準備金尚且不得讓與、扣押、抵銷、或供擔保，則影響勞工退休生活甚鉅之退休金反而可讓與、扣押、抵銷、或供擔保，顯不合理。蓋如果勞工請領退休金之權利得讓與、扣押或供擔保，則勞動基準法第五十六條第一項「雇主按月提撥之退休準備金，專戶儲存，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保」之規定，豈非毫無意義？況本件爭議除涉及平等原則外，同時也關係法律對勞工退休金得予以扣押、讓與、抵銷或供擔保之差別待遇，是否合乎憲法第二十三條比例原則（詳後述），尤以認定勞工退休金得成爲扣押、讓與、抵銷或擔保之標的，是否合乎本質目的之合理差別待遇，實值斟酌。準此，現行勞動基準法對於勞工之退休金請求權雖未如公務人員退休法明定不得扣押、讓與或供擔保，亦應認爲其爲立法疏漏，而此法律漏洞之填補，應貫徹法律原則，基於憲法第十五條所保障之人民財產權及第七條平等權之意旨，事物本質相同者，應爲相同處理，無正當理由者，不得爲差別待遇。此亦可參酌鈞院釋字第四七七號解釋有關戒嚴時期人民受損權利回復條例第六條適用對象，以「受無罪之判決確定前曾受羈押或刑之執行者」爲限，未能包括不起訴處分確定前或後、無罪判決確定後，受有羈押或未經依法釋放之人民，係對權利遭受同等損害，應享有回復利益者，漏未規定，顯屬立法上之重大瑕疵，若仍適用該條例上開規定，僅對受無罪判決確定前喪失人身自由者予以賠償，反足以形成人民在法律上之不平等，就此而言，自與憲法第七條有所牴觸。是凡屬上開漏未規定之情形，均得於本解釋公布之日起二年內，依該條例第六條規定請求國家賠償。準此，勞工退休金請求權與公務人員退休金請求權之目的既屬相同，自應爲相同之處理，即對於勞工之退休金請求權亦不得讓與、扣押或供擔保。

四、聲請人固積欠高雄三信合作社債務，惟勞工退休金乃勞工退休後生活上之唯一依恃，此時即涉及基本權之衝突，即聲請人之財產權、生存權與三信合作社之財產權之比較及衝突。聲請人請領退休金之權利非僅關乎其財產權之保障，因退休金爲其日後生活之唯一憑藉，此時財產權之保障已與其生存權相結合，而與單純財產權層次之保障不同，另一方面就三信合作社而言，縱使未主張抵銷，對其合作社之生存並無立即且明顯之危險，兩相權衡，應優先保護聲請人之財產權，至於三信合作社仍可以其他之方式滿足其債權。準此，在方法之選擇上，若直接以聲請人之退休金抵銷聲請人所積欠之債務，顯然違背憲法第二十三條之比例原則。

肆、結論

綜上所陳，臺灣高等法院高雄分院九十年度勞上字第二號確定民事判決所適用之勞動基準法第五十六條第一項、第五十八條、第六十一條第二項規定違反憲法平等原則、比例原則，構成對憲法保障人民財產權之侵害。爲此懇請鈞院鑒核，賜准解釋憲法，以保人民權益。

伍、附件

一、臺灣高雄地方法院八十九年度勞訴字第三三號判決影本一件。
二、臺灣高等法院高雄分院九十年度勞上字第二號判決影本一件。
三、最高法院九十年度台上字第二三二四號裁定影本一件。
四、行政院勞工委員會八十一年九月卅日台八十一勞動三字第三一二〇〇號函影本。
五、委任狀。

謹　狀

司　法　院　公鑒

聲請人：王　〇　泉

代理人：蘇　吉　雄　律師

　　陳　雅　娟　律師

中華民國九十二年三月十二日

（附件三）

最高法院民事裁定　　九十年度台上字第二三二四號

上　訴　人　王　〇　泉　住（略）

訴訟代理人　馮　明　雄　律師

被上訴人　保證責任高雄市第三信用合作社　設（略）

法定代理人　柯　清　芳　住（略）

右當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國九十年六月二十七日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（九十年度勞上字第二號），提起上訴，本院裁定如左：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

按對於第二審判決上訴，非以其違背法令爲理由，不得爲之。民事訴訟法第四百六十七條定有明文。依同法第四百六十八條規定，判決不適用法規或適用不當者，爲違背法令。而判決有同法第四百六十九條所列各款情形之一者，爲當然違背法令。是當事人提起上訴，如依民事訴訟法第四百六十八條規定，以第二審判決有不適用法規或適用法規不當爲理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容。若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣。倘爲司法院解釋、或本院之判例，則應揭示該判解之字號或其內容。如以民事訴訟法第四百六十九條所列各款情形爲理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者，顯與上開法條規定之情形不相合時，即難認爲已對第二審判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認爲合法。本件上訴人對第二審判決提起上訴，雖以該判決違背法令爲由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審已論斷者，泛言未論斷，而未具體表明合於不適用法規、適用法規不當、或民事訴訟法第四百六十九條所列各款之情形，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首揭說明，應認其上訴爲不合法。

據上論結，本件上訴爲不合法。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十四條第一項、第九十五條、第七十八條，裁定如主文。

中華民國九十年十二月二十日

（附件二）

臺灣高等法院高雄分院民事判決　　九十年度勞上字第二號

上　訴　人　王　○　泉　住（略）

訴訟代理人　王　進　勝　律師

吳　賢　明　律師

黃　淑　芬　律師

被上訴人　高雄市第三信用合作社　設（略）

法定代理人　柯　清　芳　住（略）

訴訟代理人　陳　光　弘　住（略）

右當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國八十九年十一月二十一日臺灣高雄地方法院八十九年勞訴字第三三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：

Ａ、先位聲明：

（一）原判決廢棄。

（二）被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）五百五十七萬零六十元及自八十九年四月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

（三）願供擔保請准宣告假執行。

Ｂ、備位聲明：

（一）原判決廢棄。

（二）被上訴人應給付上訴人三百七十一萬三千三百七十四元及自八十九年四月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

（三）願供擔保請准宣告假執行。

二、陳述：除與第一審判決記載相同者，予以引用外，補稱：

（一）依我國勞動基準法之精神，若非違約金或損害賠償債權，例如金錢借貸債權，此時必須勞雇雙方另有約定可自工資中扣抵，雇主方可主張將借貸債權與工資債權抵銷。反之，若勞雇雙方未有約定可自工資中扣抵；而雇主任意主張抵銷時，則屬違反金額給付原則而無效。本件雇主即被上訴人以其對勞工退休金債權主張抵銷，顯然違反勞動基準法第二十二條第二項本文之「工資金額給付原則」。

（二）按債權人對於第三人之債權，係維持債務及其家屬生活所必需者，不得爲強制執行，禁止扣押之債，其債權人不得主張抵銷，強制執行法第一百二十二條及民法第三百三十八條分別定有明文，參以前司法行政部五十七年六月三日台五十七函民決字第三六五一號函亦表示，海商法所規定之退休金及撫卹金，若爲船長、海員或其家屬維持生活所必需者，依強制執行法第一百二十二條及民法第三百三十八條之規定，似亦不得供抵銷之用等語觀之，本件被上訴人以其對於上訴人之消費借貸債權主張與上訴人之退休金抵銷，自應解爲不應准許。

（三）上訴人向被上訴人借款二千六百六十萬元，原均遵期正常繳息，因邇來經濟不景氣，致上訴人無力負擔利息之債，遂多次向被上訴人陳情，表達願盡力償還所欠本金，至於利息及違約金部分，請予全部免除，被上訴人與上訴人多次開會協商，結果被上訴人表示業經轉列催收款項之利息及違約金部分，無法予以減免，惟已進入司法程序部分，由於被上訴人內部作業上已停止計息，即使將此部分之利息及違約金減免，被上訴人亦無損失，故願意對上訴人減免此部分之利息及違約金，此有被上訴人八十九年第二十八次放審理事會會議紀錄及附表及被上訴人八十九年七月七日高三信社秘文字第六二四號函爲證。而該高三信社秘文字第六二四號函稱：「業經轉列催收款項之利息及違約金部分不予減免」等語，則反面言之，非轉列催收款項之利息及違約金部分即同意予以減免。

三、證據：除援用第一審之證據外，補提支付命令、強制執行分配表等影本爲證。

乙、被上訴人方面：

一、聲明：

（一）上訴駁回。

（二）若爲不利於被上訴人之判決，願供擔保請准免爲假執行。

二、陳述：除與第一審判決記載相同者，予以引用外，補稱：

（一）上訴人自八十四年二月二十三日起陸續向被上訴人共借款一千六百七十萬元，到期全未清償，被上訴人聲請拍賣抵押物，經三次拍賣無人應買，由被上訴人以底價一千一百九十二萬六千元承受，被上訴人未獲清償部分爲一千零五十一萬七千六百八十七元。

（二）上訴人於八十九年三月二十日向被上訴人申請退休並請領退休金，經被上訴人審核後准予上訴人退休及其退休金之請領，同時自被上訴人之退休金準備帳戶中，將其退休金以現金提出存款，並通知上訴人領取，惟上訴人尚積欠前述之借款迄未清償，故被上訴人依民法第三百三十四條之規定主張兩相抵銷。

（三）勞動基準法第五十六條第一項規定：「雇主按月提撥之退休準備金，專戶儲存，不得作爲讓與、扣押、抵銷或供擔保」，並未規定勞工請領之退休金請求權不得扣押，與公務人員退休法規定者，迥不相同，依「明示其一，排除其他」，「法律未規定者，視爲有意省略」之法理，勞動退休金請領權，並非如上訴人所述不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

三、證據：除援用第一審之證據外，補提現借各筆餘額查詢表、借據等影本爲證。

理　由

一、上訴人起訴主張：上訴人自五十八年十二月一日起受僱於被上訴人，於八十九年三月二十日辦理退休，依勞動基準法之規定，被上訴人應給付上訴人退休金五百五十七萬零六十元，且勞工退休金應於勞工退休日起一個月內給付，詎被上訴人迄未給付上訴人退休金等情，爰基於勞動基準法規定之法律關係，求爲命被上訴人如數給付上開金額及自八十九年四月十九日起至清償日止之法定遲延利息之判決，如鈞院認被上訴人得以上訴人所欠被上訴人之借款與上訴人之退休金爲抵銷，亦請考量上訴人之經濟狀況已陷於困頓之境，退休後難以維持最基本之生活等情，賜判退休金三分之二之金額以供上訴人及家屬維持生活，其金額爲三百七十一萬三千三百七十四元。被上訴人則以：上訴人固得向被上訴人請領退休金，惟上訴人尚欠被上訴人借款一千零五十一萬七千六百八十七元，被上訴人主張以上

開債權與被上訴人之退休金抵銷等語，資爲抗辯。

二、查上訴人自五十八年十二月一日起受僱於被上訴人，於八十九年三月二十日退休，依勞動基準法之規定，其退休金爲五百五十七萬零六十元。又上訴人自八十四年二月二十三日起陸續向被上訴人借款達一千六百七十萬元，迄未清償，被上訴人實行抵押權拍賣上訴人之抵押物，經三次拍賣均無人應買，被上訴人不得已，以第三次拍賣底價一千一百九十二萬六千元承受抵押物，迄今上訴人尚欠被上訴人借款本息及違約金共一千零五十一萬七千六百八十七元，被上訴人主張以此項債權與上訴人之退休金抵銷之事實，爲兩造所不爭執，且有借款明細、高雄市第三信用合作社員工退休申請書、存證信函、現借各筆餘額查詢、借據、約定書、借款明細及分配金額明細表，臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）民事執行處通知、高雄地院民事執行處強制執行金額計算書分配表等佐證，自堪信爲真實，則上訴人之退休金經被上訴人主張抵銷後，已無餘額可資領取，被上訴人自不負給付退休金之責。

三、上訴人辯稱：上訴人多次以書面向被上訴人陳情，表示願意盡力償還所積欠之債權原本、利息及違約金部分，希望被上訴人能體恤上訴人目前之困境予以全部免除，經多次協商後，被上訴人表示業經轉列催收款項之利息及違約金部分，不能減免，但已進入司法程序部分，由於被上訴人內部作業上已停止計算，即使將此部分之利息及違約金減免，被上訴人亦無損失，故願意對上訴人減免此部分之利息及違約金，並於八十九年七月七日以高三信社秘文字第六二四號函，函知上訴人。又由於我國銀錢業者催收實務上，對債務人之欠款，自繳息止日翌日起算三個月內，應列爲「逾放款項」，自繳息止日翌日起算六個月內，應列爲「催收款項」。是以依據上述兩造間之合意減免部分利息及違約金之契約，上訴人對被上訴人所欠款項，其計息日應僅爲一百八十日（即六個月），而非計算至拍定日止，則上訴人所欠利息及違約金總額應爲一百二十三萬零六百九十三元，而非五百六十九萬八千六百八十五元等語，然查高雄市第三信用合作社八十九年七月七日高三信社秘文字第六二四號函稱：「關於台端向本社申請免除全部利息及違約金乙案，經本社第二十八次放審理事會決議，業經轉列催收款項之利息及違約金部分不予減免，且在法院拍賣程序尚未終結前，台端之退休金本社暫予保留請查照」等語。據被上訴人於本院言詞辯論時稱：「被上訴人並未同意減免上訴人之利息、違約金，決議文第二項所謂已轉列催收款項，利息、違約金不予減免等語，並不表示未列催收款項之利息、違約金當然予以減免，只不過表示未列催收款項利息、違約金，上訴人如希望減免應再行協商，後來，八十九年七月二十七日本社與王○泉就其債務清償及退休金協調會議紀錄亦未決議同意減免，八十九年八月三十一日本社八十九年度放字第三十七次理事會紀錄，亦未決議同意減免」等語，足見高雄市第三信用合作社八十九年七月七日高三信社秘文字第六二四號函所稱……業經轉列催收款項之利息及違約金部分不予減免……等語，即非當然得以反面解釋，未轉列催收款項之利息及違約金部分者，被上訴人同意減免，上訴人不無誤會。至被上訴人八十九年六月二十九日第二十八次理事會紀錄亦僅記載：「決議：1．在法院拍賣程序尚未終結前，王○泉退休金暫行保留，2．已轉列催收款項利息違約金不予減免」等語，亦爲相同之意思表示。故上訴人所稱被上訴人同意減免其利息及違約金之負擔云云，尚難採信。

四、上訴人再辯稱：被上訴人拒絕給付退休金之理由爲上訴人負有借款債務尚未清償

，故被上訴人依民法第三百三十四條之規定主張互爲抵銷。惟同法條但書規定：「依債務之性質不能抵銷者，不在此限」，又依同法第三百三十八條規定：「禁止扣押之債，其債務人不得主張抵銷」，復按「債務人對於第三人之債權，係維持債務人及其家屬生活所必需者，不得爲強制執行」，強制執行法第一百二十二條亦定有明文。勞工退休金乃勞工長期工作後由雇主發給以維持退休生活之費用，故退休金請求權依其性質應不得讓與、抵銷、扣押或擔保，有行政院勞工委員會八十一年九月三十日台（八一）勞動三字第三一二〇號函可憑，是被上訴人應不得主張抵銷等語。惟查公務人員退休法第十四條規定：「請領退休金之權利，不得扣押、讓與或供擔保」，同法第九條規定：「請領退休金之權利，自退休之次月起，經過五年不行使而消滅」，又勞工保險條例第二十九條規定：「被保險人或其受益人領取各種給付之權利，不得扣押、讓與或供擔保」，足見何種金錢債權不得爲扣押或強制執行，法律皆有明文規定。並不能以公務人員退休法第十四條有「請領退休金之權利，不得扣押、讓與或供擔保」之規定，即得比附援引，謂勞工請領退休金之權利，亦不得扣押、讓與或供擔保。關於勞工退休金之請求權，僅勞動基準法第五十六條第一項規定：「雇主按月提撥之退休準備金，專戶儲存，不得作爲讓與、扣押、抵銷或供擔保」，同法第五十八條規定：「勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅」，並未規定：「勞工請領退休金之權利，不得扣押、讓與或繼承」，則依法律明示其一即排除其他，法律未規定者，視爲有意省略之法理，勞工退休金之請領權，自得作爲強制執行之標的，從而亦得爲抵銷之標的。參以最高法院八十八年度台上字第一六四七號判決意旨稱：「雇主按月提撥之勞工退休準備金及勞工受領職業災害補償之權利，核與勞工請領退休金之權利，性質上並不相同。勞動基準法第五十六條第一項及第六十一條第二項僅規定勞工退休準備金及勞工受領職業災害補償之權利，不得抵銷，對於勞工請領退休金之權利，既無禁止抵銷之明文，自非不得爲抵銷之標的」等情觀之，益見勞工退休金請領權，應得准當事人主張抵銷。良以公務員須經嚴格之國家考試及格，始能取得公務員之資格，其素質一般均較勞工爲高，且公務員係終身執行公務或國家公權力，爲統治權之一環，核與勞工單純從事勞動獲取對價者，不可相提並論而然。

五、至上訴人所稱：上訴人名下雖有多筆不動產，惟均已設定抵押權，並陸續由債權人聲請拍賣，加以近年房地產景氣低迷，致上訴人債台高築，目前年事已高，毫無收入，生活陷於困境，爲維護上訴人與家屬之基本生活，請求判命被上訴人給付上訴人三分之二之退休金一節，姑不論上訴人上開請求依法無據，本院不能括法律而就人情爲判決，且依財政部財稅資料中心資五字第八九一九四四七七號函（原審卷五九頁）所示，上訴人於基隆市有三筆土地，在高雄市有九筆土地，在屏東縣有二筆土地，在高雄市有房屋一棟，在屏東縣亦有房屋一棟，另有自用汽車一輛，又投資高雄市第三信用合作社，應非所謂赤貧之流，足見其退休金縱經抵銷，其生活當無匱乏之虞。

六、從而上訴人本於勞動基準法規定之法律關係，訴請被上訴人給付退休金本息，經被上訴人主張抵銷後，無論其先位聲明或備位聲明，均非正當，原審因而爲上訴人全部敗訴之判決，委無不合，上訴意旨，仍執陳詞，指摘原判決不當，爲無理由。至宣告假執行部分因上訴人全部敗訴，自屬無從准許，併此敘明。

七、結論：本件上訴爲無理由，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。

中華民國九十年六月二十七日

（本件聲請書其餘附件略）

參考法條：中華民國憲法 第 15、18、23、83、153 條 (36.01.01)
強制執行法 第 52、53、122 條 (89.02.02)
民法 第 294、334、338 條 (91.06.26)
勞動基準法 第 56、58、61 條 (91.12.25)
敬老福利生活津貼暫行條例 第 3 條 (92.06.18)
公務人員退休法 第 14 條 (84.01.28)
勞工退休金條例 第 8、29 條 (93.06.30)
中華民國憲法增修條文 第 6 條 (89.04.25)