

## 最高行政法院 裁判書 -- 行政類

【裁判字號】 100,判,713

【裁判日期】 1000512

【裁判案由】 退休

【裁判全文】

### 最 高 行 政 法 院 判 決

100年度判字第713號

上 訴 人 呂阿福

送達代收人 洪梅枝

被 上 訴 人 教育部

代 表 人 吳清基

上列當事人間退休事件，上訴人對於中華民國98年12月31日臺北高等行政法院98年度訴字第2041號判決，提起上訴，本院判決如下：

#### 主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

#### 理 由

- 一、上訴人原係國立新竹教育大學（改制前為國立新竹師範學院，下稱新竹教育大學）教授，因年滿65歲，申請自民國98年2月1日退休，並擇領月退休金。經被上訴人以98年1月5日臺人（三）字第0970254406號函（下稱系爭處分）核定，以上訴人曾於51年8月1日至83年8月31日任職臺灣電力股份有限公司（下稱臺電公司），業經核定退休年資27年6個月，發給一次退休金有案，依學校教職員退休條例（下稱教職員退休條例）第21條之1第1項規定，核定本次退休之新制施行前任職年資2年，新制施行後繳費年資5年5個月，合計7年5個月，分別給與3個基數及8.5個基數一次退休金。上訴人不服，提起訴願亦遭駁回，遂提起本件行政訴訟。
- 二、上訴人起訴主張：其於83年8月從臺電公司轉任新竹教育大學教職，迄至98年2月屆齡退休，合計服務年資達15年7個月，依教職員退休條例第4條及第5條第2項第2款規定，應得擇領月退休金。被上訴人以同條例施行細則第19條第1、2項規

定，核算上訴人退休年資不滿15年，不符擇領月退資格，除有公務員退休保障之失衡結果外，亦係以子法否定母法效力，適用法律顯有違誤。且該施行細則第19條第1、2項之規定，將適用對象擴及於所有公家機關（含軍職、公國營事業）人員再任公教職之案件，其未經法律明確授權，即違反法律保留原則。況上訴人83年轉任教職時，人事法令既無前後年資可以併計於再任職而退休之年資規定，亦無將已辦退休之年資，併計於轉任後退休之年資內而受最高35年之限制，被上訴人之核處，未考量新、舊法之異動，保障上訴人之既得權益或期待，顯有不當等語，求為判決撤銷訴願決定及原處分；被上訴人應核定上訴人任職年資15年7個月，並准支給月退休金。

三、被上訴人則以：依教職員退休條例第21條之1第1項及同條例施行細則第19條第1項及被上訴人92年6月16日臺人（三）字第0920065414號書函之規定，85年1月31日退撫新制施行前之任職年資最高僅得採計30年，退撫新制施行後之任職年資，可連同採計，最高採計35年。上訴人曾於51年8月1日起至83年8月31日止，任職臺電公司，扣除中斷年資、服兵役年資後，退休年資計27年6個月，並發給一次退休金。其83年9月1日起至98年1月31日止任職於新竹教育大學，再次退休時，前後任職年資應併計最高不得超過35年，故上訴人施行新制前之任職年資僅得採計2年，新制施行後之任職年資僅得採計5年5個月，合計僅有7年5個月，僅得給與一次退休金，被上訴人原處分於法並無違誤等語，資為抗辯，求為判決駁回上訴人之訴。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

(一)上訴人前於51年8月1日任職臺電公司，直至83年8月31日依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第4條第1項第3款規定辦理退休，經核定退休年資27年6個月（扣除中斷年資及服兵役年資），並領取41個基數之一次退休金。嗣於83年9月1日起再任新竹教育大學教職，服務至98年2月1日退休生效之日止。此重行退休之任職年資原為15年7個月（85年1月31日退撫新制施行前年資為2年7個月；85年2月1日退撫新制施行後年資為13年），然依教職員退休條例第21條之1第1項及同條例施行細則第19條第2項規定，與前次退休任職年資合併計算結果，顯已逾越最高採計35年之給與限制。被上訴

人審酌上訴人前次退休經核定任職年資27年6個月，如本次再採計7年6個月，以滿6個月之給與係以1年計，將超出最高35年給與之限制，爰核定本次重行退休之任職年資為7年5個月，因不符合教職員退休條例第5條第1項第2款規定給與月退休金之條件，乃分別就其新制施行前、後年資2年及5年5個月，給與3個及8.5個基數之一次退休金，而無法擇領月退休金，被上訴人之原處分核屬有據。

(二)次按教職員退休條例施行細則係依教職員退休條例第22條之授權而定，被上訴人就學校教職人員退休條例之立法目的及審酌教職員退休條例第5條、第21條之1規定之意義，訂定之教職員退休條例施行細則第19條，對於再任人員再任前後年資應合併受最高採計上限之規範，即係本於教育人員退休給與制度之整體性及衡平性，並落實教職員退休條例有關年資採計上限之旨意所訂定；徵諸司法院釋字第443號解釋理由書，行政機關得就侵犯人民基本權利輕微之財產法益，經法律授權依其行政裁量權為準則性之命令發佈，本件教職員退休條例施行細則第19條主要係有關於退休金之給付標準、給付之計算方式作原則性之規定，係屬於財產權限制規範，並未涉及人民生命、自由等重大基本權利之影響，自未逾越法律授權訂定之範圍及立法目的，亦無違法律保留。

(三)上訴人自前任職國營事業臺電公司退休時，業已領取41個基數之一次退休金，上訴人再任教職之年資雖得併計，但仍應遵守最高年資之規定，若退休後再任而無庸遵守年資併計，將造成退休再任人員於重行退休時，其前後兩次核發退休金之年資超過35年，甚至可以領取月退休金，但相較於未曾辦理退休之久任人員卻反須受退休金核發以35年為限之限制而言，顯不合理。故為避免如此失衡現象產生，退休再任之年資仍必須併計，始能避免前述不合理情形產生。蓋公務人員連續任職至退休為常態，退休後再任公務人員為非常態，非常態之退休若優於常態，則破壞常態之退休制度。故被上訴人核定上訴人退撫新制施行前、後年資，並核給退撫新制施行前、後一次退休金之基數，核無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，因將原決定及原處分均予維持，駁回上訴人之訴。

五、本院查：

(一)按行為時(下同)之教職員退休條例第5條規定：「(第1項)退

退休金之給與如左：一、任職5年以上未滿15年者，給與1次退休金。二、任職15年以上者，由退休人員就左列退休給與，擇一支領之：(一)一次退休金。(二)月退休金。……(第2項)一次退休金，以退休生效日在職同薪級人員之本薪加1倍為基數，每任職1年給與1個半基數，最高35年給與53個基數。尾數不滿6個月者，給與1個基數，滿6個月以上者，以1年計……」同條例第21條之1第1項前段規定：「教職員在本條例修正施行前後均有任職年資者，應前後合併計算。但本條例修正施行前之任職年資，仍依本條例原規定最高採計30年。本條例修正施行後之任職年資，可連同累計，最高採計35年。……。」又同條例施行細則第19條規定：「(第1項)已領退休(職、伍)給與或資遣給與者再任或轉任公立學校教職員，其重行退休之年資，應自再任或轉任之月起，另行計算。(第2項)前項人員重行退休時，其退休金基數或百分比連同以前退休(職、伍)基數或百分比或資遣給與合併計算，以不超過本條例第5條及第21條之1第1項所定最高標準為限，其以前退休(職、伍)或資遣已達最高限額者，不再增給，未達最高限額者，補足其差額。(第3項)退休人員不得同時再任原服務學校教職員。」準此，教育人員退休年資之採計，除符合學校教職員退休條例第6條增核給與規定者，無論其係「連續擔任公職直至退休」或「退休再任而含有新制施行前、後之年資」或「已領取退休金後再任，嗣又再退休」者，其「新制施行前」之任職年資均應受「最高僅能採計30年」，以及新制施行前、後之任職年資均應受「最高僅能採計35年」之限制。

- (二)次查有關教職員退休條例明文規定年資採計上限之立法意旨，乃基於政府財政負擔及維護現職公務人員工作士氣之考量，期能避免退休金隨任職年資增長而無限制增加，以致衍生退休人員之所得超過現職人員待遇之不合理現象；是以教職員退休條例第22條授權訂定該條例施行細則第19條明定「該已領退休(職)給與之年資仍應受教職員退休年資最高採計上限限制」之規定，係本於現行教職員退休條例第21條之1之立法精神，落實教職員退休法有關年資採計上限之旨意所訂定，尙未逾越母法之授權及立法目的。再按司法院釋字第480號解釋理由書謂：「……法律內容不能鉅細靡遺，一律加以規定，其屬細節性、技術性之事項，法律自得授權主管

機關以命令定之，俾利法律之實施。行政機關基於此種授權，在符合立法意旨且未逾越母法規定之限度內所發布之施行細則或命令，自為憲法之所許，……。惟在母法概括授權情形下，行政機關所發布之施行細則或命令究竟是否已超越法律授權，不應拘泥於法條所用之文字，而應就法律本身之立法目的，及其整體規定之關聯意義為綜合判斷……。」等語，其意旨係闡述有關行政機關所訂之施行細則是否有逾越本法授權範圍，應就法律規範之整體立法目的為綜合判斷。準此，教育部依據教職員退休條例第22條之授權，所訂定之教職員退休條例施行細則第19條，對於再任人員再任前後年資應合併受最高採計上限之規範，即係本於學校教職員退休給與制度之整體性及衡平性，並落實學校教職員退休法有關年資採計上限之旨意所訂定，並無逾越法律授權訂定之範圍，本院自得予以援用。是上訴人主張教職員退休條例施行細則第19條逾越母法之授權範圍云云，殊無可採。

(三)原審已敘明：上訴人曾於51年8月1日至83年8月31日任職臺電公司，業經核定退休年資27年6個月，發給一次退休金有案，上訴人嗣於83年9月1日起再任新竹教育大學教職，服務至98年2月1日退休生效之日止，此重行退休之任職年資原為15年7個月，然依教職員退休條例第21條之1第1項及同條例施行細則第19條第2項規定，與前次退休任職年資合併計算結果，顯已逾越最高採計35年之給與限制，被上訴人乃核定本次退休之新制施行前任職年資2年，新制施行後繳費年資5年5個月，合計7年5個月，原處分核屬有據等情。經核於法並無不合。又上訴人係於98年2月1日退休，上揭教職員退休條例第5條、第21條之1及施行細則第19條均已頒布施行，原判決予以適用，自不生違反法律不溯及既往之問題。上訴人指摘原判決適用法規不當云云，亦不足採。

(四)又教職員退休條例施行細則第19條第1項所規定「已領退休（職、伍）給與」，解釋上凡由政府編列預算支付軍、公、教、政務人員及公營事業人員退離給與之年資，均應受最高採計35年之限制。上訴人係於臺電退休，屬公營事業人員，自無例外。蓋公營事業人員，與其他公職人員相同，均係由政府編列預算支給待遇，其於退職時，亦與其他公職人員領有退休金或退伍金等相同，領有退職費，此均係國家對於曾受政府機關僱用或任用人員實現照顧義務之具體展現；該等

人員轉任公務人員後，亦與其他公職人員轉任公務人員相同，續由政府機關任用並編列預算支給待遇，則其於退休時，自亦應與其他公職人員轉任公務人員重行退休者相同，受有相同年資採計之限制。故上訴人主張其原係於臺電退休，並非依公教體系之人事規章退休而再任公教職務之人，應無適用教職員退休條例而受最高不得逾35年之限制云云，亦不足採。

- (五)再者，如本件上訴人兩度服公職並分別辦理退休，本屬一種例外情形，任何公務員在第一次服公職結束時，國家已依法踐行對該公務員之長期照顧並給付退休金，於第二次再服公職實屬前次公職結束時難以預期之事，此時原無重複照顧之必要，因此在此等公務員第二次結束公職時，要給予何種程度之照顧，國家應該享有極大之政策裁量空間，不宜朝第二次服公職者既有權益之方向來看待。本件上訴人第一次申請退休，已依當時之規定領取一次退休金，如其再任公職可以不受最高併計之限制，則與上訴人同時服公職之學校教職員或公務人員不間斷服務至年滿65歲始辦理退休，其等服公職之年資跨越新、舊制，反而須受上開採計最高年資之限制，顯屬差別待遇而與平等原則有違。
- (六)所謂判決不備理由係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據而言。本件原審本於職權調查證據後，駁回上訴人之訴，業已在判決理由欄詳敘其採證之依據及得心證之理由，經核尚無判決理由不備之違法。
- (七)綜上，上訴意旨均係就原審已詳為論述事項，指摘原判決違法，洵不可採。原判決並無違背法令。上訴論旨，指摘原判決違誤，求予廢棄，難認有理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 100 年 5 月 12 日

最高行政法院第三庭

審判長法官	黃	璽	君
法官	楊	惠	欽
法官	吳	東	都
法官	陳	金	圍
法官	蕭	惠	芳

以上正本證明與原本無異  
中華民國 100 年 5 月 12 日  
書記官 彭秀玲