

最 高 行 政 法 院 判 決

112年度上字第416號

上 訴 人 聲威諮詢顧問有限公司

代 表 人 陳秀娟

訴訟代理人 陳慶尚 律師

被 上 訴 人 臺北市政府勞動局

代 表 人 高寶華

訴訟代理人 余建中

周裕盛

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國112年4月20日臺北高等行政法院111年度訴字第669號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、上訴人經營未分類其他專業、科學及技術服務業，為適用勞動基準法的行業。被上訴人查核發現上訴人於民國110年度計有2名勞工成就勞動基準法第53條規定的退休條件，但其勞工退休準備金專戶（下稱「勞退專戶」）餘額不足給付依同法第55條規定計算的退休金數額，且超過110年3月31日仍未提撥補足差額，違反勞動基準法第56條第2項規定，被上訴人於是以110年4月20日北市勞資字第000000000000號函通知上訴人陳述意見，但未獲上訴人回應。後來上訴人以110年11月11日書面向被上訴人估算前述2名勞工的退休金（舊制），並表示其規劃以分期方式提撥勞工退休金的差額，被上訴人仍依勞動基準法第78條第2項、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱「統一裁罰基準」）第4點項次61等規定，以110年11月26日北市勞資字第000000000000號函檢送同日期北市勞資字第000000000000號裁處書，處上訴人新臺幣（下同）9萬元罰鍰，並公

01 布上訴人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
02 額（下稱「原處分」）。上訴人不服，依序提起本件訴訟，
03 並請求判決：訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；確認
04 原處分關於公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日及違反
05 條文部分為違法。經改制前臺北高等行政法院（下稱「原
06 審」）111年度訴字第669號判決（下稱「原判決」）駁回，
07 上訴人提起上訴，並請求判決：原判決廢棄；訴願決定及原
08 處分關於罰鍰部分均撤銷；確認原處分關於公布上訴人名
09 稱、負責人姓名、處分期日及違反條文部分違法。

10 二、上訴人起訴主張及被上訴人在原審的答辯，均引用原判決的
11 記載。

12 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據的結果，以：(一)依勞動基準
13 法第84條之2及勞動基準法施行細則第5條規定，計算勞工石
14 哲良（下稱「石員」）於110年度的工作年資時，應自其受
15 僱日84年7月13日起算至110年12月31日，共計26年5月18
16 日；計算范梅蘭（下稱「范員」）110年度的工作年資，亦
17 應自其受僱日79年2月21日起算至110年12月31日，共計31年
18 10月10日。又依勞動基準法施行細則第29條之1規定，石員
19 於94年7月1日開始依勞工退休金新制提繳，故舊制年資計算
20 應為87年4月1日至94年7月1日止，計7年3月（應計7.5
21 年），總計舊制年資基數為15個基數（ $7.5 \times 2 = 15$ ）；范員於
22 95年3月1日開始依勞工退休金新制提繳，故舊制年資計算應
23 為87年4月1日至95年3月1日止，計7年11月（應計8年），總
24 計舊制年資基數為16個基數（ $8 \times 2 = 16$ ）。另石員及范員的11
25 0年3月至8月平均薪資分別為3萬3,321.5元及4萬4,177.33
26 元，則石員的退休金計算應為49萬9,822.5元（ $33,321.5 \times 15$
27 $= 499,822.5$ ），范員的退休金計算應為70萬6,837.28元（ 4
28 $4,177.33 \times 16 = 706,837.28$ ），故上訴人的勞退專戶餘額於11
29 0年度預估總額應為120萬6,660元，但截至110年11月10日
30 止，該專戶餘額僅83萬4,113元，不足給付依勞動基準法第5
31 5條規定計算石員、范員的退休金數額。被上訴人認上訴人

01 是第1次違反勞動基準法第56條第2項規定，依統一裁罰基準
02 處上訴人最低罰鍰9萬元，公布上訴人名稱、負責人姓名、
03 處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無違誤。(二)勞動基準法
04 第55條第3項規定是關於勞工退休金的給與方式，雇主應於
05 勞工退休日起30日內給付勞工退休金，如無法一次發給時，
06 得報經主管機關核定後，分期給付。亦即原則上應一次給
07 付，例外時經主管機關核定才可分期給付。至於勞動基準法
08 第56條第2項規定是指雇主應於每年年度終了前估算勞退專
09 戶餘額，若有不足，雇主應於次年度3月底前一次提撥其差
10 額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。亦即其
11 目的在於避免事業單位歇業時，勞工因其未依法提撥或未足
12 額提撥勞工退休準備金，影響勞工日後請領退休金的權益，
13 故規定雇主有義務確保勞退專戶的足額提撥，且至少應於次
14 年度3月底前一次提撥其差額。可知兩者性質並不相同，並
15 無類推適用的餘地，且勞動基準法第56條第2項並無如同法
16 第55條第3項例外時經主管機關核定可分期提撥的規定，足
17 證勞動基準法就此不同性質的雇主義務有不同的規定。故上
18 訴人主張可類推適用勞動基準法第55條第3項規定，並不可
19 採等語，而判決駁回上訴人在原審之訴。

20 四、本院審查原判決駁回上訴人在原審之訴，沒有違誤，並就上
21 訴意旨補充論述如下：

22 (一)雇主有義務於每年年度終了前檢視次1年度符合退休條件勞
23 工所需的退休金數額，並於次年度3月底前一次將勞工退休
24 準備金差額提撥至勞工退休金專戶，以保障勞工領取退休金
25 的權益：

26 1. 勞動基準法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低
27 標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
28 展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

29 （第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定
30 之最低標準。」第3條第1項第8款規定：「本法於左列各
31 業適用之：……八、其他經中央主管機關指定之事業。」

第56條第1項及第2項規定：「雇主應依勞工每月薪資總額百分之2至百分之15範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」及「雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次1年度內預估成就第53條或第54條第1項第1款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度3月底前1次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。」第78條第2項規定：「違反……第56條第2項規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

2. 由上述規定可知，制定勞動基準法的目的，是為規定勞動條件的最低標準，以保障勞工權益。而同法第56條第1項前段關於雇主應按月提撥勞工退休準備金的規定，是為促使雇主履行給付勞工退休金義務，以貫徹保護勞工的憲法意旨，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付的雇主對勞工照顧義務之適當手段（司法院釋字第578號解釋理由書第2段參照）。同條第2項令雇主撥補勞退專戶餘額的金額，雖然是指不足給付次1年度內成就退休條件的勞工退休金數額之差額，而包含符合自願退休條件的勞工退休金金額，致具相當的預估性；惟所要求雇主撥補者，僅及於次1年度在法制上享有退休權利的勞工退休金金額與勞退專戶餘額之差額。從而，上述規定命雇主一次提撥補足經估算的退休金差額，具有即時預防的效益，且所要求預估補足的金額範圍又不至過於廣泛，並有得認列為提撥年度的事業單位營利事業所得稅之費用、收益保證及暫停提撥等等配套措施，以及雇主就初次提撥退休金差額具1

01 年準備時間，以適度衡平雇主權益，亦難謂未兼顧憲法增
02 修條文第10條第3項規定國家應扶助並保護中小型經濟事
03 業的意旨，故上述規定之手段尚在合理範圍，而與所欲達
04 成強化保障勞工請領退休金權益的正當目的間具有合理關
05 聯，並未牴觸憲法第23條比例原則，與憲法第15條保障人
06 民財產權的意旨尚無違背（憲法法庭112年憲判字第16號
07 判決意旨參照）。

- 08 3. 由於勞動基準法第56條第1項所定的勞工退休準備金提撥
09 制度，是採部分提存的責任準備制，且雖自勞動基準法施
10 行時即有提撥率範圍及各事業單位擬定提撥率應考量因素
11 的明文，但擬定的提撥率屬於概算性質，並法定提撥率又
12 有相當幅度的彈性（2%至15%），從而事業單位若長期以
13 最低提撥率提撥，經相當期間，易致勞工退休準備金不
14 足，則於事業單位無預警關廠、歇業時，常生無力支付勞
15 工退休金，而影響勞工權益之情事。故為避免事業單位歇
16 業時，勞工因雇主未依法提撥或未足額提撥勞工退休準備
17 金，影響勞工日後請領退休金的權益，於104年2月4日增
18 訂公布勞動基準法第56條第2項規定，雇主有義務於當年
19 年度終了前「估算」次年度符合退休條件勞工所需的退休
20 金數額，並於次年度3月底前將差額提撥至勞退專戶。其
21 目的是為使雇主及早準備，使勞退專戶內的餘額，達於隨
22 時可全額給付符合退休條件之勞工退休金的狀態，透過專
23 戶專儲，依法令提撥管理支用，以確保次年度退休的勞工
24 能獲得法定足額退休金，降低雇主因突發性企業財務問
25 題，影響勞工退休金的籌措，以強化勞工請領退休金權益
26 的保障。上述規定雖要求雇主應將所估算的次年度退休金
27 差額，於勞工退休金給付時點尚未全然屆至的次年度3月
28 月底前即一次提撥，惟此所令雇主一次提撥的次年度3月
29 底，是勞工成就退休條件年度的3月底，故就確保雇主履
30 行該年度已成就或隨時可能成就的勞工退休金給付義務而
31 言，是有即時預防，並預警雇主的勞退專戶餘額將不足支

應勞工退休金，而具強化勞工退休權益保障的效益（憲法法庭112年憲判字第16號判決意旨參照）。因此，雇主提撥勞工退休準備金差額的法定義務，並不以勞工預先表達於次年度有退休意願為前提。雇主如違反上述義務，主管機關應依同法第78條第2項及第80條之1第1項等規定裁處。

(二)勞動基準法第53條的退休年資，應自勞工受僱當日起算；同法第55條第1項第1款所定計算勞工退休金給與標準的工作年資，雖應自其受僱當日起算，惟如其所服務的事業適用勞動基準法在後的情形，則應自該事業適用勞動基準法之日起算：

1. 依勞動基準法第53條規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。」第57條本文規定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限。……」同法施行細則第5條規定：「（第1項）勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。（第2項）適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。」可知，勞工自請退休的退休年資，應自其受僱同一事業的當日起算，而且應將於該事業適用勞動基準法前的工作年資合併計算。

2. 又依勞動基準法第55條第1項第1款及第3項前段規定：「勞工退休金之給與標準如下：一、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。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。……」及「第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，如無法1次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。……」第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自

訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。」同法施行細則第29條之1第1項及第2項規定：「本法第56條第2項規定之退休金數額，按本法第55條第1項之給與標準，依下列規定估算：一、勞工人數：為估算當年度終了時適用本法或勞工退休金條例第11條第1項保留本法工作年資之在職勞工，且預估於次1年度內成就本法第53條或第54條第1項第1款退休條件者。二、工作年資：自適用本法之日起算至估算當年度之次1年度終了或選擇適用勞工退休金條例前1日止。三、平均工資：為估算當年度終了之1個月平均工資。」及「前項數額以元為單位，角以下4捨5入。」可知，事業適用勞動基準法之後，雇主始有依據該法第55條規定給付勞工退休金的行政法上義務。因此，計算勞工退休金給與標準的工作年資，雖應自其受僱當日起算，惟如其所服務的事業適用勞動基準法在後的情形，則應自該事業適用勞動基準法之日起算。

(三)上訴人未於110年3月31日前一次提撥其勞退專戶餘額不足給付當年度預估石員及范員退休金數額的差額，原審認定其已違反勞動基準法第56條第2項規定，被上訴人得依同法第78條第2項、第80條之1第1項及統一裁罰基準第4點項次61等規定作成原處分，於法並無違誤：

1. 上訴人經營未分類其他專業、科學及技術服務業，為經中央主管機關指定自87年4月1日適用勞動基準法的行業，其勞工石員及范員於110年度的退休年資，應分別自其等受僱日84年7月13日及79年2月21日起算，均至110年12月31日，分別為26年5月18日及31年10月10日，已符合勞動基準法第53條第2款所定的退休條件；又石員及范員是分別自94年7月1日及95年3月1日開始依勞工退休金條例新制提繳，故其等舊制退休給與的工作年資應分別為7年3月（87年4月1日至94年7月1日止，應計7.5年）及7年11月（87年

01 4月1日至95年3月1日止，應計8年），給與基數分別為15
02 個基數（ $7.5 \times 2 = 15$ ）及16個基數（ $8 \times 2 = 16$ ）；另石員及范
03 員的平均工資分別為3萬3,321.5元及4萬4,177.33元，則
04 石員及范員110年度的退休金數額應分別為49萬9,823元
05 （ $33,321.5 \times 15 = 499,822.5$ ，元以下4捨5入）70萬6,837元
06 （ $44,177.33 \times 16 = 706,837.28$ ，元以下4捨5入），故上訴
07 人的勞退專戶餘額於110年度預估總額至少應為120萬6,66
08 0元，但截至110年11月10日止，該專戶餘額僅83萬4,113
09 元，不足給付次1年度內預估成就同法第53條第2款退休條
10 件的勞工石員及范員依同法第55條計算的退休金數額等
11 情，為原審依法確定的事實，經過審核與卷內的證據相
12 符，其法律的適用，也符合本院於上述(二)所表示的法律見
13 解。

14 2. 勞動基準法第53條的退休年資，應自勞工受僱當日起算，
15 至於同法第55條第1項第1款所定計算勞工退休金給與標準
16 的工作年資，應自其受僱當日起算，惟如其所服務的事業
17 適用勞動基準法在後的情形，則應自該事業適用勞動基準
18 法之日起算，已如前述。而依上述原審所確定的事實，被
19 上訴人是依勞動基準法第57條本文及同法施行細則第5條
20 規定，自石員及范員受僱當日即84年7月13日及79年2月21
21 日起算其等的退休年資，分別為26年5月18日及31年10月1
22 0日，已成就同法第53條第2款所定勞工自請退休的條件，
23 再依勞動基準法第84條之2後段及同法施行細則第29條之1
24 第1項第2款規定，以「自上訴人適用勞動基準法之日即87
25 年4月1日」起算石員及范員退休給與的工作年資各計為7.
26 5年及8年，並據以分別計算為15個及16個給與基數，符合
27 本院於上述(二)所表示的法律見解。上訴意旨混淆退休年資
28 與退休給與工作年資的計算依據，據以指摘原判決未適用
29 勞動基準法施行細則第29條之1第1項第2款規定，致計算
30 石員及范員的工作年資有誤，並認定其等已成就自請退休

條件，有判決不適用法規及適用不當的違法等語，實不足採。

3. 上訴人雖然是於87年4月1日才經中央主管機關指定適用勞動基準法，惟於認定石員及范員是否符合同法第53條自請退休的構成要件事實時，由於其等分別自84年7月13日及79年2月21日受上訴人僱用的事實及法律關係持續存在，本應適用法條構成要件與生活事實合致時有效的同法第57條本文及同法施行細則第5條規定，並無溯及既往對已終結的事實發生規範效力的情形，而且於計算其等的退休給與工作年資及得請求的退休金數額時，也是自上訴人適用勞動基準法之日起算，尚與法律不溯既往原則及信賴保護原則無違。上訴意旨主張上訴人既於87年4月1日始適用勞動基準法，自不應以勞動基準法第84條之2規定「自受僱之日起算」為計算標準，否則就是棄上訴人的信賴利益於不顧，違反法律不溯既往原則等語，亦不足採。
4. 原審基於其所確定的上述基礎事實，據以認定被上訴人以上訴人違反勞動基準法第56條第2項所定的行政法上義務，而且是第1次違規，因此依同法第78條第2項、第80條之1第1項及統一裁罰基準第4點項次61等規定，以原處分裁處上訴人法定最低額罰鍰9萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無違誤等情，參酌上述規定及本院所表示的法律見解，並沒有判決適用法規不當或不備理由或理由矛盾的違法。
5. 又勞動基準法第56條第2項規定課予雇主應於每年年度終了前「估算」次1年度符合退休條件勞工所需的退休金數額，並於次年度3月底前足額提撥勞工退休準備金的義務，使勞退專戶內的餘額，達於隨時可全額給付符合退休條件之勞工退休金的狀態，且雇主上述法定義務，不以勞工預先表達於次年度有退休意願為前提，已如前述。至於上訴人所舉的勞動部105年2月15日勞動福3字第0000000000號函的內容，則是因為104年2月4日修正公布增訂的勞動

01 基準法第56條第2項規定，於第1年施行期間，考量雇主一
02 次提撥勞工退休準備金，資金壓力較大，除將會同地方主
03 管機關加強宣導外，並參採各界意見，採漸進輔導事業單
04 位補足差額等措施等情，並沒有解免雇主上述應提撥勞工
05 退休準備金差額的法定義務，何況自該規定施行之日起，
06 至上訴人履行提撥差額義務最後期限之110年3月31日止，
07 早已經超過上述函文所稱的1年緩衝期，自不能作為解免
08 上訴人提撥勞工退休準備金差額義務的依據。上訴意旨主
09 張勞動部上述函文載明勞動基準法第53條第1款退休條件
10 的成就，尚須符合「提出退休」的要件，且允許雇主提出
11 補足差額的提撥計畫及事後補足，而石員及范員本無退休
12 打算，且上訴人已於110年11月11日說明補足計畫，並於1
13 11年3月31日補足差額，被上訴人無視上情，亦未考量疫
14 情對上訴人事業的衝擊，一味要求上訴人一次補足退休準
15 備金，並逕行裁罰，實已違反「有利不利一律注意原則」
16 等語，不足採取。

17 (四)勞動基準法第55條與第56條第2項規定，分別規範雇主確定
18 給付制的勞工退休金給付義務與退休準備金差額提撥義務，
19 雖同具保障勞工退休權益的目的，但二者各有其立法時空背
20 景下欲因應的法制問題，而課予雇主的不同義務，以及因此
21 採取不同的履行義務方式及相應的配套或緩和措施，尚無可
22 相提並論性：

23 1. 勞動基準法先後以第55條第3項前段與第56條第2項規定，
24 分別規範雇主確定給付制的勞工退休金給付義務與退休準
25 備金差額提撥義務，其等目的雖然均為保障勞工退休權
26 益，惟前者是就雇主如何給付勞工退休金，課予雇主原則
27 上應於勞工退休之日起30日內給付，但例外得分期給付的
28 義務；後者則是就如何確保雇主將來給付勞工退休金的能力，
29 所課予雇主應於勞工成就退休條件年度的3月底前一
30 次提撥退休準備金差額之義務。因此，二者是分別針對雇
31 主履行給付義務與提撥義務的方式所為之規範。

- 01 2. 進一步分析，勞動基準法第55條規定的勞工退休金制度因
02 採雇主確定給付制，因此雖有同法第56條的勞工退休準備
03 金提撥制，但亦難免於事業單位同時要退休的勞工人數太
04 多或發生財務問題的特殊情況，致生應給付的退休金超過
05 勞工退休準備金，而雇主卻無力支付該不足額的情形，加
06 上勞動基準法第55條規定的勞工退休金制度是於73年7月3
07 0日制定公布時即予明定，當時是基於顧及雇主負擔能力
08 的目的（立法理由參照），在同條第3項前段為雇主得報
09 准分期給付的規定，使雇主於依法提撥的勞工退休準備金
10 不敷支付，且事業的經營或財務確有困難時（同法施行細
11 則第29條規定參照），得報准分期履行其給付勞工退休金
12 義務，以緩和雇主的資金調度與財務負擔。至於勞動基準
13 法第56條第2項規定則是於104年2月4日修正公布時始予增
14 訂，其施行距同條第1項所定勞工退休準備金的開始提撥
15 日（75年11月1日），已近30年，是為因應該項規定所採
16 部分提存的責任準備制及具相當彈性的提撥率，所致勞退
17 專戶的餘額不足支應隨時可能成就的雇主給付勞工退休金
18 義務而設，具有預警雇主的勞退專戶餘額將不足支應勞工
19 退休金，以強化勞工退休權益保障的目的；且就該提撥的
20 退休金差額，則另訂有費用認列、收益保證及暫停提撥等
21 配套措施。
- 22 3. 從而，勞動基準法第55條第3項前段與第56條第2項規定，
23 雖同具保障勞工退休權益的目的，然是立法者為保障勞工
24 退休權益，對雇主所為的不同義務規定。亦即前者是就已
25 對個別勞工原則上應負一次具體給付退休金義務的雇主，
26 為兼及其負擔能力，而為雇主得報准分期給付的規定；至
27 於後者則是就所有雇主課予補足退休準備金差額義務的規
28 定，是對受領勞工勞動給付的雇主，所為確保其給付勞工
29 退休金負擔能力的預防措施；二者各有其立法時空背景下
30 欲因應的法制問題，致因而課予雇主的不同義務，以及因
31 此採取不同的履行義務方式及相應的配套或緩和措施，尚

無可相提並論性。是後者不像前者有類似「雇主如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付」的彈性措施規定，尚不生違反憲法第7條平等原則的問題（憲法法庭112年憲判字第16號判決意旨參照）。因此，原審以前述二者性質不同，且不具有類似性，雇主依據後者所生的退休準備金差額提撥義務，並無類推適用前者規定的餘地等情，在法律解釋適用上，並無違誤。上訴意旨主張原判決並未探究勞動基準法第56條第2項與同法第55條第3項的「立法目的」，逕謂性質不同而不得類推適用，有判決不備理由或理由矛盾的違法等語，也不足採取。

(五)綜上所述，原判決並沒有上訴人所指有違背法令的情形，上訴意旨指摘原判決違背法令，請求判決廢棄，為無理由，應予駁回。

五、結論：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 113 年 2 月 21 日
最高行政法院第一庭

審判長法官 胡 方 新
法官 林 玫 君
法官 李 玉 卿
法官 洪 慕 芳
法官 張 國 勳

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 113 年 2 月 21 日
書記官 楊 子 鋒