

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第五庭

107年度訴字第1656號

114年4月17日辯論終結

原告 優美股份有限公司

代表人 鄭顯榮（董事長）

訴訟代理人 李宏澤 律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 王秋冬

訴訟代理人 余建中

李佳怡

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國107年11月5日府訴三字第1072091687號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、原告代表人原為百平投資股份有限公司，訴訟進行中變更為鄭顯榮，業據原告新任代表人提出承受訴訟狀聲明承受訴訟（本院卷第315-317頁），核無不合，應予准許。

01 二、被告代表人原為賴香伶，訴訟進行中依序變更為陳信瑜、高
02 寶華、王秋冬，業據被告新任代表人提出承受訴訟狀聲明承
03 受訴訟（本院卷第349、431、553頁），均核無不合，應予
04 准許。

05 貳、爭訟概要：

06 原告經營紙製造業等，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之
07 行業，經被告查核，發現原告於民國107年度計有10名勞工
08 成就勞基法第53條規定之退休條件，惟其勞工退休準備金專
09 戶餘額不足給付依同法第55條規定計算之退休金數額，且逾
10 107年3月31日仍未提撥補足差額，違反勞基法第56條第2項
11 規定（下稱系爭規定），被告乃以107年4月12日北市勞資字
12 第10731562400號函（下稱107年4月12日函）通知原告陳述
13 意見，嗣原告雖提出107年4月27日陳述意見書，被告仍再以
14 107年5月8日北市勞資字第1076004549號函（下稱107年5月8
15 日函）通知原告陳述意見，惟原告未再陳述意見。被告乃審
16 認原告違規屬實，且原告係第3次違反勞基法第56條第2項規
17 定（第1次裁處書日期文號為105年10月11日北市勞資字第10
18 542609900號，下稱第1次裁罰處分；第2次裁處書日期文號
19 為106年7月6日北市勞資字第10635890700號，下稱第2次裁
20 罰處分），爰依勞基法第78條第2項、第80條之1第1項及臺
21 北市政府處理違反勞基法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基
22 準）第4點項次54等規定，以107年7月3日北市勞資字第1076
23 0414141號函（下稱107年7月3日函）檢送107年7月3日北市
24 勞資字第10760414142號裁處書（下稱原處分），處原告新
25 臺幣（下同）21萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。
26 原告不服原處分提起訴願，經臺北市政府以訴願決定駁回，
27 原告仍不服，提起本件行政訴訟。

28 參、原告主張要旨及聲明：

29 一、主張要旨略以：

30 (一)原告無違反提撥義務之故意，處罰於法不合：

01 1.原告原為股票上市公司，然自89年起，因財務惡化開始出現
02 虧損，並於勞工退休準備金專戶設立後7個月，即於89年4月
03 間與債權銀行團簽訂協議書，接受銀行監管。至今每年均需
04 續簽增補協議書。但原告仍盡力避免影響退休勞工的生活，
05 並以一次全額支付退休金為原則（至99年8月10日止，原告
06 仍然一次全額支付退休金）。然至99年底，因退休金支付負
07 擔過重，已影響到原告資金調度及運用，原告開始與退休勞
08 工協商分期支付退休金（儘管仍有少部分勞工不願協商，要
09 求一次性支付退休金），而自99年至106年12月止，共計78
10 名勞工申請退休，並與原告協議分期給付退休金，其中66人
11 之退休金業已全數給付完畢，其餘退休勞工則依協議按期受
12 領中，故原告均依協議履行給付義務，並無積欠勞工退休金
13 之情事。退休勞工亦均了解原告之財務狀況，與原告協商達
14 成分期給付之共識，未有提出異議或額外請求。綜上，原告
15 雖財務困難仍勉力支付，仍繼續提撥退休準備金，致使原告
16 財務負擔變更沉重，故實際上無法按照被告要求提高勞工退
17 休準備金提撥率。而當原告財務發生困難後，曾積極尋求以
18 調整營運型態、調整人力等方式，然因國內外景氣長期低迷
19 及其他外部因素，原告始終未能完全改變財務困境，故不得
20 不逐年減縮人力以降低成本。惟被告未對原告的財務狀況及
21 給付能力進行實質的評估與考量，卻空泛指責原告未提高勞
22 工退休準備金提撥率，將責任全部歸給原告，實為強人所
23 難、處罰過苛。

24 2.系爭規定於104年2月4日修正公布，增訂雇主應於每年年底
25 檢視隔年符合退休條件之勞工所需之退休金數額，並於隔年
26 3月底前足額提撥至專戶，以確保屆時退休金支付無虞，保
27 障適用舊制退休金之勞工權益。然原告早在修正前，即因財
28 務能力受限，無法一次給付退休勞工退休金，遂與退休勞工
29 個別協議分期給付，且均依約履行，並無積欠退休金之情
30 事。然修法後直接要求原告於限期內一次足額提撥數千萬元
31 之退休準備金，完全未顧及原告實際財務狀況及經營困境，

01 已超出原告能負擔之合理範圍，況條文修正並未設計任何緩
02 衝或配套機制，無論企業財務狀況如何，皆須於特定期限內
03 全額提撥，財務困境之企業根本無法實質遵行、導致資金鏈
04 斷裂、影響企業正常營運，最終更反使勞工就業權益受損。

05 3. 綜上，原告非有意違反提撥義務，實因財務困難，客觀上已
06 無能力履行。而原告多年來雖無法一次給付退休金，然仍積
07 極與退休勞工協商，並確實依約分期給付，已盡最大誠意及
08 努力履行雇主責任，並無規避提撥義務之惡意，故原處分機
09 關於審查後，應依行政罰法第7條審酌原告之行為欠缺故
10 意、過失，係基於不可抗之財務困難所致，自不得科以處
11 罰，始符合法律規範及行政裁罰之正當性原則。

12 (二) 依被告查核，原告於107年12月31日前，計有10名勞工符合
13 退休要件，依規應提撥之退休金高達1,337萬3,900元，而未
14 足額提撥之差額高達1,283萬3,519元，此高額退休準備金，
15 已遠超原告所能負擔，原告無力於短期內一次補足。且由原
16 告與諸多已退休勞工協議分期給付退休金，亦顯示諸多已退
17 休勞工亦理解原告財務困難並同意分期給付，亦徵原告欠缺
18 主觀惡意，乃受限客觀上財務困難所致，基於「期待可能性
19 原則」，被告所為裁罰實屬不當。且對原告處以罰鍰，除充
20 盈國庫外，對於勞工請領退休金的實質幫助為零。況原告提
21 出的分期支付退休金方式已向被告報備並其同意，足見被告
22 已知原告財務困難，並明確同意分期支付退休金的方案，因
23 此，被告進行裁處時，未考量原告的財務狀況及是否具備履
24 行義務的期待可能性，未能合理評估原告的實際困境，處罰
25 決定自屬不當。再者，參憲法法庭112年憲判字第16號判決
26 之不同意見書所載，足知本件原告之適法行為確實無可期
27 待，構成阻卻責任事由，應不予處罰。另參酌最高行政法院
28 106年度上字第947號勞基法事件107年12月21日言詞辯論筆
29 錄，可見以下重要事實：(1) 原告既已獲准分期給付退休金，
30 表示主管機關已承認原告財務困難，然又要求其一次性補足
31 比退休金高出數倍之次年度預估退休準備金，實屬矛盾且亦

01 強人所難。(2)依被告105年度之查核結果，至年底仍有1800
02 多家事業單位未依規定足額提撥退休準備金，然被告僅裁罰
03 17家。顯見被告對於違規雇主未採取全面裁罰措施，反而選
04 擇性執行，裁罰比率甚至不到1%，此一執行結果過於懸殊。
05 (3)被告對未訂立明確標準之情況下，僅裁罰少數事業單位，
06 且其所稱「差額愈高優先處理（裁罰）」亦無明確標準，顯
07 然違反法律明確性原則及禁止差別待遇原則。若被告訂有裁
08 罰標準，原告亦可據此調整財務安排，以避免遭受裁罰，然
09 於欠缺明確標準下，原告無從預見如何符合免罰條件，已違
10 反依法行政之基本原則。綜上，原告之適法行為無期待可
11 能，構成阻卻責任事由，應不予處罰。

12 (三)原告非故意違反義務，乃因財務狀況無力履行，顯然不具遵
13 守該義務之期待可能性，此時應優先選擇輔導方式，協助原
14 告改善財務狀況，並逐步履行勞基法相關義務，而非單純處
15 以裁罰，強行要求原告履行無法實現的義務，使原告被迫背
16 負行政處罰或不利後果，更加劇其財務困境，不符合法治國
17 家對行政裁罰合理性及公平性之基本要求，故應以輔導代替
18 裁罰。

19 (四)退步言，縱認原告應受裁罰，惟被告裁罰金額與違反義務之
20 影響不成比例，違反比例原則。原告預估退休人數逐年遞
21 減，未足額提撥之退休金差額亦逐年減少，顯示原告違反提
22 撥義務所影響的人數及可能危害金額正逐步降低，然被告對
23 原告之裁罰金額卻反而逐年提高，與原告違反義務所造成之
24 影響程度完全不成比例，顯未遵循比例原則，亦有濫用裁量
25 權之嫌。

26 二、聲明：

27 訴願決定及原處分均撤銷；訴訟費用由被告負擔。

28 肆、被告答辯要旨及聲明：

29 一、答辯要旨略以：

30 (一)原告為適用勞基法之行業，依「勞動部全國勞工資訊管理整
31 合應用系統」（下稱整合應用系統），有10人符合107年度

01 勞動部預估退休要件，然截至107年6月22日止，原告勞工退
02 休準備金專戶帳上餘額僅54萬0,381元，尚不足以完全支應
03 前揭10名勞工本（107）年度退休所需之退休金（共1,337萬
04 3,900元），仍未補足準備金差額共計1,283萬3,519元，被
05 告遂於107年1月10日以北市勞資字第10730088900號宣導函
06 （下稱107年1月10日函）提醒原告盡早準備以免受罰，而後
07 以107年4月12日函及107年5月8日函先後請原告於107年4月3
08 0日及107年5月31日前提具107年度單位預估成就退休要件人
09 員明細表等相關資料並作說明，惟原告仍以公司財務持續虧
10 損，無力依系爭規定一次提足勞工退休準備金為由，未提出
11 所需資料稽核，僅說明將與退休員工協議並報主管機關核定
12 後分期給付退休金，顯與系爭規定意旨不符，亦可見原告已
13 知悉該事實係屬違規，其明知足額提之目的，仍未依規定辦
14 理，即構成違反行政法上義務之行為，被告依法裁處，應無
15 違誤，亦未有裁量不當之情形。

16 (二)被告已於107年1月10日函提醒原告應盡早準備以免受罰，次
17 又於107年4月12日函要求原告於107年4月30日前改善，提出
18 所需查核文件，原告說明將以分期給付方式給員工退休金，
19 惟系爭規定屬強制規定，不因勞基法施行細則第29條（下稱
20 施行細則）例外得分期給付退休金之規定，而主張免除系爭
21 規定足額提撥勞工退休準備金之適用。又被告於107年5月8
22 日函請原告陳述意見，請原告提出舊制員工總額估算表及佐
23 證資料，被告善盡輔導責任，惟原告僅以分期給付之由，遲
24 未足額提撥，被告依法裁處實屬有據。

25 (三)勞工退休準備金之提撥屬雇主於公法上之義務，至雇主與勞
26 工間退休金給付則屬私法債權，二者有別。原告以被告同意
27 勞基法第55條第3項之分期給付為理由主張免除系爭規定之
28 提撥義務，實無可採。

29 (四)勞工請領退休金本質為私法債權，有憲法規定之財產權所保
30 障。原告提出之協議書為勞資雙方私下之協議，勞工退休時
31 願意接受雇主以分期方式給付退休金。雇主無法一次給付

01 時，經主管機關核定可分期給付，確保舊制勞工退休時請領
02 退休金權益，惟此給付方式仍有風險，且未受到公法上之保
03 障，爰此，立法者於104年修訂勞基法時，將此給付方式列
04 入公法，雇主應於勞工退休之日起30日內給付退休金，使退
05 休金給付義務明確化，與符合退休條件，尚未請領退休金勞
06 工無涉，更與系爭規定不同。原告違反事證明確，被告考量
07 原告之資力，審酌其受責難程度、所生影響及所得之利益，
08 按裁罰基準第4點第54項規定，於原告第3次違反時裁罰21萬
09 元，未有過苛，至被告所同意分期給付，乃因勞工退休時，
10 為確保退休勞工能領取退休金故同意之，然依系爭規定足額
11 提撥退休準備金則無分期給付之適用，原告主張此代表被告
12 肯認其事業之財務困難，同意金額較低之退休金可分期，然
13 不同意金額高的退休準備金可分期，實為誤認。

14 (五)原告勞工退休準備金提撥率自88年9月28日設立至今從未調
15 整，原告明知提撥至專戶作為給付久任勞工退休後之退休
16 金，卻以財務困難為由，未配合調節，致影響符合退休條件
17 勞工於法定期限請領權利，實有違誤。換言之，原告長期忽
18 略勞工退休準備金提撥及管理辦法第2條所列之因素，未適
19 時依自身狀況調整提撥率，導致需大筆金額給付退休金時無
20 法一次給付。原告勞工退休準備金專戶於92年8月29日至99
21 年8月10日止，給付符合退休條件退休員工58名退休金，並
22 未提出分期給付，如依原告所言89年4月間即因嚴重虧損而
23 陷於則財務困難，無能力調高提撥率，何以此段期間就能一
24 次給付退休金，可見原告主張應無足採。

25 (六)系爭規定之執行循序漸進，並無窒礙難行，也未牴觸憲法。
26 裁罰是行政機關的最後手段，非目的，原告誤認被告足額提
27 撥的執行比率，實際上105年度臺北市事業單位為2萬4,585
28 家，年終未足額家數為1,860家，足額比率為92.43%；106年
29 度臺北市事業單位為2萬2,985家，年終未足額家數為418
30 家，足額比率為98.18%；107年度2萬1,353家，年終未足額
31 家數為257家，足額比率為98.80%，顯見絕大部分的事業單

01 位遵守系爭規定。系爭規定為中央立法並交由各地方政府執
02 行，賦予地方政府在不逾越原法律規定下，得依職權訂立行
03 政罰之規範，至其他違反系爭規定之事業單位並非不罰，而
04 係依違反法規行為義務應受責難程度、所生影響及因違反義
05 務所得之利益，在執行業務人力及時間有限的情況下，以需
06 補提之差額較大及未有任何改善作為之事業單位作為優先裁
07 罰對象，此兼顧執法及程序之公平性，減少爭議及提升行政
08 效率與公信力，故原告誤認裁罰基準的罰鍰金額高低與補足
09 差額的金額高低有差別待遇，實有違誤，原告違反勞基法之
10 法令規定事實明確，自不得主張不法之平等。

11 (七)系爭規定乃為保護符合退休要件勞工得以領取退休金，無違
12 憲之虞，原告未依法足額提撥，被告依法裁罰，無違反適當
13 性原則（行政機關所採取之方法須有助於目的之達成）、衡
14 平性原則；又裁處前權衡正面效益需大於負面損害，並無過
15 度禁止，裁罰基準第4點第54項規定合於必要性原則；被告
16 上開規定辦理並未違反比例原則。

17 二、聲明：原告之訴駁回。

18 伍、爭訟概要欄所載事實，有整合應用系統之資料（訴願卷第60
19 -69頁）、第1次裁罰處分（訴願卷第89-90頁）、第2次裁罰
20 處分（訴願卷第91-92頁）、107年4月12日函（本院卷第78-
21 79頁）、107年5月8日函（本院卷第80-81頁）、原告107年4
22 月27日陳述意見書（原處分卷第119-134頁）、107年7月3日
23 函（本院卷第33頁）、原處分（本院卷第34-35頁）及訴願
24 決定（本院卷第37-42頁）在卷可稽。

25 陸、本院之判斷：

26 一、適用法條及法理

27 (一)勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，
28 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制
29 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。……」、第
30 4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄
31 市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」、第53條

01 規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五
02 年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工
03 作十年以上年滿六十歲者。」、第55條第1項第1款規定：
04 「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一
05 年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與
06 一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半
07 年計；滿半年者以一年計。」、第56條第1項、第2項規定：
08 「（第1項）雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之
09 十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得
10 作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序
11 及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核
12 定之。（第2項）雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工
13 退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就
14 第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，依
15 前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度三月底前一次提
16 撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審
17 議。」、勞基法第78條第2項規定：「違反……第56條第2項
18 規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」第80條之1
19 第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關
20 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令
21 其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」由以上規定可知，
22 雇主如未依系爭規定，於次年度3月底前一次提撥其差額以
23 補足勞工退休準備金專戶餘額，並送事業單位勞工退休準備
24 金監督委員會審議者，應依勞基法第78條第2項及第80條之1
25 規定論處。又行政罰法第2條第3款規定：「本法所稱其他種
26 類行政罰，指下列裁罰性之不利處分：……三、影響名譽之
27 處分：公布姓名或名稱、公布照片或其他相類似之處分。」
28 第5條規定：「行為後法律或自治條例有變更者，適用裁處
29 時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有利於受
30 處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」經比較前引109
31 年6月10日修正公布前後之勞基法第80條之1第1項規定，現

01 行條文就主管機關對於違反勞基法經裁處罰鍰者應公布之內
 02 容，增加行為時規定所無之「處分期日、違反條文及罰鍰金
 03 額」，足認修正前之行為時勞基法第80條之1第1項規定，對
 04 原告較為有利，依行政罰法第5條規定，本件關於原告因違
 05 反系爭規定經裁處罰鍰部分，應適用行為時勞基法第80條之
 06 1第1項規定，合先指明。

07 (二) (行為時、處分作成時，106年8月30日修訂並自106年9月15
 08 日實施) 裁罰基準第4點：

09

項次	違規事件	法條依據 (勞基法)	法定罰鍰額 (新臺幣：元) 或其他處罰	統一裁罰基準 (新臺幣：元)
54	雇主應於每年年度終了前，估算勞基法第56條第1項之勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就勞基法第53條或第54條第1項第1款退休條件之勞工，依勞基法第55條計算之退休金數額者，雇主未於次年度三月底前一次提撥勞工退休準備金專戶餘額不足之差額，並送事業單位勞工退休準	第56條第2項、第78條第2項及第80條之1第1項。	處9萬元以上45萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第1次：9萬元至27萬元。 2. 第2次：15萬元至35萬元。 3. 第3次：21萬元至45萬元

01

	備金監督委員會審議者。			。 4. 第4次：30萬元至45萬元。 5. 5次以上：45萬元。
--	-------------	--	--	---

02

(現行法109年1月15日修訂並生效) 裁罰基準第4點

03

項次	違規事件	法條依據 (勞基法)	法定罰鍰額度 (新台幣：元) 或其他處罰	統一裁罰基準 (新台幣：元)
61	雇主應於每年年度終了前，估算勞基法第56條第1項之勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就勞基法第53條或第54條第1項第1款退休條件之勞工，依勞基法第55條計算之退休金數額者，雇主未於次年度三月底前一次提撥勞工退休準備金專戶餘額不足之差額，並送事業單位勞工退休準	第56條第2項、第78條第2項及第80條之1第1項。	處9萬元以上45萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： (1) 第1次：9萬元至27萬元。 (2) 第2次：15萬元至35萬元。 (3) 第3次：21萬元至45萬元。 (4) 第4次：30萬元至45萬元。

備金監督委員會審議者。		(5)第5次以上 ：45萬元。
-------------	--	--------------------

02 二、經查，原告為適用勞基法之行業，依整合應用系統之資料，
03 其僱用「具有適用勞基法退休金制度年資」之勞工中，有10
04 人符合107年度勞動部系統預估退休要件，而截至107年6月2
05 2日止，原告勞工退休準備金專戶帳上餘額僅54萬0,381元，
06 不足以完全支應前揭10名勞工本（107）年度退休所需之退
07 休金（共1,337萬3,900元），其未補足準備金差額共計1,28
08 3萬3,519元，被告以107年1月10日函提醒原告盡早準備以免
09 受罰，而後分別以107年4月12日函及107年5月8日函先後請
10 原告於107年4月30日及107年5月31日前提具107年度單位預
11 估成就退休要件人員明細表等相關資料並作說明，而原告以
12 公司財務持續虧損，無能力依系爭規定一次提足準備金為
13 由，未提出所需資料供被告稽核，僅說明若有員工提出退
14 休，將與之協議分期並報主管機關核定，有上開函文在卷可
15 稽，而系爭規定屬強制規定，要求事業單位足額提撥勞工退
16 休準備金，係雇主於公法上應履行之提撥義務，故而，原告
17 未依規定提撥足額準備金，已有違反規定，經被告通知並做
18 說明，原告未依規定辦理，被告依法裁罰核屬有據。

19 三、至原告主張本件欠缺主觀故意云云，經原告訴訟代理人稱：
20 本件是第3次，第1次裁罰處分業經最高行政法院判決確定，
21 第2次裁罰因逾越救濟期間而未提起行政救濟，被告所為第1
22 次、第2次裁罰處分都已經確定等語（本院卷第562頁），是
23 以，本件原告前經被告裁罰2次已確定，本次乃第3次裁罰，
24 故原告對於其具有公法上之義務及違反之裁罰內容理應知悉
25 甚詳，然原告於第3次違規之際仍主張欠缺主觀故意，實無
26 可採。且此次違規乃提撥制度條文施行後3年，亦即原告已
27 有一定因應期間，縱有原告所述財務困難，亦應隨待給付之
28 退休金逐漸減少而使其財務狀況得以緩解，此業據原告於書
29 狀自承：未足額提撥之退休金差額亦逐年減少等語（本院卷

01 第531頁)，此外，條文施行已達3年，原告於此期間亦應足
02 以藉由資金及財務調配以完備準備金之提撥，亦即原告理應
03 更積極以完成其公法上賦予之提撥義務，而非僅消極續以財
04 務狀況困難為由，繼續違規，況本件乃被告機關第3次裁
05 罰，故原告所稱其無違反系爭規定之故意，應無足採。

06 四、原告另主張被告應審酌原告財務困難以輔導代替裁罰云云，
07 按系爭規定屬強制規定，該規定意旨主要乃保障勞工退休金
08 請領權利，此由立法理由載明：「為避免事業單位歇業時，
09 勞工因其未依法提撥或未足額提撥勞工退休準備金，影響勞
10 工日後請領退休金之權益，爰增訂雇主應於年度終了時檢視
11 其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如有不足額之情形者，應
12 於規定期限內補足…」，換言之，為貫徹憲法保護勞工之意
13 旨，透過專戶專儲、支用受法令規範，避免有挪用情事發
14 生，以穩定勞工退休時之資金來源，使勞工領取退休金之權
15 益能獲得充分保障，換言之，避免因事業單位之異常狀況
16 （如歇業、挪用等），影響憲法所欲保障之具穩定性之勞工
17 退休金領取權益，故課以雇主於公法上應履行之提撥義務。
18 雖同法第55條第3項規定：「第一項所定退休金，雇主應於
19 勞工退休之日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經主
20 管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休
21 標準優於本法者，從其規定。」及同法施行細則第29條規
22 定：「本法第55條第3項所定雇主得報經主管機關核定分期
23 給付勞工退休金之情形如下：一、依法提撥之退休準備金不
24 敷支付。二、事業之經營或財務確有困難。」，然上開規定
25 並不影響雇主應依同法第56條第2項規定履行足額提撥勞工
26 退休準備金之義務，尚難以被告同意分期給付勞工退休金，
27 即主張免除履行系爭規定課以雇主之足額提撥勞工退休準備
28 金義務，原告此部分主張乃屬對法規之誤解。況如前述，原
29 告前已有二次裁罰，原告對其義務內容及違反效果理應知
30 悉，且此次裁罰前亦先後以107年4月12日函及107年5月8日
31 函給予原告一定時間通知原告陳述意見並說明處理方式並提

01 出查核文件，然原告仍僅說明將以分期給付方式給員工退休
02 金，觀諸原告於105年首次違規迄此次違規已有3年期間，並
03 未提出更為具體、積極之財務、資金規劃及處理方式以說明
04 其已有具體改善之措施，且被告於裁罰前亦已透過函文通知
05 原告告知應提出之相關文件，足見，被告亦已於裁罰前予以
06 說明、輔導，足認被告已善盡輔導責任，自於公司經營之財
07 務規劃、資金運用等涉及事業單位財務健全之事項，本屬原
08 告身為事業單位所應面對處理之事務，尚難據此主張被告未
09 善盡輔導，並據以主張原處分違法。

10 五、另原告主張原處分違反衡平性原則、平等原則、比例原則、
11 欠缺期待可能性等云云，然原處分所據以作成之系爭規定業
12 經憲法法庭112年憲判字第16號判決，認系爭規定並未抵觸
13 憲法第23條比例原則，與憲法第15條保障人民財產權之意旨
14 尚無違背。節錄理由略以：

15 (一)按國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞
16 工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第153條第1項定有明
17 文。勞基法即國家為實現此一基本國策所制定之法律，國家
18 本於保護勞工權益之意旨，由立法者所形成各項勞動條件最
19 低標準之法律，而保護勞工最低勞動條件之內容及其保障方
20 式等之設計，因涉及社會環境、經濟結構、勞雇關係等複雜
21 之政策性問題，基於功能最適之考量，立法者有一定之形成
22 空間；勞基法第6章有關勞工退休制度，即國家透過立法方
23 式所積極建構之最低勞動條件之一，其中第56條規定之雇主
24 提撥勞退準備金義務，為照顧勞工生活方式之一種。勞基法
25 第56條第1項前段關於雇主應按月提撥勞退準備金之規定，
26 係73年7月30日勞基法制定公布時即予明定，乃為促使雇主
27 履行給付勞工退休金義務，以貫徹保護勞工之憲法意旨，並
28 衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付之雇主對勞工照
29 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
30 照）。上述勞基法規定之勞退準備金提撥制度，係採部分提
31 存之責任準備制，且雖自勞基法施行時即有提撥率範圍及各

01 事業單位擬定提撥率應考量因素之明文，但擬定之提撥率究
02 屬概算性質，並法定提撥率又有相當幅度之彈性（2%至1
03 5%），從而事業單位若長期以最低提撥率提撥，經相當期
04 間，易致勞退準備金不足，則於事業單位無預警關廠、歇業
05 時，常生無力支付勞工退休金，而影響勞工權益之情事。故
06 為避免事業單位歇業時，勞工因雇主未依法提撥或未足額提
07 撥勞退準備金，影響勞工日後請領退休金之權益，乃於104
08 年2月4日增訂公布系爭規定，令雇主於當年年度終了前估算
09 次年度退休金差額，並於次年度3月底前補足之。其目的係
10 為使雇主及早準備，確保次年度退休之勞工能獲得法定足額
11 退休金，降低雇主因突發性企業財務問題，影響勞工退休金
12 之籌措，以強化勞工請領退休金權益之保障。是系爭規定之
13 立法目的符合憲法第153條第1項規定國家應實施保護勞工政
14 策之意旨，核屬正當。系爭規定雖要求雇主應將所估算之次
15 年度退休金差額，於勞工退休金給付時點尚未全然屆至之次
16 年度3月底前即一次提撥，惟此所令雇主一次提撥之次年度3
17 月底，核係勞工成就退休條件年度之3月底，故就確保雇主
18 履行該年度已成就或隨時可能成就之勞工退休金給付義務
19 言，係有即時預防，並預警雇主之勞退準備金專戶餘額將不
20 足支應勞工退休金，而具強化勞工退休權益保障之效益。又
21 系爭規定令雇主撥補勞退準備金專戶餘額之金額，雖係指不
22 足給付次一年度內成就退休條件之勞工退休金數額之差額，
23 而包含符合自願退休條件之勞工退休金金額，致具相當之預
24 估性；惟所要求雇主撥補者，僅及於次一年度在法制上享有
25 退休權利之勞工退休金金額與勞退準備金專戶餘額之差額，
26 且此等差額之多寡，又繫於雇主如何履行其提撥勞退準備金
27 義務。申言之，雇主若確實依法規規定擬定「適切」提撥率
28 且按月提撥，或於勞工退休金條例（即勞退新制）於94年間
29 施行後，依該條例第13條第1項規定，按精算之提撥率於5年
30 內足額提撥勞退準備金，則雇主每年應一次提撥補足之退休
31 金差額尚屬有限；況可避免因金融機構對事業單位之放款意

01 願所影響之資金調度，減少雇主須於短期內籌措較高額退休
02 金所衍生之財務問題。從而，就確保雇主履行即將到來且隨
03 時可能成就之勞工退休金給付義務言，系爭規定所要求預估
04 補足之金額範圍並不至過於廣泛。再者，系爭規定雖係104
05 年2月4日修正公布，並自公布日施行，惟雇主係於系爭規定
06 施行之當年度即104年度終了前，始須估算退休金差額，並
07 於次年度3月底一次提撥退休金差額。是雇主依系爭規定初
08 次應提撥退休金差額，係有超過1年之準備時間，而此等準
09 備時間，核具有過渡期間之實質效益。此外，關於雇主提撥
10 之退休金差額（包含所預估符合自願退休條件之勞工退休金
11 金額），法制上又有配套規範，即此等退休金差額得列報為
12 實際提撥年度之事業單位營利事業所得稅之費用，以及所匯
13 集之勞工退休基金具不得低於當地銀行2年定期存款利率之
14 基金運作收益保證，暨勞退準備金累積至足以支應勞工退休
15 金時，得報請當地主管機關核准暫停提撥等，以適度衡平雇
16 主於其勞工退休金給付義務尚未全然屆至時，即須一次提撥
17 退休金差額所受之財產權限制。況勞退準備金專戶乃用以支
18 付已成就退休條件勞工之退休金，故勞退準備金專戶餘額之
19 多寡，除涉及雇主按月提撥之勞退準備金外，尚受雇主所應
20 支付退休金金額之影響。申言之，勞退準備金之提撥率、退
21 休勞工人數及其等退休金金額、在職勞工適用勞基法退休制
22 度（即勞退舊制）之人數及其等每月薪資等等，均係影響勞
23 退準備金專戶餘額多寡之因素；尤其勞工退休金條例（即勞
24 退新制）於94年間施行後，隨勞基法施行時間之推進，適用
25 勞基法退休制度者將逐年遞減，即應依勞基法第56條第1項
26 規定提撥勞退準備金者將越少，而相對於因選擇勞退舊制之
27 勞工原則上將在該事業單位退休，則以勞退準備金優先支付
28 勞工退休金之個案將會增加，從而雇主提撥之勞退準備金與
29 各事業單位成就退休條件之勞工退休金間，產生不足額之風
30 險及金額均將提升，而更彰顯系爭規定之即時預防效益。綜
31 上，系爭規定命雇主一次提撥補足經估算之退休金差額，既

01 具有即時預防之效益，且所要求預估補足之金額範圍又不至
02 過於廣泛，並有得認列為提撥年度之事業單位營利事業所得
03 稅之費用、收益保證及暫停提撥等之配套措施，暨雇主就初
04 次提撥退休金差額具1年準備時間，以適度衡平雇主權益，
05 亦難謂未兼顧憲法增修條文第10條第3項規定國家應扶助並
06 保護中小型經濟事業之意旨，故系爭規定之手段尚在合理範
07 圍，而與所欲達成強化保障勞工請領退休金權益之正當目的
08 間具有合理關聯，並未抵觸憲法第23條比例原則，與憲法第
09 15條保障人民財產權之意旨尚無違背。（憲法法庭112年憲判
10 字第16號判決理由第13段至第14段、第16段至第23段、最高
11 行政法院106年度上字第947號判決意旨參照）

12 (二)按勞基法先後以第55條第3項前段及系爭規定，所為雇主確
13 定給付制之勞工退休金給付義務及退休金差額提撥義務之規
14 範，其等目的固均為保障勞工退休權益，惟勞基法第55條第
15 3項前段規定係就雇主如何給付勞工退休金，課予雇主原則
16 上應於勞工退休之日起30日內給付，但例外得分期給付之義
17 務；系爭規定則係就如何確保雇主將來給付勞工退休金之能
18 力，所課予雇主應於勞工成就退休條件年度之3月底前一次
19 提撥退休金差額之義務；故而，二者係分別針對雇主履行給
20 付義務與提撥義務之方式，所為之規範。申言之，勞基法第
21 55條規定之勞工退休金制度因採雇主確定給付制，是雖有同
22 法第56條之勞退準備金提撥制，但亦難免於事業單位同時要
23 退休之勞工人數太多或發生財務問題之特殊情況，致生應給
24 付之退休金超過勞退準備金，而雇主卻無力支付該不足額之
25 情形，加以勞基法第55條規定之勞工退休金制度係於73年7
26 月30日勞基法制定公布時即予明定，是當時乃基於顧及雇主
27 負擔能力之目的，在同條第3項前段為雇主得報准分期給付
28 之規定，使雇主於依法提撥之勞退準備金不敷支付，且事業
29 之經營或財務確有困難時，得報准分期履行其之給付勞工退
30 休金義務，以緩和雇主之資金調度與財務負擔。至系爭規定
31 則係勞基法於104年2月4日修正公布時始予增訂，其施行距

01 勞基法第56條第1項所定勞退準備金之開始提撥日（75年11
02 月1日），已近30年，核係為因應勞基法第56條第1項規定所
03 採部分提存之責任準備制及具相當彈性之提撥率，所致勞退
04 準備金專戶之餘額，不足支應隨時可能成就之雇主給付勞工
05 退休金義務而設，具有預警雇主之勞退準備金專戶餘額將不
06 足支應勞工退休金，以強化勞工退休權益保障之目的；且就
07 該提撥之退休金差額，則另訂有費用認列、收益保證及暫停
08 提撥等配套措施。從而，勞基法第55條第3項前段規定及系
09 爭規定，雖同具保障勞工退休權益之目的，但係立法者為保
10 障勞工退休權益，對雇主所為之不同義務規定。亦即勞基法
11 第55條第3項前段係就已對個別勞工原則上應負一次具體給
12 付退休金義務之雇主，為兼及其負擔能力，而為雇主得報准
13 分期給付之規定；至系爭規定則是就所有雇主課予補足退休
14 金差額義務之規定，係對受領勞工勞動給付之雇主，所為確
15 保其給付勞工退休金負擔能力之預防措施；二者各有其立法
16 時空背景下欲因應之法制問題，致因而課予雇主之不同義
17 務，以及因此採取不同之履行義務方式及相應之配套或緩和
18 措施，尚無可相提並論性。是系爭規定未如勞基法第55條第
19 3項前段，為類如「雇主如無法一次發給時，得報經主管機
20 關核定後，分期給付」之彈性措施規定，尚不生違反憲法第
21 7條平等原則之問題。（憲法法庭112年憲判字第16號理由第2
22 5段至第28段、最高行政法院106年度上字第947號判決意旨
23 參照）

24 (三)按憲法訴訟法第38條第1項規定：「判決，有拘束各機關及
25 人民之效力；各機關並有實現判決內容之義務。」是本院及
26 本件之兩造自應受上開判決之拘束。而就原告仍有所爭執之
27 欠缺期待可能性一節，憲法法庭112年憲判字第16號判決(理
28 由第19段至第20段參照)亦已指明：系爭規定令雇主撥補勞
29 退準備金專戶餘額之金額，具相當之預估性，雇主若確實依
30 法規規定擬定「適切」提撥率且按月提撥，或於勞退新制於
31 94年間施行後，依該法按精算之提撥率於5年內足額提撥勞

01 退準備金，則雇主每年應一次提撥補足之退休金差額尚屬有
02 限；況可避免因金融機構對事業單位之放款意願所影響之資
03 金調度，減少雇主須於短期內籌措較高額退休金所衍生之財
04 務問題；再者，系爭規定雖自104年2月間修正公布施行，至
05 次年度3月月底，有超過1年之準備時間，具有過渡期間之實
06 質效益等語。況本次原處分作成前，系爭規定業已施行達3
07 年餘，原告更有充足時間因應之，其仍主張遵守系爭規定欠
08 缺期待可能性，實無足採，原告主張亦與上開憲法法庭112
09 年憲判字第16號判決意旨不符。

10 六、另原告主張被告選擇性執行未採取全面裁罰、且選擇裁罰對
11 象亦無明確標準等，故原處分違反「禁止差別待遇原則」云
12 云。然衡諸「不法之平等」本即非屬禁止差別待遇之平等原
13 則之內涵，故原告此部分主張亦無足採。

14 七、另原告主張違反提撥義務所影響的人數及可能危害金額正逐
15 步降低，然被告對原告之裁罰金額卻反而逐年提高，與原告
16 違反義務所造成之影響程度完全不成比例，顯未遵循比例原
17 則，亦有濫用裁量權云云。然觀諸原告此次乃第3次違反系
18 爭規定、以及此次未足額提撥之金額等情節，被告依裁罰基
19 準第4點第54項裁罰21萬，該裁罰金額乃第3次違規之最低裁
20 罰金額，可見被告已納入原告違規情節（含違規次數、未足
21 額提撥金額、所生影響等）予以裁量，方才予以裁罰最低金
22 額，故原處分未見有何違反比例原則及裁量濫用之情況，原
23 告此部分主張應無足採。

24 八、從而，本件被告認原告違反系爭規定屬實，依勞基法第78條
25 第2項、第80條之1第1項及裁罰基準第4點等規定，以原處分
26 處原告21萬元罰鍰，並公布原告及負責人名稱，於法並無違
27 誤，至於裁罰基準於行為後雖有變更，然經審酌前後規定僅
28 有項次變更（由項次第54變更至61）其法效並無異動，不生
29 影響原處分有利與否之效果，併此敘明。訴願決定予以維
30 持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予
31 駁回。

01 九、本件事證，已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌對於
02 本件判決結果並不生影響，爰不予逐一論列，附此敘明。

03 十、結論：原告之訴為無理由。

04 中 華 民 國 114 年 5 月 15 日

05 審判長法官 鍾啟煌

06 法官 蔡如惠

07 法官 李毓華

08 一、上為正本係照原本作成。

09 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
10 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
11 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
12 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
13 繕本）。

14 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
15 逕以裁定駁回。

16 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
17 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
18 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
19

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

01

<p>(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人</p>	<ol style="list-style-type: none">1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
--	---

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 114 年 5 月 15 日

03

書記官 許婉茹