

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第669號

112年3月23日辯論終結

原告 聲威諮詢顧問有限公司

代表人 陳秀娟（董事）

被告 臺北市政府勞動局

代表人 高寶華（局長）

訴訟代理人 余建中

周裕盛

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111年3月29日府訴一字第1116080073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

一、程序事項：

(一)、本件被告臺北市政府勞動局代表人原為陳信瑜，嗣於訴訟進行中變更代表人為高寶華，並經變更後代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第135頁），核無不合，應予准許。

(二)、按行政訴訟法第111條第1項、第3項第2、4款規定：「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……四、

01 應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。……」。在原告起訴
02 前，被告已於民國111年1月5日公布原告名稱、負責人姓
03 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額（本院卷第93-96
04 頁）。查，原告於111年5月31日起訴時聲明：「1、原處分
05 暨訴願決定均撤銷。2、訴訟費用由被告負擔。」（本院卷
06 第11頁），嗣經數次訴之變更，最後一次於112年3月3日以
07 「行政訴訟言詞辯論意旨二狀」聲明：「1、訴願決定暨原
08 處分關於罰鍰部分均撤銷。2、確認原處分關於公布原告名
09 稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰部分為違法。
10 3、訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第233頁），依上開
11 規定，應予准許。

12 二、爭訟概要：

13 原告經營未分類其他專業、科學及技術服務業，為適用勞動
14 基準法之行業。經被告查核發現原告於110年度計有2名勞工
15 成就勞動基準法第53條規定之退休條件，惟其勞工退休準備
16 金專戶餘額不足給付依同法第55條規定計算之退休金數額，
17 且逾110年3月31日仍未提撥補足差額，違反勞動基準法第56
18 條第2項規定，被告乃以110年4月20日北市勞資字第1106014
19 4051號函通知原告陳述意見，惟未獲原告回應。嗣原告以11
20 0年11月11日書面向被告估算前開2名勞工之退休金（舊
21 制），並表示其規劃以分期方式提撥勞工退休金之差額等，
22 被告仍審認原告前開違規事實明確，爰依勞動基準法第78條
23 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
24 事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第4點項次61等規定，
25 以110年11月26日北市勞資字第11061069422號函檢送同日期
26 北市勞資字第11061069421號裁處書（下稱原處分），處原
27 告新臺幣（下同）9萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓
28 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴
29 願，經訴願決定駁回。在訴願程序中，被告於111年1月5日
30 公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
31 額，原告遂提起本件行政訴訟。

01 三、原告主張要旨及聲明：

02 (一)、勞動基準法第84條之2係85年12月6日增訂，文義指的是適用
03 該法前之工作年資資遣費及退休金計算及適用本法後之工作
04 年資，其資遣費及退休金給與標準，因工廠法將廢除，立法
05 者主要將工廠法適用對象納入勞動基準法保障。被告引用勞
06 動基準法第84條之2主張勞工工作年資自受僱之日起算，原
07 告認為本條主要為了說明適用本法前後之工作年資如何計算
08 資遣費及退休金，立法者在敘述勞動基準法第84條之2時無
09 可避免敘明「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之
10 工作年資」原告在87年4月1日起始適用勞動基準法，適用勞
11 動基準法前原告沒有退休金給付規定，被告違反法律不溯既
12 往原則。

13 (二)、原告在87年4月1日起適用勞動基準法，原告之員工在計算請
14 領勞動基準法退休金年資時，年資計算日應從87年4月1日適
15 用勞動基準法開始算起，而不是如被告所言從受僱員工石哲
16 良受僱日為84年7月13日起，因此於112年4月才成就勞動基
17 準法第56條第2項，故112年3月底前一次提撥其差額即可。
18 而原告於111年4月6日止勞工退休金專戶餘額已達128萬4258
19 元，是原告並無違法。

20 (三)、前行政院勞工委員會函釋認為勞動基準法施行細則第5條關
21 於勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起
22 算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算（但
23 特休、資遣費、退休金等，則在適法後才受到保障）。另依
24 勞動基準法第55條第3項「雇主應於勞工退休之日起三十日
25 內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期
26 給付。」及勞動基準法施行細則第29條規定「本法第五十五
27 條第三項所定雇主得報經主管機關核定分期給付勞工退休金
28 之情形如下：一、依法提撥之退休準備金不敷支付。二、事
29 業之經營或財務確有困難。」於勞工已退休但雇主提撥退休
30 準備金不敷支付勞工退休金時，雇主尚得分期給付，依舉重

01 以明輕之法理，本件勞工既尚未退休，僅是提撥讓員工退休
02 金有保障，自得類推適用上開規定而分期給付退休準備金。

03 (四)、聲明：1、訴願決定暨原處分關於罰鍰部分均撤銷。2、確
04 認原處分關於公布原告名稱、負責人姓名、處分期日違反條
05 文及罰鍰部分為違法。3、訴訟費用由被告負擔。

06 四、被告答辯要旨及聲明：

07 (一)、原告的員工石哲良與范梅蘭皆已成就勞動基準法第53條之自
08 請退休條件，勞動基準法第56條第2項規定係指雇主應於每
09 年年底前預先估算次一年度已成就自請退休要件之勞工所需
10 之退休金總額，最遲於次一年度3月底前完成足額提撥，被
11 告亦於110年1月28日以北市勞資字第1106001414號函請原告
12 於110年3月底前預估110年度成就退休要件人員所需退休金
13 總額並依法完成足額提撥，另於110年4月20日以北市勞資字
14 第11060144051號函通知原告陳述意見於110年4月30日前提
15 具110年度單位預估成就退休要件人員明細表等相關資料並
16 作說明，並述明原告逾110年3月31日仍未提撥補足差額即已
17 違反勞動基準法第56條第2項規定，已送達原告，惟原告未
18 依期限回復，並無原告所稱被告未給予陳述意見機會之情
19 事。另依原告於110年11月11日所提之書面說明，顯示原告1
20 10年度足額提撥自行預估金額為121萬5,000元，然截至110
21 年11月24日止，原告勞工退休金專戶帳上餘額僅83萬4,113
22 元，尚不足以完全支應該2名勞工110年度退休所需之退休
23 金，違反勞動基準法第56條第2項規定事實明確。

24 (二)、勞工工作年資之計算應依勞動基準法第84條之2規定：「勞
25 工工作年資自受僱之日起算」及勞動基準法施行細則第5條
26 規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱
27 當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計
28 算。」，而非原告所稱僅自原告開始適用勞動基準法之87年
29 4月1日起算。另查勞動基準法第55條第3項及勞動基準法施
30 行細則第29條之規定，係規範雇主給付已退休勞工退休金之
31 情形，與本件係雇主應依勞動基準法第56條第2項規定補足

01 勞工退休準備金與勞工退休金差額之法律要件並不相同，此
02 觀勞動基準法第56條之立法意旨可明，原告主張類推適用顯
03 屬無據。

04 (三)、聲明：1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。

05 五、本院的判斷：

06 本院認為原處分並無違誤，說明如下：

07 (一)、相關法令：

08 1、勞動基準法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標
09 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
10 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2
11 項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
12 準。」第2條第5款規定：「本法用辭定義如左：……五、事
13 業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」第53
14 條規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15
15 年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以
16 上年滿60歲者。」第54條第1項第1款規定：「勞工非有下列
17 情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿65歲者。……」
18 第55條第1項第1款規定：「勞工退休金之給與標準如下：
19 一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工
20 作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。
21 未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。……」第56條第1
22 項、第2項規定：「（第1項）雇主應依勞工每月薪資總額百
23 分之2至百分之15範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶
24 存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥
25 之比率、程序及管理事項之辦法，由中央主管機關擬訂，
26 報請行政院核定之。（第2項）雇主應於每年年度終了前，
27 估算前項勞工退休金專戶餘額，該餘額不足給付次1年度內
28 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
29 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
30 差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。」勞
31 動基準法第56條第2項於104年2月4日增訂之立法理由略以：

「為避免事業單位歇業時，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其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如有不足額之情形者，應於規定期限內補足，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議，爰增訂第2項。舉例而言，雇主於一百零三年年度終了前，其退休準備金專戶餘額為新臺幣（以下同）三百萬元整，一百零四年其所僱勞工甲工作十五年滿五十五歲，乙工作十年滿六十歲，丙工作未滿十年但滿六十五歲，甲、乙、丙於一百零四年分別符合本法第五十三條第一款、第三款自請退休條件及第五十四條第一項第一款強制退休條件，雇主預估退休金給付金額為四百萬元，因與其提撥之勞工退休準備金短差一百萬元，故雇主應於一百零四年三月底前一次補足差額一百萬元，並送該事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。」

2、由上述規定及勞動基準法第56條第2項之立法理由可知，為保障符合勞動基準法退休條件之勞工於退休時可完整請領退休金之權益，避免勞工因雇主未依法提撥或未足額提撥勞工退休準備金，事業單位歇業、清算或宣告破產，致影響其日後請領退休金之權益，勞動基準法增訂第56條第2項足額提撥勞工退休準備金之規定，事業單位有義務於每年年底檢視次一年度符合退休條件之勞工所需之退休金數額，並於次一年度3月底前足額提撥至勞工退休金專戶，以貫徹憲法保護勞工生存權等相關基本權利之意旨，透過專戶專儲，依法令提撥管理支用，使勞工領取退休金之權益能獲得充分保障。

3、勞動基準法第78條第2項規定：「違反……第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」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。」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，依第十七條及第五十五條規定計算。」

4、勞動基準法施行細則第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。」第29條規定：「本法第五十五條第三項所定雇主得報經主管機關核定分期給付勞工退休金之情形如下：一、依法提撥之退休準備金不敷支付。二、事業之經營或財務確有困難。」第29條之1規定：「（第1項）本法第五十六條第二項規定之退休金數額，按本法第五十五條第一項之給與標準，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十一條第一項保留本法工作年資之在職勞工，且預估於次一年度內成就本法第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件者。二、工作年資：自適用本法之日起算至估算當年度之次一年度終了或選擇適用勞工退休金條例前一日止。三、平均工資：為估算當年度終了之一個月平均工資。（第2項）前項數額以元為單位，角以下四捨五入。」

5、裁罰基準第4點項次61規定：「四、臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞動基準法）事件統一裁罰基準如下表：【項次】：61【違規事件】：雇主應於每年年度終了前，估算勞動基準法第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動基準法第53條或第54條第1項第1款退休條件之勞工，依勞動基準法第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備金監督委員會審議者。【法條依據（勞動基準法）】：第56條第2項、第78條第2項及第80條之1第1項。【法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰】：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。【統一裁罰基準（新臺幣：元）】：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。第5次以上：45萬元。」

(二)、原告之勞工退休準備金專戶餘額於110年度預估總額應為1,206,660元，惟截至110年11月10日止，該專戶餘額僅834,113元，不足給付依勞動基準法第55條規定計算員工石哲良、范梅蘭之退休金數額等情，有被告110年1月28日北市勞資字第1106001414號函、勞動部全國勞工行政資訊管理整合應用系統查詢資料（含勞工保險投保資料、對應舊制人數及名冊、未來一年符合退休要件人數及名冊等資訊）、被告110年4月20日北市勞資字第11060144051號函與收件回執、被告110年1月28日北市勞資字第110601414號函與收件回執、范梅蘭、石哲良110年度薪資表可參（本院卷57-59、65-67、153、155頁），互核相符，堪信屬實。被告認原告是第一次違規，依裁罰基準處原告最低罰鍰9萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無違誤。

(三)、原告雖主張石哲良、范梅蘭之工作年資應從原告開始適用勞動基準法之87年4月1日起算，不應從實際受僱於原告之日起算，故原告已提撥足額云云。惟查，勞動基準法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算……」勞動基準法施行細則第5條規定：「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。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。」，故計算石哲良於110年度之工作年資時，應自其受僱日84年7月13日起算至110年12月31日，其工作年資共計26年5月18日；計算范梅蘭110年度之工作年資，亦應自其受僱日79年2月21日起算至110年12月31日，故其工作年資共計31年10月10日。又依勞動基準法施行細則第29條

之1規定計算石哲良之適用勞動基準法後勞工退休準備金，其於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年），總計舊制年資基數為7.5年 $\times$ 2=15基數；計算范梅蘭適用勞動基準法後之勞工退休準備金，其於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），總計舊制年資基數為8年 $\times$ 2=16基數。另石哲良及范梅蘭之110年3月至8月平均薪資分別為33,321.5元及44,177.33元，則石哲良之退休金計算應為15基數 $\times$ 33,321.5元=499,822.5元，范梅蘭之退休金計算應為16基數 $\times$ 44,177.33元=706,837.28元，故110年度勞工退休金預估總額應為1,206,660元。惟截至110年11月10日止，原告勞工退休金專戶帳上餘額僅834,113元，尚不足以完全支應該2名勞工110年度退休所需之退休金，亦未補足差額，是原告違反勞動基準法第56條第2項規定之事實甚為明確。原告之主張僅為其單方面對法令之誤解，並無可採。

(四)、原告雖又主張可類推適用勞動基準法第55條第3項規定云云。經查，類推適用是基於平等原則而來，需性質相同者始能類推適用。勞動基準法第55條第3項規定是關於勞工退休金之給與方式，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。亦即原則上應一次給付，例外時經主管機關核定始可分期給付。至於勞動基準法第56條第2項規定是指雇主應於每年年度終了前估算勞工退休準備金專戶餘額，若有不足，雇主應於次年度3月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。亦即其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額提撥勞工退休準備金，影響勞工日後請領退休金之權益，故規定雇主有義務確保勞工退休準備金專戶之足額提撥，且至少應於次年度3月底前一次提撥其差額。可知兩者性質並不相同，並無類推適用之餘地，且勞動基準法第56條第2項並無如同法第55條第3

項例外時經主管機關核定可分期提撥之規定，足證勞動基準法就此不同性質之雇主義務確實有不同規定。是原告此部分主張亦無可採。

六、從而，被告以原處分認原告是第一次違規，依裁罰基準處原告最低罰鍰9萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張舉證，經核於判決結果不生影響，爰不一一論駁。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 4 月 20 日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法 官 許麗華

法 官 郭淑珍

法 官 郭銘禮

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書。（須按他造人數附繕本）

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

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. 上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(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	1. 上訴人之配偶、四親等內之血親、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 112 年 4 月 20 日
03 書記官 林淑盈