臺北高等行政法院裁定

）FKT64W1Z1X5L0;@108年度簡上字第

上　訴　人　信東生技股份有限公司

代　表　人　柯長崎（董事長）

訴訟代理人　蘇飛健　律師

被 上訴 人　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦（市長）

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國108年6月14日臺灣桃園地方法院107年度簡字第72號行政訴訟判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按對於簡易訴訟程序之判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第235條第2項定有明文。又依同法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有第243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於地方法院簡易訴訟程序之判決上訴，如依行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第1項規定，以判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明原判決所違背之法令及其具體內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣，倘為司法院解釋，則為揭示該解釋之字號或其內容。如以行政訴訟法第236條之2第3項準用第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已

對簡易訴訟程序之判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、緣上訴人經營西藥製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被上訴人所屬勞動局於民國106年6月30日至上訴人營業所施行勞動條件檢查，並審酌上訴人106年5月17日信東總字第170448號函等資料，發現上訴人106年度符合勞基法第53、54條退休條件之勞工尚有91名，應足提撥勞工退休準備金共新臺幣（下同）146,740,242元，惟上訴人退休金準備專戶餘額為10,291,024元，尚不足136,449,218元，違反勞基法第56條第2項規定。經被上訴人依同法第78條第2項、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準附表第10項規定，以上訴人係第2次（前次被上訴人以105年12月28日府勞條字第1050315923號裁處書裁處，處罰鍰9萬元，經臺灣桃園地方法院106年度簡字第89號行政訴訟判決上訴人之訴駁回，並為本院107年度簡上字第124號裁定其上訴駁回）違反同一規定，於106年11月22日以府勞條字第1060278052號裁決書（下稱原處分），處上訴人罰鍰18萬元整，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，經訴願駁回後，復提起行政訴訟，經臺灣桃園地方法院107年度簡字第72號行政訴訟判決（下稱原判決）其訴駁回，上訴人不服，遂提起本件上訴。

三、次按「適用簡易訴訟程序之事件，以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院。下列各款行政訴訟事件，除本法別有規定外，適用本章所定之簡易程序：一、關於稅捐課徵事件涉訟，所核課之稅額在新臺幣40萬元以下者。二、因不服行政機關所為新臺幣40萬元以下罰鍰處分而涉訟者。三、其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額或價額在新臺幣40萬

元以下者。四、因不服行政機關所為告誡、警告、記點、記次或其他相類之輕微處分而涉訟者。……」「應適用通常訴訟程序之事件，第一審誤用簡易訴訟程序審理並為判決者，受理其上訴之高等行政法院應廢棄原判決，逕依通常訴訟程序為第一審判決。但當事人於第一審對於該程序誤用已表示無異議或無異議而就該訴訟有所聲明或陳述者，不在此限。前項但書之情形，高等行政法院應適用簡易訴訟上訴審程序之規定為裁判。」行政訴訟法第229條第1項、第2項、第236條之2第1項及第2項分別定有明文。本件上訴人提起行政訴訟所請求撤銷原處分關於「罰鍰」部分，固屬「因不服行政機關所為40萬元以下罰鍰處分而涉訟」，原應適用簡易訴訟程序，惟請求撤銷原處分關於「公布事業單位名稱及負責人姓名」部分，則非屬「與告誡、警告、記點、記次、講習、輔導教育相類之輕微處分」，亦非行政訴訟法第229條第2項第4款所定應適用簡易訴訟程序之事件（參102年度高等行政法院及地方法院行政訴訟庭法律座談會提案五研討結果），應適用通常訴訟程序，為保障上訴人之訴訟權，並避免訴訟事件割裂審理，自應全部適用通常訴訟程序，原審適用簡易程序，雖有違誤，惟上訴人及被上訴人於原審對於該程序之誤用，未提出異議，並已就該訴訟有所聲明及陳述，依前揭規定，應認該訴訟程序瑕疵即已補正。是上訴人不服原判決，提起本件上訴，本院即應適用簡易訴訟上訴審程序之規定為裁判，合先敘明。

四、上訴意旨略以：依勞基法第56條第2項規定明載雇主應於每年年度終了前，「估算」次一年度內「預估成就」「第53條或第54條第1項第1款退休條件之勞工」，如勞工退休準備金專戶餘額不足估算退休金數額者，雇主應於次年度3月底前

一次提撥其差額。依勞基法第56條第2項文義解釋，自係指預估成就勞基法第53條之勞工而言，而所謂成就勞基法第53條之規定者，自應成就上述勞基法第53條所有要件，尚需有自請退休之情事，始可稱為「成就」勞基法第53條之勞工。如雇主於預估次一年度退休人數時，員工已經表明未有自請退休之打算，無人將自請退休，自不能將該無自請退休打算之人員列入已成就勞基法第53條之員工。另勞基法第56條第2項文義解釋，自係指預估符合年滿65歲之條件的勞工且雇主將強制其退休者，若雇主根本無強制員工退休之打算，自不能稱將成就勞基法第54條第1項第1款之規定。查上訴人並無於106年強制員工退休之計畫，且於105年度已針對符合「工作15年以上年滿55歲者」、「工作25年以上者」、「工作10年以上年滿60歲者」進行口頭或書面之自請退休調查，僅有3名員工有退休計畫，上訴人據以計算應核發之退休金總數額為5,656,355元，並已於106年度3月以前提撥12,526,819元於勞工退休準備金專戶，已足額提撥，無違法事由，原處分嚴重不適用法規之違背法令。我國之勞基法係於73年所施行，次年74年施行勞工退休準備金提撥及管理辦法，截至104年2月4日修法前，長達30年間，且勞工退休金之準備專戶之餘額為6,861,600元，而勞基法第56條第2項之規定於104年2月4日修法，所賦予雇主提撥之責任有重大變更，無緩衝期間及任何配套措施，應予從嚴解釋。修法後上訴人提撥之金額從原先數百萬將頓時提昇至1億餘元，相差近20倍，若按舊制上訴人係依薪資總額4%提撥，逐年提撥180萬元，則上訴人需要花費76年始可能提繳至1億4,674萬242元。然原判決對於法條之解釋結果，上訴人須於104年2月4日修法後次一年度，即需一次提繳足額，已達實收資本額之10.47

％，顯已重大影響上訴人營運，無法期待人民能符合法令，不但違反文義解釋方法，亦違反雇主對於勞基法信賴保護及立法者保護勞工之初衷，適用法規顯有不當。

五、經核，原判決業已論明勞基法第56條第2項規定之修法前已明定雇主應按月提撥勞工退休準備金及104年2月4日修正增訂之立法目的，係課予雇主須為其所僱用勞工之退休金預作準備之制度，為保障勞工於符合勞基法退休要件時，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，影響其日後請領退休金或資遣費之權益，屬強制規定，上訴人有遵守之義務，只要是勞工符合同法第53條及第54條第1項規定「得自請退休」與「強制退休」之要件者，雇主即應於次年3月底前一次提撥其差額，並不以符合自請退休要件者已申請退休，或雇主已實際對符合強制退休要件者強制其退休為必要，上訴人主張顯然是增加上開條文文義所無之要件，且違反上開所述之立法意旨，於法未合，不得僅以履行上開規定之義務將影響其營運為由，主張得不履行系爭規定所賦予之義務。並敘明自修法起至本件遭裁罰為止，已歷時兩年，上訴人應有充裕的時間籌措應提撥為退休準備金之資金，在舊制下上訴人本即有提撥勞工退休金數額之義務，在客觀上並無具體信賴行為之表現可言，無信賴保護原則之適用，經斟酌兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料後，認與判決結果不生影響而無逐一論述必要等理由，於法均無違誤。上訴理由所陳，雖以原判決違背法令為由，惟核其上訴理由，無非係重述其在原審業經主張而為原判決摒棄不採之陳詞，或就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為法規適用不當。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

六、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第236條之2第3項、第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　29　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　蕭　忠　仁

法　官　吳　坤　芳

法　官　羅　月　君

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　29　　日

書記官　陳　又　慈