

憲法法庭 112 年憲判字第 16 號判決摘要

說明：本摘要係由憲法法庭書記廳依判決主文及理由摘錄而成，僅供讀者參考，並不構成本判決的一部分。

聲請人：

最高行政法院第三庭

判決公告日期：112 年 10 月 27 日

案由：

聲請人為審理同院 106 年度上字第 947 號勞動基準法（下稱勞基法）事件，認應適用之勞基法第 56 條第 2 項規定（下稱系爭規定），不符憲法第 7 條平等原則及第 23 條比例原則，侵害人民受憲法第 15 條保障之財產權，而有抵觸憲法之疑義，乃裁定停止訴訟程序，於 108 年 1 月聲請解釋。

判決主文

勞動基準法第 56 條第 2 項規定：「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，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度 3 月底前一次提撥其差額，……」並未抵觸憲法第 23 條比例原則，與憲法第 15 條保障人民財產權之意旨尚無違背，亦不生違反憲法第 7 條平等原則之問題。

判決理由要旨

一、本件所涉基本權利與審理原則〔第 12 段〕

按勞基法係國家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式等之設計，因涉及社會環境、經濟結構、勞雇關係等複雜之政策性問題，基於功能最適之考量，立法

者有一定之形成空間；勞基法第 6 章有關勞工退休制度，即國家透過立法方式所積極建構之最低勞動條件之一，其中第 56 條規定之雇主提撥勞退準備金義務，為照顧勞工生活方式之一種，至系爭規定課予雇主一次提撥退休金差額之義務，影響雇主之資金調度及運用，限制雇主自由使用、處分其財產之財產權。是系爭規定之立法目的如係為追求正當公共利益，且所採取之手段與正當目的之達成間具合理關聯，即與憲法比例原則無違。〔第 14 段〕

二、系爭規定與憲法第 15 條保障人民財產權之意旨尚無違背 〔第 15 段〕

勞基法第 56 條第 1 項前段關於雇主應按月提撥勞退準備金之規定，係 73 年 7 月 30 日勞基法制定公布時即予明定，乃為促使雇主履行給付勞工退休金義務，以貫徹保護勞工之憲法意旨，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付之雇主對勞工照顧義務之適當手段。〔第 16 段〕

上述勞基法規定之勞退準備金提撥制度，係採部分提存之責任準備制，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，但擬定之提撥率究屬概算性質，並法定提撥率又有相當幅度之彈性（百分之二至百分之十五），從而事業單位若長期以最低提撥率提撥，經相當期間，易致勞退準備金不足，則於事業單位無預警關廠、歇業時，常生無力支付勞工退休金，而影響勞工權益之情事。故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撥勞退準備金，影響勞工日後請領退休金之權益，乃於 104 年 2 月 4 日增訂公布系爭規定，令雇主於當年年終了前估算次年度退休金差額，並於次年度 3 月底前補足之。其目的係為使雇主及早準備，確保次年度退休之勞工能獲得法定足額退休金，降低雇主因突發性企業財務問題，影響勞工退休金之籌措，以強化勞工請領退休金權益之保障。是系爭規定之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策之意旨，核屬正當。〔第 17 段〕

又系爭規定令雇主撥補勞退準備金專戶餘額之金額，僅及於次一年度在法制上享有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，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義務。就確保雇主履行即將到來且隨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補足之金額範圍並不至過於廣泛。〔第 19 段〕

再者，系爭規定雖係 104 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施行之當年度即 104 年度終了前，始須估算退休金差額，並於次年度 3 月底一次提撥退休金差額。是雇主依系爭規定初次應提撥退休金差額，係有超過 1 年之準備時間，而此等準備時間，核具有過渡期間之實質效益。〔第 20 段〕

勞工退休金條例（即勞退新制）於 94 年間施行後，隨勞基法施行時間之推進，適用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，產生不足額之風險及金額均將提升，而更彰顯系爭規定之即時預防效益。〔第 22 段〕

綜上，系爭規定命雇主一次提撥補足經估算之退休金差額，既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稅之費用、收益保證及暫停提撥等之配套措施，暨雇主就初次提撥退休金差額具 1 年準備時間，以適度衡平雇主權益，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間具有合理關聯，並未牴觸憲法第 23 條比例原則，與憲法第 15 條保障人民財產權之意旨尚無違背。〔第 23 段〕

三、系爭規定尚不生違反憲法第 7 條平等原則之問題〔第 24 段〕

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範，其等目的固均為保障勞工退休權益，惟勞基法第 55 條第 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 月底前一次提撥退休金差額之義務；故而，二者係分別針對雇主履行給付義務與提撥義務之方式，所為之規範。〔第 25 段〕

勞基法第 55 條第 3 項前段規定及系爭規定，雖同具保障勞工退休權益之目的，但係立法者為保障勞工退休權益，對雇主所為之不同義務規定。二者各有其立法時空背景下欲因應之法制問題，致因而課予雇主之不同義務，以及因此採取不同之履行義務方式及相應之配套或緩和措施，尚無可相提並論性，尚不生違反憲法第 7 條平等原則之問題。〔第 28 段〕

本判決由楊大法官惠欽主筆。

大法官就主文所採立場如下表所示：

主文項次	同意大法官	不同意大法官
全文	許大法官宗力、蔡大法官焜燉、許大法官志雄、張大法官瓊文、黃大法官昭元、呂大法官太郎、楊大法官惠欽、蔡大法官宗珍、蔡大法官彩貞、朱大法官富美、陳大法官忠五、尤大法官伯祥（共 12 位）	黃大法官瑞明、詹大法官森林、謝大法官銘洋（共 3 位）

謝大法官銘洋（黃大法官瑞明、詹大法官森林加入）提出不同意見書