



公法類

112年憲判字第十六號【提撥勞工退休金差額案】

【主旨】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，亦不生違反憲法第7條平等原則之問題。

【概念索引】平等原則／勞工退休準備金／財產權／中小企業之生存與發展

【關鍵詞】平等原則、勞工退休準備金、財產權、中小企業之生存與發展

【相關法條】憲法第7條、第15條、第23條；勞動基準法第56條第2項

說明

一、爭點與選錄原因

（一）爭點說明

本判決乃聲請人（最高行政法院第三庭）因審理勞動基準法事件，認應適用之勞動基準法第56條第2項規定牴觸憲法，聲請解釋憲法。

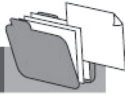
（二）選錄原因

112年憲判字第16號於2023年10月27日作成，官方將本則憲法法庭判決命名為【提撥勞工退休金差額案】，遂援用之，以便查閱，本判決由楊大法官惠欽主筆。本判決為蔡彩貞、朱富美、陳忠五、尤伯祥接任大法官後，共同參與的第一件判決。

選錄

一、本件所涉基本權利與審理原則

國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第153條第1項定有明文。勞基法即國家為實現此一基本國策所制定之法律，而立法者對於應設計如何內容或方式之保護勞工規範，固有一定之形



成空間，惟如因此對於人民基本權利構成限制，則仍應符合憲法第23條比例原則之要求。

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。

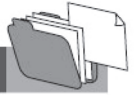
二、系爭規定與憲法第15條保障人民財產權之意旨尚無違背

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（釋字第578號解釋理由書第2段參照）。

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（74年7月1日訂定發布之勞工退休準備金提撥及管理辦法第2條、第3條、104年11月19日修正發布之同辦法第2條及104年2月4日修正公布之勞基法第56條第1項規定參照），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（2%至15%），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（立法院公報第104卷第9期院會紀錄第110、111及138頁參照）。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（104年2月4日修正公布勞基法第56條立法理由參照），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。

系爭規定雖要求雇主應將所估算之次年度退休金差額，於勞工退休金給付時點



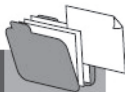
尚未全然屆至之次年度3月底前即一次提撥，惟此所令雇主一次提撥之次年度3月底，核係勞工成就退休條件年度之3月底，故就確保雇主履行該年度已成就或隨時可能成就之勞工退休金給付義務言，係有即時預防，並預警雇主之勞退準備金專戶餘額將不足支應勞工退休金，而具強化勞工退休權益保障之效益。

又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，而包含符合自願退休條件之勞工退休金金額（勞基法第53條規定參照），致具相當之預估性；惟所要求雇主撥補者，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。申言之，雇主若確實依法規規定擬定「適切」提撥率且按月提撥，或於勞工退休金條例（即勞退新制）於94年間施行後，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願所影響之資金調度（勞基法第56條第7項規定參照），減少雇主須於短期內籌措較高額退休金所衍生之財務問題。從而，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。

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。

此外，關於雇主提撥之退休金差額（包含所預估符合自願退休條件之勞工退休金金額），法制上又有配套規範，即此等退休金差額得列報為實際提撥年度之事業單位營利事業所得稅之費用（營利事業所得稅查核準則第71條第8款第4目規定、已廢止之財政部104年11月10日台財稅字第10400608350號令及同已廢止之財政部106年5月17日台財稅字第10604006020號令參照），以及所匯集之勞工退休基金具不得低於當地銀行2年定期存款利率之基金運作收益保證（勞基法第56條第4項規定參照），暨勞退準備金累積至足以支應勞工退休金時，得報請當地主管機關核准暫停提撥（勞工退休準備金提撥及管理辦法第3條規定參照）等，以適度衡平雇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多寡，除涉及雇主按月提撥之勞退準備金外，尚受雇主所應支付退休金金



額之影響。申言之，勞退準備金之提撥率、退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度（即勞退舊制）之人數及其等每月薪資等等，均係影響勞退準備金專戶餘額多寡之因素；尤其勞工退休金條例（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（勞工退休金條例第8條規定參照），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（勞工退休準備金提撥及管理辦法第7條規定參照），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。

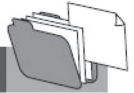
綜上，系爭規定命雇主一次提撥補足經估算之退休金差額，既具有即時預防之效益，且所要求預估補足之金額範圍又不至過於廣泛，並有得認列為提撥年度之事業單位營利事業所得稅之費用、收益保證及暫停提撥等之配套措施，暨雇主就初次提撥退休金差額具1年準備時間，以適度衡平雇主權益，亦難謂未兼顧憲法增修條文第10條第3項規定國家應扶助並保護中小型經濟事業之意旨，故系爭規定之手段尚在合理範圍，而與所欲達成強化保障勞工請領退休金權益之正當目的間具有合理關聯，並未抵觸憲法第23條比例原則，與

憲法第15條保障人民財產權之意旨尚無違背。

三、系爭規定尚不生違反憲法第7條平等原則之問題

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。

申言之，勞基法第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負擔能力之目的（73年7月30日制定公布勞基法第55條之立法理由參照），在同條第3項前段為雇主得報准分期給付之規定，使雇主於依法提撥之勞退準備金不敷支付，且事業之經營或財務確



有困難時（勞基法施行細則第29條規定參照），得報准分期履行其之給付勞工退休金義務，以緩和雇主之資金調度與財務負擔。

至系爭規定則係勞基法於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月1日），已近30年，核係為因應勞基法第56條第1項規定所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足支應勞工退休金，以強化勞工退休權益保障之目的；且就該提撥之退休金差額，則另訂有費用認列、收益保證及暫停提撥等配套措施。

從而，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。亦即勞基法第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付退休金義務之雇主，為兼及其負擔能力，而為雇主得報准分期給付之規定；至系爭規定則是就所有雇主課予補足退休金差額義務之規定，係對受領勞工勞動給付之雇主，所為確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。是系爭規定未如勞基法第55條第3項前段，為類如「雇主如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付」之彈性措施規定，尚不生違反憲法第7條平等原則之問題。

◎延伸閱讀

- 鄭津津，妾身未明的類勞工勞權保障問題之探討，月旦民商法雜誌，81期，2023年9月，6-20頁。

☞一一二年憲判字第十七號【禁止醫師為醫療廣告案】

【主旨】醫療法第84條規定：「非醫療機構，不得為醫療廣告。」其中關於禁止醫師為醫療廣告之部分，與憲法第11條保障言論自由之意旨有違，於此範圍內，應自本判決公告之日起，失其效力。

【概念索引】言論自由／醫療廣告／醫療機構

【關鍵詞】言論自由、醫療廣告、醫療機構

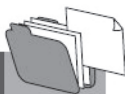
【相關法條】憲法第11條、醫療法第84條

◎說明

一、爭點與選錄原因

（一）爭點說明

本判決乃聲請人（臺北高等行政法院地方行政訴訟庭德股法官）因審理臺北高



等行政院地方行政訴訟庭112年度簡字第13號醫療法事件，認應適用之醫療法第84條規定，有牴觸憲法疑義，聲請解釋憲法。

（二）選錄原因

112年憲判字第17號於2023年11月3日作成，官方將本則憲法法庭判決命名為【禁止醫師為醫療廣告案】，遂援用之，以便查閱，本判決由呂大法官太郎主筆。

◎選錄

一、本判決所論醫師及醫療廣告之範圍

系爭規定為醫療法中之規定，就其所禁止之醫療廣告，並未另明文定義，自應與同法第9條所定義之醫療廣告為同一解釋，亦即利用傳播媒體或其他方法，宣傳醫療業務，以達招徠患者醫療為目的之行為。至於醫學新知或研究報告之發表、病人衛生教育、學術性刊物，未涉及招徠醫療業務者，不視為醫療廣告（同法第87條第2項規定參照）。再者，得否為醫療廣告係規定於醫療法，故本判決所論述得否為醫療廣告之醫師，係指同法第10條第2項所稱醫師，亦合先敘明。

依此，醫師本於其專業所發表之意見，縱使事實上亦有招徠患者之效果，若非以此為目的，即非系爭規定所禁止。反之，若以招徠患者為目的，縱使其所公開發表者並非醫療專業知識，僅為醫師之姓名、性別、學歷、經歷及其醫師、專科醫師證書字號、地址、電話及交通路線、診

療科別及診療時間等一般醫療資訊（同法第85條第1項規定參照），亦屬系爭規定所禁止。從而是否以招徠患者為目的之公開言論，為判斷有無系爭規定適用之核心事項。又有關提供一般醫療資訊之醫療廣告，並非本質上僅可能由醫療機構為之，因本判決之原因案件所涉及者，為系爭規定禁止醫師為醫療廣告之違憲審查，故本判決僅就此部分為審查。

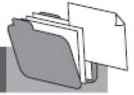
二、系爭規定牴觸憲法第11條言論自由之保障

（一）本件應採中度標準審查立法者對醫師為醫療廣告之言論自由管制

1. 醫師職業與醫療廣告之關係

系爭規定係禁止醫療機構以外包含醫師在內之人為醫療廣告，而非禁止醫師為其他行為。因此，先究明醫師職業及醫療廣告之基本特性，自有助於審查此一禁止規定是否合於憲法規定。

按醫師為得實施醫療行為之專門職業人員，醫療行為具有高度專業性與個別性，每一疾病均有其成因及治療方法，同一治療方法未必可普遍適用於所有病患。實施醫療行為之醫師必須以專業知識與醫療技術，針對個別患者之具體情況，採取適當醫療措施。如何實施適當之醫療措施，國家並無能力為全部規範或管制，尚有賴醫師遵循其專業之醫療倫理，以及醫師公會之自治與自律。此外，患者亦必須將其患病之真實情形，告知醫師，俾醫師據為診察及治療之重要參據。易言之，醫



療倫理之遵守、患者與醫生間之信賴關係，以及醫師公會之自治與自律，均為醫師實施健全醫療行為，所不可或缺之條件。從另一方面言，醫師所執行者，係攸關國民健康之醫療業務，具有明顯利他性及公益性，並非僅以營利為目的，醫師為招徠患者而為廣告，亦有可能被認為涉及醫師專業形象及民眾信賴。

然而，醫療廣告除係宣傳醫療業務，以招徠患者外，亦含有彰顯醫師自我表現，向大眾傳遞醫療訊息之性質，對於民眾就醫之選擇，亦有提供參考資訊之功能。在以保障言論自由為重要內涵之我國憲法規定下，即使為從事醫療專業之醫師，就其專業有關之言論自由，亦不能完全排除。申言之，醫師之姓名、性別、學歷、經歷及其醫師、專科醫師證書字號、地址、電話及交通路線、診療科別及診療時間等一般醫療資訊之提供（同法第85條第1項規定參照），無涉醫療行為之專業性或個別性，縱使醫師基於招徠患者之目的而提供上開資訊，對於患者而言，幾乎有利無害。即使所提供者為一般資訊以外之醫療專業知識，鑑於醫療具有高度專業性，民眾對於醫療資訊，每每難以完全了解，由醫師本於其專業提供民眾正確就醫訊息，對於民眾為醫療選擇，亦甚為重要。

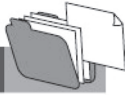
2.對系爭規定之憲法審查基準

憲法第11條規定，人民之言論自由應予保障。言論自由，在於保障意見之自由

流通，使人民有取得充分資訊及自我實現之機會，包括政治、學術、宗教及商業言論等，並依其性質而有不同之保護範疇及限制之準則。其中非關公意形成、真理發現或信仰表達之商業言論，固兼具意見表達之性質，然尚不能與其他言論自由之保障等量齊觀，立法者亦得對商業言論為較嚴格之規範。惟商業言論提供之訊息，其內容為真實、無誤導性，以合法交易為目的而有助於消費大眾作出經濟上之合理抉擇者，仍應受憲法第11條言論自由之保障。國家為保障消費者獲得真實而完整之資訊，避免商業廣告或標示內容造成誤導作用，或為增進其他重要公共利益目的，例如保護國民健康，自得立法採取與上述目的之達成間具有實質關聯之手段，限制商業廣告，迭據大法官作成解釋（司法院釋字第414號、第577號及第794號解釋參照）。

系爭規定係限制醫療廣告之主體，與前開大法官解釋，係針對立法者對於言論內容之限制所為闡釋，二者雖有不同，然系爭規定所禁止者，仍與言論自由之限制有關，故前開大法官所闡釋之審查標準，亦可援用於本件。醫師為醫療廣告，除涉及醫師表現自我，傳播訊息予大眾之言論自由外，亦與國民健康有密切關聯，從而立法者自得為達成保護國民健康之目的，採取與此目的之達成間，具有實質關聯性之手段，以為管制。

（二）系爭規定牴觸憲法第11條保障



言論自由之意旨

1. 系爭規定之立法目的與憲法尚無牴觸

醫師法於32年8月28日制定之初，就醫師關於其業務之廣告規定於第17條，該條規定：「醫師關於其業務不得登載或散布虛偽誇張之廣告。」並未全面禁止醫師為業務廣告，僅禁止為虛偽誇張之廣告。其後歷經多次修法，迄75年醫療法制定施行前，此一基本立場並未改變。

嗣醫療法於75年11月24日公布施行時，鑑於依醫師法第18條規定，醫療廣告以醫師為管理對象，致醫師常以其所開設或執業之醫院、診所名義為醫療廣告，形成管理上之困難，且醫師原則上應於衛生主管機關核准登記之醫療機構執業，故有關醫療業務廣告，自宜以醫療機構名義為之，乃於醫療法第59條規定：「非醫療機構，不得為醫療廣告。」（立法院公報第75卷第97期，院會紀錄，第15頁參照），復於立法理由謂：「本條規定為醫療廣告者以醫療機構為限。又為防杜醫療機構屆時以醫師名義為醫療廣告，復造成管理上適用之困難，同時於醫師法規定醫師不得為醫療廣告。」並於同法第5章規定醫療機構得為與不得為之廣告等事項。

為配合醫療法之施行，76年12月21日施行之醫師法第18條乃修正為：「醫師對於其業務不得為醫療廣告。」嗣醫師法全文於90年12月21日修正、91年1月16日公布施行時，以醫療廣告已由醫療法設有專

章規範，為避免兩法產生矛盾，故刪除該條規定（立法院第四屆第四會期衛生環境及社會福利、司法二委員會第三次聯席會議紀錄，立法院公報第90卷第4期委員會紀錄，第493頁參照）。自此，就醫師得否為醫療廣告之問題，即由醫療法規範。因醫療法第59條規定：「非醫療機構，不得為醫療廣告。」從而醫師亦在不得為醫療廣告之列。

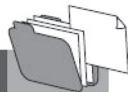
嗣醫療法全文於93年4月9日修正並於同年月28日公布時，將原第59條移列至第84條（即系爭規定），文字則未再更動。

由上述立法沿革及立法理由可知，系爭規定之目的有二，其一係為避免醫師為醫療廣告，造成管理上之困難，其二則係避免不當廣告而維護國民健康。

按醫師為醫療廣告涉及醫師受憲法保障之言論自由，非有為維護國民健康而增進公共利益之必要，不得限制之（憲法第23條規定參照）。醫療廣告由醫師或醫療機構為之，對於民眾取得醫療資訊之助益，並無本質上差異，系爭規定若僅為醫療廣告行政管理方便之目的，准許醫療機構為醫療廣告而禁止醫師為之，固難認係為追求重要公共利益。惟系爭規定尚有維護國民健康之目的，從而仍可認為係為追求重要公共利益，與憲法尚無牴觸。

2. 系爭規定禁止醫師為醫療廣告，與其所欲達成維護國民健康之目的間，欠缺實質關聯

按醫療行為係十分複雜而專業之業



務，不同部門或科際間，既有明確分工，復彼此關聯，而醫師為具備醫療專業知識且依法得執行醫療業務之人，由醫師提供相關適當訊息，自有助於病患就醫選擇，為落實病患自主權所必要，禁止醫師為醫療廣告，未必有利於國民健康之維護，自無待言。又我國自32年醫師法制定施行起，迄75年醫療法制定施行止，醫師法均准許醫師為醫療廣告，期間已歷40餘年，未見相關衛生福利機關提出任何實證資料，足以推論一旦准許醫師為醫療廣告，必會為不當醫療廣告，因而可認為禁止醫師為醫療廣告，乃為維護國民健康或增進公共利益所必要。是以系爭規定之立法目的為維護國民健康，與所採全面禁止醫師為醫療廣告之手段間，難認有實質關聯性。立法者雖又以醫師原則上應於衛生主管機關核准登記之醫療機構執業，作為禁止醫師為醫療廣告之另一理由。然而，醫師執行醫療業務，非絕對應於醫療機構為之，於符合一定條件下，得於醫療機構外執行業務（醫師法第8條之2但書規定參

照），更非僅能於同一醫療機構執業。故醫師得否自主為醫療廣告與醫療機構可否為醫療廣告，分屬二事，尚難以醫療機構已可為醫療廣告為由，即禁止醫師為之。醫師依其本於醫師資格為醫療行為之獨立性，就其醫療業務所為廣告，非醫療機構所能代替，自應受憲法言論自由之獨立保障。

是系爭規定為達到維護國民健康之目的，與所採禁止醫師為醫療廣告之手段間，難認有何實質關聯，違反憲法第23條比例原則，與憲法第11條保障醫師言論自由之意旨有違。

◎延伸閱讀

- 蕭文生，裁處罰鍰應審酌之因素——評高雄高等行政法院九十九年度簡字第四二號判決，裁判時報，12期，2011年12月，15-28頁。

（本文已授權收錄於月旦知識庫 www.lawdata.com.tw；更多裁判分析►月旦法律分析庫 lawwise.com.tw）