臺北市政府 105.06.16.　府訴三字第 10509089200 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○股份有限公司
代　　表　　人　○○○
訴 願 代 理 人　○○○律師
原 處 分 機 關　臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞工退休金條例事件，不服原處分機關民國 105 年 1 月 19 日北市勞資字第 104400
22000 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人係經營資訊處理、網站代管及相關服務業，為適用勞動基準法之行業，於民國（下同）104 年 7 月 17 日以其公司虧損或業務緊縮為由，向原處分機關通報資遣前受僱勞工○○○（下稱○君），並於 104 年 7 月 31 日終止勞動契約，惟○君以訴願人之代表人告知其應於 104 年 7
月 31 日去職時，其並未同意解除勞僱關係為由，向原處分機關申請調解並於 104 年 7 月 31 日經
中華民國勞資關係協進會調解，調解不成立。嗣於 104 年 9 月 2 日向原處分機關陳情，原處分機關乃於 104 年 9 月 17 日實施勞動檢查，發現訴願人有未依法給付○君資遣費情事，審認訴願人違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定，乃以 104 年 10 月 27 日北市勞動檢字第 104
35564601 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，請其即日改善，如有異議，請於 10 日內提出書面並敘明理由。訴願人於 104 年 11 月 9 日提出異議，表示於 104 年 7 月 31 日協調會中即已表
示係依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款規定與○君終止勞動契約；並經原處分機關以 104 年 11
月 16 日北市勞動檢字第 10436316200 號函復在案。嗣訴願人以 104 年 12 月 9 日台腦字第 104000
0100 號函陳述意見表示其並無給付○君資遣費之義務，惟原處分機關仍審認訴願人違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定，爰依同條例第 47 條及臺北市政府處理違反勞工退休金

條例事件統一裁罰基準規定，以 105 年 1 月 19 日北市勞資字第 10440022000 號裁處書，處訴願
人新臺幣（下同）21 萬元罰鍰。該裁處書於 105 年 1 月 21 日送達，訴願人不服，於 105 年 2 月 18
日經由原處分機關向本府提起訴願，3 月 28 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞工退休金條例第 1 條規定：「為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定」第 2 條規定：「本條例所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府 .....。」第 3 條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」第 12 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。」第 47 條規定：「雇主違反第十一條第二項、第十二條第一項、第二項或第三十九條規定給付標準及期限者，處新臺幣二十五萬元以下罰鍰。」

勞動基準法第 1 條第 1 項規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法 .....。」第 2 條規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。 .....。」第 11 條第 2 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：.....二、虧損或業務緊縮時。」第 12 條第 1 項第 1 款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。」

臺北市政府處理違反勞工退休金條例事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反勞工退休金條例事件統一裁罰基準（節錄）

項次	3
違反事件	依前項規定計算之資遣費，未於終止勞動契約後 30 日內發給。
法條依據（勞工	第 12 條第 2 項、第 47 條

退休金條例）	
法定罰鍰額度（新臺幣：元）	處 25 萬元以下罰鍰
統一裁罰基準（新臺幣：元）	1.契約終止後超過法定期間 1-10 天給付者： 1-10 萬元。 2.契約終止後超過法定期間 11-20 天給付者：11-20 萬元。 3.契約終止後超過法定期間 21 天以上給付者： 21-25 萬元。

.....。」

104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20 項法規』所

定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。.....公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表：工會法等 20 項法規所定臺北市政府主管業務部分權限委任本府勞動局事項表（節略）

項次	法規名稱	委任事項
5	勞工退休金條例	第 47 條、第 49 條及第 50 條『裁處』

二、本件訴願及補充理由略以：

（一）訴願人於 104 年 7 月 29 日知悉○君工作經歷為虛偽記載後，於同年 7 月 31 日勞資爭議調

解會議中已改依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款規定，終止與○君之勞動契約，所以該調解紀錄之資方主張第 2 點記載「解僱申請人已確定」而非「資遣申請人已確定」。

（二）訴願人原本於 104 年 7 月 17 日資遣通報將以勞動基準法第 11 條第 2 款規定事由於 104 年 7

月 31 日與○君終止勞動契約，則訴願人於與○君勞動契約尚有效存在期間，得改依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款規定，終止與○君之勞動契約。

（三）原處分機關 105 年 3 月 4 日答辯書所以不論訴願人究自何時日確知○君人事資料虛報情事，亦未論訴願人究自何時日以○君人事資料虛報改以勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款

規定解僱○君之理由，乃因原處分機關明知據以為原處分之基礎事實並不存在，其認定事實錯誤致為錯誤處分，又查該條規定並不以實際受有損害為要件，請撤銷原處分。

三、查原處分機關於104年9月17日實施勞動檢查，發現訴願人以公司虧損、業務緊縮為由，於104年7月31日與○君終止勞動契約，未給付○君資遣費，違反勞工退休金條例第12條第1項及第2項規定，有原處分機關104年9月17日勞動檢查結果通知書、勞動條件檢查組辦理申訴案檢查結果一覽表、勞動條件檢查會談紀錄、訴願人104年7月17日資遣通報資料及○君離職證明書等影本附卷可稽。是原處分機關據以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張其於104年7月29日知悉○君工作經歷為虛偽記載後，於勞資爭議調解會議中已改依勞動基準法第12條第1項第1款規定，終止與○君之勞動契約，所以該調解紀錄之資方主張第2點記載「解僱申請人已確定」而非「資遣申請人已確定」；又該條規定並不以實際受有損害為要件云云。按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條.....規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」「.....資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給」「雇主違反.....第十二條第一項、第二項.....者，處新臺幣二十五萬元以下罰鍰。」勞工退休金條例第12條第1項、第2項及第47條分別定有明文。本案據原處分機關105年3月4日北市勞資字第10531903600號函所附訴願答辯書陳明略以：「.....理由 .....三、.....（一）.....惟查本局104年11月16日北市勞動檢字第10436316200號函說明二（三）：『3.貴事業單位雖表示當日協調會已更正為依勞動基準法第12條第1項第1款與○君終止勞動契約，惟勞資爭議調解紀錄未有其主張內容，並受檢時自陳104年8月3日時始得知○君提供不實履歷，於104年8月5日寄送存證信函終止與○君之勞動契約，故難認貴事業單位主張可採。』，雙方勞動契約已於104年7月31日終止，故不能以其他事由更改已終止之勞動契約.....。」及原處分機關104年9月17日「臺北市政府勞動局勞動條件檢查會談紀錄」事實陳述及違反事實說明欄載以：「 .....問：關於○○○的離職是何種狀況？答：本公司103年-104年連續營運虧損，於 104年7月 16日跟當事者洽談關於資遣一事，該名員工表示不同意，HR（人力資源部門）仍於104年7月17日進行資遣通報，同日起該名員工不用提供勞務，但工資

依然給付 104 年 7 月 31 日，該名也於 104 年 7 月 17 日起無進入公司提供勞務，但於 104 年 7 月

31 日申請調解主張恢復雇（僱）傭關係，本公司因連續虧損兩年，無法同意，也再經查該名員工人事資料有虛報之事實，造成本公司誤信受損害，並以勞動基準法第 12 條第 1 項解雇（僱）該名員工，於 104 年 8 月 5 日發出存證信函通知.....。」等語，並經訴願人之專案處長〇〇〇簽名確認。再查 104 年 7 月 31 日中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄中並未記載訴願人主張之內容，且調解紀錄之資方主張第 2 點亦記載「公司已虧損二年多，對於解僱申請人已確定。」等文字，尚難就此認定訴願人於該調解會議中已改依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款規定，終止與〇君之勞動契約；另查勞動基準法第 12

條第 1 項第 1 款規定雖不以實際受損害為要件，然尚須使雇主誤信而有受損害之虞者，惟訴願人並未說明公司營運上因誤信〇君虛報行為而可能受有何種損害。末查訴願人於 104 年 7 月 17 日資遣通報依勞動基準法第 11 條第 2 款規定，於 104 年 7 月 31 日終止雙方勞動契

約，嗣主張〇君有人事資料虛報情事，改依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款規定解僱〇君，於 104 年 8 月 5 日發出存證信函通知，惟雙方勞動契約業於 104 年 7 月 31 日終止，無從再

以事後解僱通知變更法律效果。是本件原處分機關依訴願人資遣通報申報清單及離職證明書審認訴願人依勞動基準法第 11 條第 2 款規定事由，於 104 年 7 月 31 日與〇君終止勞動

契約，遲至 104 年 12 月 9 日仍未給付〇君資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 2 項規定

，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人 21 萬元罰鍰，並無不合，原處分應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員　楊　芳　玲（公出）

委員　張　慕　貞（代理）

委員　劉　宗　德

委員　紀　聰　吉

委員　戴　東　麗

委員　柯　格　鐘

委員　葉　建　廷

委員　范　文　清

委員　王　韻　茹

委員　傅　玲　靜

委員　吳　秦　雯

中華民國　105　年　6　月　16　日

市長　柯文哲

法務局局長　楊芳玲決行

如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）