

臺北市政府 105.08.01. 府訴三字第 10509107700 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

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 4 月 12 日北市勞資字第 10530715700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營汽機車零配件、用品批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 11 月 27 日實施勞動檢查，發現訴願人之勞工○○○（下稱○君）於 104 年 10 月 8

日委託律師寄發存證信函，向訴願人主張依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定終止勞動契約，訴願人至檢查日尚未給付○君資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定，乃以 104 年 12 月 22 日北市勞動檢字第 10439562201 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即

日改善，並以 105 年 2 月 19 日北市勞資字第 10530715710 號函通知訴願人提出陳述意見書，嗣

經訴願人於 105 年 3 月 25 日陳述意見後，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、第 2 項規定屬實，爰依同條例第 47 條規定，以 105 年 4 月 12 日北市勞資字第 1053071570

1 號函檢送同日期北市勞資字第 10530715700 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）5 萬元罰鍰。該裁處書於 105 年 4 月 15 日送達，訴願人不服，於 105 年 5 月 10 日經由原處分機關向本府提起

訴願，105 年 7 月 1 日更正訴願書所載事實，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 7 條第 1 項第 1 款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。」第 8 條第 1 項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。」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 10 條之 1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」第 12 條第 1 項第 6 款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：.....六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」第 14 條第 1 項第 6 款規定：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：.....六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」

內政部 74 年 9 月 5 日 (74) 台內勞字第 328433 號函釋：「.....勞動基準法施行細則第

七

條第一款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：（一）基於企業經營上所必需；（二）不得違反勞動契約；（三）對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；（四）調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；（五）調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」

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	違反事件	法條依據（勞工退休金條例）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
2	勞動契約終	第 12 條第 1 項、	處 25 萬元以下罰鍰	1. 資遣費未依法計給勞

	止時，雇主	第 47 條		工人數 1-4 人者：1-1
	未按其工作			0 萬元。
	年資，每滿			2. 資遣費未依法計給勞
	1 年發給二			工人數 5-9 人者：11-
	分之一個月			15 萬元。
	之平均工資			3. 資遣費未依法計給勞
	，未滿 1 年			工人數 10 人以上者：
	者，以比例			16-25 萬元。
	計給其資遣			
	費。			
3	依前項規定	第 12 條第 2 項、	處 25 萬元以下罰鍰	1. 契約終止後超過法定
	計算之資遣	第 47 條		期間 1-10 天給付者：
	費，未於終			1-10 萬元。
	止勞動契約			2. 契約終止後超過法定
	後 30 日內發			期間 11-20 天給付者
	給。			：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、本件訴願理由略以：

(一) 訴願人於 104 年 9 月 29 日公告○君自 104 年 10 月 1 日由內湖所調動至基隆所，○君於 104

年 9 月 30 日知悉後，旋即請醫生開立「宜休養」之診斷證明，以通訊軟體 line 向內湖所所長請病假自 10 月 1 日至 10 月 6 日止，惟內湖所所長告知○君已調至基隆所，○君轉

向基隆所所長請假，但基隆所所長告知○君病假日數已請滿應改請事假，○君請事假至 10 月 6 日，卻於 10 月 7 日、8 日連續未上班，經基隆所所長通報，以曠職 2 日論處；

10 月 12、13、14 日○君亦連續未上班，基隆所所長再次通報，並以曠職 3 日懲處予以解僱。

(二) ○君於 10 月 8 日寄發存證信函向訴願人終止勞動契約，○君明知訴願人總公司之地址，卻將存證信函寄到訴願人公司登記地址，意圖讓訴願人無法即時收到；訴願人對○君自 10 月 1 日至 10 月 6 日及 10 月 7 日至 14 日均未到班，以曠職懲處，究竟○君主張終止

勞動契約成立，還是訴願人以曠職懲處成立，孰是孰非究難認定，因此資遣費認定尚有爭議，留待以法律途徑來確認是否違反勞工退休金條例之問題。

(三) 訴願人○○○副總並未於原處分機關 104 年 11 月 27 日勞動檢查會議紀錄中簽署訴願人未給付○君資遣費之事實，僅有陳述前項之事實，並表示訴願人係依勞動基準法第 12 條第 6 款「無正當理由繼續曠工 3 日，或 1 個月內曠工達 6 日者」來懲處○君，並無不

法，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現○君依勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定，向訴願人終止勞動契約，訴願人至檢查日尚未給付○君資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定，有原處分機關 104 年 11 月 27 日勞動條件檢查會談紀錄、

勞動檢查結果通知書、勞動檢查組申訴檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張○君向其終止勞動契約與訴願人以○君曠職予以懲處何者成立，留待以法律途徑來確認及訴願人副總未於勞動檢查會議紀錄中簽署未給付○君資遣費之事實云云。按勞工於勞動契約依勞動基準法第 14 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資計給，並應於勞動契約終止後 30 日內發給，雇主違反前開給付標準及期限者，處 25 萬元以

於 下罰鍰。勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項及第 47 條定有明文。經查，原處分機關

104 年 11 月 27 日派員實施勞動檢查並作成會談紀錄載以：「……問：○○○小姐就職及上班情況及調動情況。答：101 年 2 月 6 日就職，於 104 年 10 月 1 日調到基隆所上班，○

姓員工同意調職，但於 10 月 1 日至 6 日因病假不准改事假 4 天。（基隆所）104 年 10 月 7-8

日 2 日曠職，10 月 12-14（日）又曠職 3 日，公司於 104 年 10 月 14 日解僱○○○員工。

....

.. 問：○員 104 年 10 月之薪水及獎金發放情況？答：○員 9 月份上班情況不正常（詳出勤資料），因此 10 月份無出勤業績不佳，沒有業績獎金；10 月份本身請事假及曠職，並未出勤，因此沒有薪資可發。問：○員調職基隆所之情況為何？答：公司於 104 年 9 月 29 日以公文公布人員調動案，調動○員至基隆所任職，一切符合調動原則。」等語，並經訴願人副總經理○○○簽名在案。則訴願人於 104 年 10 月 1 日將○君由內湖所調動至基隆所，並於 104 年 10 月 14 日以○君連續曠職 3 日解僱○君之事實，堪信為真。期間，林君委

託律師於 104 年 10 月 8 日寄發存證信函略以：「……億和日前即因違反勞工法令遭台北市政府勞動局裁罰在案，又於 104 年 8 月 31 日及 104 年 9 月 30 日兩度違反勞工法令，將本人

調職基隆營業所。本人依勞動基準法相關規定，終止與億和間之勞動契約，並請求相關之資遣費用……。」等語，則○君不同意訴願人調動工作場所，與訴願人終止勞動契約之事實，洵堪認定。次查，原處分機關以 105 年 2 月 19 日北市勞資字第 10530715710 號

函通知訴願人陳述意見略以：「主旨：貴單位涉嫌違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定一案……說明：……三、……貴單位並未提供調動地點過遠之必要協助，已違反勞動基準法第 10-1 條規定之調動原則；另查○君亦於 104 年 10 月 8 日寄發存證

信函，向貴單位主張依據勞動基準法第 14 條規定終止勞動契約，其主張應已符合勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定，貴單位迄至檢查日為止尚未給付其資遣費新臺幣（下同）4 萬 1,077 元……違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定……。」訴願人於

10

5 年 3 月 25 日向原處分機關陳述意見表示本案已與○君循法律程序處理中，原處分機關乃審認訴願人未依規定之給付標準及期限給付○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，依同法第 47 條規定予以裁處，並無違誤。訴願主張，不足採據。末查，原處分機關考量訴願人未給付資遣費金額僅 4 萬餘元，違規情節尚屬輕微，依勞工退休金條例第 47 條規定及行政罰法第 18 條第 1 項規定，裁處 5 萬元罰鍰，雖與臺北市政府處

理違反勞工退休金條例事件統一裁罰基準第 3 點第 2 項及第 3 項規定之裁罰基準最低額加總 22 萬元（1+21=22）不符，惟基於不利益變更禁止原則，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

委員 張 慕 貞

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 8 月 1 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）