

臺北市政府 105.08.11. 府訴三字第 10509112300 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 4 月 22 日北市勞資字第 10532293100 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 30 日內另為處分。

事實

訴願人經營其他土木工程業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 12 月 9 日派員前往本市中山區○○○路○○○段○○○號○○○樓訴願人處所實施勞動檢查，發現訴願人以業務緊縮為由於 104 年 12 月 18 日起終止其與 102 名勞工間之勞動契約，惟訴願人僅發給資遣費積欠證明予其資遣勞工，而未於終止勞動契約後 30 日內給付資遣費，違反勞工退休金條例第 11 條第 2 項及第 12 條第 1 項、第 2 項規定等情事；原處分機關乃以 105 年 2 月 19 日

北市勞動檢字第 10530330400 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，應於 10 日內提出書面並敘明理由。嗣經訴願人陳述意見後，原處分機關審認訴願人與其 102 名勞工終止勞動契約，積欠 102 名勞工資遣費，且未依規定給付其中具有舊制保留年資之 36 名勞工及部分新制年資勞工之資遣費，違反勞工退休金條例第 11 條第 2 項及第 12 條第

1 項、第 2 項規定，乃依同條例第 47 條規定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第 3 點規定，以 105 年 4 月 22 日北市勞資字第 10532293100 號裁處書，處訴願人新臺幣（

下同）42 萬元罰鍰。該裁處書於 105 年 4 月 27 日送達，訴願人不服，於 105 年 5 月 25 日經由原處

分機關向本府提起訴願，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 11 條第 1 項、第 2 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而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條.....規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。」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.....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.....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 11 條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

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)	統一裁罰基準 (新臺幣：元)
1	終止勞動契約時，雇主未依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終	第 11 條第 2 項、第 47 條	處 25 萬元以下罰鍰	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

	止勞動契約後			萬元。	
	30 日內發給。				
2	勞動契約終止時，雇主未按其工作年資，每滿 1 年發給二分之一個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給其資遣費。	第 12 條第 1 項、第 47 條	處 25 萬元以下罰鍰	1. 資遣費未依法計給勞工人數 1-4 人者：1-10 萬元。 2. 資遣費未依法計給勞工人數 5-9 人者：11-15 萬元。 3. 資遣費未依法計給勞工人數 10 人以上者：16-25 萬元。	
3	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。	第 2 項、第 47 條	處 25 萬元以下罰鍰	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：（節錄）

項次	法規名稱	委任事項

二、本件訴願理由略以：

- (一) 依勞動基準法規定，本件裁罰機關應為臺北市政府，豈能以原處分機關名義為之，已違法更剝奪由中央管轄訴願之救濟程序，行政處分實為無效。
- (二) 原處分機關前已針對訴願人未於終止勞動契約後 30 日內給付資遣費，依勞動基準法以 105 年 3 月 16 日北市勞動字第 10533269200 號裁處書裁處訴願人 30 萬元，如今又對同

一
事件重為處罰，顯然一事二罰。

- (三) 實務見解認為，關於資遣費給付，如因公司財務困難，經員工同意先發放書面積欠證明，待日後清償，依據私法自治原則，並非法所不許。訴願人公司財務運轉確實有困難，不得已終止部分勞工僱傭契約，也開立資遣費積欠證明，更配合勞工核發支付命令確定在案，並無違反勞動基準法，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，查認訴願人終止勞動契約，卻未依規定發給勞工資遣費，有原處分機關 104 年 12 月 9 日勞動檢查結果通知書及勞動檢查組辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，固非無據。

四、惟查原處分機關處理違反勞工退休金條例事件，為依法而妥適及有效之裁處，建立執法之公平性，以期減少爭議及提升行政效率與公信力，訂有臺北市政府處理違反勞工退休金條例事件統一裁罰基準；又雇主未依勞工退休金條例第 11 條第 2 項及第 12 條第 1 項、第

2 項規定之標準及期限給付資遣費，依同條例第 47 條及上開裁罰基準第 3 點附表項次 1、2、3 規定，分別按資遣費未依法計給勞工人數及契約終止後超過法定期間天數為基準據以裁罰。另按「行政行為之內容應明確。」行政程序法第 5 條定有明文，該規定所謂明確性原則，包含行政處分之明確。查本件裁處書雖載明訴願人未給付具有舊制保留年資及新制年資勞工資遣費，違反勞工退休金條例第 11 條第 2 項及第 12 條第 1 項、第 2 項規

定

，惟僅載明訴願人與其 102 名勞工終止勞動契約，其中具有舊制保留年資之勞工有 36 名，並未載明僅具勞工退休金條例新制年資之勞工有幾名？本件原處分機關既查得訴願人與具有舊制保留年資之勞工終止契約計有 36 名，且訴願人未給付資遣費已逾法定期間達 5 個月餘；另尚有涉及訴願人亦未給付資遣費予僅具勞工退休金條例新制年資之勞工，其人數究有幾名？則本件裁處訴願人 42 萬元罰鍰，究係如何適用上開裁罰基準？所憑之法理及依據為何？遍查全卷，未見原處分機關之說明，實有究明之必要。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 30 日內另為處

分。

五、另有關訴願人申請停止原處分執行一節，因原處分業經撤銷，應無停止執行問題，併予指明。

六、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，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 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 戴 東 麗
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

11

日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 決行