

臺北市政府 105.08.25. 府訴二字第 10509123900 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

複訴願代理人 ○○○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 6 月 6 日北市勞資字第 1053348

3500 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營旅行及相關代訂服務業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）105 年 2 月 24 日實施勞動檢查，發現訴願人 104 年有業務緊縮進行部門裁撤之情形，訴願人

與其勞工○○○（到職日期 98 年 12 月 3 日，離職日期 104 年 10 月 27 日，下稱○君）依調動五原

則提供其他職務，惟依○君離職申請書離職原因欄記載「公司縮編 業務緊縮 裁減人員」，另說明欄記載「轉業務不適任」；原處分機關審認訴願人與○君雙方終止勞動契約原因應係訴願人同時依勞動基準法第 11 條第 2 款及第 5 款規定終止，訴願人依法應給付○君資遣費，惟訴願人至檢查日仍未給付○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 105 年 3 月 10 日北市勞動檢字第 10530277401 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，並通

知訴願人如對檢查結果有異議時，應於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由。嗣訴願人以書面提出異議，表示○員係自願離職，訴願人礙難依其請求給付資遣費。嗣原處分機關審認訴願人有違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定等情事，乃以 105 年 3 月 30 日北市

勞動檢字第 10530413200 號函通知訴願人儘速改善，並另以 105 年 4 月 18 日北市勞動字第 10530

389910 號及 105 年 4 月 26 日北市勞資字第 10533483510 號函通知訴願人提具陳述意見書，經訴

願人以 105 年 5 月 5 日書面陳述意見，主張○君確係自行提出離職，訴願人礙難依其請求給付資遣費。案經原處分機關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、行政罰法第 24 條第 1 項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 6 月 6 日北市勞資字第 10533483500 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 6 月 13 日送達，訴願人不服，於 105 年 6 月 28 日經由原處分機關

向本府提起訴願，105 年 8 月 22 日補充訴願理由及補正訴願程式，8 月 23 日補正訴願程式，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.....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 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。」

行政罰法第 24 條第 1 項規定：「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處。但裁處之額度，不得低於各該規定之罰鍰最低額。」

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	違反事件	法條依據	法定罰鍰額度（新	統一裁罰基準
		（勞工退休	臺幣：元）	（新臺幣：元）

次	金條例)		
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 12 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 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) 按勞動基準法第 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。」是雇主調動勞工工作如符合上開規定，即屬雇主基於公司經營之必要，行使調職命令權，勞工基於雙方有效之僱傭關係，無權拒絕。
- (二) 又依臺灣高等法院 94 年勞上易字第 55 號民事判決意旨，雇主因虧損或業務緊縮時，固得依勞動基準法第 11 條第 2 款規定預告終止勞動契約，但雇主仍得考量其事業之經營情況以決定是否須要終止勞動契約，並非雇主只要有該法第 11 條之情形，即應終止勞動契約，況雇主倘基於企業經營所必須，且於符合內政部調動五原則下將勞工予以調職，藉此職務之調整，避免勞工遽遭解雇，此更符合勞動基準法保障勞工權益之目的。
- (三) 訴願人基於公司經營之必要，自 104 年 10 月 1 日起，裁撤電視客服部門，然亦於 104 年 9 月 22 日以電子郵件通知原電視客服部門之員工，將以轉任公司業務方式調整職務；○君自 98 年任職之初本即擔任業務工作，之後才調任電視客服人員，況擔任業務除原有薪津外，另會加發業務獎金，亦未調動○君上班地點，依上開勞動基準法規定及判決意旨，本件既屬公司正當調職命令權之行使，○君實無權拒絕，且於 104 年 9 月 25 日提出離職申請，訴願人與其溝通未果，方同意合意終止勞動契約，故本件並非訴願人片面終止勞動契約。
- (四) 原處分機關僅以○君離職申請書離職原因欄記載「公司縮編、業務緊縮、裁減人員」、說明欄記載「轉業務不適任」及訴願人有裁撤部門之事實，即認訴願人有勞動基準法第 11 條第 2 款、第 5 款情事而片面終止雙方勞動契約之情事，顯屬率斷；又○君自始未同意轉任訴願人公司之業務人員，何有因「轉任業務不適任」而遭訴願人片面終止勞動契約之可能；又上開離職申請書說明欄記載「轉業務不適任」僅係因○君不願擔任公司業務所為之粗略記載，非謂本件訴願人有片面終止勞動契約之事實存在。
- (五) 原處分機關依勞工退休金條例第 47 條裁處訴願人 21 萬元，惟該罰鍰最高僅論處為 25 萬元，縱依○君主張，其資遣費亦不足 21 萬元，且訴願人先前亦無類似未給付資遣費之案例發生，則原處分機關未審視具體個案情形，亦未說明其裁罰基準為何，有失比例原則及與行政罰法第 18 條第 1 項規定相違，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○君資遣費，有○君 104 年 9 月 25 日員工離職申請書、原處分機關 105 年 2 月 24 日勞

動條件檢查組辦理申訴案檢查結果一覽表、檢查結果通知書、勞動條件檢查會談紀錄及訴願人公司副總○○○（下稱○君）之談話紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張本件係因○君不服訴願人之調職命令，自行提出離職申請，並經訴願人同意後雙方合意終止勞動契約，並非依勞動基準法第 11 條第 2 款、第 5 款之規定，由訴願人片面終止契約，故訴願人並無給付資遣費予○君之義務，自無違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定及原處分機關未審視具體個案情形，亦未說明其裁罰基準為何，逕處訴願人 21 萬元罰鍰，有失比例原則及與行政罰法第 18 條第 1 項規定相違云云。按勞工於勞動契約依勞動基準法第 11 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。次按勞動契約之終止係屬形成

權，因此，只要雇主單方向勞工為終止勞動契約之意思表示，即生效力。查本件依卷附○君 104 年 9 月 25 日員工離職申請書影本所載，其離職原因欄記載「公司縮編 業務緊縮 裁減人員」，另說明欄則由○君記載「轉業務不適任」並簽名確認在案。復依卷附○君 104 年 9 月 22 日及 104 年 9 月 30 日致訴願人公司所屬相關員工之電子郵件內容分別略以：

「..... 鑒於公司營運計劃調整，需做工作調整安排..... 歡迎舊任客服人員申請轉職實體業務工作..... 若無意願，可提出離職申請，公司除提供未休之年假補假以外，給予謀職假七天.....」 「..... 上週已收到各位假單，尚缺離職申請書和切結書 離職原因仍為上週一例會說明的→不接受轉職安排 煩請儘速補來給我，以利簽核完畢轉交人事作業及薪資計算.....」○君則以未署日期之電子郵件回復略以：「..... 勞動基準法第 16 條規定，工作 3 年以上者應於 30 日前預告，○姐於 9/21 告知大家公司因為

縮

編的關係~某些部門 公司目前沒有編製（制）在內!希望大家離職!!!!除了公司依法要給予非自願離職單之外~請給予預告工資.....」○君再以 104 年 10 月 1 日電子郵件通知○君略以：「..... 公司原已對妳有轉職安排，可轉任業務部業務專員 而妳不接受，若願意自請離職，公司在勞基法的規定外，善意贈予謀職假七天..... 另正式工作日至 9 月 30 日，煩請依公司規定完成離職申請程序.....」據上，堪認○君並未有告知自願終止勞動契約之意思，而訴願人則係以公司縮編、業務緊縮、裁減人員及○君轉業務不適任為由，主動單方提出終止與○君之勞動契約，應屬依勞動基準法第 11 條第 2 款

及第 5 款規定之事由而終止與○君之勞動契約，訴願人即應依規定發給資遣費。惟訴願人卻未於終止勞動契約後 30 日之法定期間內發給○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；上開事實，亦堪認定。另查，訴願人違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定之給付標準及期限，原處分機關依勞工退休金條例第 47 條、行政罰法第 24 條第 1 項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 點項次 2、項次 3 等規定，審酌訴願人除未依法於終止勞動契約（即 104 年 10 月 27 日）後 30 日之法定

期
間內發給○君資遣費，直至原處分機關 105 年 2 月 24 日實施勞動檢查時仍未發給資遣費，顯逾上開法定期間近 3 個月等情，處訴願人 21 萬元罰鍰，殊難謂有違反行政罰法第 18 條第 1 項規定及比例原則。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所為之處分，並無不合，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（請假）
委員 張 慕 貞（代理）
委員 劉 宗 德
委員 戴 東 麗
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜

中華民國 105 年 8 月 25 日

市長 柯文哲
法務局局長 楊芳玲請假
副局長 林淑華代行

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）