

臺北市政府 106.10.11. 府訴二字第 10600166100 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 106 年 6 月 2 日北市勞資字第 1063299

5900 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

訴願駁回。

#### 事實

訴願人經營人力供應業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 3 月 8 日實施勞動檢查，發現訴願人承攬提供各機關（構）勞務服務，於 102 年 3 月得標承攬提供臺北○○醫院護理部供應中心勞務服務 2 年，另於 102 年 8 月得標承攬提供後續擴充 4 名外包人

員勞務服務。訴願人因未標得該勞務服務後續新標案，業務緊縮，故將該標案全數勞工移轉給新得標公司接收進用，而與該標案勞工終止勞動契約，惟未給付勞工資遣費（以訴願人所僱勞工○○○為例，訴願人應給付資遣費新臺幣〔下同〕3 萬 375 元，惟訴願人未給付）；原處分機關於 106 年 5 月 12 日函請訴願人陳述意見，訴願人以 106 年 5 月 19 日陳述意見書主張其與

上開勞工間係屬委任契約，對委任人員無任何權利，與委任人員之契約已於 104 年 5 月 31 日屆滿，該人員是否繼續為臺北○○醫院供應中心所委任，訴願人並不知悉云云。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 點等規定，以 106 年 6 月 2 日北市勞資字第 10

632995901 號函檢送同日期北市勞資字第 10632995900 號裁處書處訴願人 3 萬元罰鍰。該裁處書於 106 年 6 月 6 日送達，訴願人不服，於 106 年 6 月 29 日經由原處分機關向本府提起訴願， 8

月 14 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 2 條規定：「本條例所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府

.....。」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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）89 年 3 月 11 日（

89

）台勞資二字第 0011362 號函釋：「一、所詢『有繼續性工作』如何認定疑義，按現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。而該法中所稱『非繼續性工作』係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。至於實務上認定工作職務是否為非繼續性當視該事業單位之職務（工作）說明書等相關文件載明之職務或企業內就同一工作是否有不定期契約工及定期契約工同時從事該相同工作，如有之，應視為有繼續性工作之認定參據。二、至於.....『特定性工作』如何認定疑義，就勞動基準法之立法原旨.....『特定性工作』是謂某工作標的係屬於進度中之一部份，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者。」

98 年 4 月 14 日勞資 2 字第 0980125424 號函釋：「主旨：重申派遣勞工為人力派遣公司所

僱

用之勞工，其權益應符合勞動基準法等相關規範.....說明：一、.....凡以人力派遣為主要經濟活動者係屬人力供應業，自 87 年 4 月 1 日起適用勞動基準法；人力派遣業者僱用勞工從事經常性工作，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約。違反上開規定者，應依第 79 條第 1 項第 1 款規定處罰。二、派遣人力使用單位與人力派遣業者終止服務關係，不影響派遣勞工於人力派遣業工作之受僱者權益；人力派遣業者與派遣勞工終止

勞動契約，仍應依勞動基準法相關規定辦理。」

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)
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（節錄）：

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：訴願人與委任人員間係屬委任契約，針對委任人員無任何可行使之權利及支配權，訴願人並無權利干涉工作之進行；縱使未得該標案，也並不會直接影響訴願人之業務進行，更無業務緊縮之情事。本案所派委任人員係為臺北○○醫院所管理及監督，訴願人並無權利將勞工轉任給新得標公司接受任用，請撤銷原處分。
- 三、原處分機關於 106 年 3 月 8 日實施勞動檢查，查認訴願人終止勞動契約，卻未依規定發給員工資遣費，有原處分機關 106 年 3 月 8 日勞動條件檢查組辦理勞工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人事○○○之談話紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其與本案勞工間為委任關係，無任何可行使之權利及支配權等語。經查：
- （一）按訴願人與臺北○○醫院所簽訂之勞務委外契約第 8 條第 17 款，有關勞工權益保障部分，除要求應訂立書面勞動契約，並敘明對於派至機關提供勞務之派遣勞工，其請假、加班等勞動條件，應依勞動基準法暨其施行細則等相關規定辦理；第 12 條第 3 款第 4 目有關人員管理部分，訴願人如接獲要派機關通知，請其親至各單位協調督導時，管理人員應立即至單位協調督導；同款第 5 目敘明工作人員為訴願人之員工，勞動基準法、勞工退休金條例等有關法令規定之雇主責任，概由訴願人負責；同款第 9 目敘明訴願人對於其工作人員執勤情形，應不定時督導考核及查勤。依上開契約之內容，顯見訴願人與本案勞工間並非所稱之委任關係，該等勞工仍需受訴願人指揮監督，應認為其間係僱傭關係，並受勞動基準法等相關法令規範。
- （二）按前勞委會 89 年 3 月 11 日（89）台勞資二字第 0011362 號函釋及 98 年 4 月 14 日勞資 2 字第 0980125424 號函釋意旨，現行勞動基準法之規定，勞工所從事之工作，應以繼續性工作為一般常態，非繼續性工作為例外；所謂繼續性工作，應係指雇主有意維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。訴願人屬人力供應業，承攬提供各機關（構）勞務服務為其經常性業務，以人力派遣為其主要經濟活動，依上開意旨，訴願人與臺北○○醫院護理部供應中心之勞務提供案約滿後，訴願人與該等勞工間之僱傭關係並未消滅，如屬勞動基準法第 11 條規定之情形，業務緊縮或因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，即應依法

給付資遣費。

- (三) 查原處分機關 106 年 3 月 8 日訪談訴願人之人事○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄記載略以：「……問：請問貴公司對於前述轉任新得標公司勞工是否支付資遣費？答：本公司未支付資遣費給轉任新得標公司勞工……」同日製作之之談話紀錄亦載以：「……答：○員 102 年 3 月 1 日到職，104 年 5 月 31 日離職，……因

年

代久遠，本公司無法提供給付資遣費證明文件……」按依勞工退休金條例第 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 11 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿 1 年發給二分之一個月之平均工資，且資遣費應於終止勞動契約後 30 日內發給。訴願人因業務緊縮，而與勞工終止勞動契約，惟未於終止勞動契約後 30 日之法定期間內發給勞工資遣費；以訴願人所僱勞工○○○為例，勞動契約終止日為 104 年 5 月 31 日，訴願人應給付資遣費 3 萬 375 元，惟訴願人於勞動契約終止日後 30 日之法定期間內未發給所僱勞工○○○資遣費，至原處分機關 106 年 3 月 8 日實施勞動檢查時仍未發給資遣費，顯逾上開法定期間；訴願人違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

五、訴願人違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定係屬一行為，依行政罰法第 24 條第

1 項規定，應以法定罰鍰額最高之規定裁處；復依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，契約終止後超過法定期間 21 天以上給付者，處 21 萬元至 25 萬元罰鍰；本件訴願人至 106 年 3 月 8 日仍未發給資遣費，顯逾上開

法

定期間 21 天以上仍未給付，其違規情節更甚，然原處分機關裁處罰鍰 3 萬元，與上開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 等規定不合，惟基於不利益變更禁止原則，原處分仍應予維持。

六、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 袁 秀 慧（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

中華民國 106 年 10 月 11 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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）