

臺北市政府 107.07.06. 府訴三字第 1072090812 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 107 年 3 月 21 日北市勞資字第 107320

39200 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營家飾品批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 17 日實施勞動檢查，查認訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止與所僱勞工○○○（下稱○君）之勞動契約，惟未於終止勞動契約後 30 日內發給資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定，乃以 107 年 1 月 22 日北市勞動檢字第 10731006101 號函檢附勞動檢查

結果通知書通知訴願人，命即日改善，並敘明如有異議，應於該通知書送達後 10 日內提出書面並敘明理由；另以 107 年 2 月 12 日北市勞動字第 10730227010 號函通知訴願人陳述意見。

經

訴願人於 107 年 2 月 27 日提出陳述意見書，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，惟考量訴願人違規情節、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，爰依勞工退休金條例第 47 條、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 3 及行政罰法第 18 條第 1 項等規定，以 107 年 3 月 21 日北市勞資字第

10732039200 號裁

處書處訴願人新臺幣（下同）1 萬元罰鍰。該裁處書於 107 年 3 月 27 日送達，訴願人不服，於 1

07 年 4 月 16 日經由原處分機關向本府提起訴願，4 月 23 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷

答辯。

理 由

一、本件訴願人雖於訴願書之行政處分書發文日期及文號欄載明：「中華民國 107 年 3 月 21 日
北市勞資字第 10732039201 號」，惟其於事實欄載明：「本公司因違反勞工退休金條例
事件，被裁處並罰新台幣 1 萬元之罰金。」且原處分機關 107 年 3 月 21 日北市勞資字第

10

732039201 號函僅係檢送同日期北市勞資字第 10732039200 號裁處書等予訴願人，揆其真
意，應係對原處分機關 107 年 3 月 21 日北市勞資字第 10732039200 號裁處書不服，並經

本

府法務局以電話向訴願人確認在案，有該局 107 年 4 月 23 日公務電話紀錄表在卷可稽，合
先敘明。

二、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 條第 5 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：.....五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度
、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」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 2 點規定：「行政罰法規定有
關不罰、免罰與裁處之審酌加減及擴張參考表：（節錄）

項次	審酌事項	內 容	條 文	備 註
22	審 酌 部 分	1 裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為 應受責難程度、所生影響及因違反行政法 上義務所得之利益，並得考量受處罰者之 資力，於法定罰鍰額度內處罰。	第 18 條第 1 項	

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	2	3
違反事件	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。	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（勞工退休金條例）	第 12 條第 1 項、第 47 條	第 12 條第 2 項、第 47 條
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 25 萬元以下罰鍰	處 25 萬元以下罰鍰
統一裁罰基準（新臺幣：元）	1. 資遣費未依法計給勞工人數 1-4 人者：1-10 萬元……。	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。 。

臺北市政府 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』

三、本件訴願理由略以：訴願人已成立 3 年，卻於 106 年 10 月才正式營運；小公司人手少生存不易，沒有錢請人事，也沒有留意勞工退休金條例之規範。訴願人得知違規後已立即改正，1 萬元罰鍰對目前還在虧損中之訴願人來說是一擊重創。請撤銷原處分。

四、查本件原處分機關以訴願人依勞動基準法第 11 條規定終止與勞工之勞動契約卻未發給資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定，有卷附原處分機關 107 年 1 月 17 日

勞動條件檢查會談紀錄、檢查結果一覽表、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張因小公司人手少，沒有留意勞工退休金條例之規範，得知違規後已立即改正云云。按雇主依勞動基準法第 11 條規定終止勞動契約時，應按勞工工作年資計給資遣費，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。本件依卷附原處分機

關 107 年 1 月 17 日訪談訴願人之受託人○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「……問 ○君到職起訖日、離職原因分別為何？是否有給付資遣費／預告期工資？答 106/11/1~106/11/30 為試作一個月的期間，於 106/11/30 和○君告知工作能力上不適合公司條件，所以無法聘僱○君，因○君未曾被公司僱用，所以也沒有資遣費及預告期工資等○君所要求的東西。問 請問貴公司如何與○君約定工作時間及工作內容？是否有出勤紀錄？加班如何認定？答 (1)○君試作期間主要的工作是開發客戶，為業務一職……。問 請問貴公司如何與○君約定每月薪資／薪資結構及給付方式／日期？答 因未正式錄用，試作以 1 個月 21,009 做為報酬，正式錄用再視情況調薪……。」並經○○○簽名確認在案。○君於試用期間從屬於訴願人之指揮監督，為訴願人服勞務，亦受領其服勞務之對價薪資，自屬訴願人之勞工。訴願人嗣於 106 年 11 月 30 日以○君工作能力不適合公司條件之原因予以解僱，屬於勞動基準法第 11 條第 5 款之法定終止契約事由，應依規定給付○君資遣費；惟訴願人於原處分機關 107 年 1 月 17 日實施勞動檢查時仍未給付，已超過終止勞動契約後 30 日，其違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第

2

項規定之事實，洵堪認定。訴願人事後之改善作為，並不影響本件違規行為之成立。訴

願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人未於勞動契約終止後 30 日內給付○君資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定，係屬一行為，應依違反第 12 條第 2 項規定裁處，並審酌訴願人違規情節、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，考量訴願人僅積欠○君 1 人資遣費 876 元，並於原處分機關 107 年 1 月 17 日實施勞動檢查後 2 日即 1 月 19 日已發給○君資遣費，爰依勞工退休金條例第 47 條、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 3 及行政罰法第 18 條第 1 項等規定，裁處訴願人 1 萬元罰鍰，並無不合，原處分應予維持。

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（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 7 月 6 日

市長 柯文哲
法務局局長 袁秀慧請假
副局長 張慕貞代行

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）