

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 7 月 26 日北市勞資字第 107601

49712 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營鞋類批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 4 月 20 日及 5 月 3 日實施勞動檢查，查認訴願人於 106 年 9 月 18 日終止與勞工○○○（原名：○○○

，下稱○君）之勞動契約，惟未發給資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定，乃以 107 年 5 月 18 日北市勞動檢字第 10760247783 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之次日起 10 日內提出書面並敘明理由；原處分機關另以 107 年 6 月 4 日北市勞動字第 1076026729 號函通知訴願人於 107 年 6 月 14 日前

提出陳述意見書，經訴願人以 107 年 6 月 8 日及 15 日陳述意見書陳述意見後，原處分機關查認

訴願人雖於 106 年 3 月 13 日以存證信函通知○君合約設櫃期限至 106 年 8 月 31 日屆滿，惟因訴願

人以○君曠職 3 日為由於 106 年 9 月 18 日將○君之勞工保險轉出，雙方勞動契約應係於 106 年 9

月 18 日終止，訴願人應給付○君資遣費計新臺幣（下同）2 萬 6,451 元，惟訴願人於受檢當日仍未給付○君資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定屬實，惟審酌違規情節、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益及考量僅積欠 1 人資遣費，乃依同條例第 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 點項次 2 等規定，以 107 年 7 月

日北市勞資字第 10760149712 號裁處書（該裁處書誤植勞工保險及勞動契約終止之年度，業經原處分機關以 107 年 8 月 2 日北市勞資字第 1076065527 號函更正在案）處訴願人 1 萬元罰鍰。

該裁處書於 107 年 7 月 27 日送達，訴願人不服，於 107 年 7 月 30 日經由原處分機關向本府提起訴

願，107 年 8 月 13 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 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 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 4 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：……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。」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 18 條規定：「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」

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	違規事件	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。

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』

二、本件訴願理由略以：○君申請安胎假自 106 年 1 月 11 日至 106 年 7 月 21 日止，106 年 7 月 19 日

產後未曾與訴願人聯繫也未返回工作崗位，訴願人曾於 106 年 8 月 21 日以通訊軟體（LINE）與其聯繫，告知微風松高店將於 8 月 31 日結束撤櫃，請其與訴願人之負責人聯絡，○君並未回應，訴願人才以連續曠職 3 日為由將其開除，符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定，無須預告也不須給予資遣費，請明察。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人於 106 年 9 月 18 日終止與勞工○君之勞動契約，卻未依規定發給○君資遣費，有原處分機關 107 年 5 月 18 日北市勞動檢字第 10760247783 號函附勞動檢查結果通知書及 107 年 5 月 3 日勞動條件檢查會談紀錄等影

本

附卷可稽，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其通知○君將於 106 年 8 月 31 日撤櫃後，○君未回應，產後亦未與訴願人聯繫或返回工作崗位，訴願人才以連續曠職 3 日為由終止其與○君之勞動契約，符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定，無須預告也無庸給予○君資遣費云云。經查：

（一）本件原處分機關於 107 年 5 月 3 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司主要經營方式為何？答 本公司主要經營產品為鞋子，係於各百貨公司設櫃，俾利銷售鞋子，因各百貨公司與本公司簽訂之設櫃期間不同，故每位櫃姐於各百貨公司服務期間係以本公司與百貨公司簽訂之設櫃期間為據，故與櫃姐皆簽訂定期契約，如各櫃姐契約期滿後本公司有其他空櫃需要櫃姐，經徵得勞工同意得調至他櫃繼續服務。以○○○（原名○○○）為例，簽訂之定期契約期間係 104 年 12 月 31 日（到職日）至 105 年 12 月 31 日止，因契約期間誤植更

改為

104年12月31日至105年9月30日止，後因百貨公司與本公司延長契約為105年10月1日

至106年2月28日，故再與○員簽定第二份定期契約，契約期間為105年10月1日至105

年度○○股份有限公司合約終止。……問 ○員實際最後上班日及後續相關聯繫情況為何？答 ○員向本公司表示因懷孕須請產檢假等……105年12月30日夜間以通訊軟體向公司申請安胎假自105年12月31日至106年1月5日，106年1月6日至11日皆有到

公司服務……○員最後上班日為106年1月11日……。問 請問○員契約終止日為何？答 本公司認為與○員契約終止日為105年12月31日，但因○員向本公司表明已經懷孕，所以不敢與○員終止契約，故仍繼續支付○員106年1月份工資及2月份父喪8日

工資，之後並未再支付○員任何費用，也不知○員何時生產，所以也不知道何時該支付產假工資，但本公司有寄送兩份存證信函予○員，因無法與○員聯絡，故才於106年8月21日以通訊軟體向○員告知將於8月31日撤櫃，本公司已無任何櫃點可以安置

○員，且○員一直未回到本公司提供勞務，直至106年9月18日才將○員退保。不知需支付○員資遣費等，亦未給予資遣證明。……。」並經○君簽名確認在案。查訴願人既以於各百貨公司設櫃銷售鞋子為主要經營方式，則僱用勞工至各百貨公司提供勞務，係其持續維持之經常性經濟活動，屬繼續性工作，故應認定訴願人與勞工間係不定期勞動契約，先予敘明。另依原處分機關106年3月30日勞資爭議調解紀錄及107年4月

17日勞動條件檢查勞工申訴案件紀錄表所載，○君主張其於104年12月31日到職，並有接獲訴願人告知其工作櫃點合約至106年8月31日及預告其與訴願人間之勞動契約於106年8月31日終止之存證信函；參以前開會談紀錄及訴願人與○君所簽訂專櫃臨時人員僱用契約書，可知○君於104年12月31日到職，僱用契約約定雙方契約至105年度

○股份有限公司松高分公司與訴願人合約終止時為止，訴願人以106年3月13日存證信函向○君預告雙方契約將於106年8月31日終止及訴願人於受檢當日仍未給付○君資遣費等事實，為勞資雙方所不爭執，堪予認定。

(二)再查依前開107年5月3日訪談訴願人之受任人○君之會談紀錄、107年6月15日訴願人

陳述意見書及本件訴願書所載，訴願人主張○君最後上班日為106年1月11日，嗣後申

請安胎假，產後亦未返回工作崗位，其產假於 106 年 9 月 12 日結束，106 年 9 月 13 日至 9

月 15 日並未到職，訴願人乃以○君無正當理由連續曠工 3 日為由，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定，不經預告終止契約，106 年 9 月 18 日退保。惟查訴願人雖以 106 年 3

月 13 日存證信函告知○君原服務櫃點設櫃期限至 106 年 8 月 31 日屆滿，復未通知○君產

假結束後應提供勞務之地點，逕以○君無正當理由連續曠工 3 日為由終止契約，難謂有理由。是訴願人主張其係依勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定不經預告終止契約，毋庸給付資遣費等節，尚難採據。本件訴願人因合約設櫃期限至 106 年 8 月 31 日屆滿，又無任何櫃點可以安置○君，符合勞動基準法第 11 條第 4 款規定之情形，依勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定，應於終止勞動契約後 30 日內發給○君資遣費；惟

訴願人迄未給付○君資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項等規定，洵堪認定。原處分機關復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，及考量訴願人僅積欠○君 1 人資遣費，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 2 規定，裁處訴願人 1 萬元罰鍰。然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 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；本件訴願人至受檢當日 107 年 5 月 3 日仍未發給

資遣費，顯逾上開法定期間 21 天以上，其違規情節更甚；是原處分機關裁處罰鍰 1 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 3 規定不合，惟基於不利益變更禁止原則，原處分仍應予維持。

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 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
委員 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥

中華民國 107 年 11 月 5 日  
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）