

臺北市政府 108.07.05. 府訴二字第 1086102933 號訴願決定書

訴 願 人 ○○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 107 年 10 月 8 日北市勞資字第 107605

88811 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營電腦及週邊設備、軟體批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 8 月 6 日實施勞動檢查，查認訴願人依勞動基準法第 11 條第 2 款規定（虧損或業

務緊縮）於 107 年 5 月 31 日終止其與勞工○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等 21 人之勞動契約，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 8 月 15 日北市勞動檢字第 10760669192 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 8 月 24 日北市勞動字第 107607

8433 號函通知訴願人於 107 年 9 月 4 日前提出陳述意見書，未獲回應，原處分機關乃審認訴願人於 107 年 5 月 31 日向謝○○等 21 人終止勞動契約，其未依規定給付資遣費，違反勞工退休金

條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定，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 10 月 8 日北市勞資字第 10760588811 號裁處書處

訴願人新臺幣（下同）16 萬元罰鍰。該裁處書於 107 年 10 月 12 日送達，訴願人不服，於 107 年

10月30日經由原處分機關向本府提起訴願，107年12月14日、108年1月2日、2月13日、4月15

日補充訴願理由及訴願資料，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。」行為時第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。」第47條規定：「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。」

第11條第2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：.....二、虧損或業務緊縮時。」

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）
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、本件訴願及補充理由略以：因母公司無預警中斷資金，此中斷的非常突然，導致公司沒有任何緩衝與反應時間，在多方評估後，才作出立即資遣所有員工並結束營運的決定；就積欠員工之費用（包含資遣費）已與所有員工開會協商，已取得所有同事體諒且達成共識，絕無惡意解僱，請求撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人依勞動基準法第 11 條第 2 款規定終止與勞工○○○等 21 人之勞動契約，卻未依規定給付○○○等 21 人資遣費，有原處分機關 107 年 8 月 15 日北市勞動檢字第 10760669192 號函附勞動檢查結果通知書、107

年 8

月 6 日勞動條件檢查會談紀錄、勞工表及○○銀行全球智匯網薪資轉帳結果查詢列印畫面資料等影本附卷可稽，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張因其資金被中斷，多方評估後，才立即資遣員工，就積欠員工資遣費已經與員工協商，絕無惡意解僱云云。經查：

（一）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。此為強制規定

，

訴願人既為適用上開規定之雇主，自負有遵守之義務。

（二）本件原處分機關 107 年 8 月 6 日訪談訴願人公司負責人○○○所製作之會談紀錄影本記載略以：「……問：請問貴公司 107 年 4 月份勞工人數為多少？107 年 5 月份勞工人

數

為多少？答：107 年 4 月份公司員工人數為 15 男 7 女；107 年 5 月份員工人數為 16 男 8

女，

於 107 年 5 月 31 日依勞動基準法第 11 條第 2 款虧損或業務緊縮資遣 22 名員工，於 107

年 6

月初通報資遣通報。……問：請問是否給予勞工資遣費、預告工資？答：公司有在

網路上輸入到職日期、月薪（勞動部網站）計算資遣費給員工，資遣費如所提供之資料，有些有給，有些還沒給.....。」

(三) 復依付款日期為 107 年 7 月 17 日之○○銀行全球智匯網薪資轉帳結果查詢列印畫面資料影本所載，訴願人僅給付勞工○○○ 1 人之資遣費，其餘勞工○○○等 21 人之資遣費則未給付，亦有欠薪給付清單影本附卷可稽。是訴願人於原處分機關 107 年 8 月 6 日實施勞動檢查時，未給付○○○等 21 人之資遣費之事證明確，堪予認定。訴願人主張因資金被中斷，絕無惡意解僱一節；其情雖屬可憫，尚難對其為有利之認定。至訴願人主張就積欠員工資遣費已經與員工協商一節，經查訴願人檢具付款日期為 107 年 12 月 25 日之○○銀行全球智匯網薪資轉帳結果查詢列印畫面資料影本所載，訴願人於 107 年 12 月 25 日給付勞工○○○ 9,750 元資遣費，惟此屬事後改善行為，尚不影響違規事實之成立。次查所檢附勞工○○○等人薪資折抵同意書，尚與本案未給付資遣費無涉。訴願主張，皆不足採據。

(四) 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，及考量訴願人積欠○○○等 21 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 16 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；本件訴願人至受檢日 107 年 8 月 6 日仍有部分員工

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 16 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（請假）
委員	張	慕	貞（代行）
委員	范	文	清
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	劉	昌	坪
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽

中華民國 108 年 7 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）