

臺北市政府 108.11.20. 府訴二字第 1086103780 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 108 年 7 月 29 日北市勞資字第 108605

79771 號裁處書及第 10860579772 號函，提起訴願，本府決定如下：

主文

一、關於 108 年 7 月 29 日北市勞資字第 10860579771 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 108 年 7 月 29 日北市勞資字第 10860579772 號函部分，訴願不受理。

事實

訴願人經營珠寶及貴金屬製品零售業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 3 月 18 日派員實施勞動檢查，查得訴願人依勞動基準法第 11 條第 2 款規定，於 107 年

12 月 10 日終止與其勞工○○○（下稱○君）之勞動契約，其雖於員工離職之 10 日前（即 107 年 11 月 30 日）向主管機關完成資遣通報，並於 107 年 12 月 10 日開立非自願離職證明書及計算

預告工資、資遣費、12 月薪資、特休未休折算之工資等數據交予○君，嗣以○君未完成交接程序，改依勞動基準法第 12 條規定逕行解僱○君，並以 108 年 1 月 10 日函向原處分機關表示撤

銷其前所為之資遣通報，原處分機關審認訴願人終止其與○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 108 年 5 月 9 日北市勞動字第 10860588

46 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 5 月 13 日書面陳述意見後，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，乃依同條例行為時第 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（下稱裁罰基準）行為時第 3 點項次 2 等規定，以 108 年 7 月 29 日北市勞資字第 1086

0579772 號函（下稱 108 年 7 月 29 日函）檢送同日期北市勞資字第 10860579771 號裁處書（下稱

原處分）處訴願人新臺幣（下同）1 萬元罰鍰。原處分於 108 年 7 月 30 日送達，訴願人不服，於 108 年 8 月 29 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月 11 日補正訴願程式，並據原處分機關

檢卷答辯。

理由

壹、關於原處分部分：

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。」「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。」行為時第 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 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。」

行政罰法第 5 條規定：「行為後法律或自治條例有變更者，適用行政機關最初裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」

臺北市政府處理違反勞工退休金條例事件統一裁罰基準行為時第 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。 ……
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：訴願人人事經理○○○(下稱○君)不在解僱○君之現場，係經由他人轉知此事；負責倉庫管理人員○○○(下稱○君)代理○君處理勞動契約相關之交接事宜時，將解僱與資遣之程序混淆，誤將被解僱之○君通報為資遣；○君寄發之存證信函明白述及「解僱」之用語，可證終止勞動契約之事由顯係勞動基準法第 12 條規定之「解僱」而非同法第 11 條規定之資遣；○君有多項無法遭訴願人控管，甚且根本在平常上班之公務時間均未正常進行工作之情狀連續將近 2 個月之久；原處分機關不得僅以訴願人先前通報錯誤之事實，便執訴願人程序上之輕微疏失，認定訴願人與○君之間係資遣而非解僱，故意忽略業已在爭議發生前訴願人便主動撤銷錯誤資遣通報之情事；北市勞動字第 10860159061 號裁處書，與本件訴願之處罰事實係屬相同，僅有引用處罰之法規依據不同而已，則原處分之處罰顯然有違一事不二罰之原則，而應予撤銷。

三、查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 款規定終止與其勞工○君之勞動契約，卻未依規定發給○君資遣費，有原處分機關 108 年 3 月 18 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、資遣通報查詢資料及訴願人開具之 107 年 12 月 10 日非自願離職證明書(勞動基準法第 11 條第 2 款)等影本附卷可稽，原處

分自屬有據。

四、至訴願人主張其人事經理○君不在解僱○君現場，係經由他人轉知；負責倉庫管理人員

○君代理○君處理勞動契約相關之交接事宜，混淆解僱與資遣程序，誤將被解僱之○君通報為資遣；訴願人無法控管○君之工作情形，○君平常上班時間未正常工作之情狀連續近 2 個月；訴願人係通報錯誤之疏失，○君應為解僱而非資遣；北市勞動字第 10860159061 號裁處書與本件處罰事實相同，僅法規依據不同，原處分有違一事不二罰之原則，應予撤銷云云。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，雇主違反上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 項及行為時第 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) 依原處分機關 108 年 3 月 18 日訪談訴願人之人事○君所製作之會談紀錄略以：「..... 問 請問勞工○○○到職、離職日以及離職原因？答 ○員於 104 年 10 月 5 日到職，107 年 12 月 10 日為最後工作日..... 因○員平日就有未配合提出工作日報表等其他狀況，公司本於好聚好散是以當日由人事代理人○○○以及總經理○○○處理離職事宜，並提供蓋有公司大小章事由為勞動基準法第 11 條第 2 款之離職證明書且亦計算出預告工資、資遣費、12 月薪資、特休未休折算工資之數額給予○員，並表示會於 108 年 1 月發薪日給付上述金額，當日○員填有交接清冊..... 以及當日亦於離職申請書簽名，離職申請書之離職原因為非自願性離職..... 並同時進行資遣通報.....」並經○君簽名確認在案。

(三) 查訴願人於 107 年 11 月 30 日向原處分機關通報依勞動基準法第 11 條第 2 款規定，擬於 107 年 12 月 10 日終止其與○君之勞動契約，並於 107 年 12 月 10 日發給○君離職證明書，

其上記載依勞動基準法第 11 條第 2 款規定之非自願離職。嗣訴願人因○君未完成交接程序，以 108 年 1 月 10 日函向原處分機關撤銷資遣通報，有原處分機關 108 年 3 月 18 日訪

談訴願人之人事○君所製作之會談紀錄、資遣通報查詢資料、離職證明書及訴願人 108 年 1 月 10 日函等影本附卷可憑。是訴願人業於 107 年 12 月 10 日依勞動基準法第 11 條第 2

款規定終止其與○君之勞動契約，並出具非自願離職證明書交予○君，其等之勞動契約自斯時起即已終止，訴願人主張其依同法第 12 條規定終止勞動契約（解僱），於法無據，尚難採憑。

(四) 又訴願人主張原處分違反一事不二罰一節，經查原處分係以訴願人依勞動基準法第 11

條第 2 款規定終止其與○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 項規定所為裁罰；原處分機關 108 年 7 月 22 日北市勞動字第

10860159061

號裁處書，係以訴願人終止其與○君之勞動契約，未依規定提前預告，亦未給付預告期間工資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定所為裁罰；按勞動基準法第 16 條第 3 項

及

勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 2 項規定，係分別規範雇主依法終止與勞工之勞動契約時，負有給付勞工預告期間工資及資遣費之義務，雇主所負擔之義務及外觀上之行為均屬可分，訴願人主張一事二罰，應係誤解法令，不足採據。

(五) 復查○君於 104 年 10 月 5 日到職，訴願人於 107 年 12 月 10 日終止勞動契約，其月平均薪

資 4 萬 3,556 元，依勞工退休金條例第 12 條第 1 項規定計算之資遣費為 6 萬 9,327 元

，應

於 108 年 1 月 9 日前給付，截至原處分機關實施勞動檢查日（108 年 3 月 18 日）尚未給

付

資遣費予○君。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，爰依勞工退休金條例行為時第 47 條、裁罰基準行為時第 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；復依裁罰基準行為時第 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 108 年 3 月 18 日仍未發給○君資遣費，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，與上開裁罰基準行為時第 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

。

貳、關於 108 年 7 月 29 日函部分：

一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 77 條第 8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……八、對於非行政處分……提起訴願者。」

二、查前開原處分機關 108 年 7 月 29 日函之內容，僅係檢送原處分等予訴願人，核其性質僅係觀念通知而非對訴願人所為之行政處分，訴願人對此遽向本府提起訴願，揆諸前揭規定

，自非法之所許。

參、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款、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 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 11 月 20 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）