

臺北市政府 109.05.01. 府訴三字第 1096100786 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

送達代收人：○○○律師

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 12 月 9 日北市勞資字第 108608

70221 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營汽車租賃業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 7 月 9 日實施勞動檢查，查得訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款關於勞工對於所擔任之工作確不能勝任時之規定，於 106 年 7 月 19 日及 107 年 7 月 27 日，分別與其勞工○○○（下稱○君）及 ○○

○（下稱○君）終止勞動契約，惟訴願人並未發給○君及○君資遣費，原處分機關乃以 108 年 7 月 25 日北市勞動字第 1086080708 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 8 月 5 日及 11 月 20 日書面陳述意見，原處分機關

審認訴願人未於終止勞動契約後 30 日內發給勞工資遣費，違反勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 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 12 月 9 日北市勞資字第 10860870

221 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 12 月 12

日送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 24 日經由原處分機關向本府提起訴願，109 年 2 月 11 日補

充訴願資料，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……。」「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 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。」

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
----	------	------

二、本件訴願理由略以：

(一) ○君部分，訴願人已於 108 年 11 月 21 日匯款 442 元予○君，原處分機關於 108 年 12 月 9 日

作成原處分時，訴願人已無違法事實存在，原處分機關仍加以裁罰，顯然有誤。

(二) ○君於應徵工作時，再三向訴願人保證其有很好的業務能力，致使訴願人誤認，顯係向訴願人為虛偽意思表示。惟○君因工作態度不佳，導致每個月均未達業績標準，對於所擔任之工作確不能勝任，訴願人乃依勞動基準法第 11 條第 5 款及第 12 條第 1 項第

1

款規定解僱○君，○君自不得向訴願人請求資遣費。訴願人仍本於人道主義，於 108 年 11 月 21 日給付○君資遣費 6,611 元，故縱認訴願人有給付資遣費之義務，原處分機關於 108 年 12 月 9 日作成原處分時，訴願人已為給付，已無違法事實存在，原處分機關仍加以裁罰，顯然有誤，請撤銷原處分。

三、原處分機關於 108 年 7 月 9 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

止其與○君及○君之勞動契約，卻未依規定發給○君及○君資遣費，有原處分機關 108 年 7 月 9 日勞動條件檢查會談紀錄及勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其係依勞動基準法第 11 條第 5 款及第 12 條第 1 項第 1 款規定解僱○君，○君

自不得向訴願人請求資遣費；訴願人於原處分作成時業已給付○君及○君資遣費，違法事實已不存在云云。經查：

(一) 按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，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 1/2 個月之平均工資，未滿 1 年者，以比例計給之；且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 項及行為時第 47 條定有明文。訴願人既為適用上開規定之雇主，自負有遵守之義務。

(二) 本件依原處分機關 108 年 7 月 9 日訪談訴願人之代表人○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：公司勞工○○○(下稱○員)到職日、離職日、雙方約定薪資總額及其拆項？答：○員到職日為 107 年 7 月 16 日，離職日為 107 年 7 月 27 日，

擔任業務助理為內勤人員，雙方約定薪資為月薪 26500(本薪 25,000+伙食津貼 1,500

）。問：○員之離職原因（如為自請離職請提供經其簽名申請之離職申請單）？答：○員因業務疏失造成公司損失，○員因寫字問題，造成客戶常反映需重換發票，後本公司於 7 月 27 日當日告知○員因其工作表現不如預期，故以工作不能勝任為由，請○員做到當日就好，截至 108 年 7 月 9 日止尚未支付○員資遣費，依規定本公司應支付給○員因勞動基準法第 11 條第 5 款因工作不能勝任而由本公司主動宣告解除雙方勞動契約之非自願離職資遣費共計 450 元。問：公司勞工○○○（下稱○員）到職日、離職日、雙方約定薪資總額及其拆項？答：○員到職為 106 年 3 月 1 日、離職日為 106 年

月 1

9 日，約定薪資為月薪 31,500 元（底薪 30,000 元+伙食費 1,500），雙方口頭約定試用期為 3 個月。問：○員之離職原因（如為自請離職請提供經其簽名申請之離職申請單）？答：○員因到職後業績一直不佳，經每次業務會議時，負責人皆會對業績不好的業務人員提出報告，另原○員試用期為到 5 月 31 日，但○員一直跟負責表示他要再衝刺，故與公司協商合意再延長試用期 3 個月，但因○員因業績一直無起色，故負責於 7 月 19 日其開會，告知○員因業績一直未達目標，故試用期不合格，故於當日（106 年 7 月 19 日）解除與○員之勞動契約。但並未依規定於 10 日前預告但至 108 年 7 月 9 日

止，

亦未給付未依規定預告 10 天之預告工資 10500 元（即，月薪 31500 元/30 天*10 天），

另

亦未給付資遣費給○員，依規定本公司應補給○員因工作不能勝任而非自願離職之資遣費為 6,806 元。（平均工資 $31500+36500+36500+36500/4=35,250$ 元）○員因 106 年 4 月至 5 月每個月皆有交車獎金 5000 元（每月租出並交車一台長租客戶皆發給 5,000 元），為○員因執行業務所得應屬工資……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

（三）基上，訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定，分別於 106 年 7 月 19 日及 107 年 7 月 27 日

，終止其與○君及○君之勞動契約，訴願人即應依勞工退休金條例第 12 條第 1 項及第 2 項規定之給與標準及期限，給付○君及○君資遣費。另查訴願人與○君約定月薪 2 萬 6,500 元（本薪 2 萬 5,000 元+伙食津貼 1,500 元），○君於 107 年 7 月 15 日到職，同年

7 月 2

7 日被資遣，工作年資共 12 天，訴願人應給付○君資遣費 442 元【 $26,500 \times [(12/30) / 12 \times 0.5] = 442$ ，四捨五入取至整數位】。訴願人與○君約定月薪 3 萬 1,500 元（本薪 3 萬元+伙食津貼 1,500 元），○君 106 年 4 至 6 月交車獎金各 5,000 元，月平均薪資

為 3

萬 4,245 元【〔(31,500+36,500+36,500+36,500+19,950) (106 年 3 月 1 日至 7 月 19 日

薪資) /141 (31+30+31+30+19)〕×30】，訴願人應給付○君資遣費 6,611 元【34,245 ×〔4+ (19/30) /12×0.5〕=6,611，四捨五入取至整數位】。惟迄至原處分機關 108 年 7 月 9 日實施勞動檢查時，訴願人仍未給付○君及○君資遣費。是本件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。

(四) 另訴願人主張○君應徵工作時保證其有很好的業務能力，顯係為虛偽意思表示而使訴願人誤信，訴願人係依勞動基準法第 11 條第 5 款及第 12 條第 1 項第 1 款規定解僱○君

，
○君自不得向訴願人請求資遣費一節。經查○君遭資遣事由為業績未達標準，此屬勞動基準法第 11 條第 5 款關於勞工對於所擔任之工作確不能勝任時之規定事由；況訴願人主張○君為虛偽意思表示部分，並未舉證以實其說，尚難對其為有利之認定。又訴願人主張其已於 108 年 11 月 21 日將資遣費匯予○君及○君，惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規事實之成立。

(五) 原處分機關審酌訴願人上開違規情節、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，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 7 月 9 日仍未發給○君及○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。

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 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 109 年 5 月 1 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）