臺北市政府 107.11.13. 府訴二字第 1072091773 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 6 月 6 日北市勞資字第 1076005

5472 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營綜合營造業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）107 年 3 月 15 日及 16 日實施勞動檢查，查認訴願人依勞動基準法第 11 條第 5

款規定終止與勞工施振釗（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 3 月 28 日北市勞動檢字第 10732096701 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 5 月 1 日北市勞動字第 1076022191 號函通知

訴願人於 107 年 5 月 11 日前提出陳述意見書，經訴願人以 107 年 5 月 3 日陳述意見書陳述意見後

，原處分機關仍審認訴願人於 107 年 2 月 1 日向○君預告終止勞動契約，雙方勞動契約於 107 年

2 月 11 日終止，訴願人應給付○君資遣費計新臺幣（下同）1 萬 5,655 元，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 項規定屬實，爰依同條例第 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、項次 3 等規定，以 107 年 6 月

6 日北市勞資字第 10760055472 號裁處書處訴願人 1 萬元罰鍰。該裁處書於 107 年 6 月 8 日送達，

訴願人不服，於 107 年 6 月 22 日經由原處分機關向本府提起訴願，107 年 8 月 29 日補充訴願理由

，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 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。」第 12 條第 1 項第 4 款及第 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：……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。……六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」第 16 條規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」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。」行為時第 38 條第 1 項第 1 款規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。」

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：○君接任訴願人工地之工務副理及工地主任後，屢遭業主投訴有遲到、挑釁包商及其他工地人員，出言恐嚇滋生事端情形，造成訴願人承攬工程延宕，已屬違反兩造所簽訂之勞動契約情節重大；又○君未遵循勞工請假規則辦理請假事宜，訴願人亦未准假，○君自 107 年 2 月 1 日起即不再前往訴願人處所服勞務之行為，已構成無故曠職達 3 日，訴願人自得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款及同條項第 6 款之規定

，終止與○君間之勞動契約，且依照勞動基準法第 18 條之規定，無須給付○君資遣費。

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 5 款規定終止與勞工○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 3 月 28 日北市勞動檢字第 10732096701 號函附勞動檢查結果通知書、107 年 3 月 15 日、3 月 16 日勞

動條件檢查會談紀錄及工地主任執行業務聘任契約書等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張○君有違反勞動契約情節重大，及無故曠職達 3 日等情事，訴願人自得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款及第 6 款之規定，終止其與○君間之勞動契約，無須給付

○君資遣費云云。經查：

(一) 本件原處分機關 107 年 3 月 15 日及 16 日分別訪談訴願人公司代表人○○○及訴願人之受

任人即董事長助理○○○所製作之會談紀錄影本記載略以：「…… 問 勞工任職期間為何？因何終止勞動契約？ 答 ○員 106 年 6 月 28 日新進公司前往浩然，正式上班日為 106 年 7 月 1 日，最後工作日為 107 年 2 月 1 日，因○員不適任故 107 年 2 月 1 日下午 1 時 30

分○員上班時通知○員將終止勞動契約並未免除○員提供勞務，惟○員於當日即以通訊軟體告知 107 年 2 月 2 日想休謀職假，因翌日工地尚有要務，故拒絕○員之請求，2 月

4 日 18:09 又以 LINE 告知 2 月 5 日欲請謀職假，本公司亦未准假（因為 2 月 2 日○員已表

達謀職 OK），事後又向本公司表示 2 月 6 日想休特別休假，本公司亦不予准假，主張○

員 107 年 2 月 2 日、5 日及 6 日連續曠職三日，故勞動契約於 107 年 2 月 7 日終止生效，故無

資遣費之請求。……」 「……問 有關勞動契約終止，為何未支付資遣費？答 雖本公司於 107 年 2 月 1 日預告○員將終止勞動契約，但因○員以口頭及通訊軟體告知欲請謀職假及特別休假未獲准，所以後以勞基法第 12 條曠職三日予以解僱，所以並未支付○員資遣費，單方面變更契約終止事由難為有效，日後再至法院另行主張依第 12 條解僱，故○員契約終止日為 107 年 2 月 11 日止，平均工資為 51,000 元，年資自 106 年 7 月

1 日至 107 年 2 月 11 日止，共計 226 日，資遣費為 15,789 元（ $51,000 \times 0.5 / 365 \times 226$ ）。

……」另依 107 年 2 月 23 日中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄所載，○君亦主張其於 106 年 7 月 1 日到職，107 年 2 月 1 日接獲訴願人預告其工作至 107 年 2 月 10 日止

，○君請求謀職假未獲准，訴願人復於 107 年 2 月 6 日再通知○君馬上離職不得進入工作場所等語。是○君於 106 年 7 月 1 日到職，訴願人於 107 年 2 月 1 日依勞動基準法第 11 條

第 5 款規定預告其將於 107 年 2 月 11 日終止與○君之勞動契約，○君於 107 年 2 月 2 日、5

日請謀職假、2 月 6 日請特別休假，均未獲訴願人允准，嗣訴願人以○君曠職 3 日為由，依勞動基準法第 12 條規定向○君表達終止勞動契約等事實，為勞資雙方所不爭執，堪予認定。

(二) 再查依前開 107 年 3 月 15 日訪談訴願人公司代表人○○○之會談紀錄影本所載，○君最後工作日為 107 年 2 月 1 日，則訴願人所稱○君屢遭投訴有遲到、挑釁、出言恐嚇、滋生事端、造成訴願人承攬工程延宕等情事，自應係發生於 107 年 2 月 1 日前，故訴願人於當日綜合考量結果選擇依勞動基準法第 11 條第 5 款規定向○君預告於 107 年 2 月 11 日

終止雙方勞動契約，訴願人嗣後又主張○君所為已違反勞動契約情節重大，而於上開預告期間內，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定不經預告終止契約，其前後主張終止勞動契約理由之法律效果不同，對於是否應給付資遣費之法律上義務即有影響，縱依訴願人所提承攬工程管理人員滿意度調查問卷，僅能證明○君工作態度不佳、無法勝任工作，訴願人上述主張，並未提出具體事證供核，尚難據以推論○君已構成違反勞動契約情節重大之要件，而對訴願人為有利之認定。至訴願人主張○君於 107 年 2 月

2 日以後曠職 3 日部分，查○君於 106 年 7 月 1 日到職，依行為時勞動基準法第 38 條第 1 項

第 3 款規定，其自 107 年 1 月 1 日起即應有 3 日之特別休假，另○君於 107 年 2 月 1 日收受訴

願人終止勞動契約之預告後，依勞動基準法第 16 條第 2 項規定每星期得請 2 日謀職假，是○君向訴願人申請 2 月 2 日（星期五）及 2 月 5 日（星期一）請謀職假、2 月 6 日（星期

二）請特別休假，係行使其既有權利，且均已於事前告知，難謂其有勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款所定「無正當理由繼續曠工 3 日」之情形。是訴願人主張依勞動基準法第 12 條第 4 款及第 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。

（三）又查○君於 106 年 7 月 1 日到職，訴願人於 107 年 2 月 11 日終止勞動契約，其工作年資共

7 個月又 11 天，其月平均工資為 5 萬 1,000 元，依勞工退休金條例第 12 條第 1 項規定計算

之資遣費為 1 萬 5,655 元。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；本件訴願人至受檢日 107

年

3 月 16 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（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 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 11 月 13 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）