高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度簡上字第15號

上　訴　人　臺南市政府勞工局

代　表　人　王鑫基
被 上訴 人　鼎立健康事業有限公司

代　表　人　黃榮村

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人不服中華民國113年3月19日本院地方行政訴訟庭112年度簡更一字第4號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟經過：

被上訴人係從事競技及休閒運動場館業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。上訴人於民國110年7月19日派員至其所屬營業處（址設臺南市北區海安路三段731號）實施勞動條件檢查（下稱勞檢）時，發現被上訴人於110年6月7日資遣訴外人即所僱勞工李宜芳，惟遲至同年7月19日始給付資遣費。經上訴人審酌相關事證及被上訴人陳述之意見後，認被上訴人違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第2項規定之事實明確，爰依勞退條例第45條之1規定，作成110年8月16日南市勞安字第1100960312號裁處書（下稱原處分）裁處被上訴人新臺幣（下同）30萬元罰鍰。被上訴人不服，提起訴願，經臺南市政府以111年11月3日府法濟字第11111410262號訴願決定駁回（下稱訴願決定）。被上訴人不服，提起行政訴訟，經臺灣臺南地方法院111年度簡上字第88號行政訴訟判決駁回其訴。被上訴人仍不服，提起上訴，

經本院高等行政訴訟庭以112年度簡上字第20號判決廢棄，並發回更審。嗣經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）112年度簡更一字第4號判決（下稱原判決）將訴願決定及原處分均撤銷，上訴人遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張、被上訴人於原審之答辯及聲明，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：(一)被上訴人自110年5月15日起至同年7月26日止，因新冠肺炎（COVID-19）全國疫情三級警戒，為停班停業期間。依李宜芳之考勤表，其僅上班至110年5月14日，之後即因疫情而未到班。被上訴人雖於110年6月7日資遣李宜芳，嗣於同年7月19日始給付資遣費，惟依被上訴人之行政總監即證人吳佳慧及員工即證人韓宜岑到庭證述可知，被上訴人主管前雖曾於110年5月初告知李宜芳，如果業績不好就做到5月底，然被上訴人在與李宜芳間勞動契約終止乙事尚未為妥善處理前，於110年5月15日即因疫情因素而停班停業，自未能進一步交代公司人員處理資遣通報及給付資遣費事宜。給付資遣費之日期起算日，尚不能確定。而吳佳慧乃於被上訴人停班停業期間，因李宜芳向上訴人申訴，由上訴人撥打電話、訪談告知，始為資遣通報。則被上訴人因全國疫情之非可歸責於其之事由而停班停業，致事務之處理遭受阻礙，已難強令及期待被上訴人公司人員於該期間仍到班處理公司業務，而吳佳慧乃因李宜芳向上訴人申訴，經上訴人電話告知始於110年5月28日之停班停業期間以被上訴人名義為資遣通報，又為符合勞基法第11、16條預告終止勞動契約之規定，而填載李宜芳離職日期為同年6月7日。故審酌資遣費之給付，牽涉平均工資、工作年資之認定，除須依憑存放於公司之員工薪資資料、考勤表等始得為計算依據外，更須由被上訴人公司人員到班處理始得為計算，並待計算完畢始得據以匯款。亦即匯款僅係最後一個步驟，匯款前仍須有被上訴人公司人員到班計算資遣費之過程，自非如上訴人所述，得以網路銀行或至實體金融

機構匯款即得以解決。是故，被上訴人自110年5月15日起即因疫情三級警戒期間無人到班而未能處理公司事務，上訴人仍苛責被上訴人未於所填載李宜芳離職之110年6月7日起算30日內之停班停業期間內給付資遣費，顯非事理之平。自難以此即認被上訴人未遵守勞退條例第12條第2項之給付資遣費期間。(二)被上訴人於三級警戒期間，配合政府因應全國疫情所為措施而停班停業，並無違反政府防疫措施，反係更加保護員工健康安全。上訴人復未能舉證證明原告自110年5月15日起至同年7月26日止之停班停業期間，被上訴人之人員仍有到班處理公司業務，自難期待被上訴人於該停班停業期間，仍能遵循勞退條例第12條第2項所定於終止勞動契約後應發給資遣費之30日期間。至被上訴人前於110年5月31日雖曾提出關於資遣費及離職手續之切結書，嗣因李宜芳未能接受而未簽署。然被上訴人既以110年6月7日為李宜芳之離職日期，表示被上訴人提出該切結書時與李宜芳間之勞動契約尚未終止，則給付資遣費之日期亦非自該切結書提出時起算。且該切結書至多僅能證明被上訴人應知悉其有給付資遣費之義務，並不能證明被上訴人有於全國疫情三級警戒之停班停業期間仍能遵守給付資遣費期間之期待可能性等語，判決撤銷訴願決定及原處分。

四、本院查：

(一)現代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提。但除對違法構成要件事實認識與意欲之故意、過失的主觀責任態樣外，適用行為罰規定處罰違反行政法上義務之人民時，除法律有特別規定外，應按行政罰法及其相關法理所建構之構成要件該當性、違法性（含有無阻卻違法事由）、有責性或可非難性（含有無阻卻責任事由）三個階段分別檢驗，確認已具備無誤後，方得處罰。如同刑法之適用，於行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成「阻卻責任事由」。亦即雖認定行為人有故意或過失，亦具

備責任能力，但仍容許有「阻卻責任事由」之存在，無期待可能性即屬之，縱行政罰法或其他法律未明文，亦當容許此種「超法定之阻卻責任事由」之存在。至何種情形始可認行為人欠缺期待可能性，原則上宜視個案情節及相關處罰規定認定之，但於行政罰法制與法理之建構過程，亦宜設法逐步釐清其判斷標準（司法院釋字第685號解釋林錫堯大法官提出、許宗力大法官加入之協同意見書參照）。凡行政法律關係之相對人因行政法規、行政處分或行政契約等公權力行為而負有公法上之作為或不作為義務者，均須以有期待可能性為前提。是公權力行為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌義務人之特殊處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時，上開行政法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行政法上之「期待可能性原則」，乃是人民對公眾事務負擔義務之界限（最高行政法院102年度判字第611號、107年度判字第336號、109年度判字第95號判決意旨參照）。又依行政程序法第51條規定可知，行政機關處理事務期間，因天災或其他不可歸責之事由，致事務之處理遭受阻礙時，於該項事由終止前，尚且能停止處理期間之進行。則在審酌受處罰人有無遵守法定期間之期待可能性時，自應參酌行政程序法上開規定意旨加以認定，否則行政機關之法定期間可因天災或其他不可歸責之事由停止處理期間之進行；卻嚴格要求人民不論有無天災或不可歸責之事由，只要未遵守行政法上之期間義務，就應受處罰，顯非事理之平。故何種情形始可認行為人欠缺期待可能性，原則上自宜視個案情節及相關處罰規定認定之。

(二)按認定事實為事實審之職權，而證據證明力或如何調查事實，事實審法院有衡情斟酌之權，苟斟酌全辯論意旨及調查證據之結果並未違背論理法則、經驗法則或證據法則，即不能指為違法。經查，原審就被上訴人於三級警戒停班停業期

間，無遵循勞退條例第12條第2項所定30日期間之期待可能性乙節，已詳述判斷之依據及得心證之理由，經核與卷內證據尚無不符，亦無違反論理法則、經驗法則或理由矛盾之情事。上訴意旨仍執被上訴人於110年5月底資遣李宜芳，即應於30日內發給資遣費；被上訴人停班停業，不代表無法計算資遣費等語而為爭議，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、結論：上訴無理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　6　　月　　7　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　黃　堯　讚

法官　黃　奕　超

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　6　　月　　7　　日

書記官　李　佳　芮