高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
113年度訴字第20號
113年5月21日辯論終結

原　　告　社團法人高雄市大寮區愛家園協會

代　表　人　林佳君

被　　告　高雄市政府勞工局

代　表　人　周登春
訴訟代理人　李怡瑩
　　王鶯蘭

上列當事人間勞工退休金條例等事件，原告不服中華民國112年4月18日高雄市政府高市府法訴字第11230262700號及第11230263300號訴願決定，合併提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

原告經受合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

(一)訴外人簡淑屏等5人主張與原告間有勞資爭議，經被告委請社團法人新高市勞資權益協會指派調解人於民國111年5月30日進行調解，惟因原告主張其前任理事長蔡忠和未依法經由

理事會聘僱勞方，並不存在聘僱用或進用關係，自無須討論預告工資、資遣費及非自願離職書等事項，是以調解結果不成立。被告為釐清原告所主張之事實，於111年6月1日及6月15日派員對原告實施勞動檢查結果，發現簡淑屏係原告依勞動部「多元就業開發方案」而於109年2月13日進用之人員，嗣於110年1月1日經原告留用轉為自聘人員，然原告於111年5月5日以高市愛園佳字第11123號函預告通知簡淑屏於同年月15日終止聘用並請辦理交接及離職等相關手續，惟原告未於勞動契約終止後30日內發給簡淑屏資遣費，被告爰予舉發。原告雖於同年12月6日提出書面意見，經被告審酌調查事實證據及所陳意見後，仍認原告違反勞工退休金條例第12條第2項規定之事實明確，爰以同年12月23日高市勞條字第0000000000000號裁處書（下稱原處分一），依同條例第45條之1第1款及第53條之1規定，裁處原告新臺幣（下同）30萬元罰鍰，公布處分資料，並限令即日起改善。

(二)被告於111年6月15日對原告實施勞動檢查時，另發現：㈠原告未給付所僱勞工簡淑屏111年3月21日至5月15日之工資，而有工資未全額給付予勞工之情事。㈡原告未依規定置備簡淑屏110年度工資清冊。㈢簡淑屏自110年1月1日到職日起，至同年7月1日年資已滿半年，應給予特別休假3日；至111年1月1日年資已滿1年，應給予特別休假7日，惟簡淑屏110年度共休7日特別休假，迄111年5月15日離職前，尚有3日（被告誤為2日）特別休假未休，且未見原告有發給特別休假應休未休日數工資紀錄之情事，被告爰於111年8月25日予以舉發，並給予陳述意見之機會。原告雖於111年12月6日提出書面意見，然經被告審酌調查事實證據及陳述意見後，仍認原告違反勞動基準法第22條第2項、第23條第2項及第38條等規定之事實明確，爰以同年12月23日高市勞條字第00000000000號裁處書（下稱原處分二），依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定，分別裁處2萬元罰鍰，共計6萬元罰鍰，公布處分資料，並命應自即日起改善。

(三)原告不服原處分一及原處分二，分別提起訴願，經高雄市政府於112年4月18日各以高市府法訴字第00000000000號及第11230263300號訴願決定（以下分別稱為訴願決定A及訴願決定B）駁回其訴願，原告仍不服，於是合併提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

原告與簡淑屏之聘僱法律關係僅存在於110年，該年度特休假7日業已休畢；自111年1月1日起，雙方並不存在僱傭關係，因為決定是否要聘任簡淑屏而於110年12月31日上午10時召開之臨時理事會，實際出席人數並未過半，依規定應宣布流會，雖會議紀錄書面上記載有5位理事簽到出席，然至少有2位理事是在會議現場以外處所，由主席蔡忠和以「不簽名，員工無法上班領薪水」之情由矇騙林忠得、張簡坤芾2位理事於會場外補簽名等情，業經臺灣高雄地方檢察署（下稱高雄地檢署）檢察官112年度偵字第8127號不起訴處分書查明，原告並已提起再議在案；簡淑屏是否聘任，於該次臨時理事會實際上未曾經過討論，故原告與簡淑屏間自111年起並不存在聘僱關係，自無給付工資、資遣費之問題。

(二)聲明：訴願決定A、B及原處分一、二均應撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

簡淑屏自110年1月1日起經原告留用，111年1月1日起仍任職原告而提供勞務，迄原告以111年5月5日高市愛園佳字第11123號函預告通知簡淑屏於同年月15日終止勞動契約之日止，益證其勞動契約關係確實存在，並有原告提供之出勤紀錄及工資清冊可參，原告於111年6月15日勞動檢查時，既尚未給付所僱勞工簡淑屏111年3月21日至5月15日之工資，而有工資未全額給付予勞工之情事；亦未依規定置備簡淑屏110年度工資清冊；復未就簡淑屏尚餘未休之特別休假，發給特別休假應休未休日數工資；更未於勞動契約終止日30日內即11

1年6月15日前發給資遣費，則被告於同年12月23日以原處分一、二分別裁處原告罰鍰，公布處分資料，並限令即日起改善，即無違誤。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：原告與簡淑屏間於111年1月1日至同年5月15日期間，是否存在勞動契約關係？原處分有無違誤？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：如爭訟概要欄所記載之事實，已經兩造分別陳述在卷，並有111年5月11日被告勞資爭議會議紀錄（原處分卷第166-168頁）、被告勞動檢查提示事項暨簽收單（原處分卷第156-168頁）、勞動部職業安全衛生署一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（原處分卷第100-103頁）、談話紀錄（原處分卷第97-99頁）、原告多元就業開發方案留用人員名冊（原處分卷第91頁）、勞動部勞動力發展署高屏澎東分署110年1月8日高分署青字第0000000000號函（本院卷第97-98頁）、原告111年5月5日高市愛園佳字第11123號函（原處分卷第94頁）、被告111年8月25日高市勞條字第0000000000號及第1113634170A號陳述意見通知書（原處分卷第37-38、40-41頁）、原告111年12月6日高市愛園佳字第111084號函暨陳述書（原處分卷第28-29、30-31頁）、原處分一（訴願卷A第25-26頁）、原處分二（訴願卷B第27-28頁）等件可查，堪信屬實。

(二)原告與簡淑屏間於111年1月1日至同年5月15日期間仍存在勞動契約關係：

1、經查，簡淑屏係原告依勞動部「多元就業開發方案」而於109年2月13日進用之人員，嗣於110年1月1日經原告留用轉為自聘人員，業如前述；且簡淑屏持續在原告處任職，直到原告以111年5月5日高市愛園佳字第11123號函預告通知簡淑屏於同年月15日終止勞動契約之日止；原告僅尚未支付簡淑屏111年3月21日至同年5月15日工資的事實，並有原告所提簡淑屏111年1月1日至同年5月15日期間出勤紀錄表（原處分卷

第128-155頁）、工資清冊及薪資計算方式（原處分卷第110頁）、111年1月至3月20日薪資給付證明（原處分卷第112-116頁）及原告總幹事黃思慈於111年6月15日勞動條件檢查談話紀錄（原處分卷第97-99頁）可稽；再者，原告係於110年1月1日為簡淑屏辦理勞保加保，迄111年5月15日退保等情，亦有勞保查詢資料（本院卷第101-104頁）為佐，足以認定簡淑屏在111年1月1日至同年5月15日期間確有提供勞務並受領迄3月20日止之薪資等事實。

2、原告雖主張決定是否要聘任簡淑屏而於110年12月31日上午召開之臨時理事會，因實際出席人數並未過半，主席蔡忠和矇騙林忠得、張簡坤芾2位理事於會場外補簽名，涉嫌偽造文書，故原告與簡淑屏間自111年起並不存在勞動契約關係等語，並舉高雄地檢署檢察官112年度偵字第8127號不起訴處分書為證。然查，簡淑屏就其與原告間所成立之勞動契約關係，並無意思表示之瑕疵可指，縱使原告上開臨時理事會出席人數並未過半之主張為真，亦僅為原告內部意思決定過程之瑕疵，上開有關蔡忠和之不起訴處分偵查結果，並不影響原告對外與簡淑屏間所訂勞動契約之效力，原告既已選擇用終止契約的方式結束雙方的勞動契約關係，則該勞動契約應認自110年1月1日起，持續至原告以111年5月5日高市愛園佳字第11123號函預告通知簡淑屏於同年月15日終止勞動契約之日屆至，始為契約關係之終了。

3、至於原告之總幹事黃思慈雖於111年6月15日勞動條件檢查時主張簡淑屏僅110年1月1日至同年12月31日轉為自聘人員，111年1月1日起聘僱無效，非原告所屬人員等語（原處分卷第98頁）。惟查，原告並未舉證證明與簡淑屏所訂立之勞動契約係屬定期契約，自無須經續聘決定之問題；縱原告能證明其與簡淑屏所訂立之勞動契約係屬定期契約，依勞動基準法第9條第2項規定，定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，視為不定期契約，簡淑屏在111年1月1日至同年5月15日期間確有提供勞務並受領迄111年3月20日

止之薪資等事實，業如前述，足見原告已無主張定期契約之餘地。

4、綜上足認原告自110年1月1日留用簡淑屏轉為自聘人員時起，其與簡淑屏間所存在之勞動契約關係，持續至原告111年5月15日終止勞動契約之日止。

(三)原處分一及原處分二均無違誤：

1、應適用之法令：

⑴勞工退休金條例

A. 第12條第1項、第2項規定：「(第1項)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11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。(第2項)依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。」

B. 第45條之1第1款規定：「雇主有下列各款情事之一者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，並限期令其給付；屆期未給付者，應按次處罰：一、違反……第12條第1項、第2項規定之給與標準或期限。」

C. 第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；……。」

⑵勞動基準法

A. 第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

B. 第23條第2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。」

C. 第38條第1項第1款、第2款及第4項規定：「（第1項）勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。……。（第4項）勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」

D. 第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上1百萬元以下罰鍰：一、違反第22條至第25條……第34條至第41條……規定。」

E. 第80條之1第1項規定：「違反勞動基準法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」第2項規定：「主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

⑶勞動基準法施行細則

A. 第9條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」

B. 第24條第1項前段規定：「勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；……。」

C. 第24條之1第2項規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。㈢勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：㈠年度終結：於契約約定之工

資給付日發給或於年度終結後30日內發給。㈡契約終止：依第9條規定發給。」

2、有關違反終止勞動契約應發給資遣費義務之裁罰部分：

原告與簡淑屏間自110年1月1日起至111年5月15日止均存在勞動契約關係，業如前述，原告自應依上述勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定，於終止勞動契約後30日內發給資遣費。原告前因主張與簡淑屏間於111年1月1日至同年5月15日期間不存在勞動契約關係，故自陳未發給資遣費之事實，核係違反勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定，被告依勞工退休金條例第45條之1第1款、第53條之1規定，裁處原告最低額罰鍰30萬元，公布處分資料，並命自即日起改善，並無違誤。

3、有關違反於約定之期日全額發給工資義務之裁罰部分：

原告與簡淑屏間自110年1月1日起至111年5月15日止均存在勞動契約關係，而原告之總幹事黃思慈於111年6月15日勞動條件檢查時已自承未給付簡淑屏111年3月21日至同年月15日工資之事實，核係違反勞動基準法第22條第2項規定，被告依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，裁處原告最低額罰鍰2萬元，公布處分資料，並命其應自即日起改善，並無違誤。

4、有關違反置備工資清冊義務之裁罰部分：

鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，勞動基準法第23條第2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。」原告與簡淑屏間自110年1月1日起至111年5月15日止均存在勞動契約關係，業如前述，原告於111年6月15日被告實施勞動條件檢查時，未依規定置備簡淑屏110年度完整工資清冊，僅提供110年12月21日至111年5月15日之工資清冊，有原告所提工資清冊及薪資計算方式（原處分卷第110頁）為憑，其違章事實明確，被告依勞動基準法第7

9條第1項第1款、第80條之1第1項規定，裁處原告最低額罰鍰2萬元，公布處分資料，並命其應自即日起改善，核無違誤。

5、有關違反應給予特別休假義務之裁罰部分：

依勞動基準法第38條規定之意旨，特別休假制度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿6個月即得享受有薪休假之權利，旨在強制實現勞動基準法保障勞工基本權之規範目的，並非任意規定，係雇主應履行之行政法上義務，對於勞工於年度終結或契約終止前未能休完其特別休假者，應按未休日數發給工資，如於契約終止仍未休之日數，雇主亦應發給工資。經查，簡淑屏自110年1月1日到職，至110年7月1日年資已滿半年，依勞動基準法第38條第1項第1款規定，原告應給予簡淑屏特別休假3日；又至111年1月1日年資已滿1年，依勞動基準法第38條第1項第2款規定，原告應再給予簡淑屏特別休假7日，合計應有特別休假10日。惟原告僅給予簡淑屏特別休假7日，並主張簡淑屏已分別於110年9月23日至26日、10月5日、11月19日及12月1日特別休假7日，有原告111年8月14日高市愛員佳字第11178號函（原處分卷第50頁）及原告所提簡淑屏110年出勤紀錄表（原處分卷第56-77頁）可稽，足認簡淑屏111年5月15日離職時，僅特別休假7日（被告誤為8日），尚有3日特別休假未休，因此原告於簡淑屏111年5月15日離職時未即發給特休未休日數折算之工資，其違反勞動基準法第38條第4項規定之事實明確，被告依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定，裁處原告最低額罰鍰2萬元，公布處分資料並命應自即日起改善，於法有據。

六、綜上所述，原告之主張，均無可採，其請求撤銷被告之原處分一、二及訴願決定A、B為無理由，均應予駁回。又本件為判決基礎之事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴

訟資料經本院斟酌後，認於判決結果不生影響，無逐一論述之必要，一併說明。

七、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　6　　月　　18　　日

審判長法官　孫　國　禎

法官　曾　宏　揚

法官　林　韋　岑

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第49條之1第1項）

三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1.當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授。 2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3.專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列	1.當事人之配偶、三親等內之血親、二

情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4. 當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　6　　月　　18　　日

書記官　周　良　駿