高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭
112年度簡更一字第4號
民國113年2月20日辯論終結

原　　告　鼎立健康事業有限公司
000000000000000000
代　表　人　黃榮村
訴訟代理人　劉哲宏律師
　　陳廷瑋律師
被　　告　臺南市政府勞工局
000000000000000000
代　表　人　王鑫基
訴訟代理人　王驄憫
　　鄭名家

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服被告中華民國111年11月3日府法濟字第1111410262號訴願決定，提起行政訴訟，經臺灣臺南地方法院以111年度簡字第88號判決後，原告提起上訴，經本院高等行政訴訟庭以112年度簡上字第20號判決廢棄，發回本院地方行政訴訟庭更為審理，判決如下：

主　文

訴願決定及原處分均撤銷。

第一審及發回前第二審之訴訟費用，由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

原告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。被告於民國110年7月19日派員至其所屬營業處（址設臺南市○區○○路○段000號）實施勞動條件檢查（下稱勞檢）時，發現原告於110年6月7日資遣訴外人即所僱勞工甲○○，惟遲至同年7月19日始給付資遣費。經被告審酌相關事證及原告陳述之意見後，認原告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）裁處原告新臺幣（下同）30萬元罰鍰。原告不服，提起訴願，經臺南市政府以111年11月3日府法濟字第1111410262號訴願決定駁回（下稱訴願決定）。原告不服，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。原告仍不服，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，發回本院地方行政訴訟庭更為審理。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

原告不爭執與訴外人甲○○間之勞動契約已終止。惟原告自110年5月15日起，即受行政院中央流行疫情指揮中心（下稱指揮中心）公告為須關閉之場所，當日即由臺南市政府警察局永康分局員警前來原告場館門口張貼公告，並要求配合停業。臺南市政府體育局亦有於網站公告各公私立之室內外場館暫停開放。原告暫停營業期間，所有工作人員含人事、會計、出納人員全部停止上班，並無處理公司營運事務之可能性。是原告於5月底資遣甲○○時，原告公司並無人員上班，進而計算其年資、平均薪資及資遣費等離職事宜。而被告受理甲○○之申訴，於110年7月15日前往原告場館實施勞檢時，亦大門深鎖無人在場，經聯絡訴外人即原告代表人配偶乙○○，方約定110年7月19日實施勞檢。故原告於110年5月15日至同年7月26日新冠疫情三級警戒期間，確實停止營業，無人力處理甲○○之離職事宜，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等語。

（二）聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1. 原告於110年6月7日資遣甲○○，卻至同年7月19日始給付資遣費，顯未依規定於資遣生效日起30日內給付。

2. 於110年5月19日至同年7月27日實施三級警戒期間，指揮中心下令休閒娛樂中心關閉，原告為健身中心業者，依照教育部體育署「因應全國疫情提升至三級警戒期間，全國各類型運動場館注意事項及消費者權益保障因應措施」公告第3、4題問答，可知三級警戒期間政府要求業者停止營業僅係避免群眾群聚感染之措施，並不影響事業單位內部營運，勞工仍可正常出勤工作。另依臺南市政府110年5月19日防疫公告內容第6點及勞動部110年5月24日製作公告之「防疫相關勞動權益事項問答彙整表」問答13，再次可證政府並未限制暫停營業之事業單位勞工不得出勤工作，且針對受影響雇主及勞工之權益，政府亦透過相關紓困補助方案給予協助。復依據衛生福利部110年5月15日衛授疾字第11002004954號公告修正之「因應COVID-19第三級疫情警戒相關措施及裁罰規定表」所規範防疫措施，三級警戒期間政府並未限制內部營運，做好防疫措施保持安全距離即可。又110年7月13日起至同年7月26日期間，雖仍保持三級警戒但適度鬆綁部分措施，教育部體育署特別訂定「疫情三級警戒期間適度開放競技及休閒運動場館業防疫管理措施」，開放對象為凡屬商業登記為「競技及休閒運動場館業」之各室內、外運動場館（如：健身房、運動中心、運動訓練班、羽球館、籃球館）均屬之。原告商業登記為「競技及休閒運動場館業」，經營健身房項目，屬於本次適度開放對象之列，故自110年7月13日起只要配合執行相關防疫措施，即可對外經營。原告認為政府勒令停業期間，公司員工應配合停止上班顯為錯誤認知。倘若確有要求全面禁止營業，應由原告自行舉證證明。

3. 再者，三級警戒期間，政府部門及金融機構均未禁止營業，對於原告資遣甲○○如期完成資遣通報（原告於三級警戒期間110年5月28日完成通報），及給付資遣費（原告於三級警戒期間110年7月19日匯款給付）之義務並無任何影響。依據被告110年7月19日訪談乙○○之談話紀錄，可

知原告於5月底即知道需給付勞工資遣費，但因勞工現場拒收且事後連絡不上而未給付，顯見其明確知悉資遣勞工須給付資遣費之義務。另參照110年5月28日原告報送之資遣通報（報送人為行政部總監乙○○），該資遣通報日期已進入三級警戒期間，既可進行資遣通報，顯見其並非完全停擺無法作業。縱使原告為避免群聚傳染，亦可藉由網路銀行處理相關金融往來事宜。故本件資遣費之給付，原告可自行透過臨櫃匯款或網路銀行轉帳方式處理，此點於被告實施勞檢當日（110年7月19日尚在三級警戒期間），原告隨即轉帳給付得證。是以，原告依法如期給付資遣費具有期待可能性，其遲延給付資遣費，縱無遲延給付之故意，仍有過失責任，顯已違反勞退條例第12條第1項規定。在無其他正當阻卻違法事由之情形下，實難認原告不具期待可能性。

4. 勞退條例第12條第2項乃係對於雇主之強制規定，雖未限制給付方式（如由雇主自行匯款或由會計、行政等代理人處理），卻明文規範須於契約終止後30日內給付。原告主張其於三級警戒期間未營業，所有工作人員人事、會計、出納人員全部停止上班，並無處理公司營運事務之可能性。惟如前述，全面停止營業乃原告自己之錯誤認知，並非國家賦予之限制，非屬正當阻卻違法事由，其自行停業導致資遣費遲延給付，縱無故意，亦有過失，依據行政罰法第7條，被告自得就其違反勞退條例之義務而予以裁處等語置辯。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

原告應給付甲○○之資遣費，於三級警戒期間，有無遵循勞退條例第12條第2項所定30日期間之期待可能性？

五、本院之判斷：

（一）前提事實：

爭訟概要欄所述之事實，除前列爭點外，有訴願決定、原

處分、被告一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表、乙○○110年7月19日談話紀錄、切結書、給付資遣費存款憑條、甲○○110年3月至同年5月之薪資表及考勤表、原告資遣員工通報名冊、被告110年7月26日函文及檢附之臺南市政府勞檢結果通知書、陳述意見通知書等附卷可稽（原處分卷第7至16、34至36、46至53、56至57、60、65至70頁），堪認為真實。

（二）原告應給付甲○○之資遣費，於三級警戒期間，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：

1.應適用之法令：

(1)勞基法：

A.第11條：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」。

B.第16條：「雇主依第十一條……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。」。

(2)勞退條例：

A.第1條：「為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」。

B.第12條第1、2項：「(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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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。

(第2項)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。」。

C.第45條之1第1款：「雇主有下列各款情事之一者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付；屆期未給付者，應按次處罰：一、違反……第十二條第一項、第二項規定之給與標準或期限。」。

(3)行政程序法第51條：「行政機關對於人民依法規之申請，除法規另有規定外，應按各事項類別，訂定處理期間公告之。未依前項規定訂定處理期間者，其處理期間為二個月。行政機關未能於前二項所定期間內處理終結者，得於原處理期間之限度內延長之，但以一次為限。前項情形，應於原處理期間屆滿前，將延長之事由通知申請人。行政機關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，停止處理期間之進行。」。

2.經查：

(1)原告於110年6月7日資遣所僱勞工甲○○，彼此間勞動契約已終止，惟原告至同年7月19日始給付資遣費，有違反勞退條例上開規定之過失，且原告知悉法定資遣流程，不適用行政罰法第8條規定，固為兩造所不爭執（本院卷第98、99頁）。惟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。

(2)原告自110年5月15日起至同年7月26日止，因全國疫情三級警戒，為停班停業期間：

A.依衛生福利部110年5月16日衛授疾字第1100200449號公告附件，全國疫情警戒第二級時，即已關閉休閒娛樂場所（包括健身休閒中心及健身中心等），嗣於110年5月19日衛生福利部疾病管制署新聞稿：「指揮中心今(19)日表示，自即日起至5月28日止提升全國疫情警戒至第三級」，並於同年月26日發布新聞稿，重申強化COVID-19第三級疫情警戒相關措施及裁罰規定，強化措施及處罰包括「經公告應關閉之休閒娛樂場所，將嚴查不得營業；查獲違法營業者，對業者、現場執業人員、消費及聚會者，依法分別裁罰」等（詳細內容參考衛生福利部110年5月28日衛授疾字第1100200495號公告及附件），指揮中心並延長全國疫情警戒第三級至同年7月26日止等情，有前揭衛生福利部公告及附件、新聞稿可佐（本院簡上卷第45至69頁）。原告為從事競技及休閒運動場館業，有經濟部商工登記公示資料為憑（本院卷第33頁），屬於上開防疫措施規制之對象。自原告提出之LINE群組對話紀錄觀之（本院卷第143至148頁），可見乙○○於110年5月15日貼出原告暫停營業公告，於同年5月28日貼文：「各位親愛的同仁～在這艱難的時刻，無法正常生活，無法正常上班，辛苦大家了……」；同年7月18日原告公司署名「咕哞呢」貼

文：「各位同仁～近期疫情似乎趨緩許多，……公司將於7/24（六）進行館內消毒……7/27（二）正式上班日……」；同年7月27日乙○○張貼原告復業公告。復參酌證人即原告公司會計人員韓宜岑於本院證稱：公司於5月15日通知停業時我就沒有上班，到7月份通知上班才上班等語（本院卷第263頁），此有其考勤表為證（本院卷第233頁），另參酌甲○○之考勤表，其亦僅上班至110年5月14日（原處分卷第第56頁），及被告對於原告於前揭110年5月15日起至同年7月26日止為原告停業期間亦不爭執（本院卷第202、203頁）等情，可認原告確實自110年5月15日起，為配合衛生福利部及指揮中心因應全國疫情三級警戒期間之相關措施而暫停營業，原告公司人員並均停班，至同年7月27日止始恢復上班及營業。

B.又本件係因甲○○向被告提出申訴檢舉原告未依規定給付資遣費，被告遂派員於110年7月15日實施勞檢，惟因當時仍屬三級警戒期間，原告營業場址（臺南市○○區○○○路00號）大門深鎖無人在場，遂將檢查通知單置於門縫，並為確保原告確實收受，該檢查員於回到辦公室後以電話聯絡負責人太太即乙○○，約定於110年7月19日至原告關係企業勝騰健康事業有限公司營業場址（址設臺南市○區○○路○段000號）實施勞檢等節，有被告112年10月13日函文及檢附之勞工申訴案件紀錄表、110年7月15日現場照片可佐（本院卷第41至46頁），益徵原告自110年5月15日起至同年7月27日止期間非但停業，亦無人到班之事實明確。

(3)原告於三級警戒停班停業期間，係依被告之指示始通報資遣及給付資遣費，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：

A.依甲○○之考勤表（原處分卷第56頁），其僅上班至110年5月14日，之後即因疫情而未到班。原告雖於110年6月7日資遣甲○○，嗣於同年7月19日始給付資遣費，惟依證

人乙○○於本院證稱：之前5月初時主管就有告知甲○○，如果業績不好就做到5月底。後來5月15日就遇到疫情。110年5月28日甲○○打行動電話給我，她當時去到勞工局，講不清楚，請勞工局的人員直接跟我對談。勞工局人員指示我在110年5月28日做資遣通報。資遣員工通報名冊是我詢問勞工局人員要怎麼做，經勞工局人員告知後，到勞工局網站下載、填寫，列印寄出。離職日期110年6月7日是勞工局人員叫我填的。我不負責資遣通報的事，不清楚30日內要給付資遣費。7月15日的時候，勞工局人員打行動電話給我，約7月19日在海安路見面。講完後我就馬上去上海銀行匯款（資遣費）；金額3,234元是勞工局人員於訪談過程中告知等語（本院卷第197、199、200頁）。另證人韓宜岑於本院證稱：公司薪水發放由我處理，因公司未遣散過人，不清楚資遣費如何發放，不清楚公司有通知要資遣甲○○等語（本院卷第263、264頁）。是原告公司主管前雖曾於110年5月初告知甲○○，如果業績不好就做到5月底，然原告在與甲○○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。依此，原告主管於原告停班停業前對甲○○之告知，是否屬於預告終止勞動契約？抑或兩造有達成終止勞動契約之協議，尚有未明，則給付資遣費之日期起算日，尚非能確定。而乙○○乃於原告停班停業期間，因甲○○向被告申訴，由被告人員撥打電話、訪談告知，始為資遣通報。則原告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，已難強令及期待原告公司人員於該期間仍到班處理公司業務，而乙○○乃因甲○○向被告申訴，經被告電話告知始於110年5月28日之停班停業期間以原告名義為資遣通報，又為符合勞基法第11、16條預告終止勞動契約之規定，而填載甲○○離職日期為同年6月7日。故本院審酌資遣費之給付，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，更須由原告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，匯款前仍須有原告公司人員到班計算資遣費之過程，自非如被告所述，得以網路銀行或至實體金融機構匯款即得以解決。是故，原告自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，被告仍苛責原告未於所填載甲○○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。自難以此即認原告未遵守勞退條例第12條第2項之給付資遣費期間。

B. 被告雖引前揭教育部體育署公告、臺南市政府110年5月19日防疫公告、勞動部110年5月24日公告、衛生福利部110年5月15日衛授疾字第11002004954號公告、教育部體育署訂定之「疫情三級警戒期間適度開放競技及休閒運動場館業防疫管理措施」，指三級警戒期間政府要求業者停止營業僅係避免群眾群聚感染之措施，並不影響事業單位內部營運，勞工仍可正常出勤工作，並未限制暫停營業之事業單位勞工不得出勤工作，且適度開放凡屬商業登記為「競技及休閒運動場館業」之各室內、外運動場館自110年7月13日起至7月26日只要配合執行相關防疫措施，即可對外經營，故原告稱公司員工應配合停止上班顯為錯誤認知等語。惟原告於三級警戒期間，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。被告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，原告公司之人員仍有到班處理公司業務，自難期待原告於該停班停業期間，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。至原告前於110年5月31日雖曾提出關於資遣費及離職手續之切結書（原處分卷第50、51頁），嗣因甲○○未能接受而未簽署。然原告既以110年6

月7日為甲○○之離職日期，表示原告提出該切結書時與甲○○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原告應知悉其有給付資遣費之義務，並不能證明原告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。是被告前揭所辯，均不足為採。

（三）綜上所述，原處分未審酌原告於全國疫情三級警戒之停班停業期間有無遵守勞退條例第12條第2項所定發給資遣費期間之期待可能性，自有違誤。訴願決定未予糾正，亦有未洽。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，均為有理由，應予准許。

（四）本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊方禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述必要，一併說明。

六、結論：原告之訴有理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　19　　日

法　官　顏珮珊

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實）。其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳納上訴裁判費新臺幣3,000元；如未按期補提上訴理由書，則逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　19　　日

書記官　洪儀珊