臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第26號

111年8月3日辯論終結

原　　告　鼎立健康事業有限公司

000000000000000000

代　表　人　黃榮村

被　　告　臺南市政府勞工局

000000000000000000

代　表　人　王鑫基

訴訟代理人　鄭名家

　　王驄憫

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服臺南市政府中華民國111年1月27日府法濟字第1110173023號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、訴願決定撤銷。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新台幣貳仟元由被告負擔。

事實及理由

壹、爭訟事項：原告於110年6月7日資遣勞工李宜芳，惟至7月19日方給付資遣費，有違勞工退休金條例第12條第2項規定。上揭情事，被告業於110年8月16日南市勞安字第1100960312號裁處書，以原告違反前揭規定，依同法第45條之1規定，處罰鍰新臺幣（下同）30萬元整。然原告不服，並於110年9月22日（被告收文掛號日期）提起訴願，請求撤銷原處分；復經臺南市政府訴願審議委員會審查後做成不受理決定，惟原告仍不服，遂向本院提起行政訴訟。

貳、本件原告主張：

一、有關臺南市政府111年1月27日府法濟字第1110173023號訴願決定部分，依訴願決定書所載，原告得提起訴願之法定不變期間自110年8月19日起至110年9月17日，而原告業於110年9

月17日提起訴願，訴願書上並有「110.9.17勞工局收文」之戳章可稽，未逾法定訴願期間。訴願決定機關稱原告遲至110年9月22日始向被告表示不服、提起訴願，已逾訴願期間云云，顯與事實不符。臺南市政府111年1月27日府法濟字第11110173023號訴願決定容有違誤，應予撤銷。

二、有關臺南市政府勞工局110年8月16日南市勞安字第1100960312號裁處書所為處分部分（下稱原處分）：

1、依行政罰法第18條第1項規定，裁處罰鍰至少必須考量「違反行政法上義務行為應受責難程度」、「所生影響」及「因違反行政法上義務所得之利益」等要件，原處分未考量我國第一次面臨如此嚴峻疫情，原告自110年5月15日起，即受中央流行疫情指揮中心公告為須關閉之場所，臺南市政府亦來函告知各公私立之室內外運動場關暫停開放，請原告暫停營業。而原告與勞工李宜芳終止契約日期，適為原告暫停營運期間，全體員工（包含負責發放資遣費之行政人員）均未上班，實非蓄意延遲給付資遣費。原告為配合政府防疫政策，保護員工安全暫停營運，因而遲誤法定給付資遣費期限，受裁處30萬元罰鍰，對於疫情期間收入銳減之原告而言，實屬過苛，系爭處分未考量原告違反行政法上義務行為應受責難程度，具有裁量瑕疵。

2、次查，勞工李宜芳僅短暫任職於原告，原告依法應給付之資遣費僅3千餘元。且原告與勞工李宜芳於110年6月7日終止契約，同年7月19日受臺南市政府勞工局通知後，原告隨即匯款予勞工李宜芳，僅遲誤法定期限10餘日，對於勞工李宜芳之影響甚微，原告亦未因遲延給付資遣費，受有任何利益。又原告此前未有何違犯勞動法令情形，原處分未考量原告違反行政法上義務行為所生影響及所得利益，僅因遲誤10餘天發給3千餘元之資遣費，即裁罰原告金額近100倍之罰鍰30萬元，實與比例原則不相符合，亦有裁量瑕疵。

3、另原處分理由固稱原告提供之切結書，載有「雙方同意原公司應支付資遣費3,000元將扣除勞保、健保之自付額後再給本

人李宜芳」等語，顯係將雇主之過失責任轉嫁勞工云云。惟查，法律本即規定勞工對於勞、健保需自行負擔部分比例，且相比勞工李宜芳自行投保於區公所而言，投保於原告之投保單位，僅須負擔更低之自付額，是要求勞工李宜芳受領資遣費時，須先扣除自己自付額部分，應屬公允，對於李宜芳亦未有何不利益。被告辯稱原告將自己之過失責任轉嫁勞工云云，容有誤會。

四、綜上所述，原告具有得為減輕或免予處罰事由，被告未考量此等情節，核有裁量怠惰及違反比例原則而構成裁量濫用等裁量瑕疵之違法。又被告何以未予上述裁量減輕或免予處罰事由，逕為裁罰如系爭處分之裁量理由，被告未具有充分、合理及適當說明，自有未洽。等情，並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

參、被告則以：

一、依據訴願法第14條第1項規定：「訴願之提起，應自行政處分達到或公告期滿之次日起30日內為之。」本件原告因違反勞動基準法事件，不服被告110年8月16日南市勞安字第1100960312號處分提起訴願。惟查本件裁處書於110年8月18日送達原告，有裁處書之送達證書影本附卷可稽;核計其提起訴願之不變期間自110年8月19日起，至110年9月17日（星期五）屆滿。系爭訴願案，被告依據所屬二級機關臺南市職安健康處機關貼於訴願書上之收文標籤（日期為110年9月22日，文號為0000000000)，認定原告提起本件訴願已逾期，核屬程序不合，應不予受理，並作成相應訴願答辯書；臺南市政府訴願審議委員會收受後，審查相關文書資料，認定原告有遲延提起訴願之情事，遂做成不受理決定，合先敘明。退步言之，縱使原告確實於法定期限內送達，實體審查仍違反勞工退休金條例系爭規定，茲論述如後。

二、按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本

法所定之最低標準。」、「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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發。」、「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11條第2項或第12條第1項、第2項規定之給與標準或期限。...」分為勞動基準法第1條、勞工退休金條例第12條第2項及同條例第45條之1所規定。

三、依據被告110年7月19日談話紀錄問答略以：「（問）請問貴單位是否曾聘僱李宜芳？何時及如何終止契約？（答）本單位自110年3月1日起聘僱李宜芳擔任本單位永康館之員工，因其不適任，於政府勒令停業期間告知其工作至5月底，至5月底左右李員向本單位洽詢資遣事宜，因停業期間行政人員無上班故為向勞工局做資遣通報，復經李員自行詢問勞工局相關作業流程，並要求本單位5月28日通報，並於6月7日終止契約。」、「（問）請問李宜芳之薪資結構為何？何時及如何發薪？（答）（一）李宜芳為月薪制，約定基本工資24,000元，無其他津貼、加給獎金。（二）本單位於每月5日以匯款方式發放前月1日至末日工資，若遇節假日原則提前發放。」、「（問）請問貴單位是否已給付李宜芳資遣費？（答）李員5月底至本單位時，本單位原欲給付資遣費給李員，但李員拒收，之後就都聯繫不上，故迄今(7月19日）仍未給付。」原告於110年6月7日資遣勞工李宜芳，然至7月19日方給付李員資遣費，顯未依規定於資遣生效日起30日內給付（至遲應於7月7日），此節原告於起訴理由中亦不爭執，是以其延遲給付資遣費之事實，尚無疑義。

四、至起訴理由所陳被告未考量行政罰法第8條之減輕、免罰事由，有裁量瑕疵乙節，查法務部103年2月12日法律字第10303501730號函釋要旨：「行政罰法第8條規定及相關函釋參照，該條所謂「不知法規」係指行為人不知法規所「禁止」或「要求應為」行為或不行為義務為何而言，非指行為人須對自己行為究係違反何法規規定有所認知，故如行為人已知悉法規所禁止或要求應為行為義務為何，就該違反行政法上義務行為而言，即已具備不法意識，即無該條但書適用餘地。」及最高行政法院107年度判字第440號判決要旨略以：「行為人之故意或過失之判斷，並不包括行為人是否知悉其行為有無違反行政法上義務之判斷；此處所稱故意或過失之判斷，並不包括違法性認識之判斷，故行為人尚不能以其不知法規而否認其有故意或過失之責。行政罰法第8條但書所謂按其情節，乃指行為人不知法規之可責性高低而言；如依行為人之社會地位及能力，於可期待運用其認識能力，是否能意識到其行為係屬不法，如能意識，並對該行為之合法性產生懷疑時，即負有查詢義務。」、臺北高等行政法院93年度訴字第2495號判決要旨略以：「行政罰法第8條規定所稱「不知法規」係指行為人不知法規所「禁止」或「要求應為」之行為或不行為義務為何而言，並非指違反行政法上義務行為人必須要對自己的行為究係違反何法規之具體規定有所認知。是以，行為人如已知悉法規所禁止或要求應為之行為義務大概為何，就該違反行政法上義務之行為而言，行為人即已具備不法意識（違法性認識），應無行政罰法第8條但書適用之餘地。」，本案原告於政府勒令停業期間告知勞工李宜芳請其工作至5月底，明確表示將資遣李員，且已知悉相應做為，卻以疫情影響被政府勒令停業為由，未完成應盡義務，依據前開函釋及判決意旨，顯無行政罰法第8條但書適用餘地，合先敘明。

五、至原告所陳被告違反行政罰法第18條第1項之規定，未考量「違反行政法上義務行為應受責難程度」、「所生影響」及

「因違反行政法上義務所得之利益」等要件，有裁量瑕疵乙節，依據法務部94年11月30日法律字第0940044078號函釋略以：「……本法第18條第3項規定：『依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，…。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。』之適用，限於依本法第8條但書、第9條第2項及第4項、第12條但書、第13條但書規定而予減輕或免除處罰之情形，與同條第1項規定係在規範違反行政法上義務行為應予處罰確立之前提下，裁處機關於法定罰鍰額度範圍內量處罰則時應審酌因素之一，實屬有別。從而，自不得以本法第18條第1項之事由，作為同條第3項減輕或免除處罰之依據。至於如其他法律有特別明文『得減輕處罰』之規定，依本法第1條但書規定，自應適用該其他法律『得減輕處罰』之規定，與本法第18條第3項規定無涉。惟如何減輕，如其他法律或相關法規未明訂，應非不得類推本法第18條第3項之規定。……」及高雄高等行政法院103年度簡上字第46號判決要旨略以：「…行政機關針對共同違反行政法上義務之行為予以裁處罰鍰時，雖應個別考量各該行為人情節之輕重而分別處罰之，然依行政罰法第18條第1、3項、第19條第1項規定意旨，除依行政罰法規定之減輕或免除及法律或自治條例另有規定外，仍不得低於法定罰鍰之最低額，否則即有裁量逾越之違法。…」行政罰法第18條第1項係當義務人確定違反公法上義務，於法定罰鍰額度範圍內量處罰則時應審酌因素之一，不得以該事由，作為同條第3項減輕或免除處罰之依據，且縱有減輕之裁量，亦不得低於法定最低額度，否則將構成裁量逾越。本案被告依據行政罰法第18條第1項規定，審酌相關情事後(原處分書「理由及法令依據」第四點可稽），以勞工退休金條例第45條之1規定最低裁罰金額，對原告裁處30萬元罰鍰，尚未見有牴觸前開函釋或判決之處，亦無裁量逾越之情事，原告起訴理由對於行政罰法第8條及第18條於本案之適用，應屬謬誤。

六、另有關原告起訴理由第五點及第六點所陳內容，依據勞工退休金條例第12條規定，資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，此乃法定不變期間，除有合法正當事由外，均應遵守，本案被告自陳，與勞工李宜芳於110年6月7日終止契約，同年7月19日受被告通知後，隨即匯款予勞工李宜芳，兩者相隔時間為42天，已明顯逾越法定期限，且原告既陳稱係受被告通知而匯款，倘當時被告並未通知，原告是否會給付資遣費尚未可知。另參酌勞動基準法第22條第2項：「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。」、第23條第1項：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」及第26條規定：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」，皆在在顯示勞動基準法保障勞工如期取得其應得薪資報酬之立法目的，本案勞工李宜芳既未簽立「雙方同意原公司應支付資遣費3,000元將扣除勞保、健保之自付額後再給本人李宜芳」之切結書，亦無其他同意遲延給付資遣費之同意書，原告遲延給付資遣費自屬違法。等語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

肆、兩造之爭點：原告訴願有無逾期？訴願決定不受理是否適法？

伍、本院之判斷：

一、按「訴願之提起，應自行政處分達到或公告期滿之次日起30日內為之。」為訴願法第14條第1項所明定，因之當事人若逾越30日之不變期間始提起訴願，自為法所不許。惟查原告本件違反勞工退休金條例事件，因被告機關誤將原告「110年9月17日」送達被告之訴願書，誤蓋「110年9月22日」收文，以致訴願機關將本件系爭訴願書實際送達日期「110年9月17日」誤認為「110年9月22日」，除據原告起訴狀載明在卷外，並據被告於本院言詞辯論時自承因辦公場所分別在永華及新營兩地，確有疏失「因為我們辦公室有分為永華跟新

營兩區，我們收到起訴狀後有去收發室確認，發現我們的確是110年9月17日蓋了收訖章，但是因為行政疏失誤認為110年9月22日才收到，所以程序上原告的訴願是在合法期間內提起，但實體原告的確是給付資遣費遲延。」在卷，復有原告提出被告收受原告訴願書時收文章「110年9月17日」之影本一份附本院卷（本院卷第25頁）足稽，且經本院當庭比對原告提出之原本無訛，堪認系爭原告訴願書送達日期應為「110年9月17日」而非訴願機關因被告錯蓋而錯認「110年9月22日」（本院卷第69頁）之事實甚明。

二、次按訴願事件有「提起訴願逾法定期間者」，訴願機關固應依訴願法第77條第2款規定為不受理之決定，惟反面解釋若當事人提起訴願未逾法定期間者，訴願機關自不得為不受理之決定。經查本件系爭訴願書送達之日期應為「110年9月17日」而非「110年9月22日」已如上述，據此計算原告提起本件訴願之30日不變期間，應自收受送達之翌日起算，即110年8月19日起算，且因原告設址台南市，無扣除在途期間之問題，算至110年9月17日(星期五)屆滿，而本件原告於110年9月17日向被告提起訴願，有其訴願書蓋有被告110年9月17日收文之戳章附本院卷，足知本件原告之訴願日期並未逾法定30日期間，訴願決定因被告工作人員錯蓋收文章，訴願審議委員會因而誤判本件原告提起訴願已逾期而不予受理，容有未合，自應由本院就此有瑕疵之程序予以撤銷，並發回訴願機關另為適法之決定，以符法制。

三、綜上，原告之訴就請求撤銷訴願決定不合法部分為有理由，但其請求撤銷原處分部分則因本件程序不合法而撤銷發回，實體部分本院無從審酌，未能准許，為無理由應予駁回。從而訴願決定程序不合法部分自應由本院予以撤銷，並發回訴願機關重為適當之決定；又本件行政訴訟既因程序之瑕疵發回訴願機關重為審酌，則兩造有關訴訟標的實體上之主張與陳述，本於程序不合，實體不論之法則，即無庸審酌，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，爰依行政訴訟法第104條，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　17　　日

行政訴訟庭　法　官　侯明正

一、上為正本係照原本作成。

二、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）。上訴理由應表明關於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。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　17　　日

書記官　陳惠萍