臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第88號
112年3月15日辯論終結

原　　告　鼎立健康事業有限公司
000000000000000000
法定代理人　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　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11月3日府法濟字第1111410262號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新台幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：緣原告係從事藝術、娛樂及休閒服務業，為適用勞動基準法之行業，被告機關前於110年7月19日派員至其所屬營業處(地址：臺南市○區○○路○段000號)實施勞動條件檢查時，發現原告於110年6月7日資遣所僱勞工李宜芳(下稱李員)，惟遲至同年7月19日始給付資遣費，案經被告機關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第12條第2項規定之事實明確，爰依同條例第45條之1規定，裁處新臺幣(下同)30萬元罰鍰。原告不服，提起訴願，經臺南市政府作成111年1月27日府法濟字第1110173023號訴願不受理決定，原告不服向本院提起行政訴訟，經本院111年度簡字第26號判決，認訴願日期並未逾法定30日期間，訴

願決定係因被告機關人員錯蓋收文章，致訴願審議委員會因而誤判原告提起訴願已逾期而不予受理，撤銷原訴願決定，並發回臺南市政府更為審議另為適當之決定，後仍經訴願決定駁回，原告不甘服，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

(一)、按「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」、「裁處罰鍰，應審酌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，並得考量受處罰者之資力。」，行政罰法第18條第1項及第8條定有明文。

(二)、次按所謂「裁量逾越」或「裁量濫用」之違法，應包括依法應加裁量而怠於裁量之情形在內。而主管機關於裁處時，固有其裁量之權限，惟就不同之違章事實裁處罰鍰，若未分辨其不同情節，自不符合法律授權裁量之旨意，其裁量權之行使，即出於恣意而屬裁量怠惰，所為處分即屬違法。再者，行政機關裁量權之行使，未審酌各該案件之違章情節給予相對應的裁罰數額，而處以較高罰鍰數額，對於其中可能違章情節較為輕微的案件而言，該手段不無有逾越必要限度而違反比例原則。亦即行政機關對於違反同一行政法之多數案件，苟未分辨其不同情節，一律處以定額之罰鍰，行政機關除了有未審酌各該案件之違法情節而有消極不行使立法者所賦與其裁量之裁量怠惰外，亦含有對於違反情節較輕微之案件處以過重之處罰而造成違反比例原則，應構成裁量濫用。準此可知，本件被告選擇對原告不予減輕而為裁罰，自應就此裁罰符合就業服務法第5條第2項第5款、第63條規定之立法目的，為必要性之裁量，並應具備充分、合理及適當之理由，臺灣新北地方法院105年度簡字第74號行政判決參照。

(三)、查依行政罰法第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

考量到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館暫停開放，請原告暫停營運。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，實非蓄意遲延給付資遣費。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，原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。

（四）、次查，勞工李宜芳僅短暫任職於原告（110年5月1日至110年6月7日），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而受有任何利益。又原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。

（五）、另原處分理由復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、健保須自行負擔部分比例，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。

（六）、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，逕為裁罰如原處分之裁量理由，被告亦未具有充分、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。

三、被告則以：

(一)依據被告機關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。」受處分人於110年6月7日資遣勞工李員，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9日)，此節於訴願理由中亦不爭執，是以，原告違反勞工退休金條例第12條第2項規定，尚無疑義。

(二)另查法務部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。」，本案原告於政府勒令停業期間告知勞工李員請其工作至5月底，明確表

示將資遣李員，且已知悉相應作為，卻以疫情影響被政府勒令停業為由，未完成應盡義務，依據前開函釋意旨，顯無行政罰法第8條但書適用餘地；又依據法務部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。…」行政罰法第18條第1項規定，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。是以原告對於行政罰法第8條及第18條於本案之適用，應屬謬誤等語。資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

四、兩造之爭點：被告有無裁量怠惰或裁量瑕疵及比例原則之違反？

五、本院之判斷：

(一)、應適用之法令：

㈠勞動基準法

1. 第1條規定：「(第1項)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。(第2項)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

2. 第11條規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：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。」
3. 第13條規定：「勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」

㈡勞工退休金條例

1. 第1條規定：「(第1項)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。(第2項)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。」
2. 第12條第1項及第2項規定略以：「(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。」
3. 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。」

㈢行政罰法：

1. 第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」
2. 第18條規定：「①裁處罰鍰，應審酌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，並得考量受處罰者之資力。②前項所得之利益超過法定罰鍰最高額者，得於所得利益之範圍內酌量加重，不受法定罰鍰最高額之限制。③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，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。④其他種類行政罰，其處罰定有期間者，準用前項之規定。」

三、經查：

(一)按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度，雇主與勞工若依勞動基準法第11條、第13條但書及第14條等規定終止勞動契約時，雇主應按勞工退休金條例第12條第1項規定之標準給付勞工資遣費，並於勞工退休金條例第12條第2項之期限（即終止勞動契約後30日內）發給，如雇主違反此法定義務，應依同條例第45條之1第1項規定，處30萬元以上150萬元以下罰鍰。

(二)依被告機關110年10月18日談話紀錄，原告受任人吳佳慧陳稱略以：「(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)…(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，…。(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。」該談話紀錄並經原告受任人吳佳慧閱讀無誤後簽名附卷可稽(本院卷第83-84頁)，堪信為

真。

(二)原告與李員於110年6月7日終止勞動契約，即應依勞工退休金條例第12條第1項及第2項規定，於終止勞動契約30日內給予李員資遣費，惟原告於110年7月19日實施勞動檢查時仍未給付，是原告確已違反勞工退休金條例第12條應依規定給予資遣費之規定，爰被告機關依同條例第45條之1第1項規定，裁處30萬元罰鍰，依法核屬有據。

四、原告並不爭執其與李員終止勞動契約後，逾30日始給付李員資遣費，惟主張其係配合政府政策而暫停營業，全體員工(含負責發放資遣費之行政人員)均未上班，並非故意遲延給付李員資遣費，被告機關卻未予以考量原告應受責難程度，即裁處30萬元，況李員之資遣費僅3千餘元，原告僅遲誤法定期間10餘日，對李員影響甚微，原告亦未因此受有利益，原告具有得減輕或免除處罰之事由，被告機關卻未予以裁量，有違裁量瑕疵及比例原則云云乙節，經查：

(一)按勞工退休金條例第12條第2項規定，雇主與勞工之勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，其資遣費之計算應依同條第1項計算，雇主亦應於終止勞動契約後30日內發給。又為避免因勞資爭議，雇主積欠退休金及資遣費，嚴重影響勞工退休（職）生活，引起社會不安，對於雇主之違法行為，採行立即且有效之作為，同條例第45條之1第1款定有雇主未依規定期限給付資遣費之罰責。是原告自應履行該條例所課予雇主之法定義務，並不因給付勞工之資遣費金額多寡而影響勞工獲取資遣費之權益，雇主如未依規定期限給付資遣費，即已違反勞工退休金條例第12條第2項規定至為明確，而應依同條例第45條之1第1款規定裁處殆無疑義。

(二)雖原告主張李員未完成離職手續，惟查原告於110年9月17日訴願書事實及理由五、略以：「原告與勞工李宜芳於110年6月7日終止契約，…。」（訴願卷第32頁）、111年10月19日訴願補充理由書略以：「1.到職日為110年3月8日至110年6月7日，…。」（訴願卷第73頁）。再依(鼎立健康事業有限

公司)資遣員工通報名冊（本院卷第101頁）所載略以：「通報日期：110.05.28、姓名：李宜芳、員工離職日期(年月日)：110.06.07」綜上，應可認定原告與李員終止契約日為110年6月7日，故本件應無李員離職時間未明之疑義，被告機關認定原告迄至110年7月19日始給付李員資遣費，已逾勞工退休金條例第12條第2項所定期限，並無違誤，至於原告主張應依原告與勞工所認知之實際離職日期起算云云，係原告誤解法律之錯誤主觀見解，尚不足採。

(三)縱原告所述李員拒收且無法聯繫為真，然其與李員終止契約30日(即110年6月7日至110年7月7日)內，非不得以匯入李員之薪資帳戶、或以郵寄匯票、現金袋方式予李員、或提存於法院等方式給付其所認定之資遣費金額，卻未善盡其等注意義務循此而為，亦應有主觀可歸責之事由，尚難據此為免責之事由，況原告於110年7月19日勞動檢查時，被發現尚未給付資遣費時，當日即匯款3234元予李員，此有上海商業儲蓄銀行存款憑條匯款單附卷可依（本院卷第89頁），更可證原告並無不能給付之客觀上正當理由，難認無過失之責任。

(四)按「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。」最高行政法院107年度判字第440號判決要旨參照。又「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。」臺北高等行政法院93年度訴字第2495號判決要旨參照，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，並於110年5月28日由吳佳慧（原告行政部總監，亦為負責人配偶）向被告完成資遣通報（本院卷第101頁），顯已知悉法定資遣流程，卻以疫情影響被政府勒令停業為由，未完成應盡義務，依據前開判決意旨，顯無行政罰法第8條但書適用餘地，原告主張，洵不足採，被告裁處尚無裁量瑕疵。

（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，按「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」（最高行政法院103年度判字第640號判決意旨參照 ）又「…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。…」高雄高等行政法院103年度簡上字第46號判決要旨參照。是以，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，尚無裁量逾越之違反。

(六)又被告機關裁處原告最低額罰鍰30萬元，顯已依行政罰法第18條第1項規定考量原告違法情節之輕重、應受責難程度及資力，而裁處原告法定最低罰鍰，自無違反比例原則之情

事。從而，本案違規事實明確，原告所辯核不足採，揆諸前揭法令規定，被告機關認事用法俱無不合，原處分並無違誤，應予維持。

五、從而，原處分並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98 條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　29　　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　　112　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　陳惠萍