

01 最 高 行 政 法 院 裁 定

02 113年度上字第461號

03 上 訴 人 社 團 法 人 高 雄 市 大 寮 區 愛 家 園 協 會

04 代 表 人 林 佳 君

05 訴 訟 代 理 人 陳 昭 琦 律 師

06 被 上 訴 人 高 雄 市 政 府 勞 工 局

07 代 表 人 江 健 興

08 上 列 當 事 人 間 勞 工 退 休 金 條 例 等 事 件 ， 上 訴 人 對 於 中 華 民 國 113  
09 年 6 月 18 日 高 雄 高 等 行 政 法 院 113 年 度 訴 字 第 20 號 判 決 ， 提 起 上  
10 訴 ， 本 院 裁 定 如 下 ：

11 主 文

12 一、上訴駁回。

13 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

14 理 由

15 一、對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不  
16 得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1  
17 項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判  
18 決有同法條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。  
19 是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第24  
20 3條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不  
21 當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該  
22 法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法  
23 則之旨趣；倘為司法院大法官解釋或憲法法庭之裁判，則應  
24 揭示該解釋或該裁判之字號或其內容。如以行政訴訟法第24  
25 3條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭  
26 示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法  
27 表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對

01 高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認  
02 為合法。

03 二、被上訴人於民國111年6月1日及15日派員對上訴人實施勞動  
04 檢查，發現：

05 (一)訴外人簡淑屏（下稱簡君）為上訴人於109年2月13日依勞動  
06 部「多元就業開發方案」（下稱系爭就業方案）所進用之人  
07 員，嗣於110年1月1日經上訴人留用轉為自聘人員，上訴人  
08 於111年5月5日預告通知簡君於同年月15日終止聘用，惟並  
09 未於勞動契約終止後30日內發給資遣費，經參酌調查證據及  
10 上訴人所陳意見後，認上訴人違反勞工退休金條例第12條第  
11 2項規定，以111年12月23日高市勞條字第00000000000號裁  
12 處書（下稱原處分一），依同條例第45條之1第1款及第53條  
13 之1規定，裁處上訴人新臺幣（下同）30萬元罰鍰，限令即  
14 日起改善，並公布上訴人之名稱、負責人姓名、處分期日、  
15 違反條文及處分金額等處分資料。

16 (二)上訴人另有：1.未給付所僱勞工簡君111年3月21日至5月15  
17 日之工資，而有工資未全額給付予勞工之情事。2.未依規定  
18 置備簡君110年度之工資清冊。3.簡君自110年1月1日到職日  
19 起，至同年7月1日年資已滿半年，應給予特別休假3日；至1  
20 11年1月1日年資已滿1年，應給予特別休假7日，惟簡君迄11  
21 1年5月15日離職前，尚有特別休假未休，上訴人亦未發給特  
22 別休假應休而未休日數之工資，經被上訴人參酌調查事實證  
23 據及上訴人陳述之書面意見後，認上訴人上開3行為各違反  
24 勞動基準法第22條第2項、第23條第2項及第38條等規定，以  
25 111年12月23日高市勞條字第00000000000號裁處書（下稱原  
26 處分二，並與原處分一合稱原處分），分別就上開3違法行  
27 為，依同法第79條第1項第1款規定，各裁處2萬元，共計6萬  
28 元之罰鍰，並依同法第80條之1規定，公布上訴人之名稱、  
29 負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額等處分資料，  
30 並命應自即日起改善。上訴人不服，循序提起撤銷訴訟，經  
31 原審法院判決駁回。

01 三、上訴人對原判決提起上訴，主張略以：上訴人與系爭就業方  
02 案進用人員間並無僱傭關係。況上訴人已向簡君表明留用至  
03 110年12月31日為止，依該方案規定，未經勞動部核備者，  
04 不得予以聘用，簡君是因上訴人前理事長以虛假會議紀錄之  
05 決議，並矇騙勞動部勞動力發展署高屏澎東分署同意，而予  
06 留用。上訴人於111年5月15日通知簡君終止契約，乃依系爭  
07 就業方案辦理，無庸給付資遣費，且簡君自111年3月28日  
08 起，出勤或休假未經上訴人授權管理人員核章，也未提供出  
09 勤證明，視同曠職，違反勞動契約或工作規則情節重大，無  
10 權請求工資或資遣費。又上訴人已向簡君表示留用至110年1  
11 2月31日止，縱認上訴人與簡君間為僱傭關係，自111年起簡  
12 君服務未滿半年，且其自111年3月28日起未經核准出勤，並  
13 無特別休假權利。被上訴人以原處分裁處罰鍰均未考量上  
14 情，並非適法等語。核其上訴理由，無非重申不服原處分之  
15 理由，並未具體表明原判決有如何合於不適用法規、適用法  
16 規不當、或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認  
17 對該判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說  
18 明，應認其上訴為不合法。

19 四、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項  
20 前段、第104條、民事訴訟法第95條第1項、第78條，裁定如  
21 主文。

22 中 華 民 國 114 年 3 月 6 日

23 最高行政法院第三庭

24 審判長法官 蕭 惠 芳

25 法官 林 惠 瑜

26 法官 李 君 豪

27 法官 林 淑 婷

28 法官 梁 哲 瑋

29 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

30 中 華 民 國 114 年 3 月 6 日

