

臺北高等行政法院判決

109年度訴字第1188號

111年2月24日辯論終結

原告 騰升科技股份有限公司

代表人 謝蓓真

訴訟代理人 簡良夙 律師

被告 桃園市政府

代表人 鄭文燦

訴訟代理人 林三加 律師

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國109年8月20日勞動法訴一字第1090166245號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告從事機械設備製造業，為適用勞動基準法之行業。其前所屬勞工林○○（於民國99年12月21日到職）於108年8月31日離職後，於108年10月16日向桃園市○○○○鄉協會申請勞資爭議調解未成立後，向被告檢舉原告未給付全額資遣費，經被告所屬勞動檢查處於108年11月7日派員實施勞動條件檢查及原告於108年11月12日派員至被告受檢後，發現原告於108年8月31日與勞工林○○終止勞動契約，本應給付勞工林○○資遣費新臺幣(下同)162,351元，惟原告以勞工林○○配車遭竊致公司損失為由，逕自勞工林○○資遣費扣除賠償金額後，僅於108年10月1日給付73,452元等情（嗣於109年9月25日原告始與勞工林○○就此成立訴訟上和解）。被告以原告違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，依同條例第45條之1第1款及第53條之1規定，以109

01 年1月6日府勞檢字第10803348723號裁處書（下稱原處分）
02 處原告罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不
03 服原處分，循序提起本件行政訴訟。

04 二、原告主張略以：

05 (一)、原告與勞工林○○於108年8月31日終止勞動契約，係勞工林
06 ○○自請離職並主動提議以資遣形式終止勞動契約，故而雙
07 方係「合意」以資遣形式終止勞動契約，原告同意給付勞工
08 林○○以資遣費方式計算之離職慰問金，性質上並非資遣
09 費。實際上原告並無勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4
10 款：「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
11 供安置時。」之情事，且考量到勞工林○○之個人感受，乃
12 折衷以較為中性之勞動基準法第11條第4款作為形式上之資
13 遣事由。是以，原告並非依據勞退條例第12條第1項規定給
14 付資遣費，自無因違反此規定而遭裁處之情事。

15 (二)、勞工林○○於在職期間曾遺失原告公司配車，致原告因此須
16 賠償租車公司，勞工林○○與原告開會討論離職事宜時，已
17 於會議當場同意扣除其遺失配車之責任負擔金額，又原告因
18 其遺失配車須賠償租車公司93,000元，故主張自勞工林○○
19 離職慰問金中抵銷。本件離職慰問金並非資遣費，業如前
20 述，且縱使是資遣費，亦與工資不同，並不適用勞基法關於
21 工資之規定，法律亦未禁止雇主就勞工資遣費債權主張抵
22 銷，原告於行使抵銷權後已給付勞工林○○所餘資遣費，並
23 無違反勞退條例第12條第1項規定。

24 (三)、退步言之，縱認原告有違勞退條例第12條第1項規定，然原
25 告係因對勞工林○○有損害賠償債權主張抵銷，並非蓄意短
26 少給付，且原告並未因此獲得利益，對於勞工林○○權利之
27 侵害亦未達被告所處罰鍰30萬元之高，且已與勞工林○○達
28 成訴訟上和解，違反行政法規情節尚屬輕微、應受責難程度
29 顯與所受罰鍰不相當，應可以減輕或免於處罰，原處分裁罰
30 30萬元，顯有違比例原則，對原告顯失公平。

01 (四)、並聲明：1. 訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。2. 確認
02 原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

03 三、被告抗辯略以：

04 (一)、原告代表人謝蓓真接受勞檢訪談時有表示依勞基法第11條第
05 4款規定資遣林○○，原告出具的員工資遣通知書也是主張
06 依勞基法資遣，並且原告也是依照法令規定計算資遣費，由
07 原告寄發給勞工林○○之存證信件也是表示原告於108年8月
08 31日合法資遣勞工林○○，故從相關事證可以顯示本件為資
09 遣，非勞資雙方合意終止勞動契約。如果原告認為實際上並
10 不是資遣，但卻向相關機關表示是資遣的話，恐怕也會涉及
11 刑事使公務員登載不實的刑事責任。

12 (二)、又勞工林○○寄發給原告之存證信函已清楚表示原告所說的
13 9萬3100元並非事實，且與給付資遣費無關，顯示勞資雙方
14 就抵銷這件事情並無合意，原告自不得任意從資遣費數額裡
15 面扣除原告所主張的請求權金額。而勞工林○○所得取得之
16 資遣費，其性質與工資相同，均為勞工賴以維生之重要經濟
17 來源，更何況遭資遣之勞工頓失穩定收入，其嚴重性不亞於
18 勞工賴以維生之工資，是縱原告主張其與勞工林○○間有損
19 害賠償之民事爭議，原告仍應先循民事訴訟處理，不得逕行
20 扣除資遣費之一部，故原告未於法定期限內依法給付勞工林
21 ○○之資遣費全部，即違反勞退條例第12條第1項及第2項保
22 障勞工取得資遣費之意旨。因此，原告確有未依法給付勞工
23 林○○資遣費，而違反勞退條例第12條第1項規定，應可認
24 定。

25 (三)、勞工林○○前分別於108年9月12日及108年9月25日寄發存證
26 信函予原告，要求原告依法給付資遣費，明確不同意原告表
27 示資遣費166,552元應扣除配車遺失之損害賠償債務93,100
28 元，且勞資雙方更於108年10月16日進行勞資爭議調解，雙
29 方立場均同前述，無法達成和解，足見原告就系爭違章行為
30 確有故意，且縱非故意，亦有過失責任。被告審酌原告公司
31 基本資料、勞工人數、本件之違法情節、應受責難程度及原

告係第一次違反等因素，依上開法令規定，就被告違反勞退條例第12條第1項規定之行為，依法於法定罰鍰額度範圍內裁處最低罰鍰數額30萬元，及公布原告名稱及負責人姓名，洵屬適法。

(四)、並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)、勞基法第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：……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。……」勞退條例第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11條、……規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，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。」第45條之1：「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。……。」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；……。」據此，雇主依勞基法第11條規定資遣勞工時，就適用勞退條例勞工應按上開規定計算資遣費，並應於終止勞動契約後30日內發給勞工，未依限給付者，主管機關應依上該規定裁處雇主30萬元至150萬元之罰鍰及公布雇主名稱及負責人姓名。

(二)、又改制前行政院勞工委員會82年11月16日台82勞動2字第62018號函：「……查勞動基準法第22條第2項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循

01 司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」行政院勞動部105
02 年8月2日勞動條3字第1050131754號函：「……說明：四、
03 ……依勞動基準法第22條第2項規定『工資應全額直接給付
04 勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此
05 限。』所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意
06 由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容
07 仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，應循司法途徑解決，
08 不得逕自扣發薪資……。」上開二函釋乃勞工行政中央主管
09 機關本於職權，闡明勞動基準法之原意，核與相關法律規定
10 並無違背，自得予以參酌。依此，當勞雇雙方就違約或侵權
11 損賠金額尚存爭議而未確定前，雇主對於勞工所負給付工資
12 之債務，為民法第334條第1項但書所定依債之性質不能抵銷
13 之債務，雇主不得單方逕自扣發，以確保勞工生活必須之最
14 低需求得以維持，始符勞基法第22條第2項工資應全額直接
15 給付勞工之規範目的。而本件所涉者雖為資遣費而非工資，
16 然考量勞退條例關於離職勞工得請求雇主發給資遣費之法定
17 債權存在目的之一，當係為維持離職勞工於待業期間的經濟
18 生活，且依勞退條例第12條第1項規定最高以發給6個月平均
19 工資為上限，金額非鉅，如得任由雇主以對離職勞工尚存爭
20 議之違約或侵權損賠債權片面主張抵銷本應發給之資遣費，
21 即逕自消極地不予發給，而非積極地循有關機關協調處理或
22 循法律途徑訴請確認其債權，就是將該債權爭議的不利益加
23 諸於可能正陷於經濟困境的離職勞工身上，使其尚須藉由法
24 律程序請求雇主給付獲准後才能取得資遣費，如此顯難以及
25 時地確保離職勞工於待業期間生活必須之最低需求得以維
26 持，所以基於前述理由，當勞雇雙方就違約或侵權損賠金額
27 尚存爭議而未確定前，雇主對於勞工依勞退條例第12條第1
28 項規定所負給付資遣費之債務，應認雇主不得單方逕自扣
29 發，否則即違反勞退條例第12條第1項規定。

30 (三)、本件如事實概要欄所載之事實，業經兩造分別陳述在卷，並
31 有原告出具之勞工林○○離職證明書(見本院卷第35頁)、員

01 工資遣通知書(見本院卷第107頁)及計算資遣費文件(見本院
02 卷第109頁)、被告勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表(見本院
03 卷第99-102頁)、被告勞動條件檢查訪談紀錄(見本院卷第10
04 3-106頁)、桃園市○○○○鄉協會勞資爭議調解會議紀錄
05 (見本院卷第117-118頁)、原告公司基本資料(見本院卷第7-
06 8頁)、原處分(見本院卷第97-98頁)及訴願決定書(見本院卷
07 第27-33頁)、和解筆錄(見本院卷第47-48頁)、違反勞退條
08 例公布專區108年8月至109年10月違反勞退條例事業單位資
09 料清冊(見本院卷第229-231頁)在卷可稽,為可確認之事
10 實。又稽之上開原告出具之勞工林○○離職證明書、員工資
11 遣通知書及計算資遣費文件,由原告自行記載勞工林○○離
12 職原因為勞基法第11條第4款之非自願離職並依勞退條例第1
13 2條第1項規定計算資遣費金額,且依被告勞動條件檢查訪談
14 紀錄原告代表人謝蓓真於訪談時表示:「(問):請問林君離
15 職原因是否係由貴公司資遣?資遣費金額為何?貴公司給付
16 金額為何?(答):依離職證明書載明公司依勞基法第11條第
17 4款規定資遣林○○,資遣費金額,雙方依勞動部資遣費試
18 算系統計算林君資遣費為166,552元,但年資計算未扣除林
19 君自107年11月22日至108年2月10日留職停薪期間(共81
20 天),如以扣除留職停薪期間之年資計算林君資遣費為162,3
21 51元,公司最後給付金額為73,452元。(問):請問林○○之
22 資遣費係扣除何項目金額?其金額大小、責任歸屬是否經勞
23 資雙方協商議定或由法院判定賠償金額?(答):因林君曾為
24 本公司財務,公司有配車,但林君正常使用狀況下車輛遭
25 竊,致生公司損失,故公司有找林君開會協調,但開會時未
26 確認金額大小、責任歸屬,雙方尚有爭議,尚未經法院判決
27 確定,但公司經詢問法律顧問後,先行扣除車輛損失93,100
28 元後,給付剩餘金額73,452元給林君(108年10月1日給
29 付)。」等語(見本院卷第104頁),已足認原告係以勞基法
30 第11條第4款為由資遣勞工林○○,且原告與勞工林○○就
31 配車遺失之賠償問題就損害金額與責任歸屬均仍有爭議之事

實甚明。則原告在關於勞工林○○遺失配車之賠償責任歸屬及金額尚有爭議之情形，逕行扣除自為認定之賠償金額，而未給付離職勞工林○○全額資遣費之事實，堪認屬實。則被告以原告違反勞退條例第12條第1項規定，依同條例第45條之1第1款及第53條之1規定，裁處原告法定罰鍰最低額30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，核屬有據，並無違誤。

(四)、原告於本院審理時主張係與勞工林○○合意終止勞動契約云云，並提出勞工林○○「7/26請假說明」1張（見本院卷第161頁）為證。然稽之該說明內容為勞工林○○對於原告不准其請假一事表示：「……我無法接受這種不公平待遇，若公司執意要針對我對人不對事，那就請資遣我，……」等語，當僅係勞工林○○係對於原告表示其一時不滿之情緒說詞，難以據此即認勞工林○○有何主動向原告要求終止勞動契約，況勞工林○○於原告公司任職將近9年，當屬長期任職之員工，實無僅因請假未獲原告准許即主動拋棄法定資遣費之保障而自願離職之理，原告主張顯悖於常理。況如原告與勞工林○○係以合意終止勞動契約，而非真實符合勞基法第11條資遣事由而終止勞動契約，原告卻發給勞工其上記載「非自願離職」字樣之離職證明書（見本院卷第35頁，下方已明確記載「就業保險法第36條規定：以詐欺或其他不正當行為領取保險給付或為虛偽之證明、報告、陳述者，除按其領取之保險給付處以二倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理），供勞工得以據以依就業保險法第11條規定向主管機關請領失業給付，疑有涉及提供勞工虛偽證明之行為，另有受行政裁罰、民事賠償及刑責之可能，則原告此不利於己之主張，恐係臨訟思慮不周所致，當不予採憑。

(五)、原告主張勞工林○○已同意賠償遺失配車損害及由原告自行認定金額扣發云云。惟此與被告勞動條件檢查訪談紀錄原告代表人謝蓓真訪談紀錄顯不相符，且依卷附原告108年8月2日人事會議紀錄（見本院卷第45頁）所載略以：「……3. 管理

01 部計算資遣費請00000(按即勞工林○○)確認，尚需扣除遺
02 失車輛責任部分負擔、比例確認後告知。……。」等語，對
03 照卷附勞工林○○108年9月25日寄發予原告之存證信函（存
04 證號碼：000231）（見本院卷第115頁）所載略以：「……有
05 關臺端聲稱損失93,100元並非事實，且與給付資遣費無關。
06 請臺端於文到3日內給付全額之資遣費……。」等語，再核
07 諸卷附108年10月16日桃園市○○○○鄉協會勞資爭議調解
08 紀錄(見本院卷第117頁)所載略以：「……一、爭議當事人
09 主張：勞方主張：……今日資方協調陳述內容與事實不合，
10 非本人同意知悉。資方主張：……員工疏失：1.將公司車遺
11 失，不認為需要負責拒絕內部協商。……四、調解結果：不
12 成立。原因：資方不同意調解方案，故本案調解不成立。」
13 足見勞工林○○對於遺失配車之賠償責任歸屬與負擔金額仍
14 有爭執，非如原告主張已同意原告逕自扣除。至原告聲請傳
15 喚當時擔任總經理特助之證人陳○○到院證稱勞工林○○於
16 108年8月2日人事會議時有同意於原告自行計算其配車遺失
17 應賠償比例云云（見本院卷第207頁），然所謂勞工林○○
18 同意由原告自行計算賠償比例是否即是指同意原告計算後指
19 定其應賠償數額之意，甚有疑義，況核諸證人陳○○於同日
20 亦證稱：（問：第二次的紀錄討論的內容為何？有什麼樣的
21 結論嗎？）針對要資遣林○○的部分，另外就是之前她有遺
22 失一部車輛，她願意承擔一部分的賠償。我們在開會當場針
23 對車子遺失部分沒有算出金額，是在會議完畢後才計算金
24 額，她會議當時有同意部分負擔，就是指會後依照公司的算
25 法再來討論她該負擔多少錢，開會當時沒有談到她要負擔確
26 定的若干金額或若干比例。後來因為她還有一些假，她就去
27 休假了，等她休完假回來就只有拿離職單，但是並沒有針對
28 車輛遺失的賠償部分簽署任何的文件。該次會議之後，有計
29 算出損失的金額及要求她賠償的金額傳LINE給她，但她都沒
30 有回應，另外也有書面計算出來的金額要她簽認，但她也都

01 沒有簽等語(見本院卷第203頁)，故而不能據此證詞為有利
02 於原告之認定。是以，原告此部分主張洵無可採。

03 (六)、末按行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反
04 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
05 上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」該項規定
06 係指行政機關在裁處罰鍰時，應於立法者所定之罰鍰額度
07 內，斟酌行為人違反行政法義務行為應受責難程度、所生影
08 響、所得利益及受處罰者資力等因素為合義務性裁量，非謂
09 行政機關可不顧立法者所定罰鍰額度，任意逾越法定罰鍰額
10 度而為裁罰。被告以原告明知在與勞工林○○間就遺失配車
11 損害賠償責任歸屬與金額上仍有爭議，卻仍恃於雇主之地位
12 自信有權扣減，而於勞工林○○108年8月31日離職後一再要
13 求給付足額資遣費卻仍未給付，迄至109年9月25日始與勞工
14 林○○就此達成訴訟上和解，其故意違反勞退條例第12條第
15 1項規定，造成勞工林○○於離職後未能及時取得足額之資
16 遣費再須訴訟以為請求，難以確保其待業期間經濟生活之維
17 持，惟僅為初犯等因素綜合考量，依前揭規定裁處法定最低
18 罰鍰金額30萬元並公布原告名稱及負責人姓名，於法有據，
19 核與行政罰法第18條第1項規定、比例原則亦無違。原告主
20 張本件扣減勞工資遣費並非故意，亦未因此獲利，且已和
21 解，謂應減輕或免除處罰，原處分違反比例原則云云，洵屬
22 無據，難以採憑。

23 五、綜上所述，本件原告主張均不足採，被告以原告未依法於30
24 日內發給離職勞工林○○全額資遣費，違反勞退條例第12條
25 第1項規定，依同條例第45條之1第1款及第53條之1規定，作
26 成原處分，於法並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。
27 原告訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經
29 本院詳加審究，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論
30 駁，併予敘明。

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

中華民國 111 年 3 月 31 日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法官 蘇嫻娟

法官 劉正偉

法官 陳雪玉

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2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. 上訴人或其法定代理人具備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、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

01

4. 上訴人為公法人、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者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴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。

02

中 華 民 國 111 年 3 月 31 日

03

書記官 王月伶