臺北高等行政法院判決

110年度訴字第165號
110年9月16日辯論終結

原　　告　興園股份有限公司

代　表　人　黃季平（董事長）

被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦（市長）
訴訟代理人　黃慧婷　律師
　　張浩倫　律師（言詞辯論終結後具狀解除委任）

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12月9日勞動法訴二字第1090010927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、程序事項：

1.按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2、3款分別定有明文。本件原告於起訴時聲明原為：「一、原處分及訴願決定均撤銷。二、被告機關應給付原告新臺幣30萬元。」（本院卷第13頁），嗣變更訴之聲明為：「一、訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤銷。二、確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名違法。」（本院卷第158頁）。核其訴訟標的之請求雖有變更，但請求之基礎不

變，且有情事變更之情形，本院認其所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

2.原告經合法通知，無正當理由而未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰併準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、爭訟概要：

原告從事租賃業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處分別於民國109年1月16日、2月5日及2月10日實施勞動檢查，發現原告於109年1月3日依勞動基準法第11條第4款規定與所僱勞工吳可天終止勞動契約，惟未於終止勞動契約後30日內（即109年2月2日前）發給資遣費共計新臺幣（下同）362,200元，違反勞工退休金條例第12條第2項規定。案經被告審認屬實，依同條例第45條之1及第53條之1規定，以109年4月6日府勞檢字第10900675762號裁處書（下稱原處分），裁處原告罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（此部分已於109年6月間公布執行完畢）。原告不服，提起訴願，經勞動部以109年12月9日勞動法訴二字第1090010927號訴願決定（下稱訴願決定）駁回後，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

原告願給付予吳可天之資遣費金額較原處分認定者為多，然因吳可天認為其資遣費金額應較原告願給付者為高，且與其獎金及預告工資一併主張，故不願接受或受領，此情不可歸責於原告，原告自無受罰之理。況原告亦向法院提出調解聲請，過程中因吳可天一直拒絕交接，未盡其應盡責任，造成調解延宕，然原告最終仍與吳可天成立調解，調解成立之給付金額亦已給付完畢，其中就資遣費金額部分亦較原處分認定者為高，足徵原告實願給付資遣費無疑。

(二)聲明：

1.訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤銷。

2.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名違法。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1.原告未於資遣勞工吳可天起30日內（即109年2月2日前）給付資遣費予吳可天，違反勞工退休金條例第12條規定：吳可天於95年6月1日到職，受僱於原告，迄109年1月3日經原告依勞動基準法第11條第4款規定與之終止勞動契約，則依勞工退休金條例第12條第1、2項規定，原告應給付吳可天資遣費，最高以發給6個月平均工資為限，被告計算原告應給付之資遣費合計為362,200元（計算式：〔〈61200×5+56200〉/ 6〕X6=362200）。原告應於法定期間即109年1月3日資遣日後30日內給付，惟至109年2月2日止，原告並未給付。

2.原告稱未給付吳可天資遣費，係因雙方認定之資遣費金額不同，吳可天不願接受亦不願受領，因而不可歸責於原告等語，並不足採：

雇主給付勞工工資或資遣費之方式應不限於勞工親往領取，如勞工因故未能於工資約定給付日期親自領取，雇主仍得以匯入薪資帳戶、郵寄匯票、現金袋或將工資提存於法院等方式給付。原告於勞動檢查時確未給付，於提起訴願時亦檢附109年1月初給付吳可天108年12月份之薪資匯款證明，足證原告得以轉帳方式給付資遣費，故原告所稱上情並不可採。至原告稱其計算較原處分為高之資遣費金額，可證其有給付之意等語，僅屬其自身計算方式，與本件裁罰之構成要件無涉。又渠等雙方調解雖成立，但屬事後改善行為，不影響原處分之合法性。

(二)聲明：駁回原告之訴。

五、爭點：

(一)原告行為有無違反勞工退休金條例第12條第2項規定？若有，是否具有故意或過失？

(二)被告作成原處分對原告裁處罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，是否適法？

六、本院之判斷：

(一)前提事實：

前開爭訟概要欄之事實，為兩造所不爭執，並有勞動條件檢查訪談記錄（訴願卷1第31-36、38-43頁）、吳可天人事資料卡（訴願卷1第82-83頁）、吳可天薪資統計表（訴願卷1第88-89頁）、原告公司基本資料（本院卷第9-10頁）、原處分（本院卷第19-21頁）、訴願決定（本院卷第25-33頁）、違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統（本院卷第192頁）在卷可稽，首堪認定。

(二)應適用之法令：

按「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。……」勞動基準法第11條第4款定有明文。次按「（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。」勞工退休金條例第12條第1、2項亦定有明文。復按「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。」「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；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45條規定處

以罰鍰者，亦同。」同條例第45條之1第1款、第53條之1亦分別定有明文。

(三)原告行為有無違反勞工退休金條例第12條第2項規定？若有，是否具有故意或過失？

1.吳可天自95年6月1日起受僱於原告，迄109年1月3日經原告依勞動基準法第11條第4款規定與之終止勞動契約，惟不論係原告自行認定給付予吳可天之資遣費金額、或吳可天自行認定原告應給付之資遣費金額、抑或被告計算認定原告應給付之資遣費金額，原告均未於109年1月3日終止勞動契約後30日內給付予吳可天一節，為兩造所不爭執（本院卷第159-160頁），並有勞動條件檢查訪談記錄（訴願卷1第31-36、38-43頁）、吳可天人事資料卡（訴願卷1第82-83頁）在卷可憑，堪予認定。準此，足認原告上開行為當已違反勞工退休金條例第12條第2項關於資遣費應於終止勞動契約後30日內發給之規定。

2.原告雖執前詞主張，並提出資遣費試算表（本院卷第35頁）、桃園市政府勞工局109年1月13日函及桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解紀錄（本院卷第37-41頁）、勞動事件調解聲請狀（本院卷第43-45頁）、吳可天勞保退保資料（本院卷第49頁）、吳可天薪資統計表（本院卷第53頁）、臺灣桃園地方法院109年度勞專調字第38號、109年度勞簡專調字第19號調解筆錄（本院卷第55-57頁）以佐。然觀以原告公司基本資料所示（本院卷第9-10頁），原告公司早於81年3月3日即經核准設立登記，且其資本總額為106,025,480元，董事會成員則包含有董事長1人、常務董事4人、董事12人、監察人5人，復訂有勞工退休辦法及人事管理規則（訴願卷1第155-167頁），足見原告公司甚具規模，制度堪稱完善，是其公司之代表人或管理人等人員對於相關勞動法令規範，自難諉為不知，則有關原告與勞工終止勞動契約後應於終止後30日內發給資遣費之規定，本為原告公司之代表人或管理人等人員所應注意之義務，縱原告所執前詞主張非虛，

然原告在與吳可天之勞資爭議過程中，於前述30日內，其公司之代表人或管理人等人員並非不得先以匯入職務上已知之吳可天薪資帳戶、或郵寄匯票、現金袋予吳可天，或提存於法院等適當方式先給付其公司所認定之資遣費金額，卻未善盡其等注意義務循此而為，以致於終止勞動契約後30日內仍未給付資遣費分文予吳可天，則原告之代表人或管理人等人員在主觀上即具有可非難性及可歸責性，雖依原告所提前開事證，尚無從認定該等人員有不為給付資遣費之故意，然仍堪認其等具有未盡注意義務之過失，復依行政罰法第7條第2項規定，即推定為原告之過失。是原告執前主張：實願給付資遣費，因吳可天要求金額較高且併同獎金及預告工資請求，不願接受或受領，不可歸責於原告，原告自無受罰之理云云，尚無可採。

(四)被告作成原處分對原告裁處罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，是否適法？

綜上所述，原告上開行為確已違反勞工退休金條例第12條第2項規定，且在主觀上具有過失，被告依同條例第45條之1及第53條之1規定，以原處分對原告裁處罰鍰30萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，核屬適法。原告執前主張其不應受罰，核無理由，應予駁回。

(五)本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

六、結論：原處分合法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　14　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　孫萍萍

法　官　林家賢

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
㈠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。
㈡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。 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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　14　　日

01 書記官　許婉茹