臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭
114年度簡字第102號

原　　告　社團法人新北市巧湖溫馨關懷發展協會

代　表　人　張志誠

被　　告　桃園市政府

代　表　人　張善政

訴訟代理人　吳兆原律師
　　康賢綜律師

上列當事人間大量解僱勞工保護法事件，原告不服勞動部中華民國114年1月23日勞動法訴二字第1130019037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、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

本件係因原告不服行政機關所為新臺幣（下同）50萬元以下罰鍰處分（本件罰鍰金額10萬元），依行政訴訟法第229條第2項第2款之規定，應適用同法第2編第2章之簡易訴訟程序。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

緣原告因政府採購案得標而受委託辦理桃園市光峰非營利幼兒園（下稱光峰幼兒園），嗣於民國113年7月5日以光字第1130705000 1號函（下稱原告113年7月5日函）及所檢附之「事業單位大量解僱計畫書」，通知被告其僱用勞工（本國籍）總人數27人，因歇業或轉讓等事由而於113年7月31日解

僱27人（同日收文），案經被告審認原告未於符合大量解僱勞工保護法第2條規定情形之日（113年7月31日）起前60日將解僱計畫書通知主管機關（即被告），違反大量解僱勞工保護法第4條第1項，乃依同法第17條之規定，以113年8月26日府勞資字第1130234341號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰10萬元（法定最低罰鍰金額）。原告不服，提起訴願，經勞動部以114年1月23日勞動法訴二字第1130019037號訴願決定書（下稱訴願決定）予以駁回，原告遂向本院提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、本案係因光峰幼兒園委託原告辦理經營，因契約到期轉換新雇主為社團法人臺灣宛靜文教協會（下稱宛靜文教協會），而宛靜文教協會為原告所聘用之前園長所創設，所以於113年4月3日召開勞資會議，並於113年5月31日公告，全部勞工27人有21人就地留任於新雇主宛靜文教協會，實際上僅換人經營，勞工並無失業，另外6人因另有生涯規劃不願續任，於113年7月31日依勞動基準法結算全體教職員員工資遣費及年終獎金，並於113年8月9日發放，原告之會計人員誤以為就地留任，並非大量解雇，所以未於60日前辦理通報，被告以原告受委託辦理光峰幼兒園，因承攬合約期滿，依勞動基準法第11條第1款規定解僱勞工27人，已達大量解僱勞工保護法第2條第1項第1款情形，原告未於60日前將解雇計畫書通知主管機關，以原處分裁處原告，原告不服提起訴願遭決定駁回，所以提起本件訴訟。

2、原告與宛靜文教協會雖為2獨立法人格，但原告21名教職員於113年8月1日就地沿用宛靜文教協會所承攬經營之光峰幼兒園，實質上並未大量解僱，只是因投標致協會換人經營。原告於113年7月31日依勞動基準法結算全體教職員員工資遣費及年終獎金，並於113年8月9日發放。原告為

保障教職員勞工權益，體恤宛靜文教協會為舊員工所成立，因此全部教職員都依照勞動基準法規定予以結清年資及發放年終獎金。勞動基準法雖於第20條規定：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」，原告於113年7月31日依勞動基準法結算全體教職員員工資遣費及年終獎金，並於113年8月9日發放，並未與勞動基準法第20條、第16條、第17條相牴觸。

3、原告並未有違反大量解僱勞工保護法第1條規定：「為保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，並維護社會安定。」。

4、綜上，原處分及訴願決定均違法。

（二）聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、大量解僱勞工保護法之立法目的係在規範雇主因經濟性之故必須大量解僱勞工時，強制雇主落實告知、協商及通報等義務，使工會、勞方代表或全體勞工於此過程中有預先參與之機會，亦俾利主管機關能及早介入因應，於必要時提供就業服務及職業訓練等相關協助，以保障勞工工作權，進而降低大量解僱事件對社會之衝擊。故大量解僱勞工保護法第4條第1項規定，事業單位大量解僱勞工時，應於符合同法第2條規定情事之日起60日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示，除有天災、事變或突發事件等不能控制及預見之緊急事故外，始不受60日之限制。如事業單位未依前開規定辦理，同法第17條定有處罰規定，主管機關自得據以處罰。

2、原告僱用勞工總人數27人，因歇業或轉讓等事由於113年7月31日解僱27人，確有「未」於解僱日（113年7月31日）

之60日前，將該計畫書通知主管機關及相關單位或人員並公告揭示之，違反大量解僱勞工保護法第4條第1項規定明甚：

⑴原告僱用勞工總人數27人，於113年7月31日，以有勞動基準法第11條第1款規定：「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。」，解僱資遣員工27人，此有113年4月23日勞資會議紀錄、113年5月31日公告可佐，並互核原告於113年7月5日依就業服務法第33條規定，列冊向被告為資遣通報，通報名冊即記載：「資遣事由（請填代碼）：1」（代碼1即為勞動基準法第11條第1款規定之歇業或轉讓），以及員工27人等即明。

⑵惟原告卻「未」依大量解僱勞工保護法第4條第1項規定，於解僱日（113年7月31日）之60日前，將解僱計畫書通知主管機關即被告，遲至113年7月5日始函送大量解僱計畫書予被告，有原告113年7月5日函暨所附事業單位大量解僱計畫書等在卷可稽，則原告有大量解僱勞工保護法第2條第1項第1款所定之大量解僱勞工情事，卻「未」依同法第4條第1項規定期限前，將解僱計畫書通知被告乙節，洵堪認定。

⑶承上，原告大量解僱勞工，乃為其所明知，竟未依法將解僱計畫書通知被告，自有違章之故意；縱非故意，亦難辭其應注意且能注意，卻疏未注意通知之過失責任。從而，被告認原告違反大量解僱勞工保護法第4條第1項規定，遂依同法第17條規定，裁處原告法定最低罰鍰10萬元，於法自無不合。

（二）聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

原告所稱其所解僱之勞工27人中有21人留任而受僱於光峰幼兒園之新經營者（宛靜文教協會），且原告於113年7月31日依勞動基準法結算全體勞工資遣費及年終獎金並已發放等

情，乃否認有原處分所指之違規事實，是否可採？

五、本院的判斷：

（一）前提事實：

「爭訟概要」欄所載之事實，除原告主張如「爭點」欄所載外，其餘事實業為兩造所不爭執，且有原告113年7月5日函〈含事業單位大量解僱計畫書、桃園市政府幼兒園設立許可證書、勞資會議紀錄、公告、資遣員工通報名冊〉影本1份（見原處分卷第19頁至第28頁）、原告113年7月22日光字第11307220001號函〈含光峰幼兒園113學年度教保服務人員及其他服務人員薪級一覽表、終止僱傭契約協議書、非自願離職證明書〉影本1份（見原處分卷第29頁至第84頁）、陳述意見書〈含薪資轉帳明細〉影本1份（見原處分卷第86頁至第93頁）附卷足憑，是除原告主張部分外，其餘事實自堪認定。

（二）原告所稱其所解僱之勞工27人中有21人留任而受僱於光峰幼兒園之新經營者（宛靜文教協會），且原告於113年7月31日依勞動基準法結算全體勞工資遣費及年終獎金並已發放等情，乃否認有原處分所指之違規事實，不可採：

1、應適用之法令：

⑴大量解僱勞工保護法：

①第1條：

為保障勞工工作權及調和雇主經營權，避免因事業單位大量解僱勞工，致勞工權益受損害或有受損害之虞，並維護社會安定，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

②第2條第1項第1款：

本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：

一、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解僱勞工逾十人。

③第4條：

事業單位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起六十日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受六十日之限制。

依前項規定通知相關單位或人員之順序如下：

一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。

二、事業單位勞資會議之勞方代表。

三、事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。但不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：

一、解僱理由。

二、解僱部門。

三、解僱日期。

四、解僱人數。

五、解僱對象之選定標準。

六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。

④第17條：

事業單位違反第四條第一項規定，未於期限前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並限期令其通知或公告揭示；屆期未通知或公告揭示者，按日連續處罰至通知或公告揭示為止。

⑵勞動基準法第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：

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。

⑶行政罰法第7條：

違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。

法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

2、按大量解僱勞工保護法之立法目的係在規範雇主因經濟性因素之故必須大量解僱勞工時，強制雇主落實告知、協商及通報等義務，使工會、勞方代表或全體勞工於此過程中有預先參與之機會，亦俾利主管機關能及早介入因應，於必要時提供就業服務及職業訓練等相關協助，以保障勞工工作權，進而降低大量解僱事件對社會之衝擊，故同法第4條第1項規定，事業單位大量解僱勞工時，應於合乎同法第2條規定情事之日起60日前，將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示，除有天災、事變或突發事件等不能控制及預見之緊急事故外，始不受60日之限制。

3、查原告因政府採購案得標而受委託辦理光峰幼兒園，嗣以113年7月15日函及所檢附之「事業單位大量解僱計畫書」，通知被告其僱用勞工（本國籍）總人數27人等情，業如前述，而原告就上開情事亦於起訴狀自承係因所屬會計人員誤以為就地留任並非大量解僱所致（見本院卷第11頁），然該會計人員就此本應注意相關規定，而若有疑問亦輕易即可自主管機關查詢，卻疏未注意致構成本件違規事實，核屬出於過失，且依法應推定為原告之過失，而原告就此亦未主張或舉證已盡選任、監督之責而仍難避免本件違規事實之發生，故自應認原告具備「過失」之責任條件無訛。是被告認其未於113年7月31日起60日前將解僱計畫書通知被告（且具備責任條件），又無法定得減輕或免

除其處罰之事由，乃以原處分裁處原告罰鍰10萬元（法定最低罰鍰金額），揆諸前開規定及說明，依法洵屬有據。

4、雖原告執前揭情詞而為主張；惟查：

⑴本件原告於113年7月31日解僱全部員工共27名之緣由，係因其受委託辦理光峰幼兒園之合約屆滿而不再續約，此為原告所自承，且有前揭勞資會議紀錄、公告及終止僱傭契約協議書附卷可稽，堪認屬實，而其於前揭事業單位大量解僱計畫書於「解僱理由」欄雖係選擇「歇業或轉讓」，惟該解僱理由應屬「歇業」而非「轉讓」，茲析論如下：

①「按勞基法第20條規定：事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。所謂事業單位改組或轉讓，指事業單位依公司法之規定變更其組織型態，或其所有權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格，或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言。」（參照最高法院109年度台上字第2579號判決）。而原告既係因政府採購案得標而受委託經營光峰幼兒園，則於委託合約屆滿後即無從再經營光峰幼兒園，而後續由宛靜文教協會因政府採購案得標而受委託經營光峰幼兒園一事，並非原告與宛靜文教協會所得私相授受，且亦不符合所有權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格，或獨資或合夥事業單位之負責人變更等情事，則受委託光峰幼兒園者由原告變更為宛靜文教協會，即非屬事業單位「轉讓」，是本件解僱理由即非「轉讓」，則原受僱於原告之員工27人中有21人雖於宛靜文教協會受委託經營光峰幼兒園後續任（見前揭光峰幼兒園113學年度教保服務人員及其他服務人員薪級一覽表），自不得依勞動基準法第20條（即「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並

應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」）及參照改制前行政院勞工委員會101年11月1日勞資3字第1010127322號函（要旨：核釋大量解僱勞工保護法第2條所稱大量解僱勞工，包含事業單位併購、改組時，經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工。），而將該21人不計入大量解僱勞工保護法第2條第1項第1款所規定之人數，致不受同法第4條之規範。

②又原告於受委託經營光峰幼兒園之合約屆滿後即無從再經營光峰幼兒園，則縱然其法人格仍存在且仍經營其他事業中，但其就經營光峰幼兒園部分，實質上應認屬「歇業」，否則本件原告解僱之員工既非屬「轉讓」，若又認非屬「歇業」，將使原告於此情況下無法依勞動基準法第11條之規定預告勞工終止勞動契約，反而不利於原告。

⑵至於原告所稱於113年7月31日依勞動基準法結算全體勞工資遣費及發放年終獎金，無非係依勞動基準法第17條之規定或雙方約定所應給付者，此實無礙於本件違規事實之認定。

（三）本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

六、結論：原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　17　　日

法　官　陳鴻清

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，以原判決違背法令為理由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴

後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　17　　日

書記官　李芸宜