

高雄高等行政法院判決

107年度簡上字第75號

上訴人 臺南市政府

代表人 黃偉哲

訴訟代理人 鄭名家

王麗娟

被上訴人 普利亞有限公司

代表人 李郁婷

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國107年10月31日臺灣臺南地方法院107年度簡字第57號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、原判決廢棄。

二、被上訴人在第一審之訴駁回。

三、第一審及上訴審訴訟費用由被上訴人負擔。

理 由

一、上訴人代表人於本件訴訟審理中變更為黃偉哲，並由其具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、被上訴人係從事五金批發業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經上訴人於民國106年11月28日實施勞動檢查，發現被上訴人因駐點於臺南市西華郵局之櫃位於106年10月1日起轉讓他人，於106年9月30日依勞基法第11條第1款規定，與勞工王心芳終止勞動契約。被上訴人依法應於終止勞動契約後30日內給付資遣費予勞工王心芳，惟被上訴人逾規定期限仍未為之。案經上訴人審查屬實，認為被上訴人違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第2項規定，以107年1月17日府勞條字第1070124552號裁處書（下稱原處分）

，依行為時勞退條例第47條規定，裁處被上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元。被上訴人不服，提起訴願，遭決定駁回，遂向原審提起行政訴訟，經原審法院以107年度簡字第57號判決（下稱原判決）撤銷訴願決定及原處分，上訴人不服，遂提起本件上訴。

三、兩造於原審之主張及聲明，均引用原審判決書所載。

四、原判決撤銷訴願決定及原處分，係以：

（一）按「勞基法施行細則修正後，有關『試用期間』之規定已刪除，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第11、12、16及17條等相關規定辦理。」為行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱勞委會）86年9月3日（86）台勞資二字第035588號函所揭示。被上訴人因櫃位經營權轉讓他人，於106年9月30日依勞基法第11條第1款規定，與勞工王心芳終止勞動契約，惟被上訴人未於終止勞動契約後30日內給付資遣費，縱於106年11月2日調解當日欲給付亦已逾期給付，況被上訴人當日並未為給付，此有上訴人106年11月28日談話紀錄可證，且為兩造所不爭執。又被上訴人稱勞工王心芳於試用期間離職，自無給付資遣費之義務，惟揆諸上揭勞委會函之釋示，仍應依勞基法及相關規定辦理。是以，被上訴人違反勞退條例第12條第2項規定之事實，應可認定。上訴人依行為時勞退條例第47條規定，於法定罰鍰額度以下對被上訴人裁處罰鍰，於法並無不合。

（二）上訴人未充分考量行為時勞退條例第47條規定係25萬元以下，無最低額之限制，亦未具體實質說明應受責難程度、所生影響、因違反行政法上義務所得利益等因素，恣意率處罰鍰

01 2萬元，顯有裁量怠惰之違法：

02 1、行為時勞退條例第47條規定：「……處新臺幣25萬元以下罰
03 鍰。」係針對不同之違規程度，輕重之違章情節，予以相對
04 之處罰。主管機關於裁處時，固有其裁量之權限，惟就不同
05 之違法事實裁處罰鍰，若未分辨其不同情節，自不符合法律
06 授權裁量之旨意，其裁量權之行使，即出於恣意而屬裁量怠
07 惰，所為處分即屬違法。

08 2、勞工王心芳於106年8月23日到職，同年9月30日遭雇主終止
09 契約，上班日數為38日，應給付資遣費1215元，此事實為兩
10 造所不爭執，惟上訴人於裁處書載有「審酌受處分人應受責
11 難程度、所生影響、因違反行政法上義務所得利益等因素，
12 爰依同法（指行為時勞退條例）第47條規定處罰鍰2萬元整
13 ……」等語，無非抄錄法律條文，堆砌空泛教示性之文字，
14 並無真正具體實質審查個案因素，比如資遣費為何？上班日
15 數僅為38日？勞工為何不領取1,215元？被上訴人所受責難
16 程度？所得利益為何？均未見上訴人考量及說明，誠屬裁量
17 怠惰，實具有裁量瑕疵之情形。

18 3、行政裁量旨在個案上實現法律之目的與價值，但行政機關有
19 裁量權並非意味其有完全的自由，毋寧其須受到「法的限制
20 」，仍不得恣意而為。行為時勞退條例第47條規定係授權上
21 訴人在25萬元以下，決定一適當金額裁罰，惟上訴人於答辯
22 狀理由中載明「處法定最低額2萬元」，顯然誤會法條規定
23 意旨，而自訂最低裁罰基準。上訴人未依上開法條之授權，
24 就本件違規情節、所生影響、所得利益及受處罰者資力等因
25 素，裁量適當之罰鍰金額，一律依2萬元基準裁罰，即未就
26 下限予以裁量，顯有裁量怠惰，應認係裁量濫用之違法。

27 五、上訴人上訴主張及聲明：

01 (一)上訴要旨：

02 1、上訴人於106年11月28日進行勞動檢查時，被上訴人表示於
03 106年11月2日出席調解會時，調解委員有告知其法令規定，
04 被上訴人既已知悉法令規定，然遲至106年11月28日（受檢
05 日）時仍未有積極以任何之形式給付勞工王心芳資遣費。縱
06 被上訴人與勞工王心芳間有試用期間之約定，惟其試用期間
07 屬僱傭關係，仍有勞基法之適用，被上訴人違反勞退條例第
08 12條第2項之事實，已足認定，上訴人自得適用行為時勞退
09 條例第47條規定處以25萬元以下之罰鍰。

10 2、上訴人對於違反勞退條例事件之統一裁罰基準未定有明文，
11 惟參酌同屬直轄市之臺北市政府，其所訂定之處理違反勞退
12 條例事件統一裁法基準第3點第3項規定可知，於勞動契約終
13 止後超過法定期間21天以上方給付者，裁罰標準為21-25萬
14 元。被上訴人超過法定期間迄今仍未給付資遣費，倘依臺北
15 市政府之裁罰基準，本應裁處21-25萬元之罰鍰。惟上訴人
16 考量被上訴人當時將櫃位經營權轉讓他人，及勞工王心芳事
17 後表示不願領取資遣費等情事，據以裁處被上訴人2萬元之
18 罰鍰，已依法為裁量權之行使，並無原判決所稱裁量怠惰之
19 違法情事。

20 (二)上訴聲明：如主文所示。

21 六、本院之判斷：

22 (一)應適用之法令：

23 1、勞退條例第12條：「（第1項）勞工適用本條例之退休金制
24 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法
25 第11條……條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
26 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
27 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。」行為時勞退條例第47條：「雇主違反第11條第2項、第12條第1項、第2項……規定給付標準及期限者，處新臺幣25萬元以下罰鍰。」（108年05月15日修正刪除，移列於修正條文第45條之1）

2、行政訴訟法第4條第2項：「逾越權限或濫用權力之行政處分，以違法論。」第201條：「行政機關依裁量權所為之行政處分，以其作為或不作為逾越權限或濫用權力者為限，行政法院得予撤銷。」

3、行政罰法第18條第1項：「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。」

（二）原判決關於認被上訴人違反勞退條例第12條第2項規定，上訴人依行為時勞退條例第47條規定，得於法定罰鍰額度內對被上訴人裁處罰鍰並無違誤部分，尚無違背法令：

1、被上訴人將其所經營位於臺南市西華郵局之櫃位，轉讓他人經營，於106年9月30日依勞基法第11條第1款規定，與其所僱用繼續工作僅38天仍於試用期間之勞工王心芳終止勞動契約，惟於終止勞動契約後逾30日，仍未給付資遣費予勞工王心芳等情，為原審依職權調查結果判決確定之事實，核與證據法則、經驗法則無違，依行政訴訟法第254條第1項規定，自得採為本件判決之基礎。

2、原判決參照勞委會86年9月3日(86)台勞資二字第035588號函釋意旨，認勞工王心芳於試用期間，與雇主即被上訴人仍屬僱傭關係，被上訴人終止勞動契約仍應依勞動基準法及相關規定辦理，於法並無不合。又原判決業已論明：「勞工王心芳於106年8月23日到職，為適用勞退條例之退休金制度者，

其資遣費應適用勞退條例第12條第1項規定……未滿1年者，以比例計給……不適用勞動基準法第17條之規定」等語，核其認事用法，尚無違誤。

3、原判決涵攝上開確定之基礎事實，認被上訴人所為，違反勞退條例第12條第2項規定，上訴人適用行為時勞退條例第47條規定，於法定罰鍰額度內對被上訴人裁處罰鍰2萬元並無違誤部分，經核此部分之認事用法，並無判決違背法令之情事。

(三)原判決認上訴人對被上訴人裁處罰鍰2萬元，構成裁量怠惰之違法部分，有適用法規不當之違背法令：

原判決以上訴人未依行為時勞退條例第47條規定之授權，就被上訴人違規情節、所生影響、所得利益及受處罰者資力等因素，比如資遣費為何？上班日數僅為38日？勞工為何不領取資遣費1,215元？被上訴人所受責難程度及所得利益為何？為具體實質之裁量，僅抄錄行政罰法第18條第1項條文，堆砌空泛教示性之文字，且誤認法定最低罰鍰額度為2萬元，不知就低於2萬元之罰鍰額度予以裁量，有裁量怠惰之違法，據以撤銷訴願決定及原處分，固非無見。惟查：

1、就裁量處分之撤銷訴訟為司法審查，基於權力分立原則，行政法院僅能審查行政機關之決定是否合法，不得代替行政機關作成裁量處分。又依行政訴訟法第4條第2項、第201條規定意旨，除行政機關行使裁量權之過程或結果，有逾越權限（即裁量逾越）、濫用權力（即裁量怠惰、裁量濫用）而以違法論，行政法院得予撤銷者外，原則上應尊重行政機關之裁量決定。又所謂裁量怠惰，係指法律雖授與行政機關裁量權，惟行政機關因不知有裁量權存在，或因有意漠視法律授權的意旨，未予實質衡酌個案具體情節，即率然作成決定。

01 因此，行政法院應就行政機關作成裁量之基礎事實有無誤認
02 、作成裁量之理由有無實質衡酌個案情節之輕重，據以審查
03 裁量處分有無裁量怠惰之違法。

04 2、經查，裁處書之「理由及法令依據欄三」，業已載明：「本
05 案經審視本案卷附資料及全部之相關事證……另審酌受處分
06 人應受責難程度、所生影響、因違反行政法上義務所得利益
07 等因素，爰依同法（指行為時勞退條例）第47條規定處罰鍰
08 新臺幣2萬元整，就其處分方法與目的間，應稱均衡，且
09 本案已於客觀上本諸對於裁處案件事物本質差異性而為合理
10 之差別待遇，準此，本案處分業已考量比例原則及平等原則
11 ，併此說明。」等語，依此明白之文義，足認上訴人於作成
12 原處分時，就裁處罰鍰金額多寡之選擇，業已審酌行政罰法
13 第18條第1項規定事項，行使其裁量權，並無「不知有裁量
14 權存在」之裁量怠惰情形。又上開所載「另審酌受處分人應
15 受責難程度、所生影響、因違反行政法上義務所得利益等因
16 素」之裁量理由，雖係直接抄錄行政罰法第18條第1項之抽
17 象條文，而無具體審酌之個案裁量事實，惟參照裁處書之制
18 式格式，綜合其全體內容觀之，「理由及法令依據欄一、二
19 」所載事項，應均屬上訴人裁量時所審酌之基礎事實。觀之
20 「理由及法令依據欄一」載明：「……於106年9月30日受處
21 分人因該櫃位已轉讓他人（即勞基法第11條第1款之事項）
22 與原駐點於上述櫃位之勞工王心芳終止勞動契約……。受處
23 分人於106年12月21日陳述意見，略以：……本公司與勞工
24 王心芳，簽有試用期之契約……試用期以90天為試用評鑑期
25 限……於試用期間內，因無法適應……王心芳於試用期間離
26 職……。」「理由及法令依據欄二」則載明：「依勞
27 退條例第12條第1、2項規定，略以：……其資遣費由雇主按

其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給……。李君（被上訴人業務主管）表示，略以：……公司於106年9月23日告知勞工說欲轉讓郵局的櫃點經營權，看她要不要繼續留職給新接任的人僱用，她告知要留職給後續接任的連榮志僱用……。李君表示，略以：公司……於收到貴局調解申請書後，在11月2日出席調解會時……也表示願意給付資遣費……。」等語，足認上訴人於作成原處分時，已考量勞工王心芳於試用期間90天未滿，即遭被上訴人終止契約，其繼續工作時間甚短；而依照所引上開規定按工作日數比例計算之資遣費，被上訴人已算得資遣費大約若干，並審酌其金額不多；暨被上訴人於11月2日勞資調解會議中，表示願意給付所欠資遣費，但遭勞工王心芳拒絕之個案具體事實，據以衡酌被上訴人違章行為之輕重情節，而於法定罰鍰額度內裁處罰鍰2萬元，合於行政罰法第18條第1項規定踐行裁處罰鍰之裁量權行使，並無「漠視法律授權意旨，未予實質衡酌個案具體情節」之裁量怠惰情形。

3、又綜觀裁處書之全文內容，並無一語提及裁處罰鍰2萬元係行為時勞退條例第47條規定之法定罰鍰最低額。又參照上訴人106年12月6日府勞條字第1061277256號函陳述意見通知書（訴願卷第42頁）、107年3月13日提出之訴願答辯書（訴願卷第27頁），均有援引行為時勞退條例第47條規定，且均載明其法律效果為「處新臺幣25萬元以下罰鍰」等語，足認上訴人並無誤認「法定最低罰鍰額度為2萬元」，而不知依法得就2萬元以下罰鍰額度予以裁處之裁量怠惰情形。至上訴人於107年8月30日提出於原審之行政訴訟答辯狀，所載：「四、綜上所述……處法定罰鍰最低額2萬元整」等語，核係於訴訟程序中所為與事實不合的錯誤陳述，此對照上訴人於

原審言詞辯論程序中陳述：「原告（即被上訴人）說資遣費這麼少裁罰兩萬元，但是這是立法委員制定的，裁罰範圍25萬元以下」等語，即可查知。故尚難執此上訴人答辯狀之誤載文字，據以論斷作成原處分時有誤認法律規定之情形。是以，原判決認原處分構成裁量怠惰之違法，其適用法規即有不當。

（四）綜上所述，原處分並無裁量怠惰之違法，原判決既有上述適用法規不當之違背法令事由，則上訴人求予廢棄，為有理由，自應由本院將原判決廢棄。又本件依原審確定之事實已臻明確，爰由本院自為判決，並駁回被上訴人在第一審之訴。

七、結論：上訴有理由，廢棄原判決並自為判決駁回被上訴人在第一審之訴。

中華民國 108 年 9 月 9 日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官 吳 永 宋

法官 黃 堯 讚

法官 孫 奇 芳

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中華民國 108 年 9 月 9 日

書記官 宋 鑠 瑾