

臺北市政府 105.06.15. 府訴三字第 10509089800 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 105 年 3 月 1 日北市勞動字第 10439687200

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營汽機車零配件、用品批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）104 年 11 月 6 日派員實施勞動檢查，發現訴願人之勞工○○○（下稱○君）於 104 年 8 月

18 日向本府申請勞資爭議調解，經本府於 104 年 9 月 11 日調解不成立，訴願人於 104 年 10 月 1 日

至 10 月 29 日間連續 3 次將○君予以調職，違反勞動基準法第 74 條第 2 項規定，乃以 104 年 12 月 2

5 日北市勞動檢字第 10439681000 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並記載如有異議，應於通知書送達之次日起 10 日內提出書面並敘明理由。原處分機關復以 105 年 1 月 30 日北市勞動字第 10439687210 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 105 年 2 月 17 日以書

面向原處分機關陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 74 條第 2 項規定屬實，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統

一裁罰基準第 3 點第 57 項等規定，以 105 年 3 月 1 日北市勞動字第 10439687201 號函檢送同日期

北市勞動字第 10439687200 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 3 月 3 日送達，訴願人不服，於 105 年 3 月 22 日經由原處分

機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、本件訴願人於訴願書雖載明不服之標的為「105 年 3 月 1 日北市勞動字第 10439687201 號」

，惟查該函係原處分機關檢送裁處書等予訴願人，並非行政處分，且經本府法務局承辦人於 105 年 5 月 13 日以電話聯繫訴願人確認真意，其係對原處分機關 105 年 3 月 1 日北市勞

動字第 10439687200 號裁處書不服，有該局公務電話紀錄影本在卷可憑，合先敘明。

二、按勞動基準法第 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 5 款規定：「本法用辭定義如左：……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 74 條規定：「勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：一、違反……第七十四條第二項規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準」

附表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
57	雇主因勞工申訴而予解僱、調職或其他不利之處分者。	第 74 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 2. 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。

				元。	
				3. 第 3 次：10 萬元至 30	
				萬元。	
				4. 第 4 次：15 萬元至 30	
				萬元。	
				5. 第 5 次以上：30 萬元	
				。	

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：

- （一）因○君過去在臺北市的營業單位業績表現非常不理想，所以考慮協助他派到比較沒有競爭的營業單位（基隆營業所），調職○君對他並無不利。
- （二）○君向原處分機關申請勞資爭議調解，訴願人經調解後即於 104 年 9 月起，除原銷售獎金外，再給每位同仁基本底薪，這是全臺北市、○○經銷商唯一給予底薪的公司，原處分機關詳細了解○君的表現，就更能做公平的處置，訴願人怎麼有違反勞動基準法第 74 條規定？

四、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，發現訴願人有因○君向主管機關申訴而予以調職之違規情事，並有原處分機關 104 年 11 月 6 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及檢查結果一覽表等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

五、至訴願人主張調職對○君並無不利云云。按勞動基準法為保障勞工申訴之權利，避免雇主以不利處分為手段而迫使勞工不敢提出申訴，故規定雇主不得因勞工向雇主、主管機關或檢查機構申訴而予解僱、調職或其他不利之處分，此揆諸勞動基準法第 74 條第 2 項規定自明。查本件經原處分機關於 104 年 11 月 6 日派員實施勞動檢查並作成會談紀錄載以

：「……問：有關貴公司勞工○○○調動案，請說明？答：○員 104 年 10 月 1 日從內湖所……調至北投所……10/1○員未到班遭記曠職 1 日，之後出勤狀況正常，但公司認為○員績效不好且工作態度不積極，希望由不同的主管帶領他，看能否改變○員的態度和觀念，所以 10 月 19 日將他從北投調往基隆八堵服務廠……但○員仍舊沒有改善，所以公司 10 月 28 日預告他，告知 30 日後（即 11 月 27 日）進行資遣，並於次日（即 10 月 29

日）再將○員調往七堵的 PDI（新車整備中心……）。問：○員調至七堵 PDI……的工作內容、上班時間及薪資為何？答：協助新車交車前各項整備是否完整（外規、內裝等），固定 0830-1730 上班時間，休假排休，薪資領底薪（基本工資），無其他獎金。問：貴公司稱○員調至八堵廠後仍未有改善，請問具體未改善的內容為何？答：據八堵所所長轉達，○員在八堵所時，仍未好好上班，大多數時間都在和技師或其他同仁聊天，認為○員確實未有改善，才決定要資遣他。問：貴公司調職是否有明確標準或規定？答：無明確規範，而係視營業狀況合理調動。」等語，並經訴願人副總經理○○○簽名在案，則訴願人自 104 年 10 月 1 日至 10 月 29 日間連續 3 次調動○君之事實，洵堪認定。雖

依○君 101 年 9 月 1 日簽署之職務異動聲明書記載略以：「……依勞動契約基於雙方之合意，職務之異動是在勞動契約的預定範圍內，受僱人認為只是契約的履行過程，雇用人因應經營管理所必要，對受雇人執行業務因性質差異，薪資增減（即：調職命令）處分，僅是勞務指揮之一種態樣的事實行為，受雇人當然必須服從……。」○君必須服從訴願人所為工作場所調動。惟訴願人與○君私法約定事項，仍不得違反勞動基準法強制及禁止之規定。本件○君向本府申請勞資爭議調解，經本府於 104 年 9 月 11 日調解不成立後，訴願人未經勞資雙方協商，自 104 年 10 月 1 日至 10 月 29 日約 1 個月間緊密調動○君 3

次，實難謂無以調職為手段迫使勞工懼提申訴之行為，原處分機關核認訴願人違反勞動基準法第 74 條第 2 項規定，於法自屬有據。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 楊 芳 玲（公出）

委員 張 慕 貞（代理）

委員 劉 宗 德

委員 紀 聰 吉

委員 戴 東 麗

委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜
委員 吳 秦 雯

中華民國 105 年 6 月 15 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 決行

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區文林路 725 號）