

臺北市政府 105.07.14. 府訴三字第 10509102600 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

訴願人因違反就業服務法事件，不服原處分機關民國 105 年 2 月 18 日北市勞就字第 10532042100 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人分別於民國（下同）104 年 11 月 27 日、105 年 1 月 9 日及 105 年 1 月 18 日通報依勞動基準法

第 11 條第 5 款規定，於 104 年 11 月 27 日資遣員工○○○（下稱○君）、105 年 1 月 7 日資遣員工

○○○（下稱○君）及 104 年 12 月 28 日資遣員工○○○（下稱○君）；又於 105 年 1 月 9 日通報

依勞動基準法第 11 條第 4 款規定，於 105 年 1 月 7 日資遣員工○○○（下稱○君），皆未依規定

於員工離職之 10 日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。嗣經訴願人於 105 年 2 月 3 日以書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違反就業服務法第 33 條第 1 項規定，

爰依同法第 68 條第 1 項及臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準等規定，以 105 年 2 月 18 日北市勞就字第 10532042101 號函檢送同日期北市勞就字第 10532042100 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）3 萬元罰鍰。該裁處書於 105 年 2 月 22 日送達，訴願人不服，於 105 年 3

月 21 日經由原處分機關向本府提起訴願，105 年 4 月 27 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷

答辯。

理由

一、按就業服務法第 6 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：……五、其他有關國民就業服務之配合事

項。」第 33 條第 1 項規定：「雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之。」第 68 條第 1 項規定：「違反第九條、第三十三條第一項.....規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。」

勞動基準法第 11 條規定：「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。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。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）97 年 8 月 7 日勞職

業

字第 0970021073 號函釋：「.....二、就業服務法第 33 條資遣通報期間之規定，旨在藉由執行資遣通報方式，規範雇主通報義務，儘速將被資遣員工之資料通報『當地主管機關及公立就業服務機構』，以協助被資遣勞工再就業。雇主資遣員工是否符合就業服務法第 33 條但書不可抗力之情事，應由直轄市、縣（市）主管機關依權責就個案事實調查後為個案認定，非一體適用。」

100 年 6 月 1 日勞職業字第 1000074034 號函釋：「主旨：.....說明.....三、.....有

之

情形終止勞動契約者。前開情況均非短時間即可形成，並非不能預告，且係因不可歸責於勞工之事由，因此課予雇主辦理資遣通報之義務.....。」

臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定：「本府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準如下表：」

附表：（節錄）

項次	違反事件	法條依據 (就業服務法)	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)
9	雇主資遣員工時，未於員工離職之 10 日前，將被資遣員	第 33 條第 1 項、第 68 條第 1 項	處 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。	1. 第 1 次：3-6 萬元。 2. 第 2 次：6-9 萬元。 3. 第 3 次：9-12 萬元。 4. 第 4 次：12-15 萬元。

工之姓名、性		5. 第 5 次以上：15 萬元。
別、年齡、住		
址、電話、擔		
任工作、資遣		
事由及需否就		
業輔導等事項		
，列冊通報當		
地主管機關及		
公立就業服務		
機構者。		

20 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。……9 就業服務法。……第 63 條至第 70 條、第 75 條『裁處』……。」

二、本件訴願理由略以：

(一) 本案資遣員工○君於 104 年 9 月 14 日任職訴願人公司人資副理一職，訴願人於 104 年 12

月 18 日與○君約定 105 年 12 月 28 日為離職日。○君為訴願人首聘的人資單位人員，因

個人業務疏失導致○君及○君遲延通報，訴願人得知此事後，立即補辦資遣通報，訴願人並無惡意延遲通報。

(二) 當初辦理○君離職事宜時，因雙方認知有落差，依就業服務法第 33 條及勞動基準法第 11、13 條，若勞工與雇主終止勞僱關係後，對離職事由認知不同申請勞資爭議，協調或調解成立，雇主仍應於協調或調解成立當日起 3 日內辦理填報，請求撤銷原處分及返還已繳納之罰鍰。

三、查訴願人於事實欄所述之日期通報依勞動基準法第 11 條第 4 款及第 5 款規定資遣員工，未依就業服務法第 33 條第 1 項規定，於員工離職之 10 日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報原處分機關，有資遣通報資料查詢結果影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張○君業務疏失導致○君及○君遲延通報，訴願人並無惡意延遲通報，及○

君對離職事由認知不同申請勞資爭議，雇主仍應於協調或調解成立當日起 3 日內辦理填報云云。按就業服務法第 33 條資遣通報期間之規定，旨在藉由執行資遣通報方式，規範雇主通報義務，儘速將被資遣員工之資料通報當地主管機關及公立就業服務機構，以協助被資遣勞工再就業，違反者依同法第 68 條第 1 項規定裁處。查本件訴願人於 104 年 11

月

27 日資遣楊君，卻於資遣當日始通報原處分機關；105 年 1 月 7 日資遣○君及○君，卻於

1

105 年 1 月 9 日始通報原處分機關；104 年 12 月 28 日資遣○君，卻於 105 年 1 月 18 日始通報原

處分機關。縱認遲延通報確係因○君疏失，惟參酌前勞委會 97 年 8 月 7 日勞職業字第 0970

021073 號函釋意旨，就業服務法第 33 條係規範雇主之通報義務，訴願人仍難以此主張免責；又縱使○君對離職事由認知不同，參酌前勞委會 100 年 6 月 1 日勞職業字第 100007403

4 號函釋意旨，依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書所規定之情形終止勞動契約者，均非短時間即可形成，並非不能預告。是訴願人未依規定於員工離職 10 日前通報原處分機關，違反就業服務法第 33 條第 1 項規定等事實，洵堪認定。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 3 萬元罰鍰，並無不合，原處分應予維持。

五、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
委員 張 慕 貞
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

中華民國 105 年 7 月 14 日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲決行

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）