

臺北市政府 106.03.30. 府訴一字第 10600053300 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

代 表 人 ○○○

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反大量解僱勞工保護法事件，不服原處分機關民國 105 年 12 月 15 日北市勞就字第 10544017900 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人以其符合勞動基準法第 11 條第 1 款、第 2 款規定「歇業或轉讓」及「虧損」為由，於民國（下同）105 年 11 月 22 日申報大量解僱計畫書，通知原處分機關預計於 106 年 2 月 28 日前按

勞動基準法規定，分階段解僱勞工；復於同年 12 月 2 日檢送修正版大量解僱計畫書，通知原處分機關 105 年 12 月 3 日至 5 日預計解僱 204 人；105 年 12 月 12 日預計解僱 433 人；105 年 12 月 22

日預計解僱 956 人。嗣經原處分機關查認訴願人於 105 年 12 月 3 日至 105 年 12 月 22 日間解僱勞工

共計 1,470 名，已符合大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項第 4 款及第 5 款所稱大量解僱勞工之情形，惟訴願人未於大量解僱勞工日 60 日前，將解僱計畫書通知原處分機關。原處分機關審認

訴願人涉違反大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項規定，乃以 105 年 12 月 6 日北市勞就字第 105439

18000 號函通知訴願人陳述意見並提具相關資料。經訴願人於 105 年 12 月 12 日陳述意見及提具

相關資料後，原處分機關仍審認訴願人違反大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項規定，且訴願人解僱勞工超過千人，影響勞工權益情節重大，乃依行政罰法第 18 條第 1 項及大量解僱勞工保護法第 17 條規定，以 105 年 12 月 15 日北市勞就字第 10544017900 號裁處書，處訴願人新臺幣

（

下同) 50 萬元罰鍰。該裁處書於 105 年 12 月 20 日送達，訴願人不服，於 106 年 1 月 11 日經由原

處分機關向本府提起訴願，2 月 10 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、查本件訴願人雖於訴願書訴願聲明記載「.....105 年 12 月 15 日北市勞就字第 10544017901 號裁處書所為之裁罰處分..... 應予撤銷。」，惟查該函文係原處分機關檢送「北市勞就字第 10544017900 號」裁處書，訴願人應係對原處分機關 105 年 12 月 15 日北市勞就字

第 10544017900 號裁處書不服，合先敘明。

二、按大量解僱勞工保護法第 2 條規定：「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：..... 四、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾八十人。五、同一事業單位於六十日內解僱勞工逾二百人或單日逾一百人。前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。」第 3 條第 1 項規定：「本法所稱主管機關..... 在直轄市為直轄市政府.....。」第 4 條第 1 項規定：「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。」第 17 條規定：「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。」

行政罰法第 18 條第 1 項規定：「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。」

臺北市政府處理違反大量解僱勞工保護法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「本府處理違反本法事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	1
違規事件	事業單位未於符合本法第 2 條規定情形之日起 60 日前將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示者。
法條依據	第 4 條第 1 項、第 17 條。

法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 或其他處罰	1. 處 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。 2. 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。
統一裁罰基準 (新臺幣：元)	依違規次數處罰如下，並於處罰同時以書面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： 1. 第 1 次：10 萬元至 30 萬元。

20 臺北市府 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
19	大量解僱勞工保護法	第 17 條至第 19 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人並未違反大量解僱勞工保護法，已依據勞動基準法第 16 條規定終止勞動契約，係屬合法資遣。訴願人因 105 年 11 月 22 日臨時董事會決議解散，屬大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項但書之「天災、事變或突發事件」等不能控制及遇見之緊急事故，不受 60 日限制。又訴願人係首次違法，原處分機關並未依臺北市府處理違反大量解僱勞工保護法事件統一裁罰基準裁處，違反行政程序法第 6 條平等原則規定，請撤銷原處分。

四、查原處分機關以訴願人於 105 年 12 月 3 日至 12 月 22 日間解僱勞工 1,470 名，未於大量解僱勞工之日前 60 日通知原處分機關，審認訴願人有違反大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項規定之事實，有訴願人 1,470 名勞工離職名冊、105 年 11 月 22 日申報之大量解僱計畫書及 12 月 2 日申報之修正版大量解僱計畫書等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張因 105 年 11 月 22 日臨時董事會決議解散，係屬同法第 4 條第 1 項但書之「天

災、事變或突發事件」；原處分機關並未依照臺北市政府處理違反大量解僱勞工保護法事件統一裁罰基準裁處等節。按同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在 500 人以上，因歇業、轉讓、虧損或業務緊縮，而於 60 日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾 80 人；或同一事業單位於 60 日內解僱勞工逾 200 人或單日逾 100 人者，應於 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；違反者，處 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，並限期令其通知或公告揭示；揆諸大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項第 4 款、第 5 款、第 4 條第 1 項及第 17 條等規定自明。

六、查訴願人先後於 105 年 11 月 22 日及 12 月 2 日申報大量解僱計畫書及修正計畫書，通知原處

分機關於 105 年 12 月 3 日至 5 日預計解僱 204 人；105 年 12 月 12 日預計解僱 433 人；105 年 12

月 22 日預計解僱 956 人，且訴願人於 105 年 12 月 3 日至 105 年 12 月 22 日間解僱勞工共計 1,47

0 名，其中 105 年 12 月 22 日離職勞工即逾 800 名，有前開離職勞工名冊附卷可稽，已符合

大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項第 5 款規定大量解僱勞工之情形。惟訴願人於 105 年 11 月

22 日始向原處分機關申報大量解僱計畫書，是訴願人並未於大量解僱勞工 60 日前通知原處分機關，違反大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項之事實，洵堪認定，依法自應受罰。

又臺北市政府處理違反大量解僱勞工保護法事件統一裁罰基準第 3 點項次 1 雖規定，違反大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項規定，第 1 次處 10 萬元至 30 萬元罰鍰。惟訴願人於短

時

時間內，大量且集中解僱勞工達 1,470 人，對勞工權益及社會安定之劇烈衝擊和影響，情節重大，原處分機關依行政罰法第 18 條第 1 項及大量解僱勞工保護法第 17 條等規定，於法定罰鍰額度內裁處訴願人 50 萬元罰鍰，並無違誤。復查訴願人於大量解僱計畫書載明解僱理由為「歇業或轉讓」及「虧損」等事由，解僱事由說明載明「由於營運虧損，○○公司決議解散」，上開事由係屬企業本身應負擔之經營風險，並非完全無法預知，尚難認符合大量解僱勞工保護法第 4 條第 1 項但書所稱突發事件或事變之要件。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人 50 萬元罰鍰，並無不合，原處分應予維持。

七、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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍

中華民國 106 年 3 月 30 日

市長 柯文哲請假

副市長 陳景峻代行

法務局局長 袁秀慧決行

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）