

臺北市政府 106.04.20. 府訴一字第 10600065400 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 106 年 1 月 3 日北市勞就字第 105

38397600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人係屬僱用勞工 30 人以上之事業單位，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。訴願人與勞工於 105 年 12 月 2 日前協商未達成協議，原處分機關乃依大量解僱勞工保護法第 5 條及

第 6 條規定，分別於 105 年 12 月 8 日、14 日及 21 日召開勞資協商會議。嗣原處分機關審認訴願

人無預警停飛，有大量解僱勞工保護法第 11 條第 1 項第 3 款全部或主要之營業部分停工之情形，且訴願人於上開會議期間，多次未提供勞資協商所需資料，為確保勞工工資、資遣費及退休金權益及作為協商方案計算之基礎，乃依大量解僱勞工保護法第 11 條第 3 項規定，以 105 年 12 月 28 日北市勞動字第 10538961300 號函請訴願人於 105 年 12 月 29 日前提提供被資遣員工之資遣

費明細（含個別勞工之資遣費平均工資計算項目、金額、年資、資遣費總額），該函於 105 年 12 月 29 日送達訴願人。嗣原處分機關審認訴願人逾期未提供資遣費明細，及解僱勞工人數眾多，爰依行政罰法第 18 條第 1 項及大量解僱勞工保護法第 19 條等規定，以 106 年 1 月 3 日北

市勞就字第 10538397600 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）15 萬元罰鍰。訴願人不服，於 106 年 1 月 26 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、按大量解僱勞工保護法第 3 條規定：「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 5 條規定：「事業單位依前條規定提出解僱計畫書之日起十日內，勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商。勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議時，主管機關應於十日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案。」第 6 條規定：「協商委員會置委員五人至十一人，由主管機關指派代表一人及勞雇雙方同數代表組成之，並由主管機關所指派之代表為主席。資方代表由雇主指派之；勞方代表，有工會組織者，由工會推派；無工會組織而有勞資會議者，由勞資會議之勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由事業單位通知第四條第二項第三款規定之事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選之。勞雇雙方無法依前項規定於十日內指派、推派或推選協商代表者，主管機關得依職權於期限屆滿之次日起五日內代為指定之。協商委員會應由主席至少每二週召開一次。」第 11 條規定：「僱用勞工三十人以上之事業單位，有下列情形之一者，由相關單位或人員向主管機關通報：一、僱用勞工人數在二百人以下者，積欠勞工工資達二個月；僱用勞工人數逾二百人者，積欠勞工工資達一個月。二、積欠勞工保險費、工資墊償基金、全民健康保險費或未依法提繳勞工退休金達二個月，且金額分別在新臺幣二十萬元以上。三、全部或主要之營業部分停工。四、決議併購。五、最近二年曾發生重大勞資爭議。前項規定所稱相關單位或人員如下：一、第一款、第三款、第四款及第五款為工會或該事業單位之勞工；第四款為事業單位。二、第二款為勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署。主管機關應於接獲前項通報後七日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或提供財務報表及相關資料.....。」第 19 條規定：「事業單位違反第十一條第三項規定拒絕提出說明或未提供財務報表及相關資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰；並限期令其提供，屆期未提供者，按次連續處罰至提供為止。」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	6
違規事件	事業單位拒絕提出說明或未提供財務報表及相關資料者。

法條依據	第 11 條第 3 項、第 19 條。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1. 處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。 2. 限期令其提供，屆期未提供者，按次連續處罰至提供為止。
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提供；屆期未提供者，按次連續處罰至提供為止： 第 1 次：3 萬至 9 萬元。 ……。

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。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
12	大量解僱勞工保護法	第 17 條至第 19 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人依法並無提供資遣費明細之義務，且資遣費明細與強制協商並無關聯。訴願人公司經歷多次協商會議均提及人手不足，公司正在進行發放資遣費作業，並勉力於 105 年 12 月 26 日幾近發放完畢。原處分機關要求之數據資料龐大且訴願人當時面臨諸多作業並行，無法快速提供。訴願人於 105 年 12 月 29 日建置線上查詢系統，提供離職員工查詢個人薪資，事後更架設網頁提供資遣費明細，並非未提供資料。又訴願人於 105 年 12 月 29 日收到原處分機關所發之公文，原處分機關於 106 年 1 月 3 日逕予裁處，未給予訴願人陳述意見之機會。另原處分機關未按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，請撤銷原處分。

三、查本件原處分機關分別於 105 年 12 月 8 日、14 日及 21 日召開勞資協商會議，經原處分機關

審認訴願人於協商會議期間，已多次要求訴願人提供協商所需之資料而訴願人仍未提供，為確保勞工權益及作為協商方案計算之基礎，乃又以 105 年 12 月 28 日北市勞動字第

105

38961300 號函通知訴願人於 105 年 12 月 29 日前提供被資遣員工之資遣費明細（包含個別勞工之資遣費平均工資計算項目、金額、年資、所給付個別勞工之資遣費總額），惟訴願人屆期仍未提供。有上開協商委員會協議書及原處分機關 105 年 12 月 28 日北市勞動字第 10538961300 號函等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其依法並無提供資遣費明細之義務，且資遣費明細與強制協商並無關聯，原處分機關要求之數據資料龐大，無法快速提供；訴願人於 105 年 12 月 29 日建置線上查詢系統，並非未提供資料乙節。按事業單位提出解僱計畫書之日起 10 日內，勞雇雙方應進行協商，勞雇雙方無法達成協議時，主管機關應於 10 日內召集勞雇雙方組成協商委員會，就解僱計畫書內容進行協商，並適時提出替代方案；僱用勞工 30 人以上之事業單位，有全部或主要之營業部分停工之情形者，主管機關接獲相關單位或人員通報後 7 日內查訪事業單位，並得限期令其提出說明或提供財務報表及相關資料；事業單位拒絕提出說明或未提供財務報表及相關資料者，處 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰；並限期令其提供，屆期未提供者，按次連續處罰至提供為止；分別為大量解僱勞工保護法第 5 條、第 11 條及第 19 條所明定。查本件訴願人與勞工協商未達成協議，原處分機關分別於 105 年 12 月 8 日、14 日及 21 日召開勞資協商會議。依卷附：（一）105 年 12 月 8 日協商委員會協

議

書載明：「……主席建議之替代方案：……2. 基於大量解僱勞工保護法之立法意旨……請公司針對……員工資遣費試算明細，於 12 月 9 日下午 5 點前回覆勞動局……。」（二）105 年 12 月 14 日協商委員會協議書載明：「……第二次協商會議勞方主張：……6. 請資方提供公司財務報表、資方認定之均薪計算方法及薪資明細供勞方參考……第二次協商會議主席建議之替代方案：……4. 請公司提供針對 105 年 12 月 2 日已資遣員工之資遣支付證明，及提供 105 年 1 月至 10 月員工薪資明細，並於 12 月 16 日下

午 5

時前提供……。」（三）105 年 12 月 21 日協商委員會協議書載明：「……第三次協商會議勞方主張：……8. 要求公司補齊資遣費明細、均薪計算方式及最新財務報表……第三次協商會議主席建議之替代方案：……7. 請臺北市政府勞動局實施勞動檢查，請公司提供個別已資遣員工之資遣費明細……。」是原處分機關於 105 年 12 月 8 日、14 日及 21 日召開協商委員會時，即已明確要求訴願人提供資遣費明細及平均薪資計算方式等資料。惟訴願人迄 105 年 12 月 29 日仍未提供資遣費明細等資料供核。是訴願人未依上開規定依限提供資料之違規事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

五、又訴願人主張原處分機關未給予訴願人陳述意見之機會乙節。按行政罰法第 42 條第 6 款規定，裁處所根據之事實，客觀上明白足以確認者，行政機關得不給予陳述意見之機會。本件訴願人未依限提供資遣費明細等資料，有上開協商委員會協議書及原處分機關 105 年 12 月 28 日北市勞動字第 10538961300 號函等影本在卷可稽，訴願人之違規情事客觀上業已明白足以確認，原處分機關自得不予訴願人陳述意見之機會。另原處分機關以訴願人於短時間內，大量且集中地解僱勞工，影響勞工權益及對社會安定之劇烈衝擊，核屬情節重大為由，依行政罰法第 18 條第 1 項、大量解僱勞工保護法第 19 條等規定，於法定罰鍰額度內裁處訴願人 15 萬元罰鍰，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人 15 萬元罰鍰，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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 106 年 4 月 20 日

市長 柯文哲

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）