

臺北市政府 107.07.30. 府訴三字第 1072091009 號訴願決定書

訴 願 人 ○○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 107 年 3 月 30 日北市勞動字第 10731389400 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營襪類製造業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 2 月 8 日派員實施勞動檢查時，訴願人表示，其勞工○○○（下稱○君）於 106 年 9 月 4 日到職，約

定月薪為新臺幣（下同）2 萬 6,000 元，因於 106 年 12 月 12 日與○君討論調薪一事協商不成，

故於當日立即終止勞動契約。因○君任職 3 個月又 8 天，依勞動基準法第 16 條第 1 項規定，應

給付○君 10 日之預告期間工資 1 萬 665 元【 $(24,612+37,000+33,288+10,678) / (27+31+30+11) * 10$ 】，然訴願人未依法提前預告且未給付預告工資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定，乃以 107 年 2 月 23 日北市勞動檢字第 10730235201 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人

，通知其如有異議，應於 10 日內提出書面並敘明理由。嗣原處分機關以 107 年 3 月 7 日北市勞

動字第 10731389410 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人提出陳述意見書，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定屬實，爰依勞動基準法第 79 條第 3 項、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 4 點項次 5 規定，以 107 年 3 月 30

日北市勞動字第 10731389400 號裁處書處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 4 月 2 日送達，訴願人不服，於 107 年 5 月 2 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、按勞動基準法第 4 條前段規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府。」第 11 條第 5 款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：... ..五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第 16 條第 1 項、第 3 項規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」第 79 條第 3 項規定：「違反... ..第十六條... ..規定者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰。」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 4 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（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）
5	雇主依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約，未依法定期間預告且未給付預告期間工資者。	第 16 條第 3 項、第 79 條第 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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 萬至 15 萬元

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「.....公告事項：一、

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」

二、本件訴願理由略以：訴願人於 106 年 12 月 12 日與○君討論調薪一事，惟雙方並未達成共識，豈料○君即取出預先準備之離職證明書表示要與訴願人終止勞務關係，並要求當日離職且給予離職證明書，訴願人基於善意而同意其申請，然因主管不諳法令而錯誤勾選離職原因為勞動基準法第 11 條第 5 款，又訴願人員工○○○當日亦在場而可以證明係○君主動申請離職；另訴願人雖基於善意而給付資遣費予○君，但並無給付預告工資之義務。

三、原處分機關於 107 年 2 月 8 日實施勞動檢查，發現訴願人終止其與勞工○君之勞動契約，而未給付○君 10 日預告期間工資之情形。有原處分機關 107 年 2 月 8 日勞動檢查結果通知

書、同日談話紀錄、○君 106 年 12 月 12 日離職證明書及勞動條件檢查組辦理勞工申訴案檢查結果一覽表等影本附卷可稽，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張係○君主動要求離職，惟因主管不諳法令而錯誤勾選離職原因為勞動基準法第 11 條第 5 款，又其員工○○○亦可證明係○君主動申請離職；另其雖基於善意而給付資遣費予○君，但並無給付預告工資之義務云云。按勞動基準法第 16 條第 1 項及第 3 項

10

明定，雇主依第 11 條規定終止勞動契約者，勞工繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，應於

業單

日前預告，未依規定期間預告而終止契約者，並應給付預告期間之工資；倘有違反，依同法第 79 條第 3 項及第 80 條之 1 第 1 項規定，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰及公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。查卷附 106 年 12 月 12 日離職證明書影本經訴願人蓋有公司及代表人印章，該書面離職原因僅可勾選一項，又該離職原因區分為「非自願離職」、「自願離職」及「其他」3 種，另「非自願離職」並有相關原因及所適用法條之勾選項目。是考量訴願人為成立逾 30 年之營利事業，且上開離職證明書形象外觀之設計尚難認訴願人有錯誤勾選之可能，是訴願人對於員工離職程序應知之甚詳，自難以其主管人員勾選離職證明書之選項錯誤為由而邀免責；況本件訴願人亦自陳其曾給付○君資遣

費，更加證明○君非自願離職之事實，自難以訴願人係基於善意所為給付而為責任之脫免；另訴願人主張其他員工可以證明○君係主動離職一節，查訴願人所提其他員工書面證明資料與上開事證不符，且該證明係屬系爭裁處成立後之文書證據，經考量該員工仍在訴願人公司任職，是該員工之書面資料委難對於訴願人系爭違規事實之認定有所影響。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。

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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
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
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 7 月 30 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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：臺北市士林區福國路 101 號）