

臺北市政府 107.08.13. 府訴三字第 1072091117 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 107 年 5 月 10 日北市勞就字第 10731836200 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人於民國（下同）107 年 1 月 31 日依勞動基準法第 11 條第 4 款規定，資遣員工○○○（下

稱○君），並於同日通報原處分機關。原處分機關以訴願人未依就業服務法第 33 條第 1 項規定，於員工離職 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，乃以 107 年 3 月 5 日北市勞就字第 10732126901 號函通

知訴願人陳述意見。經訴願人以 107 年 3 月 6 日及 4 月 2 日書面陳述意見，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 107 年 5 月 10 日北市勞就字第 10731836200 號裁處書，處訴

願人新臺幣（下同）3 萬元罰鍰。該裁處書於 107 年 5 月 11 日送達，訴願人不服，於 107 年 5 月

28 日經由勞動部向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按就業服務法第 6 條第 1 項、第 4 項規定：「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。」第 12 條第 1 項規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部）82 年 2 月 8 日（82）台勞職業字第

08

982 號函釋：「查就業服務法第二十九條第一項、第三十四條第一項規定雇主『資遣』員工時，應將被資遣員工有關資料，列冊向當地主管機關及公立就業服務機構通報。上開所稱『資遣』係指雇主依勞動基準法第十一條、第十三條但書規定，終止勞動契約之行為，至於可歸責於勞工本身事由而終止僱傭契約，雇主則毋須通報。」

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。」

臺北市政府處理違反就業服務法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「三、違反就業服務法（以下簡稱就服法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項	違反事件	法條依據 (就服法)	法定罰鍰額度(新 臺幣：元)	統一裁罰基準 (新臺幣：元)
9	雇主資遣員工 時，未於員工	第 33 條第 1 項及第 68 條	處 3 萬元以上 15 萬 元以下罰鍰。	1. 違反者，依違規次數處罰 如下：

離職之 10 日前	第 1 項	(1) 第 1 次：3 萬元至 6 萬元
，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

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
9	就業服務法	第 33 條「受理資遣通報」……
		第 63 條至第 70 條、第 75 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人業以 107 年 4 月 2 日書面向原處分機關表明係因○君工作能力無法勝任、缺乏團隊精神、與主管說話口氣不禮貌、與公司其他部門之同仁也有嚴重溝通障礙、上班時間經常在看股票或私人網站，造成公司在工作事務推展上極大困擾等情形；另勞動基準法第 12 條亦規定雇主得不經預告終止契約之情形，如有該條可歸責於勞工本身事由而終止僱傭契約之情形，依前行政院勞工委員會 82 年 2 月 8 日（82）台勞職業

字第 08982 號函釋意旨，雇主無須通報。原處分機關未查明訴願人資遣○君係依勞動基準法第 11 條第 4 款、第 5 款、第 12 條第 1 項第 2 款或第 4 款規定，逕認訴願人違反就業服務

法第 33 條第 1 項規定，自有違法之嫌。請撤銷原處分。

三、查訴願人 107 年 1 月 31 日依勞動基準法第 11 條第 4 款規定資遣○君，並於同日通報原處分

機關。原處分機關查認訴願人未依就業服務法第 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影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分機關未查明其係依勞動基準法何條款資遣○君即開罰云云。按雇主資遣員工時，應於員工離職之 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；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；揆諸就業服務法第 33 條第 1 項及前行政院勞工委員會 97 年 8 月 7 日勞職業字第

0970021073

號函釋意旨自明。查本件依卷附訴願人之資遣通報資料影本記載略以：「.....通報日期 2018/01/31.....事業單位名稱 ○○股份有限公司.....姓名 ○○○ 離職日期 2018/01/31.....離職原因 勞動基準法第 11 條第 4 款業務性質變更，有減少勞工之必要.....」原處分機關依訴願人之填報，審認訴願人依勞動基準法第 11 條第 4 款規定資遣○君，惟未於○君離職之 10 日前，將其姓名、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，違反就業服務法第 33 條第 1 項規定，並無違誤；況訴願人所訴之情節尚難認屬勞動基準法第 12 條規定可歸責於勞工本身之事由，自無前行政院勞工委員會 82 年 2 月 8 日（82）台勞職業字第 08982 號函釋之適用。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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
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
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 8 月 13 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）