臺北市政府 108.10.29.　府訴一字第 1086103615 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

訴願人因違反就業服務法事件，不服原處分機關民國 108 年 5 月 27 日北市勞就字第 10860098351 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營餐飲業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 3 月 19 日實施勞動檢查，發現訴願人於 108 年 2 月 28 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定，資遣員工○○
○（下稱○君），惟於同年月 21 日始通報原處分機關。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、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報，乃以 108 年 3 月 27 日北市勞就字第 1086043029 號函通知訴願人
陳述意見，惟訴願人未回復。原處分機關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（下稱裁罰基準）第 3 點項次 9 等規定，以 108 年 5 月 27 日北市勞就字第 10860098351 號裁處書，處訴願人新臺幣
（下同）3 萬元罰鍰。該裁處書於 108 年 5 月 29 日送達，訴願人不服，於 108 年 6 月 21 日經由原
處分機關向本府提起訴願，8 月 8 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 條第 1 項規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....。」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。」第 75 條規定：「本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。」

勞動基準法第 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 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：.....四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。.....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，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.....。」

98 年 4 月 9 日勞職業字第 0980068025 號函釋：「.....有關就業服務法第 33 條所稱資遣係

指依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書及第 20 條所規定之情形終止勞動契約者.....。」

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：「本府處理違反就業服務法（以下簡稱就服法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違反事件	法條依據(就服法)	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。	第 33 條第 1 項及第 68 條第 1 項	處 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。	違反者，依違規次數處罰如下： 1.第 1 次：3 萬元至 6 萬元。 .....

」

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
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：○君未經雇主准假，即自行於 108 年 2 月 1 日起連續 15 日未上班，期間訴願人多次與其聯繫皆未獲回應，○君曾於 108 年 2 月 8 日當天通知訴願人，2 月 8 日及 9 日請病假，但未完成病假手續，顯見其不尊重訴願人規章及對工作之不負責任，○君行為已符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款及第 6 款之解僱要件。且依通訊軟體對話紀錄所示，108 年 2 月 15 日訴願人分店長回報○君已讀取訴願人要將其解僱之訊息，同日○君並詢問解僱原因，足見○君清楚瞭解其係遭訴願人解僱，而非資遣。請撤銷原處分。

三、查原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人於 108 年 2 月 28 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定資遣○君，惟於同年月 21 日始通報原處分機關，審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，將被資遣員工之之姓名、性別、年齡、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報原處分機關。有原處分機關 108 年 3 月 19 日勞動條件檢查會談紀錄、資遣通報資料查詢及○君離職證明書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、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、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 項及前勞委會 97 年 8 月 7 日勞職業字第 0970021073 號函釋意旨自明。次按就業服務法第 33 條第 1 項所稱資遣，係指依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書及第 20 條所規定之情形終止勞動契約者；並有前勞委會 98 年 4 月 9 日勞職業字第 0980068025 號函釋意旨可資參照。查本件：

（一）依原處分機關 108 年 3 月 19 日訪談訴願人會計人員○○○之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：請問貴公司與勞工○○○終止勞動契約之原因為何？是否有給予資遣費或為資遣通報？答：公司於 108.2.15 以簡訊方式告知○員工作至 2.28 日為止，並於 2.21 日為資遣通報.....資遣費部分，公司曾於○員離職前請其前來確認並領現，惟○員認公司尚未給予婚假，故而拒絕簽收.....公司並有給予其在職證明及離職證明.....。」該會談紀錄並經○○○簽名確認在案。

（二）次依卷附資遣通報資料記載略以：「.....通報日期　2019/02/21.....事業單位名稱　○○有限公司.....姓名　○○○　離職日期　2019/03/01.....離職原因　勞動基準法第 11 條第 5 款勞工對於所擔任之工作確不能勝任時.....」，另訴願人 108 年 2 月 28 日開立之○君離職證明書，亦勾選○君離職原因為依據勞動基準法第 11 條第 5 款

規定，離職日期為 108 年 2 月 28 日。是訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定，於 108 年

2 月 28 日資遣○君，惟未於○君離職之 10 日前辦理資遣通報，遲至 108 年 2 月 21 日始通

報原處分機關，其違反就業服務法第 33 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張○君之行為該當勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款及第 6 款規定，訴願人係解僱○君，

而非資遣云云。惟勞動基準法第 11 條及第 12 條分別規定雇主得終止勞動契約之事由，訴願人為適用該法之行業，就雇主係依何規定終止勞動契約，自已知悉，訴願主張與上開事證不符，尚難採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額 3 萬元罰鍰，並無違誤，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　昌　坪

委員　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

中華民國　108　年　10　月　29　日

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）