臺北市政府 108.11.20.　府訴二字第 1086103781 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○股份有限公司
代　　表　　人　○○○
訴 願 代 理 人　○○○
訴 願 代 理 人　○○○
兼 送達代收 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 108 年 7 月 22 日北市勞動字第 10860159061 號裁處書及第 10860159062 號函，提起訴願，本府決定如下：

主文

一、關於 108 年 7 月 22 日北市勞動字第 10860159061 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 108 年 7 月 22 日北市勞動字第 10860159062 號函部分，訴願不受理。

事實

訴願人經營珠寶及貴金屬製品零售業，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 18 日派員實施勞動檢查，查得訴願人依勞動基準法第 11 條第 2 款規定，於 107 年 12 月 10 日終止與其勞工○○○（下稱○君）之勞動契約，其雖於員工離職之 10 日前（即 107 年 11 月 30 日）向主管機關完成資遣通報，並於 107 年 12 月 10 日開立非自願離職證明書及計算預告工資、資遣費、12 月薪資、特休未休折算之工資等數據交予○君，嗣以○君未完成交接程序，改依勞動基準法第 12 條規定逕行解僱○君，並以 108 年 1 月 10 日函向原處分機關表示撤銷其前所為之資遣通報，原處分機關審認○君工作年資達 3 年以上，訴願人終止其與○君之勞動契約未依規定提前預告，亦未給付預告期間工資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定，乃以 108 年 5 月 9 日北市勞動字第 1086058846 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 5 月 13 日書面陳述意見後，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，乃依同法第 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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 5 等

規定，以 108 年 7 月 22 日北市勞動字第 10860159062 號函（下稱 108 年 7 月 22 日函）檢送同日期
北市勞動字第 10860159061 號裁處書（下稱原處分，因誤繕訴願人人事姓名、發文日期，業經原處分機關以 108 年 10 月 2 日北市勞動字第 10860945362 號函及 108 年 11 月 7 日北市勞動字第 1
086105029 號函更正在案）處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 7 月 24 日送達，訴願人不服，於 108 年 8 月 22 日經由原處分機關向本府提
起訴願，11 月 11 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、關於原處分部分：

一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：.....三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....。」第 11 條第 2 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：.....二、虧損或業務緊縮時。」第 12 條第 1 項第 4 款、第 5 款規定：「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。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。」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三十萬元以下罰鍰。」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。」

勞動基準法施行細則第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。.....（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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 萬元至 15 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.....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
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：訴願人人事經理○○○（下稱○君）不在解僱○君之當場，係經由他人轉知此事；負責倉庫管理人員○○○（下稱○君）代理○君處理勞動契約相關之交接事宜時，將解僱與資遣之程序混淆，誤將被解僱之○君通報為資遣；○君寄發之存證信函明白述及「解僱」之用語，可證終止勞動契約之事由顯係勞動基準法第 12 條規定之「解僱」而非同法第 11 條規定之資遣；○君有多項無法遭訴願人控管，甚且根本在平常上班之公務時間均未正常進行工作之情狀連續將近 2 個月之久；原處分機關不得僅以訴願人先前通報錯誤之事實，便執訴願人程序上之輕微疏失，認定訴願人與○君之間係資遣而非解僱，故意忽略業已在爭議發生前訴願人便主動撤銷錯誤資遣通報之情事。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關 108 年 3 月 18 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、資遣通報查詢資料及訴願人開具之 107 年 12 月 10 日非自願離職證明書（勞動基準法第 11 條第 2 款）等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其人事經理○君不在解僱○君現場，係經由他人轉知；負責倉庫管理人員○君代理○君處理勞動契約相關之交接事宜，混淆解僱與資遣程序，誤將被解僱之○君

通報為資遣；訴願人無法控管○君之工作情形，○君平常上班時間未正常工作之情狀連續近 2 個月；訴願人係通報錯誤之疏失，○君應為解僱而非資遣云云。經查：

（一）按雇主依勞動基準法第 11 條規定終止勞動契約，勞工繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，應於 10 日前預告；繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，應於 20 日前預告；繼續工作 3 年以上者，應於 30 日前預告；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；又依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，且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；揆諸勞動基準法第 16 條第 1 項及第 3 項、第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 及同法施行細則第 9 條等規定自明。

（二）依原處分機關 108 年 3 月 18 日訪談訴願人之人事○君所製作之會談紀錄略以：「.....問 請問勞工○○○到職、離職日以及離職原因？答 ○員於 104 年 10 月 5 日到職， 107 年 12 月 10 日為最後工作日.....因○員平日就有未配合提出工作日報表等其他狀況，公司本於好聚好散是以當日由人事代理人○○○以及總經理○○○處理離職事宜，並提供蓋有公司大小章事由為勞動基準法第 11 條第 2 款之離職證明書且亦計算出預告工資、資遣費、12 月薪資、特休未休折算工資之數額給予○員，並表示會於 108 年 1 月發薪日給付上述金額，當日○員填有交接清冊.....以及當日亦於離職申請書簽名，離職申請書之離職原因為非自願性離職.....並同時進行資遣通報.....是以其後發現○員並未完成交接，遂行於 108 年 1 月初撤銷資遣通報，並於 108 年 1 月 22 日寄發存證信函給予○員。問 請問公司所開立之離職證明與所計算預於 108 年 1 月發薪日給付 149,442 元之性質？ 答 .....所計算之費用.....本於好聚好散是以願以補償方式計算離職時之費用，後續因交接不確實故未發放預告工資.....」並經○君簽名確認在案。

（三）查訴願人於 107 年 11 月 30 日向原處分機關通報依勞動基準法第 11 條第 2 款規定，擬於 107 年 12 月 10 日終止其與○君之勞動契約，並於 107 年 12 月 10 日發給○君離職證明書，記載依勞動基準法第 11 條第 2 款規定之非自願離職。嗣訴願人因○君未完成交接程序而未發放預告工資，並以 108 年 1 月 10 日函向原處分機關撤銷資遣通報，有原處分機關 108 年 3 月 18 日訪談訴願人之人事○君所製作之會談紀錄、資遣通報查詢資料、離職證明

書及訴願人108年1月10日函等影本附卷可憑；是訴願人於 107年12月10日依勞動基準

法第11條第 2款規定終止與○君勞動契約，並未依規定提前預告，亦未給付預告期間工資，違反勞動基準法第16條第3項規定之事證明確，洵堪認定。訴願人業於107年12

月10日依同法第11條第 2款規定終止其與○君之勞動契約，並出具非自願離職證明書交予○君，其等之勞動契約自斯時起即已終止，訴願人主張其依同法第12條規定終止勞動契約（解僱），於法無據，尚難採據。從而，原處分機關處訴願人法定最低額 2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，原處分應予維持。

貳、關於108年7月22日函部分：

一、按訴願法第3條第1項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第77條第8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：.....八、對於非行政處分.....提起訴願者。」

二、查前開原處分機關108年7月22日函之內容，僅係檢送原處分等予訴願人，核其性質僅係觀念通知而非對訴願人所為之行政處分，訴願人對此遽向本府提起訴願，揆諸前揭規定，自非法之所許。

參、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第77條第8款、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　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

中華民國　108　年　11　月　20　日

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2

48 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）