

臺北市政府 109.11.17. 府訴三字第 1096102105 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 109 年 8 月 17 日北市勞就字第 1096067229

1 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）109 年 6 月 8 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定資遣員工○○○（下稱 ○

君），並於同年 6 月 9 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

前段規定應於員工離職之 10 日前期限，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 109 年 8 月 4 日北市勞就字第 1096091

4542 號函通知訴願人陳述意見；經訴願人以 109 年 8 月 6 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 項前段規定，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 10 等規定，以 109 年 8 月 17 日北市

勞就字第 10960672291 號裁處書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）3 萬元罰鍰。原處分於 109 年 8 月 19 日送達，訴願人不服，於 109 年 8 月 31 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。」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。」

職

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）94 年 10 月 11 日勞業字第 0940506194 號函釋：「.....說明：一、.....勞動基準法第 11 條及第 13 條，自屬資遣之範圍，不因雇主個案事實上無法定預告期間義務而受影響。二、.....如係依勞動基準法第 11 條或第 13 條但書終止勞動契約時，雇主仍有資遣費之給付義務，自屬資遣範圍，故仍須辦理資遣通報。.....。」

期

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。」

準

98 年 1 月 7 日勞職業字第 0970087602 號函釋：「.....一、.....（一）雇主依勞動基

並

法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約時，應依同法第 16 條、第 17 條規定預告終止

給付資遣費。勞工工作期間如未滿 3 個月時，法未明定雇主預告期間，惟仍有資遣費之給付義務。故勞動基準法第 11 條及第 13 條，自屬資遣之範圍，不因雇主個案事實上無法定預告期間義務而受影響。（二）次查就業服務法第 33 條第 1 項規定.....法已明定，若資遣員工係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，雖其資遣為不可歸責於雇主之因素，且又係遭遇重大事件，然雇主仍應自被資遣員工離職之日起 3 日內為之。雖員工工作未滿 10 日，但係因勞動基準法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約時，則仍不能免除雇主資遣通報之義務，依舉重明輕之法理仍應比照本法第 33 條第 1 項但書之規定，自員工離職之日起 3 日內辦理資遣通報。二、準此，有關勞工工作期間如未滿 10 日或 3 個月時，雇主依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 20 條規定終止勞動契約時，仍須依規定於員工離職之 10 日前辦理資遣通報，惟若勞工工作期間未滿 10 日者，則應自員工離職之日起 3 日內辦理資遣通報。三、綜上，勞工工作年資 10 日以上至未滿 3 個月，雇主仍

應依就業服務法第 33 條第 1 項規定辦理資遣通報。」

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……。」

100 年 6 月 1 日勞職業字第 1000074034 號函釋：「主旨：有關……就業服務法第 33 條第 1

項規定資遣通報疑義乙案……說明：……三、……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。前開情況均非短時間即可形成，並非不能預告，且係因不可歸責於勞工之事由，因此課予雇主辦理資遣通報之義務。……。」

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事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	10
違反事件	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。
法條依據(就業服務法)	第 33 條第 1 項及第 68 條第 1 項
法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰	處 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
統一裁罰基準(新臺幣：元)	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：訴願人前員工○君於 109 年 5 月 21 日到職，於同年 6 月 8 日離職，在職

僅 19 日，○君任職不到 1 個月之情況下，訴願人很難隨時設想其在未來 10 日內是否得以適任，且○君在離職當日侵占訴願人業務資料筆記本，其有嚴重道德行為瑕疵，訴願人除將其資遣外別無他法，此應符合就業服務法第 33 條第 1 項但書規定之「不可抗力之情事」，請撤銷原處分。

三、查原處分機關查得訴願人於 109 年 6 月 8 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定資遣○君，惟於

同年 6 月 9 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 項前段規定應於

員工離職之 10 日前期限，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。有訴願人 109 年 8 月 6 日陳述意見書、非自願離職證明及資遣通報資料查詢結果等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張前員工○君任職僅 19 日，○君在離職當日侵占訴願人業務資料筆記本，訴願人將其資遣之情形，應符合就業服務法第 33 條第 1 項但書規定之「不可抗力之情事」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；勞工工作年資 10 日以上至未滿 3 個月，雇主如依勞動基準法第 11 條規定終止勞動契約時，屬就業服務法第 33 條第 1 項規定所稱資遣，仍須依規定辦理資遣通報；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 94 年 10 月 11 日勞職業字第 0940506194 號、97 年 8

月 7 日勞職業字第 0970021073 號、98 年 1 月 7 日勞職業字第 0970087602 號、98 年 4 月 9 日勞

職業字第 0980068025 號函釋意旨自明。查本件：

（一）依卷附訴願人 109 年 8 月 6 日陳述意見書影本載以，訴願人係以○君不適任，於 109 年 6

月 8 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定將其資遣，並於翌日辦理○君之資遣通報。是訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止與○君之勞動契約，惟未依就業服務法第 33 條第 1 項前段規定及前開函釋意旨，於員工離職之 10 日前辦理資遣通報，其違反就業服務法第 33 條第 1 項前段規定之事實，洵堪認定。

(二) 至訴願主張○君任職僅 19 日 1 節，依前勞委會 98 年 1 月 7 日勞職業字第 0970087602 號函

前

釋意旨，勞工工作年資 10 日以上至未滿 3 個月，雇主仍應依就業服務法第 33 條第 1 項

條

段規定，於員工離職之 10 日前辦理資遣通報。是○君雖任職僅 19 日，惟已滿 10 日以上，依前揭函釋意旨，仍須依就業服務法第 33 條第 1 項前段規定於員工離職之「10 日前」辦理資遣通報；另訴願主張○君在離職當日侵占訴願人業務資料筆記本，訴願人將其資遣之情形，應符合就業服務法第 33 條第 1 項但書規定之不可抗力之情事等語，惟查卷附訴願人 109 年 8 月 6 日陳述意見書影本載以：「…… 我司依勞動基準法第 11

第 5 款規定資遣○小姐。……。」是訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為由資遣○君，參酌前勞委會 100 年 6 月 1 日勞職業字第 1000074034 號函釋意旨，依勞動基準法第 11 條所規定之情形終止勞動契約者，均非短時間即可形成，並非不能預告；況勞工工作表現不符預期，尚非訴願人營運公司所不能預見之不可抗力情事，核無就業服務法第 33 條第 1 項但書得於勞工離職日起 3 日內通報規定之適用，自應依就業服務法第 33 條第 1 項前段所定之於員工離職之 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。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，處訴願人法定最低額 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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

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

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）