

訴 願 人 ○○科技股份有限公司

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 115 年 1 月 29 日北市勞就字第 11560030981 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

原處分機關查得訴願人於民國（下同）114 年 2 月 14 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定資遣員工○○○（下稱○君），惟未依就業服務法第 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，遲至 114 年 2 月 26 日始通報原處分機關，原處分機關乃以 114 年 12 月 22 日北市勞就字第 11461320732 號函通知訴願人陳述意見。嗣訴願人於 115 年 1 月 23 日以書面陳述意見，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 項規定，以 115 年 1 月 29 日北市勞就字第 11560030981 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 115 年 2 月 5 日送達，訴願人不服，於 115 年 2 月 26 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。」

行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」

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（下稱 97 年 8 月 7 日函釋）：「……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。」

98 年 4 月 9 日勞職業字第 0980068025 號函釋（下稱 98 年 4 月 9 日函釋）：「……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（下稱 100 年 6 月 1 日函釋）：「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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	13
法規名稱	就業服務法
委任事項	第 63 條至第 70 條、第 75 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：○君於離職日前有連續曠職 3 日之情形，訴願人有權依勞動基準法第 12 條第 6 款予以解僱，惟選擇寬容對待，未以解僱方式終止勞動契約；本次資遣通報縱有稍晚，未造成對立法目的之妨礙，訴願人已於 115 年 2 月 26 日補辦通報；本件對訴願人採用糾正或勸導方式即可達到行政目的，自當依行政罰法第 8 條規定予以免罰。

三、查原處分機關查得訴願人於 114 年 2 月 14 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定資遣○君，惟未依就業服務法第 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，有原處分機關資遣通報資料查詢結果列印畫面、訴願人 115 年 1 月 23 日陳述意見書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君於離職日前有連續曠職 3 日之情形，其有權依勞動基準法第 12 條第 6 款予以解僱；本次資遣通報縱有稍晚，未造成對立法目的之妨礙，其已於 115 年 2 月 26 日補辦通報；本件對其採用糾正或勸導方式即可達到行政目的，自當依行政罰法第 8 條規定予以免罰云云：

（一）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 項及前勞委會 97 年 8 月 7 日函釋意旨自明。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，並課予雇主辦理資遣通報之義務；有前勞委會 98 年 4 月 9 日及 100 年 6 月 1 日函釋意旨可資參照。

（二）本件依卷附原處分機關資遣通報資料查詢列印畫面影本所示，訴願人係以○君對於所擔任之工作不能勝任，於 114 年 2 月 14 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定將其資遣，惟遲至 114 年 2 月 26 日始向原處分機關辦理○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 項規定之事實，洵堪認定。復按就業服務法中資遣通報制度之目的，係為使當地主管機關及公立就業服務機構得以及早確實掌握轄區內事業單位之營運動態，輔導被資遣之失業勞工能早日重回職場，而課予事業單位公法上之作為義務；查本件訴願人既依勞動基準法第 11 條第 5 款規定資遣○君，自應遵循就業服務法第 33 條第 1 項規定，於員工離職之 10 日前辦理資遣通報，縱訴願人嗣後完成資遣通報，然此亦屬事後改善行為，尚難據此免責。且查對於違反就業服務法第 33 條第 1 項規定而應依同法第 68 條第 1 項規定裁處者，並無先予勸導或先命限期改善，屆期未改善始得裁罰之規定，訴願人此部分主張，顯屬誤

解，不足採據。

(三) 末按不得因不知法規而免除行政處罰責任，但按其情節，得減輕或免除其處罰，為行政罰法第 8 條所明定；該條但書規定所稱之按其情節，係指行為人之不知法規，是否具有不可歸責性之情事，而得減輕或免除行政處罰責任而言。本件訴願人未提出其有不可歸責之具體事證供核，且訴願人既為雇主，就資遣員工之相關規範有知悉之義務，尚難謂其有該條但書規定之適用。訴願人就此主張，亦不足採。從而，原處分機關依前揭規定，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 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 陳 愛 娥

委員 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥

委員 李 瑞 敏

委員 陳 衍 任

委員 周 宇 修

委員 陳 佩 慶

委員 陳 陽 升

中 華 民 國 115 年 5 月 22 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）