

臺北市政府 95.08.11. 府訴字第 09584890500 號訴願決定書

訴 願 人：○○○

原 處 分 機 關：臺北市政府勞工局

訴願人因申請勞工權益基金補助事件，不服原處分機關 95 年 4 月 20 日北市勞二字第 09532925900 號函所為處分，提起訴願，本府依法決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、緣訴願人自 83 年 4 月 1 日起受僱於財團法人○○社，任職電腦組助理課員，每月薪資為新臺幣 26,995 元，嗣財團法人○○社以其業務性質變更有減少勞工必要，又無適當工作可供安置訴願人及訴願人不能勝任工作為由，於 93 年 7 月 2 日依勞動基準法第 11 條第 4 款、

第 5 款規定預告訴願人，自 93 年 8 月 2 日起終止勞動契約。惟該報社於預告前，訴願人業

以 93 年 6 月 15 日原處分機關勞資爭議申訴書向原處分機關申訴，原處分機關乃於 93 年 6

月 24 日及 93 年 7 月 30 日分別召開勞資爭議案件協調會議，惟經協調不成立在案。嗣訴願

人於 93 年 11 月 11 日向臺灣臺北地方法院提起民事訴訟，請求確認其與財團法人○○社間僱傭關係存在，並請求該社給付 93 年 8 月 2 日起至事實審言詞辯論終結日止之薪資及利息。訴願人並以 93 年 11 月 23 日臺北市勞工權益基金補助申請書檢具相關文件向原處分機關申請本市勞工權益基金補助第一審裁判費、律師費及自 93 年 12 月 1 日起至 94 年 11 月 30

日

止之生活費用，案經本市勞工權益基金補助審核小組 94 年 5 月 4 日第 26 次會議決議：「本

案資方因業務緊縮精簡人力，其人員評比除考測外，加入考績及年資作為評斷依據，依一般事業單位之慣例，難稱不恰當。又資方留任○君而資遣申請人，經臺北市兩性工作平等委員會評議性別歧視不成立，資方尚無違反法令強制規定，故本案不予補助。」並經原處分機關以 94 年 5 月 30 日北市勞二字第 09432451700 號函通知訴願人。其間訴願人

於 94 年 5 月 5 日向原處分機關申請重新審查，惟經本市勞工權益基金補助審核小組 94 年

6月30日第27次會議決議：「本案業經第26次會議以：『本案資方因業務緊縮精簡人力

，其人員評比除考測外，加入考績及年資作為評斷依據，依一般事業單位之慣例，難稱不恰當。又資方留任○君而資遣申請人，經臺北市兩性工作平等委員會評議性別歧視不成立，資方尚無違反法令強制規定』不核予補助在案，申請人再審理由並未提出新事證，故本案不核予補助。」並由原處分機關以94年9月21日北市勞二字第09435306400號

函

通知訴願人。訴願人不服前揭94年5月30日北市勞二字第09432451700號及94年9月21日

北市勞二字第09435306400號函，於94年8月24日第1次向本府提起訴願，94年9月22日

補充訴願理由，經本府以94年11月10日府訴字第09427069900號訴願決定：「一、關於

於

原處分機關94年5月30日北市勞二字第09432451700號函部分，原處分撤銷，由原處分機

機

關於收受決定書之次日起60日內另為處分。二、關於原處分機關94年9月21日北市勞

二

字第09435306400號函部分，訴願不受理。」

二、嗣經原處分機關重提本市勞工權益基金補助審核小組審議，經該審核小組95年3月31日第31次會議決議仍不核予補助，原處分機關乃以95年4月20日北市勞二字第

09532925900

號函通知訴願人並副知本府訴願審議委員會仍維持原決議，不核予補助。訴願人猶表不服，於95年5月10日第2次向本府聲明訴願，5月19日補具訴願書，並據原處分機關檢

卷

答辯到府。

理 由

一、按勞動基準法第11條第4款、第5款規定：「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……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。」

臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例第1條規定：「臺北市（以下簡稱本市）為保障勞工權益，增進勞工福祉，特設置臺北市勞工權益基金（以下簡稱本基金），並制定本自治條例。」第3條規定：「本基金為特別收入基金，以臺北市政府（以下簡稱市政府）為主管機關，市政府勞工局為管理機關。」第5條規定：「本基金之資金用途

如下：一、補助勞工因雇主不當解僱、發生職業災害及其他重大之勞資爭議案件所需之訴訟費用及訴訟期間之生活費用。二、補助勞工因關廠歇業之勞資爭議案件所需之訴訟費用。三、其他與本基金業務有關支出。前項第1款、第2款補助辦法，由管理機關擬訂，報請市政府核定。」

臺北市勞工權益基金補助辦法第1條規定：「本辦法依臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例（以下簡稱本自治條例）第5條第2項規定訂定之。」第2條規定：「本自治條例第5條所稱訴訟費用、生活費用及重大勞資爭議之範圍如下：一、訴訟費用：包括每一審之裁判費、強制執行之執行費及律師費。二、生活費用：指勞工涉訟期間且無工作收入或其他同性質補助之法定基本工資補助費。.....」第3條規定：「.....勞工權益基金.....之補助對象，應具備下列條件之一：一、勞工之勞務提供地在本市者。二、勞資爭議事件發生時，已設籍本市4個月以上者。前項之補助對象，應以經勞工行政主管機關勞資爭議協調或調解不成立而涉訟者為限。.....」行為時第4條規定：「申請本基金之各項補助，應自提起每一審訴訟後或聲請強制執行之日起6個月內，檢具下列各項文件，向臺北市勞工局（以下簡稱勞工局）申請：一、申請裁判費、執行費補助者：應檢具申請書、起（上）訴狀影本、裁判費或執行費收據影本。....二、申請律師費補助者：應檢具申請書、申請資格證明文件、律師委任狀、未獲其他單位補助切結書外，第一審另須檢具起訴狀影本、調解不成立證明文件影本，.....三、申請生活費用補助者：應檢具申請書及無工作收入或其他同性質補助之切結書。....」第7條規定：「勞工局為審核補助案件，應設立審核小組。審核小組置召集人1人，由勞工局局長兼任，並置委員8人，由召集人聘請律師2人、學者專家暨公正人士2人、勞工團體代表3人、本府法規委員會1人擔任。.....審核小組應有委員二分之一以上出席，始得開會；應有出席委員過半數之同意，始得決議。.....」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人依臺北市勞工權益基金補助辦法規定，檢具所有相關資料申請補助，勞資爭議事件案由為雇主不當解僱，完全符合規定。訴願人申請時，係至原處分機關服務臺索取「臺北市勞工權益基金（訴訟）補助申請書」予以填寫，申請書內並無申請理由之欄位，僅有爭議案件事由，而其事由亦僅需勾選，訴願人並非僅主張雇主於評鑑檢測中加上年資及考績等條件作為資遣人員之依據有所不公，訴願人亦主張雇主並無勞動基準法第11條規定之事項不得預告勞工終止勞動契約，訴願人訴訟及申請補助期間，從未提及雇主涉及性別歧視，何以勞工權益基金審核小組認為訴願人主張雇主涉及性別歧視。
- (二) 臺北市勞工權益基金補助審核小組既認為訴願人是否申請調任其他職務抑或資方尚有其他職缺安置之情形係實質審查之範圍，何以又以訴願人所檢附資料中並未就前

揭事項有所主張及具體說明，而為否准申請之理由？又何需於 95 年 2 月 14 日函請資方就前揭事項提出說明？

- (三) 訴願人亦認同司法訴訟之結果，非為審核結果之必要考量，然臺北市勞工權益基金補助審核小組係以「本案經兩性工作平等委員會評議性別歧視不成立，復查資方尚無違反法令強制規定」為由不核予補助，而訴願人第一審訴訟勝訴，可證明資方之資遣行為確已違反法律規定，且市長信箱亦曾答復訴願人之陳情表示兩性工作平等委員會評議性別歧視成立與否，與訴願人申請勞工權益基金訴訟補助並無關係，則臺北市勞工權益基金補助審核小組以上開理由不核予補助，顯無理由。

三、案查本案前經本府以 94 年 11 月 10 日府訴字第 09427069900 號訴願決定：「一、關於原處

分機關 94 年 5 月 30 日北市勞二字第 09432451700 號函部分，原處分撤銷，由原處分機關於

收受決定書之次日起 60 日內另為處分。……」其撤銷理由略以：「……五、……臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例第 5 條第 1 項第 1 款所規定該基金係補助勞工因雇主不當解雇所需之訴訟費用及訴訟期間之生活費用，其所規定之『不當解雇』究何所指？雇主於無勞動基準法第 11 條各款規定情形下，預告勞工終止勞動契約，是否屬臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例第 5 條第 1 項第 1 款所規定之『不當解雇』？如雇主於無勞動基準法第 11 條各款規定情形下，預告勞工終止勞動契約，即屬臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例第 5 條第 1 項第 1 款所規定之「不當解雇」，則本市勞工權益基金補助審核小組是否已就勞動基準法第 11 條第 4 款、第 5 款規定審酌本件雇主當時是否有其他適當工作可安置訴願人？或訴願人是否有不能勝任工作之情形？容有再予究明之必要。……」

四、案經原處分機關重提本市勞工權益基金補助審核小組審議，經該審核小組 95 年 3 月 31 日第 31 次會議決議仍不核予補助，原處分機關乃以 95 年 4 月 20 日北市勞二字第

09532925900

號函通知訴願人並副知本府訴願審議委員會略以：「主旨：臺端申請臺北市勞工權益基金第一審裁判費、律師費及生活費 1 案，復如說明，……說明：……二、本案不核予補助，理由如下：（一）本基金審核小組僅就申請人所提出之申請理由及所提供之資料進行形式審查是否合於本基金之補助要件及精神，並不涉實質審查。本案實質審究資方依勞動基準法第 11 條規定終止契約是否合法，係屬司法機關之權責，非屬本基金審核小組之權限。（二）另申請人於第一審補助申請之初，其申請之理由乃係主張雇主於評鑑檢測中加上年資及考績等條件作為資遣人員之依據，有所不公，且涉及性別歧視，從而主張不當解雇而要求留任原職原單位；其檢附資料中並未就其是否申請調任其他職務

抑或資方尚有其他職缺安置之情形有所主張及加以具體說明，因此本基金審核小組於第 26 次及第 27 次會議中，就申請人所提出之申請理由及資料進行形式審查，作成不予補助之決議。.....並無違法不當之處。（三）本案雖經訴願會撤銷另處，但訴願決定書之理由欄係以本基金審核小組未就申請人是否申請調任其他職務抑或資方尚有其他職缺安置之情形加以調查，而認有不當。惟上開事由乃係實質審查之範圍，並不屬本基金審核小組形式審查之權責範圍，復未據申請人於申請時加以主張，本基金小組亦無從審查，因此，上開訴願決定理由之認定容有誤會。（四）司法訴訟結果.....非為本權益基金補助與否之必要考量，而係就勞資爭議之態樣及內容，勞工訴訟之正當性及手段，申請人經濟狀況，及該案爭議焦點於勞動訴訟中所具法理意義而定。非以能否獲得勝訴為考量，更不應依據事後司法勝訴之結果或法院之判決理由而推翻本基金審核小組原來之決議，或命本基金審核小組重為決議。.....衡酌前揭事由，申請人第一審訴訟補助之申請，業經本基金審核小組於第 26 次及第 27 次會議中決議不核予補助，.....並無違法不當之處，故予以維持原決議，不核予補助。.....」此有本市勞工權益基金補助審核小組 95 年 3 月 31 日第 31 次會議紀錄附卷可稽，原處分機關乃據以否准訴願人之申請。

五、惟本件原處分機關雖於前揭處分函中表示本市勞工權益基金補助審核小組僅就申請人所提出之申請理由及所提供之資料進行形式審查是否合於本基金之補助要件及精神，並不涉及實質審查。然所謂形式審查，係指僅就申請所需文件作形式上之審核，如申請人提出申請所附具之文件，符合規定，即予以補助。按行為時臺北市勞工權益基金補助辦法第 4 條規定申請該基金各項補助應檢具之文件，如本市勞工權益基金補助審核小組就申請補助案件僅作形式審查，則申請人所檢具之文件如符合該條之規定，即應予補助。換言之，本市勞工權益基金補助審核小組若僅就申請案件作形式審查，則本件訴願人如已依行為時臺北市勞工權益基金補助辦法第 4 條規定於申請時檢具所有文件，則其形式審查之結果，應係符合規定，即應核予補助。然觀諸前揭本市勞工權益基金補助審核小組第 26 次及第 27 次決議內容，該審核小組顯非僅就訴願人所檢具之申請文件作形式審核，而係已就資方是否有不當解僱情形作審查，並認定本案之資方並無違反法令強制規定，顯已涉及實質審查，非原處分機關所稱本市勞工權益基金補助審核小組僅就申請案件作形式審查，原處分機關就此部分恐有誤解，合先敘明。

六、至訴願人所訴其申請時並非僅主張雇主於評鑑檢測中加上年資及考績等條件作為資遣人員之依據有所不公，另外亦主張雇主並無勞動基準法第 11 條規定之事項不得預告勞工終止勞動契約乙節，此經原處分機關於前揭重為處分函中表明因訴願人申請時所檢附之資料中並未就其是否申請調任其他職務抑或資方尚有其他職缺安置之情形有所主張及加以具體說明，復未見訴願人具體舉證以實其說，尚難依此對訴願人為有利之認定。又訴願人主張其第一審訴訟勝訴，可證明資方之資遣行為確已違反法律規定，且市長信箱亦曾

答覆訴願人之陳情表示兩性工作平等委員會評議性別歧視成立與否，與訴願人申請勞工權益基金訴訟補助並無關係等節，查原處分機關於系爭處分理由中已敘明司法訴訟之結果並非原處分機關審查此類案件是否給予補助之必要考量，且訴願人前揭主張核屬對審查之實體內容所作之指摘，因上開臺北市勞工權益基金補助審核小組專家學者之專業決定尚無顯然違法或不當情事，應予尊重，訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依據臺北市勞工權益基金補助審核小組之審查結果核定不予補助之處分，揆諸首揭規定，並無不合，應予維持。

七、綜上論結，本件訴願為無理由，爰依訴願法第 79 條第 1 項之規定，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 張明珠

副主任委員 王曼萍

委員 陳 敏

委員 曾巨威

委員 曾忠己

委員 陳淑芳

委員 蕭偉松

委員 陳立夫

委員 陳媛英

中 華 民 國 95 年 8 月 11 日市長 馬英九

訴願審議委員會主任委員 張明珠 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，並抄副本送本府。

(臺北高等行政法院地址：臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號)