

訴 願 人 ○○同鄉會

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 111 年 8 月 30 日北市勞就字第 11160715451 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）111 年 5 月 3 日依勞動基準法第 11 條第 4 款規定資遣員工○○○（下稱○君），並於同年 5 月 11 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 111 年 8 月 11 日北市勞就字第 1116049349 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 111 年 8 月 17 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 111 年 8 月 30 日北市勞就字第 11160715451 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 111 年 9 月 1 日送達，訴願人不服，於 111 年 9 月 21 日向本府提起訴願，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：在中央為勞動部；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 4 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：……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。」

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。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：「……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：<br>1.第 1 次：3 萬元至 6 萬元。<br>……                                           |

」  
臺北市政府 110 年 10 月 5 日府勞就服字第 1103030219 號公告：「主旨：  
公告『就業服務法』所定本府主管業務權限事項，自中華民國 110 年  
10 月 15 日起委任臺北市政府勞動局辦理……公告事項：一、公告『就  
業服務法』所定本府主管業務部分權限委任臺北市政府勞動局辦理…  
…二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

|       |                          |
|-------|--------------------------|
| 法規名稱  | 委任事項                     |
| 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：訴願人於 111 年 4 月 16 日選出第 12 屆理監事團隊，然第 11 屆理事長不出面移交，前總幹事○君於 5 月 3 日離職前，將其應休之假期補休完而請假；訴願人忙於摸索未移交會務工作及重新申辦大小會章等事宜，確實不知尚有就業服務法之適用。前總幹事○君係軍職退伍，不似年輕人為生活而急於就業，況訴願人內部程序與機關通報事宜均係由總幹事負責，○君於 111 年 4 月 16 日受通知於同年 5 月 3 日離職後，應於離職前 10 日依法通報竟未依法辦理，實則○君並未因訴願人未依限通報而受有損害，足認處訴願人 3 萬元罰鍰仍略顯過苛，應以行政指導為宜，請撤銷原處分。
- 三、查原處分機關查得訴願人於 111 年 5 月 3 日依勞動基準法第 11 條第 4 款規定資遣○君，惟於同年 5 月 11 日始通報原處分機關，乃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 111 年 5 月 11 日資遣員工通報名冊及 111 年 8 月 17 日陳述意見書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其前總幹事○君於 111 年 4 月 16 日受通知於同年 5 月 3 日離職後，應負責於離職前 10 日辦理通報；○君並未因訴願人未依限通報而受有損害；訴願人不知就業服務法規定云云。經查：
- （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；就業服務法第 33 條第 1 項規定所稱資遣，係指依勞動基準法第 11 條、第 13 條但

書及第 20 條規定終止勞動契約；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、98 年 4 月 9 日勞職業字第 0980068025 號函釋意旨自明。

- (二) 本件依卷附資遣員工通報名冊影本載以，訴願人於 111 年 5 月 3 日依勞動基準法第 11 條第 4 款規定將○君資遣，並於同年 5 月 11 日辦理○君之資遣通報。是訴願人依勞動基準法第 11 條第 4 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。雖訴願人主張○君當時為總幹事應負責辦理通報，○君並未因訴願人未依限通報而受有損害等語。惟查，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；又參酌前勞委會 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，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；縱訴願人係因同鄉會選舉結果而不再續聘上一屆總幹事○君，此並非訴願人所不能預見之不可抗力情事，亦無就業服務法第 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。是訴願人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。另依行政罰法第 8 條前段規定，不得因不知法規而免除行政處罰責任。訴願人既為雇主，自負有主動知悉並遵守就業服務法相關法令之義務，尚難以不知法令為由而邀免責。訴願主張，不足採據。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（公假）

委員 張 慕 貞（代行）  
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  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒  
委員 李 建 良  
委員 宮 文 祥

中華民國 111 年 12 月 15 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）