高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭
113年度簡上字第10號

上　訴　人　豐軒科技股份有限公司

代　表　人　許書文

被 上訴 人　高雄市政府勞工局

代　表　人　周登春

上列當事人間就業服務法事件，上訴人對於中華民國113年1月30日本院地方行政訴訟庭112年度簡字第44號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人於民國110年12月6日資遣員工姚員，未於姚員離職之10日前列冊向當地主管機關及公立就業服務機構通報，遲至110年12月9日（郵件交寄日）始通報。被上訴人審認有違反就業服務法（下稱就服法）第33條第1項規定之情事，遂以111年3月18日高市勞就字第00000000000號行政裁處書（下稱原處分），裁處上訴人「罰鍰新臺幣（下同）3萬元」。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經原審112年度簡字第44號判決（下稱原判決）駁回，上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張及被上訴人於原審之答辯，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：㈠姚員離職申請書載明離職日為110年12月6日，離職原因為「資遣：對於

所擔任工作不能勝任」，上訴人所出具之離職證明書，離職原因亦勾選勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款，並經上訴人蓋有公司及代表人之大小章，復依上訴人陳述意見書所載，其確有認姚員對於所擔任之工作不能勝任之情形，足認上訴人確有於110年12月6日資遣姚員之事實。㈡上訴人與姚員於111年1月20日達成協調，並簽立切結書，係雙方事後為應相關訴訟紛爭解決所為，無礙於就服法第33條第1項逾期未通報違規行為之成立。㈢姚員提出上開「離職申請書」後，上訴人客觀上亦得不同意於110年12月6日以資遣方式終止契約，難認有就服法第33條第1項但書規定「其他不可抗力」之情事，原審據此認原處分無違誤，判決駁回上訴人在原審之訴。

四、本院經核原判決駁回上訴人之訴，結論並無違誤，茲就上訴意旨再予補充論述如下：

(一)依就服法第33條第1項：「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。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3日內為之。」第68條第1項：「違反……第33條第1項……規定者，處新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。」之規定意旨，可知為達成促進國民就業，增進社會及經濟發展之立法目的（參照就服法第1條），立法者顧及遭資遣員工之特殊境遇，為使公立就業服務機構能充分協助被資遣員工再就業（參見就服法第33條第1項立法理由），遂設計「資遣通報制度」，對雇主課予於資遣員工離職日之一定時間前，列冊通報之行政法上義務。又勞基法第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。」此款情形，參照勞基法第16條第1項、第17條第1項規定，核屬雇主資遣員工之終止勞動契約事由。

(二)原判決綜合離職申請書、離職證明書、資遣員工通報名冊、上訴人陳述意見書、勞工退保申報表，認定上訴人依勞基法第11條第5款規定資遣姚員，未於離職日110年12月6日之10日前通報，遲至110年12月9日始提出通報名冊，有違反就服法第33條第1項規定之違規事實，且無同項但書因不可抗力而資遣之情事，核與卷內證據相符，亦無違於經驗法則、論理法則，自應採為本院判決之基礎。又被上訴人依上述違規事實，適用上開法規，作成原處分對上訴人裁處3萬元罰鍰，於法並無違誤，原判決予以維持，駁回上訴人在原審之訴，核其認事用法，並無判決違背法令。

(三)依就服法第33條第1項但書規定意旨，雇主因天災、事變或其他不可抗力之情事所為資遣，例外可於被資遣員工離職之日起3日內為之。核係立法者考量因天災、事變或其他不可抗力情事之資遣事由，雇主事實上難以事前或及時通報，性質上屬不可歸責之事由，遂增列但書規定，例外延後通報期限至「離職之日起3日內」，以符合衡平原則。改制前行政院勞工委員會100年6月1日勞職業字第0000000000號函：「說明四、若勞工與雇主終止勞僱關係後，勞雇雙方始因對離職事由認知不同，申請勞資爭議，若經雇主同意依勞動基準法第11條第5款終止勞動契約，並達成協調或調解成立，雇主仍應於協調或調解成立當日起3日內，依就業服務法第33條第1項但書規定辦理通報。」之意旨，係針對雇主原本非依勞基法第11條第5款規定資遣事由終止勞動契約，不屬就服法第33條第1項資遣員工之須辦理通報情形。因雙方就離職事由發生爭執，嗣後進入勞資爭議程序，雇主退讓而同意變更終止事由為勞基法第11條第5款之資遣事由，經調解成立之情形。於調解成立之時，即符合雇主資遣員工之須辦理通報情形，然員工早已離職，此時雇主事實上已無法依規定於「離職之10日前」通報，就此類個案情形認有就服法第33條第1項但書規定之適用，核與法規本旨固無不合。惟上訴人所出具之離職證明書，就離職原因勾選：勞基法第11條第

5款（按即勞工對於所擔任之工作確不能勝任），為原判決認定之事實，並有離職證明書在卷為證，足認上訴人自始即以勞基法第11條第5款資遣事由對姚員終止勞動契約，核與上述函釋之個案情形，尚有不同。從而，上訴意旨主張姚員於110年12月6日申請資遣，雙方協議不成，遲至110年12月9日始達成資遣之意思合致，上訴人於當日始列冊通報，合於上述函示情形，應有就服法第33條第1項但書規定之適用等情，並無可採。

(四)按事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則、經驗法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為原判決有違背法令之情形。經核原判決已就上訴人確有於110年12月6日資遣姚員之事實，論述其事實認定之依據及得心證之理由，並指駁上訴人之主張何以不足採之理由，於法並無不合。上訴意旨仍主張姚員於離職申請書原填寫「自願離職」，事後私自取回篡改為「對於所擔任工作不能勝任」之資遣事由，上訴人自始即非依勞基法第11條第5款規定資遣姚員云云，核係就原審取捨證據及認定事實之職權行使、業已詳為論斷之事項再為爭執，並無可採。

(五)綜上所述，原判決駁回上訴人於原審之訴，並無違法。上訴論旨指摘原判決有違背法令情事，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、結論：上訴無理由。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　30　　日

審判長法官　李　協　明

法官　邱　政　強

法官　孫　奇　芳

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　祝　語　萱