高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭
112年度簡字第44號
113年1月4日辯論終結

原　　告　豐軒科技股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　許書文
000000000000000000
000000000000000000
輔　佐　人　陳碧孟
被　　告　高雄市政府勞工局
000000000000000000
代　表　人　周登春
訴訟代理人　李美慧
　　范筱著

上列當事人間因就業服務事件，原告不服高雄市政府中華民國111年7月6日高市府法訴字第11130499200號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、爭訟概要：

一、事實概要：原告於民國110年12月6日資遣員工姚員，未依規定應於員工離職之10日前列冊向當地主管機關及公立就業服務機構通報，原告遲至110年12月9日（郵件交寄日）始向被告提出通報名冊，有違反就業服務法第33條第1項規定之情事。

二、程序歷程：被告於111年3月18日以高市勞就字第11132136200號行政裁處書，認原告違反就業服務法第33條第1項之規定，裁處原告「罰鍰新臺幣（下同）3萬元」（下稱原處

分）。原告不服，提起訴願，經高雄市政府為訴願駁回之決定，原告仍表不服，遂提起本件行政訴訟。

貳、原告主張略以：

一、被資遣人姚員原於110年12月6日以「另有他就」為由，填具離職申請書自請離職，之後卻不經同意經他人協助擅自取回離職申請書，並篡改離職原因為「資遣：對於所擔任工作不能勝任」，並堅決表示於當日即要離職，致原告無法依規定於10日前通報，因此情況特殊，經詢問被告承辦人，並告知3日內補件通報資遣即可，且當日線上資遣通報系統有問題，僅得於110年12月9日以紙本送件補通報，係屬其他不可抗力情事等語。

二、依據勞委會相關函釋內容，得於3日內辦理填報，原告與姚員達成協調的時間是在111年1月20日，111年1月20日是預告，111年1月24日是通報，本件符合函示的情況。

三、並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

參、被告答辯略以：

一、依原告離職申請書所示，姚員預定離職日為110年12月6日，而離職原因已載明「對於所擔任工作不能勝任」等字樣，屬勞動基準法第11條第5款規定之情形，且依原告離職證明書顯示，姚員之離職原因亦為非自願離職，並有勾選勞動基準法第11條第5款之情形，且蓋有原告公司大小章；況原告亦已於110年12月9日向被告提出載有姚員姓名等事項之資遣員工通報名冊且已支付資遣費。又原告未於資遣10日前通報，係屬原告公司內部管理之問題，顯非就業服務法第33條第1項但書所稱之天災、事變或其他不可抗力之情事。原告未依限履行資遣通報義務，違規事實明確，從而被告所為之處分，並無違法或不當等語。

二、並聲明：原告之訴駁回。

肆、應適用之法規範：

一、就業服務法

(一)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。」

(二)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。」

二、勞動基準法

(一)第11條第5款：「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。」

(二)第16條第1項第1款、第3項：「（第1項）雇主依第11條……規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。（第3項）雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」

(三)第17條:雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。

伍、本院之判斷：

一、本件爭訟概要欄所載之事實，除後列爭點外，業經兩造各自陳述在卷，並有下列證據足佐：

(一)高雄市政府勞工局行政裁處書，訴願決定書。

(二)原告離職申請書(高雄地院卷第93頁)、資遣員工通報名冊(高雄地院卷第15、131頁)、原告陳述意見書(高雄地院卷第161頁)、勞工退保申報表(高雄地院卷第122頁)。

二、經查：

(一)姚員於110年12月6日提出離職申請書申請離職，原告於110

年12月9日（郵件交寄日）向被告提出資遣員工通報名冊，此有上開離職申請書、離職證明書、掛號函件及所檢送資遣員工通報名冊（高雄地院卷第93、123、131-132頁），復為兩造所不爭執，此部分事實堪以認定。

(二)勞動基準法第16條雇主終止勞動契約之預告期間及就業服務法第33條第1項之立法目的:

1、勞動基準法第11條及第16條之規定，係為求勞動契約之安定性及衡平勞資雙方之權益，規定雇主終止勞動契約須於預告期間內預告勞工，俾使勞資雙方事先有所準備，便於勞工有充裕時間另謀工作，或使雇主得以覓人接替其工作；惟若雇主未依期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，使雇主以補給預告期間工資方式，替代完成必須之預告期間，而提前發生終止勞動契約之效力。至勞動基準法第11條第5款規定所謂確不能勝任工作，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之。……不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院92年度台上字第353號判決意旨參照）。準此，雇主資遣員工，係以雇主對員工就所擔任之工作確不能勝任時，而依上開規定予以終止勞動契約，此為雇主此方之權利，與員工自行辭職之情形，迥然不同。次按，法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511號裁判參照）。

2、又就業服務法係為促進國民就業，增進社會及經濟發展所制定，而資遣通報制度之目的則係為使當地主管機關及公立就業服務機構得以確實掌握轄區內廠商動態，輔導被資遣失業

勞工早日重回職場，因此課予事業單位公法上之作為義務，核其立法之最終目的仍係在保障勞工之權益。

(三)原告違反就業服務法第33條第1項之規定，該當肆、一、(二)之處罰要件：

1、原告確有於110年12月6日資遣姚員:

(1)本件「姚員」離職申請書載明，姚員預定離職日為110年12月6日，離職原因為「資遣：對於所擔任工作不能勝任」，其次，「原告所出具」離職證明書，就離職原因亦勾選載明:勞動基準法第11條第5款(按即勞工對於所擔任之工作確不能勝任)，並經原告蓋有公司及代表人之大小章，繼之，「原告」於110年12月9日向被告提出載有姚員姓名等事項之資遣員工通報名冊等情，有前揭離職申請書、離職證明書、資遣員工通報名冊等附卷可參。核上開離職申請書、離職證明書、掛號函件及所檢送資遣員工通報名冊，既係由姚員提出離職申請，次由原告出具離職證明，末再由原告依上開肆、一、(一)就業服務法第33條第1項規定，向主管機關即被告通報，自足證原告確有以勞基法第11條第5款規定之事由，即「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」而資遣姚員之事實。

(2)原告固主張姚員係「另有他就」志願離職，嗣篡改離職原因為「資遣」云云。經查，原告前陳述意見書略以:「姚員面試時，已知該職務內容，卻無法完成該工作，經其主管了解後，擬協助調整工作內容，惟雙方無法達成共識，姚員不願留下，自行選擇並提出離職」等語(高雄地院卷161頁參照)，即原告確有認姚員對於所擔任之工作不能勝任之情形，且雙方未能協調等情，至縱如原告所主張，姚員曾於離職申請書原填載「另有他就」，惟該「離職申請書」之製作名義人即「申請人」既為姚員，姚員自非不得變更或撤銷、撤回，是姚員既已變更該離職申請書之離職原因為「資遣」，而原告亦本於該姚員已變更後之「離職申請書」，而出具上開事由為「資遣」之「離職證明書」及向被告提出

「資遣員工通報名冊」，堪認姚員與原告最終雙方合意終止勞動契約，依前揭說明，自仍係以勞基法第11條第5款之事由資遣姚員，原告上開主張，要難為其有利之認定。

(3)至原告主張與姚員另於111年1月20日達成協調云云，並以切結書為證(本院卷第65、66頁)。惟查，原告確有於110年12月6日資遣姚員之事實，業如前述，原告與姚員上開切結書，顯係雙方事後或為應相關訴訟紛爭解決所為，無礙本件之認定，即無從為原告有利之認定。

2、原告確有違反就業服務法第33條第1項之規定:原告既有資遣姚員之情事，未依前揭肆、一、(一)於員工離職10日前通報，遲至110年12月9日始向被告提出通報名冊，準此，自有違反就業服務法第33條第1項之規定，即該當肆、一、(二)之處罰要件。

(四)可罰性:原告固主張未於10日前通報屬其他不可抗力情事云云。經查:

1、就業服務法第33條第1項但書規定之「其他不可抗力」之情事，係指因地震、風災、水災、旱災、蟲災、火災及戰禍等等由於外界之力量而發生，非人力所能抵抗者，屬於不可歸責於己之事由所致，即指依客觀之標準，凡以通常之注意，而不能預見或不可避免之事由皆屬之；若僅其主觀上有所謂不應當歸責於己之事由，則不得據以主張，而一般可歸責於雇主或勞工之其他事由，亦在排除之列。行政院勞工委員會95年11月9日勞職業字第0950042546號函：「……雇主資遣員工時，員工於預告期間內因個人因素與事業單位提前終止契約情形，與上開本法第33條第1項但書規定之天災、事變或其他不可抗力之情事所致，應自被資遣員工離職之日起3日內通報之情形『不同』。惟雇主仍可依本法第33條第1項規定於員工原預定離職之10日前辦理通報。」亦同上開意旨。

2、原告確有資遣姚員之事實，業如上述，核原告於姚員提出上開「離職申請書」後，客觀上亦得不同意與姚員於110年12

月6日以資遣方式終止契約，自無上開所指非人力所能抵抗之不可抗力事由情事，原告此部分之主張自難憑採。

三、綜上所述，原告確有就業服務法第33條第1項之違規行為事實，該當肆、一、(二)之處罰要件，被告依法裁處，核其事實認定及法律適用並無不當違法，訴願決定予以維持，亦核無不合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

柒、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　30　　日

法　官　郭書豪

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000元。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　30　　日

書記官　葉宗鑫