

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

114年度巡簡字第15號

114年9月24日辯論終結

原告 香港商雅凱電腦語音有限公司台灣分公司

代表人 林美珠

訴訟代理人 柯一嘉律師

被告 嘉義縣政府

代表人 翁章梁

訴訟代理人 梁育華

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部民國114年1月15日勞動法訴二字第1130016130號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告因民國112年2月17日到職之勞工嚴○○於112年2月19日離職，其遲至112年12月4日始辦理資遣通報，未於離職起3日內通報，違反就業服務法第33條第1項規定，被告依就業服務法第68條第1項以113年7月4日府勞行字第1130164817號原告罰鍰新臺幣(下同)3萬元(下稱原處分)。原告不服提起訴願，經勞動部114年1月15日勞動法訴二字第1130016130號駁回訴願(下稱訴願決定)。原告仍不服，提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

(一)主張要旨：

1. 嚴○○試用期自112年2月17日起至19日止，試用期滿後另行

01 協商勞動契約條件，其表示每次請假可能要半個月以上如原
02 告無法配合，其不適合這份工作，未能達成一致合意，因此
03 原告與嚴○○合意終止勞動契約。不料其在112年12月致電
04 原告否認合意終止勞動契約，並要求提供非自願離職證明書
05 及1個月資遣費。但實際上原告與嚴○○是合意終止勞動契
06 。

07 2. 原告曾因嚴○○乙事聯繫被告勞工暨青年發展處(下稱勞青
08 處)，勞青處人員要求依照資遣手續辦理，並告知原告過去
09 無違法紀錄不會裁罰只是列入113年輔導名單等語。原告遵
10 從行政指導在112年12月4日補行資遣通報，並在112年12月5
11 日發放資遣費，被告應遵守誠信原則，依行政程序法第8條
12 規定保護原告對此之信賴，不應裁罰原告。被告復未依行政
13 程序法第9條聯絡嚴○○，以調查其離職過程等對原告有利
14 之證據，逕自作成原處分有瑕疵。原告先前均有依規定進行
15 資遣通報，對本件無違法之故意過失。再者，被告處罰過重
16 違反比例原則。原處分應予撤銷等語。

17 (二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

18 三、被告答辯及聲明：

19 (一)答辯要旨：嚴○○非自行申請離職，應屬資遣。被告勞青處
20 人員依原告來電所述內容告知應補辦資遣通報及可以勞動基
21 準法第11條第5款作為資遣事由。嗣作成原處分前與原告進
22 行談話時，原告表示遲延通報原因係因其誤認合意終止勞動
23 契約，縱非故意，亦有過失等語。

24 (二)聲明：原告之訴駁回。

25 四、事實概要欄所載之內容，有投保單位網路申報及查詢作業
26 (原處分卷第35頁)、資遣通報系統網頁(原處分卷第38至
27 39頁)、陳述意見書(原處分卷第23頁)、談話記錄(原處
28 分卷第30頁)、原處分(原處分卷第21頁)及訴願決定書
29 (簡卷第23至29頁)在卷可稽，復經兩造不爭執(巡簡卷第
30 38頁)，堪信為真實。

31 五、本院之判斷：

01 (一)應適用之法令：

- 02 1. 勞動基準法第11條第5款：非有左列情事之一者，雇主不得
03 預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能
04 勝任時。
- 05 2. 就業服務法第33條第1項：雇主資遣員工時，應於員工離職
06 之10日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電
07 話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報
08 當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事
09 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
10 起3日內為之。
- 11 3. 就業服務法第68條第1項：違反第33條第1項者，處3萬元以
12 上15萬元以下罰鍰。
- 13 4. 民法第153條第2項：當事人對於必要之點，意思一致，而對
14 於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於
15 該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性
16 質定之。
- 17 5. 民法第482條：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不
18 定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。
- 19 6. 行政程序法第8條：行政行為，應以誠實信用之方法為之，
20 並應保護人民正當合理之信賴。
- 21 7. 行政程序法第9條：行政機關就該管行政程序，應於當事人
22 有利及不利之情形，一律注意。
- 23 8. 行政罰法第7條第1項：違反行政法上義務之行為非出於故意
24 或過失者，不予處罰。

25 (二)原告與嚴○○非合意終止勞動契約：

- 26 1. 嚴○○試用期自112年2月17日起至19日止乙情，經證人嚴
27 ○○、原告人員王○○到庭具結證述在卷（巡簡卷第40、45
28 頁）為兩造所不爭，足認為真實。證人嚴○○雖就被告是否
29 通知轉正職已不記得，但其證述在與證人王○○談後續工作
30 時提出請假要求等語（巡簡卷第42、43頁），核與證人王
31 ○○證稱：試用期3天，考核評估通過後轉正職，112年2月

01 19日有作考核，就是面談，當日有與嚴○○面談，試用期滿
02 本來預計留任嚴○○，也有將這件事告知嚴○○，才會討論
03 後續的排班等語（巡簡卷第45至46頁）相互為佐，可見證人
04 王○○已先向證人嚴○○為繼續勞動契約之意思表示。

05 2. 原告固主張因證人嚴○○表示如無法長時間出國旅遊即不適
06 合這份工作，已合意終止勞動契約云云。證人王○○證述：
07 證人嚴○○說「工作是為了旅遊，若無法長時間出國旅遊的
08 話，這份工作不適合我」，其有表示出國旅遊願意請假扣薪
09 ，當時我與主管討論後，認為休假時間太長，無法配合，所
10 以就告知其做到今天等語（巡簡卷第46、47頁）。證人嚴
11 ○○則證稱：我沒有說過合意終止勞動契約；確實有說工作
12 是為了出國旅遊，但真的沒有說這份工作不適合我；我有意
13 願繼續作但原告就告知我做到當天；證人王○○告訴我公司
14 無法接受，要我做到今天就好；我心裡想要留在原告公司上
15 班，但我不記得我有沒有說仍然願意依照公司規定、條件繼
16 續工作；我知道工作需要排班，但試用期間知道正職員工有
17 安排出國旅遊，我也想規劃1年出國旅遊10天，所以我提出
18 請假扣薪的方式等語（巡簡卷第40至43頁、第48頁）。是以
19 證人王○○、嚴○○證詞相互勾稽為佐，堪認證人嚴○○確
20 有表示工作是為了出國旅遊，希望能以請假扣薪方式旅遊，
21 爾後原告無法同意遂告知證人嚴○○工作到當日即112年2月
22 19日乙節為真實。惟證人嚴○○否認其有表示「這份工作不
23 適合我」等語，除證人王○○證詞外，復無其他事證可資佐
24 證，難認其證述「證人嚴○○表示這份工作不適合我」乙情
25 屬實。復難據此認為證人嚴○○有終止勞動契約之意思表示
26 。

27 3. 原告人員即證人王○○已先表示試用期後繼續勞動契約，嗣
28 後雖就排班請假日數長短提出討論，惟參酌民法第153條第2
29 項及第482條規定，必要之點合致則契約即已成立，薪資及
30 勞務之提供方屬勞動契約必要之點。至於請假日數及准予請
31 假與否暨因此所生之法律效果，另有勞動法規為規範，要難

01 認證人嚴○○對於將來預期請假日數提出討論之行為，係重
02 行就勞動契約成立與否必要之點另為磋商協議，自無因此未
03 達成合意即屬合意終止勞動契約之情事。

- 04 4. 證人嚴○○在證人王○○告知其工作到當日即可後，未以言
05 詞或書面表達有意願繼續工作等情，固據其證述在卷（巡簡
06 卷第42頁）。但經詢問證人王○○當時是否明言合意終止時
07 ，其證稱：當天結束就是我跟證人嚴○○說做到今天；有說
08 做到今天是因為她無法配合排班（巡簡卷第47頁）。衡情一
09 般勞工在被告知終止勞動契約時，通常鮮少積極表示仍有工
10 作意願，證人嚴○○因受告知只需工作至當日後，未再予以
11 任何回應，也無其他可認有同意之外觀，應屬單純沉默，非
12 與原告達成合意終止勞動契約之默示意思表示。至於證人嚴
13 ○○事後傳訊息給證人王○○，感謝其照顧乙情（巡簡卷第
14 41頁），應只是單純對證人王○○個人表達感謝之意，難謂
15 與原告合意終止勞動契約。

16 (三)遲延通報可歸責原告，被告作成原處分並無違誤：

- 17 1. 按所謂信賴保護原則，應具備信賴基礎、信賴表現及信賴值
18 得保護等3個要件；行政機關之行政處分或其他行政行為，
19 足以引起人民信賴，及人民因信賴該行政行為，而有客觀上
20 具體表現信賴之行為，然嗣後該信賴基礎經撤銷、廢止或變
21 更而不復存在，使當事人遭受不能預見之損失；且當事人之
22 信賴，必須值得保護（最高行政法院109年度上字第963號、
23 111年度上字第718號判決意旨參照）。證人即原告人員孫
24 ○○證稱：有向勞青處聯繫，勞青處直接要求改資遣，理由
25 是證人嚴○○沒有說她要離職，所以應該要用資遣，並依照
26 指導通報112年2月19日資遣，事由為勞動基準法第11條第5
27 款。我說通報112年2月19日原告就違法了，勞青處人員表示
28 問一下主管，我在電話線上等，之後該人員表示考量原告沒
29 有違規紀錄不會裁罰，只會列入明年輔導對象等語（巡簡卷
30 第50、51頁）。證人即勞青處人員蔡○○證述：只要是雇主
31 詢問我裁罰相關事宜，我會跟雇主說用輔導方式，不會主動

01 裁罰，但如遇到員工申訴獲上級抽查，就會依法行政。但不
02 確定有無完整告知證人孫○○等語（巡簡卷第55頁）。惟縱
03 使證人蔡○○僅告知不會裁罰等語，但證人孫○○證述：與
04 勞青處是電話聯繫，只知道對方是1位小姐，具體是誰不清
05 楚等語（巡簡卷第50頁），可徵證人孫○○全然不知與其對
06 話者是否具有決定裁罰與否之權限，且未依就業服務法第33
07 條第1項進行資遣通報是否會被處罰業經立法在案為公開訊
08 息，難認有足以引起信賴之行政行為；又證人嚴○○非與原
09 告合意終止勞動契約，已如前述，則原告補行資遣通報，乃
10 係基於就業服務法第33條第1項所課予之行政法上義務，難
11 謂係因證人蔡○○所述而有客觀上具體表現信賴之行為。是
12 以，原告主張有行政程序法第8條信賴保護之適用，自非可
13 採。

14 2. 被告作成原處分前已先向原告了解延遲通報原因，原告委託
15 證人孫○○表示因誤以為是合意終止勞動契約等語，有113
16 年3月6日談話記錄及委託書可參（原處分卷第30至33頁）。
17 並通知原告陳述意見獲覆（原處分卷第23至28頁）。證人嚴
18 ○○在原處分作成前，也於113年2月16日提出勞資爭議申訴
19 ，表明原告有不當解僱之情事（原處分卷第41頁）。堪認被
20 告已考量各項情狀後作成原處分，未違反行政程序法第9條
21 之規定。

22 3. 原告前雖無延誤資遣通報之情事，但此僅為過去客觀事實，
23 不足以證明對於延誤證人嚴○○之資遣通報乙事無故意過
24 失。要無客觀事證足徵證人嚴○○為合意終止勞動契約之意
25 思表示，原告為具有相當規模之公司行號，未依就業服務法
26 第33條第1項規定為資遣通報，縱非故意，亦有過失。而違
27 反就業服務法第33條第1項，依同法第68條第1項最低罰鍰為
28 3萬元，被告已考量原告為初犯，予以最低罰鍰之處罰（簡
29 卷第59頁），無過重或違反比例原則之虞。

30 六、綜上所述，客觀上足認原告與證人嚴○○非合意終止勞動契
31 約，原告基於就業服務法第33條第1項，自有進行資遣通報

01 之行政法上義務，其遲至112年12月4日補行通報，要有違反
02 就業服務法第33條第1項之情事。被告考量原告為初犯，依
03 就業服務法第68條第1項裁處最低罰鍰並無不當，訴願決定
04 遞予維持亦無違誤，原告請求撤銷原處分及訴願決定，為無
05 理由，應予駁回。

06 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
07 料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，
08 併予敘明。

09 八、結論：原告之訴無理由。本件第一審裁判費應由原告負擔
10 。

11 中 華 民 國 114 年 10 月 23 日
12 法 官 楊詠惠

13 以上為正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
15 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
16 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
17 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
18 按他造人數附繕本），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,000元；如
19 未按期補提上訴理由書，則逕予裁定駁回上訴。

20 中 華 民 國 114 年 10 月 23 日
21 書記官 黃怡禎