

臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第21號

110年12月21日辯論終結

原告 定迎有限公司

代表人 何坤禧

被告 桃園市政府

代表人 鄭文燦

訴訟代理人 黃碩斌

陳妍臻

上列當事人間交通裁決事件，原告不服勞動部民國110年2月1日
勞動法訴二字第1090023142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：

原告於民國109年6月9日依勞動基準法第11條第5款規定之事
由，資遣其所屬員工熊昱淵（下稱熊君），卻未於該員工離
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，遲至熊君離職當日（即
110年6月9日）始列冊通報，違反就業服務法第33條第1項之
規定。案經被告審查屬實，即依同法第68條第1項規定，以1
09年9月10日府勞就字第1090211492號裁處書處原告罰鍰新
臺幣（下同）30,000元（下稱原處分）。原告不服，提起訴願
亦遭決定駁回，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：原告公司離職員工熊君退保日期是109年6月18

01 日，但因調解時熊君要求離職證明書與服務證明書需更改
02 日期為109年6月9日，故於調解成立後，始依其要求重新
03 通報。又熊君係於109年6月9日離職，加計預告工資20
04 日，故實際離職日期應為109年6月29日，故原告於109年6
05 月9日通報、6月18日生效，本無疑義。惟因熊君要求離職
06 證書日期改為109年6月9日，在徵求調解委員意見後，離
07 職日期為合意事項，雙方合意即可，原告始同意改變熊君
08 離職日期，以期調解順利，故上開調解係於公機關見證下
09 成立，不應成為原告疏失之佐證。另原告所領薪資，亦證
10 明其加計工資20,000元，實有所本。

11 (二) 聲明：撤銷原處分。

12 三、被告答辯及聲明：

13 (一) 答辯要旨：

14 1. 引用就業服務法第33條第1項、第68條第1項、行政罰法第
15 18條第1項等相關規定。

16 2. 依原告109年8月14日陳述意見書內容所示，熊君退保日期
17 為109年6月18日，且依據109年7月1日桃園市勞資和諧促
18 進會調解記錄所載，該次調解結果成立，其中不爭執事項
19 係記載熊君離職日期為109年6月9日，再依據原告提供之
20 勞保被保險人投保資料明細及熊君6月出勤打卡記錄，
21 熊君係於109年6月9日退保，之後亦無打卡記錄。是不論
22 本件調解前後，均可確信109年6月9日為熊君之離職日
23 期。

24 3. 復按甲○○98年4月9日勞職業字第0980068025號函釋表示
25 略以：「資遣」係指雇主依勞動基準法第11條、第13條但
26 書及第20條所規定之情形終止勞動契約，次查就業服務法
27 第33條第1項規定略以，雇主應於員工離職之10日前辦理
28 資遣通報等語。又甲○○97年9月17日勞職業字第0970078
29 793號函釋亦表示略以：就業服務法第33條第1項與勞動基
30 準法第16條，兩者立法目的及規範內容均不同，因而並無
31 法律競合或衝突問題，其期間可同時並行不悖，並得就其

違反情形分別適用。故事業單位是否有違反就業服務法第33條第1項規定，與雇主是否給付預告期間工資及預告終止契約無涉等語。準此，依本件109年7月1日勞資爭議調解紀錄之記載，熊君係依勞動基準法第11條第5款終止僱傭關係(終止日期109年6月9日)，非原告所述離職生效日為109年6月18日，是原告主張所謂「實際勞動契約終止日應為109年6月29日」，並非事實。

4.末按甲○○100年6月1日勞職業字第1000074034號函釋表示略以：依據就業服務法第33條及勞動基準法第11、13條，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項但書規定辦理填報等語。故退萬步言，原告與熊君如於離職之事由及日期有所爭議，而雙方於109年7月1日勞資爭議調解成立，確認其離職日期為109年6月9日，原告後於109年7月6日來函更正熊君離職日期由109年6月18日更正為109年6月9日，原告仍確未於調解成立當日起3日內辦理通報，故原告違反就業服務法第33條第1項事實明確，洵堪認定。綜上所述，原告之訴無理由，請判決如聲明所示。

(二) 聲明：駁回原告之訴。

四、本件如事實概要欄所述之經過事實，除後述爭點以外，並有被告所提出之原處分書、訴願決定書、訴願決定卷及本院卷等資料在卷可佐，復為兩造所不爭執，堪信為真實。故本件爭點應為：原告於109年6月9日通報其於109年6月9日資遣員工熊君，是否違反就業服務法第33條第1項應於員工離職10日前通報之規定？

五、本院之判斷：

(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

01 事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公
02 立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗
03 力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起3日內為
04 之」、「違反第9條、第33條第1項、第41條、第43條、第
05 56條第1項、第57條第3款、第4款或第61條規定者，處新
06 臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰」，就業服務法第33條第1
07 項、第68條第1項分別定有明文。又「非有左列情事之一
08 者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓
09 時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個
10 個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又
11 無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不
12 能勝任時」、「（第1項）雇主依第11條或第13條但書規
13 定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、
14 繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼
15 續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工
16 作3年以上者，於30日前預告之。（第2項）勞工於接到前
17 項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時
18 數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照
19 給。（第3項）雇主未依第1項規定期間預告而終止契約
20 者，應給付預告期間之工資」，亦為勞動基準法第11條、
21 第16條所明定。

22 （二）經查，依熊君在原告公司109年6月份之考勤表之出勤打卡
23 紀錄（見本院卷第44頁）所示，熊君最後之打卡日期確為
24 109年6月9日。復按熊君勞保被保險人投保資料明細（見
25 本院卷第42頁）所示，熊君於原告公司離職退保之日期為
26 109年6月9日，且依原告與熊君於109年6月24日、109年7
27 月1日之兩次勞資爭議調解紀錄所載，就勞資雙方之不爭
28 執事項第2點均記載：「資方（即原告）於109年6月9日以
29 勞動基準法第11條第5款與勞方終止僱傭關係」等語（見
30 本院卷第40頁、第41頁）觀之，足認本件原告公司確有於
31 109年6月9日，以勞動基準法第11條第5款規定之事由，資

01 遣其所屬員工熊君之事實。又依被告所提供之「資遣通報
02 平台」資料（見本院卷第43頁）所示，本件原告公司係於
03 109年6月9日始上網通報被告有關資遣熊君之事由，以上
04 事實均為原告於本院110年12月21日言詞辯論所不爭執（見
05 本院卷第73頁反面至74頁），堪信為真實。準此，本件原
06 告公司資遣其所屬員工熊君確實係在109年6月9日，並遲
07 於同日始向被告辦理通報，足見本件原告公司確有未依就
08 業服務法第33條第1項前段規定，於員工熊君離職之10日
09 前向被告辦理通報之違章事實。

10 （三）原告雖主張：其與熊君間已就勞資雙方所有爭執、應給付
11 薪資等事項達成調解，並無未依規定通報之情事等語。惟
12 查：

13 1.觀諸原告公司與熊君於109年6月24日、109年7月1日兩次
14 勞資爭議之調解紀錄（見本院卷第40至41頁）所載，均未
15 看見調解紀錄內有記載雙方當事人就有關就業服務法第33
16 條第1項前段規定，應向被告辦理通報之事項達成和解之
17 記載。何況上開就業服務法第33條第1項前段所規定之雇
18 主之法定通報義務，係屬於公法上之義務，並非屬於私法
19 契約義務，亦即雇主上開之法定通報義務，並不能做為勞
20 資雙方調解之標的。故原告主張其與熊君已於勞資調解中
21 就通報事項達成調解云云，顯不足採信。

22 2.再者，復按勞動基準法第16條規定：「（第1項）雇主依
23 第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依
24 左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於
25 10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日
26 前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

27 （第2項）勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作
28 時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作
29 時間，請假期間之工資照給。（第3項）雇主未依第1項規
30 定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」，足
31 認勞動基準法上揭規定，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。經查，本件原告公司係因未依照勞動基準法第16條第1項第2款規定，於資遣熊君時之前20日預告熊君將終止勞動契約，原告公司始依同法條第3項規定，給付資遣員工熊君加計預告工資20,000元。惟此係因原告公司未依照上開勞動基準法第16條第1項第2款之規定，對資遣之熊君為「期間預告終止契約」，原告才會依據勞動基準法第16條第3項規定，向熊君支付預告期間之工資20,000元。故原告給付熊君「預告期間工資」之目的，並非使原告於109年6月9日資遣並終止與熊君勞動契約之日期，因而延長變更至109年6月29日。是原告上開主張其已給付熊君20,000元預告工資，因而資遣並終止與熊君勞動契約之日期，即延長變更至109年6月29日，原告於109年6月9日向被告辦理通報，係符合就業服務法第33條第1項之規定云云，並不足採。

3. 復按甲○○（改制前為行政院勞工委員會，下稱勞工委員會）98年4月9日勞職業字第0980068025號函釋表示略以：「『資遣』係指雇主依勞動基準法第11條、第13條但書及第20條所規定之情形終止勞動契約，次查就業服務法第33條第1項規定略以，雇主應於員工離職之10日前辦理資遣通報」等語（見本院卷第48頁），及勞工委員會97年9月17日勞職業字第0970078793號函釋表示略以：「就業服務法第33條第1項與勞動基準法第16條，兩者立法目的及規範內容均不同，因而並無法律競合或衝突問題，其期間可同時並行不悖，並得就其違反情形分別適用。故事業單位是否有違反就業服務法第33條第1項規定，與雇主是否給付預告期間工資及預告終止契約無涉」等語（見本院卷第

49頁）觀之，顯見原告公司有無違反就業服務法第33條第1項規定，與原告公司是否依照勞動基準法第16條規定給付熊君「預告期間工資」及預告終止契約，並無關聯性，本件依據原告公司與熊君於109年7月1日之勞資爭議調解紀錄（見本院卷第41頁）所載，原告公司係於109年6月9日以勞動基準法第11條第5款之規定，與熊君終止僱傭關係，故熊君實際之離職生效日期應為109年6月9日，即非原告所述之109年6月29日，是原告主張：該員工於6月9日離職，加計預告工資20日，實際日期應為6月29日，故原告公司於6月9日通報、6月18生效，本無疑義等語（見本院卷第4頁），亦屬卸責之詞，即不可採。

4.況且，就業服務法之訂定係為促進國民就業，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，而課予事業單位公法上之作為義務，惟其立法之最終目的仍係在保障勞工之權益。縱認本件原告公司與熊君對於熊君離職日期之認知有所差異，則依據勞工委員會100年6月1日勞職業字第1000074034號函釋意旨：「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項但書規定辦理填報」（見本院卷第50頁）觀之，原告公司仍應於109年7月1日與熊君達成調解成立當日起3日內，依就業服務法第33條第1項但書規定，向被告辦理通報，惟原告卻於109年7月6日始向被告通知更正熊君離職日期，仍屬違反就業服務法第33條第1項規定。

（四）末按人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，應以行為人之故意或過失為其責任條件，此有行政罰法第7條第1項之規定甚明。本件原告雖主張：其係因與熊君間已就勞

資雙方所有爭執、應給付薪資等事項達成調解，並無未依規定通報之情事，亦無故意或過失等語。惟查，本件原告公司為雇主，對於其員工熊君採資遣方式處理，違反就業服務法第33條第1項前段規定之遵期通報義務，已詳如前述，雖原告主張其係因與熊君間已就勞資雙方所有爭執、應給付薪資等事項達成調解，並無未依規定通報之情事等語，惟此事由並不能免除原告遵期通報之義務，況原告公司代表人於本院審理時亦親口表示略以：「我早在6月9日前1個月以上就已經有告知熊君要資遣他，我的經理可以作證，熊君還到我公司大吵大鬧、誹謗我，我沒有告他就很不錯了。我為什麼6月9日才通報，是因為熊君到6月9日到我辦公室說要跟我打訴訟打到底後就未曾到公司，我才在6月9日通報」等語（見本院卷第74頁反面），足認原告公司代表人早有意將熊君資遣，並已告知熊君要資遣之事實，顯然已有充足時間向被告辦理通報，惟原告公司卻遲至109年6月9日始向被告辦理通報，自屬違反就業服務法第33條第1項規定。是本件原告公司之違章行為，縱認非故意，亦有「應注意，能注意，而未注意」之過失責任，自不得主張免罰。故原告上開主張，不足採信。

（五）綜上所述，本件原告公司確有未依就業服務法第33條第1項前段規定，於其員工熊君離職之10日前向被告辦理通報之違章事實。是被告以原告違反就業服務法第33條第1項前段之規定，依同法第68條第1項規定，裁處原告罰鍰30,000元，於法並無違誤。訴願決定予以維持，並無不合，原告猶執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予以駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中華民國 111 年 1 月 28 日

行政訴訟庭 法 官 黃漢權

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於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。

中 華 民 國 111 年 2 月 7 日

書記官 蕭竣升