

臺北市政府 105.07.14. 府訴一字第 10509102700 號訴願決定書

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○

送達代收人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 105 年 3 月 30 日北市勞動字第 10530293500 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營海洋貨運承攬業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）

105 年 1 月 5 日、1 月 26 日實施勞動檢查，發現訴願人（1）於 104 年 12 月 16 日依勞動基準法

第 11 條第 5 款規定終止與勞工○○○（下稱○君；102 年 12 月 20 日到職，104 年 12 月 16 日

離職，計在職 1 年 11 月 27 日）之勞動契約，並進行資遣通報，惟未經預告，亦未依規定給付○君 20 日之預告期間工資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定；（2）工資（104 年 8

月份及 9 月份之業績獎金）未全額直接給付○君，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（3）終止契約前未給予○君 7 日特別休假，違反同法第 38 條規定等情事，乃以 105 年 1 月 30

日北市勞動檢字第 10530222401 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善。

二、嗣原處分機關以 105 年 2 月 26 日北市勞動字第 10530293510 號函通知訴願人陳述意見，經

訴願人於 105 年 3 月 14 日陳述意見略以，○君任職期間與廠商勾串浮報費用，致訴願人遭受重大損害，尚有 130 萬元其招攬之業務款項未取回，訴願人乃依勞動基準法第 11 條第 4 款（按：應為第 5 款）規定終止與○君之勞動契約；訴願人因可歸責○君之事由終止勞動契約，自無須支付○君應休而未休畢之特別休假工資，亦無從結算並發放○君之業績獎金。原處分機關審認訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定與○君終止契約，並進行資遣通報，惟未給予○君預告工資、業績獎金及 7 日之特別休假，違反同法第 16 條第 3 項

、第 22 條第 2 項及第 38 條規定，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點等規定，以 105 年 3 月 30 日北
市

勞動字第 10530293500 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計 6 萬元罰
鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 4 月 6 日送達，訴願人不服，於
1

05 年 4 月 29 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 1 條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」第 4 條前段規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府。」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。」第 12 條第 1 項第 4 款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」第 16 條第 1 項、第 3 項規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：……二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。……。」「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。」第 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第 38 條第 1 款規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：一、違反……第十六條……第二十二條至第二十五條……第三十四條至第四十一條……規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

內政部 75 年 9 月 2 日臺內勞字第 432567 號函釋：「勞工於工作中故意或過失損壞產品或其
其

他物品，其觸犯刑章部分，雇主可訴請司法機關辦理；關於民事賠償部分可由雇主與勞

工協商決定賠償金額及清償方式，如未能達成協議，其賠償非雇主單方面所能認定者，應循司法途徑解決，不能逕自扣發工資。」

改制前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部）89年7月28日臺勞動二字第

003

1343號函釋：「依勞動基準法第22條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱『預扣勞工工資』，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：」

附表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
5	雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，未依法定期間預告且未給付預告期間工資者。	第16條第3項、第79條第1項第1款及第3項。	處2萬元以上30萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第1次：2萬元至15萬元。
10	工資未全額直接給付勞工者。	第22條第2項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項。	處2萬元以上30萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第1次：2萬元至15萬元。

		
34	對繼續工作 滿一定期間 之勞工，雇 主未給予法 定特別休假 天數者。	第 38 條、第 79 條第 1 項第 1 款 及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 30 萬元以 下罰鍰。應公布其事業 單位或事業主之名稱、 負責人姓名，並限期令 其改善；屆期未改善者 ，應按次處罰。
			違反者，除依違規次數 處罰如下外，應公布其 事業單位或事業主之名 稱、負責人姓名，並限 期令其改善；屆期未改 善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬 元。.....

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告.....自中
華
民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。.....公告事項：一、公告將『工會法等
2
0 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」
附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- (一) ○君任職期間因與廠商勾串浮報費用收取回扣，使公司遭受損害，且有應收帳款尚未收回，經訴願人依勞動基準法第 11 條第 4 款（按：應係第 5 款）規定終止勞動契約，訴願人自無給付預告期間工資及資遣費之義務。
- (二) 原處分機關依訪談會計○○○及經理○○○後之勞動檢查會談紀錄，審認訴願人未給付○君工資，然該會計非訴願人員工，不應以該紀錄為證，且勞動檢查時訴願人已依勞動基準法第 12 條第 4 款規定與○君終止契約，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有事實欄所述違反勞動基準法等情事，有訴願人提供之員工基本資料、○君離職申請書、資遣員工通報名冊及原處分

機關 105 年 1 月 5 日、1 月 26 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書及勞動條件檢

查組辦理申訴檢查結果一覽表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君任職期間因收取回扣，使公司遭受損害，經訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止勞動契約，訴願人自無給付預告期間工資及資遣費之義務；受訪談之會計非訴願人員工，且勞動檢查當日訴願人已依勞動基準法第 12 條第 4 款規定與○君終止契約云云。按雇主依第 11 條規定終止勞動契約者，勞工繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，應於 20 日前預告，雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；工資應全額直接給付勞工；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，每年應給予 7 日特別休假；揆諸勞動基準法第 16 條第 1 項及第 3 項、第 22 條第 2 項及第 38 條第 1

款規定自明。查本件○君於 102 年 12 月 20 日到職，離職日期為 104 年 12 月 16 日，任職年資

計 1 年 11 月 27 日。訴願人於 104 年 12 月 16 日以○君「不適任」為由，依勞動基準法第 11 條

第 5 款（勞工對於所擔任之工作確不能勝任）規定，不經預告終止勞動契約，並進行資遣通報，有訴願人 104 年 12 月 16 日寄送原處分機關之資遣員工通報名冊、勞動檢查時訴願人提出之○君員工基本資料、○君離職申請書等資料影本附卷可稽。

五、次依卷附原處分機關 105 年 1 月 5 日、1 月 26 日訪談訴願人員工○○○（職稱：經理）、○

○○（職稱：會計）之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問：勞工○○○到職日及離職日為何？答：○員於 2013 年 12 月 20 日到職，於 2015 年 12 月 16 日離職，任職 1 年 11 個

月 27 天。問：貴公司是否有依規定給予預告工資及資遣費？答：目前未給予。擬申請勞資調解，後補資料。……」 「……問：貴公司是否有提供勞工○○○先生涉違勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款事由之證明？答：本公司今日僅提供○員於 104 年 1 月至 104 年

10 月應收帳款未收回之資料，結算總計約 130 多萬元。而無提供○員涉有與相關下游廠商浮報費用及期約收取回僱（扣）之相關資料。問：貴公司是否已給付勞工○○○ 104 年 8 月至 104 年 11 月業績獎金？答：104 年 8 月及 9 月應收帳款本公司已收回，104 年 8 月應

付獎金擬於 105 年 1 月 20（日）給付，惟目前仍未給付。104 年 9 月應付獎金擬於 105 年 2 月

20(日)給付..... 104年10月及11月應收帳款目前仍未收款，故無法給付.....問：貴公司是否有給付勞工○○○應休而未休之特休日.....7日之金額？答：.....目前仍未給付。.....」等語。此均有經會談人簽名之上開會談紀錄影本在卷可稽，是訴願人有未給予○君預告工資、104年8月、9月應付之業績獎金，7日特別休假之情事，洵堪認定。是原處分機關以訴願人違反勞動基準法第16條第3項、第22條第2項及第38條規定

定

，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統

一裁罰基準第3點等規定，各處訴願人2萬元罰鍰，合計6萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。

六、至訴願人主張○君違反工作規則，收取回扣，使公司遭受損害一節，查工資係勞工提供勞務之對價，故雇主應全額直接給付工資予勞工，縱如勞工有因違約或侵權行為造成雇主損害情形，在違約、賠償等事實未發生，或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主不得預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用，應循司法途徑解決；參酌內政部75年9月2日臺內勞字第432567號及改制前行政院勞工委員會89年

7

月28日臺勞動二字第0031343號函釋意旨亦明。是訴願人不得以○君違反工作規則，致公司遭受損害為由，扣發勞工工資。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，審酌訴願人係第1次違反勞動基準法上開規定，各處最低額度2萬元罰鍰，合計處6萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

七、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 楊 芳 玲
委員 張 慕 貞
委員 劉 宗 德
委員 紀 聰 吉
委員 戴 東 麗
委員 柯 格 鐘
委員 葉 建 廷
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 傅 玲 靜

中華民國

105

年

7

月

14

日

市長 柯文哲

法務局局長 楊芳玲 決行

如只對本決定罰鍰部分不服者，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）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區文林路 725 號）