

臺北市政府 107.05.04. 府訴一字第 1072090177 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 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 107 年 2 月 1 日北市勞動字第 10639726900

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營廣告業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）106 年 11 月 16 日、12 月 7 日派員實施勞動檢查，查得：

（一）訴願人於 106 年 10 月 31 日依勞動基準法第 11 條第 2 款規定終止與勞工○○○（下稱 ○

君；106 年 2 月 6 日到職，106 年 10 月 31 日終止勞動契約，計在職 8 個月又 26 天）之勞

動契約，惟未依規定於勞動契約終止 10 日前預告，亦未給付預告期間工資新臺幣（下同）1 萬 6,667 元（月薪 5 萬元÷30 日×10 日），違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定

。

（二）訴願人積欠○君 106 年 10 月工資，工資未全額直接給付勞工，違反同法第 22 條第 2 項

規定。

（三）○君於 106 年 2 月 6 日到職，至 8 月 5 日到職滿 6 個月，自該日起 6 個月內，應給予 ○君 3

日特別休假。惟至 106 年 10 月 31 日契約終止時，均無○君特別休假之紀錄，訴願人亦未給付○君特別休假應休未休之工資 5,000 元（月薪 5 萬元÷30 日×3 日），違反同法行為時第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關爰以 106 年 12 月 14 日北市勞動檢字第 10641758601 號函檢送勞動檢查結果通知

書（該通知書之檢查結果違反規定事項項次 3 誤植法規條款，經原處分機關以 106 年 12 月

22 日北市勞動檢字第 10639732900 號函檢送勞動檢查結果通知書更正為勞動基準法第 16 條第 3 項) 予訴願人。原處分機關另先後以 106 年 12 月 21 日北市勞動字第 10639726910 號

及 107 年 1 月 11 日北市勞動字第 10639726930 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 106 年

2 月 1 日以書面陳述意見略以，已與所有員工達成和解等語。

三、原處分機關審認訴願人為資本額 1,000 萬元以上之甲類事業單位，違反勞動基準法第 16 條第 3 項、第 22 條第 2 項、行為時第 38 條第 4 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項

、第 80 條之 1 第 1 項規定，及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 5、10、40 規定，以 107 年 2 月 1 日北市勞動字第 10639726900

號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 2 月 5 日送達，訴願人不服，於 107 年 2 月 13 日向本府提起訴願，並據原

處分機關檢卷答辯。

理由

一、查本件訴願人公司雖經本府 106 年 12 月 12 日府產業商字第 10661364000 號函核准解散登記

，變更負責人為監察人○○○。惟經臺灣臺北地方法院 106 年 12 月 29 日北院隆民科宜字第 1060007192 號函查復略以，該院迄 106 年 12 月 22 日止未受理訴願人呈報清算人或利害

關係人聲請選任清算人事件。是訴願人既未完成清算，依公司法第 25 條規定，訴願人於清算範圍內之法人人格尚未消滅，仍得為權利義務主體，有訴願能力。訴願人既未進行清算程序，即無清算人就任，應以解散登記之監察人○○○為代表人。又本件訴願書雖載明不服之行政處分為「發文字號為：北市勞動字第 10639726901 號」，惟查原處分機關係以該函檢送裁處書等予訴願人，揆其真意，應係對原處分機關 107 年 2 月 1 日北市勞動字第 10639726900 號裁處書不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「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。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 11 條第 2 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：……二、虧損或業務緊縮時。」第 16 條第 1 項

第 1 款、第 3 項規定：「雇主依第十一條.....規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。」「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 項前段規定：「工資應全額直接給付勞工。」行為時第 38 條第 1 項第 1 款、第 4 項規定：「勞工在同

一
處
雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項規定：「有下列各款規定行為之一者，

新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反.....第二十二條至第二十五條.....第三十四條至第四十一條.....規定。」「違反.....第十六條.....規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」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。」

勞動基準法施行細則第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」行為時第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。二、發給工資之期限：.....（二）契約終止：依第九條規定發給。」

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：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 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（節錄）

項次	5	10	40
違規事件	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	工資未全額直接給付 勞工者。	勞工之特別休假，因 年度終結或契約終止 而未休之日數，雇主 未發給工資者。

	預告期間工資者。		
4	法條依據 (第 16 條第 3 項、第 79	第 22 條第 2 項、第 79 (行為時) 第 38 條第
1	勞動基準法)	條第 3 項、第 4 項及第	條第 1 項第 1 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第
條		80 條之 1 第 1 項。	項及第 80 條之 1 第 1 項 款、第 4 項及第 80
			之 1 第 1 項。
	法定罰鍰額度	1. 處 2 萬元以上 30 萬	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事
	(新臺幣：元	元以下罰鍰，並得	業規模、違反人數或違反情節，加重其罰
) 或其他處罰	依事業規模、違反	鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
		人數或違反情節，	2. 應公布其事業單位或事業主之名稱、負責
		加重其罰鍰至法定	人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者
		罰鍰最高額二分之	，應按次處罰。
		一。	
		2. 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。	
	統一裁罰基準	違反者，除依違規次	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及
	(新臺幣：元	數處罰如下外，應公	違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或
)	布其事業單位或事業	事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改
		主之名稱、負責人姓	善；屆期未改善者，應按次處罰：
		名，並限期令其改善	1. 甲類：
		；屆期未改善者，應	(1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
		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『工會法等

20

項法規』所定本府主管業務部分權限，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 20 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」

三、本件訴願理由略以：訴願人於 107 年 1 月 31 日寄出陳述意見書予原處分機關，原處分機關剛好也寄出本件裁處書予訴願人。訴願人已與勞工達成和解，再提供前述陳述意見書及勞資爭議調解紀錄等資料，請撤銷原處分。

四、查本件訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述等違反勞動基準法之情事，有原處分機關 106 年 12 月 7 日勞動條件檢查會談紀錄；○君 106 年 2 月 6 日新進員工報到應繳資料清單、106 年 8 月至 10 月出勤紀錄表、106 年度

請休假卡、106 年 5 月至 9 月所得明細、○○銀行股份有限公司薪資轉帳交易證明單、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定部分：

按雇主依勞動基準法第 11 條規定終止勞動契約者，勞工繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，應於 10 日前預告之；未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；且於終止勞動契約時，結清工資給付勞工；違者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰；且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

；揆諸勞動基準法第 16 條第 1 項第 1 款、第 3 項、第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項及同法施

行細則第 9 條規定自明。本件查：

（一）依原處分機關 106 年 12 月 7 日訪談訴願人總經理○○○（下稱○君）之勞動條件檢查

會談紀錄略以：「問：○○（股）公司 106 年 10 月 31 日是否與勞工終止勞動契約？終止契約事由為何？答：……○○○（業務經理）……為『○○廣告』之勞工……○員……10 月 31 日終止勞動契約，事由以勞基法第 11 條第 2 款虧損或業務緊縮，資遣……員工，目前尚未給付……。」問：預告工資是否給付……○○○……10 天工資？答：……○○○（106.2.6 到職，10 月 31 日離職），確實未給付預告工資……。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（二）次依○君 106 年 2 月 6 日新進員工報到應繳資料清單記載，其於 106 年 2 月 6 日到職。是

○君於 106 年 2 月 6 日到職（10 月 31 日終止勞動契約），至 106 年 5 月 5 日已繼續工作 3

個月以上 1 年未滿，訴願人應於 10 日前預告終止契約。惟訴願人未於 10 日前預告，亦未於終止勞動契約時給付預告期間工資 1 萬 6,667 元（月薪 5 萬元÷30 日×10 日

）

，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定之情事，洵堪認定。

（三）雖訴願人主張其與○君已達成和解並提供勞資爭議調解紀錄等語。查訴願人雖與○君就預告工資爭議部分於 107 年 1 月 18 日勞資爭議調解成立，訴願人同意於 107 年 2

月

15 日前給付預告期間工資，惟訴願人縱如期給付，仍屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。是本件原處分以訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定，依同法第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 4 點項次

5 等規

定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。此部分原處分應予維持。

六、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

按工資應全額直接給付勞工；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 22 條第 2 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。查本件：

（一）依原處分機關 106 年 12 月 7 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「問：○○（股）公司 106 年 10 月 31 日是否與勞工終止勞動契約？終止契約事由為何？答：……○○○……10 月 31 日終止勞動契約……目前尚未給付：原訂 106 年 10 月 20

日

應付（9月份業務獎金、伙食津貼、職務加給）、106年11月5日（10月份之本俸、其他加項）、11月20日（10月份業獎、伙食、職加）……。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（二）次依○君106年10月所得明細記載，○君每月薪資5萬元，每（次）月5日應發本俸2萬9,700元、每（次）月20日應發津貼2萬300元（職務加給1萬8,500元+伙食費1,800元）；惟依卷附訴願人自行提出蓋有○○銀行股份有限公司○○○網交易專用章106年12月10日列印自106年5月5日至10月5日之薪資轉帳交易證明單，其最後之轉帳交易紀錄係於106年10月5日薪資轉帳予○君2萬7,358元，該薪資轉帳交易證明單並經手繕註記為9月份薪資。是訴願人迄至106年12月10日，仍未全額直接給付○君106年10月工資，其有違反同法第22條第2項規定之情事，洵堪認定。

（三）雖訴願人主張其與○君已達成和解並提供勞資爭議調解紀錄等語。惟縱認訴願人之主張屬實且已給付工資，惟屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。是本件原處分以訴願人違反勞動基準法第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第3點、第4點項次10等規定，處訴願人2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。此部分原處分應予維持。

七、原處分關於違反勞動基準法行為時第38條第4項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿6個月以上1年未滿者，應依給予特別休假3日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發；所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額；雇主依勞動基準法終止勞動契約時，應即結清未休畢之特別休假日數折算之工資給付勞工；違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法行為時第38條第1項第1款、第4項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項及勞動基準

法施行細則第 9 條、行為時第 24 條之 1 第 2 項定有明文。查本件：

(一) 依原處分機關 106 年 12 月 7 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：106 年 10 月 31 日終止勞動契約○○○106 年 2 月 6 日到職，特別休假 3 天是否未休完？

是否有折算未休工資？答：○○○在職期間皆未休特別休假，故尚有 3 天未休工資，還沒給付.....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二) 是○君於 106 年 2 月 6 日到職，至 106 年 8 月 5 日到職滿 6 個月，訴願人應給予 3 日特別休假，或於契約終止時發給未休日數之工資。惟依○君 106 年 8 月至 10 月出勤紀錄表及 106 年度請休假卡記載，至 106 年 10 月 31 日契約終止時，均無○君請特別休假之紀錄

，○君亦於上開會談紀錄自承未另給○君未休日數之工資。是訴願人未於契約終止日給付○君特別休假未休日數折算之工資，違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定之情事，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張其與○君已達成和解並提供勞資爭議調解紀錄等語。惟縱認訴願人之主張屬實且已給付特別休假未休日數折算之工資，仍屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。是本件原處分以訴願人違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第

3 點、第 4 點項次 40 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。此部分原處分應予維持。

綜上，訴願人有違反勞動基準法第 16 條第 3 項、第 22 條第 2 項、行為時第 38 條第 4 項規定

之事實，洵堪認定。原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元罰鍰，計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

八、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 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍

委員 劉 建 宏

委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 5 月 4 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 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，向臺灣臺北地方法院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：臺北市士林區福國路 101 號）