

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 12 日北市勞動字第 10639726000 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營其他管理顧問服務業，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 17 日及 12 月 4 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 日勞動契約終止，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 萬元（月薪 3 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，有工資未全額直接給付勞工之情事，違反同法第 22 條第 2 項規定。

（三）勞工○○○（下稱○君）於 106 年 1 月 3 日到職，至 7 月 3 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 日勞動契約終止時，○君尚有

2 日特別休假未休畢，訴願人亦未給付○君特別休假應休未休日數之工資 8,000 元（月薪 12 萬元÷30 日×2 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 13 日北市勞動檢字第 10641345401 號函檢送勞動檢查結果通知

書予訴願人，命其即日改善。原處分機關另以 106 年 12 月 28 日北市勞動字第 10639726010

號及 107 年 1 月 11 日北市勞動字第 10639726030 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人以 107

年1月5日及22日書面陳述意見略以，已與所有員工達成和解等語。原處分機關仍審認訴願人為乙類事業單位，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12日北市勞動字第10639726000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14日送達，訴願人不服，於107年2月26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、查本件訴願人公司雖經本府106年12月12日府產業商字第10661364100號函核准解散登記

，變更負責人為監察人○○○。惟經臺灣士林地方法院107年5月3日士院彩民科字第1070100776號函查復略以，該院並無受理訴願人呈報清算人、選派清算人、清算完結等事件。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「107年2月12日公文.....發文字號為：北市勞動字第10639726001號」，惟查原處分機關係以該函檢送同日期北市勞動字第10639726000號裁處書等予訴願人，揆其真意，應係對原處分機關上開裁處書不服，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

雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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，處

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預告期間工資者。	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。

法條依據（第 16 條第 3 項、第 79 條第 2 項、第 79 條第 1 項、第 1 款、第 4 項、第 79 條第 1 項  
 勞動基準法）

條	80 條之 1 第 1 項。	4 項及第 80 條之 1 第 1 款、第 4 項及第 80
	項。	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) 或其他處罰	元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 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。
	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 (新臺幣：元)	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。 ……	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及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： …… 2. 乙類： (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

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 22 日寄出陳述意見書予原處分機關，並附上訴願人與勞工達成和解之同意書及承諾於 2 月 15 日前匯款完成之單據等資料，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 4 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書；○君及○君等 2 人新進員工報到應繳資料清單、○君 106 年 7 月至 10 月出勤紀錄表及 106 年度請休假卡、○君 106 年 10 月所得明細、○君 106 年 7 至 10 月所

得明細、訴願人自行提出 106 年 12 月 10 日列印蓋有○○股份有限公司○○○網交易專用章 106 年 10 月 5 日付款之 9 月份薪資轉帳交易證明單（下稱薪資轉帳證明單）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 4 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：貴事業單位勞工……○○○……其資遣……預告期間薪資……？答：……106 年 10 月 30 日本公司因經營之故，請員工休假 4 天（

自

106年10月31日起)，員工不接受.....公司決定自106年10月31日資遣.....

員工

，勞動契約終止日期為106年10月31日，資遣原因為勞基法第11條第2款之虧損或

業

務緊縮.....故公司應支付其資遣費及預告工資，尚未給付.....。」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日勞動契約終止)，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1萬元〔月薪3萬元(本俸20,400元+職務加給7,800元+伙食費1,800元)÷30日×10日〕，是訴願人違反勞動基準法第16

條

第3項規定之情事，洵堪認定。雖訴願人主張其與○君已達成和解並提供和解書及匯款證明資料等語。查訴願人雖與○君就預告工資爭議部分於107年1月4日勞資爭議調解成立，訴願人同意於107年2月15日前給付○君預告期間工資，惟訴願人之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3點、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4日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「問：貴事業單位勞工.....○○○.....給付薪資方式.....?.....答：.....每月5號支付員工上月『本俸』，20號付上月『職務加給』、『伙食費』.....有關上述員工薪資，原訂11月5日支付10月所得薪資本俸、11月20日支付10月所得(職務加

給

.....伙食費).....均尚未給付.....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

20  
伙  
後  
手  
年

(二) 次依○君 106 年 10 月所得明細記載。訴願人每(次)月 5 日應發本俸 1 萬 9,433 元(,400 元-勞健保自付額 967 元)、每月 20 日應發津貼 9,600 元(職務加給 7,800 元+伙食費 1,800 元);惟依卷附 106 年 12 月 10 日列印之薪資轉帳證明單載明,訴願人最後之轉帳交易紀錄係於 10 月 5 日薪資轉帳予○君 1 萬 9,151 元,薪資轉帳證明單並經繕註記為 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,○君亦於上開會談紀錄自承尚未給付 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。

第 4 點

(三) 雖訴願人主張其與○君已達成和解並提供和解書及匯款證明資料等語。惟縱認訴願人之主張屬實且事後已給付○君積欠之工資,亦屬事後改善行為,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 4 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄略以:「問:貴事業單位勞工.....○○○.....是否給予特別休假及統計日數?.....答:.....有

給員工特休，滿1年7天.....但○○○ 106年1月3日到職，僅休106年8月11日，尚

有2天特休未休，公司尚未與其結清特休未付薪資.....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

(二)是○君於106年1月3日到職，至106年7月2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7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，○君僅有106年8月11日

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2日之工資，此外亦無訴願人給付○君未休日數2日工資之事證。是訴願人未於契約終止日給付○君特別休假未休日數2日折算之工資，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和解書及匯款證明資料等語；惟縱認訴願人之主張屬實且事後已給付○君特別休假未休日數2日折算之工資，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，合計處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 (公出)

委員 張 慕 貞 (代行)

委員 柯 格 鐘

委員 王 韻 茹

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 劉 建 宏

委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 5 月 17 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）