

臺北市政府 107.06.22. 府訴一字第 1072090590 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 22 日北市勞動字第 1073020080

0 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營其他專門設計服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）106 年 12 月 21 日派員實施勞動檢查發現：（一）訴願人以勞工○○○（下稱○君；104 年 7 月 3 日到職，106 年 10 月 3 日離職，在職 2 年 3 個月）對於所擔任之工作不能勝任為

由，於 106 年 10 月 2 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止與○君之勞動契約，惟未依規

定於 20 日前預告，亦未給付預告期間工資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定。（二）訴願人未全額直接給付○君 106 年 10 月工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（三）

○君至 106 年 7 月 2 日到職滿 2 年，自 106 年 7 月 3 日起 1 年內，應給予 10 日特別休假，惟至 10

6 年 10 月 2 日勞動契約終止時，○君尚有 7 日特別休假未休畢；訴願人並未給付○君未休日數之工資，違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 1 月 2 日北市勞動檢字第 10641969001 號函檢附勞動檢查結果通知書

通知訴願人，命其即日改善。嗣復以 107 年 1 月 15 日北市勞動字第 10730200810 號函通知

訴願人陳述意見。訴願人於 107 年 1 月 29 日以書面陳述意見略以，○君已於 30 日之法定給

付期限內（106 年 10 月 27 日）向臺灣士林地方法院（下稱士林地院）提出支付命令聲請

狀，本件已進入司法程序，訴願人並非故意不發放等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項、第 22 條第 2 項及行為時第 38 條第 4 項規定，因係資本額新臺幣

(下同) 1,000 萬元以上之甲類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、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(下稱裁罰基準)第 3 點、第 4 點項次 5、10、40 等規定，以 107 年 2 月 22 日北市勞動字第 10730200800 號裁處書，

分別處訴願人 2 萬元罰鍰，共計 6 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 3 月 7 日送達，訴願人不服，於 107 年 3 月 13 日經由原處分機關向本府提起訴願，4 月 2

日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 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 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 16 條第 1 項第 2 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：……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。」行為時第 38 條第 1 項第 3 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：……三、二年以上三年未滿者，十日。」「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……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：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（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	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 3 項、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，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。 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。	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、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，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	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

			二分之一。		，並限期令其改善；屆
			2. 應公布其事業單位或		期未改善者，應按次處
40	勞工之特別	(行為時)第	事業主之名稱、負責		罰：
	休假，因年	38 條第 4 項、	人姓名，並限期令其		1. 甲類：
	度終結或契	第 79 條第 1 項	改善；屆期未改善者		(1) 第 1 次：2 萬元至
20					
	約終止而未	第 1 款、第 4 項	，應按次處罰。		萬元。
	休之日數，	及第 80 條之 1			……
	雇主未發給	第 1 項。			
	工資者。				

」

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 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」

二、本件訴願理由略以：訴願人預計於次月 5 日之員工發薪日發放，惟○君已於 106 年 10 月 27

日向士林地院提出民事支付命令聲請狀，且經法院足額扣押在案，訴願人並非故意不發放。請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止與○君之勞動契約，未依規定於 20 日前預告或給付預告期間工資；未全額直接給付○君 106 年 10 月份工資；未給付○君特別休假應休未休之工資，分別違反勞動基準法第 16 條第 3 項、第 22 條第 2 項及行為時第 38 條第 4 項規定；

有原

處分機關 106 年 12 月 21 日訪談訴願人總經理○○○（下稱○君）之談話紀錄、勞動檢查

結果通知書、○君之人事資料表、薪資明細及訴願人之薪資轉帳明細等影本附卷可稽。
原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君已於 106 年 10 月 27 日向士林地院提出民事支付命令聲請狀，其並非故意不發放云云。查本件：

(一) 關於違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定部分：

1. 按雇主依第 11 條規定終止勞動契約，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；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，且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。揆諸勞動基準法第 16 條第 1 項第 2 款及第 3 項、第 79 條第 3 項、第 80 條之 1

及同法

施行細則第 9 條規定自明。

2. 依卷附原處分機關 106 年 12 月 21 日訪談總經理○君之談話紀錄略以：「……問：請問貴公司所僱勞工○○○何時到職？何時離職？離職原因為何？答：○員於 104 年 7 月 3 日到職，106 年 10 月 2 日為最後工作日，自 106 年 10 月 3 日起離職。

本公司

以○員對於所擔任工作確不能勝任為由，予以終止勞動契約。問：請問貴公司所僱勞工○○○……全時工作者或部分工時人員？約定薪資為何？答：……○員為全時工作人員……自 105 年 7 月起調整為月薪 80,000 元……問：請問貴公司薪資制度為何？答：全公司皆採月薪制，自 106 年 6 月份薪資於次月 5 日以銀行轉帳方式發放……問：請問貴公司於何時向勞工○○○表示終止勞動契約？答：本公司於 106 年 9 月 29 日以通訊軟體 LINE 及 Email 通知○員於 106 年 9 月 30 日到公司辦理

離職

，惟勞工○○○不理睬，未於 106 年 9 月 30 日到公司辦理離職手續，遲至 106 年

10

月 2 日始到公司辦理離職。問：請問貴公司與勞工○○○終止勞動契約後，是否給付○○○預告工資、資遣費及特休未休工資？答：因○○○已提起司法訴訟，本公司因而未支付任何款項予○○○……。」談話紀錄經○君簽名確認在案。

3. 是○君於 104 年 7 月 3 日到職，至 106 年 10 月 2 日勞動契約終止，工作年資滿 2 年

3 個

月，依勞動基準法第 16 條第 1 項第 2 款規定，訴願人應於契約終止前 20 日預告，

惟

訴

訴願人於 106 年 9 月 29 日以電子郵件通知○君於 106 年 9 月 30 日辦理離職，嗣於

年 10 月 2 日終止勞動契約，預告期間僅有 3 日，不足 17 日，訴願人薪資 8 萬元，

願人應給付○君 17 日之預告期間工資 4 萬 5,334 元（ $80,000 \div 30 \times 17 = 45,333$ ）。惟○君於會談紀錄自承勞動契約終止時未給付○君預告期間工資，訴願人亦未能提供已依規定給付之事證供核。是訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定之事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

（二）關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 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；雇主依本法終止勞動契約時，應即結清工資給付勞工。揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第

1

款、第 80 條之 1 及勞動基準法施行細則第 9 條規定自明。

2. 依卷附原處分機關上開訪談○君之談話紀錄略以：「……問：請問貴公司所僱勞工○○○106 年 9 月出勤情形及薪資發放情形為何？答：○員除 106 年 9 月 2 日、3

日

、9 日、10 日、16 日、17 日、23 日、24 日等 8 天例休日未出勤及 30 日未出勤外，

其

餘天數皆有出勤，惟因○員於 106 年 10 月 27 日向臺灣士林地方法院提起支付命令，本公司考量本案已進入司法程序，故尚未發給○員 106 年 9 月份薪資……。」談話紀錄經○君簽名確認在案。

3. 是○君於會談時自承未給付○君 106 年 9 月工資，又訴願人於 106 年 10 月 2 日與○

君

終止契約，仍應發給 106 年 10 月工資 5,334 元（ $80,000 \div 30 \times 2 = 5333.33$ ），惟訴願人迄未提出已依規定給付○君 106 年 9 月及 10 月工資之事證供核。是訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。

（三）關於違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定部分：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 2 年以上 3 年未滿者，應給予特別休假 10 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，並按未休日數，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；如係契約終止者，雇主應即結清勞工特休未休之工資給付勞工；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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。揆諸勞動基準法行為時第 38 條第 1 項第 3 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條

之 1 及

同法施行細則行為時第 24 條之 1 第 2 項規定自明。

2. 依卷附原處分機關上開訪談○君之談話紀錄略以：「……問：請問貴公司與勞工○○○終止勞動契約後，是否給付○○○預告工資、資遣費及特休未休工資？答：因○○○已提起司法訴訟，本公司因而未支付任何款項予○○○。問：請問貴公司特別休假給予方式為何？：答：本公司特別休假採到職日制方式給予。問：請問貴公司所僱勞工○○○自 106 年 7 月 3 日起，有幾天特休？○○○自是日起至離職日止，是否曾請特休假？答：自 106 年 7 月 3 日起，本公司給予○○○10 天特休，自 106 年 7 月 3 日起至 106 年 10 月 2 日止，○○○未曾請過特休，惟

○○○106 年

8 月 9 日至 11 日出國未請假……。」談話紀錄經○君簽名確認在案。

3. 查○君於 104 年 7 月 3 日到職，至 106 年 7 月 2 日為止，年資 2 年以上未滿 3 年，

自 106

年 7 月 3 日起有特別休假 10 日，縱扣除○君 106 年 8 月 9 日至 11 日出國未請假 3

日，○

君至 106 年 10 月 2 日契約終止時仍有 7 日特別休假未休畢，訴願人應給付○君特

別

休假工資 1 萬 8,667 元（80,000÷30×7=18,667）；惟○君於會談紀錄自承未給付○君特別休假未休工資，訴願人亦未提供其已給付該筆工資之事證供核。是訴願人違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願人雖主張已遭法院足額扣押相關款項，惟查所檢附法院執行命令發文日期已逾依法應給付之期限，且僅係禁止訴願人收取對於第三人金錢債權或為其他處分，並禁止第三人向訴願人清償，尚難認已生給付○君特別休假未休工資之結果。訴願主張，不足採據。

（四）綜上，本件原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 16 條第 3 項、第 22 條第 2 項及

行

為時第 38 條第 4 項規定，且為甲類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、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、10、40 等規定，各處訴願人 2 萬元

罰鍰，合計處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，應予維持。

五、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 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 6 月 22 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 2 48 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）