

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 110 年 11 月 4 日北市勞動字第 11060253941 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營電腦及其週邊設備軟體批發業，為適用勞動基準法之行業

，指派勞工在本市提供勞務。原處分機關於民國（下同）110 年 7 月 22 日、10 月 21 日實施勞動檢查，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）約定月薪為新臺幣（下同）4 萬 2,000 元，每月 16 日以匯款方式給付上月工資，並查得：

（一）○君到職日為 109 年 3 月 16 日，離職日為 110 年 2 月 20 日，訴願人以其不適任工作為由，依勞動基準法第 11 條第 5 款規定於 110 年 2 月 20 日與○君終止勞動契約，○君在職年資達 3 個月以上未滿 1 年，惟訴願人未依規定於終止契約 10 日前向○君預告，亦未給付○君預告期間之工資，違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定。

（二）訴願人迄勞動檢查時仍未給付○君 110 年 2 月份工資；訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

二、原處分機關乃以 110 年 8 月 27 日北市勞動字第 1106095314 號函檢送勞動

檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，未獲訴願人回應

。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 項規定，且為乙類事業單位，乃依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項、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、13 等規定，以 110 年 11 月 4 日北市勞動字第 11060253942 號函檢送同日期北市勞動字第 11060253941 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 11 月 5 日送達，訴願人不服，於 110 年 12 月 7 日經

由原處分機關向本府提起訴願，111年1月18日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願人於訴願書行政處分書發文日期及文號欄雖載明「中華民國110年11月4日……北市勞動字第11060253942號」，並檢附原處分影本，惟原處分機關110年11月4日北市勞動字第11060253942號函僅係檢送原處分等予訴願人，揆其真意，訴願人應係對原處分不服。又本件訴願人提起訴願之日期（110年12月7日）距原處分之送達日期（110年11月5日）雖已逾30日，惟訴願人之地址在新北市，依訴願扣除在途期間辦法第2條規定，應扣除訴願在途期間2日，故訴願期間末日為110年12月7日，是本件訴願並未逾期，合先敘明。
  - 二、按勞動基準法第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；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：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。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……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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」
- 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8千

萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。（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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞基法）	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 2 分之 1。 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。 .....
13	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 102 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 2 分之 1。 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 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人與勞工○君之勞資問題，雙方對於開除認知不同，○君為政府標案公共工程駐場助理工程師，但出缺勤異常時常造成單位主管困擾，且無故連續曠職 3 日以上，已符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款關於勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約之規定，故訴願人無給付○君預告期間工資之必要；又因雙方對於○君 110 年 2 月份薪資之算法及認知不同，而懸而未決，直至今日，○君仍單方面斷聯，致無法解決其薪資問題，請撤銷原處分。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關勞動檢查結果通知書、110 年 7 月 22 日、10 月 21 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 110 年 2 月份出勤紀錄、109 年 8 月至 110 年 2 月份薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張○君出缺勤異常已符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，故其無給付○君預告期間工資之必要；又因雙方對於○君 110 年 2 月份薪資之算法及認知不同，而懸而未決云云。查本件：

（一）關於違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定部分：

- 1、按雇主依勞動基準法第 11 條規定終止勞動契約，勞工繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，應於 10 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；違反者，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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 項及第 3 項、第 79 條第 3 項、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。
- 2、依原處分機關 110 年 7 月 22 日、10 月 21 日訪談○君及○君之會談紀錄分別載以：「……問：請問貴公司與○員約定何時給薪？答：每月 16 日以匯款方式給付上個月薪資……問：請問貴公司自何時聘僱○

員，○員何時離職？原因為何？答：○員 109 年 3 月 16 日到職，○員 110 年 2 月 20 日當日只做半天至 12 時……因○員任職期間，公司多次向○員反映其出勤常遲到、請假，會影響業主對公司觀感，○員表示會改善，110 年 2 月 20 日老闆與其溝通，因○員態度不佳，最後以○員不適任此工作，予以解僱。……問：請問貴公司何時給付○員 110 年 2 月 1 日至 20 日工資及資遣費、預告工資？答：因……2 月份工資至今（110 年 7 月 22 日）未給，資遣費、預告工資未給。……。」

「……問：請問○員離職原因為何？答：○員離職原因為不配合公司規定，公司多次向○員反映其出勤常遲到、請假，從萬華案場結束至內湖案場皆常有遲到情形，會影響業主對公司觀感，多次面談○員皆表示會改善，惟仍常遲到、臨時請假，常常交代事情，隔天直接請假，○員 110 年 2 月 20 日當日只做半天至 12 時，老闆與其面談未果，因○員態度不佳，老闆以○員不適任，叫○員明天不用來上班了。老闆依勞基法第 11 條第 5 款勞工對於所擔任之工作不能勝任予以解僱。……。」經○君、○君簽名確認在案。本件○君在職年資達 3 個月以上未滿 1 年，訴願人以其不適任工作為由，於 110 年 2 月 20 日與○君終止勞動契約，○君及○君於上開會談紀錄亦自承訴願人未依規定給予 10 日預告期間，亦未給付○君預告期間之工資。是訴願人未依規定給付預告期間工資，其違反勞動基準法第 16 條第 3 項規定之事實，洵堪認定。至訴願人主張○君出缺勤異常已符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，故其無給付○君預告期間工資之必要 1 節，查訴願人訴願時雖檢附載明○君 110 年 2 月 17 日至 19 日為曠職之出勤紀錄，惟查此與訴願人於勞動檢查時所附○君於 110 年 2 月 17 日為事假，2 月 18 日為特別休假，2 月 19 日為病假之記載不符，且係事後出具之資料，亦與○君於上開 110 年 10 月 21 日會談紀錄所述訴願人係依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止○君勞動契約之內容不一致，自不足採。

(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；違反者，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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

2、查○君及○君於上開會談紀錄自承訴願人迄今仍未給付○君 110 年 2 月份工資，亦為訴願人所不爭執，是訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。至訴願人主張因雙方對於○君 110 年 2 月份工資之算法及認知不同，而懸而未決，且○君仍單方面斷聯，致無法解決其薪資問題等語，惟查○君及○君於上開會談紀錄表示訴願人每月 16 日係以匯款方式給付○君上月工資，縱如訴願人所述○君確實已單方面斷聯，訴願人仍得以匯款之方式給付○君 110 年 2 月份工資。訴願主張，應屬卸責之詞，亦不足採。

六、綜上，原處分機關審酌訴願人上開違規情節，且為乙類事業單位，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，揆諸前揭規定及裁罰基準，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 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝  
委員 邱 駿 彥  
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 2 月 14 日  
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）