

訴 願 人 〇〇有限公司

代 表 人 〇〇〇

原處分機關 臺北市政府勞工局勞動檢查處

右訴願人因勞動檢查事件，不服原處分機關九十年四月十二日北市勞檢一字第九〇六〇四八五七〇〇號函所為之處分，提起訴願，本府依法決定如左：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、緣訴願人為適用勞動基準法行業，經原處分機關於九十年三月二十日等日期派員前往訴願人地址本市中山區〇〇路〇〇號〇〇樓之〇〇實施勞動檢查，發現訴願人違反規定事項共有三項：未全額發給其所僱勞工〇〇〇九十年一月薪資。未依規定置備勞工工資清冊。所僱勞工〇〇〇工作滿一年，未依規定給予特別休假。認係違反勞動基準法第二十二條第二項、第二十三條第二項及第三十八條規定，乃以九十年四月十二日北市勞檢一字第九〇六〇四八五七〇〇號函知訴願人略以：「主旨：檢附 貴單位勞動檢查結果通知書乙份，請在指定期限內改善，並於顯明易見處所公告七日以上.....說明.....三、貴單位對本檢查結果通知書如有異議，請依勞動檢查法施行細則第二十一條規定，於本通知書送達之次日起十日內，以書面敘明理由向本處提出；或依訴願法第十四條及第五十八條規定，於本通知書送達之次日起三十日內，以書面述明理由向本處提出訴願。」另重要提示事項 略以：本次檢查計三項違反法令事項，已當場解說，敬請改善。勞工〇〇〇、〇〇〇資遣部分為爭議事項，勞資雙方各執乙詞，將移請主管機關處理。
- 二、上開通知書於九十年四月十六日送達。訴願人不服，於九十年四月三十日向原處分機關提出異議，案經原處分機關以九十年五月九日北市勞檢一字第九〇六〇八一四六〇〇號函知訴願人略以：「主旨：貴公司如對勞動檢查結果通知書不服，請依本處九十年四月十二日北市勞檢一字第九〇六〇四八五七〇〇號函說明三辦理，.....」訴願人仍不服，於九十年六月一日向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯到府。

理 由

- 一、按勞動基準法第二十二條第二項規定：「工資應全額直接給付勞工。.....」第二十三條第二項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。.....」第三十八條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定

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。……」

勞動檢查法第二條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第五條第一項規定：「勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。」

第二十五條規定：「勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於十日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改善。對公營事業單位檢查之結果，應另副知其目的事業主管機關督促其改善。事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告七日以上。」

勞動檢查法施行細則第二十一條第一項規定：「事業單位對勞動檢查機構所發檢查結果通知書有異議時，應於通知書送達之次日起十日內，以書面敘明理由向勞動檢查機構提出。」

二、本件訴願理由略謂：

- (一) 訴願人為拓展公司業務，於八十九年八月二十七日起聘任○○○為業務襄理，處理業務發展事宜。依訴願人公司業務人員管理辦法「公司員工一律以打卡方式記錄出、缺勤、經理級職以上員工可免打卡」之規定，○○○為襄理，按規定應確實打卡上下班，然○○○在職期間僅於上班打卡後便離開公司，下班時並未返回公司打卡，且九十年一月三日非但未打卡出席，更自行於考勤表上擅作記載。訴願人曾多次與○○○協調出勤問題，要求其依公司規定打卡上下班，惟丁子恆不予理會，造成訴願人人事管理上之困擾。
- (二) ○○○指述訴願人於其工作期間經常不按時發放薪資，蓄意拖欠，並於其離職時，尚積欠八十九年十二月及九十年一月之薪水，誠與事實不符。按訴願人業務人員管理辦法之規定，業務人員薪資之計算方式，除第一個月至第三個月之試用期，不論有無業績均有保障任用之敘薪外，第四個月正式任用後，以當月業績之百分之二十五計算，惟○○○自任職起，便未有業績表現，雖○○○於八十九年九至十一月之試用期間無任何業績，訴願人仍依公司規定給付薪水，並未拖欠或遲延。但八十九年十二月起正式任用，無保障敘薪，而○○○八十九年十二月及九十年一月並無任何業績，即無可得之薪資。然訴願人體恤員工之辛勞及生計問題，於九十年一月提撥特別津貼，於九十年一月十一日由○○銀行臺北○○分行匯款新臺幣三四、〇九八元至○○銀行○○分行戶頭。訴願人根本未積欠○○○八十九年十二月及次年一月之薪資。
- (三) 查○○○任職於訴願人公司期間，除未依公司規定打卡出勤外，亦未盡力推展公司業務，任職數月均無業績，甚而向客戶散佈不利公司之言論，導致公司流失客戶，造成損失。因平日正常上班時間○○○皆未到公司辦公室，使公司負責人與其他公司職員

無法與○○○接洽工作事宜，九十年一月十日公司特別派員與○○○聯繫約定次日（九十年一月十一日）上班時間洽談八十九年十二月提撥特別津貼一事，然一月十一日公司負責人至公司赫然發現○○○已將辦公室中之私人物品全數帶走，將公司鑰匙逕自置放大樓管理員處，委託管理員告知訴院人其已離職並將鑰匙交出，自此未再上班。○○○未依公司規定實際打卡上下班，按勞動基準法第二條第三款、第十二條第一項第四款及第六款之規定，訴願人得不經預告終止勞動契約。

（四）另有關○○○向臺北市政府勞工局投訴訴願人無理由解聘一事，據○○○八十九年十一月份之考勤表，○君十一月十九日至二十七日均未上班，按勞動基準法第十二條第一項第六款規定，訴願人本應立即解聘，但仍給予再次機會期望○君改進，惟於同年十二月五日，訴願人公司負責人要求與○君一起拜訪客戶，○君不滿，並表示有意辭職，並於六日起即未到班工作，○君係自願離職，並非遭公司解聘，訴願人並無給付勞動基準法中規定之資遣費的義務。況○君尚未領取之部分薪資，訴願人已電話通知其領取，惟其尚未向公司請領。訴願人根本無蓄意積欠○君薪資及惡意將其解聘之事實。

（五）訴願人未積欠員工薪資，且員工因無工作績效無法支領薪水，實不能製作工資清冊；亦未苛扣員工應得假期，原處分機關之認事用法，顯有違誤，請將原處分撤銷，以維訴願人權益。

三、卷查訴願人未全額發給其所僱勞工○○○九十年一月薪資、未依規定置備勞工工資清冊及所僱勞工○○○工作滿一年未依規定給予特別休假等情，經原處分機關於九十年三月二十日等日期派員查獲，此有原處分機關勞動條件檢查會談紀錄及公司負責人○○○談話紀錄等影本附卷可稽，是原處分機關認訴願人違反勞動基準法第二十二條第二項、第二十三條第二項及第三十八條規定，自屬有據。

四、雖訴願人主張其並未積欠○○○九十年一月之薪資、員工無工作績效無法支領薪水，不能製作工資清冊云云。惟查訴願人公司之負責人○○○九十年三月二十三日談話紀錄內容載明：「……問：請問○員離職貴公司是否有結清薪資。答：該員八十九年十二月薪資本公司已於九十年一月十一日由銀行轉帳至○員帳戶……，九十年一月份如丁員能將當月工作日報、業績提供給公司，公司確認後會依規定核發薪資……」，又依訴願人所提供之○君九十年一月份出勤紀錄顯示，○君九十年一月尚有部分日期打卡上班，則○君在該期間既已提供勞務，訴願人即應支付工資，故訴願人未發給○君九十年一月份薪資之事實，應可認定；另勞動基準法第二十三條第二項規定雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項計入，訴願人未為辦理，自屬違反規定。又勞工○○○於八十八年七月一日到職，迄至八十九年十二月份離職為止，其在訴願人公司工作期間已滿一年，依前揭勞動基準法第三十八條規定，應給予特別休假七

日，惟據訴願人公司之負責人○○○九十年三月二十日談話紀錄載明：「……問：請問○○○……任職滿一年，貴公司是否有給予特休假。答：勞基法任職滿一年以上特別休假七天，○○○所休的假不只七天，比勞基法更優厚。……」惟其未能明確指出○君確切休假日期亦未提供其休假紀錄，尚難對其為有利之認定。從而，原處分機關就實施檢查不合規定事項，以前揭九十年四月十二日北市勞檢一字第九〇六〇四八五七〇〇號函通知訴願人限期改善及責令公告所為之處分，揆諸首揭規定，並無不合，應予維持。

五、綜上論結，本件訴願為無理由，爰依訴願法第七十九條第一項之規定，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 張明珠
委員 黃茂榮
委員 薛明玲
委員 楊松齡
委員 王惠光
委員 陳 敏
委員 曾巨威
委員 劉興源
委員 黃旭田

中 華 民 國 九 十 年 十 一 月 九 日 市 長 馬 英 九

訴願審議委員會主任委員 張明珠 決行

如對本決定不服者，得於收受本決定書之次日起二個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟，並抄副本送本府。