

訴 願 人 ○○醫院

代 表 人 ○○○

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，不服原處分機關九十一年四月十九日北市勞檢一字第0九一三0五七五一0一號函所為之處分，提起訴願，本府依法決定如左：

主 文

訴願駁回。

事 實

緣訴願人於本市大安區○○路○○段○○號從事醫院業務，為適用勞動基準法及勞工安全衛生法之行業，經原處分機關於九十一年三月二十五日派員對訴願人實施勞動檢查，檢查結果發現訴願人有如附表所列違反法令事項，乃以九十一年四月十九日北市勞檢一字第0九一三0五七五一0一號函檢送原處分機關勞動檢查結果通知書予訴願人，請其在指定期限內改善並於明顯易見處公告七日以上。訴願人不服，於九十一年五月二十一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到府。

項次	違反事實	法規條款	文到後改善期限
一	工資未全額直接給付勞工	勞動基準法第二十二條第二項	即日移主管機關
二	女工受僱工作在六個月以上者，分娩前後停止工作期間工資未照給；未滿六個月者減半發給。	勞動基準法第五十條第二項	即日移主管機關
三	未依規定按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲。	勞動基準法第五十六條第一項	即日移主管機關

四	雇主僱用勞工未達法定	勞工安全衛生法第十四條	二週
	勞工人數，未設勞工安	暨勞工安全衛生組織管理	通知改善
	全衛生業務主管一人，	及自動檢查辦法第四條第	
		一項	

理 由

一、本件訴願人提起訴願日期，距原處分書發文日期雖已逾三十日，惟因原處分機關未查明送達日期，致訴願期間無從起算，自無訴願逾期問題，合先敘明。

二、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。……」第五十條規定：「女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」第五十六條第一項規定：「本法施行後，雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保。……」

勞動檢查法第五條第一項規定：「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。」

勞動安全衛生法第十四條第一項規定：「雇主應依其事業之規模、性質，實施安全衛生管理；並應依中央主管機關之規定，設置勞工安全衛生組織、人員。」

勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第二條第一項第二款規定：「事業單位應依左列各該款所定規模、性質設本法施行細則第二十四條第一款所定之勞工安全衛生管理單位……二……醫療保健服務業：醫院。……」第三條第一項規定：「前條所定事業之雇主應依左表之規模，置本法施行細則第二十五條規定之勞工安全衛生人員……事業「貳：前條第前條第一項第二款規定之事業及前條第五款規定之廣告業……規模「一、僱用勞工人數在三百人以上未滿五百人者……應置之管理人員「勞工安全衛生業務主管及左列之一之管理人員：勞工安全管理員及勞工衛生管理員各一人以上。

勞工安全衛生管理員一人。……」第四條第一項規定：「事業單位僱用勞工人數未達前條第一項或第三項所定最低僱用勞工人數者，應置勞工安全衛生業務主管。……

」

三、本件訴願理由略以：

- (一) 訴願人自八十九年一月一日起至九十年九月三十日止是委託○○有限公司（以下簡稱○○公司）管理，財務及人事均由○○公司負責。而九十年九月十六日至九月三十日之薪資應是○○公司負責，而因為○○公司與訴願人發生薪資給付責任歸屬之問題，雙方尚有爭議，因此經全部員工同意暫緩給付半個月薪資。此係○○公司應負之責任，且經過全部員工同意之暫時狀態，並非不付工資。
- (二) 關於原處分機關認訴願人違反勞動基準法第五十條第二項規定部分，因本件檢舉人○小姐未依規定提出申請，且未完成請假手續，訴願人不知情所致，並非訴願人未遵守規定。
- (三) 訴願人之實際勞工人數是三十四人，而非原處分機關所稱之一百十人，原處分機關未查明究為多少人，認事用法有違誤。

四、卷查訴願人經營醫院業務，為適用勞動基準法及勞工安全衛生法之行業，原處分機關於九十一年三月二十五日派員至訴願人營業處所實施勞動檢查，發現訴願人有未全額發給其所僱勞工○○○九十年九月薪資、且○○君受僱於訴願人已逾六個月以上，然於其分晚前後停止工作期間訴願人未依規定照給工資、未依規定提撥勞工退休準備金並專戶存儲、及訴願人之勞工人數在三十人以上，未設勞工安全衛生業務主管一人等違規情事，此有原處分機關勞動條件檢查會談紀錄及安全衛生檢查會談紀錄影本在卷可稽，是原處分機關認訴願人違反勞動基準法、勞工安全衛生法、勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法之相關規定，自屬有據。

五、至本件訴願人主張自八十九年一月一日起至九十年九月三十日止，因委託○○公司管理該院之財務與人事，因與該公司發生薪資給付責任歸屬之爭議，經全部員工同意暫緩給付半個月薪資，並非不付工資云云。惟查○○○君於九十年九月乃受僱於訴願人之員工，而非受僱於○○公司，此有訴願人之員工資料卡、勞工保險卡、九十年一月至十月各類所得扣繳暨免扣繳憑單等影本附卷可稽，是其間因僱傭契約所生之債權債務關係，乃存在於訴願人與○○君之間，訴願人自不能以其將醫院事務委由第三人管理且與其發生薪資給付爭議之事由，逕自拒發工資；又依原處分機關九十一年三月二十五日勞動檢查會談紀錄所載，○君至九十年九月五日止仍有打卡出勤之紀錄，另依訴願人會計室主任○○○九十年三月二十五日之談話紀錄內容，並未否認○○君前揭出勤紀錄，○君於九十年九月尚有部分日期打卡上班。則其在該期間既已提供勞務，訴願人即應支付工資，訴願人雖訴稱經全部員工同意暫緩給付半個月薪資，惟並未具體舉證，以實其說，自難遽為有利於訴願人之認定，故訴願人未發給○○君九十年九月份薪資之事實，應可認定。

六、另訴願人主張○○君未依規定提出申請，且未完成請假手續，致其未依勞動基準法五十條第二項規定辦理乙節，惟依原處分機關卷附訴願人藥劑科主任○○○之簽呈略以：「

主旨：藥劑科藥師○○○產假期間，申請藥局助理.....說明：○○○藥師於十一月一日起請產假八週；期間擬由原藥局助理.....代理其職.....」是訴願人訴稱其對○君請產假乙節不知情致未依規定辦理云云，自難憑採，訴願人未依勞動基準法第五十條第二項之規定辦理，自屬違反規定。

七、末查訴願人經營之業務屬勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第二條第一項第二款所規定之醫療保健服務業，其於原處分機關檢查時所僱用之勞工人數係三十二人（此有原處分機關卷附之安全衛生檢查會談紀錄影本可稽），未達同辦法第三條第一項所定之最低僱用勞工人數，依前開自動檢查辦法第四條第一項之規定，應置勞工安全衛生業務主管。本件訴願人既未依前揭規定設置勞工安全衛生業務主管，自與前開規定有違。至訴願人主張其實際勞工人數是三十四人，而非原處分機關所稱之一百十人，原處分機關認事用法有違誤云云。經查訴願人於本案檢查時所僱用之勞工人數，依原處分機關卷附之安全衛生檢查會談紀錄及原處分機關九十一年三月二十五日勞動檢查會談紀錄影本，均載明為三十二人，訴願人之會計室主任○○○於製作筆錄時就此並無異議；且訴願人就其當時所僱用之員工人數主張有三十四人乙節，並未提供具體事證供核，自難遽以認肯認其僱用人數確係三十四人。惟縱令訴願人僱用勞工之人數為三十四人，仍應依前開勞工安全衛生組織管理及自動檢查辦法第四條第一項之規定，置勞工安全衛生業務主管，並不影響本件違規事實之成立。復查本件原處分機關九十一年四月十九日北市勞檢一字第0九一三0五七五一0一號函檢送之勞動檢查結果通知書所載之訴願人勞工人數為一一0人，原處分機關於九十一年六月十日北市勞檢一字第0九一三一0三五000號函附訴願答辯書理由五中亦敘明勞工人數一一0人部分係誤植，是訴願人執此指摘，尚非無據。惟本件原處分機關就此部分嗣業依行政程序法第一百零一條規定，以九十一年九月九日北市勞檢一字第0九一三0七四四八00號函予以更正，並通知訴願人在案。從而，原處分機關就實施檢查不合規定者，予以通知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。

八、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 楊松齡

委員 陳 敏

委員 曾巨威

委員 曾忠己

委員 劉興源

委員 黃旭田

中 華 民 國 九 十 一 年 九 月 二 十 六 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。

（臺北高等行政法院地址：臺北市大安區和平東路三段一巷一號）