

訴 願 人 ○○有限公司

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，不服原處分機關九十二年七月三日北市勞檢一字第0九二三一四二六六00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

緣訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於九十二年六月十七日派員前往訴願人公司（地址：本市中正區○○○路○○之○○號○○樓）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，乃以九十二年七月三日北市勞檢一字第0九二三一四二六六00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，於九十二年七月十六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。

附 表

項次	法令依據	違反事項	文到後改善期限
一	勞動基準法第二十二條第二項	工資未全額直接給付勞工。	即日移主管機關
二	勞動基準法第三十條第一項	勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。	即日移主管機關
三	勞動基準法第三十八條第一項	勞工繼續工作滿一定期間者，未依規定給予特別休假。	即日移主管機關

四	勞動基準法第五十六條第	未依規定按月提撥勞工	即日
	一項	退休準備金，專戶存儲	移主管機關
		。	
五	勞工保險條例第十四條第	勞工保險投保薪資未與	即日
	一項。	每月實領薪資總額相符	移主管機關
		。	

理 由

- 一、按勞動基準法（以下簡稱勞基法）第二條第三款規定：「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經常性給與均屬之。……」第二十二條第二項規定：「工資應全額直接給付勞工。……」第三十條規定：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。……」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……三、五年以上十年未滿者十四日。……」第五十六條第一項規定：「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、抵銷或擔保之標的。……」

勞工保險條例第十四條第一項規定：「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。」

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。」

二、本件訴願理由略以：

- (一) 關於工資未全額直接給付勞工部分，訴願人公司明定若一個月內請假超過三天，津貼獎金全無。該黃姓離職員工應知之甚詳，訴願人雖然艱困經營，卻也從無扣發情事。
- (二) 關於正常工作時間超過法令規定部分，訴願人早在二十年前，就實施一週工時四十小時，而包裝部門因應出貨問題，每天中午一點上班，每一天多上班半小時。該黃姓離職員工在第一天上班的時候，就非常清楚。況且依照勞基法第三十條關於可以分配於其他工作日之規定，就這部分，訴願人只承認兩週八十五小時，超過一小時。在該員離職後，其他員工均是兩週八十小時工時。
- (三) 關於未依規定給予特別休假部分，訴願人 避免員工集中在旺季繁忙時競相請假，二十年來都是在放農曆年假時一起休，通常在大年初十或初十一才開工上班。若比較公務人員約初二、初三就開工，大約多放假期七天、八天，針對年資較長員工，一年當中多少會請事假與病假，公司均予保留天數，仍算全勤薪資照付全額。
- (四) 關於提撥勞工退休準備金部分，訴願人確實未提撥，也不知如何提撥，請輔導合乎規範。
- (五) 關於投保薪資與實領薪資不符部分，依照○姓離職員工請假的情況，給付不穩定的狀況下，如何投保？而且事假期間的保費，也由訴願人全數負擔，可否依法追回？

三、卷查訴願人未全額發給其所僱勞工○○○九十一年十一月薪資、正常工作時間超過法令規定、所僱勞工○○○工作五年以上十年未滿而未依規定給予特別休假、未依規定按月提撥勞工退休準備金並專戶存儲及勞工保險投保薪資未與每月實領薪資總額相符等情，經原處分機關於九十二年六月十七日派員查獲，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基法第二十二條第二項、第三十條第一項、第三十八條、第五十六條第一項及勞工保險條例第十四條第一項等規定，自屬有據。

四、至訴願人主張其公司明定若一個月內請假超過三天，津貼獎金全無，該○姓離職員工應知之甚詳，訴願人雖然艱困經營，卻也從無扣發情事云云。綜觀卷附相關資料，訴願人公司是項規定既未明定於團體協商或工作規則中，並報請主管機關核備後公開揭示，尚難就此對其為有利之認定；且訴願人既非依離職員工○○○實到天數覈實發放九十一年十一月薪資，自難謂其無違反勞基法第二十二條第二項規定之情事。又查該○姓離職員工曾任職訴願人公司包裝部門，據公司負責人○○○於製作談話紀錄時所陳，包裝部門每日正常工時為上午八時三十分至下午六時，中午休息一小時，此有談話紀錄影本附卷可稽。是該○姓離職員工每日正常工時為八點五小時，二週合計超過八十四小時，顯與勞基法第三十條第一項規定不符。另訴願人所僱離職員工黃○○自八十二年八月十一日

起即任職訴願人公司，依勞基法第三十八條規定，其九十一年得享有每年十四日之特別休假；雖該公司負責人○○○於製作談話紀錄時表示，九十一年二月○○○實休特別休假約五至六日，另不足部分偶而有請假情形會照付全勤獎金，至於詳細休幾天，公司並未有紀錄；然訴願人就其主張並未舉證以實其說，自難為其有利之認定，是訴願人違反勞基法第三十八條規定之事實應可認定。至訴願人未依規定按月提撥勞工退休準備金專戶存儲部分，則為其所自承。末查勞工○○○於九十一年至九十二年四月間最低正常應領之薪資（未扣除勞、健保費前）為新臺幣（以下同）一八、三七四元，投保等級至少為第五級以上，而訴願人 其投保勞保薪資金額為第二級一六、五〇〇元，其投保薪資顯與每月實領薪資總額不相符，違反勞工保險條例第十四條第一項之規定。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。

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 陳 敏

委員 薛明玲

委員 楊松齡

委員 曾巨威

委員 曾忠己

委員 陳淑芳

委員 林世華

委員 蕭偉松

中 華 民 國 九 十 二 年 十 二 月 十 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）