

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，不服原處分機關九十一年二月六日北市勞檢一字第0九一三0二六五一00號函所為處分，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，經原處分機關於九十一年一月二十八日派員前往訴願人公司（地址：本市中山區○○○路○○段○○號○○樓）實施勞動檢查，發現訴願人違反規定事項共有六項：（一）雇主未依勞動基準法第十六條第一項規定期間預告而終止契約者，未給付預告期間之工資。（二）未依規定發給勞工資遣費。（三）工資未全額直接給付勞工。（四）未依規定置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，且保存一年。（五）未依規定按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲。事業單位未於顯明而易見之場所公告受理勞工申訴之機構、人員、範圍、格式及申訴程序。認係違反勞動基準法第十六條第三項、第十七條第一項、第二十二條第二項、第三十條第三項、第五十六條第一項及勞動檢查法第三十二條第一項規定，乃以九十一年二月六日北市勞檢一字第0九一三0二六五一00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。」，所附勞動檢查結果通知書記載一、檢查結果違反法令事項：

二、重要提示事項..... 略以：「 本次檢查計六項違反法令事項，已當場解說，敬請改善；另勞基法第十六條第三項、第十七條、第二十二條、第三十條第三項、第五十六條，勞檢法第三十二條並將移請主管機關處理。」

二、上開通知書於九十一年二月七日送達。訴願人不服，於九十一年三月五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。

理 由

一、按勞動基準法第二條規定：「本法用辭定義如左：一勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致

工資者。……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之經常性給與均屬之。……五事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。六勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」第十六條第一項、第三項規定：「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。」「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。」第十七條規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」第二十二條第二項規定：「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。」第三十條第三項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」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；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」

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。勞動檢查機構認有必要時，得會同縣（市）主管機關檢查。」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。」第三十二條第一項規定：「事業單位應於顯明而易見之場所公告左列事項：一受理勞工申訴之機構或人員。二勞工得申訴之範圍。三勞工申訴書格式。四申訴程序。」

行政院勞工委員會八十二年一月十二日臺勞動一字第五一七三號函釋：「……惟有關於公司法第三十九條規定之公司副總經理、協理或副經理等人員之身分，應依事實認定，如係委任關係，則不屬勞動基準法所稱之勞工。」行政法院三十九年度判字第二號判例：「當事人主張事實，須負舉證責任，倘所提出之證據，不足為其主張事實之證明，自不能認其主張之事實為真實。又行政官署對於人民有所處罰，必須確實證明其違法之事實，倘不能確實證明違法事實之存在，其處罰即不能認為合法。」

二、本件訴願理由略以：對於六項違規事項，訴願人再加以詳述如下：（一）未給付預告期間之工資及未依規定發給資遣費：訴願人公司副總經理與經理○○○及○○○兩人，與

訴願人屬合作關係，且其係自動提出解約，未有任何交接動作即不見蹤影，何來預告期間？（二）工資未全額直接給付勞工：同上所述，除兩人係屬合作關係外，七月份以前由訴願人代墊之車馬費及其他費用均依約支付，並非工資，故無此項工資未支付之問題。（三）未置出勤卡：二人與訴願人係屬合作關係，所以無出勤卡，其餘同仁皆備有出勤卡。（四）未提撥勞退金：訴願人公司除負責人、總經理為股東及兩個合作人員，員工僅一人，○、○二人係屬合作夥伴，公司業務尚在摸索中，迄今無業績，如何提撥勞退金？（五）未公告申訴程序：訴願人已於九十一年二月四日依原處分機關提供之表格辦理公告於佈告欄上。

三、卷查本件訴願人未依勞動基準法第十六條第一項規定期間預告而終止契約，未給付預告期間之工資、未依規定發給勞工資遣費、工資未全額直接給付勞工、未依規定置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，且保存一年、未依規定按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲及事業單位未於顯明而易見之場所公告受理勞工申訴之機構、人員、範圍、格式及申訴程序等，經原處分機關於九十一年一月二十八日派員查獲，此有原處分機關勞動條件檢查會談紀錄影本附卷可稽，是原處分機關認訴願人違反勞動基準法第十六條第三項、第十七條、第二十二條第二項、第三十條第三項、第五十六條第一項及勞動檢查法第三十二條第一項規定，應屬有據。

四、至訴願人主張其公司副總經理及經理○○○、○○○兩人與訴願人間係屬合作關係，並非雇傭關係；兩人係屬自動離職，工資部分為車馬費；兩人既屬合作關係故無出勤卡云云，經查據原處分機關答辯略以，○○○、○○○兩人擔任訴願人公司副總經理及經理期間，分別於九十年五、六、七月各領有薪資，且勞、健保費用亦扣除至七月份止，而訴願人並未提出任何證據證明渠等二人與訴願人公司間係屬合作關係，故尚難為訴願人有利之認定。又雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，此乃勞動基準法規範雇主之法定義務，是訴願人尚難以無業績主張免提撥是項退休準備金。準此，訴願人訴稱其未違反勞動基準法及勞動檢查法等規定，核無足採。從而，原處分機關就實施檢查不合規定事項，以前揭九十一年二月六日北市勞檢一字第○九一三○二六五一○○號函通知訴願人限期改善及責令公告之處分，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 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 八 月 二 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)