

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，不服原處分機關九十三年七月十九日北市勞檢一字第0九三三一五五一七0二號函所為之處分，提起訴願，本府依法決定如左：

主 文

訴願駁回。

事 實

緣訴願人從事電腦設備安裝業，為勞動基準法適用之行業。經原處分機關於九十三年七月九日派員至訴願人營業場所（臺北市信義區○○路○○段○○之○○號○○樓之○○）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，乃以九十三年七月十九日北市勞檢一字第0九三三一五五一七0二號函檢送如附表之勞動檢查結果通知書予訴願人，請其在指定期限內改善，並於違規場所顯明易見處公告七日以上。訴願人不服，於九十三年八月二十三日向本府提起訴願，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	勞工保險條例第六條第一項	勞工未一律加入勞工保險。	即日 移主管機關
三	勞工保險條例第十一條第一項	未於所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人。	即日 移主管機關

理 由

一、查本件訴願人提起訴願日期（九十三年八月二十三日）距原處分書發文日期（九十三年七月十九日）雖已逾三十日，惟原處分機關未查告處分書送達日期，訴願期間無從起算，尚無逾期問題，合先敘明。

二、按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。」

勞動基準法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。」

勞工保險條例第六條第一項規定：「年滿十五歲以上，六十歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保人：一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。五、受僱從事漁業生產之勞動者。六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。」第十一條第一項規定：「符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」

三、本件訴願理由略以：

（一）因向經濟部申請中小企業人力協助，而該方案經向中小企業人力協助推動專案辦公室查詢，其稱申請條件必須該名獎助員工尚未參加勞工保險始符合獎助資格，故經新進員工同意，於接獲核准後始為員工加保。

（二）○○○君於訴願人公司擔任個金部助理一職，其薪資計算依照其與訴願人之約定，採用績效責任制管理辦法計算。然○君績效未達與訴願人約定之最低標準，經計算扣除本薪後，依約無需給付薪資；惟基於體恤員工立場，本願支付薪資以解決雙方紛爭，但○君表示不願和解致無法將薪資轉入其名下。

（三）訴願人就員工列表均有專人處理，針對原處分第三項告知訴願人未列表，訴願人已加

強人員教育訓練。

- 四、卷查本件原處分機關於九十三年七月九日派員至訴願人營業場所（臺北市信義區○○路○○段○○之○○號○○樓之○○）實施勞動檢查，查認訴願人有如附表所列違反法令事項，此有原處分機關九十三年七月九日勞動條件檢查會談紀錄及訴願人代表○○○談話紀錄等影本附卷可稽。是原處分機關依前揭規定以九十三年七月十九日北市勞檢一字第〇九三三一五五一七〇二號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，請其在指定期限內改善，並於違規場所顯明易見處公告七日以上，自屬有據。
- 五、雖訴願人主張薪資於扣抵後本無須給付報酬，惟為解決雙方紛爭願支付薪資，但係〇君表示不願和解致無法將薪資轉入其名下云云。惟「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」為勞動基準法第二十一條第一項所明定。而稽之卷附資料，訴願人與勞方〇君間之勞動契約約定，「每月薪資為底薪二六〇〇〇元+全勤二〇〇〇元，績效獎金另外公佈計算」，然訴願人卻另以專業經理人績效獎金管理辦法規定「每人每月負責最低進件標準為十件有效件，當月低於十件有效件者，每缺一件扣本薪二〇〇〇元整」，此內部管理辦法之內容實質上已變更原勞動契約之工資給付及計算方式，雖經員工認簽，惟基於保護弱勢勞工之精神，勞動條件之變更非得由資方片面強制為之，而係應由個別勞資雙方議定，然訴願人未與勞工〇君議定，即以之為計算及給付工資之方式，已有違勞動基準法中，工資應由勞雇雙方議定之原則，是訴願人之主張，尚難據以為工資未全額直接給付勞工之抗辯。至訴願人稱願給付薪資，係〇君表示不願和解致無法將薪資轉入其名下乙節；因訴願人僅空言主張，並未有具體證明以實其說，亦難採為對其有利之認定。
- 六、另訴願人主張勞工未一律加入勞工保險，係因向經濟部申請中小企業人力協助，而申請條件必須該名獎助員工尚未參加勞工保險始符合獎助資格，故經新進員工同意，於接獲核准後始為員工加保云云。惟依中小企業人力協助辦法第五條第一項第四款規定：「中小企業依本辦法申請獎助，應符合下列規定.....四、為增僱人員投保就業保險、勞工保險及全民健康保險。.....」據此，訴願人所辯顯為卸責之詞，核無足採。又訴願人稱員工列表均有專人處理，針對第三項違反事項，已加強人員教育訓練；惟此事後之改善行為，仍不影響本件違規責任之成立。訴願人所辯，均難認有理由。從而，原處分機關所為處分，揆諸前揭規定，並無不合，原處分應予維持。
- 七、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 劉靜嫻  
委員 陳淑芳  
委員 林世華  
委員 蕭偉松

中 華 民 國 九 十 三 年 十 二 月 二 十 四 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)