

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 106 年 5 月 31 日北市勞動字第 10632779400 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營未分類其他專賣批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）106 年 3 月 7 日派員實施勞動檢查，查得：（一）勞工○○○（下稱○君）於 103 年

3 月 23 日到職，至 104 年 3 月 23 日到職滿 1 年，應給予 7 日特別休假，惟訴願人自 104 年 3 月 2

3 日起 1 年內，未給予○君特別休假，違反勞動基準法行為時第 38 條規定；（二）勞工○君、○○○（下稱○君）等人於 105 年 12 月 25 日（行憲紀念日）皆有出勤紀錄，惟訴願人未加倍發給工資，違反勞動基準法第 39 條規定。原處分機關爰以 106 年 4 月 11 日北市勞

動檢字第 10631692501 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命即日改善。

二、嗣原處分機關復以 106 年 5 月 10 日北市勞動字第 10632779410 號函通知訴願人陳述意見，

惟未獲回應。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第 38 條、第 39 條規定，爰依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理

違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點等規定，以 106 年 5 月 31 日北

市勞動字第 10632779400 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 6 月 5 日送達，訴願人不服，於 106 年 6 月 27 日經由原處分機關向本府提起訴願，7 月 10 日補正訴願程式，並據原處

分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書雖載明：「.....收到.....106 年 5 月 31 日北市勞動字第 106327794 號裁處書.....」，揆其真意，訴願人應係對同日期北市勞動字第 10632779400 號裁處書不服，訴願書所載文號應屬誤繕，合先敘明。

二、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....。」行為時第 37 條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」行為時第 38 條第 1 款規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」行為時第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：一、違反.....第三十四條至第四十一條.....規定。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反.....第三十四條至第四十一條.....規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

勞動基準法施行細則第 5 條第 1 項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」行為時第 23 條規定：「本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：...八、行憲紀念日（十二月二十五日）.....。」行為時第 24 條規定：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....說明：.....二、

.....

..依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日.....），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準（節錄）」

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
34	對繼續工作一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假天数者。	（行為時）第 38 條、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。	處 2 萬元以上 39 萬元以下罰鍰。應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。.....公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人已於 106 年 6 月 20 日補發勞工於特別休假日出勤之工資；另訴願人勞工實施 3 人輪班制，1 人上班 2 天休 1 天，3 天有休假 1 天，1 個月有 10 天休假日，且

部分勞工是百貨專櫃人員，1 個月有 10 天休假日，所以沒有國定假日問題。請體諒中小企業經營困難，准予免罰。

四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，發現訴願人未給予勞

工○君特別休假，及使勞工○君、○君於 105 年 12 月 25 日（行憲紀念日）應放假之日出勤，惟未加倍發給工資，違反勞動基準法行為時第 38 條及第 39 條規定。有原處分機關 106 年 3 月 7 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、勞工名卡、○君及○君等人 105 年 12 月份出勤紀錄及工資清冊等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其已於 106 年 6 月 20 日補發勞工於特別休假日出勤之工資；另訴願人部分勞工是百貨專櫃人員，1 個月有 10 天休假日，所以沒有國定假日問題云云。按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；12 月 25 日行憲紀念日，為中央主管機關規定應放假之紀念日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，每年應給予 7 日特別休假；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資；勞動基準法行為時第 37 條、行為時第 38 條、第 39 條及勞動基準法施行細則行為時第 23

條

、行為時第 24 條定有明文。另勞動基準法（行為時）第 37 條及其施行細則行為時第 23 條規定之應放假日，均應予勞工休假；雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應加倍發給；勞資雙方得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，調移後之國定假日當日成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日即應使勞工休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可資參

照

。本件查：

（一）依原處分機關於 106 年 3 月 7 日訪談訴願人代表人○○○之會談紀錄略以：「一、請問貴公司與勞工約定之正常工作時間為何？答：……百貨公司員工上班時間為星期 1-4，10：30-21：30（休息 2 小時） 星期 5、6、日 10：30-22：00（休息 2 小時）

採做 2 休 1，月工作 20 天休 10 天，國定假日含在月休 10 天裡，無採用變形工時二、

請

問國定假日 12/25……是否有給勞工○○○、○○○加給一日工資？答：沒有..

....四、請問貴公司是否有給勞工特別休假？答：本公司勞工 106 年以前均無給勞工特別休假.....。」並經受訪談人簽名確認在案。

（二）復依卷附勞工名卡所載，○君於 103 年 3 月 23 日到職，至 104 年 3 月 23 日止任職滿 1 年

，訴願人依法應給予○君 7 日特別休假，惟訴願人自 104 年 3 月 23 日起 1 年內，並未給

予○君特別休假，亦未給予其應休未休 7 日之工資；另依 105 年 12 月份出勤紀錄所載

，○君、○君於 105 年 12 月 25 日（行憲紀念日）皆有出勤紀錄，惟稽諸其等 105 年

12

月工資清冊顯示，訴願人並無加倍發給工資記載，此外亦無另予補休之事證。

是訴願人有未予○君特別休假，亦未給予其應休未休 7 日之工資，及使勞工○君、○君於應放假之紀念日出勤，未加倍發給工資或補休，違反勞動基準法行為時第 38 條及第 39 條規定之事實，洵堪認定，亦為訴願人所自承。訴願人雖主張其於 106 年 6 月 20 日補發○君特別休假未休之 7 日工資，惟屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧

委員 張 慕 貞

委員 范 文 清

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

委員 劉 建 宏

委員 劉 昌 坪

中華民國 106 年 8 月 28 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧請假

副局長 林淑華代行

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）