

臺北市政府 106.10.25. 府訴二字第 10600171000 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 6 月 13 日北市勞動字第 10635010600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。訴願人於民國（下同）100 年 8 月 29 日終止其與所僱勞工○○○（82 年 11 月 2 日到職，下稱○君）之僱傭關係（下稱 100 年 8 月解

僱案），○君乃向前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）申請裁決，經該會作成不當勞動行為裁決決定書確認訴願人所為解僱行為無效後，訴願人乃向臺灣臺北地方法院提起確認其與○君間僱傭關係自 100 年 8 月 30 日起不存在之訴，經該院作成 101 年 8 月 21 日 101 年度重勞訴字第 10 號判決原告之訴駁回；訴願人提起上訴後，亦經

臺

灣高等法院 102 年 7 月 16 日 101 年度重勞上字第 37 號判決及最高法院 103 年 5 月 15 日 103 年度

台上字第 918 號判決上訴駁回。其間，訴願人於 102 年 4 月 15 日終止其與○君之僱傭關係

（下稱 102 年 4 月解僱案），○君向前勞委會申請裁決，經該會作成不當勞動行為裁決決定書確認訴願人所為解僱行為無效後，訴願人復向臺灣臺北地方法院提起確認其與○君間僱傭關係自 102 年 4 月 16 日起不存在之訴，業經最高法院 105 年 6 月 16 日 105 年度台上字

第 1022 號判決，以本次訴訟標的法律關係已受 100 年 8 月解僱案上開確定終局判決既判力所及，駁回訴願人上訴；訴願人不服提起再審之訴，並經該院 106 年 2 月 23 日 106 年度

台

再字第 5 號判決再審之訴駁回在案。

二、嗣原處分機關於 106 年 1 月 3 日及 1 月 17 日實施勞動檢查，發現訴願人雖於 105 年 9 月 19 日讓

○君恢復工作，惟訴願人未給予○君 103 年及 104 年特別休假，亦未發給○君 103 年、104 年應休而未休之特別休假工資，違反勞動基準法行為時第 38 條規定；原處分機關乃以 106 年 2 月 18 日北市勞動檢字第 10632307601 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善，另通知訴願人陳述意見，並經訴願人陳述意見。嗣原處分機關審認訴願人違反勞動基準法行為時第 38 條規定屬實，乃依同法行為時第 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行為時第 3 點等規定，以 106 年 6 月 13 日北市勞動字第 10635010600 號裁處書（下稱原處分）處訴願人新臺幣（下同）2 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 16 日送達，訴願人不服，於 106 年 7 月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願，8 月 3 日補正訴願程式，並據

原

處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、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 38 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：.....四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」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 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 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。」

前勞委會 95 年 7 月 27 日勞動 2 字第 0950056915 號函釋：「主旨：.....員工.....遭雇

主

非法終止勞動契約.....訴請確認僱傭關係存在獲得勝訴確定，其是否得請求訴訟期間各年度應休未休之特別休假工資一案.....說明：.....二、.....勞動基準法.....同法施行細則.....上開細則第 24 條第 3 款規定係為顧及勞工因可歸責於雇主之事由致特別休假權利喪失，而課雇主應予相當天數之工資補償義務.....四、.....勞工....

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」

二、本件訴願理由略以：

(一) 原處分事實欄所援引 100 年 8 月解僱案判決與 102 年 4 月解僱案完全無關，原處分誤用

完全不相關判決作為對訴願人不利判斷之基礎，認定事實有重大明顯之瑕疵，有行政程序法第 111 條第 7 款規定無效情形。

(二) 最高法院 105 年 6 月 16 日 105 年度台上字第 1022 號判決訴願人與○君間僱傭關係存在

，訴願人遂通知○君於 105 年 9 月 19 日復職，因訴願人於 102 年 4 月 16 日終止與○君間

僱傭關係日起至 105 年 9 月 18 日通知○君到職提供勞務之日期間，○君客觀上未出勤，亦未提供勞務，卻受領訴願人給付全年度工資，實質上處於有薪休假狀態；依勞動基準法行為時第 38 條規定意旨，限於勞工因於特別休假日工作致特別休假未休畢，始得依同法施行細則行為時第 24 條第 3 款規定請求特別休假工資；臺灣高等法院 96 年度勞上更（一）字第 2 號民事確定判決、最高法院 101 年度台上字第 1651 號及

104

年度台上字第 613 號民事判決亦同此旨。是訴願人於 103 年至 104 年 2 年間已拒絕○

君

提供勞務，自無可能要求○君犧牲已排定之特別休假日提供勞務，訴願人自毋庸再給付○君特別休假日工作之工資。請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述違規事實，有最高法院 103 年 5 月 15 日 103 年度台上字第 918 號、10

5 年 6 月 16 日 105 年度台上字第 1022 號及 106 年 2 月 23 日 106 年度台再字第 5 號等判決、訴願

人補發 103 年、104 年薪資明細表、○君之特別休假明細、原處分機關 106 年 1 月 17 日勞動

條件檢查會談紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張原處分事實欄所援引 100 年 8 月解僱案判決與 102 年 4 月解僱案無關，認定事

實有重大明顯之瑕疵；另依勞動基準法行為時第 38 條規定及民事判決意旨，訴願人於 10

3 年至 104 年 2 年間已拒絕○君提供勞務，○君實質有休假，訴願人毋庸再給付○君未休假工資云云。經查：

- (一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應給予特別休假；違者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱及負責人姓名；揆諸勞動基準法行為時第 38 條、行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1

項等

規定自明。次按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；而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；觀諸勞動基準法施行細則第 5 條及行為時第 24 條第 3 款等規定自明。復按勞資間僱傭關係經民事法院確定判決確認存在後，勞工得否依上開施行細則行為時第 24 條第 3 款規定請求訴訟期間未休特別休假工資之疑義；依前勞委會 95 年 7 月 27 日勞動 2 字第

09

50056915 號函釋意旨，上開施行細則行為時第 24 條第 3 款規定係為顧及勞工因可歸責於雇主之事由致特別休假權利喪失，而課雇主發給未休特別休假日數工資之義務，是勞工於與雇主之訴訟期間應休之特別休假而於年度終結未休，屬可歸責於雇主之事由致應休未休，雇主應按勞工應休未休日數發給工資。

- (二) 查本件依卷附相關資料影本所載，○君 100 年 8 月解僱案，經訴願人向民事法院提起確認其與○君間僱傭關係自 100 年 8 月 30 日起不存在之訴，業經最高法院 103 年 5

月 15

日 103 年度台上字第 918 號民事判決訴願人上訴駁回確定；另○君 102 年 4 月解僱案

,

訴願人起訴請求確認其與○君間僱傭關係自 102 年 4 月 16 日起不存在，業經最高法院 105 年 6 月 16 日 105 年度台上字第 1022 號民事判決訴願人上訴駁回，訴願人不服提

起

再審之訴，並經該院 106 年度台再字第 5 號判決再審之訴駁回在案。據上，訴願人與○君間之僱傭關係既經最高法院民事確定判決確認存在，○君與訴願人之僱傭關係自始未終止，○君工作年資之計算亦未中斷；是以，訴願人依勞動基準法行為時第 38 條規定本應給予○君 103 年及 104 年之特別休假，其卻以該段期間雙方訴訟進行中為由未給予，且就○君於該 2 年度終結時應休而未休之特別休假日數，亦未依勞動基準法施行細則行為時第 24 條第 3 款規定發給未休假工資，業據訴願人於訴願書自承，並有訴願人補發 103 年、104 年薪資明細表、○君之特別休假明細及原處分機關 106 年 1 月 17 日訪談訴願人之受託人即經理○○○所製作之會談紀錄等影本在卷可憑。

。

(三) 準此，依前揭說明，訴願人違反勞動基準法行為時第 38 條規定之事實，堪予認定。
訴願人主張原處分事實欄所援引 100 年 8 月解僱案判決與 102 年 4 月解僱案無涉一節

，
委難憑採。又訴願人於訴願書列舉之法院判決，核屬民事判決而無拘束行政爭訟之效力（參照最高行政法院 62 年判字第 252 號判例意旨），尚難採為對訴願人有利之認定。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，就訴願人違反勞動基準法行為時第 38 條規定之事實，裁處 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

五、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 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥

中華民國 106 年 10 月 25 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 決行

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）