

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 12 月 5 日北市勞動字第 10639659100 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營公寓大廈管理服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）106 年 9 月 26 日派員實施勞動檢查，查得：（一）訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定工資於次月 10 日以匯款方式給付。○君於 106 年 7 月 31 日離職，訴願人於 106 年 8 月 10 日

通知○君應至總公司領取 106 年 7 月工資，因○君未前往領取，訴願人遲至 106 年 8 月 17 日

始以支票存入○君帳戶而為給付，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定；（二）○君於 98 年 12 月 18 日到職，至 105 年 12 月 18 日到職滿 7 年，自該日起 1 年內，應給予 15 日特別休假

。○君於 106 年度休畢 8 日，惟訴願人未依規定於契約終止日全額給付○君特別休假應休未休之 7 日折算工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。原處分機關乃以 106 年 10 月 3 日

北市勞動檢字第 10640049601 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善

。

二、嗣原處分機關復以 106 年 10 月 16 日北市勞動字第 10639659110 號函通知訴願人陳述意見，

經訴願人以 106 年 10 月 25 日書面陳述意見略以，○君於 106 年 7 月 31 日離職，惟未點交其

保管之管理費予訴願人，訴願人通知其於 106 年 8 月 10 日發薪日前完成點交，並於 8 月 11

日再次通知○君儘速至公司領取 106 年 7 月工資；另現場不輪班主管考核津貼及伙食費均屬福利，而非薪資等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 23 條第 1 項及第 38 條

第 4 項規定，且為資本額達新臺幣（下同）1,000 萬元以上之甲類事業單位，乃依勞動基準法第 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、第 4 點項次 11、40 等規定，以 106 年 12 月 5 日北市勞動字

第 10639659100 號裁處書，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，共計 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 12 月 7 日送達，訴願人不服，於 107 年 1 月 5

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。

理由

一、按勞動基準法第 2 條第 3 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之經常性給與均屬之。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 22 條第 2 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 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次……。」第 38 條第 1 項第 5 款、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 7 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工

作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……五、五年以上十年未滿者，每年十五日。」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」「雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」「中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。」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……第二十二條至第二十五條……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 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」第 24 條第 1 項：「勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。」第 24 條之 1 第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所

定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）82年3月17日
(82)

臺勞動二字第15246號函釋：「……（四）勞工因故自行離職，雇主至遲應於所約定之工資給付日，結清工資給付勞工……。」

82年11月16日(82)臺勞動二字第62018號函釋：「……二、……查勞動基準法第22條
第2

項規定『工資應全額直接給付勞工』，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。」

85年2月10日(85)臺勞動二字第103252號函釋：「查勞動基準法第2條第3款規定『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』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給（與）而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。

」

88年9月2日(88)臺勞資二字第0034926號函釋：「一 查工資乃勞工提供勞務所得之
對

價報酬，應全額直接給付勞工，此與違約金或因契約所生之損害賠償之債權，性質不同，不得逕行扣抵……二 另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，如經雙方約定，而勞工涉有違約時，雇主宜循民事訴訟求償……。」

101年9月24日勞保2字第1010028123號函釋：「……說明：……三、……工資之認定

，
係以是否具有『勞務之對價』及『是否為勞工因工作而獲得之報酬』之性質而定，至於

其給付名稱如何，在非所問。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護……。」

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：雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 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）
11	工資之給付，未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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，除依雇主或事業單位規模、性質及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. 甲類： (1) 第 1 次：2 萬元至 10 萬元。 ……
40	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者。	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	，應按次處罰。	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

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：

- (一) ○君在職時所保管公共管理費用分攤收款單，屬訴願人財務重要資料，○君於 106 年 7 月 31 日離職，惟當日拒絕交出前揭收款單。依○君與訴願人簽立之勞動契約所載，影響公司勤務運作者，如發生損害時，員工願負全部賠償之責，並同意停發薪資以攤還應賠償金額。訴願人於發薪日前亦發函通知○君儘速完成移交作業，若至發薪日○君仍未移交，將以開立支票方式（到期日 106 年 8 月 10 日）給付其工資。是訴願人於發薪日前已告知○君，係○君未依通知領取，非訴願人遲延給付。
- (二) 另○君 106 年度特別休假已休畢 8 日，訴願人於○君離職時，亦已主動給付 6 日特別休假應休未休之折算工資，訴願人自無道理少算 1 日，僅係因新舊制計算時所致瑕疵。訴願人已將計算誤差部分存入○君帳戶內。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人與○君約定工資於次月 10 日以匯款方式給付。○君於 106 年 7 月 31 日離職，訴願人於 106 年 8 月 10 日通知○君應至總公司領取 106 年 7 月工資

，因○君未前往領取，訴願人遲至 106 年 8 月 17 日始以支票存入○君帳戶而為給付；又○君至 105 年 12 月 18 日到職滿 7 年，訴願人自該日起 1 年內，應給予○君 15 日特別休假

。○

君於 106 年度休畢 8 日，惟訴願人未依規定於契約終止日全額給付○君特別休假應休未休之 7 日折算工資等違規情事，有原處分機關 106 年 9 月 26 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動

動

檢查結果通知書、訴願人 106 年 8 月 17 日支票發放明細表、○君簽署之現場不輪班主管及助理人員應徵須知暨同意書、○君離職申請暨會辦單、106 年 6 月份、7 月份薪資計算表、現場不輪班主管津貼明細表及伙食費明細表等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次，按件計酬者亦同；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1

項定有

明文。次按雇主依本法終止勞動契約時，應即結清工資給付勞工；勞工因故自行離職，雇主至遲應於所約定之工資給付日，結清工資給付勞工；有勞動基準法施行細則第 9 條規定及勞委會 82 年 3 月 17 日 (82) 臺勞動二字第 15246 號函釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 9 月 26 日訪談訴願人副總○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司勞工○○○到職日期、離職日期……？答：○○○(以下簡稱○員) 98 年 12 月 18 日到職、106 年 7 月 31 日離職……問：貴公司與

○

○○○約定……工資發放日期？答：……本公司與○員約定每月 10 日發上月之工資，採用○○○銀行匯款方式發給工資，○員 106 年 7 月份工資，於 106 年 8 月 10 日通知○

員

回總公司領即期支票，但多次連絡○員均未接聽電話，傳簡訊亦未回應，故本公司於 106 年 8 月 17 日以薪資支票存入○員個人帳戶，以薪資支票存入○員個人帳戶並未經○員同意……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 復依卷附○君簽署之現場不輪班主管及助理人員應徵須知暨同意書所載：「……07. 不論辦理留職停薪或自請離職員工之薪資發放均為次月十日統一發放……」另依訴願人 106 年 8 月 17 日支票發放明細表顯示，訴願人於 106 年 8 月 17 日始將○君

106 年 7

月份工資匯入其帳戶，此亦為○君前揭會談紀錄所自承。是訴願人有未依約定之工資給付日，給付○君工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。

(三) 雖訴願人主張與○君於勞動契約事先約定，如勞工執行勤務致訴願人發生損害時，勞工願負全部賠償之責，並同意停發薪資以攤還應賠償金額等語。按工資應全額直接給付勞工；勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得循司法途徑解決，不得逕自扣發工資；有勞動基準法第 22 條第 2 項規定及前勞委會 82 年 11 月 16 日 (82) 臺勞動二

字

第 62018 號、88 年 9 月 2 日 (88) 臺勞資二字第 0034926 號函釋意旨可資參照。是訴願

人

主張與前揭規定及函釋意旨不符，尚不得於責任歸屬、金額多寡未明前逕自扣發勞

工工資。訴願主張，不足採據。此部分原處分應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 5 年以上 10 年未滿者，應依給予特別休假 15 日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；雇主依本法終止勞動契約時，應即結清未休假工資給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款、第 4

項

、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項

定有明文。次按工資係指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；而所謂「其他任何名義之經常性給與」，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法意旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護；觀諸勞動基準法第 2 條第 3 款、前勞委會 85 年 2 月 10 日 (85) 臺勞動二字第 103252 號及 101 年 9 月 24 日勞保 2 字第

10100281

23 號等函釋意旨自明。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 106 年 9 月 26 日訪談訴願人副總○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司與勞工○○○到職日期、離職日期……？答：○○○（下稱○君）98 年 12 月 18 日到職、106 年 7 月 31 日離職……問：貴公司與○○○約定工資總

額

……？答：本公司與○員約定本薪 29834 元+全勤獎金 1000 元，○員月薪為 30834 元，全勤獎金係以○員出勤狀況而發給，具有工作而獲得之報酬之性質……問：○員主張 106 年 6 月份貴公司任意扣款一日薪資與全勤獎金，共計 2280 元，請說明？答：……○員 106 年 6 月 3 日未向公司各級主管請假，係屬曠職……故本公司扣發○員 1

日

工資 974 元，另扣發○員當月全勤 1000 元……問：請說明○員特別休假？答：本公司勞工特別休假係採用曆年制，自每年 1 月 1 日起算○員 106 年度特別休假計 14 日

,

已申請之特別休假有 2 月 18 日、3 月 10 日、4 月 11 日、5 月 12 日、6 月 9 日、6 月 16 日、7 月 5 日、7 月 19 日，共計 8 日，依法○員特別休假 106 年度應有 15 日，僅核給○員 5,970 元，（計算式本薪 29834 元/30 日=995 元，995 元 x6 日=5970 元）特別休假未休工資……。

問：貴公司現場不輪班主管考核津貼發放規定？答：現場不輪班主管考核津貼發放日期為次月 25 日~30 日，以現金發放…… 106 年……6 月 1310 元，7 月 950 元

（8 月 31 日匯入○○銀行個人帳戶……因為○員未繳交……現場財務收支報表……問：伙食津貼發放規定？答：○員伙食津貼發放日期為次月 25 日~30 日，以現金發放，106 年 1 月至 7 月每月均發給○員 1800 元……問：經查現場不輪班主管考核津貼

及伙食津貼為經常性給與，係為工作所獲得之報酬，係屬工資之一部份，貴公司是否有意見？答：現場不輪班主管考核津貼及伙食津貼為經常給與……問：承上，因工資之變動改算特別休假金額？答：……本公司將儘速發給○君特別休假折算金額……。」並經○君簽名確認在案。

（二）是查本件○君於 98 年 12 月 18 日到職，至 105 年 12 月 18 日到職滿 7 年，自該日起 1 年內

，訴願人應給予 15 日特別休假，或發給未休日數之工資。依卷附○君員工請假單所示，○君自 106 年 2 月 18 日至 7 月 19 日間已有 8 日之特別休假紀錄，是訴願人應依前揭

規定及函釋意旨，以契約終止前最近 1 個月（即 106 年 6 月）正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額，給付○君 7 日應休未休之折算工資計 7,732 元{（本薪 29,834 元+現場不輪班主管考核津貼 1,500 元+伙食津貼 1,800 元）/30 日 x7 日=7,731.2}。

惟依○君 106 年 7 月份薪資計算表顯示，訴願人僅給付○君不休假工資 5,970 元。此亦為○君前揭會談紀錄所自承。是訴願人未於契約終止日全額給付○君特別休假應休未休日數之折算工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。此部份原處分應予維持。

綜上，訴願人有違反勞動基準法第 23 條第 1 項、第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。

原

處分機關依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 2 萬元，合計處 4 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。

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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 建 宏

中華民國 107 年 3 月 19 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 2 48 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）