

臺北市政府 107.07.30. 府訴三字第 1072090977 號訴願決定書

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 107 年 4 月 12 日北市勞動字第 10730240600 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分，訴願駁回；其餘訴願不受理。

事實

訴願人經營電腦軟體設計業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 1 月 10 日及 22 日實施勞動檢查，查認訴願人：（一）未全額給付所僱勞工○○○（下稱○君）105 年 1 月至 12 月薪資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）未按約定發薪日期給付○君 106 年 10 月及 11 月薪資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（三）106 年 12 月 15 日終止與○君勞動契約後，未依規定給付○君特別休假未休畢工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。原處分機關乃以 107 年 2 月 2 日北市勞動檢字第 10731036101 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善；另以 107 年 2 月 27 日北市勞動字第 10730240610 號函通知訴願人陳述意見。經訴願人於 107 年 3 月 8 日提出陳述意見書，原處分機關仍審認訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項及第 38 條第 4 項等規定，爰依同法第 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等規定，以 107 年 4 月 12 日北市勞動字第 10730240600 號裁處書，各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計共處 6 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 107 年 4 月 17 日送達，訴願人不服，於 107 年 5 月 9 日由代表人在本府法務局網站聲明訴願，並於同日經由原處分機關補具訴願書，5 月 25 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 23 條第 1 項規定部分：

一、按訴願法第 1 條第 1 項前段規定：「人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。」第 77 條第 6 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……六、行政處分已不存在者。」

二、嗣經原處分機關重新審查後，審認原處分有關未全額給付薪資及未按期給付薪資部分訴願有理由，乃依訴願法第 58 條第 2 項規定，以 107 年 6 月 7 日北市勞動字第 10760178381 號

函通知訴願人並副知本府，自行撤銷原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 23 條第 1 項規定部分。準此，此部分原處分已不存在，訴願之標的即已消失，揆諸前揭規定，自無訴願之必要，應不予受理。

貳、原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

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……。」第 38 條第 1 項第 5 款、第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定

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。」「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」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 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：……（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）82 年 3 月 17 日（82）台勞動二字
第 1

5246 號書函釋：「……（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……。」

勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋：「……因年度終結或契約終止而

未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。」

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	40
違規事件	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。
法條依據（勞動基準法）	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
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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 20 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	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：○君在 106 年 12 月 15 日下班時留下 1 封存證信函在老闆桌上，未辦理

工作交接手續即突然離職，故其特別休假未能休畢應歸責於其本身。訴願人於 107 年 1 月 5 日勞資爭議調解會議現場表示願意提供 5 萬元，作為○君 12 月份薪資、特別休假未休畢之工資與其他補償金等，惟○君要求 20 萬元才願意和解，遠超過合理數目，且最後只受領 12 月份薪資，並非訴願人故意不給付○君特別休假未休畢之工資。又勞檢員於勞動檢查時，並未善盡告知義務向訴願人說明上開特別休假未休畢工資應於勞工離職 30 日內發放，以致訴願人給付時間超過法定期限，責任不應完全歸於訴願人。請撤銷原處分。

三、查原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述，與勞工終止勞動契約後，未依規定給付勞工特別休假未修畢工資違反勞動基準法之情事，有原處分機關檢查結果一覽表、107 年 1 月 10 日、22 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 106 年請假單及薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張責任不應完全歸責於訴願人云云。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，每年應給予特別休假 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；雇主依勞動基準法終止勞動契約時，應即結清未休畢之特別休假日數折算之工資給付勞工；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；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、勞動基準法施行細則第 9 條及第 24 條之 1 第 2 項定有明文

。查卷附原處分機關 107 年 1 月 10 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本記載略以：「……問 請問貴公司如何給予特別休假？應休未休之日數是否有給付工資？○君 104 年度至 106 年度特休天數分別為何？契約終止時，應休未休是否有結算？答 制度：採週年制（105 年起從曆年制改週年制）○君：105 年度 15 天，106/8/24-107/8/23 可以使用，年資 7 年（扣除育嬰、留停 7 個月），106 年 8 月後已請 11 日，因調解時年假有爭議尚
未結算。104 年度的特休已於 105 年 1 月 5 日結清（切結書筆誤 106 年 1 月 5 日）……

。」

該會談紀錄並經○君簽名確認在案。查○君任職於訴願人公司期間為 98 年 12 月 14 日至 10
6 年 12 月 15 日，於 101 年 7 月 23 日至 102 年 2 月 28 日申請育嬰留職停薪，是○君至 106
年 8 月 2

4 日止工作年資已滿 7 年，依規定應有 15 日特別休假可使用。○君 106 年 8 月 24 日至 12
月 15

日間已休畢特別休假 11 日，於 106 年 12 月 15 日契約終止時，尚有 4 日特別休假未休畢；
依

前行政院勞工委員會 82 年 3 月 17 日（82）台勞動二字第 15246 號書函釋意旨，訴願人至
遲

應於次月約定之工資給付日（107 年 1 月 5 日）給付○君特別休假未休畢折算之工資。○
君於上開會談紀錄自承因年假尚有爭議故未給付○君未休畢日數 4 日之工資，此外亦無
訴願人於期限內給付之事證；是訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事，洵堪
認定。復依勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋意旨，勞工因契約終止

而

未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資；又訴願人除當面給付外
，仍有匯款等其他方式可給付；是訴願人稱其非不願意給付，係因○君於調解會議當場
不願意受領云云，尚難採認。另法令公布施行後，人民即有遵守之義務，尚不得因不知
法規而免除行政處罰責任，行政罰法第 8 條前段定有明文，是訴願人尚難以勞檢員未告
知法令規定為由而邀免責。訴願主張，不足採據。是本件原處分機關以訴願人違反勞動
基準法第 38 條第 4 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準

第 4 點

項次 40 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤，此
部分原處分應予維持。

參、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條

第 6 款及第 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 范 文 清
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 7 月 30 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）