

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 107 年 6 月 19 日北市勞動字第 107600243 91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

訴願駁回。

#### 事實

訴願人經營證券商業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 4 月 17 日派員實施勞動檢查，查得勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，訴願人未足額發給勞工折算工資，以勞工○○○（下稱○君）為例，106 年尚有 4 天 7 小時特別休假，依法訴願人應核給○君新臺幣（下同）5,217 元〔(25,000+5,000+2,100)/240\*39 小時〕，惟訴願人僅給付 4,875 元〔(25,000+5,000)/240\*39 小時〕，另勞工○○○、○○○、○○○等均有相同情事，違反勞動基準法行為時第 38 條規定。原處分機關乃以 107 年 4 月 26 日北

市勞動檢字第 10733088401 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善，嗣並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 107 年 5 月 23 日書面陳述意見。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定，且為資本額達 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 40 等規定，以 107 年 6 月 19 日北市勞動字第 107600

24391 號裁處書，處訴願人法定最低額 2 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 6 月 22 日送達，訴願人不服，於 107 年 7 月 4 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.....。」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，應依下列規定給予特別休假：.....。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。.....」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。」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行為時第 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（已改制為勞動部，下稱前勞委會）76 年 10 月 16 日（76）台勞動字第 3932 號函釋：「.....勞動基準法第二條暨施行細則第二條、第十條關於平均工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將勞工定期固定支領之伙（膳）食津貼排除於工資之外，故事業單位每月按實際到職人數，核發伙食（膳）津貼，或將伙（膳）食津貼由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質。.....。」

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	違規事件	法條依據（勞	法定罰鍰額度（新臺幣	統一裁罰基準（新臺幣
---	------	--------	------------	------------

次	動基準法)	:元)或其他處罰	:元)
40	勞工之特別	第 38 條第 4 項	1. 處 2 萬元以上 100 萬元
	違反者，除依雇主或事		
	業單位規模、性質及違		
	業規模、違反人數或		
	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

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	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：訴願人伙食費係以勞工當日有出勤為限，給予每日 100 元，且依此約定，伙食費有全年上限（即以全年出勤日總計為限）。發給方式以勞工出勤日先自費用膳，月底公司再依出勤日予以補助。即當日有出勤、用膳才發給補助，未出勤、未用

膳則不發給補助。伙食津貼是否計入工資，係容事業單位得與勞工約定，依不同情況，有不同計算，並非有法令強制規定；且伙食費是否有上限，亦屬得約定。計算 1 日工資時，伙食費不應計入。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人對於勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，未足額發給勞工折算工資之如事實欄所述等違規情事，有原處分機關 107 年 4 月 17 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人南港分公司 107 年 1 月 2

日薪資轉帳發放明細表、106-107 年特休及未休日數統計表暨應休未休工資、106 年 12 月份薪資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應給予特別休假；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；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；勞動基準法行為時第 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項。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；而事業單位每月按實際到職人數，核發伙食（膳）津貼，或將伙（膳）食津貼由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質；觀諸勞動基準法第 2 條第 3 款及前勞委會 76 年 10 月 16 日（76）台勞動字第 3932 號函釋意旨等自明

。本

件查：

（一）依原處分機關 107 年 4 月 17 日訪談訴願人之經理人○○○、經理○○○及專員○○○（下稱○君等 3 人）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：貴公司南港分公司之勞工特休未休工資計算基準為何？答：本公司計算方式為：（本薪+業務津貼）÷ 30 天 ÷ 8 小時 X 未休時數。問：請問貴公司勞工○○○之特休未休工資為何？發放時間？答：本公司發放特休未休工資日期為 107 年 1 月 4 日發放入帳，以勞工○○○為例，其特休未休工資，因該員約定本薪為基本工資（該年度 21009 元），惟計算特休未休工資時，會以 25000 元本薪計算，故○○○之特休未休工資為  $(25000+2000) \div 30 \div 8 \times 54$  小時（6 天 6 小時）=6,075 元。問：請問有部份勞工本薪為 21,009 元及 25,000 元之

差

異，原因為何？答：部份勞工如業績有達標，原本薪 21,009 元將提昇為 25,000 元，但是在計算特休未休工資時，會以較高金額 25,000 元來計算。惟部份勞工若原先約定基

本工資，則計算特休未休之工資時，本薪會以原約定為準。……」並經○君等 3 人簽章確認在案。

(二) 是查訴願人主張其公司伙食費，以勞工當日有出勤為限，則訴願人係以所僱勞工出勤且提供勞務狀況給予伙食津貼，顯仍具有工作之對價性，且非臨時起意，即屬前勞委會 76 年 10 月 16 日 (76) 台勞動字第 3932 號函釋所指係屬工資之性質。查本件訴願人於

年度終結時折算特休未休工資時，未將薪資結構中屬勞工提供勞務之經常性取得之伙食費計入，至未足額給付勞工特休未休折算工資，有訴願人南港分公司 107 年 1 月 2 日薪資轉帳發放明細表、106-107 年特休及未休日數統計表暨應休未休工資、106 年 12 月份薪資明細表等影本附卷可稽，此亦為○君等 3 人於前開會談紀錄所自承。是訴願人未足額給付○君等人特別休假應休未休日數之折算工資，違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定之情事，洵堪認定。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，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 韻 茹  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍

中華民國 107 年 9 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 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)