

臺北市政府 107.09.19. 府訴三字第 1072091458 號訴願決定書

訴 願 人 ○○○即○○診所

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 11 日北市勞動字第 10733035700 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營診所業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 3 月 8 日、13 日及 4 月 9 日實施勞動檢查，查得訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）係於 86 年 12 月 1 日

到職，至 106 年 12 月 1 日工作年資已滿 20 年，依勞動基準法第 38 條第 1 項規定全時勞工應有 26

日特別休假可使用，○君 106 年 8 月 6 日（週日）至 12 月 30 日（週六）共 21 週之平均每週工作

時數為 28.81 小時〔（119+119+124+127+116）/21 週〕，全時勞工每週工作時數為 40 小時，按比例應給予○君特別休假 18.73 日（26 日×28.81/40），惟訴願人自承○君係兼職人員，而未給予○君特別休假，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。嗣原處分機關於 107 年 3 月 8 日及

107 年 3 月 13 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）並製作勞動條件檢查會談紀錄後，以 107 年 4 月 12 日北市勞動檢字第 10732101201 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善；另以 107 年 5 月 1 日北市勞動字第 1076022047 號函通知訴願人陳述意見，訴願人向原

處分機關提出 107 年 5 月 11 日陳述意見書，原處分機關仍審認訴願人違規屬實，且屬乙類事業單位及係第 2 次違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定（第 1 次違反本府以 104 年 7 月 6 日府勞動字第

10434787400 號裁處書處罰），乃依同法第 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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 37、第 5 點規定，以 107 年 6 月 11 日北市勞動字第 10733035700 號裁處書（該裁處書事實欄誤植檢查日期，經

原處分機關以 107 年 9 月 7 日北市勞動字第 1076080171 號函更正在案，下稱原處分），處訴願

人新臺幣（下同）5 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。原處分於 107 年 6 月 13 日送達，訴願人不服，於 107 年 7 月 10 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 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 6 款及第 2 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。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」「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。」。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。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計。」第 24 條規定：「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。依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。」

僱用部分時間工作勞工應行注意事項第貳點規定：「事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理……。」第伍點規定：「僱用 一、僱用部分工時勞工，勞動契約宜以書面訂定，其勞動條件及勞動契約形式，應與全時勞工相同，並應明確告知部分工時勞工其權益。」第陸點規定：「勞動條件基準 一、工作年資 部分工時勞工其工作年資應自受僱日起算……二、工資……三、例假、休息日、休假、請假等相關權益……（三）特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，……年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：……部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給，不足 1

日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益.....。」

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）
37	對繼續工作	第 38 條第 1 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。
	滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假天數者。	、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	以下罰鍰，並得依事業單位規模、性質及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。	業單位規模、性質及違反次數處罰如下外，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： 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 (2) 第 2 次：5 萬元至 20 萬元。

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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

- （一）時薪制兼職人員無勞動基準法第 38 條規定之適用，僱用部分時間工作勞工應行注意事項，載明計算方式係供「參照」，並無強行適用之餘地，原處分機關認定違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定，有違法律保留原則。
- （二）訴願人給予勞工○君特別休假達法定日數，無違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定，且於 106 年 10 月將 12 小時特別休假，折發現金 2,400 元，並於陳述意見書檢附勞工○君

10

6 年 8 月至 12 月工資計算。原處分機關認事用法顯有違誤，違反有利不利一律注意原則，請撤銷原處分。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人未依規定給予勞工○君特別休假；有原處分機關 107 年 3 月 8 日、13 日及 4 月 9 日訪談訴願人之受任人○君之勞動條件檢

查會談紀錄、勞動條件檢查組辦理申訴案件檢查結果一覽表、勞動檢查結果通知書、及○君之人事資料卡、106 年 8 月至 12 月排班表、出勤表及工資資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張時薪制兼職人員無勞動基準法第 38 條規定之適用及其給予○君特別休假達法定日數云云。按勞動基準法為使勞工對雇主整年貢獻，能有充分休憩之機會，於第 38 條第 1 項明定勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依規定給予勞工一定日數之特別休假；倘有違反，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定

，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰及公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；次按勞動基準法施行細則第 24 條規定，特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。另僱用部分時間工作勞工應行注意事項第陸點明定部分工時勞工之特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理及其年度可休特別休假時數之計給方式。查本件：

- （一）原處分機關 107 年 3 月 8 日詢問訴願人之受任人○君之勞動條件檢查會談紀錄影本載以

：「……問：請問勞工○○○到職日？離職日？……答：86 年 12 月 1 日到 104 年 2

月

28 日為正職……，104 年再回任，之後轉為兼職身份……離職日為 107 年 1 月 30

日

……問：請問貴公司之特別休假制度？如何計給○員 106 年特休？答：以週年制排
定特別休假。因○員為兼職人員，時薪已高於法定很多，故未給予特別休假日數……
..。」並經○君簽名確認在案，有該會談紀錄及○君人事資料卡等影本附卷可參。

(二) ○君於 107 年 2 月 5 日及 22 日勞資爭議調解時主張，其於 86 年 12 月 1 日起受僱於訴願
人，

未給予特別休假；復據經訴願人之代理人○君簽名之原處分機關 107 年 2 月 22 日勞資爭
議調解紀錄影本之「資方主張」欄載以：「1. 勞方於 86 年 12 月 1 日到職……2. 勞方
曾於 104 年 1 月 29 日提出自請離職，預計離職日期為 104 年 2 月 28 日，後雖仍繼續在

本診

所服務，惟轉為兼職人員……9. 勞方為兼職人員的薪資是以時薪計算，亦無特別休
假，故資方不需支付未休年假金額。10. 勞方從未與本診所……談及……年假方
式，薪資計算與特別休假顯無異議……」有該調解紀錄影本附卷可稽；又據○君之
人事資料卡影本顯示，人事動態記錄欄位亦記載「入公司年月 86.12.1 ……動態
初派……」未有○君離職之記載；亦有原處分機關 107 年 2 月 5 日、22 日勞資爭議

調

解紀錄影本等附卷可稽。是原處分機關以○君於 86 年 12 月 1 日到職，至 106 年 12 月

1 日

工作年資滿 20 年，與上開資料並無不合。

(三) 依勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款、第 6 款規定，年資 20 年資者，如係全時勞工即有
26

日特別休假；本件依卷附訴願人所提供○君 106 年 8 月 6 日至 12 月 30 日共 21 週之出

勤紀

錄影本顯示，平均每週工作時數為 28.81 小時〔(119+119+124+127+116)/21 週〕，
全時勞工每週正常工作時間為 40 小時，按比例應給予○君特別休假 18.73 日(26 日×2
8.81/40)，得於 106 年 12 月 1 日至 107 年 11 月 30 日之區間內使用，惟未見訴願人告

知○

君可使用特別休假日數及使用區間之資料，且訴願人迄未提具○君排定特別休假，或
依勞動基準法第 38 條第 2 項規定之雙方協商特別休假日數之紀錄；復據訴願人提供○

君之 106 年 8 月至 106 年 12 月之工資資料、排班表、出勤紀錄等，亦未見有訴願人依
勞

動基準法第 38 條第 5 項規定記載○君得使用之特別休假之期日及未休之特別休假日數。
。據此，訴願人未依勞動基準法第 38 條第 1 項規定，給予勞工○君一定日數特別休假
之事實，洵堪認定，自應受罰。

五、末查，訴願人為乙類事業單位，自本次違規之日起往前回溯 5 年內，前因違反勞動基準
法第 38 條第 1 項規定，經本府以 104 年 7 月 6 日府勞動字第 10434787400 號裁處書就此處
訴願

人 2 萬元罰鍰等在案，有裁處書影本附卷可稽。又訴願人雖主張 106 年 10 月將 12 小時特
別

休假，折發現金 2,400 元；惟查訴願人所附○君 106 年 10 月之工資計算影本之「薪資加項」
欄縱載以：「年假換現金 2,400」，亦難認訴願人有依規定給予○君特別休假。另查
勞動基準法第 38 條第 1 項適用之對象，未排除部分工時之勞工；且中央主管機關勞動部
函訂之「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」係說明部分工時勞工之年資應自受僱日
起算，年度可休特別休假得參考全時勞工比例計給之，並無違反法律保留原則。訴願主
張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人第 2 次違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定，依
前揭規定及裁罰基準，處訴願人 5 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，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 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 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）