

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 7 月 5 日北市勞動字第 10760206851

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營化學原材料及其製品批發業，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 12 日派員實施勞動檢查，查得勞工○○○（下稱○君）於 106 年 2 月 20

日到職，至 8 月 20 日到職滿 6 個月，自該日起 6 個月內，訴願人應給予○君 3 日特別休假

。

惟至 106 年 9 月 29 日勞動契約終止時，○君尚有 1 日特別休假未休畢，訴願人亦未給付

○

君特別休假未休日數 1 日之工資新臺幣（下同）1,167 元（35,000 元÷30 日×1 日），違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 4 月 23 日北市勞動檢字第 10732948301 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命即日改善。嗣原處分機關復以 107 年 6 月 15 日北市勞動字第 1063603021

0 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 107 年 6 月 21 日書面陳述意見略以，○君未辦妥離職手續即自行離職，致訴願人無法準確計算○君特別休假應休未休日數；訴願人已補發○君特別休假應休未休之工資等語。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7月5日北市勞動字第10760206851

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7月9日送達,訴願人不服,於107年8月3日向本府提起訴願,並據原處分機關

檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人於訴願書載明不服「107年7月5日北市勞動字第10760206851號裁處書」,並

檢附同日期北市勞動字第10760206851號裁處書,是訴願書所載文號應屬誤繕,合先敘明。

二、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條第1項第1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:一、六個月以上一年未滿者,三日。」「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。」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。」

性別工作平等法第14條規定:「女性受僱者因生理日致工作有困難者,每月得請生理假一日,全年請假日數未逾三日,不併入病假計算,其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資,減半發給。」

勞動基準法施行細則第9條規定:「依本法終止勞動契約時,雇主即結清工資給付勞工。」第24條第1項及第2項第1款規定:「勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別

別

休假條件時,取得特別休假之權利.....。」「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。」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。」

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）
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。	（行為時）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。	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 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……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

2

0 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」
----	-------	-------------------

三、本件訴願理由略以：○君於 106 年 9 月 29 日向訴願人申請特休 1 日，並於當日晚間近半夜

以電子郵件提出離職，片面終止勞動契約，9 月 30 日即未出勤。經訴願人與○君聯繫請其辦理離職手續及工作交接，均未獲回復。訴願人將○君 106 年 9 月 30 日工資折抵 1 日特

別休假應休未休工資。訴願人因一時疏忽而致未察覺○君仍有其他特別休假應休未休日數，並非故意，已即刻補發○君短付部分之工資。請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得○君至 106 年 8 月 20 日到職滿 6 個月，訴願人自該日起 6 個

月內，應給予○君 3 日特別休假，惟至 106 年 9 月 29 日勞動契約終止時，○君尚有 1 日特別

休假未休畢；訴願人亦未給付○君未休畢 1 日之工資，有原處分機關 107 年 4 月 12 日勞動

條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、訴願人與○君訂立之勞動契約書、○君 106 年 9 月 29 日電子郵件、106 年 9 月 20 日請假申請、9 月 29 日請假單、106 年出勤卡及薪資明

細表等影本附卷可稽。原處分自屬有據。

五、至訴願人主張因一時疏忽而未察覺○君仍有 1 日特別休假未休畢，已即刻補發短付之工資云云。按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 6 個月以上 1 年未滿者，取得特別休假之權利，雇主或事業單位應自勞工取得特別休假權利後 6 個月內給予勞工特別休假 3 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，並按未休日數，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；如係契約終止者，雇主應即結清勞工特休未休之工資給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；揆諸勞動基準法行為時第 38 條第 1 項第 1 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 及同法施行細則第 9 條

、第 24 條第 1 項、第 2 項第 1 款、行為時第 24 條之 1 第 2 項規定自明。次按女性受僱者因生

理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算；併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給；性別工作平等法第14條定有明文。本件查：

(一) 依卷附原處分機關107年4月12日訪談訴願人受任人○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄略以：：「.....問：貴公司特別休假如何給予？答：採週年制並依法給予天數。問：貴公司之給薪制度為何？答：每月5日發薪(加班缺勤計算期間為每月26日至次月25日)例8月5日發放6月26日至7月25日之加班費或事病假扣款及7月本薪

。問：勞工○○○之離職原因為何？答：106年9月29日晚間寄發E-mail致公司表示提出

出終止勞動契約，接著就未至公司上班，惟公司仍發給○君9月份全薪。.....問：貴公司給予○○○特別休假為幾日？答：○君到職日為106年2月20日，故公司於8

月

20日核給3日.....其9月20日及29日各請1日(9/20假單待補以確定假別)

.....問

：貴公司是否有折算○○○未休畢之特休工資？答：因公司認為○君9月29日表示離職後剩1日特休，故仍把9月全月薪資核發給○君以抵1日特休。」會談紀錄經○君簽名確認在案。

(二) 查○君於106年2月20日到職，至106年8月20日為止，年資6個月以上未滿1年，訴願人

應給予3日特別休假，或於契約終止時發給未休日數之工資。惟依卷附○君106年9月

2

9日請假單影本及前開會談紀錄所示，至106年9月29日契約終止時，○君僅有106

年9

月29日請特別休假之紀錄；另訴願人給付○君106年9月全月工資。是計至106年9

月29

日契約終止時，訴願人僅給予○君1日特別休假及1日特別休假未休之工資，訴願人尚應給予○君1日特別休假，或1日未休之工資。惟依卷附○君106年薪資明細表所載，訴願人並未加給○君1日特別休假未休之工資。雖訴願人於前開會談紀錄主張○君已於106年9月20日請特別休假，惟依卷附○君106年9月20日請假申請影本所示，○

君於

106年9月20日係依性別工作平等法第14條規定請生理假1日，並非特別休假。是訴

願

人未於契約終止日給付○君特別休假未休日數 1 日折算之工資，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。

(三) 另訴願人主張已補發短付○君特別休假應休未休之工資等語。惟縱認訴願人之主張屬實，仍屬事後改善行為，不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。是原處分機關以訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法行為時第 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、裁罰基準第 3 點及第 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。從而，原處分機關所為之處分，揆諸前揭規定，並無不合，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 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 劉 建 宏  
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 10 月 16 日

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）