

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 5 月 24 日北市勞動字第 107322668 00 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行為時第 38 條第 4 項規定部分之處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營綜合營造業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工在本市提供勞務，經原處分機關於民國（下同）107 年 3 月 15 日及 16 日實施勞動檢查，發現：（一）訴願人未給付

所僱勞工○○○（下稱○君）107 年 2 月 1 日至 2 月 11 日之工資新臺幣（下同）1 萬 8,700 元

（ $51,000 \div 30 \times 11$ 天），縱扣除訴願人主張已溢付○君之工資計 8,000 元，尚不足 1 萬 700 元，其未全額給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）訴願人未提供○君 107 年 1 月份工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。（

三

）○君於 106 年 7 月 1 日到職，自 107 年 1 月 1 日起至終止勞動契約前應給予特別休假 3 天，

○君於 107 年 2 月 11 日離職，尚有 3 天特別休假未休，訴願人未給予○君應休而未休之特

別休假日數之工資 5,100 元（ $51,000 \div 30 \times 3$ 天），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 3 月 28 日北市勞動檢字第 10732096701 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善，並敘明如有異議，應於該通知書送達後之次日起 10 日內提出書面並敘明理由；原處分機關另以 107 年 5 月 1 日北市勞動字第 1076022191 號函通知訴願

人提出陳述意見書。經訴願人以 107 年 5 月 3 日書面向原處分機關陳述意見後，原處分機

關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 項及行為時第

38 條第 4 項等規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 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 點等規定，以 107 年 5 月 24

日北市勞動字第 10732266800 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 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 5 月 28 日送達，訴願人不服，於 107 年 6 月 21 日經由原處分機關向本府提起訴願，107 年 8 月 29 日補充訴願理由，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，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」行為時第 38 條第 1 項、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。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。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。」「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行為時第 24 條之 1 規定：「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。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：「三、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）
10	工資未全額直接給付勞 工者。	第 22 條第 2 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 萬元。
11	工資之給付， 雇主未依 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。	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 萬元。

40	勞工之特別	第 38 條第 4 項		
	休假，因年	、第 79 條第 1		
	度終結或契	項第 1 款、第 4		
	約終止而未	項及第 80 條之		
	休之日數，	1 第 1 項。		
	雇主未發給			
	工資者。			

」

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：

（一）○君自 107 年 2 月 1 日起即未經勞工請假規則辦理請假事宜，無故連續曠職達 3 日，訴願

人始依勞動基準法第 12 條之規定終止與○君間之勞動契約；員工曠職期間，雇主毋庸給付 2 月間之工資，訴願人並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項之規定。

（二）訴願人就雜項支出，每月均會列出明細，發予○君，亦有臚列○君之勞健保及雜支費用等項目，及薪資之計算方式，提供予○君，核無違反勞動基準法第 23 條之情形。

（三）○君自 106 年 10 月至 107 年 1 月間，每月溢領 2,000 元薪資，合計共 8,000 元，訴願人既

然先前已經超發 8,000 元工資，而就 3 天應折算之特休工資 5,100 元部分，早已超過○君應受領之薪資數額，訴願人無再為給付之必要，故訴願人並無違反勞動基準法第 38 條第 4 項之規定；訴願人與○君因給付資遣費等事件涉訟於臺灣臺北地方法院（案號：107 年度勞訴字第 72 號），業已達成和解，訴願人溢付之 8,000 元工資，優先抵充○

君未休之特別休假折算工資。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 107 年 3 月 28 日函所附勞動檢查結果通知書、107 年 3 月 15 日及 3 月 16 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人每月匯款予○君之明

細表及 106 年 10 月至 12 月薪資匯款收執聯等影本附卷可稽。

四、至訴願人主張○君自 107 年 2 月 1 日起即未依規定請假，無故連續曠職達 3 日，其曠職期間

毋庸給付工資；訴願人每月均會列出雜項支出、勞健保、雜支費用及薪資之計算方式等明細，提供予○君云云。經查：

(一) 本件原處分機關 107 年 3 月 15 日及 3 月 16 日分別訪談訴願人公司代表人○○○及訴願人

之受任人即董事長助理○○○所製作之會談紀錄影本記載略以：「…… 問 勞工任職期間為何？因何終止勞動契約？ 答 ○員 106 年 6 月 28 日新進公司前往○○，正式上班日為 106 年 7 月 1 日，最後工作日為 107 年 2 月 1 日，因○員不適任故 107 年 2 月 1

日下午 1

時 30 分○員上班時通知○員將終止勞動契約，並未免除○員提供勞務，惟○員於當日即以通訊軟體告知 107 年 2 月 2 日想休謀職假，因翌日工地尚有要務，故拒絕○員之請求，2 月 4 日 18:09 又以 LINE 告知 2 月 5 日欲請謀職假，本公司亦未准假（因為 2 月

2 日○

員已表達謀職 OK），事後又向本公司表示 2 月 6 日想休特別休假，本公司亦不予准假，主張○員 107 年 2 月 2 日、5 日及 6 日連續曠職三日，故勞動契約於 107 年 2 月 7 日終

止生效

，故無資遣費之請求。 問 ○員 107 年 2 月份縱 2 月 2 日、5 日、6 日等三日曠職，請問

是

否有給予 2 月 1 日、3 日及 4 日等 3 日工資。 答 並無，因與○員約定每月應給 51000

元，

但本公司因會計作業疏失自 106 年 10 月至 107 年 1 月共計 4 個月，每月溢付 2000 元，

共計

溢付 8000 元。……」 「…… 問 雙方勞動契約終止日應為 107 年 2 月 11 日止（含

預

告期），是否已支付工資？ 答 因每月已溢付 2000 元（會計疏失），故尚未支付○員

107 年 2 月 1 日至 2 月 11 日共計 11 日工資 18,700 元（51,000/30×11）。問 ○員自

106 年 7

月 1 日到職，自 107 年元月 1 日起有三日特別休假，請問自 107 年 1 月 1 日起至 2 月 11 日止

是否給予三日特別休假？答 無，亦未給予三日特別休假工資 5,100 元（51,000/30×3）。問 是否每個月給予○員薪資明細？答 因○員為月薪制勞工，工資固定，除非有其他代墊款由○員提供明細後核實給予，並直接匯款給予○員，並未給予薪資明細，才致○員誤會 107 年 1 月份工資有短缺，107 年 1 月份工資乃因會計發現○員自加保

後

皆未扣除勞健保自付額。……」是○君於 106 年 7 月 1 日到職，訴願人於 107 年 2 月

1 日

依勞動基準法第 11 條第 5 款規定預告○君將於 107 年 2 月 11 日終止勞動契約，○君於

107

年 2 月 2 日、2 月 5 日請謀職假、2 月 6 日請特別休假，均未獲訴願人允准，訴願人以○

君

之請假未獲准而曠職 3 日，及其有溢付○君 8,000 元工資等為由，逕自終止勞動契約，故未給付○君 107 年 2 月 1 日至 2 月 11 日共計 11 日之工資、應休而未休之特別休假 3

日之

工資及 107 年 1 月份工資各項目計算方式明細等事實，堪予認定。

(二) 按勞動基準法第 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。」依前開 107 年 3 月 15 日訴願人公司代表人○○○之會談紀錄影本所載，本件○君於 107 年 2 月 1 日上班時獲訴願人預告將於 2 月 11 日終止勞

動

契約，嗣訴願人又以○君於 107 年 2 月 2 日（星期五）及 2 月 5 日（星期一）之謀職假

及 2

月 6 日（星期二）之特別休假均未獲准而有無正當理由曠職 3 日為由，逕於 107 年 2 月

7

日終止其與○君之勞動契約，姑不論訴願人於 107 年 2 月 7 日逕自終止勞動契約是否合法，○君於 107 年 2 月 1 日至 2 月 6 日計 6 日既仍為訴願人公司員工，訴願人依法即有

給付

工資之義務，縱認訴願人因○君 2 月 2 日、2 月 5 日之謀職假及 2 月 6 日之特別休假均

未獲

准而得以認定○君曠職 3 日，惟仍無法免除其至少應給付○君 2 月 1 日（星期四）、2

月

3 日（星期六）及 2 月 4 日（星期日）工資之義務。是訴願人依法既負有全額直接給付

工資予勞工之義務，其主張○君無故連續曠職3日等為由而拒不給付其107年2月份之工資，於法不合，不足採據。又訴願人主張其已與勞工達成和解，亦不影響上開違規事實之成立。

(三) 次按雇主應提供工資各項目計算方式明細予勞工；為勞動基準法第23條第1項所明定。本件依前開原處分機關107年3月16日訪談訴願人之受任人即董事長助理○○○所製作之會談紀錄影本所載，訴願人未提供○君107年1月薪資明細（即工資各項目計算方式明細），原處分機關依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定，裁

處訴願人罰鍰及公布訴願人名稱及負責人姓名，並無違誤。從而，原處分機關以訴願人違反勞動基準法第22條第2項、第23條第1項規定，各處訴願人2萬元罰鍰及公布訴

願人名稱及負責人姓名部分之處分，並無不合，應予維持。

五、惟按行政程序法第9條及第36條規定，行政機關應依職權調查證據；就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。本件訴願人主張○君自106年10月至107年1月間，溢領薪資計8,000元，超過○君3天應折算之特休工資5,100元，經抵充後已無給付義務，經本府法務局以107年8月21日北市法訴二字第1076091022號函請原處分機關就

其未採認訴願抵充主張而仍審認訴願人違反勞動基準法行為時第38條第4項規定部分為補充答辯，原處分機關以107年8月27日北市勞動字第1076078042號函復略以：「

.....

說明：.....三、.....依法訴願人應於107年2月11日契約終止時結算並發給特別休假未休工資，惟訴願人訴稱溢付之工資為106年10月至107年1月間每月各溢付2,000元，

訴

願人於107年2月11日契約終止時方可計算○君特別休假未休天數及相應須給付之特別休假未休工資，自無法於106年10月至107年1月間以溢付之工資給付。而於勞動契約終

止

後，訴願人即應給付特別休假未休工資，未經○君同意自不得逕以訴稱溢付之工資抵充特別休假未休工資。」惟查訴願人是否確有溢付○君工資8,000元一事，遍查全卷並無原處分機關進行調查或審認之相關資料供核；如訴願人確有前開溢付工資情事，訴願人給付應休而未休之特別休假日數工資之義務，與○君返還溢領薪資之義務，乃不同之債務，依民法第334條第1項規定，二人互負債務而其給付種類相同並均屆清償期者，得互為抵銷，又依民法第335條第1項規定，抵銷應以意思表示向他方為之，其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅；本件如經訴願人行使抵銷權，其與○

君間債之關係溯及最初得為抵銷時，按其抵銷數額而消滅，原處分機關前開函復所稱溢付工資時尚無法結算特別休假未休之工資，致無法互為抵充，似與上開民法規定不符，又抵銷權之行使並不以他方同意為要件，則原處分機關以○君未予同意而不採認訴願人抵銷之主張，似有誤解法令，不足採據。是本件訴願人是否有向勞工行使抵銷權？其行使抵銷權是否合法？及訴願人與勞工○君間於臺灣臺北地方法院 107 年度勞訴字第 72 號訴訟案件之裁判結果是否會影響此部分違規事實之成立？凡此涉及訴願人是否有違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定，容有再予詳查究明之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將原處分關於違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定部分之處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

六、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（請假）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 柯 格 鐘
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 11 月 13 日

如只對本決定駁回罰鍰部分不服者，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）如對本決定駁回部分不服者，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）