

臺北市政府 107.12.04. 府訴二字第 1072091850 號訴願決定書

訴 願 人 ○○有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 8 月 10 日北市勞動字第 10760029111 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營無店面零售業（即電子購物及郵購業），為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）107 年 5 月 22 日、5 月 31 日派員實施勞動檢查，查得：（一）訴願人未置備勞工○○○107 年 1 月至 4 月之出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。（二）勞工○○○於 104 年 3 月 27 日到職，其自 106 年 3 月 27 日起工作年資滿 2 年，自該日起依法享有 10 日特別休假，其於 107 年 2 月 12 日、2 月 13 日使用特別休假，截至其於 107 年 5 月 17 日離職時，尚餘 8 日應休而未休之特別休假，訴願人未給予○君應休未休之特別休假日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 6 月 12 日北市勞動檢字第 10760480672 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關以 107 年 7 月 6 日北市勞動字第 1076051622 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人於 107 年 7 月 13 日以陳述意見書表示，休假基本上依勞基法規定，因為是小公司，屬人性化管理，無打卡制度；薪資係採現金發放，每月 15 日及 30 日各發放 1 次，而公司在發年終獎金時，其實已將未休假獎金部分列入考量等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項、第 38 條第 4 項規定，且為乙類事

業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、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 23、40 等規定，以
10

7 年 8 月 10 日北市勞動字第 10760029112 號函檢送同日期北市勞動字第 10760029111 號裁處

書，各處訴願人新臺幣（下同）9 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 11 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 8 月 13 日送達，訴願人不服，於 107 年 8 月 27 日經由

原處分機關向本府提起訴願，9 月 7 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人雖於訴願書訴願請求欄載明「請求撤銷北市勞動字第 10760029112 號函」，惟該函僅係檢送原處分機關 107 年 8 月 10 日北市勞動字第 10760029111 號裁處書等予訴願

人，揆其真意，應係不服該裁處書，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.....

。」第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」第 38 條第 1 項第

3

款、第 2 項、第 4 項、第 6 項規定：「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：.....三、二年以上三年未滿者，十日。」「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。」「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。.....。」「勞工依本條例主張權利時，雇主如認其權利不存在，應負舉證責任。」第 79 條第 1 項第 1 款及第 2 項規定：「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。

」「違反第三十條第五項.....規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」

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：（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）
23	雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年者。	第 30 條第 5 項、第 79 條第 2 項第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	1. 處 9 萬元以上 45 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. 第 1 次：9 萬元至 27 萬元。 ……
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。	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。 2. 應公布其事業單位或	違反者，除依雇主或事

			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。	罰：……	
				2. 乙類：	
				(1) 第 1 次：2 萬元至 1 5 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	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：訴願人因公司規模小，人性化管理，無打卡制度，無足夠人力規範人事規章，對詳細法規也不了解，對政府機關要求改善事宜，儘量照做沒有規避；請體諒小公司生存不易，一次開罰大筆金額罰單，訴願人實無力承受，請酌情酌減；特休假未休工資部分，訴願人於發放年終獎金時已給與，且亦超過其應發特休工資，因工資係以現金發放，舉證困難。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未置備勞工○○○ 107 年 1 月至 4 月之出勤紀錄並保存 5 年；亦未給付勞工○○○應休而未休之特別休假日數 8 日之工資等違規情事，有原處分機關 107 年 5 月 22 日、5 月 31 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、

2018

員工請假記錄、2017、2018 特別休假記錄、員工請假單等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其因公司規模小、生存不易，一次開罰大筆金額罰單，其無力承受，請酌情酌減；特別休假未休工資部分，訴願人於發放年終獎金時已給與，且亦超過其應發特休工資，因工資係以現金發放，舉證困難云云。經查：

(一) 關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年；勞動基準法第 30 條第 5 項定有明文。查本件依卷附訴願人之員工名單影本，勞工○○○為訴願人之員工；依原處分機關 107 年 5 月 31 日訪談訴願人之受託人○○○（即訴願代理人，下稱○君）之會談紀錄影本記載略以：「……問 貴事業單位勞工 107 年 1 至 4 月之出勤紀錄……？答……本公司週休二日及見紅休，除此外員工均正常出勤，否則需填假單請假，故員工無打卡亦無簽到簽退等出勤紀錄，故本公司無法提供抽查之 107 年 1 至 4 月員工○○○等人之出勤紀錄予貴局。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案；是訴願人未置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，有違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定之事實，堪予認定。

(二) 關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

1. 按勞工之特別休假，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；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違反以上者，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 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施

行細則

第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項定有明文。

2. 本件依卷附原處分機關 107 年 5 月 31 日訪談訴願人之受任人○君之勞動條件檢查會談紀錄影本略以：「……問 貴事業單位……是否給予特別休假及統計日數？與是否給予員工薪資明細、給付薪資方式及給付憑證？有關勞工之請假規則？（含事假、病假、產假、陪產假、生理假等規定及請假程序）答……公司於每月 15 號現金給付員工當月 1 號至 15 號薪資，每月 30 號給付當月 16 號至月底薪資，會按月

給

員工薪資明細，並請其簽收……另因本公司週休二日及見紅休，除此外員工均正常出勤，否則需填假單請假……。另本公司有給員工特別休假，以到職日起計，因有員工特休假快到期時，會提醒休假結算時間，若到期未休會再折算薪資。另員工○○○（下稱○君）於 104 年 3 月 27 日到職、107 年 5 月 17 日離職，因其自行離

職且

未寫自行離職書，故公司僅給付結算薪資，且因其 107 年 2 月 12 日及 2 月 13 日請特

休

年 3
薪
，本公司漏未計算○君依年資應休而未休之 5 天特別休假（ 106 年 3 月 28 日至 107 月 27 日間應給特休 7 天，○君僅休 2 天），故本公司尚未給付○君該 5 天特休未休

資共 5334 元（32000/30*5 天=5334）.....」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。是訴願人未給付勞工○○○應休而未休之特別休假日數之工資，有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，堪予認定。雖訴願人主張特休假未休工資部分，已於發放年終獎金時給與等語。惟按勞動基準法第 29 條規定於營業年度終了結算發給勞工之獎金或分配紅利，與勞動基準法第 38 條第 4 項及同法施行細則第 24 條之 1 規定強制

制
雇主於年度終結或契約終止時發給之特別休假未休工資，性質迥異，係屬二事，自難混為一談；況訴願人並未舉證以實其說，亦難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

（三）基上，訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項、第 38 條第 4 項規定之事證明確，洵堪認定

及裁
。從而，原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 80 條之 1 第 1 項
並
罰基準第 3 點、第 4 點等規定，各處訴願人 9 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 11 萬元罰鍰，

公布訴願人名稱及負責人姓名，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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 107 年 12 月 4 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 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）