

臺北市政府 107.12.03. 府訴二字第 1072091896 號訴願決定書

訴 願 人 ○○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 8 月 10 日北市勞動字第 107603966 61 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

#### 事實

訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 7 月 5 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工約定之休假制度為曆年制，為方便計算，將事假計入特別休假不用扣薪，勞工○○○（下稱○君）於 101 年 12 月 3 日到職，其於 105 年 1

2 月 3 日起年資滿 4 年，是自 106 年 1 月 1 日起至 106 年 12 月 31 日止○君依規定享有特休日數應為 1

4.4 日，訴願人優於法令給予○君 15 日特別休假，○君 106 年請事假之日期為 3 月 22 日及 12 月 2

9 日各 0.5 日，3 月 23 日、3 月 24 日、11 月 24 日各請 1 日，共計 4 日事假；○君請特別休假之日期

為 6 月 8 日、6 月 12 日至 6 月 16 日、6 月 19 日、8 月 15 日，共計 8 日；訴願人核計○君 106 年度應休

未休之特別休假日數為 3 日（即 15 日可休特休日數-8 日已休特別休假-4 日事假=3 日），其逕將○君 106 年事假 4 日折抵特別休假日數，未依規定給予勞工排定特別休假之權利，違反勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定；原處分機關乃以 107 年 7 月 18 日北市勞動檢字第

10760530872

號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善。嗣原處分機關另以 107 年 7 月 26 日北市勞動字第 1076063992 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 107 年 7 月 30 日陳述意見書表示，

其先前並未強制員工將事假及特休備註清楚，所以員工會將事假及特休混在一起請年假等語。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 2 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 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 38 等規定，以 107 年 8 月 10 日北市勞動字第 107603

96661 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）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 8 月 13 日送達，訴願人不服，於 107 年 9 月 6 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……

。」行為時第 38 條第 1 項第 4 款、第 2 項、第 4 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：……四、三年以上五年未滿者，每年十四日。……」 「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。」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。」

勞工請假規則第 1 條規定：「本規則依勞動基準法（以下簡稱本法）第四十三條規定訂定之。」第 7 條規定：「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」

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）
38	勞工之特別 休假日，除 雇主基於企 業經營上之 急迫需求或 勞工因個人 因素與他方 協商調整外 ，未由勞工 自行排定。	第 38 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： …… 2. 乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 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」

二、本件訴願理由略以：訴願人公司主管從不過問員工請特休的時間，全部由員工自行決定，○君在請假時，已口頭跟公司明白表示是要請特休假；原處分機關以前從未要求勞工請假如何書寫，導致假單上寫事假，但實際是員工要求公司扣特休，○君當然不希望訴願人依法規規定以其請事假扣薪。請撤銷原處分。

三、本案原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人與所僱勞工約定之休假制度為曆年制，○君於101年12月3日到職，其於105年12月3日起，年資滿4年，是自106年1月1日起至106年1

2月31日止○君依規定享有之特休日數應為14.4日，訴願人優於法令給予○君15日特別休假，○君106年請事假之日期為3月22日及12月29日各0.5日，3月23日、3月24日、11

月24日各請1日，共計4日事假；○君請特別休假之日期為6月8日、6月12日至6月16日、

6月19日、8月15日，共計8日；訴願人核計○君106年度應休未休之特別休假日數為3日

，（即15日可休特休日數-8日已休特別休假-4日事假=3日），訴願人逕將○君106年事假4日折抵特別休假日數，有原處分機關107年7月5日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查

結果通知書、106年度○君之員工請假卡、106年度一請假明細等影本附卷可稽。

四、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满3年以上5年未滿者，應給予特別休假每年14日；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，雇主應按未休畢之日數乘以1日之工資計給；另勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1年內合計不得超過14日；事假期間不給工資；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法行為時第38條第1項第4款、第2項、第4項、第79條第1項第1款及

第80條之1第1項、勞動基準法施行細則行為時第24條之1第2項及勞工請假規則第7條等

定有明文。本件查：

（一）依原處分機關107年7月5日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問○○○於101年12月3日到職，請說明制度及使用日期。

答○君為101年12月3日到職為曆年制，106年1月1日年資滿6年，給予特休15日

6/1/1~106/12/31 可使用特休 15 日，分別於 3 月 22 日事假 0.5 天，3 月 23 日事假 2 日，6 月

8 日特休 1 日，6 月 12 日特休 5 日，6 月 19 日特休 1 日，8 月 15 日特休 1 日，11 月 24 日事假 1

日，12 月 29 日事假 0.5 日，事假特休一起計算，一起從當年度 15 日特休扣除，係因老闆覺得計算方便，而且事假計入特休不用扣薪，故員工請事假天數一律從特休可使用天數中扣除，106 年○君事假 3 日，特休 9 日，12 月 31 日結算以 15-3（事）-9（特）=3

，餘 3 日特休未休完，於 107 年 2 月春節連同年終一起發放。.....」會談紀錄並經訴願人之受託人○君簽名確認在案。次依卷附訴願人 106 年度-請假明細及 106 年度○君之員工請假卡顯示，○君 106 年請事假之日期為 3 月 22 日及 12 月 29 日各 0.5 日，3 月 23 日

、3 月 24 日、11 月 24 日各請 1 日，共計 4 日；○君請特別休假之日期為 6 月 8 日、6 月 12 日

至 6 月 16 日、6 月 19 日、8 月 15 日，共計 8 日。是原處分機關爰以訴願人將勞工請事假日

數逕自折抵特別休假日數，未由勞工自行排定特別休假，認訴願人違反勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定。

(二) 惟按勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1 年內合計不得超過 14 日，事假期間不發給工資，揆之勞工請假規則第 7 條規定自明。是勞工何時有事必須親自處理須請事假，均係因勞工個人主觀因素所致，故請假之日期、時數，悉由勞工決定，而非雇主指定。本件訴願人將○君事假 4 日折抵特別休假日數，似無原處分機關所稱未由勞工自行排定特別休假之問題。另就訴願人將勞工請事假日數以相同日數折抵特別休假日數而不扣減工資，及參酌勞工請假規則規定事假期間不發給工資，本件訴願人將勞工請事假日數以相同日數折抵特別休假日數，尚難謂有影響勞工權益之情事。況事假 1 年內合計不得超過 14 日，將事假折抵特別休假天數，可給予勞工更多得請事假之空間。本件原處分機關以訴願人將勞工事假日數折抵特別休假日數，認未由勞工自行排定特別休假，違反勞動基準法行為時第 38 條第 2 項規定，而裁處訴願人罰鍰，尚嫌率斷，容有再釐清確認之必要。從而，為求原處分正確適法及維護訴願人權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，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 范 文 清  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽  
3 日

中華民國

107

年

12

月