

臺北市政府 107.12.11. 府訴二字第 1072091969 號訴願決定書

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 8 月 16 日北市勞動字第 1076039494

1 號裁處書及第 10760394942 號函，提起訴願，本府決定如下：

主 文

一、關於 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394941 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394942 號函部分，訴願不受理。

事 實

訴願人經營電線及電纜製造業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）107 年 6 月 21 日派員實施勞動檢查，發現：（一）訴願人與勞工約定出勤時間為週一至週五工時 8 小時，次月 5 日發放上個月之工資，勞工○○○（下稱○君）任職期間為 94 年 1 月 5 日至 107

年 4 月 27 日止，最後工作日為 107 年 4 月 11 日，4 月 12 日至 4 月 27 日計曠職 12 天，訴願人未給付 1

07 年 4 月份工資予○君，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；（二）訴願人之特別休假採歷年

制（1 月 1 日至 12 月 31 日），勞工○君於 94 年 1 月 5 日到職，自 107 年 1 月起至終止勞動契約前應

給予 19 天特別休假，○君於 107 年 4 月 27 日離職，僅休 11 天特別休假，尚有 8 天特別休假未休

，訴願人未給予○君應休未休之特別休假日數工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定；原處分機關乃以 107 年 7 月 2 日北市勞動檢字第 10760503782 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願

人，命其即日改善。原處分機關另以 107 年 7 月 20 日北市勞動字第 1076053353 號函通知訴願人

陳述意見，經訴願人以書面陳述表示，其已於 107 年 7 月 5 日給付○君 107 年 4 月份薪資及應休

未休之特別休假日數工資云云。嗣原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第

38 條第 4 項規定屬實，且為甲類事業單位，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 10、40 等規定，以 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394942 號函檢送同日期北市勞動字第 1076039

4941 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。上開函及原處分於 107 年 8 月 20 日送達，訴願人不服原處分及上開 107 年 8 月 16 日函，於 107 年 9 月 13 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

壹、關於原處分部分：

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 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 38 條第 1 項及第 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：.....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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，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第 5 條第 1 項規定：「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。」第 9 條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」第 24 條第 1 項及第 2 項規定：「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。.....。二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。.....。」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、發給工資之期限：.....

(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：……2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。……。」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	10	40
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	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。
法條依據	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	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
法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰	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。	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。
統一裁罰基準(新臺幣：元)	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。 ……	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『工會法等

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：薪資遲發事項係因 106 年 10 月份原集團董事長因病驟逝，致公司財務調度困難及人事作業遲延，訴願人於事前向員工說明以取得諒解並承諾儘速改善，107 年 5 月份起薪資均已按勞資雙方約定日期給付；應休未休工資未給付係因○君遲遲未辦理離職手續亦聯繫不上之緣故，無法與本人確認到細節，並於 107 年 7 月 5 日已立即補發；請撤銷原處分。

三、查原處分機關查得訴願人有如事實欄所述未給付勞工○君 107 年 4 月份工資，及應休未休之特別休假日數工資之事實，有原處分機關 107 年 6 月 21 日訪談訴願人之受任人○○○之談話紀錄、訴願人 107 年 6 月 20 日授權書、○君 107 年 4 月份薪資表、薪資付款明細及 2018

員工請假匯總表、2018 休假查詢畫面列印資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其薪資遲發係因原集團董事長因病驟逝，致公司財務調度困難及人事作業遲延，107 年 5 月份起薪資均已按勞資雙方約定日期給付，另○君應休未休工資未給付係因○君遲未辦理離職手續且聯繫不上，已於 107 年 7 月 5 日補發云云。經查：

（一）按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，雇主應將工資全額直接給付勞工；違者，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；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。

查本件依卷附原處分機關 107 年 6 月 21 日訪談訴願人之受任人○○○之談話紀錄影本記載，被詢人表示勞工○君於 94 年 1 月 5 日到職，107 年 4 月 11 日為最後工作日，○君 107 年 4 月份薪資應於次月 5 日發給，應發 3 萬 2,480 元，但○君交接未辦妥，離職手續未辦

妥，故未發給，該談話記錄並經被詢人簽名確認在案；另據訴願人 107 年 7 月 31 日陳述

意見書所載，其遲至 107 年 7 月 5 日始給付 107 年 4 月份薪資予○君，並有○君 107 年 4 月

份薪資表及訴願人薪資付款明細等影本在卷可憑。是訴願人未給付勞工○君 107 年 4 月份工資，有違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，堪予認定；縱訴願人已於 107 年 7 月 5 日補發 107 年 4 月份工資，惟此屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。

又

訴願人依勞動基準法第 22 條第 2 項規定既負有依約定給付工資予勞工之義務，尚難以其負責人因病驟逝、致公司財務調度困難及人事作業遲延等語而邀免責。

- (二) 復按勞動基準法第 38 條第 1 項及第 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：……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。……。」再按勞動基準法第 38 條第 4 項規定勞工之特別休假，因契約終止而未休之日數，於終止勞動契約時雇主應即結清工資給付勞工；同法施行細則第 9 條及第 24 條之 1 第 2 項定有明文。查

本

件據上開談話紀錄影本記載，被詢人表示勞工○君於 94 年 1 月 5 日到職，107 年 4 月 11

日

為最後工作日，○君於 107 年度可休之特別休假為 19 日，已休 11 日，餘 8 日未休，於

終

止勞動契約時應休而未休之特休日數之工資 1 萬 7,920 元，訴願人並未發給予○君；另據訴願人 107 年 7 月 31 日陳述意見書所載，其遲至 107 年 7 月 5 日始給付應休未休之

特別

休假日數之工資予○君；是訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。縱訴願人已於 107 年 7 月 5 日補發應休未休之特別休假工資，惟此屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立；訴願人尚難以○君遲未辦理離職手續且聯繫不上等語而邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，就訴願人第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 38 條第 4 項等規定，各處 2 萬元罰鍰，合

計處

4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

貳、關於 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394942 號函部分：

- 一、按訴願法第 3 條第 1 項規定：「本法所稱行政處分，係指中央或地方機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」第 77 條第 8 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……八、對於非

行政處分.....提起訴願者。」

行政法院 62 年裁字第 41 號判例：「官署所為單純的事實敘述或理由說明，並非對人民之請求有所准駁，既不因該項敘述或說明而生法律上之效果，非訴願法上之行政處分，人民對之提起訴願，自非法之所許。」

二、查本件原處分機關 107 年 8 月 16 日北市勞動字第 10760394942 號函，核其內容僅係檢送原

處分等予訴願人，並非行政處分。是訴願人對該函提起訴願，揆諸前揭規定及判例意旨，自非法之所許。

參、綜上論結，本件訴願為部分程序不合，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 8 款及第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（請假）
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 11 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）