臺北市政府 108.01.04.　府訴一字第 1072092044 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 9 月 14 日北市勞動字第 1076039656

1 號裁處書及第 10760396562 號函，提起訴願，本府決定如下：

主文

一、關於 107 年 9 月 14 日北市勞動字第 10760396561 號裁處書部分，訴願駁回。

二、關於 107 年 9 月 14 日北市勞動字第 10760396562 號函部分，訴願不受理。

事實

一、訴願人經營保全業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同） 107 年 7 月 5 日實施勞動檢查，查得訴願人勞工○○○（下稱○君）為部分工時勞工，工作時間為每週一至週五 12 時至 18 時，中間休息 1 小時，每日出勤 5 小時。○君於 102 年 1 月 10 日到職，至 107 年 1 月 10 日工作年資已滿 5 年，依勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款及僱用部分時間工作勞工應行注意事項行為時第陸點第 3 款第 3 目規定，其年度可休特別休假時數以○君全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給，計為 9.375 日〔15 日×（5 小時/8 小時）〕。又訴願人與○君於 107 年 3 月 14 日終止勞動契約，是訴願人自 107 年 1 月 10 日起至 3 月 14 日勞動契約終止，應給予○君 9.375 日之特別休假，或給付未休日數折算之工資。惟查無○君特別休假紀錄，或訴願人給付未休日數折算之工資，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 7 月 18 日北市勞動檢字第 1076052483 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善。嗣原處分機關另以 107 年 8 月 15 日北市勞動字第 1076066170 號

函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 107 年 8 月 22 日書面陳述意見略以，○君 103 年 4 月 10

日方到職，原處分機關計算特別休假日數有誤，且訴願人已於 107 年 1 月至 3 月將○君之特休工資與薪資一併給付等語。原處分機關仍審認訴願人為資本額達新臺幣（下同）1,000 萬元以上之甲類事業單位，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，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 40 等規定，以 107 年 9 月 14 日北市勞動字第 10760396562 號

函檢送同日期北市勞動字第 10760396561 號裁處書，處訴願人 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 9 月 18 日送達，訴願人不服，於 107 年 10 月 5 日向本

府提起訴願，10 月 11 日補正訴願程式及補充訴願理由，12 月 17 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

壹、關於 107 年 9 月 14 日北市勞動字第 10760396561 號裁處書部分：

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 38 條第 1 項第 4 款、第 5 款、第 2 項及第 4 項前段規定：「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。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。」「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。」第 84 條之 2 規定：「勞工工作年資自受僱之日起算.....。」

勞動基準法施行細則第 5 條規定：「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。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。」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。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。二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。」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：.....（二）契約終止：依第九條規定發給.....。」

僱用部分時間工作勞工應行注意事項第貳點規定：「適用　事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理.....。」第參點規定：「定義部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。」第肆點規定：「常見之部分時間工作型態　事業單位內之工作型態有下列情形之一，且從事該工作之勞工所定工作時間較全時勞工有相當程度之縮短者，即為本注意事項所稱之部分時間工作：一、在正常的工作時間內，每日工作有固定的開始及終止之時間，但其每日工作時數較全時勞工為少.....。」行為時第陸點規定：「勞動條件基準　一、工作年資　部分工時勞工其工作年資應自受僱日起算.....三、例假、休息日、休假、請假等相關權益.....（三）特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：.....部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。」

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	40
違規事件	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（勞動基準法）	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。
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。 ……

」

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：○君為每小時薪資 140 元之部分工時人員，自 102 年 1 月 10 日
於○○有限公司任職加保，迄 103 年 4 月 10 日始離職。是○君至訴願人公司之到職日為 10
3 年 4 月 10 日，至 107 年 3 月 14 日年資滿 3 年，未滿 4 年，特別休假日數為 8.75 日，非原處分
機關所稱之 9.375 日。訴願人對○君 106 年度特別休假未休日數之工資，已於 107 年 1 月、
2 月、3 月與薪資一併給付。請撤銷原處分。
三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查得訴願人有未依規定給付○君特別休假未休日數折算之工資等事實，有訴願人 107 年 3 月 23 日寄件之存證信函（○○郵局存證號碼 xxxxxx）、原處分機關 107 年 5 月 17 日勞資爭議調解紀錄、○君 107 年 1 月至 3 月份薪資
清冊、台灣中小企業銀行三重分行無摺存款清單及轉帳單 107 年 1 至 3 月共 6 紙、原處分機
關 107 年 7 月 5 日訪談訴願人人事人員○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄及勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽。原處分自屬有據。
四、雖訴願人主張○君到職日應為 103 年 4 月 10 日，非原處分機關認定之 102 年 1 月 10 日，年資
未滿 5 年；已於 107 年 1 月至 3 月與薪資一併給付○君 106 年度特別休假未休日數折算之工
資云云。按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 3 年以上 5 年未滿者，應給予特別休假 14 日；繼續工作 5 年以上 10 年未滿者，應給予特別休假 15 日；部分工時勞工工作年資應自受僱日起算，滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給；勞動基準法第 38 條第 1 項第 4 款、第 5 款及僱用部分時間工作勞工應行注意事項行為時第陸點第 1 款、第 3 款第
3 目定有明文。又特別休假期日，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，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；如勞動契

約終止，雇主應即結清勞工特休未休之工資給付勞工；違者，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。揆諸勞動基準法第 38 條第 2 項、第 4 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、同法施行細則第

9 條、第 24 條之 1 第 2 項規定自明。經查：

（一）○君前因勞雇關係是否存在及工資給付事由，申請勞資爭議調解。依卷附原處分機關 107 年 5 月 17 日勞資爭議調解紀錄所載略以：「勞方主張 1. 本人於 102 年 1 月 10 日到職，

在公司擔任駐場清潔人員，約定薪資為月薪新台幣 21,007 元.....。資方主張 1. 勞方擔任清潔人員，屬部分工時人員.....每月薪資 21,009 元.....。」是依上開紀錄所載，勞方○君主張其於 102 年 1 月 10 日到職；另勞資雙方則一致主張○君擔任清潔人員，每月薪資 2 萬 1,009 元。上開紀錄亦經○君及其代理人○○○、訴願人代理人○君及○○○等簽名確認在案。

（二）復依原處分機關 107 年 7 月 5 日訪談訴願人人事人員○君之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「.....問：貴公司派駐於臺北市轄區內之勞工及工作地點說明？答：.....本年度臺北市轄區之案點僅○○○路○○段○○、○○號，公司並有派駐清潔人員，先後計有○○○.....等人.....。問：上述人員目前工作情形，是否仍在職？答：.....○○○因連續曠職 3 日以上，本公司已於 107 年 3 月 14 日寄發存證信函.....告

知○員終止勞動契約.....問：公司與○○○如何約定工資？.....答：○員為部分工時人員，本公司與○員約定週一至週五上班，工作時間 12：00~18：00，中間休息 1 小時，每小時工資為 140 元.....問：公司與○○○勞資爭議調解會議紀錄載明約定工資每月 21009 元，與本日受檢說詞不同，原因為何？答：○員每月之工資大約落在 21009 元左右，因此向協調會時係為陳述○員之收入，○員實為時薪制人員。問：公司特別休假制度如何計算年度終結？○○○到職日期、離職日期？在職期間特別休假給付情形？答：公司依員工到職日計算特別休假，為周年制。○員 102 年 1 月 10 日到職，107 年 3 月 14 日終止契約。○員在職期間，於年度終結前，本公司即每月預先給付數百至數千不等之『特休獎金』，作為○員特別休假未休工資。因已事先於每月給付特休未休假工資，因此○員在職期間，公司未再給付特別休假。問：上述特休獎金如何計算？是否可提供計算方式？給付內容？答：107 年 1 月給付 2529 元，2 月份給付 8409 元，3 月份給付 709 元，上述特休獎金並無特定計算方式，無法提供相關計算內容.....。」並經訴願人人事人員○君簽名確認在案。

（三）是依上開勞資爭議調解紀錄所載，○君主張其於 102 年 1 月 10 日到職，與訴願人人資人

員○君於會談紀錄所述相同，堪可認為真實。是○君於 102 年 1 月 10 日到職至 107 年 3 月
14 日勞動契約終止，工作年資計 5 年 2 個月；又其為部分工時勞工，每日工作 5 小時，依勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款及僱用部分時間工作勞工應行注意事項行為時第陸點規定，其年度可休特別休假日數為 9.375 日〔15 日×（5 小時/8 小時）〕。是訴願人自 107 年 1 月 10 日起至 3 月 14 日勞動契約終止，應給予○君 9.375 日〔15 日×（5 小時/8 小時）〕之特別休假。雖訴願人主張○君迄至 103 年 4 月 10 日始到職，年資未滿 5 年云云，惟本件縱如訴願人所述○君年資未滿 5 年，訴願人亦應給予 8.75 日〔14 日×（5 小時/8 小時）〕之特別休假。惟遍查全卷，均查無○君已休特別休假或訴願人已給付○君未休日數折算之工資，訴願人亦未能提出對其有利之具體事證供核，是訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。

（四）至訴願人主張○君為每小時薪資 140 元之部分工時人員，其 106 年度特別休假未休之工資已與 107 年 1 月至 3 月之工資一併給付等語，並提出薪資單及金融機構轉帳資料為憑。惟查，依上開勞資爭議調解紀錄所載，勞資雙方一致主張○君每月薪資 2 萬 1,009 元。又依卷附訴願人自行提出之○君 107 年 1 月至 3 月之薪資單所載，○君 107 年 1 月、2 月分別出勤 132 小時及 90 小時，工作時數不同，惟訴願人仍均給付 2 萬 1,009 元，是○君應屬月薪制人員。另雖該等出勤薪資單分別載有特休獎金 2,529 元、8,409 元及 706 元，惟特別休假期日，應由勞工排定之；因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應折算發給工資；揆諸勞動基準法第 38 條第 2 項、第 4 項規定自明。本件訴願人並未提出由○君排定特別休假日期，而因年度終結或因契約終止致未休畢之具體事證，且未能說明其於 107 年 1 月至 3 月間分別給付上開特休獎金之計算方式，尚難認定上開薪資單所載之「特休獎金」，係訴願人給付特別休假未休日數之工資。況依上開○君 107 年 1 月、2 月薪資單所載，「薪資 132 時×140 元=18480 特休獎金=2529 元 21009 」、「薪資 90 時×140 元=12600 特休獎金=8409 元 21009」，訴願人既未能說明其給付上開特休獎金之計算方式，且每月合計數額亦恰與勞資雙方於勞爭爭議調解會議所主張之約定月薪 2 萬 1,009 元相同。是上開薪資單所載之「特休獎金」，係訴願人技巧性將約定之月薪 2 萬 1,009 元，分拆成出勤工資及特休獎金兩項目，以其單方主張之時薪 140 元計算出勤工資，其餘不足 2 萬 1,009 元部分，則以「特休獎金」名義給付，藉以脫免其特

休工資之給付責任。訴願主張，不足採據。

（五）綜上，本件原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，且為甲類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 40

等規定，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，並無不合，原處分應予維持。

貳、關於 107 年 9 月 14 日北市勞動字第 10760396562 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、查上開原處分機關 107 年 9 月 14 日北市勞動字第 10760396562 號函之內容，僅係檢送裁處

書等予訴願人，核其性質僅係觀念通知而非對訴願人所為之行政處分，訴願人對此遽向本府提起訴願，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、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　范　文　清

委員　王　曼　萍

委員　陳　愛　娥

委員　盛　子　龍

委員　劉　昌　坪

委員　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

中華民國　108　年　1　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 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）