

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 21 日北市勞動字第 107603952 51 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第 38 條第 4 項規定部分撤銷，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、訴願人經營西藥製造業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 5 月 17 日及 7 月 3 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與員工約定，特別休假年度期間為 4 月 1

日至隔年 3 月 31 日；106 年 3 月 27 日召開之勞資會議決議採用二週彈性工時，每週起訖時

間為週一至週日，週六為休息日，週日為例假日，並查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）於 107 年 3 月 24 日（週六）休息日與 3 月 25 日（週日）例假日

為參與研討會議而出勤，惟未備置記載○君於該 2 日出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定。

（二）○君為參與研討會議，故將 107 年 3 月 24 日（週六）之休息日與 3 月 25 日（週日）例假

日分別調移至 3 月 26 日（週一）及 3 月 27 日（週二）休息，惟○君仍於該調移休息之 3

月 26 日、27 日出勤，致○君於 107 年 3 月 22 日至 3 月 31 日連續工作 10 日，訴願人未給予

其 7 日中至少應有 1 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 1 款規定。

（三）○君於 90 年 6 月 1 日到職，至 104 年 6 月 1 日工作滿 14 年（特別休假 20 日）、105 年 6 月 1 日

工作滿 15 年（特別休假 21 日），其得於 106 年 4 月 1 日至 107 年 3 月 31 日之年度期間享有

特別休假 20.83 日 [(20 日×2/12) + (21 日×10/12)] 。○君至 107 年 3 月 31 日特別

休假年度終止日止，僅休畢 5.5 日，是訴願人應發給未休畢之 15.33 日工資，惟未給付，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 5 日北市勞動檢字第 10760512028 號函檢附勞動檢查結果通知書

（該通知書誤植法條，業經原處分機關以 107 年 9 月 12 日北市勞動檢字第 1076007575 號函

更正，並通知訴願人在案）予訴願人，命其即日改善。嗣復以 107 年 8 月 1 日北市勞動字第 1076064416 號函通知訴願人陳述意見，訴願人以 107 年 8 月 13 日書面陳述意見略以，

○

君因參與研討會議而不能打卡記錄出勤時間，然會議有明確記載至分鐘之議程，可證明出勤時間；○君 107 年 3 月 26 日、3 月 27 日係擅自進入訴願人營業處所，是否為加班或處

處

理私人事務不明；訴願人誤認 106 年度未休畢特別休假得依勞雇協商遞延等語。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 30 條第 6 項、第 36 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定，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 24、35、40 等規定，以 107 年 9 月 21 日北市勞動字第

10760395251 號

裁處書（該裁處書誤植○君特別休假日數及工資，業經原處分機關以 107 年 11 月 2 日北市勞動字第 10760701592 號函更正，並通知訴願人在案），各處訴願人 2 萬元罰鍰，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 9 月 26 日送達，訴願人不服，於 107 年 10 月 22 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月 26 日補充訴願理由，並

據

原處分機關檢卷答辯。

理由

一、訴願人於訴願書雖載述請求確認原處分有關公布訴願人名稱及負責人姓名之部分違法，惟依訴願法第 1 條、第 81 條及行政訴訟法第 6 條第 3 項等相關規定，並無確認處分違法

訴

願類型，揆其真意，應係請求撤銷該部分處分，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……」

八

。」第 30 條第 1 項、第 2 項、第 5 項、第 6 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過
小時，每週不得超過四十小時。」「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位
無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日
。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十
八小時。」「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載
勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。
」第 36 條第 1 項、第 2 項第 1 款規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例

假

，一日為休息日。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第
二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及
休息日至少應有四日。」第 38 條第 1 項第 5 款、第 6 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：.....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。」「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。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.....第三十條.....第六項.....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 18 條規定：「勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易
計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在
此限。」第 21 條規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、
刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間
工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面
方式提出。」第 24 條第 1 項、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。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。」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。……勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。」

勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點規定：「在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……（四）在事業場所外從事工作之勞工……雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。……（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦 資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。……。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 4 月 6 日（81）台勞動二字第 09906 號書函釋：「……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施，其提供勞務時間仍應屬工作時間。……。」

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	24	35	40
違規事件	雇主置備之出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止者。……	雇主依勞基法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1 規定，採行二週……變形工時時	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。

		，未依規定安排勞工	
		例假或休息日者。	

79 | 法條依據 (| 第 30 條第 6 項、第 79 | 第 36 條第 2 項、第 79 | 第 38 條第 4 項、第
4 | 勞動基準法) | 條第 1 項第 1 款、第 4 | 條第 1 項第 1 款、第 4 | 條第 1 項第 1 款、第
第 1 項 | 項及第 80 條之 1 第 1 項 | 項及第 80 條之 1 第 1 項 | 項及第 80 條之 1

	。	。	。
--	---	---	---

法定罰鍰額度	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
(新臺幣：元	反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。
) 或其他處罰	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
	；屆期未改善者，應按次處罰。

統一裁罰基準	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，
(新臺幣：元	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。

20 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	16
----	----

法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：

(一) ○君 107 年 3 月 24 日、25 日參加國際研討會議與醫學年會，均有議程表記載會議之起訖

時間，起訖時間已記載至分鐘，亦有其檢附之高鐵車票票根所載時間為證；依勞動基準法施行細則第 18 條規定及前勞委會 93 年 3 月 16 日勞動二字第 0930011871 號函釋意旨

，應以○君所參加會議之議程時間為出勤時間。

(二) 訴願人事業場所之門禁管制與出勤系統結合，且個別勞工之出勤時間於休息日、例假日各不相同，○君自行於已排定之 107 年 3 月 26 日休息日與 3 月 27 日例假日進入訴願人

處所，訴願人無從知悉其是否因工作或私人事務而留滯。且訴願人工作規則已明訂，工作人員因工作需加班時，應填寫加班申請單經主管核准。訴願人無違反勞動基準法第 36 條第 2 項之故意過失。

(三) ○君 106 年度可享有之特別休假 23.5 日業已休畢，又縱認其尚未休畢，訴願人亦於 107 年 6 月 25 日召開勞資會議決議通過 106 年度未休畢日數延休。原處分認事用法有重大違誤，請撤銷原處分。

四、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人未置備逐日記載○君之出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄；實施二週彈性工時而使○君連續出勤達 10 日，未給予勞工每 7 日中應有 1 日之例假；未給付○君特別休假未休日數之工資，分別違反勞動基準法第 30 條第 6 項、第 36 條第 2 項及第 38 條第 4 項等規定。有原處分機關 107 年 5 月 17 日、7 月 3 日訪談訴願

人人力資源部部長○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、107 年 7 月 3 日訪談○君之談話紀錄、○君 107 年 3 月 10 日至 3 月 23 日、3 月 24 日至 4 月 6 日之雙週變形工時協議、

107 年 3 月份出勤紀錄、107 年 3 月份及 4 月份員工薪資明細表暨訴願人 106 年 3 月 27 日勞資

會議紀錄等影本附卷可稽。

五、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定部分：

(一) 按雇主應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年；出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為

止；出勤紀錄包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出；違反者，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；屆期未改善，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 30 條第 5 項、第 6 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1

第 1 項及

同法施行細則第 21 條等規定自明。考其立法本旨在於勞雇雙方對於工時、工資及休息等認定上易生爭議，致損及勞雇關係和諧，為使勞工之工作時間記錄明確化，故課予雇主置備出勤紀錄並保存一定期間之義務，俾勞資雙方日後對工作時間發生爭執時，得作為佐證依據。又在事業場所外從事工作之勞工，雇主仍應逐日記載勞工之工作時間，其工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電話、手機打卡等電子通信設備協助記載，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄；復為勞工在事業場所外工作時間指導原則第 2 點第 4 款、第 6 款所明定。

(二) 查依卷附○君 107 年 3 月之出勤紀錄所載，並無 24 日、25 日之出勤紀錄。另依卷附○君

於 107 年 2 月 27 日提出申請並經主管簽核之雙週變形工時協議所載，○君於同年 3 月 24

日（星期六）獲准出席「KMUH ICS」（按：即 2018 高雄國際癌症研討會議），及翌日 3 月 25 日（星期日）之「消化醫學年會」（按：即 107 年消化系聯合學術演講年會），並提出會議議程表為憑。是○君經獲准於 107 年 3 月 24 日、25 日至事業場所外參加

會

議，雖有該等會議議程表記載會議預定起訖時間及進程序，惟該等會議議程表仍非可資覈實記載○君出勤時間之書面紀錄；另縱有 107 年 3 月 24 日自左營返程臺北之高鐵車票票根，惟仍無其他可稽○君 107 年 3 月 25 日出勤時間之相關事證資料。是訴願人有未置備逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止之出勤紀錄，洵堪認定。雖訴願人主張得依勞動基準法施行細則第 18 條規定，以平時之工作時間為其工作時間等語，惟查本件係查無可稽○君出勤時間至分鐘為止之紀錄資料，並非該條所稱工作時間之計算。訴願主張，不足採據。原處分機關以訴願人為甲類事業單位，違反勞動基準法第 30 條第 6 項規定，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

24 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

六、原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 2 項規定部分：

(一) 按僱主得經工會或勞資會議同意，將其 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日；依前開規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日；違反者，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；屆期未改善，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 30 條第 2 項、第 36 條第 2 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項

等規定自明。又勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，僱主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間；亦有前勞委會 81 年 4 月 6 日 (81) 台勞動二字第 09906 號書函釋意旨可參。

(二) 查訴願人經勞資會議決議採行二週彈性工時，有訴願人 106 年 3 月 27 日第 1 屆第 1 次勞資

會

會議紀錄附卷可稽。依原處分機關 107 年 5 月 17 日、7 月 3 日訪談○君之勞動條件檢查

談紀錄分別記載略以：「.....問：請問貴事業單位是否有實施變形工時？每 7 日週期起訖期間為何？.....答：本公司實施 2 週變形工時，正常為星期一到星期日，周六為休息日，週日為例假日.....問：貴公司如何安排勞工休假？勞工是否需要休息日、例假日或其他休假日出勤？若有，貴公司如何處理？答：以正常休假為原則，若遇有活動配合，則採調休.....問：休假日換休，若屆期未休，如何處理？答：因為換休是勞工自行選定，所以當日一定會休假.....。」「.....問：勞工○員每 7 日工作週期為何？答：週一至週日，每週由勞工自行選擇 2 日休假，1 日為休息日，1 日為例假日，如果有週六週日需要出勤，就在週期內另擇期休假.....。」上開紀錄並分別經○君簽名確認在案。

(三) 次依原處分機關 107 年 7 月 3 日訪談○君之談話紀錄載以：「.....問：請問 107 年 3 月

休

26 日、27 日所列換休及例，原因為何？答：2 日為 3 月 24 日、25 日休息日及例假日換

休。問：又為何 107 年 3 月 26、27 日仍有出勤紀錄？答：我是自己利用休假進公司處理公務。問：公司是否知悉您於上開期間進公司處理公務？答：因與國外同事從事必要的電話會議，但公司不一定知情.....。」該談話紀錄並經○君簽名確認在案。

(四) 復依卷附○君 107 年 3 月出勤紀錄，○君於 3 月 22 日刷到、退時間為 8 時 53 分至 9 時 50 分

、並有同日前往高雄之高鐵去程票根；3 月 23 日、24 日出席 2018 高雄國際癌症研討會

有
人
事

議，3月25日出席107年消化系聯合學術演講年會，有如前述；3月26日至30日間均記載上下班時間之出勤紀錄；是○君於3月22日至3月30日已連續出勤9日。是訴願人有未給與○君每7日至少應有1日之例假，違反勞動基準法第36條第2項規定之違規事實，洵堪認定。

(五) 訴願人雖主張○君擅自於排定換休之107年3月26日休息日與3月27日例假日進入訴願

人營業處所，訴願人無從知悉其是否確為工作，訴願人無違法之故意過失云云。惟查107年3月26日、27日係星期一、二，為其他勞工之正常工作日，依卷附出勤紀錄所載，該2日○君之刷到、退時間分別為14時22分至18時43分、8時47分至11時55分，時間

長達三、四小時以上，訴願人對於○君進入營業處所是否提供勞務，尚難諉為不知，惟訴願人並無反對之意思表示或防止之措施，依上開前勞委會81年4月6日(81)台勞動二字第09906號書函釋意旨，該提供勞務時間仍應屬工作時間。是原處分機關以訴願人為甲類事業單位，經勞資會議決議採行二週彈性工時，惟○君於107年3月22日至30日連續出勤9日，未予其每7日中至少有1日之例假，違反勞動基準法第36條第2項規

定，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35等

規定，處訴願人2萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，此部分處分亦應予維持。

七、原處分關於違反勞動基準法第38條第4項規定部分：

(一) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作5年以上10年未滿者，每年應給予特別休假15日；繼續工作10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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；勞工得於勞雇雙方約定年度之期間內，行使特別休假權利；勞工之特別休假，因年度終結而未休之日數，雇主應發給工資；但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；特別休假工資，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；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；屆期未改善，應按次處罰。揆諸勞動基準法第 38 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細

則第 24 條第 2 項第 3 款、第 24 條之 1 第 2 項規定自明。

(二) 依原處分機關 107 年 5 月 17 日、7 月 3 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄分別記載略以

：「……問：貴公司勞工特別休假是採何種方式排定？計算時間是以日或時為單位？答：會計年度為特別休假排休期間（4 月 1 日~3 月 31 日）計算時間單位為 4 小時，

即

半天。……問：勞工年度未休完特別休假，貴公司如何處理？答：一律延休，除非離職才會有結清工資的問題。問：勞工○○○請假記錄卡有延休 23.5 天，請問○員特別休假如何排定？延休期限為何？答：○○○ 106 年 4 月 1 日到 107 年 3 月 31 日公司給

予 30

天的特別休假，雖然○員為 90 年 6 月 1 日到職，但是公司給予優於法令規定的特別休假。至於 23.5 天為前一年度未休畢之特別休假，今年會以延休部分先休，休完再休本年度特別休假。問：為何 106 年度特別休假，未於年度結束時與勞工結清？答：勞工自己同意延休，因為公司慣例。……。」「……問：勞工○○○2017 年度請假紀錄卡中『延休 23.5 天』為何時之延休紀錄？為何未於年度終結結清？答：延休 23.5 天為 2016 年 4 月 1 日至 2017 年 3 月 31 日（會計年度）未休完之特別休假。延休期限 3 個月（

至 6

月 30 日止），若未休畢，視同勞工自行放棄，不會另發給未休工資。……。」會談紀錄均經○君簽名確認在案。

(三) 依上開會談紀錄所載，訴願人與員工約定每年 4 月 1 日至次年 3 月 31 日為特別休假之年

度期間，計算時間單位為 4 小時。○君於 90 年 6 月 1 日到職，至 104 年 6 月 1 日工作滿 14 年

（特別休假 20 日）、105 年 6 月 1 日工作滿 15 年（特別休假 21 日），故其得於 106 年 4 月 1

日至 107 年 3 月 31 日之年度期間享有特別休假 20.83 日〔(20 日×2/12) + (21 日

×10/12)〕。依卷附○君 2017 年度員工請假記錄卡所載，其於 4 月 24 日、5 月 12 日各請假 1

天，假別為延休，故不計入該休假年度之休假日數。另依該請假記錄卡所載，僅 106 年 6 月 22 日至 7 月 25 日期間請假之 4.5 日，勾選假別為休假；其餘 106 年 6 月 12 日至 21 日

、8 月 3 日至 12 月 19 日、107 年 2 月 14 日至 3 月 5 日期間請假之 17 日，均未勾選假別。該等

未勾選假別請假之 17 日，應以何種假別處理？不無疑義。再查○君申請於 107 年 2 月 14

日、3 月 5 日請假雖未勾選假別，惟稽諸○君該等月份之出勤紀錄，係行使特別休假權利。是○君疏未於該員工請假記錄卡勾選假別之 17 日，得否遽予審認○君非行使特別休假之權利，僅計列其勾選休假之 5.5 日為特別休假，而以訴願人未發給未休畢日數工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，裁處訴願人罰鍰，即不無疑義，容有再釐清確認之必要。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

八、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分有理由，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
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
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 16 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）