

臺北市政府 108.02.23. 府訴三字第 1086101090 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 10 月 19 日北市勞動字第 107604028

91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營證券商業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 9 月 4 日實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工約定每月工資於次月第 3 個工作日給付，且訴願人自承於結算勞工應休未休之特別休假工資時係以本薪及業務津貼之總和作為基數，以勞工○○○（下稱○君）為例，雙方於 107 年 6 月 3 日終止勞動契約，○君 107 年之特別

休假計 20 天，至 107 年 6 月 3 日前已休 33 小時，訴願人於 107 年 7 月 4 日折算應休未休 127 小

時工資新臺幣（下同）1 萬 4,288 元〔 $(25,000+2,000)/30/8 \times 127$ 〕予勞工○君。惟訴願人計算之工資結構未包括以勞工出勤日數固定加成給予 100 元之伙食津貼，依法核予之應休未休工資應為 1 萬 5,346 元〔 $(25,000+2,000+2,000)/30/8 \times 127$ 〕。訴願人未依法足額給予勞工特別休假應休未休工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。原處分機關乃以 107 年 9 月 19 日北市勞動檢字第 10760816682 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴

願人，命其即日改善。

二、嗣原處分機關復以 107 年 9 月 27 日北市勞動字第 1076082632 號函通知訴願人陳述意見，經

訴願人於 107 年 10 月 8 日以書面陳述意見。原處分機關仍審認訴願人第 2 次違反勞動基準

法第 38 條第 4 項規定（第 1 次以 107 年 6 月 19 日北市勞動字第 10760024391 號裁處書裁處訴

願人在案），且為資本額達 1,000 萬元以上之甲類事業單位，乃依勞動基準法第 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 10 月 19 日北市勞動字第 10760402891 號

裁處書，處訴願人 10 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 10 月 24 日送達，訴願人不服，於 107 年 11 月 6 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 3 日

補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、查本件訴願書訴願請求欄記載：「請求撤銷臺北市政府勞動局裁處書發文日期：……107 年 10 月 19 日、發文字號：北市勞動字第 10760402892 號。」並檢附原處分機關同日期北

市勞動字第 10760402891 號裁處書影本，經查上開 107 年 10 月 19 日北市勞動字第 10760402

892 號函僅係檢送上開裁處書等予訴願人，揆其真意，應係對原處分機關 107 年 10 月 19 日

北市勞動字第 10760402891 號裁處書不服，合先敘明。

二、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」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 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：……。」「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 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」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。」

前行政院勞工委員會（已改制為勞動部）76年10月16日（76）台勞動字第3932號函釋

「……勞動基準法第二條暨施行細則第二條、第十條關於平均工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將勞工定期固定支領之伙（膳）食津貼排除於工資之外，故事業單位每月按實際到職人數，核發伙食（膳）津貼，或將伙（膳）食津貼由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質。……。」

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）
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、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： 1. 甲類： (1) 第1次：2萬元至20 萬元。

				(2)第2次：10萬元至4
				0萬元。
				.....

」

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規。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、本件訴願及補充理由略以：原處分機關 107 年 4 月 17 日實施檢查，訴願人於 107 年 6 月 22 日

收受裁處書後，於 107 年 6 月 26 日提起訴願，以求法令解釋，原處分機關不待最終法令解釋，卻在 9 月 4 日又對訴願人進行勞動檢查，並以相同理由進行裁處，違反比例原則。且訴願人已於接獲前次訴願決定後將 106 年、107 年未休特別休假工資伙食費部分補發完畢。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人對於勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，未足額發給勞工折算工資之如事實欄所述違規情事，有原處分機關 107 年 9 月 4 日勞動條件檢查會談紀錄、與訴願人之受託人○○○、○○○及○○○之談話紀錄、○君 105 年至 107 年特別休假資料、106 年 10 月至 107 年 6 月出勤紀錄、107 年 1 月至 6 月薪

資明細表及基本資料表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假；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；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、負責人姓名等；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 項定有明文。次按工資係指勞工

因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；而事業單位每月按實際到職人數，核發伙食（膳）津貼，或將伙（膳）食津貼由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質；觀諸勞動基準法第 2 條第 3 款及前勞委會 76 年 10 月 16 日（76）台勞動字第 3932 號函釋意旨等自明。

本件查：

（一）依原處分機關 107 年 9 月 4 日訪談訴願人之受任人○○○、○○○及○○○（下稱○君等 3 人）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：勞工每月工資核發方式及日期為何？答：勞工○○○每月工資核發為次月第 3 個工作日轉帳……舉例 107 年 6 月工資於

107 年 7 月 4 日轉帳給付、每月獎金核發為次月 10 號轉帳匯款，舉例 106 年 10 月獎金於

106 年 11 月 10 日核發 9843 元……。106 年 10 月工資清冊中經常性所得為本薪 21009 及業務津

貼 2000 及伙食費固定工作出勤 1 日 100 元計； 107 年 1 月工資清冊經常性所得為本薪

25000 及伙食費固定工作出勤 1 日 100 元計，其業務津貼 2000 元併入獎金中營業獎金中核發

……」及談話紀錄略以：「……問：關於 106 年 12 月 11 日勞資爭議調解，○○○當日請何種假別？答：○○○106 年 12 月 11 日當日請特休 3 小時……106 年剩餘特休 6 天

6 小時於 107 年 1 月 4 日併同工資核發 6075 元（本薪 25000+業務津貼 2000）

=27000/30x6+270

00/240x6=5400+675=6075 未計入伙食費作為工資折現基礎，106 年及 107 年未休特別休假工資折現基礎為（本薪 25000+業務津貼 2000）/240\*未休特別休假時數……」並經 ○君等 3 人簽名確認在案。

（二）查訴願人於實施勞動條件檢查時自承於折算勞工應休未休之特別休假工資時，係以本薪及業務津貼之總和計算，伙食費未計入。惟訴願人給予員工之伙食費係勞工出勤且提供勞務狀況時所給予，非屬臨時起意性質，屬工資範疇，應納入計算基數。次查原

處分機關前於 107 年 4 月 17 日實施勞動檢查，查得訴願人於 107 年 1 月 4 日核發所僱  
勞工

因 106 年度終結之特別休假應休未休工資，未將薪資結構中係屬同法第 2 條第 3 款明定  
「工資」性質之金額納入計算基數，違反同法第 38 條第 4 項規定，爰於 107 年 6 月 19  
日

依法裁處在案，該處分業於 107 年 6 月 22 日送達予訴願人，是於該日訴願人已得明確知  
悉法令規範及違法事實態樣。查本次原處分機關再於 107 年 9 月 4 日實施勞動檢查，查  
得訴願人於 107 年 7 月 4 日未依法核發所僱勞工因契約終止而結算應休未休之特別休假  
工資，原處分機關審認訴願人係第 2 次違反相同規定，而累計違規次數予以裁罰，並  
無違誤，亦無不符比例原則。至訴願人主張已將 106 年、107 年未休特別休假工資伙食  
費部分補發完畢等情，係屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。是訴願人未  
足額給付○君等人特別休假應休未休日數之折算工資，第 2 次違反勞動基準法第 38 條  
第 4 項規定之情事，洵堪認定。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，處訴願人 10 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。

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 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 2 月 23 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）