

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 11 月 9 日北市勞動字第 10760403391 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營其他食品批發業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）

107 年 9 月 13 日派員實施檢查，發現訴願人勞工○○○（下稱○君）於 102 年 6 月 3 日到職

，至 106 年 6 月 3 日止滿 4 年，自 106 年 6 月 3 日起至 107 年 6 月 2 日止，依法享有 14 日特別休假

。惟訴願人與○君約定，部分特別休假日數折算代金按月分攤發給。○君自 106 年 6 月 3 日至 107 年 6 月 2 日止之週年期間，僅休畢特別休假 5 日（106 年 6 月 15 日、27 日、9 月 12 日

、12 月 2 日、14 日）。訴願人有未依法給予勞工特別休假之情事，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 9 月 20 日北市勞動檢字第 10760812242 號函檢附勞動檢查結果通知

書通知訴願人，命其即日改善。嗣復以 107 年 10 月 3 日北市勞動字第 1076082961 號函通知

訴願人陳述意見。經訴願人於 107 年 10 月 15 日以書面陳述意見略以，其已改善特別休假相關規定，不再先以年假代金方式發放等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定，且為甲類事業單位，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 37 等規定，以 107 年 11 月 9 日北市勞動字第 10760403391 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11月13日送

達，訴願人不服，於107年12月7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1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」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2項、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：……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。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。……二、每年一月一日至十二月三十一日之期間……。」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）94年3月23日勞資

2字第0940014449號函釋：「……說明：一、查勞動基準法是規定勞動條件的最低標準，勞雇雙方約定的勞動條件不得低於勞動基準法的標準；如果低於標準者，該約定標準無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準。又勞雇雙方……權利之行使，不得違反公共利益，亦不得加以濫用，更不得以合意終止勞動契約規避勞動基準法之強制義務；此外，權利之行使與義務之履行，應依誠實及信用方法，……（三）依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、或使他方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按

其情形顯失公平時，該部分約定無效……。」

請  
勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋：「主旨：所詢特別休假疑義，復

查照。說明：……二、依勞動基準法第 38 條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。」

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）
37	對繼續工作 滿一定期間 之勞工，雇 主未給予法 定特別休假 天數者。	第 38 條第 1 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： 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……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：勞工之年度特別休假均按勞動基準法之標準核給。訴願人先行與勞工約定部分特休日數折算為年假代金，於每月發薪時一併發給，此乃考量門市人力調度實際現況，難排定合適日期進行特別休假，爰予以折算現金發放，且勞工於離職時，也全數發給其特休未休日數之工資，並沒有剝奪勞工權益。請撤銷原處分。
- 三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人與○君事前約定部分應休未休之特別休假日數折算代金分攤至每月發給；有原處分機關 107 年 9 月 13 日訪談訴願人特助○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄、○君薪資表及年度請假明細表等影本附卷可稽。原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其考量門市人力調度實際現況，難排定合適日期進行特別休假，爰予以折算現金發放，且勞工於離職時也全數發給其特休未休日數之工資，未剝奪勞工權益等語。按勞動基準法第 38 條明定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，每年應給予勞工 14 日之特別休假；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；違反者，依同法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80

條  
責

人姓名。次按勞雇雙方約定的勞動條件低於勞動基準法之標準者，該約定無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準。如勞雇雙方訂定之契約，使一方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效。又特別休假期日由勞工排定，雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或排定於特定期日；亦有前勞委會 94 年 3 月 23 日勞資 2 字第

14449 號、勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋意旨可參。是勞工依法  
享

有特別休假及自行排定特別休假期日之權利。倘勞工於年度終結或契約終止未能休畢特別休假，雇主均應結算發給勞工未休日數之工資；雇主亦不得限制勞工之特別休假僅得一次預為排定，或排定於特定期日。另雇主於勞工取得特別休假權利前，亦不得與勞工約定限制勞工僅得行使部分特別休假日數，否則無異剝奪勞工得依勞動基準法第 38 條第 2 項規定排定特別休假期日之權利，該部分約定應屬無效。查本件：

(一) 依上開原處分機關 107 年 9 月 13 日訪談○君之會談紀錄略以：「……問：有關特別休假規定？答：特休係採週年制核給日數，於勞工到職時與勞工約定配合公司業務需求，有部分特休日數配合出勤，以○○○為例，於 102 年 6 月 3 日到職至 107 年 6 月 2 日滿  
5 年

，依法核給 15 日特休日數，其中有 9 日配合公司業務出勤，並將 9 日以年假代金方式於 107 年 6 月至 108 年 6 月，每月均攤 787 元，另 6 日特休日數則於 108 年 5 月底休畢，  
倘有未

休日數則再折發工資……。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。是訴願人自承與勞工約定部分特休日數仍需出勤，將○君依法得享有之特別休假未休日數折算代金按月分攤發給。另依○君 106 年度請假明細表所載，僅休畢特別休假 5 日（106 年 6 月 15 日、  
27

日、9 月 12 日、12 月 2 日、14 日）。

(二) 本件○君至 106 年 6 月 3 日止工作年資滿 4 年，享有 14 日之特別休假，且有排定特別休假  
假

期日之權利。惟查訴願人於上開筆錄自承事先與○君約定部分特休日數仍需出勤，未休之日數折算代金按月分攤發給，且○君於該週年間僅休畢特別休假 5 日（106 年 6 月 1  
5 日、27 日、9 月 12 日、12 月 2 日、14 日）。是訴願人於○君工作年資年滿 4 年得行

使 14

日休假權利前，即事先與○君約定部分特休日數仍需出勤，縱訴願人將特別休假未休日數折算代金後分攤至每月發給，仍屬事前約定使○君喪失依法得享有排定特別休假期日之權利，該部分約定應屬無效。是訴願人有未依法給予勞工特別休假，違反勞動基準法第 38 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人為甲類事業單位，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 37 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，原處分應予維持。

五、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（請假）  
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 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）