

臺北市政府 108.07.23. 府訴一字第 1086103049 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 108 年 3 月 29 日北市勞動字第 10860432241 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷。

事實

訴願人經營公寓大廈管理服務業，為適用勞動基準法之行業，指派勞工於本市提供勞務。原處分機關查認訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於民國（下同）103 年 11 月 20 日到職，至 104 年 11 月 20 日工作年資滿 1 年，特別休假日數為 7 日，惟迄至 104 年 12 月 11 日勞動契約終止，

訴願人未依法給予○君特別休假，亦未給付應休未休日數折算之工資，違反勞動基準法行為時第 38 條規定。原處分機關乃以 108 年 3 月 13 日北市勞動字第 1086040793 號函通知訴願人陳述

意見，惟未獲回應。原處分機關審認訴願人違規屬實，爰依勞動基準法行為時第 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）行為時第 3 點項次 32 規定，以 108 年 3 月 29 日北市勞動字第 10860432241 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 108 年 4 月 10 日送達，訴願人不服，於 108 年 4 月 25 日經由原處分機關向本府提起訴願，5 月 2 日補正訴願程式

，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

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……

。」行為時第 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」行為時第 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

萬元以上三十萬元以下罰鍰：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。」

行政罰法第 27 條第 1 項、第 2 項規定：「行政罰之裁處權，因三年期間之經過而消滅。」
 「前項期間，自違反行政法上義務之行為終了時起算。但行為之結果發生在後者，自該結果發生時起算。」

勞動基準法施行細則第 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。」行為時第 24 條規定：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：.....二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定：「本府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）」

項次	32
違規事件	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。
法條依據（勞動基準法）	第 38 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1.處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2.得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。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	1.第 1 次：2 萬元至 16 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：○君於任職期間，從未向訴願人申請特別休假，裁處書所載○君提具之員工請假單，亦未經訴願人核准。本件訴願人與○君間民事訴訟案件審理時，訴願人係因經法官建議，始同意給付○君特別休假應休未休日數折算之工資，判決後訴願人

亦已於108年1月15日開立即期支票予○君。請撤銷原處分。

三、查本件訴願人勞工○君於103年11月20日到職，至104年11月20日任職滿1年，104年12月

11日離職，惟訴願人未給予○君7日之特別休假，亦未給付應休未休日數折算之工資，違反勞動基準法行為時第38條規定。有臺灣桃園地方法院（下稱桃園地院）106年度桃勞小字第38號民事判決及105年度桃勞簡字第44號民事判決等影本附卷可稽。

四、雖訴願人主張○君未向訴願人申請特別休假，且訴願人已於108年1月15日給付應休未休日數折算之工資予○君等語。按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满1年以上3年未滿者，應給予特別休假7日；違者，處2萬元以上30萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；為勞動基準法行為時第38條、行為時第79條第1項第1款

、第80條之1第1項所明定。次按終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；特別休假期應由勞雇雙方協商排定之；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資；勞動基準法施行細則第9條、行為時第24條第2款、第3款

亦定有明文。查本件：

（一）訴願人與○君間前因給付資遣費事件，經桃園地院106年度桃勞小字第38號民事判決，審認○君自103年11月20日起受僱於訴願人，訴願人以○君連續曠工3日為由，於

1

104年12月11日寄發存證信函終止契約不生效力。訴願人違法將○君調職，○君依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自104年12月11日起契約終止。訴願人

願人

應給付○君資遣費。

（二）訴願人與○君間另因給付延長工時工資等事件，亦經桃園地院105年度桃勞簡字第44號民事判決，審認○君自103年11月20日起受僱於訴願人，訴願人應給付○君7日特別

休假未休工資7,462元。

（三）是上開2件判決業已審認，○君自103年11月20日起受僱於訴願人，於104年11月20日

任職滿1年起，訴願人依法應給予○君7日特別休假，並與其協商排定特別休假期。惟訴願人於○君任職期間並未給予特別休假，且於104年12月11日勞動契約終止時，亦未給付應休未休日數折算之工資。訴願人有違反勞動基準法行為時第38條規定之事實，洵堪認定。原處分固非無據。

五、惟按行政罰之裁處權，自違反行政法上義務之行為終了時起算，因 3 年期間之經過而消滅；行政罰法第 27 條第 1 項、第 2 項定有明文。查本件原處分機關以訴願人未給予○君特別休假，於 104 年 12 月 11 日勞動契約終止時，亦未給付應休未休日數折算之工資，違反勞動基準法行為時第 38 條規定，依勞動基準法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1

項及裁罰基準行為時第 3 點項次 32 規定，裁處訴願人 2 萬元罰鍰並公布訴願人名稱及負責人姓名。惟訴願人於 104 年 12 月 11 日勞動契約終止時，應給付○君特別休假應休未休日數折算之工資而未給付，其違反勞動基準法行為時第 38 條規定之違規行為，已於該日終了，行政罰之裁處權即開始起算。是原處分機關迄至 108 年 3 月 29 日始開立裁處書，同年 4 月 10 日送達訴願人，距訴願人 104 年 12 月 11 日違規行為終了，已逾行政罰法第 27 條所定

3 年裁處權時效，原處分機關應已不得裁處。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分撤銷，以符法制。

六、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 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 張 慕 貞
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 7 月 23 日