

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 2 月 25 日北市勞動字第 107604099 71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 90 日內另為處分。

事實

- 一、訴願人經營郵政業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同） 107 年 11 月 30 日及 12 月 11 日派員實施勞動檢查，查得訴願人定有各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點，規定勞工擔任收取、投遞、搬運、接送郵件等工作人員，得領取兼任駕駛加給及收投加給。勞工○○○（下稱○君）任職訴願人○○郵局郵務股，擔任郵件處理之收投工作，約定每月工資為新臺幣（下同）3 萬 5,155 元，並按月領有兼任駕駛加給 3,157 元及收投加給 3,432 元。
- 二、訴願人特別休假採曆年制（即 1 月 1 日至 12 月 31 日）期間給假，106 年度給予○君 28 日特別休假，惟至 106 年度終結，○君尚有 3 日特別休假未休畢，訴願人應給付○君特別休假未休日數 3 日之工資 4,175 元【（本俸 35,155 元+駕駛加給 3,157 元+收投加給 3,432 元）/3 0 日×3 日】，惟訴願人僅給付○君 3,516 元，違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定。
- 三、原處分機關乃以 107 年 12 月 21 日北市勞動檢字第 10761018482 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命即日改善。嗣原處分機關復以 108 年 1 月 11 日北市勞動字第 1086012290 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人分別以 107 年 12 月 28 日聲明異議及 108 年 1 月 19 日書面陳述意見略以，訴願人給付員工之駕駛加給及收投加給，非屬勞動基準法第 2 條第 3 款之工資，且業與工會協調每月核發之系爭加給皆包含休假日出勤之工資，是訴願人結算員工特別休假未休假工資時，未加計駕駛加給及收投加給，以避免重複發放等語。原處

分機關審認訴願人違規事實明確，違反勞動基準法行為時第 38 條第 4 項規定，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行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 40 等規定，以 108 年 2 月 25 日北市勞動字第 10760409971 號裁處書，處訴願人法定最低

低

額 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 2 月 27 日送達，訴

願

人不服，於 108 年 3 月 21 日向本府提起訴願，5 月 9 日、6 月 28 日、7 月 29 日補充訴願資料，

7 月 3 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願人之代表人原為○○○，嗣於 108 年 6 月 28 日變更為○○○，訴願人並於 108 年

7 月 3 日聲明由變更後代表人○○○承受訴願，合先敘明。

二、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 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……。」行為時第 38 條第 1 項第 5 款及第 6 款、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。」「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。」

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 24 條第 1 項及第 2 項第 2 款規定：「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：……二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。」行為時第 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。（二）契約終止：依第九條規定發給。」

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。……」

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：「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。」行為時第 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」 |

三、本件訴願理由略以：訴願人核發之駕駛加給及收投加給，僅限特定身分員工方得領取，且因使用交通工具不同，而有不同金額，與勞工提供之勞務、工作成果、出勤狀況、工作時間長短等無關，顯非工作之對價；另原應按實際擔任駕駛日數按日計算發給金額，惟若符合規定，即發給全月日數金額，所溢發之日數及金額即屬恩給、勉勵性質，故駕駛加給及收投加給非屬勞動基準法第 2 條第 3 款之工資；又訴願人業與工會協調每月核發之駕駛加給及收投加給皆包含於休假日出勤之工資，是訴願人結算員工特別休假未休假工資時，未加計系爭加給，以避免重複發放。請撤銷原處分。

四、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違反勞動基準法之情事，有原處分機關 107 年 11 月 30 日及 12 月 11 日勞動條件檢查

會談紀錄、106 年 12 月工資清冊、收投津貼及駕駛津貼清單、106 年特別休假詳情表、核發未休假加班費清單等影本附卷可稽。

五、惟按勞動基準法係規定勞動條件最低標準，勞雇雙方約定之勞動條件不得低於勞動基準法規定之標準；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，應給予每年 15 日特別休假，10 年以上者，每 1 年加給 1 日至 30 日為止。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；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；揆諸勞動基準法第 1 條、行為時第 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第

1 項

第 1 款、第 80 條之 1、同法施行細則第 5 條、第 24 條第 1 項、行為時第 24 條之 1 規定及前勞

委會 94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函釋意旨自明。本件查：

（一）依 107 年 11 月 30 日勞動條件檢查會談紀錄所載，訴願人與勞工約定之年度特別休假期間採曆年制即每年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間給假。次查，○君於 94 年 2 月 17 日到職，至

105年2月17日工作滿11年（特別休假17日）、106年2月17日工作滿12年（特別休假18

日），依勞動基準法規定其得於106年度期間（1月1日至12月31日），享有特別休假

17.83日〔（17日×2/12）+（18日×10/12）〕。

（二）另依卷附○君106年度職階人員實施特別休假詳情表所載，○君於106年1月1日至12月

31日期間，得享有28日特別休假，其已休畢25日。是○君依勞雇雙方約定得享有之特別休假28日，已高於依勞動基準法行為時第38條規定應享有之特別休假日數17.83日。縱○君僅休畢25日，依勞雇雙方約定尚得享有特別休假3日；惟其所休畢之25日，已超出勞動基準法行為時第38條第1項規定雇主應給予勞工之特別休假日數17.83日。是本件訴願人已依勞動基準法規定給予○君特別休假。則○君依勞雇雙方約定未休畢之3日特別休假，訴願人是否應依勞動基準法行為時第38條第4項規定發給未休日數折算之工資？或應依雙方勞動契約（或工作規則）約定保留至次年度或如何折算發給工資？原處分機關得否以訴願人未發給未休畢之3日折算工資，而裁處訴願人罰鍰？均不無疑義。因事涉勞動法令之正確適用及訴願人權益，宜由原處分機關報請中央主管機關核釋後憑辦。從而，為求原處分之正確適法及維護訴願人之權益，爰將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起90日內另為處分。

六、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第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 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 8 月 30 日