

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

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 5 月 8 日北市勞動字第 10860098031

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 50 日內另為處分。

事實

- 一、訴願人經營人造纖維製造業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 1 月 30 日及 2 月 18 日派員實施勞動檢查，查得訴願人之勞工特別休假為曆年制，年度終結於每年 12 月 31 日，其所屬勞工○○○（下稱○君）於 89 年 8 月 1 日到職；並查認訴願人於（一）105 年 1 月 1 日：應依比例至少給予○君特別休假 20.4 日（年資滿第 15 年者 20 日×7/12+滿第 16 年者 21 日×5/12）。（二）106 年 1 月 1 日：應至少給予○君特別休假 2.4 日（年資滿第 16 年者 22 日×7/12+滿第 17 年者 23 日×5/12）。（三）107 年 1 月 1 日：應至少給予○君特別休假 23.5 日（年資滿第 17 年者 23 日×7/12+滿第 18 年者 24 日×5/12），特別休假日數不足 1 日部分，應由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益；且查認○君 105 年度已休特別休假 8 日，剩餘 12.4 日，106 年度已休特別休假 3 日，剩餘 19.4 日，107 年度已休特別休假 16 日，剩餘 7.5 日，至○君 107 年 10 月 31 日離職日止特別休假計 39.3 日未休，訴願人應給付○君 105 年度特別休假未休工資新臺幣（下同）4 萬 3,152 元

(每月工資 104,400/30×12.4)，106 年度特別休假未休工資 6 萬 7,512 元 (每月工資 104,400/30×19.4)，107 年度特別休假未休工資 2 萬 6,104 元 (每月工資 104,416/30×7.5)，共 13 萬 6,768 元。訴願人分別於 107 年 2 月 13 日給付 10 萬 7,880 元，於 107 年 11 月 2 日給

付 2 萬 4,364 元，尚不足 4,524 元，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 3 月 29 日北市勞動字第 1086043191 號函檢附勞動檢查結果通知書予

訴願人並請其陳述意見，經訴願人以 108 年 4 月 16 日陳述意見書說明在案。嗣原處分機關審認訴願人為資本額達 8,000 萬元以上之甲類事業單位，違反勞動基準法第 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

件統一裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 42 等規定，以 108 年 5 月 8 日北市勞動字第 10860098031

號裁處書 (下稱原處分)，處訴願人 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 5 月 10 日送達，訴願人不服，於 108 年 6 月 4 日經由原處分機關向本府提起

訴願，7 月 16 日補正訴願程式，8 月 8 日補充訴願理由，10 月 5 日補正訴願程式，10 月 14 日

及 12 月 4 日補充訴願資料，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：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府.....。」行為時 (73 年 7 月 30 日制定公布) 第 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。.....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 (105 年 12 月 21 日修正公布，106 年 1 月 1 日施行) 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，繼續工作满一定期間者，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。」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，繼續工作满一定期間者，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 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法.....。」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。」行為時第 7 條第 2 款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：.....二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。」第 7 條第 2 款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：.....二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。」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：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假期日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。」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期日數，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。」行為時（106 年 6 月 16 日修正發布）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期日數，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。」第 24 條之 1 第 1 項、第 2 項規定：「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。(三)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，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。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。」

勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋：「主旨：所詢特別休假以年度計算

並預先給假疑義.....說明：.....二、依勞動基準法第 38 條及其施行細則第 24 條有關特別休假規定，勞工於工作满 1 年之翌日如仍在職，即取得請休特別休假之權利。勞資雙方如約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於前開規定.... ..三、復查勞動基準法係規定勞動條件之最低標準，雇主採行預先給予特別休假方式，於勞工離職時，擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資等事項，應由勞雇雙方協商議定，或於工作規則中明定，報事業單位所在地之勞工行政主管機關核備.....。」

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 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位(含分支機構)。(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)事件統一裁罰基準如下表：(節錄)

項次	42
違規事件	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；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資者。
法條依據(勞動基準法)	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。
法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰	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。
統一裁罰基準(新臺幣：元)	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。
.....

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」

二、本件訴願及補充理由略以：

（一）原處分機關未依事件發生時之法律計算○君之特別休假，且核算方式有誤。訴願人依勞動基準法規定從優給予○君特別休假，並無違反勞動基準法情事，且亦覈實給付○君特別休假未休工資，並無積欠工資情事。

（二）訴願人與○君約定特別休假採曆年制，約定以每年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間給假。○君

105 年 1 月 1 日取得特別休假 19.41 日，訴願人給予 20 日；○君 106 年 1 月 1 日取得特別休

假 21.41 日，訴願人給予 22 日；○君 107 年 1 月 1 日取得特別休假 22.41 日，訴願人給

予 23 日。原處分機關之計算方式與勞動基準法規範不符，請撤銷原處分。

三、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事。有原處分機關 108 年 2 月 18 日勞動條件檢查會談紀錄、○君 105-107 年

員工特休補休明細表、106 年度及 107 年度職工員請假卡、107 年 5 月 23 日至 10 月 22 日出勤

紀錄、107 年 5 月至 10 月員工薪資明細表等影本附卷可稽。

四、惟按行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意，行政程序法第 9 條定有明文。按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依規定給予特別休假，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；

又勞工之工作年資自受僱當日起算，勞動契約並應就休假等事項約定，僱用勞工人數在30人以上之雇主並應依其事業性質，就特別休假等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示；且勞工得依勞雇雙方協商之期間行使特別休假。揆諸勞動基準法行為時及現行第38條第4項、第70條第1款、勞動基準法施行細則第5條1項、行為時及現行第

7條第2款、行為時及現行第24條等規定自明。查本件：

(一) 據卷附原處分機關108年2月18日訪談訴願人總經理助理○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄(下稱108年2月18日會談紀錄)載以：「.....一、基本資料：.....
..勞工人數.....34人.....三、會談紀錄.....問：有關勞工○○○特別休假未休天數折算薪資一案。答：○君於89年8月1日到職，107年10月31日.....資遣離職，

特休採曆年制，依比例給予特休天數.....105年.....剩餘天數12日。.....106年.....尚餘19日未休，107年.....尚餘7日，上述剩餘未休天數皆已折算薪資於勞工，.....以月薪104416計算之.....。」該會談紀錄經○君簽名確認在案。

(二) 依上開會談紀錄，本件訴願人所僱勞工為34人，○君特別休假採曆年制，然遍查全卷並無訴願人之工作規則或其與○君就特別休假之行使期間約定資料供核，是原處分機關審認○君之特別休假採曆年制，所據為何？尚有未明。縱果如原處分所載，○君特別休假之行使期間採曆年制且○君於89年8月1日到職，則○君於107年7月31日年資滿

18年，107年8月1日仍在職，依勞動基準法第38條第1項規定，雇主應給予○君24日特

別休假，又○君於107年10月31日離職，則雇主應因契約終止而就未休之特別休假日數發給工資，惟原處分所載「.....107年1月1日受裁處人應至少給予○君特別休假23.5天(.....滿第18年者24天 \times 5/12)」部分，原處分機關所為依比例核計之特別休假，與勞動基準法第38條第1項規定應給予之特別休假是否相符？亦有疑義。另本件原處分係以○君105年及106年每月薪資為10萬4,400元，並據以核算○君特別休

假未休工資，惟與108年2月18日會談紀錄所載以10萬4,416元核算○君特別休假未休工

資不符，亦無○君105年、106年薪資資料可稽。因上開疑義涉及勞動基準法第38條第4項有關特別休假未休日數及應發給工資之核算，容有再予釐清確認之必要。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。

五、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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 1 月 15 日