

訴 願 人 ○○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 10 月 29 日北市勞動字第 108607306

91 號裁處書關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定部分之處分，提起訴願，本

府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營美容美體業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 9 月 11 日實施勞動檢查，查得：

（一）勞工○○○（下稱○君）108 年 2 月份應領工資計新臺幣（下同）3 萬 3,395 元（本薪 2 萬 2,000 元+獎金 1 萬 1,395 元），訴願人以○君個人業績未達 20 萬元為由，於○君應

領工資中扣款 2,000 元，惟查美容師獎金制度未訂有業績目標未達 20 萬元須扣款或有另行之約定，且未有○君書面同意之相關資料，訴願人有工資未全額直接給付勞工○君之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人未提供勞工○君 108 年 2 月份至 4 月份之工資各項目明細，且未於發放工資時提供予勞工，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

（三）訴願人未依規定給予勞工○君 108 年 3 月 16 日、3 月 23 日、3 月 30 日休息日出勤之工資，

違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

（四）○君於 107 年 3 月 15 日到職，至 108 年 8 月 16 日離職，於 107 年 9 月 15 日起年資滿 6 個月，

享有 3 日特別休假；於 108 年 3 月 15 日起年資滿 1 年，享有 7 日特別休假。惟查○君於離

職前均無請特別休假之紀錄，訴願人亦未給予○君應休未休之特別休假日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

(五) 訴願人未依規定給付勞工○君 108 年 2 月 28 日、4 月 4 日國定假日出勤之加倍工資，違反

勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 108 年 10 月 4 日北市勞動字第 1086096997 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 108 年 10 月 14 日陳述意見書說明略以，訴願人經勞檢人員說明後更清楚法令細節，人員要求要有合理性，其屬公司疏漏，也於第一時間改善，請給予進步空間等語。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 2 項、第 38 條第 4 項及第 39 條規定，且為乙

類事業單位，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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 10、11、14、42、44 等規定，以 108 年 10 月 29 日北市勞動字第 10860730691 號裁處書，就上開違規事項各處訴願人

2 萬元罰鍰，合計處 10 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 10 月 30 日送達，訴願人不服上開裁處書關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 38 條第 4 項規

定部分之處分，於 108 年 11 月 11 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 4 條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....。」第 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第 38 條第 1 項、第 2 項、第 4 項、第 5 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：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日.....。」「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。....

..。」「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」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.....第二十二條至第二十五條.....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 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。」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。」

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。……（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）
10	工資未全額直接給付勞工者	第 22 條第 2 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。	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：
42	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。	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。	…… 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 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	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：本件勞資雙方以口頭約定方式且○君也默認已知悉所任職位的所有薪資、獎金制度、業績目標之規定，卻在到職 1 年後推翻已默認的口頭約定的薪獎制度、業績目標訂定，且○君在第 1 次勞資爭議協調時表明知悉業績目標未達 20 萬元扣項 200 0 元之規定，故在第 2 次勞資爭議協調時並不再主張此部分，也未再提起，訴願人並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。○君特別休假未休未折換薪資部分，為○君於任職期間在勞資爭議協調時，突告知自動解除與訴願人的勞動關係，並告知勞動關係至 108 年 8 月 2 日自動終止，同時○君要求其特別休假未休要求折換金額 1 萬 5,000 元。訴願人在第 2

次協調也同意發放，結果○君又改口要求金額 1 萬 7,360 元，致訴願人無所適從，此部分不能歸責於訴願人，訴願人並無違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未全額直接給付○君 108 年 2 月分出勤工資及未給付○君應休而未休之特別休假日數之工資等違規情事，有原處分機關 108 年 9 月 11 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、員工資料卡、○君 108 年 2 月工資清冊及○君離職證明書等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張本件勞資雙方以口頭約定，○君也默認知悉所任職位的所有薪資、獎金制度、業績目標之規定；○君特別休假未休未折換薪資部分，為○君於任職期間在勞資爭議協調時，突告知自動解除與訴願人的勞動關係，並告知勞動關係至 108 年 8 月 2 日自動終止，同時○君要求其特別休假未休要求折換金額，因要求金額嗣又更改，致訴願人無所適從，此部分不能歸責於訴願人云云。經查：

(一)除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應將工資全額直接給付勞工；復按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 6 個月以上 1 年未滿者，應給予特別休假 3 日；1 年

以上 2 年未滿者，應給予特別休假 7 日，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 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 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；違反者，各處 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；勞動基準法第 22 條第 2 項、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 項及勞

動基準法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項定有明文。

(二) 本件依卷附原處分機關 108 年 9 月 11 日訪談訴願人之代表人○○○(下稱○君)之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「..... 問 貴公司是否聘僱勞工○○○(下稱○員) ? ○員任職起訖時間? 約定工作時間? 休假日? 休息時間? 週間起訖? 約定工資? 發薪日? 是否採行變形工時制度? 答 是; 任職期間為 107/3/15-108/8/16, 108/8/16 退保。約定工時為週一至週五 10:30-20:30, 週六 10:00-20:00, 週日公休, 中間休息 2 小時, 可自由活動。未訂週間起訖。約定底薪 22000 元+獎金(另有辦法), 當月底薪於次月 10 日發給, 當月獎金於次月 20 日發給。目前尚未實施變形工時。..... 問 貴公司是否訂有發放獎金相關辦法或規定? 答 公司訂有『美容師獎金制度』, 公司會放一份, 員工亦會自行留底, 因每月獎金皆由員工自行計算出來, 故員工皆清楚獎金發放規定。 問 貴公司特別休假採何種制別? 如何給予○員特別休假? ○員特別休假日數為何? 是否有折發特別休假未休工資? 答 特別休假採週年制, 依法給予特別休假, 滿 6 個月 3 天, 滿 1 年 7 天, 惟終止勞動契約前皆未休假, 故應折算特休未休工

資

10 天, 但因調解會上針對金額未達共識, 迄今尚未給予特休未休工資。.....」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。查本件依卷附○君 108 年 2 月工資清冊之記載：「..... 扣項 其他 2000.....」, 備註則載明「扣項: 業績未達」, 且訴願人之說明文亦記載：「1. 10802 月扣項: 因活動個人業績未達.....」及獎金計算表上載有「未達 20 萬 扣 2000」等字樣, 惟依卷附訴願人所提供之「美容師獎金制度」, 並未訂有業績未達 20 萬元須扣款之規定或另行有約定, 且未有○君書面同意之相關資料; 基此, 訴願人未全額直接給付○君 108 年 2 月份出勤工資之違規事證明確, 原處分機關據以裁罰

, 於

107 年 9 月 15 日起年資滿 6 個月, 享有 3 日特別休假; 於 108 年 3 月 15 日起年資滿 1

年, 享

有 7 日特別休假。惟查○君並無請特別休假之紀錄, ○君於上開會談紀錄亦表示○君有 10 日特休而未休; 惟查訴願人迨至 108 年 9 月 11 日原處分機關實施勞動檢查時, 仍

未

給予○君應休未休之特別休假日數之工資, 是訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事, 堪可認定。雖訴願主張勞資雙方就應給付之金額尚未達成協議, 此部分不應歸責於訴願人一節; 惟查訴願人並未將○君特別休假應休而未休之 10 日工資提存法院通知訴願人領取以盡其清償義務, 難謂其未違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定; 是訴願主張, 不足採據。

(三) 從而, 原處分機關審酌訴願人為乙類事業單位, 第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、

第 38 條第 4 項規定，依勞動基準法第 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 10、42 規定，各處訴願人 2 萬元，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人
名

稱及負責人姓名，並無不合，此部分原處分應予維持。

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（公假）
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 劉 昌 坪

中華民國 109 年 1 月 30 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）