

訴 願 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 12 月 3 日北市勞動字第 108608838 11 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、○○服務社〔下稱該○○服務社（為獨資商號），原負責人為訴願人，於民國（下同）107 年 8 月 27 日變更負責人為○○○〕，經營住宅及建築物清潔服務業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於 108 年 8 月 22 日、9 月 18 日實施勞動檢查，查得訴願人所僱用勞

工○○○及○○○○（下稱○君等 2 人）均於 105 年 4 月 1 日到職，至 106 年 4 月 1 日到職滿

1 年，○君等 2 人依規定應享有 7 日特別休假，惟至 107 年 3 月 31 日勞動契約終止時，均無

○君等 2 人特別休假之紀錄，訴願人亦未給付○君等 2 人特別休假應休未休之工資均為新臺幣（下同）7,840 元（時薪 140 元 x 8 小時 x 7 日），違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 11 月 12 日北市勞動字第 1086105352 號函檢送勞動檢查結果通知書

予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 108 年 11 月 22 日書面陳述意見表示，其已完成改善，並檢附匯款收據影本供核。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，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 42 等規定，以 108 年 12 月 3 日北市勞動字第 10860883811 號裁處書（下稱原處分，

原處分因誤植受裁處人○○○即○○服務社，原處分機關業以 109 年 2 月 10 日北市勞動字第 1096024620 號函更正在案），處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。原處分於 108

年 12 月 9 日送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 16 日經由原處分機關向本府提起訴願，
109

年 2 月 11 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 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 2 款、第 4 項前段、第 5 項、第

6 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、一年以上二年未滿者，七日。」「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。……」「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。」「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……。」「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……。」第 24 條之 1 第 2 項第 1 款規定：「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……。二、發給工資之期限：……（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。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（節錄）

項	違規事件	法條依據(勞	法定罰鍰額度(新	統一裁罰基準(新臺幣:元
---	------	--------	----------	--------------

次		動基準法)	臺幣：元) 或其他處罰)	
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；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。	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： …… 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：訴願人收取 108 年 11 月 14 日北市勞動字第 1086105352 號函後，即發放特別休假應休未休之工資，已無違規之事實，請撤銷原處分。
- 三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法之情事，有原處分機關 108 年 11 月 12 日函所附勞動檢查結果通知書、108 年 9 月 18 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人勞工到職日期資料、107 年 1 月至 3 月員工薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張其已經發放特別休假應休未休之工資，已無違規之事實云云。按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满 1 年以上 2 年未滿者，應每年給予特別休假 7 日；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；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，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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；勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款、第 4 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第

1 項及同法施行細則第 9 條定有明文。又勞工因年度終結或契約終止並未休畢之特別休假日數，雇主應折算工資計給，計給方式係按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其 1 日（即勞工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）之工資計給，勞動基準法施行細則第 24 條之 1 第 2 項第 1 款亦有明定。本件查：

（一）依原處分機關 108 年 9 月 18 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 ……請問貴公司何時發薪？如何發薪？計薪週期為何？答

每月 15 日發薪發前月薪資，以轉帳方式給予。問 請問貴公司是否有給予勞工特別休假？答 應該是有，但本次會談時並未攜帶相關資料將於 108 年 9 月 27 日前將勞工特別休假請假紀錄以電子郵件傳送主檢查員信箱。……。」上開會談紀錄並經○君簽名確認在案。依上開會談紀錄，○君表示會談時並未攜帶相關資料將於 108 年 9 月 27 日前將勞工特別休假請假紀錄以電子郵件傳送主檢查員信箱，惟經原處分機關多次聯繫未獲回應，原處分機關嗣以 108 年 11 月 12 日北市勞動字第 1086105352 號函請訴願人

陳

述意見，訴願人檢附勞工到職日期、勞工請假單等資料供核。惟查上開勞工請假單中查無○君等 2 人休假之紀錄，是○君所述有給予勞工特別休假，自難採據。

（二）復依卷附勞工到職日期資料所示，○君等 2 人皆於 105 年 4 月 1 日到職，至 106 年 4 月 1 日

到職滿 1 年，107 年 3 月 31 日離職。是訴願人應於 106 年 4 月 1 日起至 107 年 3 月 31 日期間，

分別給予○君等 2 人 7 日特別休假，惟○君等 2 人於該期間並未行使特別休假，訴願人即應依其離職前 1 日之每日正常工作時間所得（時薪 140 元×8 小時）之工資，計給○

君

等 2 人特別休假應休未休之工資。惟依○君等 2 人（107 年 1 月至 107 年 3 月）員工薪

資明

細顯示，並無訴願人給付○君等 2 人特別休假應休未休工資之記載，是訴願人有違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事，洵堪認定。

（三）雖訴願人主張其收到原處分機關 108 年 11 月 14 日函後，即發放特別休假應休未休之工資，已無違規之事實，並檢附匯款收據影本供核；惟此屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人違反勞動基準法

第 38 條第 4 項規定，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 42 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，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
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
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 109 年 3 月 2 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）