

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 10 月 17 日北市勞動字第 108607282

41 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營公共汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 7 月 15 日、7 月 30 日及 8 月 8 日實施勞動檢查，查得：

- （一）訴願人自勞工○○○（下稱○君）108 年 4 月工資中扣除新臺幣（下同）1,200 元制服費；訴願人未全額給付 108 年 4 月工資予○君，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
- （二）訴願人業經勞資會議通過實施 2 週變形工時，並以週一至週日為 1 週之週期，且以○君自 107 年 10 月 1 日為 2 週起始日；惟查○君自 108 年 1 月 21 日（週一）起至 108 年 2 月 3 日（週日）止及自 108 年 3 月 4 日（週一）起至 108 年 3 月 17 日（週日）止，訴願人皆使○君連續出勤 14 日，未依法給予○君每 7 日中至少應有 1 日之例假，違反勞動基準法第 36 條第 2 項第 1 款規定。
- （三）○君於 107 年 9 月 20 日到職，至 108 年 3 月 20 日工作年資已滿 6 個月，依規定應享有特別休假 3 日，惟至○君 108 年 4 月 30 日離職時，並無○君特別休假紀錄，訴願人亦未給付○君 3 日特別休假未休工資共 4,169 元〔（底薪 12,000 元+全勤獎金 4,000 元+趟次薪 16,166 元+營運獎金 1,520 元+敬業獎金 4,000 元+安全津貼 4,000 元）/30 日×3 日=4,169 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 9 月 6 日北市勞動字第 1086091755 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，訴願人於 108 年 9 月 16 日以書面陳述意見。原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，第 2 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項（第 1 次以 106 年 4 月 12 日北市勞動字第 10632978000 號裁處書裁處）

第 36 條第 2 項（第 1 次以 107 年 5 月 29 日北市勞動字第 10732296900 號裁處書裁處）及第 1 次

違反同法第 38 條第 4 項規定，乃依同法第 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、36 及 42 等規定，以 108 年 10 月 17 日北市勞動字第 10860728241 號裁處書（下稱原處分），各處

訴願人 10 萬元、10 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 22 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人

姓名。原處分於 108 年 10 月 21 日送達，訴願人不服，於 108 年 11 月 18 日經由原處分機關向

本府提起訴願，12 月 31 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指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：在中央為勞動部；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 36 條第 1 項、第 2 項第 1 款規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。」第 38 條第 1 項第 1 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：一、六個月以上一年未滿者，三日。」「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。……。」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。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……。」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：……（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）89 年 10 月 16 日（

89

）台勞資二字第 0043550 號函釋：「……另制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。」

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。……（三）依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、或使他方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效……。」

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	10	36	42
違規事件	工資未全額直接給付勞工者	雇主依勞基法第 30 條第 2 項、第 3 項及第 30 條之 1	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；

	。	規定，採行二週、八週及四週變形工時時，未依規定安排勞工例假或休息日者。	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 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。	第 36 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。	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(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。(項次 36：違規事業單位為股票上市或上櫃公司，第 1 次違反裁罰金額為 5 萬至 20 萬元。) (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。		

臺北市府 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) 訴願人員工制服領用表規定，自發放之日起服務未滿半年或 1 年離職者，按領用件數自報酬中扣款，並經勞工○君簽名同意；而訴願人自員工薪資中扣抵該費用完全符合勞動基準法等規定。
- (二) 訴願人使○君連續出勤 14 日，係為訴願人配合○君之要求，完全係出於人之常情，純屬配合○君個人請求利益，並無任何損及勞工○君個人權益，核與勞動基準法保障勞

工權益之立法宗旨並無違背。

(三) 有關○君未請假、未出勤之 108 年 4 月 26 日至 4 月 28 日之 3 日，訴願人已從寬以特別
休假

處理，並非以曠職處理，且該 3 日已每天核發 1,500 元薪資，共 4,500 元，併計在當月
延長工時薪資核發，並無原處分機關所誤認之未核發該 3 日薪資，請撤銷原處分。

三、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 8 月 8 日訪談訴願人之受託人
○○○（下稱○君）及○○○所製作之勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、
○君之駕車時間查核紀錄表及薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張制服領用表規定服務未滿年限離職，勞工須負擔制服費用，並經○君簽名
同意，訴願人自○君薪資中扣抵該費用並無違反勞動基準法規定；訴願人使○君連續出
勤 14 日，此為配合○君之要求，完全係出於人之常情；○君未請假、未出勤之 3 日訴願
人已從寬以特別休假處理，且該 3 日已有核發薪資云云。經查：

(一) 按勞動基準法第 22 條第 2 項規定，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；次按勞動基準法旨在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，勞雇雙方均有遵守該法之義務；勞雇雙方約
定之勞動條件低於勞動基準法規定之標準者，該約定無效；無效部分以勞動基準法所
定之標準為準；如勞雇雙方雙方訂定之契約，使一方當事人拋棄權利、或限制其行使
權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效
；另制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務時之必要
行為，其費用應為勞務成本之一部分，不應要求勞工負擔或分擔，有前勞委會 89 年 10
月 16 日 (89) 台勞資二字第 0043550 號、94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函

釋意

旨可資參照。查本件訴願人已自承自○君之薪資中扣抵其制服費用，復依○君 108 年 4
月薪資單記載：「……其它減項 2,117……其它：107/12 制服；1200……」並經訴願
人加蓋公司及代表人印章在案；可知訴願人確實自○君之工資中扣除該制服費用，故
訴願人未全額給付○君工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認
定；又訴願人主張○君在制服領用表簽名同意服務未滿年限須負擔制服費用云云，惟
查勞動基準法係規範勞動條件之最低標準，縱經勞雇雙方約定亦不得低於該標準。本
件縱認○君有簽名同意該制服費用由其負擔，該約定亦已違反上開前勞委會 89 年 10
月 16 日 (89) 台勞資二字第 0043550 號及 94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號等函

釋意

旨，是訴願人自不得執此為其免責之依據。至於訴願人援引相關民事法院判決主張其
約定有效等語，惟查該等民事判決僅屬法院就個案事實所為之法律見解，對本件行政

爭訟事件並無拘束力，自難援引為本件論述依據。訴願主張，不足採據。

(二) 次按勞動基準法第 36 條第 1 項及第 2 項第 1 款規定，勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1

日為例假，1 日為休息日；雇主有依第 30 條第 2 項規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，不受同法第 36 條第 1 項規定之限制。訴願人雖稱係因配合○君請求，而使○君連續出勤 14 日，惟並未提供相關資料佐證。況縱經雙方合意，然此勞工每 7 日中至少應有 1 日例假之規定，為法律衡量勞工勞動力恢復之必須，藉以維繫勞工之身心健康，確保優質勞動力之存續，性質上屬於強制規定，不得以經勞資雙方協議為由規避之。訴願主張，亦不足採。

(三) 再按勞動基準法第 38 條第 1 項、第 4 項規定，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，應給予特別休假 3 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。訴願人雖稱已從寬以特別休假處理，且該 3 日已核發薪資；惟查本件依卷附原處分機關 108 年 8 月 8 日訪談○君及○○○所製作之會談紀錄影本記載：「……問：請問勞工○○○年資滿 6 個月以上（即 108 年 3 月 20 日至 108

年

4 月 30 日）是否曾向貴公司提出特別休假申請？是否有相關事證能佐證勞工有請休特別休假？答：勞工在年資滿 6 個月以上（108 年 3 月 20 日）至 108 年 4 月 30 日離職日期

間未

曾提出特別休假申請，故本公司未給特別休假 3 日。問：請問貴公司於勞工○○○離職時，是否按其未休完特別休假日數，結算特別休假未休工資發給勞工，並載明於工資清冊？答：因勞工○○○108 年 4 月 26 日至 108 年 4 月 30 日未正常出勤，且勞工

○○○

於該期間未有請休特別休假或其他假別，有曠職情形不予發薪，故原應結算予勞工○○○之特別休假工資本公司予以抵銷，故未發給。……問：勞工○○○108 年 4 月 26 日至 108 年 4 月 30 日皆未有出勤時間之紀錄，勞工於該期間是否有出勤？公司於 108 年 4

月

26 日至 108 年 4 月 30 日期間是否發給勞工工資？答：因勞工○○○108 年 4 月 26 日至

108

年 4 月 30 日原應正常出勤，惟勞工於該期間皆未出勤，亦未依公司規定提出請假申請，經本公司認有曠職，故該期間共 5 日本公司皆無義務給付工資……。」並經○君及○○○簽名確認在案；惟訴願人以 108 年 9 月 16 日書面陳述意見時則陳稱：「……本公司從寬處理如下：1. 108 年 4 月 26 日、27、28 日三天以特別休假處理……。」復於訴願時主張已從寬以特別休假處理，且該 3 日已核發薪資，其先後陳述不一致，且 108 年 4

月薪資單記載延長工時薪資部分，與○君 108 年 4 月 26 日、27 日、28 日未到勤之薪資
無

涉，訴願主張該 3 日之薪資自○君特別休假未休之薪資扣抵，且已於 108 年 4 月薪資之
延長工時工資中給付，應屬卸責之詞，不足採據。自難認訴願人於 108 年 8 月 8 日原處
分機關勞動檢查時已給付○君特別休假 3 日未休之工資。

(四) 綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第 2 次違
反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 36 條第 2 項第 1 款及第 1 次違反同法第 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 10、
36 及 42

等規定，各處訴願人 10 萬元、 10 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 22 萬元罰鍰，並公布訴
願

人名稱及負責人姓名，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 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
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 3 月 19 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）