

臺北市政府 109.03.23. 府訴一字第 1096100555 號訴願決定書

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 9 月 6 日北市勞動字第 10860313861

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事實

一、訴願人經營綜合商品批發業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）

108 年 6 月 24 日、7 月 8 日及 7 月 17 日派員實施勞動檢查，查得訴願人於 97 年 10 月 27 日至 108

年 5 月 2 日僱用勞工○○○（下稱○君），約定薪資為每月新臺幣（下同）4 萬 3,000 元

，
於每月 10 日轉帳發給前月份工資，並查得：

（一）○君 108 年 3 月份工資應於 4 月 10 日前給付，惟訴願人於 108 年 7 月 17 日受檢時僅給付部

分工資，尚有 3 萬 415 元未給付；又 108 年 4 月份○君工資扣除勞、健保自負額後，應於

108 年 5 月 10 日前給付 4 萬 798 元（43,000 元-健保自負額 1,236 元-勞保自負額 966 元）及

108 年 5 月份○君工作至 5 月 2 日，扣除勞保自負額後應於 108 年 6 月 10 日前給付工資 2,80

2 元〔（43,000÷30×2-勞保自負額 65 元），四捨五入取至整數位〕，訴願人於 108 年 7 月 17 日受檢時亦仍均未給付，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）訴願人特別休假採週年制，○君於 97 年 10 月 27 日到職，至 107 年 10 月 26 日年資滿 10 年

，自 107 年 10 月 27 日起依法享有 16 日特別休假，○君至 108 年 5 月 2 日終止勞動契約時僅

休假4日（108年1月9日、10日、11日、2月1日），依規定應發給12日特別休假未
休工

資1萬7,200元〔（43,000元÷30×12），四捨五入取至整數位〕，惟訴願人並未給付
，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8月1日北市勞動字第1086081605號函檢附勞動檢查結果通知書
通

知訴願人，命即日改善及陳述意見，經訴願人以108年8月14日陳述意見申請書說明在案
。原處分機關仍審認訴願人違規事實明確，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、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、42等規定，以108年9月6日北市勞動字第
10860313861號

裁處書（下稱原處分，其事實欄所載訴願人經營行業誤繕為其他綜合商品批發業，經原
處分機關以109年2月5日北市勞動字第10960227891號函更正在案），各處訴願人2萬
元

罰鍰，合計4萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，於108年10月4
日經由原處分機關向本府提起訴願，108年11月14日補充訴願理由，108年12月30日補
充

訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書記載：「……訴願請求……撤銷發文字號：北市勞動字第10860313862號之
裁罰書……希望貴局能撤回此一裁處書……」並附原處分機關執行罰鍰繳款單。惟原處
分機關108年9月6日北市勞動字第10860313862號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文
，

揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。

二、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5款、第6款、第4項、第5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……。」
「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……。」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。」第 84 條之 2 規定：「勞工工作年資自受僱之日起算……。」

行政程序法第 9 條規定：「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。」

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、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。」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……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。」

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	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。 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	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。

			；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。	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」

三、本件訴願及補充理由略以：

- (一) ○君自 108 年 5 月 2 日之後未再進公司，訴願人聯繫○君上班遭到拒絕，其擔任會計有協力義務，當負責受領薪水延遲之責任，原處分機關勿以勞動基準法第 22 條第 2 項裁罰訴願人。
- (二) 訴願人有意願支付○君之薪資及特別休假結算工資，非有意違反勞動基準法，遲未支付係因○君索討資遣費已循法律途徑出庭，並非不給付。訴願人尊重司法程序，等判決一併處理薪資及特休相關費用，請撤銷原處分。

四、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查得如事實欄所述違反勞動基準法之事實。有○君 108 年 3 月份及 4 月份攷勤表、108 年 3 月至 5 月薪資清冊、2019 年度員工年度休假表及原

處分機關 108 年 6 月 24 日、7 月 8 日、17 日之勞動條件檢查會談紀錄等影本附卷可稽。

五、至訴願人主張○君擔任會計有協力義務，當負責受領薪水延遲之責任及訴願人有意願支付○君之薪資及特別休假結算工資，非有意違反勞動基準法云云。查本件：

(一) 原處分關於訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 按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；違者，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；屆期未改善者，應按次處罰；揆諸勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。
2. 依原處分機關 108 年 7 月 17 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 請問勞工○○○任職期間為何？……答 97 年 10 月 27 日到職，108 年 5 月 2 日離職……問 請問貴單位是否仍有積欠○員薪資？答

目

前○員 108 年 3 月薪資 30415 元，4 月薪資 40798 元，5 月薪資 2802 元，共積欠

74,015 元

……。」並經○君簽名確認在案。

3. 復依卷附○君 108 年 3 月至 5 月薪資清冊影本記載略以，○君到職日為 97 年 10 月 27

日

，離職日為 108 年 5 月 2 日，108 年 3 月、4 月、5 月本薪各為 4 萬 3,000 元、4 萬

3,000 元

、2,867 元；復稽之卷附○君 108 年 3 月至 4 月攷勤表，○君於 108 年 3 月及 4 月均

有出

勤紀錄，訴願人亦以書面表示○君 108 年 5 月 2 日亦出勤；又○君於 108 年 7 月 17

日勞

動條件檢查會談紀錄自承積欠○君 108 年 3 月工資 3 萬 415 元，4 月工資 4 萬 798 元

，5 月

工資 2,802 元，共 7 萬 4,015 元，且未提供給付○君前開工資之資料供核，是訴願人未全額給付工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。又訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範自有知悉及遵行之義務，尚難以○君擔任會計職務而責其擔負受領薪水延遲之責，亦難以○君索討資遣費已循法律途徑解決等語為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審認訴願人係乙類事業單位，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額 2 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。

(二) 原處分關於訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

1. 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。次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满 5 年以上 10 年未滿

者，每年應給予特別休假 15 日，工作满 10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止

；另按勞工得於勞雇雙方協商，約定採於勞工受僱當日起算，每一週年之期間（下稱週年制），但其工作 6 個月以上 1 年未滿者，為取得特別休假權利後 6 個月之期間或採每年 1 月 1 日至 12 月 31 日之期間、抑或採教育單位之學年度、事業單位之會計

年度或勞雇雙方約定年度之期間，行使其特別休假權利；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；勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款、第 6 款及第 4 項、同法施行細則第 24 條第 2 項定有明文。

2. 依原處分機關 108 年 7 月 17 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……請問勞工○○○任職期間為何？……答 97 年 10 月 27 日到職，108 年 5 月 2 日離職

…問：請問貴單位特別休假如何給予？答：採週年制，依勞基法規定給予。問：請問勞工○○○特別休假為幾日？離職是否有休畢？答：她年資 10 年，給予 16 天特別休假，僅休 4 日（1/9、1/10、1/11、2/1），故仍有 12 天未休。問：上述未休畢特別休假是否有折算工資？答：目前並未折算特別休假……未休畢工資……」並經○君簽名確認在案。是本件○君至 107 年 10 月 26 日止工作年資滿 10 年，其於 107 年

10 月 27 日仍在職，依勞動基準法第 38 條第 1 項規定，訴願人應給予○君 16 日特別休假。

3. 本件原處分機關以○君於 108 年已行使特別休假 4 日，據此核算訴願人未依規定發給○君未休日數之工資。惟遍查全卷，原處分機關並未提供訴願人與○君約定行使特別休假期間之資料供核，是○君行使特別休假之期間為何，容有未明。倘訴願人與○君約定，行使特別休假採週年制，則○君得於 107 年 10 月 27 日至 108 年 10 月 26

日期 間行使前開 16 日特別休假；則原處分機關未查證○君 107 年 10 月 27 日至 12 月 31

日之 休假情形，僅憑○君 108 年已行使之特別休假日數，據此核算未休日數及工資，即難謂妥適。是訴願人與○君約定行使特別休假期間之方式為何？此涉及勞動基準法第 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，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

六、另訴願人請求延展罰鍰繳納日期一節，非屬本件訴願審議範圍，併予敘明。

七、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 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 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 23 日

如只對本決定駁回之罰鍰部分不服者，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 248 號）如對本決定駁回部分不服者，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）