臺北市政府 109.07.29.　府訴二字第 1096101346 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 109 年 3 月 20 日北市勞動字第 1096008256
1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營航空運輸業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同） 109 年 1 月 3 日及 1 月 14 日實施勞動檢查，發現訴願人未實施變形工時制度，每週起訖為週一至週日，其與所僱勞工○○○（下稱○君）約定採排班制，每月工資於次月 5 日給付，休息日延長工時予以補休。並查得：

（一）○君 107 年 3 月份與 4 月份工資各新臺幣（下同）13 萬元，合計 26 萬元，訴願人仍未給付，訴願人有工資未全額給付勞工之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

（二）○君 108 年 9 月份工資 13 萬 600 元應於 108 年 10 月 5 日給付，訴願人自承因資金調度之故，延遲至 108 年 10 月 7 日及 10 月 18 日給付（108 年 10 月 7 日給付 2 萬元，108 年 10 月 18 日給付剩餘金額）；○君 108 年 10 月份工資亦有相同情事，訴願人未依約定期日給付勞工工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

（三）○君 108 年 9 月 28 日休息日出勤時間為 5 時 30 分至 13 時，工時 7 小時，訴願人雖主張勞工休息日出勤均給予補休，惟○君至 108 年 12 月 4 日契約終止日仍未補休，依勞動基準法第 32 條之 1 規定，訴願人應給付○君 108 年 9 月份休息日延長工時工資 5,959 元【30,000 ÷30÷8×（2×4/3+5×5/3）=5,959】，訴願人未依法給付休息日出勤之延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。

（四）訴願人與○君約定特別休假採週年制，○君於 101 年 7 月 2 日到職，至 108 年 7 月 2 日年資滿 7 年，自 108 年 7 月 3 日起依法享有 15 日特別休假，另加上前 1 年度遞延之 11.5 日特別休假，直至 108 年 12 月 4 日契約終止時共有 26.5 日特別休假未休畢，訴願人應於契約終止時結算○君特別休假未休工資，依規定應發給 26.5 日特別休假未休工資 11 萬 4,834 元（130,000÷30×26.5=114,834），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 109 年 2 月 6 日北市勞動字第 1096023698 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見；經訴願人以 109 年 2 月 27 日書面陳述意見，原處分機關復以 109 年 3 月 6 日北市勞動字第 1096048652 號函請訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 3 月 13 日書面陳述意見。嗣原處分機關仍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 項及第 38 條第 4 項規定，且為甲類事業單位，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 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、行為時第 4 點項次 10、11、14、42 等規定，以 109 年 3 月 20 日北市勞動字第 10960082561 號裁處書，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 8 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 109 年 3 月 23 日送達，訴願人不服，於 109 年 4 月 21 日經由原處分機關向本府提起訴願，5 月 14 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 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 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次 .....。」第 24 條第 2 項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加

給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」第 38 條第 1 項、第 2 項、第 4 項、第 6 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.....。」「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。」「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。」行為時第 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。（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。」

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。 .....」行為時第 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.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違

		1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	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。 ……
11	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	第 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
14	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	第 24 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。		
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。		

」

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：訴願人之負責人於 107 年 3 月到職後才知道前負責人因個人債務問題連累公司負債及訴訟等問題，公司完全無法營運，經過 7 個月工作天，機師都是處於休息狀態；公司開銷需負責人外調資金處理，公司已達無法營運狀態，但為了顧及全體員工生計，大家都同意支持公司繼續走下去，經協商才會有不定期付薪之情事，請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人有未全額直接給付○君 107 年 3 月份及 4 月份工資

、未依約定期日給付○君 108 年 9 月份工資、未給付○君 108 年 9 月份休息日延長工時工資

及未給付未休之特別休假日數之工資等違規情事，有原處分機關 109 年 1 月 3 日、109 年 1

月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君聘僱契約、薪資單、飛航組員簽到記錄、飛航值勤時間登記表、班表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

（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；違反者，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 項及第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

（二）本件依原處分機關分別於 109 年 1 月 3 日及 109 年 1 月 14 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄載以：「.....（問）1 請問○○○是否為貴公司僱用之勞工？擔任職務為何？約定工資為何？是否仍在職？ .....答：○君確為本公司僱用之勞工，101/7/2 到職擔任機師一職，約定月薪 13 萬元，.....公司並於 108/12/4 收到○君終止勞動契約之存證信函.....。（問）2 請問貴公司與○君約定 107 年 3 月、4 月工資為何.....截至檢查當下是否已給付 107 年 3 月及 4 月工資？答：當月工資於次月 5 日轉帳發放，經確認本公司確實尚未給付○君 107 年 3 月及 4 月工資各 13 萬元，合計 26 萬元。.....」、「.....（問）5 請問○君 107 年 1 月至 108 年 11 月工資發給情形如何？遲發工資是否經○君個別同意？答本人自 107 年 3 月進公司，陸續補發清償之前積欠之工資，（尚短給付 3、4 月份工資），此後皆正常發放，.....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）查訴願人與○君約定薪資為 13 萬元，此有上開勞動條件檢查會談紀錄影本等資料附卷可稽，復依卷附○君 107 年 3 月、4 月簽到記錄及 107 年 3 月份、4 月份班表，○君於 107 年 3 月及 4 月均有出勤紀錄；又○君於 109 年 1 月 3 日及 109 年 1 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄皆自承尚未給付○君 107 年 3 月及 4 月工資各 13 萬元，合計 26 萬元；且訴願人未提

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。訴願主張經過 7 個月工作天，機師都是處於休息狀態一節，與事實不符，不足採憑。是原處分機關審認訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，並無違誤。

五、關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

（一）按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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；勞動基準法第 23 條第 1 項前段、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

（二）本件依原處分機關分別於 109 年 1 月 3 日及 109 年 1 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談

紀錄載以：「.....（問）2 請問貴公司與○君約定.....每月工資給付週期與方式為何 .....？答：當月工資於次月 5 日轉帳發放 .....」、「.....（問）5 請問○君 107 年 1 月至 108 年 11 月工資發給情形如何？遲發工資是否經○君個別同意？答：

本人自 107 年 3 月進公司，陸續補發清償之前積欠之工資，（尚短給付 3、4 月份工資），此後皆正常發放，但 108 年 9 月（10.7、10.18）、10 月（11.5、11.20、12.2）、11 月（12.11、12.25），皆由○○銀行轉帳，皆無另外現金或其他方式給付。公司有公告分期給付（經大部分勞工同意，但無○君書面同意）.....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）復依○君 108 年 9 月薪資單備註記載：「108/10/07 支付 2 萬，其他於 108/10/18 支付」

，此有○君 108 年 9 月薪資單影本附卷可稽；是訴願人未於約定期日 108 年 10 月 5 日給付

○君 108 年 9 月份薪資之事實，洵堪認定。

（四）至訴願主張其與勞工協商才會有不定期付薪一節，並未提出具體事證供核，尚難對其為有利之認定。是原處分機關審認訴願人未依約定期日給付勞工工資，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定，並無違誤。

六、關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

（一）按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上，工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；違者，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。雇主使勞工於勞動基準法第 36

條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數；其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第 24 條規定論處；勞動基準法第 24 條第 2 項、第 32 條之 1、第 79 條第 1 項第 1 款、行為

時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

（二）本件依原處分機關分別於 109 年 1 月 3 日及 109 年 1 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談

紀錄載以：「.....（問）3 請問貴公司與勞工○君約定每日工時為何？如何排定國定例休假日？答：未採用變形工時制度，採排班制（每週為週一至週日，原則上每 7 天會休 1 日）.....每週休 1 日外加國定假日日數.....。（問）4 請問貴公司加班制度如何？答：無平日加班制度，休息日與國定假日加班採用補休方式為補償，預計從 109 年起會要求勞工平均休假。.....（問）6 請問若 108/12/4 為○君之契約終止日，其剩餘補休時數為何？其原係休息日出勤？國定假日出勤？或平日加班出勤？答：經確認尚有 9 日補休未休，因採累積制，故已無法區分係於何日出勤，對於貴局以 9 個休息日，各日 4 小時計算加班費無異議.....。」、「（問）1 請問是否與勞工○○○簽定勞動契約？雙方約定每日工時為何？如何排定國定例休假日？答：公司與○君簽定§84-1 條款.....之聘僱契約.....排班制，依民航法規至少每 7 日休 1 日，每月排休日數為週六、週日日數外加當月國定假日日數，各週起訖為週一至週日，原則上以週六為休息日，以週日為例假日，依班表所載，每日工時 8 小時（0900-1500）.....（問）3 請問 108/1/3 會談紀錄所稱，尚短少 9 日補休各為何日？答：含有國定假日未休、休息日未休之情形，依之前公司規定，不採發加班費方式給付勞工，而係採用補休方式給予勞工補休，並詳細登載於班表右側，以先發生之加班未休日數.....先給予勞工補休之原則，此短少之 9 日為最後未休畢之休息日與國定假日：108 年：9/28（六）、7/20（六）、7/13（六）、7/6（六）、6/29（六）、6/22（六）、6/7（五）國定假日、 6/8（六）、6/2（日）等日，此 9 日截至檢查時仍未折算加班未休工資。.....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）復依 108 年 9 月○君值勤時間登記表記載，○君於 108 年 9 月 28 日休息日出勤時間為 5 時 3

0 分至 13 時，工時 7 小時，訴願人上開會談紀錄雖主張勞工休息日出勤均給予補休，惟○員至 108 年 12 月 4 日契約終止日仍未補休，訴願人亦自承 108 年 9 月 28 日休息日出勤○

君未補休，至檢查時仍未折算加班未休工資。依勞動基準法第 32 條之 1 規定，訴願人

應給付○君 108 年 9 月份休息日延長工時工資 5,959 元【130,000÷30÷8×（2×4/3+5×5/3）= 5,959】，惟訴願人迄未給付。原處分機關審認訴願人未依法給付休息日出勤之延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，並無違誤。

七、關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

（一）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿 5 年以上 10 年未滿者，應給予特別休假 15 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，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 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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）本件依原處分機關分別於 109 年 1 月 3 日及 109 年 1 月 14 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「.....（問）5 請問貴公司特別休假制度為何？答：採週年制計算特別休假，公司特休制度優於法令，年度未休畢者，可繼續遞延，若 108/12/4 為契約終止日，○君仍有 22+4.5=26.5 日特休未休畢，公司亦未折算未休工資.....」、「.....（問）4 請問○君特休未休 26.5 日發生度年為何？答：公司依法給予勞工特別休假，依○君年資滿 7 年，係週年制，108 年 7 月 2 日應給予 15 日，另加上 107 年 7 月 2 日年資滿 6 年之剩餘之 11.5 日，故仍有 26.5 日尚未折算工資。.....。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）查○君於 101 年 7 月 2 日到職，至 108 年 12 月 4 日終止勞動契約，訴願人特別休假採週年制，○君至 108 年 7 月 2 日年資滿 7 年，自 108 年 7 月 3 日起依法享有 15 日特別休假，另加上前一年度因未休遞延之 11.5 日特別休假，直至契約終止時共有 26.5 日特別休假未休畢，依規定應發給 26.5 日特別休假未休工資 11 萬 4,834 元（130,000÷30×26.5=114,834），依勞動基準法施行細則第 9 條規定，訴願人應於終止勞動契約時（即 108 年 12 月 4 日），結清工資給付○君；惟查訴願人至檢查時仍未給付，原處分機關審認訴願人

未給付○君應休而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，並無違誤。

八、從而，原處分機關審酌訴願人為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、行為時第 4 點項次 10、11、14 及 42 規定，各處訴願人 2 萬元，合計處 8 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。

九、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（請假）

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　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

中華民國　109　年　7　月　29　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 248 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）