

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 6 月 18 日北市勞動字第 1096029877

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營旅行及相關代訂服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 4 月 10 日、4 月 23 日及 5 月 6 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工約定上

班時間為 8：30 至 18：00，中午休息 1.5 小時，正常工時 8 小時，按政府機關行事曆出勤及休假，未實施變形工時制度，與勞工約定每月 5 日透過轉帳方式支付前 1 個月工資。並查得：

（一）訴願人與勞工○○○（下稱○君）約定工資以 107 年為例，107 年 1 月至 2 月約定工資新

臺幣（下同）4 萬 1,000 元（本薪 36,200+伙食津貼 1,800+交通津貼 3,000），107 年 3 月

至 12 月約定工資為 4 萬 3,000 元（本薪 38,200+伙食津貼 1,800+交通津貼 3,000），且訴

願人自承○君 107 年度勞健保投保級距為 4 萬 100 元，勞工勞保負擔額每月為 842 元、健

保負擔額每月為 564 元，合計 1,406 元（842+564=1,406），然訴願人 107 年 1 月至 2 月每

月代扣○君工資 1,473 元（882+591=1,473），107 年 3 月至 12 月每月代扣 1,540 元（

922
+618= 1,540），107 年度合計溢扣 1,474 元工資（【1,473-1,406】*2+【1,540-1,406】*10=1,474），致有工資未全額直接給付勞工之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

(二) ○君於 105 年 3 月 28 日到職，108 年 10 月 9 日離職，訴願人表示每年 1 月 1 日計算勞工當年

年資後核給特別休假。以○君為例，訴願人於 106 年 1 月 1 日核給○君 5 日特別休假、10

7 年 1 月 1 日核給 7 日特別休假、108 年 1 月 1 日核給 10 日特別休假，共核給○君 22 日特別

休假；惟根據勞動基準法規定，事業單位應於 106 年 1 月 1 日滿 6 個月時核給 3 日特別休

假、106 年 3 月 28 日核給 7 日特別休假、107 年 3 月 28 日核給 10 日特別休假、108 年 3 月 28

日核給 14 日特別休假，依法應核給特別休假共計 34 日；另○君於在職期間特別休假僅休 23 日（106 年 8 月 15 日、8 月 16 日、8 月 17 日、8 月 25 日、12 月 25 日；107 年 1 月 29 日、2

月 21 日、5 月 15 日、6 月 19 日、6 月 20 日、8 月 24 日、10 月 29 日、12 月 17 日；108 年 2 月 11

日、3 月 25 日、6 月 5 日、6 月 6 日、8 月 1 日、9 月 11 日、9 月 12 日、10 月 7 日、10 月 8 日、1

0 月 9 日），故○君尚應有 11 日特別休假未休畢，以○君 108 年 9 月份正常工資 4 萬 3,900

元（本薪 39,100+伙食津貼 1,800+交通津貼 3,000）計算，一日工資額為 1,464 元（43,900/30=1,464），11 日特別休假應發給 1 萬 6,104 元（1,464*11=16,104），惟訴願人未於契約終止時結算給付○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。

二、原處分機關乃以 109 年 5 月 27 日北市勞動字第 1096081447 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 6 月 5 日書面陳述意見說明略以，訴願人因勞健保局寄來之帳單遲延 1 個月，造成勞工自付保費有所變動而扣錯金額，業立即改善並補足金額予○君等語。原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 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、

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、第 4 點項次 13、46 等規定，以 109 年 6 月 18 日北市勞動字第 10960298771 號

裁處書（下稱原處分），就上開違規事項各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 6 月 19 日送達，訴願人不服，於 109 年 7 月

17 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、查訴願人於訴願書雖未載明不服之訴願標的，惟訴願書記載：「本公司對於貴局這次裁決，罰款太重，.....。」並檢附原處分影本，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 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：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。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。.....。」「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。」行為時第 80 條之 1 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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

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。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（勞基法）	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）
13	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： 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
46	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。	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。	

」

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：訴願人所僱勞工於 108 年 10 月 9 日離職，至今未提出未補休之情事；何況請假法條政府經常修改，給經辦者複雜之感，請政府法規簡單化；訴願人於知道與原處分機關算法不一時，馬上補足差額，請撤銷原處分。

四、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人有未全額直接給付勞工○君 107 年工資，以及未給付應休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 4 月 10 日、4 月 23

日及 5 月 6 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君請假單及工資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、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 109 年 5 月 6 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問 請問○員 107 年度約定工資為何？給予○員勞健保投保金額級距為何？如何收取勞健保自付額？答 ○員 107 年 1 月份至 2 月份約定工資 4100

0（本薪 36200+伙食津貼 1800+交通津貼），投保級距為 40100 元，收取勞保自負額 882 元及健保自負額 591 元；另 107 年 3 月份至 12 月份約定工資為 43000 元（本薪 38200+伙食

津貼 1800+交通津貼），投保級距仍為 40100 元，收取勞保自負額 922 元及健保自負額 618 元。問 經查 107 年度投保級距 40100 元，勞工勞保自負額為 842 元、健保勞工自付額

為 564 元，為何○員 107 年薪資投保級距皆為 40100 元，但貴公司收取超過法令標準？答 公司皆依規定收取代為收取勞健保自負額，故○員 107 年給付工資係按所提供之工資清冊『工資』-勞保自負額-健保自負額-事病假=實領工資，有關○員投保級距與其自負額溢扣之差額，將回去公司重新確認，若有多收取，將盡速計算返還○員。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）查○君 107 年勞健保投保級距皆為 40,100 元，勞健保勞工自行負擔每月合計 1,406 元（842+564=1,406），此有上開勞動條件檢查會談紀錄影本附卷可稽。然查○君 107 年工資清冊，其中 107 年 1 月至 2 月勞工勞保負擔金額每月為 882 元、健保負擔金額每月為 59

1 元，每月代扣 1,473 元（882+591=1,473）；107 年 3 月至 12 月勞工勞保負擔金額每月

為 922 元、健保負擔金額每月為 618 元，每月代扣 1,540 元（922+618=1,540），107 年度合計溢扣 1,474 元工資（【1,473-1,406】*2+【1,540-1,406】*10=1,474）；是訴

願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。縱訴願人主張已將勞工勞健保自負額溢扣部分發還予○君，惟此屬事後改善行為，並不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。是原處分機關審認訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，並無違誤。

六、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 6 個月以上未滿 1 年者，應給予特別休假 3 日，1 年以上未滿 2 年者，應給予特別休假 7 日，2 年以上未滿 3 年者，應給予特別休假

1

0 日，3 年以上未滿 5 年者，每年給予特別休假 14 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；上開 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 109 年 5 月 6 日訪談○君之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……請問貴公司特別休假制度？有無開放遞延？答 公司特別休假計算方式為每年 1 月 1 日計算勞工當年年資及年假天數，計算週期為每年 1 月 1 日至 12 月 31 日，未開放遞延制

度

。問 經檢視○員在職期間請假紀錄，(1) 106 年 1 月 1 日起年資滿 6 個月，應有 3 日特

別休假，截至 106 年 3 月 27 日未有休假紀錄；(2) 106 年 3 月 28 日起年資滿 1 年，應有 7

日特別休假，截至 107 年 3 月 27 日僅有休 5 天（106 年 8 月 15 日、8 月 25 日、12 月 25 日、10

7 年 1 月 29 日、2 月 21 日），短少 2 天。(3) 107 年 3 月 28 日起年資滿 2 年，應有 10 日特別

休假，截至 108 年 3 月 27 日僅有休 8 日（107 年 5 月 15 日、6 月 19 日、6 月 20 日、8 月 24 日、

10 月 29 日、12 月 17 日、108 年 2 月 11 日、3 月 25 日），短少 2 天；(4) 108 年 3 月 28 日起

年資滿3年，應有14日特別休假，截至108年10月9日離職僅有休8日（108年6月5日至6

日、8月1日、9月11日至12日、10月7日至9日），短少6天。綜上，請問是否有給予○

員應休未休假折算工資？請提供折算工資明細及轉帳憑證。答 按公司人事提供計算方式，有關○員在職期間，因其105年3月28日到職，故106年3月28日方滿一年，因此

106年度按比例給予5日特別休假，107年度部分，因107年1月1日起方滿1年年資，但

尚未滿2年年資，因此107年度按比例給予7日特別休假，故108年度部分，因108年1月

1日起方滿2年年資，但尚未滿3年年資，因此108年度按比例給予10日特別休假，未針

對年資滿6個月給與3日特別休假，及108年10月9日離職重新結算○員正確年資應有14

日特別休假，○員在職期間特別休假天數及日期即如上所載，未有折算○員應休未休折算工資。……」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。

（三）查○君於105年3月28日到職，108年10月9日離職而終止勞動契約，此有上開勞動條件

檢查會談紀錄影本附卷可稽。是依勞動基準法第38條第1項規定，訴願人應於105年9月28日○君繼續工作滿6個月時核給3日特別休假、106年3月28日核給7日特別休假、1

07年3月28日核給10日特別休假、108年3月28日核給14日特別休假，應核給特別休假

共計34日。次查○君請假單，○君僅於106年8月15日、8月16日、8月17日、8月25日

、12月25日；107年1月29日、2月21日、5月15日、6月19日、6月20日、8月24日、10

月29日、12月17日；108年2月11日、3月25日、6月5日、6月6日、8月1日、9月11日、

9月12日、10月7日、10月8日、10月9日使用特別休假23日，尚剩餘特別休假11日未休

畢，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○君108年10

月 9 日離職時，結清工資給付○君；惟查訴願人迄至 109 年 5 月 6 日原處分機關實施勞動

檢查時，仍未給付○君應休而未休之特別休假日數之工資，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。又雇主應依法核給勞工特別休假；依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即給付勞工應休而未休之特別休假日數之工資，乃為雇主之法定義務，訴願人自難以所僱勞工於離職後至今未提出未補休為由，據以免責。訴願主張，不足採據。

七、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、行為時第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準

第 3 點、第 4 點項次 13、46 規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，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，原處分應予維持。

八、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（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 范 文 清

委員 王 韻 茹

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 10 月 14 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）