

臺北市政府 109.11.03. 府訴三字第 1096101983 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 7 月 10 日北市勞動字第 1096030302

1 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 5 月 25 日實施勞動檢查，查得訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）到職日為 99 年 4 月 20 日，離職日為 109

年 5 月 12 日，○君申請於 109 年 3 月 20 日、23 日及 25 日請特別休假，均遭單位主管以○君

於上  
開日期未準時到班，亦未事先告知要請假，遲至 3 月 26 日及 30 日始提出請特別休假之申請為由，駁回其特別休假，該 3 日以曠職扣薪處理，涉違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定。嗣原處分機關以 109 年 6 月 15 日北市勞動字第 10960842481 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 109 年 6 月 29 日以書面陳述意見，原處分機關審認訴願人係甲類事業單位，違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定，乃依同法第 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 44 等規定，以 109 年 7 月 10 日北市勞動字第 10960303021 號裁處

書（下稱原處分），處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名

。原處分於 109 年 7 月 14 日送達，訴願人不服，於 109 年 8 月 11 日向本府提起訴願，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 38 條第 1 項第 5 款、第 6 款、第 2 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。」「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。」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。」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。」

勞動部 108 年 9 月 3 日勞動條 3 字第 1080130943 號函釋：「..... 說明：..... 三、105 年 1

2 月 21 日修訂之特別休假制度，說明如下：..... (二) 依 105 年 12 月 21 日修正之特別休

假規範，勞工於符合勞基法第 38 條第 1 項所定特別休假要件時，雇主即應依法給予勞工特別休假。後依同條第 2 項規定，勞工得於法定特別休假日數範圍內，於年度間依其意願排定行使特別休假之期日，免除出勤義務，雇主無得否准。雇主若『基於企業經營上之急迫需求』，經與勞工協商合致，可調整之；業經勞工提出並排定特別休假期日者，勞工因個人因素欲調整特別休假期日者，亦應經與雇主協商合致，始得調整變更。四、有關雇主得否以工作規則、勞動契約等方式，要求勞工應於事先（排定特別休假前一定日數）提出申請等情，說明如下：（一）查有關工作開始及終止之時間、休息時間、休假等事項，應於勞動契約中約定，勞動基準法施行細則第 7 條定有明文。勞資雙方如協商約定於一定合理範圍期限前，排定特別休假期日，雖無不可，惟勞工如未依約於一定期限前排定特別休假，雇主亦僅限於有勞基法第 38 條第 2 項但書所定事項得與勞工協商調整外，餘仍應依法給予勞工特別休假。（二）輪班制或排班制之勞工，其排定特別休假期日之規範與其他勞工並無二致，勞資雙方仍應依上開說明辦理.....。」

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）

項次	44
違規事件	勞工之特別休假期日，除雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素與他方協商調整外，未由勞工自行排定。

法條依據(勞動基準法)	第 38 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。
法定罰鍰額度(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 2 分之 1。 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。  .....

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：原處分機關未斟酌訴願人全部陳述，詳盡調查事實及證據，違反行政程序法第 36 條、第 43 條規定。訴願人就勞工之休假及請假訂定有相關工作規則，勞工特別休假應事先提出申請，惟○君經常未依規定臨時休假屢勸不聽，致客戶多次抱怨找不到專員服務，對於訴願人正常營運管理已產生影響，主管不同意○君特別休假之申請，係基於管理上之考量，並無違反勞動基準法，且訴願人嗣後於 109 年 5 月及 6 月，已將○君 3 日曠職扣薪部分補正，另所餘特別休假 1 日，亦於 109 年 5 月發放薪資時折算為工資

，○君之權益並未受影響。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、109 年 5 月 25 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君出勤紀錄、請假申請單、薪

資明細表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其所訂定之工作規則，已規定勞工特別休假應事先提出申請，因○君經常未依規定臨時休假屢勸不聽，主管不同意○君特別休假之申請，係基於管理上之考量，並無違反勞動基準法，且已於嗣後補發薪資，○君權益並未受影響，原處分違反行政程序法第 36 條、第 43 條規定云云。經查：

(一) 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，應依規定給予特別休假每年 15 日；滿 10 年以上者，其特別休假應依規定每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止；

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；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，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 6 款、第 2 項、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。復依上開勞動部 108 年 9 月 3 日函釋意旨，勞工於符合勞動基準法第 38 條

第 1 項所定特別休假要件時，雇主即應依法給予勞工特別休假；依同法條第 2 項規定，勞工得於法定特別休假日數範圍內，於年度間依其意願排定行使特別休假之期日，免除出勤義務，雇主無得否准；雇主若基於企業經營上之急迫需求，經與勞工協商合致，可調整之；勞資雙方如協商約定於一定合理範圍期限內，排定特別休假期日，雖無不可，惟勞工如未依約於一定期限前排定特別休假，雇主亦僅限於有同法第 38 條第 2 項但書所定事項得與勞工協商調整外，餘仍應依法給予勞工特別休假。

(二) 查原處分機關 109 年 5 月 25 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：請問員工○○○到離職日、擔任職務及約定薪資為何？答：○員到職日為 99 年 4 月 20 日，離職日為

109 年 5 月 12 日，擔任業務副理，工作地點為○○銀行○○分行，最後約定薪資為 52,200 元。……問：請問貴公司是否有駁回○○○之特別休假？答：○員出勤較不規律，不清楚 109 年 3 月 20 日、23 日及 25 日是否有事先口頭向主管說明要請特休，就○員之

請

假單上均為事後申請，亦確實有遭主管駁回之紀錄。主管駁回理由為請假未經核准即休假。……」並經○君簽名確認在案。

(三) 本件○君於 99 年 4 月 20 日到職，至離職日 109 年 5 月 12 日，年資已滿 10 年，應給予特別

休假 16 日。○君申請於 109 年 3 月 20 日、23 日及 25 日請特別休假，均遭單位主管以

○君

未事先告知要請假，遲至 3 月 26 日及 30 日始提出請假申請，駁回其特別休假，以曠職扣薪處理，訴願人對此亦不爭執，有上開會談紀錄及○君請假申請單影本附卷可稽。訴願人主張已就勞工之休假及請假訂定有相關工作規則，規定應事先申請。惟依上開勞動部 108 年 9 月 3 日函釋意旨，勞資雙方如協商約定於一定合理範圍期限前，排定特別休假期日，雖無不可，惟勞工如未依約於一定期限前排定特別休假，雇主亦僅限於有勞動基準法第 38 條第 2 項但書所定事項得與勞工協商調整外，餘仍應依法給予勞工特別休假。本件訴願人僅以營運管理之理由，不同意○君請特別休假之申請，尚難認有企業經營上之急迫需求，且訴願人亦未與○君協商調整，即逕不予同意，認定○君曠職，並予扣薪，於法即有未合。是訴願人未給予勞工有自由選擇請休特別休假之權利，違反勞動基準法第 38 條第 2 項規定，洵堪認定。縱訴願人事後已將未給予特別休假部分折算薪資予○君，亦屬事後改善行為，無從解免系爭違規行為之責任。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準，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，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 洪 偉 勝  
委員 范 秀 羽

中華民國 109 年 11 月 3 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）