臺北市政府 110.02.01.　府訴一字第 1106100155 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○○即○○事務所

訴 願 代 理 人　○○○律師

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 9 月 24 日北市勞動字第 10960386701 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營律師事務服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 7 月 22 日及 28 日實施勞動檢查，查得：以訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）為例，○君 107 年 5 月 15 日到職，至 107 年 11 月 14 日工作年資滿半年，依法應給予 3 日之特別休假，○君於 107 年 11 月 15 日至 108 年 5 月 14 日期間僅有 1 日請特別休假之紀錄，尚餘 2 日未休畢之特別休假，惟訴願人遲至原處分機關 109 年 7 月 22 日實施勞動檢查時，仍未給付○君前開未休畢之特別休假工資計新臺幣（下同）3,667 元（薪資 55,000/30 日*2 日），其他勞工如○○○等人亦有類此情形，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關爰以 109 年 8 月 19 日北市勞動字第 1096100412 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命立即改善，並通知訴願人陳述意見。經訴願人以 109 年 8 月 31 日陳述意見書陳述意見，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 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 46 等規定，以 109 年 9 月 24 日北市勞動字第 10960386701 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名。原處分於 109 年 9 月 28 日送達，訴願人不服，於 109 年 10 月 27 日向本府提起訴願，11 月 23 日補充訴願理由，110 年 1 月 25 日補正訴願程式及補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件訴願書原處分字號欄雖記載：「臺北市政府勞動局 109 年 9 月 24 日

北市勞動字第10960386702號函」惟原處分機關 109 年 9 月 24 日北市勞動字第 10960386702 號函僅係檢送原處分等予訴願人之函文，訴願人並檢附原處分影本，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，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 38 條第 1 項、第 2 項及第 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。.....。」「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。」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。」第 85 條規定：「本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。」

行政罰法第 4 條規定：「違反行政法上義務之處罰，以行為時之法律或自治條例有明文規定者為限。」

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 項及第 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。.....。」第 24 條之 1 規定：「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。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。.....。」

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	46
違規事件	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。
法條依據 (勞基法)	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： ..... 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）由勞動基準法第 38 條第 4 項前段規定之修正草案立法理由可知，本條意旨重在雇主應給付未休特別休假工資之義務，非課予雇主於一定期限內給付工資之義務。訴願人於原處分機關進行勞動檢查時，皆已提供員工薪津明細等資料供參，是訴願人就勞工因年度終結或契約終止而未休特別休假之日數均有給付工資之事實，並無違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

（二）行政程序法第 150 條第 2 項規定法規命令不得逾越法律授權之範圍與立法精神，勞動基準法第 38 條第 4 項既未明定未休特別休假工資之給付期限，亦未於條文中授權由同法施行細則訂定，應認施行細則第 24 條之 1 第 2 項第 2 款違反法律保留原則及授權明確性原則。又司法院釋字第 394 號雖認概括授權不違反法律保留原則，但涉及人民權利之限制，其處罰之構成要件與法律效果仍應由法律定之，勞動基準法施行細則第 24 條之 1 第 2 項第 2 款所定之發給工資期限，涉及處罰之構成要件，應由法律定之始為妥適。

（三）由勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款規定可知，該罰則之規範對象應為違反勞動基準法中「雇主未發給工資」之態樣，原處分機關擴張裁罰範圍，逕認勞動基準法施行細則第 24 條之 1 第 2 項第 2 款規定亦同為勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款規定裁罰範圍內，係增加法律所無之限制，違反法律保留原則及行政罰法第 4 條之處罰法定原則。類似性質之退休金及資遣費皆以法律明定給付期限及罰則，堪認立法機關針對涉及人民權利之限制，處罰之構成要件及法律效果，須由法律定之，故關於雇主應給予勞工未修畢特別休假日數工資之限制，勞動基準法第 38 條第 4 項並未明定給付期限及未屆期給付是否需受裁罰等情，顯見規範意旨實著重在雇主應負有給付勞工未休畢特別休假日數工資之義務，而非課予雇主應於一定期限內給付勞工未休畢特別休假日數工資之義務，故倘雇主已發給依未休畢之特別休假日數計算工資，即不應再依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款規定裁罰。訴願人已於 109 年 7 月 23 日給付特別休假應休而未休之工資，難認有何故意或過失。原處分機關之裁處自有違誤，請撤銷原處分。

四、查本件原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事。有原處分機關 109 年 7 月 22 日及 28 日

勞動條件檢查會談紀錄、訴願人（西元）2018 年及（西元）2019 年員工（事、病、特）休假表、訴願人 107 年度至 109 年度請假紀錄卡及 107 年 11 月至 108 年 12 月員工薪資表等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張由勞動基準法第 38 條第 4 項前段規定之修正草案立法理由，可知本條意旨重在雇主應給付未休特別休假工資之義務，非課予雇主於一定期限內給付工資之義務；勞動基準法第 38 條第 4 項既未明定未休特別休假工資之給付期限，亦未於條文中授權由同法施行細則訂立，應認施行細則第 24 條之 1 第 2 項第 2 款違反法律保留原則及授權明確性原則；勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款規定，該罰則之規範對象應為違反勞動基準法中「雇主未發給工資」之態樣，原處分機關逕認勞動基準法施行細則第 24 條之 1 第 2 項第 2 款規定亦同為勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款規定裁罰範圍內，係增加法律所無之限制，違反法律保留原則及處罰法定原則；訴願人已於 109 年 7 月 23 日給付特別休假應休而未休之工資，難認有何故意或過失云云。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；勞工之特別休假因年度終結而未休之日數，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；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 1 款及第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 24 條之 1 定有明文。查本件：

（一）依原處分機關 109 年 7 月 22 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄影本記載：「.....問　請問貴事務所員工.....○○○.....到、離職日期？.....答.....○員於 107 年 5 月 15 日到職，目前還在職.....。問　請問事務所特別休假制度為何？ 答 本所依照員工到職日計算特別休假予員工，當年度未休畢之特別休假，本所均會與員工協商遞延.....問 請問貴事務所員工○○○107 年 11 月 15 日至 108 年 5 月 14 日期間，請特別休假情形為何？ 答 ○員於 107 年 11 月 15 日年資滿 6 個月，本所給予○員 3 日特別休假，○員已請 1 日.....仍有 2 日特別休假未休畢，因本所疏忽，故未於○員年度終結時折算特別休假未休畢日數之工資。.....問　請問貴事務所員工....

..○○○.....之約定工資為何？答 本所.....○員約定工資為5
5,000元.....。」該會談紀錄並經訴願人簽名確認在案。

（二）查○君於107年5月15日到職，於原處分機關109年7月22日實施勞動檢查時仍在職，至107年11月14日工作滿6個月，訴願人應給予特別休假3日。次依卷附訴願人 109年7月22日勞動檢查說明資料所附○君107年度至 109年度特別休假表影本所載：「○○○律師/到職日：107年5月15日 107年度 累積年資：6個月 請休期間：107年11月15日~108年05月14日 當年度之特休日數：3日 已請日數：1日.....」可知訴願人與○君約定於 107年11月15日至108年5月14日間行使前開3日之特別休假權利；惟查○君僅於108年4月8日使用特別休假1日，尚餘特別休假2日未休畢，此有訴願人（西元）2018年及（西元）2019年員工（事、病、特）休假表影本在卷可稽。依勞動基準法施行細則第24條之 1規定，○君前開期間應休而未休之特別休假日數之工資計3,667元（薪資55,000/30日*2日），訴願人應於約定工資給付日或該年度終結後30日內發給；惟訴願人迄至原處分機關109年7月22日實施勞動檢查時，自承因疏失而仍未給付；又訴願人未提出○君同意將前述應休而未休之特別休假延至下年度實施補休之協議事證供核；是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。縱訴願人主張已於109年7月23日給付○君應休而未休之特別休假工資，並檢附○君109年7月23日領據影本供核，惟此屬事後改善行為，尚不影響本件違規行為之成立。訴願主張，不足採據。

（三）雖訴願人主張勞動基準法第38條第 4項並未明定未休特別休假工資之給付期限，亦未於條文中授權同法施行細則訂定，應認勞動基準法施行細則第24條之 1第2項第2款違反法律保留原則及授權明確性原則，且原處分機關逕認勞動基準法施行細則第24條之 1第2項第2款規定為勞動基準法第79條第1項第1款規定裁罰範圍內，亦違反處罰法定原則等語。惟勞動基準法施行細則係勞動部依勞動基準法第85條規定授權訂定，又行政罰法第 4條規定，違反行政法上義務之處罰，以行為時之法律或自治條例有明文規定者為限。所稱之法律包含形式意義之法律及法規命令，是行政罰之構成要件，如採取藉由法規命令加以補充之方式，亦無悖於處罰法定原則。勞動基準法施行細則第24條之1第2項第2款明定雇主依勞動基準法第38條第4項

之規定發給工資之期限，則雇主倘逾越前開特別休假未休工資之發給期限，即屬違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定；是原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項規定予以處罰，並無違反法律保留原則及行政罰法第 4 條之處罰法定原則。訴願主張，不足採據。

（四）從而，原處分機關審酌訴願人為乙類事業單位，違反勞動基準法第 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 46 等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、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　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

委員　邱　駿　彥

委員　郭　介　恒

中華民國　110　年　2　月　1　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）