臺北市政府 110.05.03.　府訴一字第 1106080845 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 110 年 1 月 7 日北市勞動字第 10960179391 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 10 月 28 日實施勞動檢查，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 101 年 6 月 12 日到職，約定工作時間為週一至週五 9 時至 18 時（休息時間共 1 小時），固定週六為休息日及週日為例假日，無彈性調整上下班時間，每日工時 8 小時，每週總工時 40 小時，約定薪資為每月新臺幣（下同）4 萬 5,000 元，約定發薪日為每月 10 日發給上月份 1 日至最後 1 日約定薪資及上月份 1 日至最後 1 日加班費，未實施變形工時制度。並查得：

（一）○君與訴願人間因請求確認僱傭關係存在等事件，經臺灣臺北地方法院 106 年 11 月 23 日 106 年度勞訴字第 147 號民事判決：「原告（按：指○君）之訴及假執行之聲請均駁回。.....。」○君不服，提起上訴，經臺灣高等法院 107 年 7 月 10 日 107 年度勞上字第 12 號判決：「.....確認兩造間僱傭關係存在。被上訴人（按：指訴願人）應給付上訴人（按：指○君）新臺幣捌拾捌萬伍仟元.....另自一百零六年四月十日起至復職之日止，每月給付上訴人新臺幣肆萬伍仟元。.....。」訴願人不服，提起上訴，經最高法院 109 年 4 月 16 日 109 年度台上字第 694 號民事裁定：「上訴駁回。.....。」確定在案；○君嗣於 109 年 8 月 14 日起繼續任職訴願人公司，至 109 年 8 月 24 日離職。訴願人未給付○君 109 年 8 月份薪資 3 萬 6,000 元（4 萬 5,000 元/ 30 日×24 日），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）○君於訴願人公司自 101 年 6 月 12 日至 109 年 6 月 11 日止年資滿 8 年，

自 109 年 6 月 12 日起至 110 年 6 月 11 日期間享有 15 日之特別休假，○君於 109 年 8 月 14 日及 8 月 17 日至 8 月 21 日請特別休假 6 日，於 109 年 8 月 24 日勞動契約終止時尚有特別休假 9 日尚未休畢，訴願人依法應於 109 年 9 月份結算○君特別休假未休畢之 9 日工資 1 萬 3,500 元（4 萬 5,000 元/30 日×9 日），惟原處分機關 109 年 10 月 28 日檢查時發現訴願人仍未發給○君，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 11 月 20 日北市勞動字第 1096119974 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，惟訴願人逾期未為陳述。原處分機關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、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 110 年 1 月 7 日北市勞動字第 10960179391 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、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 1 月 11 日送達，訴願人不服，於 110 年 2 月 9 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：在中央為勞動部；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：.....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。.....。」「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。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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。.....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。」

勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「.....說明.....二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 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.....。三、前開規定所稱『另有約定』，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言.....。」

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）

<table border="1" width="100%" cellspacing="0" cellpadding="0">

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。 2.應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限	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： .....
46	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之		

	，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。	1 第 1 項。	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）

<table border="1" width="100%" cellspacing="0" cellpadding="0">

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：

（一）訴願人因誤信司法黃牛，致不知有臺灣高等法院 107 年 7 月 10 日 107 年度勞上字第 12 號判決之存在，誤認訴願人與○君兩造間之僱傭關係已於 104 年 4 月 14 日合法終止。又訴願人與○君就僱傭關係期間之薪資總額及○君於其他公司任職，有重複領薪之情形，因而涉有訴訟，目前仍繫屬臺灣臺北地方法院。依民法第 487 條但書規定，訴願人自得向○君主張扣除而無給付薪資之義務，原處分機關未查，逕認訴願人有違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定而裁處訴願人，實難甘服。

（二）依臺灣臺北地方法院 106 年 11 月 23 日 106 年度勞訴字第 147 號民事判決，訴願人與○君之僱傭關係應於 104 年 4 月 14 日業已終止，故無 109 年度特別休假未結算之問題。縱有○君所稱其於 109 年 8 月 24 日終止契約，該終止契約部分亦因處於民事爭訟中，尚未確定，非訴願

人不願給付，訴願人並無違反勞動基準法第 38 條第 4 項之疑慮。

（三）依行政罰法第 7 條規定，裁罰性不利處分應以行為人具有故意或過失為責任條件，且應由行政機關負舉證責任。本案依訴願人之認知，訴願人與○君之僱傭關係業已終止，訴願人並無違反行政法義務之故意或過失，原處分顯有違法、錯誤之處，請撤銷原處分，以維訴願人權益。

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勞工○君 109 年 8 月份工資，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 10 月 28 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 109 年 8 月 14 日（申請日）請假單及資料、○君於訴願人公司人事基本資料等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

（一）按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；違反者，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、處分期日、違反條文及罰鍰金額；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 項定有明文。

（二）依卷附原處分機關 109 年 10 月 28 日訪談訴願人之受委任人○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄影本（下稱 109 年 10 月 28 日會談紀錄）記載：「.....問 請問貴事業單位與『勞工○○○』是否簽訂勞動契約？ 答 本公司與員工○○○為書面勞動契約（僅記載雙方約定薪資 45,000 元及員工○○○人事相關資料）。 問 請問貴事業單位『勞工○○○』到職日及離職日？ 答 本公司員工○○○到職日為 101 年 6 月 12 日，本公司於 104 年 7 月 3 日終止與員工○○○之勞動契約並將員工○○○勞保及健保辦理退保，而後本公司經最高法院 109 年度台上字第 694 號民事裁定確認本公司與員工○○○僱傭關係存在，故本公司使員工○○○109 年 8 月 14 日繼續回公司上班，惟員工○○○ 109 年 8 月 14 日上午 8 時 35 分實際出勤後於當日立即請休特別休假 7 日（員工○○○請休特別休假期間為 109 年 8 月 14 日上午 10 時 00 分至 109 年 8 月 24 日上午 9 時 00 分），本公司於 109 年 8 月 24 日收到員工○○○寄發之存證信函（存證信函送達日期為 109 年 8 月 24 日），員工○○○於存證信函紙本文字內表示以勞動基準法第 14 條第 1 項各款終止勞動契約，故員工○○

○到職日為101年6月12日，離職日為109年8月24日，員工○○○於本公司在職期間為 101年6月12日至109年8月24日。.....問 請問貴事業單位『勞工○○○』約定薪資為何？ 約定發薪日為何？ 答 ■約定薪資（月薪制）為約定薪資 45000元，上述各項且皆不含加班費；■約定發薪日為每月10日發給上月份1日至最後1日約定薪資及上月份1日至最後1日加班費，遇假日延後至下一個工作日，並以銀行轉帳方式發放工資（例如：109年9月10日發給109年8月1日至8月31日約定薪資及加班費。.....問 請問貴事業單位勞工○○○109年8月份薪資發給情形？ 答 ■勞工○○○109年8月份薪資為45,000元。 ■因本公司與勞工○○○僱傭關係存續期間之薪資給付總額尚有爭議，目前本公司於109年8月中旬有向法院再提起訴訟，故本公司自始未發給員工○○○109年8月份薪資36,000元（計算如下：45,000/30×24=36,000）。.....。」並經○君及○君簽名確認在案。

（三）復查訴願人與○君因請求確認僱傭關係存在等事件，迭經臺灣臺北地方法院 106年11月23日106年度勞訴字第147號民事判決、臺灣高等法院 107年7月10日107 年度勞上字第12號民事判決及最高法院109年4月16日109年度台上字第 694號民事裁定確定，訴願人與○君兩造間確認僱傭關係存在，訴願人應給付○君88萬5,000元；另自106年4月10日起至復職之日止，每月給付○君 4萬5,000元。是○君於109年8月14日繼續回訴願人公司上班，其於訴願人公司在職期間為101年6月12日至109年8月24日。是訴願人應給付○君109年8月份（109年 8月1日至109年8月24日）工資3萬6,000元，惟訴願人未給付，亦為訴願人所不否認，訴願人未全額給付工資予勞工，違反勞動基準法第22條第2項規定之事證明確。

（四）至訴願人主張其與○君就僱傭關係期間之薪資總額及○君於其他公司任職，有重複領薪因而涉訟情形，目前仍繫屬於法院，依民法第487 條但書規定，訴願人自得向○君主張扣除而無給付薪資之義務云云。按工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資，有勞動部104年11月11日勞動條2字第1040027481號書函釋示可資參照。本件縱令訴願人與○君間仍有訴訟案件繫屬，然訴願人未能提供其得依民法第 487條但書規定逕予扣發工資之資料供參；又訴願人亦未能提供經與○君約定同意扣取

工資之資料供核，洵難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。

五、原處分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 5 年以上 10 年未滿者，應給予特別休假每年 15 日；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其未休之日數，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，且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額；揆諸勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項等規定自明。

（二）本件依原處分機關 109 年 10 月 28 日會談紀錄載以：「.....問 請問貴事業單位『勞工〇〇〇』特別休假制度？ 答 本公司特別休假制度為週年制（員工〇〇〇工作年資自到職日起算）。 問 請問貴事業單位『勞工〇〇〇』 109 年度特別休假請休情形？ 答 員工〇〇〇到職日為 101 年 6 月 12 日，員工〇〇〇109 年度（109 年 06 月 12 日至 109 年 8 月 24 日）共 15 日特別休假，員工〇〇〇109 年度之 15 日特別休假（工作滿 8 年以上）於 109 年 8 月 14 日上午 10 時 00 分至 109 年 8 月 24 日請休共 7 日，員工〇〇〇109 年度特別休假未休日數共 8 日，本公司自始並未發給員工〇〇〇 109 年度（工作滿 8 年以上）之 8 日特別休假未休日數折算工資。.....。」該會談紀錄並經〇君及〇君簽名確認在案。

（三）依上開會談紀錄及卷附〇君人事基本資料影本所載，〇君於訴願人公司在職期間為 101 年 6 月 12 日（事實欄所載高等法院之判決記載，〇君自 101 年 6 月 10 日到職）至 109 年 8 月 24 日，已如上述，是依勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款規定，〇君至遲自 109 年 6 月 12 日起享有特別休假 15 日。另依卷附〇君 109 年 8 月 14 日（申請日）請假單及資料影本，其上註記「公司給予〇〇〇先生 109 年度年假（特別假）共 15 天 〇〇〇於 109/8/14 請特別假至 8/24 共 7 天 剩餘 8 天特別休假」惟請假單之「請假天數」欄則記載請假天數為「10 天」，「可放及

剩餘天數」欄記載為「15-10=5」；另稽之上開109年10月28日會談紀錄，○君109年度之15日特別休假未休日數共8日；上開資料與原處分機關查認○君於109年8月14日及8月17日至8月21日請特別休假6日，於109年8月24日勞動契約終止時尚有特別休假9日尚未休畢之天數雖有不同，然不論○君之到職日為101年6月10日或12日，其於109年8月 24日離職時所餘特別休假為5日、6日或8日，惟訴願人於原處分機關 109年10月28日檢查時經查得未發給○君未休畢之特別休假工資，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。次查訴願人既經最高法院 109年4月16日109年度台上字第694號民事裁定其與○君確認僱傭關係存在，則訴願人依法應於109年 9月份結算○君特別休假未休畢工資，自難以與○君之僱傭關係應於 104年4月14日業已終止，故無109年度特別休假未結算之問題等為由，主張免責。訴願主張，不足採據。

六、另訴願人主張依行政罰法第 7條規定，訴願人並無違反行政法義務之故意或過失一節。查本件訴願人與○君兩造間因請求確認僱傭關係存在等事件，迭經臺灣臺北地方法院106年11月23日106年度勞訴字第147號民事判決、臺灣高等法院 107年7月10日 107年度勞上字第12號民事判決及最高法院109年4月16日109年度台上字第694號民事裁定確定，訴願人與○君兩造間確認僱傭關係存在，已如前述，且係由訴願人向最高法院提起上訴，難認訴願人不知有臺灣高等法院及最高法院裁判之存在，訴願人亦未能提出無法得知前開裁判之相關事證供核，自不得依行政罰法第 7條規定，主張其本件違規並無故意或過失，所訴委難憑採。綜上，原處分機關審認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項及第38條第4項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準等規定，分別處訴願人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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，原處分應予維持。

七、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　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　5　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 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）