

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 7 月 7 日北市勞動字第 11060250201 號裁處書關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項及第 39 條規定部分之處分，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營保全服務業，為適用勞動基準法之行業，並派員於本市提供勞務。經原處分機關於民國（下同）110 年 5 月 7 日實施勞動檢查時發現訴願人與勞工○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）簽有勞動基準法第 84 條之 1 規定之勞動約定書，並經新竹縣政府分別以 108 年 12 月 9 日府勞資字第 1083909411 號及 109 年 8 月 24 日府勞資字第 1093907327 號函核備在案，約定每日正常工時至多 10 小時，1 日正常連同延長工時至多 12 小時，全月正常工時至多 240 小時，每月延長工時至多 48 小時，每月總工時上限為 288 小時。原處分機關並查得：

- (一) 訴願人與○君簽訂之上開勞動約定書中，約定○君每 2 週至少應有 2 日之休息作為例假日。惟○君於 109 年 10 月 18 日至 109 年 10 月 31 日期間僅於 109 年 10 月 24 日休息；109 年 12 月 27 日至 110 年 1 月 9 日期間僅於 110 年 1 月 9 日休息；110 年 1 月 10 日至 110 年 1 月 23 日期間僅於 110 年 1 月 17 日休息，訴願人未給予○君每 2 週有 2 日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- (二) ○君於 109 年 8 月 8 日到職，至 110 年 3 月 1 日離職，訴願人應給予○君自 110 年 2 月 8 日起年資滿半年之特別休假 3 日。○君於離職前並未請特別休假，訴願人應給予其特別休假未休工資新臺幣（下同）3,152 元，惟訴願人僅給予○君 3,000 元，有未依規定給予特別休假未休工資之情事，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。
- (三) ○君於 110 年 2 月 11 日（除夕）、2 月 13 日（春節初二）、2 月 14 日（春節初三）及 2 月 28 日（和平紀念日）等國定假日出勤工作，訴願

人應加倍給予○君該 3 日之出勤工資，惟訴願人未依規定給予，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 110 年 6 月 8 日北市勞動字第 1106071492 號函（下稱 110 年 6 月 8 日函）檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並請訴願人陳述意見，經訴願人以 110 年 6 月 16 日莒管字 11000175 號函回復在案。原處分機關審認訴願人係第 1 次違反勞動基準法第 36 條第 1 項、第 38 條第 4 項及第 2 次違反同法第 39 條規定（第 1 次違反業經原處分機關以 109 年 1 月 3 日北市勞動字第 10860865491 號裁處書裁處在案），且為甲類事業單位，乃依同法第 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 39、46、48 等規定，以 110 年 7 月 7 日北市勞動字第 11060250201 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、2 萬元及 10 萬元罰鍰，合計處 14 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 110 年 7 月 9 日送達，訴願人對於原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項及第 39 條規定部分之處分不服，於 110 年 7 月 30 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、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假日之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」第 38 條第 1 項第 1 款、第 2 項、第 4 項前段、第 5 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。」「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第

三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。……」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。」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。」第 84 條之 1 規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

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 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：……（二）契約終止：依第九條規定發給。」第 24 條之 3 規定：「本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。」第 50 條之 2 規定：「雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項規定：「紀念日如下：……二、和平紀念日：二月二十八日。……。」第 3 條規定：「前條各紀念日……其紀念方式如下：……二、和平紀念日：由有關機關、團體舉行紀念活動，放假一日。……。」第 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節……五、農曆除夕。……。」

」

前行政院勞工委員會（103年2月17日改制為勞動部，下稱前勞委會）85年2月10日（85）台勞動二字第103252號函釋（下稱85年2月10日函釋）：「……二、查勞動基準法第二條第三款規定『工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。……」

87年7月27日（87）台勞動二字第032743號公告：「主旨：核定保全業之保全人員……為勞動基準法第八十四條之一之工作者……。」

勞動部108年3月4日勞動條2字第1080130118號書函釋（下稱108年3月4日函釋）：「……二、查保全業之保全人員前經本部改制前行政院勞工委員會核定公告為得適用勞動基準法第84條之1規定之工作者，雇主可依勞動基準法第84條之1規定，與該等工作人員另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，經報請當地主管機關核備後，得不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。上開規定係指可不受休假日應於當日放假規定之限制，惟尚非可使勞工完全無休假，又使勞工於休假日出勤者，雇主應依勞動基準法第39條規定，給付加倍工資。……。」

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80萬元以上之公司。3. 僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。……。」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)
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	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。	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

	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。		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。	，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。 (2)第2次：10萬元至40萬元。
48	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。	第39條、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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	……

第5點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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：

- (一) ○君於110年3月1日離職，訴願人依法結算其特別休假未休之3日工資，並於110年2月份薪資中發放。原處分機關與訴願人就上開工資計算差異為「職務加給」1,500元，惟該「職務加給」即「主管加給」，係案場員工輪流當主管時，有輪到者才會加發，並非每月固定給付之薪資項目，亦非約定之正常工時薪資，故未納入計算，訴願人並無規避法規之意。

(二) 訴願人於 110 年 3 月 15 日即發現尚有國定假日加給工資未結算予○君，並已備妥款項欲補薪，並無不給付國定假日出勤加倍工資之意。惟○君離職後唯一聯絡電話已成空號，其銀行帳戶亦因法扣因素遭凍結，致訴願人無法以現金袋或匯款等方式補薪予○君。

三、查本件原處分機關派員實施勞動檢查，查得訴願人有如事實欄所述違反勞動基準法第 38 條第 4 項及第 39 條規定之事實，有原處分機關 110 年 5 月 7 日勞動條件檢查會談紀錄及訴願人提供之○君簽到簿及薪資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 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 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，因契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，並按未休日數，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；且於契約終止時，雇主應即結清工資給付勞工；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；揆諸勞動基準法第 38 條第 1 項第 1 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。次按勞動基準法第 2 條第 3 款所指工資包括工資、薪金、獎金、津貼或其他任何名義之經常性給與均屬之，但非謂工資、薪金、獎金、津貼必須符合經常性給與要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定，亦有前勞委會 85 年 2 月 10 日函釋可資參照。

(二) 查訴願人與○君簽有勞動基準法第 84 條之 1 規定之勞動約定書，並經新竹縣政府以 109 年 8 月 24 日府勞資字第 1093907327 號函核備在案。次依卷附原處分機關 110 年 5 月 7 日訪談訴願人副總○○○之勞動條件檢查會談紀錄影本載以：「……問 請問貴公司如何與勞工約定薪資、計薪考勤週期、發薪日期及發薪方式？答 ……『主管加給』是案點大家會輪流當主管，有輪到的當月就會加發主管加給… …問 以勞工○○○（下稱○員）為例，請說明特別休假給假、使用及結算情形。答 ○員 109 年 8 月 8 日到職……有 3 日特別休假，○員在 110 年 3 月 1 日離職前都未休特休，故離職時與他結算三日未休

特休工資 3000 元，列入『特殊假』欄位。……。」並經受訪人○○○簽名確認在案。再查○君於 109 年 8 月 8 日到職，至 110 年 2 月 8 日工作年資滿 6 個月，依規定享有 3 日特別休假，惟○君於 110 年 3 月 1 日離職前並無請特別休假之紀錄。本件原處分機關雖檢附○君 109 年 1 0 月至 110 年 2 月薪資明細影本，其上記載「本薪 174H」2 萬 4,000 元及「加給」1,500 元等，惟原處分機關並未查告其餘應採計之薪資項目及訴願人應給付月薪總額為何；然原處分機關另以電子郵件說明，因前開薪資明細之薪資結構尚有疑義，故係以基本工資核算訴願人應給予○君 3 日未休特別休假之工資 3,152 元【〔174 小時本薪 2 萬 4,000 元+延長（即擴張工時）56 小時 5,600 元+職務加給 1,500 元〕/296 小時 X 每日正常工時 10 小時 X 3 日】。本件原處分機關以基本工資核算訴願人應給付○君未休特別休假之工資，是否妥適，並非無疑；惟縱以基本工資核算，因訴願人僅給予○君未休特別休假之工資 3,000 元，亦不足 152 元，有訴願人提供之○君簽到簿及薪資明細等影本在卷可稽；是原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，尚屬可採。雖訴願人主張原處分機關多加計之「職務加給」1,500 元為「主管加給」，係案場員工輪流當主管時，有輪到者才會加發，並非每月固定給付之薪資項目等語；惟依前勞委會 85 年 2 月 10 日函釋意旨，勞動基準法第 2 條第 3 款所指工資並非必須符合經常性給與要件始屬之，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定；是本件縱訴願人所言為真，前開「主管加給」亦屬勞工因從事輪值主管工作而獲得之報酬，自屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱工資；訴願主張，不足採據。

#### 五、原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

- (一) 按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；農曆除夕、春節、和平紀念日為中央主管機關規定應放假之節日或紀念日；雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加倍發給該工作時間之工資；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、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；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 3 條第 2 款、第 4 條第 1 款、第 5 款及勞動部 108 年 3 月 4 日函釋自明。

(二) 依卷附訴願人提供之○君簽到簿及薪資明細影本，○君於 110 年 2 月 11 日（除夕）、2 月 13 日（春節初二）、2 月 14 日（春節初三）及 2 月 28 日（和平紀念日）等國定假日出勤工作，訴願人應加倍給予○君該 4 日之出勤工資，惟訴願人未給付；是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。訴願人自不得以事後有補薪予○君之意，惟無法與○君取得聯繫等為由，冀邀免責。

六、綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定及第 2 次違反同法第 39 條規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準等規定，各處訴願人 2 萬元、10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無不合，此部分原處分應予維持。

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（公出）  
委員 張 慕 貞（代行）  
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 10 月 26 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）