

訴 願 人 ○○○即○○店

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 10 月 20 日北市勞動字第 11060252501 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營美髮業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 6 月 24 日及 7 月 8 日派員實施勞動檢查，查得訴願人未實施變形工時，與勞工○○○（下稱○君）約定工作時間為每日 11 時 30 分至 20 時，中午休息時間 30 至 40 分鐘；每日正常工時為 8 小時，工作週期起訖為週二至隔週一；每月 10 日採轉帳方式發放前月薪資，同時交付紙本薪資條。並查得：
 - （一）訴願人雖主張其勞工忘刷卡不扣薪，惟於○君 109 年 12 月薪資扣除「遲退未刷」新臺幣（下同）70 元；並於該月另扣除○君「管理處用具」800 元，且該扣款未有○君同意扣款之書面資料，有未全額給付勞工工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。
 - （二）訴願人未交付○君 110 年 3 月、4 月之薪資條，未依法提供勞工工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。
 - （三）○君 110 年 3 月平日延長工時在 2 小時以內者，計 1.5 小時，訴願人應給付○君平日延長工時工資 200 元（24,000 元/240 小時*1.5 小時*4/3），惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
 - （四）○君於 110 年 2 月 2 日至 10 日連續出勤 9 日；於 110 年 2 月 16 日至 22 日連續出勤 7 日，訴願人未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
 - （五）○君於 109 年 7 月 23 日到職，至 110 年 1 月 23 日工作年資滿 6 個月，依規定應享有 3 日之特別休假。惟○君迄至 110 年 4 月 2 日離職前均未休特別休假，訴願人亦未於○君離職時給付其應休未休之特別休假 3 日之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。
 - （六）○君於 109 年 10 月 10 日（國慶日）及 110 年 2 月 28 日（和平紀念日）

等國定假日出勤工作，訴願人應加倍給付○君該 2 日之出勤工資，

惟訴願人未依規定給付，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 110 年 8 月 23 日北市勞動字第 1106095277 號函（下稱 110 年 8 月 23 日函）檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見，惟未獲訴願人回復。嗣原處分機關復以 110 年 10 月 7 日北市勞動字第 1106114280 號函（下稱 110 年 10 月 7 日函），通知訴願人陳述意見，經訴願人以 110 年 10 月 15 日陳述意見書回復在案。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項、第 38 條第 4 項及第 39 條規定，且為乙類事業單位，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 13、15、17、39、46、48 等規定，以 110 年 10 月 20 日北市勞動字第 11060252501 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 12 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 10 月 26 日送達，訴願人不服，於 110 年 11 月 19 日經由原處分機關向本府提起訴願，12 月 16 日補充訴願理由，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 23 條第 1 項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」第 24 條第 1 項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。……。」第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第 37 條第 1 項規定：「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。」第 38 條第 1 項及第 4 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。……。」「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 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 20 條之 1 第 1 款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時……之部分。……。」第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」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。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。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。」

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。……八、國慶日：十月十日。……。」第 3 條規定：「前條各紀念日……其紀念方式如下：一、……國慶日：……放假一日。二、和平紀念日：……放假一日。……。」

勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋（下稱 103 年 5 月 8

日函釋)：「……說明：一、查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。……三、……勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。……。」

104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋(下稱 104 年 4 月 23 日函釋)：「……說明：……三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。……。」

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 2 分之 1。	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： ……
15	工資之給付，雇主未依約定或法定期間定期給付，或未提供工資各項目計算方式明細者。	第 23 條第 1 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。	2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
17	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		
39	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日者。	第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

		。	
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。		
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。		

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告……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、本件訴願及補充理由略以：

- (一) ○君時常有上班遲到情事，其既未於固定上班時段提供勞務，訴願人自得依勞工未提供勞務之時段不予支薪。○君 109 年 12 月共遲到 6 2 分鐘，其未提供工作所相應不能取得之工資為 99 元，然訴願人僅就其遲到部分不發給 70 元工資。又訴願人之總公司每年提供各加盟店員工進修課程，訴願人亦會先代墊課程所需材料費用，此即工資條所指「管理處用具」，此係訴願人及勞工間之合意，應有勞動基準法第 22 條第 2 項但書「勞雇雙方另行約定」之適用。另原處分機關稱訴願人未依法提供○君 110 年 3 月、4 月之薪資條，惟訴願人已將該等薪資條郵寄予○君，並有郵寄執據可稽，是訴願人並無違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定。

- (二) ○君之工作時間為 11 時至 20 時 30 分，中途休息 90 分鐘，又訴願人之營業時間至 20 時，○君並非設計師而係設計師助理，僅於營業時間結束後半小時內（即 20 時至 20 時 30 分）完成店內環境清潔工作並自行下班。又訴願人 110 年 3 月 20 日店內所舉辦之週會係早上 11 點進行；大掃除時間則安排於該日 19 時 30 分至 20 時。因訴願人同意○君持有店內鑰匙，俾使其自由進出，是訴願人實無從掌控○君幾時到達或離開工作場所，然○君竟時常於雇主指揮監督時間外在店內聊天或玩樂後才打卡下班，致使出勤紀錄常有超過工作時間之假象。然勞工之工作時間應具體認定是否為雇主指揮監督範圍內，○君既僅於訴願人營業時間結束後從事店內清潔工作，自不可能有超時工作之情事發生，是訴願人並無違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。又訴願人店內有實施變形工時，訴願人對○君及 110 年 2 月之班表安排自符合 4 週變形工時之規定，並無違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定。
- (三) ○君於 110 年 4 月 2 日後無故曠職多日，訴願人無法與其取得聯繫，更何況與○君核對其任職期間請休假之日數，並核撥正確之特休未休工資，顯非訴願人之過失。縱本件未給付○君特休未休工資，訴願人有過失（假設語氣，非自認），然本件訴願人依原處分機關之認定未給付特休未休之工資僅有 2,400 元，依違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第 3 條及勞動檢查法第 25 條規定之意旨，原處分機關應先以書面通知訴願人改善。原處分機關未先通知訴願人改善而逕行裁處罰鍰，顯未審酌訴願人未給付特休未休工資與本件裁處金額之衡量，有違依法行政原則、比例原則及有利不利皆應注意原則。又訴願人與員工安排工時表時，均事先給予員工相當之自主權，員工得於前 1 個月視個人狀況自行安排排班時間，嗣再由訴願人統一製作班表。○君若於國定假日上班，係出於其自由意願，依勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨，並不適用勞動基準法第 39 條工資加倍發給之規定。另原處分送達訴願人前，原處分機關曾以 110 年 10 月 7 日函通知訴願人陳述意見，然該函僅諭知訴願人就 110 年 4 月 14 日給付○君 800 元部分進行陳述，而未包含原處分所指訴願人其他違反勞動基準法之情事，致訴願人喪失陳述意見之機會。請撤銷原處分。
- (四) 縱訴願人有前開違反勞基法之情事（假設語氣，非自認），然訴願人與勞工雙方已達成和解，違法之瑕疵已治癒，請酌輕量處，以維

護訴願人之權益。

三、查訴願人有事實欄所述違規事實，有原處分機關 110 年 6 月 24 日、7 月 8 日勞動條件檢查會談紀錄、○君考勤卡及員工工資條等影本在卷可稽，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，且公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名等；勞動基準法第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

(二) 依原處分機關 110 年 7 月 8 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄記載：「……Q 請說明○員每月薪資條上扣項除了勞健保法定自負額外，其他扣項（學費？教育費？福利金？）之定義為何？相關扣項有勞工當事人簽署之同意書？A 每月員工工資條中有一筆代墊款係勞工去上美髮課程代墊之學費，由商號先行墊付，再由每月工資中分期攤還給雇主，此未有簽訂書面同意書。……。」並經訴願人簽名確認在案。次依訴願人 110 年 8 月 1 日書面補充說明記載：「……109 年 12 月○○○工資條有〔遲退未刷〕扣款 70 元，如何計算？依據 109 年 12 月出勤卡紀錄有 12 月 1 日、12 月 2 日、12 月 11 日、12 月 19 日、12 月 30 日忘刷卡 5 次，但並沒有遲到紀錄，請問勞工忘刷卡是否會扣錢？A：勞工忘刷卡是不會扣薪的……忘刷卡當日勞工有遲到早退之情形？有無其他的到勤時間可參查？A：沒有刷上班卡是因為○員遲到，沒有紀錄到遲到的部分。店長抓一個數字 70 元。口頭上確認後無其他的到勤時間可參查……關於○員 109 年 12 月的薪資有一項管理處用具 \$800，是○員去上課買上課用具沒付費公司先幫忙代付……以上都是口頭確認，並無書面簽署任何確認書……。」

(三) 復據卷附○君 109 年 12 月之員工工資條影本，其中扣款項目分別記載「遲退未刷 70」、「管理處用具 800」，且訴願人亦於上開談話紀錄及書面補充說明自承，○君薪資中確有扣除遲退未刷及管理處用具等費用之情形。是訴願人有未全額給付工資予勞工，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張○君 109 年 12 月共遲到 62 分鐘，其未提供工作所相應不能取得之工資為 99 元，訴願人僅就其遲到部分不發給 70 元工資；又工資條所指「管理處用具」費用，係訴願人及○君間之合意，應有勞動基準法第 22 條第

2 項但書「勞雇雙方另行約定」之適用等語。惟查訴願人於上開 110 年 8 月 1 日書面補充說明已指出，○君於 109 年 12 月未刷上班卡係因其遲到，惟未紀錄遲到部分，店長僅抓一個數字即 70 元作為「遲退未刷」扣款，然訴願人於訴願理由卻主張○君「遲退未刷」之扣款，係因○君於 109 年 12 月遲到 62 分鐘。訴願人上開陳述明顯有所出入。縱認訴願人訴願理由所述為真，惟訴願人亦未提供○君同意其於薪資中扣除「管理處用具」800 元之書面同意資料供核，自難認訴願人與○君間就前開扣款已另有約定，而有勞動基準法第 22 條第 2 項但書之適用。是原處分機關審認訴願人有違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定情事，並無違誤。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定部分：

- (一) 按雇主除給付工資外，並應提供工資各項目計算方式明細；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 23 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
- (二) 依原處分機關 110 年 7 月 8 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄記載：「……Q 貴商號每月發薪時如何交付勞工○員薪資條？……A ……因○員於 110 年 4 月 2 日即離職，於 110 年 4 月 10 日發薪時無法交付 110 年 3 月份和 4 月份之工資條。……」並經訴願人簽名確認在案。
- (三) 本件依上開會談紀錄影本所載，訴願人自承並未提供○君 110 年 3 月及 4 月之工資條。是訴願人有未依法提供勞工工資各項目計算方式明細，違反勞動基準法第 23 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人以訴願書檢附郵寄執據影本，主張其已將工資條寄送予○君等語，惟此乃事後改善行為，尚不影響本件違規事實之認定。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

- (一) 按勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，超過 8 小時之部分，屬延長工作時間；雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；延長工作時間在 2 小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上；違反者，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、負責人姓名等；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 30 條第 1 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20條之1第1款等規定自明。次按勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資，亦有勞動部103年5月8日函釋意旨可資參照。

- (二) 查本件○君工作時間為每日11時30分至20時，內含中間空班用餐時間30至40分鐘，有訴願人提供之員工工時說明影本在卷可稽。次依卷附○君110年3月考勤表影本，於110年3月20日載明「週會+大掃除」，○君於該日10時34分上班，21時9分下班，扣除中間及下班後休息時間各30分鐘，超出○君正常工作時間共計1時35分。原處分機關審認○君於前開日期之延長工作時數為1.5小時，而未計算至分鐘，其依據為何？並未見原處分機關進一步說明；是原處分機關核計○君110年3月之延長工作時數為1.5小時，尚非無疑。又本件訴願人主張○君之工作時間實為每日11時至20時30分（內含休息時間90分鐘），然本件姑不論訴願人所言是否屬實，亦不論○君110年3月之延長工作時數為何，均不影響訴願人未給付其延長工時工資事實之認定，有○君110年3月之員工工資條影本在卷可稽。是訴願人有違反勞動基準法第24條第1項規定之情事，洵堪認定。訴願人雖主張○君時常於訴願人指揮監督時間外在店內聊天或玩樂後才打卡下班，致使出勤紀錄常有超過工作時間之假象等語，惟○君係在訴願人管領下之工作場所提供勞務，訴願人對其自具有指揮監督權；又○君超過正常工作時間提供勞務，訴願人並未為反對之意思表示或防止之措施，依前揭勞動部103年5月8日函釋意旨，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，訴願人自負有給付○君延長工時工資之義務。訴願主張，不足採據。

七、原處分關於違反勞動基準法第36條第1項規定部分：

- (一) 按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主除依勞動基準法第36條第4項及第5項規定調整例假者外，不得使勞工連續工作逾6日；違反者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並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等；勞動基準法第36條第1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22條之3定有明文。
- (二) 依原處分機關110年7月8日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄記

載：「……Q 貴商號是否有經勞資會議同意實施變形工時？與勞工○○○如何排定工作日與例休日其週間起訖為何？……A 本商號有成立勞資會議……無實行變形工時，與勞工○○○……議定月休 8 天，每月由勞工與店長協商排定當月的班表以確認工作日和例假日、休息日。單週週期起迄每週二至週一。……」並經訴願人簽名確認在案。

- (三) 次據卷附○君 110 年 2 月之考勤卡影本，○君於 110 年 2 月 2 日（星期二）至 9 日（星期三）連續出勤 9 日；於 110 年 2 月 16 日（星期二）至 22 日（星期一）連續出勤 7 日。是訴願人有未依法給予勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張其有實施 4 週變形工時等語，惟並未檢附經工會或勞資會議同意之相關證明文件供核，況訴願人已於前開會談紀錄中自承其並未實施變形工時，是本件尚難逕認訴願人有實施 4 週變形工時之情事。訴願主張，不足採據。

八、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。
- (二) 依原處分機關 110 年 7 月 8 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄記載：「……Q 特別休假制度為何？○員在職期間申請特別休假之紀錄為何？未休畢之天數如何折算工資？A ○員到職日為 109 年 7 月 23 日……○員在○○就職期間 109 年度至 110 年度尚無申請特別休假之紀錄……惟因○員忽然離職，故尚未與○員折算在○○工作年資（自 109 年 7 月 23 日至 110 年 4 月 1 日止）依法應有 3 天的特別休假折算工

資……2400 元。」並經訴願人簽名確認在案。

- (三) 本件依上開會談紀錄影本所載，○君於 109 年 7 月 23 日到職，於 110 年 1 月 23 日工作年資滿 6 個月，依法應有 3 日之特別休假，訴願人亦自承○君於 109 年至 110 年就職期間並未請特別休假，惟未給付○君剩餘 3 日未休特別休假之工資。是訴願人有未依法給付勞工特別休假未休之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張○君於 110 年 4 月 2 日後無故曠職多日，訴願人無法與其取得聯繫，更何況與○君核對其任職期間請休假之日數，並核撥正確之特休未休工資云云，惟訴願人本可依據○君之出勤紀錄計算應給付其未休特別休假之工資數額，自不得以無法與○君取得聯繫，致無法核對休假日數等為由，冀邀免責。又原處分機關就事業單位勞檢結果違反勞動法令規定者，是否依勞動檢查法第 25 條規定命限期改正，與其是否依勞動基準法相關規定進行裁處，係屬二事；本件原處分機關審認訴願人有前揭違規事實，爰依勞動基準法第 38 條第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定裁處訴願人，並無違反依法行政原則、比例原則及有利不利一律注意原則。訴願主張原處分機關應依勞動檢查法第 25 條規定，先以書面通知訴願人改善等語，應係誤解法令，不足採據。

九、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；國慶日、和平紀念日為中央主管機關規定應放假之紀念日；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 2 條第 1 項第 2 款及第 8 款、第 3 條第 1 款及第 2 款等規定自明。次按勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，仍應確明前開所移調國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬合法，亦有勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨可資參照。

(二) 依卷附○君 109 年 10 月、110 年 2 月考勤卡影本，○君於 109 年 10 月 10 日（國慶日）及 110 年 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 2 日之出勤工資，惟訴願人未給付，亦有○君 109 年 10 月、110 年 2 月之員工工資條影本在卷可稽。是訴願人有未依法加倍給付勞工於國定假日出勤之工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。雖訴願人主張○君於國定假日上班，係出於其自由意願，依勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨，並不適用勞動基準法第 39 條工資加倍發給之規定等語，惟訴願人並未檢附相關佐證資料，以證○君於前開國定假日出勤上班，係基於其與訴願人雙方協商之結果，尚難對其逕為有利之認定。況本件縱認訴願人所言為真，訴願人亦未提供相關資料供核，以證○君於被調移實施休假之原工作日得以休假，以符前揭勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨。訴願主張，不足採據。

十、至訴願人主張原處分送達前，原處分機關曾以 110 年 10 月 7 日函通知訴願人陳述意見，然該函僅諭知訴願人就 110 年 4 月 14 日給付○君 800 元部分進行陳述，而未包含原處分所指訴願人其他違反勞動基準法之情事，致訴願人喪失陳述意見之機會；且訴願人與勞工已達成和解，本件違規瑕疵應已治癒云云。惟查原處分機關於裁處前，業以 110 年 8 月 23 日函臚列訴願人本件違規事實，同時檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見。該函係按訴願人之地址（本市大安區○○路○○段○○號○○樓，亦為訴願書所載地址）寄送，因未會晤訴願人，亦無代收文書之同居人、受雇人或接收郵件人員，乃於 110 年 8 月 27 日將原處分寄存於○○支局，並分別製作送達通知書 2 份，1 份黏貼於訴願人住居所門首，1 份置於該送達處所信箱或其他適當位置，以為送達，有送達證書影本附卷可稽；是該函已生合法送達效力。惟訴願人並未回復原處分機關，自難謂原處分機關未給予陳述意見之機會。又訴願人本件違規行為是否應予裁處，應視其違規行為是否符合法律構成要件為斷，此與訴願人是否與勞工達成和解無涉。訴願主張各節，均不足採據。

十一、綜上，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項、第 36 條第 1 項、第 38 條第 4 項及第 39 條規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計處 12 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，揆諸前揭規定及裁

罰基準，並無不合，原處分應予維持。

十二、另針對訴願人請求調閱其與原處分機關承辦人之通訊錄音及通知證人○○○到會說明一節，因本件違規事證已臻明確，核無必要，併予敘明。

十三、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 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 2 月 23 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）