

訴 願 人 ○○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 111 年 4 月 21 日北市勞動字第 11160043891 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營化粧品零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）111 年 2 月 23 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）約定工資為新臺幣（下同）4 萬元（基本薪資 36,600 元+伙食津貼 2,400 元+出勤獎金 1,000 元），工作時間為每日 9 時 30 分至 18 時 30 分，中午休息時間 1 小時，工作週期起訖為週一至週日。並查得：

- （一）○君 110 年 11 月平日延長工時共計 7 小時，其中延長工時在 2 小時以內者計 5 小時，再延長工時在 2 小時以內者計 2 小時。訴願人應給付○君平日延長工時工資 1,667 元（ $40,000 \text{ 元} / 240 \text{ 小時} \times 4 / 3 \times 5 \text{ 小時} + 40,000 \text{ 元} / 240 \text{ 小時} \times 5 / 3 \times 2 \text{ 小時} = 1,667 \text{ 元}$ ），惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- （二）○君於 106 年 5 月 15 日到職，至 110 年 5 月 14 日工作年資滿 4 年，依規定應享有 14 日之特別休假。○君 109 年度遞延之特別休假為 68.5 小時，而○君迄勞動契約於 110 年 12 月 13 日終止時，僅休 46.5 小時，是訴願人應給付○君 109 年度特別休假應休未休之工資 3,575 元【 $(36,600 + 2,400) / 30 / 8 \times (68.5 - 46.5) = 3,575$ 】及 110 年度特別休假應休未休之工資 1 萬 8,667 元【 $(36,600 + 2,400 + 1,000) / 30 / 8 \times (14 \times 8) = 18,667$ 】共計 2 萬 2,242 元（ $3,575 + 18,667 = 22,242$ ）。惟訴願人僅給付 2 萬 1,775 元，短少給付 467 元，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。
- （三）訴願人自 110 年 6 月以後未依規定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以書面通知○君及其他勞工，違反勞動基

準法第 38 條第 5 項規定。

二、原處分機關爰以 111 年 3 月 28 日北市勞動字第 1116042339 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見。經訴願人以 111 年 4 月 8 日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 38 條第 4 項（第 1 次為 110 年 8 月 20 日北市勞動字第 11060252541 號裁處書），及第 1 次違反同法第 38 條第 5 項規定，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 17、46、47 等規定，以 111 年 4 月 21 日北市勞動字第 11160043891 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 5 萬元、5 萬元、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 111 年 4 月 25 日送達，訴願人不服，於 111 年 5 月 16 日經由原處分機關向本府提起訴願，5 月 31 日補正訴願程式，7 月 14 日補充訴願資料，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 23 條規定：「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。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」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。二、再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二以上。……。」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 38 條規定：「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：……四、三年以上五年未滿者，每年十四日。……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。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 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。」

行政罰法第 7 條第 1 項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。……。」

勞動基準法施行細則第 5 條規定：「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。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。」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 14 條之 1 規定：「本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」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 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。」

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)：「主旨：關於工資認定疑義……復請查照。說明：……二、查勞動基準法第二條第三款規定……，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』……或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』……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。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言……。」

87 年 9 月 14 日 (87) 台勞動二字第 040204 號函釋 (下稱 87 年 9 月 14 日函釋)：「勞動基準法第二條第三款工資定義，謂勞工因工作而獲得之報酬，故全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，則屬工資範疇。……。」

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。……。」

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)
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。	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：……

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。	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。 (2)第 2 次：5 萬元至 20 萬元。
47	雇主未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，記載於勞基法第 23 條所定之勞工工資清冊，或未每年定期將其內容以書面通知勞工者。	第 38 條第 5 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。		

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、本件訴願理由略以：○君過去有向訴願人申請加班之經驗，並知悉加班申請單之規定，卻未填寫加班單，無法表示實際之加班內容，原處分機關卻僅以其出勤紀錄認定訴願人違反規定，很冤枉。訴願人對於○君特別休假工資短缺 559 元部分，實屬計算上之觀點不同，並非故意。訴願人因人事專員從缺，方將勞動相關資料轉由香港公司接手，係屬負責之行為，切勿抹滅訴願人之努力，請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 111 年 2 月 23 日訪談訴願人之受任人○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君出勤紀錄及員工薪資明細表等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 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；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2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、處分期日、違反條文及罰鍰金額等，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) 依原處分機關111年2月23日訪談○君之會談紀錄記載：「……問：請問貴單位之加班制度。答：自下班時間即可起算加班時間，以0.5h為申請單位，由勞工向主管事先申報准許後填寫紙本加班申請單，申請單上有加班費及補休選項由勞工自行勾選。……問：請問勞工○○○110年10月至11月有多日延長工時之情形，原因為何？答：○員因工作效率不佳以致答應老闆須完成之工作難以於正常工作時間內完成而必須加班處理，本人曾適時要求○員準時下班勿加班但○員仍留置公司處理工作卻未自行申報加班，惟本公司不曾發生加班爭議而未即時做異常管理致未發加班費予○員。……」並經○君簽名確認在案。
- (三) 查本件依○君110年11月出勤紀錄所載，○君於110年11月4日延長工時0.5小時、11月8日延長工時1小時、11月11日延長工時4小時、11月12日、11月25日及11月26日各延長工時0.5小時；其平日延長工時在2小時以內者，計5小時，再延長工時在2小時以內者，計2小時。○君自承訴願人並未給付上開平日延長工時工資，亦有○君110年11月員工薪資明細表影本在卷可憑，是訴願人違反勞動基準法第24條第1項規定之事實，堪予認定。訴願人主張○君未填寫加班單，致無法表示實際之加班內容等語，惟○君已於前開會談紀錄自承○君留在公司係處理工作，○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。

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 3 年以上 5 年未滿者，每年應給予特別休假 14 日；勞工之特別休假，因契約終止而未休之日數，及年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次 1 年度實施者，於次 1 年度契約終止仍未休之日數，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；勞雇雙方協商特別休假遞延至次 1 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；且於契約終止時，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 4 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。又所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括非臨時起意且非與工作無關之給與；全勤獎金若係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，亦屬工資範疇；復有前勞委會 85 年 2 月 10 日及 87 年 9 月 14 日函釋意旨可參。
- (二) 依原處分機關 111 年 2 月 23 日訪談○君之會談紀錄記載：「……問：請問貴單位如何給予勞工特別休假？答：以勞工到職日為特休年度起始日，並依勞基法規定給予特休日數。以勞工○○○為例，○員 106/5/15 到職……○員 110 年 12 月 13 日離職，未休畢特休……前 1 年度展延 68.5h，新年度已休 46.5h……問：請問貴公司與勞工○○○約定工資為何？答：約定工資為基本薪資 36,600 元+伙食費 2,400 元+出勤獎金 1,000 元，其中出勤獎金於工作規則有規定 1 個月遲到不超過 20 分或無請事、病假方可獲發。問：請問勞工○○○離職日及是否已發給特休未休畢工資？答：○員於 110 年 12 月 12 日以 line 訊息告知本人 12 月 13 日請病假，隨後即未再進公司表示要離職，故離職生效日為 12 月 14 日。本公司以特休未休 134h 計給未休畢工資 21,775 元，計算基準為 12 月當月請病假 1 日未發全勤 1,000 元，故以『39

,000÷30÷8x134=21,775』計給。……。」並經○君簽名確認在案。

- (三) 查訴願人係以勞工到職日為特休年度起始日，○君於 106 年 5 月 15 日到職，於 109 年 5 月 15 日及 110 年 5 月 15 日年資分別滿 3 年、4 年，依規定於 109 年度及 110 年度均享有 14 日特別休假。○君 109 年度有遞延特別休假 68.5 小時，而○君迄勞動契約於 110 年 12 月 13 日終止時，僅休 46.5 小時，依上開勞動基準法施行細則第 24 條之 1 第 2 項規定，訴願人 109 年度遞延及 110 年度之特別休假應休未休之工資，應分別以 110 年 4 月及 11 月之工資作為計發基準。是訴願人應給付○君特別休假應休未休之工資共計 2 萬 2,242 元【 $(36,600+2,400)/30/8 \times (68.5-46.5) + (36,600+2,400+1,000)/30/8 \times (14 \times 8) = 22,242$ 】。惟訴願人僅給付○君特別休假應休而未休工資 2 萬 1,775 元，短少給付 467 元，是訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。

六、原處分關於違反勞動基準法第 38 條第 5 項規定部分：

- (一) 按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，記載於勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工；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、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 5 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定自明。
- (二) 依原處分機關 111 年 2 月 23 日訪談○君之會談紀錄記載：「……問：請問貴單位是否依法書面通知勞工每年特休期日及未休畢日數工資？答：本公司前人事在職時曾製表記錄勞工 2019 年至 2020 年特休請假期日表，惟前人事於 2021 年 6 月離職後全交由香港總公司人資處理，香港人資會依據『104 系統』之請假紀錄結算勞工年度特休已休及未休時數，並於年度終結或契約終止後之次 1 發薪日發給特休未休畢工資。因資料均在香港總公司，故尚未依法每年以書面通知勞工每年特休期日及未休日數工資。……」並經○君簽名確認在案。本件○君於上開會談紀錄已自承訴願人自 110 年 6 月以後即未定期以書面通知勞工每年特別休假期日及未休之日數所發給之工資數額，是訴願人違反勞動基準法第 38 條第 5 項規定之事實，洵堪認定。上開規定係法律課予雇主應負之義務，訴願人尚難以業由香港公司

接手為由，免除雇主應負之責任。

七、訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範有知悉之義務，然訴願人未妥予注意遵行，其行為自具有過失，自不得以其行為不具故意等為由，冀邀免責。訴願主張，尚難採據。從而，原處分機關審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項、第 38 條第 4 項及第 1 次違反同法第 38 條第 5 項規定，且為乙類事業單位，乃依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 5 萬元、5 萬元、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，並無不合，原處分應予維持。

八、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 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 7 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）