臺北市政府 114.02.20 府訴二字第 1136085998 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 113 年 8 月 29 日北市勞動字第 11360870911 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主　　文

原處分關於違反勞動基準法第 34 條第 2 項規定部分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 60 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事　　實

一、訴願人經營公共汽車客運業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）112 年 11 月 16 日、11 月 22 日、113 年 4 月 15 日、5 月 2 日及 5 月 9 日派員實施勞動檢查，訴願人表示經勞資會議同意實施 1 個月延長工作時間至 54 小時，3 個月不超過 138 小時，每 3 個月區間分別為 3 至 5 月、6 至 8 月、9 至 11 月、12 月至次年 2 月；1 週出勤起迄為週一至週日，1 週內排定 1 日為休息日 1 日為例假；特別休假採曆年制，申請特別休假最小單位為 0.5 日；駕駛員係以當日首趟發車時間至末趟車到站時間為每日約定出勤工時，每日正常工時係以駕駛時間，加計「當日趟次間隔 30 分鐘以內之休息時間」，再另加計「修車時間」及「出車前置作業及收班作業時間」20 分鐘等工時，作為駕駛員 1 日正常工時，出勤時間計算單位為分鐘，1 日正常工時逾 8 小時後即為平日延長工時，延長工時以小時計（未滿 1 小時無條件進位為 1 小時），休息日出勤，不論時數 1 日一律計給 12 小時延長工時工資。並查得：

（一）訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）112 年 10 月 1 日延長工時 95 分鐘、10 月 2 日延長工時 637 分鐘、10 月 4 日延長工時 104 分鐘、10 月 5 日延長工時 134 分鐘、10 月 6 日延長工時 166 分鐘、10 月 7 日延長工時 132 分鐘、10 月 8 日延長工時 128 分鐘、10 月 11 日延長工時 166 分鐘、10 月 12 日延長工時 116 分鐘、10 月 13 日延長工時 112 分鐘、10 月 14 日延長工時 207 分鐘、10 月 15 日延長工時 22 分鐘、10 月 16 日延長工時 560 分鐘、10 月 18 日延長工時 151 分鐘、10 月 19 日延長工時 161 分鐘、10 月 20 日延長工時 185 分鐘、10 月 21 日延長

工時 143 分鐘、10 月 22 日延長工時 25 分鐘、10 月 23 日延長工時 608 分鐘、10 月 25 日延長工時 165 分鐘、10 月 26 日延長工時 149 分鐘、10 月 27 日延長工時 130 分鐘、10 月 28 日延長工時 168 分鐘、10 月 29 日延長工時 22 分鐘、10 月 30 日延長工時 595 分鐘，共計 84 小時 41 分鐘，已逾法定每月延長工時最高 54 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

（二）訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）112 年 9 月 8 日首班出車時間為 7 時 30 分、末班返站時間為 21 時 17 分，9 月 9 日首班出車時間為 6 時 40 分、末班返站時間為 21 時 45 分，兩日班別間隔休息時間為 9 小時 23 分鐘；9 月 15 日首班出車時間為 7 時 30 分、末班返站時間為 21 時 30 分，9 月 16 日首班出車時間為 6 時、末班返站時間為 18 時 51 分，兩日班別間隔休息時間為 8 小時 30 分鐘；訴願人有使○君於更換班次時，未依法給予至少應有連續 11 小時之休息時間，違反勞動基準法第 34 條第 2 項規定。

（三）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）到職日期為 111 年 3 月 12 日，契約終止日為 113 年 3 月 21 日，在職期間共計 2 年又 10 日，111 年特別休假未休 3 日已折算為新臺幣（下同）2,934 元，於 112 年 1 月 17 日給付；112 年特別休假已休 3 日，未休 2.4 日已折算薪資 2,528 元，於 113 年 1 月 23 日給付；113 特別休假未休 10 日已折算薪資 1 萬 50 元，於 113 年 4 月 15 日給付，累計核給特別休假共 18.4 日（111 年度 3 日+ 112 年度 5.4 日+ 113 年度 10 日= 18.4 日）。惟查訴願人應於 111 年 9 月 12 日核給特別休假 3 日、112 年 3 月 12 日核給特別休假 7 日、113 年 3 月 12 日核給特別休假 10 日，累計應核給○君特別休假 20 日（3 日+ 7 日+ 10 日= 20 日），然訴願人僅核給 18.4 日，短少核給 1.6 日休假，且未有核給該特別休假未休 1.6 日折算薪資相關紀錄，已違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、其間，原處分機關分別以 112 年 12 月 1 日北市勞動字第 1126120976 號及 113 年 6 月 12 日北市勞動字第 1136075164 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人及通知訴願人陳述意見，並經訴願人以書面陳述意見在案。原處分機關審認訴願人於 5 年內第 5 次違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定（前 4 次分別經原處分機關 108 年 4 月 29 日北市勞動字第 10860424681 號、110 年 7 月 5 日北市勞動字第 11060249181 號、111 年 11 月 18 日北市勞動字第 11160290371 號及本府 112 年 6 月 30 日府勞動字第 11260090031 號裁處書

裁處在案）、5　年內第 5　次違反同法第 34 條第 2　項規定（前 4　次分別經原處分機關 110　年 7　月 5　日北市勞動字第 11060249181　號、111 年 7 月 14 日北市勞動字第 11160628881 號、111 年 11 月 18 日北市勞動字第 11160290371 號及本府 112 年 6　月 30 日府勞動字第 11260090031 號裁處書裁處在案）及 5　年內第 2　次違反同法第 38 條第 4　項規定（前經原處分機關 110　年 7　月 5　日北市勞動字第 11060249181 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 30、36、46 等規定，以 113 年 8　月 29 日北市勞動字第 11360870911 號裁處書（下稱原處分，原處分誤載部分內容，業經原處分機關以 114 年 2　月 5　日北市勞動字第 1146054443 號函更正在案），各處訴願人 80 萬元、80　萬元、10　萬元罰鍰，合計處 170　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 113　年 9　月 2　日送達，訴願人不服，於 113　年 9　月 25 日向本府提起訴願，113 年 11 月 22 日補正訴願程式，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：……在直轄市為直轄市政府……。」第 32 條第 1　項、第 2　項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」第 34 條第 1　項、第 2　項規定：「勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。」「依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。」第 38 條第 1　項、第 2　項、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。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。……」「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……第三十二條、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 18 條第 1 項、第 3 項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。但法律或自治條例另有規定者，不在此限。」

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。（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。」

法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 號函釋：「主旨：……行政罰法第 18 條適用疑義乙案，本部意見如說明二至四……說明：……三、……不得以本法第 18 條第 1 項之事由，作為同條第 3 項減輕或免除處罰之依據……。」

98 年 2 月 23 日法律字第 0980004348 號書函釋：「……說明：……二、按行政罰法（以下簡稱本法）第 18 條第 3 項……之立法意旨，係針對裁處機關適用同法定有『減輕』（如第 9 條第 2 項及第 4 項）或『同時定有免除處罰』之規定（如第 8 條但書、第 12 條但書及第 13 條但書規定）而予以減輕處罰時，所為之統一減輕標準……。」

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）。……」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） |
|---|---|---|---|---|
| 30 | 雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間或雇主使勞工在正常工作時間以外延長 工作之時間，違反勞基法第 32 條第 2 項規定之時數。 | 第 32 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。<br><br>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。 | 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：<br><br>1.甲類：<br><br>……<br><br>(2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。<br><br>……<br><br>(5)第 5 次以上：80 萬元至 100 萬元。<br><br>…… |
| 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。 | | |
| 36 | 輪班制勞工於更換班次時，雇主未給予至少連續 11 小時休息時間者；經中央目的事 業主管機關商請中央主管機關公告，且雇主經工會同意或無工會之事業單位經勞資會議 同意，未給予輪班勞工至少連續 8 小時休息時間。 | 第 34 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。 | 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限

事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

| 項次 | 法規名稱 | 委任事項 |
| --- | --- | --- |
| 8 | 勞動基準法 | 第 78 條至第 81 條「裁處」 |

二、本件訴願理由略以：

（一）訴願人為大眾運輸服務業，為提供及維護乘客搭乘需求，皆盡力配合交通主管機關滿足大眾運輸公車班次，惟近年大環境缺工現象日趨嚴重，亦非訴願人能改變，為積極增補駕駛員，前已率先業界推動公車駕駛任職獎金，另與就業服務中心、駕訓班等合作招覽人員投入本業，已積極改善駕駛員勞工之勞動條件，但仍不慎發生違反勞動基準法第 32 條第 2 項以及第 34 第 2 項之行為，實無期待可能性，應不予處罰，即使應予裁處，應考量相關減罰之情事，而非機械式操作裁罰基準，實有欠裁量之妥適性；訴願人基於配合交通主管機關目的政策，隔日更換班次休息應達 11 小時，確實於今駕駛員短缺情形下，有執行上困難，除向上各級交通主管機關反映及給予指導方向外，均積極改善辦理之；訴願人於 112 年度特休天數有短少給付予○君 1.5 日，實為系統在資料轉換時產生異常所致，另檢視每年皆正常計算給予，此應為個案，訴願人已將該 1.5 日之工資額補還給○君，並針對目前系統加以查察及更新改善完成。

（二）原處分機關雖於 112 年 11 月 16 日及 22 日檢查發現違反勞動基準法第 32 條第 2 項及第 34 條第 2 項之行為，但行為後訴願人已確實改善，行為後應受責難程度顯著降低，應受責難程度既屬行政罰法第 18 條第 1 項規定裁處罰鍰時應審酌之因素，卻未見原處分有任何審酌之處，原處分顯有違反行政罰法第 18 條第 1 項規定未依法裁量之違法，請撤銷原處分或依據行政罰法第 18 條第 3 項規定，以法定罰鍰最高額 100 萬元之二分之一（即 50 萬元）酌減之。

三、訴願人為適用勞動基準法之行業，經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之情事，有原處分機關 112 年 11 月 16 日、112 年 11 月 22 日、113 年 4 月 15 日、113 年 5 月 2 日、113 年 5 月 9 日訪談受訴願人委託之○○○（下稱○君）之專案檢查會談紀錄表（下稱會談紀錄表）、勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君 112 年 10 月駕駛駕車時間查核紀錄表、○君 112 年 9 月駕駛駕車時間查核紀錄表、○君 112 年

8 月至 10 月請假明細表、○君 112 年請假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 32 條第 2 項規定部分：

（一）按雇主延長勞工之工作時間，1 個月不得超過 46 小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時；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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 32 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）依卷附原處分機關 113 年 5 月 2 日訪談受訴願人委託之○君之會談紀錄表影本記載略以：「……問請問本次抽查駕駛員之工時制度？答……公司於 112 年 6 月 15 日經勞資會議同意……以一週起迄為週一至週日排定一週一休為原則；該次勞資會議亦同意延長工時單月至 54 小時、三個月不超過 138 小時，每三個月之區間為 3 ～5 月、6～8 月、9～11 月……。問請問貴公司如何與駕駛員約定出勤時間？出車前置作業及收班作業時間是否有計入工時？答駕駛員當日首趟發車時間至末趟車到站時間為當日之約定出勤時間，每日實際出勤工時以駕駛時間為主，另再加上『當日趟次間隔 30 分鐘以內之休息時間』、『修車時間』、『出車前置作業及收班作業時間計給 20 分鐘』等工時，作為當日實際出勤總工時，出勤時間計算到分鐘，計給平日加班時數。當日逾 8 小時後即算平日加班，加班以每 1 小時計（未滿 1 小時之時數無條件進位為 1 小時），平日出勤依照當日實際加班時數計給加班費，休息日出勤當日不論時數一律計給 12 小時加班費。……」並經○君簽名確認在案。

（三）次依卷附○君 112 年 10 月駕駛駕車時間查核紀錄表影本所示，○君 112 年 10 月 1 日延長工時 95 分鐘、10 月 2 日延長工時 637 分鐘、10 月 4 日延長工時 104 分鐘、10 月 5 日延長工時 134 分鐘、10 月 6 日延長工時 166 分鐘、10 月 7 日延長工時 132 分鐘、10 月 8 日延長工時 128 分鐘、10 月 11 日延長工時 166 分鐘、10 月 12 日延長工時 116 分鐘、10 月 13 日延長工時 112 分鐘、10 月 14 日延長工時 207 分鐘、10 月 15 日延長工時 22 分鐘、10 月 16 日延長工時 560 分鐘、10 月 18 日延長工時 151 分鐘、10 月 19 日延長工時 161 分鐘、10 月 20 日延長工時 185 分鐘、10 月 21 日延長工時 143 分鐘、10 月 22 日延長工時 25 分鐘、10 月 23 日延長工時 608 分鐘、10 月 25 日延長工時 165 分鐘、10 月 26 日延長工時 149 分鐘、10 月 27 日延長工時 130 分鐘、10 月 28 日延長工時 168

分鐘、10 月 29 日延長工時 22 分鐘、10 月 30 日延長工時 595 分鐘，○君 112 年 10 月延長工時，共計 84 小時 41 分鐘，已逾法定每月延長工時最高 54 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定之事實，洵堪認定。訴願人就上揭違規事實，尚難以近年大環境缺工現象日趨嚴重為由主張免責。訴願主張，委難採據。從而，原處分機關以訴願人 5 年內第 5 次違反勞動基準法第 32 條第 2 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，處訴願人 80 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處罰金額，並無不合，此部分原處分應予維持。

五、原處分關於違反勞動基準法第 34 條第 2 項規定部分：

（一）按勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換 1 次，但經勞工同意者不在此限；更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間，但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續 8 小時；違者，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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；勞動基準法第 34 條第 1 項、第 2 項及第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。是雇主於勞工更換班次時，至少應給予連續 11 小時之休息時間，係以勞工工作採輪班制為前提；雇主如未採行輪班制，或雖採輪班制但班次沒有變動時，均無前開規定之適用。次按勞動基準法第 34 條規定所稱之輪班制，係指事業單位之工作型態定有數個班別，由勞工輪替從事工作。所稱班別並非限於固定班別，若事業單位間勞工所從事工作內容相同，僅工作時段不同，而係與其他勞工依序輪換不同的時段工作者，縱使無既定班表或無固定出勤時段，仍屬輪班制，並應受前開第 34 條第 2 項更換班次休息時間之規範；亦有勞動部 108 年 8 月 7 日勞動條 3 字第 1080130872 號函釋意旨可資參照。

（二）本件原處分機關係以訴願人所僱勞工○君 112 年 9 月 8 日、9 日兩日班別及 112 年 9 月 15 日、16 日兩日班別所間隔休息時間均未達 11 小時，審認訴願人違反勞動基準法第 34 條第 2 項規定。惟依卷附原處分機關 112 年 11 月 16 日訪談受訴願人委託之○君之會談紀錄表影本所示，○君表示駕駛為「排、輪班制」，則訴願人就駕駛出勤採行制度究竟為何？是否屬輪班制而有勞動基準法第 34 條第 2 項規定之適用？遍查全卷，原處分機關並無就此調查及說明認定之理由，復依卷附○君個人之新北客運駕駛駕車時間查核紀錄表影本，其上僅顯示○君每日各趟發車返站時間班表，亦難據此即認定訴願

人就駕駛出勤是否係採行輪班制。則訴願人就駕駛出勤採行之制度究為何者？尚有未明，涉及此部分原處分合法性之認定，應由原處分機關再予釐清確認。從而，為求原處分之正確適法，應將此部分原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 60 日內另為處分。

六、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，繼續工作滿 6 個月以上 1 年未滿者，應給予特別休假 3 日；1 年以上 2 年未滿者，應給予特別休假 7 日；2 年以上 3 年未滿者，應給予特別休假 10 日。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個人因素，得與他方協調調整；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，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，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；勞動基準法第 38 條第 1 項、第 2 項、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項定有明文。

（二）依卷附原處分機關 113 年 5 月 9 日訪談受訴願人委託之○君之會談紀錄及○君 112 年請假明細影本所示，○君於 111 年 3 月 12 日到職、113 年 3 月 21 日離職，其在 112 年 3 月 12 日應有特別休假 7 日，其於 112 年 3 月 16 日、4 月 24 日及 8 月 21 日共休假 3 日，訴願人應給付○君未休之特別休假 4 日折算薪資予○君，惟訴願人僅給付○君未休之特別休假 2.4 日折算薪資 2,528 元，短少核給特別休假未休 1.6 日折算薪資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張係系統於資料轉換時產生異常所致，縱令屬實，亦難謂無過失。又縱訴願人已補發工資予○君，亦屬事後改善行為，不影響本件違規事實之成立。訴願主張，不足採據。

（三）復查原處分機關業依行政罰法第 18 條第 1 項規定，考量訴願人為甲類事業單位、5 年內第 2 次違規等違規情節、應受責難程度、所生影響等事宜，依勞動基準法第 79 條第 1 項及裁罰基準規定，於法定罰鍰額度內，處訴願人 10 萬元罰鍰等，難謂有未為裁量之違法。又按法務部 94 年 11 月 30 日法律字第 0940044078 號及 98 年 2 月 23 日法律字第 0980004348 號書函

釋意旨，行政罰法第 18 條第 3 項規定之立法意旨，係針對裁處機關適用同法定有「減輕」（如同法第 9 條第 2 項及第 4 項）或「同時定有免除處罰」規定（如同法第 8 條但書、第 12 條但書及第 13 條但書規定）而予以減輕處罰時，所為之統一減輕標準，故同條第 1 項規定之事由，自不得作為同條第 3 項減輕或免除處罰之依據，本件亦無行政罰法第 18 條第 3 項規定之適用。從而，原處分機關以訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 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，處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處罰金額，並無不合，此部分原處分應予維持。

七、綜上論結，本件訴願為部分無理由，部分為有理由，依訴願法第 79 條第 1 項及第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員　連　堂　凱（迴避）

委員　張　慕　貞（代行）

委員　陳　愛　娥

委員　邱　駿　彥

委員　李　瑞　敏

委員　王　士　帆

委員　陳　衍　任

委員　邱　子　庭

中　華　民　國　114　年　2　月　20　日

本案依分層負責規定授權人員決行

如對本決定駁回部分不服者，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）