

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 114 年 5 月 14 日北市勞動字第 11460083421 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營餐館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 3 月 11 日、3 月 20 日實施勞動檢查，發現訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）為從事部分時間工作勞工，任職期間為 109 年 10 月 21 日至 114 年 1 月 30 日，工資以時薪計算【113 年 12 月份及 114 年 1 月份為新臺幣（下同）195 元】，特別休假以○君到職日為排休起迄；且○君自 109 年 10 月 21 日到職，至 113 年 10 月 20 日工作年資滿 4 年，訴願人應給予○君特別休假 86.9 小時【 $(1619.5 \div 2,088) \times 14 \text{ 日} \times 8 \text{ 小時}$ 】，○君於 114 年 1 月 30 日終止勞動契約前並未使用特別休假，故訴願人應就○君於契約終止特別休假未休之時數結清○君工資 1 萬 6,946 元（195 元 \* 86.9 小時），惟訴願人於原處分機關 114 年 3 月 20 日實施勞動檢查時仍未給付○君，且就○君任職期間具有之特別休假未休時數亦有未發給工資之情事，涉違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 114 年 4 月 10 日北市勞動字第 1146066496 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知訴願人陳述意見，經訴願人於 114 年 4 月 16 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 38 條第 4 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 項等規定，以 114 年 5 月 14 日北市勞動字第 11460083421 號裁處書（下稱原處分）處訴願人 2 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 114 年 5 月 16 日送達，訴願人不服，於 114 年 6 月 9 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 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」第 38 條第 1 項第 4 款、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：……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。……」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。」

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 條第 1 項規定：「勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。」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。」

僱用部分時間工作勞工應行注意事項第 3 點規定：「定義 部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。」第 6 點第 3 款第 3 目規定：「勞動條件基準……三、例假、休息日、休假、請假等相關權益……（三）特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，如於年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。……年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：……部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足 1 日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。……」

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）89 年

7 月 26 日 (89) 台勞動二字第 0031640 號函釋 (下稱 89 年 7 月 26 日函釋)：「主旨：凡受僱於適用勞動基準法事業單位之部分時間工作者，有關例假、休假等勞動條件，應依該法相關規定辦理……說明：……二 適用勞動基準法事業單位之部分時間工作者，其例假、休假亦適用該法第三十六條、第三十七條、第三十八條之規定。」

勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋 (下稱 106 年 3 月 3 日函釋)：「……二、依勞動基準法第 38 條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得一次預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。」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。」

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：訴願人分公司最後營業日為 114 年 1 月 24 日，後續僅剩 1 名員工負責所有歇業相關事務，○君屬部分工時人員，且服務年資較長，其特休年資計算及工資核算作業時間相對較長，訴願人已於 114 年 3 月 24 日全額支付○君特休工資 4 萬 3,261 元，請免予處罰。

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 114 年 3 月 11 日、3 月 20 日訪談訴願人之人事○○○ (下稱○君) 之勞動條件檢查會談紀錄表 (下稱會談紀錄表)、○君 109 年 10 月至 114 年 1 月薪資清冊、出勤紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君之特休年資計算及工資核算作業時間相對較長，其已於 114 年 3 月 24 日支付○君特休工資，請免予處罰云云：

(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，應給予特別休假每年 14 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；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，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 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、同法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項定有明文。次按僱用部分時間工作勞工應行注意事項第 3 點及第 6 點第 3 款第 3 目規定，部分工時勞工，謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工工作時間，有相當程度縮短之勞工；部分工時勞工特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理，其休假期日由勞工排定之，如於年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；部分工時勞工工作年資滿 1 年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給之。復按勞動基準法第 38 條所定之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資；適用勞動基準法事業單位之部分時間工作者，其例假、休假適用勞動基準法第 38 條規定，亦有前勞委會 89 年 7 月 26 日、勞動部 106 年 3 月 3 日函釋意旨可資參照。

- (二) 依卷附原處分機關 114 年 3 月 11 日訪談訴願人之人事○君之會談紀錄影本所載，○君表示○君於 109 年 10 月 21 日到職，復依卷附原處分機關 114 年 3 月 20 日訪談○君之會談紀錄表影本載以：「……問 勞工○○○（下稱○員）離職日期、離職原因相關說明？答 1. ○員……經查證後釐清確切離職日為 114 年 1 月 30 日……問 公司特別休假制度說明？部分工時人員特休情形？○員特別休假情形及特別休假未休工資相關說明？答 1. 本公司採週年制，以到職日計算勞工特別休假，因對部分工時勞工特別休假制度規定不清楚，○員任職期間並未核給特別休假或特休未休工資……2. 特休未休工資核算詳如本公司提供之工時統計表格……3. 上述金額核算後，因發生○員違反工作規則情事，至目前（檢查日：114 年 3 月 20 日）尚未核給○員特別休假未休工資。問 ○員任職期間出勤紀錄？任職期間薪資？工資清冊？答 ○員為時薪制勞工……113 年 12 月及 114 年 1 月份約定每小時工資 195 元……」並經○君簽名確認在案。是依前揭會談紀錄表影本所示，○君於 109 年 10 月 21 日到職，至 113 年 10 月 20 日工作年資滿 4 年，訴願人依規定應給予○君特別休假 86.9 小時，○君於 114 年 1 月 30 日終止勞動契約前並未使用特別休假，依勞動基準法第 38 條第 4 項、同法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項等規定，訴願人應於 114 年 1 月 30 日勞

動契約終止時結清○君上開應休未休之特別休假工資，惟查訴願人迄至 114 年 3 月 20 日原處分機關實施勞動檢查時，仍未給付○君上開 14 日特別休假應休而未休之工資；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。又縱訴願人有於 114 年 3 月 24 日給付○君特別休假應休未休工資，亦屬事後改善行為，尚不影響其違規事實之認定，訴願人尚難以此為由主張免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人法定最低額 2 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。

五、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 連 堂 凱  
委員 張 慕 貞  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 李 瑞 敏  
委員 陳 衍 任  
委員 周 宇 修  
委員 陳 佩 慶  
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 9 月 8 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）