

訴 願 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 6 月 10 日北市勞動字第 11460084281 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營診所，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）114 年 3 月 19 日實施勞動檢查，發現訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定採排班制，排定出勤時間如下：1. 週一及週四：13 時至 21 時，17 時至 18 時休息 1 小時，正常工時為 7 小時。2. 週二、週三、週五及週六：9 時 30 分至 18 時，12 時 30 分至 13 時 30 分休息 1 小時，正常工時為 7.5 小時；訴願人因勞工人數未達 3 人，未有關於實施彈性工時之書面勞資會議紀錄，惟訴願人主張其與勞工協商同意採 8 週彈性工時，週日固定排定為例假日。原處分機關並查得：

(一) 訴願人與○君約定之工資包含「底薪新臺幣（下同）2 萬 5,000 元+餐費 2,300 元+年資 1,500 元+獎金（包含清潔評量、矯正門診、獎金 A 及獎金）」，每月計薪週期為當月 1 日至當月末日，次月 7 日發薪，底薪以轉帳發放，其餘工資項目以現金發放。訴願人自承○君於 114 年 1 月 31 日離職，其僅於 114 年 2 月 5 日發放底薪 2 萬 5,000 元，未發放○君當月其餘工資項目共計 8,992 元（計算式：全勤 2,500+ 餐費 2,300+ 年資 1,500+ 清潔評量 300+ 獎金 A：2,550+ 獎金 B：1,000- 個人勞健保負擔 1,150），至 114 年 3 月 19 日始以轉帳方式發放，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。

(二) 經查○君出勤紀錄，訴願人已載明 113 年 12 月 1 日至 114 年 1 月 25 日 8 週週期內之休息日及例假日，其中 114 年 1 月 22 日為休息日，○君於該日出勤 7.5 小時，訴願人依法應給付○君休息日出勤之延長工時工資 1,734 元（計算式：【 [(25,000+2,500+2,300+300+1,500+2,550+1,000)/240 ] \* (2\*4/3+5.5\*5/3) 】），訴願人自承未計算到○君該日出勤之延長工時工資，至 114 年 3 月 19 日始以轉帳方式給付○君 2,000 元

，訴願人未依規定給付○君休息日出勤之延長工時工資，違反勞動基準法第24條第2項規定。

(三) 訴願人與○君約定特別休假採週年制，○君在職期間為112年7月1日至114年1月31日，於113年7月1日起有7日特別休假，○君並已於113年7月25日、8月22日、9月2日及10月12日請休4日，訴願人自承未於勞動契約終止時結清○君剩餘3日特別休假未休工資予○君，至114年3月19日始以轉帳方式給付○君3,600元，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25日北市勞動字第1146069609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5月6日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第22條第2項、第24條第2項及第38條第4項規定，爰依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定，以114年6月10日北市勞動字第11460084281號裁處書（下稱原處分）各處訴願人2萬元罰鍰，合計處6萬元罰鍰，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6月12日送達，訴願人不服，於114年6月20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24條第2項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第38條第1項第2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：……二、一年以上二年未滿者，七日。……」「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 20 條之 1 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或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」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最近一個月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。」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	8
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：因資遣費大於○君剩餘薪津且在○君離職前已全數發放，訴願人認知於資遣費發放期限前實質上不算欠薪；本件罰鍰 6 萬元不符比例原則。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人有未全額給付○君 114 年 1 月份工資、未給付○君 114 年 1 月 22 日休息日延長工時工資、未給付○君特別休假未休工資等違規情事，有原處分機關 114 年 3 月 19 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君聘僱契約、出勤表、薪資單、轉帳紀錄等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

（一）按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；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；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) 本件依原處分機關於 114 年 3 月 19 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……問請問貴單位是否僱用勞工○○○（下稱○員），是否與○員簽訂勞動契約？……勞務提供地是否位於本市？答本單位……曾僱用○○○為牙醫助理……勞務提供地為本市。……問請問貴單位如何與○員約定工資？發薪日及發薪方式為何？時薪計算方式？答本診所與○員約定工資項目為『底薪 25,000』+『餐費 2,300』+『年資 1,500』+『清潔評量』+『矯正門診』+『獎金 A：健保分紅』+『獎金 B：石膏成品』，除底薪、餐費及年資外皆為浮動，依當月工作狀況而定，計薪週期為每月 1 日至末日，次月 7 日發薪，遇假日提前一工作日，時薪計算方式為月薪／30／8，底薪以轉帳發放，其餘款項皆發現金，惟未給○員簽收留底。……問○員 114 年 1 月之薪資發放情形？答底薪已於 114 年 2 月 5 日轉帳 25,000 予○員，惟獎金係以現金發放，○員拒絕簽名確認並領取現金，故致獎金部份 8,992 元尚未給付，另已於 114 年 3 月 19 日轉帳 8,992 元予○員。……」該會談紀錄並經訴願人簽名確認在案。

(三) 查訴願人與○君約定之工資項目為「底薪 2 萬 5,000 元+餐費 2,300 元+年資 1,500 元+獎金（包含清潔評量、矯正門診、獎金 A 及獎金 B）」，次月 7 日發薪，有上開勞動條件檢查會談紀錄及○君薪資單等影本附卷可稽。復依卷附轉帳紀錄影本，訴願人於 114 年 2 月 5 日轉帳 2 萬 5,000 元予○君後，至 114 年 3 月 19 日始以轉帳方式給付○君 114 年 1 月份薪資未發放差額 8,992 元，是訴願人未全額給付○君 114 年 1 月份工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願主張其於○君離職前轉帳予○君之資遣費大於○君剩餘薪津，故實質上不算欠薪等語，應有誤解，不足採據。

##### 五、關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上，工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上；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；勞動基準法第 24 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) 本件依原處分機關於 114 年 3 月 19 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……請問貴單位與○員約定每日正常工作、休息時間為何？單週每 7 日週期起訖？休息日、例假日如何排定？是否經勞資會議決議採用變形工時制度？起訖週期為何？答本單位與○員約定上班時間為排班制，週一至週四上班時間為 13：00-21：00，17：00-18：00 休息 1 小時，共 7 小時，週二、三、五、六排班時上班時間為 9：30-18：00，12：30-13：30 休息 1 小時，共 7.5 小時，本診所僅有 2 名勞工，已告知勞工採八週變形工時，本次所查期間八週週期為 113 年 12 月 1 日至 114 年 1 月 25 日，週日固定為例假日。……問查貴單位八週週期 113 年 12 月 1 日至 114 年 1 月 25 日，惟 114 年 1 月 22 日為休息日仍有上班？答 114 年 1 月 22 日為○員休息日，惟未計算到加班費，當日○員上班 7.5 小時，已於 114 年 3 月 19 日轉帳 2,000 元予○員（多給至整數）。……」該會談紀錄並經訴願人簽名確認在案。

(三) 經查卷附○君出勤紀錄表，訴願人已載明 114 年 1 月 22 日為休息日，○君於該日出勤 7.5 小時，訴願人依法應給付○君休息日出勤之延長工時工資 1,734 元。訴願人於上開勞動條件檢查會談時自承其未計算到○君該日出勤工資，至 114 年 3 月 19 日始以轉帳方式給付○君 2,000 元，原處分機關審認訴願人未依法給付○君休息日出勤之延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定，並無違誤。

#### 六、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 1 年以上 2 年未滿者，應給予特別休假 7 日；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；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 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、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) 本件依原處分機關於 114 年 3 月 19 日訪談訴願人之勞動條件檢查會談紀錄載以：「……請問貴單位如何核給○員特別休假天數？113 年特別休假天

數為何？是否有應休未休天數？是否折算工資？答本單位特別休假採週年制，○員於 113 年 1 月 1 日起有滿半年之 3 日特休，○員於 113 年 2 月 29 日請特休 1 日，餘 2 日已於 113 年 7 月 7 日以現金發放（惟未予○員簽名），另○員於 113 年 7 月 1 日起有 7 日特休，已於 113 年 7 月 25 日、8 月 22 日、9 月 2 日、10 月 12 日請休 4 日，餘 3 日於○員離職時未給付，已另於 114 年 3 月 19 日以轉帳 3600 予○員……」該會談紀錄並經訴願人簽名確認在案。

(三) 查○君於 112 年 7 月 1 日到職，至 114 年 1 月 31 日終止勞動契約，訴願人特別休假採週年制，○君至 113 年 7 月 1 日年資滿 1 年，自 113 年 7 月 2 日起依法享有 7 日特別休假，至契約終止時共有 3 日特別休假未休畢，訴願人應於終止勞動契約時結清 3 日特別休假未休工資給付○君；惟訴願人遲至 114 年 3 月 19 日始轉帳給付○君 3,600 元，原處分機關審認訴願人於○君契約終止時未結清○君應休而未休之特別休假日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，並無違誤。

七、從而，原處分機關審認訴願人第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定，依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元，合計處 26 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 x，並無不合，亦無違反比例原則，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 連 堂 凱（請假）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍  
委員 邱 駿 彥  
委員 陳 衍 任  
委員 陳 佩 慶  
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 114 年 9 月 17 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）

