

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 115 年 1 月 8 日北市勞動字第 11460137711 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 30 條第 5 項規定部分，訴願不受理；其餘訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營服裝及其服飾批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）114 年 10 月 15 日、114 年 10 月 29 日派員實施勞動檢查，查得訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）到職日為 113 年 9 月 1 日，約定單週週期為週一至週日，每月自行排休 8 日（含國定假日），未實施變形工時，每月工資於次月 8 日以匯款方式給付，自 113 年 12 月起約定工資為每月新臺幣（下同）3 萬元，並查得：

- （一）訴願人未能提供○君 114 年 4 月之在職期間出勤紀錄，亦未有其他可佐證○君實際出勤情形之相關資料，其未依規定置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定。
- （二）○君於 113 年 9 月 2 日至 9 月 8 日之單週週期期間，僅休 1 日，訴願人未給予○君每 7 日中至少有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；另 113 年 10 月 7 日至 10 月 13 日、113 年 10 月 21 日至 10 月 27 日及 114 年 8 月 25 日至 8 月 31 日等週期亦有相類情形，違反勞動基準法第 36 條第 1 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 113 年 9 月 1 日至 114 年 9 月 4 日，分別於滿 6 個月起之 114 年 3 月 1 日至 8 月 31 日期間有 3 日特別休假，以及於滿 1 年起之 114 年 9 月 1 日至 115 年 8 月 31 日期間有 7 日特別休假，合計 10 日；○君並已於 114 年 8 月 4 日、8 月 26 日及 9 月 2 日請休 3 日，是訴願人應於○君勞動契約終止時結清○君剩餘 7 日特別休假未休工資 7,000 元【（月薪 3 萬元／30 日）×（合計 10 日－已休 3 日）】予○君，惟訴願人僅

以轉帳方式給付○君 4,000 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 12 月 2 日北市勞動字第 1146129048 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；經訴願人以 114 年 12 月 3 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項、第 36 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定，爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 2 項及第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 115 年 1 月 8 日北市勞動字第 11460137711 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人 9 萬元、2 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 13 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 115 年 1 月 12 日送達，訴願人不服，於 115 年 2 月 2 日經由原處分機關向本府提起訴願，2 月 12 日補正訴願程式事，3 月 12 日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

壹、原處分關於違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分：

一、按訴願法第 1 條第 1 項本文規定：「人民對於中央或地方機關之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起訴願。」第 77 條第 6 款規定：「訴願事件有左列各款情形之一者，應為不受理之決定：……六、行政處分已不存在者。」

二、本件經原處分機關重新審查後，以 115 年 4 月 1 日北市勞動字第 11560160592 號函通知訴願人撤銷原處分關於訴願人違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定部分之處分，並副知本府。準此，此部分之原處分已不存在，揆諸前揭規定，此部分訴願應不受理。

貳、原處分關於違反勞動基準法第 36 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定部分：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 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 項第 1 款及第 2 款、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。」「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、第 2 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。」「依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。」第 24 條之 1 第 1 項、第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。」「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。」

勞動部 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號令釋（下稱 103 年 5 月 21 日令釋）：「依勞動基準法（以下稱本法）第 37 條……規定應放假日，適逢本法第 36 條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休……。」

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。」

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）○君之工作為門市人員，聘用時雙方言明每週有 2 日休息日，每月公司都有目標及底薪，每月 8 日已將上個月工資轉入○君帳戶，從未慢過。
- （二）○君任職未滿 1 年即提出離職，訴願人已給予其每年 7 日之特別休假，惟原處分機關要求應給予○君 10 日特別休假，對雇主並不公平，請深入了解並體恤經營者之苦衷。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 114 年 10 月 29 日訪談訴願人之經理○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 114 年 10 月 29 日會談紀錄）、○君員工履歷表、在職期間之出勤卡、114 年 9 月份薪資明細、○○銀行○○分行 114 年 10 月 7 日轉帳明細等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、原處分關於違反勞動基準法第 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；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 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。次按勞動基準法第 37 條規定之應放假日，如適逢勞動基準法第 36 條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，揆之勞動部 103 年 5 月 21 日令釋意旨自明。
- （二）依卷附 114 年 10 月 29 日會談紀錄表影本記載略以：「……問 貴事業單位是否有召開勞資會議通過實施變形工時？ 答 未實施任何變形工時，單週週期為週一至週日，月休 8 天（含國定假日）……問 貴事業單位國定假日是否有調移？ 答 因排班皆由○○○自行排班，月休 8 天已含國定假日休假，所以沒有調移也沒有再給予國定假日休假了……問 ○○○113 年 9 月 2 日至 9 月 8 日、10 月 7 日至 10 月 13 日、10 月 21 日至 10 月 28 日，出勤狀況為何？ 答 ○○○113 年 9 月 8 日、10 月 10 日（國定假日雙十節）、10 月 13 日及 10 月 23 日休例假（除 10/10 為休國定假日），其餘皆正常出勤執行工作上事務。……」並經○君簽名

在案。

(三) 次依卷附○君攷勤卡影本所示，○君於 113 年 9 月 2 日至 9 月 8 日之單週週期期間，僅於 113 年 9 月 8 日休 1 日，其餘天數均出勤；另 113 年 10 月 7 日至 10 月 13 日（未出勤日為 10 月 10 日國定假日及 10 月 13 日）、113 年 10 月 21 日至 10 月 27 日（未出勤日為 10 月 23 日）、114 年 3 月 24 日至 3 月 30 日（未出勤日為 3 月 27 日及 3 月 30 日事假）、114 年 5 月 5 日至 5 月 11 日（未出勤日為 5 月 1 日）、114 年 6 月 23 日至 6 月 29 日（未出勤日為 6 月 26 日及 6 月 29 日事假）、114 年 8 月 11 日至 8 月 17 日（未出勤日為 8 月 13 日）及 114 年 8 月 25 日至 8 月 31 日（未出勤日為 8 月 26 日特別休假及 8 月 28 日）等單週週期期間，亦有僅休 1 日之情形，或雖以國定假日、特別休假及事假等方式未出勤，然並非屬休息日或例假日等可以視為中斷連續出勤之情形。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。

(四) 又勞動基準法第 36 條第 1 項為強制規定，雇主應使勞工每 7 日中有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，亦為勞動條件之最低標準，勞雇雙方均有遵守之義務，縱如訴願人之經理○君於前開談話紀錄所稱出勤班表均係由○君自行排班，惟訴願人既為雇主，對於勞工有指揮監督之權限，並應落實勞動法令相關規定，訴願人對於勞工連續出勤是否違反勞動基準法第 36 條第 1 項規定，自應予以注意。訴願人疏未注意，縱非出於故意，亦難謂無過失。至勞動基準法第 36 條第 1 項所規定之休息日及例假日，與同法第 37 條第 1 項所稱經內政部所定紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日等國定假日，核屬不同假別，相關法規範之適用結果亦非一致，有勞動部 103 年 5 月 21 日令釋意旨可參；訴願主張單週週期已給予○君包含國定假日在內之 2 日休息日，應屬誤解法令，委難採據。

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 6 個月以上 1 年未滿者，應給予特別休假 3 日、繼續工作滿 1 年以上 2 年未滿者，應給予特別休假 7 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 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 項定有明文。次按勞動基準法第 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；亦有勞動部 106 年 3 月 3 日函釋意旨可資參照。

(二) 依原處分機關 114 年 10 月 29 日會談紀錄影本記載略以：「……問 貴事業單位是否聘僱○○○？如有，○○○到職日、離職日……約定工資為何？

答 本公司有聘僱○○○，到職日為 113 年 9 月 1 日，離職日為 114 年 9 月 4 日……約定工資為 113 年 9 月至 11 月為 27470 元，113 年 12 月至 114 年 9 月為 30000 元。……問 貴事業單位特別休假制度？ 答 特別休假為週年制（採到職日起算年資），○○○113 年 9 月 1 日到職，至 113 年 12 月 1 日滿半年，享有特別休假天數 3 天，○○○於 114 年 8 月 4 日、8 月 26 日及 114 年 9 月 2 日休完特別休假 3 天，114 年 9 月 1 日起，年資滿 1 年，因已給特別休假 3 天，所以本公司於發薪日時補 4 天特別休假工資。……」並經○君簽名確認在案。

(三) 依卷附○君之員工履歷表、攷勤卡、114 年 9 月份薪資明細及○○銀行○○分行 114 年 10 月 7 日轉帳明細等影本所示，○君於 113 年 9 月 1 日到職，至 114 年 9 月 4 日終止勞動契約，又訴願人特別休假採週年制，則○君於 114 年 2 月 28 日年資滿 6 個月，自 114 年 3 月 1 日起依法享有 3 日特別休假、另於 114 年 8 月 31 日年資滿 1 年，自 114 年 9 月 1 日起依法享有 7 日特別休假；又其至契約終止前僅分別於 114 年 8 月 4 日、26 日及 9 月 2 日等 3 日使用特別休假，仍有 7 日（3 日+7 日-3 日）特別休假未休畢，是訴願人應於終止勞動契約時結清 7 日特別休假未休工資 7,000 元（月薪 3 萬元／30 日×未休 7 日）予○君，惟訴願人於 114 年 10 月 7 日僅轉帳給付○君 4,000 元，原處分機關審認訴願人於○君契約終止時仍未給付○君應休而未休之特別休假日數工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，並無違誤。訴願主張因○君任職未滿 1 年爰僅給予 7 日特別休假等語，即與事實未符，不足採據。

六、從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 36 條第 1 項、第 38 條第 4 項規定，且屬乙類事業單位，乃依前揭規定，各處訴願人法定最低額 2 萬元罰

鍰，合計處 4 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，此部分原處分應予維持。

參、綜上論結，本件訴願為部分不合法，本府不予受理；部分為無理由；依訴願法第 77 條第 6 款及第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 連 堂 凱（公出）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 盛 子 龍

委員 邱 駿 彥

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 115 年 6 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）