臺北市政府 108.09.09.　府訴一字第 1086103325 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 108 年 3 月 22 日北市勞動字第 10860095132 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 32 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 50 日內另為處分；其餘訴願駁回。

事實

一、查前行政院勞工委員會〔民國（下同）103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會〕87 年 7 月 27 日（87）臺勞動二字第 032743 號函核定，保全業之保全人員為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者。訴願人經營保全及偵探業，於 107 年 3 月 29 日僱用勞工○○○（下稱○君）擔任保全人員，且與○君書面約定：「.....四、工作時間：1.正常工作時間：每日正常工時為 10 小時.....工作時間事先以班表排定之.....2.每月正常工時上限 240 小時，每月延長工時上限 48 小時，每月總工時上限 288 小時。五、延長工作時間：.....2.....每日延長工時不得超過 2 小時，每日正常工作時間連同延長工作時間至多 12 小時.....六、例假及休假：.....乙方（○君）同意甲方（訴願人）以排班方式將例假日及國定假日排訂於輪值表.....。」並經原處分機關以 107 年 8 月 27 日北市勞職字第 1076054201 號函准予核備在案。

二、嗣原處分機關於 108 年 1 月 19 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與○君約定每月工資新臺幣（下同）2 萬 8,050 元，並按月發給不固定金額之服務品質獎金，並查得：

（一）○君 107 年 7 月工資為 3 萬 6,721 元（工資 2 萬 8,050 元+服務品質獎金 8,671 元），出勤 21 日，每日均延長工時 2 小時，計延長工時在 2 小時以內者計 42 小時，訴願人應給付○君延長工時工資 7,157 元，惟訴願人僅給付○君 5,867 元，未依法定標準計給延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

（二）依○君 107 年 4 月及 9 月現場人員實際值勤時數表顯示，107 年 4 月 1 日、9 月 24 日為國定

假日之排休日，惟〇君 107 年 4 月、9 月份總工作時數達 298 小時。訴願人使勞工正常工

作時間連同延長工作時間，逾約定書之每月總工時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定。

（三）〇君 107 年 3 月 29 日到職，至 9 月 28 日工作年資滿半年，自翌日起依法得享有 3 日特別休

假，惟至 107 年 11 月 23 日終止勞動契約時，仍有 3 日特別休假未休畢。訴願人應給付〇

君 3,347 元，惟訴願人僅給付 2,805 元，未依規定計給特別休假未休日數之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

三、原處分機關爰以 108 年 2 月 18 日北市勞動字第 1086017562 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命即日改善及陳述意見。經訴願人以 108 年 3 月 4 日書面陳述意見略以，約定每月正常工時 240 小時薪資 2 萬 8,050 元，服務品質獎金屬獎金性質，不能列入計算基準，每月均固定給付 48 小時加班費 5,867 元，已符合法令規定等語。原處分機關審認訴願人為資本額達 1,000 萬元以上之甲類事業單位，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項

規定（第 1 次為 105 年 8 月 4 日北市勞動字第 10530554100 號裁處書、第 2 次為 106 年 11 月 29

日北市勞動字第 10638330700 號裁處書）、第 1 次違反第 32 條第 2 項及第 38 條第 4 項規定，

乃依勞動基準法第 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）行為時第 3 點、行為時第 4 點項次 13、27、40、第 5 點規定，以 108 年 3 月 22 日北市勞動字第 10860095132 號裁處書，各處訴願人 30 萬元、2 萬

元、2 萬元罰鍰，合計處 34 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 3 月 26 日送達，訴願人不服，於 108 年 4 月 23 日經由原處分機關向本府提起訴願，6 月 5

日及 10 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法行為時第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：.....三、工資：謂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 24 條第 1 項第 1 款規定：「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。」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 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、第 4 項前段規定：「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。」「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 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給.....。」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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」第 84 條之 1 規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」第 84 條之 2 規定：「勞工工作年資自受僱之日起算.....。」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.....。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。」

前勞委會 87 年 7 月 27 日（87）台勞動二字第 032743 號公告：「主旨：核定保全業之保全

人員.....為勞動基準法第八十四條之一之工作者。依據：勞動基準法第八十四條之一。」

101 年 5 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號函釋：「主旨：重申按月計酬適用勞動基準法第

84 條之 1 之工作者基本工資計算疑義。.....說明：.....二、.....雇主與適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，約定並經核備之正常工作時間如超出前開法定正常工時，則該等工作者之基本工資應按時數比例增計，並非仍以每月基本工資數額為限.....三、.....末查，『按月計酬』之前開工作者，工作時間如超過約定且經核備之正常工時，仍應從其所約定但不低於前開基準之每月工資，按前開計算方式推計『平日每小時工資額』或平日每日之工資，依同法第 24 條或第 39 條計給延時工資或假日出勤工資。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....說明：.....二、....

..依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日.....），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法.....。」

104 年 11 月 2 日勞動條 2 字第 1040132228 號函釋：「主旨：有關適用勞動基準法第 84 條之 1

之按月計酬工作者基本工資計算疑義修正一案.....說明：.....三.....查勞動基準法第 30 條第 1 項規定業已修正為：『勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。』並自 105 年 1 月 1 日起施行。爰依上開法定正常工作時間推算之每月正常

工作時間約為 174 小時〔（40×52＋8）÷12〕。四、基上，自 105 年 1 月 1 日起，於檢視

適用勞動基準法第 84 條之 1 之按月計酬工作者，每月工資是否符合基本工資規定時，其工資計算公式修正如後：即在核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本工

資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核備之正常工作時間時數-1
74）小時之總合金額.....。」

107 年 3 月 20 日勞動條 2 字第 1070130477 號函釋：「.....說明：.....二、.....本部 1

04 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函已敘明勞動基準法第 37 條所定應放假日（俗稱

國定假日）之放假及給薪規定.....三、查經本部核定為勞動基準法第 84 條之 1 工作者
.....國定假日之調移，仍需遵守說明二之規定.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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 1 千萬元以上之公司。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」行為時第 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（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	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）
13	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二分之一。 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： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 (2) 第 2 次：10 萬元至 40 萬。 (3)第 3 次：30 萬元至 60 萬元。 ……
27	雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。	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。		
40	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。	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。		

」

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 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

項法規』所定本府主管業務部分權限，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	16
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：

（一）約定書載明勞方同意訴願人將例假日及國定假日排訂輪值表，〇君 107 年 7 月出勤卡為出勤 21 日，原處分機關以 22 日（含國定假日 1 日）為計薪基準顯已違誤。

（二）〇君每月正常 240 小時薪資 2 萬 8,050 元，係依最低工資 2 萬 2,000 元按比率換算，每日固定加班 2 小時，月工時上限 288 小時，則 48 小時加班費 5,867 元，並未短付。服務品質獎金屬獎金性質，訴願人有權利不予發給，不能列入計算基準。

（三）原處分機關將〇君 107 年 4 月 1 日及 9 月 24 日排定之國定假日，計入 10 小時工作時數，將 107 年 4 月及 9 月出勤時數計為 298 小時，邏輯及計算方式違誤。

（四）〇君於 107 年 11 月 22 日起未執勤，勞動契約終止時有 3 日特別休假未休，訴願人給予工資 2,805 元（28,050/30×3），並無違誤。請撤銷原處分。

三、原處分機關查認訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 1 月 19 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、裁罰查詢畫面列印及〇君 107 年 4 月至 11 月出勤卡、現場人員實際值勤時數表、107 年 3 月至 11 月薪資明細表、訴願人與〇君所簽約定書等影本附卷可稽。

四、依勞動部 105 年 3 月 9 日發布之「適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者（如保全業之保全人員）之工資相關規定」所載略以：「‧.....雇主與適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，約定並經核備之正常工作時間如超過前開法定正常工時，則該等之基本工資應按時數比例增計，並非仍以每月基本工資數額為限。.....‧爰適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，勞雇雙方如約定『按月計酬』且經核備之每月正常工作時數為 240 小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以 23,100 元加上 96.25 元乘以（240-174）小時之總額 29,453 元為其基準。.....‧至其月工資總額 29,453 元，係以 96.25 元乘以 240 小時加上

96.25 元乘以（240-174）小時而獲致；亦即月工資額係由『平日每小時工資額』乘以〔240+（經核備之每月正常工作時數-174）〕，得出『平日每小時工資額』等於月工資額除以〔240+（經核備之每月正常工作時數-174）〕.....[實例二]C 君至 D 保全公司任職，按月計酬每月 30,030 元，每月約定並經核備之正常工作時數為 220 小時（每日 10 小時），其平日每小時工資額及國定假日出勤工資應如何計算？‧平日每小時工資額：30,030÷〔240+（220-174）〕=105 元‧國定假日出勤工資：105×10=1,050 元‧『平日每小時工資額』公式：月工資額除以〔240+（經核備之每月正常工時數-174）〕」。

五、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

按工資係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；雇主延長勞工工作時間者，應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，按平日每小時工資額加給三分之一以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法行為時第 2 條第 3 款、第 24 條第 1 項第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之

1 第 1 項所明定。本件查：

（一）依原處分機關 108 年 1 月 19 日訪談訴願人處長○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：請問○○○於貴公司擔任何種職務，任職起迄時間為何？答：○員係 107 年 3 月 29 日起於本公司擔任機動保全人員，.....並簽有勞動基準法第 84

條之 1 約定書經主管機關同意核備在案，約定月薪 240 小時為 28,050 元.....。問：請問○員薪資結構為何？答：.....除約定工資 28,050 元外，另有第 11 及第 12 小時之加班費 5,867 元，再視其工作表現給予服務品質獎金，計薪週期每月 1 日至當月底，次月 10 日以薪資轉帳方式給予工資及加班費.....。」並經○君簽名確認在案。

（二）次依○君 107 年 7 月份現場人員實際值勤時數表及薪資袋所載，該月份計出勤 21 天，每日延長工作時間 2 小時，合計該月份延長工時在 2 小時以內者計 42 小時；約定本薪為 2 萬 8,050 元服務品質獎金為 8,671 元，合計該月份工資為 3 萬 6,721 元。依前述勞動部發

布之「適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者（如保全業之保全人員）之工資相關規定」，核算○君平日每小時工資額為 120 元【月工資額 36,721/〔240+（經核備之每月正常工時數 240-174）〕】；訴願人應給付之延長工時工資為 6,720 元（120×4/3×42）。惟據○君 107 年 7 月份薪資明細表所載，訴願人僅給付延長工時工資 5,867 元，亦為訴願人所自承。是訴願人未依規定給付○君延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1

項規定之事實，洵堪認定。

（三）訴願人主張服務品質獎金屬獎金性質，不能列入計算加班費基準云云。依卷附〇君 107 年 4 月至 11 月之薪資明細表所示，每月均有「服務品質獎金」，係訴願人按月發給之經常性給與，亦係〇君因工作而獲致之報酬，即屬勞動基準法行為時第 2 條第 3 款規定之工資，惟訴願人未將「服務品質獎金」列入〇君工資據以計算其平日每小時工資額，洵屬誤解法令。本件〇君為經核備之勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，原處分機關未依前述勞動部發布之「適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者（如保全業之保全人員）之工資相關規定」，核算〇君平日每小時工資額及應給付之延長工時工資金額，雖有不當；惟訴願人未依法定標準計給延長工時工資，5 年內第 3 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 款及裁罰基準等規定，處訴願人 30 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名之結果，並無二致。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，原處分此部分仍應予維持。

六、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定部分：

按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；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項所明定。又勞資雙方亦得就國定假日與工作日對調實施進行協商，經徵得勞工同意，將國定假日調移至其他工作日實施，經調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法；經核定為勞動基準法第 84 條之 1 工作者國定假日之調移，亦應遵守上開規定；按月計酬之第 84 條之 1 工作者，工作時間如超過約定且經核備之正常工時，仍應依同法第 39 條計給假日出勤工資；亦有前勞委會 101 年 5 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號、勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號、107 年 3 月 20 日勞動條 2 字第 1070130477 號函釋意旨可資參照。查本件：

（一）依原處分機關 108 年 1 月 19 日訪談訴願人處長〇君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：請問貴公司國定假日如何處理？答：本公司與〇員簽訂之 84-1 約定書及已明定國定假日同意由本公司排定休假，由〇員之現場人員實際值勤時數表顯示，〇員任

職期間國定假日皆已移休完畢.....。」並經〇君簽名確認在案。

（二）且據訴願人與〇君所簽之約定書載以：「.....五、工作時間：..... （3）乙方（即〇君）正常工作時間連同延長工作時間四週不得超過 288 小時.....六、例假及休假：.....乙方同意甲方以排班方式將例假日及國定假日排訂於輪值表中.....。」有該約定書附卷可稽。

（三）又據〇君 107 年 4 月及 9 月現場人員實際值勤時數表顯示，4 月 1 日及 9 月 24 日分別記載「

國」，應係與「國定假日」調移之原工作日，是訴願人業將國定假日與原工作日調移，排定於輪值表中，即應使勞工得以休假。經查該 2 月份〇君之實際工作總時數均為經核定之每月總工時上限 288 小時。是訴願人並未使〇君於該等月份休假，即與國定假日出勤無異，訴願人即應依同法第 39 條規定發給國定假日出勤工資。依前述勞動部發布之「適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者（如保全業之保全人員）之工資相關規定」核算，〇君平日每小時工資額為 120 元，訴願人應給付〇君 107 年 4 月及 9 月國定假日

出勤工資，各為 1,200 元（120×10）。惟依〇君 107 年 4 月、9 月之薪資明細表所載，訴願人未給付國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定。

（四）另查〇君為經核備之勞動基準法第 84 條之 1 工作者，其每月工作總時數得依經核備之契約書所載時數，不受同法第 32 條規定之限制。本件〇君 107 年 4 月、9 月之實際工作時間各為 288 小時，未逾約定書所載每月總工時上限。惟原處分機關仍認〇君於該等月份之工作時間各為 298 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定，其所憑事實理由及依據為何？不無疑義，容有再釐清確認之必要。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 50 日內另為處分。

七、原處分關於訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

按工資係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；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，每年應給予特別休假 3 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，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；如係契約終止者，雇主應即結清勞工特休未休之工資給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；為勞動基準法行為時第

2 條第 3 款、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

行細第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項所明定。本件查：

（一）依原處分機關 108 年 1 月 19 日訪談訴願人處長〇君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問：請問〇員薪資結構為何？答：〇員.....除約定工資 28,050 元外，另有第 11 及第 12 小時之加班費 5,867 元，再視其工作表現給予服務品質獎金.....。問：請問貴公司特別休假採何種制度？答：本公司特別休假採曆年制，因〇員係 107 年 3 月 29 日任職，至 107 年 9 月 28 日年資達 6 月，又無故未到班，致使〇員三日特別休假，本公司已於 108 年 1 月 18 日給予三日特別休假未休工資 2,805 元.....。」並經〇君簽名確認在案。

（二）查〇君 107 年 3 月 29 日到職，至 9 月 28 日工作年資滿半年，自翌日起依法得享有 3 日特別休假，惟至 107 年 11 月 23 日終止勞動契約時，仍有 3 日特別休假未休畢。訴願人應給付〇君 3 日應休未休日數折算之工資，計 3,600 元（平日每小時工資額 120×10 小時×3 日）。惟訴願人處長〇君於上開會談紀錄自承僅給付 2,805 元，未依規定計給特別休假之未休日數之工資。本件原處分機關未依前述勞動部發布之「適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者（如保全業之保全人員）之工資相關規定」，核算應給付〇君休假日出勤工資，雖有不當；惟訴願人未依法定標準計給特別休假未休日數工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，應依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 款及裁罰基準等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名之結果，並無二致。從而，依訴願法第 79 條第 2 項：「原行政處分所憑理由雖屬不當，但依其他理由認為正當者，應以訴願為無理由。」之規定，原處分此部分仍應予維持。

八、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、第 2 項及第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員　袁　秀　慧（公假）

委員　張　慕　貞（代行）

委員　范　文　清

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　范　秀　羽

中華民國　108　年　9　月　9　日

如只對本決定訴願駁回罰鍰部分不服者，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）如對本決定訴願駁回不服者，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）