

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 109 年 8 月 20 日北市勞動字第 10960305831 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

- 一、訴願人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）109 年 6 月 19 日實施勞動檢查，發現訴願人之信託部勞工未採變形工時制，一週起訖為週日至週六（按：依訴願人訴願書附件所載，每週六、日為休息日及例假日）、國定假日依政府機關行事曆；每月 1 日給付當月 1 日至末日期間薪資，另扣除上月 1 日至末日期間事假工資，於薪資明細中以「其他扣一」項目表示。並查得：訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）為信託部工友，屬「純勞工」身分之工員，約定每日工時為 8 時 50 分至 17 時，中午休息時間為 40 分鐘，○君於 109 年 3 月 18 日至 31 日間申請事假 9.5 日，惟訴願人就○君前開期間事假依曆連續計算為 13.5 日，亦即將 109 年 3 月 21 日、22 日、28 日及 29 日合計 4 日之休息日及例假併計事假期間，短少給付○君該 4 日之工資新臺幣（下同）4,990 元（工資 37,488 元/30 日*4 日），且 4 月亦有類此情形，違反勞動基準法第 39 條規定。
- 二、原處分機關乃以 109 年 7 月 15 日北市勞動字第 1096088918 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 109 年 7 月 27 日書面向原處分機關陳述意見在案。原處分機關仍審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，5 年內第 2 次違反勞動基準法第 39 條規定（第 1 次違反以 107 年 6 月 11 日北市勞動字第 10760023361 號裁處書裁處），爰依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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第 3 點、第 4 點項次 48、第 5 點等規定，以 109 年 8 月 20 日北市勞動字第 1096

0305831 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 10 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 8 月 21 日送達，訴願人不服，於 109 年 9 月 21 日經由原處分機關向本府提起訴願，11 月 6 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願人提起訴願期間末日原為 109 年 9 月 20 日，因是日為星期日，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以次日即 109 年 9 月 21 日（星期一）代之，是本件訴願人於 109 年 9 月 21 日提起訴願，並未逾期，合先敘明。
- 二、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指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：在中央為勞動部；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 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日……工資應由雇主照給。……。」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……第三十四條至第四十一條……規定。」行為時第 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。」
勞動基準法施行細則第 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。……。」
勞工請假規則第 7 條規定：「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」
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）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」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	48
違規事件	僱主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據(勞基法)	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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。
統一裁罰基準（新臺幣：元）	違反者，除依僱主或事業單位規模、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： (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。

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。」

內政部 74 年 4 月 27 日 (74) 台內勞字第 302665 號函釋（下稱內政部 74 年 4 月 27 日函釋）：「一 勞工事假、婚假、喪假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。二 勞工事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月以上者，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。」

74 年 5 月 13 日 (74) 台內勞字第 315045 號函釋：「一 勞工事假、婚假、喪假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。二 勞工事假、普通傷病假、婚假、喪假期間，除延長假期在一個月以上者，如遇例假、紀念日、勞動節日及他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）

81 年 11 月 9 日 (81) 台勞動二字第 39281 號函釋（下稱 81 年 11 月 9 日函釋）：「要旨：連續請事假超過十四日不滿一個月期間如遇例假、國定假日應如何處理.....二 另內政部七十四年四月廿七日 (74) 台內勞字第三〇二六六五號函所稱『事假、婚假、喪假期間』，係指依

勞工請假規則所給予之假期。本案事業單位優於法令規定所給予之事假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，是否計入請假期間，法無明定。」

99年8月17日勞動2字第0990131309號函釋（下稱99年8月17日函釋）：「……說明：……二、查內政部74年5月13日（74）台內勞字第315045號函……所稱『延長假期在一個月以上者』，係指勞工依勞工請假規則第四條規定請普通傷病假超過『三十日』以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內……故該函所稱『三十日』係以工作天計算。三、復查……『…勞工依勞工請假規則第4條規定請普通傷病假超過三十日以上之期間。如該期間遇例假日、紀念日、勞動節日等均可併計於請假期內。』係指勞工請普通傷病假須一次連續超過三十日以上，方有該函之適用……是以，勞工如於一年內請普通傷病假之天數已達三十日者，其後仍須請假一次連續超過三十日以上（即之後）之期間，如遇前開例、休假日始計入請假期間內。四、另按勞工請假規則定有勞工可請假之日數，至事業單位優於法令規定所給予之請假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，是否計入請假期內，法無明定，併予指明。」

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20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」

三、本件訴願及補充理由略以：

- （一）訴願人核准○君之事假申請，遠優於勞工請假規則1年內合計事假不得超過14日之規定，且訴願人核准○君109年2月24日至3月4日期間之7日事假為有薪事假，亦優於勞工請假規則無薪事假之規定，是訴願人以優於勞工請假規則之標準辦理○君事假事宜，並無違法

。

(二) ○君 109 年 3 月 18 日下半日起至 4 月 20 日止申請事假共計 33.5 日，符合內政部 74 年 4 月 27 日函釋所稱勞工事假延長期間 1 個月以上之情形，故○君 109 年 3 月 21 日等休息日及例假，自應計入○君請假期間，無須依勞動基準法第 39 條規定給付工資。縱認未符前揭內政部函釋，本案亦屬前勞委會 81 年 11 月 9 日函釋所稱連續請事假超過 14 日不滿 1 個月期間或其他法令未規定之情形，基於行政罰法第 4 條處罰法定主義，不應認訴願人違反法令。訴願人係依銓敘部 62 年 1 月 19 日 62 台為典三字第 47308 號函等辦理○君事假事宜，就超過規定日數之事假，按日扣除○君薪給，應無違法。請撤銷原處分。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有 109 年 6 月 19 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 109 年 6 月 19 日會談紀錄）、○君出勤狀況日報表、○君差假明細表、○君 109 年 4 月及 5 月員工薪資單等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其以優於勞工請假規則之標準辦理○君事假事宜，並無違法；○君申請事假共計 33.5 日，符合內政部函釋所稱勞工事假延長期間 1 個月以上之情形，故○君 109 年 3 月 21 日等休息日及例假，無須依勞動基準法第 39 條規定給付工資；縱認未符前揭內政部函釋，本案亦屬前勞委會函釋所稱連續請事假超過 14 日不滿 1 個月期間或其他法令未規定之情形，基於處罰法定主義，不應認訴願人違反法令；訴願人係依銓敘部 62 年 1 月 19 日 62 台為典三字第 47308 號函辦理○君事假事宜，就超過規定日數之事假，按日扣除○君薪給，應無違法云云。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；例假及休息日，工資應由雇主照給；勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1 年內合計不得超過 14 日，事假期間不給工資；揆諸勞動基準法第 36 條第 1 項、第 39 條及勞工請假規則第 7 條等規定自明。又勞工事假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內；勞工請假規則定有勞工可請假之日數，至事業單位優於法令規定所給予之請假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，是否計入請假期內，法無明定；亦有內政部 74 年 4 月 27 日、前勞委會 81 年 11 月 9 日及 99 年 8 月 17 日等函釋意旨可資參照。查本件：

(一) 依卷附 109 年 6 月 19 日會談紀錄影本略以：「……問 與勞工約定之正常工作時間為何？休息時間為何？一週起訖為何？ 答 本公司

該部門未實施彈性工時，一週起訖為週日～週六。○○○君為信託部工友，約定正常工作時間為週一～週五 08：50-17：00，休息吃飯 40 分鐘……。問 貴公司勞工之例假日、休息日、國定假日如何約定？答 勞工係依政府行政機關辦公日曆表出勤，每週六、日為例假日及休息日……問 貴公司與勞工約定薪資項目為何？答 ○○○君為月薪制全時人員，約定工資為『薪額』，扣除『……其他扣一（扣薪事假）』問 貴公司發薪日為何時……？答 每月 1 日匯款發放當月 1 日～末日期間薪資，並發放上個月 1 日～末日期間加班費。扣薪事假之計算及發給週期同加班費。問 請問勞工○○○（下稱○員）109 年 1 月份～5 月份期間出勤及請假狀況為何？答……○員 109 年……有薪事假 7 日……事、病假超過上開日數者，則依相關法令規定辦理。○員 1/22-4/20 期間……全薪事假 7 日、扣薪事假 21.5 日……另○員 1/22-4/20 申請因私事出國赴大陸地區，2/23 起因中國湖北武漢市封城故無法返台，又 4/21-5/4 期間渠配合衛生主管機關集中檢疫……。」復依○君差假明細表及出勤狀況日報表影本記載，○君於 109 年 2 月 24 日至 3 月 4 日請事假計 7 日；3 月 18 日下午半日至 3 月 31 日請事假計 9.5 日。是依勞動基準法第 36 條第 1 項、第 39 條及勞工請假規則第 7 條等規定，○君符合勞工請假規則第 7 條所定 14 日事假部分（即 109 年 2 月 24 日至 3 月 4 日及 3 月 18 日下午半日至 3 月 27 日上午日），該事假期間 109 年 3 月 21 日及 22 日之休息日及例假不得計入請假期間內，工資應由訴願人照給；惟稽之卷附訴願人 109 年 04 月○君薪資單影本載以：「……其他扣一 16,861.……扣 3/18 下午半日～3/31 共 13.5 日無薪事假 37,488÷30=1,249.6 日薪扣款 1,249 1,249×13.5=16,861.5 共扣 16,861」訴願人將○君 109 年 3 月 21 日及 22 日之休息日及例假均計入○君請事假期間內，未給付○君該 2 日例假及休息日之工資。是訴願人有違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

- (二) 至訴願人主張其以優於勞工請假規則之標準辦理○君事假事宜，並無違法等語。惟按勞工請假規則所定請假條件為最低標準，事業單位如有優於該規則者，當可從其規定，此與勞動基準法第 39 條所定，雇主應給付勞工例假及休息日工資，係屬二事。況本件訴願人於勞工請假規則所定 14 日事假期間內，已有未給付○君例假及休息日工資之情事，已如前述。訴願主張，不足採據。又訴願人主張○君

109年3月18日下半日起至同年4月20日止申請事假之日數，符合內政部74年4月27日函釋所稱勞工事假延長期間1個月以上之情形，故○君109年3月21日等休息日及例假，自應計入○君請事假期間，不須給付工資等語。惟查前勞委會81年11月9日函釋亦已指明內政部74年4月27日函釋所稱事假期間，係指依勞工請假規則所給予之假期，本件○君自109年3月27日下半日起之事假，非屬訴願人依勞工請假規則所給予之事假，核與內政部74年4月27日函釋之情形不同；況該函釋所稱「延長假期在1個月以上者」，揆諸前勞委會99年8月17日函釋意旨，係指勞工請普通傷病假超過30日以上之情形，而非事假，且係指超過30日以上（即之後）之期間，如遇例假及休假日可計入請假期間內，並非指該30日期間內之例假及休息日均可計入。訴願主張，應屬誤解。未查訴願人援引之銓敘部函文等，係有關公務人員已滿規定期限之事假應如何處理，本件○員為信託部工友，依訴願人工作規則所定，係屬「純勞工身分人員」，應適用勞動基準法相關規定，而無該等公務人員函釋之適用。訴願主張，不足採據。

- (三) 另本件原處分機關審認訴願人未給付○君109年3月28日及29日休息日及例假之工資，且4月亦有相同情事，違反勞動基準法第39條規定。惟依前勞委會81年11月9日函釋等意旨，倘事業單位優於法令規定所給予之事假期間，如遇例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，是否計入請假期間，法無明定。○君109年3月27日下半日起之事假，既為訴願人優於勞工請假規則第7條規定所給予，該事假期間內之休息日及例假，是否併計事假期間而無須給付工資？法無明文，惟原處分機關逕認訴願人溢扣109年3月28日及29日之休息日及例假工資，且4月亦有相同情形，違反勞動基準法第39條規定，核其內容雖有不當；惟訴願人未給付○君109年3月21日及22日之休息日及例假工資之事實，已如前述。是訴願人違反勞動基準法第39條規定，應依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及裁罰基準等規定，處訴願人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，原處分仍應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第79條第1項、第2項，決定

如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 王 韻 茹
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
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 2 月 1 日

如只對本決定罰鍰部分不服者，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）