

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 110 年 12 月 29 日北市勞動字第 11060862291 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營保全服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）110 年 10 月 6 日及 21 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工○○○（下稱○君）依勞動基準法第 84 條之 1 規定簽訂約定書，約定每月正常工時上限 240 小時，延長工時 48 小時，合計 288 小時，每 2 週至少給予 2 日例假，勞工 1 日正常工時 10 小時及延長工時 1 小時，非因勞動基準法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，不得使勞工於例假日出勤，勞工於班表排定之休假日出勤者，工資應加倍發給等。該約定書並經原處分機關准予核備；並查得：

- （一）○君於 106 年 8 月 1 日到職，110 年 8 月 17 日離職，110 年在職期間應有 110 年 1 月 1 日開國紀念日、2 月 11 日至 2 月 14 日農曆除夕及春節、2 月 28 日和平紀念日、4 月 3 日兒童節、4 月 4 日清明節、5 月 1 日勞動節、6 月 14 日端午節共 10 日國定假日，惟訴願人使○君於 110 年 1 月 1 日、2 月 17 日、3 月 2 日、4 月 1 日、5 月 2 日、6 月 1 日、7 月 1 日及 8 月 1 日共 8 日國定假日調移休假，短少排定○君 2 日國定假日，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。
- （二）○君於 110 年 8 月 1 日年資滿 4 年，依規定享有 14 日特別休假，○君並無休特別休假，訴願人應給付○君 14 日應休未休之特別休假工資 1 萬 4,868 元【 $\{24,000 \text{ 元} + 100 \text{ 元} \times (229 \text{ 小時} - 174 \text{ 小時}) + \text{案場補助 } 1,828 \text{ 元}\} / \{240 \text{ 小時} + (229 \text{ 小時} - 174 \text{ 小時})\} \times 10 \text{ 時} \times 14 \text{ 日}$ 】，惟訴願人未將屬案場補助之工資納入計算基礎，僅給付○君特別休假應休而未休工資 1 萬 4,000 元（ $24,000 / 30 / 8 \times 10 \text{ 小時} \times 14 \text{ 日}$ ），短少給付 868 元（ $14,868 - 14,000$ ），違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 110 年 11 月 24 日北市勞動字第 1106126921 號函通知訴願人陳述意見，經訴願人以 110 年 12 月 1 日書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位，違反勞動基準法第 37 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定，乃依同法第 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第 3 點及第 4 點項次 42、46 等規定，以 110 年 12 月 29 日北市勞動字第 1106086229 1 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 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。原處分於 111 年 1 月 4 日送達，訴願人不服原處分，於 111 年 1 月 27 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 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……在直轄市為直轄市政府……。」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 2 項、第 4 項、第 6 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。……。」「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。」「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」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。」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。」

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。」第 50 條之 2 規定：「雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。」

紀念日及節日實施辦法第 2 條第 1 項規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。二、和平紀念日：二月二十八日。……」

第 3 條規定：「前條各紀念日……其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日、國慶日：……放假一日。二、和平紀念日：……放假一日。……。」

第 4 條規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。二、民族掃墓節。三、端午節。四、中秋節。……。」

第 5 條第 1 項、第 2 項規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：……四、兒童節：四月四日。……。」

「前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。二、勞動節：勞工放假。……」

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）

85 年 2 月 10 日（85）台勞動二字第 103252 號函釋（下稱 85 年 2 月 10 日函釋）：「……二、查勞動基準法第二條第三款規定『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』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。……」

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……。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋（下稱 104 年 4 月 23 日函釋）：「……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……。」

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）。……。」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	違規事件	法條依據 (勞基法)	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）
42	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之日，雇主未給予休假者。	第 37 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 2 分之 1。 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	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：
46	勞工之特別休假，因年度終結或	第 38 條第 4 項、第 79 條第 1	或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令	

契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者；	項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。
-------------------------------	-------------------------------	-------------------	--

」
臺北市府 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」

二、本件訴願理由略以：

- （一）○君於 106 年 8 月 1 日到職，至 110 年 8 月 17 日離職，自○君到職 106 年 8 月起即每月給予國定假日未休津貼，亦即以週年制之計算方式給予，非以曆年制方式計算。而原處分機關認定○君於 110 年 1 月 1 日至 8 月 17 日之在職期間內，共有 10 天國定假日，並認訴願人少排定○君 2 日國定假日，原處分機關之認定係以曆年制作為計算基準，與訴願人以週年制之計算方式有別，故兩者計算基準不同。
- （二）本案之 1,828 元為案場補助，係保全員於案場工作時未被客訴即會發放之案場補助，該補助並非員工提供勞務所獲得之報酬，故不需要列入工資計算，而原處分機關將該筆補助列入作為計算○君之特別休假應休未休工資之基準，實有違誤。

三、原處分機關實施勞動檢查，查認訴願人有如事實欄所述之違規事實，有原處分機關勞動檢查結果通知書、110 年 10 月 6 日、21 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（下稱會談紀錄）、勞工○君 110 年排班表及工資清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君於 106 年 8 月 1 日到職，至 110 年 8 月 17 日離職，自○君到職起即每月給予國定假日未休津貼，亦即以週年制之計算方式給付，非以曆年制方式計算；本案之案場補助，係保全員於案場工作時

未被客訴即會發放之案場補助，該補助並非員工提供勞務所獲得之報酬，故不需要列入工資計算云云。查本件：

(一) 關於違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定部分：

- 1、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；中華民國開國紀念日、和平紀念日、兒童節、民族掃墓節、端午節、農曆除夕均放假 1 日；春節放假 3 日、勞動節勞工放假；違者，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、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 37 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及紀念日及節日實施辦法第 3 條、第 4 條、第 5 條定有明文。又勞資雙方得就國定假日與工作日對調實施進行協商，惟該協商因涉及個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意；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，仍應明確指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；亦有前揭勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨可資參照。是本件訴願人如欲調移勞工之國定假日，應事前與個別勞工協商，並明確指明與何工作日調移，以保障勞工國定假日休假之權益。
- 2、依原處分機關 110 年 10 月 6 日及 21 日訪談訴願人之受託人○君所製作之會談紀錄略以，全時正職人員國定假日挪移，分散到每個月各排 1 天免出勤，調移之國定假日係從當年度 1 月 1 日元旦依序調移。該會談紀錄經○君簽名確認在案。惟依上開勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨，勞資雙方雖得就應放假日與工作日對調實施進行協商，然該協商因涉及個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意；且勞資雙方就協商約定將應放假日調移至其他工作日實施，仍應確明前述所調移應放假日之休假日期，即應放假日與工作日對調後，原應放假日成為正常工作日，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。次查依訴願人提供其與○君之約定書所示，該約定書雖有○君之簽名，但並未記載簽署日期，則該約定書之簽署時間為何，訴願人是否確有經勞工個別同意，不無疑義；又縱經勞工○君同意，該約定書僅說明雙方約定

之國定假日已排定於班表；惟查卷附○君 110 年排班表影本並無法確明有國定假日與特定工作日調移。以 110 年 5 月 1 日（勞動節）、6 月 14 日（端午節）為例，訴願人既未提出明確約定所調移之休假日與工作日之相關事證供核，依上開排班表顯示，並未有確明所調移國定假日之休假日期。是訴願人有減損其勞工○君應有之國定休假日數之違規事證明確，堪予認定。訴願人雖主張國定假日未休津貼係以週年制之計算方式給予，非以曆年制方式計算等語；惟紀念日及節日實施辦法係規範每一年度應給予法定開國紀念日、農曆除夕及春節、和平紀念日、兒童節、清明節、勞動節、端午節及國慶日等國定假日，其並未有訴願人所稱週年制之計算方式；是訴願主張，應屬誤解法令，不足採據。

（二）關於違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定部分：

- 1、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 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，並按未休日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，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；且於契約終止時，雇主應即結清工資給付勞工；違者，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、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；揆諸勞動基準法第 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 項及同法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項等規定自明。
- 2、查訴願人與○君簽訂勞動基準法第 84 條之 1 規定之勞動約定書，並經原處分機關以 106 年 8 月 10 日函核備在案。次依原處分機關 110 年 10 月 6 日及 21 日訪談訴願人之受託人○君所製作之會談紀錄略以，○君任職期間為 106 年 8 月 1 日至 110 年 8 月 17 日，110 年○君並無休特別休假，訴願人結算○君應休未休 14 日工資為 1 萬 4,000 元（24,000 / 30 / 8x10 小時 x14 日）；又案場補助發放乃每個案場都有不同的額度，每月至多 1,000 元至 2,000 元不等，案場主管視勞工當月工作表現考核，酌予發給；該會談紀錄經○君簽名確認在案。再查○君於 110 年 8 月 1 日年資滿 4 年，依規定享有 14 日特別休假，惟○君於 110 年 8 月 17 日離職前並無請特別休假之紀錄。依勞動基準法施行細則第 24 條之 1 第 2 項第 2 款規定，以契約終止前最近 1 個月正常工作時間

所得工資計算，○君 110 年 7 月正常工時 229 小時（含 7 月 1 日國定假日調移），訴願人應給付○君 14 日應休未休之特別休假工資 1 萬 4,868 元【 $\{24,000 \text{ 元} + 100 \text{ 元} \times (229 \text{ 小時} - 174 \text{ 小時}) + \text{案場補助 } 1,828 \text{ 元}\} / \{240 \text{ 小時} + (229 \text{ 小時} - 174 \text{ 小時})\} \times 10 \text{ 時} \times 14 \text{ 日}$ 】，惟訴願人未將屬工資之案場補助計入基礎計算，僅給付○君特別休假應休而未休工資 1 萬 4,000 元（ $24,000 / 30 / 8 \times 10 \text{ 小時} \times 14 \text{ 日}$ ），短少給付 868 元（ $14,868 - 14,000$ ）；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。

3、雖訴願人主張案場補助乃保全員如於案場工作時未被客訴即會發放，該補助並非員工提供勞務所獲得之報酬，故不需要列入工資計算等語；惟依前揭前勞委會 85 年 2 月 10 日函釋意旨，工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及其他任何名義之經常性給與等，然非謂該等給與必須符合「經常性給與」之要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。是凡勞工因工作而獲得之報酬，只要實質上是勞工因提供勞務而自雇主獲得之對價，即為工資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目之名義究稱為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同。次查，依上開會談紀錄可知，訴願人之案場補助係案場主管視勞工當月工作表現考核而發給，為勞工提供勞務所取得之經常性給與，屬工資之範疇；且依○君任職期間之工資清冊，訴願人每月均有發給其案場補助，亦為經常性給與，應認屬工資，自應列入工資計算基礎。訴願主張，不足採據。

（三）綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 37 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定部分，依前揭規定、函釋意旨及裁罰基準各處訴願人 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、處分日期、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 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

中華民國 111 年 4 月 27 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）