

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 111 年 2 月 11 日北市勞動字第 11160040141 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營廣告業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）110 年 12 月 28 日及 29 日實施勞動檢查，發現訴願人與勞工約定一週起訖為週一至週日，未約定變形工時，每日工作時段為 9 時 30 分至 18 時 30 分，上下班時間可彈性向後 30 分鐘，中間休息 1 小時，每日正常工時為 8 小時；於正常工時結束並休息 30 分鐘後，以 0.5 小時為單位計算延長工時；當月工資於次月 5 日以轉帳方式發放；另訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）於 110 年 4 月 16 日到職，110 年 10 月 20 日離職，到職時工資約定月薪為新臺幣（下同）2 萬 8,000 元（含全勤獎金 1,000 元）；所僱勞工○○○（下稱○君）於 110 年 4 月 12 日到職，110 年 10 月 19 日離職，到職時工資約定月薪為 2 萬 5,000 元（含全勤獎金 1,000 元）。並查得：

- （一）○君於 110 年 7 月通過試用期，訴願人調整其薪資至 3 萬 5,000 元，雙方約定自即日起至 111 年 2 月 5 日期間，仍維持以試用期金額發放工資，延遲給付之工資差額於嗣後補足；惟雙方於 110 年 10 月 20 日終止契約後，訴願人仍未結清應給付○君之工資差額，是訴願人未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定；○君亦有相類似情形。
- （二）訴願人使○君於 110 年 5 月 3 日、4 日及 28 日各延長工時 3.5 小時、2.5 小時及 1.5 小時，是該月份平日延長工作時間計 7.5 小時，其中延長工作時間在 2 小時以內者計 5.5 小時，再延長工作時間在 2 小時以內者計 2 小時，是訴願人應給付○君當月份延長工時工資計 1,112 元【月薪 25,000/30 日/8 時*（4/3*5.5 時+5/3*2 時）】，惟查訴願人並

未給付○君上開平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定；○君亦有相類似情形。

- (三) ○君於 110 年 4 月 12 日到職，至 110 年 10 月 12 日工作年資已滿 6 個月，依規定應享有 3 日之特別休假，○君迄至 110 年 10 月 19 日離職日止均未請特別休假，訴願人應給付其應休未休之特別休假 3 日之工資 2,800 元（月薪 28,000/30 日*3 日），惟訴願人僅給付其 2,500 元，短少 300 元未給付，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定；○君亦有相類似情形。

二、原處分機關爰以 111 年 1 月 19 日北市勞動字第 1116032183 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，並通知其陳述意見。經訴願人以 111 年 2 月 6 日書面陳述意見後，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 1 項及第 38 條第 4 項規定，且為乙類事業單位，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（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 13、17、46 等規定，以 111 年 2 月 11 日北市勞動字第 11160040141 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 111 年 2 月 15 日送達，訴願人不服，於 111 年 3 月 14 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、本件訴願書載以：「……收受公文文號：111 年 2 月 11 日字第 11160040142 號……針對檢查結果違反規定事項之說明 1. 勞動基準法第 022 條第 2 項…… 2. 勞動基準法第 024 條第 1 項……3. 勞動基準法第 038 條第 4 項……」查原處分機關 111 年 2 月 11 日北市勞動字第 11160040142 號函僅係檢送原處分及罰鍰收據之函文，揆其真意，訴願人應係對原處分不服，合先敘明。

- 二、按勞動基準法第 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 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 1 項規定：「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。二、再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二以上。……」第 30 條第 1 項規

定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第 32 條之 1 規定：「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」第 38 條第 1 項及第 4 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。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 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 第 1 款規定：「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……之部分……。」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。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。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）101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「……說明：……三、

……勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103 年 3 月 11 日勞動條 2 字第 1030054901 號函釋：「……說明：……三、……勞工如確有延長工作時間者，雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權或延長工時換取補休之權利。」

103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：一、查雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間工資應依勞動基準法第 24 條所列標準加給之，此項延長工時工資，並應於勞工延長工時之事實發生後最近之工資給付日或當月份發給。……三、事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。……。」

104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋：「……說明：……二、工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 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……。」

110 年 12 月 10 日勞動條 2 字第 1100149044 號函釋：「主旨：所詢勞動基準法第 22 條第 2 項規定疑義……。說明：……二、查勞動基準法（以下稱本法）第 22 條第 2 項規定……本法施行細則第 9 條規定……。三、復依本法施行細則第 7 條第 3 款規定……。四、基上，終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；勞雇雙方原已約定給付期日者，至遲亦應於原約定之工資給付日發給。」

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	1317	46
違規事件	工延長勞工工作時間，資雇主未依法給付其延長工作時間之工資者額直接給付勞工者。	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；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資者。
法條依據(勞基法)	第 24 條第 1 項、第 22 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。 第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1	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。

	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： 2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 萬元。	

」

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	法規名稱	委任事項
16	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：

- （一）○君及○君在職期間，訴願人公司之工資計算及發放等相關作業，基於信任基礎係全權委託當時任職訴願人公司之營運長○先生（下稱○君）處理，訴願人代表人未檢視過薪資表就放款，訴願人的確未盡到監督之責任，但公司新進勞工從試用期到成為正式員工，係有一定流程、考核及規定，並非 3 個月即自動成為正式員工，導致訴願人代表人在毫不知情下，勞工就成為正式員工且自動加薪；○君也擅自用印於薪資單上意圖侵占，未經訴願人代表人簽字即擅自使用公司大小章，因○君個人行為衍生之勞工不當得利、背信等問題，目前訴願人已委託律師提出訴訟等法院審理中。
- （二）訴願人規定勞工加班須經過公司系統填寫加班申請，經審批通過後

才可計算加班工資，且○君及○君任職期間，為台灣面臨新冠肺炎疫情最嚴峻時期，訴願人完全沒有案子情況下，勞工不可能有加班需求，也未有申請加班之紀錄。

- (三) ○君及○君之特休工資，已連同 110 年 10 月份工資發放，會有雙方認知之金額差距，係因為前開雙方認定之勞工工資金額不同所造成。

四、查訴願人有事實欄所述違規事實，有原處分機關 110 年 12 月 28 日及 29 日訪談訴願人之代表人○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下分別稱 110 年 12 月 28 日會談紀錄及 110 年 12 月 29 日會談紀錄）、○君及○君工資轉帳紀錄、○君出勤記錄表、○君 110 年 5 月、10 月及○君 110 年 9 月、10 月薪資明細表等資料影本在卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

- (一) 按除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付勞工；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 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。另工資為勞動者給付勞務之對價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資；亦有勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號書函釋意旨可資參照。又勞雇雙方終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，至遲亦應於雙方原約定之工資給付日發給；揆諸勞動基準法施行細則第 9 條規定及勞動部 110 年 12 月 10 日勞動條 2 字第 1100149044 號函釋意旨自明。

- (二) 依原處分機關 110 年 12 月 28 日及 29 日會談紀錄影本分別記載略以：

「……問 請問有聘僱勞工○○○（下稱○員）和○○○（下稱○員）？擔任職務（工作內容）為何？指派勞工提供勞務的場所位址？如何約定薪資和發薪日？有簽勞動契約？……在職期間起訖時間為何？……答 本公司有聘僱勞工○○○和○○○ 2 人……均為月薪制之全職勞工…… 2 人勞務提供地均在臺北市中山區……與勞工約定次月 5 日薪資轉帳發給全月（即每月 1 日至月底）之月薪，並無簽訂勞動契約。○員到職日為 110 年 4 月 16 日，入職時約定月薪 28000 元（含全勤獎金 1000 元）。離職日為 110 年 10 月 20 日。……○員到職日為 110 年 4 月 12 日，入職時約定月薪 25000 元（含全勤獎金 1000

元)。離職日為 110 年 10 月 19 日。……問 勞工○員 110 年 4 月-6 月薪資條載明全薪有底薪 24000 元。全勤獎金 1000 元，職務加給 5000 元，共計月薪 30000 元，自 7 月起有註明職務加給調升為 10000 元，在職期間顯有薪資變動，為何離職時計算○員 10 月薪資以月薪 28000 元計算？答 本公司係由營運長○○○發給勞工薪資條……有關勞工月薪之明細係各由營運長製作，惟勞工敘薪係營運長個人作為，此未經公司同意……本次受檢公司主張勞工○員和○員在職期間之月薪應分別為 28000 元和 25000 元。……。」及「……問 ……勞工○○○ 110 年 9 月薪資條上有註明『4. 已於 7 月份開始通過試用期，調整薪資至 \$35000。』、『5. 雙方約定即月起至 2/5 提領薪資期間維持試用期薪資，並約定好 2/5 提領薪資時補齊減薪薪資差額，本月差額 5000 元。目前已累積\$15000。』，定義為何？答 勞工○員的薪資條係前營運長○○○（……下稱○員）所製作，並於發薪時以公司名義發給勞工告知當月的薪資明細。但有關勞工過試用期調整薪資及相關 remark 內容一事，係前營運長○○○個人行為，公司僅授權○員人事管理，並不包含敘薪。本公司疏於監督管理發薪時未確明各項薪資明細……即依○員的請款作業發薪。……。」上開會談紀錄分別經○君簽名確認在案。

(三) 查卷附○君 110 年 9 月薪資明細表影本載以：「……【Remark】……

4. 已於 7 月份開始通過試用期，調整薪資至\$35,000。5. 雙方約定即月起至 2/5 提領薪資期間維持試用期薪資。並約定好 2/5 提領薪資時補齊減薪薪資差額，本月差額 \$5,000。目前已累積\$15,000。……」並有蓋妥訴願人及其代表人之印章為憑；姑不論訴願人未提出業經○君同意延遲給付工資之資料供核，是否屬勞動基準法第 22 條第 2 項規定之另有約定，而得未全額給付 110 年 9 月工資予○君，並非無疑。縱訴願人與○君有約定延遲給付工資為真，訴願人於 110 年 10 月 20 日雙方終止勞雇契約時，即應結清上開應給付○君之工資差額，始符合前開規定。

(四) 惟依卷附○君 110 年 10 月薪資明細表及工資轉帳紀錄影本所示，訴願人仍未結清應給付○君前開工資差額，亦未提供已給付工資差額予○君之相關資料供核；訴願人有未全額直接給付勞工工資之情事，洵堪認定。是原處分機關審認訴願人有違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定情事，並無違誤。雖訴願人主張前營運長○君未經授權即

使○君通過試用期並自動調整工資云云，然查訴願人既為雇主，就勞動基準法相關規範自有知悉及遵行之義務，惟其未善盡管理監督勞工出勤及發薪狀況之注意義務，致有本件違規情事發生，難認不可歸責，依行政罰法第7條第1項規定，依法自應受罰，尚難以○君未經授權評定勞工試用期及調整工資等為由，脫免其責。訴願主張，不足採據。

六、原處分關於違反勞動基準法第24條第1項規定部分：

（一）按雇主延長勞工工作時間者，應依規定標準給付勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分；平日延長工作時間在2小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在2小時以內者，工資應按平日每小時工資額加給三分之二以上；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1項、第79條第1項第1款、第80條之1第1項、同法施行細則第20條之1定有明文。次按勞工延長工時提供勞務後，經雇主同意得選擇補休而放棄領取延長工時工資；勞動基準法第32條之1第1項亦有明文。另按勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資；勞雇雙方縱有約定延長工時需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責；雇主尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權之權利；有前勞委會101年5月30日勞動2字第1010066129號、勞動部103年3月11日勞動條2字第1030054901號及103年5月8日勞動條2字第1030061187號函釋意旨可資參照。

（二）依原處分機關110年12月28日及29日會談紀錄影本分別記載略以：「……問 貴公司是否有經勞資會議同意實施任一週期之變形工時制度？如何排定勞工工作日與例休日其單週週間起訖日為何？每日正常工時為何？答 本公司與勞工約定週休2日，每7天週期為週一至週日，並無施行任一週期之變形工時制度。原則上每週六、日為每7日之2日休息。……每日正常工時為8小時。……問 加班制度

為何？如何計算加班費之平日每小時工資額？加班時數最小計算單位？勞工在每一次加班後如何申請加班費或選擇補休？答 本公司於勞工入職時與其口頭說明加班制度須填具加班單，最小計算單位為 0.5 小時，加班時數以經主管簽核之時數為準據以核薪。……。」及「……問 檢視勞工○○○110 年 5 月份出勤紀錄有多日晚刷卡，查 5 月 3 日 23：09 下班、5 月 4 日 22：08 下班、5 月 28 日 21：21 下班，是否等同○員結束勞務的時間（即有延長工時之情事）……？答 ……5 月 3 日○員委付工作時間為 17：54，至於為何當日遲至 23：09 打下班卡，公司並未與○員確認是否有延長工時之情事。另 5 月 4 日延至 22：08 下班；5 月 28 日延至 21：21 下班，亦同。……問……勞工○○○110 年 5 月出勤情形，如有申報加班，貴公司會如何計算加班費？答 ……○員 5 月份時薪計算式： $(24000+1000)/30 \text{ 天}/8 \text{ 時}$ ……以 5 月 3 日 9：53 下班（按：應係指上班），當日正常下班的時間為 18：53，如下班時間後應先休息 30 分鐘，加班起計時點為 19：23 分，○員於 23：09 下班，加班最小計算單位為 0.5 小時，該日計有延長工時 3.5 小時，依法應計給加班費為……539 元。本公司因○員無申請加班單，故 5 月份薪資並未核付加班費。……。」上開會談紀錄分別經○君簽名確認在案。

（三）依卷附○君出勤紀錄表影本可知，○君於 110 年 5 月 3 日出勤時間為 9 時 53 分至 23 時 9 分、5 月 4 日出勤時間為 9 時 56 分至 22 時 8 分、5 月 28 日出勤時間為 9 時 52 分至 21 時 21 分，經扣除中間休息 1 小時及正常工時結束後休息 0.5 小時後，以 0.5 小時為單位計算延長工作時間，各延長工時為 3.5 小時、2.5 小時及 1.5 小時，其中延長工作時間在 2 小時以內者計 5.5 小時，再延長工作時間在 2 小時以內者計 2 小時，訴願人應給付○君當月份延長工時工資計 1,112 元【月薪 25,000/30 日/8 時*（4/3*5.5 時+5/3*2 時）】。

（四）復稽之○君 110 年 5 月薪資明細表影本所載，給付費用欄位並無該月延長工時工資之記載，○君於上開會談紀錄亦自承未給予○君 110 年 5 月之延長工時工資，且未提供○君同意選擇補休放棄領取延長工時工資之事證供核；訴願人有未給付 110 年 5 月延長工時工資予○君之情事，洵堪認定。是原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，並無違誤。訴願人雖主張勞工應填寫加班單始能申請加班費，且不可能有加班需求等語；惟○君係在訴願人管領下

之工作場所提供勞務，訴願人對其自具有指揮監督權；又○君超過正常工作時間提供勞務，訴願人並未為反對之意思表示或防止之措施，依前揭勞動部函釋意旨，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，訴願人自負有給付○君延長工時工資之義務，尚不得以勞工延長工作時間未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權之權利。訴願主張，不足採據。

七、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 個月以上未滿 1 年者，應給予特別休假 3 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，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；且於契約終止時，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；且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 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 項等規定自明。
- (二) 依原處分機關 110 年 12 月 28 日會談紀錄影本記載略以：「……問特別休假制度為何？勞工○員和○員離職時特別休假應休未休天數如何折算工資？答 本公司特別休假制度採勞工到職日計算之週年制，以勞工○員為例，110 年 10 月 16 日起，工作年資滿半年有 3 天特休，離職時未使用，折算工資額為： $28000 \text{ 元} / 30 \text{ 天} * 3 \text{ 天特休未休} = 2800 \text{ 元}$ ……○員於 110 年 10 月 12 日起，工作年資滿半年有 3 天特休，離職時未使用，折算工資額： $25000 \text{ 元} / 30 \text{ 天} * 3 \text{ 天特休未休} = 2400 \text{ 元}$ 。（應係 2500 元之誤）……。」該會談紀錄並經○君簽名確認在案。
- (三) 本件依上開會談紀錄影本所載，○君於 110 年 4 月 12 日到職，於 110 年 10 月 12 日工作年資滿 6 個月，依法應有 3 日之特別休假，且○君於就職期間並未請特別休假；復依○君 110 年 9 月薪資明細表影本記載，○君已於 110 年 7 月開始通過試用期，調整工資為 2 萬 8,000 元，並蓋妥訴願人及其代表人之印章；則訴願人應給付○君剩餘 3 日未休特別休假之工資 2,800 元（月薪 28,000/30 日*3 日），惟查訴願人短

少給付未休特別休假之工資 300 元。是原處分機關審認訴願人未依法給付勞工特別休假未休之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，並無違誤。雖訴願人主張有短少給付未休特別休假之工資係因雙方認定勞工之工資金額不同所造成云云，然依前開說明，○君已於 110 年 7 月開始通過試用期，並有蓋妥訴願人及其代表人印章之○君 110 年 9 月薪資明細表影本在卷可稽，訴願人尚難以認定○君工資金額不同為由，冀邀免責。訴願主張，不足採據。

八、綜上，原處分機關就訴願人違反勞動基準法第 22 條第 2 項、第 24 條第 1 項及第 38 條第 4 項規定，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，揆諸前揭規定及裁罰基準，並無不合，原處分應予維持。

九、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 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 111 年 6 月 8 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）