

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

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 113 年 1 月 30 日北市勞動字第 11261018691 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營家具批發業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）112 年 10 月 20 日及 11 月 14 日實施勞動檢查，發現：

（一）訴願人所僱勞工○○○（下稱○君）為全時月薪制勞工，於 86 年 10 月 7 日到職，訴願人於 106 年 11 月 27 日依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，與其終止勞動契約，契約終止時，與○君約定薪資為新臺幣（下同）13 萬 5,000 元。嗣○君不服，向臺灣臺北地方法院提起確認僱傭關係存在之訴，經臺灣臺北地方法院 108 年 4 月 8 日 107 年度重勞訴字第 37 號判決：「一、原告（按：指○君）之訴及假執行之聲請均駁回。……。」○君不服，提起上訴，分別經臺灣高等法院 110 年 4 月 13 日 108 年度重勞上字第 24 號判決：「上訴、擴張、追加之訴及假執行之聲請均駁回。……」最高法院 110 年 12 月 9 日 110 年度台上字第 2913 號判決：「原判決廢棄，發回臺灣高等法院。」復經臺灣高等法院 112 年 3 月 21 日 111 年度重勞上更一字第 1 號判決：「……二、確認兩造間僱傭關係存在。三、被上訴人應給付上訴人……自民國一〇七年二月一日起至上訴人復職日止，按月於次月五日各給付上訴人如附表一『被上訴人應付之薪資』欄所示金額及……利息。……。」訴願人不服，提起上訴，經最高法院 112 年 6 月 20 日 112 年度台上字第 1281 號民事裁定：「上訴駁回。……。」確定在案。

（二）訴願人乃依前開判決結果，以 112 年 8 月 16 日報到通知書通知○君於 112 年 8 月 21 日報到復職，惟職缺與薪資有異動，僅提供 7 萬 5,000 元之職缺，雖○君於 112 年 8 月 21 日已完備報到程序，惟其不接受變更後

之勞動條件，自 112 年 8 月 22 日起皆未上班，期間並申請 2 次勞資爭議調解，要求訴願人給付舊制退休金，嗣訴願人委託○○法律事務所於 112 年 10 月 3 日發函（下稱 112 年 10 月 3 日函）通知○君因其於 112 年 8 月 22 日起無正當事由曠職，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定終止勞動契約，並以該函送達之日起即 112 年 10 月 4 日為生效日。則○君自 86 年 10 月 7 日到職，因前揭判決確定僱傭關係存在，勞動契約自始並未終止，於 111 年 10 月 6 日工作年資已滿 25 年，特別休假計 30 日，訴願人應給付○君 111 年度年資滿 25 年之 30 日特別休假應休而未休之工資 13 萬 5,000 元（13,000/30*30），惟訴願人未為給付，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關乃以 113 年 1 月 15 日北市勞動字第 1136051313 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，經訴願人於 113 年 1 月 23 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人違規事證明確，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，且為甲類事業單位，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 點及第 4 點項次 46 等規定，以 113 年 1 月 30 日北市勞動字第 11261018691 號裁處書（下稱原處分），處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 113 年 2 月 2 日送達，訴願人不服，於 113 年 2 月 29 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 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 38 條第 1 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：…六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」「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。……。」「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。」

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。」

勞動部 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。」

108 年 6 月 21 日勞動條 2 字第 1080130702 號函釋（下稱 108 年 6 月 21 日函釋）：「……說明……三、……勞工遭雇主違法終止勞動契約，並循民事訴訟程序救濟獲勝訴判決，確定僱傭關係繼續存在者，因勞動契約自始並未終止，其工作年資亦未中斷，勞工於違法解僱期間未能提供勞務，係因雇主拒絕受領勞務，非可歸責於勞工，爰勞工於違法解僱期間（含訴訟期間）各年度之法定特別休假權益，不應之而喪失，該期間勞工各年度之特別休假，雇主應依當時法令規定發給未休日數之工資。……四、另勞工於獲勝訴判決復職後當年度之特別休假，應自勞工原『受僱當日（即到職日）』起算及併計違法解僱期間（含訴訟期間）年資後，依勞動基準法第 38 條規定給假。……。」

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	46
違規事件	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 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。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或	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

其他處罰	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 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告……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
8	勞動基準法	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願理由略以：○君於 106 年 11 月 28 日至 112 年 8 月 21 日間，毋庸提供勞務，訴願人亦給付相應工資，此時勞工實質上處於有薪休假階段，自無再請領受領勞務延遲期間之特休未休工資權利；原處分機關雖援引勞動部 108 年 6 月 21 日函釋，惟該函釋所持之見解與法院見解不同，該函釋將「在職」（法律關係存否）與繼續工作（事實上履行勞動契約）混為一談，錯解勞動基準法第 38 條第 1 項、第 4 項之意旨；請撤銷原處分。

三、原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人有未給付勞工○君應休未休之特別休假日數之工資違規情事，有原處分機關 112 年 11 月 24 日勞動條件檢查會談紀錄、○君員工名卡、薪資明細、112 年 8 月 16 日報到通知書、112 年 10 月 3 日函等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張○君於 106 年 11 月 28 日至 112 年 8 月 21 日間，毋庸提供勞務，其亦給付相應工資，此時勞工實質上處於有薪休假階段，自無再請領受領勞務延遲期間之特休未休工資權利；原處分機關雖援引勞動部 108 年 6 月 21 日函釋，惟該函釋所持之見解與法院見解不同，該函釋將「在職」（法律關係存

否)與繼續工作(事實上履行勞動契約)混為一談,錯解勞動基準法第 38 條第 1 項、第 4 項之意旨云云。經查:

- (一)按勞工在同一雇主或事業單位,繼續工作 5 年以上 10 年未滿者,雇主應給予特別休假 15 日,10 年以上者,每 1 年加給 1 日,加至 30 日為止;特別休假因年度終結或終止契約而未休之日數,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;依勞動基準法終止勞動契約時,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;揆諸勞動基準法第 38 條第 1 項第 5 款、第 6 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。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;勞工遭雇主違法終止勞動契約,並循民事訴訟程序救濟獲勝訴判決,確定僱傭關係繼續存在者,勞工於違法解僱期間各年度之法定特別休假權益,不因之而喪失,該期間勞工各年度之特別休假,雇主應依當時法令規定發給未休日數之工資;另勞工於獲勝訴判決復職後當年度之特別休假,應自勞工原「受僱當日(即到職日)」起算及併計違法解僱期間(含訴訟期間)年資後,依勞動基準法第 38 條規定給假,亦有勞動部 106 年 3 月 3 日、108 年 6 月 21 日函釋意旨可資參照。
- (二)本件依原處分機關 112 年 11 月 14 日訪談訴願人之專案經理○○○(下稱○君)之會談紀錄影本記載略以:「……1. 請問公司與○○○(下稱○君)僱傭關係如何?答○君於 86.10.7 到職……106.11.27 公司依勞基法 § 12I 終止勞動契約,嗣後○君提告,法院確認僱傭關係存在確定,故公司通知○君於 112/8/21 報到……,因○君不接受公司安排之職務與工資,故自 112/8/22 起皆未出勤上班提供勞務……訴訟期間工資已於 112/9/5 發薪日給付○君。2. 請問貴公司何時與○君終止勞動契約?理由為何?答因○君自 112/8/22 起皆未上班出勤,期間 8/7、9/25 ○君又申請 2 次勞資爭議調解,皆未成立……公司於 112/10/3 函告○君依勞基法 § 12I 終止契約,並以文到日即 112/10/4 為契約終止日。……4. 請問與○君約定薪資如何?答 106 年離職前,約定月薪 135000 元,惟公司通知○君於 112/8/21 復職時,因時空變遷,職缺與工資有異……故 112/8/22 逕行調整至 75000 元……。」該會談紀錄並經

○君簽名確認在案。

(三) 依上開會談紀錄、卷附○君員工名卡、事實欄所述判決等資料影本所示，○君於 86 年 10 月 7 日到職，因前開判決確定訴願人與○君僱傭關係存在，勞動契約自始並未終止，其至 111 年 10 月 6 日工作年資滿 25 年，依勞動基準法第 38 條第 1 項第 6 款規定，○君享有特別休假 30 日，訴願人應給付○君 111 年度年資滿 25 年之 30 日特別休假應休而未休之工資 13 萬 5,000 元；惟訴願人迄至 112 年 11 月 14 日原處分機關實施勞動檢查時仍未給付，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。至訴願人於訴願書檢附之民事法院判決，經查其乃勞工向雇主請求資遣費等事件之民事法院判決，與本案情形不同，且屬個案判決見解，對本件並無拘束力；所檢附之臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1797 號判決，係就 105 年 12 月 21 日增訂勞動基準法第 38 條第 4 項規定前之個案事實予以判決，然該個案所適用之法令規定與本件已有不同，亦難採之而對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。惟按勞動部 108 年 6 月 21 日函釋意旨，勞工因獲勝訴判決確定僱傭關係存在者，雇主應依當時法令規定發給勞工於違法解僱期間（含訴訟期間）各年度之特別休假應休未休工資，是本件訴願人應發給○君自 106 年 11 月 27 日違法解僱後各該年度之特別休假應休未休工資，然原處分僅審認訴願人未給付○君 111 年度年資滿 25 年之 30 日特別休假未休工資，所憑理由雖有不當，應審認訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之結論並無不同。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。

五、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 連 堂 凱

委員 張 慕 貞
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 邱 駿 彥

委員 郭 介 恒
委員 宮 文 祥

中 華 民 國 113 年 5 月 2 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）