

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 113 年 1 月 8 日北市勞動字第 11261018171 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營服裝及其配件批發業，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 11 日、112 年 11 月 24 日派員實施勞動檢查，查得訴願人非屬勞動基準法第 30 條之 1 規定中央主管機關指定之行業，致訴願人未能實施 4 週彈性工時制度，每日正常工時為 8 小時；其僱用勞工○○○（下稱○君）為銷售顧問，職務內容為銷售人員及店務整理、商品陳列，依班表出勤，延長工時計算單位為 0.5 小時，一週工作起迄為週日至週六，每月 7 日發放前月份之工資、考勤及加班費，並查得：

- (一) ○君 112 年 1 月 4 日延長工時 1 小時、1 月 5 日延長工時 2 小時、1 月 9 日延長工時 1 小時、1 月 14 日延長工時 1 小時、1 月 17 日延長工時 1.5 小時、1 月 28 日延長工時 1 小時，合計延長工時 7.5 小時，訴願人未給付○君該月份延長工時工資新臺幣（下同）1,255 元【（薪資 22,000 元+伙食 2,500 元+『交+全』2,000 元+達標獎金 3,600 元）/30/8*（7.5*4/3）=1,255 元】，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。
- (二) ○君於 112 年 1 月 6 日休息日出勤 6 小時及 112 年 1 月 13 日休息日出勤 6 小時，惟訴願人未依平日每小時工資額另外再給付○君休息日出勤工資 2,342 元【（薪資 22,000 元+伙食 2,500 元+『交+全』2,000 元+達標獎金 3,600 元）/30/8*（4*4/3+8*5/3）=2,342 元】，違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定。
- (三) 訴願人特別休假採週年制（自到職日計，○君自 103 年 7 月 21 日受僱、112 年 1 月 31 日為最後工作日，因○君 112 年 2 月 1 日至 6 月 30 日期間留職停薪，契約終止日為 112 年 6 月 30 日），○君自受僱日至 111 年 7 月 21 日工作年資滿 8 年，111 年 7 月 21 日至最後工作日期間

訴願人應給○君特別休假 15 日，○君於上開期間僅請休 4 日，尚有 11 日未休，訴願人未於契約終止時發給○君特別休假未休日數工資 1 萬 1,037 元【(薪資 22,000 元+伙食 2,500 元+『交+全』2,000 元+達標獎金 3,600 元)/30*11=11,037 元】，違反勞動基準法第 38 條第 4 規定。

(四) 訴願人使○君於 112 年 1 月 2 日(開國紀念日逢排班為例假日之補假)及 1 月 21 日(農曆除夕)國定假日各出勤 8 小時以內，惟未加倍給○君上開 2 日之國定假日出勤工資 2,007 元【(薪資 22,000 元+伙食 2,500 元+『交+全』2,000 元+達標獎金 3,600 元)/30*2=2,007 元】，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 112 年 12 月 20 日北市勞動字第 1126123763 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 113 年 1 月 4 日書面陳述意見，原處分機關審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定(第 1 次經原處分機關以 110 年 4 月 20 日北市勞動字第 11060038801 號裁處書裁處在案)、第 1 次違反同法第 24 條第 2 項、第 38 條第 4 項、第 39 條規定，且僱用人數為 100 人以上，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 4 點項次 17、18、46、48 等規定，以 113 年 1 月 8 日北市勞動字第 11261018171 號裁處書(下稱原處分，原處分事實欄文字誤繕部分，經原處分機關以 113 年 3 月 14 日北市勞動字第 1136060392 號函更正在案)，各處訴願人 10 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 16 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 113 年 1 月 9 日送達，訴願人不服，於 113 年 1 月 31 日經由原處分機關向本府提起訴願，113 年 3 月 8 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理 由

一、按勞動基準法第 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」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 2 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。……。」「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」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 30 條之 1 第 1 項第 1 款規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。」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 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：……五、五年以上十年未滿者，每年十五日。……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 39 條規定：「……第三十七條所定之休假……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 22 條之 3 規定：「本法第三十六條第一項……所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。」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。」

紀念日及節日實施辦法第 3 條第 1 款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗

，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日……：……放假一日。」第 4 條第 5 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：……五、農曆除夕。」第 5 條之 1 規定：「紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假。例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日者於次一個上班日補假。……」

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）80 年 2 月 2 日（80）台勞動一字第 02431 號函釋：「一、查事業單位應否適用勞動基準法，依該法第三條……規定其事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎……。……事業單位適用勞動基準法之認定，應以其所從事之主要經濟活動是否為該法第三條所列之行業為準。即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之。二、事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明該事業單位之前述各種資料後，逕行認定之。」

86 年 12 月 6 日（86）台勞動二字第 049122 號函釋：「綜合商品零售業自八十七年三月一日適用勞動基準法之日起，指定為該法第三十條之一之行業。」

87 年 9 月 14 日（87）台勞動二字第 039675 號函釋：「勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱『加倍發給』，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資……。」

103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：……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。又勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責。」

勞動部 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號令釋：「依勞動基準法（以下稱本法）第 37 條及本法施行細則第 23 條第 3 項第 9 款規定，指定本法第 37 條及本法施行細則第 23 條規定應放假日，適逢本法第 36 條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休……。」

106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋：「……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。」

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	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)
17	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	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 萬元。
18	雇主使勞工於勞基法第 36 條所定休息日工作，未依法給付休息日工資。	第 24 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。	或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 2 分之 1。	
46	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。	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。	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。	
48	雇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。	第 39 條、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 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、本件訴願及補充理由略以：訴願人屬綜合商品零售業，且係在取得勞資會議同意後，自 105 年 1 月 1 日起，採行 4 週彈性工時制度，應合乎勞動基準法第 30 條之 1 規定，故訴願人顯無未給付○君延長工時工資及休息日出勤工資之情事；○君每年應出勤時數為 2,080 小時，扣除實際工時為 1,950 小時，再扣除休息日出勤加倍給付工資 86.71 小時，及延長工時工資 1.33 小時後，尚餘 41.96 小時部分薪資仍屬溢給，足堪支應○君國定假日 2 天共計 32 小時出勤工資，故訴願人顯無未給付○君國定假日出勤工資之情事；訴願人設有加班申請制度，但○君從未依規定申請加班；請撤銷原處分。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 112 年 10 月 11 日、112 年 11 月 24 日訪談訴願人之受任人○○○之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 112 年 10 月 11 日、112 年 11 月 24 日會談紀錄）、○君出勤紀錄、薪資清冊、匯款清單、111 年度年假卡等影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、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，包含勞工每日工作時間超過 8 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 3 分之 1 以上；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並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 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 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，亦有勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋意旨可資參照。

（二）復按前勞委會 80 年 2 月 2 日（80）台勞動一字第 02431 號函釋意旨，有關事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為

分類基礎，事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值（或營業額）最多者認定其行業，若產值（或營業額）相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之；事業單位適用勞動基準法如有疑義，應由當地主管機關查明前述各種資料後逕行認定之。又關於事業單位適用勞動基準法之認定原則，因行政院主計總處中華民國行業標準分類迭見修正，勞動部於認定時係依據該標準分類第 6 次修訂版（85 年 12 月，下稱行業標準分類第 6 次修訂版）為準。依該修訂版第 F 大類（批發、零售及餐飲業）531 小類「綜合商品零售業」定義為「凡從事下列 532 至 559 小類中 3 小類以上商品之零售買賣之行業均屬之。此行業之特點是不以其銷售之主要商品歸類，如百貨公司、超級市場、便利商店、零售式量販店等。」上開綜合商品零售業，經前勞委會指定自 87 年 3 月 1 日起適用勞動基準法，且指定為同法第 30 條之 1 適用行業，亦有前勞委會 86 年 12 月 6 日（86）台勞動二字第 049122 號函釋意旨可參。

- (三) 查依原處分機關 112 年 10 月 11 日會談紀錄影本記載略以：「……答……目前行業別登記為『服裝及其配件批發』，但實際經營有含零售部分，所以會再補件提供……國稅局『結算申報之損益及稅額計算表』……」及原處分機關 113 年 2 月 16 日北市勞動字第 1136008453 號函所附訴願答辯書理由三記載略以：「……（一）……1. 訴願人非屬適用四週彈性工時制度之行業……（2）查訴願人之最近一年度（111 年度）損益及稅額計算表……其營業收入全部以『121017 其他梭織外衣製造』一項申報，營收淨額為 307,775,513 元，與綜合商品零售業定義之『三小類以上零售業』之要件不符，縱訴願人主張於各門市確有擺賣『女裝、圍巾、皮包、鞋類、膠原蛋白飲、眼鏡墨鏡』，亦未見其損益及稅額計算表內有其他項目營收之佔比，顯見訴願人之主要經濟活動非屬『綜合商品零售業』或其他得適用四週彈性工時之行業別。……」並有訴願人 111 年度損益及稅額計算表影本附卷可稽。則原處分機關審認訴願人之事業非屬綜合商品零售業，是其非屬勞動基準法第 30 條之 1 指定得適用 4 週彈性工時之行業，仍應遵守勞動基準法第 30 條第 1 項規定，尚非無憑。訴願人主張其屬綜合商品零售業、已召開勞資會議通過於 105 年實施 4 週彈性工時制度等節，不足採據。
- (四) 次依原處分機關 112 年 10 月 11 日會談紀錄影本記載略以：「……問貴公司與○員約定之每月發薪日期及方式？約定工資數額、薪資結構及給付憑證？答……約定工資為『薪資、伙食、交+全（即交通津貼及全勤津貼）、達標獎金（約定達到業績目標而給予之獎金）』合計……○員為月薪制……○員抽查

期間因無加班申請，故薪資結構無加班費項目，公司也未給予抽查期間加班費。……問貴公司如何安排○員工作時間及休假？……答○員依班表出勤，班表時間分為早班：10:00~17:00（含休息 1 小時）、晚班：14:00~21:00（含休息 1 小時）、全班 10:00~21:00（含休息 2 小時），每日正常工時雖為 8 小時，但公司實際排班大概只有 7 個多小時……加班單位為 0.5 小時……○員於 112 年 1 月 5 日、1 月 17 日、1 月 28 日皆上全班，有因店務而延長工時之下班打卡紀錄，本公司尚未給予○員上開 3 日之平日加班費……」並經○○○簽名確認在案。

(五) 復依○君 112 年 1 月份出勤紀錄、薪資清冊、匯款清單影本所示，○君 112 年 1 月 4 日、5 日、9 日、14 日、17 日、28 日等日，排班均為 10 時至 21 時，扣除 2 小時休息時間，實際工作時間為 9 小時以上；訴願人既非屬得適用 4 週彈性工時之行業，其所僱勞工每日正常工時應依勞動基準法第 30 條第 1 項即 8 小時之規定辦理，○君每日超過 8 小時部分應認屬延長工時；則原處分機關依○君 112 年 1 月之出勤紀錄，審認其於 1 月 4 日延長工時 1 小時（全班，10:06-21:05 出勤）、1 月 5 日延長工時 2 小時（全班，09:54-22:15 出勤）、1 月 9 日延長工時 1 小時（全班，10:00-21:11 出勤）、1 月 14 日延長工時 1 小時（全班，10:04-21:27 出勤）、1 月 17 日延長工時 1.5 小時（全班，09:49-21:47 出勤）、1 月 28 日延長工時 1 小時（全班，09:55-21:05 出勤），合計延長工作時間在 2 小時以內者為 7.5 小時，訴願人應給付○君上開日期之平日延長工時工資為 1,255 元【（薪資 22,000 元+伙食 2,500 元+『交+全』2,000 元+達標獎金 3,600 元）/30/8*（7.5*4/3）=1,255 元】，惟訴願人未為給付，已違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定，並無違誤。至訴願人主張○君未依規定申請加班乙節，查○君有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 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋意旨，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。訴願主張，不足採據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定部分：

(一) 按雇主使勞工於休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 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 2 項、第 79 條

第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項定有明文。

- (二) 依原處分機關 112 年 10 月 11 日訪談會談紀錄影本記載略以：「……問貴公司如何安排○員工作時間及休假？……答○員依班表出勤……1 月 6 日為休息日出勤、1 月 13 日為休息日出勤……」並經○○○簽名確認在案。
- (三) 次依○君 112 年 1 月份出勤紀錄、薪資清冊及匯款清單影本所示，其 112 年 1 月 6 日（星期二）之表定工作時間為 10 時至 17 時，出勤時間為 9 時 52 分至 17 時 17 分，1 月 13 日（星期五）之表定工作時間為 14 時至 21 時，出勤時間為 13 時 52 分至 21 時 8 分，扣除休息時間 1 小時，該 2 日出勤工作各 6 小時，訴願人應依平日每小時工資額另外再給付○君休息日出勤工資 2,342 元【（薪資 22,000 元+伙食 2,500 元+『交+全』2,000 元+達標獎金 3,600 元）/30/8*（4*4/3+8*5/3）=2,342 元】；惟訴願人並未給付上開工資；是訴願人違反勞動基準法第 24 條第 2 項規定之事實，堪予認定。
- (四) 復依原處分機關 113 年 2 月 16 日北市勞動字第 1136008453 號函所附訴願答辯書理由三記載略以：「……（一）……2……（4）……因勞動力不可儲存，訴願人既與勞工約定服『早晚班』者僅須出勤 6 小時，自不得使勞工再行補服未滿 8 小時時數之勞務或主張『溢給薪資』，更遑論據以抵充平日延長工時或於休息日工作等應加給之工資……」是○君既有於休息日出勤之事實，訴願人即應依勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付出勤之工資，訴願人尚難以該 2 日休息日出勤工資已由○君溢領工資中支應，冀邀免責。訴願主張，不足採據。

六、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，繼續工作满 5 年以上 10 年未滿者，應給予特別休假 15 日；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，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 38 條第 1 項、第 4 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及勞動基準法施行細則第 9 條、第 24 條之 1 第 2 項定有明文。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；亦有勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060047055 號函釋意旨可資參照。

(二) 依原處分機關 112 年 10 月 11 日、112 年 11 月 24 日會談紀錄影本記載略以：「……問請問貴公司之特別休假制度？答特別休假為週年制（以到職日起計週期）……因○員於 112 年 1 月 31 日為最後工作日，公司有在 112 年 6 月份詢問復職意願，但未獲肯定回應，公司認為○員因未復職成功，所以契約於 112 年 6 月 30 日終止。……」 「……答……2. ○員 111 年 7 月 21 日至 112 年 7 月 20 日期間，因 111 年 9 月 20 日、21 日、25 日及 12 月 4 日，共已使用 4 天特別休假，故尚有 11 天應休而未休之特別休假，迄今仍未給付與○員，會再補匯給○員。〔計算方式：(112 年 1 月份約定工資 30100 元/ 30 天) *11 天= 11037 元〕……」並經○○○簽名確認在案。

(三) 查訴願人係以勞工到職日為特休年度起始日，○君於 103 年 7 月 21 日受僱到職，112 年 1 月 31 日為最後工作日，○君自 112 年 2 月 1 日至 6 月 30 日期間留職停薪，契約終止日為 112 年 6 月 30 日，其自受僱日至 111 年 7 月 21 日工作年資滿 8 年，依規定享有 15 日特別休假，惟○君於 112 年 6 月 30 日勞動契約終止時，僅休特別休假 4 日，其特別休假應休而未休之日數尚有 11 日，依勞動基準法施行細則第 9 條規定，訴願人應於依該法終止勞動契約時（即 112 年 6 月 30 日）結清工資給付○君；惟查訴願人迄至 112 年 11 月 24 日原處分機關實施勞動檢查時，仍未給付○君上開 11 日特別休假應休而未休之工資；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。

七、原處分關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

(一) 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及農曆除夕為內政部規定勞工應放假之紀念日、民俗節日；雇主徵得勞工同意於該紀念日、民俗節日工作者，應加倍發給工資；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；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、紀念日及節日實施辦法第 3 條第 1 款、第 4 條第 5 款等定有明文。復按紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假，例假日為星期六者於前一個上班日補假，為星期日者於次一個上班日補假；勞動基準法規定之應放假日，如適逢勞動基準法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日

補休，揆之紀念日及節日實施辦法第 5 條之 1 規定及前勞委會 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號函釋意旨自明。

(二) 依原處分機關 112 年 10 月 11 日、112 年 11 月 24 日會談紀錄影本記載略以：「……問貴公司……國定假日是否放假?……答○員依班表出勤……若勞工國定假日有出勤，會給予補休或加班費……○員……1 月 21 日國定假日出勤，且 1 月 1 日之元旦（國定假日）應於 1 月 2 日補放假，但○員於 1 月 2 日有出勤。本公司尚未給予○員上開 2 日之國定假日加班費。……」 「……問有關上開貴公司 112 年 10 月 11 日受檢會談紀錄，所敘明之抽查勞工……○員……勞動條件制度，除今日補件及說明外，是否有更動說明之處？答本公司未使用國定假日調移，故○員於 111 年 10 月 10 日之國定假日出勤，也未給予加班費，因當時出勤表未加註國定假日加班之補休日……公司主張依四週變形工時之多出休假日去補足應休國定假日。……」並經○○○簽名確認在案。

(三) 復依卷附○君 112 年 1 月份出勤紀錄、薪資清冊及匯款清單影本記載，○君 112 年 1 月 2 日（中華民國開國紀念日補假日）及 1 月 21 日（農曆除夕）各出勤工作 8 小時以內，訴願人應加倍給付該 2 日出勤工資計 2,007 元【（薪資 22,000 元+伙食 2,500 元+『交+全』2,000 元+達標獎金 3,600 元）/30*2=2,007 元】，惟訴願人並未給付，是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定，洵堪認定。另訴願人之受任人○○○於上開會談紀錄已自承訴願人未與○君約定國定假日調移，勞工若國定假日有出勤工作會給予補休或加班費等，依前揭規定及勞動部令釋意旨，○君於內政部所訂應放假之民俗節日及其他中央主管機關指定應放假日有出勤工作之事實，訴願人應加倍給予○君該等出勤日之工資，訴願人尚難事後以溢給之薪資應足以支付○君上開 2 日出勤加倍工資之主張，冀邀免責。訴願主張，不足採據。

八、從而，原處分機關審認訴願人 5 年內第 2 次違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定、第 1 次違反同法第 24 條第 2 項、第 38 條第 4 項及第 39 條規定，且為僱用人數達 100 人以上，屬甲類事業單位，乃依前揭規定及裁罰基準，各處訴願人 10 萬元、2 萬元、2 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 16 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，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 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 1 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）