

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

114年度巡簡字第13號

原告 阡鈺清潔有限公司

代表人 歐龍柱

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科

訴訟代理人 余文翔

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國114年4月10日勞動法訴二字第1130022812號訴願決定，提起行政訴訟，本院於114年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣2,000元由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：按行政訴訟法第229條第2項第2款之規定，因不服行政機關所為新臺幣（下同）50萬元以下罰鍰處分而涉訟者，應適用簡易訴訟程序。查本件原告不服被告所裁罰之2萬元罰鍰，核其屬前揭規定，適用簡易程序，合先敘明。

二、事實概要：原告從事建築物清潔服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心（下稱北區職安中心）於民國113年7月11日實施勞動檢查，嗣被告依查得結果，認定原告使所僱勞工林桂春及王薇（下分稱林君、王君，並合稱系爭勞工）於113年5月1日法定應放假日出勤提供勞務，有未加倍發給工資之情，違反勞基法第39條規定，遂以113年11月1日府勞資字第1133935626號處分書（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處原告罰鍰2萬元整，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，

01 並限期於文到15日內改善。原告不服，提起訴願。經勞動部
02 114年4月10日勞動法訴二字第1130022812號訴願決定（下稱
03 訴願決定）駁回。原告對罰鍰部分不服，遂提起本件行政訴
04 訟。

05 三、本件原告主張：

06 (一)、原告與工作同仁均簽有勞動合約，其中註明五一勞動節除原
07 有薪資外，加給五一及特休假薪水，當時月薪為2萬7,470
08 元，實發薪資為2萬8,074元，五一當日加給1,900元，自1月
09 份開始領取，分12個月給付，特休薪資則以整年之特休假計
10 算，同分12個月發放，縱中途離職亦不會要求返還，原告所
11 為薪資發放僅計算方式不同，並未違反規定。另於113年7月
12 11日談話記錄，北區職安中心就薪資問題未詢問會計，而僅
13 問秘書徐雨辰（下稱徐君），該名秘書復於當日下午逕自離
14 職，其原因為何，以及本件是否因原告涉有另案，而先認定
15 違規，後找理由等情，均屬有疑。

16 (三)、並聲明：

17 1、訴願決定及原處分關於罰鍰2萬元部分均撤銷。

18 2、訴訟費用由被告負擔。

19 四、被告答辯則以：

20 (一)、查勞動部職業安全衛生署之移送資料，系爭勞工之薪資明細
21 均無國定假日出勤工資項目，原告分別給付林君2萬8,074元
22 （底薪2萬7,470元+職務津貼1,030元-健保費426元）及王君
23 1萬5,500元。而原告陳述意見時提供之明細，林君工資結構
24 變更為底薪2萬7,470元+特休工資458元+勞動節抵扣金79元
25 +職務加給493元-健保費426元；王君則變更為底薪1萬4,500
26 元+特休工資233元+勞動節抵扣金43元+職務加給1,150元-健
27 保費426元，除與受檢時不同外，王君之健保非原告投保卻
28 仍扣之，且部分工時人員王君職務加給高於全時人員林君，
29 又訴願時提出之勞動契約書，林君工資為2萬7,470元，特別
30 休假折算係以年資滿1年為7日計算，每日工資為916元，全
31 年共計6,412元，計入每月工資額為534元，加計基本工資後

01 為2萬8,004元（加計勞動節抵扣金79元、職務加給493元、
02 扣除健保費426元後為2萬8,150元），亦與原告所提工資明
03 細不符。另查相關資料，均無五一另加給之內容，而個人勞
04 動契約書第5點載明：「特休假計換金應依年度計算，分月入
05 於勞工薪資內，如有中途離席等因素造成超領時，得於結清
06 薪水並一次退回」。

07 (二)、是以原告陳述內容前後不一、自相矛盾，除與受檢時之資料
08 相異外，其將特別休假及勞動節出勤工資拆解為每月數百及
09 數十元之金額給付，及前揭部分工時人員職務加給高於全時
10 人員等情，亦與常情不符，其所述難認可採。又被告僅被動
11 接收北區職安中心之檢查結果，對訪談對象如何選擇不得而
12 知，且相關資料已蓋有原告大小章，徐君亦難認有不能代原
13 告回答問題之情。

14 (三)、並聲明：

15 1、原告之訴駁回。

16 2、訴訟費用由原告負擔。

17 五、本院之判斷：

18 (一)、本件應適用之法令：

19 1、勞基法第1條：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加
20 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規
21 定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不
22 得低於本法所定之最低標準。

23 2、勞基法第37條第1項：內政部所定應放假之紀念日、節日、勞
24 動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。

25 3、勞基法第39條：第36條所定之例假、休息日、第37條所定之
26 休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經
27 徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性
28 關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

29 4、勞基法第79條第1項第1款：有下列各款規定行為之一者，處2
30 萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第41
31 條……規定。

01 5、勞基法第80條之1第1項：違反本法經主管機關處以罰鍰者，
02 主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、
03 處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未
04 改善者，應按次處罰。

05 (二)、上揭事實概要欄所載事實，已經兩造分別陳述在卷，並有訴
06 願決定、原處分、勞動部職業安全衛生署113年9月9日勞職
07 北1字第1131610459號函、北區職安中心勞動檢查結果通知
08 書、人力供應暨複合支援服務業勞動條件專案檢查會談紀錄
09 表、北區職安中心113年7月11日談話紀錄、系爭勞工5月到
10 退勤務簽證表、系爭勞工4、5月薪資單、系爭勞工投保資
11 料、林君簽署之個人勞動契約書、系爭勞工薪資條及各該送
12 達證書等在卷可稽（見訴願卷第1至7、13至18、21至25、28
13 至29、34至43、58至62、66頁），洵堪認定。

14 (三)、本件原告主張其並非不給付勞動節之雙倍出勤費用，而是將
15 該勞動節與特休加班費，分為12個月，於每月給付薪水時一
16 併給付，並於本院114年10月17日辯論期日提出薪資單（下稱
17 辯論時之薪資單，見本院卷第95頁）為證，經查：

18 1、原告主張上開勞動節雙倍之薪資與特休加班費均分12個月發
19 放，被告係主張，當時裁處之依據是做成時所取得之薪資總
20 額明細（下稱採證時之薪資單，見原處分卷第23至26頁）。而
21 原告所主張之將勞動節加班費與特休加班費，首次出現於薪
22 資資料上為113年9月24日由原告提出與被告之資料（下稱9
23 月24日薪資單，見原處分卷第31頁）。而審之本件之勞動檢
24 查時間為113年7月11日，被告是經過檢舉而為本件勞動檢
25 查，是可知前揭採證時之薪資單被告取得之時在113年7月11
26 日前。則原告所提出之辯論時之薪資單、9月24日薪資單是
27 否為真，已有疑問。

28 2、而在113年7月11日勞動檢查時，北區職安中心訪談訴外人即
29 原告秘書徐雨辰時，訴外人徐雨辰證稱：訴外人林桂春之底
30 薪為27470元，外加職務津貼1030元，這是為了補貼五一勞
31 動節出勤所設，每月皆有此津貼，訴外人王微工資為13,735

元，另外提供車資油錢與補貼勞保，支付每月15,500元（見原處分卷第16頁）。然該次訪談在被告取得採證時之薪資單後，則是否可採為證據，亦有可疑。

3、原告提出其與訴外人林桂春與另一於同公司之訴外人吳秋燕之契約，而契約上有記載關於勞動節薪資分月發放者，僅有訴外人林桂春部分所簽立之個人勞動契約書（見原處分卷第46頁），且不管是獎勵、勞動契約或訴外人林桂春所簽立之個人勞動契約書，原告皆未於上用印，亦未有原告之大小章，僅有訴外人吳秋燕與林桂春之簽章（見原處分卷第39至47頁），則該契約書之相關約款是否生效，已有可疑。況其所提出契約書中相關資料，雖訴外人林桂春所簽立之勞動契約中有記載同意原告將五一勞動節及個人應有之特別休假兌換工資分配於每月薪資內發放（見原處分卷第43頁），但其上之記載卻與個人勞動契約之記載計算有所違背，且於訴外人林桂春所簽立之個人勞動契約書（見原處分卷第46頁）中記載特休假折算加計入薪資，分計每月月薪為28,004元，並未記載勞動節雙倍給付之相關給付內容。且訴外人林桂春之個人勞動契約書上有記載：新竹市衛生局班長28,500元（見原處分卷第46頁），則兩分契約計算勞動節薪資與新竹市衛生局班長之薪資不盡相同，但因個人勞動契約書中並未記載勞動節津貼，且關於新竹市衛生局班長28,500是另外以手寫方式記載，則應認為28,500元為訴外人林桂春單獨之薪資給付特約，而既然身為新竹市衛生局班長之薪資為28,500，原告每月均給付28,500元，其並未將相關勞動節雙倍給付計入，可認訴外人林桂春之薪資除加計特休7日均導入12個月之薪資外，其多出的部分為其擔任新竹市衛生局班長之報酬，並非原告所述之勞動節上班之津貼。換言之，縱如原告所述其將勞動節之雙倍薪資給付分為12個月餘薪資給付時一併給予，但其給付訴外人林桂春之28,500元並未包含勞動節之雙倍給付。

4、而縱如原告所陳均為可採，其有分12個月以津貼方式給付，

而依據一般薪資給付之原則，有出勤才有給薪。經本院當庭向原告確認（見本院卷第88至89頁），如按照此一原則給付相關勞動節雙倍給付，則若有一員工勞動節出勤完隔日即離職，如何給付，原告回應為因津貼內有特休給付，而特休之給付必須於上滿1年始有滿額，則因離職之人未上滿一年，但卻仍以一年給付計算分12個月給付，則已涵蓋勞動節之雙倍給付。然勞動節之雙倍給付，與特休未休之給付，為不同之給付義務，當不能流用。況且，如依原告所述，因勞工未上滿一年，則其給予休假本應依照比例給予，其所謂之特休分12月補貼亦未給滿一年，如何涵蓋勞動節之雙倍給付？也就是說，如依原告之制度設計，將無法對於未於其公司工作滿一年之人給付勞動節之雙倍給付，亦無法採為對原告有利認定之依據。

六、綜上所述，原告之主張均不足採。被告以原處分裁處原告罰2萬元，並無違誤。訴願決定予以維持，亦無不合。原告起訴請求撤銷此部分，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之證據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

八、本件第一審之訴訟費用為2,000元，由敗訴之原告負擔，爰確定如主文第2項所示。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 11 月 17 日
法 官 唐一強

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他

01 造人數附繕本)。

02 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
03 逕以裁定駁回。

04 中 華 民 國 114 年 11 月 17 日
05 書記官 陳達

06 泓