

臺中高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

110年1月7日辯論終結

原告 清芬洗衣有限公司

代表人 黃淑芬

訴訟代理人 陳貴德 律師

被告 雲林縣政府

代表人 張麗善

訴訟代理人 吳璋信

陳瓊詩

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國109年7月6日勞動法訴二字第1090165722號訴願決定，提起行政訴訟。

本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

(一)緣原告從事洗衣業，為適用勞動基準法之行業。訴外人宋庭綺為原告所僱員工（下稱宋君）於民國（下同）108年6月19日向被告勞工處檢舉原告違反勞動基準法（宋君又分別於108年7月22日、同年8月19日、同年8月23日以申訴書補充相關資料與說明），關於工資、資遣費、勞退提繳不足賠償、特休未休補償及非自願離職證明書等勞資爭議部分，經被告於108年7月3日召開勞資爭議調解會議，調解結果不成立。

(二)對於原告違反勞動基準法部分，被告於108年6月21日實施勞動檢查並於108年8月23日以府勞動二字第1083417020號函請

原告提供受檢資料，原告分別於108年9月6日、同年月24日、同年10月7日以說明書提出資料及說明，經檢查結果發現原告有3項違反勞動基準法之情事：1.原告於所僱勞工宋君108年1月工資中「績效獎金」扣款新臺幣（下同）768元，致未全額給付工資，違反勞動基準法第22條第2項規定；2.宋君於108年1月份有4日休息日出勤工作，每日實際工作9小時，應給付延長工時工資5,917元，原告僅給付5,401元，尚不足516元（含小數點誤差值），違反勞動基準法第24條第2項規定；3.宋君於106年5月2日到職，至108年5月2日止工作年資為2年，應於108年6月25日契約終止時發給10日應休未休之特別休假折算工資7,700元，原告未給付任何金額，違反勞動基法第38條第4項規定。案經被告以108年10月25日府勞動二字第1083421840號函請原告陳述意見，原告於108年11月8日函復被告，被告審查後仍認為原告違反上述勞動基準法屬實，爰以108年12月9日府勞動一字第1083424200號函檢送裁處書（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款及行為時第80條之1第1項規定，各處原告罰鍰2萬元，合計裁處罰鍰6萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，以及請其立即改善。原告不服，於108年12月30日提起訴願，經勞動部以109年7月6日勞動法訴二字第1090165722號訴願決定駁回，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

- 1.宋君108年1月份工資清冊雖記載績效獎金扣款768元，但依勞動基準法第22條第2項但書規定，法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。而績效獎金乃勞雇雙方之約定，提出宋君108年1月份工資之績效獎金說明，即可證明。對於

01 宋君108年1月之薪資，原告於薪資通知單固載扣發績效獎金
02 768元，然於薪資通知單載明：「績效獎金：依個人配合工
03 作進度安排之工作態度良好或不良作考核，加發或扣發」，
04 並於被告詢問時，提出書面說明，而宋君領薪時對此並無意
05 見，足證勞雇雙方對於績效獎金加發或扣發，係另有約定，
06 符合勞動基準法第22條第2項但書規定，故原告依約定扣績
07 效獎金768元，並未違反勞動基準法第22條第2項之規定。

08 2.依宋君108年1月份出勤紀錄所示，其於1月6日、1月13日、
09 1月20日、1月27日加班，原告已給付宋君108年1月份加班工
10 資9,271元。對於上開加班費計算，被告以原告於計算宋君
11 休息日自第9小時起之延長工時工資，僅以一又三分之一計
12 算，而未加計本薪，故有差額516元。然此差額係原告導入
13 人資系統而得出之結果。事實上，原告於108年1月份已給付
14 宋君加班費9,271元。衡情，原告殊無故意短付之理。再者
15 ，人資系統係以電腦程式計算，若有差錯，亦非原告所能預
16 見，故原告亦無過失可言。準此，有關休息日工作之工資額
17 計算，縱短少516元，亦非出於原告之故意或過失，依行政
18 罰法第7條第1項規定，應不予處罰。

19 3.宋君於108年6月25日起，即無正當理由繼續曠職3日以上，
20 經原告以108年7月26日臺中民權郵局營收股001148號存證信
21 函，依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，故
22 被告認定勞雇雙方於108年6月25日終止勞動契約並非事實，
23 且勞動契約終止之前，宋君並未排定特別休假，其能休而不
24 休，非可歸責原告；且宋君無故離職，依行政院勞工委員會
25 79年9月15日台勞動2字第21827號函、82年8月27日台勞動2
26 字第440624號函意旨，原告可不發給未休日數之工資。準此
27 ，原告並未違反勞動基準法第38條第4項之規定。換言之，

01 宋君工作滿2年，依勞動基準法第38條第1項第3款規定，固
02 應給予10日之特別休假；且依同條第4項規定，勞工之特別
03 休假，因年度終結或契約終結而未休之日數，雇主應發給工
04 資；又依勞動基準法施行細則第9條規定，依本法終止勞動
05 契約時，雇主應即結清工資，給付勞工。然查：

06 (1) 被告答辯及訴願決定均以被告勞資爭議調解紀錄為據，認
07 定宋君已於108年6月25日終止勞動契約，然非事實。因為
08 ，調解過程所為之相互陳述，於調解不成立後之本案訴訟
09 ，不得採為裁判之基礎（民事訴訟法第422條規定參照）
10 。於行政訴訟基於相同之法理，上開調解紀錄，自不能執
11 以認定事實之證據；更何況宋君稱：「108年6月25日不經
12 預告直接終止勞動契約」，係其片面陳述，原告予以否認
13 。故原處分及訴願決定均認宋君已於108年6月25日終止勞
14 動契約，並非有據。

15 (2) 再者，宋君於108年6月25日起即未到場上班，此為原告及
16 宋君均不爭執之事實，故原告以宋君無正當理由，繼續曠
17 職3日以上為由，而於108年7月24日、108年7月26日先後
18 以存證信函終止勞動契約，即屬有理由。

19 (3) 又宋君於108年6月25日起即未到廠上班，而原告終止勞動
20 契約之後，對於應給付特休而未休之工資，並無拒絕給付
21 之意思，此由原告通知員工特休之書面通知記載：「特別
22 休假日，以發放日薪（770元）折抵，不再另外補休假」
23 、「特別休假日結算及發放：每年2月份，結算上各年度
24 未休特別休假日，並於3月5日發放未休代金」，而原告據
25 此書面通知，已於108年2月間結算，並於108年3月5日支
26 付宋君工作1年以上2年未滿之特休未休之工資；而對於滿
27 2年以上3年未滿之特休未休工資，係因宋君於108年6月25

01 日起無故未出勤，並非原告拒絕結清，此由原告載明：「
02 未結案」，並說明：「茲因員工於108年6月25日起，無故
03 未到勤，故108年度特休假尚未計算結清」即可證明。

04 (4)由上所述，可知2年以上未滿3年之特休未休工資未結清，
05 係可歸責予宋君之事由，迄未結清，並非原告故意或過失
06 不結清，自不應受罰。

07 4.被告對於原告上開有利之證據，未予以審酌，片面認定原告
08 違反勞動基準法第22條第2項、第24條第2項及第38條第4項
09 等規定，而依勞動基準法第79條第1項規定分別裁處2萬元，
10 並依勞動基準法第80條之1第1項規定公布原告之名稱、負責
11 人姓名，以及限期改善之處分，認事用法均有違誤，訴願決
12 定未予撤銷，維持原處分，亦有違誤等語。

13 (二)聲明：撤銷訴願決定及原處分。

14 三、被告答辯及聲明：

15 (一)答辯要旨：

16 1.原告自宋君108年1月份工資以「績效懲處」扣薪768元，原
17 告雖稱依勞雇雙方之約定，惟未提出徵得勞工同意扣款之相
18 關事證；依勞動基準法第22條第2項明定，工資應全額直接
19 給付勞工，是除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主
20 不得以任何理由扣發工資。至但書所稱「勞雇雙方另有約定
21 」，係限於勞雇雙方個別協商後，勞工同意由其工資中扣取
22 一定金額而言，並不包括雇主單方制定之員工規則。原告確
23 逕自扣發宋君108年1月份薪資768元，且原告並無提出經宋
24 君協商同意扣款之具體事證，是原告以宋君未完成工作數量
25 即逕自於其工資中扣款，未符勞動基準法第22條第2項但書
26 所定「勞雇雙方另有約定」之情形，原告所訴，為無理由，
27 不足採。原告違法事實洵堪認定，違反勞動基準法第22條第

2項規定事實明確。

2.宋君於108年1月6日、1月13日、1月20日及1月27日等4日休息日出勤工作，每日工作時間9小時，此有宋君108年1月份加班費計算明細，原告對此亦不爭執。宋君係月薪制勞工，月薪2萬3,100元（換算時薪96.25元），其108年1月份該4日休息日延長工時工資為5,917元【 $(96.25\text{元} \times 1.34 \times 2\text{小時}) \times 4\text{日} + (96.25\text{元} \times 1.67 \times 6\text{小時}) \times 4\text{日} + (96.25\text{元} \times 2.67 \times 1\text{小時}) \times 4\text{日} = 5,917\text{元}$ 】，原告僅給付5,401元，尚不足516元（含小數點誤差值），至原告主張已給付宋君108年1月份延長工時工資9,271元。惟查，月薪制勞工於休息日延長工作時間，自第9小時起，除延長工時工資外，雇主亦須給付本薪，原告於計算宋君休息日自第9小時起延長工時工資，僅再加給一又三分之一，顯有不足；且該筆金額尚包括平日延長工時工資，是原告所稱，核無足採，原告違反勞動基準法第24條第2項事實，足以認定。

3.原告所僱勞工特別休假採週年制，宋君之工作年資自106年5月2日起算至108年5月2日止滿2年，應給予宋君108年度特別休假可休10日，原告主張因宋君於108年6月25日起，即無正當理由繼續曠職3日以上，經原告以108年7月26日存證信函，依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止勞動契約等語。原告陳述意見略以，「依行政院勞工委員會79年9月15日台勞動2字第21827號函及82年8月27日台勞動2字第44064號函意旨，宋君與本公司終止勞動契約之前，並未排定特別休假期日，其能休而不休，且非可歸責該公司，本公司可不發給未休日數工資。準此，本公司並無違反勞基法第38條第4項規定，應無疑義。」；惟查，勞動部106年1月18日勞動條3字第1060130079號函釋：「內政部主管勞工事務時期之中華

民國79年9月15日台勞動2字第21827號函、82年8月27日台勞動2字第44064號函等特別休假函釋，業經本部106年1月18日勞動條3字第1060130075號1令廢止」；次查，被告108年7月3日勞資爭議調解紀錄所載略以：「勞方主張：……本人於5月底向縣政府勞工處諮詢後，才知道公司有違反勞工法令，本人依據勞動基準法第14條規定，108年6月25日起不經預告直接終止勞動契約，……。不爭執事項：……工作時間：……至108年6月25日……。 」等語。是宋君與原告確於108年6月25日終止勞動契約，依勞動基準法第38條第4項及勞動基準法施行細則第24條之1及第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。」據此，宋君於108年6月25日終止勞動契約時尚有10日特別休假未休畢，原告未給付宋君應休未休特別休假之折算工資7,700元（23,100元÷30天×10天=7,700元），違反勞動基準法第38條第4項規定明確，原告之主張有違法令規範，不足以採。

4.原告有上開違反勞動基準法第22條第2項、第24條第2項及第38條第4項等規定情事，依勞動基準法第79條第1項、勞動基準法第80條之1第1項及行政罰法第25條規定，分別裁處各2萬元，合計6萬元罰鍰，並公布原告之名稱、負責人姓名，以及限期改善，並無違誤，原告之訴為無理由等語。

(二)聲明：駁回原告之訴。

四、爭點：

(一)原告有無違反勞動基準法第22條第2項、第24條第2項、第38條第4項規定情事？

(二)被告以原處分裁處原告6萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，以及請其立即改善，是否適法？

五、本院的判斷：

01 (一)前提事實：

02 前揭爭訟概要之事實，除前列之爭點事項外，其餘為兩造所
03 不爭執，並分別有如附表所示各項資料可查（甲證1、1-1、
04 2；乙證1-1至1-13、2；丁證1。本件判決相關證據之編號詳
05 附表）。

06 (二)原告有違反勞動基準法第22條第2項、第24條第2項、第38條
07 第4項規定之情事，說明如下：

08 1.原告於所僱用勞工宋君108年1月工資中「績效獎金」扣款76
09 8元，致未全額給付工資，違反勞動基準法第22條第2項之規
10 定：

11 (1)應適用的法令：

12 ①勞動基準法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付
13 勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此
14 限。」。

15 ②勞動部105年8月2日勞動條3字第1050131754號函示：「
16 ……說明：……四、次依勞動基準法第22條第2項規定
17 『工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙
18 方另有約定者，不在此限。』所謂另有約定，限於勞雇
19 雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而
20 言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單
21 方面所能認定，應循司法途徑解決，不得逕自扣發薪資
22 。……。」

23 (2)依勞動基準法第22條之立法理由揭示「為避免工資被任意
24 扣減、扣押或不直接發給勞工，規定工資應全額直接給付
25 ，惟如法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定
26 。」故雇主依勞資雙方商定結果，得直接由勞工工資中扣
27 取一定金額，固非法所不許，惟其事由、金額及責任歸屬

等相關事項，均須明確而無爭議，如勞雇雙方對其中任一仍有爭執，即非雇主單方面所能認定，應請求當地主管機關協調處理或另循司法途徑解決，不得逕自工資中扣取，否則難謂與勞動基準法第22條第2項揭槩之工資全額給付原則無違（最高行政法院106年度判字第93號判決意旨參照）。而雇主單方制定之員工規則，其中關於未經勞雇雙方協商並由勞工同意自其工資中扣取一定金額之規定，自非屬於勞動基準法第22條第2項但書所謂之「勞雇雙方另有約定」之情形。

- (3) 經查，由原告以108年9月6日說明書（乙證1-3）所提出之宋君108年1月工資清冊，載明「績效獎金」扣768元（見本院卷第141頁）。稽之原告108年10月7日說明書（乙證1-5）附件陳稱：「宋庭綺108年1月份工資之績效獎金說明：宋庭綺負責工作內容：分類洗滌好的浴巾毛巾足布。按客戶別不同，做好分類工作。每日上班時間有規定要完成的數量。元月份統計共有25.6籃未在規定時間內完成。未完成每籃扣30元，元月份獎懲扣768元。績效獎金：1.績效獎金依個人所擔任職責不同，且視個人對於工作進度安排的配合度及工作績效表現，採取的獎懲計算方式標準亦不同。2.每日安排的工作量有在規定時間內達成數量標準且工作效率表現良好，加發獎金。3.每日安排的工作量未在規定時間內達成數量標準且工作效率表現不良不配合者或因個人疏失導致客訴造成公司損失，扣發薪資。」（見本院卷第159頁），然原告並未提出此項扣款係經與宋君協商同意所為，顯然不符合勞動基準法第22條第2項但書所謂之「勞雇雙方另有約定」之要件，原告以此為由對宋君扣發薪資768元，非法令規定及勞雇雙方約定得以扣薪

之理由，自與勞動基準法第22條第2項前段規定有違。原告主張扣績效獎金並未違反勞動基準法第22條第2項之規定云云，難認可採。

2. 宋君於108年1月份有4日休息日出勤工作，每日實際工作9小時，原告應給付延長工時工資5,917元，然原告僅給付5,401元，尚不足516元（含小數點誤差值），已違反勞動基準法第24條第2項規定：

(1) 應適用的法令：

① 勞動基準法第24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，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一又三分之一以上；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一又三分之二以上。」

② 勞動基準法施行細則第20條之1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8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」

③ 勞動部105年12月21日勞動條2字第1050030466號函略以：「主旨：所詢休息日工資計給疑義，復請查照。說明：……。二、立法院於105年12月6日三讀通過勞動基準法部分條文修正案，依新修正之勞動基準法第24條第2項修正條文規定略以：『……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2/3以上。』按月計酬者，前8小時除已照給之工資外，另再加給1又1/3或1又2/3以上；至逾8小時部分，雇主須按平日每小時

工資額之2又2/3倍給付。」

(2) 雇主延長勞工工作時間，其延長工作時間之工資應依勞動基準法第24條規定之標準加給。又月薪制勞工於休息日延長工作時間，自第9小時起，除延長工時工資外，雇主亦須給付本薪。

(3) 經查，依原告108年9月24日說明書（乙證1-4）提出之宋君108年1月份加班費計算明細可知，宋君於108年1月6日、1月13日、1月20日及1月27日等4日休息日出勤工作，每日工作時間9小時（見本院卷第147頁、第447頁），原告對此並不爭執。次查，宋君為月薪制勞工，月薪23,100元（換算時薪96.25元），有宋君108年1月工資清冊可佐（見本院卷第141頁），經核算宋君108年1月份該4日休息日延長工時工資為5,917元，計算如下：

① 延長前2個小時之工資： $(96.25 \text{元} \times 1.34 \times 2 \text{小時}) \times 4 \text{日} = 1,032 \text{元}$

② 延長第3個小時至第8個小時之工資： $(96.25 \text{元} \times 1.67 \times 6 \text{小時}) \times 4 \text{日} = 3,857 \text{元}$

③ 延長第9個小時之工資： $(96.25 \text{元} \times 2.67 \times 1 \text{小時}) \times 4 \text{日} = 1,028 \text{元}$

④ 合計5,917元 $(1,032 + 3,857 + 1,028 = 5,917)$

而原告當初僅給付宋君5,401元，已短少516元。縱使原告主張其已支付宋君108年1月份加班費9,271元云云，然9,271元係宋君108年1月份整個月份之加班費，包含平日、休假日及國定假日的加班費，而原告對於宋君休假日加班費，有計算不足短少516元之情事，已如上所述，是原告違反勞動基準法第24條第2項規定之事實，足以認定，原告此部分主張顯無足採。

01 3.宋君於106年5月2日到職，至108年5月2日止工作年資為2年
02 ，原告應於108年6月25日契約終止時發給10日應休未休之特
03 別休假折算工資7,700元，原告未給付任何金額，已違反勞
04 動基法第38條第4項規定：

05 (1)應適用的法令：

06 ①勞動基準法第12條第1項第6款規定：「勞工有左列情形
07 之一者，雇主得不經預告終止契約：……六、無正當理
08 由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。」第38條規
09 定：「（第1項）勞工在同一雇主或事業單位，繼續工
10 作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六
11 個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7
12 日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未
13 滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日
14 。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。（
15 第2項）前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主
16 基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他
17 方協商調整。（第3項）雇主應於勞工符合第1項所定之
18 特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假
19 。（第4項）勞工之特別休假，因年度終結或契約終止
20 而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
21 數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度
22 終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。（第
23 5項）雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數
24 所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊
25 ，並每年定期將其內容以書面通知勞工。（第6項）勞
26 工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負
27 舉證責任。」

01 ②勞動基準法施行細則第9條規定：「依本法終止勞動契
02 約時，雇主應即結清工資給付勞工。」第24條之1規定
03 ：「（第1項）本法第38條第4項所定年度終結，為前條
04 第2項期間屆滿之日。（第2項）本法第38條第4項所定
05 雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基
06 準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資
07 計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度
08 終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其
09 為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工
10 作時間所得之工資除以30所得之金額。（三）勞雇雙方依本
11 法第38條第4項但書規定協商遞延至次1年度實施者，按
12 原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發
13 給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日
14 發給或於年度終結後30日內發給。（二）契約終止：依第9
15 條規定發給。（第3項）勞雇雙方依本法第38條第4項但
16 書規定協商遞延至次1年度實施者，其遞延之日數，於
17 次1年度請休特別休假時，優先扣除。」

18 (2)依上開規定，雇主於勞工繼續工作满一定期間者，每年應
19 給予勞工一定日數之特別休假，並應照給工資。勞工之特
20 別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應依
21 勞動基準法第38條第4項及同法施行細則第9條、第24條之
22 1規定於年度終結或終止契約時，折算發給勞工應休未休
23 特別休假之工資。而勞工有勞動基準法第12條第1項第6款
24 「無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日」之情
25 形，雇主僅得不經預告而終止契約，並非得以該理由為不
26 給付員工特別休假工資補償之理由。

27 (3)經查，原告所僱勞工特別休假採週年制，宋君之到職日為

106年5月2日，至108年5月2日工作年資滿2年，其於108年度有10日特別休假日，有原告108年10月7日說明書附件可佐（乙證1-5）。依據被告108年7月3日勞資爭議調解紀錄所載略以：「勞方主張：……本人於5月底向縣政府勞工處諮詢後，才知道公司有違反勞工法令，本人依據勞動基準法第14條規定，108年6月25日起不經預告直接終止勞動契約，……。不爭執事項：……工作時間：……至108年6月25日……。 」等語（乙證1-12，本院卷第313頁），宋君與原告確實於108年6月25日終止勞動契約。因宋君於108年6月25日起無故未出勤，原告對於宋君之108年度特休假尚未計算結清，此有原告提出年度特休一覽表附卷可佐（乙證1-5，本院卷第151頁）。是以，宋君於108年6月25日終止勞動契約時尚有10日特別休假未休畢，原告未給付宋君應休未休特別休假之折算工資7,700元（ $23,100 \div 30 \times 10 = 7,700$ ），其違反勞動基準法第38條第4項規定之事實，足以認定。

- (4) 雖原告主張宋君於108年6月25日起，即無正當理由繼續曠職3日以上，經原告以108年7月26日存證信函，依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，且勞動契約終止之前，宋君並未排定特別休假，其能休而不休，非可歸責原告；且宋君無故離職，依行政院勞工委員會79年9月15日台勞動2字第21827號函、82年8月27日台勞動2字第440624號函意旨，原告可不發給未休日數之工資。準此，原告並未違反勞動基準法第38條第4項之規定等語。惟查：
- ① 勞工有勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日」之情形，雇主僅得不經預告而終止契約，與勞工之特別休假，因年度終結或

契約終止而未休之日數，雇主應依勞動基準法第38條第4項及同法施行細則第9條、第24條之1規定於年度終結或終止契約時，折算發給勞工應休未休特別休假工資之規定，係屬二事，雇主不能以勞工有勞動基準法第12條第1項第6款事由，經雇主不經預告而終止契約之情事，主張不給付勞工應休未休特別休假之工資。

②勞動部106年1月18日勞動條3字第1060130075號令：「廢止內政部主管勞工事務時期之中華民國……79年9月15日台79勞動2字第21827號書函、……82年8月27日台82勞動2字第44064號函……，並自即日生效。」是以，原告主張依行政院勞工委員會79年9月15日台勞動2字第21827號函、82年8月27日台勞動2字第440624號函意旨，原告可不發給未休日數之工資乙節，亦無足採。

(三)被告以原處分裁處原告6萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，以及請其立即改善，並無違誤：

1.應適用的法令：

(1)勞動基準法第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2萬元以上1百萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。」行為時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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

(2)行政罰法第25條規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」

2.原告分別違反勞動基準法第22條第2項、第24條第2項及第38

條第4項規定之情事，已詳如前述，被告依上開規定，各處原告法定罰鍰最低額2萬元，合計6萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，以及請其立即改善，於法並無不合，原告主張被告裁罰有所違誤云云，難認可採。

(四) 本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必要，併此敘明。

六、結論：原處分並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

中華民國 110 年 1 月 21 日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法官 劉 錫 賢

法官 陳 文 燦

法官 莊 金 昌

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一) 符合右列情形	1.上訴人或其法定代理人具備律師資

之一者，得不 委任律師為訴 訟代理人	格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二) 非律師具有右 列情形之一， 經最高行政法 院認為適當者 ，亦得為上訴 審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 110 年 1 月 21 日

書記官 許 騰 云

附表、證據編號對照表

(續上頁)

01	證據編號	證據名稱	證據內容	所附卷宗	頁碼
02					
03	甲證1	被告108年12月9	同乙證1-13	本院卷	25-29
04		日府勞動一字第			
05		0000000000號函			
06		影本(即原處分)			
07					
08	甲證1-1	勞動部109年7月	同乙證2	本院卷	33-49
09		6日勞動法訴二			
10		字第0000000000			
11		號訴願決定書影			
12		本			
13					
14	甲證2	北港北辰郵局存		本院卷	51-53
15		證號碼000072號			
16		存證信函影本			
17					
18	甲證3	台中民權路郵局		本院卷	55-57
19		營收股存證號碼			
20		001148號存證信			
21		函影本			
22					
23	甲證4	特休假未休日期		本院卷	59
24		計發工資數額清			
25		冊及休假記錄影			
26		本			

(續上頁)

01	甲證5	宋庭綺108年1月		本院卷	61
02		工資清冊影本			
03					
04	乙證1-1	被告一般事業單		本院卷	99-103
05		位勞動條件檢查			
06		會談紀錄表影本			
07					
08	乙證1-2	被告108年8月23		本院卷	133-135
09		日府勞動二字第			
10		0000000000號函			
11		影本			
12					
13	乙證1-3	原告108年9月6		本院卷	139-143
14		日說明書及附件			
15		影本			
16					
17	乙證1-4	原告108年9月24		本院卷	145-148
18		日說明書及附件			
19		影本			
20					
21	乙證1-5	原告108年10月7		本院卷	149-159
22		日說明書及附件			
23		影本			
24					
25	乙證1-6	被告108年10月		本院卷	161-165
26		25日府勞動二字			
27		第0000000000號	19		

(續上頁)

01		函影本			
02					
03	乙證1-7	原告108年11月8		本院卷	169-179
04		日函及附件影本			
05					
06	乙證1-8	宋庭綺108年6月		本院卷	181-287
07		19日申訴書及附			
08		件影本			
09					
10	乙證1-9	宋庭綺108年7月		本院卷	289-297
11		22日申訴書(108			
12		年6月19日申訴			
13		內容再補充)及			
14		附件影本			
15					
16	乙證1-10	宋庭綺108年8月		本院卷	299
17		19日申訴書影本			
18					
19	乙證1-11	宋庭綺108年8月		本院卷	301-311
20		23日申訴書及附			
21		件影本			
22					
23	乙證1-12	108年7月3日被		本院卷	313-315
24		告勞資爭議調解			
25		紀錄影本			
26					
27	乙證1-13	被告108年12月9	同甲證1	本院卷	317-325

(續上頁)

01		日府勞動一字第			
02		0000000000號函			
03		及裁處書、繳款			
04		書影本(即原處			
05		分)			
06					
07	乙證2	勞動部109年7月	同甲證1-1	本院卷	405-421
08		6日勞動法訴二			
09		字第0000000000			
10		號訴願決定書影			
11		本			
12					
13	丁證1	訴願書		訴願卷	26-30
14					