臺北高等行政法院判決

109年度訴字第97號

109年5月7日辯論終結

原　　告　愚人農場有限公司

代　表　人　黃慶國

訴訟代理人　曹詩羽　律師

被　　告　新北市政府

代　表　人　侯友宜（市長）住同上

訴訟代理人　蕭慧敏

　　蘇柔綺

　　劉德均

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1月10日勞動法訴二字第1080020177號訴願決定（下稱訴願決定1）、109年1月9日勞動法訴二字第1080020335號（下稱訴願決定2），提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告係從事農產品零售業，為適用勞動基準法之行業。經新北市政府勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國108年6月13日及17日實施勞動檢查，發現原告與所僱勞工王海倫（下稱王君）約定出勤時間為上午9時至下午6時，中間休息時間1小時，每週週期為週一至週日，且週日為例假，惟原告於108年1月28日至2月3日、2月11日至17日、2月18日至24日之每週週期，均有使王君於休息日出勤，卻未依規定給付休息日出勤

之延長工時工資，違反勞動基準法（下稱勞基法）第24條第2項規定；又原告係以到職日為基準，計給勞工特別休假，王君於105年2月12日到職，108年2月11日後已任職滿3年以上，依法享有14日特別休假，惟王君未休特別休假，原告亦未於契約終止時給付王君應休未休之特別休假折算工資，違反勞基法第38條第4項規定。案經被告查認屬實，爰依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，分別以108年7月16日新北府勞檢字第1084266600號（下稱原處分1）、第00000000000號裁處書（下稱原處分2），各裁處原告罰鍰新臺幣（下同）20,000元，並公布名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，遭訴願機關以訴願決定1、訴願決定2分別駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠有關勞基法第24條部分，原告與王君約定的薪資已包含加班費，優於勞基法標準，並未違反勞基法第24條規定：

1.依最高法院107年度台上字第1794號判決意旨，勞資雙方約定之薪資包含加班費，優於勞基法之標準，即未違反勞基法第24條第1、2款規定而屬合法有效。

2.王君於週六即2月2日上班4小時、2月16日上班3小時、2月23日上班3小時，依勞基法規定，應各加倍給付8小時、6小時、6小時工資。然原告與王君約定每天工作時數為8小時，上述2月份應加倍給付之工時共計20小時，即2.5天的工資（20÷8＝2.5)；108年基本工資為23,100元，如依基本工資計算，2月份連同上述20小時即2.5天的工資為25,025元（23,100÷30X32.5＝25,025；起訴狀植為23,075元)。而原告與王海倫約定的薪資為28,000元，即是包含週六之加班費。依照最高法院前開判決見解，原告與王君約

定的薪資已包含加班費，優於勞基法標準，即未違反勞基法第24條規定，被告認定原告違反勞基法第24條規定，顯有違誤。

㈡有關勞基法第38條部分，原告並無不折算特別休假未休工資，只是因勞動檢查時，兩造尚未結算，王海倫亦未請求，故被告認定「原告未於契約終止時折發特別休假未休工資」乙節，尚未存在：

1.原告於108年4月8日資遣王君時，告知王君於5月5日發薪日來領取4月份薪水28,000元及資遣費62,887元，共計90,887元，原告代表人並將金額記載於107年2月24日兩造簽定之僱傭契約。王君於105年2月12日到職，至108年4月8日止，共計任職3年2月，依勞基法規定，應給予30日之預告工資及1又7/12月資遣費，再加上14天未休之特休假工資，共計85,400元（28,000＋44,333＋13,067＝85,400），足見原告於4月8日時已依法將資遣費、預告工資、14天特休假未休工資計算入內。然當天王海倫並未接受，逕於108年5月6日向新北市政府申請勞資爭議調解。

2.原告於108年5月17日調解期日自承違法資遣，乃請王海倫於5月20日恢復上班，並表示會給付其4、5月份薪資，然王海倫未於5月20日恢復上班，連續曠工4天，原告於108年5月24日發出終止僱傭關係之存證信函，王君於5月29日收受，兩造間之僱傭關係終止。而在王君收受存證信函後，兩造就應給付之工資尚未結算，王君亦從未向原告請求。

3.108年6月26日王君向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）提起民事起訴，自承「尚有特別休假12天未休」，益證原告員工享有特休制度，原告於訴訟中亦未否認王君享有特

休，且兩造經律師傳遞和解條件，原告和解條件亦包含12天特別休假未休之折算工資，依此可證原告並無不依法折算王君「特別休假未休工資」，實係勞動檢查時，兩造間尚未結算，王君亦未請求，故被告認定之「未於契約終止時折發特別休假未休工資」乙節，尚未存在，原告於僱傭契約終止後，被告及訴願機關認定時，從未有不予「特別休假折算工資」之可能及機會，原處分認定實顯速斷。

㈡原告對於資遣王君、該給付之工資皆願意依法行之，故109年2月21日收受臺北地院民事判決後，便委由訴訟代理人聯繫王君依判決主文給付，王君亦於109年3月5日簽收現金。原告對於薪資、特休、資遣費，在法院依法判決後便主動履行，勞動檢查時尚未給付，係因當時原告應給付王君資遣費抑或薪資等存有爭執之故等語。並聲明：原處分（包括原處分1、原處分2，以下同）及訴願決定（包括訴願決定1、訴願決定2，以下同）均撤銷。

三、被告答辯略以：

㈠有關原告違反勞基法第24條規定部分：

原告於受檢時自陳王君每週固定休週日、每月須排定2個週六出勤及王君在職期間並無加班情形，故無約定加班制度，亦無其他加班因應作為等語，並參酌王君出勤紀錄、工資清冊，足認原告確有使王君於休息日（即單周出勤至第6日）出勤提供勞務之事實，自應依勞基法第24條規定計給延長工時工資，原告未依法計給，違法事實明確。原告嗣稱和王君約定之薪資已包含加班費，與最初供述意旨及相關事證不符，尚難採認。原告雖主張王君每週工作時間未達40小時云云，惟所稱延長工時係指勞工單日工時逾8小時或休息日（即單週出勤至第6日）出勤部分，原告此部分主張與王君是否

有於休息日出勤，核屬二事，不影響本件違法事實認定。另有關原告表示王君休息日出勤依照勞基法第39條規定工資加倍給付乙節，顯係誤解法令規定。至於最高法院107年台上字第1794號民事判決，僅屬就個案事實所生見解，且該判決之個案事實與本案事實不甚相符，無從比附援引。

㈡有關原告違反勞基法第38條規定部分：

原告於勞動檢查時陳因營運不佳，已與王君約定特別休假未休畢天數不再折算成工資，終止契約時未給予特休未休折算工資等語，故依原告於勞動檢查時之陳述、原告受檢時提供之王君出勤紀錄及工資清冊，原告確實未於終止勞動契約時折發王君特別休假未休工資，遲至被告於108年6月13日實施勞動檢查時，原告仍未給付，原告違法事實洵堪認定。勞基法第38條屬強制規定，為雇主法定義務，不得以未結算、勞工未請求為由，逕自排除該條規定之適用。至於原告主張其與王君勞動契約終止日為108年5月29日，而非108年5月24日乙節，無礙本件違法事實之認定。

㈢原告身為雇主，有知悉勞動法令並遵守之義務，對於所雇勞工有加班、特別休假未休之情形，應依法給付加班費或折發工資，原告未遵守相關法令，顯有過失等語。並聲明：駁回原告之訴。

四、本院的判斷：

㈠勞基法第24條規定：「（第1項）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……。（第2項）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。」第36條第1項規定：「勞工每7日中

應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」第38條規定：「（第1項）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：……四、3年以上5年未滿者，每年14日。……（第4項）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。……」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……、第34條至第41條……規定。」第80條之1規定：「（第1項）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。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」同法施行細則第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小時或每週工作時數超過40小時之部分。……。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」第24條之1第2項規定：「本法第38條第4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：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。……二、發給工資之期限：……㈡契約終止：依第9條規定發給。」

㈡經查：

1.前揭事實概要所載之事實，為兩造所不爭執，並有王君提具之108年5月6日勞資爭議調解申請書（原處分卷第63至64頁）、新北市政府勞資爭議調解紀錄（原處分卷第66至67頁）、原告106年5月24日所發終止與王君間僱傭契約存

證信函（原處分卷第68至70頁）、被告勞檢處108年6月13日及17日勞動檢查紀錄（原處分卷第101至106頁）、原告公司基本資料（原處分卷第107頁）、原告員工名冊（原處分卷第111頁）、原告正職員工薪資制度規定（原處分卷第119至122頁）、王君出勤紀錄及工資清冊（原處分卷第113至116頁）、原處分1、原處分2、訴願決定1、訴願決定2等各在卷可稽，堪認屬實。

2.關於違反勞基法第24條部分：

⑴依卷附原告108加工場正職員工薪資制度規定可知，原告與王員約定「除基本薪水外，每年加薪1,000元，最高薪水為28,000元」、「月休6日（排班制）」、「上班時間：每日上午9時至完成當日工作任務，或至下午6時」（原處分卷第121、122頁），且原告負責人黃國慶於接受勞動檢查時，亦自陳王君月薪28,000元，與王君約定之工資與休假制度為「採月薪制，每月5日發上個月薪水……薪資項目僅薪資1項，即本公司與勞工約定月薪……」、「每週固定休週日，每月須排定2週週六出勤，其餘週六無須出勤……1週週期為週一至週日，無區分例假日及休息日，優先排定例假日，國定假日不調移，出勤亦不另加給工資」（原處分卷第104、105頁），並表示「王君在職期間無加班情形，故無約定加班制度，亦無其他加班因應作為」（原處分卷第101頁）。此核與王君108年1月及2月份出勤紀錄（原處分卷第113、114頁）及工資清冊（原處分卷第116頁）所示，王君於108年1月28日至2月3日、2月11日至17日、2月18日至24日之每週週期，僅休2月3日（週日）、2月10日（週日）、2月17日（週日）、2月24日（週日），且除

「薪資28,000元」之給付項目外，別無其他給付項目之情形相符。則原告使王君於上述之週期期間，每7日僅休1日，其餘6日皆有出勤工作，即有使王君於勞基法第36條所定休息日工作之情事，卻未給付休息日出勤之延長工時工資予王君，被告據此核認原告違反勞基法第24條規定，洵屬有據。

⑵原告嗣於訴訟中翻異接受勞動檢查時上開所陳，主張王君每月薪資28,000元已包含休息日週六出勤之加班費在內，並以108年基本工資23,100元作為計算基礎，執為其主張28,000元薪資包含休息日出勤之延長工時工資的論據，顯係臨訟所為，殊非可採。又原告所引最高法院107年度台上字第1794號民事判決，係針對該案事實並審酌相關證據後，認定該案勞雇雙方約定之薪資包含延時加班費，且勞動條件優於勞基法之規定，有利於勞工，無違勞基法相關強制規定，而駁回勞工依勞基法第39條及第24條等規定，要求雇主給付加班費、資遣費及特別休假未休之工資等請求。核其情形與本案有別，且涉及個案事實認定，於本案無從比附援引。是原告援用該案判決，以其與王君約定之薪資已包含加班費，優於勞基法標準，無違勞基法第24條規定，主張被告認定其違反勞基法第24條規定，於法有誤云云，自無足取。

3.關於違反勞基法第38條部分：

⑴原告所僱勞工王君係於105年2月12日到職，此為原告不爭之事實，則王君在原告處繼續工作，至108年2月12日後，已滿3年以上，依前引勞基法第38條及同法施行細則相關規定，原告即應給與王君14日之特別休假，並應照給工資；倘契約終止時，王君尚有未休畢之特別休假

，原告於契約終止時，應即按王君未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資，計發並結清此部分工資予王君。而王君於離職時，尚有未休畢之特別休假，此一事實亦為原告所不爭執。惟依原告所述，無論係原告以公司營運困難為由，於108年4月8日資遣王君，或原告自認上開資遣不合法，另以王君連續曠工4日為由，於108年5月24日寄發存證信函終止與王君間之僱傭關係（王君於108年5月29日收受），原告均未於上開資遣、終止契約時，依法給付王君特別休假未休畢日數之工資，甚至於108年6月13日被告勞檢處對原告實施勞動檢查、108年7月16日被告作成原處分2時，仍未給付王君特別休假未休畢日數之工資，而係遲至臺北地院就王君所提請求給付資遣費等訴訟，於109年2月14日以108年度勞訴字第190號判決後，始於109年3月5日依判決主文所示金額為給付（本院卷第129頁）。是被告以原告未於終止與王君勞動契約時，就王君特別休假未休畢日數計發工資，核認原告有違反勞基法第38條第4項規定之情事，並無違誤。

⑵原告雖以其於108年4月8日資遣王君時，告知「5月5日來領取4月份薪水28,000元及資遣費62,887元」，已依法將資遣費、預告工資、14天特別休假未休工資計算入內，然王君未接受，逕自申請勞資爭議調解，其後復提起民事訴訟，因兩造尚未結算，王君亦未請求，且雙方存有爭執，對於應給付之金額及應如何給付均有未明，原告於被告作成處分前未有給付可能與機會等由，主張其無「於契約終止時未折發特別休假未休工資」之情事，未違反勞基法第38條規定云云。然勞基法之制定，旨

在保障勞工權益，加強勞雇關係，所為規定乃勞動條件最低標準（勞基法第1條參看），且勞基法第38條屬強制規定，為雇主法定義務，雇主不得以雙方未結算、勞工未請求，解免該條之法定義務。原告所執兩造未結算、王君未請求、雙方有爭執、無給付可能與機會等事由，均不足以解免其有依勞基法第38條第4項規定，就王君之特別休假因契約終止而未休日數發給工資之義務，原告徒執前詞，主張其未違反勞基法第38條第4項規定，自不足採。

㈢原告使所僱勞工王君於勞基法第36條所定休息日工作，卻未給付休息日出勤之延長工時工資予王君，且於王君因勞動契約終止而離職時，未就王君特別休假未休畢日數計發工資，分別違反勞基法第24條第2項、第38條第4項規定，既經認定如前，則被告以原告身為雇主，有知悉勞動法令並遵守之義務，原告應注意、能注意而未注意，致違反上開規定，核有過失，爰依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，分別以原處分1、原處分2，各裁處原告罰鍰20,000元，並公布名稱及負責人姓名，於法核屬無違。

六、綜上所述，原處分於法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　4　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　楊得君

法　官　程怡怡

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　4　　日

書記官　許婉茹