高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
115年度高上字第9號

上　訴　人　良安行有限公司

代　表　人　鄧謹勵
訴訟代理人　唐小菁　律師
被 上訴 人　高雄市政府勞工局

代　表　人　江健興
訴訟代理人　譚慧君

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國115年4月9日本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第63號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人經營工廠成品包裝、吊掛起重工程承包業務等，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。上訴人僱用按月計酬之訴外人即勞工洪秀謀、張訓乾、阿璐芙達卡夫（即陳素雲，與洪秀謀、張訓乾下合稱系爭3位勞工），渠等到職日分別為民國108年6月21日、108年6月27日、110年12月13日。被上訴人於112年8月23日對上訴人實施勞動檢查時，發現上訴人有使系爭3位勞工之特別休假未由其等自行排定，而逕自按月結清勞工特別休假之違規情事，認違反勞基法第38條第2項規定，遂依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定，以112年12月19日高市勞條字第11239790000號裁處書（下稱原處分）裁處上訴人新臺幣（下同）2萬元罰鍰、公布處分資料，並令自即日起改善。上訴人不服，提起訴願，被上訴人於訴願過程中，追補上訴人尚有未依勞基法第38條

第4項規定發給系爭3位勞工特別休假未休假工資之違規事實及法條依據，嗣經高雄市政府以113年4月25日高市府法訴字第11330309700號訴願決定駁回。上訴人仍不服，提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭（下稱原審）113年度地訴字第63號判決（下稱原判決）駁回。上訴人猶未甘服，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張及聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原判決理由，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：㈠上訴人有依勞基法第38條第4項規定，發給系爭3位勞工特休未休之工資。勞基法有關勞動條件之規定，為最低勞動條件之強制規定，以落實國家履行保障人民工作權益之憲法義務，如無法定例外情形，自不得變更之。此係基於雇主與勞工在社會經濟上地位並不平等，勞工明顯處於弱勢，並無對等實力與資方議約，須由國家以公權力強制介入其等私法契約關係予以平衡，以維持勞工主體性，進而達到勞動契約雙方主體間之實質平等。而勞基法分別就勞動契約、工資、工作時間、休息、休假、童工與女工及退休、職業災害補償為全方面規範，保障勞工在工作領域多方權益，並不是只有保障工資收入權益之單一觀點考量，是以，雇主原則上並不能以其已給付更多工資且獲得勞工個人同意等情為由，任意以契約約定規避勞基法相關強制規定。關於勞基法第三章為工作時間、休息、休假規範內容，目的即係為保障勞工休息權益，勞資雙方所訂立有關休息條件約定，除符合各該法定條件外，依同法第1條規定，均不得低於此部分規範，以促進勞工身心健康權益保障。其中，特別休假制度是保障勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，即可享有法定日數之特別休假權益。勞基法第38條第2項明確規定，原則上應由勞工自行排定特別休假期日，除非雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，始得與勞工協商調整。另參酌同條第4項規定，雇主應於因年度終結或契約終止時，或勞雇

雙方協商將年度終結未休之日數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，將未休之日數發給工資。是未休之特別休假日數，在上開期限條件實現前，勞工並不具有請求折算為工資預為給付之權利，自無從就特別休假未休假日數先行折算工資事宜預為同意處分之。㈡審酌勞工多為社會經濟上弱勢，為謀取更多收入，極度可能願犧牲休息權益以換取工資。上訴人預先給付高於法定特別休假未休假工資總額之金錢，使系爭3位勞工先逐月獲取未來特別休假未休假日數折算工資之費用，衡情其等於實際領用此部分金錢利益後，因已預為生活消費或為其他規劃使用，客觀上自難期待其等未來仍可自主決定是否使用特別休假權益。蓋要將已取得之金錢扣回奉還，對於經濟弱勢者已屬不易，更何況上訴人是給付高於法定特別休假未休假工資總額之費用。違背勞基法第38條第2項規定之立法目的，而有該項違規行為事實，甚為明確。另上訴人為經營上開事業之公司，係適用勞基法之行業，其當時代表人鄧率對於上述規定應有認知，就本件違規行為，至少堪認其主觀上具有過失。則依行政罰法第7條第2項規定，上訴人就其代表人之過失，應推定為上訴人之過失。是上訴人主觀上具歸責性，依行政罰法第7條第1項規定，自應受罰。

四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨補充論斷如下：

(一)憲法第153條第1項規定，國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。經濟社會文化權利國際公約第7條規定：「本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：1.所有工作者之報酬使其最低限度均能：（1）獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬；（2）維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；……4.休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。」上開公約依公民與政治權利國際公約及經濟社

會文化權利國際公約施行法第2條規定，係具有國內法律之效力。聯合國經濟社會文化權利委員會第23號一般性意見指出：第41點：「所有工人，包括兼職工人和臨時工，均得享有帶薪年假。法律應明確規定，每全職工作一年，至少應享有3 週帶薪休假。相應假期期間，工人應至少得到正常工資。法律還應明確規定，最短需要工作多長時間方可享有帶薪休假，最長不得超過6個月。在這種情況下，工人應享有與其就業時間成比例的帶薪休假。病假或因其他正當理由的休假不應從年假中扣除。」第43點：「何時休帶薪年假應由雇主和工人協商決定；不過，法律應當規定，最短而不間斷的帶薪年假最好為兩週。工人不可放棄這種假期，包括不可以用假期換取補償金。在終止僱傭關係時，工人應得到尚未使用的年假，或相當於同級工資的替代 補償或假期額度。」第45點：「工人應享有固定數目的帶薪休假日，休假日工資應相當於正常工作日的工資。不得不在休假日上班的工人必須得到至少相當於正常工作日的工資，以及相當於工作時間的補休。法律應禁止對享有帶薪休假日的權利設定最短工作時間。帶薪休假日不應算作年假的一部分。」觀諸勞基法第38條第1項及第2項規定意旨，可知特別休假制度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿一定期間者即得享受有薪休假之權利。是以，勞基法第38條規定之特別休假，旨在維護勞工健康權益及人性尊嚴，屬於基本權範疇，具強制性，非屬任意規定，勞工得單方排定其特別休假，雇主無正當理由不得拒絕之（最高行政法院113年度上字第429號判決意旨參照）。

(二)經查，原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，業論明：系爭3位勞工特別休假採周年制。則依據勞基法第38條第1項規定，洪秀謀於108年6月21日到職，至111年6月20日止，年資滿3年有特別休假14天；張訓乾於108年6月27日到職，至111年6月26日止，年資滿3年有特別休假14天；阿璐芙達卡夫於

110年12月13日到職，至111年6月12日止，年資滿半年有特別休假3天。其等請休期間依勞基法施行細則第24條第1、2項規定，分別為111年6月21日至112年6月20日、111年6月27日至112年6月26日、111年6月13日至111年12月12日。觀諸張訓乾之上訴人薪資告知約定書W372天車操作人員第27條約定：「若達可請領特休時且整月出勤均一致時（23天或26天…時），每月給予1,200特休薪資(仍依實際是否請特休或年底結算差額）」、阿璐芙達卡夫之上訴人薪資告知約定書爐下清理司機（學習期）第27條約定：「若達可請領特休時且整月出勤均一致時（24天或26天…時），每月給予199特休薪資(仍依實際是否請特休或年底結算差額）」。自該等約定客觀文義及整體意旨，可察其等於締約時，確有合意約定上訴人原則上先將勞工當年度特別休假全部未休日數折算為薪資，並提前於該年度每月發放一定數額，年底再依勞工當年度實際使用特別休假為結算。上訴人引導勞工逕將特別休假權益以金錢利益為衡量，從而得出如使用特別休假休息將受有較大程度的經濟損失之觀點，故而有傾向盡量避免使用特別休假思維之決定。上訴人該等行為，實質上已含有不當干預勞工特別休假自主權的高危險性，嚴重妨礙勞工自主排定休假之工作自由權的實現，明顯違背勞基法第38條第2項規定之立法目的，而有該項違規行為事實，甚為明確等語，已詳述得心證之理由及法律上意見，並就上訴人主張各節，何以不足採取，分別予以論駁甚明，核與卷內證據尚無不符，亦無違反論理法則、經驗法則、證據法則或理由不備、理由矛盾之情事。上訴意旨復執陳詞主張上訴人賦予員工自由選擇特休未休工資給付方式之權限，即得自由選擇按年結算，或按月暫領後結算，顯見上訴人員工排定特休之權利並未受到剝奪或不當干預；原判決自行揣測上訴人暫先發放特休未休工資為提供高度誘因，含有不當干預勞工特休自主權之高危險性，乃主觀臆測，且與具體情形不符，指摘原判決理由不備、適用法規不當之違法等語，無非係其個人之

主觀見解，就原審認定事實之職權行使事項為指摘，並無可採。

五、綜上所述，原判決核無違背法令之情事。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、結論：上訴無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　5　　日

審判長法官　林　彥　君

法官　邱　美　英

法官　黃　奕　超

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　6　　日

書記官　李　佳　芮