

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第63號

原告 良安行有限公司

代表人 鄧謹勵

訴訟代理人 唐小菁律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 江健興

訴訟代理人 譚慧君

許宏竹

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國113年4月25日高市府法訴字第11330309700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

甲、程序事項：

一、原告代表人原為鄧率，嗣變更為鄧謹勵，且經原告具狀聲明承受訴訟，有經濟部商工登記公示資料查詢服務、聲明承受訴訟狀、原告之有限公司變更登記表等件在卷可稽(參見本院卷第45、195至199頁)，符合行政訴訟法第181條、第186條規定準用民事訴訟法第170條規定，應予准許。

二、審理範圍之說明：

行政程序法第96條第1項第2款規定，行政處分以書面為之者，應記載下列事項：主旨、事實、理由及其法令依據。又行政處分未依前款規定記明理由或記載不完全者，行政機關得於訴願程序終結前補正記明之，同法第114條第1項第2

01 款、第2項規定定有明文。次按行政處分之「補記理由」與
02 「追補理由」不同，前者係指行政處分原未記明理由或理由
03 不完全，事後記明，使原欠缺理由之瑕疵消失，依行政程序
04 法第114條第2項規定，應於案件進入行政訴訟程序前為之；
05 後者是指行政處分形式上已記明理由，事後就法律或事實之
06 觀點予以補充或變更，以該追加之理由，在內容上支持行政
07 處分之合法性，原則上並非不得於行政訴訟程序中為之，惟
08 必須在作成行政處分時即已存在，不改變行政處分之性質，
09 不妨害當事人之防禦者，始得為之。而行政程序法第96條第
10 1項第2款規定旨在使處分相對人知悉行政處分之內容，以資
11 判斷行政處分是否合法妥當，及其提起行政爭訟可獲得救濟
12 之機會。故書面行政處分之記載是否合法，即應自其記載是
13 否已足使人民瞭解其受處分之原因事實及其依據之法令判定
14 之，而非須將相關之法令及事實全部加以記載，始屬適法；
15 再者，行政法院應依職權調查事實關係，行政機關之追補理
16 由既有助於法院客觀事實與法律之發現，則行政機關所追補
17 之理由，倘未改變行政處分之同一性，基於訴訟經濟之觀
18 點，自得准許之(參見最高法院109年度上字第777號、109年
19 度判字第238號、113年度上字第152號判決意旨)。本件被告
20 112年12月19日高市勞條字第11239790000號裁處書(下稱原
21 處分)於主旨欄與理由及事實欄記載違規法條處分依據為勞
22 動基準法(下稱勞基法)第38條第2項，並於違反事實欄說明
23 原告有「使勞工之特別休假未由勞工自行排定而逕自按月結
24 清勞工特別休假之情事，涉違反本法第38條第2項規定」，
25 已足使原告瞭解其受處分之原因事實及其依據之法令，知悉
26 原處分認其有勞基法第38條第2項規定之違規行為。惟綜觀
27 原處分上開整體記載意旨，未有說明原告亦有違反同條第4
28 項之違規行為事實及其法條依據，客觀上難認原處分亦有認
29 定原告有此部分違規行為事實。故被告於訴願程序中，補充
30 原告亦有勞基法第38條第4項規定之違規行為，即認定原告
31 於稽查程序中所提供之薪資清冊有關「特休工資」項目金

01 額，疑係勞工每月正常工作時間所得之一部，難認原告已按
02 月給付特別休假工資等節(參見本院卷第93至94頁)，主張依
03 行政程序法第114條第1項第2款規定補記此部分理由，補正
04 原處分此部分未載明理由瑕疵，顯於法不合。然而，被告既
05 已具體追補該規定亦為原處分違規事實理由及法律依據，經
06 核此部分原因事實係屬行政處分作成時即已存在之事由，且
07 亦係於相同勞工之同一請休期間，認為原告有違反勞基法第
08 38條特別休假制度規範行為，並未改變行政處分之同一性；
09 原告亦已於訴願程序中知悉此部分違規事實及法律依據，未
10 妨礙其攻防權利，揆諸前開說明，其所為此部分理由之追
11 補，自屬合法。

12 乙、實體事項：

13 壹、事實概要：

14 原告經營工廠成品包裝、吊掛起重工程承包業務等，為適用
15 勞基法之行業。而原告僱用按月計酬之訴外人即勞工洪秀
16 謀、張訓乾、阿璐芙達卡夫(即陳素雲，與洪秀謀、張訓乾
17 下合稱系爭3位勞工)，其等到職日分別為108年6月21日、10
18 8年6月27日、110年12月13日。被告認原告於洪秀謀請休期
19 間111年6月22日至112年7月21日(「7月21日」訴願機關更正
20 為「6月21日」)、張訓乾請休期間111年6月27日至112年7月
21 26日(經訴願機關更正為「111年6月28日至112年6月27
22 日」)、阿璐芙達卡夫請休期間111年6月13日至111年12月12
23 日，有使系爭3位勞工之特別休假未由其等自行排定，而逕
24 自按月結清勞工特別休假之違規事實，違反勞動基準法第38
25 條第2項規定，並依同法第79條第1項第1款、第80條之1規
26 定，以原處分裁處新臺幣(下同)2萬元罰鍰、公布處分資
27 料，並應自即日起改善。原告不服，依法提出訴願。而被告
28 於訴願過程中追補原告尚有未依勞基法第38條第4項規定，
29 發給系爭3位勞工特別休假未休假工資之違規事實及其法條
30 依據。嗣高雄市政府以113年4月25日高市府法訴字第1Z0000
31 00000號訴願決定書駁回訴願(下稱訴願決定)，原告不服，

01 提起本件行政訴訟。

02 貳、原告主張及聲明：

03 一、原告為鼓勵員工並兼顧原告人力需求，故有由員工多方選擇
04 性行使特休權利之約定。又為照顧員工，原告係預先於每月
05 暫發放一定金額特休工資，若員工當月有請休特休假，再於
06 次月予以扣回，或年度結算差額，所以最終計算終點是隔
07 年。如員工不願接受暫先於每月分配發給特休薪資協議時，
08 可以口頭或書面表示意見，原告即依其意願辦理。而原告對
09 其等暫發之特休未休工資並未低於勞基法之規定，反而給付
10 系爭3位勞工高於法定特休工資1.67倍金額。說明如下：

11 (一)洪秀謀部分：

12 該員自108年12月21日即有特別休假及領取特休未休工資之
13 權利，而該員主要工作為爐下清渣作業，兼能駕駛怪手、履
14 帶式鏟車之特殊技能。其特休未休工資發放計算方式是以當
15 月月薪+工作獎金+全勤獎金+年資補貼之數額，除以30日，
16 再乘以1.67倍之數額暫先發放，而以不低於勞基法規定之日
17 數、數額為前提。經計算後如附表編號1之B欄所示。

18 (二)張訓乾部分：

19 該員自108年12月27日即有特別休假 及領取特休未休工資之
20 權利，而其工作為爐下清渣作業，兼能駕駛怪手、履帶
21 式鏟車之特殊技能，其特休未休工資發放計算方式與洪秀謀
22 相同。經計算後如附表編號2之B欄所示。

23 (三)阿璐芙達卡夫部分：

24 該員於111年6月13日起任職滿6個月，原告開始發放特別休
25 假未休工資予其。因其主要工作係爐下清渣作業，並能兼履
26 帶式鏟車司機，且具駕駛怪手、鏟車、山貓、打磚機之特殊
27 技能，其特休未休工資發放計算方式與洪秀謀相同。經計算
28 後如附表編號3之B欄所示。

29 二、是以，原告預先發放予系爭3位勞工之特別休假未休工資並
30 未低於勞基法之規定，自無違反勞基法第38條第4項規定之
31 違規行為。而同條第2、4項並未規定不能預先發放特休工

01 資，且員工事後如有特休需求，仍可再排休，原告並未限制
02 員工不能行使特別休假權，故未有在年度終了前逕給予員工
03 特休薪資方式結清員工特別休假權利之行為，即無預先買斷
04 勞工特休權利之情形，亦不該當同條第2項之違規行為。

05 三、並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

06 參、被告答辯及聲明：

07 一、原告於工資清冊及薪資明細中所列「特休工資」項目，非屬
08 勞基法第38條所定之特休工資之預付，而是原正常工時工資
09 的一部份，故原告未將特別休假未休日數折算發給勞工工資，
10 有違反同法第38條第4項規定之違規行為。退步言之，
11 縱使該等「特休工資」項目確屬預先發給的特休工資，即原
12 告確有與勞工議定將特別休假未休日數之工資提前發放之約
13 定，惟此項合意仍違反勞基法第38條第2項之強制規定，自
14 屬無效。原告違反勞基法第38條規定之事實應堪認定，被告
15 依法裁罰，於法有據。

16 二、聲明：原告之訴駁回。

17 肆、爭點：

18 一、原告有無依勞基法第38條第4項規定，發給系爭3位勞工特休
19 未休之工資？

20 二、倘原告確有發給特休工資，則其於年度終結前即預先發放特
21 休工資予系爭3位勞工，是否違反勞基法第38條第2項規定？

22 伍、查原告經營工廠成品包裝、吊掛起重工程承包等業務，有原
23 告之經濟部商工登記公示資料查詢服務1份(參見本院卷第45
24 頁)，為適用勞動基準法之行業，合先敘明。又事實概要欄
25 所述之事實，為兩造所不爭執，並有原告人員名單、個人領
26 薪名卡、高雄市政府一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄
27 表、原告公司工安及人事基本資料表(參見本院卷第99、155
28 至157、160至162、第211至213、233至235頁；原處分卷第8
29 7至90、295、302至303頁)、原處分及訴願決定等件在卷可
30 稽(參見本院卷第21至31頁)。除關於認定洪秀謀、張訓乾請
31 休期間部分之事實外(詳下述)，其餘事實，堪已認定。

01 陸、本院之判斷：

02 一、應適用之法令：

03 (一)勞基法：

04 1.第38條第1至5項：

05 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依
06 下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。
07 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10
08 日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年
09 未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至
10 30日為止(第1項)。

11 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營
12 上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整(第2
13 項)。

14 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工
15 依前二項規定排定特別休假(第3項)。

16 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
17 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
18 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
19 日數，雇主應發給工資(第4項)。

20 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工
21 資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將
22 其內容以書面通知勞工(第5項)。

23 2.第79條第1項第1款：

24 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以
25 下罰鍰：一、違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條
26 第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、
27 第49條第1項或第59條規定。

28 3.第80條之1第1項第1款：

29 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
30 位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰
31 鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

01 (二)勞動部依據勞基法第85條授權所訂定之同法施行細則下列條
02 文，係就勞基法有關發給工資期限之細節性、技術性事項加
03 以規定，未增加法律所無之限制，並未抵觸母法，本院自得
04 予以援用：

05 1.第5條第1項：

06 勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起
07 算。

08 2.第24條第1、2項：

09 勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得
10 特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第5條
11 之規定(第1項)。

12 依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞
13 雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工
14 受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作6個月以上1年未
15 滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間。二、每年1月1
16 日至12月31日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之
17 會計年度或勞雇雙方約定年度之期間(第2項)。

18 3.第24條之1第1、2項：

19 本法第38條第4項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之
20 日(第1項)。

21 本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

22 (1)、發給工資之基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘
23 以其一日工資計發。②前目所定一日工資，為勞工之特別休
24 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
25 資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常
26 工作時間所得之工資除以30所得之金額。③勞雇雙方依本法
27 第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特
28 別休假年度終結時應發給工資之基準計發。(2)、發給工資之
29 期限：①年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度
30 終結後30日內發給。②契約終止：依第九條規定發給(第2
31 項)。

01 (三)行政罰法第7條第1、2項規定：

02 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰
03 (第1項)。

04 法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關
05 或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他
06 有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故
07 意、過失，推定為該等組織之故意、過失(第2項)。

08 二、原告有依勞基法第38條第4項規定，發給系爭3位勞工特休未
09 休之工資。

10 (一)查系爭3位勞工特別休假採周年制，業經原告負責人鄧謹勵
11 陳述明確(參見原處分卷第92頁)。則依據勞基法第38條第1
12 項規定，洪秀謀於108年6月21日到職，至111年6月20日止，
13 年資滿3年有特別休假14天；張訓乾於108年6月27日到職，
14 至111年6月26日止，年資滿3年有特別休假14天；阿璐芙達
15 卡夫於110年12月13日到職，至111年6月12日止，年資滿半
16 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
17 第1、2項規定，分別為111年6月21日至112年6月20日、111
18 年6月27日至112年6月26日、111年6月13日至111年12月12
19 日。原處分及訴願決定此部分上開關於洪秀謀、張訓乾請休
20 期間之記載，顯有誤記，先予敘明。而系爭3位勞工於請休
21 期間均未排定特別休假，為兩造所不爭執(參見原處分認定
22 事實及原告起訴狀記載，本院卷第11、21頁)，依同條第4項
23 規定，其等於該年度終結時，就請休期間未休之特別休假，
24 應可分別向原告請領14日、14日、3日之工資。

25 (二)按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
26 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
27 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款
28 規定定有明文。檢視系爭3位勞工於上開請休期間之個人領
29 薪名卡，其上分別有如附表A欄各編號所示特休項目金額之
30 記載，有附表A欄各編號所示證據可參，堪認原告均已分別
31 給付該等金額予系爭3位勞工。兩造雖對該特休項目所示金

額定性有爭執，惟依卷內事證交互參照，應認該特休項目所示金額係原告預先給付予系爭3位勞工之當年度特別休假全部未休日數之工資，說明如下：

- 1.觀諸張訓乾之原告薪資告知約定書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）」（參見本院卷第34頁）、阿璐芙達卡夫之原告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）」（參見原處分卷第111頁）。自該等約定客觀文義及整體意旨，可察其等於締約時，確有合意約定原告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等情。
- 2.又比對阿璐芙達卡夫之個人領薪名卡完整明細（參見本院卷第211至213、233至235頁），該名勞工於110年12月13日到職後，直至111年7月間才開始每月領取特休項目金額，在此之前其個人領薪名卡特休項目內並無任何給付金額記載。可察該筆特休項目並非屬原告經常性給與之工資，且原告係於該名勞工初始可請領特別休假之月份，開始發放該筆金額，是原告發放該筆金額之日期符合該名勞工可請領特別休假期間。
- 3.再參以系爭3位勞工於上開請休期間之個人領薪名卡明細、111年預領現金簽領單所列實領薪資明細（參見本院卷第153至163、第211至213、233至235頁），除特休項目外，僅有月薪、工作獎金、全勤獎金及年資獎金等加項金額為各年度每月經常性給與之項目，且金額多呈穩定一致性，客觀上可認為係屬原告經常性給與之工資性質。至預領現金簽領單每月給付金額，則為每月給的獎金，係其等額外加班費用，業經證人張訓乾證述明確（參見本院卷第265頁），審酌張訓乾、

阿璐芙達卡夫該等費用每月金額差距甚大，其中洪秀謀則從未領有競賽獎金等情，足以佐證張訓乾此部分證述應屬事實，故此部分收入即非屬原告經常性給與之工資，亦可認定。而洪秀謀、張訓乾、阿璐芙達卡夫於上開請休期間可分別向原告請領14日、14日、3日之未休之特別休假工資，依據勞基法施行細則第24條之1第1、2項規定，其等依序分別可請領工資合計為16,590元(計算式：《月薪28,500元+工作獎金5,000元+全勤2,000元+年資50元》÷30日x14=16,590元，元以下四捨五入)、16,590元(計算式：《月薪28,500元+工作獎金5,000元+全勤2,000元+年資50元》÷30日x14=16,590元，元以下四捨五入)、3,200元(計算式：《月薪27,000元+工作獎金3,000元+全勤2,000元+年資0元》÷30日x3=3,200元，元以下四捨五入)。倘若按月平均發放，洪秀謀、張訓乾、阿璐芙達卡夫每月分別可領取1,383元(計算式：16,590÷12=1,383，元以下四捨五入)、1,383元(計算式：16,590÷12=1,383，元以下四捨五入)、533元(計算式：3200÷6=533，元以下四捨五入)。據此比對原告於附表B欄所示原告計算該筆特休工資內容，原告將系爭3位勞工每月月薪、工作獎金、全勤獎金及年資獎金等經常性給與之報酬項目均列入一日工資計算基數，再乘以1.67倍而得出該筆特休工資金額，核其就一日工資計算基數，與系爭3位勞工前揭法定特別休假未休假工資計算內容大致相符，顯係循法定特別休假日數折算工資之計算方式，再另行以固定倍數加成計算，而於每月給付明顯高於其等可獲取之特別休假未休假工資之金額。是以，此特休項目金額之意涵亦與法定未休之特別休假工資相近。

- 4.則依上開各情交互參照，原告初始既與勞工多有特別休假未休假工資將預先於每月給付之約定，且系爭3位勞工個人領薪名卡之特休項目金額之發放、計算方式亦大致與法定特別休假未休假工資相符，據此足認原告主張系爭3位勞工於上開個人領薪名卡上如附表A欄所示特休金額之記載，係原告

01 預先於每月發放高於法定特休工資金額之記載，較為可採。
02 被告先位答辯該筆「特休工資」項目，是原正常工時工資的
03 一部份等節，則較無可採。準此，原告主張有依勞基法第38
04 條第4項規定，發給系爭3位勞工未休之特別休假工資，並無
05 違反同法第38條第4項規定之違規行為，為有理由。

06 (三)至證人張訓乾雖於本院審理中，經提示上開薪資告知約定
07 書、個人領薪名卡後證述：約108年我任職於原告公司時，
08 是直接簽署原告交付的文件，不知道簽了什麼，因為蠻多張
09 的。當天原告有口頭告知底薪多少，過3個月再調薪，但未
10 提到特休的部份以及可以取得不休假獎金。後來我們都沒有
11 拿到特休的錢，可是我們也沒有請假，所以有去問公司，公
12 司說薪資條上面的獎金項目就是有包含特休的費用，所以每
13 個月都有給我們。原告這樣說，我們也只能接受，當勞工就
14 是這樣。個人領薪名卡所示特休費用，這都是原告給我們簽
15 名而已，我們不曉得名目是這些等語(參見本院卷第262至26
16 4、266頁)。惟審酌其既未否認上開薪資告知約定書、個人
17 領薪名卡上其簽名之真正，足見其當時確有簽署該等文件，
18 並可於簽署期間察看該等文件內容。而其未仔細了解即簽名
19 於其上，又未合理說明有何具體理由致無從詳看該等內容，
20 顯有疏失，所為證述既非無瑕疵，自難以其此部分證述，逕
21 認兩造並未合意約定預先發放該等未休假工資事宜。

22 (四)對被告其餘答辯不採之說明：

23 查上開原告薪資告知約定書所記載特休薪資雖與前揭個人領
24 薪名卡特休項目記載金額不符，惟審酌該等約定書上第27條
25 後段亦有註記特休薪資「仍依實際是否請特休或年底結算差
26 額」等文字，足徵原告說明該等金額僅係單純依員工月薪薪
27 額約略計算等語應為可信(參見本院卷第323頁)。是被告僅
28 以此部分記載歧異，逕認該特休項目所列金額均非屬原告預
29 先發放之特別休假未休假工資等節(參見本院卷第230頁)，
30 仍無可採。此外，原告給付阿璐芙達卡夫之特別休假未休假
31 工資並未低於法定金額，已如前述。而訴外人吳燈旺初始月

01 薪為23,908元，為「W353二切手燒除人員」，其月薪與工作
02 內容均有別於阿璐芙達卡夫，二人並無相同比較基礎。故被
03 告以其二人年資相差甚遠，阿璐芙達卡夫卻與吳燈旺領取之
04 特別休假未休假工資相差無幾等情，答辯該特休項目所列金
05 額均非屬原告預先發放之特別休假未休假工資等節(參見本
06 院卷第230頁)，亦無可採。從而，被告此部分答辯，均無理
07 由。

08 三、原告於年度終結前即預先發放特別休假未休假工資予系爭3
09 位勞工，違反勞基法第38條第2項規定，原處分裁處，並無
10 不法。

11 (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
12 產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。立
13 法者為落實該項基本國策，特制定勞基法，並於該法第1條
14 規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞
15 雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定
16 者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得
17 低於本法所定之最低標準」。因此，勞基法有關勞動條件之
18 規定，為最低勞動條件之強制規定，以落實國家履行保障人
19 民工作權益之憲法義務，如無法定例外情形，自不得變更
20 之。此係基於雇主與勞工在社會經濟上地位並不平等，勞工
21 明顯處於弱勢，並無對等實力與資方議約，須由國家以公權
22 力強制介入其等私法契約關係予以平衡，以維持勞工主體
23 性，進而達到勞動契約雙方主體間之實質平等。而勞基法分
24 別就勞動契約、工資、工作時間、休息、休假、童工與女工
25 及退休、職業災害補償為全方面規範，保障勞工在工作領域
26 多方權益，並不是只有保障工資收入權益之單一觀點考量，
27 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
28 人同意等情為由，任意以契約約定規避勞基法相關強制規
29 定。關於勞基法第三章為工作時間、休息、休假規範內容，
30 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
31 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。其立法理由並說明：特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權。因此，特別休假是勞基法於賦予勞工於特定週期性之休息日、例假日外，另行享有之自主排定休假之權利。勞工可藉此自行安排工作以外之其他生活規劃，不完全受勞動契約或法令等體制規範拘束，而保有休假自主性，不致淪為勞動關係中被支配之客體，始以維護其人性尊嚴。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。而雇主於年度尚未終結或契約尚未終止時，與勞工約定預先「買斷」勞工之特別休假，因違反勞基法所定特別休假制度之意旨，其約定違反強制規定應屬無效，亦為我國實務穩定之見解(參見行政法院110年度上字第768號判決意旨)。則綜觀第38條全文整體規定及其立法意旨，以及上開實務見解，可察特別休假本質係勞工的休息權，其立法目的係為維護勞工休假自主性之人性尊嚴，故於上開期限條件實現前，並非屬可逕以工資折算並領用之財產權利，即非係勞雇雙方可自行為此約定之處分客體，否則雇主將干涉勞工安排休假之自主權，致勞基法第38條第2項規定之立法目的無從落實，而有該項違規行為。

(二)原告雖主張其預先將系爭3位勞工之特別休假未休假日數全部直接折算為工資，分別於每月發放部分金額，但並未限制

01 員工往後不能行使特別休假權，自無買斷勞工特別休假之情
02 等節。惟審酌勞工多為社會經濟上弱勢，為謀取更多收入，
03 極度可能願犧牲休息權益以換取工資。原告預先給付高於法
04 定特別休假未休假日數折算工資之金錢，使系爭3位勞工先逐月
05 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
06 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
07 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
08 別休假權益。蓋要將已取得之金錢扣回奉還，對於經濟弱勢
09 者已屬不易，更何況原告是給付高於法定特別休假未休假日
10 工資總額之費用。原告實質上已提供高度誘因，引導勞工逕將
11 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
12 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
13 免使用特別休假思維之決定。原告該等行為，實質上已含有
14 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
15 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
16 2項規定之立法目的，而有該項違規行為事實，甚為明確。
17 另原告為經營上開事業之公司，係適用勞基法之行業，其當
18 時代表人鄧率對於上述規定應有認知，就本件違規行為，至
19 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，
20 原告就其代表人之過失，應推定為原告之過失。是原告主觀
21 上具歸責性，依行政罰法第7條第1項規定，自應受罰。

22 (三)從而，原告所為已該當勞基法第79條第1項第1款規定之處罰
23 要件。原處分依據該規定據以裁處2萬元，及依同法第80條
24 之1規定公布處分資料，並令其應自處分日起改善，訴願決
25 定並予以維持，洵屬有據，且裁處結果符合該項規定授權之
26 範圍，又係裁處最低罰鍰，核無裁量違法之情。

27 四、綜上所述，原告主張俱無可採，原處分經核並無違誤。訴願
28 決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予
29 駁回。

30 五、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
31 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述必要，

一併說明。

六、結論：原告之訴無理由。

中華民國 115 年 4 月 9 日

審判長 法官 顏珮珊

法官 林婉昀

法官 黃姿育

以上正本係照原本作成。

一、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）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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49條之1第1項）

三、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3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人。	1. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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。
	2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。
	3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、

情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。

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。

3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。

4. 當事人為公法人、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。

是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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 115 年 4 月 12 日
書記官 林映君

附表：

編號	勞工	A. 個人領薪名卡記載原告每月已給付之特休費用(新臺幣)	B. 原告主張每月已給付各該勞工之特休費用(新臺幣)暨計算方式(參見本院卷第181至185頁)
1	洪秀謀	1.111年7月至112年1月：每月給付1,893元(參見本院卷第160頁)。	1.111年7至12月：(月薪28,000元+工作獎金4,000元+全勤2,000元+年資40元)÷30日x1.67=1,894元，於每月暫領特休未休工資1,893元。
		2.112年1至4月：每月給付1,921元(參見本院卷第161頁)。	2.112年1至4月：(月薪28,500元+工作獎金4,000元+全勤2,000元+年資50元)÷30日x1.67=1,923元，於每月暫領特休未休工資1,921元。
		3.112年5至8月：每月給付1,976元(參見本	3.112年5至8月：(月薪28,500元+工作獎金5,000元+全勤2,000元+年資50元)÷30日x1.67=1,

		院 卷 第 161 至 162 頁)。	978元，於每月暫領特休未休工資1,976元。
2	張訓乾	1.111年7月至12月：每月給付1,893元(參見本院卷第155頁)。	1.111年7月至12月：(月薪28,000元+工作獎金4,000元+全勤2,000元+年資40元)÷30日×1.67=1,894元，於每月暫領特休未休工資1,893元。
		2.112年1至4月：每月給付1,921元(參見本院卷第156頁)。	2.112年1至4月：(月薪28,500元+工作獎金4,000元+全勤2,000元+年資50元)÷30日×1.67=1,923元，於每月暫領特休未休工資1,921元。
		3.112年5至6、8月：每月給付1,976元(參見本院卷第156至157頁)。	3.112年5至8月：(月薪28,500元+工作獎金5,000元+全勤2,000元+年資50元)÷30日×1.67=1,978元，於每月暫領特休未休工資1,976元。
		4.112年7月：每月給付1,865元(參見本院卷第157頁)。	
3	阿璐芙達卡夫	1.111年7至12月：每月給付1,781元(參見本院卷第233頁)。	1.111年7月至12月：(月薪27,000元+工作獎金3,000元+全勤2,000元+年資0元)÷30日×1.67=1,781元，於每月暫領特休未休工資1,781元。
		2.112年1至2月：每月給付1,698元(參見本院卷第234頁)。	2.112年1月至2月：(月薪27,500元+工作獎金3,000元+全勤0元+年資30元)÷30日×1.67=1,699元，於每月暫領特休未休工資1,698元。
		3.112年3至4月：每月給付1,809元(參見本院卷第234頁)。	3.112年3月至4月：(月薪27,500元+工作獎金3,000元+全勤2,000元+年資30元)÷30日×1.67=1,810元，於每月暫領特休未休工資1,809元。
		4.112年6月至8月：每月給付1,865元(參見本院卷第234至235頁)。	4.112年5月至8月：(月薪27,500元+工作獎金4,000元+全勤2,000元+年資30元)÷30日×1.67=

(續上頁)

01

			1,866元，於每月暫領特休未 休工資1,865元。
--	--	--	-------------------------------