臺中高等行政法院判決

111年度訴字第15號
111年10月12日辯論終結

原　　告　金永工業有限公司

代　表　人　陳永旻
被　　告　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　巫豐哲

劉玟毓

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年11月18日勞動法訴二字第1100010424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：

原告經營五金批發零售業，為適用勞動基準法之行業。被告所屬勞工局於民國109年11月13日派員實施勞動檢查，發現原告與所僱部分工時勞工張倍嘉（下稱張君）約定正常工作時間為每週一至週五，每日正常工時為6小時(9時至16時，內含1小時休息時間，固定時段12時至13時)，張君自106年7月17日到職至107年1月16日年資滿6個月，依「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第6點第3款第3目但書規定，自107年1月17日起至7月16日止，原告應給予張君特別休假3日，然張君於該期間未請特別休假，原告亦未有勞資雙方協商遞延特別休假之證明，折算特別休假應休未休3日工資為新臺幣（下同）3,150元【計算式：107年7月薪資2萬3,100元〔即時薪額1萬9,800元(時薪150元×132小時)＋其他津貼

3,300元〕÷22日÷6小時x3日x6小時)】。原告未給付任何金額，違反勞動基準法第38條第4項規定，經被告審查屬實，依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，於110年4月12日以府授勞動字第1100088097號行政處分書（下稱原處分)裁處原告罰鍰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。原告不服，提起訴願，經勞動部於110年11月18日以勞動法訴二字第1100010424號訴願決定（下稱訴願決定）駁回，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.張君的3日特別休假確實有遞延並已排休完成：

⑴原告本為小型企業1人公司，於106年度時原告僅聘僱勞工張君1名職員，張君為大學畢業並負責執掌原告公司行政會計及特別休假等業務。於109年10月16日上午，張君自陳因3年前特別休假計算錯誤並承認系爭特別休假是自己認知錯誤，故於109年10月16日原告始知悉此一情事。張君自陳是自己對於特休規定認知錯誤，卻又以此向被告所屬勞工局申訴，已違反誠信原則在先。且張君之月出勤狀況表係其自行製作與填寫，先於108年1月16日自行請特別休假，再事後於108年2月1日製作該表補登特別休假紀錄，並在該表加上「年度、特休天數、剩餘天數」等欄位以自行填寫內容，其於第1次休假時，於年度欄位上填寫106-107等字樣，代表遞延休假的年度是106年到職日起算年度，顯見當時已明確知悉自己的特別休假年度及剩餘日數屬於哪一年度，並可隨時將特別休假剩餘日數記載於該表內，且可自行記載並決定如何排定休假區間及遞延休假等，其用自己私章記錄於姓名欄位，日後如欲請特休假時再自行於備註欄填寫請假日期及在空白欄處親筆簽名即可，據上可證張君對於特別休假之計算與排定特休有絕對自主權。又張君於勞資爭議調解書自陳自己認知錯誤，顯

然對到職日起算滿6個月會有3日特別休假早已知悉，並自行遞延後也已排休完成。

⑵張君自106年7月17日到職至107年1月16日到職滿6個月，應享有特別休假3日，休假區間為107年1月17日至107年7月16日，依勞動基準法第38條第4項規定勞資雙方可協商遞延1年，遞延區間為107年7月17日至108年7月16日。張君於108年1月16日、108年2月23日、108年4月3日各請特休1日，共計3日，未休0日，且月出勤狀況表之「年度」欄位記載106-107年度特別休假，張君已知到職滿6個月時會有3日特別休假，也確實將3日特休遞延並於遞延次一年期限內排休完畢。原告為1人公司，且代表人不諳法律，平常外勤忙碌無暇顧及內勤行政事務，故將特別休假業務及薪資計算交由張君自行辦理，其特別休假結算登載錯誤之情事應可自行查證後補正，依勞動基準法第38條第4項規定，特別休假遞延為非要式行為，僅需勞資雙方同意即可，又遞延為協商一致性原則，從月出勤狀況表即可清楚得知3年多以來張君皆自行填表排休，並自行結算出勤日數作為薪資計算依據，期間未對計算結果有任何爭議，原告從未干涉張君該項業務，比對年度休假日及休假年份可知張君不只1次遞延，況就其遞延後之排休皆未超過次一年度終結之末日，則原告尚無結算薪資之必要。

⑶依「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第6點第3款第3目但書規定，應以同事業單位有全時勞工作為比較基準，惟原告並未僱用全時勞工，是張君之休假依照部分工時與全時勞工比例計算，其到職滿6個月（107年1月16日）時享有特別休假2.25日，已分別於108年1月16日、同年2月23日及4月3日共請特休3日（溢休0.75日）；於107年7月16日後到職滿1年，享特別休假5.25日，已分別於108年7月3日至5日及同年月8日共請特休4日，扣除前所溢休之0.75日尚剩餘0.5日；於108年7月16日後到職滿2年，享特別休假7.5日，加計前所剩餘之0.5日共8日，已於109年3

月19至20日、同年4月27至28日、同年6月20日及同年7月29至31日共請特休8日而休畢。至109年7月16日後滿3年之特別休假10.5日，雖張君尚未休畢，惟張君係於109年10月16日自行終止勞動契約，原告主觀上並未認為勞動契約已終止，至109年11月30日始向張君主張解除勞動契約，並將張君未休之特休薪資依全時勞工計算結算於11月份薪資內，並無不給付之意思。

3.被告裁罰原告，於法未合：

⑴被告對張君系爭3日特別休假認有遞延之實，卻又以未有勞資雙方協商遞延特別休假之證明對原告逕行裁罰，僅以張君自行登載錯誤之月出勤狀況表及離職特休未結算作為原告違法之依據，不採納原告所陳之實，違反禁止專斷原則及行政機關裁量瑕疵。

⑵張君漏載之3日特別休假實非到職滿6個月應給之3日，被告將經辦人業務登載錯誤且可自行查證後補正之情事，要由原告負違規責任，已違反誠信原則；況就張君月出勤狀況表所載及其陳述，縱使於3年後才發現，亦未達終止勞動契約必要程度，仍需依比例原則酌情辦理。

⑶被告於勞動檢查結果通知書中命原告應於文到後改善，期限(即日），而原告也在收文後尚未陳述意見理由書及不論違法認定與否前立刻改善，並依被告指示結算3,150元給張君無誤，此舉並非承認故意或過失等情事，而是按勞動基準法第74條第1項規定辦理，然被告卻認定原告仍負有與有過失之責，惟原告應可依行政罰法第8條但書規定予以減輕或免除處罰。

⑷被告空泛指摘原告未盡監督責任與有過失，而未能明察張君的特休假雖然因其自己認知的錯誤而未能確實登載正確之可休天數，亦未查明該業務屬於張君業務範圍可自行補正之事，又實際在遞延後次1年度終結前皆如時完成休假之事實，即遽認原告有過失之責，顯有違反行政裁量權。

⑸被告既已容認系爭特別休假未休3日遞延為兩造合意，又被告訴願答辯意旨亦已認定張君滿6個月應休3日，未休3日遞延，且張君已明知道滿6個月會有3日特別休假，也確實將其3日特休遞延，且業已於遞延次1年期限內排定休假完畢，則應認原告無違反勞動基準法；至於被告在訴願答辯意旨及原處分裁罰理由中其餘論述實不在原處分裁罰之涵攝範圍內，不可混淆，應分別判斷之行政罰主、客觀構成要件，而有適用行政罰法第7條第1項不當之違法等語。

㈡聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.原告未提供與張君協商同意遞延特別休假之具體證明，且未折算張君應休未休特別休假工資3日，違反勞動基準法第38條第4項規定之事實，應可認定：

⑴有關張君特別休假有無遞延至下年度部分，依勞動基準法第38條第2項但書規定，雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整，再按勞動部107年4月11日勞動條2字第1070130382號函要旨：「遞延特別休假期限得透過工會或勞資會議機制協商，惟個案上仍應由個別勞工與雇主雙方協商同意，至協商遞延期間未及一年及於屆期後經再次協商遞延，惟其實施期限仍不得逾次1年度之末日，遞延於次1年度終結之末日仍未休之日數，雇主應發給工資，不得再行遞延。」及如乙證13張君之聲明書表示「沒約定延至下1年」，及張君之「月出勤狀況表」，其「剩餘天數」所載係為特休天數扣除已休天數，未見有所謂遞延休假之相關紀錄，又原告並未提供與張君協商同意遞延特別休假之具體證明，原告主張雙方有遞延休假合意等語，不足採憑。

⑵原告所僱勞工張君於106年7月17日到職，未實施彈性工時制度，依張君106年7月至109年10月考勤表，其在職期間每日工作時間約為8時55分至16時，扣除午休1小時，實際

工作時間為6小時，並比照政府行政機關辦公日曆之工作日出勤，與一般週休2日事業之勞工無明顯差異，是按「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第6點第3款第3目但書規定，應依勞動基準法第38條規定給予特別休假，張君於107年1月16日工作滿6個月，於107年1月17日至107年7月16日應有3日特別休假之權利。依張君之月出勤狀況表記載特別休假天數為7日、10日及14日，未有滿半年可休3日特別休假之記載，難認原告有給張君滿6個月特別休假之意思，複核張員107年1月至107年7月考勤表，亦未有特別休假記錄，難認張君於該區間有特別休假之事實。依勞動部106年3月3日勞動條3字第1060047055號函要旨：「依勞動基準法第38條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得1次預為排定或排定於特定期日。至因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發給工資。」原告應於張君取得特別休假權利後6個月期間屆滿之日後30日內（即107年8月16日），即應折算未休日數之特別休假工資給張君，對照張君107年8月份薪資證明單，原告並未折算張君上述應休未休特別休假工資，其違反勞動基準法第38條第4項規定之事實，應可認定。

2.原告有過失責任，被告以原處分裁處原告，並無違誤：

⑴依被告109年10月30日受理張君之勞資爭議線上申辦調解申請書略以：「……當初不了解特別休假算法，認知錯誤（半年3日，滿1年多加4日，共7日），我有打電話問勞工局，人員告知半年就會有3日特別休假，滿1年會再加7天特別休假，我將這件事告訴雇主，雇主回我說時效已過，當初是我自己算錯，已經超過時間，不會給我這3日特別休假，要我去找勞工局討。……請求調解事項：……未依規定給予特別休假天數，不知還剩幾天特別休假，無法試算金額。」、被告於109年11月13日勞動條件檢查並經原

告簽認之勞動條件檢查談話紀錄略以：「（問：請問貴單位與員工約定工作時間、休息時間及休假日為何？）答：……特別休假，未特別約定給假區間及週期，尊重勞工由張君自行決定計算休假區間及得休假日數，……，本人皆予同意。至於未休日數口頭告知依慣例直接遞延，由勞工自行運用休假日數。張君告知本人每年度的休假日數（休假區間、週期係由張君自行辦理，本人不知道），本人皆同意，有關滿6個月及滿1年之休假日數亦由張君自行計算並告知王柏仁及本人，本人皆同意。（問：其他補充說明？）答：張君擔任行政、總務及出納作業……。至於特別休假半年3日，滿1年7日，張君個人認知錯誤而致失誤，且特別休假皆交由張君計算，本人只要勞工請休都同意，未反對該差異天數，非本人故意未給……遞延由勞工自行選擇決定，亦多次通知員工行使特別休假請假權利。」及張君109年12月7日出具之聲明書：「……二、當初是老闆說106年特休改制，做滿半年就先有3天特休，以前是要做滿1年才有7天特休。我不知道對不對？以為老闆說的是對的，就依老闆說的方式計算。……特休用週年制計算，曾問老闆沒休完的特休可以換工資嗎？老闆說他只是小公司沒有要給換工資。說要排特休放假再提前跟他說，沒約定延至下1年。……」綜整上述事證，辦理有關特別休假事務為張君工作內容之一，計算休假區間、得休假日數及請休假等皆經原告負責人同意，原告為適用勞動基準法行業之雇主，理應知悉並遵守勞動法令課予雇主法定責任之義務，就其業務及內部人事管理、出勤、休假等事務本負有監督管理之責，礙難因工作忙綠無暇顧及或稱不諳法律，將未依期限計算發給張君特別休假應休未休薪資之行為，歸責於勞工對於休假認知錯誤，原告仍有應注意、能注意，而未注意之過失違法責任。

⑵原告所僱勞工張君既為其所僱之行政、出納及總務人員，並為其從事勞務，依行政罰法第7條規定，原告所僱勞工

執行職務之過失，即推定為原告之過失。行政機關為行使法定裁量權，應遵循法律授權目的及範圍，實踐具體個案正義，方符合法律適用一致性及實質平等原則。故法律既明定罰鍰額度，授權行政機關依違規之事實情節為專業上判斷，此乃法律授權主管機關行使裁量權時，得視個案違規情節之異同，分別為適切裁罰。再者，被告就具體個案行使裁量權，對於雇主違反勞動基準法規定之義務予以處罰，旨在保障弱勢勞工，貫徹社會公平正義原則，營造符合人性尊嚴之國家整體工作環境，甚具維護公共利益目的，被告以原告違反勞動基準法第38條規定，並依同法第79條第1項第1款所定之「最低」罰鍰額度，裁處原告2萬元罰鍰，足認被告於裁罰時，業已審酌本件未給付金額、主觀意圖等具體情節，自難指為有何不符比例原則。此外，原告雖於109年12月16日匯款3,150元，以折算張君特別休假未休日數工資情事，亦屬事後改善行為，尚難據以免責，勞動基準法前揭規定，並無須由行政主管機關先命雇主改善，嗣後始得裁罰之規定，自難據此認為被告涉有裁量怠惰之違法。另原告其餘主張，或為其片面之法律見解，難認於法有據，且核與本案違法事實不生影響，爰不逐一論駁等語。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠原告是否未給予張君106年7月17日到職至107年1月16日到職滿6個月，應享有之特別休假，復未於該年度終結前折算給張君此部分應休未休特別休假之工資，而有違反勞動基準法第38條第4項規定之情事？

㈡原告違反勞動基準法第38條第4項規定，有無故意或過失責任？

㈢原告得否依行政罰法第8條但書之規定，請求減輕或免除其處罰？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

前揭爭訟概要之事實，除前列之爭點事項外，其餘為兩造所不爭執，並分別有如附表所示各項資料可查（甲證1至5；乙證1至8、11、12。本件相關證據之編號詳附表），此部分事實堪以認定。

㈡原告並未給予張君106年7月17日到職至107年1月16日到職滿6個月，應享有之特別休假，雙方就此部分特別休假自亦無遞延休假之合意，原告復未於該年度終結前折算給張君此部分應休未休特別休假之工資，有違反勞動基準法第38條第4項規定之情事：

1.應適用的法令：

⑴按勞動基準法第38條第1項、第4項規定：「（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： 一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商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，雇主應發給工資。」

⑵勞動基準法施行細則第5條第1項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」第24條第1項、第2項第1、2款規定：「(第1項)勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。(第2項)依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每1週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間。二、每年1月1日至12月31日之期間。」第24條之1第2項第2款規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規

定辦理：……二、發給工資之期限：㈠年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。㈡契約終止：依第9條規定發給。

⑶行為時（107年5月17日修訂）「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第6點第1款及第3款第3目規定：「一、工作年資：部分工時勞工其工作年資應自受僱日起算。部分工時勞工轉換為全時勞工，或全時勞工轉換為部分工時勞工，其工作年資之計算亦同。……三、例假、休息日、休假、請假等相關權益：……㈢特別休假依勞動基準法第38條規定辦理。其休假期日由勞工排定之，如於年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：部分工時勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工6個月正常工作時間之比例；部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第38條所定特別休假日數計給。不足1日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞動基準法第38條規定給予休假日數。

2.經查，原告所僱勞工張君係於106年7月17日到職，業據證人張倍嘉於本院證述明確（見本院卷第289頁），並為原告所不爭執。又原告代表人於109年11月13日被告所屬勞工局進行勞動條件檢查談話紀錄時陳稱：張君約定正常工作日為每週一至週五，每日正常工作時間為9時至16時，內含1小時休息時間，日正常工時為6小時。特別休假部分張君皆以法定全時勞工得休假日數告知，本人皆予同意等語（見乙證1即本院卷第71頁）。是依原告與張君約定比照法定全時勞工得

休假日數計算特別休假日數，張君於107年1月16日工作滿6個月，於107年1月17日至107年7月16日間應有3日特別休假；於107年7月16日工作滿1年，於107年7月17日至108年7月16日間應有7日特別休假；於108年7月16日工作滿2年，於108年7月17日至109年7月16日間應有10日特別休假；於109年7月16日工作滿3年，於109年7月17日至110年7月16日間應有14日之特別休假。

3.張君於109年10月30日申請勞資爭議調解時爭議要點略為：當初不了解特休算法，認知錯誤（半年3天，滿1年多加4天，共7天）等語（見甲證3即本院卷第40頁）；復於本院證稱：伊滿1年時公司少給3天特休，伊在109年10月間才發現特休有計算錯誤，一開始以為是半年3天，滿1年加4天共7天，但正確應該是滿1年多加7天共10天等語（見本院卷第288至289頁）。且依張君之月出勤狀況表(見甲證4即乙證7)記載，106-107年度特休天數為7日，107年至108年度為10日，108年至109年度為14日，就106-107年度總特休天數共應為10日，確實有3日特別休假日數之短載。再依張君107年1月至107年7月打鐘卡及攷勤表（見乙證8），亦未有任何特別休假紀錄。足證其證稱當時認知錯誤，以為半年享有特別休假3日，滿1年只有再加4日共7日等情為可採。張君主觀上既係認定其於到職滿1年時僅有7日之特別休假，而依張君之月出勤狀況表上，就106至107年度總特休天數亦僅記載7日而非3+7日，顯然原告就張君106至107年度確實僅核給張君7日特別休假，漏未給予3日特休，自亦無從就短給之3日與張君有遞延休假之約定。

4.張君於107年1月16日工作滿6個月，於107年1月17日至107年7月16日休假期間應有3日特別休假而未休，亦無遞延休假之約定，原告即應發給工資。又依原告代表人於勞動檢查時陳稱：每月10日為工資給付日，以現金發放前月薪資等語（見乙證1即本院卷第72頁）。是原告於契約約定之工資給付日即107年8月10日，或至少於年度終結後30日即107年8月16

日，即應折算未休日數之特別休假工資給張君。惟對照張君107年8月份薪資證明單(見乙證10)，原告並未折算張君上述應休未休特別休假工資，原告違反勞動基準法第38條第4項規定之事實，應可認定。

5.原告雖一再主張其與張君間有遞延休假之約定等語，惟原告係漏未核給張君到職滿6個月之特別休假，張君主觀上亦因認知錯誤不知有該特別休假之存在，兩造即不可能就該部分特休成立遞延休假之合意，業如前述。況依張君之月出勤表(見甲證4即乙證7)記載，於有遞延休假之約定時，其會在「剩餘天數」欄位內加計遞延休假之日數，如108年至109年度之特休天數為14日，張君於前一年度尚有1日特別休假未休，故於「剩餘天數」欄位即記載為「15」日。反觀106年至107年度，張君於請畢108年7月3日至5日即同月8日共4日特休後，於「剩餘天數」欄位即記載為「0」日，顯係已休畢特別休假日數而無約定遞延休假之意思甚明。原告此部分之主張，尚無足採。

6.至原告主張其並未僱用全時勞工，是張君之特別休假應依照部分工時與全時勞工比例計算等語。惟原告與張君所約定之勞動條件就特休部分係約定依照勞動基準法，業據證人張倍嘉於本院證述明確（見本院卷第288頁），復為原告所不爭執，原告自應依其與張君之約定核給特別休假，此部分之主張尚無足採。況原告確實漏未核給張君到職滿6個月之特別休假，自亦無從就此部分休假成立遞延休假之合意，原告復未於該年度終結前折算給張君此部分應休未休之工資等情，業據本院認定如上，縱依部分工時與全時勞工比例計算張君應有之特別休假，亦無礙於原告構成上開違失行為之認定。

㈢原告違反勞動基準法第38條第4項規定，確有過失責任：

1.應適用的法令：

行政罰法第7條規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，

其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」

2.查特別休假之計算係原告員工張君之業務範圍，業據原告代表人於勞動檢查時陳述明確（見乙證1），另參酌張君之月出勤狀況表（見甲證4即乙證7），於張君請特別休假時亦均經原告代表人逐一蓋章或簽名同意確認。綜上可知，辦理有關特別休假事務為張君工作內容之一，計算休假區間、得休假日數及請休假等皆經原告代表人同意。張君既為原告之受僱人，依行政罰法第7條規定，原告所僱勞工執行職務之過失，即推定為原告之過失。而原告身為適用勞動基準法行業之雇主，本即應知悉並遵守勞動法令課予雇主法定責任之義務，就其業務及內部人事管理、出勤、休假等事務，亦負有監督管理之責，礙難僅以工作忙碌無暇顧及或稱不諳法律為由，將未依期限計算發給張君特別休假應休未休薪資之行為，歸責於勞工對於休假認知錯誤，原告仍有應注意、能注意，而未注意之過失違法責任甚明。

㈣原處分已審酌本件未給付金額、主觀意圖等具體情節，依勞動基準法第79條第1項第1款所定之「最低」罰鍰額度，裁處原告2萬元罰鍰，原告請求依行政罰法第8條但書之規定，減輕或免除其處罰，尚屬無據：

1.應適用的法令：

⑴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100萬元以下罰鍰：一、違反……、第34條至第41條、……規定。」第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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

⑵行政罰法第8條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」

2.行政機關為行使法定裁量權，應遵循法律授權目的及範圍，實踐具體個案正義，方符合法律適用一致性及實質平等原則。故法律既明定罰鍰額度，授權行政機關依違規之事實情節為專業上判斷，此乃法律授權主管機關行使裁量權時，得視個案違規情節之異同，分別為適切裁罰。再者，被告就具體個案行使裁量權，對於雇主違反勞動基準法規定之義務予以處罰，旨在保障弱勢勞工，貫徹社會公平正義原則，營造符合人性尊嚴之國家整體工作環境，甚具維護公共利益目的。本件原告違反勞動基準法第38條第4項規定之情事，已詳如前述，被告據以依同法第79條第1項第1款所定之「最低」罰鍰額度，裁處原告2萬元罰鍰，業已審酌本件未給付金額、主觀意圖等具體情節，難謂有何裁量瑕疵或不符比例原則之情事。就被告併依同法第80條之1第1項之規定，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額等資料部分，則為羈束處分，法規並未授予被告為其他處分之裁量權限甚明，被告作成此部分之處分，亦無不當。

3.再按行政罰法第8條之規定，係於行為人因不瞭解法規之存在或適用，進而不知其行為違反行政法上義務時，仍不得免除行政處罰責任，然其可非難程度較低，故規定按其情節得減輕或免除其處罰。惟其情節得減輕或免除其處罰，應限於行為人有具體特殊情況存在，而導致其無法得知法規範存在之情形，始足當之。本件原告並無何具體特殊情況存在，致其無法得知法規範存在之情形，其主張應依該條但書之規定減輕或免除其處罰，尚屬無據。

㈤綜上所述，被告原處分以原告未發給員工張君應休未休特別休假3日工資，違反勞動基準法第38條第4項，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，裁處2萬元罰鍰，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，核無違誤，訴願決定予以維持，並無不合。原告起訴求予撤銷，為無理由，應予駁回。

㈥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：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　2　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法官　　陳文燦

法官　　張鶴齡

法官　　黃司熒

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
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	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。

法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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　　111　　年　　11　　月　　2　　日

書記官　詹靜宜

附表、證據編號對照表

證號	證據名稱	所附卷宗	頁次
甲證1	被告110年4月12日府授勞動字第11100088097號行政處分書影本(即原處分)(同乙證5)	本院卷	17-18
甲證2	勞動部110年11月18日勞動法訴二字第1100010424號訴願決定書影本(同乙證6)	本院卷	19-28
甲證3	臺中市政府勞資爭議線上申辦調解申請書影本(同乙證11)	本院卷	39-40
甲證4	原告所僱勞工張倍嘉月出勤狀況表影本(同乙證7)	本院卷	41
甲證5	勞動檢查結果通知書影本	本院卷	43-45
乙證1	被告勞工局109年11月13日勞動條件檢查談話紀錄、原告所僱勞工張倍嘉106年7月至109年10月攷勤表、薪資計算表及月出勤狀況表等影本	本院卷	71-127

乙證2	被告勞工局109年12月11日中市勞動字第1090063929號函、勞動檢查結果及送達證書等影本	本院卷	129-135
乙證3	原告109年12月23日、110年1月14日及110年2月1日陳述意見函影本	本院卷	137-169
乙證4	被告勞工局110年1月5日中市勞動字第1090066731號函、110年1月26日中市勞動字第110002581號函及110年2月8日中市勞動字第110005314號函等影本	本院卷	171-185
乙證5	被告110年4月12日府授勞動字第1100088097號行政處分書影本(即原處分)(同甲證1)	本院卷	189
乙證6	勞動部110年11月18日勞動法訴二字第1100010424號訴願決定書影本(同甲證2)	本院卷	195-204
乙證7	原告所僱勞工張倍嘉月出勤狀況表影本(同甲證4)	本院卷	205
乙證8	原告所僱勞工張倍嘉107年1月至107年7月打鐘卡及攷勤表影本	本院卷	207-210
乙證9	勞動部106年3月3日勞動條3字第10660047055號函釋	本院卷	211
乙證10	原告所僱勞工張倍嘉107年8月份薪資證明單影本	本院卷	213
乙證11	臺中市政府勞資爭議線上申辦調解申請書影本(同甲證3)	本院卷	215-216
乙證12	被告勞工局109年11月13日勞動條件檢查談話紀錄影本	本院卷	217-218
乙證13	原告所僱勞工張倍嘉109年12月7日出具之聲明書影本	本院卷	219-221

乙證14	勞動部107年4月11日勞動條2字第1070130382號函釋	本院卷	223
乙證15	原告109年12月16日匯款明細	本院卷	225