

最 高 行 政 法 院 判 決

110年度上字第145號

上 訴 人 臺北市政府勞動局

代 表 人 陳信瑜

訴訟代理人 黃慧婷 律師

被 上 訴 人 中菲行國際物流股份有限公司

代 表 人 錢堯懷

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年12月31日臺北高等行政法院108年度訴字第1656號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、被上訴人經營航空貨運承攬業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。上訴人以其於民國107年2月26日、3月8日、3月19日、3月23日及4月30日對被上訴人實施勞動檢查結果，發現被上訴人有以下違反勞基法規定之行為：(一)被上訴人於105年2月至106年2月間，使勞工王珮瑩及劉怡甄延長工作時間，惟未依法給予延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定。(二)被上訴人使勞工劉婷如於107年2月10日及同年月11日之休息日工作合計8小時，惟未給付休息日延長工時工資，違反勞基法第24條第2項規定。(三)被上訴人所僱勞工王珮瑩之105年出勤月報表，有多日無出退勤時間之記載，且被上訴人拒絕對王珮瑩之家屬提供其出勤紀錄，違反勞基法第30條第6項規定。(四)被上訴人於105年度未經勞資會議同意，即使多名勞工延長工時工作，違反勞基法第32條第1項規定。(五)被上訴人使勞工王珮瑩、劉怡甄於105年2月至106

01 年1月間，多日正常工時連同延長工時逾1日12小時，另使王
02 珮瑩於105年12月間延長工時合計達46小時，違反行為時勞
03 基法第32條第2項規定。(六)被上訴人對勞工劉婷如所提於107
04 年2月21日及22日使用特別休假之申請予以拒絕，違反勞基
05 法第38條第2項規定。(七)被上訴人與勞工劉婷如間之勞雇關
06 係於107年3月3日終止，惟被上訴人未給付其應休未休之特
07 別休假天數工資，違反行為時勞基法第38條第4項規定。(八)
08 被上訴人使勞工王珮瑩於105年2月29日（2月28日國定假日
09 補假日）、5月2日（5月1日國定假日補假日）、9月28日
10 （孔子誕辰紀念日）、10月10日（國慶日）、10月25日（臺
11 灣光復節）、10月31日（先總統蔣公誕辰紀念日）、106年1
12 月27日（除夕）及2月1日（春節初二補假日）出勤，惟未依
13 法給予國定假日出勤工資，違反勞基法第39條規定。(九)被上
14 訴人於105年度未經勞資會議同意，即使女性勞工王珮瑩、
15 劉怡甄於105年2月1日等多日出勤逾22時，違反勞基法第49
16 條第1項規定（下分別稱違規事實(一)至(九)）。上訴人經發函
17 通知被上訴人提出書面陳述意見後，審認被上訴人違規屬
18 實，乃以107年6月21日北市勞動字第10760024091號裁處書
19 （下稱原處分）就違規事實(二)至(四)、(六)、(七)，各處新臺幣（下
20 同）2萬元罰鍰，另就違規事實(一)、(五)、(八)、(九)，各處20萬
21 元罰鍰，並公布被上訴人名稱及負責人姓名。被上訴人不
22 服，提起訴願，經訴願決定以其提起訴願已逾法定不變期
23 間，而決定不受理；被上訴人繼提行政訴訟，經臺北高等行
24 政法院（下稱原審）107年度訴字第1616號判決撤銷該訴願
25 決定。嗣臺北市政府以訴願決定駁回被上訴人所提訴願，被
26 上訴人猶有不服，提起行政訴訟，訴請：(一)訴願決定、原處
27 分關於罰鍰部分均撤銷。(二)確認原處分關於公布受裁處人名
28 稱及負責人姓名之部分違法。經原審108年度訴字第1656號
29 判決（下稱原判決）認原處分關於違規事實(二)、(七)部分係屬
30 違誤，主文諭知：(一)撤銷訴願決定及原處分關於被上訴人違
31 反勞基法第24條第2項及第38條第4項規定，各處罰鍰2萬元

01 部分。(二)確認原處分關於被上訴人因違反勞基法第24條第2
02 項及第38條第4項規定而公布被上訴人名稱及負責人姓名部
03 分為違法。(三)被上訴人其餘之訴駁回。上訴人就不利即原判
04 決主文第1項、第2項部分不服，乃提起本件上訴（至原判決
05 駁回被上訴人在第一審其餘之訴部分，因被上訴人未上訴，
06 已告確定）。

07 二、被上訴人起訴主張及上訴人於原審之答辯均引用原判決所
08 載。

09 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，為上訴人不利部分
10 之判決，係以：

11 (一)違規事實(二)部分：觀諸勞工劉婷如與其直屬主管陳庭欣於10
12 7年2月10日以LINE通訊軟體對話之紀錄，勞工劉婷如與陳庭
13 欣對話時，業已完成陳庭欣先前交辦之部分工作，且準備以
14 傳送電子郵件之方式交件，其餘項目則待星期一補齊資料後
15 即可完成，足見陳庭欣對於交辦勞工劉婷如之上述工作項
16 目，已給予其一定之作業期間。再依被上訴人訴願時之陳
17 述，勞工劉婷如於107年2月10日至11日之休息日工作，係為
18 完成早經主管交辦、應於107年2月12日之上班日繳交，然因
19 其個人工作進度落後，致無法於正常上班時間完成之事項，
20 非如上訴人所指，係為完成主管臨時以LINE通訊軟體交辦之
21 業務。是被上訴人既無令勞工劉婷如應於107年2月10日至11
22 日之休息日工作之情事，自無依行為時勞基法第24條第2項
23 規定給付工資之義務，上訴人據以認定被上訴人違反行為時
24 勞基法第24條第2項規定，予以裁處，自屬違誤。

25 (二)違規事實(七)部分：依勞基法第38條第1項第1、2款規定，勞
26 工劉婷如於106年1月1日至107年4月10日共計特別休假為10
27 天，其已請特別休假共計8天。勞工劉婷如於107年2月21
28 日、22日既未出勤，參以同條第2項本文規定，應認其已自
29 行行使特別休假權利，亦即其與被上訴人間之勞動契約於10
30 7年3月間終止時，其依法可休之10日特別休假已全部休畢，
31 則上訴人以勞工劉婷如之特別休假因契約終止而有2天應休

而未休，被上訴人卻未核算發給工資，違反行為時勞基法第38條第4項規定為由，予以裁處，即有違誤等語，資為論據。

四、上訴意旨略以：

(一)勞工劉婷如的直屬主管陳庭欣，對於勞工劉婷如要在107年2月10日（星期六）至2月11日（星期日）加班乙事，知之甚詳，非但未明確地拒絕受領勞務，反而提醒要在星期一期前完成，揆諸本院108年度判字第437號、第414號、第173號、107年度判字第211號、106年度判字第715號判決意旨，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，自應依勞基法第24條第2項規定給付加班費。詎原判決逕認被上訴人無依勞基法第24條第2項規定給付工資之義務，業已違背上開本院判決之見解，且未說明不採納該等見解之理由，自當屬「適用法則不當」及「判決不備理由」之違法。

(二)依本院109年度判字第88號判決意旨，上訴人於原審業已提出「勞動條件檢查談話紀錄」、「劉婷如特別休假請假申請紀錄」、「劉婷如休假明細」等證據，足證勞工劉婷如尚有2天未休之特別休假，被上訴人應核算發給工資。詎原判決並未說明依據何項證據認定「劉婷如已自行行使特別休假權利」，更未說明不採納上開證據之理由，當屬「判決不備理由」之違背法令等語。

五、本院查：

(一)按勞基法第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。」行為時第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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」（本條項嗣於109年6月10日修正公

01 布：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其
02 事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條
03 文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處
04 罰。」）準此，雇主使勞工於上開第36條所定休息日工作，
05 應依上開休息日出勤之工資給付標準及工作時間計算方式給
06 付工資，若非雇主使勞工於上開第36條所定休息日工作，即
07 毋須依上開第24條第2項規定給付工資。經查，原審依勞工
08 劉婷如與其直屬主管陳庭欣於107年2月10日以LINE通訊軟體
09 對話之紀錄、被上訴人訴願書之記載，認定係勞工劉婷如主
10 動聯繫陳庭欣要求提供相關報表，而非陳庭欣交辦工作予勞
11 工劉婷如。勞工劉婷如於107年2月10日至11日之休息日工
12 作，係為完成早經主管交辦、應於107年2月12日之上班日繳
13 交，然因其個人工作進度落後，致無法於正常上班時間完成
14 之事項，非如上訴人所指，係為完成主管臨時以LINE通訊軟
15 體交辦之業務。是被上訴人既無令勞工劉婷如應於107年2月
16 10日至11日之休息日工作之情事，自無依勞基法第24條第2
17 項規定給付工資之義務等情，已就其調查證據之辯論結果，
18 論述其得心證之理由及法律見解，於法並無不合。上訴意旨
19 雖主張本院108年度判字第437號等判決見解均認為無論雇主
20 明知或可得而知勞工在延長工作時間提供勞務，卻未為制止
21 或為反對的意思而受領，即應依勞基法第24條第2項給付加
22 班費，原判決未予適用，且未說明不採納之理由，當屬適用
23 法則不當及不備理由之違背法令云云，惟查本院上開判決之
24 案情與本件並不相同，自無從比附援引，上訴論旨，容有誤
25 會。

26 (二)次按行為時勞基法第38條第2項及第4項規定：「（第2項）
27 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營
28 上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。……
29 （第4項）勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
30 之日數，雇主應發給工資。」（現行勞基法就此部分之文字
31 亦同）關於勞基法第38條第2項規定之立法，考其沿革可

01 知，係為助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，維護勞動力，
02 以落實勞工休息權，法律賦予一定年資者具有一定日數之特
03 別休假權利。初始設計經由勞資雙方協商而確定特定休假日
04 期；嗣因資方經常以給付相對之薪資取代特別休假之提供，
05 乃於105年12月21日修訂為「由勞工排定之。但雇主基於企
06 業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調
07 整。」此稽之附表所列勞基法第38條第2項之新、舊條文及
08 相關之該法施行細則第24條第2項及舊施行細則之同條第2
09 款，對照可明。原審依職權調查證據並斟酌全辯論意旨及調
10 查證據的結果，論以勞工劉婷如於106年1月1日至106年4月1
11 0日應有3天之特別休假，106年4月11日至107年4月10日原應
12 有7天之特別休假，其已於106年1月26日至2月6日（3日）、
13 106年5月31日至6月3日（4日）、106年6月7日（半日）及10
14 6年11月27日（半日）請特別休假共計8天，勞工劉婷如於10
15 7年2月21日、22日既未出勤，參以同條第2項（按指勞基法
16 第38條第2項）本文規定，應認其已自行行使特別休假權
17 利，亦即，其與被上訴人間之勞動契約於107年3月間終止
18 時，其依法可休之10日特別休假已全部休畢，上訴人以勞工
19 劉婷如之特別休假因契約終止而有2天應休而未休，被上訴
20 人卻未核算發給工資，違反行為時勞基法第38條第4項規定
21 為由，予以裁處，即有違誤等情，已論述其得心證之理由及
22 法律見解，於法並無不合，尚無判決違背法令情事。上訴意
23 旨主張依原審所提被證2、3、4等證據，顯示勞工劉婷如仍
24 有兩日特別休假未休，且被上訴人於終止契約時未依法折算
25 工資，原判決未說明不採納之理由，有判決不備理由之違背
26 法令云云，乃上訴人以其一己主觀之見解，對於原判決已詳
27 予論斷之事項再予爭執，並非可採。

28 (三)綜上所述，原判決撤銷訴願決定及原處分關於被上訴人違反
29 勞基法第24條第2項及行為時勞基法第38條第4項規定，各處
30 罰鍰2萬元部分。確認原處分關於被上訴人因違反勞基法第2
31 4條第2項及第38條第4項規定而公布被上訴人名稱及負責人

01 姓名部分為違法，並無違誤。上訴意旨指摘原判決違背法
02 令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

03 六、據上論結，本件上訴為無理由，依行政訴訟法第255條第1
04 項、第98條第1項前段，判決如主文。

05 中 華 民 國 111 年 6 月 16 日

06 最高行政法院第三庭

07 審判長法官 胡 方 新

08 法官 鍾 啟 煌

09 法官 蕭 惠 芳

10 法官 曹 瑞 卿

11 法官 林 惠 瑜

12 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

13 中 華 民 國 111 年 6 月 16 日

14 書記官 林 郁 芳