

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 110年度上字第768號

03 上 訴 人 臺 北 市 政 府 勞 動 局

04 代 表 人 高 寶 華

05 訴 訟 代 理 人 郭 素 靜

06 林 依 潔

07 被 上 訴 人 良 福 保 全 股 份 有 限 公 司

08 代 表 人 郭 永 宗

09 上 列 當 事 人 間 勞 動 基 準 法 事 件 ， 上 訴 人 對 於 中 華 民 國 110 年 10 月 2
10 1 日 臺 北 高 等 行 政 法 院 110 年 度 訴 字 第 503 號 判 決 ， 提 起 上 訴 ， 本
11 院 判 決 如 下 ：

12 主 文

13 原 判 決 廢 棄 。

14 被 上 訴 人 在 第 一 審 之 訴 駁 回 。

15 第 一 審 及 上 訴 審 訴 訟 費 用 均 由 被 上 訴 人 負 擔 。

16 理 由

17 一、上訴人之代表人陳信瑜於本件訴訟繫屬本院後變更為高寶
18 華，其新任代表人已聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，
19 合先敘明。

20 二、緣被上訴人經營保全服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基
21 法）甲類之行業。經上訴人於民國109年10月20日實施勞動
22 檢查，發現被上訴人與勞工約定特別休假採周年制，自勞工
23 到職日起算；並查得勞工陳禾發於107年11月2日到職，至10
24 8年11月2日起，因到職滿1年，依規定享有7日特別休假，惟
25 陳禾發僅於109年2月26日、2月27日各請特別休假1日，共計
26 2日，又依陳禾發之薪資清冊，被上訴人於109年3月即提前
27 給付陳禾發特別休假未休5日工資新臺幣（下同）4,959元。

01 上訴人認被上訴人於年度尚未終結前逕自給付陳禾發應休而
02 未休之特別休假工資，未給予勞工請特別休假之權利，違反
03 勞基法第38條第1項規定，乃依同法第79條第1項第1款、第8
04 0條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁
05 罰基準（下稱裁罰基準）第3點、第4點第43項次等規定，以
06 109年11月26日北市勞動字第10960781891號裁處書（下稱原
07 處分），處被上訴人2萬元罰鍰，並公布處分資料。被上訴
08 人不服，提起訴願經決定駁回，循序提起本件行政訴訟，並
09 訴請撤銷訴願決定及原處分。經原審以110年度訴字第503號
10 判決（下稱原判決）將訴願決定及原處分均撤銷。上訴人不
11 服，遂提起本件上訴。

12 三、被上訴人起訴主張及上訴人於原審答辯均引用原判決所載。

13 四、原判決撤銷訴願決定及原處分，係以：被上訴人主張係因陳
14 禾發向被上訴人表示需要用錢而不要休假，自行要求提前結
15 清特別休假，始提前結清其5天特別休假工資，由主管於陳
16 禾發之請假單上註明「員工要求先行結清結算5天特別休假
17 領代金」字樣而給付等語，核與證人陳禾發證稱相符。堪認
18 被上訴人主張並非虛妄。是以，本件證人陳禾發於到職滿1
19 年後，確已按勞基法第38條第2項本文規定，主動行使其同
20 條第1項7天之特別休假權利，其中2天係排定特別休假2日，
21 並已休畢，雇主並無不給予其特別休假情事，另5天亦係主
22 動行使特別休假權，要求雇主先行於年度終結或契約終止前
23 發給未休之5日工資，雇主並應其要求發給未休之5日工資，
24 也無不給予其特別休假情事。因此，本件被上訴人並無違反
25 勞基法第38條第1項規定，上訴人以原處分處被上訴人2萬元
26 罰鍰，並公布處分資料，於法未合。訴願決定維持原處分，
27 也有違誤。至證人陳禾發行使其特別休假權利，不論其動機
28 為何，均無礙其確已主動行使特別休假權利之事實，且被上
29 訴人已應其要求發給特別休假工資，而未有不給予特別休假
30 之情形。上訴人以陳禾發非因經濟問題要求被上訴人結清，
31 故被上訴人與陳禾發並無結清之合意置辯，顯就證人陳禾發

01 係按同法第38條第2項本文行使其特別休假權利，而非按同
02 項但書與被上訴人協商之情節有所誤認，尚無足採。另上訴
03 人辯稱縱經勞工陳禾發同意，先行結清特別休假工資，應屬
04 違反強制規定無效乙節，然此私法上效力之問題，核與被上
05 訴人是否有未依同法第1項規定給予特別休假之違反行政法
06 上義務情事，要屬二事，尚無以此作為被上訴人不利之認定
07 等語。

08 五、上訴人上訴意旨略以：(一)依勞基法第38條第1項之立法說
09 明，可知特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲
10 勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權；學說上就特別休
11 假係採勞動力維持培養說，特別休假係為了讓勞工可藉由一
12 段長時間之特別休假，使身心體力與精神狀態充分放鬆而得
13 以重新投入職場方式，不僅有助於勞動力之維持與培養之目
14 的，更是實現自我人格形成之重要時間，達到工作與生活調
15 和及憲法上健康權的保障；臺灣新竹地方法院92年度勞簡上
16 字第3號民事判決意旨認如勞工明可休假而為了取得未休工
17 資而藉此增加工資而不重視休憩意義，將可能導致勞工受僱
18 時核予較低工資等各種弊端且有失特別休假制度之本旨；內
19 政部75年1月16日(75)台內勞字第379354號函意旨亦認為勞
20 工特別休假目的旨在提供勞工休憩之機會，調劑身心，從而
21 提高工作效率，而非用以換取工資。足見特別休假實應以實
22 際休假為原則，改發金錢為例外，據此才符合本條立法目的
23 及規範意旨。而勞基法第38條第2項但書雖規定勞工排定特
24 別休假期日後，基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因
25 素，可與他方協商已排定之特別休假之期日，然非謂可提前
26 結清特別休假未休工資。故原判決逕認勞雇雙方可依勞基法
27 第38條第2項但書協商提前結清特別休假未休工資，顯有適
28 用法規不當及違背論理法則之情形。(二)勞基法第38條規定為
29 強制規定，係屬雇主法定義務，具有公益性質，原判決稱先
30 行結清特別休假工資係私法上效力的問題，然勞基法第38條
31 既為強制規定，依民法第71條規定，當事人約定違反強行規

01 定應屬無效，如同勞基法第36條第1項規定，縱經勞工同意
02 後，使勞工有連續出勤7日之情形亦屬違反法令，自非原判
03 決所稱僅為私法上效力的問題。(三)依職業促進腦血管及心臟
04 疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引，可知保全人員因
05 長時間執行勤務，更容易有產生職業病之風險，更需要有時
06 間休息以回復疲勞，避免勞工處於因高工時情況下有高風險
07 機率誘發腦血管等相關職業疾病之風險。倘若得以提前結清
08 特別休假未休工資，則勞基法第38條之立法目的蕩然無存，
09 不僅無法落實勞工休息權，本條文亦容易形同具文，故原判
10 決對上述法令之解釋顯然違背經驗法則與論理法則，原判決
11 自屬判決違背法令。(四)勞基法第38條已規定勞工年度終結或
12 契約終止時，就未能休畢該年度特別休假，雇主應依勞基法
13 施行細則第24條之1所示應於年度終結後30日內或終止契約
14 發給，方符立法意旨。然原判決不諳前述規定，逕認雇主應
15 勞工要求而提前發給工資之情形，勞工特別休假權並不因年
16 度終結或契約終止而喪失，顯有判決適用法規不當之違背法
17 令。(五)憲法第153條規定及經濟社會文化權利國際公約第7條
18 規定亦保障勞工應有照給薪資之定期休假，原判決對於雇主
19 可提前結清特別休假未休工資，顯然違背經驗法則與論理法
20 則，自屬判決違背法令等語。

21 六、本院查：

22 (一) 本件應適用之法令及說明：

23 1.特別休假之制度，在西歐各國實施已久，國際勞工組織
24 (International Labour Organization, 下稱ILO)亦早
25 於西元1936年即通過第52號「有薪休假公約」(Holidays
26 with Pay Convention)，於1970年通過第132號「有薪休
27 假公約(修正)」，該號公約第3條規定，勞工服務每滿1
28 年則至少應有3個工作週以上之有薪休假。第11條規定勞
29 動契約終了時，未休完之特別休假可以給與金錢或相當之
30 休假來代替。該公約第12條並禁止對於以受補償或其他目

01 的而放棄特別休假或約定廢止特別休假之協定，並明定應
02 使之不生效力。

- 03 2.我國特別休假制度在73年勞基法施行前，工廠法已有相關
04 規範。勞基法立法後迄至105年12月21日修正前，有關特
05 別休假之規定未曾修正。依是時勞基法第38條之規定，勞
06 工繼續工作滿一定期間者，雇主應依法給予勞工一定日數
07 之特別休假；至特別休假期日期之排定，依當時同法施行細
08 則第24條第2款規定，應由勞雇雙方協商排定之。有鑑於
09 當時之法令規定對於勞工特別休假之期日，係勞雇雙方協
10 商排定，且其未休畢特別休假僅於可歸責雇主原因時，雇
11 主始應發給未休工資，實務執行時多有勞工稱特別休假之
12 請休為雇主所掌控，權利難以受到保護，事實上「看得到
13 到、吃不到」之爭議，遂於105年12月21日修正勞基法，
14 於第38條第1項至第6項規定：「（第1項）勞工在同一雇
15 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給
16 予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以
17 上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、
18 3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿
19 者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30
20 日為止。（第2項）前項之特別休假期日，由勞工排定
21 之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因
22 素，得與他方協商調整。（第3項）雇主應於勞工符合第1
23 項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特
24 別休假。（第4項）勞工之特別休假，因年度終結或契約
25 終止而未休之日數，雇主應發給工資。（第5項）雇主應
26 將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數
27 額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其
28 內容以書面通知勞工。（第6項）勞工依本條主張權利
29 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」其立法
30 理由說明：「一、特別休假制度有助於勞工恢復工作後所
31 產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權。二、

01 依據國際勞工組織（International Labour Organizatio
02 n）第132號有薪休假公約（Holidays with Pay Conventi
03 on）明定有薪休假之最低服務年限資格不得超過6個月。
04 況且，參考亞洲鄰近國家日本，雖未簽署該公約但其勞動
05 基準法仍賦予勞工工作滿6個月即享有有薪休假制度設
06 計。相形之下，我國勞工特別休假門檻過高，爰予以修
07 正。」足見前開修法係為使我國相關法規範與國際勞動趨
08 勢接軌，且揭示特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產
09 生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權。

- 10 3. 勞基法係「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加
11 強勞雇關係，促進社會與經濟發展」制定（勞基法第1條
12 規定參照），乃勞動條件最低標準，特別休假制度有助於
13 勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實
14 勞工休息權，勞基法第38條有關特別休假之規定核屬強制
15 規定。105年12月21日修正勞基法第38條第4項規定「勞工
16 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
17 應發給工資。」已揭示特別休假只有在年度終結或契約終
18 止時，始能將未休之特別休假轉換為金錢補償。惟因該規
19 定使特別休假因年度終結而未休畢之日數，不論原因為
20 何，雇主應一律發給工資，使得希望累積假期之勞工，反
21 而無法與雇主協商遞延休假，失去特別休假以休息為目
22 的。為使希望累積假期之勞工，得依其意願安排較長之連
23 續假期，以調劑身心，恢復工作效率，勞基法第38條第4
24 項又於107年1月31日修正為「勞工之特別休假，因年度終
25 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終
26 結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，
27 於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
28 資。」仍維持特別休假只有在年度終結或契約終止時，始
29 能將未休之特別休假轉換為金錢補償之精神。從而，雇主
30 於年度尚未終結或契約尚未終止時，與勞工約定預先「買

01 斷」勞工之特別休假，因違反勞基法所定特別休假制度之
02 意旨，其約定違反強制規定應屬無效。

- 03 4.勞基法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之
04 一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第
05 21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6
06 項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第
07 59條規定。」第80條之1規定：「（第1項）違反本法經主
08 管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主
09 之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，
10 並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。（第2
11 項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人
12 數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標
13 準。」（行為時第80條之1第1項規定：「違反本法經主管
14 機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之
15 名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應
16 按次處罰。」第2項規定與裁處時規定相同，是裁處前之
17 規定並無更有利於受處罰者，依行政罰法第5條規定，應
18 適用裁處時之規定）。臺北市政府訂定發布之裁罰基準第
19 3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如
20 下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或
21 上櫃公司。2. 資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。3. 僱
22 用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。（二）乙
23 類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第4點第43項次規
24 定，對繼續工作滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別
25 休假天數者。「違反者，除依雇主或事業單位規模、性質
26 及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名
27 稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按
28 次處罰：1. 甲類：（1）第1次：2萬元至20萬元。……」經
29 核上述裁罰基準規定，係臺北市政府本於處理違反勞基法
30 事件職權，為建立執法公平性，減少爭議及提升行政效率
31 與公信力，訂定之行政罰酌處裁量基準性質之行政規則，

01 所定裁罰應審酌事項，與前開裁處時勞基法第80條之1第2
02 項規定相符，且與行政罰法第1項規定相合，自亦得為執
03 法機關所援用。

04 (二) 查被上訴人經營保全服務業，為適用勞基法甲類之行業。
05 經上訴人於109年10月20日實施勞動檢查，發現被上訴人
06 與勞工約定特別休假採周年制，自勞工到職日起算；並查
07 得勞工陳禾發於107年11月2日到職，至108年11月2日起，
08 因到職滿1年，依規定享有7日特別休假，惟陳禾發僅於10
09 9年2月26日、2月27日各請特別休假1日，共計2日，又依
10 陳禾發之薪資清冊，被上訴人於109年3月即提前給付陳禾
11 發特別休假未休5日工資4,959元。而證人陳禾發認為是10
12 7年至108年（任職第1年）的特休假，基於這樣的認知才
13 請求換錢等情，為原判決所確定之事實，核與卷內證據資
14 料相符，並為兩造所不爭執，堪為本院判決之基礎。

15 (三) 依原審認定之前開事實，勞工陳禾發既係因誤認其前一年
16 度（107年11月2日至108年11月1日）尚有特別休假未休而
17 請求雇主發給工資，而被上訴人認為勞工陳禾發係請求先
18 將108年11月2日起至109年11月1日止未休之特別休假5日
19 轉換為金錢補償，則渠等意思表示並未一致，原判決逕認
20 勞工陳禾發已主動行使108年11月2日起至109年11月1日特
21 別休假之權利，並認為被上訴人已應勞工陳禾發之要求發
22 給特別休假未休之工資，即有未合。況依前開規定及說
23 明，勞基法第38條為強制規定，雇主於年度尚未終結或契
24 約尚未終止時，與勞工約定預先「買斷」勞工之特別休
25 假，因違反勞基法所定特別休假制度之意旨，其約定應屬
26 無效。是縱被上訴人與勞工陳禾發於年度（108年11月2日
27 起至109年11月1日止）尚未終結，且契約尚未終止以前，
28 即於109年3月約定預先將全年休假結清轉換為金錢補償，
29 該約定亦屬無效。從而，上訴人以被上訴人違反勞基法第
30 38條第1項規定，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1
31 第1項及裁罰基準第3點、第4點第43項次等規定，以原處

01 分處被上訴人法定罰鍰最低額之2萬元罰鍰，並公布處分
02 資料，自屬適法有據。原判決以：勞工陳禾發已主動行使
03 特別休假權利，被上訴人並已應其要求發給工資，未有不
04 給予特別休假之情形。且勞工與雇主約定先行結清特別休
05 假工資，是否違反強制規定，乃私法效力問題，與被上訴
06 人是否違反勞基法第38條行政法上義務，要屬二事等語，
07 據以撤銷訴願決定及原處分，依上開說明，核有適用法規
08 不當之違背法令。

09 (四) 綜上所述，原判決既有上開違背法令情形，且已影響判決
10 結果之正確，上訴人指摘原判決違法，求予廢棄，即有理
11 由，且依原審確認之事實，本院已可自為判決，爰將原判
12 決廢棄，並駁回被上訴人在第一審之訴。

13 七、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1
14 項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

15 中 華 民 國 112 年 5 月 25 日

16 最高行政法院第二庭

17 審判長法官 帥 嘉 寶

18 法官 林 玫 君

19 法官 李 玉 卿

20 法官 鍾 啟 煒

21 法官 洪 慕 芳

22 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

23 中 華 民 國 112 年 5 月 25 日

24 書記官 張 玉 純