

最 高 行 政 法 院 判 決

111年度上字第154號

上 訴 人 元大商業銀行股份有限公司

代 表 人 翁 健

訴訟代理人 段家傑 律師

被 上 訴 人 臺北市政府勞動局

代 表 人 高寶華

訴訟代理人 劉師婷 律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國111年1月6日臺北高等行政法院109年度訴字第1496號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。

理 由

一、本件被上訴人代表人原為陳信瑜，於上訴繫屬中變更為高寶華，已據其具狀聲明承受訴訟在卷，經核於法無不合。

二、爭訟概要：

上訴人經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。被上訴人於民國109年5月25日實施勞動檢查後，因認上訴人所僱勞工鄭克偉（下稱鄭君）到職日為99年4月20日，離職日為109年5月12日，依勞動基準法第38條第2項規定，得自行排定其特別休假。鄭君於109年3月26日、30日申請於109年3月20日（8小時）、23日（4小時）及25日（4小時）排定特別休假，上訴人卻以不予給假，已違反上開規定，經通知上訴人改善及陳述意見後，即作成109年7月10日北市勞動字第10960303021號裁處書（下稱原處分）認定上訴人係甲類事業單位，違反勞動基準法第38條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、行為時同法（下同）第80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罰基準第3點、第4點項次44

01 等規定，對上訴人裁處新臺幣（下同）2萬元罰鍰，並公布
02 其名稱及負責人姓名。上訴人不服，經提起訴願後，提起行
03 政訴訟，聲明請求撤銷原處分及訴願決定關於罰鍰部分；確
04 認原處分關於公布上訴人名稱及負責人姓名部分違法。經臺
05 北高等行政法院（下稱原審）以109年度訴字第1496號判決
06 （下稱原判決）駁回上訴人在原審之訴後，提起上訴。

07 三、原判決所載兩造於原審之主張及答辯暨聲明，均援引之。

08 四、原判決駁回上訴人在原審之訴，其主要論據如下：

09 (一)勞動基準法第38條第2項本文明定特別休假期日由勞工排定
10 之，勞工行使此排定權時，仍須視是否符合同條項但書所列
11 例外事由，雇主方得合法拒絕勞工排休而毋庸負違章責任，
12 且雇主依同條第6項規定，自應就前述例外事由負舉證責
13 任，難謂勞工只能事前排定特別休假，事後排定即一概否
14 准，特別休假若解釋為一律限於事前排定，顯然增加法律所
15 無限制，違背特別休假制度之立法本旨。

16 (二)細繹上訴人工作規則（下稱工作規則）第26條、員工特別休
17 假實施要點（下稱員工特別休假要點）第2條第3項、第7條
18 等規定，並參照上訴人員工出勤請假管理要點（下稱請假管
19 理要點）第21條第1項、第22條第1項等規定，可見工作規則
20 第29條第1項設有請假應事前提出申請之原則性規定，主要
21 目的在於便利上訴人實施人事管理，並非一旦未事前提出，
22 即當然違反工作規則而一律不准假，甚至以曠職論，應容有
23 事後補辦申請之空間；此由上訴人於109年4月16日方列出鄭
24 君於109年3月23日及25日有未準時到班紀錄，並詢問其是否
25 改申請其他假別之實際情狀益明。是上訴人徒以鄭君未事前
26 申請，即謂其依工作規則可不問緣由且不經協商調整，一律
27 不准假，並得逕以曠職論等主張，顯與工作規則或上訴人內
28 部管理規定等整體規劃，未全然相符，尚嫌無據。

29 (三)上訴人未具體指明鄭君於109年3月30日申請同年月23日及25
30 日排定各4小時特別休假，究竟有何符合勞動基準法第38條
31 第2項但書規定可予以拒絕之事由，則縱使鄭君事後申請特

01 別休假涉及違反工作規則規定之請假程序情形，仍與勞動基
02 準法第38條第2項之法定例外事由有別，上訴人不得未經協
03 商調整即逕行拒絕鄭君之排定，否則即違反勞動基準法第38
04 條第2項規定。上訴人迄鄭君離職前，未見就鄭君排定之特
05 別休假，有何與鄭君協商調整至他日之妥適協商，僅片面以
06 曠職處置，事前亦未洽詢主管機關關於工作規則得否增列勞
07 動基準法第38條第2項但書所無例外之疑義，堪認上訴人確
08 已妨礙鄭君特別休假排定權之行使，自應負過失違反規定之
09 責。

10 (四)鄭君係於放特別休假後之第5個工作日內補申請109年3月23
11 日及25日特別休假各4小時，並無事證可認其係出於妨害上
12 訴人營業自由之目的；上訴人亦未能具體指明鄭君排定特別
13 休假之時間內，究竟發生如何之經營上急迫需求等情事。鄭
14 君事後排定特別休假僅對上訴人造成不便，並不致造成上訴
15 人之權益嚴重失衡。

16 (五)上訴人就鄭君於109年3月23日、25日排定特別休假各4小時
17 不准假，以曠職論，違反勞動基準法第38條第2項規定，被
18 上訴人以上訴人屬甲類事業單位，其屬第1次違規，裁處上
19 訴人法定最低額度之罰鍰2萬元，並公布上訴人名稱及負責
20 人姓名，符合比例原則，無裁量濫用或怠惰情事。

21 五、經核原判決駁回上訴人在原審之訴，有適用法規不當之違背
22 法令情形，應予廢棄。茲論述理由如次：

23 (一)按勞動基準法第38條第1項、第2項規定：「(第1項)勞工
24 在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列
25 規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1
26 年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。
27 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿
28 者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日
29 為止。(第2項)前項之特別休假期日，由勞工排定之。但
30 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
31 方協商調整。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定

01 行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違
02 反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、
03 第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或
04 第59條規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機
05 關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名
06 稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次
07 處罰。」（按：本條項於109年6月10日修正公布：「違反本
08 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
09 業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
10 額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」）

11 (二)查上訴人經營銀行業，其所僱勞工鄭君於99年4月20日到
12 職，於109年5月12日離職；鄭君於109年3月20日（8小
13 時）、109年3月23日（8時30分至11時，以4小時計）、25日（8
14 時30分至11時，以4小時計）均未事先辦竣請假手續，擅自未
15 到班服勤，而於109年3月26日申請排定109年3月20日特別休
16 假1日，未獲上訴人同意，乃改請病假1日，經上訴人核准；
17 又於同年月30日再向上訴人申請就109年3月23日8時30分至1
18 2時30分及同年月25日8時30分至12時30分，各排定4小時特
19 別休假，惟未獲上訴人同意，以曠職處置等情，為原判決所
20 確定之事實，核與卷內證據資料相符，自得為本院判決之基
21 礎。

22 (三)經核原判決維持原處分，無非採取被上訴人所持之見解，論
23 以：鄭君依勞動基準法第38條第2項規定享有排定特別休假
24 權利，其雖未辦竣請假手續即休假，仍得事後再排定特別休
25 假，上訴人如無勞動基準法第38條第2項但書規定例外情
26 形，仍不得不同意，本件上訴人就鄭君於109年3月30日申
27 請就同年月23日及25日未到勤之8時30分至12時30分，各排
28 定4小時特別休假，未予准許，並不符合勞動基準法第38條
29 第2項但書規定例外情形，構成違反此條規定，自應論以同
30 法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定之罰責；至於鄭
31 君於109年3月26日原申請排定109年3月20日特別休假1日部

01 分，則因其已改為請病假1日，且經上訴人予以同意，自有
02 勞動基準法第38條第2項但書例外規定之適用，上訴人就此
03 部分並不成立違章責任，但不影響原處分之合法性等理由，
04 為主要論據。惟：

05 1.依行政訴訟法第125條第1項至第3項規定，行政法院應依
06 職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束，審判長應注
07 意使當事人得為事實上及法律上適當完全之辯論，並應向
08 當事人發問或告知，令其陳述事實、聲明證據，或為其他
09 必要之聲明及陳述；其所聲明或陳述有不明瞭或不完足
10 者，應令其敘明或補充之。如有應依職權調查而未予調查
11 之情形，或對當事人之主張不予調查，即有未盡職權調查
12 義務，不適用行政訴訟法第125條規定之不當。再由行政
13 訴訟法第1條、第133條及第189條第1項、第3項等規定意
14 旨觀之，行政訴訟具有確保國家行政權之合法行使，維護
15 公益之目的，行政法院應依職權調查證據，為判決時應斟
16 酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷
17 事實之真偽，並將得心證之理由，記明於判決。故判決理
18 由如未說明所憑證據足供證明事實之心證理由，或就當事
19 人提出之證據摒棄不採，又未說明不採之理由，或其調查
20 證據未臻完備，不足以判斷事實之真偽，均構成判決不備
21 理由之違法。

22 2.觀諸勞動基準法第38條第1項及第2項規定意旨，可知特別
23 休假制度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間
24 後所產生之疲倦，以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作
25 滿一定期間者即得享受有薪休假之權利。是以，勞動基準
26 法第38條規定之特別休假，旨在維護勞工健康權益及人性
27 尊嚴，屬於基本權範疇，具強制性，非屬任意規定，勞工
28 得單方排定其特別休假，雇主無正當理由不得拒絕之。惟
29 勞工排定特別休假，原則上應預先為之，並於相當期間前
30 通知雇主俾其得以事先因應之，俾兼顧勞雇雙方權益之維
31 護，方符合誠實信用原則。故勞工未到班服勤係出於急迫

01 或突發狀況之事故，事後辦竣請假手續具正當事由者，其
02 事後將該未到班服勤時間排定為特別休假，補辦請假手續
03 者，固非法所不許。惟勞工無故未完成請假手續，擅自不
04 到班，已違背職業倫理及工作紀律，構成曠職，自無從事
05 後排定為特別休假，而脫免曠職之法律效果。換言之，勞
06 工事後始將未到班服勤期日排定為特別休假，必須具有正
07 當性，雇主未予同意，始構成違反勞動基準法第38條第2
08 項規定之情事。否則，雇主就勞工無正當理由未到班服
09 勤，已發生曠職之效果者，不同意其事後排定為特別休
10 假，於法並無不當，無從課予其違反勞動基準法第38條第
11 2項規定之責任。

12 3.是故，關於鄭君於109年3月30日申請排定109年3月23日及
13 同年月25日特別休假各4小時部分，原審未調查鄭君未預
14 先就各該日期之上班時間，預先排定為特別休假，亦未依
15 上訴人訂定之工作規則、員工特別休假要點及請假管理要
16 點等相關規定，辦理請特別休假手續，即自行未到班服
17 勤，事後始於109年3月30日申請排定為特別休假，是否具
18 有急迫或突發狀況不得事先排定之正當事由，而逕以：鄭
19 君享有排定特別休假之權利，上訴人未經依勞動基準法第
20 38條第2項但書規定，與鄭君協商調整，而未核准鄭君將
21 上開未到班日期之時間排定為特別休假，即屬違反上開條
22 項本文之規定等理由，而維持原處分及訴願決定，容嫌速
23 斷，自有未適用行政訴訟法第125條第1項、第133條等規
24 定，履行依職權調查義務之情形。

25 4.至於鄭君於109年3月26日申請排定109年3月20日特別休假
26 1日部分，原判決理由載謂：鄭君得事後排定109年3月20
27 日（8小時）特別休假，但因鄭君嗣後改請病假1日，而具
28 有勞動基準法第38條第2項但書規定情形，故上訴人此部
29 分未違反勞動基準法第38條第2項規定等意旨（見原判決
30 第14頁第29行至第16頁第19行），於法尚屬允洽，併此指
31 明。

01 六、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，而維持原處分及
02 訴願決定，既有上述違背法令之情形，上訴人請求廢棄，為
03 有理由，因事實未經原審為完足調查，尚有未明，本院無從
04 自為判決，爰將原判決廢棄，發回原審更為適法裁判。

05 七、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1
06 項、第260條第1項，判決如主文。

07 中 華 民 國 112 年 8 月 10 日

08 最高行政法院第四庭

09 審判長法官 陳 國 成

10 法官 王 碧 芳

11 法官 簡 慧 娟

12 法官 蔡 如 琪

13 法官 蔡 紹 良

14 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

15 中 華 民 國 112 年 8 月 10 日

16 書記官 莊 子 誼