最　高　行　政　法　院　判　決

112年度上字第17號

上　訴　人　金永工業有限公司

代　表　人　陳永旻

訴訟代理人　楊俊樂　律師

被 上訴 人　臺中市政府

代　表　人　盧秀燕

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國111年11月2日臺中高等行政法院111年度訴字第15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、爭訟概要：

上訴人經營五金批發零售業，為適用勞動基準法之行業。被上訴人所屬勞工局（下稱勞工局）於民國109年11月13日派員實施勞動檢查，發現上訴人與所僱部分時間工作（下稱部分工時）勞工張倍嘉（下稱張君）約定正常工作時間為每週一至週五，每日正常工作時間為6小時（9時至16時，其中12時至13時為固定休息時段），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，上訴人應給予張君特別休假（下或稱特休）3日。然張君於該期間未請特別休假，上訴人亦未有勞資雙方協商遞延特別休假之證明，抑或給付經折算特休應休未休3日工資共計新臺幣（下同）3,150元（計算式：23100÷22÷6×3×6），違反勞動基準法第38條第4項規定。嗣經被上訴人審查屬實，爰依勞動基準法第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）裁處上訴人罰鍰2萬元整，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。上訴人不服，循序向臺中高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經原審以111年度訴字第15號判決（下稱原判決）駁回其訴後，提起本件上訴。

二、原判決所載兩造於原審之主張及答辯暨聲明，均援引之。

三、原判決駁回上訴人在原審之訴，其主要論據如下：

㈠上訴人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，則張君係於106年7月17日到職，於107年1月16日工作滿6個月，於107年1月17日至同年7月16日間依勞動基準法第38條第1項第1款規定應有3日特別休假。然揆諸張君月出勤狀況表記載106-107年度特休天數7日，已短載前述到職半年應給予之3日，暨107年1至7月打鐘卡及攷勤表未有任何休假紀錄等情，足證其於109年10月30日申請勞資爭議調解陳稱：當初不了解特休算法，以為到職半年享有特休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日特休，而依張君之月出勤狀況表106-107年度特休天數亦僅記載7日而非3加7日，顯見上訴人就張君106至107年度確實僅核給7日特休，漏給3日，自亦無從就此短給日數與張君約定遞延。復對照張君107年8月份薪資證明單，上訴人並未折算發給上述應休未休特別休假共計3日之工資，則縱依部分工時與全時勞工比例計算張君應有之特休，對此違反勞動基準法第38條第4項規定之事實，仍應予認定。

㈡上訴人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其法定責任之義務，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休應休未休薪資之行為，歸責於所僱勞工對於休假認知錯誤，上訴人仍有應注意、能注意而未注意之過失違法責任甚明。再者，被上訴人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勞動環境，甚具維護公共利益目的。本件上訴人有上開違反勞動基準法第38條第4項規定之情事，被上訴人據以同法第79條第1項第1款所定最低罰鍰額度，裁處上訴人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；就被上訴人併依同法第80條之1第1項規定，公布上訴人名稱、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，被上訴人本無權為其他處置。且上訴人並無任何具體特殊情況存在，致其無法得知法規範存在之情形，故其主張應依行政罰法第8條但書規定減輕或免除處罰，尚屬無據。

四、經核原判決駁回上訴人在原審之訴，於法並無不合。茲就上訴意旨，再補充論述理由如下：

㈠按勞動基準法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第38條第1項第1款、第2款、第2項至第6項分別規定：「（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。……（第2項）前項之特別休假期日，由勞工排定之。但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。（第3項）雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。（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。（第5項）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資數額，記載於第23條所定之

勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。（第6項）勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」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1百萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第41條、……。」第80條之1規定：「（第1項）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。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

㈡查原判決認定上訴人經營五金批發零售業，為適用勞動基準法之行業。張君係其僱用之部分工時勞工，於106年7月17日到職，雙方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（含1小時休息時間，正常工時6小時），特別休假日數比照法定全時勞工計算。張君自到職日起算，至107年1月16日止工作期間屆滿6個月，享有3日特別休假，但其於上開期間內均未請特休；張君自到職日起工作至107年度得享有之特休為10日，但張君誤認只有7日特休，上訴人亦僅核給其7日特休，漏給3日，亦未折算發給該3日特別休假工資，實際上亦未與張君約定遞延此3日特休，經勞工局於109年11月13日派員實施勞動檢查發現上情等事實，核與卷內證據資料相符，無違背經驗法則、論理法則及其他證據法則，自得為本院判決之基礎。

㈢上訴意旨雖主張：張君承辦上訴人特休相關業務，卻誤解其到職半年僅享有3日特休，滿1年只7日特休，全然與上訴人無關，不能以過失責任相繩，縱認上訴人應負責，亦應免除或減輕處罰等情，指摘原判決有不當適用行政罰法第7條及未適用同法第8條但書之違背法令暨理由不備之違法等語。惟：

1.依憲法第15條及第153條第1項規定意旨，人民之工作權，應予保障；國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。而觀諸勞動基準法第1條明定之規範意旨，足見勞動基準法係為實現國家應履行保障勞工工作權之憲法上義務，所規範之最低勞動條件，其適用於一切勞雇關係，俾全國勞動條件維持一定水準。故勞動基準法公布施行後，雇主雖得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟所約定之勞動條件不得低於勞動基準法所定之最低標準，並應以勞動基準法規定之最低勞動條件為依據。

2.揆諸勞動基準法第38條規定意旨，特別休假制度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿6個月即得享受有薪休假之權利。是以，勞動基準法第38條關於勞工特別休假之規定，涉及勞工健康權益及人性尊嚴之維護，屬於社會基本權範疇，旨在強制實現勞動基準法保障勞工基本權之規範目的，並非任意規定，係雇主應履行之行政法上義務。再者，勞工雖得自行排定特別休假期日，但立法者為促使雇主確實履行上開義務，尚課予雇主應於勞工符合規定之特別休假條件時，負有主動告知勞工排定特別休假之義務，對於勞工於年度終結或契約終止前未能休完其特別休假者，應按未休日數發給工資；或就年度終結未休完特別休假者日數，與勞工協商遞延至次1年度實施，如於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主亦應發給工資。除此之外，雇主猶應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額，記載於勞工工資清冊，每年定期以書面將其內容通知勞工。

3.準此以論，雇主若未告知勞工排定特別休假，復無就勞工未休完之特別休假發給工資或協商遞延至次1年度，亦未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額，記載於勞工工資清冊依規定通知勞工，致違反勞動基

準法第38條規定者，無論係出於故意或過失，即應依同法第79條規定予以論處，不得以勞工自己未行使休假權利為由，而減免其責任。

4.經核上訴人就張君自106年7月17日到職日起算，迄107年1月16日工作屆滿6個月得享有之3日特別休假，既未告知勞工排定特別休假，亦查無其已發給張君該特別休假日數之工資或經雙方協商遞延至次1年度，或已將張君已休該特別休假之期日或未休日數發給之工資數額，記載於勞工工資清冊通知張君等情事，堪認上訴人未給予張君該3日特別休假至明，即該當違反勞動基準法第38條規定之行為，雖查無證據可資證明其主觀上係出於故意，但仍難辭過失之責。則被上訴人依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項，作成原處分對上訴人裁處法定最低罰鍰額度2萬元。並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，自屬適法有據。

5.是故，原判決論明：上訴人身為適用勞動基準法行業之雇主，就其業務及內部人事管理、出勤、休假等事務，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休應休未休薪資之行為，歸責於勞工對於休假認知錯誤，其仍有過失責任。且上訴人無任何具體特殊情況存在，致其無法得知規範存在之情形，自無由據以主張依行政罰法第8條但書減輕或免除其處罰等語（見原判決第13頁第10行至第14頁第23行），經核於法並無不合。至於原判決理由復援引行政罰法第7條第2項規定，載謂：張君既為上訴人之受僱人，上訴人所僱勞工執行職務之過失，即推定為上訴人之過失等語部分。查本件上訴人應受處罰之責任基礎係自己過失未給予張君特別休假，而違反勞動基準法第38條規定，核與張君受其指派辦理公司特別休假業務有無過失無涉。原判決上開論述理由，雖容有未洽，然不影響判決結果，自屬贅論性質，依行政訴訟法第258條規定，不得據為廢棄原

判決之理由。則上訴意旨指摘原判決有不當適用行政罰法第7條及未適用同法第8條但書之違背法令暨理由不備之違法，應予廢棄云云，於法無據，不能採取。

㈣關於上訴意旨指摘原判決於事實欄載稱：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，惟上訴人並未僱用全時勞工，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日而休畢等語。但於理由欄引用上訴人代表人於109年11月13日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，每日正常工時為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，而認上訴人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等情，二者顯有矛盾乙節。經稽之原判決係先載述上訴人起訴主張意旨（見原判決第3頁第22行至第4頁第2行）後，再援引上訴人代表人接受勞工局進行勞動條件檢查訪談時所述（見原審卷第71頁），據以認定上訴人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日特別休假等事實，並資為上訴人於原審否認其與張君雙方有約定比照法定全時勞工得休假日數計算特別休假日數乙節為不可採之論據，核無上訴意旨所指判決理由矛盾之情形。

㈤至於上訴意旨另指稱：本件受命法官為楊嵎琇法官，且由其參與本件言詞辯論，但是言詞辯論筆錄上所載參與審判辯論之法官為黃司熒法官，並由黃司熒法官參與判決，構成法院組織不合法云云。查原審受理本件訴訟，原來組織之合議庭受命法官固為楊嵎琇法官，且由其先後於111年4月19日及111年7月12日進行準備程序，但因楊嵎琇法官於111年8月31日遷調至臺灣臺中地方法院，原審乃重新組織合議庭，改由黃司熒法官為本件訴訟之受命法官，並由黃司熒法官參與言詞辯論及判決，有卷附原審111年2月21日合議庭組織裁定（見原審卷第229頁）、原審準備程序筆錄（分見原審卷第245頁至第250頁、第287頁至第292頁）、111年8月31日合議庭組織裁定（見原審卷第316-1頁）、言詞辯論筆錄（見原審卷第375頁至第378頁）等件可按。則本件訴訟之合議庭受命法官既已變更為黃司熒法官，實際上亦由黃司熒法官參與言詞辯論及判決，上訴意旨指摘原判決具有行政訴訟法第243條第2項第1款「判決法院之組織不合法」之情形，容有誤會。其聲請調取原審言詞辯論程序之錄影查明，自無必要，併此指明。

五、綜上所述，原判決斟酌全辯論意旨及調查證據結果，據以駁回上訴人之起訴，於法尚無不合。上訴意旨，仍執前詞主張原判決違背法令，應予廢棄，難認有理由，應予駁回。

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

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　6　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　陳　國　成

法官　王　碧　芳

法官　簡　慧　娟

法官　蔡　如　琪

法官　蔡　紹　良

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　7　　日

書記官　莊　子　誼