

01 臺北高等行政法院判決

02 109年度訴字第1496號

03 110年12月16日辯論終結

04 原 告 元大商業銀行股份有限公司

05 代 表 人 翁健（董事長）

06 訴訟代理人 段家傑 律師

07 被 告 臺北市政府勞動局

08 代 表 人 陳信瑜（局長）

09 訴訟代理人 黃慧婷 律師

10 上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國10
11 9年11月3日府訴三字第1096101983號訴願決定，提起行政訴訟，
12 本院判決如下：

13 主 文

14 原告之訴駁回。

15 訴訟費用由原告負擔。

16 事實及理由

17 一、事實概要：

18 原告經營銀行業，為適用勞動基準法之行業。被告於民國10
19 9年5月25日實施勞動檢查，查得原告所僱勞工鄭○○（下稱
20 鄭君）到職日為99年4月20日，離職日為109年5月12日），
21 曾於109年3月26日、30日申請於109年3月20日（1日，嗣經
22 鄭君改申請病假並經核准）、23日（4小時）及25日（4小時）請
23 特別休假，卻遭原告以違反工作規則而未事先請假等情為
24 由，不予給假，並就前開3日以鄭君係曠職扣薪處理等行
25 為，已違反勞動基準法第38條第2項規定，經被告通知原告
26 改善及陳述意見後，被告即以原告係甲類事業單位，違反勞
27 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

01 為時第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件
02 統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點、第4點項次44等規
03 定，以109年7月10日北市勞動字第10960303021號裁處書
04 （下稱原處分），處原告新臺幣（下同）2萬元罰鍰，並公
05 布原告名稱及負責人姓名（公布原告名稱及負責人姓名部分
06 業已於109年9月4日執行完畢）。原告不服，遞經臺北市政
07 府訴願駁回，遂提起本件訴訟。

08 二、本件原告主張：

09 (一)按勞動基準法第38條第2項所指之「排定」，應指事前安排
10 擇定，僅於事前始有行使之可能，且參酌同條項但書規定，
11 若允許於「事後」始「排定」特別休假，將無法考量「雇主
12 企業經營上之急迫需求」，亦無法「與他方協商調整」，再
13 由前開規定係於同法第四章中，特別休假僅為「休假」之一
14 環，均可見勞工雖有權排定特別休假，但仍應依據相關法令
15 並遵照原告內部請假辦法提出申請。況且，勞動基準法之立
16 法目的在於加強勞雇關係，倘勞工特別休假得以事後排定，
17 雇主將時刻擔憂其勞工是否突然不出勤，增加資方營運困
18 難，危及勞資關係和諧，且以原告為金融業（銀行業），鄭
19 君任職原告公司時為理財專員，為防範銀行理專挪用客戶資
20 金等犯罪行為，原告對於理財專員之出勤、考核等內部控制
21 稽核制度亦須嚴格落實，若認勞工得任意行使特別休假排定
22 權，原告恐將面臨金管會鉅額裁罰及客戶索賠之風險，嚴重
23 影響原告營業自由，且原告否准勞工特別休假申請與否，更
24 不應繫於權責機關認定雇主是否基於勞動基準法第38條第2
25 項但書「企業經營上之急迫需求」之結果，如此將使被告裁
26 罰與否陷於不確定性、射倖性，而應認勞工排定特別休假只
27 能事前為之。

28 (二)本件鄭君於109年3月23日、25日無故未出勤，未依勞工請假
29 規則第10條及原告工作規則第29條、特別休假實施要點第7
30 條、員工出勤請假管理要點第21條及第22條事前提出特別休
31 假之申請，已構成曠工，原告駁回鄭君事後提出之特別休假

01 申請，並無不法。退萬步言，鄭君於上開期日無故不出勤，
02 未指定代理人，直接導致其所負責客戶當日如遇投資商品操
03 作阻礙，原告將遲延或不及排除，而使原告面臨客戶請求賠
04 償損害及金管會金融檢查裁處高額罰鍰之風險，此顯係鄭君
05 得提早避免者，衡酌鄭君排定特別休假得享有之利益，與原
06 告忍受其行使特別休假排定權所生之不良後果等損害，亦可
07 見二者間嚴重失衡，鄭君事後排定特別休假應屬權利濫用、
08 有違誠信而不生效力，原告否准其特別休假之申請，實為有
09 據。另就109年3月20日該日，嗣後業經鄭君改申請病假並經
10 原告准假，此亦屬鄭君與原告最終依勞動基準法第38條第2
11 項但書協商之結果，就此原告自無違規可言，被告應不得據
12 以裁罰。

13 (三)被告援引勞動部108年9月3日勞動條3字第1080130943號函
14 釋，認定勞工享有事後特別休假排定權之見解，應有違誤，
15 且此亦屬勞動部就個案之認定，與本件事實應有不同，應無
16 從適用。又由上情可知，原告對於否准鄭君事後特別休假之
17 申請是否涉為違反勞動基準法第38條第2項規定，亦欠缺故
18 意或過失，依行政罰法第7條第1項規定，原告亦不應受罰等
19 語。

20 (四)並聲明：

- 21 1. 訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。
- 22 2. 確認原處分關於公告原告名稱及負責人姓名部分為違法。

23 三、本件被告則以：

24 (一)勞動基準法第38條第2項規定之文義上，並未將勞工特別休
25 假排定權限縮於「事前」行使，其立法目的本在給予勞工特
26 別休假排定權，避免過去特別休假權利被雇主掌控而有「看
27 的到、吃不到」之情，因此除有同條項但書所定情形，原則
28 上勞工特別休假排定權之行使應不存在其他附加限制，且雇
29 主亦可在勞工休假後，透過事後休假情形予以查核，此較符
30 合一般事理邏輯；否則，在尚未休假前，事實上亦無休假情
31 況可供雇主查核，此即可見勞工事前排定與否，應與原告內

01 部控需求無涉。至於勞資雙方約定於一定合理範圍期限前，
02 排定特別休假期日，雖無不可，惟勞工如未依約於期限前排
03 定特別休假，雇主亦僅限於有勞動基準法第38條第2項但書
04 所定事項得與勞工協商調整，否則仍應依法給予勞工特別休
05 假，勞動基準法前開規定已針對勞工休假權利與雇主營業自
06 由發生衝突問題為衡平規定，若雇主未與勞工協商而逕行駁
07 回勞工所排定特別休假，反而構成權利濫用。

08 (二)本件原告僅以營運管理為由，即不同意鄭君特別休假之申
09 請，並未具體指明有何企業經營上之急迫需求存在，且原告
10 未與鄭君協商調整，即逕不予同意，並認定鄭君曠職予以扣
11 薪，已不符合規定；再由原告之員工出勤請假管理要點第20
12 條、第22條等規定，既允許勞工於「事後」請假，亦可知鄭
13 君排定特別休假縱使係事後所為，應不妨礙原告經營情況或
14 內部控制之需求，鄭君所為排定應無權利濫用之問題，且亦
15 難認其有何以損害原告為目的之情形，原告應不得僅以鄭君
16 遲至109年3月26日及30日始提出同年月20日、23日及25日特
17 別休假之申請，即不准給假。另就109年3月20日該日嗣經業
18 據鄭君改申請病假而經原告核准乙事，因原告之協商結果並
19 未將鄭君提出之特別休假改定他日，此亦與勞動基準法第38
20 條第2項但書規定雇主應為協商調整之規定不符，原告未注
21 意依前開規定辦理，即否准鄭君之特別休假申請，係過失違
22 規行為，被告以原處分予以裁罰，實符合規定。

23 (三)並聲明：駁回原告之訴。

24 四、本件如事實概要欄所示事實，除下述所示爭點外，其餘為兩
25 造所不爭執，並有原告與鄭君之勞動契約（本院卷第87至88
26 頁）、鄭君之員工名冊（原處分卷第117頁）、鄭君請假申
27 請單（本院卷第259至263頁）、原告工作規則（本院卷第73
28 至86頁）、原告員工特別休假實施要點（下稱特別休假要
29 點，本院卷第89至91頁）、原告員工出勤請假管理要點（下
30 稱請假管理要點，本院卷第311至316頁）、鄭君出勤紀錄
31 （本院卷第471、473頁）、被告勞動條件檢查會談紀錄（本

01 院卷第255至257頁)、原告員工人數資料(原處分卷第85
02 頁)、原處分(本院卷第30至31頁)、訴願決定(本院卷第
03 33至39頁)、勞動部違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系
04 統查詢結果(本院卷第305至306頁)影本等件在卷可稽,堪
05 認與事實相符。而兩造既以前詞爭執,則本件所應審究之主
06 要爭點厥為:鄭君所提出特休假之申請,是否未依原告之工
07 作規則等規定(含特別休假要點第7條、原告工作規則第29
08 條及請假管理要點第21條)規定提出?鄭君雖非事前提出特
09 別休假之申請,依勞動基準法第38條第2項規定是否仍得由
10 鄭君排定?原告否准鄭君關於109年3月23日、25日之特休假
11 申請,是否違反勞動基準法第38條第2項規定?另就109年3
12 月20日嗣經鄭君改申請病假後之情形,是否有同條項但書規
13 定之適用?關於罰鍰部分,原告就此有無過失?原處分是否
14 適法有據?

15 五、本院之判斷如下:

16 (一)勞動基準法第38條第1、2、6項規定:「(第1項)勞工在同
17 一雇主或事業單位,繼續工作滿一定期間者,應依下列規定
18 給予特別休假:……五、5年以上10年未滿者,每年15日。
19 六、10年以上者,每1年加給1日,加至30日為止。(第2
20 項)前項之特別休假期日,由勞工排定之。但雇主基於企業
21 經營上之急迫需求或勞工因個人因素,得與他方協商調整。
22 ……(第6項)勞工依本條主張權利時,雇主如認為其權利
23 不存在,應負舉證責任。」第79條第1項第1款規定:「有下
24 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
25 鍰:一、違反……第34條至第41條……規定。」第80條之1
26 規定:「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者,主管
27 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名,並限
28 期令其改善;屆期未改善者,應按次處罰。(第2項)主管
29 機關裁處罰鍰,得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違
30 法次數或未依法給付之金額,為量罰輕重之標準。」

01 (二)上開勞動基準法第38條規定於105年12月21日修正時，立法
02 理由即指明特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲
03 勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權之目的，修法過程
04 則係提案立委、黨團鑑於修法前之規定，對於勞工特別休假
05 之期日由勞雇雙方協商排定，且其未休畢特別休假僅於可歸
06 責雇主原因時，雇主始應發給未休工資，實務執行時多有勞
07 工稱特別休假之請休為雇主所掌控，權利難以受到保護，事
08 實上「看得到、吃不到」之爭議，方提案修正改採「應由勞
09 工排定」為原則，明確賦予勞工特別休假期日之排定權，並
10 就勞工優先排定權之否定，明文應由雇主負舉證責任，此為
11 立法院修法過程之普遍共識(參見立法公報第105卷第93期之
12 委員會紀錄、第105卷第96期之院會紀錄)，惟又於同條第2
13 項但書設例外規定即：「雇主基於企業經營上之急迫需求」
14 或「勞工因個人因素」，方得與他方協商調整。由上開修法
15 情形可知，特別休假之行使，可謂專由勞方享有之單方行
16 為，唯在「基於企業經營上之急迫需求」，或「勞工提出並
17 排定特別休假期日，而勞工再因個人因素欲調整特別休假期
18 日」等2種情形下，資方始得取得與勞方協商之地位，而有
19 改變勞方已排定之特別休假期日之可能，殊無賦予資方片面
20 准駁之權限，亦不得附加其他行使排定權之條件限制之。故
21 特別休假具有勞方優勢，迥異於其他假別之性質。再者，勞
22 動基準法第1條明文須同時兼顧「加強勞雇關係，促進社會
23 與經濟發展」，關於勞工特別休假排定權之本質乃為實現勞
24 工自職場解放以休養生息之人格權，雖然同時形成對於資方
25 營業自由之一定干預，其目的、手段尚可謂符合比例原則之
26 正當性，然相關規定不應全然向勞方傾斜，而對資方之權益
27 不加聞問，造成利益失衡，侵及資方於憲法上所保障之營業
28 自由，故由合憲性解釋之角度出發，有關勞動基準法賦予勞
29 工特別休假排定權之行使，仍應經由利益權衡，限縮於勞方
30 排定之結果不致侵及資方營業自由而致顯然失衡之範圍內，
31 自屬理性建構之行政秩序下之當然；至於如何衡量，則應斟

01 酌勞工個人身心狀況、特別休假日期之可替代性、休假與否
02 所生損益等，及資方於特別休假缺少該等人力對其營運將生
03 何等損害、是否重大、損害會否溢向第三人或其他如環境等
04 等，視個案情形，審時度勢，盱衡判斷之。又倘勞方執意排
05 定之特別休假期日將嚴重影響資方之營業自由，致生資方或
06 第三方之重大損害而顯然失衡時，勞方之排定權應於該特定
07 日期退讓，此時應認勞方所行使之排定乃屬無效，如勞工仍
08 主觀享受其特別休假，恐生曠職結果。但相對而言，如無該
09 等情事，勞方合法排定特別休假，猶遭資方阻撓，其型態包
10 括不具協商事由亦不協商、不具協商事由仍要求協商、雖具
11 協商事由惟未為協商等，因而致反乎勞工本意之未能實現其
12 排定之特別休假，即得依勞動基準法第79條等規定對雇主為
13 不利益處分。換言之，勞方行使特別休假排定權卻終局未能
14 依所排定期日特別休假之情形，資方唯有「具備企業經營上
15 之急迫需求」、「已與勞工協商調整」、「勞工如於所排定
16 之特別休假日期休假，將同時嚴重影響資方之營業自由，致
17 生資方或第三方之重大損害而顯然失衡」時，始不生違章責
18 任(最高行政法院109年度上字第111號判決意旨參照)。

19 (三)鄭君就109年3月23日(4小時)、25日(4小時)，係依勞動基準
20 法第38條第2項本文規定行使特別休假之排定權，復難認原
21 告不准假時有出於同條項但書所指例外情由(即「具備企業
22 經營上之急迫需求」、「勞工個人因素」，並「已與勞工協
23 商調整」之情事)，被告因而認定原告有過失違反同法第38
24 條第2項之行為，即為有據：

25 本件兩造並不爭執鄭君於109年3月23日(8時30分至11時，以
26 4小時計)、25日(8時30分至11時，以4小時計)並未準時到
27 班，及鄭君係於109年3月30日始向原告申請就前開時間排定
28 特別休假，惟原告並未同意鄭君而予以否准等情，且有鄭君
29 之請假申請單影本2份在卷可按(本院卷第43、45頁)；其
30 次，原告遲至109年4月16日始列出鄭君有未準時到班之紀錄
31 (包含前開2日)並詢問鄭君是否改請他假別(原處分卷第6

01 6頁)，並未見原告具體指明鄭君排定時間有何影響企業經
02 營且具急迫性等緣由，已可見原告乃片面拒絕鄭君之排定權
03 行使，且在鄭君已具體表明欲行使前開時數之特別休假權利
04 後，迄鄭君於109年5月12日離職前，並未見有何與鄭君協商
05 調整而協助鄭君排定得改於何日特別休假等舉措，甚且更以
06 鄭君在上開時間係曠職而予以扣薪（原處分卷第107頁），
07 原告所為實已造成對鄭君行使特別休假排定權之妨礙，堪稱
08 明確。被告因而認原告並無勞動基準法第38條第2項但書之
09 例外情事，卻不令鄭君享有按自身排定以特別休假之權利，
10 又未進行協商調整以改變鄭君之排定即不准假，除明顯輕忽
11 該條項但書所列例外事由外，以該但書規定之文義，亦絲毫
12 未見有允許資方得另以約定申請時間、手續等條件而限制勞
13 方排休權之行使，以原告員工人數逾4千人（原處分卷第85
14 頁），資本額復屬有相當經營規模之企業（本院卷第9至13
15 頁），其若就工作規則得否增列勞動基準法第38條第2項但
16 書所無之例外有疑義，亦可向主管機關詢問等而有所釐清，
17 原告既捨此未為，均可見原告乃應注意且能注意須依前開規
18 定辦理，卻仍輕忽而疏未注意致妨害鄭君特別休假排定權之
19 行使，被告以原告係過失違規，應為有據。

20 (四)本件鄭君雖係事後向原告主張排定109年3月23日、25日為特
21 別休假，既難認其排定有涉及原告經營上之急迫需求而與鄭
22 君協商調整，或可認鄭君有權利濫用等違反誠信原則情事致
23 無法為協商調整，個案情形已達嚴重影響原告營業自由而顯
24 然失衡等情狀，原告主張可解免違反勞動基準法第38條第2
25 項規定之違章責任云云，仍不足採：

26 本件原告主張得拒絕鄭君就109年3月23日、25日（均為上午
27 8時30分至11時，以4小時計）所排定特別休假者，無非以鄭
28 君事後排定已違反原告之工作規則，並謂除勞動基準法第38
29 條第2項但書之法定例外事由外，鄭君行使排定權尚須受前
30 開原告工作規則之限制，故其得不為協商調整而逕行不准假
31 云云。但查：

01 1.原告主張鄭君乃事後申請，依工作規則其即可逕行不准假云
02 云，已難認符合原告工作規則之本旨：

03 (1)比對鄭君前開日期之特別休假排定，固可認其確係於休假
04 日期後之109年3月30日始見提出申請之紀錄（本院卷第4
05 3、45頁），而原告所執工作規則第29條第1項前段，亦可
06 見有「員工因故必須請假時，應於事前申請並經核准始得
07 不出勤」之規定，該工作規則且載明有經被告107年9月11
08 日北市勞資字第1076061704號函核備在案（本院卷第73至
09 86頁），但細觀工作規則第26條尚有針對特別休假部分，
10 另為特別規定，且其就勞工特別休假排定權之規定，大致
11 仍與勞動基準法第38條第2項規定相同，已可見原告工作
12 規則之內容，除有明確區別特別休假與其他假別之不同而
13 另行規定外，所為另行規定內容且並未以勞工須受「事
14 前」申請之限制，方可享有優先排定權等旨，能否以勞工
15 未遵守請假程序而解免原告應依工作規則第26條第4項但
16 書（內容同於勞動基準法第38條第2項但書）辦理之適
17 用，已值存疑。

18 (2)其次，原告內部尚有經董事長核定發布之特別休假要點
19 （本院卷第89至91頁），其中第2條第3項仍可見有與勞動
20 基準法第38條第2項相同之規範，而針對特別休假是否必
21 須事前排定乙事，該要點第5、6條除規定原告可針對特定
22 人員、分行主管等執行指定連續休假作業外，第7條則規
23 定：「員工執行特別休假時，除依前條規定由人力資源部
24 指定休假者外，應按規定事先提出申請，休假超過5日
25 者，應於7日前提出，休假2至5日者，應於3日前提出，並
26 依分層負責核決權限規定陳核。」以本件鄭君就109年3月
27 23日、25日均僅申請其中4小時，應不屬第7條所指須於7
28 日或3日前提出申請之情形，而該條前段固然尚有所謂須
29 「按規定」事先提出申請之內容，依原告另經董事會授權
30 總經理核定之請假管理要點第21條第1項，亦同樣規定：
31 「本行員工請假，除患急病或突發狀況得於當日委託他人

01 辦理外，均應於事前親自辦理請假手續，……。」但與同
02 要點第22條第1項尚有關於：「前條請假手續因突發情事
03 無法於請假當日以前完成者，則最遲應於事實發生日後5
04 個工作日內完成，未按時完成或未辦理請假手續擅離職守
05 或假期已滿仍未銷假者，均以曠職論」之規定（本院卷第
06 311至316頁），相互參照，仍可見原告工作規則雖設有請
07 假應事前提出申請之原則性規定，主要目的當在於便利原
08 告人事管理，但仍非以一旦未事前提出，即當然可謂係違
09 反工作規則而一律不准假，甚至以曠職論之（此節尚且不
10 論特別休假另有應與其餘假別為不同規制之問題，詳見後
11 述），而容有事後補辦申請之空間；此由前述原告於109
12 年4月16日仍列出鄭君有未準時到班之紀錄（包含前開2
13 日），並詢問鄭君是否改請他假別（原處分卷第66頁）之
14 實際辦理情狀，亦可明之。是原告徒以鄭君未事前申請乙
15 事，即謂其依工作規則即可不問緣由且不經協商調整，一
16 律不准假，並得逕以曠職論等主張，顯然亦與其工作規則
17 或內部管理規定等整體規制，未全然相符；尤其以本件情
18 形而論，鄭君於109年3月30日事後補行申請時，又在5個
19 工作日內（以最早之請假日109年3月23日為星期一，自翌
20 日起算5個工作日，經扣除星期六、日後屆滿時即為109年
21 3月30日《星期一》），復難認原告曾審究鄭君是否有突
22 發狀況，並係以其不符合突發狀況為由而不准事後補行請
23 假之申請（依勞動基準法第38條第6項明文，在特別休假
24 情形亦當由原告負舉證責任），僅以原告工作規則之適用
25 而論，鄭君仍有基於請假管理要點第22條規定事後申請之
26 餘地，原告卻仍泛稱鄭君事後提出申請即必然違反其工作
27 規則，並執為可逕行不准假之法定正當事由云云，已嫌無
28 據。

29 **2. 勞動基準法第38條第2項**明定鄭君有優先排定特別休假之權
30 利，原告以工作規則或內部管理規則對此排休權所為限制，
31 仍須在符合同條項但書所定例外事由時，方可拒卻其排定，

01 否則即屬擅自增加勞動基準法第38條第2項規定所無之排休
02 權行使期間限制，原告主張只須鄭君有違反工作規則排休即
03 可不准假云云，乃對該規定本旨之誤解，應不足採：

04 (1)關於勞工請假應遵循之程序，為雇主之人事管理需要，固
05 常見勞資雙方協商約定於一定合理範圍期限前，先提出申
06 請以利人力之安排、事務之調度，而勞工特別休假期日之
07 排定，既然同樣涉及雇主之營運管理需要，其等經協商定
08 明於工作規則，確亦有助於透過事前協商而提醒、促使勞
09 工合理行使其排定權，但此事實上之管理需要問題，並不
10 意味著雇主即可恣意透過工作規則而新增法律所為之限
11 制，若謂僅需以工作規則等合意方式即可進一步合法限
12 制，甚或妨礙勞工特別休假排定權之行使，以勞資協商能
13 力並不對等之現實，即有架空勞動基準法第38條第2項原
14 本賦予勞工優先排定特休權，令勞工得以休息之立法目的
15 難以落實之虞；故工作規則固然可基於人事管理需要而為
16 請假程序之相關規定，但違反效果尚可循內部究責，甚或
17 作為個案中勞工行使排定權是否符合誠信原則之部分參佐
18 因素等方式，以滿足程序規範之目的，一旦涉及對勞動基
19 準法第38條第2項所賦予勞工特別休假排定權之行使障礙
20 時，無論是否違反程序規定，仍須進一步證明並有符合同
21 條項但書所規定例外事由，方得為之（參照最高行政法院
22 109年度上字第111號判決理由欄五、(三)、1、(1)末段之理
23 由說明，亦特別指明：資方「不得限制特別休假排定權之
24 行使期限，也不得以與勞工間有此行使期限之合意，而推
25 卻法定之協商義務即介入干擾勞工排定權之行使」之法律
26 見解，可資贊同係符合特別休假制度之法理）。換言之，
27 原告於工作規則縱未區別特別休假或其他假別而一律適用
28 相同之請假程序（例如須事前請假，或僅得於緊急或突發
29 狀況事後補請），但在違反前開請假程序規定之情形，基
30 於勞動基準法第38條第2項對於勞工優先排定權之保障，
31 仍須區別特別休假、其餘假別，以決定此時雇主是否即可

01 享有不准假、甚至逕論以曠職之權責；尤其在特別休假之
02 情形，雖然勞工違反工作規則關於須事先申請等程序規
03 定，基於勞動基準法第38條第6項之明文，雇主對於勞工
04 如此排定為何有同條第2項但書所指造成其經營之急迫需
05 求，且有經與勞工協商調整等例外得拒卻其排定等情由，
06 仍須負釐清並舉證之責任。茲應再予釐清者，衡諸常情，
07 個案中若勞工有未依規定事前申請之事實，雇主通常有較
08 高可能易於對自身發生經營需求之急迫性妨害等事由，加
09 以舉證，但此仍不能逕行解為只須存在此情，雇主必然存
10 在營運之急迫需求，而毋須就個案情形為說明，蓋勞工在
11 不同領域、職位及特定時日須提供之勞務狀況不一（例如
12 特定業別有淡、旺季之分，勞工所擔任之職務，亦有是否
13 存在近似人力而較易短時間覓人協調代理等事實上之區
14 別），勞工當日未到班，仍有可能在雇主堪予容忍範圍，
15 此所以仍有事後補辦請假之機制，且若因此造成事務延遲
16 或人力調度不便、不公平等影響，雇主亦有循事後協商調
17 整而另為工作安排之可能，上情均可見此時仍課予雇主須
18 進一步說明並證明個別未到班情形，究竟如何造成其發生
19 急迫性而妨害其營運之責任，實際上並寓有促使雇主合理
20 尊重勞工特別休假需要之效果，應較有助於勞動基準法第
21 38條第2項所訂立法目的之達成。是無論勞工行使排定權
22 時，是否涉有違反工作規則之問題，仍須視該情是否符合
23 勞動基準法第38條第2項所定例外事由，雇主方得合法拒
24 絕勞工排休而毋庸負違章責任，且此時亦不能解免雇主仍
25 須依同條第6項規定，對於前述事由善盡具體說明並為舉
26 證之責任，更難謂勞工只能事前排定特別休假，若事後排
27 定即得一概否准，此由一般請假尚且准許事後補請，法律
28 特予保障之特別休假若竟解為一律限於事前排定，豈非較
29 一般請假更不利，如此解釋顯然增加法律所無之限制，更
30 違背特別休假制度之立法本旨。

01 (2)準此，本件原告並未能具體說明鄭君在前開日期所為事後
02 之特別休假排定，究竟對其有何經營之急迫需求且可不為
03 協商調整等符合勞動基準法第38條第2項但書之例外情由
04 （本院卷第405至406頁之筆錄），所泛稱鄭君未經指定代
05 理人即未到班，可能導致所負責客戶投資操作之阻礙，使
06 原告面臨求償或金融檢查之裁處云云，亦僅屬可能發生風
07 險之臆測，並未見原告進一步說明並證明本件確有上開情
08 事發生；其復稱鄭君排定特別休假之日期，尚涉及原告針
09 對鄭君排休時間難以適時抽查掌握其與客戶有無不當往來
10 等問題，恐影響原告內部控制之實施等情，亦屬其管理不
11 便之問題，仍無從憑認此情究竟有何已對原告造成經營上
12 急迫需求之具體事實。況且，以鄭君使用特別休假之通常
13 目的，係為自身休息之需要，其有無利用排休與客戶不當
14 往來，除未見原告提出任何事證外，原告拒絕其排休，更
15 難認與原告希冀掌控其與客戶往來情形之目的相干；再依
16 原告之請假管理要點第20條第1項規定，特別休假可以半
17 日（4小時）為單位，亦可見實際排休時間之長短，乃勞
18 工個人之決定，則原告是否能利用特定勞工之排休而改由
19 其他人接觸客戶或實施抽查等，以掌握勞工與客戶間往來
20 相關情形，尚繫於勞工排休須達一定時間，或客戶在該期
21 間適有事務前來接洽等不確定因素，方有原告所稱實施內
22 部控制之可能，此需求由特別休假要點第5、6條另明定得
23 由原告為特定勞工在一定日數內指定連續休假作業之機
24 制，反而較有助於原告所稱內部控制需要之達成；是原告
25 前開主張，均不足以作為本件鄭君未事前排定特別休假，
26 確已對原告經營造成急迫性妨害之論據。從而，原告既未
27 能具體指明並證明鄭君事後排定前開日期（各為4小時）
28 之特別休假，究竟有何符合勞動基準法第38條第2項但書
29 所規定可予拒絕之事由，則縱使鄭君係事後提出申請而有
30 如原告所稱涉及違反工作規則所定請假程序等問題，參諸
31 前揭規定意旨及說明，此情仍與勞動基準法第38條第2項

01 之法定例外事由有別，原告並不得未經協商調整即逕行拒
02 絕鄭君之排定，否則即構成勞動基準法第38條第2項規定
03 之違反；尤其本件迄鄭君離職前，亦未見原告就鄭君已行
04 使排定權之合計8小時特別休假，有何與其協商調整至他
05 日等可認有善盡其責而提出妥適協商路徑等舉措，而僅見
06 原告片面以曠職論之處置，原告上開所為，確堪認已妨害
07 鄭君排休權之行使，自應負違章之責。

08 (3)又本件鄭君雖未事先排定前開日期之特別休假，以其於該
09 2日中係分別排定4小時，各該日期11時後即有到班（原處
10 分卷第131頁），且如前述，鄭君並有依原告之請假管理
11 要點第22條第1項規定之5個工作日內，補行申請，在原告
12 違法不准假而要求鄭君改請其他假別之過程，鄭君亦曾單
13 方面陳稱其經原告列為曠職之時間，事實上係公出卻遭惡
14 意撤假單等語（原處分卷第127頁）；綜合上情以觀，本
15 件鄭君雖係事後排定特別休假，並無事證可認其係出於妨
16 害原告營業自由之目的；加之原告又未能具體指明前開鄭
17 君排休時間內，究竟發生如何之經營上急迫需求等情事，
18 原告縱使須忍受鄭君事後排休之不便，仍無從認此舉足以
19 造成原告權益嚴重受損等可認損益間嚴重失衡等情事。是
20 原告復主張鄭君就前開日期之排休，有違反誠信原則或涉
21 及權利濫用等情云云，仍不足採。

22 3.至於原告復聲請調閱勞動部109年10月14日勞動條3字第1090
23 130934號函者，無非為說明關於勞動基準法第38條第2項規
24 定之解釋，在勞工事後方申請排休之情形，應認此屬勞工應
25 與雇主協商合意之情形云云，姑不論被告業已提出該函影本
26 為憑（本院卷第521頁），且由原告所陳及該函內容，亦係
27 勞動部針對個案情形所為回復，其回復所持法律意見是否符
28 合規定，在個案情形猶待法院審查，本不足以拘束本院，且
29 本院更已就相關規定之適用爭議說明如上，就此自無再予調
30 查之必要，亦予指明。

01 (五)另就鄭君於109年3月26日原本申請於109年3月20日排定特別
02 休假1日之部分（原處分卷第128頁），嗣後經原告詢問是否
03 改請其他假別時，鄭君既已表明同意改請病假1日且經原告
04 核准在案（原處分卷第126至127頁、第131頁），雖然原告
05 就此之協商調整，同前述，尚難認有經原告提出相關事證證
06 明係基於該日有經營上急迫需求之故，惟勞動基準法第38條
07 第2項但書所規定例外事由，尚包括勞工因個人因素得為協
08 商調整者，參酌鄭君係併同前1日申請改列病假且均經原告
09 核准在案（原處分卷第131頁），可知其應有請病假之事由
10 存在，再依原告工作規則第27條之規定，鄭君改列病假之工
11 資仍可折半發給（本院卷第79頁），較諸特別休假之假別，
12 並不能排除鄭君有基於個人權益考量而認該日改列病假補行
13 申請，較符合其需求之可能；是原告主張109年3月20日之特
14 別休假排定，業因鄭君嗣後個人之考量而同意調整改以病假
15 辦理，尚非無據；被告未詳加審究鄭君事後已選擇不再行使
16 該日之排休權（鄭君已用假而僅改列假別，此與前述不准假
17 而有待協商調整至他日休假者，尚有不同），有勞動基準法
18 第38條第2項但書例外規定之適用，而仍以原告就此仍須負
19 違章責任，固有違誤，惟被告以原處分對原告裁處之結論，
20 尚不因此部分違規責任之有無而有不同，則另詳見後述。

21 (六)進而，原告就鄭君於109年3月23日、25日所排定之特別休假
22 竟不准假，甚至以曠職論之行為，既堪認係違反勞動基準法
23 第38條第2項規定，而臺北市政府為建立執法之公平性，減
24 少爭議及提升行政效率與公信力，復定有裁罰基準，其中第
25 3點第1款規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類
26 如下：(一)甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司
27 或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。3. 僱
28 用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。」第4點項
29 次44規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞
30 基法）事件統一裁罰基準如下表：……違規事件：勞工之特
31 別休假期日，除雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個

01 人因素與他方協商調整外，未由勞工自行排定。法條依據
02 （勞基法）：第38條第2項……。統一裁罰基準（新臺幣：
03 元）：違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數
04 處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓
05 名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰：1. 甲
06 類：(1)第1次：2萬元至20萬元。……。」被告本於行政自
07 我拘束原則加以適用，並以原告屬甲類事業單位（原告並不
08 爭執其資本額達8千萬元以上且僱用人數達100人以上，且有
09 原告之經濟部商工登記公示資料查詢表、員工人數資料表各
10 1份可按，本院卷第9至13頁、原處分卷第85頁），以本件違
11 反法條而言，復屬原告第1次違規，被告因而裁處原告法定
12 最低額度之罰鍰2萬元，並公布原告公司名稱及負責人姓
13 名，自無違反比例原則之問題，所為裁量亦無與法律授權目
14 的相違或出於不相關事項考量而有裁量濫用，或消極不行使
15 裁量權等裁量怠惰情事。又原處分所憑原告違規行為，關於
16 對鄭君109年3月20日排定特別休假卻不准假之部分，雖有誤
17 認原告應負違規責任之問題，業如前述，惟原處分既係裁處
18 法定最低額度之罰鍰，公布原告公司名稱及負責人姓名部
19 分，亦係就勞動基準法第38條第2項之違反為一次性公布處
20 分（本院卷第305至306頁），原告主張此部分違規行為應予
21 剔除，雖有所本，但終局並不影響原處分之合法性，當予指
22 明。

23 六、從而，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原處分，並
24 無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前詞，訴
25 請撤銷原處分關於罰鍰部分，及訴請確認原處分關於公告原
26 告名稱及負責人姓名部分為違法，均無理由，應予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本
28 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

29 據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項
30 前段，判決如主文。

31 中 華 民 國 111 年 1 月 6 日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法官 許瑞助

法官 林秀圓

法官 林麗真

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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。（須按他造人數附繕本）

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)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。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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。 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

01

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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書
影本及委任書。

02

中 華 民 國 111 年 1 月 6

03

日 書記官 李淑貞