臺北高等行政法院判決

110年度訴字第503號
110年9月30日辯論終結

原　　告　良福保全股份有限公司

代　表　人　郭永宗（董事長）

被　　告　臺北市政府勞動局

代　表　人　陳信瑜（局長）
訴訟代理人　曾宛婷
　　黃毓淳

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110年4月16日府訴三字第1096087262號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……」行政訴訟法第111條第1、3項分別定有明文。原告起訴時，原聲明：「一、訴願決定及原處分撤銷，被告應撤銷裁罰公告及退還罰鍰新臺幣（下同）2萬元予原告。二、訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第13頁），嗣於民國110年9月30日本院言詞辯論程序中變更聲明為：「一、訴願決定及原處分均撤銷。二、訴訟費用由被告負

擔。」（本院卷第140頁）。被告並無反對之意思表示，經核無礙於訴訟終結及他造防禦，爰予准許。

二、事實概要：原告經營保全服務業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）甲類之行業。經被告於109年10月20日實施勞動檢查，發現原告與勞工約定特別休假採周年制，自勞工到職日起算；並查得勞工陳禾發於107年11月2日到職，至108年11月2日起，因到職滿1年，依規定享有7日特別休假，惟陳禾發僅於109年2月26日、2月27日各請特別休假1日，共計2日，又依陳禾發之薪資清冊，原告於109年3月即提前給付陳禾發特別休假未休5日工資4,959元。被告認原告於年度尚未終結前逕自給付陳禾發應休而未休之特別休假工資，未給予勞工請特別休假之權利，違反勞基法第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（下稱裁罰基準）第3點、第4點第43項次等規定，以109年11月26日北市勞動字第10960781891號裁處書（下稱原處分），處原告2萬元罰鍰，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經訴願駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

(一)緣陳禾發向原告表示需要用錢而不要休假，自行要求提前結清特別休假，經原告再三確認意願，均獲肯定答覆，原告始提前結清其5天特別休假工資，由主管於陳禾發之請假單上註明「員工要求先行結清結算5天特別休假領代金」字樣，給付特休假薪資，原告並無過失，亦無違反勞基法。被告未考量真實情形即恣意認定，並據以作為處罰依據，訴願機關亦忽略原告提出之請假單，原處分及訴願決定不當。又原告與陳禾發於109年9月28日之勞資爭議調解紀錄，調解人建議有關特別休假未休工資，勞方於109年2月間休畢108年之特別休假，並不爭執等語。

(二)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告抗辯略以：

(一)勞基法第38條特別休假制度之立法目的，係為使勞工能充分休養生息並恢復勞動力，以回復勞工身心健康及保障勞工社會、文化生活，而非使勞工藉此增加工資。且有關雇主發給勞工未能休畢該年度特別休假之工資，應依勞基法施行細則第24條之1規定，於年度終結後30日內或終止契約時為之。陳禾發到職日為107年11月2日，於108年11月2日至109年11月1日應計給特別休假7日，原告僅於109年2月26日、27日給予2日特別休假，於109年3月即提前發給剩餘5日特別休假工資4,959元，至陳禾發請假單所填寫特休日期109年3月16日至109年3月20日，係原告因行政承辦為作業上計算，實際上未休特別休假。陳禾發到庭證稱未因經濟問題要求原告給付，顯見原告與陳禾發間顯無合意。又依前開勞基法施行細則第24條之1規定及改制前行政院勞工委員會94年3月23日勞資2字第0940014449號函意旨，原告縱經勞工同意，於年度終結前即結清特別休假之工資，仍低於勞基法第38條之最低標準，屬違反勞基法第38條第1項之強制規定而無效，難認原告已給予陳禾發特別休假。原告明知或可得而知陳禾發繼續工作已滿1年，本應給予其享有特別休假之權利卻未給予，縱無故意，亦難謂已盡必要注意義務，無從免除受裁罰之責任。原告為裁罰基準第3點之甲類事業單位，第1次違反勞基法第38條第1項規定，被告依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第4點第43項次等規定，作成原處分，於法洵無違誤。至原告於109年9月28日與陳禾發之勞資爭議調解紀錄，有關特別休假未休工資，於109年2月間休畢108年之特別休假，並不爭執乙節，僅為調解人之建議，且特別休假未休工資亦為勞資雙方之爭執所在，又該次調解不成立，自不拘束雙方當事人。

(二)並聲明：原告之訴駁回。

五、事實概要欄所載事實，有請假單、原告109年11月6日函、被告勞動檢查結果通知書、被告109年11月4日北市勞動字第10

96113854號函、被告勞動條件檢查會談紀錄、原告109年10月22日電子郵件、出勤紀錄、值勤表、請休假明細表、薪獎清冊、到離職資料、勞動契約書、約定書暨被告核備函、轉帳明細表、原處分、訴願決定、公告資料等件附卷可稽（原處分卷第53-126頁），應堪認定。本件所爭執者為：原告就勞工陳禾發於年度終結前結清特別休假之工資，有無違反勞基法第38條第1項規定？

六、本院之判斷

(一)勞基法第1條規定：「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38條規定：「（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：……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。……」此條文立法理由：「特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權。」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100萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第41條……規定。」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。」又勞基法施行細則第1條規定：「本細則依勞動基準法（以下簡稱本法）第85條規定訂定之。」第5條規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。」第9條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」第24條規定：

「（第1項）勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。（第2項）依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：一、以勞工受僱當日起算，每1週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間。……」第24條之1規定：「（第1項）本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。（第2項）本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：……二、發給工資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。(二)契約終止：依第9條規定發給。……」復裁罰基準第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如下：(一)甲類，有下列情形之一者屬之：1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。3.僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。」第4點第43項次：

項次	違規事件	法條依據（勞基法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
43	對繼續工作滿一定期間之勞工，雇主未給予法定特別休假天數者。	第38條第1項、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。	1.處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.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。	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，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： 1.甲類： ⑴第1次：2萬元至20萬元。 ⑵第2次：10萬元至40萬元。 ⑶第3次：30萬元至60萬元。 ⑷第4次：60萬元至80萬元。 ⑸第5次以上：80萬元至100萬元。

(二)次按，依勞基法第38條第4項規定及施行細則第24條之1第2項規定，雇主固應於年度終結或契約終止結算勞工特別休假未休之日數，而應發給工資，立法旨意係為確保勞工特別休假權不因年度終結或契約終止而喪失，然非謂一旦雇主提早於年度終結或契約終止前先發給勞工特別休假工資，即可認雇主有違反同條第1項之未給予特別休假情事，此觀諸同條第2項就勞工特別休假之行使，已明定由勞工排定期日之原

則性規定可知。亦即，特別休假之行使，可謂專由勞方享有之單方行為，唯在「基於企業經營上之急迫需求」，或「勞工提出並排定特別休假期日，而勞工再因個人因素欲調整特別休假期日」等2種情形下，資方始得取得與勞方協商之地位，而有改變勞方已排定之特別休假期日之可能，殊無賦予資方片面准駁之權限，亦不得附加其他行使排定權之條件限制之（最高行政法院109年度上字第111號判決意旨參照）。是以，於勞工主動依同條第2項本文行使其特別休假權，要求雇主提早於年度終結或契約終止前給予特別休假工資，而雇主按勞工行使權利之結果發給特別休假工資，雇主即無未給予特別休假之情事可言。申言之，雇主是否未給予勞工特別休假而違反同條第1項規定，自應依此條文第1項、第2項及第4項規範整體觀察解釋，而無僅以雇主於年度終結或契約終止前先發給工資之結果，即逕認雇主有未給予特別休假情事，蓋於勞工主動行使其特別休假權利，雇主應勞工之要求而提前發給工資之情形，勞工特別休假權既不因年度終結或契約終止而喪失，即未合致「未給予」特別休假之要件，而不構成此條第1項之違反。至雇主未待勞工主動行使特別休假權，而與勞工協商之情形，是否符合同條第2項但書之例外情況，又未待年度終結或契約終止即先行發給工資之協議，有無違反同條第4項規定而於私法上構成無效，則屬另一問題，要與勞工主動行使特別休假權而要求雇主發給工資不同，惟究係勞工主動行使抑或雇主與勞工協商之情形，係屬事實問題。

(三)查原告經營保全服務業，為適用勞基法之行業，原告與勞工陳禾發約定特別休假採周年制，並約定適用勞基法第84條之1規定，陳禾發於107年11月2日到職，自108年11月2日起，因到職滿1年，依規定享有7日特別休假，陳禾發於109年2月26日、2月27日各請特別休假1日，共計2日，原告於109年3月提前發給陳禾發特別休假未休5日工資4,959元，陳禾發於109年9月離職等情，為兩造所不爭執，業經勞工陳禾發於本

院證述在卷（本院卷第96-99頁），並有原處分、請假單、原告109年11月6日函、勞動檢查會談紀錄、出勤紀錄、值勤表、請休假明細表、薪獎清冊、到離職資料、勞動契約書、約定書暨被告核備函、轉帳明細表附卷足憑（原處分卷第74、76、82-87、91-92、98-108、116頁），應可認定。惟原告主張係因陳禾發向原告表示需要用錢而不要休假，自行要求提前結清特別休假，始提前結清其5天特別休假工資，由主管於陳禾發之請假單上註明「員工要求先行結清結算5天特別休假領代金」字樣而給付等語，核與證人陳禾發證稱：我有拿5天特別休假這筆錢，請假單可能是督導畢宇翔幫我填的，我有跟他說，我請2天特休假，還有5天特休假公司要給我，所以公司才匯給我4千多元，因我認為這是107年至108年的特休假，我是基於這樣的認知才行使換錢，所以公司就給我了等語相符（本院卷第98-99頁）。且證人陳禾發之主管確實於其請假單上載明「員工要求先行結清結算5天特別休假領代金」等字（原處分卷第74頁），堪認原告主張並非虛妄。是以，本件證人陳禾發於到職滿1年後，確已按勞基法第38條第2項本文規定，主動行使其同條第1項7天之特別休假權利，其中2天係排定特別休假2日，並已休畢，雇主並無不給予其特別休假情事，另5天亦係主動行使特別休假權，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，依前揭說明，也無不給予其特別休假情事。因此，本件原告並無違反勞基法第38條第1項規定，被告以原處分認定原告違反該規定，並依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第3點、第4點第43項次等規定，處原告2萬元罰鍰，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，於法未合。訴願決定逕以原告主張係依陳禾發要求先行結算5日特別休假工資乙節未提出具體事證以實其說，而為原告不利之認定，維持原處分，也有違誤。至證人陳禾發行使其特別休假權利，依其所述，係因誤認其於原告任職之第1年即

有7天特別休假，又或係非因經濟困窘而行使特別休假權利，惟此僅涉及行使特別休假之動機，不論其動機為何，均無礙其確已主動行使特別休假權利之事實，且原告已應其要求發給特別休假工資，而未有不給予特別休假之情形。被告以陳禾發非因經濟問題要求原告結清，故原告與陳禾發並無結清之合意置辯，顯就證人陳禾發係按同法第38條第2項本文行使其特別休假權利，而非按同項但書與原告協商之情節有所誤認，尚無足採。另被告辯稱縱經勞工陳禾發同意，先行結清特別休假工資，應屬違反強制規定無效乙節，然此私法上效力之問題，核與原告是否有未依同法第1項規定給予特別休假之違反行政法上義務情事，要屬二事，尚無以此作為原告不利之認定。

七、綜上，原處分認事用法，核有違誤，訴願決定未予糾正，予以駁回，自有未合。原告訴請判決如其聲明所示，為有理由，應予准許，爰判決如主文。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法經本院審酌後，核與判決結果均不生影響，故不再逐項論述，爰附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　21　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　蕭　忠　仁

法　官　李　明　益

法　官　羅　月　君

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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　華　民　國　110　年　10　月　21　日

書記官　陳　又　慈