

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第1000號

112年4月13日辯論終結

原告 高柏科技股份有限公司

代表人 蕭韶猷

訴訟代理人 黃立心律師

江宜庭律師

蔡岳龍律師

上一人

複代理人 郭桓甫律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 黃慧婷律師

何育庭律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部民國111年5月27日勞動法訴二字第1100023662號訴願決定（原處分：桃園市政府110年10月29日府勞檢字第1100279596號裁處），提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序部分：

被告代表人本為鄭文燦，嗣變更為張善政，茲經張善政具狀聲明承受訴訟（見本院卷第145頁），核無不合，先予敘明。

二、爭訟概要：

原告從事工業助劑製造等業務，為適用勞動基準法之行業，嗣經被告所屬勞動檢查處於民國110年10月5日實施勞動檢查，發現原告自104年10月5日起僱用勞工陳柏宏從事工作，

01 惟因陳柏宏已於110年9月7日以存證信函通知原告終止勞動
02 契約，但仍有尚未休之特別休假計27日，迄至110年10月22
03 日始同意給付陳柏宏應修未休之日數工資，違反勞動基準法
04 第38條第4項；被告遂於110年10月29日以府勞檢字第110027
05 9596號裁處，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項等
06 規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，並公布其名稱、
07 負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，自即日起改
08 善（下稱原處分）。然原告不服原處分，提起訴願，經勞動
09 部於111年5月27日以勞動法訴二字第1100023662號訴願決
10 定，訴願駁回；但原告猶不服訴願決定，故向本院提起行政
11 訴訟。

12 三、原告主張：

13 陳柏宏於104年10月5日任職原告公司，為原告派駐大陸地區
14 東莞辦公室之業務主管，迄至110年9月離職時，累計年資已
15 滿4年，依勞動基準法規定取得之特別休假日數固為15日，
16 惟原告與陳柏宏已另行約定，給予陳柏宏1年5次、每次5
17 日，共計25日之返臺假，特別休假日數已包含在內；因返臺
18 假之日數多於勞動基準法規定之特別休假日數，原告與陳柏
19 宏之約定並未違反勞動基準法。又陳柏宏於109年即已使用
20 完畢當年度及之前所有返臺假，且110年1月返臺後即自行改
21 在國內辦公室上班、拒絕前往大陸地區東莞履行勞務；故陳
22 柏宏於110年間無返台假，其後於110年9月7日以存證信函終
23 止與原告之勞動關係，原告當時乃認定無須給付特別休假補
24 償。俟原告於110年9月17日以電子郵件通知陳柏宏終止勞動
25 關係，因雙方尚有勞資爭議待調解、離職時點無從認定，故
26 未即時結算陳柏宏之特別休假日數，迄至被告勞動檢查人員
27 進行勞動檢查時，告知原告關於陳柏宏之特別休假日數為27
28 日，原告旋依被告勞動檢查人員之指示，發給特別休假補
29 償，並無扣減工資或遲延給付之故意。因原告與陳柏宏間有
30 每月分次給薪之約定，約定之工資給付日實為次月全月；則
31 原告經勞動檢查後，旋於110年10月22日即悉數給付與陳柏

宏，並無違反「應於原約定之工資給付日發給」意旨，自無遲延給付離職員工工資情事可言。是被告僅憑陳柏宏寄發之存證信函，即認定原告有遲延或故意扣減離職員工工資之情，顯有違誤，原處分應予撤銷等語。併為聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告則以：

勞動契約之終止屬形成權，勞工或雇主終止契約之意思表示到達對方時，即生形成效力，毋需得對方同意，因原告與陳柏宏間勞動契約，於原告110年9月8日收受陳柏宏之存證信函時即已終止，原告至遲應於雙方約定之工資給付日即110年10月5日，發給陳柏宏應休未休之27日特別休假工資；然原告卻遲至110年10月22日始發給，違反勞動基準法第38條第4項之違規事實應可認定。又陳柏宏自104年10月5日起受雇於原告，迄至108年10月4日已繼續工作滿4年，於108年10月5日至109年10月4日期間取得14日特別休假；迄至109年10月5日已繼續工作滿5年，自109年10月5日至110年10月4日則取得15日特別休假；故陳柏宏於110年9月8日終止勞動契約時，累積取得之特別休假為29日，扣除其於110年8月、9月使用之2日特別休假後，尚有27日特別休假，此與原告人資單位於計算後，在陳柏宏交接明細表記載之應休未休特別休假日數相符。至原告稱其因無法確認陳柏宏離職日而無法計算特別休假日數，復陳柏宏110年並無返臺假，故無須發給等節，未據原告提出書面資料以實其說，其並非110年10月5日勞動檢查時，經被告勞動檢查人員告知始知悉陳柏宏尚有27日應休未休特別休假，所述並無可採等語，資為抗辯。併為聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

(一)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則（略）；有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：5.雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，6.雇主違反勞動契約或勞工法

01 令，致有損害勞工權益之虞者；勞工在同一雇主或事業單
02 位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：
03 1.6個月以上1年未滿者，3日，2.1年以上2年未滿者，7日，
04 3.2年以上3年未滿者，10日，4.3年以上5年未滿者，每年14
05 日，5.5年以上10年未滿者，每年15日，6.10年以上者，每1
06 年加給1日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結
07 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結未
08 休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一
09 年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；有違
10 反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、
11 第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或
12 第59條各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰
13 鍰；違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事
14 業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文
15 及罰鍰金額，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處
16 罰；主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人
17 數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標
18 準，勞動基準法第10條之1、第14條第1項第5款、第6款、第
19 38條第1項、第4項、第79條第1項、第80條之1定有明文。

20 (二)又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；本
21 法第38條第4項所定雇主應發給工資，發給工資之期限：1.
22 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
23 日內發給；2.契約終止，依第9條規定發給，復為勞動基準
24 法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款所明訂。其制訂說
25 明稱：明確雇主發給未休完特別休假日數之工資之給付期
26 限，明定如係年度終結結清工資者，雇主應於原約定之工資
27 給付日發給，至遲應於年度終結後30日內發給；如係契約終
28 止結清工資者，依第9條規定辦理。舉例而言，勞雇雙方約
29 定每月5日為工資給付日：1.年度終結者，如勞工之年度終
30 結日為4月15日，雇主應於5月5日發給未休日數之工資，至

01 遲應於5月15日發給；2.契約終止者，雇主應於與勞工之契
02 約終止後，連同應結清之工資，給付勞工。

03 (三)查原告從事工業助劑製造等業務，為適用勞動基準法之行
04 業，嗣經被告所屬勞動檢查處於110年10月5日實施勞動檢
05 查，發現原告自104年10月5日起僱用勞工陳柏宏從事工作，
06 惟因陳柏宏已於110年9月7日以存證信函通知原告終止勞動
07 契約，但仍有尚未休之特別休假計27日，違反勞動基準法第
08 38條第4項，被告遂於110年10月29日以原處分，依同法第79
09 條第1項第1款及第80條之1第1項等規定，處原告罰鍰2萬
10 元，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰
11 鍰金額，自即日起改善等情，有原處分、違反勞動法令事業
12 單位（雇主）查詢系統頁面、勞動條件檢查紀錄表暨訪談紀
13 錄、員工離職留停申請表、薪資明細表、匯款紀錄、出勤明
14 細表、服務期間證明書、存證信函等在卷可參（見原處分卷
15 第25頁至第30頁、第33頁至第36頁、第42頁、第50頁至第68
16 頁，本院卷第55頁至第57頁、第63頁至第75頁、第159頁至
17 第177頁），足以信實。因陳柏宏係以原告職務調動違反勞
18 動基準法第10條之1，且有積欠薪資情形，遂依同法第14條
19 第1項第5款、第6款規定，為終止勞動契約之意思表示，迨
20 原告於110年9月8日收受陳柏宏寄發之存證信函，雙方勞動
21 契約即已終止；依勞動基準法第38條第4項暨施行細則第24
22 條之1第2項第2款等規定，原告應即結清工資給付陳柏宏，
23 至遲應於原約定之工資給付日發給，即翌（10）月5日以
24 前，給付包含未休完特別休假日數之工資，方屬適法。

25 (四)則陳柏宏自104年10月5日起受雇於原告，迄至108年10月4日
26 已繼續工作滿4年，於108年10月5日至109年10月4日期間取
27 得14日特別休假，迄至109年10月5日已繼續工作滿5年，自1
28 09年10月5日至110年10月4日取得15日特別休假，扣除其於1
29 10年8月、9月使用之2日特別休假後，尚餘27日特別休假未
30 休完，此據原告管理處主管周家源在勞動條件檢查時陳明綦
31 詳，復核與陳柏宏員工離職留停申請表記載特別休假天數結

01 算日數相符（見本院卷第66頁、第70頁）；故原告依勞動基
02 準法第38條第4項規定，負有給付陳柏宏應休未休特別休假2
03 7日數工資之義務，其至遲應於110年10月5日給付完畢，但
04 原告卻未依限給付，違規事實甚明。是被告依勞動基準法第
05 79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定，處原告罰鍰2萬
06 元，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰
07 鍰金額，自即日起改善，要無違誤。

08 (五)雖證人周家源嗣於本院準備程序到庭證稱：陳柏宏為派駐大
09 陸地區員工，其特別休假與返臺假併在一起，約定返臺假1
10 年25日，包含特別休假在內，因陳柏宏離職時間無法認定，
11 遂未即時結算特別休假等語（見本院卷第182頁至第185
12 頁）；惟此與證人周家源在勞動條件檢查時陳述：陳柏宏年
13 度特別休假未休日數為27日，會另行折算工資匯款與陳柏宏
14 等語明顯不符（見本院卷第66頁），所稱特別休假與返臺假
15 併同計算乙節，亦乏相關事證可佐，自難謂陳柏宏已全數將
16 特別休假日數使用完畢，無從為有利原告之事實認定。至原
17 告主張因無法確認陳柏宏離職日期，無法計算特別休假日
18 數，復於110年10月22日即悉數給付完畢，而無遲延給付情
19 事；然有關陳柏宏有無應休未休之特別休假日數，純乃工作
20 年資與出勤情形之紀錄，當無原告所指不能結算之情，倘原
21 告對陳柏宏有無適法終止勞動契約，抑或有無該項給付請求
22 權容有爭議，至多此僅屬民事糾葛，無礙原告與陳柏宏間勞
23 動契約已於110年9月8日終止，其依勞動基準法第38條第4項
24 應履行之法定給付義務。故原告既未依限至遲於110年10月5
25 日以前，給付陳柏宏應休未休特別休假27日數之工資，構成
26 勞動基準法第38條第4項法定義務之違反，縱原告俟於110年
27 10月22日悉數給付完畢，充其量僅為改善之結果；因被告已
28 量處法定最低額罰鍰2萬元，亦難以此謂原處分有何違誤之
29 處，原告主張各節，俱無可採。

30 (六)是原告與陳柏宏間勞動契約，因陳柏宏依勞動基準法第14條
31 第1項第5款、第6款規定，為終止勞動契約之意思表示，已

於110年9月8日終止，而該時陳柏宏計有應休未休特別休假27日，原告至遲應於原約定之工資給付日，即110年10月5日以前核算工資給付與陳柏宏；現原告未依限給付與陳柏宏，違反勞動基準法第38條第4項之法定義務，被告遂依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定，處原告罰鍰2萬元，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，自即日起改善，洵屬有據。

六、綜上所述，原告未依勞動基準法第38條第4項規定，給付陳柏宏應休未休特別休假之工資，違規事實明確；故被告援引同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，於110年10月29日以原處分處原告罰鍰2萬元，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，自即日起改善，核無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。從而，原告訴請原處分及訴願決定撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 5 月 4 日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法 官 蕭忠仁

法 官 羅月君

法 官 黃翊哲

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。	

中 華 民 國 112 年 5 月 4 日

書記官 李芸宜