

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

112年度訴字第915號

115年1月29日辯論終結

原告 翔舜興精技工業有限公司

代表人 陳志添

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 吳兆原律師

康賢綜律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年6月6日勞動法訴字第1120002573號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分關於限自即日起改善部分均撤銷。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔三分之二，餘由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項

本件原告起訴後，其代表人於訴訟進行中由陳雅婷變更為陳志添，並具狀聲明承受訴訟(見本院卷第141頁)，應予准許。

二、事實概要

原告從事機械設備製造業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。經被告所屬勞動檢查處(下稱勞檢處)於民國111年10月6日派員至原告社子廠(桃園市○○區○○路00巷00弄00號)實施勞動檢查，及原告於111年10月21日、11月4日派員至該處受檢，審認原告所僱用月薪制菲律賓籍勞工羅莎琳(MERCADO ROSELYN LUBI，護照號碼：P0000000A，下稱勞工

羅君)自110年7月28日到職，與原告於111年7月21日終止勞動契約時尚有特別休假3日未休畢，原告未於契約終止時發給應休未休特別休假日工資，違反勞基法第38條第4項規定。案經被告審查屬實，遂依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以111年12月15日府勞檢字第11103436232號裁處書(下稱原處分)，處原告罰鍰新臺幣(下同)2萬元，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，及限自即日起改善。原告不服，提起訴願，經勞動部決定駁回，遂提起本件訴訟。

三、原告主張略以：勞工羅君於111年7月21日曠職廢聘後，雙方尚有諸多爭議未能釐清，其自110年7月28日就職起，迄111年7月20日止，任職未滿1年，依勞基法試算特別休假雖為3日，但勞工羅君111年6月27日、29日及同年7月13至15日各曠職2日、3日，勞工羅君也以聲明書承認是自己計算特別休假有誤。人力資源公司經理易高帆於111年6月6日訪視勞工羅君時有告知事假及特殊情況可以用特休來折抵調度，而勞工羅君111年6月27日、同年7月29日、同年7月13日之曠職已補請特休假。原告對於勞工羅君111年6月、7月之薪資，除以特別休假3日休畢扣除曠職日數外，並未扣及其他曠職日數2日及遲到早退2.5小時之薪資，勞工羅君111年6月薪資已於111年7月8日如數給足，至於111年7月13日、14日及15日薪資則是在勞工羅君離職後，於同年8月17日及同年7月29日勞資協調會議給付現金給勞工羅君。此外，原告並幫勞工羅君給付護照遺失補發的申請費用，原告於111年10月19日除將補發護照之申請費用匯入勞工羅君帳戶外，亦再多匯款特別休假3日之薪資至勞工羅君帳戶，原告對於勞工羅君之處理均優於勞基法規定，原告並無違反勞基法第38條第4項規定，原處分顯屬違法，應予撤銷等語，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯則以：

01 (一)依勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第9條、第24條之1
02 第1項、第2項規定及制定說明意旨，應休未休畢特休工資，
03 雇主與勞工契約終止時，應即結清給付勞工。勞工羅君自11
04 0年7月28日到職，原告於111年7月21日與勞工羅君終止勞動
05 契約並辦理退保，且此時勞工羅君尚有特別休假3日未休
06 畢，則原告本應於契約終止之當日即發給未休畢之特別休假
07 日工資，原告竟遲至111年10月29日始給付勞工羅君未休畢
08 特別休假工資，顯已逾法定期限，自己違反勞基法第38條第
09 4項規定。被告考量原告為甲類事業單位、3年內第1次違反
10 勞基法第38條第4項規定，依「桃園市政府處理違反勞動基
11 準法事件統一裁罰基準」（下稱系爭裁罰基準）第3第1項規
12 定、同基準附表第46項次，作成原處分，並無違誤。

13 (二)依勞基法第38條第5項規定，雇主就勞工未休之特別休假日
14 數負有逐年結算及發給工資，並應記載於勞工工資清冊及每
15 年以書面通知勞工等義務，是原告於終止契約時，即應結清
16 勞工羅君特休未休工資。原告對此理應知之甚稔，且計算應
17 係簡易清楚，何需再給予合理期間？倘若如此，反倒給予雇
18 主苛扣工資之機會與可能，對於經濟弱勢之勞工而言，工資
19 發放之數額固然重要，工資按期發放，亦至為關鍵。另參酌
20 最高行政法院111年度上字第90號裁定、本院高等行政訴訟
21 庭111年度訴字第304號判決及勞動部111年3月14日勞動條2
22 字第1110140080號函釋意旨，雇主縱事後補發，亦無從解免
23 違反行政法上義務所應受處罰。

24 (三)被告於勞動檢查之行政調查過程中，確有調查原告所稱勞工
25 羅君曠職等情事，而原告斯時一再表示勞工羅君111年6月、
26 7月間無請假或無故缺勤情形，且分別給付30日薪資2萬8512
27 元，20日薪資1萬8111元。勾稽原告整理並提出之勞工羅君
28 出勤及薪資狀況，111年6月之「在職薪資」載明「給30
29 日」、「6/27-6/29」不是缺勤；111年7月之「在職薪資」
30 載明「給20日」、「雇主實際給付金額」為「18111」「7/1
31 3-7/15、7/18不是缺(勤)」，參以原告於111年8月29日勞資

01 爭議調解會議，當場給付勞工羅君7月結清薪資1萬8111元，
02 足見原告係認為勞工羅君111年6月、同年7月並未無故缺
03 勤，堪認勞工羅君並無「無故缺勤」之情事。

04 (四)縱認勞工羅君有無故缺勤之情事，然有無缺勤是否扣薪，甚
05 至是否可由雇主擅自扣抵，與原告未於契約終止時之111年7
06 月21日給付勞工羅君未休畢特別休假工資，遲至111年10月1
07 9日始給付之違規情事，實屬二事，自無從以原告未對勞工
08 羅君扣薪，逕自推認原告與勞工羅君具有以特休假補曠職之
09 合意。又自原告行政爭訟書狀觀之，原告自111年7月後，並
10 非無法聯繫勞工羅君，僅係勞資爭議協調會議後，勞工羅君
11 仍不願回原告公司上班。而勞工羅君於112年7月13日所簽署
12 的聲明書（下稱系爭聲明書），內容僅提及「我對三天特休
13 有誤解。我在2022年10月29日有收到2526元，這是雇主多給
14 我的錢。」至多可以證明原告確有給付勞工羅君2526元，以
15 及雙方於民事訴訟達成和解，無從證明勞工羅君曾同意以特
16 休假補曠職。遑論勞工羅君於民事請求給付資遣費等訴訟
17 中，亦不認為自己有曠職而向原告請求應休未休特休工資，
18 原告於該民事案件中亦始終主張因勞工羅君曠職，方於111
19 年7月21日終止勞動契約，益見勞工羅君並未同意以特別休
20 假補曠職，否則原告根本無從依勞基法第12條第1項第6款規
21 定，主張勞工羅君曠職而終止勞動契約。至於原告所提出之
22 111年6月6日訪視雇主、菲律賓籍勞工服務紀錄卡，僅係仲
23 介訪視關懷並告知外籍勞工請特休假權利，原告更不可能斯
24 時即預知勞工羅君日後必有曠職情事，故該服務紀錄卡仍不
25 足以證明勞工羅君事後已同意以特休假補曠職。

26 (五)原告在原處分作成前縱使已補給勞工羅君未休畢特別休假之
27 工資，然綜觀勞基法第22條、第24條、第43條，乃至於同法
28 第38條規定，主要在管制規範雇主對於勞工之工資給付，應
29 依勞基法之計算、給付方式而賦予最低標準之保障，故課予
30 雇主給付工資之行政法上義務，本件原告只要有違反行政法
31 上義務之行為，即該當法定構成要件，不以發生損害或危險

01 為其要件，縱然勞工事後與雇主和解而拋棄民事受領工資請
02 求權，仍不影響行政機關裁罰。至原告所稱並無違反勞基法
03 第38條第4項規定之故意或過失、勞工羅君曠職終止勞動契
04 約後，未扣6月曠職及遲到早退計2.5小時薪資，優於勞基法
05 規定等節，均無從作為原告推諉卸責之理由。

06 (六)聲明：原告之訴駁回。

07 五、本件前提事實及爭點

08 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有經濟部商工
09 登記公示資料(見本院卷第9頁)、違反勞動法令事業單位(雇
10 主)查詢頁面(見本院卷第47頁)、勞工羅君護照及居留證影
11 本(見原處分卷第119頁)、勞工羅君勞動契約影本(見原處分
12 卷第379至385頁)、勞工羅君出勤及薪資狀況表(見原處分
13 卷第53頁)、勞工羅君員工名卡及攷勤表(見原處分卷第117
14 頁、第251至269頁)、111年10月6日勞檢處勞動條件檢查紀
15 錄表影本(見原處分卷第451至452頁)、111年10月6日被告勞
16 動條件檢查訪談紀錄影本(見原處分卷第453至454頁)、111
17 年10月21日勞檢處勞動條件檢查紀錄表影本(見原處分卷第2
18 35至236頁)、111年10月21日被告勞動條件檢查訪談紀錄影
19 本(見原處分卷第237至240頁)、111年11月4日勞檢處勞動條
20 件檢查紀錄表影本(見原處分卷第65至66頁)、111年11月4日
21 被告勞動條件檢查訪談紀錄影本(見原處分卷第67至72頁)、
22 勞工羅君110年11月至111年7月薪資明細影本(見原處分卷
23 第243至247頁)、原告給付勞工羅君薪資紀錄影本(見原處
24 分卷第249頁)、原告110年7月勞保局投保異動狀況影本(見
25 原處分卷第335頁、第359頁)、原處分及訴願決定書影本(見
26 本院卷第15至16頁、第23至28頁)各1份在卷可證，堪信為真
27 實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件爭點應
28 為：

29 (一)勞工羅君於與原告勞動契約終止時，是否仍存有3日之特別
30 休假而未休？

01 (二)如前述爭點為肯定，則被告以原處分裁處原告罰鍰2萬元，
02 並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰
03 金額，及限自即日起改善，是否適法有據？

04 六、本院之判斷

05 (一)本件應適用法令及法理說明

- 06 1. 按勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞
07 工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本
08 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」第38條第1項
09 第1款、第2項、第4項本文、第5項、第6項規定：「（第1
10 項）勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
11 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
12 三日。……（第2項）前項之特別休假期日，由勞工排定
13 之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，
14 得與他方協商調整。……（第4項）勞工之特別休假，因年
15 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。……
16 （第5項）雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數
17 所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清
18 冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。（第6項）勞工
19 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
20 任。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一
21 者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……
22 第三十四條至第四十一條……規定。」第80條之1規定：
23 「（第1項）違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應
24 公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、
25 違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應
26 按次處罰。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行
27 為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為
28 量罰輕重之標準。」
- 29 2. 勞動部基於勞基法第85條規定授權所訂定之「勞動基準法施
30 行細則」（下稱勞基法施行細則）第5條第1項規定：「勞工
31 工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」

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條之1第2項第1款第1目、第2目、第2款規定：「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。……二、發給工資之期限：……(二)契約終止：依第九條規定發給。」

3. 綜合上述法令規定可知，特別休假乃勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，而取得之休假權利，其特別休假期日之排定，除非有勞基法第38條第2項但書所定事由，可由雇主與勞工協商調整外，否則均應由勞工單方面排定，可謂專由勞方享有之單方行為，殊無賦予雇主片面准駁之權限，亦非可由雇主排定勞工之特別休假期日。又勞工如因故未能休畢特別休假，其於「契約終止時」尚未休畢之特別休假日數，雇主即應依勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目、第2款所定發給工資基準及期限計算金額，並發給工資，以確保勞工特休假權益不因契約終止而喪失。而立法者為使雇主得於契約終止時迅速計算勞工尚未休畢之特別休假日數以結清工資，俾杜絕爭議及保障勞工權益，亦已於勞基法第38條第5項課予雇主置備勞工工資清冊及出勤紀錄之義務，並於同條第6項明定，倘若雇主認為勞工所主張尚有特別休假未休之權利並不存在時，應由雇主負舉證責任。另因勞基法已經明定於契約終止時，雇主即應將勞工尚未休畢之特別休假日數核算工資給付勞工，可知勞工尚未休畢之特別休假日數，係以契約終止時之狀態為準，故解釋上勞工亦不得在契約終止後，再行主張行使特別休假權，用以排定契約終止前之休假期日。再者，上揭雇主於契約終止時就勞工尚未休畢特別休假日數核算金額及發給工資之義務，

01 屬於立法者課予雇主之公法上義務，非勞雇雙方可以合意排
02 除、變更，倘若雇主有違反此一公法上義務之情事，主管機
03 關即得依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1規定對雇主
04 予以裁罰及處分。

- 05 4. 被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭議
06 及提升行政效率與公信力，訂有系爭裁罰基準。處分時（即
07 114年8月21日修正公布前）系爭裁罰基準第2點規定：
08 「（第1項）本府處理違反本法事件統一裁罰基準依附表之
09 規定。（第2項）前項附表次數之累計，以同一行為人該次
10 違規裁罰時，往前回溯三年內，違反本法同條項規定並經裁
11 處之次數累計之。」第3點規定：「雇主或事業單位依其規
12 模大小及性質分類如下：（一）甲類：僱用勞工人數未滿三十
13 人。……」而該基準附表項次46規定：「裁罰依據：（勞基
14 法）第79條第1項第1款；違反本法（按：勞基法）之法條：
15 第38條第4項；違反事實：一、勞工因年度終結或契約終止
16 而未休之特別休假日數，雇主未發給勞工未休日數之工資。
17 ……；裁罰基準：違反者，依雇主或事業單位規模、性質及
18 違規次數處罰如下：（一）甲類：1、第一次違規處二萬元罰
19 鍰。……。」經核上開裁罰基準規定以違規次數、僱用勞工
20 人數、違規事業單位種類定其裁量罰鍰額度之高低，寓有審
21 酌義務人違章情節及應受責難程度之意涵，與勞基法第80條
22 之1第2項、行政罰法第18條第1項規定罰鍰裁量應審酌因素
23 相契合，具體實現勞基法第80條之1第2項、行政罰法第18條
24 第1項意旨，並使被告所屬人員辦理此類違規案件之裁罰金
25 額有客觀標準可循，以避免因行政機關之恣意決定或專斷致
26 有輕重之差別待遇，被告自得援引為作成原處分之依據。

27 （二）駁回原告之訴部分

- 28 1. 查原告所僱勞工羅君係於110年7月28日到職，原告係於111
29 年7月21日將勞工羅君退保勞工保險等情，有110年7月份原
30 告勞工保險異動資料在卷可憑（見原處分卷第335、第339頁
31 頁），則勞工羅君於111年1月27日工作滿6個月，自斯時起

01 應有3日特別休假。又原告係於111年8月17日與勞工羅君合
02 意終止勞動契約等情，亦有勞動部114年2月21日勞動發事字
03 第1140502515號函及被告勞動局111年10月14日桃勞跨國字
04 第1110082656號函各1紙在卷可據（見本院卷第265至266
05 頁、第277頁）。而原告代表人於111年11月4日勞檢處實施
06 勞動檢查時明確陳稱：勞工羅君於111年5月份告知領班欲轉
07 換雇主，預定於111年7月21日簽轉出文件，但該員未簽，隨
08 即前往外籍勞工安置中心接受安置，勞工保險是於111年7月
09 21日辦理退保，關於外籍勞工之特別休假，原告均無外籍勞
10 工請特別休假之紀錄，原告是以員工之到職日，將未休日數
11 折算為工資發給員工，勞工羅君並未請特別休假，原告已經
12 於111年10月19日經由金融機構轉帳給付3日未休特別休假日
13 數之工資給勞工羅君，原告全體勞工確實無請假或無故缺勤
14 之情事等語（見原處分卷第70至71頁），且觀之卷附勞工羅
15 君攷勤卡、111年6月、7月薪資明細、111年度外勞締結薪資
16 表（見原處分卷第111頁、第247頁、第267至269頁），勞工
17 羅君固於111年6月27日、29日及同年7月13日上午、14日、1
18 5日未有出勤之打卡紀錄，但勞工羅君確實如數領足111年6
19 月份、7月份薪資（111年6月份工作30日，領得薪資2萬8512
20 元，111年7月份工作20日，領得薪資1萬8111元，工作日數
21 包含原告所稱勞工羅君「曠職」之期日），足見原告確實係
22 認其與勞工羅君終止契約時，勞工羅君尚有3日特別休假未
23 休，且勞工羅君並無曠職情事，否則不會將111年6月份、7
24 月份之薪資如數給付勞工羅君，並於勞動檢查時告知勞檢處
25 人員勞工羅君並未請特別休假，且全體勞工並無請假或無故
26 缺勤情事。

- 27 2. 原告前因與勞工羅君有勞資爭議，於111年7月21日將勞工羅
28 君辦理勞工保險退保後，於111年8月17日、111年8月29日兩
29 度與勞工羅君進行勞資爭議協調，且當時原告已可知勞工羅
30 君有主張尚有3日未休畢之特別休假薪資未領等情，有被告
31 勞資爭議協調會議紀錄2份在卷可憑（見本院卷第272至276

頁)。又原告於111年10月6日即遭勞檢處實施勞動檢查，且斯時勞檢處人員已經請原告提出所僱勞工每月勞工出勤紀錄及薪資明細資料受檢，而原告係遲至111年10月19日方將勞工羅君3日未休畢特別休假之工資共計2526元給付勞工羅君等情，有111年10月6日勞檢處勞動條件檢查紀錄表及勞檢處告知單影本(見原處分卷第451至452頁、第457頁)、原告111年10月19日轉帳明細影本(見原處分卷第323頁)、勞工羅君於民事另案民事減縮聲明暨陳報狀(見臺灣新北地方法院111年度勞訴字第228號卷第102頁)影本各1份在卷可憑。

3. 綜上各節勾稽以觀，關於勞工羅君未休畢之3日特別休假，原告本應依勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第1款第1目、第2目、第2款規定，於其與勞工羅君之勞動契約終止時，即結清特別休假未休畢日數之工資給付勞工羅君。其卻未立即給付，反而遲至勞動契約終止逾2個月，且已遭勞檢處實施勞動檢查後，始給付勞工羅君3日未休畢特別休假之工資，其客觀上自己已有違反勞基法第38條第4項之行為，且主觀上縱無故意，亦有過失，是被告自得以原告違反勞基法第38條第4項規定為由，依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，對原告予以裁罰，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。又原告僱用勞工未滿30人等情，有111年10月21日被告勞動條件檢查訪談紀錄影本、原告投保勞保資料影各1份在卷可憑(見原處分卷第237至240頁、第471頁)，且原告係第1次違反勞基法第38條第4項規定等情，亦有案件查詢資料影本、違反勞動法令事業單位(雇主)查詢頁面各1紙在卷可據(見原處分卷第473至474頁，本院卷第47頁)，則被告於審酌原告係「僱用勞工人數未滿30人之甲類事業單位」、「3年內第1次違反勞基法第38條第4項規定」等違規情節後，就原告違反勞基法第38條第4項規定部分裁處法定罰鍰最低額2萬元，核與裁罰基準相符，無裁量瑕疵，是原處分關於裁處罰鍰及公布原告名

01 稱、負責人姓名、處分期日、違反條文、罰鍰金額部分於法
02 相符，並無違誤。

- 03 4. 原告雖主張勞工羅君111年6月27日、29日及同年7月13至15
04 日各曠職2日、3日，而勞工羅君111年6月27日、同年7月29
05 日、同年7月13日之曠職已補請特別休假，勞工羅君也以聲
06 明書承認是自己計算特別休假有誤云云，然對照卷附被告11
07 1年8月17日、同年7月29日勞資爭議協調會議紀錄、勞工羅君
08 於民事另案之起訴狀之記載可知（見本院卷第272至276頁，
09 臺灣新北地方法院111年度勞訴字第228號卷第14頁），勞工
10 羅君於111年8月17日勞資爭議協調會議中，即已請求被告提
11 供攷勤表及薪資明細以利核對，及請求被告給付未休畢之特
12 別休假工資；同年7月29日之勞資爭議協調會議中，雙方尚且
13 對於勞工羅君是否已經行使3日特別休假有所爭執，已可見
14 勞工羅君始終未有請特別休假之意，則勞工羅君是否有請3
15 日特別休假，已有可疑。又由前述原告與勞工羅君間勞資爭
16 議之脈絡可知，原告早於111年8月17日即已知悉勞工羅君有
17 主張3日尚未休畢之特別休假薪資，則原告既為依法令負有
18 置備勞工工資清冊及出勤紀錄義務者，其確認勞工羅君出勤
19 及請特別休假之狀況當無任何難處，理應可輕易確認勞工羅
20 君是否有請3日特別休假，以及是否有曠職情事。而其既在1
21 11年8月29日勞資爭議協調會議中，與勞工羅君就是否仍有3
22 日特別休假一事再加爭執，倘若勞工羅君真有如原告所稱已
23 休畢3日特別休假而仍有曠職之情事，原告更無對於勞工羅
24 君是否尚有3日特別休假全無查證之理，其於勞動檢查時，
25 亦大可向勞動檢查人員如實說明爭議原委，並備齊勞工羅君
26 之出勤紀錄以供勞動檢查人員查證。然原告不僅始終未提出
27 勞工羅君已行使該3日特別休假權利之證明，反如數給足勞
28 工羅君111年6月份、7月份薪資，並在面對勞檢人員詢問
29 時，向勞檢處人員明確表示「勞工羅君並未請特別休假，且
30 其全體勞工確實無請假或無故缺勤」等語，可見若非原告於
31 核對、檢視勞工羅君之出勤紀錄後，亦認為勞工羅君並無曠

職，且尚有3日特別休假未休，實無可能及必要為如此舉止，是原告此部分主張，實屬臨訟推諉之詞，並不可採。

5. 原告雖又執證人易高帆、勞工羅君112年7月13日聲明書，及111年6月6日訪視紀錄卡，以佐其說，然證人易高帆已經於民事另案中明確證稱：勞工羅君說她是去臺中找朋友，我不清楚她有幾天沒有上班等語（見臺灣新北地方法院111年度勞訴字第228號卷第14頁），可見證人易高帆並無法證明勞工羅君確有在原告所稱之日期有曠職之事。又勞工羅君雖於112年7月13日出具聲明書表示「我對三天特休有誤解。我在2022年10月29日有收到2526元，這是雇主多給我的錢」等語（見本院卷第19至20頁），然依上述記載內容，並無從證明勞工羅君確有於原告所稱日期有曠職行為，並且有補請3天特別休假之情事。至於原告所稱111年6月6日訪視紀錄卡，其上係記載「……之後會視疫情狀況，改善可以外出時間/事假及特殊情況可以用特休折抵調度，……」此至多僅能證明仲介公司有向勞工羅君宣導如遇到要請事假或有特殊狀況的情形，可以請特別休假，仍難以證明勞工羅君已經將3日特別休假休畢，是不論是證人易高帆之證詞，抑或是勞工羅君112年7月13日聲明書、111年6月6日訪視紀錄卡，均無從執為有利原告之認定。至原告所稱額外給付勞工羅君遺失護照之補發費用乙節，由於勞工未休畢特別休假日數，雇主未於法定期限內發給工資，即屬行政法上義務之違反，故原告此部分主張實與本件原告是否有違反勞基法第38條第4項規定之認定無關，仍難執為有利原告之認定。

(三)撤銷訴願決定及原處分關於限自即日起改善部分

依前述說明，雇主如有違反勞基法第38條第4項之行為，主管機關固得依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1規定對雇主予以裁罰及處分。其中主管機關依勞基法第80條之1規定所為之令限期改善處分，性質上並非行政罰，而屬管制性不利處分，此種處分必以處分時行為人仍有違反義務之行為，且有令其改善之必要為要件，且此類處分大多以撤銷訴

01 訟為救濟，依實務上多數及穩定之見解，就此事實上及法律
02 上之判斷時點，均以處分時為準，倘若主管機關為處分時，
03 行為人已經履行義務完畢而使法律秩序恢復，自己無改善與
04 否問題，當無為限期改善處分之必要，主管機關自不得再依
05 勞基法第80條之1為限期改善處分。查本件原告於111年10月
06 19日即已將勞工羅君3日特別休假之薪資給付勞工羅君，可
07 見原告於被告作成原處分前，即已履行勞基法第38條第4項
08 所定於契約終止時就勞工尚未休畢特別休假日數核算金額及
09 發給工資之義務，已無命其改善之必要，被告未慮及此，仍
10 為限期改善處分，容有裁量濫用之情事，自有違誤。

11 (四) 結論

12 綜上所述，原處分關於裁處罰鍰2萬元，並公布原告名稱、
13 負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額部分，認事用
14 法均無違誤，訴願決定遞予維持，核無不合。原告訴請撤銷
15 此部分，為無理由，應予駁回。至於原處分關於限自即日起
16 改善部分部分，因原告於被告作成原處分前，即已履行勞基
17 法第38條第4項所定於契約終止時就勞工尚未休畢特別休假
18 日數核算金額及發給工資之義務，已無命其改善之必要，被
19 告仍為限期改善處分，即屬裁量濫用，自有違誤，該部分訴
20 願決定未予糾正，同有未洽，原告訴請就此部分予以撤銷，
21 為有理由，應予准許。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
23 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

24 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依行
25 政訴訟法第104條，民事訴訟法第79條，判決如主文。

26 中 華 民 國 115 年 3 月 5 日

27 審判長法官 陳心弘

28 法官 畢乃俊

29 法官 彭康凡

30 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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4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. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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 115 年 3 月 5 日

03

書記官 羅雅馨