最高行政法院113年度上字第518號附表：

違規種類	補休日期	補休來源日	原判決不採上訴人主張補休來源日之理由
（一）勤務分配表記載補休但未填載補休來源日	105.2.27	上訴人於陳述意見時補充補休來源日為105.2.10	依勤務分配表註記：上訴人105.2.10係輪休，未出勤（無停休情事），上訴人亦未舉證證明有何所長律定其於105.2.10放假之事實，故上訴人主張其105.2.10為年假並經排定輪休，而尚有補休1日可請云云，尚難採信。況且，警察係屬公務人員週休二日實施辦法第4條第1項所定應實施輪休制度之公務人員，依105年政府行政機關辦公日曆表可知，105年2月之國定假日及例假日共計14日，而參酌上訴人105年2月勤務分配表，其註記輪休日分別為2、3、10、11、12、13、16、17、22、23、29日，共計11日；又7、8、9日分別為除夕至初二，依105年2月超勤時數統計表，上訴人已請加班費，故上訴人已不可再選擇補休，則上訴人於105年2月已無其他年假可休，是其主張105.2.10得為補休來源日，即非可採。
	105.7.3	上訴人於陳述意見時補充補休來源日為105.4.17	105.7.3勤務分配表註記上訴人有1小時未出勤，上訴人主張補休來源日為105.4.17（1小時），依該日勤務分配表記載原係排定輪休，但嗣後停休，勤務為犯罪預防宣導，值勤時間為9-21時出勤（其中17時至21時返回　派出所處理勤務編排或車禍資料）等語。然查，上訴人並未於105年7月3日勤務分配表註記上述補休來源，且該日僅補休1小時，衡情尤會特別註記否則不會知悉補休來源情形，上訴人於補休時是否有以105.4.17之1小時超勤作為補休來源之認識，已有可疑。又依105.4.17活動資料所載，活動時間僅13:30-15:00，且勤務編排時間亦僅自10-17時，至於上訴人加編之5小時勤務，依其主張雖係返回　派出所處理勤務編排或車禍資料，惟此並非臨時多出之勤務，衡情不會產生停休需求，且並無證據足以證明有此臨時勤務存在。從而，105.4.17雖經停休7小時，惟已作為105.7.3其中7小時之補休來源，故已無剩餘時數可供補休，故不足以證明105.7.3之1小時補休有以105.4.17為補休來源。

	105.7.16	上訴人於陳述意見時始補充補休來源日為**105.4.17之4小時+ 105.6.8之4小時**	如上所述，關於105.4.17之勤務，已無剩餘時數可供補休。至105.6.9-105.6.11「新北市議長盃第6屆龍舟錦標賽」犯罪預防宣導，活動時段僅有6.9-6.11，並無預演勤務需求，且無實際進行該預演之資料可以佐證，僅以105.6.8之出入登記簿、105.6.9-105.6.11 犯罪預防宣導勤務時段表，不足以證明上訴人105.7.16之補休有以105.6.8為來源日。
	105.11.1	上訴人於陳述意見時補充補休來源日為**105.11.23**	當員警於原排輪休日，因臨時勤務為支援警力而為值勤工作後，如有意願選擇補休，經所長核可勤務分配表，始可實施補休，不得於補休來源事實尚未發生即先行排定補休。故上訴人於105.11.1之補休，係以105.11.23為補休來源日之主張，與補休制度目的顯不相合，難認係合法之補休，上訴人亦不得以其補休結果並無多放假為由，主張該日之補休為合法。
	105.12.3	上訴人於陳述意見時補充補休來源日**為105.9超勤4小時 + 105.11.11超勤4小時**	105.9.5之7-8時超勤時數一節，並未記載於9.5勤務分配表上，上訴人僅以9.4勤務分配表之註記及出入登記簿之記載為依據，實不能證明9.5確有臨時勤務存在；且時任所長　　於被上訴人所屬督察室進行調查時陳稱：9.5犯罪預防宣導勤務編排時間（6-12）與分局承辦人通報該項犯罪預防宣導勤務時間（7-10）不一樣，可能是上訴人考慮路程，但路程僅需10分鐘應不擅自變更。伊沒有同意上訴人未依分局通報時段編排勤務。從而，上訴人9.5僅超勤3小時（8-19），其9月超勤時數結餘為4小時，經上訴人自行刪除4小時，已無時數可供補休；又上訴人以其11.11勤務分配表所編排之值勤時段為6-8時快打指揮官勤務，10-22時至臨時勤務為先至督察室製作筆錄，再於14:30分至臺灣新北地方檢察署(下稱新北地檢)以證人身分製作筆錄為據，主張其有超勤4小時。然而，就快打指揮官勤務部分，並無出入登記簿、工作紀錄簿或110回報系統可參，難認上訴人有服勤停休之事實。又上訴人至被上訴人所屬督察室及新北地檢製作筆錄何以排定達12小時之值勤時間，亦無相關資料可以佐證，上訴人僅以其把自己與所長排在同一勤務中，並以出入登記簿為據，實不足以證明勤務分配表所載時段均有服勤之事實，更況上訴人未於12.3之

			勤務分配表上記載補休來源日，已難認完備補休程序，不足為有利於上訴人之認定。
（二）勤務分配表原已填載補休來源日，事後另行更改	105.2.19	依105.2.19勤務分配表，上訴人補休，補休來源日為105.1.14。嗣上訴人於陳述意見時更改為105.1.1，其後於復審時又更改為**105.1.13**。	上訴人主張105.2.19補休來源日是105.1.13，因該日辦理銀行防搶預演，依勤務分配表所示，上訴人值勤10小時，另因超勤時數有4小時已領取加班費，待補休時數為6小時，並非全日8小時，被上訴人僅得認定上訴人曠職2小時等語。然而，縱令上訴人主張停休事實為真，上訴人亦有停休值勤時數不足之曠職情形，況更改原所長已核可之補休來源日後再主張另一補休來源日，難謂已完成補休程序，前揭補休自非合法。
	105.5.22	依105.5.22勤務分配表，上訴人補休，補休來源日係105.4.12。嗣上訴人於陳述意見時更改為**105.4.3**	105.5.22原記載之補休來源日為105.4.12，嗣於106.5.3陳述意見時改為105.4.3，至於誤植的原因，其稱係因105.4.12之勤務分配表註記其於16-3時有出勤，未有停休情事，顯與補休無關，故將之修正云云。然參諸105.5.21之勤務分配表，其上明載「補休（4/03）」，可見105.4.3日已用於105.5.21之補休，不可能再作為105.5.22之補休來源日。上訴人雖於106.5.3陳述意見時將105.5.21之補休來源日更改為105.2.28。而依105.2.28之超勤時數統計表之記載，上訴人於該日確有出勤。然而，上訴人更改補休來源日並未提出相關文件紀錄憑據，應係事後核對後方以符合要件之來源日期作為補休來源日，其就所長業已核可之來源日期另行主張，亦難認符合該所之勤務及請假規範。
	105.6.27	依105.6.27勤務分配表，上訴人補休，補休來源日係105.4.3，嗣上訴人於陳述意	上訴人主張依105.4.10之勤務分配表所示，上訴人值勤8小時，另因超勤時數有2小時已請領加班費，故待補休時數為6小時，並非全日之8小時，被上訴人僅得認定上訴人曠職2小時等語。然而，縱令上訴人主張上述之停休事實為真，上訴人亦有停休值勤時數不足之曠職情形，況更改原所長已核可之補休來源日後再主張另一補休來源日，難謂已完成補休程序，是前揭補休自非合

		見更改為 105.4.10	法。
	105.10.18	依105.10.18勤務分配表，上訴人補休，補休來源日係105.9.15。嗣上訴人陳述意見時更改為 105.9.23	原判決就此未作個別回應
（三）以輪休日請休假	105.10.3	依105.10.3勤務分配表，上訴人補休，補休來源日係105.9.9。嗣於復審時主張 105.9.9係請休假，原本輪休停休，擇日再補休。	原判決就此未作個別回應
	105.10.31	依105.10.31勤務分配表，上訴人補休，補休來源日係 105.10.6。嗣上訴人於陳述意見時更改為 105.10.7；並於	原判決就此未作個別回應

		復審時又主張105.10.7係請休假，原本輪休停休，擇日再補休。	
	105.12.16	依105.12.16勤務分配表，上訴人補休，補休來源日係105.12.12。嗣上訴人於復審時主張105.12.12係請休假，原本輪休停休，擇日再補休。	上訴人主張105.12.16補休來源日為105.12.12，因輪休加計休假有3/7比例人數限制，該日最多只能有7人不用出勤，故原本輪休6人加計休假1人，已達上限。上訴人20-24時係配合環保人員執行環保噪音車輛稽查勤務，所以夜間勤務較吃緊，會先做好管控動作，但當日警力得以調配且原本要休假同仁只剩1位請假，因上訴人已停休，只好以請休假方式調整輪休，停休部分再擇日補休云云。然而，上訴人既已為輪休，理論上輪休係事先安排，已考量當日休假比例上限之限制，又如有臨時勤務，必須使上訴人出勤，則無於該日再請休假之可能。再者，上訴人係於105.12.8之8:10輸入請假資料，有該日員工請假單可參，益徵上訴人所稱於當日或前日方知人力得以調配，故以休假調整輪休之事實，應非真實，上訴人此部分之主張，難以成立。
	105.12.31	依105.12.31勤務分配表，上訴人補休，補休來源日係105.12.13。嗣上訴人於復審時主張105.12.13係請休假，原本之輪休停休，擇日再補休	原判決就此未作個別回應