

高雄高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@107年度訴字第

民國108年5月9日辯論終結

04 原 告 中華航空股份有限公司

05 代 表 人 謝世謙

06 訴訟代理人 陳金泉 律師

07 李瑞敏 律師

08 被 告 高雄市政府勞工局

09 代 表 人 王秋冬

10 訴訟代理人 王翌玲

11 李茂群

12 上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國10  
13 7年6月13日高市府法訴字第10730465800號訴願決定，提起行政  
14 訴訟，本院判決如下：

15 主 文

16 一、訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣貳萬元部分均撤銷。

17 二、確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

18 三、訴訟費用由被告負擔。

19 事實及理由

20 壹、程序方面

21 原告代表人原為何煖軒、被告代表人原為李煥熏，於訴訟繫  
22 屬中，原告代表人變更為謝世謙、被告代表人則分別變更為  
23 陳石圍、王秋冬，業據原告及被告新任代表人向本院具狀聲  
24 明承受訴訟，核無不合，應予准許。

25 貳、實體方面

26 一、爭訟概要：

27 原告經營民用航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法

01 ) 之行業，經被告於民國106年7月18日實施勞動檢查，發現  
02 原告所屬勞工○○○為空服組員，其分別於106年5月31日、  
03 6月10日、7月14日多次向原告提出106年7月15日之特別休假  
04 申請，然原告表示當日配額已額滿，且○○○未依原告內部  
05 請假規定申請為由，而退回其申請未予核假，顯有限縮○○  
06 ○排定特別休假之法定權益，而有未依規定由勞工排定其特  
07 別休假，違反行為時（105年12月21日修正公布、106年1月1  
08 日施行，下同）勞基法第38條規定等情。被告乃以107年1月  
09 22日高市勞條字第10730560000號函通知原告陳述意見，經  
10 原告於107年2月1日提出書面陳述。被告審認原告違反行為  
11 時勞基法第38條規定之事實明確，爰依同法第79條第1項第1  
12 款及第80條之1規定，以107年2月21日高市勞條字第1073081  
13 5300號裁處書（下稱原處分），就前揭違規行為裁處原告新  
14 臺幣（下同）2萬元罰鍰，並公布名稱。原告不服，提起訴  
15 願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

16 二、原告起訴主張及聲明：

17 (一) 主張要旨：

- 18 1. 原處分公布原告名稱及負責人姓名部分，業已執行完畢，  
19 且已無回復原狀之可能，是原告茲謹請求確認原處分該部  
20 分違法。
- 21 2. 原告因屬航空產業之特性，考量飛航安全及為符合航空器  
22 飛航作業管理規則等法規要求，每個航班均有最低派遣人  
23 數之限制，且原告有3,000餘名空服組員，對於空服組員  
24 之勤務及休假安排，為求符合航空器飛航作業管理規則等  
25 法規要求之最低派遣人數下，並確保各航班順利運作，原  
26 告自有對於員工每天休假人數予以管制之必要性。據此，  
27 原告頒布有「客艙組員請休假作業準則」規定，作為空服

01 員請休假之依據，空服員亦已依照「客艙組員請休假作業  
02 準則」辦理請假手續多年，而無任何爭議存在。則客艙組  
03 員若欲申請特休假，應以網路系統完成請休假手續，且此  
04 特休填選於3個月前即已開放；如有特定日期需求且為了  
05 確保自己絕對可以休假的勞工，大可自行於最先開放之際  
06 即上線登記。倘若網路上特定日特休假名額已滿，可以選  
07 擇其他未額滿之日行使其特休權利；又希望特定日休假，  
08 除申請特休外，還另可利用換班、或利用半年完全配合出  
09 勤獎勵辦法而申請指定保證休假日等方式處理，甚至如係  
10 週間(週一至週五)還可以年假折抵事病假等方式辦理，達  
11 到當日無須提供勞務之效果。其中，空服員若經指定保證  
12 休假日，原則上原告就不會派飛該名員工，僅有在極其少  
13 數、非常例外的情況下，因組員臨時請假或調度，致未達  
14 法規要求之最低員額時，為保航班順利運行才會另與該員  
15 商議先行派飛，日後再行補假。亦即，只要有指定保證休  
16 假日，即可達到該日無須到勤、免為勞務給付的法律效果  
17 ，實際上與特別休假日所欲達成之目的(恢復工作後所產  
18 生之疲勞，維護勞動力)並無不同。更甚者，原告勞動條  
19 件遠遠優於法定標準，例如一般勞工全年無須上班日為11  
20 6天(周休二日即 $52 \times 2$ 加上12天國定假日)，但原告員工全  
21 年無須上班日為123天，如有勞工未休畢特休，依據現行  
22 法令規範亦須折換工資(甚至有空服員寧可多飛賺錢也不  
23 願意休假者，因空服員排休彈性高於一般員工，且飛行時  
24 數超過一定時數以上亦予以加乘計算薪資)，故原告絕無  
25 可能不讓員工行使特休權利。

26 3. 其次，原告與工會之團體協約第37條明定各類請假依法令  
27 及原告規定辦理之，而此團體協約約定並無被告所指違反

01 法律強制或禁止規定，絕非無效。則在原告規定客艙組員  
02 請休假作業準則第5.5點以下，關於空服組員請休特別休  
03 假之規定，並無抵觸行為時勞基法第38條規定。詳言之：

04 (1) 客艙組員請休假作業準則第5.5.1點規定客艙組員之特  
05 別休假，確實係依各客艙組員之申請而為自行排定之權  
06 利，並非由原告排定。

07 (2) 客艙組員請休假作業準則第5.5.2點至第5.5.5點規範特  
08 別休假之請休程序，此係原告為事先將所有航班勤務人  
09 力妥善配置以符合法規要求，確實需要一定之調度人力作  
10 業期間，故而要求空服組員若要請休特別休假，即須於  
11 一定期間內排定。另因航空產業有明顯淡旺季之特性，  
12 為配合旺季之人力需求，針對旺季之請休特休亦有所相  
13 應之申請程序規範。然此均屬原告企業經營管理上必要  
14 之最低人力限度規範。

15 (3) 客艙組員請休假作業準則第5.5.6點規定，特休假係以  
16 網路申請，並由系統自動審核。亦即，只要空服組員在  
17 配額內排定特休，系統均會自動將該排定之期日定為勞  
18 工之特別休假日，原告絕不會、也不能將勞工排定之特  
19 休取消或變更，此與行為時勞基法第38條「特別休假由  
20 勞工排定之」之規定相符。

#### 21 4. 勞工○○○休假情形：

22 (1) 依原告系統上標示○○○105年9月2日至108年3月1日特  
23 休，共計有24天，已行使天數為22天，尚有兩天仍得行  
24 使(○○○未行使此兩天特休，或許其認為106年7月15  
25 日雖拒絕辦理請假但實際業已行使特休，另一日則為10  
26 6年10月11日○○○在機上稱其蕁麻疹發作而經解除勤  
27 務但同樣拒辦請假程序)，在此之前○○○的休假紀錄(

01 原告系統標示為2008年至2015年)是每年均行使完畢。  
02 嗣後○○○調至地勤單位，也是一樣把2017年進假的25  
03 天特休休完、全數使用完畢，顯見原告絕無可能限制或  
04 剝奪勞工行使特休權益。

05 (2)然而，○○○卻刻意不遵循前述原告內部請休假規定，  
06 僅以「電子郵件方式」，表示希望於106年7月15日能參  
07 加兒子幼稚園畢業典禮而要求特別休假，因該日特休員  
08 額已滿，後續原告幾經溝通，並且說明必須事先透過系  
09 統辦理請假手續(因為原告內有高達3,000名空服員，其  
10 相關差勤、民航法令之休息時間限制、以及每日數百架  
11 航機最低出勤人數等等安排，原告必須透過電腦請休假  
12 系統加以管理，而無法以人工方式逐一處理)，且○○  
13 ○已擔任原告空服員數年，對原告請休特休之規範斷無  
14 不知之理。惟○○○不予理會並遵行原告告知之程序辦  
15 理，後續仍以「電子郵件之方式」向原告提出106年7月  
16 15日之特別休假申請，即使原告高雄空服組承辦人於10  
17 6年6月10日休假截止申請日前，特別關切詢問○○○是  
18 否需協助申請保證休假日，但○○○表示不需要(在未  
19 經得○○○同意下，原告不能逕為調換班)。固然勞基  
20 法新修法後，第38條規定勞工有特別休假排定權，但並  
21 非謂勞工可以不遵守雇主內部行之多年的請假手續規定  
22 ，蓋如果每個空服員均如同○○○般，均可不遵守上述  
23 請假手續規定，恣意請假或何時想請假就請假，試問企  
24 業如何經營及管理？對於遵守請假手續的其他空服員豈  
25 又合乎公平？是以，原告須強調者，本件事實上係○○  
26 ○未依客艙組員請休假作業準則之規定，致無法排定10  
27 6年7月15日為其特別休假日，期間原告亦一再與○○○

01 商討、建請其他可行辦法，無奈○○○均置之不理。因  
02 此，原告並無剝奪○○○之特別休假排定權，原處分及  
03 訴願決定未查於此，逕認原告有違反行為時勞基法第38  
04 條規定而予以裁處，認事用法顯有違誤，應予撤銷。

05 (3) 尤有甚者，○○○指定休假日期為106年7月15日，被告  
06 於106年7月18日進行勞動檢查，事實上○○○於106年7  
07 月15日並未服勤也未被扣薪或懲處，實質上等於已享休  
08 假權益，無任何權益減損（甚至多賺1天休假），而原  
09 告於事後多次促請○○○補正請假程序卻遭其所拒，豈  
10 有在事隔數月後於107年2月21日，逕遭被告指摘原告違  
11 法而被裁罰？！足見被告未就原告所提甲證4資料（本  
12 院卷第99-108頁）做全面性審酌，即作出原處分，明顯  
13 違反行政程序法第9條規定甚明。則原處分確實不合法（  
14 按原告根本無違法）、也絕不合情理，更難謂公允（○○  
15 ○不遵規定在先、卻是原告被裁罰）。

16 5. 行為時勞基法第38條之裁罰應有明確標準，被告迄今均無  
17 明確認定違法或應予裁罰標準，誠不應動輒處罰原告。因  
18 原告悉依客艙組員請休假作業準則，辦理空服組員之特別  
19 休假事宜，客觀上並無明顯違法之處（如前所述，勞工○○  
20 ○○根本無權利受損），而原告亦無任何違反行政法義務  
21 的故意或過失、甚至連認識可能都沒有，洵無任何違法之  
22 主觀要件存在，原處分裁罰原告並無處罰之實益。

23 (二) 聲明：

24 1. 確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

25 2. 訴願決定及原處分關於罰鍰2萬元均撤銷。

26 三、被告答辯及聲明：

27 (一) 答辯要旨：

01 1. 按 106 年 1 月 1 日施行之勞基法第 38 條第 2 項係為落實勞工休  
02 息權，該條文但書規定除雇主基於企業經營上之急迫需求  
03 或員工因個人因素而雙方協商調整外，原則係由員工依其  
04 意願排定特別休假，勞動部 106 年 3 月 3 日勞動條 3 字第 1060  
05 047055 號函釋（下稱勞動部 106 年 3 月 3 日函）：「依勞基  
06 法第 38 條規定，特別休假期日由勞工依其意願決定之。雇  
07 主可提醒或促請勞工排定休假，但不得限制勞工僅得 1 次  
08 預為排定或於排定於特定期日。至因年度終結或契約終止  
09 而未休之特別休假日數，不論未休原因為何，雇主均應發  
10 給工資。」亦同此旨。惟如勞工排定之特別休假期日確有  
11 妨礙企業經營上之運作時，雇主僅得與其協議另行調整，  
12 或依同法第 40 條規定因「突發事件」停止勞工之特別休假  
13 。是以，勞工取得特別休假之權利後，即須依其本人意願  
14 排定特別休假期日。

15 2. 原告以團體協約第 35 條及客艙組員請休假作業準則第 5.5.  
16 1 點規定，限縮○○○休假之彈性，且當○○○以電子郵件  
17 或電話等方式向原告反映時，原告仍表示拒絕。則按行  
18 為時勞基法第 38 條及其修法理由、勞動部 106 年 3 月 3 日函  
19 釋意旨及團體協約法第 3 條規定，原告未提出企業經營上  
20 之急迫需求之相關事證，即依內部規定限制○○○之特別  
21 休假，且原告以團體協約降低行為時勞基法第 38 條給予勞  
22 工特別休假排定權之保障程度，已抵觸相關規定，是原告  
23 所訴內部請假規定並無違法之虞，顯係誤解法令，核不足  
24 採。

25 (二) 聲明：原告之訴駁回。

26 四、爭點：

27 被告以原告違反行為時勞基法第 38 條（無正當理由拒絕勞工

01 排定特別休假) 依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定  
02 , 以原處分裁處原告罰鍰及公布事業名稱是否適法?

03 五、本院的判斷：

04 (一)行為時勞基法第38條第2項勞工特別休假排假權之說明：

05 1.特別休假之法律性質：

06 行為時勞基法第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或事  
07 業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別  
08 休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年  
09 未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以  
10 上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年  
11 15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。  
12 」明訂「特別休假」為勞工之法定權利，勞工向雇主請求  
13 給付特別休假，乃係以債法上債權人所為之請求，非由契  
14 約附隨義務解釋得出，更非雇主恩給性質而得由雇主以勞  
15 工有無重大過失擅自扣除或取消其權利，故勞基法第79條  
16 第1項規定違反同法第38條特休假之給假義務，者得處予  
17 罰鍰。

18 2.排假權為「形成權」：

19 行為時勞基法第38條第2項規定：「前項之特別休假期日  
20 , 由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞  
21 工因個人因素，得與他方協商調整。」使實際休假期日之  
22 排假權歸由勞工行使，雇主僅可於「企業經營上之急迫需  
23 求」或「勞工因個人因素」時，可與他方「協商」調整。  
24 但所謂協商，勞工可拒絕協商或協商後仍有不同意變更之  
25 權限，故勞工之排假權，依作用而言，排假之意思表示到  
26 達相對人（雇主）後，即產生指定某日為特休之效果，其  
27 性質核屬「形成權」。

01 3. 雇主之告知義務非勞工排假權之限制：  
02 行為時勞基法第38條第3項規定：「雇主應於勞工符合第  
03 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  
04 別休假。」為特別休假雇主之告知義務，而雇主之告知義  
05 務應在於使勞工知悉並提醒其有排定休假之權，但雇主不  
06 可於告知之際，限制勞工需1次預先排定或在特定期日前  
07 休假，勞工排定休假係依自己意願且對於排定日期有優先  
08 權，勞動部106年3月3日函釋亦同上旨（見訴願卷第38頁  
09 ）。

10 4. 勞工排定之特休假與雇主協商不成仍應回歸由勞工指定：  
11 如上所述，行為時勞基法第38條第2項但書規定勞工行使  
12 排假權後，雇主僅可於「企業經營上之急迫需求」或「勞  
13 工因個人因素」時，可與他方「協商」調整，亦即當雇主  
14 於勞工排定之期日因某些緣由（如來自企業急單之需、來  
15 自其他勞工有特別處境必須優先之考量……）認為恐有窒  
16 礙難行之處，增加雇主得與勞工協商調整之緩衝機制，且  
17 法條既言協商，自須取得勞工同意，如勞工排定之特別休  
18 假期日確有妨礙企業經營上之運作時，雇主僅得與其協議  
19 另行調整，或依同法第40條規定因「突發事件」停止勞工  
20 之特別休假。是故，勞工取得特別休假之權利後，即得依  
21 其本人意願排定特別休假期日，雇主欲進行調整，其結果  
22 仍視勞工之態度而定。如果勞工拒絕協商，或協商不成，  
23 依法規之意旨，只能回歸由勞工指定期日。

24 5. 團體協約或公司之請假規則不得違反行為時勞基法第38條  
25 第2項規定：

26 按「工作時間、例假、休假、女性夜間工作乃勞動關係之  
27 核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，故透過本法第30

01 條等規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度  
02 　，除本法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由  
03 規避之。」（司法院釋字第726號解釋理由書參照）及團  
04 體協約法第3條規定：「團體協約違反法律強制或禁止之  
05 規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。  
06 　」足知行為時勞基法第38條第2項係保障勞工特別休假排  
07 定權之規定，係基於特別休假制度有助於勞工恢復工作後  
08 所產生的疲勞，維護勞動力，落實勞工休息權所增設，該  
09 規定屬勞工權益之最低保障，舉凡適用勞基法之行業或工  
10 作者，其所屬雇主均負有遵守之義務，自不容許雇主以團  
11 體協約降低本法所訂保障程度。

12 6. 勞工排假權之行使亦不得濫用：

13 如上所述，勞工之排休權固屬勞工之法定權利，然權利行  
14 使仍應有其界限即不得違反公共利益，或以損害他人為主  
15 要目的（民法第148條參照）。因此勞工若有權利濫用情  
16 事（如刻意選在雇營運尖峰時段集體排休，意圖癱瘓雇  
17 主之營運），其法律效果為「不生權利人行使權利的法律  
18 效果」。

19 (二) 本件原告員工○○○特休假排定權之行使：

20 1. ○○○請假及原告之回覆：

21 查，○○○事前於106年5月31日、6月10日、7月14日多次  
22 向原告提出同年7月15日之特別休假申請（見原處分卷第1  
23 7-20頁），原告以當日配額已額滿且○○○未依原告「客  
24 艙組員請休假作業準則」申請，未予核准，而有未依規定  
25 由勞工排定其特別休假之情事，有原告陳述意見書、談話  
26 紀錄、檢查結果紀錄表等影本資料在卷可稽（見原處分卷  
27 第41-51頁），原告不爭執○○○事前曾於106年5月31日

01 、6月10日、7月14日多次以電子郵件或電話方式向原告提出  
02 出同年7月15日之特別休假申請，事後亦於同年7月17日以  
03 實體假單提出特別休假申請（見原處分卷第52頁），惟主  
04 張其對所屬空服員執行勤務及休假人數有管理權限，為確  
05 保人力調度安排，以及兼顧空服員公平休假權利，針對空  
06 服組員特別休假事宜定有相關請休假作業準則並行之有年  
07 ，○○○無法排定其特別休假係其未依相關規定所致，非  
08 原告剝奪○○○之休假權。

09 2. 客艙組員請休假作業準則已造成○○○無法行使特休假之  
10 形成權：

11 客艙組員請休假作業準則（詳如附件）第5.5.點特別休假  
12 請假準則及程序，要求原告所屬空服組員，排定特別休假  
13 時應依每日人數配額事先以網路申請為之，適用於本件結  
14 果，即造成○○○事前欲於106年7月15日以網路系統排定  
15 特別休假時，當日特休人數配額已額滿，限制○○○於該  
16 日排定特別休假之可能性，致○○○不得已僅能另以電子  
17 郵件或電話方式多次向原告提出特別休假申請，事後亦於  
18 同年7月17日以實體假單提出特別休假申請，但均遭原告  
19 以電子郵件或書面以「不符規定」要求○○○「按公司請  
20 假規定辦理」，故客艙組員請休假作業準則規範特別休假  
21 部分，實已牴觸行為時勞基法第38條第2項規定，原告自  
22 不得以此為由規避，或藉此片面拒絕○○○特別休假之申  
23 請。

24 3. 原告就○○○行使特別休假權未能舉證證明有行為時勞基  
25 法第38條第2項但書及同法第40條之事由：

26 按行為時勞基法第38條第2項及其修法理由及本院就勞基  
27 法規範意旨之說明，原告所屬勞工行使排休權後，雇主仍

01 得以「企業經營上之急迫需求」或「(其他)勞工因個人  
02 因素」與○○○協商，而本件原告既未舉證證明其有勞基  
03 法第40條規定事由外，亦無法提出其有基於企業經營上之  
04 急迫需求而與○○○協商調整並經其同意之事證，自不得  
05 逕行限制○○○排定特別休假於特定期日，故原告上開未  
06 准許○○○特休假排定權之行使，客觀上違反行為時勞基  
07 法第38條第2項規定之事實，堪以認定。

08 (三)本件難認原告主觀上有可非難性及可歸責性，應不予裁罰：

09 1.應適用之法律：

10 (1)勞基法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為  
11 之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違  
12 反……、第34條至第41條、……規定。」

13 (2)同法第80條之1規定：「(第1項)違反本法經主管機關  
14 處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名  
15 稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應  
16 按次處罰。(第2項)主管機關裁處罰鍰，得審酌與違  
17 反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之  
18 金額，為量罰輕重之標準。」

19 (3)行政罰法第7條第1項規定：「違反行政法上義務之行為  
20 非出於故意或過失者，不予處罰。」其立法理由並謂：  
21 「現代國家基於『有責任始有處罰』之原則，對於違反  
22 行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及  
23 可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失  
24 情形，應無可非難性及可歸責性，故第1項明定不予處  
25 罰。」是以，違反行政法上義務之行為，乃行政罰之客  
26 觀構成要件；故意或過失則為行政罰之主觀構成要件，  
27 兩者分別存在而個別判斷，尚不能以行為人有違反行政

01 法上義務之行為，即推論出該行為係出於故意或過失。  
02 2. 查，本件原告雖未能證明就○○○排定之特休假，其有勞  
03 基法第40條之事由或基於企業經營上之急迫需求，而與○  
04 ○○協商調整並經其同意之事證，可得限制○○○排定特  
05 別休假於特定期日之行為，雖如上所述，然依前揭說明，  
06 仍須原告主觀上具有可非難性及可歸責性，始得予以裁罰  
07 。本院基於以下諸事證，認原告主觀上並無可非難性及可  
08 歸責性：

09 (1) 被告主張原告有故意、過失，其理由係稱：「原告既屬  
10 適用勞基法之事業，行為時勞基法第38條第2項規定一  
11 經修正施行後，即具有普遍性之規範效力，原告應隨時  
12 注意該等規定並基此調整內部準則規定，縱有原告所稱  
13 須考量產業特性及遵守航空器飛航作業管理規則之必要  
14 ，惟該等因素至多僅是原告自身經營航空事業所必然伴  
15 隨之營業成本、風險及法定義務，殊難持此欲免除其應  
16 受本件行政處罰之責任。」

17 (2) 經查，○○○希望於106年7月15日參加兒子幼稚園畢業  
18 典禮，然因該日特休員額已滿，原告依客艙組員請休假  
19 作業準則，未准許○○○之休假事宜，而行為時勞基法  
20 第38條第2項勞工特休假排休權，係105年12月21日總統  
21 華總一義字第10500157731號令修正公布，並自106年1  
22 月1日施行，原告於法規訂定後，未依修法意旨，就特  
23 休假制度，為相關之因應，仍依客艙組員請休假作業準  
24 則並考量公司營運，未於該公司建置之休假系統准許○  
25 ○○特休假之行使事實，固堪認定；惟其為使○○○仍  
26 得於該日休假，乃建議：「組員若希望於特定日休假的  
27 話，亦可利用半年全勤獎勵辦法，申請指定保證休假日

01 (GDAY) 或是用換班方式」，亦即以替代方式，達到該  
02 日無須到勤，而免為勞務給付的法律效果，亦即原告於  
03 客艙組員請休假作業準則異動前，已提出替代方案供○  
04 ○○休假，儘量使○○○於106年7月15日得以休假。

05 (3) 次查，上開替代方案之提出，雖經○○○拒絕，然○○  
06 ○亦未於106年7月15日到勤，而就此原告仍多次通知並  
07 發簡訊通知○○○於106年7月15日16：30前完成請假或  
08 同月17日17：30辦理逾時請假事宜（見原處分卷第21頁  
09 ），惟○○○均未辦理，即使如此，原告亦未論以○○  
10 ○曠工而扣薪或懲處（見本院卷第207頁，○○○105年  
11 仍有2日特休假），實質上○○○之特休假已獲落實，  
12 並未生任何損害，故原告就○○○特休假排定行使，實  
13 難認有何可非難性及可歸責性。

14 六、綜上所述，本件原告員工○○○雖有特休假排定行使遭受限  
15 制之事實，然○○○特休假之行使，最終仍已達成，尚難認  
16 原告有何違反行為時勞基法第38條規定之故意或過失，應不  
17 予裁罰。原處分竟裁處罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責  
18 人姓名，於法即有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未洽。原  
19 告訴請撤銷，為有理由。又因被告業已公布原告名稱及負責  
20 人姓名，故原告訴請確認原處分關於公布原告名稱及負責人  
21 姓名部分違法，亦屬有據，應予准許。

22 七、又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法經本院審酌後  
23 ，核與判決結果均不生影響，故不再逐項論述，附敘明之。

24 八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第  
25 1項前段，判決如主文。

26 中 華 民 國 108 年 5 月 30 日

27 高雄高等行政法院第三庭

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27

審判長法官 李 協 明  
法官 孫 國 禎  
法官 黃 堯 讚

- 以上正本係照原本作成。
- 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。
- 二、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）
- 三、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，	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。

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07  
08  
09  
10  
11  
12  
13

經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人

- 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。

14 中 華 民 國 108 年 5 月 30 日  
15 書記官 江 如 青

16 附件：

17 中華航空公司客艙組員請休假作業準則

18 5.5特別休假（下稱特休）請假準則及程序：

19 5.5.1：為使客艙組員獲得適當休息，並考量不致影響飛行  
20 任務遂行；客艙組員年度特別休假，應依配額事先  
21 申請排定。

22 5.5.2：每月10日前（含）提出，逾期概不受理，若當日為  
23 星期例假日，則順延至次一上班日。

24 5.5.3：若是申請月初10日以前之特休假，則需於前兩個月  
25 提出；否則須等到次月班表製發後，確定無跨月任  
26 務，才可出申請。

27 5.5.4：春節當日及前後7天，共15日，停止實施特休假。其

01 他時段除另有臨時規定外，可接受申請3個月內之特  
02 休假。

03 5.5.5：特休假在1、2及7、8月旺季到期者，如因額滿無法  
04 休畢者，參照人力處相關規定由組員主動提出申請  
05 ，其申請請期限為年度進假日前1個月，經單位主管  
06 審核奉可後，得順延3個月。

07 5.5.6：特休假應以網路申請，並由系統自動審核。連續6日  
08 得有1日ADO，連續6日之假單，系統將自動給予1日A  
09 DO；連續7日以上則須分開遞單。欲取消申請或更改  
10 日期，得在班表尚未排訂（每月1至10日之年假需於  
11 兩月前取消、餘為休假日前一月10日前），並以尚  
12 有年假員額及未影響他人權益為原則。申請組員應  
13 向各組以書寫報告申請取消或更改。AL Quota為零  
14 時，每月5日22:00-10日23:59期間禁止上網取消退  
15 回已申請之AL，其餘時段正常作業。每月5日23:00  
16 起至遞單截止日23:59止，可自行上網申請釋放出額  
17 度之AL。