

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

訴 願 代 理 人 ○○○律師

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 108 年 7 月 31 日北市勞動字第 108603378 91 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

事實

一、訴願人經營藥品及醫療用品零售業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）108 年 6 月 5 日、14 日派員實施勞動檢查，查得訴願人與勞工約定於勞工到職當年度即享有特別休假；給假日數依工作規則規定給予，於每年 1 月 1 日提前給予勞工滿一定年資應享有之特別休假日數；特別休假時數以小時為計算單位。並查得勞工○○○（下稱○君）於 93 年 2 月 1 日到職，至 108 年 2 月 1 日工作年資滿 15 年，依法應有 21 日（計 168 小時

）特別休假。○君於 108 年 2 月 8 日辦理退休，訴願人依法應於契約終止時結算○君之特別休假未休日數折算之工資，又訴願人與○君約定工資每月新臺幣（下同）12 萬 9,975 元（Monthly Salary12 萬 5,375 元+Perdiem 每日津貼 2,200 元+Meal Allowance 伙食津貼 2,400 元），訴願人雖提前至 108 年 1 月 1 日給予○君年資滿 15 年之特別休假，惟僅給予 17

.5 小時特別休假，故訴願人依法應給付○君特別休假未休日數折算之工資計 8 萬 1,505 元 $[129,975 \div 30 \div 8 \times (168 - 17.5)]$ ，四捨五入取至整數位]，惟訴願人未全額給付○君特別休假未休日數折算之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定。

二、原處分機關爰以 108 年 7 月 8 日北市勞動字第 1086077666 號函檢附勞動檢查結果通知書通

知訴願人，命其即日改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人以 108 年 7 月 18 日書面向原處分機關陳述意見。嗣原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，且為資本額達 8,000 萬元以上及僱用人數達 100 人以上之甲類事業單位，爰依同法第 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 點項次 42 等規定，以 108 年 7 月 31 日北市勞動字第 10860337891 號

裁處書，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 108 年 8 月 1

日送達，訴願人不服，於 108 年 8 月 30 日經由原處分機關向本府提起訴願，10 月 7 日補充

訴願理由，11 月 26 日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……。」行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」行為時（105 年 12 月 21 日修正公布，106 年 1 月 1

日施行）第 38 條第 1 項第 5 款、第 6 款、第 2 項、第 4 項規定：「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：……五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」「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。」「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。」第 38 條第 1 項第 6 款、第 2 項、第 4 項規定：「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：……六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」「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。」「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法……。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反…

..第三十四條至第四十一條.....規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」第 36 條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」

勞動基準法施行細則第 5 條第 1 項規定：「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。」行為時第 7 條第 2 款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：.....二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。」第 7 條第 2 款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：.....二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。」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。」行為時第 24 條規定：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」第 24 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工於符合本法第三十八條第一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，應依第五條之規定。」「依本法第三十八條第一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，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。」行為時（106 年 6 月 16 日修正發布）第 24 條之 1 規定：「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。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：（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三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。」第 24 條之 1 第 1 項、第 2 項規定：「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。」「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。(三)勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。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三十日內發給。(二)契約終止：依第九條規定發給。」

勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋：「主旨：所詢特別休假以年度計

算

並預先給假疑義.....說明：.....二、依勞動基準法第 38 條及其施行細則第 24 條有關特別休假規定，勞工於工作满 1 年之翌日如仍在職，即取得請休特別休假之權利。勞資雙方如約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於前開規定....
..三、復查勞動基準法係規定勞動條件之最低標準，雇主採行預先給予特別休假方式，於勞工離職時，擬追溯扣回休假日數多於法定日數之工資等事項，應由勞雇雙方協商議定，或於工作規則中明定，報事業單位所在地之勞工行政主管機關核備.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「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)。(二)乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 點規定：「臺北市

政府處理違反勞動基準法(以下簡稱勞基法)事件統一裁罰基準如下表：(節錄)

項次	違規事件	法條依據(勞動基準法)	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)
42	勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主未發給工資者；或經勞資雙方協商遞延特別休假至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止時仍未休之日數，雇主未發給工資者。	第 38 條第 4 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： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：

（一）訴願人於工作規則第 8.03 條就特別休假制度規定，係採預給曆年制，依勞動基準法施行細則第 24 條第 2 項規定及勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨，

對於特別休假制度之選擇，在不低於勞動基準法第 38 條及同法施行細則第 24 條所定標準下，勞雇雙方約定採行預給曆年制，自屬適法。訴願人依上開工作規則規定，自勞工到職當年度（第 0 年）即按在職比例核給特別休假，亦即，勞工到職當年度即得預先享有下一年度年資所取得之特別休假，並應於當年度終結前使用完畢，未用畢之特別休假將折算予現金，於次一年度薪資發放日發放該特休未休工資，顯然優於勞動基準法相關規定。

（二）○君係於 93 年 2 月 1 日到職，至 108 年 2 月 1 日年資滿 15 年，應有 21 日特別休假。訴願人

業於 107 年 1 月 1 日至 12 月 31 日（提前給予○君年資滿 15 年之特別休假 20 日）及 108 年 1

月 1 日至 2 月 8 日（於○君 108 年 2 月 1 日年資滿 15 年前再從優按比例給付 2.18 日），總計

提供○君 22.18 日特別休假，且訴願人已發放特休未休工資予○君，原處分機關認為訴願人應於 108 年 2 月 1 日至 109 年 1 月 31 日再度給予○君年資滿 15 年之特別休假，無異

要求訴願人重複給付已給予之特別休假，顯非事理之平。縱依原處分機關認定，訴願人實際給予○君年資 15 年之特別休假仍優於勞動基準法相關規定。況原處分機關誤認訴願人特別休假制度係採曆年制，於到職隔年始給予勞工特別休假，並據此錯誤事實認定訴願人違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定，自有違誤。

（三）○君於 108 年 2 月 8 日辦理退休，依勞動基準法相關規定，其應有特別休假總計為 212 日

，而訴願人於○君任職期間已給予其特別休假達 226.34 日（計 1,811 小時），多於○

君依勞動基準法所取得特別休假日數，原處分機關漏未考量訴願人實際提供○君特別休假日數優於勞動基準法規定，顯有未洽。請撤銷原處分。

三、查本件經原處分機關實施勞動檢查，查得訴願人未全額給付○君特別休假未休日數折算之工資等違規情事，有原處分機關 108 年 6 月 5 日、14 日勞動條件檢查會談紀錄、訴願人

1

08 年 6 月 20 日、27 日電子郵件補充資料、勞動檢查結果通知書、訴願人與○君間訂立之僱傭契約、○君服務證明書、100 年至 108 年度特別休假請休紀錄及薪資清冊等影本附卷可稽。

四、惟按行政機關應依職權調查證據，對於當事人有利及不利事項一律注意，且對於人民有所處罰，必須有足資認定違法事實之證據，始足當之；揆諸行政程序法第 9 條及第 36 條規定自明。次按勞工於符合勞動基準法行為時第 38 條、行為時及現行第 38 條第 1 項所定之特別休假條件時，應給予特別休假；計算勞工特別休假年資，其工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算；勞動契約應就休假等事項約定，僱用勞工人數在 30 人以上之雇主並應依其事業性質，就特別休假等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示；於 106 年 1 月 1 日前，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满 1 年以上

3

年未滿者，每年應給予特別休假 3 日；3 年以上 5 年未滿者，每年應給予特別休假 10 日；

5

年以上 10 年未滿者，每年應給予特別休假 14 日；滿 10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至

30

日為止；於 106 年 1 月 1 日後，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作 10 年以上者，每 1

年

加給 1 日，加至 30 日為止；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，並按未休日數，乘以其 1 日工資計發；所定 1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前 1 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 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額；如係契約終止者，雇主應即結清勞工特休未休之工資給付勞工；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；且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；揆諸勞動基準法行為時及現行第 38 條、第 70 條第 1 款、第 79 條第 1 項第 1 款

、第

80 條之 1 及同法施行細則第 5 條、行為時及現行第 7 條第 2 款、第 9 條、行為時及現行第

24

條之 1 規定自明。另按勞工得於勞雇雙方協商，約定採於勞工受僱當日起算，每一週年

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、或採每年 1 月 1 日至 12 月 31 日之期間、抑或採教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方

約定年度之期間，行使特別休假權利；勞資雙方如約定依曆年制分段或預先給假，並無不可，惟給假標準仍不得低於勞動基準法第 38 條等規定；有勞動基準法施行細則第 24 條第 2 項及勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨可資參照。本件查：

(一) 依卷附訴願人與○君間訂立之僱傭契約及○君服務證明書等影本所示，○君於 93 年 2 月 1 日到職，至 108 年 2 月 1 日工作年資滿 15 年，應有 21 日（計 168 小時）特別休假。又

依勞動基準法行為時及現行第 38 條規定，○君於訴願人任職期間，應取得特別休假計 212 日（計 1,696 小時，如附表）。訴願人應依勞動基準法施行細則第 24 條第 2 項及勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨，在其與勞工約定行使特別休假

權利之期間，以不得低於勞動基準法相關規定所訂標準為前提，與○君約定選擇採週年制、曆年制、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間，使○君行使其特別休假之權利。

(二) 依卷附原處分機關 108 年 6 月 5 日訪談訴願人之 HR Director○○○（下稱○君）及 HR M

anager○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 貴公司特別休假採何種制度？……答 採曆年制……問 如何給予勞工○○○107 年至 108 年特別休假？答 吳員於 93 年 2 月 1 日到職，108 年 2 月 8 日辦理退休，本公司於 107 年 1 月 1

日已先給予吳員滿第 14 年特別休假 20 日（休假期間為 107/1/1~107/12/31），吳員於上開期間共休 51 小時，未休 109 小時，公司於 108 年 1 月 18 日給付未休工資 68561 元（計

算式：[月薪 125375x14 個月+伙食 2400x12 個月+日當 2200x12 個月]/12 個月/30 天/8 小時=629 元/時薪；629x109 小時=68561 元。）。另 108 年 1 月 1 日給與年資滿 15 年特別休假 20 日（160 小時），惟因吳員於 108 年 2 月 8 日退休，故依比例給予 17.5 小時（計

算式：160 小時 x39（在職天數）/365（全年日數）=17.09，給予 17.5 小時），吳員皆未休

假，故於 108 年 3 月 20 日給付未休 17.5 小時工資 11008 元（計算式：同上算出時薪後，6

29 時薪 x 17.5 小時=11008 元）.....。」並經○君及○君簽名確認在案。次依卷附訴願人 108 年 6 月 27 日電子郵件內容略以：「.....2. 勞工○○○為 93/2/1 到職，於

95/2

/1 起年資滿 2 年，原應於 95/2/1 起享有 2 年特別休假天數（依法 7 天、公司給 10 天）

,

但本公司於 95/1/1 即提前給予休假。」是原處分機關依上開資料，審認訴願人與○君就○君行使特別休假權利之期間，約定採曆年制，訴願人於勞工到職當年度 1 月 1 日提前給予勞工滿前 1 年度工作年資之特別休假日數（例：訴願人於勞工到職第 2 年 1 月 1

日

，給予勞工工作年資滿 1 年之特別休假日數、於勞工到職第 3 年 1 月 1 日，給予勞工工

作

年資滿 2 年之特別休假日數，以此類推），並認定訴願人於○君到職第 15 年即 107 年 1 月 1 日給予○君工作年資滿 14 年之特別休假日數計 20 日，於○君到職第 16 年即 108 年

1

月 1 日應給予○君工作年資滿 15 年之特別休假日數計 21 日，惟僅給予 17.5 小時。

- （三）惟依卷附訴願人 87 年工作規則影本所載略以：「第八章 休假與請假.....8-02 本公司之正式員工於服務滿三個月後即享有休假之權利，其天數計算方式如下；在加入公司的當年，每服務滿一個月，即享有一日特別休假，但以十天為限。一、依員工於本公司連續服務年資的長短，其訂定標準如下：（一）A. 一般員工：服務年資（以日曆年計算）第 0 年（僱用年）第一至四年 第五至九年 第十至十六年 第十七年以上 得享休假日（以工作天計）至多十天 十天 十五天 二十天 每多服務一年，加一天，以三十天為限.....」、95 年工作規則影本所載略以：「第八章 休假與請假.....8.03 本公司之正式員工於服務滿三個月後即享有休假之權利，其天數計算方式如下：在加入本公司的當年度，每服務滿一個月，即享有一日特別休假，但以十天為限。一、依員工於本公司連續服務年資的長短，其訂定標準如下：A. 一般員工：服務年資（以日曆年計算）第 0 年（僱用年）第一至四年 第五至九年 第十至十五年 第十六年以上 得享休假日（以工作天計）至多十天 十天 十五天 二十天 每多服務一年，加一天，以三十天為限.....」及卷附原處分機關 108 年 6 月 14 日訪談訴願人之 HR Manager○

君

之勞動條件檢查會談紀錄略以：「.....問 貴公司工作規則何時訂立？現行規定為何？答 至少從 87 年 1 月 1 日起訂有工作規則（更正之前已找尋不到），中間歷經幾次

之工

1

多服

願

特

談

動契

修正，現行工作規則為 105 年 7 月 18 日報貴局核備之內容..... 依 87 年 1 月 1 日訂立

作規則第八章休假與請假 8-02 項下 A. 一般員工特別休假規定，服務第 0 年多 10 天；第

年至第 4 年：10 天；第 5 年至 9 年：15 天，第 10 年至 16 年：20 天；第 17 年以上，每

務 1 年，加一天，以 30 天為限.....。」是訴願人於勞工到職當年度起，勞工每服務滿 1 個月，於當年度享有最多 10 日之休假，即勞工到職第 1 年，雖未滿一定工作年資要件仍得以休假。此與原處分機關認定訴願人於勞工到職第 2 年 1 月 1 日提前給予勞工滿前 1 年度工作年資之特別休假日數；而於勞工到職第 1 年，因勞工前 1 年度尚未於訴願人公司服務，訴願人自無須給予勞工特別休假等有間。又縱依原處分機關之認定，然訴願人於勞工到職當年度起，勞工每服務滿 1 個月，即於當年度所享有最多 10 日之休假之性質為何？是否屬特別休假？不無疑義。遍查全卷未見原處分機關就此部分加以說明。如認該等休假性質為特別休假，則○君於 93 年到職當年度，雖未符勞動基準法行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 1 款所定取得特別休假權利之要件，惟訴

人與○君約定採優於勞動基準法相關規定之制度，預先給予○君特別休假，即訴願人於○君工作年資尚未滿 1 年時，先給予○君工作年資滿 1 年之特別休假，依勞動部 105 年 8 月 2 日勞動條 3 字第 1050131754 號函釋意旨，並無不可。則訴願人與勞工約定之

別休假行使期間，是否確如原處分機關所認定，訴願人係於勞工到職第 2 年 1 月 1 日提前給予勞工滿前 1 年度工作年資之特別休假日數？抑或依循上開資料所示，訴願人係如同其所主張，於勞工到（在）職當年度 1 月 1 日提前給予勞工滿當年度工作年資之特別休假日數？有再予釐清確認之必要。

（四）復依卷附原處分機關 108 年 6 月 14 日訪談訴願人之 HR Manager○君之勞動條件檢查會

紀錄略以：「..... 問 勞工○○○於 93 年 2 月 1 日到職，至 108 年 2 月 8 日終止勞

約，於○員任職期間，貴公司實際給予特別休假天數為何？答 因公司系統更換原因，僅能找到 2011 年 1 月 1 日後之資料.....。特別休假採曆年制，以小時為計算基礎，○員第 0 年（剛到職）給予 73.5 小時（ $11/12 \times 10 = 9.16$ ， $9.16 \text{ 天} \times 8 \text{ 小時} = 73.5 \text{ 小時}$ ）

,

第1年至第4年：各10天，第5年至第9年：各15天，第10年至第15年：各20天，共計給

予9.16+10+10+10+10+15+15+15+15+15+20+20+20+20+20+2.18(17.5小時)=226.34天，若依勞基法規定僅須給予第1年7天，第2年7天，第3年10天，第4年10天，第5年至

第9年各14天，第10年第15天，第11年16天，第12年(106年)18天，第13年19天，第

14年20天，第15年21天，合計7+7+10+10+14+14+14+14+14+15+16+18+19+20+21=213天

，本公司已優於法定規定優給13.34天(226.34-213)。」並經○君簽名確認在案。另依卷附○君100年至108年度特別休假請休紀錄所示，訴願人於100年至107年各年度

分別給予○君120小時(15日)、120小時(15日)、120小時(15日)、160小時(20

日)、160小時(20日)、160小時(20日)、160小時(20日)、160小時(20日)特

別休假，與訴願人之HR Manager○君於上開會談紀錄陳述略以，訴願人給予○君之部分特別休假日數相符，且部分年度給予○君之特別休假日數優於勞動基準法行為時及現行第38條規定勞工滿各該工作年資所取得特別休假日數，則訴願人主張實際給予○君特別休假日數總和，已超過法定應給付○君特別休假日數等語確屬可能，然遍查全卷未見原處分機關就此進一步調查確認，亦未說明其不採認訴願人上開主張之理由。則本件原處分機關以○君於93年2月1日到職，至108年2月1日工作年資滿15年，依法

應有21日特別休假，惟訴願人僅給予○君17.5小時之特別休假時數，遽認訴願人未全額給付○君特別休假未休日數折算之工資8萬1,505元，尚嫌率斷。本件訴願人於○君在職期間，所給予特別休假日數之總和究竟為何？是否已多於勞動基準法所定訴願人應給付○君之特別休假日數總和？又縱依原處分機關認定，訴願人與○君就○君行使特別休假權利之期間，約定採訴願人於勞工到職第2年1月1日提前給予勞工滿前1年度

工作年資之特別休假日數之曆年制，訴願人於○君在職期間，所給予○君特別休假日數之總和，是否已多於勞動基準法所定訴願人應給付○君之特別休假日數總和？倘訴願人於○君在職期間，所給予○君特別休假日數之總和，確實已多於勞動基準法所定訴願人應給付○君之特別休假日數總和，訴願人是否仍有未全額給付○君特別休假未

休日數折算之工資，違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定之情事？本案既仍有上開疑義待調查確認。從而，為求原處分之正確適法，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，決定如主文。

附表

工作年資	應取得特別休假日數 (折合時數)	適用法條（勞動基準法）
93 年 2 月 1 日到職	0	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 1 款規定
至 94 年 2 月 1 日（滿第 1 年）	7 日（56 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 1 款規定
至 95 年 2 月 1 日（滿第 2 年）	7 日（56 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 1 款規定
至 96 年 2 月 1 日（滿第 3 年）	10 日（80 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 2 款規定
至 97 年 2 月 1 日（滿第 4 年）	10 日（80 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 2 款規定
至 98 年 2 月 1 日（滿第 5 年）	14 日（112 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 3 款規定
至 99 年 2 月 1 日（滿第 6 年）	14 日（112 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 3 款規定
至 100 年 2 月 1 日（滿第 7 年）	14 日（112 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 3 款規定
至 101 年 2 月 1 日（滿第 8 年）	14 日（112 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 3 款規定
至 102 年 2 月 1 日（滿第 9 年）	14 日（112 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 4 款規定
至 103 年 2 月 1 日（滿第 10 年）	15 日（120 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 4 款規定
至 104 年 2 月 1 日（滿第 11 年）	16 日（128 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 4 款規定
至 105 年 2 月 1 日（滿第 12 年）	17 日（136 小時）	行為時（73 年 7 月 30 日制定公布）第 38 條第 4 款規定
至 106 年 2 月 1 日（滿第 13 年）	19 日（152 小時）	行為時(105 年 12 月 21 日修正公布，106 年 1 月 1 日施行)第 38 條第 1 項第 6 款
至 107 年 2 月 1 日（滿第 14 年）	20 日（180 小時）	第 38 條第 1 項第 6 款
至 108 年 2 月 1 日（滿第 15 年）	21 日（188 小時）	第 38 條第 1 項第 6 款
合計（以每日 8 小時計算折合時數）	212 日（1,696 小時）	

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧
委員 張 慕 貞
委員 范 文 清
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
18 日