

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○○

送達代收人 ○○○

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 106 年 1 月 12 日北市勞動字第 10542837900 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、查改制前行政院勞工委員會民國（下同）87 年 7 月 27 日（87）台勞動二字第 032743 號函核定，保全業之保全人員為勞動基準法第 84 條之 1 之工作者。訴願人經營保全業，其依勞動基準法第 84 條之 1 規定，與所屬勞工○○○（下稱○君）安管員（即保全人員）以書面約定「……四、工作時間：（一）正常工作時間：1. 採日夜班值勤輪休方式……..。2. 各現場之輪值、輪休，由各現場配合實際需要依下列方式機動調配，國定假日未休部分，以加班費核算……。」「……五、休假：（一）乙方為配合甲方公務需要，同意於其他規定應放假之日出勤。（二）乙方同意甲方以排班方式將其他應放假日排訂於輪值表中。……」並經本府依「臺北市政府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準」審查，以 97 年 6 月 16 日府勞二字第 09733223800 號函准予核備約定書第 1 條

至第 6 條。

二、嗣原處分機關於 105 年 11 月 14 日派員實施勞動檢查，查得○君於 105 年 9 月 28 日（孔子誕

辰紀念日）有出勤紀錄，是訴願人未給予員工於應放假之紀念日休假，亦未加倍發給工資或補休，違反勞動基準法行為時第 37 條規定。原處分機關爰以 105 年 11 月 18 日北市

勞

動檢字第 10542732401 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善，並記載如有異議應於通知書送達之次日起 10 日內，提出書面敘明理由。嗣訴願人以 105 年 11 月 25 日書面陳述略以，勞動契約已報經主管機關核備，該契約約定，以排班方式將其他應放假日排定於輪值表。經原處分機關以 105 年 12 月 5 日北市勞動檢字第 10542856100 號函

復

略以，訴願人雖表示將國定假日調移至其他工作日放假，惟無法指出調移至哪一日放假。其間，原處分機關並以 105 年 12 月 1 日北市勞動字第 10542837910 號函通知訴願人陳述

意見，經訴願人以 105 年 12 月 6 日陳述書重申 105 年 11 月 25 日陳述書內容。原處分機關仍

審認訴願人違反勞動基準法行為時第 37 條規定，爰依同法行為時第 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 點規定，以 106 年 1 月 12 日北市勞動字第 10542837900 號裁處書，處訴願人新臺幣（下

同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 1 月 13 日送達，訴願

人不服，於 106 年 1 月 23 日經由原處分機關向本府提起訴願，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.....。」行為時第 37 條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」行為時第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」行為時第 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三十萬元以下罰鍰：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。」第 84 條之 1 規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」  
勞動基準法施行細則第 1 條規定：「本細則依勞動基準法（以下簡稱本法）第八十五條規定訂定之。」行為時第 23 條第 1 項第 4 款規定：「本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：.....四、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。」第 50 條之 1 規定：「本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管

理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。」第 50 條之 2 規定：「雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。」

行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）87 年 2 月 16 日（87

台勞動二字第 005056 號函釋：「依勞動基準法第三十七條暨同法施行細則第二十三條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。」

87 年 7 月 27 日（87）台勞動二字第 032743 號函釋：「主旨：核定保全業之保全人員..... 為勞動基準法第八十四條之一之工作者。依據：勞動基準法第八十四條之一。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「..... 說明：..... 二、

.....  
.. 依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日..... ），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。.....」

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：「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（節錄）」

項次	33
違規事件	紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，雇主未給予休假者。
法條依據（勞動	（行為時）第 37 條、（行為時）第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1

基準法)	第 1 項。
法定罰鍰額度 (新臺幣：元) 或其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。
統一裁罰基準 (新臺幣：元)	違反者，除依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. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。 .....

20

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

二、本件訴願理由略以：保全業具有 24 小時輪值、全年無休之特性，訴願人與○君約定全年放假 120 日（亦即月休 10 天），高於行為時勞動基準法之法定例假（52 日）及休假日（19 日）之總和 71 日，且符合前勞委會 87 年 2 月 16 日（87）台勞動二字第 005056 號函釋所

稱經勞資雙方協商同意休假日與其他工作日對調，故調移後之原休假日已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題，請撤銷原處分。

三、查訴願人為適用勞動基準法之行業，經原處分機關實施勞動檢查，發現訴願人未依規定給予勞工○君於 105 年 9 月 28 日休假，亦未加倍發給工資或補休，違反勞動基準法行為時第 37 條規定；有原處分機關 105 年 11 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知

書、訴願人勞工○君 105 年 9 月份現場人員實際執勤時數表、○君 105 年 6 月至 105 年 9 月個

人薪資明細表等資料影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其與○君約定全年放假 120 日（亦即月休 10 天），高於行為時勞動基準法之法定例假（52 日）及休假日（19 日）之總和 71 日，且雙方同意休假日與其他工作日對調，勞工於調移後之原休假日出勤，不生加倍發給工資云云。按紀念日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假；9 月 28 日孔子誕辰紀念日，為行為時中央主管機關規定應放假之日；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法行為時第 37 條、行為時第 39 條、行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1

項及勞動基準法施行細則行為時第 23 條第 1 項第 4 款定有明文。又勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，仍應明確指明前開所調移國定假日之休假日期，調移後之國定假日當日成為正常工作日，被調移實施休假之原工作日即應使勞工休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第

1040130

697 號函釋意旨可資參照。本件查：

（一）依原處分機關於 105 年 11 月 14 日訪談訴願人副理○○○之會談紀錄略以：「……問：貴公司國定假日如何放假？答：依約定書中記載可以排班方式將其他應放假日排訂於輪值表中，其中已包含國定假日。問：以勞工○○○105 年 9 月份出勤為例，該員 105 年 9 月 28 日之國定假日如何休假？答：該員因與本公司簽定（訂）保全人員勞動契約書中已載明以排班方式將其他應放假日排訂於輪值表中，故國定假日已調移至其他工作日放假。問：承上，可否具體指出該員 105 年 9 月 28 日之國定假日調移至哪一天放假？答：否，因本公司輪值表僅有該員應休假天數，並未特定國定假日調移至哪一天放假……。」

（二）又依卷附勞工○君 105 年 9 月份現場人員實際執勤時數表所載，其於 105 年 9 月 28 日有

出勤紀錄；另稽其 105 年 6 月至 105 年 9 月個人薪資明細表顯示，其月薪資總額連續

4

個月均相同，105 年 9 月份訴願人並無加倍發給工資之記載。

是訴願人使勞工○君於 105 年 9 月 28 日（孔子誕辰紀念日）應放假之日出勤，未加倍發給工資或補休，有違反勞動基準法行為時第 37 條規定之事實，洵堪認定。原處分機關依同

法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴

願人名稱及負責人姓名，並無違誤。

五、至於訴願人主張其與○君約定全年放假日之總數，高於行為時法定例假及休假日之總和，且雙方同意休假日與其他工作日對調，○君於調移後之原休假日出勤，不生加倍發給工資一節。按勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他工作日實施，仍應明確指明前開所調移國定假日之休假日期，有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函

釋意旨可參。查本件○君於 105 年 9 月 28 日（孔子誕辰紀念日）應放假之日出勤，訴願人雖主張已調移○君該紀念日之休假日期，惟無法證明已經○君同意調移至哪一天休假。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧  
委員 張 慕 貞  
委員 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 吳 秦 雯  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 劉 昌 坪

中華民國 106 年 4 月 18 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧決行

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區文林路 725 號）