

臺北市政府 106.10.26. 府訴二字第 10600175400 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 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 7 月 6 日北市勞動字第 10632827000

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

#### 主 文

訴願駁回。

#### 事 實

訴願人經營人力供應業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 4 月 28 日派員實施勞動檢查，發現訴願人有使其所僱勞工○○○、○○○、○○、○○○及○○○於 105 年 12 月 25 日國定假日出勤工作，未依規定加倍給付國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定情事，乃以 106 年 5 月 19 日北市勞動檢字第 10632828801 號函檢附勞動檢查結

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 日內提出書面並敘明理由。訴願人以 106 年 6 月 2 日書面陳述意見，原處分機關以 106 年 6 月 23 日北市勞動

檢字第 10632872500 號函復訴願人，命其就原處分機關所列缺失儘速改善，經訴願人以 106 年 6 月 23 日書面向原處分機關陳述意見後，原處分機關仍審認訴願人違法情事明確，認定其第 1 次違反勞動基準法第 39 條規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項等規定，以 10

6 年 7 月 6 日北市勞動字第 10632827000 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 7 月 10 日送達，訴願人不服，於 106 年 8 月 2 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……。」第 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央

主管機關指定應放假之日，均應休假。」第 39 條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、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.....。」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。」

勞動基準法施行細則行為時第 23 條規定：「本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：.....八、行憲紀念日（十二月二十五日）。」

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）76 年 12 月 8 日（76）

台勞動字第 5587 號函釋：「內政部 74 年 4 月 22 日 74 台內勞字第 307765 號函釋：『勞動基

準法第 37 條所訂之休假日，不得與正常工作日對調。』係指雇主不得逕自為之。」

87 年 2 月 16 日（87）臺勞動二字第 005056 號函釋：「依勞動基準法第 37 條暨同法施行細

則第 23 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。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「.....又依勞動基準法第 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，含 5 月 1 日勞動節），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。.....」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 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」

附表：（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）
35	雇主未給付	第 39 條、第 79	處 2 萬元以上 30 萬元以	違反者，除依違規次數

勞工例假日	條第 1 項第 1 款	下罰鍰。應公布其事業	處罰如下外，應公布其
、休假日及	及第 80 條之 1	單位或事業主之名稱、	事業單位或事業主之名
特別休假日	第 1 項。	負責人姓名，並限期令	稱、負責人姓名，並限
之工資者；		其改善；屆期未改善者	期令其改善；屆期未改
及使勞工同		，應按次處罰。	善者，應按次處罰：
意於上述休			1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬
假日工作，			元。
而未加倍發			.....
給工資者。			

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：訴願人係為勞動基準法第 30 條之 1 行業，針對員工調移休假係經勞資會議決議後辦理，若當月應休未休或工作日遇國定假日，將以挪移方式處理，不足假別再予以薪資補償，並無違反勞動基準法第 39 條規定。訴願人所簽訂勞動契約內容符合法令，休假日亦作適當之調移，自屬無違反法令之規範。原處分機關於 106 年 4 月 28 日派員實施勞動檢查，不論勞動檢查是否有缺失，訴願人已先行發返員工。訴願人依據○○股份有限公司（下稱：○○公司）契約條款執行，相關責任義務及違約條款係由○○公司所制定及執行。訴願人勞工若是發生遲到、早退等情事，訴願人並不會予以扣款，仍會將該工資發予員工，其所產生之懲罰性違約金再由訴願人向○○公司協商請求補償。
- 三、查訴願人使其所僱勞工○○○、○○○、○○、○○○及○○○於 105 年 12 月 25 日行憲紀念日出勤工作，依法應分別加倍發給勞工國定假日出勤時間工資 1,160 元 $[145*8=1,160]$ 、1,160 元 $[145*8=1,160]$ 、1,064 元 $[133*8=1,064]$ 、1,064 元 $[133*8=1,064]$  及 1,064 元 $[133*8=1,064]$ ，惟訴願人未依規定給付，違反勞動基準法第 39 條規定，有原處分機

關 106 年 4 月 28 日訪談訴願人之總經理○○○之會談紀錄、辦理勞工申訴案檢查結果一覽表、勞動檢查結果通知書及訴願人提供之清潔人員簽到退表及員工薪資發放清冊等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其係為勞動基準法第 30 條之 1 行業，針對員工調移休假係經勞資會議決議後辦理，若當月應休未休或工作日遇國定假日，將以挪移方式處理，不足假別再予以薪資補償，並無違反勞動基準法第 39 條規定；訴願人所簽訂之勞動契約符合法令，休假日亦適當調移；原處分機關於 106 年 4 月 28 日派員實施勞動檢查，不論勞動檢查是否有缺失，訴願人已先行發返員工；訴願人依臺北捷運公司契約條款執行，訴願人不會對勞工遲到、早退情事予以扣款云云。經查：

- (一) 按勞動基準法第 30 條之 1 第 1 項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：……」第 2 項規定：「依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。」查訴願人為人力供應業，非屬勞動基準法第 30 條之 1 規定指定適用行業，自無從適用勞動基準法第 30 條之 1 規定；且正常工時分配於其他工作日，與勞資雙方是否就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，係屬二事；訴願人就此主張，係屬誤解。
- (二) 查訴願人之總經理○○○於 106 年 4 月 28 日接受勞動檢查時陳稱略以：「……問：請問貴公司如何與本次抽查勞工約定勞動條件？依 105 年 12 月份簽到退表，為何每日要簽到 3 次？於 105 年 12 月 25 日出勤之工資如何發給？答：（一）本公司與本次

抽

查勞工皆約定按時計薪，約定時薪詳如薪資清冊所示，依其工作職務有別，所抽查勞工為派遣至○○公司擔任清潔員職務，有關工作時間、地點皆依○○公司指定，各班工作時間詳如本公司『派任員工工作執行契約』所載分有早班、小班、正常班，起訖時間詳如契約書，每班工作時間皆依○○公司規定為 8 小時（包含用餐時間及休息時間，休息時間為依○○公司規定如勞工清潔工作告一段落得於指定休息室待命休息，用餐會請員工自己帶便當於休息室用餐），於工作場所放置簽到退表，由員工依每日出勤時間簽到退，之所以簽到退 3 次是○○公司要求以證明員工於排班 8 小時內皆位在工作場所待命，限制其外出也是為保障他們人身安全。當月工資計至月底於次月 15 日薪轉發給。計時人員皆依排班出勤，統計每月總班別及工時後，再乘以約定時薪發薪，依簽到退表統計工時。（二）國定假日皆依人事行政總處公告行事曆給予未調移，於 105 年 12 月 25 日國定假日出勤如○○○、○○、○○○等人僅按排班出勤 8 小時計給工資，未再加給工資，詳如工資清冊……」有 106 年 4 月 28 日原處分機關勞動條件檢查會談紀錄影本可稽。對照其訴願書陳稱略以：「

..... 訴願人係為勞動基準法第 30 條之 1 行業，針對員工調移休假係經勞資會議決議後辦理，若當月應休未休或工作日遇國定假日，將以挪移方式處理，不足假別再予以薪資補償，並無違反勞動基準法第 39 條規定.....。」顯與前開會談紀錄不一致，僅係原處分機關為勞動條件檢查後，訴願人變更陳述內容，尚難採憑。是訴願人未依法加倍發給勞工國定假日出勤工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

(三) 復依前揭前勞委會 76 年 12 月 8 日、87 年 2 月 16 日函釋及勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨

，勞資雙方雖得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，然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。故縱使訴願人主張針對員工調移休假係經「勞資會議決議」後辦理，亦不足採。

(四) 又查訴願人與勞工約定當月工資計至月底於次月 15 日薪轉發給，惟 105 年 12 月份員工薪資發放清冊均未有給付 105 年 12 月 25 日行憲紀念日出勤工作之勞工加倍工資之紀錄，故訴願人於訴願時始提具之勞工於 105 年 12 月 25 日出勤加給簽收單影本，核屬事後改善行為。訴願主張，不足採據。

(五) 另本案訴願人稱依○○公司契約條款執行，勞工若是發生遲到、早退等情事，訴願人並不會予以扣款，仍會將該工資發予員工云云，與本件無涉，併予敘明。

(六) 本件訴願人未依法加倍發給勞工國定假日出勤工資，第 1 次違反勞動基準法第 39 條規定，違規事實明確，原處分機關依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1

第 1

項規定，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，經核與前揭規定並無不合，原處分應予維持。

五、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 曼 萍

委員 陳 愛 娥

中華民國 106 年 10 月 26 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：臺北市士林區福國路101號）