

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 107 年 6 月 15 日北市勞動字第 10760023751 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營觀光旅館業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）107 年 3 月 13 日及 4 月 16 日派員實施勞動檢查，查得訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 107 年 2

月 15 日（農曆除夕）及 18 日（春節農曆正月初三）出勤工作，未依法加倍發給工資新臺幣（下同）2,820 元 $[(40,000+2,300)/30 \times 2]$ ，亦無調移至其他工作日補休之證明，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關乃以 107 年 4 月 20 日北市勞動檢字第 10700193301 號函檢附勞動檢查結果通知

書予訴願人，命即日改善。嗣復以 107 年 5 月 9 日北市勞動字第 1076023405 號函通知訴願

人陳述意見。訴願人於 107 年 5 月 18 日以書面向原處分機關陳述意見略以，訴願人業經勞資會議決議可視營運狀況，並徵得勞工口頭同意後進行國定假日調移；勞動部函釋所指「應徵得勞工個人同意」並未強制須以書面為之等語。原處分機關仍審認訴願人上開違規情事明確，且為資本額達 1,000 萬元以上之甲類事業單位，乃依勞動基準法第 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 規定，以 107 年 6 月 15 日北市勞動字第 10760023751

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 107 年 6 月 20 日送達，訴願人不服，於 107 年 7 月 13 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。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。」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。」

紀念日及節日實施辦法第 1 條規定：「紀念日及節日之實施依本辦法之規定。」第 4 條第 1 款及第 5 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：一、春節。.....五、農曆除夕。」

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：「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 1 千萬元以上之公司。（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（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	雇主未給付	第 39 條、第 79	1. 處 2 萬元以上 100 萬元	違反者，除依雇主或事
	勞工例假日、休息日、	條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 8	以下罰鍰，並得依事	業單位規模、性質及違
	休假日或特別休假之工資；及徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，使勞工於上述休假日工作，而未加倍發給工資者。	0 條之 1 第 1 項	違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	業規模、違反人數或規次數處罰如下外，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：
			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。	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

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：

- (一) 訴願人經勞資會議通過採四週彈性工時，並徵得勞工口頭同意後進行國定假日調移；於勞動檢查時亦已向勞動檢查員再三說明。又勞動部 104 年函釋所指「應徵得勞工個人同意」並非強制須以書面為之，訴願人既已徵得勞工口頭同意，自屬適法。

(二) ○君 2 月 15 日國定假日已調移至 3 月 2 日休畢、2 月 18 日國定假日已調移至 5 月 28 日休畢

。原處分機關以訴願人未能出具徵得○君同意調移國定假日之書面資料，逕認訴願人違法，與事實不符，請撤銷原處分。

三、查原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人有使○君於 107 年 2 月 15 日（農曆除夕）及 18 日（春節農曆正月初三）出勤，於內政部所定應放假之節日，未給予其應放假之日休假，亦未加倍發給工資或補休之情事，有原處分機關 107 年 3 月 13 日及 4 月 16 日勞動條件

檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、○君 106 年 12 月 1 日至 107 年 2 月 28 日個人出勤狀況

表及 107 年 2 月工資明細等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張勞動部 104 年函釋所指調移國定假日「應徵得勞工個人同意」並未強制須以書面為之；○君 2 月 15 日、18 日國定假日均已調移至其他工作日且已休畢云云。按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；107 年 2 月 15 日（農曆除夕）、2 月 18 日（春節農曆正月初三）為應放假之民俗節日

；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 100 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 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 4

條第 1 款及第 5 款定有明文。又勞資雙方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，且應明確指明所調移國定假日之休假期日；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得以休假；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨

可資參照。本件查：

(一) 依卷附原處分機關 107 年 3 月 13 日訪談訴願人人事人員○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：如何紀錄出缺勤？答：公司經勞資會議通過採四週變形工時，從每年的 1 月 1 日開始排定週期。……出缺勤紀錄以勞工刷卡為主……國定假日採調移方式……。」並經○君簽名確認在案。

(二) 次查原處分機關復於 107 年 4 月 16 日訪談訴願人人資人員○君之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問：勞工○○○107 年 1 月 29 日至 2 月 25 日四週排班週期中，扣除 2

日及 17 日國定假日後，四週僅休 7 日為何？答：依公司規定..... 在 107 年 2 月總共
可

休 13 天（含國定假日），但國定假日部分可能無法在當月休完，會調移至其他月份，
但因為各個部門的營運狀況不一，所以要看各部門的淡旺季，無法預先排定國定假日
調移到之後的那一天。有在勞資會議通過調移國定假日。..... 國定假日公司表示無
法全面預先排定調移日期.....。」並經○君簽名確認在案。

（三）另依○君 106 年 12 月 1 日至 107 年 2 月 28 日個人出勤狀況表所載，○君於 107 年 2 月
15 日（

農曆除夕）及 18 日（春節農曆正月初三）均有出勤紀錄；又依其 107 年 2 月工資明細顯
示，訴願人並無加倍發給其國定假日出勤工資之紀錄。是訴願人違反勞動基準法第 39
條規定之事實，洵堪認定。

（四）雖訴願人主張業經○君口頭同意將國定假日調移他日，且○君補休均已休畢等語。惟
查國定假日與工作日對調，涉及個別勞工勞動條件之變更，應徵得勞工個人之同意，
且應明確指明所調移國定假日之休假日期，有前開勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第

1

040130697 號函釋意旨可參。查本件訴願人主張與○君已口頭同意將國定假日調移他
日縱屬實；惟訴願人人事人員○君既已於上開會談紀錄自承訴願人未能預先排定調移
國定假日之休假日期，且訴願人亦無法於勞動檢查時提出○君調移至何一工作日之事
證供核，尚難對其為有利之認定。訴願主張，不足採據。原處分機關依勞動基準法第
79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 42 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。從而，原處分機關所為處
分，揆諸前揭規定及函釋意旨，並無不合，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 韻 茹
委員 王 曼 萍
委員 盛 子 龍
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 9 月 21 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）