

訴 願 人 臺北市政府社會局委託財團法人○○基金會經營管理臺北市○○養護中心  
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 108 年 1 月 29 日北市勞動字第 107609896  
71 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營居住型護理照顧服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（  
下同）107 年 6 月 6 日實施勞動檢查，發現訴願人依勞動基準法第 84 條之 1 規定，與勞  
工

○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等照顧服務員（下稱該等  
外籍監護工）簽訂約定書（監護工），約定每日正常工作時間不得超過 10 小時，每月正  
常工作時間連同延長工作時間之總時數不得超過 240 小時，例假日及其他規定應放假之  
休假日排定於班表中，惟 2 週至少應有例假日 2 日，非因勞動基準法第 40 條所列天災、事  
變或突發事件等法定原因，不得使勞工於例假日出勤，勞工於班表排定之休假日出勤者  
，工資應加倍發給等。該約定書並經原處分機關准予核備；並查得：（一）勞工○○○  
及○○○107 年 4 月份均出勤 24 天，正常工時時數為 192 小時（8 小時×24 天），應給付

最

低基本工資為新臺幣（下同）2 萬 3,650 元 $[22,000 + (22,000/240) \times (192-174)]$ ，惟  
訴願人僅給付其等 2 人各 2 萬 2,000 元，低於適用勞動基準法第 84 條之 1 之按月計酬工作

者

基本工資，違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定；（二）訴願人使勞工○○○、○○、○  
○○、○○、○○等人於 107 年 4 月 4 日（兒童節）及 4 月 5 日（民族掃墓節）等國定假

日

出勤、勞工○○○於 107 年 4 月 4 日（兒童節）出勤、勞工○○○於 107 年 4 月 5 日（民  
族掃

墓節）

出勤，未加倍發給工資或補休，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 107 年 6 月 12 日北市勞動檢字第 10760475792 號函檢送勞動檢查結果通  
知

書予訴願人，命其即日改善，並得於通知書送達之次日起 10 日內以書面敘明理由提出異議。嗣原處分機關另以 107 年 7 月 5 日北市勞動字第 1076050991 號函通知訴願人於 107 年 7

月 16 日前陳述意見，經訴願人於 107 年 7 月 18 日以書面陳述意見。原處分機關審認訴願人

為乙類事業單位，違反勞動基準法第 21 條第 1 項、第 37 條第 1 項等規定，乃依同法第 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行為

時第 4 點項次 8、36 等規定，以 107 年 8 月 13 日北市勞動字第 10760029011 號裁處書各處訴

願人 2 萬元罰鍰，合計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，提起訴願，經本府審認本件訴願人依勞動基準法第 84 條之 1 規定與該等外籍監護工簽訂約定書（監護工）並未載明每月之正常工作時間時數，原處分機關以 192 小時為每月正常工作時數之法令依據不明；另訴願人就休假日出勤既已與該等外籍監護工另行約定並經原處分機關核備，原處分機關以訴願人未給予該等外籍監護工於國定假日休假，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定尚有疑義等為由；乃以 107 年 12 月 17 日府訴二字第 1072091980 號

訴願決定：「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。」

三、嗣經原處分機關依本府前開訴願決定撤銷意旨重新審查後，仍審認訴願人違反勞動基準法第 21 條第 1 項及第 37 條第 1 項規定，乃依同法第 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行為時第 4 點項次 8、36 等規定，以 108 年 1 月 29 日北市勞動字第 10760989671 號裁處書（下稱原處分）各處訴願人 2 萬元罰鍰

，合計 4 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 2 月 1 日送達，訴願人

不服，於 108 年 2 月 27 日向本府提起訴願，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 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」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.....。」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、違反第二十一條第一項.. . . . . 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 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。」

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 2 款規定：「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一日：..... 二、民族掃墓節。」第 5 條規定：「下列節日，由有關機關、團體、學校舉行慶祝活動：..... 四、兒童節：四月四日。..... 前項節日，按下列規定放假：一、兒童節：放假一日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。..... 。」

前勞委會 87 年 10 月 7 日 (87) 台勞動二字第 044756 號公告：「核定托兒所保育員以及社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工為勞動基準法第八十四條之一之工作者。」

98 年 12 月 8 日勞動 2 字第 0980088616 號函釋：「主旨：所詢違反勞動基準法相關規定處

疑義……說明：……二、查勞動基準法第 84 條之 1 規定，旨在允許事業單位與特殊工作者得就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，經核備等法定程序另約定之。其依前開規定就正常工時及延長工時另行約定，並經當地主管機關核備者，實際工作時間若逾所約定之延長工時者，可認違反同法第 32 條之規定。三、另事業單位應依核備後之約定給予例假，其非因同法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該例假日工作，違反者可依違反同法第 36 條規定論處。四、再查勞動基準法第 39 條規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作，工資應加倍發給。爰事業單位如依前開規定使勞工於休假日出勤者，尚非不可。……。」

101 年 5 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號函釋：「主旨：重申按月計酬適用勞動基準法

第

84 條之 1 之工作者基本工資計算疑義……說明：……二、復查，上開每月基本工資係以法定正常工作時間每 2 週工作總時數 84 小時之上限為計算基礎。雇主與適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，約定並經核備之正常工作時間如超出前開法定正常工時，則該等工作之基本工資應按時數比例增計，並非仍以每月基本工資數額為限，迭前經本會釋示在案……三、次查『按月計酬』且依法定正常工時提供勞務之全時勞工，其『平日每小時工資』時，允以每月工資（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以 30 再除以 8 核計；約定每月工資為基本工資者（現為 18,780 元），平日每小時工資依該公式推算為 78.25 元。爰適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，勞雇雙方如約定『按月計酬』且經核備之每月正常工作時數為 240 小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以 18,780 元加上 78.25 元乘以 (240-182.66) 小時之總合 23,267 元為其基準。……嗣基本工資再有調整時，仍請參前開說明辦理。末查，『按月計酬』之前開工作者，工作時間如超過約定且經核備之正常工時，仍應從其所約定但不低於前開基準之每月工資，按前開計算方式推計『平日每小時工資額』或平日每日之工資，依同法第 24 條或第 39 條計給延時工資或假日出勤工資。」

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.....。」

104 年 11 月 2 日勞動條 2 字第 1040132228 號函釋：「主旨：有關適用勞動基準法第 84 條之

1 之按月計酬工作者基本工資計算疑義修正一案.....說明：.....三.....查勞動基準法第 30 條第 1 項規定業已修正為：『勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。』並自 105 年 1 月 1 日起施行。爰依上開法定正常工作時間推算之每月正

常工作時間約為 174 小時【 $(40 \times 52 + 8) \div 12$ 】。四、基上，自 105 年 1 月 1 日起，於檢

視適用勞動基準法第 84 條之 1 之按月計酬工作者，每月工資是否符合基本工資規定時，其工資計算公式修正如後：即在核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本工資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核備之正常工作時間時數 - 174）小時之總合金額.....。」

106 年 9 月 6 日勞動條 2 字第 1060131805 號公告：「主旨：修正『基本工資』，並自中華民國

國一百零七年一月一日生效。.....公告事項：一、修正每小時基本工資為新臺幣一百四十元。二、修正每月基本工資為新臺幣二萬二千元。」

106 年 10 月 11 日勞動條 3 字第 1060132026 號函釋：「.....說明.....三、復查勞動基準

法所定例假、休息日、休假日（俗稱國定假日）等各別假別之性質內涵、得否出勤、出勤後延時工資之計算方式及是否應依法補假等權利義務均不相同，勞資雙方仍應明確約定其實施期日，嗣後如有調整之必要者，除應徵得勞工同意始得為之外，亦應使勞工知悉無庸出勤日之性質，以確實保障勞工權益。爰如依來函所述.....並經個別勞工同意將全年度.....休假天數（休息日、例假及國定假日）平均至各月.....，除將使勞資雙方權利義務陷於不確定之狀態外，亦恐損及勞工應有之休假暨相關權益。」

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：「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。」行為時第 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）
8	雇主使勞工工資低於基本工資者。	第 21 條第 1 項、第 79 條	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事	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

		第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	，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： .....
36	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，雇主未給予休假者。	第 37 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	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。	2.乙類： (1)第 1 次：2 萬元至 15 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：訴願人日班上班 8 時到 20 時、夜班上班 20 時到 8 時，正常工時 8 小時 + 休息 2 小時 + 加班 2 小時；基本薪資 2 萬 2,000 元於當月月底先行支付，再於次月初結算上月之加班及未休假薪資，並於 15 日前支付；訴願人薪資計算方式：每小時工資 91.67 元（22,000/30/8=91.67），每日加班 2 小時工資 246 元（91.67×2×1.34=246），○○○107 年 4 月份出勤 24 天，107 年 4 月 30 日支付薪資 2 萬 2,000 元，加班費 5,904 元（246×24=5,904）於 107 年 5 月 15 日支付，勞檢人員計算○○○ 107 年 4 月份應給付之薪資 2 萬 8,050 元，與訴願人計算之 2 萬 7,904 元（22,000+5,904）之差額，確實不足 146 元，但當月相同職務 7 人中○○、○○、○○○ 3 人出勤 23 天，訴願人算法比勞動基準法第 84 條之 1 計算方式，每人尚多付 525 元，故無低於法定基本工資，無違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定，今後將修正成勞檢人員建議之勞動基準法第 84 條之 1 計算公式；訴願人所有員工均每

月底安排次月上班日及休假日，107年4月4日、5日為國定假日，於4月4日、5日有上班

員工，均已調移至其他日期，因出勤卡無特別載明，造成勞檢人員誤判；至於4月未休假天數，已結算未休假天數之薪資，於107年6月15日完成支付，確實無違反勞動基準法第37條第1項規定。

三、查本案前經本府以107年12月17日府訴二字第1072091980號訴願決定：「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。」撤銷理由略以：「.....五、.....（一）.....2.本件訴願人依勞動基準法第84條之1規定與該等外籍監護工簽訂約定書（監護工）.....並未載明每月之正常工作時間時數，.....似難據以依前開前勞委會及勞動部函釋.....計算其基本工資；原處分就○○○及○○○107年4月份基本薪資部分，以該2人當月出勤日數（24天）計算其當月正常工時時數（8小時×24天=192小時），並據以計算其基本工資，與前開前勞委會及勞動部函釋之基本薪資計算規定是否符合，尚難進行判斷，是原處分機關以上述192小時為其等2人每月正常工作時數之法令依據為何？容有再予詳查究明之必要。.....（二）.....2.....訴願人就休假日出勤既已與該等外籍監護工另行約定並經原處分機關核備.....訴願人如使該等勞工於休假日出勤，似非不可，此僅生工資是否依規定或約定加倍發給之問題；則原處分機關以訴願人未給予該等外籍監護工於國定假日休假，審認其違反勞動基準法第37條第1項規定，是否合法妥適？即有疑義，容有進一步釐清確認之必要.....。」

四、嗣原處分機關依本府訴願決定撤銷意旨重為處分，理由係依訴願人與該等外籍監護工約定每日正常工時為8小時之月薪為2萬2,000元，因訴願人依勞動基準法第84條之1規定與

該等外籍監護工簽訂之約定書（監護工）並未載明每月之正常工作時間時數為何，原處分機關以訴願人與其勞工約定之每日正常工時為8小時乘以勞工當月實際出勤日數作為計算該勞工當月之最低基本工資；及訴願人使其勞工於國定假日出勤工作，雖已事先與勞工約定調移國定假日，惟未能明確該國定假日移休之實施期日，使勞資雙方權利義務陷於不確定，亦有損勞工應有之休假權益等為由，仍審認訴願人有給付其勞工○○○及○○○低於適用勞動基準法第84條之1之按月計酬工作者基本工資，及使勞工於國定假日出勤等違規情事，有原處分機關107年6月12日北市勞動檢字第10760475792號函附

勞

動檢查結果通知書、107年6月6日勞動條件檢查會談紀錄、該等外籍監護工107年4月

份

薪資表及出勤表、原處分機關 105 年 11 月 1 日北市勞職字第 10543223900 號、106 年 9 月 1 日

北市勞職字第 10638865900 號函核備之約定書等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、至訴願人主張依其薪資計算方式，並未低於法定基本工資，無違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定；訴願人員工均每月底安排次月上班日及休假日，107 年 4 月 4 日、4 月 5 日國定假

日有上班員工，均已調移至其他日期，4 月份未休假天數，亦已結算未休假薪資，並於 107 年 6 月 15 日完成支付，並無違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定云云。經查：

(一) 原處分關於違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定部分：

1. 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；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；觀諸勞動基準法第 21 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第

80

條之 1 第 1 項等規定自明。另勞動基準法第 84 條之 1 規定，旨在允許事業單位與特

殊

工作者得就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，經核備等法定程序另約定之；其依前開規定就正常工時及延長工時等另行約定，並經當地主管機關核備者，其約定之正常工作時間超出勞動基準法第 30 條規定之正常工時時數者，其基本工資應按時數比例增計，自 105 年 1 月 1 日起，每月工資應不得低於每月基本工資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核備之正常工作時間時數－17 4）小時之總合金額；有前勞委會 101 年 5 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號、勞動

部 1

04 年 11 月 2 日勞動條 2 字第 1040132228 號函釋意旨可資參照。

2. 查本件訴願人依勞動基準法第 84 條之 1 規定與該等外籍監護工簽訂約定書（監護工），該等約定書並經報請原處分機關以 105 年 11 月 1 日北市勞職字第 10543223900

號

及 106 年 9 月 1 日北市勞職字第 10638865900 號函核備在案，因該等約定書僅記載每

日

正常工作時間不得超過 10 小時，工作時間事先以班表排定之；延長工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；每月正常工作時間連同延長工作時間之總時數，不得超過 240 小時；而未載明每月之正常工作時間時數，倘僅因上開約定書未約定每月之正常工作時間時數即無從計算適用勞動基準法第 84 條之 1 之按月計酬工作者基本工資，則無異使雇主得以規避勞動基準法第 21 條第 1 項規定之不合理情形出

現；準此，原處分機關以訴願人與其勞工約定之每日正常工時為 8 小時乘以勞工當月實際出勤日數作為計算該勞工當月之最低基本工資，與前勞委會 101 年 5 月 22 日勞動 2 字第 1010131405 號、勞動部 104 年 11 月 2 日勞動條 2 字第 1040132228 號函釋所

保護

勞工權益之意旨相符。是原處分機關就○○○及○○○107 年 4 月份基本薪資部分，以該 2 人當月出勤日數（24 天）計算其當月正常工時時數（8 小時×24 天=192 小時），並據以計算其基本工資為 2 萬 3,650 元，並無違誤；而訴願人自承其給付該 2 勞工每日正常工時 8 小時之月薪為 2 萬 2,000 元，則原處分機關審認訴願人給付勞工之薪資低於法定基本工資，有違反勞動基準法第 21 條第 1 項規定，尚屬有據。

（二）原處分關於違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定部分：

1. 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 4 月 4 日（兒童節）為節日，107 年 4 月 5 日（民族掃墓節）為民俗

節日，均應放假；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；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；觀諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 4 條

第 2 款

、第 5 條等規定自明。又勞動基準法第 84 條之 1 規定，旨在允許事業單位與特殊工作者得就工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，經核備等法定程序另約定之；依前開規定就休假另行約定，並經當地主管機關核備者，依前勞委會 98 年 12 月 8 日勞動 2 字第 0980088616 號函釋意旨，事業單位如依前開規定使勞工於休假日出勤者，尚非不可。雇主如徵得勞工同意於國定假日出勤，工資應依勞動基準法第 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；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；有 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號、106 年

10 月

11 日勞動條 3 字第 1060132026 號函釋意旨可參。

2. 經查本件訴願人依勞動基準法第 84 條之 1 規定與該等外籍監護工簽訂並經報請原處分機關核備之約定書（監護工）載明：「……六、例假及休假 1. 乙方同意甲方將

例假日及其他規定應放假之休假日排定於班表中.....2. 乙方為配合甲方公務需要，同意於班表排定之休假日出勤，乙方於休假日出勤者，工資應加倍發給。.....。依上開約定書，訴願人之勞工雖已同意於班表排定之國定休假日出勤，惟就「國定假日與工作日對調實施」部分，訴願人並未提出勞資雙方進行協商之資料供核，惟查訴願人於 107 年 6 月 6 日會談紀錄中表示其預計讓其勞工○○將 107 年 4 月 4 日

兒童

節調移至 107 年 5 月休假，但未明定調移日期為何，因其人力不足，至 107 年 6 月 6

日

仍未給勞工○○ 107 年 4 月 4 日兒童節依規定調移休假，亦未給予其加班費。是訴願人有減損其勞工○○應有之國定休假日數之違規事證明確，堪予認定。

(三) 從而，原處分機關以訴願人違反勞動基準法第 21 條第 1 項、第 37 條第 1 項規定，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

基準行為時第 4 點項次 8 及 36 規定，各處訴願人 2 萬元罰鍰，合計 4 萬元罰鍰及公布訴願

人名稱及負責人姓名，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	王	韻	茹
委員	吳	秦	雯
委員	王	曼	萍
委員	陳	愛	娥
委員	盛	子	龍
委員	洪	偉	勝
委員	范	秀	羽

中華民國 108 年 5 月 23 日

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 2 48 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）

