

臺北市政府 108.12.10. 府訴二字第 1086103917 號訴願決定書

訴 願 人 臺北市政府社會局委託財團法人○○基金會經營管理○○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 7 月 29 日北市勞動字第 108603374
51 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

訴願人經營未分類其他醫療保健業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）
108 年 5 月 15 日、5 月 30 日、6 月 3 日派員實施勞動檢查，發現訴願人與其所僱部分工時人員
○

○○（下稱○君）約定採排班制，每日工時為 15 時至 23 時 30 分，中間休息 0.5 小時，1 日正
常

工時 8 小時，按日計薪新臺幣（下同）1,600 元，夜班津貼每次 300 元，工資按月給付，夜班
津貼以前月 26 日至當月 25 日計給，○君於 108 年 4 月 4 日（兒童節）及 4 月 5 日（民族掃墓
節）

國定假日出勤，訴願人未加倍發給工資，違反勞動基準法第 39 條規定。原處分機關乃以 108
年 7 月 2 日北市勞動字第 1086076888 號函檢送勞動檢查結果通知書予訴願人，命其立即改善，
並通知訴願人陳述意見。經訴願人以書面陳述意見表示，其已立即完成補發加倍工資等語。

原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 39 條規定，且為乙類事業單位，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（下稱
裁

罰基準）第 3 點、第 4 點項次 44 等規定，以 108 年 7 月 29 日北市勞動字第 10860337451 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 7 月 30 日送達
，

訴願人不服，於 108 年 8 月 29 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 18 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 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：……在直轄市為直轄市政府……」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。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 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 條第 1 項第 4 款及第 2 項第 1 款規定：「下列節

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。……。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……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 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（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）

44	僱主未給付勞工例假、休息日、休假或特別休假之工資；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。	第 39 條、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，除依僱主或事業單位規模、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： 2.乙類： (1) 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
----	--	--	---	---

」

臺北市府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告.....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：○君每月排班班表係由其自行擇定工作日後排定，故訴願人認其餘未排班日期為其例假、休息日及休假，並推知○君已默示同意將其國定假日調移至他日休息，調移後之原國定假日當日已成為工作日，而無加發 1 日工資之問題；訴願人基於配合原處分機關保障勞工權益之情，縱實際上已給予○君國定休假，仍願意配合補發加倍工資，訴願人未違反勞動基準法第 39 條規定，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，查認訴願人未依規定給付○君國定假日出勤加倍工資之違規情事，有原處分機關 108 年 5 月 30 日及 6 月 3 日勞動條件檢查會談紀錄、○君出勤刷卡資料、排班表、薪資管理系統列印畫面等資料影本在卷可稽，原處分自屬有據。
- 四、至訴願人主張勞工○君已默示同意將其國定假日調移至他日休息，調移後之原國定假日當日已成為工作日，而無加發 1 日工資之問題云云。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日，均應休假；兒童節及民族掃墓節為中央主管機關規定應放假之節日；僱主經徵得勞工同意於休假日工作，於 8 小時以內者，除休假當日工資照給外，應加發 1 日工資；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，並限期令其改善；勞動基準法第 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 2 款、第 5 條定有

明文。又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，且須明確約定所調移之休假日與工作日；亦有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可參。是雇主應徵得勞工

個人同意後，始得調移國定假日，使勞工於該休假日出勤工作，且須明確約定所調移之休假日與工作日，若未經與勞工協商調移該休假日，就勞工該日出勤工作 8 小時以內之部分，應加發 1 日工資。經查：

(一) 依原處分機關 108 年 6 月 3 日訪談訴願人之受託人○○○（主任，下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴中心僱用護理師之工時工資勞動條件？答 目前中心僅有 1 位護理師○○○，約定日薪 1600 元，工時每日 8 小時，到班 15：00~23：30 下班（中休 0.5 小時，不計薪）……另加『不固定津貼』每 1 日（夜班津貼）300 元。108 年 4 月份出勤有 19 天，其中 4 月 4 日上班 14：36，下班 23：32，4 月 5 日上班 14

：38，下班 23：33，基本薪資計薪週期以本月 1 日至末日，加班費及津貼的計薪週期以前月 26 日至本月 25 日，皆於次月 5 日發薪。勞工○○○為部份工時人員有簽勞動契約。前述 3 天（2/7，4/4，4/5）國定假日出勤，本中心未另計加倍工資，仍以平日工資計薪。……」並經○君簽名確認在案。是訴願人有違反勞動基準法第 39 條規定之事實，堪予認定。

(二) 訴願人雖主張○君已默示同意將其國定假日調移至他日休息，惟依上開勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨，雇主應徵得勞工個人同意後，始得調移

國定假日，使勞工於該休假日出勤工作，且須明確約定所調移之休假日與工作日；本件訴願人既未提出其已先徵得○君個人同意，或明確約定所調移之休假日與工作日之相關事證供核，迨至訴願人提起訴願後，仍未提出，其空言主張，尚難採憑。從而，原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 39 條規定，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，揆諸前揭規定及裁罰基準，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 王 韻 茹

委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 劉 昌 坪
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽

中華民國 108 年 12 月 10 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 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）