

臺北市政府 107.08.29. 府訴三字第 1072091248 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 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 5 月 3 日北市勞動字第 10732194000

號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營日常用品批發業，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 6 日及 14 日派員實施勞動檢查，發現訴願人使勞工於國定假日出勤，以○○○（下稱○君）為例，於 107 年 2 月 15 日（除夕）、2 月 16 日（春節初一）、2 月 18 日（春節初

三）出勤，勞工○○○亦有於 107 年 1 月 1 日出勤，是訴願人未給予勞工於內政部所定應放假之日休假，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定。原處分機關乃以 107 年 3 月 23 日北市

勞動檢字第 10732157501 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命即日改善。

二、嗣原處分機關通知訴願人陳述意見，經訴願人以 107 年 4 月 19 日書面向原處分機關陳述意見；原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定之事證明確，且為甲類事業單位，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 4 點項次 36 等規定，以 107 年 5 月 3 日北市勞動

字第 10732194000 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 107 年 5 月 7 日送達，訴願人不服，於 107 年 5 月 31 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 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 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。主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

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 2 條規定：「紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：一月一日。……」第 3 條規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：一、中華民國開國紀念日……：……放假一日。……」第 4 條規定：「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）

36	內政部所定	第 37 條第 1 項	1. 處 2 萬元以上 100 萬元	違反者，除依雇主或事
	應放假之紀	、第 79 條第 1	以下罰鍰，並得依事	業單位規模、性質及違
	念日、節日	項第 1 款、第	業規模、違反人數或	規次數處罰如下外，應
	、勞動節及	4 項及第 80 條	違反情節，加重其罰	公布其事業單位或事業
	其他中央主	之 1 第 1 項。	鍰至法定罰鍰最高額	主之名稱、負責人姓名
	管機關指定		二分之一。	，並限期令其改善；屆
	應放假之日		2. 應公布其事業單位或	期未改善者，應按次處
	，雇主未給		事業主之名稱、負責	罰：
	予休假者。		人姓名，並限期令其	1. 甲類：
			改善；屆期未改善者	(1) 第 1 次：2 萬元至 15
			，應按次處罰。	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：依據（89）台勞動二字第 0019113 號函第 2 類說明，事業單位配合政府行政機關實施每月週休 2 日，調移部分紀念節日之半日於每月第 2 及第 4 週週六放假，若因業務需要使勞工於該週六出勤工作 8 小時，其中屬於調移紀念日半日 4 小時部分，應加發半日工資，其他屬法定每週正常工時 48 小時以內者，工資之發給，依前項規定辦理，惟事業單位如有優於該法之規定，從其規定。依此函釋，事業單位可挪移 4 小時國定假日。實施 1 例 1 休後，減少 16 小時工時，在員工希望不要增加早中晚班的工作時間，與

員工協商挪移國定假日時數，並得到員工同意於106年元月1日起實施，請撤銷原處分。

三、查原處分機關派員實施勞動檢查，查認訴願人有事實欄所述使勞工於內政部所定應放假之日出勤，違反勞動基準法第37條第1項規定之情事，有原處分機關107年3月14日訪談

訴願人經理○○○之談話紀錄、勞動檢查結果通知書及勞工出勤紀錄等影本附卷可憑，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張國定假日休假已經勞工同意調移云云。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；第37條所定之休假，工資應由雇主照給；春節、農曆除夕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；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得以休假；事業單位違反上開規定者，各處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；揆諸勞動基準法第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規定及勞動部104年4月23

日勞動條1字第1040130697號函釋意旨自明。經查：

(一) 依卷附原處分機關107年3月14日訪談訴願人經理○○○之談話紀錄記載略以：「……

問：請問貴公司與勞工約定工作時間為何？答：總公司人員出勤依行政院人事行政總處公布之行事曆為準，週一至週五早上9：00至下午18：00，中午12：00-13：00休息1小時，週六及週日休息，週日為例假日，每日正常工時8小時，每週正常工時40小時。櫃點人員依百貨公司營業時間而定，一般而言採排班制，早班10：30至18時，中班12：30至20：00，晚班14：00至21：30或14：30至22：00及全班10：30至21：30

，中

班午晚餐時間會有2小時用餐時間，其餘各班有1小時用餐時間，用餐時間由勞工自行彈性找時間休息，休息時勞工可自由運用、離開工作地點。櫃點人員月排休8天，排定於每週內，每週起迄為週一至週日。全月工時約158小時。問：請問貴公司出勤紀錄方式為何？答：總公司人員採刷卡方式記錄出勤時間，櫃點人員採打卡方式記錄出勤時間。問：請問……如何實施國定假日為何？答：總公司人員遇國定假日即休，即依人事行政總處公布之行事曆為準，櫃點人員因每月總工時約158小時（即30天-8天-6天全班=16天，16天x每日工時6.5小時=104小時，6天全班x每日工時9小時=54小

時，

104小時+54小時=158小時），故不足工時以國定假日補足，每月以一個國定假日補足

，共計 12 天。……問：請問貴公司前述國定假日實施制度是否經勞資會議決議通過並於工作規則上載明？答：本公司未於勞資會議中討論並決議實施每月工時 158 小時不足工時部分以國定假日抵充，每月抵充 1 天，計 12 天。僅以口頭與每位勞工協商合意，惟無書面資料佐證。問：請問貴公司所僱勞工○○○107 年 2 月出勤及薪資發放情形為何？答：○員 107 年 2 月計有 2 日、7 日、12 日、17 日、20 日、23 日、26 日及 28 日

等 8

天排休。……上述 8 天排休係 4 週一例一休等 8 天，無國定假日調移休假情形。……」談話紀錄並經其簽名確認在案。

(二) 是依上開談話紀錄所載，訴願人經理○○○已自承其駐點百貨櫃點員工每月工時 158 小時，不足工時部分以國定假日抵充，每月抵充 1 天等語。復依卷附○君 107 年 2 月出勤紀錄所載，○君於 107 年 2 月 15 日（除夕）、2 月 16 日（春節初一）、2 月 18 日（春節

春節

初三）均有出勤紀錄。雖訴願人主張實施一例一休後，減少 16 小時工時，在員工希望不要增加早中晚班的工作時間，與員工協商挪移國定假日時數，並得到員工同意於 106 年元月 1 日起實施；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，有勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋意旨可參。且按勞動部 106 年 3 月 24 日勞動條 2

字第

1060130619 號函釋意旨略以：「……勞資雙方原約定之工作日如適逢國定假日，應予放假且工資照給。縱使該日之正常工作時間業依同法 30 條第 2 項及第 30 條之 1 規定變

更

，國定假日係勞工之法定假日，當日本應放假，雇主無得恣意要求勞工事後補提供分配時數之勞務或據以減薪。……」縱以訴願人提具之行業別認定係屬適用四週變形工時，惟於該工時制度下，法令未有排除勞工於國定假日休假之權益，訴願人仍應依勞動基準法第 37 條第 1 項規定應放假之日（俗稱之國定假日），均應使勞工休假。本件訴願人經理○○○於上開談話紀錄自承未經勞資會議討論，且據○君 107 年 2 月出勤月報表顯示訴願人僅給予○君每月休息日及例假日計 8 日，未另給予調移國定假日之休假天數，另亦無載明調移後之休假日及工作日日期之證明。是本件訴願人有使勞工於國定假日出勤，違反勞動基準法第 37 條第 1 項規定之情事，洵堪認定。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關審酌訴願人為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法上開規定，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 4 點項次

36 等

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，揆諸前揭

規定及函釋意旨，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  
委員 盛 子 龍  
委員 劉 建 宏  
委員 劉 昌 坪

中華民國 107 年 8 月 29 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）