

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 109 年 11 月 23 日北市勞動字第 10960674881 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

- 一、訴願人經營短期住宿服務業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）109 年 8 月 4 日、10 月 5 日實施勞動檢查發現，訴願人經工會同意自 106 年 1 月 1 日起實施 4 週變形工時，其與排班制勞工約定，每日正常工作時間經扣除休息時間後均為 8 小時，每月 6 日以匯款方式發放勞工上月全月之薪資、伙食津貼及上上月 26 日至上月 25 日之勤務津貼、加班費及差勤請假扣款，並查得：（一）訴願人因疫情之故，自 109 年 3 月 10 日起至同年 7 月 31 日止，改以供餐方式取代原與勞工約定之每月固定給付伙食津貼，並由勞工簽署「員工同意伙食津貼異動時程之同意書」，惟訴願人未取得勞工○○○（下稱○君）之同意，仍應依雙方約定給付 109 年 3 月伙食津貼新臺幣（下同）2,400 元，然訴願人僅給付○君 109 年 3 月 1 日至 3 月 9 日之伙食津貼 697 元，短少給付 1,703 元（2,400 元-697 元）。訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）○君迄至 109 年 3 月累積之平日延長工時共計 6.25 小時，惟訴願人未給付○君該平日延長工時之工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。（三）○君於 109 年 4 月 3 日國定假日【因 109 年之兒童節與民族掃墓節為同 1 日（4 月 4 日），依紀念日及節日實施辦法第 5 條規定，兒童節於 4 月 3 日放假】出勤工作 8 小時，惟訴願人未依規定加倍發給○君國定假日出勤工作之工資，違反勞動基準法第 39 條規定。
- 二、原處分機關乃以 109 年 10 月 29 日北市勞動字第 1096112998 號函檢附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 109 年 11 月 5 日書面陳述意見後，原處分機關仍審認訴願

人違規事證明確，且為甲類事業單位，第 1 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項、5 年內第 2 次違反第 24 條第 1 項（第 1 次為 109 年 4 月 21 日北市勞動字第 10960018731 號裁處書）及第 39 條（第 1 次為 108 年 6 月 12 日北市勞動字第 10860101201 號裁處書）規定，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 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 13、17、48、第 5 點等規定，以 109 年 11 月 23 日北市勞動字第 10960674881 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 2 萬元、10 萬元、10 萬元罰鍰，合計處 22 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 109 年 11 月 24 日送達，訴願人不服，於 109 年 12 月 14 日經由原處分機關向本府提起訴願，110 年 2 月 4 日補充訴願資料，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、本件訴願書雖記載：「……請求撤銷北市勞動字第 10960674881 號裁處書及繳款單……」惟查該罰鍰繳款單僅係原處分之附件，揆其真意，應係對原處分不服，合先敘明。
- 二、按勞動基準法第 1 條第 2 項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第 2 條第 3 款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂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 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第 24 條第 1 項第 1 款、第 2 款規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。」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。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..... 第二十二條至第二十五條..... 第三十四條至第四十一條..... 規定。」行為時第 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。」

行政罰法第 7 條規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」

勞動基準法施行細則第 1 條規定：「本細則依勞動基準法（以下簡稱本法）第八十五條規定訂定之。」第 20 條之 1 第 1 款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。」

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 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）85 年 2 月 10 日（85）臺勞動二字第 103252 號函釋：「..... 工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時..... 獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時..... 獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。..... 。」

94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號函釋：「……說明：一、查勞動基準法是規定勞動條件的最低標準，勞雇雙方約定的勞動條件不得低於勞動基準法的標準；如果低於標準者，該約定標準無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準。……（三）依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、或使他方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效。……。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋：「……說明：……二、……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。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。……。」

106 年 3 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「……說明：……. 三、…… 勞動基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱『加倍發給』係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發 1 日工資。……。」

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）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	13	17	48
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	延長勞工工作時間者，雇主未依法給付其延長工作時間	雇主未給付勞工例假日、休息日、休假或特別休假日之

		之工資者。	工資；或徵得勞工同意或因季節性趕工必要經勞工或工會同意，於休假日工作，而未加倍發給工資者。
法條依據（勞基法）	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 24 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。	第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	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 2 分之 1。 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。		
統一裁罰基準（新臺幣：元）	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，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。 (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。		

第 5 點規定：「前點違規次數之計算，係依同一行為人自該次違規之日起，往前回溯五年內，違反同項次並經裁處之次數累計之。」

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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願理由略以：

- （一）訴願人以供餐方式取代伙食津貼，於執行前有依法召開員工大會、公開揭示及個別取得員工同意書。惟因人資部人員一時不察，未發覺○君未簽署同意書，以致發生未全額直接給付勞工工資之情事；訴願人延長工時加班費之給付皆以工時紀錄表為基準，依據員工自由意願選擇補休或加班費，因 109 年 3 月份○君有使用先前累計之延

長工時進行補休，故其單位主管不察，而未結算其剩餘之加班時數，已於 109 年 10 月 7 日補發加班費，訴願人並非故意或過失違規，依行政罰法第 7 條規定，不應處罰。

- (二) 訴願人與○君於 102 年間所簽訂之工作規定說明，其中第 3 點明定飯店業屬輪班性質工作，上班時間由營運現場安排調度。放假日係採排休方式。若於假日或紀念節日當日工作，並不發給加倍工資，○君 109 年 4 月份排班表已註記國定假日安排於 4 月 4 日、4 月 10 日休假，足證○君已同意該工作規定，訴願人無須加倍發給其工資，請撤銷原處分。

四、查訴願人實施 4 週變形工時，其有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關分別於 109 年 8 月 4 日、10 月 5 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）及○○○（下稱○君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄（下稱會談紀錄）、○君「工時記錄表」、薪資單、薪資撥款明細、○君簽署之工作規定說明、訴願人伙食津貼改採供應員工餐之公告等影本附卷可稽；原處分自屬有據。

五、至訴願人主張其所屬人員一時不察，未發覺○君未簽署同意書及未結算其剩餘加班時數，以致未全額直接給付勞工工資及未給付平日延長工時工資，並非因故意或過失違規，應不予處罰；又○君已簽署工作規定說明，國定假日已調移，訴願人無須加倍發給出勤工資云云。查本件：

- (一) 關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

1. 按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞動基準法所定之最低標準；工資，謂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；工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且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；勞動基準法第 1 條第 2 項、第 2 條第 3 款、第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條之 1 第 1 項定有明文。
2. 依原處分機關 109 年 8 月 4 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：貴事業單位如何給付抽查員工薪資、員工如何取得薪資明細及薪資給付憑證？答：每月 6 號以匯款方式給付員工上月 1 號至月

底之工資、津貼及固定給付（伙食津貼）.....。問：貴事業單位『○○館』.....抽查勞工 109 年 2 月份至 4 月份.....出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每日工時、加班制度及國定假日之放假天數為何？是否有工作契約及員工國定假日調移同意之個別書面約定？答：.....本公司與員工之合約議定項目有『伙食津貼』及金額，但因疫情之故，本公司於 109 年 3 月 10 日起以員工供餐方式，代替伙食津貼，並請員工簽名，員工之薪資單上仍有給付 109 年 3 月 1 日至 3 月 9 日之比例伙食津貼，但自 109 年 3 月 10 日至 7 月 31 日均以供餐方式取代伙食津貼.....。」並經○君簽名確認在案。

3. 查○君於上開會談紀錄自承伙食津貼為固定給付，且訴願人公司與員工之合約議定項目有伙食津貼及金額，該伙食津貼具有經常性給予性質，應屬工資之一部分。惟訴願人於 109 年 3 月 9 日自行公告自 109 年 3 月 10 日至 7 月 31 日以供餐方式取代伙食津貼，嗣於 3 月 12 日始召開員工大會進行防疫事項及員工供餐方式異動說明，並取得勞工簽署「員工同意伙食津貼異動時程之同意書」，惟○君並未簽署該同意書，有卷附訴願人 109 年 8 月 12 日回覆原處分機關之電子郵件影本可稽。
4. 訴願人未經勞工同意即逕自公告自 109 年 3 月 10 日起以改由訴願人提供餐食，同時取消員工每月伙食津貼，且未取得○君之同意即取消其與○君約定每月應給付之伙食津貼，並依 109 年 3 月伙食津貼 2,400 元計算及給付○君 109 年 3 月 1 日至 3 月 9 日之伙食津貼 697 元，短少給付 1,703 元（2,400 元-697 元），亦有○君之 109 年 3 月份薪資單影本附卷可稽，訴願人未全額直接給付勞工工資，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定之違規事實，洵堪認定。訴願人主張其所屬人員一時不察，未發覺○君未簽署以供餐方式代替伙食津貼之同意書，惟按行政罰法第 7 條規定，違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰；法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失；是過失違反行政法上義務之行為仍應予處罰，訴願人員工之一時不察即有過失，並依上開規定推定為訴願人之過失。訴願主張

，不足採據。

(二) 關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

1. 按雇主延長勞工工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上；再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作超過 8 小時之時間；違者，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；揆諸勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 20 條之 1 等規定自明。
2. 依原處分機關 109 年 10 月 5 日訪談○君及○君之會談紀錄載以：「..... 問：請問貴事業單位..... 抽查勞工『○○館』..... 109 年 2 月份至 4 月份..... 答：..... 有關抽查員工○○○（下稱○員）因於 109 年 9 月 14 日召開勞資調解會議未果，○員因工作不適任而被本公司資遣 惟查其出勤紀錄，○員於 109 年 3 月 1 日實際出勤時間為 6：55-1431..... 但依班表應為 7：00-15：30，故因少上 1 小時，○員口頭同意以之前（109 年 3 月前有加班累積時數 7.25 小時，其 109 年 3 月未加班）之加班時數抵扣 1 小時，惟公司該抵扣時數並無請假單等確認，僅在員工出勤卡註記.. 另○員實際最後工作出勤日為 8 月 11 日，但因有勞資糾紛，故○員迄 109 年 3 月底之加班累積時數 6.25 小時，其雖於申請單上勾選加班費，依本公司制度加班費若於每月 25 號之前申請，則會於下月 6 號發薪日一併匯款給付；但○員因前述之勞資爭議，故本公司迄今未給付該 6.25 小時加班費.....。」並經○君及○君簽名確認在案；次按○君 109 年 2 月份「工時記錄表」影本記載：「..... 本月積/消時數 (B)：0..... 本人確定上述本月積/消時數正確，並同意以 ☐ 補休/消積 加班費..... 方式進行..... . 前期結餘補休時數 (A)：7.25 + 本月新增補休 / 消積時數 (B)：0 = 期末累積補休時數 (C)：7.25.....」復按○君 109 年 3 月份「工時記錄表」影本記載：「..... 本月積/消時數 (B)：-1..... 前期結餘補休時數 (A)：7.25 + 本月新增補休/消積時數 (B)：-1 = 期末累積補休時數 (C)：6.25.....」是○君迄 109 年 3 月份平日延長工時累積共計 6.25 小時，依前揭 109 年 8 月 4 日會談紀錄所載，訴願人至遲應於 109 年 4 月 6 日給付○君

平日延長工時工資，惟○君及○君自承訴願人於 109 年 10 月 5 日訪談時仍未給付○君平日延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張其所屬人員一時不察，未結算○君剩餘加班時數，以致未給付○君平日延長工時工資，惟按行政罰法第 7 條規定，違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰；法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失；是過失違反行政法上義務之行為仍應予處罰，訴願人員工之一時不察即有過失，依上開規定推定為訴願人之過失。訴願主張，亦不足採。

（三）關於違反勞動基準法第 39 條規定部分：

1. 按內政部所定應放假之紀念日、節日、兒童節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；兒童節為中央主管機關規定勞工應放假 1 日之節日；兒童節與民族掃墓節同 1 日（109 年 4 月 4 日）時，於前 1 日（109 年 4 月 3 日）放假；雇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、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；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、行為時第 80 條之 1 第 1 項、紀念日及節日實施辦法第 5 條規定及勞動部前揭 104 年 4 月 23 日、106 年 3 月 24 日函釋意旨自明。次按勞動基準法是規定勞動條件的最低標準，勞雇雙方約定的勞動條件不得低於勞動基準法的標準；如果低於標準者，該約定標準無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準；又依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、或使他方當事人拋棄權利、或限制其行使權利、或其他於他方當事人有重大不利益者，按其情形顯失公平時，該部分約定無效，亦有前揭前勞委會 94 年 3 月 23 日函釋意旨可參。再按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，亦有前揭勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨可資參照。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於 8 小時以內者，工資應加倍發給。

2. 依原處分機關 109 年 8 月 4 日訪談○君之會談紀錄載以：「……問：貴事業單位『○○館』（下稱○○館……）之抽查勞工 109 年 2 月份至 4 月份……出勤紀錄、班表、上下班時間、休息時間、休息日及例假日、每日工時、加班制度及國定假日之放假天數為何？是否有工作契約及員工國定假日調移同意之個別書面約定？答：『○○館』之勞工均有簽工作契約，且有調移國定假日同意簽名及指定調移日期……○君 109 年 4 月 3 日之國定假日出勤（簽到退時間 14：25-23：00），其 109 年 4 月本薪 32000 元、勤務津貼 3000 元，但因與員工尚未確認 4 月 3 日出勤給予 1 日加班費或補休，故迄今未給予楊員 109 年 4 月 3 日國定假日出勤薪資；另楊員之合約無國定假日調移及國定假日調移同意書未簽名 ……。」並經○君簽名確認在案；復依○君 109 年 4 月份「工時記錄表」影本記載，○君於 109 年 4 月 3 日 14 時 25 分至 23 時出勤工作，是日為勞工應放假之日，訴願人至遲應於 109 年 5 月 6 日加倍發給○君於是日出勤之工資，惟○君自承訴願人於 109 年 8 月 4 日訪談時仍未加倍發給○君國定假日出勤工資，是訴願人違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。訴願人雖主張○君於 102 年間已簽署工作規定說明，○君已同意該工作規定，訴願人無須加倍發給其國定假日出勤之工資，惟查○君所簽署訴願人所擬具之工作規定說明，其中關於假日或紀念節日當日工作，訴願人不發給勞工加倍工資之約定，已使勞工拋棄權利、或限制其行使權利，依上開前勞委會 94 年 3 月 23 日函釋意旨，該部分之約定，應屬無效；至訴願人主張已將國定假日與其他工作日對調一節，惟○君 109 年 4 月份「工時記錄表」上並未載明 4 月 3 日國定假日究調移至何日，且訴願人自承並無○君簽署國定假日調移之同意書，訴願主張，自不足採。訴願人仍應依勞動基準法第 39 條規定加倍發給○君國定假日出勤之工資。

六、綜上，原處分機關依前揭規定，各處訴願人 2 萬元、10 萬元、10 萬元

罰鍰，合計處 22 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

七、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（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
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
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 110 年 4 月 29 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）