

訴 願 人 ○○○○○○○○○○醫院

代 表 人 ○○○

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

訴 願 代 理 人 ○○○ 律師

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 113 年 7 月 22 日北市勞動字第 11360066871 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

一、訴願人經營醫院，為適用勞動基準法之行業。原處分機關於民國（下同）113 年 4 月 16 日實施勞動檢查，查得訴願人 105 年 12 月 29 日經勞資會議同意實施 4 週變形工時，113 年第 1 個 4 週週期起迄為 1 月 8 日（週一）至 2 月 4 日（週日），依曆循環，經抽查訴願人排班制護理師之勞工，每班為 8.5 小時（內含 0.5 小時休息時間），正常工時為 8 小時，出勤以識別證感應刷卡紀錄上下班時間，或以帳號密碼線上登入差勤系統紀錄上下班時間。訴願人使勞工○○○（下稱○君）於 113 年 2 月 11 日（春節初二）、2 月 12 日（春節初三）及 2 月 28 日（和平紀念日）國定假日出勤，訴願人陳稱○君同意調移國定假日至其他工作日，然因○君目前休安胎假無法提供簽名確認國定假日調移日期之單據，惟依勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 104013069 7 號函釋略以，依勞動基準法第 37 條規定之應放假日（俗稱之國定假日……），均應予勞工休假，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。則訴願人須先經○君同意後，始得實施國定假日與工作日對調；是本件訴願人應給付○君國定假日出勤工資新臺幣（下同）5,586 元（固定薪金額 50,675 元＋職務津貼 5,185 元＝55,860 元／30 天）×3 天＝5,586 元），惟訴願人未給付，違反勞動基準法第 39 條規定。

二、原處分機關爰以 113 年 6 月 25 日北市勞動字第 11360771191 號函檢送勞動檢查結果通知書等予訴願人，並通知其陳述意見，經訴願人以 113 年 7 月 2 日陳述意見書回復在案。原處分機關審認訴願人違反勞動基準法第 39 條規定，

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 項規定，以 113 年 7 月 22 日北市勞動字第 11360066871 號裁處書（下稱原處分）處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原處分於 113 年 7 月 26 日送達，訴願人不服，於 113 年 8 月 19 日經由原處分機關向本府提起訴願，9 月 2 日補正訴願程式，10 月 9 日補充訴願理由，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：在中央為勞動部；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。……。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 2 條第 1 項第 2 款規定：「紀念日如下：……二、和平紀念日：二月二十八日。」第 3 條第 2 款規定：「前條各紀念日，全國懸掛國旗，其紀念方式如下：……二、和平紀念日：由有關機關、團體舉行紀念活動，放假一日。」第 4 條第 1 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。」

勞動部 104 年 4 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函釋（下稱 104 年 4 月 23 日函釋）：「……依勞動基準法第 37 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期日，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期日數，始屬適法……。」

臺北市政府 112 年 12 月 29 日府勞秘字第 1126121098 號公告：「主旨：公告『工會法等 15 項中央法規』所定臺北市政府（以下簡稱本府）有關裁處權限

事項，自中華民國 113 年 1 月 1 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 15 項中央法規』所定本府有關裁處權限事項委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附件。」

附件：工會法等 15 項中央法規裁處權限委任勞動局辦理事項表（節錄）

項次	8
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：護理部召開病房會議布達實施國定假日調移原則時，

○君有參與且未提出反對意見；亦有事先排定出勤班表公告於內網，以備註方式確明調移國定假日之休假日期，○君長期以來依照班表出勤及放假完畢未曾異議，足認○君對於實施國定假日調移有默示同意；勞動部函釋未要求勞工同意要以書面方式為之，原處分機關以訴願人無法提供○君簽名確認國定假日調移之單據而認有違法，顯增加法律所無之限制；訴願人係依原處分機關調查國定假日調移後對應調整之日期，另行將班表提供勞工確認，並提供原處分機關統計資料，雖名為「國定假日調移同意書」，實際上應係「國定假日調移統計書」之誤繕，勞工早在依照班表出勤及休假時，即已默示同意國定假日之調移，原處分認事用法違誤，應予撤銷。

三、查訴願人有事實欄所述之違規事實，有原處分機關 113 年 4 月 16 日訪談訴願人委任之人事室組長○○○（下稱○君）之勞動條件檢查會談紀錄（下稱 113 年 4 月 16 日會談紀錄）、訴願人所附本次抽查 10 位勞工之國定假日調移同意書（其中○君未於同意書簽名）、○君出勤一覽表、○君款項收入明細等資料影本在卷可稽，原處分自屬有據。

四、至訴願人主張護理部召開病房會議布達實施國定假日調移原則時，○君有參與且未提出反對意見；亦有事先排定出勤班表公告於內網，以備註方式確明調移國定假日之休假日期，○君長期以來依照班表出勤及放假完畢未曾異議，足認○君對於實施國定假日調移有默示同意；勞動部函釋未要求勞工同意要以書面方式為之，原處分機關以無法提供○君簽名確認國定假日調移之單據而認有違法，顯增加法律所無之限制；其係依原處分機關調查國定假日調移後對應調整之日期，另行將班表提供勞工確認，並提供原處分機關統計資料，雖名為「國定假日調移同意書」，實際上應係「國定假日調移統計書」之誤繕云云。經查：

（一）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；春節為應放假之民俗節日；和平紀念日為應放假之紀念日；雇主徵得勞工同意於休假日工作者，應加倍發給工資；違反者，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、處分期日、違反條文及罰鍰金額等；揆諸勞動基準法第 37 條第 1 項、第 39 條、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項及紀念日及節日實施辦法第 3 條第 2 款、第 4 條第 1 款等規定自明。次按國定假日均應予勞工休假，雇主應徵得勞工個人之同意後，始得將國定假日調移至其他工作日實施，若未經與勞工協商調移，就勞工該日出勤工作，工資應依勞動基準法第 39 條規定加倍發給；亦有前揭勞動部 104 年 4 月 23 日函釋意旨可資參照。

(二) 依卷附原處分機關 113 年 4 月 16 日會談紀錄影本記載所示，本次抽查之院聘護理師，皆為月薪制勞工，每 2 週給予 2 例假，4 週內給予 4 休息日，勞工有同意定國定假日調移，若國定假日有出勤，會將該國定假日調移至他日，該會談紀錄並經訴願人委任之人事室組長○君簽名確認在案。次依卷附○君 113 年 2 月出勤一覽表影本之記錄，其於 113 年 2 月 11 日、2 月 12 日（春節初二、初三）及 2 月 28 日（和平紀念日）有出勤工作，雖訴願人表示上開國定假日均調移，惟未能提出訴願人有與○君協商並徵得其同意之事證供核，且訴願人未給付○君國定假日出勤之加倍工資，亦有訴願人所附○君款項收入明細影本在卷可稽；是訴願人有未依法加倍給付○君於國定假日出勤之工資，違反勞動基準法第 39 條規定之事實，洵堪認定。

(三) 另查訴願人所附 112 年 4 月 19 日護理部病房／品管會議紀錄內容記載略以「……參加人員……○○○……二、宣導與討論事項…… 4. 請假：……ON：不一定要當月給……」（訴願人表示 ON 係指「off national」國定假日放假），該內容並無已徵得○君個人同意之記載，亦無確明○君前開所述國定假日調移之休假期日；復依原處分機關答辯書陳明，○君雖有參與病房會議及依排班表出勤，惟其未提出異議僅單純不作為，並無任何特定行為，使訴願人可推知其有同意調移國定假日之意思表示。○君為排班制人員，本依訴願人排定之班表出勤，又勞方在談判中通常居於弱勢之地位，班表排定均由雇主片面決定，而實務上縱勞資雙方於就任時有簽立聘任函而知悉應放假日與工作日可能概括性調移，亦尚不得以此免除於排定排班表時，須再徵得勞工之同意，並確明調移國定假日之休假期日之義務；況訴願人無事先經勞工概括同意，更不得以勞工依班表出勤作為勞工已同意之方式；訴願人應說明以何種方式與勞工協商、取得勞工個人同意，並檢附佐證資料供查證，原處分機關並無要求僅得以書面方式取得勞工同意。是訴願人尚難以○君依照班表出勤及放假完畢即認為對國定假日調移有默示同意為由，而冀邀免責。

(四) 又縱如訴願人所稱其所附「國定假日調移同意書」係調查國定假日調移後對應調整之日期，實際上係「國定假日調移統計書」；然依卷附除○君外其餘 9 位勞工之國定假日調移同意書影本內容所示，分別記載有各勞工國定假日當日班別、移調之日期，以確明調移國定假日至勞工其他之工作日實施休假，且有該 9 位勞工予以簽名確認在案，可得知其等並未為反對調移國定假日之意思；惟訴願人既未提供與○君協商經其同意調移國定假日之相關佐證資料供原處分機關查察，亦無經○君簽名確認之「國定假日調移同意書」供核；是原處分機關審認訴願人使○君於國定假日出勤，未依法加倍給付○君國定假日出勤之工資，而依違反勞動基準法第 39 條規定予以裁處，並無違誤。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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 連 堂 凱（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 陳 愛 娥
委員 邱 駿 彥
委員 李 瑞 敏
委員 王 士 帆
委員 陳 衍 任
委員 周 宇 修
委員 陳 佩 慶
委員 邱 子 庭

中 華 民 國 113 年 12 月 25 日

本案依分層負責規定授權人員決行

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）