

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第389號

110年11月25日辯論終結

原告 台灣富美家股份有限公司

代表人 米杰明 (Jerome Daniel Michel)

訴訟代理人 林雅君律師

被告 新竹縣政府

代表人 楊文科 (縣長)

訴訟代理人 葉時羽

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年2月1日勞動法訴二字第1090018870號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告為適用勞動基準法（下稱勞基法）的行業。被告於民國108年9月6日實施勞動檢查，發現原告所屬新豐廠全體勞工於106年、107年國定假日（1月2日、3月29日、9月28日、10月25日、10月31日、11月12日及12月25日）、108年1月2日及3月29日國定假日出勤，合計共16日（下稱系爭出勤日），原告未依其於76年間經臺北市政府76年5月13日北市設2第21747號函核准公布實施的工作規則（下稱76年工作規則）給付加倍工資，致未全額給付工資，違反勞基法第22條第2項規定，於是被告依勞基法第79條第1項第1款及行為時第80條之1第1項規定，以109年2月10日府勞資字第1093930413號處分書，處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名（下稱原處分）。原告不服，經訴願決定駁回後，提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

01 (一)原告76年工作規則第30條雖然規定元旦1日、2日中華民國開
02 國紀念日、3月29日青年節、9月28日孔子誕辰紀念日、10月
03 25日臺灣光復節、10月31日先總統蔣公誕辰紀念日、11月12
04 日國父誕辰紀念日及12月25日行憲紀念日均應放假。然該條
05 所謂「政府規定應放假之紀念（節）日」，意指原告採行與
06 現行法令及政府規定同步的立場辦理，並無「優於勞基法」
07 的意思。又因應法定正常工時的減縮及落實週休2日，勞基
08 法第36條第1項於105年12月6日修正，同時修正勞基法第37
09 條規定，且不再適用勞基法施行細則第23條規定。依此，前
10 述1月2日、3月29日、9月28日、10月25日、10月31日、11月
11 12日及12月25日均已非國定假日。原告76年工作規則第68條
12 也明定：「本規則如有未盡事宜，悉依有關法令規定辦理。
13 同一法令另有修正時，依修正之法令辦理。」勞資雙方自然
14 應受拘束，員工於系爭出勤日上班應無請求給付加倍工資的
15 權利。

16 (二)勞動部107年3月26日勞動條1字第1070130489號函已表示，
17 於工作規則依勞基法施行細則第37條第3項所定「依據法
18 令」而為適時修正的情形，非屬雇主單方面變更個別勞工的
19 勞動條件，得免經與工會或勞工協商同意。同理，原告欲修
20 訂76年工作規則第30條規定，也是依勞基法新制的法令變更
21 所為的適時修正，本得免經與工會或勞工協商同意。但因被
22 告錯誤的行政指導，宣稱原告如欲修訂76年工作規則第30條
23 規定，屬於勞動條件的不利益變更，應徵得工會及勞工同
24 意，致台灣富美家股份有限公司工會（下稱富美家工會）抵
25 制原告修訂76年工作規則。原告修訂的新工作規則一直到10
26 8年6月18日才經臺北市政府勞動局同意核備。因此，76年工
27 作規則未能適時修正不可歸責於原告，原告沒有違反勞基法
28 第22條第2款規定的故意及過失。況且，被告承辦人原本也
29 認為系爭出勤日皆為勞基法第37條修法後已刪除的休假日，
30 依法本無須給假，76年工作規則第30條規定也沒有優於法令
31 給假的意思，建議以查無不法結案，但被告最終仍作成原處

01 分，顯見被告對原告就系爭出勤日是否有給付勞工加倍工資
02 的義務，見解亦有不一，有法律上爭議，原告自無不全額給
03 付工資的主觀上故意或過失。

04 (三)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

05 三、被告答辯及聲明：

06 (一)勞基法規定為勞動條件最低標準，雇主所定工作規則優於勞
07 基法規定時，應優先適用。縱勞基法修正，倘工作規則較修
08 正後的勞基法為優，仍應優先適用。工作規則不因勞基法的
09 修正而當然發生修正的效力。原告雖主張76年工作規則只是
10 依勞基法相關規定辦理，無優於勞基法為給付的意思等等。
11 惟原告76年工作規則第30條明定系爭出勤日均為應放假的節
12 日，且原告於108年6月6日始將修正後的工作規則報經臺北
13 市政府核備，故於勞基法106年1月1日修正施行後，原告修
14 訂76年工作規則前，76年工作規則第30條優於勞基法規定部
15 分，除勞資雙方協商合意變更工作規則所定假日為非休假日
16 外，不因勞基法修正而當然發生隨同修正或刪除的效力。勞
17 工已於系爭出勤日上班，原告即應依76年工作規則第31條規
18 定加給工資。

19 (二)原告主張：其依據法令適時修正76年工作規則，非屬雇主單
20 方面變更個別勞工之勞動條件的情形，免經與工會或勞工協
21 商同意等等。然原告將76年工作規則所訂休假日改為12日，
22 天數較原先為少，是對76年工作規則所定勞動條件為不利的
23 變更，原告自應與其所屬企業工會及勞工協商，非逕自變
24 更。況原處分是針對原告變更工作規則前，勞工已依76年工
25 作規則規定的休假日出勤，原告未依規定加給工資，無涉原
26 告修訂76年工作規則後的事實。原告前開主張，尚不得執為
27 免責的論據。

28 (三)聲明：原告之訴駁回。

29 四、前開事實概要欄所載事實，有經濟部商業司商工登記公示資
30 料查詢服務（本院卷第49-50頁）、被告108年9月6日一般事
31 業單位勞動條件檢查會談紀錄表（原處分卷第96-100頁）、

原告76年工作規則（本院卷第63-76頁）、原處分、罰鍰繳款單及訴願決定（本院卷第51-62頁）等在卷可證，足以認定為真實。

五、爭點：原告有無違反勞基法第22條第2項規定的要件事實？有無故意、過失的主觀責任條件？

六、本院的判斷：

（一）應適用的法令：

1.勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）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37條規定：「（第1項）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2項）中華民國105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行。」第39條規定：「……第37條所定之休假……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70條第1款、第2款規定：「雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。」第71條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」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2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條……第34條至第41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，

01 應按次處罰。」依上開規定可知，勞基法為勞動條件的最低
02 保障標準，為維持勞工經濟生活的穩定，勞工因工作而取得
03 的工資應獲得全部且直接的給付，除法令另有規定或勞雇雙
04 方另有約定外，雇主不得任意扣發工資；又為舒緩勞工的工作
05 壓力、提升生活品質，勞工於國定假日均應休假，雇主徵
06 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。雇主訂立工
07 作規則就休假、工資等事項有所規範，不得違反上述勞基法
08 的強制或禁止規定，否則工作規則無效。

09 2.依勞基法第85條規定授權訂定的勞基法施行細則第37條第1
10 項及第3項規定：「（第1項）雇主於僱用勞工人數滿30人時
11 應即訂立工作規則，並於30日內報請當地主管機關核備。
12 ……（第3項）工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度
13 變更情形適時修正，修正後並依第1項程序報請核備。」這
14 是有關雇主訂立或修正工作規則後，報請主管機關核備的期
15 限規定，俾使主管機關得以確保工作規則的內容沒有違反法
16 令的強制或禁止規範或其他有關該事業適用的團體協約規
17 定，藉以保障勞工，符合勞基法第70條及第71條規範意旨，
18 得為本院裁判所適用。

19 3.74年2月27日訂定發布的勞基法施行細則第23條規定：
20 「（第1項）本法第37條規定應放假之紀念日如左：一、中
21 華民國開國紀念日。二、革命先烈紀念日（3月29日）。
22 三、孔子誕辰紀念日（9月28日）。四、國慶日（10月10
23 日）。五、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）。六、國父
24 誕辰紀念日（11月12日）。七、行憲紀念日（12月25日）。
25 （第2項）本法第37條所稱之勞動節日係指5月1日勞動節。
26 （第3項）本法第37條所稱其他由中央主管機關規定應放假
27 之日如左：一、春節。二、婦女節（3月8日。以女性為
28 限）。三、民族掃墓節（農曆清明節為準）。四、端午節
29 （農曆5月5日）。五、中秋節（農曆8月15日）。六、農曆
30 除夕。七、臺灣光復節（10月25日。以臺灣地區為限）。
31 八、其他經中央主管機關指定者。」此一規定於86年6月12

日修正，原第1項規定增列和平紀念日（2月28日）為應放假的紀念日；第3項修正為：「本法第37條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：一、中華民國開國紀念日之翌日（元月2日）。二、春節（農曆正月初1至初3）。三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前1日）。四、民族掃墓節（農曆清明節為準）。五、端午節（農曆5月5日）。六、中秋節（農曆8月15日）。七、農曆除夕。八、臺灣光復節（10月25日）。九、其他經中央主管機關指定者。」上開第1項及第3項規定再於104年12月9日修正為：「（第1項）本法第37條所定紀念日如下：一、中華民國開國紀念日：1月1日。二、和平紀念日：2月28日。三、國慶日：10月10日。……（第3項）本法第37條所定其他由中央主管機關規定應放假之日如下：一、春節：農曆1月1日至1月3日。二、兒童節：4月4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。三、民族掃墓節：定於清明日。四、端午節：農曆5月5日。五、中秋節：農曆8月15日。六、農曆除夕：農曆12月之末日。七、其他經中央主管機關指定者。」（此一修正，勞動部以105年6月21日勞動條3字第1050131239號令發布自105年6月21日起失效；另自105年6月21日起，適用104年12月9日修正發布，105年1月1日施行前的勞基法施行細則條文。）勞基法施行細則第23條規定最終於106年6月16日刪除，其刪除理由為「配合本法第37條所定休假日規定之修正，勞工應放假之紀念日及節日，回歸內政部一致之規範，爰刪除本條規定。」是以，有關勞工應放假的國定假日，依105年12月6日修正勞基法第37條第1項規定，均按內政部所定「紀念日及節日實施辦法」辦理。依該辦法第2條第1款、第2款、第8款、第3條第1款、第2款、第4條、第5條規定，中華民國開國紀念日（1月1日）、和平紀念日（2月28日）、國慶日（10月10日）、兒童節（4月4日）、勞動節（5月1日）、民族掃墓節、端午節、中秋節、農曆除夕均放假1日、春節放假3日。前述

中華民國開國紀念日翌日（元月2日）、革命先烈紀念日（3月29日）、孔子誕辰紀念日（9月28日）、臺灣光復節（10月25日）、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）、國父誕辰紀念日（11月12日）及行憲紀念日（12月25日）均不再放假。

(二)原告沒有違反勞基法第22條第2項規定的要件事實：

1.原告76年工作規則第30條規定：「下列政府規定應放假之紀念（節）日，均予放假，工資照給：(一)元旦1日、2日，中華民國開國紀念日。(二)3月8日婦女節（限女性員工休假）。(三)3月29日青年節。(四)4月5日先總統蔣公逝世紀念日民族掃墓節（以清明節為準）。(五)5月1日勞動節。(六)9月28日孔子誕辰紀念日。(七)10月10日國慶紀念日。(八)10月25日臺灣光復節。(九)10月31日先總統蔣公誕辰紀念日。(十)11月12日國父誕辰紀念日。□12月25日行憲紀念日。□農曆春節，正月1日、2日（依習俗，但不得少於政府規定天數）。□端午、中秋、農曆除夕各休息1天。□其他由政府明令指定休假日。」規範其所屬勞工於特定時日放假並照領工資的要件有二，包括列舉的特定時日（即列舉的紀念日或節日），以及此一特定時日須為政府規定應放假者。因此，僅從文義出發，雖屬列舉的特定時日，但非政府規定應放假者，勞工即無於該特定時日放假並照領工資的權利。原告制定76年工作規則時的勞基法施行細則第23條規定雖將中華民國開國紀念日的翌日（1月2日）、革命先烈紀念日（3月29日）、孔子誕辰紀念日（9月28日）、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）、國父誕辰紀念日（11月12日）、行憲紀念日（12月25日）、臺灣光復節（10月25日）等列為政府規定應放假的紀念日或節日，但自105年12月6日修正勞基法第37條第1項規定於106年1月1日施行起，已經不是政府規定應放假的紀念日或節日，不符合76年工作規則第30條規定要件。被告主張該等紀念日或節日仍屬於76年工作規則第30條規定應放假的

01 紀念日或節日等等，顯然漏未注意該條所定「政府規定應放
02 假」此一要件，自不可採。

03 2.比對原告76年工作規則第30條列舉的紀念日及節日，均與該
04 時所適用74年2月27日訂定發布的勞基法施行細則第23條規
05 定相同。勞基法施行細則第23條規定雖未明定中華民國開國
06 紀念日的翌日（1月2日）為應放假的紀念日，但內政部74年
07 12月18日台內勞字第366675號函：「一、中華民國開國紀念
08 日及春節應各放假2日（元月1日、2日及農曆正月初一、初
09 二）。……。」（本院卷第85頁）已明白表示中華民國開國
10 紀念日的翌日（1月2日）亦為應放假的紀念日，屬於勞基法
11 施行細則第23條第3項第8款所稱「其他經中央主管機關指
12 定」的應放假日。可見原告76年工作規則第30條列舉的特定
13 時日，僅是按照當時政府規定應放假的紀念日及節日逐一臚
14 列明定，尚無優於勞基法給付勞工的意思。因此，政府規定
15 應放假的節日或紀念日有變更，原告依76年工作規則第30條
16 規范文義配合調整，對於該條所列特定時日而已非政府規定
17 應放假日出勤的勞工，未給付加倍工資，尚難認有違反勞基
18 法第22條第2項規定。

19 3.被告雖主張：於勞基法106年1月1日修正施行後，原告修訂7
20 6年工作規則前，76年工作規則條文優於勞基法規定者，除
21 勞資雙方協商合意變更外，不因勞基法修正而當然發生修正
22 或刪除的效力，故原告仍應依76年工作規則第31條規定加給
23 工資等等。然如上所述，原告76年工作規則第30條規定因附
24 加「政府規定應放假」的要件，因此自始與政府法令變更相
25 連動。勞基法第37條規定於106年1月1日修正施行後，原告7
26 6年工作規則第30條規定的適用範圍即隨之變更，並無被告
27 所述優於勞基法的情形。被告上開主張，容有誤會。

28 (三)本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
29 經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必
30 要，一併說明。

七、結論：原處分及訴願決定違法，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

中華民國 110 年 12 月 23 日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法官 高愈杰

法官 李君豪

法官 楊坤樵

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

01

4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 110 年 12 月 23 日

03

書記官 高郁婷