

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第96號

114年8月6日辯論終結

原告 台灣立凱電能科技股份有限公司

代表人 張聖時

訴訟代理人 朱瑞陽律師

複代理人 龍美瑜律師

訴訟代理人 許雅婷律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 吳兆原律師

康賢綜律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國113年1月26日(發文日期113年2月17日)勞動法訴二字第1120018716號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件原告不服被告所為新臺幣(下同)5萬元之罰鍰及公布其名稱等不利處分，依行政訴訟法第104條之1第1項第2款規定，應適用通常訴訟程序，以地方行政法院為第一審管轄法院。

二、事實概要：

原告從事電能科技相關產業之上櫃公司，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業，被告勞動檢查處於民國112年6月28日實施勞動條件檢查，發現原告所僱勞工馮慧蕙、陳唯謙(下稱馮君、陳君)於112年5月1日勞動節之國定假日有出勤

01 紀錄，惟原告未依規定加倍發給工資，違反勞基法第39條規
02 定。經被告審查屬實，依勞基法第79條第1項第1款、第80條
03 之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基
04 準(下稱統一裁罰基準)附表第48項次規定，以112年8月1日
05 府勞檢字第1120211332號裁處書(下稱原處分)處原告罰鍰
06 5萬元，並公布原告名稱及負責人姓名等(業已公布)及令即
07 日起改善。原告不服，提起訴願遭駁回，遂提起本件行政訴
08 訟。

09 三、原告起訴主張：

10 原告實施變形工時制度，業經勞資會議通過，每月排班均係
11 書面通知且事前經勞工同意排班，公告後員工亦未有任何異
12 議或反對之表示，並依該班表出勤，已足推定員工默示同意
13 將國定假日調移至其他工作日實施。則本件原告勞工馮君、
14 陳君2人於000年0月0日出勤係平常日出勤而非休假日出勤，
15 要無勞基法第39條於休假日工作，應加倍給付工資之適用。
16 且就原告主觀認知而言，已依法經勞資會議通過變形工時，
17 且經個別勞工同意將休假日調移，已充分保障勞工勞動權
18 益，原告無任何不法意識，主觀上不具違反勞基法等規定之
19 故意或過失，依行政罰法第7條第1項規定不應處罰。爰聲
20 明：(一)訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。(二)確認被告
21 公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

22 四、被告則以：

23 依勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函示可
24 知，法定應放假之日固非不得與工作日調移或對調，惟應徵
25 得勞工「個人」之同意，且應「確明」所調移應放假日之休
26 假日期(俾日後審查之用)，始符合前揭規定及保障個別勞工
27 權益之意旨。該雇主如欲調移勞工之國定假日，必須先經勞
28 工「個人」之事先同意，不得僅為單方面變更，或只得到工
29 會或勞資會議同意，且調移後的休假日日期也必須明確指明，
30 方符上開規定之意旨。原告就馮君、陳君於112年5月1日於
31 國定假日之出勤工作，自應依勞基法第39條規定發給加倍工

01 資，始為合法。惟依馮君、陳君112年5月份薪資單，未見有
02 發給加倍工資，足認原告就馮君、陳君於國定假日出勤，並
03 未發給加倍工資。從而，被告核認原告有違反勞基法第39條
04 規定之違規行為，並無違誤。原告就國定假日調移一事，均
05 未事先經個別勞工同意，經檢視原告排班表，亦「未」確明
06 所調移應放假日之休假日期，而僅由各部門主管於當月中旬
07 排定並公告次月班表予該部門勞工知悉，致原告使馮君及陳
08 君於國定假日出勤未加倍發給工資，即與法未合。原告員工
09 未有任何異議或反對之表示，並依該班表出勤，仍「無從」
10 推定員工默示同意將國定假日調移至其他工作日實施。勞工
11 單純沉默並「非」默示意思表示，須有其他特別舉動或其他
12 情事足以間接推知當事人之意思，始得構成默示意思表示。
13 且勞資經濟地位懸殊，勞方為保住工作通常不敢明示反對之
14 意思，故勞工繼續提供勞務亦不代表勞工已默示同意，而僅
15 是單純保持沉默，單純沉默不得視為默示意思表示，須當事
16 人有特定舉動足以推知其有同意之意思，始足當之。據此，
17 勞工繼續提供勞務，至多僅單純就該班表出勤一事保持沉默
18 而已。被告以原處分依法裁處，自屬有據。爰答辯聲明：原
19 告之訴駁回。

20 五、兩造不爭執事項(見本院卷第152頁)：

- 21 (一)原告所屬勞工馮君、陳君於112年5月1日勞動節國定假日出
22 勤工作。
- 23 (二)前開勞工馮君、陳君於上開國定假日出勤之工資並未有加倍
24 發給。
- 25 (三)本件被告係以原告3年內第1次違反勞基法第39條之規定，而
26 以原處分裁罰。原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部
27 分，被告已於112年8月1日公布而執行(見本院卷第93頁)。

28 六、本院之判斷：

- 29 (一)原告有違反勞基法第39條規定之違章行為：

- 30 1.原告使勞工馮君、陳君於國定假日出勤，未給付出勤加倍工
31 資：

01 (1)按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關
02 係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適
03 用其他法律之規定。」勞基法第1條定有明文。同法第37條
04 第1項、第39條則規定：「內政部所定應放假之紀念日、節
05 日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休
06 假。」「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及
07 第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞
08 工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有
09 趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」而若違
10 反上開規定者，應依同法第79條第1項第1款，處2萬元以上1
11 00萬元以下罰鍰，併依同法第80條之1第1項規定公布原告名
12 稱及負責人姓名等限期令改善。

13 (2)依前揭勞基法第37條第1項、第39條規範結構及其意旨，可
14 知為保障勞工於特定假日參加紀念性活動、從事節慶民俗活
15 動等國定假日休假權利，原則上均應給予勞工休假，勞工沒
16 有出勤義務。故立法課予雇主不得利用其優勢，未經勞工同
17 意即令勞工於國定假日工作，惟例外於徵得勞工同意時，得
18 使勞工於特定假日工作，並同時課予雇主加倍給付工資之義
19 務。依兩造不爭執(一)(二)所載及卷附訪談記錄、出勤刷卡資
20 料、員工薪資單等事證(見原處分卷第58、68、75、79、80
21 頁)，足證原告就勞工馮君、陳君於國定假日出勤，並未給
22 付出勤加倍工資。從而，被告核認原告有違反勞基法第39條
23 規定之違章事實，並無違誤。

24 2.原告主張調移勞工國定假日已違反勞基法第37條、第39條規
25 定，無從為有利之認定：

26 (1)中央主管機關勞動部基於其法定職權，以勞動部104年4月23
27 日勞動條1字第1040130697號函：「……又依勞動基準法第3
28 7條及其施行細則第23條規定之應放假日（俗稱之國定假
29 日，含5月1日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工
30 同意於是日出勤，工資應依同法第39條規定加倍發給。勞資
31 雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該

01 協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』
02 之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至
03 其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假
04 日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當
05 日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應
06 使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日
07 數，始屬適法。……」予以闡示勞基法第37條及第39條之原
08 意。準此可知，法定應放假之日固非不得與工作日調移或對
09 調，然應徵得勞工「個人」之同意，且應「確明」所調移應
10 放假日之休假日期（俾日後審查之用），始符合前揭規定及
11 保障個別勞工權益之意旨（最高行政法院108年度判字第2號
12 判決意旨參照）。經查：

- 13 ①原告主張業經勞資會議同意採行4週變形工時制度，並提出9
14 9年5月15日第一屆第12次勞資會議紀錄、104年12月22日第
15 三屆第3次勞資會議紀錄、111年12月2日第四屆第19次勞資
16 會議紀錄等件為據（見本院卷第41至42、129頁、訴願卷第6
17 9、70頁）。惟本件係在處理勞基法第37條所定國定假日與其
18 他工作日對調之問題，未涉及勞基法第36條所定之1例1休週
19 休2日制或容許勞雇雙方基於特殊工作需要，在雙週、4週、8
20 週範圍內調移工作日或工作時間等問題，是前揭會議紀錄內
21 容僅關於原告是否採變形工時制度而已，無從釐清本件原告
22 就法定應放假之日是否已符合勞動法令之規定，自不足為有
23 利於原告之認定。
- 24 ②原告主張其工作規則於112年3月3日經被告同意核備，於112
25 年3月17日公告周知勞工，已明定原告得調撥勞工於放假日
26 工作，且排班表均事先通知勞工，經同意後排班並公告，已
27 足推定勞工默示同意將國定假日調移至其他工作日實施云
28 云。惟查，原告上開工作規定第15條第3項固規定：「前項
29 依政府機關公告為依據應放假之日，均給員工休假，工資照
30 給。如因工作需要，徵得員工同意，得調撥於放假日工作，
31 並依勞動基準法規定給付該日之工資。」等語（見原處分卷

01 第102頁)，可知原告僅係將勞基法第39條所定應徵得勞工同
02 意之要件訂入工作規則內而已，是原告之勞工縱使知悉工作
03 規則有應放假之日與工作日概括性調移，仍不得以此免除原
04 告於排定班表時，再徵得原告員工之同意並確明關於調移國
05 定假日之義務。是以，尚難僅憑原告前揭工作規則有此規
06 定，遽謂原告已徵得勞工個人之同意。又原告提出原證5原
07 告公司以「品質檢驗一課」為收件人並夾帶附檔112年5月排
08 班表電子郵件、原證7排班流程圖、原證8原告公司以「品質
09 檢驗一課」為收件人並夾帶附檔112年1月排班表之電子郵件
10 及日班LINE群組對話紀錄、原證10原告公司材料廠LINE群組
11 111年4月、110年6月排班對話紀錄等件為證(見本院卷第4
12 5、131至138、171至172頁)，惟馮君、陳君均非任職「品質
13 檢驗一課」之人員，另上開內容係原告公司112年1月、111
14 年4月、110年6月排班表之排定及調整情形，均無關於本件
15 原告使勞工馮君、陳君於112年5月1日勞動節國定假日出勤
16 已徵得其等同意之情節，無從證明原告主張馮君、陳君對於
17 000年0月0日出勤及移調已有默示同意之情為真。至原告主
18 張馮君、陳君之112年5月1日勞動節國定假日已調移至其他
19 工作日休息云云，惟仍無法證明原告已徵得其2人同意並確
20 明移調國定假日之要件。

21 (2)退步言之，縱認原告之勞工馮君、陳君有默示同意於112年5
22 月1日勞動節國定假日出勤之意思表示，依原告工作規則第1
23 9條第3款前段規定：「本公司延長員工工作時間者，其延長
24 工作時間之工資依下列標準加給之：三、國定紀念日及例假日
25 工作者，按規定加發1日工資。經調移休假者以調移後之日
26 為準。」等語(見原處分卷第103頁)，前述工作規則已明定
27 國定紀念日出勤應加倍給付工資之意旨，原告自應受該工作
28 規則所拘束。益證本件原告確有使所屬勞工於國定假日工
29 作，卻未依工作規則約定給付加倍工資之情事，已構成違反
30 勞基法第39條規定之違章事實，實屬明確。

31 3.又勞基法第37條所定國定假日休假之權利，係明文規定雇主

01 不得利用其優勢，單方面令勞工於國定假日工作，惟考量實
02 務需要，始例外容許雇主於徵得勞工同意時，得使勞工於該
03 國定假日工作，同時課予雇主加倍給付工資之義務，此乃雇
04 主法定之誠命義務。至於原告所指採用變形工時制度，係為
05 符合特定行業運作之需求，故在工會或勞資會議同議下，允
06 許企業於雙週、8週和4週範圍內調移工作日或工作時間，非
07 謂實行變形工時制度，即可解除使勞工於國定假日工作之法
08 律限制，均業如前述。而原告如有不明瞭之處，可向主管機
09 關諮詢釐清。益見，原告為勞基法規定雇主，負有依勞基法
10 第39條規定對於勞工國定假日出勤加倍給付工資之義務，難
11 諉稱其不知義務，甚且原告公司之工作規則已就此予以明
12 定，不容原告任意推翻。原告自無不能注意之情事，縱無故
13 意亦應負過失責任無訛。是原告主張主觀認知為已經勞資會
14 議通過變形工時而勞工已同意將休假日調移，原告無不法意
15 識，無故意或過失云云，洵屬藉詞卸責之詞，要不足採。

16 (二)被告以原處分裁處，並無違誤：

17 承上，原告主張均無足採，被告以原告為上櫃公司之戊類事
18 業單位，且係3年內第1次違反勞基法第39條規定，乃依同法
19 第79條第1項第1款、第80條之1第1項及統一裁罰基準附表第
20 48項次規定，裁罰5萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓
21 名等及令即日起改善，認事用法均無違誤，訴願決定予以維
22 持，亦無不合。從而，原告訴請撤銷原處分及訴願決定，並
23 請求確認被告公布原告名稱違法，核屬無據，為無理由，應
24 予駁回。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
26 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

27 八、結論：

28 (一)原告之訴為無理由。

29 (二)第一審訴訟費用應由敗訴之原告負擔，爰宣示如主文第2項
30 所示。

31 中 華 民 國 114 年 8 月 20 日

01 審判長法官 陳雪玉

02 法官 黃子滢

03 法官 林禎瑩

04 一、上為正本係照原本作成。

05 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
06 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
07 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
08 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
09 繕本）

10 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
11 逕以裁定駁回。

12 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
13 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
14 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
15

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. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，	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。

01

亦得為上訴審訴訟代理人	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。 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 114 年 8 月 20 日

03

書記官 盧姿妤