最 高 行 政 法 院 判 決

108年度判字第2號

上　訴　人　台灣高速鐵路股份有限公司
代　表　人　江耀宗
訴訟代理人　王柏泰　律師
　　柯瑩芳　律師
　　蔡慧馨　律師
被上訴人　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國106年9月28日臺中高等行政法院106年度訴字第55號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人係經營交通運輸業，為適用勞動基準法之行業，經被上訴人所屬勞工局於民國104年11月20日實施勞動檢查結果，發現上訴人與所屬臺中轉運中心勞工約定排休制度，勞工於到任時皆簽立聘任函，同意配合公司規章及工時調移制度，惟104年11月30日前皆未明確列出國定假日與其他正常工作日調移之日期，且經查上訴人勞工王勝學、林孟萱、李宜真、林雅琳、童文容及陳美璇等人於104年10月25日（臺灣光復節）排定出勤，然未明確列出該休假日與何正常工作日調移，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第37條規定。案經被上訴人審認屬實，乃依勞動基準法第79條第1項第1款規定，以105年5月19日府授勞動字第1050100048號行政裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元。上訴人不服，提起訴願遭決定駁回，遂向臺灣臺中地方法院（下稱臺中地院）提起行政訴訟。另以被上訴人於105年7月間在所屬勞工局網站上之「違反勞基法公布區－105年度7月份公布違法事業單位名單一覽表」內公布上訴人名稱，上

訴人認該部分已執行完畢而無回復原狀之可能，上訴人除依行政訴訟法第4條規定訴請撤銷上開罰鍰處分及訴願決定外，併依同法第6條第1項後段規定，請求確認被上訴人公布上訴人名稱違法，經臺中地院以106年度簡字第6號行政訴訟裁定移送臺中高等行政法（下稱原審法院）管轄審判，為原判決駁回，而提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張略以：（一）按改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）86年7月17日（86）台勞動二字第028692號函釋及87年2月16日（87）台勞動二字第005056號函釋意旨，勞動基準法第39條所定之休假日，如經勞資雙方同意與其他工作日對調，原本之休假日即改變性質為工作日，不能僅以勞工於國定假日到場工作，即認雇主應加倍給予工資。次按本院106年度判字第300號判決意旨可知，雇主制定之「工作規則」，視為勞工默示承諾之勞動契約內容；如「工作規則」約定「輪班制之工作時間另行排定之」等類內容時，以「輪班表」即得知悉受調移之國定假日與正常工作日日期，即應認為勞工當時知悉工作性質，同意受僱下，出勤後並無異議，自己同意調移休假日為工作日。以上訴人行業必須維持全年無休、甚至國定假日為營運高峰之產業性質，故上訴人應徵者面談時，均會清楚向應徵者表示，其應徵之工作屬性為輪班、排班之人員，且週六、週日、節日或紀念日可能是正常工作日；而經上訴人錄取後，上訴人向各該錄取人員發出之聘任函，其上即已記載「工作屬輪班、排班之人員，依班表排訂全年之工作日與假日…班表中之工作日如為週六、週日、節日或紀念日屬正常工作日不適用加班」此一勞動契約必要之點，於錄取人員同意並受僱後，參照本院106年度判字第300號判決意旨，應認為「班表」已足為「調移國定假日與工作日」之依據。（二）按勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函(下稱勞動部104年4月23日函)、104年9月14日勞動條3字第1040131902號函、本院106年度判字第300號判決及高雄高等行政法院105年度簡上字第18號判決

意旨，勞動基準法第37條所規定之「應放假之日」，與正常工作日相互調移時，只要被調移之日數相符、未減損勞工應有之國定休假日數即足，上訴人應無特定「何一工作日與何一應放假之日調移」之標定義務。上訴人於工作規則中已載明輪/排班人員之例/休假日，應以上訴人核定之輪/排班表所排定，並經員工以簽回聘任函的方式同意應放假之日與工作日概括性調移制度，上訴人另以所屬內部人員皆可確認的公告及每月公布班表方式，使員工得以調整每月工作日與應放假日，凡此重要事證，足證上訴人之應放假日與工作日概括性調移制度並無違反勞動基準法第37條之處，不能認為上訴人並未取得與勞工間關於國定假日調移之合意。（三）上訴人向來信賴勞委會87年2月16日（87）台勞動二字第005056號函、90年6月7日（90）台勞動二字第0019248號函、勞動部104年4月23日函、104年9月14日勞動條3字第1040131902號函等解釋函令意旨，認為雇主與勞工得就「國定假日與工作日調移」進行協商，即原「勞動基準法第37條規定應放假之日」，經調移後則成為正常工作日。與應放假之日相調移之原正常工作日，則成為實質上「應放假之日」。此項「調移」之容許性，涉及個別勞工權益，故僅須「勞工個人同意」即為已足。且此項「同意」不以書面為要件，上訴人亦信賴依私法自治、契約自由原則，尚無法律或行政命令明文須以「特定同意」「何一工作日與何一應放假之日調移」，而應容許概括同意。上訴人同時信賴民法第161條第1項、臺灣高等法院臺南分院98年度勞上易字第21號民事判決等判決意旨，認為勞工積極接受輪/排班表而出勤工作，應認為已針對「勞動基準法第37條應放假之日予以調移」一事達成合意。是以，上訴人實已善盡其注意義務，尚無過失之情況，不應以行政罰相繩。（四）被上訴人以上訴人未明確列明前開國定假日與何工作日對調、勞工到任時簽訂之聘任函及回函向後一次性拋棄勞工自行排定行使國定假日之權利云云，惟上訴人徵得勞工同意，而令勞工於應放假日提供勞務者，即

無違反勞動基準法第37條規定，被上訴人毫未充足舉證證明「上訴人未徵得勞工同意」一事，即作成認上訴人涉違勞動基準法第37條規定之見解，乃僅憑片面之臆測為處分基礎，並創設法律所無之限制，違反法律保留原則，及行政程序法第9條、第36條有利不利一律注意原則等語，求為判決撤銷訴願決定及原處分、確認被上訴人於105年7月間公布上訴人名稱之處分為違法。

三、被上訴人則以：上訴人稱述員工明確知悉每月班表之假日不一定為週六、週日或紀念日與節日，如週六、週日或紀念日與節日於班表中排定為工作日，當日即屬正常工作，員工全年度應放假日數為110日，上訴人於年度結算後將發給不足110日部分之加倍工資等，並無法顯示出勞資雙方於事前明確協商調移，另查上訴人談話紀錄表示：「…惟104年11月31日以前國定假日未明確列出國定假日調移之日期及時間…等語」，亦無法積極說明國定假日於事前調移並經雙方協商同意，及明確列出該休假日與工作日調移之日期及時間，僅以勞工到任時簽訂之「聘任函」及「回函」向後一次性拋棄勞工自行排定行使國定假日之權利，爰此，全年度調移無異於規避給予國定假日或適逢例假日、休息日者應予補休，再者，應「確明」所調移應放假日之休假日期，是為具有日後審查之作用，以杜爭議，始符規定及保障勞動基準法第37條個別勞工權益之意旨等語，資為抗辯，求為判決駁回上訴人之訴。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：（一）按臺灣光復節（即10月25日）係勞動部於104年12月9日修正發布前之勞動基準法施行細則第23條第3項第8款所明定之應放假日。惟按勞動部（即原行政院勞工委員會）86年7月17日（86）台勞動二字第028692號、87年2月16日（87）台勞動二字第005056號及104年9月14日勞動條3字第1040131902號函釋意旨可知，依本件行為時勞工行政實務，係容許雇主或事業單位徵得勞方同意，將勞動基準法第37條及同法施行細則第

23條所規定應放假之休假日與其他工作日對調，經對調後原放假日即為應工作之日。是勞動基準法第39條所定之休假日工作之加發工資，係雇主經徵得勞工同意於休假日工作者固應加發工資以資補償。惟因勞工之工作內容及性質，該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調，此時原本之例休假日對該勞工而言，已改變其性質而成為工作日，自不能以例假日及國定假日到場工作即認雇主應加倍給予工資，惟依行為時勞動基準法第37條所定之休假日經勞資雙方協商同意與其他工作日對調，勞工經該調移後輪班排休，若依排班表排定於例假日及國定假日休息，經主管徵求同意而出勤之勞工，自應依勞動基準法第39條發給加倍加班費，乃屬當然。（二）又依勞動部104年4月23日函釋意旨可知，法定應放假日固非不得與工作日調移或對調，然應徵得勞工「個人」之同意，且應「確明」所調移應放假日之休假日期（此具有俾日後審查之作用），始符勞動基準法第37條、同法施行細則第23條規定及保障個別勞工權益之意旨。上訴人之工作規則所謂「輪/排班人員之例/休假日，應依公司核定之輪/排班表所排定之休假日辦理」、「例假日以每7日為1週期，原則上以公司行事曆之週次為1週期，每1週期內應有1日例假。輪/排班人員之例假日，應依公司核定之輪/排班表所排定之例假日辦理，與總公司行事曆勤務時間不同」，並無所謂「經勞雇協商」，亦未據上訴人提出「個別勞工」同意之事證，僅稱「惟不得違反勞動基準法之規定」，則此「調移」，縱經上訴人與勞資會議之勞工代表協商，亦顯與勞動部104年4月23日函釋之意旨不符，而上訴人亦稱並無明確指出之調移例/休假日對應，自不足為「個別勞工勞動條件之變更」之適法依據。（三）況依被上訴人所屬勞工局對上訴人列車長林00（000000）及已離職勞工陳00（000000）之電話訪談紀錄所示，上訴人並未與其等協商調移國定假日，證人即上訴人之員工王勝學、林孟萱、李宜真、林雅琳、童文容、陳美璇等人於原審法院準備程序時均證稱係以排班表排

班服勤，從而，被上訴人依上訴人於勞動檢查時所提出之勞工排班表及勞工王勝學、林孟萱、李宜真、林雅琳、童文容及陳美璇等人於104年10月25日臺灣光復節之法定應放假日仍然上班之事實，上訴人卻未依勞動基準法第39條之規定給付加倍工資。乃被上訴人依勞動檢查時所獲資料，認定上訴人違反勞動基準法第37條之規定，並依同法第79條第1項規定，據以裁處2萬元罰鍰，復於105年7月10日公布上訴人名稱，自屬有據。（四）上訴人主張員工明確知悉每月班表之假日不一定為週六、週日或紀念日與節日，如週六、週日或紀念日與節日於班表中排定為工作日，當日即屬正常工作，員工全年度應放假日數為110日，上訴人於年度結算後，如有不足110日休假部分，將發給加倍工資等，並無法顯示出勞資雙方於事前明確協商調移，另上訴人於被上訴人所屬勞工局勞動條件檢查談話紀錄已坦承：「…惟104年11月31日以前國定假日未明確列出國定假日調移之日期及時間…等語」，亦無法積極說明國定假日於事前調移並經雙方協商同意及明確列出該休假日與工作日調移之日期及時間，僅以勞工到任時簽訂之「聘任函」及「回函」向後1次性拋棄勞工自行排定行使國定假日之權利，此情節於全年度調移無異於規避給予國定假日或適逢例假日、休息日者應予補休，再應「確明」所調移應放假日之休假日期，是為具有日後審查之作用，以杜爭議，始符勞動基準法第37條規定及保障個別勞工權益之意旨。因將原決定及原處分均予維持，駁回上訴人之訴。

五、上訴人上訴主張略以：（一）原判決未就上訴人勞工係知悉上訴人經主管機關同意核備且公開揭示之工作規則後，繼續為上訴人提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容，而成為勞動契約內容之一部分，當屬同意於休假日工作予以論斷，遽認定上訴人未取得勞工同意，無視勞動基準法第70條及同法施行細則第7條之規定，亦無視上訴人於原審提出之工作規則、勞資會議紀錄之決議內容及104年員工班表等事證，

顯有判決未依卷內證據、適用法規不當及理由不備之違法。（二）上訴人與勞工間確有達成國定假日與工作日調移之合意，勞工並依班表出勤，其全年度之非工作日（包含休息日、例假日及國定假日）並未減損，亦未損害其個人權益。然原判決就勞工之全年非工作日已包含國定假日、勞工均有休足應有之國定假日、並未減損勞工權益乙節，均棄置不論、隻字未提，反而逕以認定上訴人未依勞基法第39條規定給付加倍工資，亦有認定事實未依卷內證據及判決不備理由之違法。（三）原判決與勞動部104年4月23日函釋強令雇主於證明國定假日調移經勞工同意後，尚須確明所調移之應放假日之休假日期，乃創設課予雇主法律所無之義務，顯有判決不適用法規之違法。（四）原判決未論斷上訴人是否具有故意或過失之行政罰主觀構成要件，亦即上訴人主觀上有無可非難性及可歸責性，更未參酌上訴人行為時之社會背景及法令規定，即逕以上訴人未取得個別勞工同意調移國定假日、未確明應調移之國定假日與工作日，違反勞動基準法第37條規定，混淆原應分別判斷之行政罰主、客觀構成要件，而有適用行政罰法第7條第1項不當之違法。原判決就上訴人所提其無故意、過失等攻擊防禦方法何以不足採，並未敘明其法律上之意見或得心證之理由，亦有判決不備理由之違法等語。

六、本院查：

㈠按行為時勞動基準法第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37條規定：「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」、第39條規定：「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38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條規定：「

（第1項）有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反第7條、第9條第1項、第16條、第19條、第21條第1項、第22條至第25條、第28條第2項、第30條、第32條、第34條至第41條、第46條、第49條第1項、第56條第1項、第59條、第65條第1項、第66條至第68條、第70條或第74條第2項規定。二、違反主管機關依第27條限期給付工資或第33條調整工作時間之命令。三、違反中央主管機關依第43條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。（第2項）違反第49條第5項規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。（第3項）有前2項規定行為之一者，得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。」、行為時勞動基準法施行細則第23條（104年10月23日修正，106年06月16日本條刪除）規定：「（第1項）本法第37條規定應放假之紀念日如左：一、中華民國開國紀念日（元月1日）。二、和平紀念日（2月28日）。三、革命先烈紀念日（3月29日）。四、孔子誕辰紀念日（9月28日）。五、國慶日（10月10日）。六、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）。七、國父誕辰紀念日（11月12日）。八、行憲紀念日（12月25日）。（第2項）本法第37條所稱勞動節日，係指5月1日勞動節。（第3項）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。」又「主旨：有關受僱於公、私立幼兒園之勞工，其勞動節日相關權益，詳如說明，請查照並轉知所屬（轄）。說明：一、依據教育部104年4月14日召開之幼兒教保服務諮詢會第2屆第3次會議決議辦理。二、查公立幼兒園之技工、工友、駕駛人及非依公務人員法制進用

之臨時人員、私幼兒園之受僱勞工，已均有勞動基準法之適用。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。雇主如有違反前開規定之情事，勞工可逕洽事業單位所在地勞工行政主管機關【直轄市、縣、市政府勞工局（處）或社會局（處）】申訴或尋求協處，以維權益。」亦經勞動部104年4月23日函釋在案。而該函釋乃主管機關基於法定職權就前揭法令概念之認定作成解釋性行政規則，符合勞動基準法保護勞工之利益及兼顧雇主經營管理上之必要之規範意旨，自得予以援用。可知，法定應放假日固非不得與工作日調移或對調，然應徵得勞工「個人」之同意，且應「確明」所調移應放假日之休假日期（此具有俾日後審查之作用），始符前揭規定及保障個別勞工權益之意旨。

㈡經查原判決以本件上訴人係經營交通運輸業，為適用勞動基準法之行業，經被上訴人所屬勞工局於104年11月20日實施勞動檢查結果，發現上訴人與所屬臺中轉運中心勞工約定排休制度，勞工於到任時皆簽立聘任函，同意配合公司規章及工時調移制度，惟104年11月30日前皆未明確列出國定假日與其他正常工作日調移之日期，且經查上訴人勞工王勝學、林孟萱、李宜真、林雅琳、童文容及陳美璇等人於104年10月25日（臺灣光復節）排定出勤，然未明確列出該休假日與何正常工作日調移，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準

法第37條規定。經被上訴人審認屬實，乃依勞動基準法第79條第1項第1款規定，以原處分，處上訴人罰鍰2萬元。另以被上訴人於105年7月間在所屬勞工局網站上之「違反勞基法公布區－105年度7月份公布違法事業單位名單一覽表」內公布上訴人名稱，揆諸前揭規定及勞動部104年4月23日函釋意旨，原處分並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，而將訴願決定及原處分均予維持，駁回上訴人之訴。經核原判決認事用法均無不合，且已詳述其得心證之理由，並就上訴人之主張，何以不足採信，分別予以指駁甚詳。

㈡上訴意旨主張上訴人勞工係知悉上訴人經主管機關同意核備且公開揭示之工作規則後，繼續為上訴人提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容，而成為勞動契約內容之一部分，當屬同意於休假日工作云云，惟查上訴人工作規則（西元2013年1月16日經臺北市政府勞工局同意核備、西元2013年1月23日實施）6.39.4（輪/排班人員之例/休假日之辦理）固規定：「（a）輪/排班人員之例/休假日，應依公司核定之輪/排班表所排定之休假日辦理，惟不得違反勞動基準法之規定。（b）例假日以每7日為1週期，原則上以公司行事曆之週次為1週期，每1週期內應有1日例假。輪/排班人員之例假日，應依公司核定之輪/排班表所排定之例假日辦理，與總公司行事曆勤務時間不同，惟不得違反勞動基準法之規定。」，並經員工以簽回聘任函的方式同意應放假之日與工作日概括性調移制度，雖可認上訴人員工知悉將於休假日工作，惟依前開勞動部104年4月23日函釋所認勞資雙方亦應就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，且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。再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，仍應確明前開調移國定假日之休假日期，而上訴人員工縱於就任時簽回聘任函而知悉工作規則應放假之日與工作日概括性調移，然尚不得以此免除上班後上訴人於排定排班表時，再徵得上訴人員工之同意並確明前開調移國定假日之休假日期之

義務，而本件上訴人僅以其員工於就任時知悉將於休假日工作，惟就排定之排班表則係由公司單方排定，並未與員工協商，於排定後，員工即不能改變等情，業據被上訴人所屬勞工局以電話訪談上訴人員工林00（000000）及已離職勞工陳00（000000）屬實，且與原審傳訊證人即上訴人員工王勝學、林孟萱、李宜真、林雅琳、童文容及陳美璇等人所供情節相符，自難以上訴人員工於就任時知悉將於休假日上班，默示同意，即認上訴人於排班表時，無庸再徵得員工同意及確明前開調移國定假日之休假日期之義務，上訴人認原判決有未依卷內證據、適用法規不當及理由不備之違法，即無可採。

㈣依上所述，上訴人充其量不過取得上訴人員工於就任時，知悉默示同意將於休假日上班，惟仍需徵得員工同意及確明前開調移國定假日之休假日期之義務，從而勞動部104年4月23日函釋所稱「雇主不得減損勞工應有之國定休假日數」，自屬在上訴人徵得員工同意及確明前開調移國定假日之休假日期之前提下，所具之基本要件，尚難以員工默示休假日上班及未減損勞工應有之國定休假日數，即可謂符合勞動基準法所規定可予調移員工假日上班之要件。上訴意旨主張原判決就勞工之全年非工作日已包含國定假日、勞工均有休足應有之國定假日、並未減損勞工權益乙節，均棄置不論，卻逕以認定上訴人未依勞動基準法第39條規定給付加倍工資，有認定事實未依卷內證據及判決不備理由之違法云云，即亦無可採。

㈤而勞動部104年4月23日函釋，業已敘明就員工法定應放假日固非不得與工作日調移或對調，惟仍應徵得勞工「個人」之同意，且應「確明」所調移應放假日之休假日期，此「確明」，乃寓意在令員工協商知悉其確有因調移原休假日至他工作日為休假日，並俾使日後得予審查之作用，並非強制於調移應放假日之休假日期明確一定特定某日，自符前揭規定及保障個別勞工權益之意旨，亦符勞動基準法保護勞工之利益

及兼顧雇主經營管理上之必要之規範意旨，上訴意旨復主張勞動部104年4月23日函釋強令雇主於證明國定假日調移經勞工同意後，尚須確明所調移之應放假日之休假日期，乃創設課予雇主法律所無之義務，顯有判決不適用法規之違法，自不足採。

㈥而上訴人於原審固曾主張其並無過失責任云云，而原判決雖未針對上訴人此主張予論駁，惟查原判決業已敘明依勞動基準法第37條、第39條及勞動部104年4月23日函釋，認勞資雙方應就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，且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「確明」所調移應放假日之休假日期，而上訴人雖與所屬臺中轉運中心勞工約定排休制度，勞工於到任時皆簽立聘任函，同意配合公司規章及工時調移制度，惟104年11月30日前皆未明確列出國定假日與其他正常工作日調移之日期，且經查上訴人員工王勝學、林孟萱、李宜真、林雅琳、童文容及陳美璇等人於104年10月25日（臺灣光復節）排定出勤，然未明確列出該休假日與何正常工作日調移，其他勞工亦有相同情形，違反勞動基準法第37條規定等情甚詳。雖原判決未明確認定上訴人屬有過失情事，惟上訴人既為國內經營公共服務交通重要之運輸業，縱上訴人於其所屬員工到任時簽立聘任函，同意配合公司規章及工時調移制度，惟仍應依勞動部104年4月23日函就『國定假日與工作日對調實施』與勞工進行協商，且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「確明」所調移應放假日之休假日期，自難諉稱其無違應注意能注意而不注意之過失責任，是參以原判決之論述，亦應可知其亦寓有認定上訴人負有過失責任之意，上訴人以原判決就上訴人所提其無故意、過失等攻擊防禦方法何以不足採，並未敘明其法律上之意見或得心證之理由，亦有判決不備理由之違法云云，即無所憑。

㈦至上訴人固引本院101年度判字第588號、106年度判字第300

號等判決(含該案發回臺北高等行政法院更審後之106年度訴更一字第57號判決)，均認資方使勞工於特定假日工作，既係基於彼等間合意訂定之勞動契約約定，而使勞工於特定休假日工作，自未違反勞動基準法第37條規定；對於工作規則就休假日（含例假日及國定假日）與工作日調移之工作內容，勞工因上開默示承諾該工作規則內容，而達成勞動契約之合意，則依排班表排定於例假日及國定假日工作，自難謂構成未經勞工同意於休假日工作。另臺北高等行政法院107年度簡上字第7號、高雄高等行政法院105年度簡上字第18號、106年度訴字第74號、106年度簡上第53號判決、臺灣高等法院104年度勞上字第64號等判決則認勞工既同意依排班表值勤、排定於國定休假日工作，於其他日補休，則調移後之原休假日已成工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題；只要雇主有提示全年度之休假日數、全年工時，而未損及勞工休息及放假權益者，即屬合法；勞工只要從排班表得知預定於該國定假日出勤，而勞工確實有出勤之事實，應認勞工同意於該國定假日出勤。原判決與上開判決見解歧異，自有行言詞辯論之必要云云。惟查上開本院判決所認工作規則就休假日（含例假日及國定假日）與工作日調移之工作內容，勞工因上開默示承諾該工作規則內容，而達成勞動契約之合意，則依排班表排定於例假日及國定假日工作，自難謂構成未經勞工同意於休假日工作等情，尚與本件原判決所認並無違誤，僅原判決進而延伸引用勞動部104年4月23日函釋，認縱上訴人於其所屬勞工到任時簽立聘任函，同意配合公司規章及工時調移制度，惟仍應依勞動部104年4月23日函釋就『國定假日與工作日對調實施』與勞工進行協商，且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「確明」所調移應放假日之休假日期。本件上訴人僅止於以勞工到任時簽立聘任函，同意配合公司規章及工時調移制度，惟並未就『國定假日與工作日對調實施』與勞工進行協商，且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「確明」所調移應放假日之休假日期，自難以其所引本院上開判決見解作為其有利認定之依據。另所引上開高等行政法院及臺灣高等法院等判決見解非惟無拘束本院判決之效力；況該等判決均未審酌上開勞動部104年4月23日函釋之見解，自亦無庸再予論述。而上開判決見解復與原判決所認並未岐異，自亦無再予行言詞辯論之必要，附此敘明。

㈧綜上所述，上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　華　民　國　108　年　1　月　10　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　鄭　小　康

法官　劉　介　中

法官　林　文　舟

法官　帥　嘉　寶

法官　林　樹　埔

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　華　民　國　108　年　1　月　13　日

書記官　黃　淑　櫻