臺中高等行政法院判決

109年度簡上字第29號

上　訴　人　臺中市政府

代　表　人　盧秀燕

訴訟代理人　姜俊豪

　　巫豐哲

被上訴人　台灣電力股份有限公司

代　表　人　楊偉甫

訴訟代理人　邱寶弘　律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年8月21日臺灣臺中地方法院109年度簡字第28號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣臺中地方法院行政訴訟庭。

理　由

一、緣被上訴人經營電力供應業，為適用勞動基準法之行業。經上訴人勞工局於民國（下同）108年4月22日及8月19日對被上訴人臺中發電廠實施勞動檢查，發現被上訴人使勞工黃榮燦、李文添、謝志森、陳平、葉建政（原判決誤載為「葉志政」）於107年10月10日（國慶日）出勤工作，未依規定加倍發給工資，違反勞動基準法（下稱勞基法）第39條規定。案經上訴人審查屬實，以108年9月27日府授勞動字第1080231117號行政裁處書，依同法第79條第1項第1款規定，裁處罰鍰新臺幣2萬元（下稱原處分）。被上訴人不服，提起訴願遭駁回後，提起撤銷訴訟，經臺灣臺中地方法院行政訴訟庭（下稱原審法院）以109年度簡字第28號行政訴訟判決（下稱原判決）撤銷訴願決定及原處分，上訴人不服，遂提起本

件上訴。

二、被上訴人起訴主張及訴之聲明、上訴人於原審之答辯及聲明、原判決認定之事實及理由，均引用原審判決書所載。

三、上訴意旨略以：㈠勞動契約係屬私法契約，基於契約相對性原則，勞動契約之訂定、變更、消滅等僅僅對通過意思表示接受勞動契約約束的雙方有約束力，個別勞工於國定假日是否出勤亦屬如此，是否國定假日出勤，雇主應個別與勞工協商方符規定。被上訴人之國定假日調移制度係於年度開始前訂定下一年度全年的輪值表，係屬常態性之需求，非勞基法第39條後段所規定之因季節性關係有趕工必要，而得例外徵詢工會同意之情形。㈡有關工會同意部分，被上訴人之每年輪班制度議決係屬集體勞動條件之變更，涉及所有工會會員之勞動權益，故輪班制度之決定應經會員大會或會員代表大會議決（工會法第26條第1項第10款參照），被上訴人之訴訟代理人及證人林國裕（即被上訴人工會常務理事）當庭自認工會同意並未經此法定程序，意即並未經會員大會或會員代表大會議決通過，原審漏未審酌，逕予認定「台灣電力公司值班人員輪值待遇計發原則」（下稱計發原則）經該單位之工會常務理事林國裕、秘書陳少璋等人會簽蓋章，即等於被上訴人工會第九分會「多數會員同意」，即違反工會法第26條規定，有違背法令之情事。㈢勞動部104年4月23日勞動條一字第104013097號函釋意旨略以：「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。」而證人黃榮燦亦到庭陳稱並未同意國定假日調移，縱經被上訴人與其工會協商，顯與前述函釋意旨不符，自不足為「個別勞工勞動條件變更」之適法依據等語，並聲明求為廢棄原判決。

四、被上訴人答辯意旨略以：改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）87年2月16日（87）台勞動二字第005056號函釋意旨謂：依勞基法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日，以下簡稱國定假日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。又輪值人員，就加班費等非固定薪給，均已於發薪前簽認無異議，台電公司始發放，足認員工當時同意輪值、調整假日出勤且不發給加班費（加倍薪資）。本件員工黃榮燦等人，已加入所屬電力工會，成為工會會員，定期每月繳納會費，就工會同意後之輪值表及勞資協商結果，均應受拘束等語，並聲明求為上訴駁回。

五、本院查：

㈠按勞基法第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36條所定之例假、休息日、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100萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第41條……規定。」同法施行細則第24之3條規定：「本法第39條所定休假日，為本法第37條所定休假及第38條所定特別休假。」據此可知，勞動基準法第37條保障勞工於特定假日休假之權利，係基於特定假日為國家基於公共目的、民俗習慣而訂立之假日，使國民於特定日從事節慶民俗活動（以下簡稱國定假日）。此一規定明文雇主不得利用其優

勢，單方面令勞工於國定假日工作；惟考量實務需要，仍例外容許雇主於徵得勞工同意時，得使勞工於該假日工作，同時課予雇主加倍給付工資之義務。上開規定依勞動基準法第1條規定，為勞動條件之最低標準，自應遵行。至於「輪班人員於調移之紀念節日當日工作應否取得勞工個別同意？應否加倍發給工資？」則為上開法律解釋之問題。主管機關曾先後就此發布函釋，即勞委會87年2月16日（87）台勞動二字第005056號函以：「依勞動基準法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。」依其函釋意旨，雇主如因所營事業形態之特殊需求，自得經勞資雙方協商同意將國定假日與其他工作日對調，此時原本之國定假日對該勞工而言，已改變其性質而成為工作日，勞工於該日出勤工作，雇主自無庸加倍發給工資。其後勞動部又以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）為更明確之釋示，強調「勞資雙方得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，但因涉及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工『個人』同意。」上開函釋均為主管機關基於法定職權所為之解釋性行政規則，符合勞動基準法保護勞工之利益，加強勞雇關係之意旨，並兼顧雇主經營管理上之必要，法院自得援用（最高行政法院108年判字第2號判決意旨參照）。綜上可知，國定假日休假係勞工享有公平良好工作條件的權利，如有變更（例如：「於該日工作」或「與工作日對調」）必須徵得勞工「個人」之同意。同意既為意思表示之一種，則明示、默示均

無不可，故勞工同意國定假日與工作日對調，自不限於明示，如事前排定輪值表使勞工明確知悉所經對調之國定假日及工作日，經其無異議而依輪值表上班，應屬默示同意對調。其後勞工於對調之後，於國定假日到場工作，自與一般工作日工作無異，雇主不需加倍給予工資。反之，倘雇主未得勞工同意而令勞工依輪值表於國定假日上班，即等同於雇主未經勞工同意使勞工於國定假日工作之情形，已違反勞基法第39條之規定，應依同法第79條之規定處罰。

㈡原判決撤銷訴願決定及原處分係以：

1.按勞基法第39條規定，勞工於例假日及休息日出勤必須「徵得勞工同意」，若屬「因季節性關係有趕工必要」，則須「勞工或工會同意」。前者應屬「偶發事由」；後者則為「常態事由」（即所謂「季節性關係」，例如產業旺季）。如因「常態事由」，須由勞工於例假日或休息日出勤時，如經工會與雇主達成協議，即毋庸再取得「個別」勞工之同意，此與民法關於自然人參與社團，應受社團決議效力拘束之法理相同。本件勞工依班表輪值，此種模式自電廠開始運行30餘年均屬如此，故勞工依該輪值班表於例假日或休息日出勤，應屬「常態事由」。

2.又依被上訴人台中發電廠之工作規則第51條規定：「……如因工作需要，徵得工作人員或工會同意於放假日工作者，……」顯見被上訴人勞工於國定假日工作，亦可藉由工會同意方式為之。而所謂「工會」，並不限於「總會」，於組織龐大之產業，亦得由工會之「分會」參與協議。

3.關於「台灣電力公司值班人員輪值待遇計發原則」（下稱計發原則）係被上訴人工會第九分會多數成員，經衡量利弊得失後與被上訴人達成關於電廠輪值、假日出勤及費用

計算之「全面協議」，故證人黃榮燦雖有異議，但其異議無從否定被上訴人工會第九分會多數成員同意之事實。依該「計發原則」相關規定及被上訴人輪值班表所載，縱令國定假日出勤並未加倍給付工資，然勞工同時享有計算全年出勤日數，按較高加班費計算之利益，應認「計發原則」依「整體評價」之標準係屬合法。依前述說明，證人黃榮燦等於107年國慶日出勤，被上訴人未加倍給付工資，並未違法，原處分逕予裁罰，於法未合，故原處分及訴願決定均應予撤銷等語。

㈢惟雇主因業務或營運之需要，而採行輪值制度時，對於勞基法第37條所定之國定假日，如排定勞工值勤以致發生該應放假日與其他工作日對調之情形，依本大段第㈠小段之說明，為保障勞工於國定假日休假之權利，加強勞雇關係，必須取得個別勞工之同意，均如前述。從而，本件上訴人處罰被上訴人是否適法，應以被上訴人命勞工黃榮燦、李文添、謝志森、陳平、葉建政於107年10月10日國慶日輪值工作，是否取得上開勞工個別明示或默示同意為斷。原判決認無庸取得個別勞工之同意，亦可藉由工會同意方式為之，核與勞基法第39條中段保障個別勞工勞動條件之立法精神及勞動部104年4月23日函釋意旨不符，核有判決適用法規不當之違背法令。更何況比較勞基法第39條中段及同條後段之規定（即「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。」），並查詢該條文之立法理由、立法之相關會議紀錄，無論依文義解釋，或歷史解釋，均尚無從得出以前者為偶發事由，後者為常態事由為前提，進而做為區別前者須徵得個別勞工同意，後者亦可僅由工會同意之判斷標準。

㈣再者，「行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束。」「行政法院於撤銷訴訟，應依職權調查證據。」行政訴訟法第125條第1項、第133條前段分別定有明文。事實審行政法院為期發現真實，本應依職權調查證據，如經調查後待證事實存否仍屬不明時，再依證據法則，為客觀舉證責任之分配。如前所述，休假日與工作日對調應取得個別勞工同意，其同意不限於明示，默示亦可。所謂默示之同意，並非單純之沉默，應觀察表意人之舉動及其他情事，是否已達足以間接推知其同意之程度。就本案之情形而言，如事前已排定輪值表，使勞工明確知悉所經對調之休假日及工作日，並經其無異議而依輪值表上班，始足認其已默示同意對調。所以，原審法院自應依職權調查上開事實，以期發現真實。被上訴人於原審主張該公司於每年年度前均會排定輪值班表，經由工會（即被上訴人工會第九分會）同意後，再將輪值班表發交勞工，勞工即依班表輪值；此種模式自電廠開始運行30餘年來均屬如此操作，足認已獲勞工「默示」同意等語。該主張是否可採，即為原審法院應依職權調查認定之事項。原判決雖詳載證人林國裕（被上訴人工會第九分會常務理事）及黃榮燦於原審辯論期日之證詞，惟仍未就黃榮燦等人是否構成「默示同意」為調查認定。林國裕僅表示自計發原則修訂後至本件勞工局勞檢之前，除勞工黃榮燦外，尚有一、二位會員曾抱怨假日加班沒有加倍給付工資；黃榮燦則證稱其曾就相關事項向被上訴人反應，未獲處理，才去檢舉。依其等所證事實，僅能證明黃榮燦曾對國定假日應依輪值表出勤一事表示異議。至於黃榮燦異議之時點是否在其107年10月10日值勤以前，攸關能否據以認定其已默示同意依輪值表出勤之運作模式，原審未依職權就此加以調查，即有未

足。此外，原審亦未調查李文添、謝志森、陳平、葉建政等人是否於107年國慶日前，曾對於計發原則及「台中發電廠107年運轉值班輪值表」表示不服，逕以被上訴人工會第九分會已同意上開運作模式，黃榮燦等5人均應受拘束，即使有異議，亦不受影響等情，為其判決之基礎。依前述說明，原判決此部分亦有未依職權調查證據之違背法令。

㈤綜上所述，原判決既有如上所述之違背法令事由，而其違誤亦將影響判決結論，上訴意旨求予廢棄，即有理由。復因本件事證尚有由原審法院調查審認之必要，本院無從自為判決，故將原判決廢棄，發回原審法院另為適法之裁判。又原判決關於證據之編號有以「原證…」編之者，亦有以「乙證…」編之者，編號體例混亂不一，易生混淆；另原判決第四段第㈡小段所述之「原證二（工作規則第51條規定）」，與原審卷內之「原證二（勞動部104年4月23日函）」並不相同，均有未恰，併予指正。

六、據上論結，本件上訴為有理由，依行政訴訟法第236條之2第3項、第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　22　　日

臺中高等行政法院第一庭

審判長法　官　許　金　叙

法　官　林　靜　雯

法　官　楊　嵎　琇

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　22　　日

書記官　莊　啓　明