臺北市政府 105.07.04.　府訴三字第 10509094200 號訴願決定書

訴　　願　　人　○○大學
代　　表　　人　○○○
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 105 年 3 月 8 日北市勞動字第 10508078000
號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

事實

訴願人係專科以上學校，經臺北市勞動檢查處於民國（下同）104 年 6 月 10 日、15 日派員實施勞動檢查，發現訴願人僱用學生○○○（下稱○君）、○○○（下稱○君）分別為社會學系、地政學系兼任教學助理，訴願人僅以月誌估計總時數，管控人員出勤狀況作為核定當月工讀金，惟訴願人並未逐日記載○君與○君之出勤情形，違反勞動基準法行為時第 30 條第 5 項規定，經本府依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定，以 104 年 8 月 27 日府勞動字第 10434787900 號裁處書，處訴願人新臺幣（下同）2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。訴願人不服，向勞動部提起訴願，經該部以 105 年 2 月 15 日勞動法訴字第 1040026434 號訴願決定：「原處分撤銷，由原處分機關另為適法之處分。」嗣原處分機關依上開訴願決定撤銷意旨重新審查後，仍審認訴願人違規屬實，乃依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定，以 105 年 3 月 8 日北市勞動字第 10508078000 號裁處書，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 105 年 3 月 10 日送達，訴願人仍不服，於 105 年 4 月 8 日經由原處分機關向本府提起訴願，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 1 條規定：「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。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 3 條第 3 項前段規定：「本法適用於一切勞雇關係。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：.....在直轄市為直轄市政府.....。」行為時第 30 條第 5 項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」行為時第 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三十萬元以下罰鍰：一、違反.....第三十條.....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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行政罰法第 7 條第 1 項規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」

行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」第 36 條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」

勞動基準法施行細則行為時第 21 條規定：「雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）88 年 11 月 18 日（88）台勞資二字第 0049975 號函釋：「.....有關僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，『人格之從屬』係指（一）對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由（二）業務遂行過程中有無雇主之指揮監督（三）拘束性之有無（四）代替性之有無；勞務之對價報酬係指，在指揮監督下因『工作所獲得之工資』；『其他法令之規定』如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位規則適用之對象等.....。」

96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0960130914 號公告：「主旨：指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員適用勞動基準法，並自中華民國 97 年 1 月 1 日生效。.....公告事項：一、公部門各業，包含公務機構、公立教育訓練服務業、公立社會福利機構、公立學術研究服務業及公立藝文業等五業。二、非依公務人員法制進用之臨時人員，不包括依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員，及業經本會公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理。」

97 年 6 月 23 日勞動 1 字第 0970130317 號令：「核釋本會中華民國 96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0

960130914 號公告所稱公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員範疇，不包括依教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業等人員（詳如附表）。」

附表（節錄）

類別	教學人員	研究人員	專業人員
範疇	兼任教師、合聘教師 代課教師、代理教師 專業技術人員 專業及技術教師 技術及專業教師 實習臨床指導教師 教學支援工作人員 校務基金教學人員	校務基金研究人員	運動教練 特殊教育相關專業人員（醫師、物理治療師、職能治療師、語言治療師、社會工作師、臨床心理師、職業輔導專業人員、定向行動專業人員）及特殊教育相關助理人員（教師助理員、住宿生管理員） 海事人員 契僱副校長 留任人員 聘僱人員

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準行為時第 3 點規定：「本府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：」

附表：（節錄）

項次	違規事件	法條依據（勞動基準法）	法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	統一裁罰基準（新臺幣：元）
21	雇主未置備勞工簽到簿、或出勤卡，逐日記載勞	第 30 條第 5 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 3 項	1.處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。 2.得公布其事業單位或事業主之名稱、負責	第 1 次：2 萬至 16 萬元。 第 2 次：16 萬至 30 萬元。 第 3 次以上：30 萬元。

	工出勤情形者，並依法保存 1 年者。		人姓名，並限期令其改善。經限期改善屆期未改善者，應按次處罰。	

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。.....公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

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

二、本件訴願理由略以：

（一）訴願人長久以來係依「大學暨獨立學院研究生獎、助學金辦法」及「○○大學教學助理經費補助辦法」等規定，認為屬以研究、學習為目的，及以學生身分參與研究計畫執行、學校行政事務等活動，其性質係屬教育學習一部分，所以發給兼任助理獎助學金，為獎勵其從事研究之性質，與勞動基準法之因僱傭關係而提供勞務，獲得工資有別，並處於一種制度規範之穩定狀態，致訴願人認定與○君及○君之間為教育、學習關係。

（二）訴願人於「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」及「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」函頒前，並無明確認知或預見「教育學習關係與僱傭關係概念，判斷原則及意涵」之可能性，請撤銷原處分。

三、查本件勞動部前以 105 年 2 月 15 日勞動法訴字第 1040026434 號訴願決定：「原處分撤銷，由原處分機關另為適法之處分。」其理由略以：「.....三、.....近年來，各界就專科以上學校『兼任助理』之身分提出質疑，認為部分兼任助理與專科以上學校間之屬性非教育學習關係，而屬僱傭關係，為勞動基準法之勞工。爰就此疑義經過本部與教育部多次研議協商後，於 104 年 6 月 17 日分別函頒『專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則（以下稱指導原則）』及『專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處

理原則（以下稱處理原則）』，對於學生兼任助理與專科以上學校間究屬『僱傭關係』或『以學習為主要目的而非屬於有對價之僱傭關係之活動者』，已有明確之概念、判斷原則與內涵可資參照。四、又按行政罰法第 7 條第 1 項規定：『違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。』核其立法理由，係因現代國家基於『有責任始有處罰』之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性，故應不予處罰。至行為人有無故意或過失，應由原處分機關負舉證責任。基此，由本案卷附相關資料，訴願人於上開指導原則及處理原則函頒前，究有無明確認知或預見『教育學習關係與僱傭關係概念、判斷原則及意涵』之可能性，並得依二原則所定方式及程序，予以清楚界定兼任助理之屬性，即本案可否期待訴願人於上開二原則函頒以前，就得以改變原教育學習關係為僱傭關係，並進而遵守勞動基準法規定之義務；稽之本案原處分機關對訴願人勞動檢查時（104 年 6 月 10 日及 15 日）之時間點，皆於上開二原則函頒之前，

則原處分機關為裁處時，並未詳加審酌訴願人是否具備故意或過失等主觀可歸責之情事，核與行政程序法第 9 條及第 36 條有利及不利之情形應一律注意之規定有所未合.....。」嗣原處分機關重為處分，仍審認訴願人違反勞動基準法行為時第 30 條第 5 項規定，並依同法行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等規定處分。

四、本件原處分機關 105 年 4 月 27 日北市勞動字第 10531541600 號函附答辯書載以：「.....

三、.....答辯意旨：.....（二）.....2.....學習活動容有勞務供給之工作事實，自不得以學習之名而行勞動之實，進而侵害勞動權益。訴願人.....設立迄今已 60 餘年，並設有法學院及社會科學院等，難謂不知法之適用，復依行政院勞工委員會.....97 年 6 月 23 日勞動 1 字第 0970130317 號令釋略以：『.....依各教育人員法令進用之編制

外教學、研究及專業人員，非屬該會 96 年 11 月 30 日勞動 1 字第 0960130914 號公告所稱臨

時人員，不適用勞動基準法。』，查.....○員及○員.....非屬前開依各教育人員法令進用之編制外教學、研究及專業人員，且渠等勞務供給之實際態樣具有從屬性勞動性質，適用勞動基準法規範。訴願人.....並非不知法律，故自進用本案教學助理時，自應注意其勞動條件應符合法令，惟訴願人能注意而未注意遵守該法規範，雖無故意仍屬有過失.....。」惟查專科以上學校與所屬兼任助理間之屬性究屬教育學習關係或僱傭關係之疑義，既經勞動部與教育部多次研議協商後，於 104 年 6 月 17 日函頒「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」及「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權

益保障處理原則」等規範，以供專科以上學校遵循；且查本件原處分機關對訴願人勞動檢查之時間點（104 年 6 月 10 日及 15 日），皆於上開二原則函頒之前。則原處分機關徒以訴願人設立迄今之時間及有設置法學院等情，即予認定訴願人關於改變原教育學習關係為僱傭關係之認知，應具有期待可能性及負有過失責任而予以裁處之，似嫌率斷。即原處分機關所據上開理由是否與行政罰法第 7 條第 1 項及行政程序法第 9 條、第 36 條之規定相符？仍非無疑。從而，為求原處分之正確及維護訴願人之權益，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員　楊　芳　玲

委員　張　慕　貞

委員　劉　宗　德

委員　紀　聰　吉

委員　柯　格　鐘

委員　葉　建　廷

委員　范　文　清

委員　王　韻　茹

中華民國　105　年　7　月　4　日

市長　柯文哲

法務局局長　楊芳玲決行