

臺北市政府 106.05.05. 府訴三字第 10600075200 號訴願決定書

訴 願 人 ○○股份有限公司

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 12 月 27 日北市勞動字第 105432325

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營人力供應業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）105 年 10 月 14 日實施勞動檢查，查得訴願人係受本府體育局（下稱體育局）委託辦理「105 年籌辦 2017 臺北世界大學運動會專業人力（90 人）勞務採購案」之廠商，並查認訴願人與所僱勞工○○○（下稱○君）約定每日出勤時間為 08：00 至 17：00，扣除休息時間 1 小時，每日正常工作時間為 8 小時，固定週休 2 日，週日為例假日。惟○君 105 年 4 月平日加班時數為 42 小時，週六（4 月 30 日）出勤計 11 小時，總計延長工作時間已

達 53 小時，逾法定 1 個月不得超過 46 小時上限，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定，乃以 105

年 10 月 27 日北市勞檢條字第 10533713801 號函檢送勞動檢查結果通知書及受檢相關資料影本，移由原處分機關處理。嗣原處分機關以 105 年 11 月 8 日北市勞動字第 10543232510 號函通知

訴願人提具陳述意見書，訴願人以 105 年 12 月 9 日台 105 壹北字第 104 號函請體育局提供協助，

及向原處分機關提出 105 年 11 月 18 日陳述意見書。原處分機關仍審認訴願人違規屬實，且係第 1 次違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定，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等規定，以 105 年 12 月 27 日北市勞動字第 10543232500 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；並另以 105 年 12 月 27 日北市勞動字第 10543232502 號函通知體育局本件之查處情形。

該裁處書於 105 年 12 月 29 日送達，訴願人不服，於 106 年 1 月 25 日經由原處分機關向本府提起

訴願，2 月 23 日補正訴願程式，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、按勞動基準法第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府.....。」第 32 條第 1 項、第 2 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」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..... 第三十條第一項..... 第三十二條..... 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。」

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）98 年 4 月 14 日勞資 2

字第 0980125424 號函釋：「主旨：重申派遣勞工為人力派遣公司所僱用之勞工，其權益應符合勞動基準法等相關規範.....。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「臺北市政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（節錄）」

項次	25
違規事件	雇主使勞工延長工作時間連同正常工作時間，1 日超過 12 小時，1 個月超過 46 小時者。
法條依據（勞動基準法）	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。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。

統一裁罰基準	違反者，除依違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業
(新臺幣：元)	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：
	1. 第 1 次：2 萬元至 15 萬元。
	.....

.....」

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) 訴願人執行體育局「2017 臺北世界大學運動會」專職人力專案，在派駐人員之僱傭與使用分離關係下，派駐人員工作上須聽命於要派單位之指揮調度，為履行契約，訴願人必須依約配合體育局及相關單位之要求，否則就會陷入違約之窘境。
- (二) 既然派駐人員工作上指揮監督俱為要派單位即體育局，即不能歸責於訴願人。○君負責世大運官方粉絲團經營，兼辦 105 年 4 月 29 日至 5 月 4 日在○○大學舉行全大運

之

活動宣傳及網站訊息即時上稿，被派至現場進行活動宣傳，加上 105 年 5 月 5 日至 15 日監督委員會大型會議之進度報告，還須達成時效急迫性要求，常有臨時加班，因此○君加班時數超過法定上限之結果，實係因執行專案配合機關指示之結果。

- (三) 況且訴願人為專職人力延長工時等種種問題，在口頭反映後，更發函促請體育局及各單位依勞動基準法規定為之，訴願人實無任何故意或過失可言。請依行政程序法第 7 條比例原則、第 9 條及第 36 條有利及不利之情形一律注意之規定，撤銷原處分。

三、勞檢處實施勞動檢查並查認訴願人之勞工○君 105 年 4 月延長工作時間達 53 小時，逾法定 1 個月不得超過 46 小時上限，有訴願人之勞工○君 105 年 4 月份出勤明細表、加班明細表

及勞檢處 105 年 10 月 14 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書等影本附卷可稽，是原處分自屬有據。

四、至訴願人主張其派駐人員工作上須聽命於要派單位之指揮調度，為履行契約，必須依約配合體育局及相關單位之要求及在口頭反映後，更發函促請體育局及各單位依勞動基準法規定為之，其無任何故意或過失云云。按雇主延長勞工之工作時間，1 個月不得超過 46 小時；違反者，處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，並公布其事業單位或事業主之名稱；為勞動基準法第 32 條第 2 項、行為時第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項等所明定。查本

件據勞檢處於 105 年 10 月 14 日訪談訴願人之專員○○○（下稱○君）並作成之會談紀錄載以：「……問：勞工○○○105 年 4 月份至 5 月份出勤情形為何？加班情形為何？答：105 年 4 月 29 日至 5 月 4 日因支援台東全大運，故出差至台東工作……○君約定工時

亦

為週休二日，與其他同仁相同，105 年 4 月加班有平日加班計 42 小時（含 4/29 6 小時加班

班

），休息日加班計 26 小時（4/10、4/17、4/30，4/17 及 4/30 並扣除 1 小時休息時數，2

日

各有 11 小時加班），4/29 工作時數為 14 小時，4 月份加班時數為 68 小時……。」並

經

○君簽名；且依訴願人之勞工○君 105 年 4 月份出勤明細表及加班明細表等影本顯示，○君 105 年 4 月 1 日至 30 日，平日延長工時計 43 小時，4 月 10 日週日加班 4 小時，4 月 17

日週日

及 4 月 30 日週六各加班 12 小時，各扣除 1 小時休息時間後，分別加班 11 小時，合計 69 小時

，原處分機關僅認定加班 53 小時，並無對訴願人更不利之情形；本件訴願人之勞工○君有延長工作時間 1 個月超過 46 小時之情形，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定，洵堪認定。

。

五、末查，勞動派遣係派遣公司與要派單位締結契約，由派遣公司供應要派單位所需人力以提供勞務。派遣勞工為人力派遣公司所僱用之勞工，權益亦應符合勞動基準法規範，有前勞委會 98 年 4 月 14 日勞資 2 字第 0980125424 號函釋意旨可資參照。本件依「臺北市政府

府

體育局委託辦理『105 年籌辦 2017 臺北世界大學運動會專業人力（90 人）勞務採購案』（tms105020）需求規範書」記載：「……肆、經費預算及期程：……（五）加班

費：.....有關每人每日加班時數依勞動基準法相關規定辦理，並由廠商支付該派遣人員.....每人加班時數以不超過每月 46 小時為限.....。」有該需求規範書（節錄）影本附卷可憑；復據訴願人員工手冊影本節錄亦載以：「.....柒、加班費計算.....三、加班時數.....（三）每個月加班總時數依勞基法規定標準.....不超過 46 小時為原則。.....四、加班費請領：每人每日加班費請領時數每月以 46 小時為原則。.....」是本件體育局與訴願人均明定本件人力勞務採購之勞工每人加班時數之上限，悉依勞動基準法規定。而本件訴願人與派遣勞工既具有勞僱關係，自應負勞動基準法上之雇主責任，訴願人派遣勞工以履行契約，仍須遵守勞動基準法相關規定，尚難以派駐人員工作上須聽命於要派單位之指揮調度等為由而邀免責。據上，本件原處分機關依上開勞動基準法等規定所為之處分係法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，就訴願人有利不利情形，堪認已予注意，亦難謂有違反比例原則之情形。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關依前揭規定及裁罰基準，處訴願人法定最低額 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第 79 條第 1 項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（公出）  
委員 張 慕 貞（代行）  
委員 柯 格 鐘  
委員 范 文 清  
委員 王 韻 茹  
委員 王 曼 萍  
委員 陳 愛 娥  
委員 盛 子 龍

中華民國 106 年 5 月 5 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧 代行

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區文林路 725 號）