

臺北市政府 107.07.06. 府訴三字第 1072090926 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 106 年 12 月 14 日北市勞動字第 106410027

00 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主 文

訴願駁回。

事 實

訴願人經營人力派遣業，為適用勞動基準法之行業，經原處分機關於民國（下同）106 年 9 月 11 日實施勞動檢查，發現：（一）訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）於 106 年 6 月 26 日至 7 月 25 日間，正常工作日延長工時前 2 小時部分計 36 小時，再延長工時後 2 小時部分計 37 小時，合計延長工作時間 73 小時，逾 1 個月延長之工作時間 46 小時之上限，違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定。（二）依訴願人提供 103 年度至 105 年度之損益及稅額計算表，各該年度人力供應收入均占營業收入總額之 100%，依中華民國行業分類標準第 6 次修訂版規定，及訴願人前開營業收入項目占比判斷，訴願人主要經營業務為人力供應業，非屬中央主管機關指定得適用 4 週變形工時之行業，仍應遵守勞動基準法第 30 條第 1 項規定。查認訴願人使所僱勞工○○○（下稱○君）於 106 年 8 月 7 日至 8 月 23 日間連續 17 日出勤之紀錄，未於每 7 日中至少給予勞工 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定。嗣原處分機關於 106 年 9 月 11 日訪談訴願人之受託人○○○（下稱○君）並製作會談紀錄後，以 106 年 9 月 22 日北市勞動檢字第 10601985001 號函檢附勞動檢查結果通知書予訴願人，命其即日改善；另以 106 年 9 月 27 日北市勞動字第 10638325710 號及 106 年 10 月 17 日北市勞動

字第 10638325720 號函通知訴願人陳述意見。訴願人分別於 106 年 10 月 11 日及 24 日向原處分機關提出陳述意見書。原處分機關仍審認訴願人違規屬實，且係第 2 次違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項規定（第 1 次違反以 106 年 6 月 16 日北市勞動字第 10632823300 號裁處書處罰）。

第 1 次違反勞動基準法行為時第 36 條第 1 項規定及屬甲類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1

款、第 80 條之 1 第 1 項及及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第 3 點、第 4 點項次 27、34 規定，以 106 年 12 月 14 日北市勞動字第 10641002700 號裁處書，各

處訴願人新臺幣（下同）10 萬元、2 萬元罰鍰，合計處 12 萬元罰鍰。並公布訴願人名稱及負責人姓名。該裁處書於 106 年 12 月 19 日送達，訴願人不服，於 107 年 1 月 18 日經由原處分機關

向本府提起訴願，2 月 21 日補正訴願程式，4 月 18 日補充訴願理由，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：.....在直轄市為直轄市政府.....

。」第 30 條第 1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」行為時第 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 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」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一百萬元以下罰鍰：一、違反.....第三十二條、第三十四條至第四十一條.....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。」

勞動基準法施行細則第 3 條規定：「本法第三條第一項第一款至第七款所列各業，適用中華民國行業標準之規定。」

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）80 年 2 月 2 日（80

台勞動 1 字第 02431 號函釋：「一、查事業單位應否適用勞動基準法，依該法第 3 條及其施行細則第 3 條規定其事業之認定，依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經

濟活動為其分類基礎.....。本會 78 年 8 月 26 日台 (78) 勞動 1 字第 14686 號函亦規定

事

業單位適用勞動基準法之認定，應以其所從事之主要經濟活動是否為該法第 3 條所列之行業為準。即事業單位從事多種性質不同之經濟活動時，按其產值 (或營業額) 最多者認定其行業，若產值 (或營業額) 相同者，按其員工人數或資產設備較多者認定之.... ..。」

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：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：(一) 甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 1 千萬元以上之公司。(二) 乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第 4 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	27	34
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。	雇主未使勞工每 7 日中有 2 日之 休息，其中 1 日為例假，1 日為 休息日者。
法條依據 (勞動 基準法)	第 32 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項	第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度 (新 臺幣：元) 或 其他處罰	1. 處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數 或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2. 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，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下	

第 |

1 |

(新臺幣：元)	外，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：
	1. 甲類：
	(1) 第 1 次：2 萬元至 20 萬元。
	(2) 第 2 次：10 萬元至 40 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	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：

- (一) 訴願人與臺北市政府體育局（下稱體育局）簽訂契約，機關為派遣勞工記載並保留出勤紀錄，於每月第 2 工作日以前將前月出勤紀錄送交廠商，廠商派至機關提供勞務之派遣勞工，因非可歸責廠商因素，機關要求加班者，依勞動基準法規定支付加班費用。
- (二) 訴願人派駐體育局勞工，係為執行臺北市政府舉辦 106 年世界大學運動會，由體育局指揮逾時加班，訴願人無法立即要求停止加班，至次月 2 日方知上月派遣勞工有逾時加班，然訴願人無法立即要求派遣勞工停止加班。非可歸責訴願人之逾時加班，豈能裁處訴願人。請撤銷原處分。
- (三) 訴願人開立統一發票品名多屬於人力供應業之營業額約占 40%、承攬品項約占 45%、教育訓練占 10%、諮詢業務占 5%，登記之營業項目有顧問業一項，如何不適用 4 週變形工時。

三、原處分機關於事實欄所述時間實施勞動檢查，查認訴願人之勞工○君 106 年 6 月 26 日至 7 月 25 日間 1 個月正常工作日之延長工時逾 46 小時上限，及○君 106 年 8 月 7 日至 8 月 23 日間

連續 17 日出勤，未於每 7 日中至少給予 2 日休息之事實，有○君 106 年 6 月及 7 月出勤狀況

表、○君 106 年 8 月 7 日至 12 日出勤狀況表及 8 月 11 日至 23 日員工加班單、原處分機關 106

年 9 月 11 日訪談訴願人之受託人○君之會談紀錄、勞動條件檢查組辦理申訴檢查結果一覽表、勞動檢查結果通知書、裁處書電腦系統查詢畫面列印等影本附卷可稽。是原處分機關予以處分，自屬有據。

四、至訴願人主張其派駐體育局之派遣勞工由體育局指揮，有加班逾時情事，非可歸責訴願人，豈能對其裁處云云。按雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 個月不得超過 46 小時；勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日；違者，各處 2

萬元以上或 100 萬元以下罰鍰，並應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；為勞動基準法行為時第 32 條第 2 項、行為時第 36 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1

第 1 項所明定。又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。查本件 據

原處分機關 106 年 9 月 11 日訪談訴願人之受託人○君之會談紀錄影本載以：「……問：勞工○○○106 年 7 月加班情形為何？答：本司計算員工加班時數區間為 6/26-7/25，該員於此一區間加班時數為（平日前 2）36 小時，（平日 2 小時後）37 小時，休息日加班 7/165.5 小時（以 8 小時計），共計 81 小時。問：勞工○○○106 年 8 月出勤情形為何？答：該員 8/7-8/19 共連續出勤達 13 日，7/24-8/20 四週間例假日為 7/30、8/6、8/13、8/20，8/13 因業務需求而使勞工出勤，故 8/7-8/20 僅有一日例假日……問：為何前述○○○會有連續出勤情形？答：……惟世大運正式開始後，現場市府管理人員未特別注意勞工出勤，而逕使勞工有連續出勤或過度延長工時之情形……。」並經訴願人之受託人○君簽名確認；且據卷附○君 106 年 6 月、7 月出勤狀況表影本顯示，106 年 6 月 26 日

至 7

月 25 日間平日延長工時合計 73 小時，1 個月延長工時逾 46 小時上限；另○君出勤狀況表

及員工加班單影本顯示 106 年 8 月 7 日至 23 日連續 17 日出勤，未於每 7 日中至少給予勞工 2

日之休息，1 日為例假日，1 日為休息日；是訴願人分別違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項及行為時第 36 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

五、又訴願人主張其屬於人力供應業之營業額約占 40%、承攬品項約占 45%、教育訓練占 10%、諮詢業務占 5%，所登記之營業項目有顧問業等一節，據原處分機關 107 年 5 月 3 日北

市勞動字第 1076010709 號函附補充訴願答辯書載以：「.....二、據訴願人提具之 103 年度至 105 年度損益及稅額計算表顯示，103 年度人力供應營業收入淨額為 299,254,731 元、104 年度人力供應營業收入淨額為 529,067,367 元、105 年度人力供應營業收入淨額為 737,501,825 元，對照 103 年度營業收入總額自行依法調整後金額為 299,254,731 元、104 年度營業收入總額自行依法調整後金額為 534,262,287 元、105 年度營業收入總額自行依法調整後金額為 739,997,320 元，可稽訴願人近 3 年人力供應營業收入淨額等同營業收入總額.....訴願人以人力供應為主要經濟活動.....三、.....公司登記資料僅為公司設立時向臺北市商業處登記未來公司想要經營的項目，不等於公司實際所經營的項目.....故認定行業別時，即應以事業單位實際營業項目認定所屬行業別.....。」有卷附訴願人公司基本資料查詢畫面列印及 103 年度至 105 年度損益及稅額計算表等影本可稽；且訴願人亦未就其主張提具相關資料供查核認定。末查，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，尚難以本件係由體育局指揮逾時加班非可歸責廠商因素等為由而邀免責。訴願主張，不足採據。從而，原處分機關以訴願人第 2 次違反勞動基準法行為時第 32 條第 2 項及第 1 次違反同法行為時第 36 條第 2 項規定，依前揭規定及裁罰基準，

各

處訴願人 10 萬元及 2 萬元罰鍰，合計處 12 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（請假）

委員 張 慕 貞（代行）

委員 柯 格 鐘

委員 范 文 清

委員 吳 秦 雯

委員 王 曼 萍

委員 陳 愛 娥

中華民國 107 年 7 月 6 日

市長 柯文哲

法務局局長 袁秀慧請假

副局長 張慕貞代行

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：臺北市士林區福國路 101 號）