

最 高 行 政 法 院 判 決

110年度上字第108號

上 訴 人 臺北市政府勞動局

代 表 人 高寶華

訴訟代理人 黃慧婷 律師

輔助參加人 臺北市政府體育局

代 表 人 王泓翔

被 上 訴 人 優利資源整合股份有限公司

代 表 人 李芃葳

訴訟代理人 翁 瑋 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12月16日臺北高等行政法院109年度訴更一字第57號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理 由

一、本件上訴人代表人原為陳信瑜，於上訴繫屬中變更為高寶華，已據其具狀聲明承受訴訟在卷，經核於法無不合。另輔助參加人代表人則由李再立遞次變更為蔡培林、王泓翔。

二、爭訟概要：

緣被上訴人承攬輔助參加人辦理之民國106年籌辦2017臺北世界大學運動會（下稱臺北世大運）專業人力（300人）勞務採購案。雙方於105年12月30日簽訂勞務採購契約（下稱系爭勞務契約），約定由被上訴人派遣勞工以執行上開運動會籌辦工作。嗣經上訴人於106年9月11日到場實施勞動檢查，發現有：(一)被上訴人所僱勞工林○辰（下稱林姓勞工）

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，違反行為時勞動基準法（下同）第32條第2項規定；及（二）被上訴人所僱勞工曾○革（下稱曾姓勞工）於106年8月7日至8月23日間連續17日出勤，未於每7日中至少給予勞工2日之休息，其中1日為例假日，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定等情事。上訴人經於106年9月11日訪談被上訴人並製作會談紀錄後，仍認被上訴人違規屬實，爰依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及行為時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（下稱原處分），各處被上訴人新臺幣（下同）10萬元、2萬元罰鍰，合計處12萬元罰鍰。並公布被上訴人名稱及負責人姓名。被上訴人不服，循序向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分關於罰鍰部分撤銷、確認原處分關於刊登受處分人名稱及負責人姓名部分違法。經原審以107年度訴字第1119號判決（下稱前判決）「訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；確認原處分關於刊登原告（即被上訴人）名稱及負責人姓名部分違法」，上訴人提起上訴，經本院以109年度判字第338號判決將原審前判決廢棄，發回原審更為審理後，仍以109年度訴更一字第57號判決（下稱原判決）「訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷；確認原處分關於公告原告（即被上訴人）名稱及負責人姓名部分違法」。上訴人猶不服，提起本件上訴。

三、原判決所載兩造於原審之主張及答辯暨聲明，與輔助參加人於原審之陳述，均引用之。

四、原判決為不利上訴人之認定，其主要論據如下：

（一）勞動派遣契約之三方關係中，派遣勞工提供勞務應得之對價利益，由派遣公司（即形式雇主）負擔，即派遣勞工僅對形

01 式雇主有勞務對價之工資請求權；惟有在類似清潔、保全勞
02 動派遣關係，因要派公司（單位）係定期支付派遣公司相關
03 契約費用，而派遣公司又因故給付不能之情況下，為保障勞
04 工，才例外允許勞工對要派公司有依間接支付法理享有的直
05 接請求權。至於要派公司因對派遣勞工提供勞務有指揮監督
06 之權責，就派遣勞工而言形同實質雇主，故只有要派公司有
07 能力及權責，於派遣勞工提供勞務之過程中，負勞動基準法
08 所要求保護、照顧其等安全、衛生及避免超時過勞等義務。
09 從而，派遣勞工既在要派公司指揮監督下提供勞務，因此發
10 生違反勞動基準法第32條第2項、第36條第1項情事，輔以風
11 險最佳承擔原則，同法第79條第1項規定之受裁罰雇主，自
12 屬身為實質雇主之要派公司。

13 (二)依本件被上訴人與輔助參加人簽訂之系爭勞務契約，被上訴
14 人為派遣公司，林姓勞工、曾姓勞工為派遣勞工，輔助參加
15 人則為要派公司（機關）。本件勞動派遣關係，僅輔助參加
16 人對派遣勞工依約提供勞務時，具有實質指揮監督權利及義
17 務，亦即輔助參加人方能全盤掌握派遣勞工在上開勞動派遣
18 法律關係存續中，何時因臺北世大運籌辦需要派遣勞工於平
19 日加班、抑或於例假日出勤工作提供勞務。因此，上訴人對
20 同屬臺北市政府轄下之輔助參加人辦理派遣勞務所簽訂之系
21 爭勞務契約，不探究對派遣勞工提供勞務有指揮監督權責之
22 輔助參加人違反勞動基準法規定，事先予以勸阻或事後施予
23 裁罰，反指形式雇主派遣公司即被上訴人具指揮監督權限，
24 並以原處分相繩，其適用法律自有錯誤。況上訴人為原處分
25 之前即已取得系爭勞務契約暨被上訴人分別與林姓勞工、曾
26 姓勞工所簽「勞動契約書」，知悉該等文件所載內容，卻於
27 原處分中就上開特殊勞動派遣未置一詞，亦有流於形式之重
28 大瑕疵。

29 (三)本件輔助參加人對案關派遣勞工林姓勞工、曾姓勞工確有實
30 質指揮監督權責，且派遣勞工經輔助參加人主管同意後，始
31 能為加班或於例假日出勤，為要派公司提供勞務，顯見被上

01 訴人對派遣勞工依勞動基準法第32條規定加班及第36條規定
02 於例假日出勤提供勞務部分，並無指揮監督權限。至被上訴
03 人之差勤系統與輔助參加人聯線，僅是依據系爭勞務契約，
04 發給派遣勞工勞務對價，抑或被上訴人取得作為平時或年終
05 考核派遣勞工等依據，均核與輔助參加人依約如何指揮監督
06 派遣勞工等情無涉。再者，有關派遣勞工逾越法定加班時數
07 之加班費、違反勞動基準法第36條第1項規定出勤之工資，
08 應由被上訴人支付。本件被上訴人與林姓勞工、曾姓勞工分
09 別簽訂之勞動契約書具私法性質暨曾姓勞工為被上訴人勞資
10 會議代表等事實，亦均無由強行解釋為被上訴人對派遣勞工
11 有指揮監督權責，而為勞動基準法第32條第2項、第36條第1
12 項規定所稱之雇主。

13 (四)本件輔助參加人根本未依系爭勞務契約第2條「履約標的」
14 約定，對被上訴人提出臺北世大運專業人力300人之人力需
15 求表，被上訴人自無可能於系爭勞務契約簽訂翌日即開始履
16 約時，旋依約在輔助參加人提出人力需求後30日內或機關指
17 定日期前完成符合人力需求表之人員招募或派駐，並經輔助
18 參加人審核同意後，於指定日期前將人員派遣至輔助參加人
19 指定工作地點。則縱使系爭勞務契約是在臺北世大運籌辦期
20 間，接續壹零壹科技管理顧問有限公司（下稱101公司）前
21 標案之工作而來，亦無由證明輔助參加人確未介入被上訴人
22 聘用或指派特定勞工之情屬實。復參諸被上訴人非依系爭勞
23 務契約自行招募派遣勞工，而是經由輔助參加人之默示承諾
24 概括承受101公司前聘用之派遣勞工。又從案關派遣勞工林
25 姓勞工、曾姓勞工與被上訴人簽訂「勞動契約書」之實質過
26 程以觀，疑有適用勞動基準法增定第17條之1第1、2項規
27 定；縱無適用，輔助參加人對派遣勞工林姓勞工、曾姓勞工
28 確具有實質之指揮監督權限，應為違反勞動基準法第32條第
29 2項、第36條第1項規定之受裁罰雇主。至本件被上訴人對派
30 遣勞工無指揮監督權限，核無主觀上故意或過失可言，更無

01 必要探究被上訴人對違反勞動基準法上開規定有無期待可能
02 性。

03 (五)綜上，本件上訴人依傳統勞動基準法一般聘用之勞動關係，
04 逕認被上訴人對派遣勞工有指揮監督權限，為勞動基準法第
05 32條第2項、第36條第1項規定之雇主，並依同法第79條第1
06 項及第80條之1第1項之規定予以裁處罰鍰，並公告名稱、負
07 責人姓名，尚屬違誤，訴願決定遞予維持，亦有未合，故被
08 上訴人訴請撤銷及確認違法，為有理由，應予准許。

09 五、本院經核原判決有適用法規不當之情形，應予廢棄，並自為
10 判決駁回被上訴人在原審之訴。茲論述理由如次：

11 (一)按勞動基準法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每
12 日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」第32條規定：
13 「（第1項）雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要
14 者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同
15 意後，得將工作時間延長之。（第2項）前項雇主延長勞工
16 之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時。延長
17 之工作時間，一個月不得超過46小時。（第3項）因天災、
18 事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之
19 必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後24小時內
20 通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之
21 工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。（第4
22 項）在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為
23 主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。」（本條於
24 107年1月31日修正公布第2項增訂但書「但雇主經工會同
25 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作
26 時間，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小
27 時。」，增訂第3項「雇主僱用勞工人數在30人以上，依前
28 項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備
29 查。」原第3項至第4項依序遞移為第4項至第5項，於同年3
30 月1日施行。）第36條規定：「（第1項）勞工每7日中應有2
31 日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。（第2項）雇主

有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。（第3項）雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。」（本條於107年1月31日修正公布增訂第4項「經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每7日之週期內調整之。」及第5項「前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。」，於同年3月1日施行。）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2萬元以上1百萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59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。」（本條項於109年6月10日修正公布：「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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」）。

(二)揆諸勞動派遣契約之性質，係由從事勞動派遣業務之事業單位（下稱派遣事業單位）與需要勞工提供勞務者（下稱要派單位），訂立有關勞動派遣事項之契約；由派遣事業單位與

01 勞工約定勞動契約予以僱用後，再派遣所僱用勞工（下稱派
02 遣勞工）向要派單位提供勞務；要派單位則就勞務內容及標
03 準對派遣勞工享有指揮監督管理之權限。準此以論，派遣勞
04 工既係派遣事業單位所僱用且為其派遣，派遣勞工為要派單
05 位服勞務有無工作延長工時超過勞動基準法第32條第2項規
06 定之上限，或休息及例假是否符合同法第36條第1項規定，
07 派遣事業單位自應立於雇主地位注意上開勞動基準法規定之
08 義務；且客觀上亦非不能注意其派遣之勞工有無延長工時逾
09 限或休息及例假不符規定之情事，而適時自行調度，或要求
10 要派單位管控派遣勞工之工作時間，以符合上開規定之最低
11 標準。是以，派遣勞工於要派單位服勞務，如有工作延長工
12 時違反勞動基準法第32條第2項規定，或休息及例假違反同
13 法第36條第1項規定之情事，派遣事業單位因疏於注意，未
14 適時予以防範，使其不發生，尚不得僅因派遣勞工服勞務應
15 受要派單位指揮監督管理，而卸免上開勞動基準法規定之雇
16 主義務。

17 (三)查本件林姓勞工及曾姓勞工均與被上訴人訂立勞動契約，為
18 被上訴人所僱用，經被上訴人依其與輔助參加人簽立之系爭
19 勞務契約，派遣為輔助參加人從事臺北世大運籌辦工作，其
20 中林姓勞工於106年6月26日至7月25日間，正常工作日延長
21 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
22 時，合計延長工作時間73小時，逾1個月延長之工作時間46
23 小時之上限，違反勞動基準法第32條第2項規定；而曾姓勞
24 工於106年8月7日至8月23日間連續17日出勤，未於每7日中
25 至少給予勞工2日之休息，其中1日為例假日，1日為休息
26 日，違反勞動基準法第36條第1項規定等情事，為原判決所
27 確定之事實，核與卷內證據資料符合，並為兩造所不爭執，
28 堪為本院判決之基礎。

29 (四)核諸前開規定及說明，本件林姓勞工及曾姓勞工係被上訴人
30 所僱用，雙方成立勞雇關係，被上訴人並不因派遣林姓勞工
31 及曾姓勞工為輔助參加人服勞務，而喪失其為雇主之地位，

對於勞動基準法第32條第2項及第36條第1項規定勞工不得逾
限延長工作時間及應有休息、例假日等權益事項，自負有履
行之義務。再者，輔助參加人依其與被上訴人簽訂之系爭勞
務契約，對林姓勞工及曾姓勞工於派遣期間固得予以指揮監
督管理，但其目的在於滿足所需勞務之內容及標準，核與被
上訴人上開應履行之勞動基準法規定義務，並不生影響。申
言之，林姓勞工及曾姓勞工於派遣期間，林姓勞工之延長工
作時間及曾姓勞工之休息應符合上開勞動基準法規定之最低
標準，被上訴人並非於派遣後，即得予卸免其身為雇主之注
意義務，仍應適時協調管控，使不發生違規之情事。是以，
本件被上訴人將林姓勞工及曾姓勞工派遣為輔助參加人服勞
務後，對於林姓勞工有無延長工作時間違反勞動基準法第32
條第2項規定，與曾姓勞工之休息、例假是否符合同法第36
條第1項之規定，均未依法予以適當置理，而使林姓勞工於
派遣期間發生上開1個月延長工作時間達73小時，逾勞動基
準法第32條第2項規定之46小時上限，及曾姓勞工派遣期間
有連續17日出勤，未給予每7日至少2日之休息（1日為例假
日，1日為休息日），違反勞動基準法第36條第1項規定等情
事，自有疏於盡雇主應注意之義務，難辭過失之責。則上訴
人依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項，並參
據裁罰基準第3點、第4點項次27、34規定，作成原處分對被
上訴人上開2件違規行為，分別裁處10萬元、2萬元罰鍰。並
公布被上訴人名稱及負責人姓名，自屬適法有據。

(五)從而，原判決以：被上訴人僅為形式雇主對林姓勞工之加班
及曾姓勞工於例假日出勤提供勞務，並無指揮監督權限，核
無主觀上故意或過失可言等理由，據以撤銷訴願決定及原處
分關於罰鍰部分；並確認原處分關於公告被上訴人名稱及負
責人姓名部分違法，依上開說明，自有適用法規不當之違背
法令情形。

六、綜上所述，原判決既有上開違背法令情形，且已影響判決結
果之正確，上訴人指摘原判決違法，求予廢棄，即有理由，

01 且依原審確認之事實，本院已可自為判決，爰將原判決廢
02 棄，並駁回被上訴人在第一審之訴。

03 七、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1
04 項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

05 中 華 民 國 112 年 1 月 12 日

06 最高行政法院第四庭

07 審判長法官 陳 國 成

08 法官 王 碧 芳

09 法官 簡 慧 娟

10 法官 蔡 如 琪

11 法官 蔡 紹 良

12 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

13 中 華 民 國 112 年 1 月 13 日

14 書記官 莊 子 誼