

# 臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

112年度再字第33號

再 審 原 告 優利資源整合股份有限公司

代 表 人 李芄葳

訴訟代理人 翁 瑋律師

再 審 被 告 臺北市政府勞動局

代 表 人 王秋冬

訴訟代理人 劉師婷律師

李律廷律師

上列當事人間有關勞動基準法事件，再審原告對於中華民國112年1月12日最高行政法院110年度上字第108號判決，本於行政訴訟法第273條第1項第14款再審事由提起再審之訴，本院判決如下：

## 主 文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

## 理 由

### 一、程序事項

本件再審原告提起再審之訴後，再審被告之代表人由高寶華變更為王秋冬，並具狀聲明承受訴訟（見本院再字卷第233頁），應予准許。

### 二、爭訟概要

再審原告承攬臺北市政府體育局(下稱體育局)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(下稱系爭採購契約)，約定由再審原告派遣勞工執行上開運動會籌辦工作。嗣經再審被告於106年9月11日到場實施勞動檢查，發現有：(一)再審原告所僱勞工林衍辰(下稱

01 林姓勞工)於106年6月26日至7月25日間，正常工作日延長  
02 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  
03 時，合計延長工作時間73小時，逾1個月延長之工作時間46  
04 小時之上限，違反行為時勞動基準法(下稱勞基法)第32條第  
05 2項規定；及(二)再審原告所僱勞工曾仲革(下稱曾姓勞  
06 工，以下如指涉林姓勞工、曾姓勞工，則合稱系爭勞工)於  
07 106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  
08 給予勞工2日之休息，其中1日為例假日，1日為休息日，違  
09 反勞基法第36條第1項規定等情事。再審被告並於106年9月1  
10 1日訪談再審原告並製作會談紀錄後，審認再審原告違規屬  
11 實，遂依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及行為  
12 時「臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」  
13 (下稱裁罰基準)第3點、第4點項次27、34規定，以106年12  
14 月14日北市勞動字第10641002700號裁處書(下稱原處分)，  
15 各處再審原告罰鍰新臺幣(下同)10萬元、2萬元，合計處罰  
16 鍰12萬元，並公布再審原告名稱及負責人姓名。再審原告不  
17 服，循序提起行政訴訟，經本院以107年度訴字第1119號判  
18 決撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，並確認原處分關於  
19 刊登再審原告名稱及負責人姓名部分違法。再審被告不服，  
20 提起上訴，經最高行政法院以109年度判字第338號判決將本  
21 院上開判決廢棄，發回本院更為審理後，仍以109年度訴更  
22 一字第57號判決(下稱前審判決)撤銷訴願決定及原處分關於  
23 罰鍰部分，並確認原處分關於公告再審原告名稱及負責人姓  
24 名部分違法。再審被告猶有不服，再提起上訴，終經最高行  
25 政法院以110年度上字第108號判決(下稱原確定判決)廢棄前  
26 審判決，並自為判決駁回再審原告在第一審之訴確定。再審  
27 原告不服，遂依行政訴訟法第273條第1項第14款規定提起本  
28 件再審之訴。

29 三、再審原告主張略以：

30 (一)依系爭採購契約第2條第1項、第4項第1款、第3款、第5款、  
31 第6款及第5項第1款及需求規範書之約定可知，再審原告於

01 本件勞務採購中僅是招募體育局所需人力，並負責進行該等  
02 派遣人員薪資、加班費、健保費、勞工退休金、年終獎金核  
03 撥扣繳、加退保及資遣費、核算、給付等相關行政作業事  
04 宜；就派遣人員實際履約場所，則必須依要派單位即體育局  
05 之指示，顯見再審原告對派遣勞工並無實際指揮監督之權，  
06 體育局對派遣勞工始具有指揮監督權。又依系爭採購契約第  
07 3條第2項第4款第2目、第5款第1目及第8款第2目及需求規範  
08 書之約定，勞工加班均係體育局事前同意或指派，事後並需  
09 經體育局審核，且所涉專業人力處室極多，再審原告客觀上  
10 實難於派遣勞工接受加班指示前、加班中，得知加班情形並  
11 進行管理、控制。由此可見，再審原告與派遣勞工間雖簽有  
12 形式上之勞動契約，但派遣勞工之指揮、監督、管理均是由  
13 體育局直接為之，派遣勞工之薪資、加班費實際上亦係由體  
14 育局編列預算支應，加班與否皆經由體育局同意或指派，再  
15 審原告無從置喙，再審原告僅負責辦理薪資給付業務，並無  
16 法實際就加班事項為指揮監督，故再審原告僅為契約形式上  
17 之雇主，自不應就派遣勞工超時工作問題負責，依系爭採購  
18 契約，再審原告應無違反勞基法32條第2項、第36條第1項規  
19 定情事。

20 (二)依再審原告與個別勞工所簽訂之勞動契約第6條第1項約定，  
21 派遣勞工應依體育局規定之上班時間出勤，上班時間視業務  
22 單位需求，並配合政府法令一例一休，可見派遣勞工全由體  
23 育局負責指揮監督、管理，上班時間起迄咸由體育局決定，  
24 再審原告無從置喙，實際上於出勤時間指揮監督個別派遣勞  
25 工者，係體育局而非再審原告。

26 (三)系爭勞工之請假申請單或員工加班單、訴外人黃瑋鈞之國內  
27 出外勤工作費報告表，均經體育局主管人員簽核。又觀之差  
28 勤系統螢幕截圖及106年3月15日世大運專案勞資會議紀錄  
29 (下稱系爭專案會議紀錄)，再審原告當時亦將差勤系統帳  
30 號密碼寄給體育局主管，俾利體育局主管進入差勤系統簽  
31 核，益見派遣勞工之請假、加班等工時事務及勞務指派，接

01 由體育局負責，並由其主管人員簽核控制，再審原告並無指  
02 揮監督餘地。

03 (四)觀之世大運專員與再審原告之往來電子郵件內容，世大運專  
04 員會於每個月月底會將當月排班表寄給再審原告，以供計算  
05 差勤時數之用，而就派遣勞工之加班申請，再審原告不會預  
06 先獲得通知，且派遣勞工若要加班，並無法於加班前完成申  
07 請，甚至於完成加班後，尚須經體育局對於出勤班表、加班  
08 時數等進行簽核。若體育處室主管未簽核加班申請，差  
09 勤系統亦無法即時顯示超時加班之異狀，故再審原告確實無  
10 法由專職人力差勤系統、駐點專案管理師等監測派遣勞工之  
11 加班、出勤狀況。是以，再審原告顯然無調控加班、避免派  
12 遣勞工超時工作之餘地，更遑論再審原告就派遣勞工超時工  
13 作違反勞基法有故意或過失。

14 (五)依體育局105年12月26日北市體競字第10535314200號開會通  
15 知單（下稱系爭開會通知單），本件派遣勞工名單係承襲前  
16 一得標廠商壹零壹科技顧問管理股份有限公司提供之籌備期  
17 間聘僱名單，且依需求規範書約定，亦可知是由體育局面試  
18 派遣勞工，決定錄取何人，並依機關規劃人力解散機制資遣  
19 派遣人員，與典型勞動派遣關係有別。是以，本件既由體育  
20 局規劃人力需求、提供派遣勞工名單，並就派遣勞工為面  
21 試，選擇錄取名額，體育局理應就此特定期間需用人力以定  
22 期契約聘僱，體育局卻捨此而不為，而以派遣方式調派人  
23 力，在在顯示本件顯然與典型派遣制度有所扞格，而應以體  
24 育局作為負擔勞基法責任與義務之雇主甚明。

25 (六)依證人林正順、吳洛昫、林姓勞工、曾姓勞工於本院109年1  
26 1月10日程序準備程序之證詞（下稱系爭證人證詞）可知，  
27 在派遣人員服勞務之過程中，皆非由再審原告指揮監督，關  
28 於加班、請假等事項，皆須經由要派單位主管同意簽核後始  
29 得為之，再審原告並無置喙餘地。甚且，派遣人員多有加班  
30 後才申請加班之情事，更無可期待再審原告能事先控制派遣  
31 人員之工作時間。且由證人林正順之證詞亦可知，體育局顯

01 係刻意規避定期僱用契約，不當面試派遣勞工並違法以勞動  
02 派遣方式僱用員工，益見再審原告與派遣勞工間並非典型之  
03 派遣關係，應由體育局負擔勞基法上雇主責任，系爭證人證  
04 詞自足以動搖原確定判決。

05 (七)綜上所述，原確定判決漏未審酌系爭採購契約、需求規範  
06 書、再審原告與個別勞工之勞動契約、系爭勞工之請假申請  
07 單及員工加班單、訴外人黃瑋鈞之國內出外勤工作費報告  
08 表、差勤系統螢幕截圖、世大運專員與再審原告之往來電子  
09 郵件、系爭專案會議紀錄、系爭開會通知單及系爭證人證詞  
10 等事證，亦未詳查上情，無視本件實與典型派遣制度有所扞  
11 格，再審原告依據系爭採購契約，無法實際指揮監督勞動  
12 力，客觀上無法履行雇主於勞基法上工作時間注意義務之事  
13 實，忽略體育局才是派遣勞工實質雇主，就勞務提供、工時  
14 差勤、加班及請假控管負有指揮監督之責任，再審原告並無  
15 置喙餘地之諸般事證，僅以抽象之派遣勞動關係，逕謂再審  
16 原告為勞動契約雇主而應負勞基法第32條第2項、第36條第1  
17 項規定等義務，即遽認再審原告有過失，自己構成行政訴訟  
18 法第273條第1項第14款之再審事由。

19 四、再審被告答辯則以：

20 (一)再審原告所主張有關再審原告與體育局間系爭採購契約、需  
21 求規範書、再審原告與個別勞工間之勞動契約、派遣勞工之  
22 加班及請假申請單、差勤系統螢幕截圖、世大運專員與再審  
23 原告之往來電郵內容、系爭專案會議紀錄及系爭開會通知單  
24 等事證，僅說明再審原告與體育局間之互動關係，再審原告  
25 並未具體敘明其將如何足以動搖原確定判決所認定系爭勞工  
26 與再審原告訂立勞動契約，為再審原告所僱用，經再審原告  
27 依其與體育局簽立之勞動契約，派遣為體育局從事臺北世大  
28 運籌辦工作之基礎，亦難認已就原確定判決是否有行政訴訟  
29 法第273條第1項第14款所定再審事由為具體之指摘，其提起  
30 再審之訴，於法即有未合。

01 (二)原確定判決詳述其認定事實之依據及得心證之理由，並無足  
02 以影響於判決之重要證物漏未斟酌之情事，本件縱使斟酌再  
03 審原告上開主張之證物或資料，亦不影響原確定判決認定再  
04 審原告將系爭勞工派遣為體育局服勞務後，對於林姓勞工有  
05 無延長工作時間違反勞基法第32條第2項規定，與曾姓勞工  
06 之休息、例假是否符合同法第36條第1項之規定，均未依法  
07 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  
08 長工作時間達73小時，逾勞基法第32條第2項規定之46小時  
09 上限，及曾姓勞工派遣期間有連續17日出勤，未給予每7日  
10 至少2日之休息(1日為例假日，1日為休息日)，違反勞基法  
11 第36條第1項規定等情事，自有疏於盡雇主應注意之義務，  
12 難辭過失之責的結果，而使再審原告得受較有利之裁判。是  
13 以，再審原告此部分主張，顯係執其一己之見為任意指摘，  
14 依上規定及說明，其主張原確定判決有行政訴訟法第273條  
15 第1項第14款之再審事由，自顯無理由。

## 16 五、本院之判斷

17 (一)按再審之訴顯無再審理由者，得不經言詞辯論，以判決駁回  
18 之，行政訴訟法第278條第2項定有明文。又當事人對於確定  
19 判決提起再審之訴，必須具有行政訴訟法第273條第1項、第  
20 2項所列情形之一者，始得為之。而111年6月22日修正前行  
21 政訴訟法(112年8月15日施行，下同)行政訴訟法第273條  
22 第1項第14款規定：「有下列各款情形之一者，得以再審之  
23 訴對於確定終局判決聲明不服。但當事人已依上訴主張其事  
24 由或知其事由而不為主張者，不在此限：……十四、原判決  
25 就足以影響於判決之重要證物漏未斟酌。……」該條第14款  
26 所謂「原判決就足以影響於判決之重要證物漏未斟酌」，係  
27 指當事人在前訴訟程序中已提出於事實審法院之證物，事實  
28 審法院漏未加以斟酌，且該證物為足以影響判決結果之重要  
29 證物者而言。因此，倘非前訴訟程序事實審法院漏未斟酌其  
30 所提出之證物，或縱經斟酌亦不足以影響原判決之內容，或  
31 原判決曾於理由中已說明不予斟酌或不予調查之證據者，則

01 均不能認為具備本款規定之再審事由，即與行政訴訟法第27  
02 3條第1項第14款規定之要件不合（最高行政法院110年度上  
03 字第634號判決、111年度上字第847號判決意旨參照）。又  
04 所謂「證物」，係指可供證明待證事實之證書及與證書有相  
05 同效力之物件或勘驗物，並不包括證人在內（最高行政法院  
06 95年度判字第564號判決、102年度裁字第459號裁定、109年  
07 度裁字第619號裁定、113年度上字第80號判決意旨參照），  
08 是如以證人之證詞記載為文書，該文書本質上仍屬證人之證  
09 述，仍非「證物」，究與行政訴訟法第273條第1項第14款規  
10 定之再審情形有別，核非屬該款規定適用之範疇。

11 (二)再審原告固主張原確定判決漏未斟酌系爭採購契約、需求規  
12 範書、再審原告與個別勞工之勞動契約、系爭勞工之請假申  
13 請單及員工加班單、訴外人黃瑋鈞之國內出外勤工作費報告  
14 表、差勤系統螢幕截圖、世大運專員與再審原告之往來電子  
15 郵件、系爭專案會議紀錄、系爭開會通知單及系爭證人證詞  
16 等證據資料，然而：

17 1. 原確定判決廢棄前審判決，並駁回再審原告於前審之訴，其  
18 理由業已論明：

19 (1)勞動派遣契約之性質，係由從事勞動派遣業務之事業單位  
20 （下稱派遣事業單位）與需要勞工提供勞務者（下稱要派  
21 單位），訂立有關勞動派遣事項之契約；由派遣事業單位  
22 與勞工約定勞動契約予以僱用後，再派遣所僱用勞工（下  
23 稱派遣勞工）向要派單位提供勞務；要派單位則就勞務內  
24 容及標準對派遣勞工享有指揮監督管理之權限。準此以  
25 論，派遣勞工既係派遣事業單位所僱用且為其派遣，派遣  
26 勞工為要派單位服勞務有無工作延長工時超過勞基法第32  
27 條第2項規定之上限，或休息及例假是否符合同法第36條  
28 第1項規定，派遣事業單位自應立於雇主地位注意上開勞  
29 基法規定之義務；且客觀上亦非不能注意其派遣之勞工有  
30 無延長工時逾限或休息及例假不符規定之情事，而適時自  
31 行調度，或要求要派單位管控派遣勞工之工作時間，以符

01 合上開規定之最低標準。是以，派遣勞工於要派單位服勞  
02 務，如有工作延長工時違反勞基法第32條第2項規定，或  
03 休息及例假違反同法第36條第1項規定之情事，派遣事業  
04 單位因疏於注意，未適時予以防範，使其不發生，尚不得  
05 僅因派遣勞工服勞務應受要派單位指揮監督管理，而卸免  
06 上開勞基法規定之雇主義務。

07 (2)系爭勞工均與再審原告訂立勞動契約，為再審原告所僱  
08 用，經再審原告依其與體育局簽立之系爭採購契約，派遣  
09 為體育局從事臺北世大運籌辦工作，其中林姓勞工於106  
10 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  
11 分計36小時，再延長工時後2小時部分計37小時，合計延  
12 長工作時間73小時，逾1個月延長之工作時間46小時之上  
13 限，違反勞基法第32條第2項規定；而曾姓勞工於106年8  
14 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  
15 勞工2日之休息，其中1日為例假日，1日為休息日，違反  
16 勞基法第36條第1項規定等情事，為前審判決所確定之事  
17 實，核與卷內證據資料符合，並為兩造所不爭執，堪為原  
18 確定判決之基礎。

19 (3)系爭勞工係再審原告所僱用，雙方成立勞雇關係，再審原  
20 告並不因派遣系爭勞工為體育局服勞務，而喪失其為雇主  
21 之地位，對於勞基法第32條第2項及第36條第1項規定勞工  
22 不得逾限延長工作時間及應有休息、例假日等權益事項，  
23 自負有履行之義務。再者，體育局依其與再審原告簽訂之  
24 系爭採購契約，對系爭勞工於派遣期間固得予以指揮監督  
25 管理，但其目的在於滿足所需勞務之內容及標準，核與再  
26 審原告上開應履行之勞基法規定義務，並不生影響。申言  
27 之，系爭勞工於派遣期間，系爭勞工之延長工作時間及休  
28 息應符合上開勞基法規定之最低標準，再審原告並非於派  
29 遣後，即得予卸免其身為雇主之注意義務，仍應適時協調  
30 管控，使不發生違規之情事。是以，本件再審原告將系爭  
31 勞工派遣為體育局服勞務後，對於林姓勞工有無延長工作

01 時間違反勞基法第32條第2項規定，與曾姓勞工之休息、  
02 例假是否符合同法第36條第1項之規定，均未依法予以適  
03 當置理，而使林姓勞工於派遣期間發生上開1個月延長工  
04 作時間達73小時，逾勞基法第32條第2項規定之46小時上  
05 限，及曾姓勞工派遣期間有連續17日出勤，未給予每7日  
06 至少2日之休息（1日為例假日，1日為休息日），違反勞  
07 基法第36條第1項規定等情事，自有疏於盡雇主應注意之  
08 義務，難辭過失之責。則再審被告依勞基法第79條第1項  
09 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  
10 項次27、34規定，作成原處分對再審原告上開2件違規行  
11 為，分別裁處罰鍰10萬元、2萬元，並公布再審原告名稱  
12 及負責人姓名，自屬適法有據。

13 (4)從而，前審判決以：再審原告僅為形式雇主對系爭勞工並  
14 無指揮監督權限，核無主觀上故意或過失可言等理由，據  
15 以撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分；並確認原處分關  
16 於公告再審原告名稱及負責人姓名部分違法，自有適用法  
17 規不當之違背法令情形。

18 2.再審原告雖以原確定判決漏未斟酌系爭證人證詞為由，主張  
19 有行政訴訟法第273條第1項第14款再審事由云云。惟如前所  
20 述，行政訴訟法第273條第1項第14款所稱「重要『證  
21 物』」，並不包含證人在內，是此部分已與行政訴訟法第27  
22 3條第1項第14款規定不符。又再審原告所指其餘證據資料，  
23 均已在前訴訟程序中提出於事實審法院（見本院訴字卷第27  
24 至32頁、第121至122頁、第125頁、第137至169頁，本院訴  
25 更一字卷第113至117頁、第119至137頁、第252至263頁、第  
26 535至536頁，原處分卷第116至119頁、第139至140頁），且  
27 經事實審法院加以斟酌等情，業經本院調閱卷宗核對屬實，  
28 並有前審判決1份在卷可憑（見本院再字卷第121至153  
29 頁），可見再審原告所指上揭證據資料均非前訴訟程序事實  
30 審法院漏未斟酌之證物。又細繹再審原告前揭再審主張，無  
31 非是無視原確定判決已經明確闡釋「派遣勞工縱於要派單位

01 服勞務，派遣事業單位仍應注意、適時防範其派遣之勞工延  
02 長工時逾限或休息及例假不符規定，不得僅因派遣勞工服勞  
03 務應受要派單位指揮監督管理，即卸免勞基法規定之雇主義  
04 務」之法律見解，執已提出於前程序事實審法院，並經前程  
05 序事實審法院審酌過之證據資料，重申其對於系爭勞工無法  
06 實際指揮監督，不具期待可能性，亦無故意或過失，不負勞  
07 基法所定雇主義務之責，及指摘體育局方為系爭勞工實質雇  
08 主，而應由其負勞基法責任云云，徒以一己歧異之法律見解  
09 就原確定判決已論斷或指駁不採其主張之理由重複爭執，泛  
10 言原確定判決有行政訴訟法第273條第1項第14款之再審事  
11 由，殊無可取。

12 (三)綜上所述，再審原告主張原確定判決有行政訴訟法第273條  
13 第1項第14款之事由而提起再審之訴，然依其起訴主張之  
14 事實，顯難認有再審理由，爰依行政訴訟法第278條第2項規  
15 定，不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

16 六、據上論結，本件再審之訴顯無理由，爰判決如主文。

17 中 華 民 國 114 年 12 月 29 日

18 審判長法官 陳心弘

19 法官 畢乃俊

20 法官 彭康凡

21 一、上為正本係照原本作成。

22 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭  
23 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
24 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
25 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附  
26 繕本）。

27 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，  
28 逕以裁定駁回。

29 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟  
30 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不  
31 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	