臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1119號

108年6月6日辯論終結

原　　告　優利資源整合股份有限公司

代　表　人　李芃葳

被　　告　臺北市政府勞動局

代　表　人　賴香伶（局長）

訴訟代理人　曾麗嫻

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國107年7月6日府訴三字第1072090926號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

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名稱及負責人姓名部分違法。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。…」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2、3款定有明文。查本件原告起訴時訴之聲明原為：①訴願決定、原處分均撤銷。②訴訟費用由被告負擔。惟原處分關於刊登受處分人名稱及負責人姓名部分已於民國107年2月1日執行完畢（本院卷第106頁），無從藉由撤銷訴訟回復原狀，原告乃於108年1月2日準備程序期日

將其聲明變更為：①訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤銷。②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。③訴訟費用由被告負擔（本院卷第106頁）。經核原告聲明變更前後之請求基礎不變，並經被告同意（本院卷第106頁），爰依前揭規定應予准許。

二、事實概要：

㈠緣原告承攬臺北市政府體育局（以下簡稱為體育局）106年籌辦2017臺北世界大學運動會（以下簡稱為世大運）專業人力（300人）勞務採購案，由原告派遣勞工以執行上開運動會籌辦工作。期間因有被派遣勞工循傳播媒體反應超時工作及未領得加班費等情形，被告乃於106年9月11日實施勞動檢查，發現：①原告所僱勞工林衍辰（以下稱為林君）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，違反勞動基準法第32條第2項規定。②原告所僱勞工曾仲苹（以下稱為曾君）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。

㈡被告於106年9月11日訪談原告並製作會談紀錄後，仍認原告違規屬實，爰依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（以下稱為裁罰基準）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10641002號裁處書，各處原告新臺幣（下同）10萬元、2萬元罰鍰，合計處12萬元罰鍰。並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經決定駁回後，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

㈠原告非人力供應業：

1.查原告公司登記之營業項目有管理顧問業，原告經營承攬案件高出派遣案件甚多，因此在比例上原告屬於管理顧問業，並非人力供應業。原告業務以承攬為主，並非勞動派遣，被告僅單純依勞工投保於原告公司，即認定勞工屬於原告員工，完全不去探究承攬與派遣間之差異。

2.被告主張原告屬於人力供應業，但人力供應業須由主管機關認定，非被告單方面去認定，目前並沒有任何主管機關認定原告屬於人力供應業。被告從原告的報稅資料找到人力供應業的文字，惟此係會計師事務所單一稅率作業方便而填寫，亦非主管機關認定之業種或業別。被告據此認定原告不符合4週變形工時之行業，亦無理由。

3.被告另舉原告服務建議書並檢附相關承攬實績證明，惟此承攬實績證明僅是原告數億元營業額中少部份與世大運案類似的案件，不能僅以部分佐證即認定原告營業項目100%都是人力供應業。

㈡原告與派遣勞工間之勞動契約第7條載明，有關加班是由體育局基於業務及服務之需求，經由派遣勞工同意後延長工作時間；本件派遣勞工之指揮監督權已由原告讓與體育局，要求派遣勞工加班之加班權在於體育局，是臺北市政府與派遣勞工間有勞動力使用之指揮命令關係，故體育局有違反法令之處自應負其責：

1.按民法第188條第1項之所謂受僱人，係以事實上之僱用關係為標準，僱用人與受僱人間是否成立書面契約在所不問，又受僱人並非僅限於僱傭契約。次參照最高法院45年台上字第1599號、57年台上字第166號判例，凡客觀上被他

人使用為之服務勞務而受其監督者均係受僱人。又參照最高法院73年台上字第2691判決，所謂監督，係指對勞務所實施方式，時間及地點加以指示或安排之，一般的監督而言。

2.次按原告與體育局間之勞務採購契約第3條就勞動派遣部分規定：「…派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為」。是依勞務採購契約約定，原告並無指揮監督權限，原告只是派遣勞工名義上雇主，實際之指揮、管理、調度都是在機關身上。且派遣勞工工作地點分散，市府機關不願意讓這些勞工使用市府的系統，因此才使用原告公司已有的差勤系統，但核決權限都在市府官員，原告完全無核決權限。此有曾君及林君之加班申請單，均為要派單位主管指派及核准、原告對勞工就有關加班之認定在E-MAIL中之說明、曾君於107年9月27日在E-MAIL提出疑義等，更加可證為要派單位指揮調度人員，加班係由要派單位指定及強迫。

3.就員工超時加班及連續工作17天的部分，原告都是事後才知悉。當時決定做成這些違法事情是體育局，而非原告。原告只是受委外的廠商，對於派遣勞工亦無指揮監督權限，所有的單據都是員工加班後被核准，事實已經發生後才送到原告。當原告知道後有要求體育局改善，體育局要求原告要給付，不發錢好像是原告的錯。原告都是完全配合招標機關的作業，最後卻變成違法而被裁罰。

4.原告持續與派遣勞工開會，並提到原告對加班帳面數字的管控。此有原告106年3月15日、106年6月6日世大運專案勞資會議，原告再三要求派駐人員，不可違反勞動基準法加班之規章可證。另被告主張原告沒有管控，或主張原告

告知勞工若有超時工作即要通知原告，並因此認定原告確實知悉員工有超時情形，然即便原告已向勞工宣達，但並不代表勞工實際上會將臨時加班告知原告，故此不能代表原告都知悉員工有加班的情況。

5.體育局函復被告函文即記載派遣勞工的加班係為機關內部的管控措施，且無違法之疑慮。體育局函知被告時，則被告即應知加班管控與核決權限都在於體育局，為何被告現在卻主張派遣勞工加班的指揮監督權限在原告等情。並聲明求為判決：①訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤銷。②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。③訴訟費用由被告負擔。

四、被告則以：

㈠原告主要經濟活動為承攬政府各項勞務採購案，自屬人力供應業，非屬中央主管機關指定得適用4週變形工時之行業：

1.按勞動基準法第3條、第4條，規定有勞動基準法適用之行業與勞動基準法之主管機關。次按行政院勞工委員會（現改制為勞動部）80年2月2日台勞動一字第02431號函釋略以：「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，…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。…」。

2.查原告提供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皆占營業收入總額之100%，故依中華民國行業分類標準第6次修訂版規定，及原告前開營業收入項目佔比判斷，原告主要經營業務為人力供應業。復查原告於投標時檢附投標廠商切結書，該切結書上註明適用於

勞務採購屬人力派遣性質者。是故原告若非人力供應業將無由投標，並進而簽署投標廠商切結書。

3.再查原告承攬政府各項勞務採購案如高雄市政府文化局103年度高雄市文化創意產業園區「打狗英國領事館文化園區、紅毛港文化園區、駁二藝術特區」服務管理委託勞務採購案、台北市政府文化局齊東街日式宿舍群103年度專業人力派遣委託服務、國立臺灣美術館103年度藝術銀行派遣人員勞務採購案等，可證原告主要係以人力派遣為主要經濟活動者。

㈡原告主張以原告與派遣勞工間之勞動契約載明加班是要派單位之需求，經由派遣勞工同意後延長工作時間一節：

1.按行為時勞動基準法第30條第1項、第32條第2項及第36條第1項，有勞工工作時間與休息之規定。次按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…」。復按勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項，就違反勞動基準法第32條、第34條至第41條規定者，有得處法定罰鍰額度或其他處罰之規定。

2.依被告106年9月11日訪談原告之勞動條件檢查會談紀錄，原告專案管理師金曉羚答覆略以：「本公司計算員工加班時數區間為6/26-7/25，該員（按：林君）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7/16 5.5小時（以8小時計），共計81小時。」、「該員（按：曾君）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」、「…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…。」，並經原告之受託人金曉羚簽名確認。且據林君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；另曾君106年8月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；是原告分別違反勞動基準法第32條第2項及第36條第1項規定，被告之裁處並無違誤。

3.體育局為督促原告依約履行保障勞工權益之義務，因而於106年5月24日召開臺北世大運執委會賽會行政部工作人員加班情形討論，於會中建議原告設置之專職人力差勤系統介面能顯示人員目前累積申請時數，以雙向提醒，避免過多超時情形發生，故原告除於每月第2個工作日收到體育局送交之出勤紀錄外，亦可每日及每二周進入專職人力差勤系統介面查看人員加班情形。再查原告於106年6月6日第2次勞資會議紀錄上向所僱勞工說明世大運測試及正式賽期間，可能需要連續上班的情形請同仁先讓公司知道，及如預計工作量有超過的狀況請同仁先讓公司知道，故並非如原告所訴皆於事後才知悉員工超時加班及連續工作17天。

4.復查，原告皆有指派專案管理師於體育局駐點，作為本案與機關聯繫的單一窗口，並負責報表之製作及人員差勤管理及員工訪視關懷，故派駐於體育局之專案管理師皆熟悉人員出勤狀況，難謂有原告訴稱事後才知悉之情形。

㈢原告主張以本件派遣勞工之指揮監督權已由原告讓與要派單位，故要派單位有違反法令之處自應負其責，何有謂法定僱

主負擔責任之實一節：

1.按勞動派遣指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，而派遣公司與派遣勞工具有勞雇關係，必須負起勞動基準法上的雇主責任，則要派單位對於派遣勞工，僅在勞務提供的內容上有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係。是以本件原告與派遣勞工林君及曾君既具有勞僱關係，自應負勞動基準法上之雇主責任，遵守勞動基準法相關規定，尚難以本件係由要派單位體育局指揮逾時加班非可歸責廠商因素等為由而免除行政處罰責任。

2.又查原告於106年3月15日第1次勞資會議紀錄上要求勞工於3月4月預先排班，以先適應接近賽會期間可能有需要假日進行測試賽之需要，益證原告對於派遣勞工具有指揮監督之權利，對於使林君於106年6月26日至7月25日間，1個月延長工作時間逾46小時上限及使曾君於106年8月7日至8月23日間，連續17日皆有出勤之紀錄，自應負法定上雇主之責任義務。

3.體育局為監督原告是否如實依勞務採購契約辦理，而進行履約管理事宜，如原告幾經勞工反映多次計算延長工時工資錯誤，故針對原告9月份勞工延長工時工資遲至10月13日入帳部分，體育局依契約第13條遲延履約規定扣罰逾期違約金，並指派專人核覆原告之後每月份給付勞工之延長工時工資是否計算正確，在加班時數及假日出勤管控亦同，故體育局僅為履約管理者角色督促原告遵法，非為雇主等語，資為抗辯。並聲明求為判決：①駁回原告之訴。②訴訟費用由原告負擔。

五、本件原告與臺北市體育局簽訂勞務採購契約，約定由原告派

遣300人，執行西元2017年臺北世界大學運動會之籌辦工作，原告另與包含林君、曾君在內之派遣人員簽訂勞動契約書，該等派遣人員再至體育局指定之服務地點提供勞務。期間被告對原告實施勞動檢查，發現有林君延長工作時間超過46小時之上限、以及曾君連續17日出勤等違反勞基法情事，而以原處分對原告裁處10萬元、2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，原告不服，經訴願遭決定駁回後提起本件行政訴訟等情，有原告與體育局簽訂之勞務採購契約（本院卷第137頁至第169頁）、原告與林君、曾君所簽訂之勞動契約書（原處分卷第247頁至第252頁，第265頁至第270頁）、被告以106年9月22日北市勞動檢字第10601985001號函所附之勞動檢查結果通知書、會談記錄（原處分卷可供閱覽部分，以下均稱為原處分卷，第78頁至第89頁）、林君與曾君之每日出勤狀況表及加班申請明細表、請假明細表等（原處分卷，第107頁至第138頁）、原處分與訴願決定書（本院卷，第16頁至第26頁）等卷內可稽。原告主張雖與派遣勞工間有勞動契約關係，惟對派遣勞工之指揮監督權係由體育局行使，勞工之加班管控與核決亦係由體育局為之，原告僅依體育局核決結果給付加班費，故本件林君延長工作時間超過上限、與曾君連續出勤等違反勞基法情事，應由體育局負責等情，請求撤銷原處分。被告則否認原告主張，並以前開情詞置辯，故本件應予審究者，乃為原告所派遣之勞工林君、曾君是否確有延長工作時間超過上限、連續出勤等情事？原告是否有違勞動基準法規定？被告以原處分對原告裁罰，於法是否違誤？

六、本院得心證之理由：

㈠本件相關法規：

1.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…。」行為時勞動基準法24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」、第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」、第32條第2項規定：「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條規定：「勞工每七日應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」、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2萬元以上30萬元以下罰鍰：一、違反…第22條至第25條、…第32條、…第34條至第41條…規定。」、第79條第2項規定：「違反第30條第5項…規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」及第80條之1第1項：「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。」

2.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13項規定：「違規事件:延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。統一裁罰基準:違反者，除依違規次數處罰外，應公布其事業單位或事業名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰:…第3次:10萬元至30萬元」、第21項規定：「違規事件:

雇主未置備勞工出勤紀錄，並保存5年者。統一裁罰基準：違反者，…第2次：15萬至35萬元。」、第25項規定：「違規事項: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。統一裁罰基準:違反者，…第2次:5萬元至20萬元。」

㈡林君、曾君之出勤情形，均已違反勞動基準法規定：

1.經查，林君自106年6月26日起至7月25日間，於正常工作日延長工時之前2小時部分，累計達36小時，又再延長工時之後2小時部分，累計則達37小時，有林君之每日出勤狀況表（原處分卷第110頁至第112頁）可稽，林君於前述1個月期間內，累計延長工時已達73小時，遠超過勞基法第32條第2項所規定之46小時。至曾君則於105年8月7日至同月23日間，除8月20日星期日外，均有出勤記錄，有原告之員工加班單（原處分卷，第117頁至第119頁）、每日出勤狀況表（原處分卷，第129頁）可參，則曾君於前述超過2週之17日期間，僅有1日例假，亦明顯與行為時之勞基法第36條第1項（每7日應有2日休息，包括1日例假、1日休息日）之規定不符。

2.原告主張該公司之登記營業項目為管理顧問業，乃經勞基法中央主管機關指定為該法第30條之1之行業，可適用同法第36條第2項第3款之4週變形工時云云。查原告公司之經營項目包括管理顧問業，有該公司登記資料查詢可考（本院卷第8頁），而管理顧問業已經改制前行政院勞工委員會於87年10月9日以（87）台勞動二字第045045號函指定為勞基法第30條之1之行業，且原告確曾於106年1月20日召開勞資會議討論適用4週變形工時之事，有該公司第2屆第2次勞資會議記錄在卷可考（原處分卷第60頁），是

原告此部分爭執，尚非全然無據。然按勞動基準法乃為保障勞工權益所規定之勞動條件最低標準，又是否適用該法，應依事業單位所從事之經濟活動而為判斷，而查原告所登記之營業項目並非僅有管理顧問業一項，人力派遣業亦包括其中，前述公司登記資料查詢已經記載甚明；另參諸原告與體育局間訂定之勞務採購契約，其對該契約且定義認屬勞動派遣（指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為）（參見該契約第3條第2項，本院卷第141頁），則於原告與其勞工間因系爭契約所生之勞動關係，應本於人力派遣業而為認定始符合事實。再查人力派遣業既未經主管機關指定為勞基法第30條之1之行業，原告主張伊於本件所派遣予體育局之勞工應有該法第36條第2項第3款4週變形工時之適用，並非可採。

㈢原告對於林君、曾君違規超時或超勤並無可歸責：

1.按違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰，行政罰法第7條第1項定有明文。此乃係因現代國家基於「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，不予處罰。而行政機關應就行為人具有主觀及客觀要件分別判斷，並舉證證明，不能以行為人有違反行政法上義務之客觀行為，即推論出該行為係出於故意或過失。

2.查原告與體育局所訂立之勞務採購契約，其履約標的乃「106年籌辦2017臺北世界大學運動會專業人力（300人）勞務採購案」，「廠商（即原告）應於機關提出人力需求後

30日內或機關指定日期前完成符合『人力需求表』之人員招募及派駐，並經機關審核同意後，於機關指定日前將人員派遣至機關指定工作地點…」、「本次勞務採購人力由機關（即體育局）指派任務、管理及考核，執行2017臺北世界大學運動會之籌辦工作」，該契約第2條第1項、第4項第6款、第5項第1款分別有明確約定。另原告與林君、曾君所簽訂之勞動契約書，復約定「茲因甲方（原告）與臺北市政府體育局訂有勞務採購契約，於本勞務採購契約期間內，乙方（勞工）同意由甲方派駐至臺北市政府體育局提供勞務…」、「乙方應依臺北市政府體育局規訂之上班時間出勤，上班時間視業務單位需求，並配合政府法令一例一休。」、「臺北市政府體育局基於業務及服務之需求，經徵得乙方同意後延長工作時間或於休假日工作者，甲方應依勞動基準法規定支付加班費…」，該契約書前言、第6條第1項、第7條第1項可資參照（原處分卷第247頁至第252頁，第265頁至第270頁）。關於派遣人員之加班事宜，原告與體育局約定：「派遣人員之加班費及外勤出差費另行支付核銷，各依勞動基準法、國內出差旅費報支要點及臺北市政府暨所屬各機關員工出差加班注意事項等相關規定辦理。其加班費總額不得超過2,759萬3,815元；外勤出差費總額不得超過600萬元。」、「派遣期間超過一個月者，於次月由廠商統計派遣人員當月之出勤狀況，…經機關書面審核無誤後，由機關將應給付款項匯入廠商指定銀行帳戶。」、「廠商派遣人員於機關工作期間…㈡加班費：廠商派遣人員就業務需要經機關同意或指派（事後需經機關主管審核同意）加班者，其加班薪資應依每月工作酬金支給標準等相關規定計算…並由廠商支付該派遣

人員，並以可支領金額為上限且全額檢據向機關進行核銷，每人加班時數以不超過每月46小時為限。」，前揭勞務採購契約第3條第2項第4款第2目、第5款第1目、第8款第2目（本院卷第142頁、第143頁）亦有明白約定。

3.依據前開原告與體育局、及與各勞工（派遣人員）間之契約條款，可知本件系爭勞務採購契約，係為滿足臺北市政府所舉辦2017臺北世界大學運動會籌辦人力需求，由原告招募300人並與之訂定勞動契約書，所招募人員則依體育局指定，派駐至世大運各單位、場館，並由體育局指派任務、管理及考核；派遣人員之薪資與加班費、出差費等，則由原告依據派遣人員之出勤、加班狀況統計後，支付派遣人員，嗣再向體育局請款核銷。在此原告、體育局、派遣人員之三方關係中，原告與派遣人員間雖有勞動契約，然該派遣人員之指揮、監督均係體育局為之，渠等之薪資、加班費等實際上亦係由體育局編列預算支應，原告僅為契約形式上之雇主，顯可認定。再觀諸林君、曾君之加班申請單或請假申請單，其上均有體育局主管人員簽核（林君係為代表團住宿組組長邱婉清，參見原處分卷第116頁、本院卷第126頁；曾君則為社會志工組組長林冠伶，參見原處分卷第117頁至第119頁），益可證派遣人員之差勤情形，確係由體育局進行管制，原告主張伊僅依據體育局審核後之出勤、加班、出差狀況支付各派遣人員薪資與加班費等情，應屬可採。

4.派遣人員之工作地點、工作內容、乃至工作時間，均受體育局指揮、管理，前開原告與體育局、原告與派遣人員間契約均已明白約定。對照本件有違反勞基法情形之林君與曾君加班與出勤情況，其中林君超過延長工作時間上限之

106年6月26日至7月25日間，派駐地點乃為選手村管理處，而該期間之加班事由，包括「修正場勘動線」、「彙整會議資料」、「彙整資通設備」、「議員索資」、「彙整電話需求」、「處理民眾陳情」、「彙整賽會表格」、「點交鑰匙」、「C區遊戲室場勘」、「準備測試」、「選手村測試」等（原處分卷第113頁、第114頁），已堪見世大運籌辦期間事務之繁多忙雜；另曾君連續出勤之8月7日至23日間，則有以「認證報名核對」、「選手村開村志工資料核對」、「選手村志工站值班」等事由申請加班（原處分卷第117頁、第118頁、第135頁），並可見曾君自8月11日起至8月26日，除8月14日星期一、8月20日星期日、及8月24日星期四等3日外，均需在選手村志工站值班（參見原處分卷第117頁、第118頁），足認選手村值班人員顯有不足，始有同一人連續值班數日之需求。而前開事務之繁多、可用人力之不足，既均屬主辦世大運之臺北市政府需要面對處理之客觀現實，則在使賽事期前籌備完整、期中進行順利等主觀期待下，幕後參與之各種後勤支援人力被要求支出更多時間、勞務，遂屬必然。

5.被告辯稱原告為執行本件勞務採購契約，建置有可雙向（對原告及對體育局）提醒之專職人力差勤系統介面，且指派有專案管理師駐點，對於所屬勞工林君、曾君之加班、超勤狀況不能諉稱事後始知悉等情。

⑴原告對於專職人力差勤系統之建置，以及指派專案管理師駐點等事實並未爭執，惟主張對於勞工之加班、值班僅係被動告知，且業已屢次向體育局反應勞工加班超過時數上限之事等語。查世大運籌辦期間，營運人員處曾於106年2月14日舉行「為因應勞基法修正世大運專職人

力管理說明會」（本院卷第213頁至第217頁），另於同年5月24日召開「2017臺北世大運執委會賽會行政部工作人員加班情形討論會議」（本院卷第170頁），而於該2次會議中均有勞基法關於勞工加班時數上限之記錄，原告所稱曾向體育局反應當為事實。

⑵再按於行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成「阻卻責任事由」，即難認行為人有故意或過失。至何種情形始可認行為人欠缺期待可能性，原則上宜視個案情節及相關處罰規定認定之，但於行政罰法制與法理之建構過程，亦宜設法逐步釐清其判斷標準（司法院釋字第685號解釋林錫堯大法官提出、許宗力大法官加入之協同意見書參照）。凡行政法律關係之相對人因行政法規、行政處分或行政契約等公權力行為而負有公法上之作為或不作為義務者，均須以有期待可能性為前提。是公權力行為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌義務人之特殊處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時，上開行政法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行政法上之「期待可能性原則」，乃是人民對公眾事務負擔義務之界限（最高行政法院102年度判字第611號判決意旨參照）。查原告形式上固為本件世大運所派遣專職人力之雇主，然對於該等派遣人員之工作地點、項目、內容指派及管理監督等，依約均係由體育局執行，業如前述，則原告依勞基法所負維護勞工合法工作條件之行政法上義務，與伊基於系爭勞務採購契約之權利義務關係已有扞格；其次，世大運為106年度我國所

舉辦之最大型國際賽事，其籌辦工作繁鉅當屬眾所周知之事，國內各界且均殷切期待賽事順利進行，於此客觀情勢下，世大運主辦單位縱使過度運用資源，實難厚非，對原告而言，伊雖負遵守勞基法之行政法上義務，且有前述專職人力差勤系統、駐點專案管理師等可以監測派遣人員之加班、出勤狀況，然原告依約既無排班表而事前掌控各人員工時之權限，事後更無可能於人員業經指派在某場館執行勤務中，以工時或出勤日數已達上限而逕自撤回該人員，則參酌本件原告之處境，在事實上或法律上均無法期待原告遵守勞基法第32條第2項、第36條第1項所課予之行政法上義務，被告抗辯有專職人力差勤系統之建置、及專案管理師駐點等情，對於林君延長工時超過上限、曾君連續出勤等情應負責等情，乃不採取。

七、綜上所述，本件原告客觀上雖屬林君、曾君之雇主，而該2人於世大運籌辦期間確有如事實概要欄所述延長工作時數超過46小時上限、與連續出勤日數違反勞基法第36條第1項規定之事實，惟依原告與體育局間勞務採購契約之約定，對於包含林君、曾君在內之派遣人員，乃由體育局指派任務、管理及考核，故原告並無法在事前藉由排定班表之方式管制派遣人員的出勤時數；再參酌世大運為106年度在我國所舉辦之最大型國際賽事，承受國內各界高度期待之主辦單位臺北市政府為使賽事順利進行而投注大量資源，然因籌辦事務繁鉅、人力資源有限之情況下，致有延長工時、連續出勤日數超過法定上限等情，又原告於籌辦期間之客觀情勢下，既不可能期待伊以避免違反勞基法為由，逕自撤回執勤中人員，則就林君、曾君之前述違反勞基法規定情形，應認原告主觀

上不具裁罰之期待可能性責任要件，不應予處罰。被告疏未考量前開事實，以原告有違反勞基法所課予行政法上義務之客觀行為，即認定原告對於該違規行為有主觀可非難性及可歸責性，而依行為時勞基法第32條第2項、第36條第1項、第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，各處罰鍰10萬元、2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法有違，訴願決定決定未予糾正，亦有未洽。原告訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，並請求確認已經執行完畢之公布原告名稱及負責人姓名部分為違法，均有理由，應予准許。

八、兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　20　　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　蕭忠仁

法　官　楊坤樵

法　官　吳坤芳

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　年　　6　　月　　20　　日

書記官　林俞文