高雄高等行政法院判決

110年度訴字第316號
民國111年1月6日辯論終結

原　　告　豐軒科技股份有限公司

代　表　人　許書文
被　　告　高雄市政府勞工局

代　表　人　周登春
訴訟代理人　許宏竹
　　邱盈銘

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國110年7月5日高市府法訴字第11030491500號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

緣被告派員於民國110年1月29日及2月8日對原告實施勞動檢查，發現勞工余亮誼(下稱余員)於109年12月7日至12月10日，扣除每日1.5小時休息時間，工作時間分別為6小時、5小時、7.5小時及6小時，惟原告未給付余員109年12月7日至12月10日工資，違反勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項規定，被告爰予以舉發，並給予陳述意見之機會，惟原告並未提出意見陳述。被告經審酌調查事實證據後，仍認原告違反勞基法第22條第2項規定之事實明確，乃以110年4月1日高市勞條字第11032481000號裁處書(下稱原處分)，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，裁處新臺幣（下同）2萬元罰鍰，並公布處分資料。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1、原告與余員所訂契約非勞動契約：

(1)不具經濟上從屬性

原告因有將會議紀錄委外繕打需求，遂與余員聯繫，余員於109年12月7日與原告簽署「專案承攬合約書」、「專案承攬項目表」，而依專案承攬項目表中記載「工作內容：1.把錄音內容打成逐字稿，整理並排版成正式的word檔案」等語，及專案承攬合約書中明訂：「三、承攬報酬總計新臺幣4740元整。……四:報酬給付方式依附件二『記錄表』分5次驗收，依該進度合約完成後，一次支付予乙方」等語，顯見余員承攬之工作內容已特定，雙方並約定於驗收通過後一次性給付報酬4,740元，則自雙方約定之工作方法、目的、付款及驗收方式等，均與一般常見之承攬關係一致，顯非民法所定之僱傭關係。亦即，雙方係約定余員需完成逐字稿之繕打，且經過驗收合格後，方由原告一次性給付勞務報酬，余員需負擔工作未完成之風險，此顯與一般承攬關係完全相同，足證原告與余員間並無經濟上之從屬性。

(2)不具人格上從屬性

余員向原告承攬錄音逐字稿繕打工作後，係為其自行工作上之便利性，方要求前來原告公司進行繕打，而原告亦基於協助其提升工作正確性，方同意其前來使用公司電腦，並非原告就余員工作地點為限制。又余員雖非原告之一般雇員，然為管制人員進出狀況及配合疫情防治，需記錄相關人員進出工作場所，始要求余員在每日首次進入公司及最後離開公司時需於記錄表上記載時間，故此一記錄表上雖有余員記載之「到工作場所時間」「離開工作場所時間」惟並非「簽到表」，原告並未就余員工作時間為監督。再者，原告公司一般員工之下班時間為18時30分，然細觀余員每日離開原告公司之時間，12月7日、8日、9日、10日分別係於16時33分、1

5時08分、18時02分、16時35分，均與一般員工不同，亦證原告並未就其工作時間為監督，無人格上之從屬性。

(3)不具組織上從屬性

余員之工作係完全獨立於原告其他一般員工之外，不需與其他員工進行分工，也不需配合一般員工進行輪值、加班等工作，也無適用原告內部之獎懲考核制度，僅需專心、完成其逐字稿之繕打即可，顯示余員與原告間並無組織上之從屬性。

(4)是以，原告與余員既已簽署專案承攬合約書，雙方間之權利義務關係自當依兩造間所簽立之契約關際而進行，余員雖有通過前四次之驗收，然其並未完成專案承攬合約中之工作內容，也未通過第五次之驗收，更是直接消失不再與原告聯繫，導致原告無法給付承攬關係中已完工之報酬。

2、被告110年1月29日至原告處進行勞動檢查後，並未以任何方式告知相關勞動法令之遵循或改善之意見，嗣於原告之董事代表再至被告處接受勞檢檢查時，被告亦未依據相關法令提出任何遵循上之建議或指引，迄至於原處分做成時，被告也未以任何方式告知原告建議或應改善之處，顯已違反勞動檢查法第22條2項、第25條第1項及同法施行細則第22條規定。

3、余員提出勞資調解後，另向臺灣高雄地方法院提起訴訟，經臺灣高雄地方法院以110年度勞小字第10號事件受理，原告已於案件審理過程中一次性給付余員5,985元(即6,000元扣除手續費15元，超出之部分，係因原告不想再讓余員因不明原因提出訴求)，顯見原告事後業就余員已完工部分給付報酬，足見原告已無違反勞基法第22條第2項之情事。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、原告與余員所訂契約為勞動契約：

(1)具經濟上從屬性

依余員所提供之電子郵件，原告係以104人力銀行公告應徵工讀生，並通知余員面試，顯見與承攬之方式不同。又給付報酬約定總計4,740元，則係按基本工資每小時158元計算應完成天數所給予之報酬。再者，原告與余員所簽訂之承攬合約書並未事先約定承攬期間之工作量、預計完成之項目內容及驗收標準，僅由原告主管每日驗收余員打字進度，且余員撰打逐字稿係使用原告電腦設備，並由原告提供一組獨立帳密供余員登錄原告之雲端主機，足認認余員為原告從事工作而獲致報酬者，毋須自負經營風險及設備成本，已符合經濟上從屬性。

(2)具人格上從屬性

依被告訪談紀錄記載：依原告與余員簽訂合約書第6條規定，余員無法將其承攬業務轉給其他人工作；原告為使余員能了解及正確撰寫逐字稿，余員係使用原告之電腦，並由原告提供一組獨立帳密使余員得至原告主機雲端登錄使用等語，並參照余員12月份簽到表。可知余員須配合原告營業時間出勤且填寫出退勤時間；應遵守原告錄音檔案管理制度使用原告指定帳號作業；以及余員撰逐字稿之工作須親自完成，不得轉讓等特性，已具備人格從屬性。又原告與余員之專案承攬合約書記載：「…四、報酬給付方式：依附件二『紀錄表』分5次驗收…」，觀其紀錄表已規劃好5天之出勤，且載明「部門主管最終驗收，是否轉為正職人員」，並有原告部門主管之簽名，顯見該紀錄表即為原告對於余員出勤之指揮監督之用，非為配合防疫措施所為。

2、余員109年12月份簽到紀錄表，扣除每日1.5小時休息時間，該員12月7日工作時間為6小時、12月8日工作時間為5小時、12月9日工作時間為7.5小時、12月10日工作時間為6小時，該公司至少應發給余員12月份工資3,871元（時薪158x24.5小時），惟未見原告有給付余員工資之紀錄，違反勞基法第22條第2項之規定甚明。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、本案爭點：

(一)原告與余員間之契約關係，是否屬於勞基法所規範之勞動契約？

(二)被告適用勞基法相關規定所為原處分，有無違誤？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所載等情，業經兩造分別陳述在卷，並有檢查結果紀錄表(處分卷第51頁)、合約書(本院卷第39頁)、原告紀錄表(本院卷第51頁)、陳述意見通知書(處分卷第33頁)、原處分、訴願決定書附卷為證，並經調閱臺灣高雄地方法院110年度勞小字第10號給付工資事件卷宗核對，可信為真實。

(二)原告與余員間之勞務契約關係，並非勞基法所規範之勞動契約：

1、應適用的法令：

勞基法

①第2條第6款：「本法用詞，定義如下：……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」

②第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

③第79條第1項：「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22條至第25條……規定。……。」

④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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；……。」

2、勞基法第2條第6款就勞動契約之定義規定，僅謂「約定勞雇關係而具有從屬性之契約」，並未對勞動契約之類型特徵為具體之界定標準。惟勞基法關於勞動契約之主要給付義務，定有各項強制規定以保護弱勢勞工，可歸納作為其類型特徵，就具體個案之勞務給付性質，依其客觀事實探求各該勞

務契約內容，判斷是否屬勞基法所定之勞動契約。其中，勞基法關於勞動契約之主要給付義務，規範於第三章有關工資及第四章有關工作時間、休息、休假之規定，均屬強制規定，為勞基法所定之最低標準之勞動條件，不容雇主與勞工任意以契約約定規避之。依上開規定，關於勞務給付方式，勞工受有工作時間、休息、休假之限制，必須依雇主所定之工作時間、時段給付勞務，而不能自由支配工作時間、時段，此即人格從屬性之類型特徵；關於報酬給付，當勞工於約定之工作時間給付勞務，無論其工作成果優劣、預定目標是否達成，雇主均須依約定給付該工作期間內之報酬，勞工無須負擔企業風險，亦即勞工係按其工作時間而受報酬，此即經濟從屬性之類型特徵。參照司法院釋字第740號解釋理由，對於是否成立勞動契約，亦以具有「人格上、經濟上從屬性」為抽象之判斷標準。申言之，成立勞動契約之判斷，於人格從屬性上，係著重於勞工不能自由決定工作時間，其人格發展於此工作時間受有限制；於經濟從屬性上，則著重於勞工不負擔報酬有無之風險，亦不能分享經濟利潤，僅能按其工作時間而受有相對報酬之主要特徵(參照最高行政法院107年度判字第407號、第708號判決意旨）。因此，必須勞務契約具備上開人格從屬性、經濟從屬性之類型特徵時，方屬於勞基法所稱之勞動契約。

3、就本件勞務契約之人格上從屬性、經濟上從屬性特徵，分析如下：

(1)原告與余員間之勞務契約關係，不具有人格從屬性：

①查原告與余員所定專案承攬合約書，係記載：「豐軒科技股份有限公司專案承攬契約」「二、合約期限109年12月7日起至109年12月11日止，共5個工作天。」「三、承攬報酬總計新臺幣4,740元」等語，而無工作出勤時間之記載(本院卷第39頁)。對照原告所提供其他員工之勞務契約書，則記載「豐軒科技股份有限公司勞動契約」，並於第3條出勤時間，區分正職、兼職，分別詳載約定「上班班制」「休息時

間」之起迄時點(本院卷第200頁)，足見原告與余員間所訂勞務契約內容，核與原告公司正職或兼職員工有所不同，且未就每日工作時間為約定。再者，觀諸余員109年12月份紀錄表(本院卷第51頁)固載有「離開工作場所時間」，然細繹所載時間，於12月7日、12月8日、12月9日、12月10日分別係16時33分、15時08分、18時02分、16時35分，下班時間均不固定，且未載有遲到、請假等平時考核紀錄，核與原告其他員工出勤紀錄記載方式(本院卷第219頁)亦不相同。由此可知，余員只須將逐字稿工作如期繕打完成，不受工作時間之限制，對於工作時間之選擇尚有自由決定權，故應認原告與余員間之勞務契約關係，不具有人格從屬性。

②被告雖主張余員須至原告處所方得進行逐字稿繕打作業，不能自由選擇工作地點，足見原告與余員間有人格上從屬性云云，並提出原告董事陳碧孟於110年2月8日談話紀錄為據。惟查，董事陳碧孟於110年2月8日接受被告談話時，固陳稱：余員係至本公司使用本公司之電腦等語(本院卷第57頁)。然依原告所提出當時向余員說明工作事項人員之陳述書載明：「……只要開通了帳號密碼就可以很方便的隨時連線，不用到場聽打也可以，……當時詢問余亮誼要在家作業就要額外簽訂一份保密協議，以確保不會外洩資訊，當時余亮誼就說：『我來公司作業好了』……」等語(本院卷第49頁)，則依現有客觀證據，尚不能認原告與余員間已約定須至一定工作場所提供勞務給付。亦即，無法證明余員受有須至一定工作場所給付勞務之限制。故被告此部分之主張，核無可採。

③被告雖主張原告與余員之專案承攬合約書：「…四、報酬給付方式：依附件二『紀錄表』分5次驗收…」，觀其紀錄表已規劃好5天之出勤，且載明部門主管最終驗收等語，並有原告部門主管之簽名，顯見該紀錄表即為原告對於余員出勤之指揮監督之用，足認具有人格上從屬性云云。惟勞務契約(如承攬或勞動契約)之債，勞務之給付必須符合勞務債權人

之需要而為其處理事務，對於勞務債權人始有意義。是故，不論該勞務契約之契約類型為何，勞務債務人提供之勞務，均須按勞務債權人之指示，並盡一定之注意程度。因此，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，並不足以作為勞動契約之類型特徵。況所稱「分5次驗收」，亦可解釋為「承攬工作是否依約完成」之驗收程序，而非指揮監督關係。故被告以余員須受原告指揮監督，據以主張兩者間之勞務契約具有人格上從屬性特徵，並不可採。

④被告又主張余員係透過原告刊登於104人力銀行網站之工讀生徵才廣告前往應徵面試，可見係勞動契約云云，並提出有徵才廣告之電子郵件（處分卷第73-76頁）一份為證。惟查，依一般社會通念，工讀生係指提供勞務賺取報酬之在學學生而言，至於提供勞務之契約性質為何，仍應依約定內容之具體特徵判斷之，尚難僅廣告宣稱招募工讀生，即推論係屬勞動契約。況依該招募廣告係固定格式，就工作內容條件並未詳細記載，則其具體工作內容及契約特徵，仍以嗣後簽訂之契約書，較為具體可採。

⑤被告另主張原告與余員簽訂合約書第6條規定，余員無法將其承攬業務轉給其他人工作，足認具有人格上從屬性云云。惟按勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，並不足以作為勞動契約之類型特徵，業經論述如前。原告與余員簽訂合約書第6條約定，雙方同意不得將合約書之權利義務一部或全部轉讓予任意第三人條款，核係基於承攬工作標的為原告會議記錄內容逐字稿之繕打，具秘密性及潛在之經濟價值，無法任由第三人代為辦理，此由原告均與其勞務契約相對人簽訂保密條款或營業秘密保護條款(本院卷第204、42頁)，足可印證。故以上開契約條款指示余員繕打會議記錄逐字稿之工作規範及注意事項，以達成該契約目的，則余員就上開契約條款所受原告之約制，僅為其等應依約給付勞務之內容及應盡之注意義務，並不足以作為勞動契約之類型特徵。故被告此部分之主張，亦無可採。

(2)原告與余員間勞務契約關係，不具有經濟從屬性：

①經查，原告因執行公司特定專案，有將會議紀錄錄音繕打成逐字稿需求，遂以內部採購需求申請書經內部簽核，同意向外招攬打字人員，且該招攬工作內容屬一次性工作，並非原告之例行性工作等情，業經原告陳述在卷(第147頁)，並有採購需求申請書(第37頁)、原告員工林葳陳述書(第49頁)附本院卷為證。再者，依原告與余員所定專案承攬合約書載明：「一、專案名稱：……承攬內容詳見附件一『專案承攬項目表』……三、承攬報酬：總計新臺幣4,740元整。……四、報酬給付方式：依附件二『紀錄表』分5次驗收，依該進度合約完成後，一次支付予乙方。……」；專案承攬項目表載明：「……二、工作內容：1.把錄音內容打成逐字稿，整理並排版成正式的word檔案……」等語(本院卷第39、41頁)，足知依雙方勞務契約之約定內容，係以余員完成該非例行性會議紀錄逐字稿繕打工作後，由原告一次支付余員報酬，而非原告按其工作時間而給付相對報酬。亦即，余員須將工作全部完成後始得領取報酬，係自行負擔報酬有無之風險，足認余員與原告間之契約關係，亦不具有經濟從屬性。

②余員工作所使用之電腦，雖係由原告提供，惟依前開調查結果，已不能認原告與余員間已約定須至原告公司提供勞務給付，則余員是否使用原告公司電腦設備尚有其選擇自由，難以據此認定係由原告負擔經營風險及設備成本。再者，原告提供予余員打字輸入之電腦，其資本非鉅，與風險承擔之關聯性甚低，不能據此認定余員與原告間有經濟從屬性。故被告主張余員使用原告電腦提供勞務給付，由原告負擔經營設備風險，具相當程度經濟從屬性之特徵云云，亦無可採。

(3)綜上所述，原告與余員間之勞務契約關係，經總合評價結果，不具有人格從屬性、經濟從屬性，尚難認屬勞基法所規範之勞動契約。

(三)被告適用勞基法相關規定所為原處分，洵屬違法：

余員與原告間之勞務給付契約關係，並非勞基法所規範之勞動契約，已如前述，自無勞基法之適用。從而，被告以原告未給付全額工資予余員，違反勞基法第22條第2項規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，予以裁罰及公布處分資料，所為原處分，洵屬違法，訴願決定未糾正，亦有違誤，應併予撤銷。

(四)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說明。

六、結論：訴願決定及原處分均違法。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　27　　日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官　吳　永　宋

法官　黃　堯　讚

法官　孫　奇　芳

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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）

三、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
（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。
（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。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　27　　日

書記官　宋鑠瑾