

臺中高等行政法院判決

111年度訴字第200號

111年12月28日辯論終結

原告 金色博士生活文化創意國際股份有限公司

代表人 馮瓊慧

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 姜俊豪

巫豐哲

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國111年8月5日勞動法訴二字第1110003147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：

原告金色博士生活文化創意國際股份有限公司從事文教、樂器及育樂用品批發等業務，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告臺中市政府所屬勞工局於民國110年12月22日實施勞動檢查，認為原告未置備訴外人藍珮瑜109年12月至110年4月期間之出勤紀錄，違反勞基法第30條第5項規定，乃依勞基法第79條第2項及第80條之1第1項規定，以111年1月18日府授勞動字第1110013884號行政處分書（下稱原處分）裁處原告罰鍰新臺幣（下同）9萬元整，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經勞動部以111年8月5日勞動法訴二字第1110003147號訴願決定駁回。原告仍未甘服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

01 原告與藍珮瑜間係成立承攬關係而非僱傭關係，故無勞基法
02 之適用：

03 (一)原告投入高齡化社會長照事業，向社福主辦單位申請社會福
04 利、長照單位之培訓計畫案，經審核通過後，原告即以承辦
05 單位之角色執行計畫。藍珮瑜因時間上無法配合原告之行政
06 內勤工作，遂改以接案方式合作，由藍珮瑜自行於網路搜尋
07 社福計畫案並評估可行性，再徵詢原告是否有承辦之意願
08 (如藍珮瑜於109年12月7日以Line通訊軟體詢問原告執行長
09 馮瓊慧之過程可稽)，若經原告同意及雙方溝通討論需求
10 後，藍珮瑜即撰寫計畫案申請書，復將該申請書送交社福主
11 辦單位，藍珮瑜之工作內容至此階段即告完成，雙方實係立
12 於平等之合作地位。原告社福機關核發經費後，再依經費數
13 額，由藍珮瑜抽成一定比例之報酬(如藍珮瑜於109年11月3
14 0日撰寫完成「公益彩券計畫案」並提交後，經社福機關審
15 核通過核予原告4萬9千元，原告再依與藍珮瑜所約定，5萬
16 元以下案件由其抽得5千元為酬勞)。

17 (二)經查：

- 18 1. 藍珮瑜須撰寫完成計畫申請書，經主辦單位審核通過並核
19 發原告經費後，藍珮瑜始自該經費中抽成一定比例作為報
20 酬，換言之，倘若其所撰擬之申請書未通過主辦單位審
21 核，即無報酬可領取。準此，原告與藍珮瑜間係以勞務所
22 完成之結果為目的，須俟工作完成之結果後始給付報酬之
23 承攬契約，屬承攬關係。
- 24 2. 況藍珮瑜得自由決定出勤時間(依據其接案情形，自行安
25 排與原告見面討論之時程)、工作時間以及工作量，且原
26 告對其並無人事管考及獎懲之權利，亦未禁止其在外兼
27 職，足證雙方並無人格從屬性存在。倘原告希望藍珮瑜前
28 往工作地點提供勞務，尚須徵詢藍珮瑜之意見，不能強制
29 其出勤。藍珮瑜既無須受制於固定出勤時段，當無備置出
30 勤紀錄。藍珮瑜既非但未填寫原告員工入職時須填寫之行
31 政守則職務說明，合作關係終止時原告亦未要求填具離職

申請書，此期間復無藍珮瑜之假單紀錄、獎懲紀錄。再藍珮瑜於契約期間仍有副業，與一般勞動關係中強調勞工應對雇主負擔忠實義務之情形相異。綜上足證原告對其並無指揮監督之權力，雙方並無人格從屬性。

3. 接案與否係藍珮瑜得自行決定，倘若其評估案件不符原告之需求而不接案，原告亦無從強制其接案，是藍珮瑜於經濟上並不具從屬性，乃主導地位。再其所獲得之報酬，係完全來自社福主辦單位核予經費之抽成，並非原告之營收，可證藍珮瑜亦須承受營運風險，無經濟上從屬性。
4. 藍珮瑜協助原告搜尋社福計畫案，擔任與主辦單位聯繫之中介角色，與原告平等溝通計畫案申請書之撰寫內容。其既未佩掛識別證亦未加入原告員工群組，且原告與藍珮瑜之對話時，其多稱「你（您）們」當證其並非原告編制內員工。

(三)對被告主張之回應：

1. 被告雖稱藍珮瑜係原告所屬兼職計畫專員，惟藍珮瑜於110年4月間所填具之勞資爭議調解申請書記載其所「擔任職務」係「接案撰寫計畫」，即使藍珮瑜形式上曾以原告計畫專員提供勞務，實質上如前所述仍非僱用關係。
2. 原告並未要求藍珮瑜撰寫計畫書，被告所引「先前計畫我單位有一位老師過濾篩選過的，可再去電詢問」實係藍珮瑜接案後之流程，原告以定作人身分提供其勞務內容之雛形亦屬正常。
3. 又被告所引「……如果早上需支援助攝影教妳願意嗎（人力不足時）？謝謝」可證原告擬委請藍珮瑜提供勞務，除須客氣地徵詢其意見，其尚可拒絕。
4. 至於「買飲料」、「至影印店拿東西」僅是雙方共事情誼之互惠請託，要無與計畫撰擬有關。
5. 被告雖引「2020年12月2日(三)藍小姐，明天預計是4：00~4：30會談……」而認藍珮瑜須固定常態性地於每週四至原告處所提供勞務，惟上開對話僅能證明12月3日星期四有此

事實，其他日期是否相同則難以判斷。況從原告所傳「2021年1月6日(三)藍小姐明天2：00到公司可嗎？預計是2：00~4：00」而藍珮瑜回復「明天可以」可證藍珮瑜尚非強制出勤。再從原告體溫量測表紀錄，110年1至2月間，藍珮瑜僅有2月17日乙次之體溫測量簽到紀錄。

6. 被告稱原告發給藍珮瑜制服乙事，恐係其至原告辦公室時隨手取得放置工作場所內未拆封之制服，並非原告配發。縱其有穿制服之情，亦非原告所要求。

7. 被告又引「藍小姐直接寄出即可，郵資或者是到seven便利袋寄也都可以要再跟我請款即可」、原告提供文書以及電話使用乙事，則屬原告之恩惠性措施，不能據此認定原告與藍珮瑜間具有經濟從屬性，況縱使為承攬契約亦得由定作人供給材料，是勞務關係究竟是承攬契約抑或僱傭契約，並非以何方負責備料或設備為成立要件。

(四)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

原告與藍珮瑜間具一定程度之從屬關係，雙方契約應屬勞動契約，存在僱傭關係而有勞基法之適用：

(一)學理上，勞動契約雙方是否具有僱傭關係，以是否具有人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性等判定（最高法院81年度台上字第347號判決及改制前行政院勞工委員會98年4月3日勞保2字第0980006307號函參照），其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號判決要旨參照），又基於保護勞工之立場，就勞動契約之成立均從寬認定，只要有部分從屬性即成立，足見勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬、委任之性質，亦應屬勞動契約（最高法院81台上字第347號判決意旨參照）。

(二)勞動部108年11月19日勞動關2字第1080128698號函訂定之「勞動契約認定指導原則」，明定勞動契約認定之標準，詳

01 列25項檢核事項，主要判斷標準，即從「人格從屬性」、
02 「經濟從屬性」及「組織從屬性」，逐一舉出具體判斷要
03 素：其中「人格從屬性」，是從勞工的「工作時間」、「給
04 付勞務方法」及「勞務地點」受到事業單位指揮或管制約
05 束，「不能拒絕雇主指派的工作」、「勞工必須接受事業單
06 位對其考核」、「必須遵守服務紀律及懲處」、「須親自提
07 供勞務」及「不能以自己名義提供勞務」等8項要素進行判
08 斷；「經濟從屬性」，是從「勞工不論工作有無成果，事業
09 單位都會計給報酬」、「勞工無須負擔營業風險」、「勞工
10 不須自行備置勞務設備」、「勞工僅能依事業單位訂立或片
11 面變更之標準獲取報酬」、「勞工僅得透過事業單位提供勞
12 務，不得與第三人私下交易」等5項要素進行判斷；「組織
13 從屬性」，是從勞工須透過與其他人分工才能完成工作等；
14 其他還包含勞工保險、薪資扣繳及相同勞務的勞工契約性質
15 等參考事項。

16 1. 藍珮瑜與原告間有人格從屬性：

17 ①依據藍珮瑜所提供之110年1月17日與原告之LINE對話紀
18 錄，提及「先前計畫我單位有一位老師過濾篩選過的，可
19 再去電詢問」可知藍珮瑜係依原告指派與要求撰擬計畫、1
20 09年11月13日原告之經理所傳訊息提及「……如果早上需
21 支援助攝影教妳願意嗎（人力不足時）？謝謝」、109年11
22 月29日與原告之負責人馮瓊慧對話提及「若無我希望妳能
23 親自送件給他，幫我作個公關買飲料請他」、110年4月20
24 日原告之行政助理所傳LINE訊息提及「執行長說可以請你
25 順路來的時候到河南影印店拿東西嗎？」等，可知藍珮瑜
26 確有協助原告部分庶務，且原告亦有發給勞工藍珮瑜制服
27 穿著此為雙方所不爭執。

28 ②又據藍珮瑜提供之109年12月2日起至110年4月22日之與馮
29 瓊慧之LINE對話紀錄及原告自行提供之與藍珮瑜之LINE對
30 話紀錄，「（2021年1月6日週三）藍小姐，明天2：00到公
31 司可嗎？預計是2：00~4：00……」，足以證明藍珮瑜確實

有常態性甚至每週四進公司之事實。雖原告於起訴狀中「本公司對於【接案撰寫計畫之雇傭關係】報告說明附註二」提及，（藍珮瑜）「109年12月一次都沒有進公司，也沒有與本公司工作上有任何關係」、「110年1月~2月底兩個月只來本公司一次（過年期間拍攝大合照這次）非上班日」等語；惟查藍珮瑜所提供與馮瓊慧之LINE對話紀錄所示，「2020年12月2日(三)藍小姐，明天預計是4：00~4：30會談……」、「2021年1月6日(三)藍小姐明天2：00到公司可嗎？預計是2：00~4：00」、「2021年1月18日(一)好，周四來喔，我周二跑外面」、「2021年1月27日(三)明天一起討論等等會傳新光人壽兩種計劃的標題以及規劃的內容給你方便時間討論嗎」、「2021年2月2日(二)週四討論完經費之後我就可以寫完整計劃了」等語，而後續於110年3月至4月間，藍珮瑜亦有提供類此與馮瓊慧之LINE對話紀錄佐證其確有固定時間進公司之事實，且依據被告對藍珮瑜的訪談紀錄，其亦表示每週四會進公司開會，並非如原告所述「非固定每周四進來開會所言不實」。

2. 原告對藍珮瑜有一定程度指揮監督權，使其立於從屬關係下，具有經濟和組織之從屬性：

- ①另據藍珮瑜提供110年2月19日與馮瓊慧之LINE對話紀錄提及，「藍小姐直接寄出即可，郵資或者是到seven便利袋寄也都可以要再跟我請款即可」，藍珮瑜以公司名義撰擬申請之計畫，包含「台中市衛生局110年長者健康促進站採購案—玩樂動，活力氧氣肌課程計畫服務建議書」中，亦見藍珮瑜「計畫聯絡人」、「計畫專員」之署名；又據藍珮瑜提供之與業務相關單位(合作據點總幹事、合作據點里長、衛生局及社會局等單位)之LINE對話紀錄，可知藍珮瑜對外聯繫皆稱呼自己為「中華大心計畫專員，協助金色博士撰寫計畫」等。綜上，洵堪認定原告對藍珮瑜有一定程度指揮監督權，使其立於從屬關係下，具有經濟和組織之從屬性。

01 ②原告與藍珮瑜簽訂之「計畫承攬合作意向書」，備註第1及
02 2點「1. 本部提供每周一次到本部3小時文書、器材、電
03 話、電腦座位可供使用。2. 須配合本部教學部工作期程制
04 定撰寫期程。」顯見藍珮瑜與須配合原告之工作期程完成
05 計畫書之撰寫，原告對藍珮瑜有指揮監督之權力，另藍珮
06 瑜與原告約定以計畫核定金額一定比例給予報酬，藍珮瑜
07 無須負擔經營上之風險，亦具有經濟上之從屬性。

08 (三)本件原告與藍珮瑜間既具有前揭「人格上之從屬性」、「經
09 濟上之從屬性」、「組織上之從屬性」等勞動契約之特徵，
10 參諸「勞動契約認定指導原則」認定標準，即屬勞動契約之
11 性質，縱有部分承攬之性質，應從寬認定雙方存在僱傭關係
12 而有勞基法之適用，原告陳稱與藍珮瑜之間未成立之僱傭關
13 係委無足採。

14 (四)聲明：原告之訴駁回。

15 四、爭點：

16 (一)原告與藍珮瑜間所約定者為勞動契約？抑或承攬契約？

17 (二)原告是否違反勞基法第30條第5項規定？原處分是否適法？

18 五、本院的判斷：

19 (一)前提事實：

20 如爭訟概要所述之事實，有原處分、訴願決定書、被告所屬
21 勞工局勞動條件檢查談話紀錄及會談紀錄各1份在卷可查
22 (見本院卷第273至275、281至287、357至360頁)。

23 (二)應適用的法令：

24 1. 勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並
25 保存五年。」

26 2. 勞基法第79條第2項規定：「違反第三十條第五項或第四十
27 九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下
28 罰鍰。」

29 3. 勞基法第80之1條第1項規定：「違反本法經主管機關處以
30 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。」

(三)原告與藍珮瑜間所約定者並非勞動契約，而為承攬契約：

1. 從藍珮瑜提供勞務之型態來看：

①按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照。準此，承攬之給付標的應為「特定單一給付」，而僱傭之給付標的則為「將來不特定給付」，凡事先確定以「特定單一之特定給付」作為標的，而非處於他方指示下之「未來個別不特定給付」，則非僱傭關係。

②原告主張：藍珮瑜109年11月13日剛開始來與原告合作時並非是撰寫計畫人員，而是應徵行政助理，因為她說另有經營網路平台，時間上可能沒有辦法，希望可以用自由的時間來撰寫計畫，工作內容是她要去搜尋計畫，跟原告討論這個項目是否符合，接著她要撰寫再送件給主辦單位等語（見本院卷第412、413頁），與藍珮瑜所自承：我本來是應徵行政人員，面談時有些地方不是很滿意，後來原告經理聯絡我，去幫他們寫計畫，當計畫的撰寫人，沒有跟我講什麼計畫，有寫包含社會局、衛生局的計畫，我們開

會討論，確定要寫哪一個計畫，我們才去研究這個計畫需要哪些資料，然後由我來撰寫，我與執行長都會去找計畫等語相符（見本院卷第505、506頁），足見藍珮瑜之主要工作內容係「計畫之搜尋與撰寫」，即以「特定單一之特定給付」為提供勞務之型態，自屬承攬契約無誤。

2. 又按勞基法第2條第6款規定：「本法用辭定義如左：……

六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」

至於何謂勞雇關係，勞基法並未界定其標準。民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約，是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵。如提供勞務者基於人格上從屬性，有為他人提供受其指示之拘束、由他人決定之勞務的義務，原則上無形成諸如涉及勞務內容、履行、時間與地點等職務內容之實質自主決定權，可謂係受勞動法保護之勞工。至其人格從屬性之程度，應依各職務性質及實際履行狀況整體考量提供勞務者受他方支配之強度，是否在他方控制權下產生人格上的從屬，且不因其選擇之契約名稱而受影響。實務上另輔以經濟上從屬性及組織上從屬性作為判斷標準。釋字740號解釋則揭示可從可否自由決定勞務給付並自行負擔企業風險加以判斷，而不得逕以行政監理之管理規則為認定依據，最高行政法院109年度上字第261號判決意旨可以參照。據此，除上開1所揭示之標準外，無妨再以藍珮瑜與原告間有無人格、經濟及組織從屬性檢視之，茲分述如下：

①從人格從屬性來看：

(1)關於工作時間方面，在馮瓊慧與藍珮瑜之LINE對話紀錄上，藍珮瑜固然附記：「原本約定1周至公司開會1天，但後續工作間，公司或執行長有業務需協助時，需按要求至公司，（原是固定週四下午3時到3時30分至公司開會，但除此對話外，其他載圖也有提到週一、二、三等時間，甚至週末至現場協助）」等語（見本院卷第295頁），惟藍珮瑜已證稱：我的工作是在開完會之後就可以

01 回家自己寫，或是跟老師討論完開完會之後，我就可以
02 自行回家收集資料後撰寫，用LINE的方式跟執行長討
03 論，所以我沒有固定幾點要到公司，但有約定週四要去
04 開會，其他時間公司有要求也會進公司，但係依照計畫
05 時限來決定是不是還有其他天要去公司等語（見本院卷
06 第506、507、510頁），可見藍珮瑜的工作時間主要係取
07 決於「計畫時限」，並在一定程度上配合原告之工作時
08 程，而非單純依原告之指示甚明。

09 (2)關於勞務地點方面，依上揭藍珮瑜之證詞，其工作是開
10 完會之後，就可以回家自己寫，可知藍珮瑜之工作地點
11 原則上並不受原告拘束。至藍珮瑜雖在公司有固定座位
12 （見本院卷第515頁），然此無非便利於其每週開會與工
13 作之故，尚不能認定藍珮瑜應在原告公司內提供勞務。

14 (3)關於接受指揮方面，依上揭1之②藍珮瑜證述之情節，原
15 告僅與藍珮瑜共同搜尋計畫，並評估可行性，於擇定計
16 畫後，則由藍珮瑜獨立撰寫計畫內容，據此，藍珮瑜於
17 撰寫計畫前固與原告有某程度的合作關係，然就撰寫計
18 畫本身並未受到原告指揮或干涉甚明。再者，原告主張
19 藍珮瑜曾拒絕請託，送飲料至社會局等語（見本院卷第4
20 54頁），藍珮瑜亦證稱：沒有買飲料，因為當時他們快
21 要下班了，我聯絡承辦人員時他們說已經走了，叫我資
22 料放在桌上就好等語（見本院卷第508頁），姑且不論藍
23 珮瑜所述承辦人員下班乙節是否為真，藍珮瑜確實未依
24 原告所請購買飲料，堪可認定。又依原告所提出之LINE
25 對話紀錄，藍珮瑜於詢問（某活動）地點後，表示：
26 「我今天是男友載我來的……他現在開車離開了」、
27 「那我今天就不便過去了」等語（見本院卷第109頁），
28 可知藍珮瑜亦曾拒絕參與原告之活動。綜此，可認為藍
29 珮瑜並無接受原告指揮之義務。

30 (4)關於出勤管制方面，原告輔佐人陳滄海主張：公司對藍
31 珮瑜並無出勤要求，她常常因私事無法到，也沒有寫假

單等語（見本院卷第462頁），藍珮瑜並未否認，僅表示：簽到部分是一個體溫表，但公司沒有提供體溫計，我也沒有收到通知每天進公司要寫這個東西等語（見本院卷第522頁），惟依2之①之(1)藍珮瑜所述，其得自行在家工作，若原告以「體溫紀錄」作為簽到依據，則藍珮瑜在家工作時，如何簽到呢？藍珮瑜在家工作既無法簽到，原告又如何落實管制呢？由此，可見藍珮瑜所執體溫紀錄作為簽到依據之說，應屬誤會。從而，原告並未管制藍珮瑜之出勤甚明。

②從經濟從屬性來看：

(1)就報酬方面，藍珮瑜證稱：薪資部分原本是跟我約定10%，因為每個計畫的金額不一樣，所以本來是約定以計畫的承作金額10%計算，後來是因為我離開公司之後跟他們要薪水時，他們就說不是這樣算，他們說要以營利的金額10%去計算；公司給我錢的時候我就簽收，沒給我錢的時候我會去詢問這個案子處理的怎麼樣等語（見本院卷第506、525頁），依此，雖原告與藍珮瑜間就報酬給付標準曾有爭議（即按計畫承作金額或營利金額計算），然確係以個別計畫金額，依比例核算，由此足見原告與藍珮瑜確係以「單一計畫」為準據，核算藍珮瑜之報酬，而非每月固定金額，作為藍珮瑜薪水。

(2)關於承擔風險方面，原告主張：第1案過件為7萬元，事實上審核後為4萬9千元，我應該給妳（藍珮瑜）4千9百元就好，但給付妳5千元等語，藍珮瑜對此並不爭執，並表示曾詢問原告經理是否退100元（見本院卷第526頁），顯見原告曾以計畫「核准金額」為準據，計算並給付報酬，而藍珮瑜也接受，可知雙方並非以計畫「過件金額」作為報酬給付標準，而計畫既須經審核，則當有「不通過」之風險，此等風險藍珮瑜自然也需承擔。

③從組織從屬性來看：

01 藍珮瑜之主要工作內容，為搜尋及撰寫計畫乙節，已如本
02 院認定如上，依藍珮瑜所述，其主要工作既均為自己所獨
03 力完成，則顯無須透過他人分工才能完成之情事，是藍珮
04 瑜與原告間並無組織從屬性。至於藍珮瑜固於LINE對話紀
05 錄中附記：「有時除與主管開會外，也會與老師或行政人
06 員開會」等語（見本院卷第309頁），然其證稱：如果有
07 計畫課表要討論或是計畫走向需要討論的話，我會LINE老
08 師；我與執行長討論完大方向之後，再跟老師討論課程內
09 容安排，我單純負責撰寫而已等語（見本院卷第517
10 頁），可知藍珮瑜與其他人員開會之目的，乃形塑計畫，
11 而非將計畫呈現出來，亦即，關於計畫之撰寫，仍由藍珮
12 瑜獨立完成，並無他人之指示、參與或分工。

- 13 3. 綜上，本件從原告與藍珮瑜之契約型態來看，應屬「完成
14 特定單一工作」（即撰寫計畫）之承攬契約，另從原告與
15 藍珮瑜間有關公務之互動情形觀之，原告與藍珮瑜間不具
16 人格、經濟及組織上之從屬性，並無僱傭契約之特性甚
17 明。

18 (四)其他藍珮瑜於LINE對話紀錄中附記或主張，均無法認定原告
19 與藍珮瑜間係僱傭關係：

- 20 1. 藍珮瑜於LINE對話紀錄中附記：「公司舉辦活動會要求我
21 出席、接待來賓、協助其他庶務」等語，從對話紀錄來
22 看，馮瓊慧曾自己或透過他人要求藍珮瑜「至影印店拿東
23 西」及「買飲料做人情」等（見本院卷第290頁），然頻率
24 上尚非頻繁，且性質上均屬央請藍珮瑜「順便（路）」所
25 為，自與僱傭契約「指示」勞工有所不同，難以認定其等
26 間為勞動契約。
- 27 2. 藍珮瑜附記：「執行長請我至公司參與開工拜拜」等語，
28 從對話紀錄來看，馮瓊慧確曾邀約藍珮瑜：「2/17週三有
29 空一起來嗎」、「1：30開工拜拜」等語（見本院卷第294
30 頁），惟查110年2月17日為大年初六，又原告係從事文
31 教、樂器及育樂用品批發等業務，有原告公司基本資料1份

01 在卷可佐，是上揭原告所參與之「開工拜拜」，顯非原告
02 之業務行為本身，而屬原告為應景所舉辦之年節活動，此
03 徵諸原告所陳：（開工拜拜）是我邀請她來的，意思就是
04 當初過年時我們當天會有一個聚會，想說大年初六熱鬧一
05 下，我就想說也問一下藍珮瑜看她有沒有空一起過來熱鬧
06 喜氣等語甚明（見本院卷第455頁），據此，縱使藍珮瑜參
07 與開工拜拜，並拍攝照片（見本院卷447頁），亦不能認為
08 係原告「指揮」藍珮瑜所為。

09 3. 至於藍珮瑜所附記或主張有關其為公司製作DM、PPT、製作
10 資料、教導公司職員核銷、聯絡機關及送件等，均屬原告
11 指示等節，核之均非原告與藍珮瑜間契約關係之主要部
12 分，要屬藍珮瑜與原告間關於「接案」範圍之認知不同所
13 造成（見本院卷第458至460、509、512、513、522頁），
14 或本於雙方之承攬關係，所自然發生之一定程度合作、互
15 動；另藍珮瑜在某些計畫中以「計畫專員」等之頭銜署
16 名，然僅表徵其係計畫相關人員之一，尚無法推斷計畫係
17 藍珮瑜受原告指揮所作，是均不影響原告與藍珮瑜間有關
18 承攬契約之認定。

19 (五)綜上所述，原告與藍珮瑜間所約定者，既然是承攬契約，而
20 非僱傭關係，則藍珮瑜當非原告之員工，原告自無勞基法第
21 30條第5項「置備勞工出勤紀錄」之義務，亦欠缺違法之故
22 意或過失，被告以原處分裁處原告罰鍰9萬元，並公布原告
23 名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，實有
24 違誤，訴願決定未予糾正，亦有未洽，原告訴請撤銷，為有
25 理由，應予准許。

26 (六)本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資
27 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必
28 要，一併說明。

29 六、結論：原告之訴為有理由。

30 中 華 民 國 112 年 1 月 11 日
31 臺中高等行政法院第三庭

審判長法官 陳 文 燦
法官 黃 司 熒
法官 張 鶴 齡

以上正本證明與原本無異。

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）；如於本判決宣示或公告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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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

01

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。

02

中 華 民 國 112 年 1 月 11 日

03

書記官 黃 靜 華