

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴字第133號

民國113年12月26日辯論終結

原告 興農育樂股份有限公司

代表人 楊天生

訴訟代理人 張績寶 律師

複代理人 莊惠祺 律師

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 巫豐哲

劉玟毓

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年3月13日勞動法訴二字第1110019124號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、爭訟概要：

一、原告係從事高爾夫球場業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞工局於民國111年6月16日及6月22日實施勞動檢查發現，(一)依原告所提供之111年6月14日桿弟繞場日報表及桿弟輪值表，僅標示桿弟於當日是否有輪值及請假之情形，並無記載桿弟實際出、退勤之時間，亦無任何形式記載每日實際出勤時間之書面資料，違反勞動基準法(下稱勞基法)第30條第6項規定。(二)原告所僱勞工人數超過30人以上，未依其事業性質，就工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職

01 及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等相關事項訂立工
02 作規則，報請主管機關核備後，並於事業場所內公告並印發
03 各勞工，違反勞基法第70條規定。經被告通知原告陳述意見
04 後，審認原告違反勞基法第30條第6項、第70條規定，乃依
05 同法第79條第1項第1款、第3項及第80條之1第1項規定，以1
06 11年8月15日府授勞動字第0000000000號行政處分書(下稱原
07 處分)，各處原告罰鍰新臺幣(下同)2萬元，合計4萬元整，
08 並公布原告名稱及負責人姓名等。

09 二、原告不服原處分，提起訴願，經訴願決定駁回，惟僅就違反
10 勞基法第30條第6項規定部分提起行政訴訟(本院卷一第323
11 頁原告準備書(一)暨調查證據聲請狀、卷一第372頁)，本院
12 僅就此部分為審理，先予敘明。

13 貳、原告主張略以：

14 一、參酌臺灣高等法院臺中分院93年度勞上易字第1號民事判決
15 及最高行政法院97年度判字第171號判決關於桿弟與公司所
16 簽訂之委任契約是合作關係，無勞動契約存在。

17 二、原告與桿弟間之法律關係是否為勞動契約，應由雙方所訂之
18 契約內容以為判斷：

19 (一)原告與桿弟間所簽訂之租賃合作契約開宗明義即載明桿弟為
20 提供桿弟服務業務，承租使用原告球場場地與設施(備)，由
21 契約第3條合作模式、第4條代收代付、第5條租金及福利金
22 之計算、第8條終止契約、第9條解除契約、第10條逕行終止
23 契約等規定，可知原告與桿弟間欠缺人格、經濟及組織上之
24 從屬性，並非僱傭契約關係，而係互利互惠之合作關係，無
25 勞基法之適用：

26 1、桿弟係以職業工會為投保單位，其等服務對象、工作時間、
27 工作場域甚至工作內容均不固定，為無一定雇主之自營作業
28 者。桿弟係為不特定之擊球球客服務，並取得報酬，僱傭契
29 約成立於桿弟與擊球球客間，並非原告。

30 2、桿弟服務費之收取，原告係依據桿弟提供之計費卡資料，由
31 桿弟授權原告向擊球球客收取服務費，由原告扣除桿弟應支

01 付之租金及代扣福利金後，交付桿弟。雙方約定桿弟完成一
02 定工作後，按件計算報酬，服務球客組數愈多報酬愈高，與
03 僱傭關係中領取固定薪資者不同，原告僅為單純代收轉付，
04 雙方不具經濟上之從屬性。

05 3、原告代收代付桿弟之服務費，有開立發票，未列入營業成本
06 向稅捐機關核報，僅依所得稅法第89條第3項規定，提出
07 「年度桿弟薪資所得資料通報清單」申報稽徵機關，所得代
08 號為「79薪資(非扣繳)桿弟所得」，俾核課桿弟個人綜合所
09 得稅，與原告公司員工扣繳憑單所得代號「50薪資」不同。

10 4、桿弟僅須於其等自行籌組之台中球場桿弟委員會（下稱桿弟
11 委員會）所排訂之輪班表順序，到球場等候球客，無固定排
12 班時間，未設打卡鐘，原告對於桿弟之時間並未加以管制。
13 桿弟對於輪班時間能自行支配，具有高度彈性及自主性，勞
14 務專屬性甚低。

15 5、桿弟未於輪班表順序輪班，僅由下順位之桿弟遞補服務，該
16 名跳班(脫班)之桿弟不構成曠職，原告亦無以曠職為由予以
17 扣薪或解雇處分。

18 6、系爭租賃合作契約雖約定桿弟應遵守「桿弟自律規約及管理
19 辦法」，然該規約及辦法並非原告所制訂，係由桿弟委員會
20 訂定及運作。桿弟之所得給付與拆帳計算標準、福利金提
21 撥、教育訓練、排班、服務作業事項、自律事項、違規責
22 任、治理計分(加點或扣點)準則、請假規定、年度考核評
23 定、福利金之收支保管運用等，均由委員會自行決定。

24 7、原告提供機會使桿弟與球客成立僱傭契約，桿弟因而取得報
25 酬，原告一方面得精簡員工人力，亦使球客需要桿弟服務，
26 雙方為互利互惠之合作關係。基於契約自由及意思自主之原
27 則，原告選擇以加入桿弟委員會之桿弟為合作對象，難謂有
28 何違法之處。原告要求簽署契約之桿弟應遵守「桿弟自律規
29 約及管理辦法」之內容，核屬兩造合作條件，並非簽約後另
30 課予桿弟應加入桿弟委員會、遵守桿弟委員會規約之義務。
31 此由「桿弟自律規約及管理辦法」第1條及第4條規定，可知

01 該辦法係桿弟全體基於自治而共同開會決議制訂，原告未制
02 定任何工作規則及罰則管理桿弟，桿弟教育訓練、服務管
03 理、考核事項及排定每月輪班表及公佈等事宜，乃桿弟委員
04 會工作，原告僅係協助或幫忙協調。

05 (二)關於桿弟委員會及桿弟費部分：

06 1、桿弟委員會於105年1月1日成立，由桿弟中推選委員7人組
07 成，任期2年，設置主任委員、副主任委員及總幹事各1人，
08 綜理桿弟日常事務，主委、副主委每2年改選1次，有歷屆名
09 單可稽。成立目的主要係將代收桿弟費全額交付桿弟，及為
10 桿弟與原告合作及溝通方便之需提供服務，乃兩者間之溝通
11 平台。委員會除委託原告代收桿弟費，並依據該會制定之
12 「桿弟福利金提撥（代扣）標準」代為計算及撥款外，與原
13 告間不具有法律關係。委員會的收入支出帳戶是由主委及副
14 主委共同開設聯名帳戶，故主委、副主委每2年改選後，人
15 員如有異動，戶名即須異動。

16 2、球客入場需支付果嶺費、租車費、代收桿弟費收入等。果嶺
17 費、租車費為原告營業收入。桿弟費由桿弟委員會委託原告
18 代收、代為計算及撥款，原告依據桿弟委員會制定之「桿弟
19 福利金提撥（代扣）標準」、「桿弟福利金項目」、「桿弟
20 福利事項及給付標準」。即代扣桿弟實得金額（公差、全勤
21 獎金、補貼保險費、生產獎金），及應支付予原告之租金
22 後，餘額為福利金。實得金額由原告直接撥款至桿弟個人帳
23 戶，福利金則由原告撥入桿弟委員會設立之帳戶。實得金額
24 之細項說明：①公差：趟數獎金、守果嶺、職務津貼（組
25 長、副組長津貼）、除草津貼。②全勤獎金：即不休假獎
26 金。每人每月500元，請假1次扣100元、請假2次扣200元、
27 請假3次扣300元、請假4次無獎金。③補貼保險費：每人每
28 月1,766元（15趟以上）；超過15趟再加發現金300元。④生
29 產獎金：每月繞場超過24趟以上(含)給2,200元，若有跳班
30 每次扣100元。至於租賃合作契約第5點所謂之「租金比

01 例」，係採每位桿弟50元/18洞；25元/9洞，按繞場(趟數)
02 計算。

03 (三)被告勞工局於製作桿弟訪談紀錄時，以「如未據實陳述，明
04 知為不實之事項，而使公務登載於職務上所掌之公文書，將
05 成立使公務員登載不實罪」云云，有恫嚇之情，應認桿弟之
06 陳述非出於自由意志，不具證據能力：

07 1、面試部分：桿弟委員會於105年1月1日成立，於此之前，考
08 量桿弟沒有相當組織，為提升桿弟素質、提高服務品質，乃
09 委由原告辦理相關程序，是訪談紀錄中半數以上之桿弟回答
10 係由原告主管面試等，其等應係105年以前接受面試，始有
11 以致之。

12 2、考評部分：105年之前，係由桿弟提供其等考評或升等名單
13 供原告參考，由原告參考客訴等情後，再向桿弟方面回復，
14 其參酌後自行考評或決定等升。

15 3、主任委員、副主任委員、組長及副組長之如何產生部分：問
16 題設定不妥，因委員會係於105年成立，原告經營球場係71
17 年成立，成立之初於桿弟中選出6位，3人擔任組長，3人擔
18 任副組長，負責桿弟間協調工作。105年1月1日後則由桿弟
19 選任主任委員、副主任委員，原告未參與，組長、副組長亦
20 由桿弟自行推派。

21 4、能否自行決定某日去別的球場服務、是否需要原告同意部
22 分：問題設定不妥，蓋原告會於一週前公告預約人數，桿弟
23 委員會即安排桿弟排班，與原告無關。依據桿弟繞場津貼期
24 報表，桿弟之實得金額，每人差距甚大，即其是否上班或至
25 其他球場打工，係其自行決定之結果。

26 5、排班時段可否自行找代理人乙節，此為委員會安排，與原告
27 無關。

28 6、代收桿弟費包含哪此項目、如何計算部分：原告依據委員會
29 製之標準代為計算及撥款，已如前述。

30 7、桿弟是否有薪資單部分：原告未提供薪資單予桿弟，僅有
31 「桿弟繞場津貼期報表」。

01 8、球客擊球損害草皮，是否由桿弟自負全責，與原告無關部
02 分：依系爭租賃契約書第6點規定桿弟劃分責任區修補草
03 皮，係因無法於球客擊球後當場立即修補，惟事後修補時，
04 無從釐清係何球客導致草皮受損，因此由桿弟委員會統一劃
05 分修補責任區；第7點後段，因甲方(桿弟)的過失導致損害
06 擊球球客，甲方應全權負責，此約定內容係將彼此責任歸屬
07 予以明文，並未公告球客知悉，但就球場可能發生意外之風
08 險，原告已投保公共意外責任險。

09 (四)證人蘇王麗花所證下列情節，足證桿弟與原告數十年來是合
10 作關係，非屬勞僱關係：

11 1、桿弟委員會現約60人，每天平均需要30多個桿弟，依委員會
12 排班之預約表上班，下用打卡，不用上班當天無薪水，足見
13 桿弟之工時彈性，不受原告監督指揮。

14 2、桿弟辭職需告知委員會，無須告知原告。

15 3、桿弟勞保費係由委員會以福利金補貼每人1380元，鈞院訊問
16 證人「勞保款是算在實得金額裡，公司直接補貼給你們？」
17 答稱「我也不知道」，應有誤導之情，勞保費係由桿弟自己
18 支出，與原告無關。

19 4、桿弟業務上所需裝備、物品，係由委員會發放5、6百元予桿
20 弟購買，並非原告提供。

21 5、桿弟工作服交給洗衣部清洗，由委員會每月固定支付洗衣部
22 3萬元，洗衣部是原告委外經營，也負責洗客人毛巾。

23 (五)原告未私自調漲桿弟費挪為公司所有，證人蘇王麗花證稱球
24 場調漲桿弟費並未全數歸桿弟所有，並無事實。

25 三、聲明：訴願決定及原處分關於違反勞基法第30條第6項部分
26 均撤銷。

27 參、被告答辯略以：

28 一、原告經營高爾夫球場業，為適用勞動基準法之行業。經被告
29 所屬勞工局於111年6月16日及6月22日實施勞動檢查，據原
30 告稱述，桿弟必須加入桿弟委員會方能為原告之球客服務，
31 與桿弟委員會各桿弟訂立租賃合作契約書，未直接與桿弟約

01 定固定出動時間，惟契約訂定桿弟需受桿弟自律規約及管理
02 辦法約束，桿弟出勤皆依桿弟輪值表順序，桿弟於服務擊球
03 來賓時，需穿著繡有原告標章之制服使擊球來賓識別身分，
04 如桿弟有跳班或請假情形，由下一個順位接替，不可自由決
05 定排班順序、出勤時數，亦不可指定服務之擊球來賓，皆由
06 桿弟委員會組長、副組長與原告課長黃麗華確認擊球預約來
07 客，依序安排輪值桿弟，桿弟工作時間即為當日擊球來賓預
08 約時間，桿弟請假需依桿弟請假管理規定辦理，提出申請後
09 需由桿弟委員會組長、副組長或主任委員批准，如桿弟當月
10 未請假或跳班之情形則扣全勤獎金500元，由原告每月統計
11 出勤狀況，並每日將繞場日報表於原告之公佈欄公告，桿弟
12 報酬亦由原告每月結算，於次月7號給付桿弟。原告稱桿弟
13 並非原告所僱勞工，僅為合作關係，惟基於保護勞工之立
14 場，勞動基準法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契
15 約，縱有承攬之性質，只要有部分從屬性即應屬勞動契約，
16 原告所提供之111年6月14日桿弟繞場日報表及桿弟輪值表，
17 僅標示桿弟於當日是否有輪值及請假之情形，並無記載桿弟
18 實際到、退勤之時間，亦無提供任何形式登載每日實際出勤
19 時間之書面資料（如排班表、請假紀錄、紙本或電子打卡紀
20 錄等）可提供佐證，已違反勞基法第30條第6項規定。

21 二、原告所簽訂合作契約對象之桿弟，必須要加入台中球場桿弟
22 委員會，方能於原告球場為原告之球客服務，並遵守由桿弟
23 委員會訂定之自律規約及管理辦法，該自律規約及管理辦法
24 於修訂時須與原告討論通過後始生效力，且該辦法內容係為
25 原告所經營之球場營運之目的，並包含桿弟於球場之工作內
26 容規範與相關懲處辦法。另原告於租賃合作契約書中載明，
27 桿弟如違反「桿弟自律規約及管理辦法」原告得隨時解除或
28 終止租賃合作，原告係以該自律規約及管理辦法要求桿弟必
29 須遵守相關工作規約，桿弟委員會之成員有從屬於原告提供
30 勞務之情形。次查，原告為使球客識別身分，規範桿弟於球
31 場服務顧客時需穿著繡有原告標識之制服，每位桿弟各有一

01 代號，表徵桿弟為原告組織體之一員，再依原告之組織圖，
02 其營業部設有服務課，服務課工作職掌有「一、桿弟教育訓練之協助辦理……三、桿弟繞場收入及各項給付統計審核、
03 四、檢查場地維護相關整理情形、五、預約表管理……九、
04 其他有關桿弟服務事項之協調」，可見桿弟亦納入原告之組
05 織體系，並由原告之服務課進行管理。該桿弟委員會並非具
06 獨立自主性之團體，未訂定章程、選舉辦法及留有相關委員
07 之選舉紀錄，且管理委員會委員皆由原告推派該委員會成立
08 前原告幹部擔任，並於桿弟收入項下公差補貼中，給與較高
09 金額以為報酬。委員會經費來源除原告給付外，尚有來自桿
10 弟工資中提撥以支付相關福利，與職工福利金條例中公、私
11 營之工廠或企業組織均應提撥職工福利金相同。桿弟委員會
12 係受原告所支配，性質上應屬福利委員會而兼為原告管理、
13 考核、維持紀律之之內部組織。原告藉由該委員會間接與所
14 屬勞工會員，具有從屬性。該管理辦法須經同意始生效力，
15 內容包含扣薪、獎金、補貼、不休假獎金、試用期考評等管
16 理措施，原告管理部對委員會之人事、考評、設備等具有管
17 理支配權限。原告顯藉由管理委員會約制桿弟，進行管理考
18 核、指揮、命令、調度，具有受罰等不利處置，且須桿弟親
19 自履行工作。
20

21 三、桿弟輪值表順序之排定，由桿弟委員會組長、副組長與原告
22 之課長王麗萍確認一週原告的球客預約數，再排定各桿弟出
23 勤，桿弟依原告預約球客數，依序排班出勤，未請假或跳班
24 者扣全勤獎金，不可自行決定排班順序及出勤時段，亦無自
25 行指定或選擇球客之權利。再查桿弟委員會111年2月7日會
26 議紀錄：「營業部：3/2(三)全國婦女三區開球，不接散
27 客」，顯見桿弟受原告之管制約束，不可以個人名義自行接
28 受顧客預約。桿弟報酬依原告所制定之入場價目表向球客收
29 取桿弟費後，扣除租金、福利金，再由桿弟委員會與原告協
30 商之比例標準（如依桿弟等級換算繞場費，加計公差、全
31 勤、保險及生產等費用後為桿弟實得之報酬，並於每月7日

01 給付桿弟該報酬)，桿弟無法自行與球客約定計費價目，係
02 依勞務成果向原告領取報酬，無需自負業務盈虧，承擔業務
03 風險。據此，原告對桿弟之工作內容、地點、時間等具有相
04 當程度之指揮監督權限，雙方間顯然具有人格上、經濟上及
05 組織上之從屬性，應屬僱傭關係而有勞動基準法之適用。原
06 告提出租賃合作契約書，主張與桿弟間屬合作關係，並不可
07 採。另提出112年8月2日對數名桿弟之談話紀錄，桿弟表示
08 公司給付薪資會給發票，再去核對趟數，但不知道給付明細
09 細項，亦可判斷桿弟與原告間有從屬性而具僱傭關係。

10 四、桿弟委員會受原告控制而管理桿弟，藉以規避與桿弟間僱傭
11 契約中從屬性之認定，顯是脫法行為，應適用隱藏之法律關
12 係。證人蘇王麗花身為桿弟委員會主委與原告資深員工，如
13 勞資雙方確係承攬關係實難想像竟然不知自身所投保之工會
14 名稱、繳費金額、週期，且全體桿弟委員會成員統一投保於
15 同一工會，並統一寄送繳費單據至原告處所。顯然原告是強
16 制要求桿弟加入同一工會組織方便管理，並規規避職業災害
17 之雇主責任風險。原告並將管理監督項目以假承攬真僱傭方
18 式，成立桿弟委員會透過對其實質控制。證人蘇王麗花自承
19 智識經驗不高，思慮不周且不懂法律規定，認為加入工會有
20 勞保就好，經原告誤導以承攬較僱傭為有利且收入較高，基
21 於信任而配合原告並任委員會委員及主委。不知資遣費、勞
22 工退休金、非自願離職失業補助、職業災害雇主工資補償種
23 種勞工權益與僱傭或承攬有何干係。原告身為全國知名企業
24 理應遵守法律照顧勞工，卻利用勞工之弱勢、資訊不對等，
25 以迂迴的方式迴避法律強制規定之脫法行為，藉以圖謀自身
26 利益及規避雇主責任的作為，造成損害勞工權益。

27 五、聲明：原告之訴駁回。

28 肆、本院的判斷：

29 一、本件爭訟概要欄所載之事實，業經兩造各自陳述在卷，並有
30 下列證據足佐：

- 01 (一)原處分及送達證書(本院卷一(下同),第199-205頁)、訴願
02 決定書(第207-219頁)。
- 03 (二)111年6月16日及22日勞工局勞動條件檢查談話紀錄、會談紀
04 錄(第133-148頁)、勞工局111年6月23日中市勞動字第00000
05 00000號函(第151-152頁)、原告與桿弟間租賃合作契約書
06 (第151-168頁)、桿弟自律規約及管理辦法(第169-183頁)、
07 勞工局111年7月11日中市勞動字第0000000000號函及勞動檢
08 查結果、送達證書(第185-189頁)、原告陳述意見申請書
09 (第191-193頁)、勞工局111年7月29日函(第195-196頁)。

10 二、應適用之法令：

11 (一)勞動基準法

12 1、第1條：「(第1項)為規定勞動條件最低標準，保障勞工權
13 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本
14 法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)雇主與勞工所
15 訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

16 2、第2條第6款：「本法用詞，定義如下：……六、勞動契約：
17 指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」

18 3、第30條第6項：「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形
19 至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇
20 主不得拒絕。」

21 4、第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺
22 幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……、第30條第1
23 項至第3項、第6項……規定。」

24 5、第80條之1第1項：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管
25 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分
26 期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
27 者，應按次處罰。」

28 (二)勞動基準法施行細則

29 第21條規定：「(第1項)本法第30條第5項所定出勤紀錄，
30 包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系
31 統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所

01 為之紀錄。(第2項)前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要
02 或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」

03 三、原告與桿弟間具有勞動契約關係：

04 (一)勞雇關係從屬性之判斷：

05 1、司法院釋字第740號解釋理由書略以：「勞動契約之主要給
06 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞
07 務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按
08 個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從
09 屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之
10 指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規
11 定一（即勞基法第2條第6款）所稱勞動契約。」

12 2、最高行政法院110年度上字第488號判決意旨略以：「參照司
13 法院釋字第740號解釋理由意旨，可知勞動基準法第2條第6
14 款所稱勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付，應
15 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
16 型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給
17 付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風
18 險，以判斷是否為勞動契約。換言之，當事人訂定之契約實
19 質關係是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按
20 勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬
21 性程度之高低判斷之，即應視勞務提供者得否自由決定給付
22 方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。而契
23 約當事人關於勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，
24 及業務風險負擔等事項之從屬性內涵，其層面可區分：(1)
25 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指
26 揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。(2)
27 親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人
28 不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為
29 他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。(4)組
30 織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分
31 工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約。又勞

01 動基準法之立法目的在於強制規定勞動條件之最低標準，故
02 從勞雇關係觀之，提供勞務者在從事職務上非如委任契約之
03 受任人或承攬契約之承攬人一般享有獨立性，而對於所屬事
04 業已顯現相當程度之勞雇關係特徵者，雖未具足上開從屬性
05 之全部內涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約，依勞
06 動基準法予以規範，俾能落實憲法保護勞工權益之意旨。」
07 又雖然從屬性可能因為外在表現的差異，在概念上可以區分
08 為人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性與親自履
09 行，但是勞動基準法其實只規定了從屬性的要件，並沒有明
10 文區分為人格、經濟、組織等不同分類的從屬性或親自履
11 行，更沒有要求必須人格、經濟、組織上從屬性或親自履行
12 兼具時，才能認定是勞雇關係，因此，在解釋從屬性時，不
13 應以必須同時兼具人格、經濟、組織上從屬性與親自履行為
14 要件，而是應探究從屬性的程度是否已經達到需要認定為勞
15 動關係而給予勞動相關法令的保護程度，所以不宜以某項從
16 屬性的特徵較不明顯，就全盤否定有勞雇關係的存在(最高
17 行政法院112年度上字第436號裁定參照)。再勞動契約之定
18 性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工之
19 立法目的，及考量我國缺乏強勢工會爭取勞工權益之社會現
20 實，是只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特
21 徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞動基準
22 法規範之勞雇關係(最高行政法院112年度上字第292號、112
23 年度上字第35號、112年度上字第221號、112年度上字第48
24 號等判決意旨參照)。

- 25 3、勞動部108年11月19日勞動關2字第0000000000號函所發布的
26 「勞動契約認定指導原則」規定：「……二、事業單位與勞
27 務提供者雖得本於契約自由原則，約定勞務契約類型，但其
28 法律關係是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，
29 依從屬性之高低實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。
30 三、個案事實及整體契約內容具有下列要素之全部或一部，
31 經綜合判斷後，足以認定勞務提供者係在相當程度或一定程

01 度之從屬關係下提供勞務者……，其與事業單位間之法律關
02 係應屬勞動契約：(一)具人格從屬性之判斷：1. 勞務提供者
03 之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束。2. 勞務提供者
04 給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束。但該方法
05 係提供該勞務所必須者，不在此限。3. 勞務提供者給付勞務
06 之地點受到事業單位之指揮或管制約束。但該地點係提供該
07 勞務所必須者，不在此限。4. 勞務提供者不得拒絕事業單位
08 指派之工作。5. 勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務
09 之品質，或就其給付勞務之表現予以評價。6. 勞務提供者須
10 遵守事業單位之服務紀律，並須接受事業單位之懲處。但遵
11 守該服務紀律係提供該勞務所必須者，不在此限。7. 勞務提
12 供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理
13 人。8. 勞務提供者不得以自己名義，提供勞務。(二)具經濟
14 從屬性之判斷：1. 勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位
15 領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。
16 2. 勞務提供者所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，
17 非由勞務提供者自行備置、管理或維護。3. 勞務提供者並非
18 為自己之營業目的，提供勞務。4. 事業單位以事先預定之定
19 型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變
20 更之標準獲取報酬。5. 事業單位規範勞務提供者，僅得透過
21 事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易。(三)具組織從
22 屬性之判斷：勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透
23 過同僚分工始得完成工作。……。」即勞動部亦認為應從實
24 質上認定勞動契約，核其內容為行政程序法第159條所規定
25 協助下級機關或屬官統一解釋法令、認定事實，而訂頒之解
26 釋性規定，在符合法律規定範圍內，亦得予以適用。

27 四、經查：

28 (一)原告對於桿弟委員會之組成、運作及管理，具有決定支配
29 權，原告與桿弟間具有人格從屬性：

30 1、原告對於桿弟委員會之組成具決定權限：

01 (1)原告與桿弟訂立租賃合作契約書(第67-69頁)，契約第3條第
02 2款固約定略以原告對於桿弟並無指揮、監督及考核之權利
03 等語，但亦明定桿弟應遵守由桿弟委員會所制訂之「桿弟自
04 律規約及管理辦法」之內容，第10條復約定桿弟若違反契約
05 或其他不當之行為，原告得逕行終止契約等情，又依「桿弟
06 自律規約及管理辦法」(第71-99頁)第1條規定，本辦法係由
07 桿弟委員會制訂，以為桿弟進行自我約束及服務管理之依
08 據，該辦法第2條規定由桿弟中推選委員7人組成桿弟委員
09 會，任期2年;第3條規定，桿弟委員會推舉委員1人為主任委
10 員，如因業務需要，得設置副主任委員及總幹事各1人，是
11 「桿弟委員會」具上開「桿弟自律規約及管理辦法」之制訂
12 權限，則原告得據上開「租賃合作契約書」，以桿弟違反
13 「桿弟委員會」所訂之上開「桿弟自律規約及管理辦法」而
14 終止契約，核該「桿弟委員會」是否具獨立性即與原告與桿
15 弟間是否具人格、經濟、組織上從屬性有密切關聯性。

16 (2)次查，系爭「桿弟委員會」非屬依法成立之團體，未辦理登
17 記，亦未訂立組織章程，其委員推選程序規定為何均付之闕
18 如，亦未留存相關委員之推選紀錄，其是否確有獨立性，已
19 有所疑。又由被告所屬勞工局112年8月2日對於10名桿弟之
20 訪談紀錄(第299-318頁)中，關於桿弟委員會主任、副主任
21 委員、組長及副組長如何產生一節，僅2名勾選由桿弟選舉
22 產生，6名勾選由原告推派產生、正副委員輪替公司會決定
23 誰勝任，2名同時勾選由原告推派及由桿弟選舉產生，足見
24 該桿弟委員會主任、副主任委員、組長及副組長等組成，未
25 依「桿弟自律規約及管理辦法」推選產生。再證人蘇王麗花
26 證稱略以:伊大約於89年起於原告球場擔任桿弟，105年桿弟
27 委員會成立時擔任第一屆主任委員;「我們有開會決定要成
28 立委員會，會議紀錄我就不太知道了，也沒有連署，委員會
29 有7個委員，委員會裡面有一個主委，一個副主委，一個總
30 幹事」等語(第416、417頁)、「桿弟委員會應該由所有桿弟
31 推選，基本上都是由6位正副組長在當委員，但是委員有7

01 位，所以每2年換主委的時候，會由輪到的那一排再找一個
02 比較有能力的人進來當委員，主委的產生，例如我是第一屆
03 主委，第二屆主委就是由第一屆的副主委升上來當主委，第
04 三屆的主委就是由第一屆的總幹事升上來當主委，第三任主
05 委上來當1年後覺得壓力太大就辭任了，大家又推我接續他
06 剩下的那一年主委，我那一年結束後，本來應該由我那時的
07 副主委升上來當主委，但他覺得壓力太大不要當，所以就由
08 總幹事升上來當主委」等語(第433頁)，核所指委員之產生
09 情形與桿弟委員會歷屆委員名單大致相符(第343頁)，且上
10 揭委員均屬74至97年間到職之資深員工，有桿弟清冊所載到
11 職日期可稽(第245-246頁)，足認桿弟委員會自105年成立
12 後，相關主任委員、副主任委員、總幹事並非由桿弟選出，
13 而係循例每2年期限屆至時，實質上由6位正副組長輪流擔任
14 委員，再由副主委升上主任委員，是系爭桿弟委員會之組
15 成，顯未由桿弟推選，不具獨立性甚明。參酌證人蘇王麗花
16 證稱：當初成立桿弟委員會，是公司的人來說這樣對桿弟們
17 的權利比較有保障等語(卷30、431頁)及下述原告對於桿弟
18 自律規約及管理辦法之規定顯具有決定權限等情，堪認該
19 「桿弟委員會」不具獨立性，原告對於「桿弟委員會」之組
20 成顯具有決定權限，。

21 2、原告對於桿弟委員會之運作具決定權限，即原告對於桿弟自
22 律規約及管理辦法之規定顯具有決定權限：依上開「桿弟自
23 律規約及管理辦法」第43條規定，該辦法之修訂須經「與原
24 告討論通過後」始生效，次觀之該辦法所規範內容，就桿弟
25 之工作項目訂有詳細流程，並就自律規約、違規責任、治理
26 準則、休假、請假管理、年度考評、福利基金管理、其它事
27 項等人事管理(第71-99頁)詳予明定，即在原告球場工作之
28 桿弟，除須加入桿弟委員會，並須遵守上開經原告通過之桿
29 弟自律規約及管理辦法所規制之內容，包括桿弟之工作項
30 目、工作規範、編制、任用、晉(降)級、懲處、考勤、酬
31 金及管理基金等事宜，並設有休假、請假程序及規定，如未

01 遵守該辦法，則有扣款或終止、解除合作等不利對待，是桿
02 弟顯欠缺自主決定權，縱各別桿弟於桿弟委員會內部形成共
03 識欲修改上開「桿弟自律規約及管理辦法」，亦因該辦法之
04 修訂須經與原告討論通過後始生效，致無獨立性。又證人蘇
05 王麗花證稱：「我知道的時候就有一本冊子就是這份管理辦
06 法，我不知道這是誰擬出來的。桿弟裡面學歷最高的應該是
07 高中，我不清楚高中學歷的桿弟有沒有來擬這個辦法。」等
08 語(第437頁)，則以證人蘇王麗花為第一屆桿弟委員會主任
09 委員，乃其竟尚不明瞭該辦法是否為桿弟委員會所訂定等
10 情，該「桿弟自律規約及管理辦法」顯非由桿弟或桿弟委員
11 會所擬具，參酌該辦法於第43條訂定辦法之修訂須與原告討
12 論通過始生效力，自難認該辦法係由桿弟委員會所自行制
13 定，堪認係由具實質控制權之原告所制定，原告顯對於桿弟
14 自律規約及管理辦法之規定顯具有決定權限，原告主張上揭
15 管理辦法係桿弟委員會自行制訂與其無涉云云，殊難採信。

16 3、桿弟之任用：關於桿弟之錄用方式，勞工局對於10位桿弟訪
17 談，有B、C、D、F、G、H、J等7名桿弟表示須係由原告主管
18 面試通過後至球場服務，另2名雖勾選否，但亦未勾選由桿
19 弟委員會或桿弟委員會及原告主管一同面試之選項等情(第2
20 99-318頁)，堪認桿弟並非可任意於原告球場服務，須經原
21 告面試通過。

22 4、給付勞務之方法：上開「桿弟自律規約及管理辦法」第三章
23 詳細規範桿弟之工作內容，即規範桿弟從準備事項換工作
24 服、輪值待命、確認業務上所需裝備物品、備車於指定位
25 置、出發前作業流程、發球台作業流程、球道上作業流程、
26 果嶺上工作項目、完成擊球流程等程序。原告亦陳稱略以：
27 球場出發站配置原告公司1名主管、3名員工，桿弟依該管理
28 辦法第23條規定須配合出發站之各項需求，出發站以對講機
29 聯繫桿弟，掌握球客擊球時安全距離或突發狀況等語(第330
30 頁)，堪認桿弟實質工作之內容、勞務給付方法，均須服從
31 原告之指揮、命令及調度。

01 5、工作時間及請假：上開「桿弟自律規約及管理辦法」第七章
02 請假管理規定，如未請假者事後不得補請，視曠職一次(跳
03 班)，當月曠職超過3次(含)以上，或一年超過10次(含)以上
04 者，建議球場解除租賃合約契約等情，衡情苟桿弟委員會具
05 獨立自主性，何需「建議」球場解除租賃合約契約。又原告
06 公司經理楊敏艷於111年6月16、22日勞動條件檢查陳稱略
07 以：「桿弟排班順序依桿弟輪值表順序排定，依序出勤，視
08 當日球客預約人數排桿弟到勤人數，由組長、副組長負責與
09 本單位課長王麗萍確認一星期的球客預約人數，再告知桿弟
10 依序出勤，如桿弟請假則於桿弟群組內口頭向組長、副組長
11 請假，組長、副組長再向本單位告知，並請本單位統計後於
12 桿弟繞場日報表上之出勤欄位註記……請假依桿弟自律規約
13 及管理辦法規定，另第5條規定桿弟需換上工作服，在桿弟
14 休息室待命，隨時準備上球場服務，桿弟無固定每日約定工
15 時…另桿弟不可自由決定排班順序及出勤時段，亦不可指定
16 服務之球客。」等語(第141頁)，且被告所屬勞工局於112年
17 8月2日對10位桿弟之訪談中，代號A、B、C、D、E、F、G、
18 H、J等多數桿弟亦表示不能自行決定去別的球場服務，不能
19 於排班時段自行找代理人等情(第299-318頁)，證人蘇王麗
20 花亦證稱：輪值表係按桿弟之編號順序排班等語(第432、435
21 頁)。綜上，桿弟雖無固定工作時間，惟需配合原告營業時
22 間，接受組長、副組長負責與原告公司課長王麗萍確認一星
23 期的球客預約人數，再通知桿弟依輪值班表依序出勤，需換
24 上工作服，在桿弟休息室待命，隨時準備上球場服務，不可
25 自由決定排班順序及出勤時段，請假或跳班即由下一順序桿
26 弟遞補，亦不可指定服務之球客，曠職或請假超一定次數，
27 甚且曾經原告解除契約等，堪認桿弟實際工作時間、請假均
28 須服從原告之指揮及管制。

29 6、懲處及考核：上開「桿弟自律規約及管理辦法」第五章規定
30 桿弟如有違規情事，視其情節輕重予以口頭規勸或停班降級
31 處分，或負損害賠償，第六章桿弟治理計分計加及扣點準

01 則，第35條詳列54項桿弟違反規定之扣點規定，扣點1點以3
02 0元計算，當月罰扣款總額收入繳入桿弟福利基金帳戶，第
03 八章桿弟年度考核評定，依其整年度之表現、專業知識、態
04 度、請假及跳班等予以評定考核等情，且被告所屬勞工局11
05 2年8月2日對於10位桿弟之訪談紀錄中，代號B、C、D、E、
06 G、H、J等桿弟亦表示年度之考核係由原告主管決定(第299-
07 318頁)，均足見桿弟須服從原告考核其給付勞務之品質，就
08 其給付勞務之表現予以評價，須服從紀律，並接受原告懲
09 處。

10 7、綜上，桿弟雖形式上成立管理委員會，並制定桿弟自律規約
11 及管理辦法，處理桿弟相關工作事宜及與原告交辦溝通事
12 項等事宜，然原告對於桿弟委員會之組成、桿弟自律規約及
13 管理辦法之規定顯具有決定權，且原告對於桿弟之任用、出
14 勤(給付勞務方法、工作時間)、懲處及考核，均具有實質管
15 理或指揮監督權限，並有懲戒權，桿弟與原告間顯具相當程
16 度人格上之從屬性。原告主張依租賃合作契約書3條第2款原
17 告對於桿弟並無指揮、監督及考核之權利，桿弟自律規約及
18 管理辦法由桿弟委員會制定，與原告無涉等語，自無足採。

19 (二)組織上從屬性：

20 1、桿弟之工作除為服務擊球來賓背球具等外，依租賃合作契約
21 書第6條規定，如因擊球來賓之擊球致草皮受損者，桿弟負
22 有修補草皮之義務，並依桿弟委員會之協議每名桿弟各自劃
23 分責任區，對於原告之高爾夫電動車輛，應負使用前後之清
24 理維護責任(第155頁)，又原告經理楊敏艷於111年6月22日
25 勞動條件檢查時陳稱：桿弟給付租金予本單位，桿弟之租賃
26 責任包括桿弟於服務球客過程中，草皮有受損有修補草皮之
27 義務，並且有各自劃分責任區等語(第142頁)，再依桿弟自
28 律規約及管理辦法第8條第7目及第9條第9目亦規定，桿弟須
29 於整組客人擊球完畢後，馬上補沙踢平(8分滿)，沙坑擊球
30 過大以致把球打至別的沙坑，應將沙坑補平等情(第171、17
31 3頁)，核上開維護草皮、沙坑均屬原告球場場所應維護之工

01 作，堪認桿弟之工作除與揸負球具等提供來客服務之事務
02 外，尚須依原告要求而須協助球道補砂與修補草皮等與提供
03 來客服務關連性較低之工作，即桿弟亦負有與原告員工分工
04 合作共同維護球場環境之責任。

05 2、依原告之組織圖，其營業部設有服務課，服務課工作職掌有
06 「一、桿弟教育訓練之協助辦理……三、桿弟繞場收入及各
07 項給付統計審核、四、檢查場地維護相關整理情形、五、預
08 約表管理……九、其他有關桿弟服務事項之協調」(第234
09 頁)，亦見實際上桿弟亦納入原告之組織體系進行管理。

10 3、原告經理楊敏豔於111年6月22日勞動條件檢查時陳稱：桿弟
11 工作時，須依桿弟自律規約及管理辦法第5條規定換上工作
12 服(第141頁)，證人蘇王麗花證稱，制服上除繡有桿弟編號
13 外，還繡有球場上LOGO，早期就這樣，還沒有成立委員會之
14 前等語(第433頁)，顯示桿弟於服務球客時，需穿著繡有原
15 告標章之制服使球客識別身分，對外表徵桿弟為原告組織體
16 之一員。是原告主張桿弟穿著制服是為了讓球客辨認，與從
17 性屬無關等語，亦無可採。

18 4、綜上，桿弟納入原告體系，與原告員工分工合作，須經原告
19 教育訓練，工作時穿著繡有原告標章之制服使球客識別身
20 分，對外表徵桿弟為原告組織體之一員，自具組織上從屬
21 性。

22 (三)經濟上從屬性：

23 1、原告收取球客桿弟費後，扣除桿弟實得金額(公差、全勤獎
24 金、補貼保險費、生產獎金)，及應支付予原告之租金(1趟
25 50元)後，餘額為福利金。實得金額由原告直接撥款至桿弟
26 個人帳戶，福利金則由原告撥入桿弟委員會設立之帳戶。實
27 得金額之細項說明：①公差：趟數獎金、守果嶺、職務津貼
28 (組長、副組長津貼)、除草津貼。②全勤獎金：即不休假
29 獎金。每人每月500元，請假1次扣100元、請假2次扣200
30 元、請假3次扣300元、請假4次無獎金。③補貼保險費：每
31 人每月1,766元(15趟以上)；超過15趟再加發現金300元。

01 ④生產獎金：每月繞場超過24趟以上(含)給2,200元，若有
02 跳班每次扣100元，為原告所不爭執(第332-333頁)，此亦有
03 原告提出之桿弟福利金項目表、桿弟福利金提撥(代扣)標
04 準、桿弟福利事項及給付標準表(第339-341頁)、桿弟繞場
05 期報表(第395-399頁)附卷可稽。即桿弟每月實得金額不僅
06 依其出勤趟數計算繞場、公差費及補貼保險費及生產獎金等
07 加給，且依其出勤日數而有全勤獎金，甚至因擔任組長及副
08 組長而另有加給，則以桿弟與原告間顯屬於論件計酬，不論
09 工作成果為何，原告都會計給報酬，至多僅有扣款處分，即
10 桿弟無須負擔原告營業虧損風險，原告主張桿弟費是受桿弟
11 委員會之請託提供代收代付的服務，與桿弟自主權無涉等
12 語，並無可採。

13 2、原告經理楊敏豔於111年6月22日勞動條件檢查時陳稱：原告
14 依入場計費卡向球客收取桿弟費(如4客1桿價目等)後再依
15 桿弟等級(如H級、A級、B級)及依桿弟委員會制定之比例計
16 算標準換算為繞場等語(第141頁)，亦有原告所訂價目表及
17 桿弟趟數金額表附卷可稽(第243、347頁)，證人蘇王麗花亦
18 證稱略以：正、副組長的人每月的公差金額相對比較多，公
19 司調升球客桿弟費100元，但桿弟只多拿25元，不知為什麼
20 等語(第437、439頁)。足見球客應付之桿弟費，係隨原告所
21 訂價目表調整，然桿弟對於提供勞務之報酬即桿弟費金額，
22 實際上並無決定之權限。

23 3、綜上，高爾夫球業係提供球場供客人打高爾夫球為其主要營
24 業活動，桿弟於原告之球場內擔任桿弟，係依其與原告間約
25 定為來客提供服務，桿弟為原告之客戶提供服務，無須擔負
26 球場經營盈虧之責任，其報酬之計算亦受制於原告所訂價目
27 表，無法自行決定，顯見桿弟從事桿弟工作係為原告上開營
28 業活動目的而為，並非為自己之經濟活動，原告與桿弟間實
29 具經濟上從屬性。

30 (四)綜上，原告對於桿弟委員會之組成、運作均具決定權限，桿
31 弟對於原告具有相當程度人格上、經濟上、組織上從屬性，

01 足認原告與桿弟間具有勞動契約關係。

02 五、對原告其餘主張或有利部分不採之理由：

03 (一)原告主張與桿弟的關係是類似租賃關係，桿弟委員會桿弟約
04 60人，球場每天平均大概需30名桿弟，桿弟依排班表排班，
05 沒有在排班表當天不用上班，亦無薪水，足見其工時彈性，
06 辭職僅需知會桿弟委員會，不受原告管束；證人蘇王麗花亦
07 證稱略以：原告與桿弟間是租賃場地契約，桿弟自律規約及
08 管理辦法係由桿弟所組成之桿弟委員會制定、桿弟辭職僅須
09 向桿弟委員會提出，與原告公司是簽租賃契約，雙方是契約
10 工，沒有基本薪資等語。惟查，桿弟對於原告具有相當程度
11 人格上、組織上、經濟上從屬性，已如前述，桿弟收取之桿
12 弟服務費，固係視其服務之來客數決定，惟此如同勞動基準
13 法第2條第3款之「按件計酬」之工作，不因之變更桿弟係為
14 原告營業活動目的之性質，亦不因係由原告公司櫃臺代收桿
15 弟費後，扣除租金、應提撥轉入桿弟管委會主委帳戶之福利
16 金後，再支付各桿弟，即認兩造間不具上開從屬關係，亦不
17 因兩造所簽訂之契約名為「租賃合作契約書」，即受該契約
18 形式上名稱所拘束。另原告主張桿弟辭職僅需知會桿弟委員
19 會，不受原告管束等語，亦與上揭契約第8條約定：「甲方
20 (即桿弟)於承租契約期間內，可隨時終止本契約，但須於一
21 個月前以書面通知乙方(即原告)。」不符，亦不足採。

22 (二)原告主張國內高爾夫運動產業，數十年來之合作實際狀況，
23 球場與桿弟間均係以代收代付之商業模式進行配合，其勞工
24 保險係以職業工會為投保單位，未以原告為投保單位；桿弟
25 保險費係由桿弟委員會之福利金款項予以補貼，與原告無
26 關。原告給付桿弟費用，有開立發票給桿弟，並未將桿弟費
27 計入營業收入，原告應國稅局要求，提供桿弟費之收入金
28 額，然原告公司員工薪資代號(50薪資)與桿弟薪資代號(79
29 薪資，非扣繳)不同(甲證6)，故桿弟與原告間非屬勞雇契約
30 云云。惟查，原告對於桿弟委員會之組織及其制訂之桿弟自
31 律規約及管理辦法，實具指揮支配權限，已如前述，原告既

01 係為規避法令，自不因原告主觀逕自認定其間非屬勞動契
02 約，乃以開立發票給桿弟之方式，而未將桿弟費計入原告營
03 業收入申報稅賦，而影響其從屬性之認定。又原告既係為規
04 避法令，其自未以桿弟為勞工保險投保事業單位，且由證人
05 蘇王麗花之保險紀錄，其於89年擔任桿弟起於89年11月27日
06 加保當時，投保單位是原告公司，直到92年1月2日才從原告
07 公司退保，惟其乃持續從事桿弟工作，前後並無不同，證人
08 蘇王麗花亦證稱：原告公司有補貼投保在工會之保險費，但
09 每月沒有背到15趟班的人就沒有補貼勞保費，保險款也列在
10 津貼期報表，也是公司在匯我們每個月所得的時候就匯進來
11 了，繳費通知單寄到公司，我們上班時發給我們，我們拿去
12 自己繳等語(第437、439、446頁)，核與津貼期報表所載桿
13 弟實得金額包含保險費補助相符，即桿弟證人蘇王麗花於92
14 年1月2日前仍以原告為投保單位，之後始投保於工會，繳費
15 單寄到原告公司，並由公司補貼保險費匯入桿弟帳戶，再由
16 桿弟自行繳納等情，核其實質上顯係以變更投保單位以規避
17 勞雇關係之認定，自無從以桿弟之投保單位為工會，即認定
18 原告與桿弟間非屬勞僱關係。

19 (三)原告主張桿弟業務上需要裝備、物品，係由桿弟委員會發放
20 5、6百元予桿弟購買，與原告無關；桿弟工作服交原告委外
21 經營之洗衣部清洗，清洗費由桿弟委員會按月支3萬元等
22 語。經查，依桿弟福利事項及給付標準(第341頁)及桿弟福
23 利金項目(第339頁)中「營業用補貼金」及「制服」，縱桿
24 弟委員會對桿弟補助購買制服、球鞋、帽子、抹布、水桶、
25 洗衣費等情，惟衡情苟非原告就上揭營業用物品有所規範，
26 桿弟亦無需統一購入相同之制服等物品及支付洗衣費，且桿
27 弟既自願繳交共同基金，由管委會負責置辦上開物品提供此
28 項服務及清洗工作制服，合乎常情且減省個別桿弟之勞費，
29 難以此推認原告與桿弟間不具經濟上從屬性。此外，依前揭
30 說明，勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以
31 實踐憲法保護勞工之立法目的，及考量我國缺乏強勢工會爭

01 取勞工權益之社會現實，是只要當事人的法律關係中已有相
02 當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍
03 應寬認屬勞動基準法規範之勞雇關係，是要難以此即為有利
04 原告之認定。

05 (四)原告主張新冠肺炎疫情期間，桿弟係依據「教育部對受嚴重
06 特殊傳染性肺炎影響發生營運困難運動事業紓困申請須知」
07 規定，以從業人員身分申請紓困，並提出訴外人何詩婷所簽
08 署之從業人員切結書為憑（第506-507頁）。惟查，行政機
09 關就兩造契約關係之認定，不拘束本院，兩造間仍應依首揭
10 說明認定從屬性之有無，自無從僅以申請紓困補助文件，為
11 有利原告之認定。

12 (五)此外，勞工局於112年8月2日對10位桿弟之訪談紀錄固記
13 載：「如未據實陳述，明知為不實之事項，而使公務登載於
14 職務上所掌之公文書，將成立使公務員登載不實罪」，惟核
15 其意旨無非係告知訪談人應據實陳述，難認有原告所稱恫
16 嚇、使桿弟非出於自由意志等情事，亦無從逕認無證據能
17 力。至原告所援引臺灣高等法院臺中分院93年度勞上易字第
18 1號民事判決及最高行政法院97年度判字第171號判決所認桿
19 弟與公司所簽訂之委任契約係合作關係而無勞動契約存在，
20 與本件個案事實不同，自不得比附援引。

21 六、綜上所述，原告與桿弟間具有勞動契約關係，堪以認定。被
22 告實施勞動檢查時，原告所提供之111年6月14日桿弟繞場日
23 報表及桿弟輪值表(本院卷一第247、237頁)，僅標示桿弟於
24 當日是否有輪值及請假之情形，並無記載桿弟實際出、退勤
25 之時間，亦無任何形式記載每日實際出勤時間之書面資料，
26 違反勞基法第30條第6項規定。從而，被告以原告違反前揭
27 規定，而依同法第79條第1項第1款規定，以原處分裁處原告
28 罰鍰2萬元，並依同法第80條之1第1項規定，公布原告名稱
29 及負責人姓名，尚無違法，訴願決定予以維持，亦無不合。
30 原告訴請撤銷訴願決定及原處分關於此部分，均無理由，應
31 予駁回。

01 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，均
02 與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

03 陸、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

04 中 華 民 國 114 年 1 月 16 日

05 審判長法官 劉錫賢

06 法官 林靜雯

07 法官 郭書豪

08 以上正本證明與原本無異。

09 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
10 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
11 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
12 者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表
13 明上訴理由者，逕以裁定駁回。

14 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
15 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. 當事人或其代表人、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。

01

行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。

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. 當事人為公法人、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，當事人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(一)、(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 114 年 1 月 16 日

03

書記官 林昱玟