臺中高等行政法院判決

112年度訴字第84號
112年6月28日辯論終結

原　　告　南投學府大廈管理委員會

代　表　人　蕭國文
被　　告　南投縣政府
代　表　人　許淑華
訴訟代理人　林敏雁
　　陳惠美

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2月2日、同年月3日勞動法訴二字第1110015062、1110014967、1110014970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、程序方面：

㈠原告南投學府大廈管理委員會代表人於本院審理中由廖玉鈴變更為蕭國文，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷第265頁），核無不合。

㈡按行政訴訟法第111條第1項規定：「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。」查原告訴之聲明原為：「『請求撤銷訴願決定及原處分』、『確認○○縣政府處分無效』。」（見本院卷第15頁），嗣變更訴之聲明為：「訴願決定及原處分（包括公告）均撤銷。」（見本院卷第262頁），本院認為適當，應予准許。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

原告為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，訴外人廖學藝乃原告之警衛。民國111年6月2日，被告○○縣政府所屬社會及勞動處前往原告所在大樓實施勞動檢查，發現如附表編號甲、乙、丙所示之違規事由，案經被告審查屬實，於111年7月6日以附表編號甲、乙、丙所示之裁處書，依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，各裁處原告新臺幣（下同）2萬元，並以同日府社勞資字第1110158364號公告原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並令立即改善（下合稱原處分）。原告不服，分別提起訴願，經勞動部以附表編號甲、乙、丙所示之訴願決定駁回。原告仍未甘服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠廖學藝未配合原告社區大樓會議之要求，除於無加班需求下蓄意拖延時間下班，製造大量加班打卡紀錄外，更涉有掏空管理基金之不法行為，不應受勞基法之保護。依勞動部108年11月19日勞動關2字第1080128698號函所頒勞動契約認定指導原則、勞動契約從屬性判斷檢核表，廖學藝不符合勞動關係，無任何從屬性、完全獨立自主。被告不能僅以原告於一般事業單位勞動檢查會談紀錄表（下稱會談紀錄表）之簡易答詢及相關影本率爾認定原告與廖學藝間有勞動契約關係，況原告並非事業單位。原處分合計裁罰6萬元是頗大的金額等語。

㈡聲明：訴願決定及原處分（包括公告）均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠廖學藝任大樓管理員，主要工作內容為託收管理費、信件、包裹、代付少數維修往來廠商款項等工作，原告按月給付工作報酬，雙方約定週一至週六每日工作時間為8小時（上午9時開始，中午休息1小時），週日固定休息等勞動條件，工作地點有其拘束性，顯見廖學藝係為原告提供勞務而獲取報酬，確為執行職務受雇主指揮監督提供勞務之過程，應認廖學藝與原告具有勞雇關係。

㈡原告主張與廖學藝為受委任承攬之關係，惟有關契約性質，不應以名稱為侷限，而應以雙方具體關係之內容，判斷是否具有從屬性之勞動契約特徵，本件依原告111年3月財務收支決算表，支出項目欄記載「大樓警衛3月薪水23,000元」。又原告111年6月10日說明書略以：「……學府大廈管理委員會……僅僱用管理員廖學藝1人……住戶反映管理員上班時間不正常，應予約束……住戶主動捐贈打卡鐘，請他打卡……管理員工作主要為收信件包裹及收取管理費，極少有其他庶務，並無加班之需求，故本管委會僅僱用正常班8小時，約定早上9時起，中間……1小時用餐，卻經常逾時未歸……上班時間可說任意為之，晚上沒事卻很晚不下班。……」復依廖學藝111年3月打卡紀錄，打卡時間多介於10時至21時之間，且其於111年3月每7日間，僅有1日未打卡。再原告111年4月30日公告略以：「……未依規定時間上下班及不假外出，午休時間逾時未歸……自公告日起終止廖學藝管理員一職……」顯見廖學藝在工作上受原告指揮監督及服從之義務，具有人格、經濟及組織從屬性，應為勞動契約關係，被告自應依勞基法第24條第2項規定計給延長工時工資，依第38條規定給予特別休假，依第21條第1項規定給付最低工資。至原告所述廖學藝涉有不法之情事，與本件認定違規事實無涉。

㈢聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠原告是否為適用勞基法之行業，其與廖學藝間所約定者是否為勞動契約？抑或承攬契約？

㈡原告有無如附表編號甲、乙、丙所示之違規行為？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

如爭訟概要所述之事實，有附表編號甲、乙、丙所示之原處分及訴願決定書暨會談紀錄表各1份在卷可查（見本院卷第27至73、89至99、148至151頁）。

㈡應適用的法令：

1.勞基法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」

2.勞基法第24條第2項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」

3.勞基法第38條第1項規定：「（第1項）勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」

4.勞基法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。」

5.勞基法第80之1條第1項規定：「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；屆期未改善者，應按次處罰。」

㈢原告為適用勞基法之行業，其與廖學藝間所約定者為勞動契約：

1.按改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）前於103年1月13日以勞動1字第1030130004號公告：「訂定『未分類其他社會服務業中之大廈管理委員會適用勞動基準法』，其中依公寓大廈管理條例成立並報備者，自一百○○年○月○

日生效；未依該條例成立或報備者，自一百○○年○月○日生效。」等語，查上揭公告係勞委會於87年12月31日以台（八七）勞動一字第059605號公告「未分類其他社會服務業」不適用勞基法，為保障大廈管理委員會所僱傭之勞工勞動權益，乃依勞基法第3條第3項所公告者，自應予以適用。查原告乃依公寓大廈管理條例成立並經報備之管理委員會，有○○縣○○市公所核發之公寓大廈管理組織報備證明1份附卷可佐（見本院卷第267頁），是原告為適用勞基法之行業，先予敘明。

2. 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「將來不特定給付」作為標的，且係處於他方指示下所為，則屬僱傭關係。經查，原告於起訴狀中自承，廖學藝之工作內容為「收大樓住戶管理費同時開收據、收信件、包裹、支付廠商維修費用等事務及消防檢查之導引」（見本院卷第19頁），且於勞動檢查時出具說明書表示：管理員工作主要收受信件包裹及收管理費等語（見本院卷第153頁），足見廖學藝之主要工作

內容係「大樓庶務之服務」，具有繼續性，其型態為「將來不特定給付」，參照上揭說明，自屬僱傭契約無誤。

3.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，有爲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爲判斷標準。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爲認定依據（最高行政法院109年度上字第261號判決意旨參照）。據此，除上開㈢之2.所揭示之標準外，無妨再以廖學藝與原告間有無人格、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：

關於工作時間方面，原告所提110年4月30日社區大樓會議紀錄載有：「守衛人員上班時間的規定（不服規定則更換人員）上班時間：09：00~20：00（12：00~13：00午休，晚餐未休息19：30可提前上班）」等語（見本院卷第75頁），參酌廖學藝之111年3、4月打鐘卡所示之上、下班時間（見本院卷第156頁），與原告上揭規定大致相符，可見廖學藝係依原告之指示，於固定時間工作，並簽到打卡甚明；關於工作內容方面，原告所從事者，係「大樓庶務之服務」，其型態為「將來不特定給付」，已如本院認定及說明如㈢之2，自係依原告之指示所為；關於勞務地

點方面，廖學藝既為大樓管理員，工作地點本在原告大樓所在位置，又核其工作內容，並無在大樓以外地點提供之情形，堪認廖學藝有接受原告指揮之義務，廖學藝與原告間有人格上之從屬性甚明。

②從經濟從屬性來看：

就報酬方面，原告所提111年1至4月財務收支決算表支出均載：大樓警衛薪水2萬3,000元等語（見本院卷第158至161頁），可知原告係於固定時間，提供固定金額予廖學藝作為其管理大樓庶務之報酬，是原告與廖學藝間亦亦存有經濟上之從屬性甚明。

③從組織從屬性來看：

廖學藝乃依原告要求值班，維持原告暨大樓之運作，並收取報酬，可知廖學藝並無自行決定工作內容之權利，亦未能自行決定承擔風險之範圍，則廖學藝與原告間應有組織上之從屬性。

4.綜上，本件從原告與廖學藝間之契約型態來看，應屬將來不特定給付，具人格、經濟及組織上之從屬性，而屬僱傭契約至為明顯。原告主張與廖學藝間為承攬契約，被告未依勞動契約認定指導原則認定，並自行於勞動契約從屬性判斷檢核表檢核情形勾選不符合等情，均不可採。

㈣原告有如附表編號甲、乙、丙所示之違規事由：

1.違規事由甲：

按勞基法第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」勞基法施行細則第20條之1第2款規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：……二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」查依卷附原告110年4月30日社區大樓會議所載，關於「守衛人員休假與薪資制度」為「每月休4~5天（依週數）週日休息。清明節、端午節、中秋節、除夕、初一、初二、初三（共四天）」、「守衛人員：月薪2萬3」等語（見本院卷第75頁），核與廖學藝111年3月打鐘卡

所示其僅於週日未出勤值班，及原告3月財務收支決算表所揭露大樓警衛薪水「23,000」相符（見本院卷第156、160頁），可知廖學藝每週即有休息日（星期六）出勤值班之事實，核屬延長工時，而原告未依勞基法第24條第2項規定給付該日之延長工時工資，堪認原告確有違規事由甲之行為。

2.違規事由乙：

查原告自承廖學藝於92年間到職等語，有起訴狀、會談紀錄表存卷可參（見本院卷第19、148頁），是迄勞動檢查為止，廖學藝已於原告大廈處任職將近20年，已符合勞基法38條第1項第6款之規定，應給予特別休假，然原告於會談紀錄表中自承從來未給予廖學藝特別休假（見本院卷第149頁），足認原告確有違規事由乙之行為。

3.違規事由丙：

按勞基法第21條第1、2項規定：「（第1項）工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。（第2項）前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。」而自111年1月1日起，基本工資已修正為每月2萬5,250元，業據勞動部以110年10月15日以勞動條2字第1100131349號公告在案，查廖學藝每月工資為2萬3,000元，已如本院認定及說明如㈣之1所述，顯然低於基本工資甚明，堪認原告確有違規事由丙之行為。

㈤綜上，原告既有上揭甲、乙、丙之違規事由，且主觀上具有過失，則被告依勞基法第79條第1項第1款、第80之1條第1項規定，以原處分甲、乙、丙各裁處原告罰鍰2萬元，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，令立即改善，於法並無違誤，訴願決定甲、乙、丙遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

㈥本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，於判決結果無影響，爰不逐一論列，附此敘明。

六、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　12　　日

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
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　　112　　年　　7　　月　　12　　日

書記官　黃　靜　華

【附表】

編號	違規事由	裁處書字號	訴願決定書字號
甲	廖學藝於111年3月份休息日（週六）延長工時合計32小時（前2小時部分計8小時，2小時至8小時部分計24小時），原告應發給111年3月份延長工時工資5,331元【計算式：（25,250÷30÷8）×〔（8×4/3）+（24×5/3）〕】。原告未計給延長工時工資，違反勞基法第24條第2項規定。	111年7月6日府社勞資字第1110162557號（即原處分甲）	112年2月2日勞動法訴二字第1110015062號（即訴願決定甲）
乙	廖學藝於92年間到職，繼續工作滿一定期間，應給予特別休假。惟原告未給予勞工特別休假，違反勞基法第38條規定。	111年7月6日府社勞資字第1110162558號（即原處分乙）	112年2月3日勞動法訴二字第1110014967號（即訴願決定乙）
丙	廖學藝111年3月工資，原告僅給付2萬3,000元，低於基本工資，違反勞基法第21條第1項規定。	111年7月6日府社勞資字第111016	112年2月3日勞動法訴二字第1110014970號

		2554號（即原處分丙）	（即訴願決定丙）