

臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭

113年度地訴字第21號

114年8月7日辯論終結

原告 旭生自行車工業股份有限公司

代表人 黃鈺茹

訴訟代理人 游雅鈴律師

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 巫豐哲

高欣妤

林采婕

上列當事人間有關勞工事務事件，原告不服中華民國113年2月20日勞動法訴字第1120016231號、113年2月16日勞動法訴字第1120016517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

一、事實概要：

(一)原告經營自行車及其零件製造業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。經被告勞工局於民國112年5月2日實施勞動檢查，發現原告有下列情形：

- 1.徐永清(下稱徐君)於86年10月16日受僱原告從事焊接工作，於94年7月1日起選擇適用勞工退休金條例(下稱勞退條

01 例)之退休規定，原告為徐君申報110年1月至6月之勞工退休
02 金月提繳工資為新臺幣(下同)4萬5,800元，依勞退條例第6
03 條之規定，應為徐君提繳勞工退休金金額2,748元(4萬
04 5,800元 \times 0.06=2,748元)，然原告卻僅以當時基本工資計算
05 之勞工退休金額按月為之提繳1,440元(2萬4,000元
06 \times 0.06=1,440元)，而逕從徐君110年1月至6月工資扣除提繳
07 差額1,308元(2,748元-1,440元=1,308元)，致工資未全額
08 給付，違反勞基法第22條第2項規定(下稱違規事實1)。

09 2.徐君至109年10月15日為止之工作年資為23年，109年10月16
10 日起應給予特別休假29日，原告未依規定給予特別休假，亦
11 未於110年7月16日勞動契約終止時折算發給應休未休特別休
12 假之工資，違反勞基法第38條第4項規定(下稱違規事實
13 2)。

14 3.徐君於110年7月16日符合勞基法第53條規定自請退休要件
15 時，申請退休，原告應給付舊制年資退休金(自86年10月16
16 日至94年6月30日止計7年9個月年資，共16個基數)，按徐
17 君退休時之月平均工資6萬5,567元計算，原告應給付徐君之
18 退休金為104萬9,072元(6萬5,567元 \times 16=104萬9,072元)，
19 原告雖於94年6月30日給付徐君7萬8,000元，然該結清低於
20 勞基法第55條及第84條之2所規定之給與標準，故不生結清
21 保留年資之法律效果，而原告於勞動契約終止後30日內未給
22 付徐君退休金97萬1,072元(104萬9,072元-7萬8,000元=97
23 萬1,072元)，違反勞退條例第11條第2項規定(下稱違規事
24 實3)。

25 (二)嗣經被告機關審查屬實，以112年7月11日府授勞動字第
26 1120191952號行政處分書，依勞基法第79條第1項第1款及第
27 80條之1第1項規定，就前揭違規事實1、2，各處原告罰鍰2
28 萬元整，合計處罰鍰4萬元，並公布原告名稱、負責人姓
29 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額(下稱原處分1)；以112
30 年7月11日府授勞動字第11201919521號行政處分書，依勞工
31 退休金條例第45條之1第1款及第53條之1規定，就前揭違規

01 事實3，處原告罰鍰30萬元，並公布原告名稱、負責人姓
02 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額(下稱原處分2)。原告
03 不服原處分1及原處分2，分別提起訴願，經勞動部分別於
04 113年2月20日勞動法訴二字第1120016231號及113年2月16日
05 勞動法訴二字第1120016517號訴願決定(以下分別稱為訴願
06 決定1及訴願決定2)駁回其訴願，原告仍不服，於是提起本
07 件行政訴訟。

08 二、本件原告主張：

09 (一)因政府公布自94年7月1日起實施新制勞退條例，當時原告與
10 徐君於94年6月30日簽定合意終止契約同意書，雙方合意於
11 94年6月30日終止勞動契約關係，所有勞基法相關權益於同
12 意書契約訂立同時即失效終止，徐君自94年7月1日起係承攬
13 原告之自行車車架焊接工作，與原告並無僱傭關係；縱使原
14 告與徐君對於雙方契約關係，有所爭議，但原告主觀上並無
15 違反勞基法及勞退條例之犯意等語。

16 (二)聲明：1.撤銷訴願決定1、2及原處分1、2均撤銷。2.訴訟費
17 用由被告負擔。

18 三、被告則以：

19 (一)原告與徐君間實質上係屬僱傭關係：

20 1.本件經臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第88號民事判決及
21 臺灣高等法院臺中分院112年度勞上易字第20號民事判決，
22 審認原告與徐君間之從屬性，實質上係屬僱傭關係。

23 2.原告雖稱兩造於94年6月30日終止勞動契約，之後10年餘間
24 兩造係以契約簽訂承攬關係，惟查，徐君自86年10月16日起
25 至110年7月16日，均在原告大甲區工廠從事自行車車架焊接
26 工作，原告按月給付工資，其薪資明細列有月薪、加班費等
27 項目，並按月扣繳勞工保險費、提繳勞工退休金等。再者，
28 徐君之工作係由原告之工程師指派，每日有固定工作時間上
29 午8時至下午5時10分，上下班時間均須打卡，如果工作完成
30 要提早下班，須由組長填寫異常報告單交由原告總務控管上
31 下班，且請假亦須填寫請假單等；如有焊接錯誤或客訴會遭

01 受到原告懲戒（扣錢、記過、警告）；焊接工作所需要之設
02 備、原料皆由原告提供，原告對徐君顯具相當程度之指揮監
03 督權限，堪認雙方間具有人格上、經濟上、組織上之從屬
04 性，且徐君自86年起至110年止之工作內容均相同，而其論
05 薪計酬方式、上班時間地點、提供勞務與內部組織分工模式
06 亦始終相同，原告應係為規避勞基法及勞退新制所定雇主責
07 任，而要求弱勢勞工配合簽立合意終止契約同意書、承攬契
08 約書，此顯屬脫法行為，自不得依該等文件之表面文義定性
09 兩造間之契約關係，而應以實質上顯具有從屬性以認定為僱
10 傭關係，並應有勞基法及勞退條例之適用。

11 (二)查兩造間屬僱傭關係，依法應適用勞基法及勞退條例，已如
12 前述，原告於112年5月2日接受被告實施勞動檢查時自承，
13 為徐君所提繳之勞退金，僅負擔當時基本工資24,000元之
14 6%，即1,440元，惟按徐君110年1月至6月投保級距為
15 45,800元，原告應負擔之退休繳金額為2,748元，提繳級距
16 之退休金差額1,308元，原告於按月發薪時逕自薪資「扣款
17 2」項目扣發，即屬違反勞基法第22條第2項規定；又徐君自
18 86年10月16日起受僱原告，於110年7月16日依法退休並與原
19 告終止勞動契約，徐君工作年資滿23年之特別休假應休未休
20 工資，於徐君勞動契約終止時，原告應依勞動基準法施行細
21 則第9條及第24條之1規定結清工資給付徐君，原告於112年5
22 月2日接受被告實施勞動檢查時自承未給予徐君特別休假未
23 休工資，違反勞基法第38條第4項規定。

24 (三)原告以顯低於勞基法第55條第1項第1款規定結清徐君舊制年
25 資，自不生結清效力：

26 徐君於00年0月00日出生，自86年10月16日起受僱原告，於
27 110年7月16日與原告終止勞動契約，已任職於原告逾15年，
28 且年滿60歲，符合勞基法第53條規定之自請退休條件，又徐
29 君自94年7月1日起選擇適用新制，依勞退條例第11條第1項
30 及第2項規定，其適用新制前之工作年資，應予保留。徐君
31 舊制工作年資為7年9個月，原告應計給16個基數舊制勞工退

01 休金，依徐君退休時之1個月平均工資為6萬5,567元，為兩
02 造所不爭執，原告應給付徐君舊制保留年資退休金為104萬
03 9,072元（6萬5,567元×16=104萬9,072元），扣除合意終止
04 契約同意書所載給付之7萬8,000元，原告並未於徐君勞動契
05 約終止後30日內依給與標準發給退休金，是故原告確有違反
06 勞退條例第11條第2項規定之事實等語，資為抗辯。

07 (三)聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

08 四、本件相關法規：

09 (一)勞基法：

10 1.第2條第1款、第2款及第6款規定：「本法用詞，定義如下：

11 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：
12 指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理
13 有關勞工事務之人。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而
14 具有從屬性之契約。」

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

17 3.第38條第1項及第4項規定：「（第1項）勞工在同一雇主或
18 事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別
19 休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未
20 滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5
21 年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15
22 日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」、
23 「（第4項）勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
24 休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞
25 雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終
26 止仍未休之日數，雇主應發給工資。」

27 4.第53條規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工
28 作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10
29 年以上年滿60歲者。」

30 5.第55條第1項及第2項規定：「（第1項）工退休金之給與標
31 準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過

01 15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基
02 數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。二、依
03 第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因
04 執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。」、「（第
05 2項）前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月
06 平均工資。」

07 6.第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處
08 新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第……第22條
09 至第25條……第34條至第41條……規定。」

10 7.第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，
11 主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、
12 處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未
13 改善者，應按次處罰。」

14 (二)勞動基準法施行細則

15 1.第5條第1項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為
16 限，並自受僱當日起算。」

17 2.第9條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資
18 給付勞工。」

19 3.第24條第1項規定：「勞工於符合本法第38條第1項所定之特
20 別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工
21 作年資，應依第5條之規定。」

22 4.第24條之1第2項規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給
23 工資，依下列規定辦理：……二、發給工資之期限：（一）
24 年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30
25 日內發給。（二）契約終止：依第9條規定發給。」

26 (三)勞退條例

27 1.第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳
28 退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」

29 2.第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基
30 準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金
31 者，不適用之：一、本國籍勞工。」

01 3.第11條第1項至第3項規定：「（第1項）本條例施行前已適
02 用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業
03 單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之
04 工作年資，應予保留。」、「（第2項）前項保留之工作年
05 資，於勞動契約依勞動基準法……第53條……規定終止時，
06 雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留
07 年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發
08 給。」、「（第3項）第1項保留之工作年資，於勞動契約存
09 續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條
10 之2規定之給與標準結清者，從其約定。」

11 4.第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔
12 提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」

13 5.第45條之1第1款規定：「雇主有下列各款情事之一者，處新
14 臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，並限期令其給付；屆期
15 未給付者，應按次處罰：一、違反第11條第2項或第12條第1
16 項、第2項規定之給與標準或期限。」

17 6.第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局
18 處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名
19 稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託
20 運用勞工退休基金之機構經依第45條規定處以罰鍰者，亦
21 同。」

22 五、本件爭點：

23 (一)原告主張其與徐君間並無僱傭關係，是否可採？

24 (二)被告以原處分1、2裁處原告是否適法有據？

25 六、本院判斷：

26 (一)前揭事實概要欄所載各情，除前述爭點外，未據兩造爭執，
27 並有臺中市政府勞工局112年5月2日勞動條件檢查談話紀錄
28 及會談紀錄(本院卷第87-90頁)、臺中市政府勞工局112年6
29 月7日中市勞動字第1120028900號函(下稱臺中市政府勞工局
30 112年6月7日函)暨檢查結果及送達證書(本院卷第91-98
31 頁)、原處分1及送達證書(本院卷第111-117頁)、原處分2及

01 送達證書(本院卷第119-126頁)、臺中市政府112年9月26日
02 府授勞動字第1120273285號函(本院卷第127頁)、訴願決定
03 1(本院卷第129-140頁)、訴願決定2(本院卷第141-153頁)、
04 徐君110年1月至110年6月薪資明細單影本(本院卷第181-185
05 頁)、徐君110年7月7日離職申請單(本院卷第189頁)及原告
06 為徐君申報勞工保險投保及提繳勞工退休金紀錄(本院卷第
07 205-213頁)等件可證，堪信為真實。

08 (二)原告與徐君間具有勞動契約關係：

- 09 1.依司法院釋字第740號解釋理由書：「勞動契約之主要給
10 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞
11 務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按
12 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
13 屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之
14 指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規
15 定一（即勞動基準法第2條第6款）所稱勞動契約。」
- 16 2.再依最高行政法院110年度上字第488號判決判決意旨：「參
17 照司法院釋字第740號解釋理由意旨，可知勞動基準法第2條
18 第6款所稱勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給
19 付，應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契
20 約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關
21 勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業
22 務風險，以判斷是否為勞動契約。換言之，當事人訂定之契
23 約實質關係是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約內
24 容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間
25 之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務提供者得否自由決
26 定給付方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為
27 斷。而契約當事人關於勞務給付時間、地點或專業之指揮監
28 督關係，及業務風險負擔等事項之從屬性內涵，其層面可區
29 分：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇
30 主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可
31 能。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受

01 僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資
02 料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。
03 (4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居
04 於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約。
05 又勞動基準法之立法目的在於強制規定勞動條件之最低標
06 準，故從勞雇關係觀之，提供勞務者在從事職務上非如委任
07 契約之受任人或承攬契約之承攬人一般享有獨立性，而對於
08 所屬事業已顯現相當程度之勞雇關係特徵者，雖未具足上開
09 從屬性之全部內涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契
10 約，依勞動基準法予以規範，俾能落實憲法保護勞工權益之
11 意旨。」

- 12 3. 勞動部也認為應從實質上認定勞動契約，依勞動部108年11
13 月19日勞動關2字第1080128698號函所發布的「勞動契約認
14 定指導原則」規定：「……二、事業單位與勞務提供者雖得
15 本於契約自由原則，約定勞務契約類型，但其法律關係是否
16 為勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，依從屬性之高
17 低實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。三、個案事實及
18 整體契約內容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷後，
19 足以認定勞務提供者係在相當程度或一定程度之從屬關係下
20 提供勞務者……，其與事業單位間之法律關係應屬勞動契
21 約：(一)具人格從屬性之判斷：1. 勞務提供者之工作時間受到
22 事業單位之指揮或管制約束。2. 勞務提供者給付勞務之方法
23 須受事業單位之指揮或管制約束。但該方法係提供該勞務所
24 必須者，不在此限。3. 勞務提供者給付勞務之地點受到事業
25 單位之指揮或管制約束。但該地點係提供該勞務所必須者，
26 不在此限。4. 勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作。5.
27 勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其
28 給付勞務之表現予以評價。6. 勞務提供者須遵守事業單位之
29 服務紀律，並須接受事業單位之懲處。但遵守該服務紀律係
30 提供該勞務所必須者，不在此限。7. 勞務提供者須親自提供
31 勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人。8. 勞務提供

01 者不得以自己名義，提供勞務。(二)具經濟從屬性之判斷：1.
02 勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依
03 勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。2. 勞務提供者所需
04 之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自
05 行備置、管理或維護。3. 勞務提供者並非為自己之營業目
06 的，提供勞務。4. 事業單位以事先預定之定型化契約，規範
07 勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報
08 酬。5. 事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞
09 務，不得與第三人私下交易。(三)具組織從屬性之判斷：勞務
10 提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完
11 成工作。……。」被告108年5月30日勞職授字第1080201743
12 號令發布「加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢
13 查注意事項」第2條第4款規定：「以計件為要件，且受管
14 理、指揮、監督，訂定之勞動契約不視為承攬。」核其內容
15 為行政程序法第159條所規定協助下級機關或屬官統一解釋
16 法令、認定事實，而訂頒之解釋性規定，在符合司法院解
17 釋、法律規定範圍內，亦得予以適用。

18 4.原告主張徐君係承攬原告之自行車車架焊接工作，與原告並
19 非僱傭關係云云，然：

20 (1)查徐君自86年10月16日起至110年7月16日止實際工作地點均
21 為原告大甲區工廠，為原告於民事事件所不爭執（臺灣臺中
22 地方法院111年度勞訴字第88號卷〈下稱臺中地院勞訴字
23 卷〉一第229頁）；原告所屬L5組之工作均由原告工程師張
24 明照分配，完成之工作須張明照於原告ERP系統內核決，一
25 筆訂單完成後再發放報酬等情，業據原告前L5組組長張進
26 華、張明照於民事事件審理中結證明確（臺中地院勞訴字卷
27 一第467、480、484頁）。而徐君工作內容係焊接原告所提
28 供之由其員工裁切之管料，徐君焊接完畢後，再交由原告之
29 員工依客戶需求進行塗裝及小零件組裝、包裝等情，為原告
30 於民事事件陳述在卷（臺中地院勞訴字卷一第356頁）。觀
31 諸徐君從事焊接所需要之設備、原料皆由原告提供，也必須

01 在工廠內完成張明照指派之工作，其工作內容係納入原告生
02 產組織體系，須與其他員工分工合作始能完成原告所生產之
03 自行車車架，乃為原告之營業目的而勞動，其報酬係以徐君
04 提供之勞務為對價，自具有經濟上、組織上從屬性，足見徐
05 君屬「論件計酬」之受僱勞工。

06 (2)又徐君所屬L5組組員上下班均需打卡，上班時間與原告其他
07 員工同為上午8時至下午5時10分，如果工作完成要提早下
08 班，須由組長填寫異常報告單交給原告總務管控上下班時間
09 等情，業經原告前L5組組長張進華、原告會計劉淑賢於民事
10 事件審理中證述在卷（臺中地院勞訴字卷一第468、470、
11 475-476頁）；L5組組員如須請假應填請假單，由組長張進
12 華交給主管張明照，張明照簽核完交給人事確認；如果焊接
13 組組員做錯東西會受到扣錢之類的警惕，原告會將獎懲結果
14 公布於公佈欄，而徐君之組長張進華曾因客訴而被記小過或
15 警告，並於年終獎金扣除1000元等情，亦經原告前L5組組長
16 張進華、張明照於民事事件審理中證述明確（臺中地院勞訴
17 字卷一第470、481-482頁），可證徐君上下班時間均受到原
18 告之管控，亦可能因工作成果不佳而遭原告懲戒，則原告對
19 於徐君即有指揮監督權，徐君對原告具有人格上從屬性甚
20 明。

21 (3)綜上，原告與徐君間於經濟上、組織上及人格上均具有從屬
22 性，揆諸前揭勞動契約之判斷標準，堪認徐君為原告所僱用
23 之勞工，雙方彼此間具有僱傭關係，且本件亦經臺灣臺中地
24 方法院111年度勞訴字第88號民事判決認定原告與徐君為僱
25 傭關係，原告提起上訴，並經臺灣高等法院臺中分院112年
26 度勞上易字第20號民事判決駁回原告上訴確定，此有臺灣
27 臺中地方法院111年度勞訴字第88號民事判決及臺灣高等
28 法院臺中分院112年度勞上易字第20號民事判決在卷可參
29 （本院卷第155-178頁），並經本院依職權調閱該民事卷宗
30 查核屬實，則原告上開主張，並不足為採。

31 5.原告雖主張其與徐君於94年6月30日簽立合意終止契約同意

01 書，約明自94年6月30日終止勞動契約關係，復於99年12月
02 30日簽定承攬契約書，約明兩造係承攬契約關係云云，並提
03 出合意終止契約同意書及承攬契約書為據（本院卷第27頁、
04 第191-193頁）。查徐君自86年起至110年止之工作內容均相
05 同，為原告於民事事件所自承（臺中地院勞訴字卷一第289
06 頁），復參以張進華、張明照、劉淑賢於民事案件所證（臺
07 中地院勞訴字卷一第467至485頁），亦可知徐君論薪計酬方
08 式、上班時間地點、提供勞務與內部組織分工模式亦始終相
09 同，並不因兩造簽立前開2份文件而有差異，原告應係為規
10 避勞基法及勞退新制所定雇主責任，而要求弱勢勞工配合簽
11 立前開合意終止契約同意書、承攬契約書，此顯屬脫法行
12 為，自不得依該等文件之表面文義定性兩造間之契約關係，
13 而應以兩造間實質上是否具有從屬性以認定是否屬勞動契
14 約，且本院既依上開4.所述認定兩造間有從屬性，自難以徐
15 君曾簽立上開合意終止契約同意書及承攬契約書，即認定兩
16 造間為承攬關係，則原告上開主張，並非可採。

17 6.徐君於原告與旭佑實業社投保勞保之年資，應予併計：

18 (1)按我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合
19 夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常
20 為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他
21 各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數
22 公司行號，實質共用員工，工作地點大致相同。類此由相同
23 事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之
24 企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相
25 同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不
26 同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員
27 工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開
28 『同一事業』之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而
29 僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪
30 資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷。是為保障勞
31 工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防

01 止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目
02 的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」
03 法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一
04 性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原
05 則(最高法院100年度台上字第1013號判決參照)。

06 (2)查徐君於86年10月16日起至97年4月1日止、97年12月8日起
07 至110年7月19日止投保勞保於原告，於97年4月1日起至97年
08 12月8日止則投保勞保於旭佑實業社。觀諸原告前法定代理
09 人李世安與瑩信工業股份有限公司(下稱瑩信公司)負責人
10 李世鵬為兄弟關係，李世鵬為原告董事。原告法定代理人黃
11 鈺茹於105年6月起擔任旭佑實業社負責人，105年6月前旭佑
12 實業社負責人為李良彬即原告法定代理人黃鈺茹配偶之兄弟
13 等情，為原告於民事事件所不爭執(臺中地院勞訴字卷一第
14 290頁)；上開3公司行號營業項目均有「自行車及其零件批
15 發業」，有經濟部商工登記公示資料查詢服務3紙在卷可查
16 (臺中地院勞訴字卷一第25、161、201頁)；旭佑實業社係
17 承攬原告之自行車車架焊接業務，為原告於民事事件所自
18 承(臺中地院勞訴字卷一第132頁)。又旭佑實業社與瑩信
19 公司登記地址均為臺中市○里區○○里○○路00號；徐君自
20 86年10月16日起至110年7月16日止實際工作地點均為原告大
21 甲區工廠等情，亦為原告於民事事件所不爭執(臺中地院勞
22 訴字卷一第290頁)，則原告與旭佑實業社、瑩信公司法定
23 代理人互有重疊或親屬關係、登記或營業所在地及業務內容
24 共通，揆諸前揭說明，原告與旭佑實業社雖然登記形式上屬
25 於不同之組織，應認定具有實體同一性，徐君前後投保勞保
26 的年資即應合併計算。

27 (三)被告對原告作成原處分1、2乃屬適法有據：

28 1. 原處分1部分：

29 (1)違規事實1部分：

30 ①按勞基法第22條第2項規定，旨在避免工資被任意扣減、扣
31 押或不直接發給勞工，以保障勞工之工作收入，惟如法令另

01 有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定。因在勞資關係
02 中，雇主往往居於經濟上之強勢地位，若可允許雇主以各種
03 名義不將全額之工資直接給付勞工，不僅影響勞工生計，更
04 有害於國家經濟發展，是立法者乃明定除有「法令另有規
05 定」或「勞雇雙方另有約定」之例外情形，雇主應將工資全
06 額直接給付勞工，不得任由雇主「片面」扣減。準此，該規
07 定所謂「全額」，乃指工資不能以各種名目予以折扣、減
08 額，並於約定給付日期直接全額給付。又按勞工退休金條例
09 第7條第1項及第14條第1項規定，可知雇主為所僱用本國籍
10 勞工負擔提繳不低於每月工資6%退休金，此乃雇主之法定義
11 務，且此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資
12 以外提繳，倘雇主將依法應由其負擔提撥之該退休金金額自
13 勞工每月工資扣除，顯與勞退條例第14條第1項及勞基法第
14 22條第2項等規定有所未合。

15 ②查原告為徐君申報110年1月至6月之勞工退休金月提繳工資
16 為4萬5,800元(本院卷第211頁)，依勞退條例第6條之規定，
17 原告應為徐君提繳勞工退休金金額2,748元(4萬5,800元
18 $\times 0.06 = 2,748$ 元)，然原告僅負擔以當時基本工資計算之勞
19 工退休金額提繳1,440元(2萬4,000元 $\times 0.06 = 1,440$ 元)，其
20 差額1,308元(2,748元-1,440元=1,308元)則逕從徐君110
21 年1月至6月工資予以扣除提繳，致工資未全額給付，業經原
22 告會計劉淑賢於臺中市政府勞工局112年5月2日勞動條件檢
23 查談話紀錄陳稱：「(徐君工資明細所載『勞退自提』及
24 『扣款2』為何？徐君自願提繳勞工退休金金額記載於『勞
25 退自提』，另訴訟中所述即訴願人提繳勞工退休金僅負擔基
26 本工資部分，與申報提繳級距之差額記載於『扣款2』欄
27 位。」等語(本院卷第88頁)，復有徐君薪資明細表記載
28 「扣款2：1,308」在卷可參(本院卷第181-187頁)，可認
29 原告未將工資全額給付予其勞工徐君無訛，則原告違反勞基
30 法第22條第2項規定之事實，應可認定。

31 (2)違規事實2部分：

01 依勞動基準法第38條規定之意旨，特別休假制度目的在落
02 實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，以
03 恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿6個月即得享受有薪
04 休假之權利，旨在強制實現勞動基準法保障勞工基本權之規
05 範目的，並非任意規定，係雇主應履行之行政法上義務，對
06 於勞工於年度終結或契約終止前未能休完其特別休假者，應
07 按未休日數發給工資，如於契約終止仍未休之日數，雇主亦
08 應發給工資。經查，徐君自86年10月16日到職，至109年10
09 月15日工作年資為23年，原告自109年10月16日起應給予徐
10 君特別休假29日，原告未依規定給予特別休假，亦未於110
11 年7月16日契約終止時折算發給徐君應休未休特別休假之工
12 資，業經原告會計劉淑賢於臺中市政府勞工局112年5月2日
13 勞動條件檢查談話紀錄陳稱：「(訴願人給予徐君特別休假
14 及折算應休未休特別休假工資情形為何?)因訴願人認定與
15 徐君間為承攬關係，所以未給予特別休假；亦無折算應休未
16 休特別休假之工資。」等語明確(本院卷第88頁)，是原告
17 違反勞基法第38條第4項規定之事實，應可認定。

18 (3)因此，被告依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規
19 定，就前揭違規事實1、2，以原處分1各處原告罰鍰2萬元
20 整，合計處罰鍰4萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處
21 分期日、違反條文及罰鍰金額，於法有據。

22 2.原處分2部分：

23 (1)按勞委會94年4月29日勞動4字第0940021560號令，略以：
24 「一、依勞工退休金條例(新制)第11條第1項規定勞工必
25 須具備下列要件，其適用勞動基準法退休金制度(舊制)之
26 工作年資，始應予保留：(一)該條例施行前已適用勞動基準
27 法之勞工(二)該條例施行後仍服務於同一事業單位之勞工
28 (三)該條例施行後選擇適用新制之勞工。…二、依該條例第
29 11條第3項規定，勞雇雙方於勞動契約存續期間，約定以不
30 低於勞動基準法第55條及第84條之2所規定之給與標準結清
31 保留年資者，從其約定。因此雇主如與勞工約定以低於上開

01 標準為之者，不生該項結清保留年資之法律效果，須依同條
02 第1項規定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予以保
03 留…」，經核上開函釋所表示之法律適用見解，並未逾越法
04 律本旨，亦未違反法律保留原則，本院予以尊重。據此，勞
05 工適用勞退條例之退休金制度者，勞工符合勞基法第53條規
06 定得自請退休，雇主應按勞工退休金條例第11條第1項及第2
07 項規定，將勞工適用勞退條例前之工作年資予以保留，並以
08 契約終止時之平均工資，於終止勞動契約後30日內計給該保
09 留年資之退休金，先予說明。

10 (2)原告雖主張雙方合意於94年6月30日終止勞動契約關係，所
11 有勞基法相關權益於同意書契約訂立同時，即行失效終止云
12 云，按勞基法係為規定勞動條件之最低標準而設，是有關退
13 休金規定，均屬最低勞動條件，而該法第55條、第56條有關
14 勞工退休準備金之立法目的乃在於保護弱勢之勞工，避免其
15 因與雇主經濟地位不平等，在無法有選擇之自由情形下，與
16 雇主成立協議，致損及勞工應有之權利；是勞雇雙方就退休
17 金之給付內容業已抵觸勞退條例之明文規定，則主管機關尚
18 非不得以公權力介入，而對違反規定之雇主依法處以行政
19 罰，以保護勞工之權益。準此，徐君雖於94年6月30日書立
20 合意終止契約同意書載明所有勞基法相關權益於同意書契約
21 訂立同時即失效終止，然原告此項作為，核與上述勞基法保
22 障勞工權益及勞退條例為增進勞工退休生活保障，加強勞雇
23 關係，促進社會及經濟發展之意旨不合，自不生結清保留年
24 資之法律效果，則原告應依勞退條例第11條第1項及第2項規
25 定，將徐君適用勞退條例前之工作年資予以保留，並以契約
26 終止時之平均工資，於終止勞動契約後30日內計給該保留年
27 資之退休金，自不得以契約自由原則規避法律規定之適用，
28 原告上揭主張，並無可採。

29 (3)查徐君於94年7月1日起選擇適用勞退條例之退休規定，於
30 110年7月16日符合勞基法第53條規定自請退休要件時，申請
31 退休，原告應給付舊制年資退休金（86年10月16日至94年6

01 月30日止計7年9個月年資，共16個基數），按徐君退休時之
02 月平均工資6萬5,567元計算，原告應給付徐君退休金104萬
03 9,072元（6萬5,567元×16=104萬9,072元），惟原告僅於94
04 年6月30日給付徐君7萬8,000元，因低於勞動基準法第55條
05 及第84條之2所規定之給與標準，依前揭說明，自不生結清
06 保留年資之法律效果，原告於勞動契約終止後30日內未給付
07 徐君退休金97萬1,072元（104萬9,072元-7萬8,000元=97萬
08 1,072元），業經原告會計劉淑賢於臺中市政府勞工局112年
09 5月2日勞動條件檢查談話紀錄陳稱：「(訴願人給付徐君退
10 休金情形?)如訴訟所主張，已給付7萬8,000元。」等語明
11 確（本院卷第88頁），核係違反勞退條例第11條第2項規
12 定，被告依勞退條例第45條之1第1款、第53條之1規定，以
13 原處分2裁處原告最低額罰鍰30萬元，並公布原告名稱、負
14 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無違誤。

15 3.原告又主張因原告與徐君對於雙方契約關係有所爭議，原告
16 主觀上並無違反勞基法及勞退法之犯意，應不具備行政罰之
17 責任要件云云，按行政罰法第7條第1項規定「違反行政法上
18 義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰」；此乃係因現
19 代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上
20 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
21 提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難
22 性及可歸責性，自不予處罰。查原告係適用勞基法之行業，
23 自應遵守勞基法及勞退法之規定，依上開(二)6.所述，原告論
24 薪計酬方式、上班時間地點、提供勞務與內部組織分工模式
25 亦始終相同，原告應係為規避勞基法及勞退新制所定雇主責
26 任，而要求弱勢勞工配合簽立合意終止契約同意書、承攬契
27 約書，此顯屬脫法行為，原告顯然係故意規避勞基法及勞退
28 法之規定，自有其可非難性及可歸責性，則原告上開主張，
29 並無足取。至於原告主張於臺灣臺中地方法院111年度勞訴
30 字第88號民事判決後，被告112年5月2日進行勞動檢查之
31 前，已於112年4月12日辦理提存，顯然原告無主觀犯意云

01 云，然觀諸提存書所載，提存原因及事實為臺灣臺中地方法
02 院111年度勞訴字第88號民事判決提供擔保免於假執行，並
03 非係要給付徐君之意思，縱使係要給付徐君之意思，要屬事
04 後之補救措施，尚難執為免罰之論據，附此敘明。

05 七、綜上所述，原告主張均無可採，原處分1、2核無違誤，訴願
06 決定1、2遞予維持，亦核無不合。原告仍執前詞，訴請撤銷
07 原處分1、2及訴願決定1、2為無理由，均應予駁回。

08 八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本
09 院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一詳予論述，併
10 此敘明。

11 九、據上論結，本件原告之訴為無理由。

12 中 華 民 國 114 年 8 月 21 日

13 審判長法官 林學晴

14 法官 黃麗玲

15 法官 溫文昌

16 一、上為正本係照原本作成。

17 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
18 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
19 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
20 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
21 繕本）

22 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
23 逕以裁定駁回。

24 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
25 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
26 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

27

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	1. 上訴人或其法定代理具備律師資格或為

01

<p>形之一者，得不委任律師為訴訟代理人</p>	<p>教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。</p> <p>2. 稅務行政事件，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。</p> <p>3. 專利行政事件，上訴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。</p>
<p>(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為為上訴審訴訟代理人。</p>	<p>1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親律師資格者。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>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。</p> <p>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、或與訴訟事件相關業務者。</p>
<p>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。</p>	

02

中華民國 114 年 8 月 21 日

03

書記官 張宇軒