臺灣臺南地方法院行政訴訟判決

111年度簡字第18號

原　　告　弘昌金屬工業有限公司

代　表　人　李光中

被　　告　臺南市政府勞工局

代　表　人　王鑫基

訴訟代理人　鄭名家

　　蘇漢彬

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺南市政府民國110 年12月8日府法濟字第1101443422號訴願決定（原裁處書字號：110年7月16日南市勞安字第1100790271 號），提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要（參見附表；法條參見附錄）

㈠原告（設立登記日：民國91年1 月16日，日期下以「00.00.00」格式）係適用勞動基準法行業，被告於民國110.05.24至原告處實施勞動檢查後，查得原告有：①違反勞動基準法（下稱勞基法）第23條第2項（未置備勞工工資清冊，具體內容參見附表）、②違反同法第30條第5項（未置備勞工出勤紀錄）規定之情形，經被告於110.06.11送達檢查結果並請原告陳述意見，以110.07.16南市勞安字第1100790271號裁處書，就：①違反同法第23條第2 項部分，依同法第79條第1項第1款規定裁處最低罰鍰新臺幣（下同）2萬元、②就違反同法第30條第5項部分，依第79條第2項規定裁處最低罰

鍰9 萬元。合計共裁處罰鍰11萬元（下稱系爭裁處書）。

㈡原告不服系爭裁處書，提起訴願，經訴願機關臺南市政府以110.12.08 府法濟字第1101443422號訴願決定書駁回訴願，原告不服提起本件訴訟（繫屬日：111.02.07 ）。

二、原告主張

㈠裁定停止本件訴訟請求

系爭裁處書以原告有①違反勞基法第23條第2 項（未置備勞工工資清冊、②違反同法第30條第5 項（未置備勞工出勤紀錄）之違規行為裁處原告之前提，應係以原告與乙○○間存在僱傭關係。惟乙○○前對原告起訴請求給付資遣費，現正由本院審理中（本院110 年度勞訴字第91號），而乙○○與原告間是否有僱傭關係存在，亦為該件爭點，為避免裁判矛盾，依行政訴訟法第177 條規定，爰先請求裁定停止本件訴訟程序。

㈡原告以同於訴願理由要旨，主張如下：

1.原告負責人甲○○前於中國發展事業與鴻凱金屬公司合作時結識乙○○，甲○○因原告公司業務需求，遂委託任職於鴻凱金屬公司之乙○○以協助承包方式處理轉寄收發原告所需樣品等事項，惟乙○○考量於海外無適切法令適用且屬不同公司等因素，其為保障自身權益，雙方口頭協議比照臺灣勞工最低基本工資作為完成工作之報酬，另以由原告為其投保勞工保險並提撥退休金等額外優惠作為報酬一部分。依原告與乙○○上開協議內容，雙方應為民法之承攬關係，而非勞動基準法規定之具從屬性之勞動契約關係。

2.原告於110.05.28 接受勞動檢查時，對於被告命原告提供乙○○之工資清冊及在職期間出勤紀錄之命令，以原告與乙○○間非勞動關係，並基於個人資料法對原告持有第三人乙○○個人資料保障之要求，表示暫不提供該等資料。詎被告明知原告與乙○○間是否為勞動關係係有爭執尚未確定，亦未審究被告就此爭執關係行使勞動檢查是否有逾越職權，仍命原告提出資料，使原告被迫陷於違反勞動法規與無故洩漏個

人資料之風險，其行政作為與系爭裁處書均有不當。

3.被告於勞動檢查時已知悉原告就與乙○○是否構成勞動關係有爭執，惟被告於110.06.11 陳述意見通知書內，並未記載被告就該勞動關係爭執之查證結果與理由，致使原告無法於收受陳述意見通知書後對此爭執陳述意見及補正事證，遲至收受系爭裁處書時，始依裁處書理由獲知被告查證結果與依據。是原告不及於系爭裁處書前就本件勞動關係爭執陳述意見與提出事證，係被告違反行政程序法第102 條之正當程序原則所致，自應撤銷系爭裁處書。

㈢爰聲明：系爭裁處書撤銷。

三、被告答辯

被告以同於系爭裁處書與訴願決定理由並補充答辯以：

㈠勞基法之立法目的，係顧及勞資關係中，勞工處於弱勢地位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，以落實此項社會政策性之立法。

㈡就勞基法之勞動契約，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有「人格從屬性」，即受僱人並非為自己營業勞動而是從屬於他人為該他人之目的而勞動、雇主對受僱人具「指示命令權」，皆應屬勞動契約，迭經主管機關（行政院勞工委員會88.11.18㈧台勞資二字第0049975 號函，參見附錄）、司法實務（高雄高等行政法院105 年度簡上字第40號判決）明示在案。本件依原告代表人110.05.28 勞動檢查談話紀錄表陳述、被告於110.05.24 電訪乙○○紀錄（均參見附表），乙○○顯係受原告指揮監督並以提供勞務方式而獲取工資，自屬勞基法規定之勞動關係，而應適用勞基法。況如原告與乙○○間若非勞動關係，原告豈願冒刑事風險虛偽為乙○○投保勞工保險，並分擔保險費提繳退休金，是原告主張其與乙○○間為承攬關係，並不足採。

㈢勞基法第23條第2項（置備勞工工資清冊）、第30條第5項（置備勞工出勤紀錄）規定之「置備」，係指各該工資清冊

及出勤紀錄，應處於得隨時供檢視及利用之狀態，並需保存5年，以達作為計算勞工工作時間及核算工資依據之目的，俾保障勞工權益，並為證據保全（臺北高等行政法院106年度訴字第777號、110年度訴字第144號、本院110年度簡字第11號判決要旨參照）。原告為適用勞動基準法行業，於110.05.24、110.05.28勞動檢查時，原告代表人表示並無置備乙○○之出勤紀錄、薪資明細表，僅有1份乙○○簽領現金之簽收證明，而勞動基準法之置備規定清冊與紀錄之立法目的，係為避免事業單位在勞動檢查事後再行製作該等文書，以確保勞工權益，則原告於勞動檢查時未能提出該等文書，已違反上開規定，被告依法自得裁罰。

㈣另原告雖指稱被告檢查程序違反正當法律程序，惟本件被告係依勞動檢查法第15、25條規定執行勞動檢查並為勞動檢查結果之通知，除可依法要求原告提供其勞工乙○○資料而未逾法律授權外，勞動檢查結果通知係併同陳述意見通知書寄予原告，並無原告指稱之未告知檢查結果使其不能為充分陳述意見之情形。

㈤爰聲明：駁回原告之訴。

四、本院判斷

㈠本件無裁定停止訴訟之說明

1.行政訴訟法第177 條第1 項規定之應裁定停止訴訟程序，係指行政訴訟之裁判，須以民事法律關係是否成立為據，二者成立本案與先決關係而言，即行政訴訟裁判應依民事訴訟確定之法律關係為先決問題，如果僅是針對相同法律問題所為之判斷，當非所謂的先決問題。至於，彼此間不具本案與先決關係，僅互有牽涉者（即同條第2 項），行政法院得視個案決定有無裁定停止訴訟之必要，而行政法院就行政訴訟應自行認定事實，並不受民事、刑事或其他行政爭訟判決認定事實之拘束（最高行政法院108年度上字第1144號判決要旨參照）。

2.本件原告與乙○○間有提供勞務給付報酬之關係，為原告所

不爭執，僅就該勞務關係是否構成勞基法之勞動契約有所爭執，另乙○○前起訴請求原告給付資遣費事件現由本院民事勞動法庭審理中而由原告同以不構成勞動契約抗辯，是就原告與乙○○間勞務關係之性質，雖為本件及另案民事勞動事件均涉及爭點，惟僅屬對相同法律問題所為之判斷，依前述說明，本件與另案民事勞動事件間並無本案與先決關係，自非屬行政訴訟法第177 條第1 項規定之應裁定停止情形，另依本件案情與卷內事證，亦無同條第2 項裁定停止必要，合先敘明。

㈡本件勞動關係之認定

1.依司法院釋字第740號解釋（105.10.21）理由書意旨、現行勞基法（108.05.15）第2條第6款「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」之定義，勞基法之勞雇關係，應視勞務債務人（勞工）對於勞務債權人（雇主）是否有「從屬性」而定。該「從屬性」判斷，包括：⑴人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。⑷組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約，而與委任契約之受委人具獨立裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決、最高行政法院101年度判字第368號、108 年度上字第1144號判決要旨參照）。因勞動契約之定性為適用勞動基準法之基礎，基於勞基法以實踐憲法保護勞工之立法目的，只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係（最高行政法院108年度上字第1144號判決要旨參照）。

2.原告雖主張其與乙○○間應為承攬關係，然以：

⑴原告自被告稽查迄本件言詞辯論終結，僅於訴願程序提出乙

○○出勤紀錄、收款條及原告匯款水單、人事資料卡、投保簽呈等資料外（參見附表110.08.16 欄記載），惟該等資料係原告於訴願程序提出主張其有備置勞基法第23條第2 項（置備勞工工資清冊）、第30條第5 項（置備勞工出勤紀錄）之證據，是於客觀上及性質上顯難作為其主張承攬關係之證據（即該等證據如為勞基法規定之工資清冊與出勤紀錄，性質上即非承攬關係之承攬工作與報酬之性質），均難作為佐證其所稱之承攬關係外，亦未經原告提出可證明其所稱承攬關係之事證，是其主張未經其提出具體證據為證。

⑵依原告代表人110.05.28 勞動檢查談話紀錄表陳述、乙○○110.05.24 被告電訪紀錄（參見附表），原告代表人自陳就乙○○執行業務有指揮監督權限，與乙○○陳述係受原告指派前往大陸情節係為相符，可認定乙○○係原告僱用勞工，而應適用勞基法。是被告與訴願決定機關就此認定，並無違誤。

⑶此外，依原告設立時間與其業務規模（營業範圍含大陸地區）、乙○○勞工保險投保資料，客觀上顯難認原告不知悉勞基法與勞工保險條例規定之相關勞工權益規範，則其同意為乙○○勞工保險投保單位，形式上足已推認雙方成立勞務契約時係有意以勞動關係規範彼此權益之合意，而當然屬勞基法之勞動關係，原告就此未能提出具體反證證明其主張之承攬關係，又經乙○○基於勞動關係請求原告支付資遣費，其主張自難採認。

㈢系爭裁處書合法之認定

1.關於本件裁罰之法規範

⑴勞動基準法之基本立法目的，係規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展（同法第1 條參照）。應適用本法之事業，非以事業之勞工人數為決定，而係依本法第3 條規定之事業別為認定除非屬該條所定行業及依法經中央主管機關指定不適用之各業及工作者外，其餘一切勞雇關係，均適用本法。另為貫徹勞動法令之執

行、維護勞雇雙方權益，另制定勞動檢查法，以為主管機關檢查事業是否遵循勞動法令之行政稽查依據。

⑵勞動基準法第三、四章分別就勞工基本勞動條件之工資、工時規定相關規範，並於第23條第2 項（置備勞工工資清冊）、第30條第5 項（置備勞工出勤紀錄）規定事業之置備清冊與紀錄之義務。依勞動基準法之立法目的，上開置備規定，除在於明確勞雇間工資與工時法律關係外，亦有方便勞動檢查之行政上與達成保全證據之訴訟上功能，而為事業之行為義務。是其性質上，即須按實際發生情形，即時登載與紀錄，以立即反映各該當時之確實狀況，而不准許由事業於受勞動檢查或發生爭執時，再回溯製作各該清冊與紀錄，此觀諸勞動基準法施行細則第14條之1 第2 項規定之「勞工可隨時取得」之資料、第21條第1 項規定之「可資覈實記載」之紀錄規定，均可佐證該等清冊與紀錄之屬性，係在於就實際發生之勞動條件事實為立即紀錄之保全證據性質。

⑶事業既依法為營業行為，並雇用勞工為其從事營業活動，本即應遵守相關法令，是其依勞動基準法規定置備該等清冊與紀錄，除係其應負之行政法義務外，依勞動基準法施行細則第14條之1、第21條就清冊與紀錄之應載項目與紀錄方式，本即附隨於其營業活動，對事業更無額外之鉅額成本支出，事業自難以事實上有實施障礙等理由，主張無法履行該等義務。

⑷另就事業之勞工如有在事業場所外工作之情形（如新聞媒體工作者、電傳勞動工作者、外勤業務員、汽車駕駛等），就勞基法上開規範落實，依上開說明，因屬事業營業活動之經營成本，本須由事業自行規劃其與勞工可共同遵守稽核之方式，且勞動部於104.05.06頒訂〈勞工在事業場所外工作時間指導原則〉可供各行業參考，自無以因勞工在事業場所外工作作為無法遵守上開規定之理由。

2.本件原告於110.05.24、110.05.28勞動檢查時，原告代表人表示並無置備乙○○之出勤紀錄、薪資明細表，僅有1份乙

○○簽領現金之簽收證明，依前述說明，自屬違反勞基法上開規定而應予處罰。雖其於訴願程序提出相關資料，惟其代表人於110.05.28勞動檢查時已陳述並無置備該等資料，然卻於遭裁處後始提出該等資料，除有訴願決定所載之該等資料與代表人勞動檢查陳述內容不符而顯屬事後製作之疑義而難以採憑（訴願決定書第8頁第1-6行）外，參酌其中「考核表」係各月打卡出勤資料，然依卷內事證，乙○○係經原告派駐在大陸地區，則該等考核表係如何製作與保存，亦未據原告說明，自難以該等資料，對其為有利之認定。

3.綜上所述，事業置備勞工工資清冊、出勤紀錄之義務，其目的係在明確勞動條件、方便勞動檢查、達成證據保全，應屬單純行為義務，不以發生實際損害結果為條件，依釋字第275 號解釋意旨，事業如未置備該等清冊與紀錄，自推定為有過失，如事業不能舉證證明自己無過失時，即應受處罰。本件原告受勞動檢查時，無法提出該等資料，則被告依法裁罰並無違誤。

㈣另原告雖指稱被告勞動檢查與裁處未依正當程序，惟依附表所載之檢查與裁處過程，查均與勞動檢查法第15、25條、勞動檢查法施行細則第22條規定程序相符，而被告110.06.11函係檢附檢查結果通知書（並命其限期改正）、陳述意見通知書，客觀上均可知被告係以乙○○為原告勞工而將對原告裁罰，參酌原告110.06.25陳述意見狀內容，自無其所稱之不知檢查結果使其無法為陳述意見提出證據之情形，是原告就此主張除無理由外，本件原告同意擔任乙○○之勞工保險投保單位，客觀上對外表徵乙○○係其勞工，其自無於受勞動檢查時以否認勞動關係真實性而拒絕勞動檢查，此外，被告係依勞動檢查法取得原告保有之勞工工資清冊、出勤紀錄資料，係依法令行為，縱使該等資料有個人資料保護法所載之個人資料性質（同法第2條第1款），惟被告取得該等資料係屬同法第15條第1款事由，而原告交付該等資料，係遵守勞動檢查法第15條第2項行為而屬個人資料保護法第20條第1

項第1、7款行為，是原告就此主張，亦屬無據，附此敘明。

㈤綜上所述，本件原告起訴之各該主張，因難認有理由，自均無從採認。

五、從而，本件原告起訴主張系爭裁處書與訴願決定違法，請求撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件為原告敗訴之判決，依行政訴訟法第98條規定，訴訟費用由敗訴之原告負擔。

七、結論：本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236 條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　29　　日

行政訴訟庭　法　官　陳世旻

附表

	時間	事件	內容要旨
	91.01.16	原告設立登記	
	98.01.09-108.02.27	乙○○勞保資料	【乙○○以原告為勞保投保單位資料】 第一次加退保 · 98.01.09／加保／薪資17280 ·100.01.01／薪調／薪資17880 ·101.01.01／薪調／薪資18780 ·102.04.01／薪調／薪資19200 ·103.07.01／薪調／薪資19273 ·104.07.01／薪調／薪資20008 ·105.11.30／退保／薪資20008 第二次加退保 ·107.03.19／加保／薪資22000 ·108.01.01／薪調／薪資23100 ·108.02.27／退保／薪資23100
	110.05.24 110.05.28	·勞動檢查（原告處所） ·被告電訪乙○○ ·勞動檢查（被告機關）	【110.05.24臺南市政府勞動條件檢查通知單】 ·要旨：被告於110.05.24至原告處實施勞動條件檢查（原告人員：負責人甲○○），請原告攜帶通知單所載下列資料（節錄要旨），於110.05.28/14:00到被告機關受檢。 ①原告公司登記與負責人資料等 ②出勤紀錄表（含排班、加班等。105.06-105.09） ③工資清冊（含加班費等明細107.03-108.03、105.06-09） ④工資給付證明（105.06-09、107.03-108.03） ⑤乙○○上述資料及終止契約相關證明（資遣費給付證明） 【110.05.24被告電訪乙○○】（節錄，同系爭裁處書記載部分） ·問：請問台端何時被雇主派駐於中國大陸？／答：約97年時一到任即被派駐往中國大陸。 ·問：承上題，台端被派駐中國大陸之公司與弘昌金屬工業有限公司是何關係？／答：只知道實際經營者皆為弘昌金屬工業有限公司之負責人甲○○，但登記負責人不同，至於是何關係不清楚。 ·問：請問台端在中國大陸公司倒閉後是否有被要求返回弘昌金屬工業任職？／答：有，105.03即返台任職，同年9月被資遣，但雇主積欠3月至5月工資及資遣費。 ·問：台端105.09被資遣後是否有再回任？答：是，107.03回任，但108.03又被資遣，雇主積欠108.01-02工資及資遣費。…。 【110.05.28臺南市政府談話紀錄表】（節錄，同系爭裁處書記載部分）

			・問：請問乙○○是否曾為貴單位聘僱之勞工？／答：不是，…，本公司僅是委託乙○○協助在中國大陸的採購及與客戶間的聯絡事宜。 ・問：承上題，乙○○是否為貴單位派駐大陸？／答：不是，…。 ・問：再承上題，若貴單位與乙○○非僱傭關係，但有委託對方協助貴單位在中國大陸的業務相關工作，請問雙方有訂定委託契約嗎？／答：沒有書面契約，僅為口頭約定。 ・問：承上題，雙方約定報酬為何？對方可否拒絕協助貴單位業務工作？／答：…約定每月以法定基本工資為報酬，並為對方加保勞、健保及提撥6%退休金，另外會針對協助項目按件有幫公司代墊的費用實支實付給對方，所以給付給對方的就是從105年按月給的報酬，一直給付至105年底左右。 ・問：承上題，貴單位給付給對方的報酬是否依當年度法定基本工資給付，無論當月份有無協助貴單位的業務工作／？答：是，且皆為乙○○回台時到公司結算後以匯款或現金方式給付，今日有提供1份現金給付證明。 ・問：請問貴單位與乙○○除了105年有合作外，是否於其他時間另有合作關係？／答：107年時剛好有1個開發項目，所以有再合作到107年底，每月還是依當年度基本工資給付給對方，另外會給對方每月8,000元的零用金（須於回台至本公司提供單據核銷）還有一筆盈餘獎金的提撥，但目前對方尚未完成約定的工作，故未給付該筆獎金。 ・問：貴單位107年與乙○○再合作時是否仍有幫對方加保勞健保及提撥6%退休金？／答：是，一直加保到108年2月才退保。…。 ・問：貴單位有無置備乙○○的出勤紀錄及按月提供薪資明細表？／答：沒有，因為不認為雙方是勞雇關係。…。 ・問：請問乙○○協助貴單位的業務項目時，是否需定時向貴單位回報進度嗎？若業務協助出問題，貴單位是否對乙○○有監督或獎懲的權利？／答：有要求要定時回報，若有問題會要求對方要回報及協商處理。 ・問：請問貴單位今日是否僅提供1份乙○○領取現金的簽收證明？貴單位也無其他任何形式登載對方出勤紀錄及逐月的薪資明細？／答：是，因不認為乙○○為本公司聘僱之勞工。…。 ・問：有無其他補充？／答：因不清楚兼職是否為本公司聘僱之勞工，若兼職也是本公司聘僱之勞工，那乙○○應該是本公司聘僱之勞工。
	110.06.11	被告通知函 ・檢查結果 ・通知陳述意見	【被告110.06.11南市勞安字第1100691672號函】 【函附㈠－檢查結果通知書】（節錄） ・檢查結果違反規定事項 ①勞動基準法第23條第1項 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式；按件計酬者亦同。 文到後改善期限：即日改善 ②勞動基準法第30條第5項 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。 文到後改善期限：即日改善 【函附㈡－陳述意見通知書（序號A00000000）】（節錄） ・主旨： 受通知人涉違反勞動基準法第23條第1項及第30條第5項規定，若有異議請於接到本通知書起10日內向本局（民治市政中心）提出陳述。 ・原因事實 本案受通知人經本局於110.05.24及05.28實施勞動條件檢查，並抽查勞工予以舉例說明，發現涉有違反下列事項： 1.經查受通知人未依規定按月提供所僱勞工乙○○工資項目計算方式明細，有違勞動基準法第23條第1項規定。 2.經查受通知人未依規定置備所僱勞工乙○○在職期間出勤紀錄，有違勞動基準法第30條第5項規定。 ・通知事項 一、請於接到本通知書起10日內向本局提出陳述書：如未於上開期限內提出陳述書者， 依行政程序法第105條第3項規定，視為放棄陳述意見之機會，本局依法將做成行政處分。 二、如有相關佐證資料，建議一併附上相關證明。
	110.07.16	系爭裁處書	【被告110.07.16南市勞安字第1100790271號裁處書】（節錄） ・主旨：

			受處分人未依規定置備及保存所僱勞工工資清冊，違反勞動基準法第23條第2項規定，依同法第79條第1項第1款規定，處罰鍰新臺幣（下同）2萬元；未依規定置備及保存所僱勞工在職期間出勤紀錄，違反勞動基準法第30條第5項規定，依同法第79條第2項規定，處罰鍰9萬元；合計應處罰鍰11萬元。 ‧事實： 本案受處分人經本局於110.05.24及28派員實施勞動條件檢查（受檢地址，從略）並隨機抽查勞工予以舉例說明，發現有違反下列事項： 1.經查受處分人未依規定置備及保存所僱勞工乙○○105.06至105.09，以及107.03至108.02在職期間之工資清冊，有違勞動基準法第23條第2項規定。 2.經查受處分人未置備保存所僱勞工乙○○105.06月至105.09，以及107.03至108.02在職期間出勤紀錄，有違勞動基準法第30條第5項之規定。 ‧理由及法令依據 一（實施勞動檢查、通知陳述意見過程，從略） 二本案本局陳述意見書於110.06.15送達，受處分人於110.06.25以未具文號書函向本局陳述意見，重點概述如下：「查乙○○本人原本在大陸與他人共同創業設立一家鴻凱金屬公司（附件一），本公司也因業務之所需要而委託乙○○抽空幫忙協助處理轉寄收發本公司所需樣品等事項(因在大陸認識而談起，並非是本公司在台灣所招募的正式員工及派遣大陸工作的情況）。是以協助承包方式之下，並經雙方口頭協議，按月方式計算（以台灣勞工最低基本工資標準來進行補貼）並允諾為其加保另撥退休提撥金等皆由公司支付。並於105年10月中旬回台與公司進行結算等事宜(附件二），此時雙方皆已結算清楚。故不存在所謂打卡（他人在大陸且非直屬本公司職員工）工資明細等，且這樣也同時不用本公司派員到大陸工作，成本更低，故是承攬或是正式員工等皆有所疑慮。」 三本案經本局審查結果分陳如下： ㈠（法律規定：勞動基準法第1條、第2條第1、2、6款、第23條第2項、第30條第5項、第79條第1項第1款、第2項；行政罰法第7條第1項；勞動基準法施行細則第21條，從略）另查改制前行政院勞工委員會（以下稱勞委會)88.11.18（88)臺勞資2字第0049975號函：「有關僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，『人格之從屬』係指㈠對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由㈡業務進行過程中有無雇主指揮監督㈢拘束性之有無㈣代替性之有無；『勞務之對價報酬』係指，在指揮監督下因工作所獲得之工資；『其他法令之規定』，如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等。」最高法院81台上字第347號判決：「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，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約。」 ㈡勞動基準法因顧及勞雇關係中，勞工處於弱勢地位，是為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，而僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，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，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約，最高法院基於保護勞工之立場，就勞動契約之成立均從寬認定。勞動基準法第23條第2項規定雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入；又第30條第5項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，而置備出勤紀錄之目的乃為逐日覆實記載勞工出勤情形，此為法令所課予雇主之強制義務，其目的在能確實計算勞工之工作時間，並作為核算勞工工資之依據。另第23條第2項及第30條第5項所規定之工資清冊及出勤紀錄雖無一定之形式，然所謂「置備」，自係指準備該等工資清冊及出勤紀錄，應處於得隨時供檢視及利用之狀態，並需保存5年，以達前揭作為計算勞工工作時間及核算工資依據之目的，俾保障勞工權益，又受處分人既為適用勞動基準法之行業，自應遵守前開規定，置備所僱勞工之工資清冊及出勤紀錄。以上合先敘明。 ㈢（110.05.28臺南市政府談話紀錄表甲○○談話內容、110.05.24被告電訪乙○○訪談紀錄，詳前欄） ㈣基上，審視受處分人於受檢時之陳詞及比對申訴人乙○○訪談內容，受處分人以各該年度法定基本工資聘僱勞工乙○○於中國大陸地區從事採購業務，並加保勞工保險及提撥勞工退休金，且要求勞工須定時回報工作進

			度。另勞工乙○○於105.03-105.09及107.03-108.02已返回台灣至受處分人工作場所任職，已足資證明受處分人與勞工乙○○已具備『人格之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』，依最高法院採從寬認定勞動契約之見解，雙方顯然已具備僱傭關係，惟因受處分人對勞動基本法相關規定之誤解，導致未置備及保存所僱勞工乙○○105.06-105.09及107.03-108.02在職期間工資清冊及出勤紀錄，顯已違反勞動基準法第23條第2項及第30條第5項之規定，雖未置備保存勞工工資清冊及出勤紀錄為非故意之行為，惟仍難容無過失可言，依行政罰法第7條第1項規定，自無執為免責之論據而免予處分。另審視受處分人於陳述意見之陳詞，就法定基本工資為勞務報酬之給付、加保勞工保險及提撥勞工退休金之事實，亦坦承不諱，足證受處分人與勞工乙○○間勞雇關係之存在，併此敘明。 四綜上，經審視本案卷附資料及全部之相關事證，已足資證明受處分人有違反勞動基準法第23條第2項及第30條第5項規定，其亦無行政罰法或其他法規所定相關得減輕或免除其處罰之情事；另審酌受處分人應受責難程度、所生影響、因違反行政法上義務所得利益等因素，依同法第79條第1項、第1款及同條第2項規定，各處罰鍰2萬元及9萬元，合計應處罰鍰11萬元，就其處分之方法與目的間，應稱均衡，且本案已於客觀上本諸對於裁處案件事物本質差異性而為合理之差別待遇，準此，本案處分業已考量比例原則及平等原則，併此說明。 五本案受處分人係法人，為勞動基準法第2條第2款所稱之雇主，其違反勞動基準法第23條第2項及第30條第5項規定事證明確，經審酌受處分人違法性質、情節及改善情形，依同法第79條第1項第1款及同條第2項1規應處罰法人如主旨。
	110.08.16	原告訴願	【訴願書要旨】 ・原告因認與乙○○間非勞基法勞動關係，認被告要求提供資料逾越權限，並為保障乙○○個人資料，故受檢時暫未提供，被告未查明上開疑點即命原告提出該等資料，迫使原告於違反勞基法或個資法間抉擇，係有不當。 ・補提下列資料，主張有備置該等資料：乙○○①105.06-09、107.03-108.02在職期間出勤紀錄影本、②105.10.21收款條及原告匯款水單、③人事資料卡與投保簽呈、④帳戶與原告匯款單收據。 ・被告機關110.06.11 陳述意見書，未就被告認定原告與乙○○係勞動關係，致使原告未能進行陳述意見補提事證，顯違反行政程序法第102 條規定。
	110.09.24 110.11.10	・桃院110勞訴76 ・本院110勞訴91	・乙○○對原告提告給付資遣費（桃院110勞訴76） ・桃院於110.09.24裁定移轉本院
	110.12.08	訴願決定	【臺南市政府110.12.08府法濟字第1101443422號】 ・送達日：110.12.10
	111.02.07	原告起訴	起訴狀繫屬本院日

上為正本係照原本作成。

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）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　林怡芳

附錄：	
	勞動基準法
	【第 一 章 總則】 第 1 條（同民國 73 年 07 月 30 日）

・為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

第 2 條（同民國 108 年 5 月 15 日）
（第 1 至 5 款同民國 73 年 7 月 30 日規定，第 7 至 10 款民國 108 年 5 月 15 日新增）
・本法用詞，定義如下：
一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
二、雇主：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有關勞工事務之人。
三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
四、平均工資：（略）
五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。
【民國 73 年 7 月 30 日第 6 款規定】
六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

第 3 條（同民國 91 年 06 月 12 日）
・本法於左列各業適用之：
一、農、林、漁、牧業。
二、礦業及土石採取業。
三、製造業。
四、營造業。
五、水電、煤氣業。
六、運輸、倉儲及通信業。
七、大眾傳播業。
八、其他經中央主管機關指定之事業。
・依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。
・本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。
・前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

第 7 條（同民國 73 年 07 月 30 日）
・雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。
・前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

【第 三 章 工資】
第 23 條（同民國 105 年 12 月 21 日）
・工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。
・雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

【第 四 章 工作時間、休息、休假】
第 30 條（同民國 104 年 06 月 03 日）
・勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。
・前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。
・第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。
・前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。
・雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

・前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。
・勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。
・第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

【第 十一 章 罰則】
第 79 條（同民國 105 年 12 月 21 日）
・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。
二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。
三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。
・違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。
・違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
・有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

第 80-1 條（同民國 109 年 06 月 10 日）
・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。
・主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

相關授權命令與行政規則與函釋

勞動基準法施行細則

【第 三 章 工資】
第 14-1 條（同民國 106 年 06 月 16 日）
・本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：
一、勞雇雙方議定之工資總額。
二、工資各項目之給付金額。
三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。
四、實際發給之金額。
・雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

【第 四 章 工作時間、休息、休假】
第 21 條（同民國 106 年 06 月 16 日）
・本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。
・前項出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。

勞工在事業場所外工作時間指導原則（民國104年05月06日勞動部訂定、民國106年11月30日修正）

一、近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工在事業場所外從事工作之類型日益增加，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態不同，常有「工作時間認定」、「出勤紀錄記載」等爭議情事。為提供事業單位就在外工作勞工之「工作時間」認定及「出勤紀錄」記載之參考，以保障其勞動權益，特訂定本指導原則。

二、在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：
（一）有關正常工作開始及終止之時間、延長工作時間（加班）之認定、休息時間及輪班制之換班等有關事項，勞資雙方應以書面勞動契約約定，並訂入工作規則。
（二）工作時間（正常工作時間、延長工作時間），指勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受指示等待提供勞務之時間。但勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，其一日之正常工作時間以約定之起迄時間為準；延長工作時間（加班），應以實際勞務提供之起迄時間計算。
（三）休息時間，指勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用之時間。勞工依約在事業場所外工作，雇主仍應依勞動基準法第三十五條規定給予勞工休息時間。除雇主要求勞工於休息時間繼續工作，或勞工舉證有依雇主要求在休息時間工作者外，該休息時間不視為工作時間。

（四）在事業場所外從事工作之勞工，應於約定正常工作時間內履行勞務，雇主應逐日記載勞工之正常工作時間。但發生需使勞工延長工作時間之情形者，雇主應記載交付工作之起始時間。勞工執行交付工作於正常工作時間將結束時，如認為應繼續工作始能完成者，經雇主使勞工延長工作時間，勞工於完成工作後，以勞資雙方約定之方式回報雇主，並留存紀錄，雇主應記載勞工回報延長工作時間之終止時間。

（五）勞工因工作性質特殊，在外工作有經常延長工作時間之必要，勞雇雙方得事先約定一定時數內免回報及徵得雇主同意，於工作完成後，雇主應記載勞工回報實際延長工作時間之時數。

（六）在外工作勞工之工作時間紀錄方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以電腦資訊或電子通信設備協助記載，例如：行車紀錄器、GPS 紀錄器、電話、手機打卡、網路回報、客戶簽單、通訊軟體或其他可供稽核出勤紀錄之工具，於接受勞動檢查時，並應提出書面紀錄。

（七）勞工正常工作時間結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。

三、常見在事業場所外從事工作類型之勞工應注意下列事項：（節錄）

（三）外勤業務員：

1. 外勤業務員可能僅有部分時間在固定之事業場所，或經常性在外工作，其主要工作時間常須配合客戶時間，例如保險業務員、不動產仲介經紀人員等。實務上，致雇主不易認定工作時間及不易記載其出勤情形。有關一日正常工作時間之起迄、延長工作時間（加班）之處理及認定方式，應以書面勞動契約約定，並訂入工作規則。

2. 出勤情形之記載方式，非僅以事業單位之簽到簿或出勤卡為限，可輔以其他可資證明勞工出勤時間之紀錄文件或資訊檔案。勞工延長工作時間後，得以電腦、電話、對話、通訊軟體或其他方式記錄起迄時間，交付或告知雇主，雇主應記載之。

3. 外勤業務員於正常工作時間結束後，因工作需要接獲雇主要求延長工作時間時，於完成工作後，應將結束時間回報雇主，雇主應記載交付工作之起迄時間。外勤業務員於正常工作時間結束後接獲客戶要求提供服務，應回報並徵得雇主同意，於工作完成後再將起迄時間回報雇主記載之。

（五）其他經常在外之工作者，在外工作時間之認定及記載，得參照本指導原則辦理。

四、勞雇雙方依本指導原則所約定之勞動條件，不得違反勞動基準法相關規定。

違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則

・（同民國 107 年 09 月 04 日）

一、勞動部為使直轄市、縣（市）政府（以下簡稱主管機關）依勞動基準法（以下簡稱本法）規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，特訂定本原則。

・（同民國 107 年 09 月 04 日）

三、主管機關應依本法第八十條之一第二項及行政罰法第十八條第一項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：

（一）違反行為有關之勞工人數。

（二）累計違法次數。

（三）未依法給付之金額。

（四）違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。

（五）因違反本法義務所得之利益。

（六）受處罰者之資力。

事業單位有本法第七十九條第一項至第三項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第七十九條第四項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

相關行政函釋

【行政院勞工委員會88.11.18（88）台勞資二字第 0000000 號】

・要　　旨：鋼鐵股份有限公司外包制人員究屬承攬或僱傭關係之疑義

・全文內容：

一、有關僱傭關係有無之判定標準，向以「人格之從屬」、「勞務之從屬」、「勞務之對價」及「其他法令之規定」為依據，「人格之從屬」係指（一）對雇主所為工作指示是否有承諾與否之自由（二）業務遂行過程中有無雇主之指揮監督（三）拘束性之有無（四）代替性之有無；勞務之對價報酬係指，在指揮監督下因「工作所獲得之工資」；「其他法令之規定」如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位規則適用之對象等，在此合先敘明。

二、勞務給付及受領雙方以何種勞務契約約定彼此權利義務關係為當事人間之自由意志，應予尊重，惟不得選擇性適用有利之部分，而忽略應盡之義務；就本案而言，貴府八十八年九月十四日八八府勞動字第一九六五四〇號函內容略以：該公司檢附承攬契約、證明有無否指揮監督之事實及既無僱傭關係不得代為投保勞工保險，不然難以推卸僱傭之事實，所言正確，該公司未依貴府所言，提供與工頭間之

	承攬契約，在無法確認該公司與工頭之間究屬可種關係下，該公司八十八年十月二十日（88）金字第一〇二〇函說明二所列各項，皆可能為該公司明示或默示之職權命令之行使，尚難驟以「免除勞工打卡」、「未訂定及不適用請假規定」云云視為承攬關係。
勞動檢查法	
第 1 條（同民國 82 年 02 月 03 日） ・為實施勞動檢查，貫徹勞動法令之執行、維護勞雇雙方權益、安定社會、發展經濟，特制定本法。 第 15 條（同民國 82 年 02 月 03 日） ・勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為： 一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。 二、通知有關人員提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。 三、檢查事業單位依法應備置之文件資料、物品等，必要時並得影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。 四、封存或於掣給收據後抽取物料、樣品、器材、工具，以憑檢驗。 ・勞動檢查員依前項所為之行為，事業單位或有關人員不得拒絕、規避或妨礙。 ・勞動檢查員依第一項第三款所為之錄影、拍攝之照片等，事業單位認有必要時，得向勞動檢查機構申請檢視或複製。 ・對於前項事業單位之請求，勞動檢查機構不得拒絕。 第 22 條（同民國 82 年 02 月 03 日） ・勞動檢查員進入事業單位進行檢查時，應主動出示勞動檢查證，並告知雇主及工會。事業單位對未持勞動檢查證者，得拒絕檢查。 ・勞動檢查員於實施檢查後應作成紀錄，告知事業單位違反法規事項及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見。 ・第一項之勞動檢查證，由中央主管機關製發之。 第 25 條（同民國 89 年 07 月 19 日） ・勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於十日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改善。對公營事業單位檢查之結果，應另副知其目的事業主管機關督促其改善。 ・事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告七日以上。	
相關授權命令與行政規則與函示	
	勞動檢查法施行細則
	第 22 條（同民國 103 年 06 月 26 日） ・本法第二十五條第二項所稱檢查結果，指勞動檢查機構向事業單位所發立即改正或限期改善之檢查結果通知書。
個人資料保護法	
第 2 條（同民國 99 年 05 月 26 日） ・本法用詞，定義如下： 一、個人資料：指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。 二、個人資料檔案：指依系統建立而得以自動化機器或其他非自動化方式檢索、整理之個人資料之集合。 三、蒐集：指以任何方式取得個人資料。 四、處理：指為建立或利用個人資料檔案所為資料之記錄、輸入、儲存、編輯、更正、複製、檢索、刪除、輸出、連結或內部傳送。 五、利用：指將蒐集之個人資料為處理以外之使用。 六、國際傳輸：指將個人資料作跨國（境）之處理或利用。 七、公務機關：指依法行使公權力之中央或地方機關或行政法人。 八、非公務機關：指前款以外之自然人、法人或其他團體。 九、當事人：指個人資料之本人。 第 15 條（民國 104 年 12 月 30 日） ・公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第六條第一項所規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者： 一、執行法定職務必要範圍內。 二、經當事人同意。 三、對當事人權益無侵害。	

第 20 條（民國 104 年 12 月 30 日，節錄第1項）

・非公務機關對個人資料之利用，除第六條第一項所規定資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：

一、法律明文規定。

二、為增進公共利益所必要。

三、為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。

四、為防止他人權益之重大危害。

五、公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。

六、經當事人同意。

七、有利於當事人權益。

大法官解釋

【釋字第 740 號】（民國 105 年 10 月 21 日）

【解釋文】

・保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。

【理由書】（節錄）

・勞動基準法第二條第六款規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」（下稱系爭規定一）就保險業務員與保險公司間之法律關係是否屬系爭規定一之勞動契約關係，臺北高等行政法院一〇三年度簡上字第一一五號確定終局判決（下稱行政法院判決）認為，依保險業務員管理規則之規定，保險業對其所屬保險業務員具有強大之監督、考核、管理及懲罰處分之權，二者間具有從屬性；至報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，均非判斷其是否屬勞工工資之考量因素；故採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工；勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡勞務給付之契約，具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約；又契約類型之判斷區分上有困難時，基於勞工保護之立場以及資方對於勞務屬性不明之不利益風險較有能力予以調整之考量，原則上應認定係屬勞動契約關係，以資解決。反之，臺灣高等法院九十四年度勞上字第四五號、九十九年度勞上字第五八號、一〇一年度勞上字第二一號等民事確定終局判決（下併稱為民事法院判決）則認為，保險業務員得自由決定招攬保險之時間、地點及方式，其提供勞務之過程並未受業者之指揮、監督及控制，認定保險業務員與保險業間之人格從屬及指揮監督關係甚為薄弱，尚難認屬勞動契約關係；又以保險業務員並未受最低薪資之保障，須待其招攬保險客戶促成保險契約之締結進而收取保險費後，始有按其實收保險費之比例支領報酬之權利，認保險業務員需負擔與保險業相同之風險，其勞務給付行為係為自己事業之經營，而非僅依附於保險公司為其貢獻勞力，故難謂其間有經濟上從屬性；再者，保險業務員管理規則係主管機關為健全保險業務員之管理及保障保戶權益等行政管理之要求而定頒，令保險公司遵守，不得因保險業務員管理規則之規定，即認為保險業務員與其所屬保險公司間具有人格從屬性。是民事法院與行政法院就保險業務員與其所屬保險公司間之保險招攬勞務契約是否屬系爭規定一所示之勞動契約，發生見解歧異，符合司法院大法官審理案件法第七條第一項第二款統一解釋之要件。

・勞基法第二條第六款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟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，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。

・關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按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性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。再者，保險業務員管理規則係依保險法第一百七十七條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係（金融監督管理委員會一〇二年三月二十二日金管保壽字第一〇二〇五四三一七〇號函參照）。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。

		・（不符合聲請解釋部分，從略）
	行政罰法	
	第 7 條（同民國 94 年 02 月 05 日） ・違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。 ・法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。 【釋字第 275 號】（解釋日期：民國 80 年 03 月 08 日） ・解釋文：人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件。但應受行政罰之行為，僅須違反禁止規定或作為義務，而不以發生損害或危險為其要件者，推定為有過失，於行為人不能舉證證明自己無過失時，即應受處罰。行政法院六十二年度判字第三０號判例謂：「行政罰不以故意或過失為責任條件」，及同年度判字第三五０號判例謂：「行政犯行為之成立，不以故意為要件，其所以導致偽報貨物品質價值之等級原因為何，應可不問」，其與上開意旨不符部分，與憲法保障人民權利之本旨牴觸，應不再援用。	
	行政訴訟法	
	第 98 條（同民國 96 年 07 月 04 日；節錄第1 項） ・訴訟費用指裁判費及其他進行訴訟之必要費用，由敗訴之當事人負擔。但為第一百九十八條之判決時，由被告負擔。 第 177 條（同民國 87 年 10 月 28 日） ・行政訴訟之裁判須以民事法律關係是否成立為準據，而該法律關係已經訴訟繫屬尚未終結者，行政法院應以裁定停止訴訟程序。 ・除前項情形外，有民事、刑事或其他行政爭訟牽涉行政訴訟之裁判者，行政法院在該民事、刑事或其他行政爭訟終結前，得以裁定停止訴訟程序。 第 195 條（同民國 87 年 10 月 28 日；節錄第1 項） ・行政法院認原告之訴為有理由者，除別有規定外，應為其勝訴之判決；認為無理由者，應以判決駁回之。 第 236 條（同民國 100 年 11 月 23 日） ・簡易訴訟程序除本章別有規定外，仍適用通常訴訟程序之規定。	