最　高　行　政　法　院　判　決

109年度上字第1173號

上　訴　人　淡水企業股份有限公司

代　表　人　劉東光

訴訟代理人　林俊儀　律師

　　徐明豪　律師

被 上訴 人　新北市政府

代　表　人　侯友宜

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年9月30日臺北高等行政法院108年度訴字第1410號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要：

㈠上訴人經營新淡水高爾夫球場（下稱系爭球場）為適用勞動基準法之行業。被上訴人勞工局所屬勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國107年9月3日、10日派員前往系爭球場實施勞動檢查，發現上訴人所僱桿弟（註：所稱「桿弟」係英文「caddie」之音譯，乃從事為高爾夫球手攜帶、運送或處理球具等工作）陳麗玉、陳明麗、林月挺、李清香、林春恩等人（下稱陳麗玉等人）於107年4月4日（兒童節）、4月5日（民族掃墓節）及5月1日（勞動節）國定假日出勤，惟上訴人未加倍發給國定假日工資，違反勞動基準法第39條規定。

㈡案經被上訴人發函通知上訴人陳述意見後，審認上訴人有違勞動基準法第39條規定之情事，爰以107年10月3日新北府勞檢字第10735833834號裁處書（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，對上訴人處以罰鍰新臺幣（下同）2萬元，並公布其名稱及負責人姓名。上訴人

不服，循經訴願程序後，向臺灣新北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟請求撤銷，經以108年度簡字第92號裁定移送臺北高等行政法院（下稱原審）管轄。原審以108年度訴字第1410號判決（下稱原判決）駁回其訴後，提起本件上訴。

二、原判決所載兩造於原審之主張及答辯暨聲明，均援引之。

三、原判決駁回上訴人在原審之訴，其主要論據如下：

㈠擔任系爭球場之桿弟共42人分為9組，上訴人為管理桿弟，設有管理員，並指定總班長、副總班長之人選，負責監督管理桿弟之工作，上訴人並予以公告。上訴人規定桿弟須依排定之班表上下班，上班時間固定於每日早上5點開始接班，上訴人並要求桿弟須負責所分配果嶺範圍之清潔拔草工作，桿弟為此每日均需提早1至2小時到班以利完成清潔工作，颱風天亦同。桿弟提供服務之工作均固定在系爭球場，並無其他區域。違反規定者，會受到上訴人予以扣薪、停班之處罰，每月支領上訴人給付之薪資，須遵守桿弟管理規則，穿著制服，桿弟無從自由決定勞務給付方式。可知桿弟之工作，應受上訴人之指揮監督，具人格上從屬性。又系爭球場之使用者應繳納桿弟費用750元，而上訴人於扣除200元後，將剩餘之550元給付（按月），其給付之計算為550元乘以上月所服務之擊球客人總數。桿弟每日原則上為兩班，每班4至5小時，是依其對於擊球客人服務之工作時間而受有報酬，並不負擔企業風險，亦即桿弟與其他人員均納入上訴人對系爭球場使用者提供服務之體系內，係為上訴人之營業而提供勞動之事實，故桿弟所提供之服務，於上訴人經營系爭球場，有經濟上之從屬性。上訴人身為系爭球場之經營者，對於勞動法令實難諉為不知，是其對於使陳麗玉等人於107年4月4日（兒童節）、4月5日（民族掃墓節）及5月1日（勞動節）國定假日出勤，有違勞動基準法第39條規定，雖尚無積極證據可認係出於故意，但亦無不能注意之情形而未注意，應認上訴人有過失違反前開規定之主觀責任。則原處分依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處

上訴人罰鍰2萬元，並公布其名稱及負責人姓名，自於法有據。

㈡上訴人雖主張其與桿弟間為承攬關係，然觀卷附勞檢處107年9月10日勞動檢查紀錄、107年9月11日公務電話紀錄、上訴人與陳麗玉等人所簽訂效期至107年8月19日之書面約定、上訴人所訂桿弟管理規則、由上訴人董事長於103年2月7日簽名發布之任命公告、上訴人有向客人收取桿弟費之發票及證明暨相關證人即陳麗玉等人與訴外人盧玉味、梁素雲等人於原審準備程序所為證述，堪認陳麗玉等人擔任桿弟與上訴人間契約關係具有人格從屬性、經濟從屬性。從而，被上訴人以上訴人與桿弟之間的契約關係具有人格、經濟從屬性，屬於勞動契約性質，上訴人主觀上係過失違反勞動基準法第39條規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處上訴人罰鍰2萬元，並公布其名稱及負責人姓名，於法有據，訴願決定遞予維持，亦無不合。

四、經核原判決駁回上訴人在原審之訴，認事用法俱無違背法令之情形。茲論述理由如次：

㈠按「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」勞動基準法第2條第6款定有明文（108年5月15日修正公布施行前原規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。）

㈡按事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決有違背法令之情形。又所謂判決不備理由係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據，至所載理由雖稍欠完足，如不影響判決基礎者，尚難謂有理由不備之違法。

㈢本件原判決認定勞檢處於107年9月3日及9月10日至上訴人經營之系爭球場實施勞動檢查結果，發現上訴人對球場桿弟陳麗玉等人於107年4月4日（兒童節）、4月5日（民族掃墓節）及5月1日（勞動節）等國定假日出勤，未加倍發給工資

之事實，為兩造所不爭執，核與卷內證據資料相符。再者，原判決復認定上訴人為管理系爭球場之桿弟，將全數42人分為9組，設有管理員，並指定總班長及副總班長，負責監督管理桿弟之工作，並予以公告。桿弟需依排定之班表上下班，上訴人規定其上班時間，固定於每日早上5點開始接班，並要求桿弟需負責所分配果嶺範圍之清潔拔草工作，桿弟每日均需提早1至2小時到班以利完成清潔工作，颱風天亦同。桿弟提供服務之工作均固定在系爭球場，並無其他區域。違反規定者，會受到上訴人扣薪、停班之處罰，每月支領上訴人給付之薪資，須遵守桿弟管理規則，穿著制服，桿弟無從自由決定勞務給付方式等情，業已援引被上訴人107年9月3日勞動檢查紀錄關於桿弟盧玉味、林秋菊、潘文芬、羅皓偉等人陳述、被上訴人107年9月11日公務電話紀錄關於上訴人會計徐月霞之陳述、系爭球場之桿弟當班出發順序、桿弟管理規範、上訴人任命公告及春節加收費用公告、客人發票收費內容、收費證明、107年7月扣薪資料暨陳麗玉、陳明麗、林月挺、李清香、林春恩、盧玉味、梁素雲等人於原審之證述等證據資料為憑，互核一致，無違背經驗法則與論理法則，亦無牴觸其他證據法則，難謂有違背法令情形。

㈣上訴意旨雖指摘原判決就上訴人於原審主張：上訴人與桿弟間之契約，因具按件計酬之特殊性，雙方就平日與假日之報酬明訂為固定550元，故欠缺勞雇關係之從屬性，無勞動基準法第39條規定之適用，且上訴人主觀上無故意或過失等節，均未詳予調查及考量，並敘明不予採信之理由，顯有判決不備理由之情形云云。惟：

1.當事人約定提供勞務與給付報酬之契約關係，是否屬於勞動基準法第2條第6款所稱之勞動契約，應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等因素判斷之（司法院釋字第740號解釋理由參照）。而依從屬性之內涵，固可區分：

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。惟勞動基準法之立法目的在於實踐憲法保護勞工權益之意旨，係為規定勞動條件最低標準，倘從當事人間之勞雇關係觀之，勞工對於雇主已顯現相當程度之從屬性特徵，雖未完全具足上開從屬性之內涵，勞工在從事職務上享有少許獨立性，但如無似委任契約或承攬契約之受任人或承攬人一般，仍無礙於勞動契約之成立，自應受勞動基準法之規範。

2.原判決論明：上訴人為管理桿弟，設有管理員，並指定總班長、副總班長之人選，負責監督管理桿弟之工作，上訴人並予以公告。桿弟需依排定之班表上下班，上班時間是由上訴人規定且固定於每日早上5點開始接班，上訴人並要求桿弟需負責所分配果嶺範圍之清潔拔草工作，桿弟為此每日均需提早1至2小時到班以利完成清潔工作，颱風天亦同。桿弟提供服務之工作均固定在系爭球場，並無其他區域。違反規定者，會受到上訴人予以扣薪、停班之處罰，每月支領上訴人給付之薪資，須遵守桿弟管理規則，穿著制服，桿弟無從自由決定勞務給付方式。可知桿弟之工作，應受上訴人之指揮監督，具人格上及組織上從屬性。又系爭球場之使用者應繳納桿弟費用750元，而上訴人於扣除200元後，將剩餘之550元給付予桿弟，且按月給付，其給付之計算為550元乘以上月所服務之擊球客人總數。桿弟每日原則上為兩班，每班4至5小時，是依其對於擊球客人服務之工作時間而受有報酬，並不負擔企業風險，亦即桿弟與其他人員均納入上訴人對系爭球場使用者

提供服務之體系內，係為上訴人之營業而提供勞動之事實，故桿弟所提供之服務，於上訴人經營系爭球場，有經濟上之從屬性等語。且以上訴人與證人（即桿弟）簽訂106年8月至107年8月間之書面約定雖記載：「淡水企業股份有限公司（即新淡水高爾夫球場）申請桿弟工作釋示：妳是來申請在新淡水高爾夫球場工作的桿弟，並非新淡水高爾夫球場的職員。新淡水高爾夫球場希望妳能對擊球來賓暨本公司員工與其他桿弟提供良好的服務暨良好印象。如妳在此工作不遵守新淡水高爾夫球場規則暨期望，妳將不被允許在新淡水高爾夫球場擔任桿弟。妳如在工作期間造成新淡水高爾夫球場的財物損失暨商譽損害，必須負損害賠償之責。妳亦不可對桿弟、擊球客人、本公司職員等去評論、煽動不實的言論或八卦消息暨所有對本公司負面訊息等。」但有關桿弟與上訴人之間是否具有勞動契約或勞雇關係，仍應以實質上有無人格從屬性、經濟從屬性予以分析認定，不能只以書面形式觀察等語，以為上開書面約定不能憑為有利於上訴人認定之論據。核原判決已明確論述其認定上訴人與桿弟之間具有從屬性而為勞動契約關係之依據及理由，並對上訴人之主張如何不足採之論證取捨等事項詳為論斷，無違證據、論理及經驗法則，尚無判決不適用法令、適用法令不當、判決理由不備或理由矛盾之情形。

3.至於上訴意旨指摘原判決就其在原審否認上訴人在主觀上並無違反規定之故意或過失，均未調查及考量，並敘明不予採信之理由，顯已構成判決不備理由之情形云云。

⑴按行政罰法第7條第1項所稱過失，係指行為人對於違反行政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但按其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發生。故行為人無不能注意之情事，竟未注意，致違反行政法上義務之構成要件，即有過失。且法人係藉由團體組織形成意思，從事活動，如其違反行政

法上應履行之義務，綜合觀察全部情況，無從認定有不能注意之情事，即難辭過失之責。

⑵經核原判決審酌上訴人於原審所主張之情狀，並不能認定屬於不能注意之情事，已敘明：上訴人作為高爾夫球場之企業經營者，對於勞動法令實難諉為不知，其對於違反上開規定雖尚無積極證據可認係出於故意，但上訴人亦無不能注意之情形而未注意，應認上訴人有過失違反上開規定之主觀責任等語，予以論駁。核無上訴意旨所指判決不備理由之情形。

㈤綜上所述，原判決並無上訴人所指違背法令之情形，上訴論旨猶執詞指摘原判決有違誤，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　1　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　陳　國　成

法官　王　碧　芳

法官　簡　慧　娟

法官　蔡　如　琪

法官　蔡　紹　良

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　1　　日

書記官　莊　子　誼