

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 113年度上字第270號

03 上 訴 人 東 碩 資 訊 股 份 有 限 公 司

04 代 表 人 曹 賜 正

05 訴 訟 代 理 人 丁 秋 玉 律 師

06 被 上 訴 人 新 北 市 政 府

07 代 表 人 侯 友 宜

08 上 列 當 事 人 間 勞 動 基 準 法 事 件 ， 上 訴 人 對 於 中 華 民 國 113 年 2 月 7
09 日 臺 北 高 等 行 政 法 院 112 年 度 訴 字 第 709 號 判 決 ， 提 起 上 訴 ， 本 院
10 判 決 如 下 ：

11 主 文

12 一、原判決廢棄。

13 二、訴願決定及原處分均撤銷。

14 三、第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

15 理 由

16 一、上訴人從事電子產品製造等業務，為適用勞動基準法(下稱
17 勞基法)之行業。被上訴人以其所屬勞動檢查處於民國111年
18 7月6日實施勞動檢查，發現上訴人與訴外人陳裕傑約定採責
19 任制，陳裕傑於110年5月至111年5月有單日(如110年6月15
20 日至17日、21日、28日、7月1日、6日、7日、12日至14日、
21 26日至28日、8月4日、6日、16日、9月8日、15日、28日、1
22 0月19日、22日、11月25日、12月12日、111年1月7日、13日
23 至14日、20日至21日、24日至28日、2月14日至18日、3月2
24 日至4日、7日至10日、4月11日至15日、4月18日至22日、5
25 月3日至6日)工作時間逾8小時，及於110年8月7日、10月9
26 日、12月11日；111年1月8日、15日、2月12日、19日、3月5
27 日、4月2日、16日、23日、5月7日等休息日出勤提供勞務，
28 惟上訴人未計給陳裕傑延長工時工資，違反勞基法第24條規
29 定，經被上訴人審查屬實，審酌上訴人僱用勞工人數逾390

01 人及其為上櫃公司等情，乃依勞基法第79條第1項第1款、第
02 80條之1規定，並參據違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則
03 （下稱共通性原則）第4點，以111年9月21日新北府勞檢字
04 第1114760911號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分），處
05 上訴人罰鍰新臺幣（下同）5萬元，並公布上訴人名稱、負
06 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，請上訴人立即
07 改善。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經臺北高等行政法
08 院（下稱原審）以112年度訴字第709號判決（下稱原判決）駁
09 回，上訴人仍不服，遂提起本件上訴，並聲明：（一）原判決廢
10 棄。（二）訴願決定及原處分均撤銷。

11 二、上訴人起訴主張與被上訴人在原審之答辯均引用原判決之記
12 載。

13 三、原判決駁回上訴人在原審之訴，係以：依上訴人與訴外人陳
14 裕傑於109年2月10日簽訂之「聘僱暨保密合約書」（下稱系
15 爭合約），陳裕傑須遵守上訴人之管理規章，其應盡義務除
16 系爭合約有特別規定外，尚「悉適用甲方（按：即上訴人）
17 工作規則或公告之規定」，詳細情節並非自始確定，勞務給
18 付之具體詳細內容亦非由陳裕傑自行決定，而係由為勞務受
19 領者之上訴人決定；另陳裕傑應配合上訴人之需要，接受職
20 務或職位之調整、轉任調派至關係企業內之其他公司（其確
21 係經上訴人安排至大陸地區昆山廠工作，嗣才調回臺灣任
22 職），並應受上訴人之差勤管理（出、退勤必須打卡、請假
23 需填寫假單、加班應提出申請等），所受領薪資係為以營利
24 為目的之上訴人提供勞務獲取之對價，不需要負擔營運風
25 險；若有違反系爭合約或管理規章之義務，則會受不利益處
26 置（上訴人得逕行終止合約），是上訴人與陳裕傑間確屬勞
27 動契約關係。陳裕傑為上訴人公司處級最高主管，依上訴人
28 「人事規章」第4.3.1點規定，雖不列入出勤異常判斷，惟
29 其仍受上訴人出勤及考勤管理之規制，出、退勤仍應親自刷
30 卡、請假仍應辦理請假手續，至陳裕傑有無依規定刷卡、有
31 無因遲到、早退而受不利益處置，乃上訴人是否落實內部管

01 理之問題。上訴人稱請假及懲戒等規定僅係單純之行政管理
02 措施，係刻意淡化此等監督措施與其所稱陳裕傑就所職掌職
03 務具有獨立裁量權間存在之矛盾性，自無可採。上訴人雖另
04 主張陳裕傑係其依公司法設置之經理人，惟勞基法並未排除
05 依公司法所設置經理人之適用。至上訴人依證券交易法第25
06 條第1項申報陳裕傑持股變動情形，係履行立法者基於公司
07 內部人（含經理人）對公司財務業務資訊之取得掌握絕對優
08 勢，為維護證券市場交易秩序及公平性，而課予公司之申報
09 義務，無從憑認其間非屬勞動契約。再者，上訴人事先以公
10 司規章訂定加班、申請加班費之規範，固無不可，惟應貫徹
11 執行，不得一方面消極容任勞工於工作場所提供勞務，卻又
12 拒絕給付加班費，平白受領勞工提供勞務之利益。上訴人既
13 無證據證明陳裕傑於原處分所載延長工作時間之日期，在上
14 訴人實力支配下之工作場所，並未提出勞務給付，自應依法
15 支付加班費。是上訴人既有違反勞基法第24條規定之違章行
16 為，被上訴人依同法第79條第1項第1款、第80條之1規定作
17 成原處分，於法自無不合。至原處分認定陳裕傑於110年7月
18 12日、同年8月16日工作時間逾8小時部分，事實認定固有違
19 誤，然本件裁罰金額5萬元，乃共通性原則第4點第1款所訂
20 最低金額，故上開違誤不影響原處分之合法性等語，為其判
21 斷之基礎。

22 四、本院查：

23 (一)按勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標
24 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
25 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2
26 項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
27 準。」第2條第1款、第2款、第6款規定：「本法用詞，定義
28 如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、
29 雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業
30 主處理有關勞工事務之人。……六、勞動契約：指約定勞雇
31 關係而具有從屬性之契約。……」第24條規定：「（第1

01 項) 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
02 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
03 每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小
04 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第
05 32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加
06 倍發給。(第2項) 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，
07 工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再
08 加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每
09 小時工資額另再加給1又3分之2以上。」第79條第1項第1款
10 規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上1
11 00萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規
12 定。」第80條之1規定：「(第1項) 違反本法經主管機關處
13 以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負
14 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改
15 善；屆期未改善者，應按次處罰。(第2項) 主管機關裁處
16 罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或
17 未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」勞工是否在從屬
18 關係下提供勞務，而與雇主成立勞動契約，參諸學說及實務
19 見解，應自以下面向觀察：1.人格上從屬性，即受僱人在雇
20 主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度，不能拒絕雇
21 主指派之工作，並須接受雇主對其考核，且有受懲戒等不利
22 益處置之可能，另須親自提供勞務，不得使用代理人。2.經
23 濟上從屬性，即受僱人非為自己之營業而勞動，係依附於他
24 人之生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受
25 制於他方。3.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並
26 與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織之內部規範、程
27 序等制約。至於委任契約，係當事人間約定，一方委託他方
28 處理事務，他方允為處理之契約(民法第528條規定參
29 照)；委任契約雖亦具勞務供給之性質，惟委任之目的，在
30 一定事務之處理，故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人
31 另有約定外，得在委任人所授與權限範圍內，自行裁量決定

01 處理一定事務之方法，以完成委任之目的，與勞動契約係以
02 給付勞務本身為契約之目的，勞工對於服勞務之方法毫無自
03 由裁量餘地者，並不相同。是公司之員工與公司間究係成立
04 勞動關係或委任關係，應就勞務給付之性質及雙方實際履約
05 情形，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如
06 與人格從屬性有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關
07 係，及是否負擔業務風險（司法院釋字第740號解釋理由書
08 參照），依從屬性高低而綜合判斷，不應拘泥於契約所使用
09 之文字。

10 (二)經查，上訴人為上櫃公司，僱用勞工人數逾390人；被上訴
11 人以訴外人陳裕傑任職上訴人公司期間，於110年5月至111
12 年5月間有多次單日工作時間逾8小時，及於110年8月7日至1
13 11年5月7日間之12個休息日出勤提供勞務，惟上訴人未計給
14 陳裕傑延長工時工資，違反勞基法第24條規定情形為由，依
15 同法第79條第1項第1款、第80條之1規定，以原處分予以裁
16 處。又陳裕傑與上訴人於109年2月10日簽訂系爭合約，嗣先
17 於109年2月24日至110年4月28日派駐上訴人昆山廠擔任營運
18 處副總，繼於110年4月29日調回臺灣擔任汐止廠營運處（下
19 稱臺北廠）副總，離職日為111年5月20日。陳裕傑為上訴人
20 公司之處級最高主管，就其所掌業務及所轄員工，包括人事
21 晉用、考勤考核、支出款項及公司財務等事項，具有一定範
22 圍之核決權（即陳裕傑就未達副課長以下至3職（含）等以
23 上之人事任用；就協理級以下人員請假3天以下與1、2職等
24 人員請假3天（含）以上；就理級以下人員之差旅費報支；
25 及就原申請金額以內，與實際報支金額大於原預付/借支/暫
26 付金額、惟未達5萬元之預付費用/暫支費用（不含差旅費）
27 報支；暨就未達50萬元之預付材料貨款、未達5萬元之預付
28 設備款、未達2萬元之交際費、未達5萬元之其他費用支出等
29 事項，具有核決權限）。另陳裕傑在上訴人公司任職期間，
30 每月皆領全薪15萬元；上訴人之人事規章第4.3.1點規定：
31 「所有員工皆需刷卡出勤。協理級（含）以上及處級主管，

01 不列入出勤異常判斷。」第4.3.1.2點規定：「到職未滿1年
02 之協理級（含）以上及處級主管，仍依規定辦理請假手續，
03 並按未出勤時數扣薪。」第4.3.2點規定：「本公司員工除
04 下列人員及情事外，均應按規定於上下班時間刷卡。」上訴
05 人員工之出退勤時間為8:30-17:30，12:00-13:00為中午休
06 息時間，陳裕傑之打卡紀錄並不完整等情，為原審確定之事
07 實，核與卷內證據相符。另陳裕傑於110年4月29日後為上訴
08 人臺北廠廠長，管理臺北廠5個部門，臺北廠有100多名員
09 工，及陳裕傑從未因遲到、早退或曠職被扣薪等情，為上訴
10 人於原審言詞辯論時陳明，並據原審言詞辯論筆錄載明，依
11 行政訴訟法第307條之1準用民事訴訟法第476條第2項規定，
12 本院得斟酌之。是以，原處分所指陳裕傑有單日工作超過8
13 小時及於休息日出勤等情形之110年5月至111年5月間，陳裕
14 傑係擔任上訴人臺北廠廠長，管理該廠5個部門及多達100餘
15 名之員工，且被授與一定之人事任用、考勤考核、提出採購、
16 支用交際費之核決權限，於授權範圍內得自行裁量決定
17 處理事務之方法，且無與上訴人所屬其他員工，必須分工協
18 力始得完成之情形。另陳裕傑因係上訴人處級最高主管，不
19 列入出勤異常判斷；其自109年2月起在上訴人公司任職，至
20 110年5月在臺北廠擔任廠長時已超過1年，依上訴人規章規
21 定，乃無須辦理請假手續，且其打卡情形並非完整，可見未
22 每日打卡，又其雖有未依上訴人公司規定時間上下班之情
23 形，然從未被認定為遲到、早退，亦未因而遭受扣薪等不利
24 益待遇，足見陳裕傑對於工作時間有自主決定之權，不受上
25 訴人之監督或管制。再者，陳裕傑在上訴人公司任職期間，
26 每月領取之報酬達15萬元，該酬勞之給與復不以陳裕傑須於
27 上訴人規定之工作時間出勤，依上訴人指示之方法提供勞務
28 為要件。凡此均足見陳裕傑就系爭合約受上訴人支配者極
29 少，人格上、組織上、經濟上從屬於上訴人之成份極低，難
30 認系爭合約為勞動契約。

01 (三)原判決雖亦循陳裕傑與上訴人間，於人格、經濟及組織上從
02 屬性之有無，判斷系爭合約是否為勞動契約。然原判決忽視
03 陳裕傑為上訴人之高階主管，上訴人公司規章明定其出勤異
04 常不列入判斷，且其無須固定打卡，亦不曾因遲到、早退而
05 被扣薪等事實，而謂陳裕傑仍受上訴人出勤及考勤管理之規
06 制，故其間確實存在從屬性，即有認定事實不依證據之違
07 法。又上訴人為所屬員工超過390人之上櫃公司，具有相當
08 規模，分層分工負責、管理，事屬當然。陳裕傑既經上訴人
09 授與處理關於臺北廠人員任用、差勤管理、經費支用等事務
10 之一定權限，於權限範圍內，即得自行裁量決定事務應如何
11 處理，此與委任契約之特徵相符，而與勞動契約之受僱人在
12 人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性
13 質之服從者，明顯不同；至於超過陳裕傑核決權限範圍之事
14 項，上訴人既未授權陳裕傑處理，即非屬其間契約之內容，
15 自無從據以判斷該契約究屬委任契約或勞動契約。則原判決
16 以陳裕傑於人事任用、考勤考核、費用支出之核決權限，均
17 僅在一定職等、天數、金額以下，仍受相當之節制及監督，
18 認陳裕傑充其量僅為上訴人組織內分層負責的一環，其提供
19 勞務仍受上訴人指揮監督，而屬勞動契約，乃以與陳裕傑依
20 系爭合約應提供勞務無關之事項，作為論斷該契約屬性之基
21 礎，有違論理法則。再者，原判決先依上訴人職員陳仁益接
22 受勞動檢查時之陳述，認定陳裕傑工作內容為管理工廠及出
23 貨，其後卻論以陳裕傑勞務給付之具體詳細內容並非確定，
24 而係由上訴人單方面決定，論述前後矛盾；又原判決以系爭
25 合約名稱為「聘僱」，及上訴人於合約期間調動陳裕傑工
26 作，與日後對陳裕傑終止契約時，引用勞基法相關條文等為
27 據，認定其間成立勞動關係，乃拘泥於契約及上訴人所使用
28 「資遣」等文字，而非依本件個案具體實際履約情形探求契
29 約類型特徵；另系爭合約中有關陳裕傑若有違反契約或上訴
30 人所訂管理規章情事，上訴人得逕行終止合約之約定，為各
31 類型民事契約中常見之條款，非勞動契約所獨有，原判決援

01 為上訴人與陳裕傑間存在勞動契約之論據，對於勞基法第2
02 條第6款規定之解釋與適用不當，上訴意旨指摘原判決違背
03 法令，為有理由。

04 (四)綜上所述，陳裕傑與上訴人簽訂之系爭合約並非勞動契約，
05 無勞基法之適用。原處分以上訴人違反勞基法第24條規定，
06 依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，處以5
07 萬元罰鍰，並公布上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違
08 反條文及罰鍰金額，暨命立即改善，即有違誤，訴願決定未
09 予糾正，亦有未洽，原判決予以維持，而駁回上訴人在原審
10 之訴，自係違背法令，上訴論旨指摘於此，求予廢棄原判
11 決，即有理由。又因本件事實已臻明確，關於上訴人與陳裕
12 傑於110年5月至111年5月間有無勞動契約關係存在之爭點，
13 業經兩造於原審充分攻防，本院自為判決，並不會對兩造造
14 成突襲，爰依原審確認及本院依法得斟酌之事實，將原判決
15 廢棄，並撤銷訴願決定及原處分。

16 五、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1
17 項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

18 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日

19 最高行政法院第四庭

20 審判長法官 王 碧 芳

21 法官 王 俊 雄

22 法官 陳 文 燦

23 法官 羅 月 君

24 法官 鍾 啟 煒

25 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

26 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日

27 書記官 廖 仲 一