

最 高 行 政 法 院 判 決

113年度上字第493號

上 訴 人 東碩資訊股份有限公司

代 表 人 曹賜正

訴訟代理人 丁秋玉 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113年6月20日臺北高等行政法院112年度訴字第710號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、原判決廢棄。

二、訴願決定及原處分均撤銷。

三、第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理 由

一、爭訟概要：

上訴人從事電子產品製造等業務，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被上訴人所屬勞動檢查處前於民國111年7月6日實施勞動檢查，發現上訴人僅以返臺申請書記載訴外人陳裕傑於109年2月至110年4月派駐上訴人子公司大陸地區「東碩電子（昆山）有限公司」（下稱昆山廠）任職期間之返臺期日及時間，未逐日記載陳裕傑實際出、退勤時間。另上訴人亦未逐日記載陳裕傑自110年5月至111年5月之出、退勤時間。被上訴人因此審認上訴人違反勞基法第30條第6項規定，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）附表項次25等規定，以111年9月21日新北府勞檢字第11147609111號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）48,000元，並公布上訴人名稱、負

01 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，及請上訴人立
02 即改善。上訴人不服，循序向臺北高等行政法院（下稱原
03 審）提起行政訴訟，經原審112年度訴字第710號判決（下稱
04 原判決）駁回，上訴人仍不服，提起本件上訴，並聲明：(一)
05 原判決廢棄。(二)訴願決定及原處分均撤銷。

06 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
07 載。

08 三、原審駁回上訴人在第一審之訴，係以：

09 (一)細繹卷附聘僱暨保密合約書（下稱系爭合約）、聘任通知
10 書，及陳裕傑109年11月20日、110年2月25日返臺申請書、
11 請假紀錄，復參酌證人即上訴人總管理處處長陳仁益於勞動
12 檢查之證詞可知，陳裕傑受上訴人聘僱期間，必須嚴格遵守
13 上訴人公司之管理規章、工作規則或公告及受出勤管理，如
14 有違反，則會受不利益之處置（例如：上訴人可逕行終止契
15 約），且陳裕傑所提供勞務給付之具體內容，亦係由上訴人
16 決定，而陳裕傑更須配合上訴人公司經營發展或業務需要，
17 接受職務或職位之調整、轉任調派至關係企業內之其他公
18 司，並在上訴人指定之場所親自提供勞務，堪認陳裕傑已緊
19 密嵌入上訴人組織體，受上訴人組織的內部規範拘束，且於
20 上訴人指揮監督下提供勞務，並有受懲戒等不利益處置的可
21 能，陳裕傑與上訴人間確實具有人格上之從屬性及組織上之
22 從屬性。

23 (二)依陳裕傑薪資結構表、員工薪資清冊、昆山台幹月薪表、員
24 工薪資條顯示，陳裕傑之薪資共計15萬元，而上訴人亦係以
25 「薪資」之名義按月將款項轉帳予陳裕傑，可見陳裕傑確實
26 是每月自上訴人處固定領取薪資，且陳裕傑之薪資勞動條件
27 係受制於上訴人無誤。又觀之上訴人所提出之集團組織圖、
28 核決權限及職務代理管理辦法顯示，陳裕傑自110年5月21日
29 起係擔任上訴人臺北廠副總經理，負責管理臺北廠下轄資材
30 部、製造部、工程部、品保部及行政管理部5個部門，並有
31 對上訴人公司人事晉用、考勤考核、支出款項及公司財務等

01 重要事項之決定權限，足見陳裕傑提供勞務無須承擔風險，
02 亦無需負擔勞務所需支出之成本，且陳裕傑工作之內容均係
03 為上訴人利益而提供勞務，非為自己之營業目的而提供勞
04 務，自堪認上訴人與陳裕傑間亦具有經濟上從屬性。

05 (三)綜上各節勾稽以觀，陳裕傑與上訴人間之契約關係，應具有
06 從屬性，當屬勞動契約無誤。復觀之卷附陳裕傑110年5月21
07 日至111年5月20日之刷卡紀錄顯示，該段期間內僅有部分期
08 日有陳裕傑完整之出、退勤紀錄，上訴人並未逐日完整記載
09 陳裕傑出、退勤時間甚明，且就陳裕傑派駐昆山廠期間之出
10 勤紀錄，上訴人亦僅能提出陳裕傑109年11月20日、110年2
11 月25日返臺申請書影本，堪認上訴人於陳裕傑任職期間（即
12 109年2月10日至111年5月20日）雖有置備陳裕傑之出勤紀
13 錄，但確有未逐日記載陳裕傑出勤情形之情事，其客觀上已
14 經違反勞基法第30條第6項規定，且主觀上至少應有過失無
15 誤。被上訴人審認上訴人係於5年內第1次違反勞基法第30條
16 第6項規定，並參酌其僱用勞工人數逾390人、為上櫃公司等
17 情，依裁罰基準以原處分處上訴人罰鍰48,000元，並公布上
18 訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，
19 及請上訴人立即改善，於法並無違誤等語，為其判斷之基
20 礎。

21 四、本院的判斷：

22 (一)按勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標
23 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
24 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2
25 項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
26 準。」第2條第1款、第2款、第6款規定：「本法用詞，定義
27 如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、
28 雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業
29 主處理有關勞工事務之人。……六、勞動契約：指約定勞雇
30 關係而具有從屬性之契約。」第30條第5項、第6項規定：
31 「……（第5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。

01 (第6項)前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘
02 為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得
03 拒絕。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之
04 一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……
05 第30條第1項至第3項、第6項、第7項……規定。」第80條之
06 1規定：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管
07 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分
08 期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
09 者，應按次處罰。(第2項)主管機關裁處罰鍰，得審酌與
10 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
11 額，為量罰輕重之標準。」勞工是否在從屬關係下提供勞
12 務，而與雇主成立勞動契約，參諸學說及實務見解，應自以
13 下面向觀察：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織
14 內，服從雇主之指揮、命令、調度，不能拒絕雇主指派之工
15 作，並須接受雇主對其考核，且有受懲戒等不利益處置之可
16 能，另須親自提供勞務，不得使用代理人。2.經濟上從屬性
17 ，即受僱人非為自己之營業而勞動，係依附於他人之生產資
18 料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。
19 3.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居
20 於分工合作狀態，受團隊、組織之內部規範、程序等制約。
21 至於委任契約，係當事人間約定，一方委託他方處理事務，
22 他方允為處理之契約（民法第528條規定參照）；委任契約
23 雖亦具勞務供給之性質，惟委任之目的，在一定事務之處
24 理，故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，
25 得在委任人所授與權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務
26 之方法，以完成委任之目的，與勞動契約係以給付勞務本身
27 為契約之目的，勞工對於服勞務之方法毫無自由裁量餘地
28 者，並不相同。是公司之員工與公司間究係成立勞動關係或
29 委任關係，應就勞務給付之性質及雙方實際履約情形，按個
30 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
31 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（司法院釋字第740號解釋理由書參照），依從屬性高低而綜合判斷，不應拘泥於契約所使用之文字。

(二)經查，上訴人與陳裕傑訂有系爭合約，陳裕傑到職日為109年2月10日，每月薪資15萬元，先派駐上訴人所屬昆山廠擔任營運副總經理，自110年5月21日擔任汐止廠（按：即臺北廠）營運副總經理，至111年5月20日離職；上訴人與陳裕傑約定出、退勤時間為上午8時30分至下午5時30分，中間休息時間固定為1小時，每日正常工時為8小時，陳裕傑請特別休假需事先填寫假單，上訴人係以門禁卡打卡方式紀錄陳裕傑出、退勤時間，但未置備陳裕傑派駐昆山廠期間之出勤紀錄，也無法補正，又因陳裕傑是副總經理，為高階主管，故其出、退勤時間常有缺漏，上訴人不再逐日記載其出、退勤時間；另上訴人係依勞基法第11條第5款終止其與陳裕傑之系爭合約，辦理資遣，並經陳裕傑同意資遣；陳裕傑為上訴人之處級最高主管，就其所掌業務及所轄員工，包括人事晉用、考勤考核、支出款項及公司財務等事項，具有一定範圍之核決權〔即陳裕傑就未達副課長以下至3職（含）等以上之人事任用；就協理級以下人員請假3天以下與1、2職等人員請假3天（含）以上；就理級以下人員之差旅費報支；及就原申請金額以內，與實際報支金額大於原預付/借支/暫付金額、惟未達5萬元之預付費用/暫支費用（不含差旅費）報支；暨就未達50萬元之預付材料貨款、未達5萬元之預付設備款、未達2萬元之交際費、未達5萬元之其他費用支出等事項，具有核決權〕；上訴人之人事規章第4.3.1點規定：「所有員工皆需刷卡出勤。協理級（含）以上及處級主管，不列入出勤異常判斷。」第4.3.1.1點本文規定：「到職滿1年之協理級（含）以上及處級主管，享有不扣薪之事、病假，協理級及處級主管1年合計以5日為限、資深協理（含）以上主管1年合計以7日為限。」第4.3.1.2點規定：「到職未滿1年之協理級（含）以上及處級主管，仍依規定辦理請

01 假手續，並按未出勤時數扣薪。」第4.3.2點規定：「本公
02 司員工除下列人員及情事外，均應按規定於上下班時間刷
03 卡。」第4.3.3.1點規定：「員工每日出勤及退勤應親自刷
04 卡，未帶卡或忘記刷卡者，應於2日內填寫線上補卡單。」
05 等情，為原審確定之事實，經核與卷內證據相符。原判決論
06 以：陳裕傑與上訴人間之系爭合約屬勞動契約，且上訴人於
07 陳裕傑任職期間確有未逐日記載其出勤情形之違反勞基法第
08 30條第6項情事，因認原處分並無違誤，固非無見。惟查，
09 原處分所指上訴人未逐日記載陳裕傑實際出、退勤時間之10
10 9年2月至111年5月期間，陳裕傑先後擔任上訴人所屬昆山廠
11 及臺北廠營運副總經理，其職責係管理該2廠所有部門及全
12 廠員工，且被授與一定之人事任用、考勤考核、提出採購、
13 支用交際費之核決權限，於授權範圍內得自行裁量決定處理
14 事務之方法，且無與上訴人所屬其他員工，必須分工協力始
15 得完成之情形。另陳裕傑因係上訴人處級最高主管，不列入
16 出勤異常判斷；其自109年2月起在上訴人任職，至110年5月
17 在臺北廠任職時已超過1年，依上訴人規章規定，乃無須辦
18 理請假手續，且其打卡情形並非完整，可見並未每日打卡，
19 又其雖有未依上訴人規定時間上下班之情形，然從未被認定
20 為遲到、早退，亦未因而遭受扣薪等不利益待遇，足見陳裕
21 傑對於工作時間有自主決定之權，不受上訴人之監督或管
22 制。再者，陳裕傑在上訴人任職期間，每月領取之報酬達15
23 萬元，該酬勞之給與復不以陳裕傑須於上訴人規定之工作時
24 間出勤，依上訴人指示之方法提供勞務為要件。凡此均足見
25 陳裕傑就系爭合約受上訴人支配者極少，人格上、組織上、
26 經濟上從屬於上訴人之成份極低，難認系爭合約為勞動契
27 約。

28 (三)原判決雖循陳裕傑與上訴人間，於人格、經濟及組織上從屬
29 性之有無，判斷系爭合約是否為勞動契約，惟原判決忽視陳
30 裕傑為上訴人之高階主管，上訴人公司規章明定其出勤異常
31 不列入判斷，且其無須固定打卡，亦不曾因遲到、早退而被

01 扣薪等事實，而謂陳裕傑仍受上訴人出勤及考勤管理之規
02 制，故其間確實存在從屬性，即有認定事實不依證據之違
03 法。又上訴人為所屬員工超過390人之上櫃公司，具有相當
04 規模，分層分工負責、管理，事屬當然。陳裕傑既經上訴人
05 授與處理關於昆山廠及臺北廠人員任用、差勤管理、經費支
06 用等事務之一定權限，於權限範圍內，即得自行裁量決定事
07 務應如何處理，此與委任契約之特徵相符，而與勞動契約之
08 受僱人在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具
09 有規範性質之服從者，明顯不同；至於超過陳裕傑核決權限
10 範圍之事項，上訴人既未授權陳裕傑處理，即非屬其間契約
11 之內容，自無從據以判斷該契約究屬委任契約或勞動契約。
12 是則，原判決以陳裕傑於人事任用、考勤考核、費用支出之
13 核決權限，均僅在一定職等、天數、金額以下，仍受相當之
14 節制及監督，認陳裕傑充其量僅為上訴人組織內分層負責的
15 一環，其提供勞務仍受上訴人指揮監督，而屬勞動契約，乃
16 以與陳裕傑依系爭合約應提供勞務無關之事項，作為論斷該
17 契約屬性之基礎，有違論理法則。再者，原判決先依證人陳
18 仁益接受勞動檢查時之陳述，認定陳裕傑工作內容為管理昆
19 山廠及臺北廠，其後卻以陳裕傑勞務給付之具體內容係由上
20 訴人決定，並在上訴人指定之場所親自提供勞務，且在上訴
21 人指揮監督下提供勞務，論述前後矛盾；又原判決以系爭合
22 約名稱為「聘僱暨保密合約書」，而非「委任合約書」，及
23 上訴人於合約期間調動陳裕傑工作，與日後對陳裕傑終止契
24 約時，引用勞基法相關條文等為據，認定其間成立勞動關
25 係，乃拘泥於契約及上訴人所使用「資遣」等文字，而非依
26 本件個案具體實際履約情形探求契約類型特徵；另系爭合約
27 中有關陳裕傑若有違反契約或上訴人所訂管理規章情事，上
28 訴人得逕行終止合約之約定，為各類型民事契約中常見之條
29 款，非勞動契約所獨有，原判決援為上訴人與陳裕傑間存在
30 勞動契約之論據，對於勞基法第2條第6款規定之解釋與適用
31 不當，上訴意旨指摘原判決違背法令，為有理由。

01 (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，
02 無勞基法之適用。原處分以上訴人違反勞基法第30條第6項
03 規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1及裁罰基準等
04 規定，處以48,000元罰鍰，並公布上訴人名稱、負責人姓
05 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，及請上訴人立即改
06 善，即有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未洽，原判決予以
07 維持，而駁回上訴人在原審之訴，自係違背法令，上訴論旨
08 指摘於此，求予廢棄，即有理由。又因本件事實已臻明確，
09 關於上訴人與陳裕傑於109年2月至111年5月間有無勞動契約
10 關係存在之爭點，業經兩造於原審充分攻防，本院自為判
11 決，並不會對兩造造成突襲，爰依原審確認及本院依法得斟酌
12 酌之事實，將原判決廢棄，並撤銷訴願決定及原處分。

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

15 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

16 最高行政法院第四庭

17 審判長法官 王 碧 芳

18 法官 王 俊 雄

19 法官 鍾 啟 煒

20 法官 羅 月 君

21 法官 陳 文 燦

22 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

23 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

24 書記官 章 舒 涵