

最 高 行 政 法 院 判 決

114年度上字第145號

上 訴 人 興農育樂股份有限公司

代 表 人 楊天生

訴訟代理人 張績寶 律師

被 上 訴 人 臺中市政府

代 表 人 盧秀燕

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國114年1月16日臺中高等行政法院112年度訴字第133號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、上訴人係從事高爾夫球場業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被上訴人所屬勞工局（下稱勞工局）於民國111年6月16日及6月22日實施勞動檢查，發現：(一)依上訴人所提供之111年6月14日桿弟繞場日報表及桿弟輪值表，僅標示桿弟於當日是否有輪值及請假之情形，並無記載桿弟實際出、退勤之時間，亦無任何形式記載每日實際出勤時間之書面資料。(二)上訴人所僱勞工人數在30人以上，未依其事業性質，就工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後，並於事業場所內公告並印發各勞工。案經被上訴人通知上訴人陳述意見後，審認上訴人分別違反勞基法第30條第6項、第70條規定，乃依同法第79條第1項第1款、第3項及第80條之1第1項規定，以111年8月15日府授勞動字第1110209926號行政處分書(下稱原處分)，各裁處上訴人罰鍰新臺幣(下同)2萬元，合計4萬元，並公布上訴人名稱

01 及負責人姓名等資訊。上訴人不服，就違反勞基法第30條第
02 6項規定部分，循序提起行政訴訟，聲明求為判決撤銷訴願
03 決定及原處分關於違反勞基法第30條第6項部分，經原審112
04 年度訴字第133號判決(下稱原判決)駁回後，提起本件上
05 訴。

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
07 記載。

08 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：(一)上訴人雖與
09 桿弟訂立租賃合作契約書，明定桿弟應遵守由台中球場桿弟
10 委員會(下稱桿弟委員會)制訂之「桿弟自律規約及管理辦
11 法」(下稱桿弟自律管理辦法)，然桿弟委員會非屬依法成立
12 之團體，並未辦理登記及訂立組織章程，依證人即曾任桿弟
13 委員會第0屆○○○○○○○○於原審證述桿弟委員會成立
14 及運作情形，足認該委員會自105年成立後，相關主任委
15 員、副主任委員、組長及副組長等組成，非由桿弟推選產
16 生，且桿弟自律管理辦法非由桿弟委員會自行制定；並參酌
17 該辦法於第43條規定辦法之修訂須與上訴人討論過通過始生
18 效力，堪認該辦法係由具實質控制權之上訴人所制定，上訴
19 人對桿弟委員會之組成、運作及桿弟自律管理辦法之規定，
20 具有決定權限。(二)參諸桿弟自律管理辦法內容及勞工局對10
21 名桿弟之訪談紀錄，堪認上訴人對於桿弟之任用、出勤、懲
22 處及考核，具有實質管理或指揮監督權限，並有懲戒權，桿
23 弟與上訴人間顯具相當程度人格之從屬性。另依上訴人之組
24 織圖、桿弟自律管理辦法規定，桿弟被納入上訴人經營之體
25 系，除服務球客外，還須協助維護草皮、補平沙坑及清潔球
26 車，與上訴人員工分工合作；且桿弟工作時須穿著繡有上訴
27 人標章的制服，對外表徵為其組織之一員，自具組織上從屬
28 性。而桿弟報酬係依上訴人訂定之價目表向球客收取後計
29 給，桿弟並無議價決定權，且桿弟依勞務成果領取按件計酬
30 之報酬，無需負擔損益風險，顯示上訴人與桿弟間實具經濟
31 上從屬性。(三)綜上，足認上訴人與桿弟間具有勞動契約關

01 係，不因兩造簽訂之契約名為租賃合作契約書；及上訴人未
02 將桿弟費計入營業收入申報稅賦，而影響其從屬性之認定。
03 被上訴人審認上訴人所提供之111年6月14日桿弟繞場日報表
04 及桿弟輪值表，未記載桿弟實際出、退勤時間，亦無任何形
05 式記載每日實際出勤時間之書面資料，違反勞基法第30條第
06 6項規定，乃依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規
07 定，裁處上訴人罰鍰2萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓
08 名，即無違誤等由，判決駁回上訴人之訴。

09 四、本院按：

10 (一)勞基法第30條第5項、第6項規定：「雇主應置備勞工出勤紀
11 錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤
12 情形至分鐘為止。……。」違反上開第6項者，依同法第79
13 條第1項第1款規定，應處2萬元以上100萬元以下罰鍰；暨依
14 同法第80條之1第1項規定，主管機關應公布其事業單位或事
15 業主之名稱、負責人姓名。另勞基法第2條第1款、第2款、
16 第6款規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主
17 僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業
18 主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之
19 人。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契
20 約」至於對他人提供勞務給付是否具從屬性，而為隸屬於雇
21 主指揮監督下之勞工，參諸學說及實務見解，則依4個面向
22 觀察：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從
23 雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可
24 能。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受
25 僱人非為自己之營業而勞動，而是依附於他人之生產資料，
26 為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組
27 織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分
28 工合作狀態，受團隊、組織之內部規範、程序等制約。又基
29 於憲法第153條實施保護勞工政策的精神，勞動關係從屬性
30 之判斷，應就整體勞務供給關係之整體為觀察，只要勞務契
31 約法律關係中，對落實勞動法令保護勞工意旨而言，具有相

01 當重要之從屬性特徵，即使有部分給付內容具有若干獨立
02 性，仍應認屬勞基法規範之勞雇關係。

03 (二)經查，原判決已依調查證據之辯論結果，綜合上訴人與桿弟
04 間訂定之租賃合作契約書、桿弟自律管理辦法、勞工局與桿
05 弟之談話紀錄及桿弟委員會○○○○○○○○於原審之證
06 詞等證據，敘明：上訴人雖與桿弟訂立租賃合作契約書，約
07 定桿弟應遵守桿弟委員會制訂之桿弟自律管理辦法，然上訴
08 人對於桿弟委員會之組成、運作及桿弟自律管理辦法之修定
09 具有決定權，且依桿弟自律管理辦法規範內容，上訴人對於
10 桿弟之任用、出勤、懲處及考核，均具有實質管理、指揮監
11 督權限，並有懲戒權，桿弟與上訴人間顯具相當程度人格上
12 之從屬性；另桿弟納入上訴人體系，與其他員工分工合作，
13 須經上訴人教育訓練，工作時穿著繡有上訴人標章之制服使
14 球客識別身分，自具組織上從屬性；暨桿弟於上訴人之球場
15 場，為客戶提供服務，無須擔負球場經營盈虧之責任，其報
16 酬之計算亦受制於上訴人所訂價目表，無法自行決定，上訴
17 人與桿弟間實具經濟上從屬性，足認上訴人與桿弟間為具有
18 從屬性之勞雇契約，要不因雙方簽訂之契約形式及名稱所拘
19 束。因此，上訴人於勞動檢查時所提供之桿弟繞場日報表及
20 輪值表，並無記載桿弟實際出、退勤之時間，違反勞基法第
21 30條第6項規定，被上訴人乃依同法第79條第1項第1款及第8
22 0條之1第1項規定，予以裁罰，並公布上訴人名稱及負責人
23 姓名，即無違誤等情，已詳述得心證之理由，並就上訴人援
24 引桿弟勞工保險係以職業工會投保單位，且上訴人給付桿弟
25 費用有開立發票，並未列入營業收入申報賦稅等情，主張其
26 與桿弟間為類似租賃關係，並非勞雇契約，何以不足採取；
27 暨其指稱桿弟業務上需要之裝備物品，係由桿弟委員會發
28 放，與上訴人無關，及新冠肺炎疫情期間，桿弟是以自營作
29 業者身分申請疫情紓困等節，不足影響上訴人與桿弟間為具
30 有從屬性勞雇關係之認定，分別予以論駁甚明，經核與卷內
31 證據尚無不符，亦無違反論理法則、經驗法則、證據法則或

理由不備之情事，原判決據以駁回上訴人之訴，揆諸前揭規定及說明，即無不合。上訴意旨就原判決已詳為論斷之事項，復執陳詞為爭議，主張依上訴人與桿弟締結之契約及實際運作情形，雙方並非僱傭契約關係，而係互利互惠之合作關係，自無勞基法之適用，指摘原判決有認定事實不依證據、不適用法規或適用不當、判決不備理由及調查未盡之違法云云，無非係其主觀之見解及就原審取捨證據、認定事實之職權行使事項為指摘，並無可採。

五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、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 115 年 6 月 18 日

最高行政法院第三庭

審判長法官 蕭 惠 芳

法官 梁 哲 瑋

法官 李 君 豪

法官 林 淑 婷

法官 廖 建 彥

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 115 年 6 月 18 日

書記官 蕭 君 卉