

最 高 行 政 法 院 判 決

114年度上字第49號

上 訴 人 有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社

代 表 人 曾玉美

訴訟代理人 葉俊宏 律師

陳宜姍 律師

王相為 律師

被 上 訴 人 桃園市政府

代 表 人 張善政

訴訟代理人 吳兆原 律師

康賢綜 律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國113年11月1日臺北高等行政法院112年度訴字第498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、緣上訴人係從事環境清潔維護及病人照顧服務之業者。經被上訴人於民國111年6月24日及30日派員實施勞動檢查，查獲上訴人承攬國防部「環境清潔維護勞務委外」及「團體班照顧服務員勞務委外」等採購契約，指派人員至國軍桃園總醫院（下稱桃園總醫院）提供勞務期間，核有下列違反勞動基準法（下稱勞基法）之情事：（一）於按月發給從事照顧服務之○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等10人（下稱○○○等10人）、及從事清潔服務之○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等10人（下稱○○○等10人）薪資時，均未提供工資各項目計算方

式明細；(二)於111年2月至5月份，未逐日記載前開20名人員之出勤情形至分鐘為止；(三)於111年1月份使○○○等10人平日出勤逾8小時，未依法給付延長工時工資；(四)於111年5月份使○○○、○○○、○○○、○○○○、○○○、○○○及○○○等7人延長工作時間超過46小時之法定上限。被上訴人審認上開事實分別違反勞基法第23條第1項、第30條第6項、第24條第1項及第32條第2項規定，乃依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，分別以原判決附表所示之4件裁處書（下合稱原處分），各裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元，並公布上訴人名稱、負責人姓名等資訊，暨令限期改善。上訴人不服，循序提起行政訴訟，聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。經原審法院判決駁回後，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及被上訴人在原審答辯，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

(一)勞動契約之成立，首重從屬性之有無，且應就當事人間之「人格」、「經濟」及「組織」從屬性，按個案事實為實質之認定，非僅以其契約名稱或形式身為據。上訴人雖係依合作社法成立之勞動合作社，惟其指派所屬社員至桃園總醫院提供勞務，受上訴人之排班管理、考核獎懲，並須穿著制服及依工作時數領取薪資，對於勞務給付之方式、時間及地點，均無自由裁量之權限，而納入上訴人之組織體系內受其指揮監督。此種「僱用」與「使用」分離之型態，核屬典型之勞動派遣，上訴人與該等社員間確具有實質之指揮監督關係，雙方係屬勞基法所稱之勞動契約關係，應受該法規範。

(二)上訴人雖置有工資計算明細供勞工閱覽，惟於發放薪資時採現金給付並隨即收回明細，致勞工無從持有及隨時查對，核與勞基法第23條第1項課予雇主應提供工資各項目計算方式明細之規範意旨有違。又上訴人對於所屬照顧服務員於111年1月份每日出勤逾8小時之延長工時部分，未依法給付加班

費；復未逐日核實記載勞工出勤情形至分鐘為止，僅依班表簽到，無從達成保護勞工權益及保存工時證據之立法目的；且使所屬勞工於111年5月份延長工作時間達100至152小時不等，顯逾每月46小時之法定上限。此分別違反勞基法第23條第1項、第24條第1項、第30條第6項及第32條第2項之強制規定。

(三)從而，被上訴人審認上訴人與所屬照顧服務員及清潔員間，具有使用從屬之實質勞動契約關係，卻未依循勞動法規履行雇主義務，違規情節屬實，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，就其4項違規行為各裁處罰鍰2萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名，其認事用法均無違誤等由為其論據，判決駁回上訴人之訴。

四、本院經核原判決駁回上訴人之訴之結論，並無違誤，茲就上訴意旨補充論述如下：

(一)按勞基法第1條揭櫫該法立法目的，旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。且同法第2條各款就「勞工」、「雇主」、「勞動契約」及派遣相關用語定義甚明，足徵勞基法之規範對象，乃具有從屬性之勞雇關係，藉由強制規定介入私法自治領域，以矯正勞雇雙方實質上不對等之地位。又基於契約自由原則，勞動合作社與其社員間之法律關係，固得依雙方合意約定為僱傭、承攬、委任或其他無名契約；惟其契約類型之定性，仍應就勞務提供之客觀事實，依人格、經濟及組織從屬性之特徵進行實質審查。申言之，判斷是否成立勞動契約，應視勞務給付者對於工作時間、地點及方式等是否具有自主決定權，以及是否自行負擔業務盈虧風險等因素，綜合個案事實認定之（司法院釋字第740號解釋理由書參照）；要非僅以其契約名稱、形式上之社員身分或合作社之組織外觀為斷，亦不得拘泥於形式上之契約文字，而規避勞基法之適用。

01 (二)經查，上訴人承攬國防部「環境清潔維護」及「照顧服務員
02 勞務委外」等採購契約，約定由桃園總醫院代理國防部行使
03 履約管理權責。觀諸上開契約及附加條款之約定，上訴人作
04 為派遣事業單位，依約須指派○○○等10人從事清潔維護、
05 ○○○等10人從事病人照顧服務；該等人員於作業期間，除
06 須接受職前教育、穿著制服、佩掛識別證外，其工作時間、
07 地點及勞務履行方式，均須依護理部之派班需求及排班表為
08 之，並由上訴人配置之領班及院方人員進行雙重之管理、考
09 核與督導。且上訴人負有調度人力之義務，若派駐人員有品
10 行不端或無法完成工作情事，經院方通知即應撤換，無從拒
11 絕；若人員因故缺勤，上訴人亦應立即指派合格人力替補等
12 情，為原審依法確定之事實，核與卷內證據相符。稽其勞務
13 提供之實質內涵，○○○及○○○等20人，須納入上訴人及
14 要派單位桃園總醫院之組織體系，受其等指揮監督，對於勞
15 務給付之時間、地點及方式均無自主裁量權，亦不得自由決
16 定拒絕提供勞務或自行覓人代班，具有高度之人格、經濟及
17 組織從屬性。原審據此認定上訴人與該等人員間具有實質之
18 勞雇關係，應適用勞基法之規範，並無違誤。從而，被上訴
19 人以上訴人違反勞基法第23條第1項、第24條第1項、第30條
20 第6項及第32條第2項規定，依同法第79條第1項第1款、第80
21 條之1第1項規定，裁處罰鍰及公布名稱，於法並無不合。上
22 訴意旨雖主張其依合作社法成立，內部關係應優先適用該法
23 及章程，原判決逕認屬勞動契約，有違司法院釋字第740號
24 解釋意旨，且忽略他案民事判決認定之合作關係云云。惟按
25 勞動契約之成立，首重從屬性之有無，應就勞務提供之客觀
26 事實為實質認定，不以契約名稱或當事人身分為拘泥。本件
27 上訴人所屬社員既係受上訴人指派至要派單位工作，受有嚴
28 密之指揮監督，且無獨立承擔業務風險或自主決定勞務給付
29 方式之空間，核與單純之合作社社員關係有間。原判決依調
30 查證據之結果，綜合判斷其從屬性特徵，認屬勞動契約關
31 係，已詳述其得心證之理由，核與司法院釋字第740號解釋

01 意旨無違，亦無理由不備或矛盾之情事。上訴人執其一己之
02 法律見解，泛言原判決違背法令，洵無足採。

03 (三)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，結論並無違誤，
04 上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予
05 駁回。

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

08 中 華 民 國 115 年 1 月 29 日

09 最高行政法院第三庭

10 審判長法官 蕭 惠 芳

11 法官 梁 哲 瑋

12 法官 李 君 豪

13 法官 林 淑 婷

14 法官 廖 建 彥

15 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

16 中 華 民 國 115 年 1 月 29 日

17 書記官 蕭 君 卉