

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴字第709號

113年1月18日辯論終結

原告 東碩資訊股份有限公司

代表人 曹賜正（董事長）

訴訟代理人 丁秋玉 律師

被告 新北市政府

代表人 侯友宜（市長）

訴訟代理人 蕭慧敏

郭培儀

江婉宜

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年4月17日勞動法訴二字第1110021662號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告東碩資訊股份有限公司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。經被告新北市政府所屬勞動檢查處(下稱勞檢處)於民國111年7月6日實施勞動檢查(下稱勞檢)，發現原告與勞工陳裕傑約定採責任制，陳裕傑於110年5月至111年5月有單日（如110年6月15日至17日、21日、28日、7月1日、6日、7日、12日至14日、26日至28日、8月4日、6日、16日、9月8日、15日、28日、10月19日、22日、11月25日、12月12日、111年1月7日、13日至14日、20日至21日、24日至28日、2月14日至18日、3月2

01 日至4日、7日至10日、4月11日至15日、4月18日至22日、5
02 月3日至6日等日)工作時間逾8小時，以及於休息日(110年
03 8月7日、10月9日、12月11日；111年1月8日、15日、2月12
04 日、19日、3月5日、4月2日、16日、23日、5月7日等日)出
05 勤提供勞務，原告未計給陳裕傑延長工時工資，違反勞基法
06 第24條規定。案經被告審查屬實，並審酌原告僱用勞工人數
07 逾390人及其為上櫃公司，爰依勞基法第79條第1項第1款、
08 第80條之1及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點規
09 定，以111年9月21日新北府勞檢字第1114760911號勞動基準
10 法罰鍰裁處書(下稱原處分)，處原告罰鍰新臺幣(下同)
11 5萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條
12 文及罰鍰金額，請立即改善。原告不服，提起訴願，經勞動
13 部以112年4月17日勞動法訴二字第1110021662號訴願決定書
14 駁回其訴願，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

15 二、原告起訴主張及聲明：

16 (一)陳裕傑為原告公司之領導管理階層，為處級最高主管，其與
17 原告間具委任契約之獨立裁量權特徵，非勞基法所稱之勞
18 工：

19 1.僱傭契約與委任契約固均具勞務供給之性質，然僱傭契約
20 係以給付勞務為契約之目的，而委任則以處理事務為契約
21 之目的，其給付勞務僅為一種手段，故勞動契約之特徵，
22 即在其毫無自由裁量餘地之從屬性。依「東碩資訊股份有
23 限公司集團組織圖」，陳裕傑於110年5月21日當時擔任臺
24 北營運處副總經理一職，乃係處級最高主管，下轄五部
25 門，證人即原告公司總經理范崇榮於臺灣臺北地方法院11
26 1年度勞訴字第370號民事事件(下稱系爭民事事件)中，
27 亦證實陳裕傑為處級最高主管；再依原告「核決權限及職
28 務代理管理辦法」規定，陳裕傑對原告公司人事晉用、考
29 勤考核、支出款項及公司財務等重要事項，確實具有一定
30 之決策裁量權限，由採購申請單、請款單、新晉員工之人
31 事任用單、加班費及補休申請單、請款申請單(交際費)

01 等文件，均由陳裕傑為最後核決簽核人。又依證人范崇
02 榮、謝明勳於系爭民事事件之證詞，可知陳裕傑在其所轄
03 業務決定、人員聘用均有一定程度之決策權限，人力異動
04 單上的「會簽」，只是知會人資部去進行後續作業，足證
05 陳裕傑對於原告之業務決策與督導享有獨立指揮、決策、
06 管理權限，陳裕傑具經理人委任契約之獨立決策裁量權，
07 而非勞動（僱傭）契約之從屬性。

08 2. 陳裕傑係經過異於一般勞工之考選過程而選任為原告公司
09 副總經理並為臺北廠廠長，其擔任臺北廠100多名員工之
10 廠長，須負責整個工廠，包含生產流程、各單位聯繫、做
11 訂單所需之物料、監督產品品質、外觀配件等要符合客戶
12 需求、如有問題發生時之事後追溯等，可知其工作範圍甚
13 廣，權責繁重，其在授權範圍內，自行決定勞務供給的各
14 項內容，而非由上級主管或雇主就勞動內容為最終之決
15 定，其勞務供給契約缺乏勞動契約之基本特質—勞動條件
16 形成之流動性，故陳裕傑運用指揮性、計劃性或創作性，
17 對自己經授權之事務加以處理，就臺北廠廠務可加以決
18 策，並對原告公司人事晉用、考勤考核、支出款項及公司
19 財務等重要事項，具有決策裁量權限，足證原告與陳裕傑
20 間之勞務供給契約不具有使用從屬性，乃非基於勞務使用
21 者之原告指揮命令而予以特定，自非一般受僱人單純服從
22 雇主指揮監督可比。

23 3. 原告與陳裕傑間簽立之契約名稱固為聘僱合約書，惟因其
24 為原告人資部門在網路上下載之例稿，認為有「聘」字就
25 是委任契約，故不應拘泥於雙方所使用之「契約名稱」，
26 而應由雙方契約約定之主要給付義務內容及其實際履約之
27 情形判斷之。又原告雖有為陳裕傑投保勞保，但原告之董
28 事長與總經理亦皆有投保勞保，故不能僅以此為由而認定
29 雙方為勞動契約。再者，原告對離職員工會同時提供離職
30 證明書及非自願離職證明以供員工申請失業給付，是原告
31 終止與陳裕傑間之委任契約，除提供離職證明書外，亦提

01 供非自願離職證明。至於資遣通知書及資遣同意書亦屬原
02 告人資部門解聘員工之例稿，且因該兩份文件乃終止委任
03 契約後所生，故不會影響原告與陳裕傑任職期間之主給付
04 義務內容或契約性質，亦即不會因為終止委任契約後所簽
05 屬之文件，而回溯影響任職期間已經成立之委任契約，簽
06 署該兩份文件僅是讓委任契約之員工也能領取資遣費與預
07 告工資，純屬福利性給與性質，並不影響陳裕傑任職期間
08 具有決策裁量權限、原告與陳裕傑間為委任契約之事實。

09 (二)陳裕傑不受嚴格考勤，與一般勞工之勞務報酬對應工作時間
10 長短顯有不同：假設依被告所辯陳裕傑係屬原告所僱用之勞
11 工，則陳裕傑須受嚴格考勤。然依原告公司之人事規章規
12 定，勞工無故早退、遲到而未請假者，視為曠職，皆須扣薪
13 （經理人才能免考勤、免列入考勤異常），若陳裕傑為勞
14 工，則依陳裕傑上下班刷卡出勤紀錄可知，其有多次遲到、
15 早退而未請假，其曠職時數高達703小時，以每小時薪資625
16 元計算，應扣薪43萬9,375元，陳裕傑就有溢領薪資而構成
17 不當得利情形。然由陳裕傑薪資結構表及薪資條可知，其從
18 未因遲到或曠職而被扣薪，任職期間皆是領全薪，顯見其與
19 一般勞工之勞務報酬需對應工作時間長短顯然不同，亦與一
20 般勞工須受嚴格考勤完全不同。再由陳裕傑之薪資結構可
21 知，其每月皆是領全薪15萬元，並無加班費或其他經常性給
22 與之項目，也無遲到或曠職被扣薪情形，此與一般勞工之薪
23 資結構明顯不同，且陳裕傑每月薪資高出一般勞工甚多外，
24 亦與勞工之勞務報酬係相應於工作時間之長短而給付之情
25 形，迥然不同，足見陳裕傑不是勞工，不適用勞基法。

26 (三)陳裕傑係原告依公司法所設置之經理人，雙方為民法第528
27 條規定之委任關係：原告於委任或解任陳裕傑時，均依公司
28 登記辦法第4條規定，向主管機關即時申報，陳裕傑並依證
29 券交易法(下稱證交法)第25條規定將其持有股數變動之情形
30 先向原告申報，原告再於每月15日以前彙總向主管機關申
31 報，而公司登記辦法係依公司法第387條第1項規定所訂定，

01 申報持股亦符合公司法第22條之1第1項之規定，足證陳裕傑
02 係屬原告依公司法所設置之經理人，原告與陳裕傑間為民法
03 第528條規定之委任關係，而非勞動契約關係。被告雖辯稱
04 原告並非以公司法第29條規定委任陳裕傑為經理人等語，惟
05 判斷雙方究為委任或為僱傭關係，係應視陳裕傑就所授權限
06 範圍內是否有自行裁量權限而定，至原告委任陳裕傑擔任副
07 總經理之職位程序是否符合公司法第29條規定，僅為原告選
08 任陳裕傑擔任經理人之意思形成過程有無瑕疵、利害關係人
09 得否爭執契約效力之問題而已，對於兩造間之委任契約之存
10 在不生影響，被告自不得以委任程序不符公司法第29條規
11 定，即主張兩造間為僱傭關係或其屬勞基法上所稱之勞工。

12 (四)請假及懲戒等規定僅係單純之行政管理措施，並不影響陳裕
13 傑就其職掌之職務有獨立裁量權之事實：依最高法院100年
14 度台上字第1295號民事判決意旨，可知原告要求陳裕傑事病
15 假須請假，乃是單純之行政管理措施，無礙陳裕傑就職掌之
16 職務有獨立裁量權，否則，若陳裕傑不上班又不告知原告，
17 當日就不會有職務代理人，將形成其職務空窗狀況，原處分
18 及訴願決定顯係混淆了單純之行政管理措施與勞動契約從屬
19 性之概念，致認事用法均有違誤。又陳裕傑與原告公司之董
20 事長、總經理等高階職位者，皆須遵守工作規則之規範，此
21 為原告公司維持企業秩序所必然，故不能以此否定陳裕傑就
22 其職掌權限範圍內有裁量權之事實。

23 (五)原告與陳裕傑間為委任關係，不適用勞基法之規定，而且陳
24 裕傑在職期間也從未依公司規定提出加班申請，也沒有加班
25 事實，故原告亦無違反勞基法第24條規定之情事，惟原處分
26 不察，除有上開違法外，被告在同一天就陳裕傑相同之出勤
27 刷卡紀錄作出了二次罰鍰裁罰，違反行政罰法第24條第2項
28 但書規定；況且，原告在制度上已設有加班系統的平台，就
29 工時、加班費之管理已為必要之注意，建置防止之措施，並
30 公開揭示使員工知悉，陳裕傑未依規定於加班前提出申請，
31 亦從未於事後要求補登加班情形，而原告也未有阻礙陳裕傑

01 申報加班之情事，則縱使陳裕傑延長工作時間，亦非原告本
02 於指揮監督地位促其所為，原告自無給付延長工作時間工資
03 之義務。又原告公司人資部於每月結算考勤前會發信提醒所
04 有員工，如有考勤異常應盡速補單，逾期未補單則一律作
05 廢，可知原告對員工非基於業務所需的延長工時，已有拒絕
06 及反對的意思表示及措施，原告既已盡到查明責任，不具可
07 歸責性，故無違反勞基法第24條之情事。

08 (六)關於陳裕傑於正常工作時間以外仍在公司之時間是否有提供
09 勞務之事實，以及陳裕傑與原告就延長工作時間有無達成合
10 致之意思表示，非僅影響陳裕傑有無延長工作時間之認定，
11 並為原告有無違反勞基法第24條規定之裁罰基礎事實；而原
12 告人事主管於勞檢紀錄已清楚表示：原告公司加班是採加班
13 申請制，陳裕傑任職期間皆未提出加班申請，所以原告無計
14 給加班時數及未給加班費、陳裕傑因為是副總係高階主管，
15 故其出退勤時間常有缺漏，公司不再逐日記載其出退勤時間
16 等語，且從陳裕傑之薪資結構並無加班費或其他經常性給與
17 之項目，也無遲到或曠職被扣薪情形，每月皆是領全薪15萬
18 元，與一般勞工之薪資結構明顯不同，均屬推翻陳裕傑出勤
19 紀錄延長工時之反證，是被告必須舉證陳裕傑有加班且原告
20 有主動要求延長陳裕傑工時的事實，惟被告迄今仍未能確實
21 證明裁罰基礎之違法事實存在。

22 (七)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

23 三、被告答辯及聲明：

24 (一)依原告於受檢時所述，已自承陳裕傑係由原告所僱用，並與
25 陳裕傑約定出勤時間為上午8時至下午5時，固定每週六、日
26 休假，如需請假，亦須向原告報備，且針對陳裕傑工作表現
27 部分，原告亦有懲戒管理行為(資遣)；又陳裕傑於原告組織
28 中擔任副總一職，負責管理工廠及出貨等事務，並按月領取
29 工資。足認陳裕傑與原告間具有人格及經濟從屬性，並納入
30 原告組織體系為原告營業而勞動，應屬僱傭關係；復依原告
31 受檢時所提供陳裕傑刷卡紀錄及員工薪資清冊，原告確有使

01 陳裕傑於單日工時逾8小時及休息日工作，惟未計給其延長
02 工時工資之違法事實。

03 (二)原告雖稱陳裕傑未依規定於加班前提出申請等語，惟原告既
04 未就陳裕傑出勤紀錄上所記載的工作時間非係在提供勞務一
05 事，協同陳裕傑加以釐清並會同修正，或提出適當之反證以
06 實其說，該出勤紀錄應堪執為判斷陳裕傑出勤時間及計算其
07 延長工作時間之憑據，原告尚不得僅以陳裕傑未申請加班為
08 由，作為免除給付延長工時工資之論據。

09 (三)又陳裕傑若非依公司法所委任之經理人，且實質上僅受僱用
10 從事工作並獲致工資者，縱如原告稱其職稱為副總經理，且
11 月薪甚高，仍屬勞基法所稱之勞工。再綜觀陳裕傑與原告間
12 之契約從屬性：(1)人格上從屬性：陳裕傑在原告企業組織
13 內，需按原告律定之工作期日及時間出勤提供勞務外，亦需
14 在工作場所接受懲戒之義務；另陳裕傑必須親自完成工作，
15 始得退勤。(2)經濟上從屬性：陳裕傑並非為自己之營業勞
16 動，而係從屬於原告，為原告之經營目的而勞動；且原告與
17 陳裕傑約定每月工資15萬元，負責管理工廠及出貨等事務，
18 依陳裕傑所提供之服務領取原告給付之報酬。(3)組織上從屬
19 性：依雙方所簽訂之聘僱暨保密合約書，記載原告得依經營
20 及業務需要調整陳裕傑職務，陳裕傑不得藉故拖延或拒絕，
21 且陳裕傑須適用原告工作規則及公告等，陳裕傑納入原告組
22 織規範，為原告工作規範所拘束。足認陳裕傑與原告間實質
23 上具僱傭關係性質，自有勞基法之適用，並非原告賦予陳裕
24 傑副總經理之職稱，即認係雇主而非勞工。

25 (四)證交法的立法原意在保障金融市場之紀律與秩序，維護企業
26 之經營與投資人權益，與公司法之目的在保護交易安全者有
27 別。為達證交法之立法目的，確保證券市場之公平與公正，
28 以及強化上櫃公司經理人之管理，經理人之適用範圍包含事
29 業單位所聘用之總經理、副總經理、協理及相當等級者、財
30 務部、會計部主管或其他有為公司管理事務及簽名權利之人
31 均可擔任，核與公司法所稱之經理人性質有別，尚不得一概

而論。據此，原告所提陳裕傑係屬經理人之相關文件，均為證交法上就經理人就、解任應檢附之文件，尚難遽以認定原告與陳裕傑間係成立委任關係而非屬勞基法適用之對象。再者，依原告之經濟部商工登記公示資料，亦未見陳裕傑有被列入登記為經理人之資料，且原告至迄今仍未提出依公司法第29條規定程序決議通過委任陳裕傑為經理人之相關事證供核，是被告認定原告與陳裕傑間具有勞雇關係，自屬有據。

(五)至原告所述不得將未經授權之發言視同原告所述，並據以裁罰一節，查為辦理勞檢，被告以111年6月28日新北檢申字第1114750790號函通知原告指派業務相關人員攜帶相關文件接受檢查，且代表受檢人員應為熟知事業單位內部制度人員，以免案情無法釐清，致有規避、拒絕或妨礙勞檢之嫌，並經原告委任陳仁益(擔任原告總管理處處長一職)代為辦理勞檢事宜。被告據受任人陳述所作成之勞檢紀錄，亦經受任人閱覽並確認內容無誤後，簽名在案，是受任人於原告授權範圍內，以原告名義所為之陳述，直接對原告發生法律效力，被告自得據以作為違法事實認定之依據。

(六)聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)按勞基法第2條第1款規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。」第24條規定：「(第1項)雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。(第2項)雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每

01 日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第36條第1
02 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例
03 假，一日為休息日。」第79條第1項第1款規定：「有下列各
04 款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰
05 鍰：一、違反…、第二十二條至第二十五條、…規定。」第
06 80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主
07 管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處
08 分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改
09 善者，應按次處罰。」次按勞基法施行細則第20條之1規
10 定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工
11 作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。
12 但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第
13 一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、
14 勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。」

15 (二)經查，被告於111年7月6日執行勞檢時，經原告委任到場應
16 詢之原告公司總管理處處長陳仁益陳稱：本公司（按：即原
17 告公司，下同）與陳裕傑約定出、退勤時間為8:30-17:30，
18 中間休息時間固定為1小時(12:00-13:00)，每日正常工時為
19 8小時等語（原處分卷第86頁）；而陳裕傑確有於如事實概
20 要欄所載日期（除110年7月12日、同年8月16日外）工作時
21 間逾8小時以及於休息日出勤，且未見有支領加班費之情，
22 亦有陳裕傑之刷卡紀錄、110年5月至111年5月員工薪資條、
23 薪資付款交易處理狀態查詢資料在卷可稽（原處分卷第99頁
24 至第106頁、第151頁至第164頁、第225頁至第248頁），是
25 被告以陳裕傑於上開日期有工作時間逾8小時以及於休息日
26 出勤，然原告未計給陳裕傑延長工時工資，而以原告違反勞
27 基法第24條規定，予以裁罰，自屬有據。至原處分所指陳裕
28 傑於110年7月12日、同年8月16日等2日亦有工時逾8小時一
29 節，稽諸前揭刷卡紀錄（原處分卷第100頁），陳裕傑於各
30 該日之出勤時間分別為14:03-19:30（110年7月12日）、14:
31 46-20:36（110年8月16日），均未逾8小時，且被告訴訟代

理人於本院審理時陳稱：本案目前沒有辦法判斷有彈性工時的情況，而這兩天的工時均沒有超過8小時，所以這兩天的部分可能有誤植等語（本院卷第171頁）、這兩天陳裕傑確實是下午2點多才刷到，被告當初在認定延長工時的部分有疏忽到這一點等語（本院卷第331頁），是就陳裕傑於此兩日有工時逾8小時之情，尚難認定，然尚不影響陳裕傑於上述其他日期確有工作時間逾8小時以及於休息日出勤（至是否影響原處分之合法性【尤其是裁罰金額部分】，詳後述）。

(三)原告固主張其與陳裕傑間為委任關係，而非勞動契約關係等語。然而：

1.按108年5月15日修正公布前勞基法（下稱修正前勞基法）第2條第6款原規定：「本法用辭定義如左：…。六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」於修正後則規定為：「本法用詞，定義如下：…。六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」即增列「而具有從屬性」等文字，其修正理由固僅謂：「照委員修正動議通過。」然考諸委員提案說明：「謹按司法院釋字第740號解釋意旨，本法所稱勞動契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式而具有『人格從屬性』，及是否負擔業務風險而具有『經濟從屬性』為斷。爰於原條文第六款明定之。」（立法院院總第1121號委員提案第22754號議案關係文書），以及委員修正動議內容所載：「關於勞動契約之認定，依行政機關及司法機關之實務作法，係採人格、經濟及組織等從屬性特徵以為判斷，爰提案修正第六款文字。」等語（立法院公報第108卷第42期第283頁），可見乃係參考釋字第740號解釋意旨及實務見解而為修正，惟就「從屬性」之定義、內涵及判斷標準，仍未見明文。

2.又針對個案所涉提供勞務之契約的屬性是否為「勞動契約」，司法院釋字第740號解釋之解釋文固闡釋：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是

否為勞動基準法第二條第六款（按：指修正前勞基法第2條第6款規定）所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷」，然參酌理由書第二段所載：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，『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，以判斷是否為系爭規定一（按：即修正前勞基法第2條第6款規定，下同）所稱勞動契約。」及第三段所載：「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍『應就個案事實及整體契約內容』，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。」等語（以上雙引號部分，為本院所加），可見，以有償方式提供勞務之契約是否為勞基法上所稱之勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，探求勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低以為斷。

3. 再就釋字第740號解釋所稱「人格從屬性」與勞工身分間之關聯性，乃在於雇主藉由指揮監督勞工提供勞動力之方式，獲得最大勞動價值與生產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，勞工在雇主指示中被「客體化」，對於勞工而言，其所提供之勞動力與勞動力所有者（勞工）的人身不可分離、分割，因此雇主支配勞動力即等同支配勞工之人

01 身，勞工之人格從而受雇主支配而具有從屬性，並據此產
02 生社會保護之需要。是雇主對於勞工之指揮監督，乃是人
03 格上從屬性之核心，勞務債務人是否必須依勞務債權人之
04 指示為勞務之提供，乃是勞動契約之類型必要特徵。至於
05 學理上所提出之經濟上從屬性、組織上從屬性，均非不得
06 在雇主追求利益之目的而支配勞動力(對於勞工之指揮監
07 督)下，予以觀察、理解。又因勞動契約之定性為適用勞
08 動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工(憲法第153
09 條第1項規定參照)之立法目的，只要當事人的法律關係中
10 已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨
11 立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係(最高行政法院1
12 08年度上字第954號判決意旨參照)。

13 4.經查：

14 (1)陳裕傑與原告109年2月10日簽訂「聘僱暨保密合約書」
15 (下稱系爭合約書或系爭合約)，受聘擔任原告公司於
16 大陸地區之昆山廠營運處副總經理一職，兩方不僅於合
17 約中約定陳裕傑應遵照原告公司之管理規章(第1
18 條)、工作時間以原告之相關規定為準(第2條)，且
19 明訂原告得於合約有效期間內視公司經營發展及業務需
20 要、陳裕傑能力與專長及工作狀況與表現，並符合勞基
21 法第10條之1規定的各項原則，調整陳裕傑之職務或職
22 位或安排轉任調派至關係企業內之其他公司，陳裕傑不
23 得藉故拖延或拒絕；陳裕傑如同意照原告安排轉任至關
24 係企業內其他公司時，視為同意本合約所約定之一切權
25 利義務均由原告移轉與轉任後之公司，並由轉任後之公
26 司與陳裕傑依本合約之內容繼續聘僱關係(第5條第1
27 項)、陳裕傑於任職期間內，不得直接或間接為自己或
28 他人共同從事與原告營業利益相衝突之業務或兼職(第
29 6條第1項)、陳裕傑若有違反本合約或管理規章規定之
30 義務情事時，原告得逕行終止雙方之聘僱合約(第12
31 條)、陳裕傑得享之權利與應盡之義務，除本合約有特

別規定外，悉適用原告工作規則或公告之規定，該工作規則或公告之內容構成本合約之一部分，有效拘束雙方當事人（第13條）；嗣陳裕傑經原告依勞基法第11條第5款規定，於111年5月20日辦理資遣等情，有系爭合約書、聘任通知書（原處分卷第249頁至第251頁）、資遣通知書及資遣同意書（本院卷第275頁至第277頁）在卷可稽。又陳仁益於勞檢時亦陳稱：陳裕傑是本公司所僱用之勞工，其到職日為109年2月10日，109年2月24日至110年4月28日派駐昆山廠擔任營運處副總，110年4月29日調回臺灣擔任汐止廠營運處副總，離職日為111年5月20日，陳裕傑工作內容為管理工廠及出貨，本單位亦有與陳裕傑簽訂書面勞動契約，詳如聘僱暨保密合約書。本公司以門禁卡打卡方式記載陳裕傑實際出、退勤時間，皆為陳裕傑親自打卡，並作為出勤紀錄及核發薪資之依據。惟因其為副總，係高階主管，故其出、退勤時間常有缺漏，本公司不再逐日記載其出、退勤時間。本公司與陳裕傑約定出、退勤時間為8:30-17:30，中間休息時間固定為1小時(12:00-13:00)，每日正常工時為8小時。陳裕傑為月薪制勞工，每月工資為15萬元，計薪週期及考勤週期皆為每月1日至每月最後1日。陳裕傑係高階主管為責任制人員，本公司加班採加班申請制，任職期間皆未提出加班；本公司請假需填寫假單，本公司於111年5月12日通知陳裕傑以勞基法第11條第5款終止勞動契約等語（原處分卷第85頁至第88頁）。

(2)承上可知，無論從契約名稱（「聘僱」）或合約期間原告調動陳裕傑工作及日後辦理資遣陳裕傑之依據均本於勞基法相關規定為之等情，均可見原告與陳裕傑雙方於主觀認知上確係以勞動關係規範雙方權利義務；且陳裕傑必須遵守原告公司之管理規章，甚至其應盡之義務，除系爭合約書有特別規定外，尚「悉適用甲方（按：即原告）工作規則或公告之規定，該工作規則或公告之內

容構成本合約之一部分」，顯見陳裕傑所應盡之義務包括但不限於勞務給付，其詳細情節並非自始確定，勞務給付之具體詳細內容亦非由勞務提供者即陳裕傑決定，而係由勞務受領者即原告決定之；另陳裕傑應配合原告公司之需要，接受職務或職位之調整、轉任調派至關係企業內之其他公司（陳裕傑於任職後，確實也經原告安排至大陸地區昆山廠工作，嗣才調回臺灣任職），並應受原告公司之差勤管理（出、退勤必須打卡、請假需填寫假單、加班應提出申請等），所受領的薪資乃係本於為以營利為目的之原告公司提供勞務所獲取之對價，並不需要負擔營運風險；陳裕傑若有違反系爭合約或管理規章規定之義務，則會受有不利益之處置（原告得逕行終止合約）。綜上，足認陳裕傑顯已緊密嵌入原告組織體，並於原告指揮監督下提供勞務（管理工廠及出貨等），以實現原告追求利潤最大化之目的，其從屬於原告以提供勞務之情至灼，是原告與陳裕傑間確屬勞動契約關係，應可認定。至原告稱系爭合約書、資遣通知書及資遣同意書均為例稿一節，稽諸系爭合約書於「聘僱暨保密合約書」等文字之上尚明載原告公司之中、英文名稱，且由前引合約內容觀之，亦具有勞動契約的性質，可謂「名實相符」；而資遣通知書及資遣同意書等文件引用勞基法相關條文作為辦理資遣依據，亦與系爭合約書依勞基法相關規定規範雙方合約關係之情相合，難認上開文件均屬原告套用例稿所製作，是原告上開主張，不足採信。另原告稱陳仁益於勞檢時答稱「陳君（按：即陳裕傑，下同）是本公司所僱用之勞工」，乃因勞檢處詢問「勞工陳裕傑是否為貴公司所僱勞工？」，在問題中含有答案之誘導等語（本院卷第288頁），然於上開問答之前，陳仁益即已就勞檢處所詢「請問貴公司111年6月僱用勞工情形為何？」之問題，自行答稱：「1.本公司於111年6月僱用勞工共計約有39

01 7位…。2.本次抽檢人員為…陳裕傑。3.除勞工陳裕傑
02 外，其餘本次抽檢人員皆為技術員或作業員，…。」等
03 語（原處分卷第86頁），可見陳仁益在未受到原告所謂
04 「誘導」之前，即已明白表示陳裕傑為原告公司的「勞
05 工」，是原告上開主張，均無可採。

06 (3)原告固主張陳裕傑為公司之領導管理階層，為處級最高
07 主管，其與原告間具委任契約之獨立裁量權特徵，非勞
08 基法所稱之勞工等語，並提出原告「核決權限及職務代
09 理管理辦法」、「職等/職稱」表（本院卷第53頁至第7
10 8頁、第203頁至第217頁）、證人范崇榮、謝明勳於系
11 爭民事事件之證詞筆錄（本院卷第219頁至第236頁）、
12 採購申請單、人事異動申請單、請款單、新晉員工之人
13 事任用單、加班費及補休申請單、交際費請款申請單
14 （本院卷第79頁至第111頁）為證。然原告職銜既為原
15 告公司之副總經理（處級最高主管），乃屬高階主管，
16 其就所掌業務及所轄員工，包括人事晉用、考勤考核、
17 支出款項及公司財務等事項，自具有一定範圍之核決權
18 限而為其職務內容的一部分。惟稽諸其核決權限，包括
19 人事任用僅及於「未達副課長以下～三職（含）等以
20 上」，且須會簽人資部，如任用人員薪資超過薪資架構
21 表該職等所對應薪資，尚須呈報董事長或總經理核准
22 （本院卷第68頁）；就請假的核准權部分，僅限於「協
23 理級以下人員」且僅能核准「三天以下」，得核准「三
24 天（含）以上」者，僅限於「台北廠一/二職等」人員
25 （本院卷第69、70頁）；就相關費用之支出部分，依其
26 作業項目的類別，亦僅限於「未達3萬元」、「5萬元
27 （含）以下」、「採購單（以簽呈核准者）」（本院卷
28 第71、72頁）、差旅費報支作業之核決權限僅及於「理
29 級以下」、預付費用/暫支費用（不含差旅費）報支作
30 業之核決權限僅及於「原申請金額以內」（如實際報支
31 金額大於原預付/借支/暫付金額，則依"請款作業-其他

費用請款"核決金額辦理，即限於「未達5萬元」）、預付材料貨款限於「未達50萬元」、預付設備款限於「未達5萬元」、交際費限於「未達2萬元」、其他費用限於「未達5萬元」、「依合約定期支付之費用」固未載明金額，然「須為經權責主管同意之合約，合約上已載明支付期間及金額」，而「原物料貨款」、「非原物料款項」亦均未載明金額，然核決單位均為「財務處」（本院卷第71頁至第73頁），可見陳裕傑於核決權限範圍內，對於人員任用及差勤管理、經費支用等事項有一定的決定權，其部分職務內容具有若干獨立性，然仍受有相當之節制及監督，其充其量僅為原告公司組織內分層負責的一環，無從據此即否定前述陳裕傑提供勞務仍受有原告指揮監督之情，是原告此部分主張，尚無從為其有利之認定。

- (4)又原告主張陳裕傑不受嚴格考勤，其從未因遲到或曠職而被扣薪，任職期間皆是領全薪，顯見其與一般勞工之勞務報酬需對應工作時間長短顯然不同等語。然查，原告之「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：「到職滿一年之協理級（含）以上及處級主管，享有不扣薪之事、病假，協理級及處級主管一年合計以五日為限、資深協理（含）以上主管一年合計以七日為限。」第4.3.1.2點規定：「到職未滿一年之協理級（含）以上及處級主管，仍依規定辦理請假手續，並按未出勤時數扣薪。」第4.3.2點規定：「本公司員工除下列人員及情事外，均應按規定於上下班時間刷卡。」第4.3.3.1點規定：「員工每日出勤及退勤應親自刷卡，未帶卡或忘記刷卡者，應於二日內填寫線上補卡單。」第4.4.1.2點規定：「處級主管及協理級（含）以上之主管：臨時性事、病假，需口頭呈請權責主管核准並通知人資單位，

並於次一個上班日於出勤系統填寫請假單完成請假流程。」（本院卷第116、第117頁），可見陳裕傑（處級最高主管）縱然不列入出勤異常判斷，其仍受原告公司出勤及考勤管理之規制（上開規章所稱之「員工」，參諸同規章第4.2.1.3點關於平安保險保額之規定，可知其範圍及於董事長至課長級（含）以下員工），亦即陳裕傑出、退勤仍應親自刷卡、請假仍應辦理請假手續等。至陳裕傑有無依規定刷進或刷退、有無遲到、早退並因此而受有不利益處置，進而得認定為曠職而有溢領薪資之情等，均屬原告公司是否落實內部管理之問題，並無礙於陳裕傑受有原告公司出勤及考勤管理之事實。至原告稱請假及懲戒等規定僅係單純之行政管理措施，並不影響陳裕傑就其職掌之職務有獨立裁量權之事實，原告公司之董事長、總經理等高階職位者，皆須遵守工作規則之規範等語，惟勞務債務人是否受勞務債權人之考勤、考核等監督，即在於判斷勞務債務人提供勞務過程中是否具有獨立性而為認定從屬性存在與否的重要參考要素，原告以「單純之行政管理措施」一語，刻意淡化考勤、考核等監督措施與其所稱「獨立裁量權」間所存在之矛盾性，自無可採；至其所稱董事長、總經理等高階職位者，皆須遵守工作規則之規範一節，不僅不足以推得陳裕傑與原告公司間非屬勞動契約關係，反而應據此審視上開高階職位者與原告公司間勞務給付關係之性質，是原告上開主張，亦無足採。

(5)原告另主張陳裕傑係原告依公司法所設置之經理人，雙方為民法第528條規定之委任關係，陳裕傑並依證交法第25條規定將其持有股數變動之情形先向原告申報，原告再於每月15日以前彙總向主管機關申報，故原告與陳裕傑間非屬勞動契約關係等語，並提出東碩-內部人新就、解任即時申報-查詢、原告公司董監事、經理人暨關係人股權異動彙總通知書、內部人基本資料表、經理

01 人聲明書、上櫃興櫃公司內線交易暨內部人股權相關法
02 令及應行注意事項宣導資料為證（本院卷第241頁至第2
03 53頁）。然是否具有勞動契約關係，應就個案事實及整
04 體契約內容，從實質上觀察勞務債務人與勞務債權人間
05 從屬性程度之高低予以判斷，而非依形式上的職稱或契
06 約名稱為斷。本件姑不論原告與陳裕傑所簽訂之契約為
07 「聘僱暨保密合約書」，而非「委任合約書」，即以系
08 爭合約約定內容及陳裕傑勞務給付過程所受之管理、監
09 督，即可認定原告與陳裕傑具有勞動契約關係，凡此均
10 已見前述；且勞基法並未明文排除「依公司法所設置之
11 經理人」的適用，如從雙方間之合約約定及勞務債務人
12 勞務給付過程觀之，勞務債務人實質上係從屬於雇主之
13 指揮監督而為勞給付，即可認定雙方屬於勞動契約關
14 係，並不因其為「依公司法所設置之經理人」而當然排
15 除勞基法之適用。至公開發行股票公司應將經理人所持
16 有之本公司股票種類及股數，向主管機關申報並公告之
17 （證交法第25條第1項規定參照），乃因公司內部人（含
18 經理人）身分特殊，對公司財務業務資訊之取得掌握絕
19 對優勢，且內部人大多數持有公司相當數量之股份，於
20 轉讓持股時，對公司穩定經營及證券市場之交易均生一
21 定影響，為維護證券市場交易秩序及交易之公平性，而
22 立法明文課予公司該項申報義務，此項義務無涉公司與
23 經理人間之法律關係定性，是原告上開主張，均無可
24 採。

25 (6)另原告主張陳裕傑在職期間也從未依公司規定提出加班
26 申請，也沒有加班事實；且陳裕傑之薪資結構並無加班
27 費或其他經常性給與之項目，也無遲到或曠職被扣薪情
28 形，每月皆是領全薪15萬元，與一般勞工之薪資結構明
29 顯不同，均屬推翻陳裕傑出勤紀錄延長工時之反證，是
30 被告必須舉證陳裕傑有加班且原告有主動要求延長陳裕
31 傑工時的事實等語。然按勞基法第24條第1項本文所定

「雇主延長勞工工作時間者」、同條第2項所定「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作」，除指雇主因業務需要而向勞工提出延長工作時間或於休息日工作之明示要求外，於雇主默示要求，或勞工提供勞務而雇主明示或默示予以受領之情形，亦應認勞工延長工作時間或於休息日提供勞務，雇主未予拒絕或反對時，雙方已就勞工加班並應由雇主給付加班費等契約必要之點意思表示合致，此乃因工作場所係置於雇主或其管理人員實力支配之下，自可得期待其能為合理、完善之人事管理，是勞工於正常上班時間以外之時間仍留在工作場所，不僅可合理推認勞工乃係在提供勞務，且雇主若對於勞工加班採取不鼓勵的立場甚或反對勞工加班，亦得事先或隨時採取必要之防止措施（例如下班時間屆至，立即關燈、斷電、強制關閉電腦或令其立即離去工作場所等），以避免勞工加班，而非消極容任勞工在工作場所提供勞務，卻又拒絕給付加班費，而平白受領勞工提供勞務之利益。從而，雇主對於勞工於延長工作時間內或休息日留在其工作場所並非提供勞務之事實，自應負舉證責任。本件依前開陳裕傑之刷卡紀錄所示（原處分卷第99頁至第106頁），於如事實概要欄所載日期（除110年7月12日、同年8月16日外），確有陳裕傑刷進、刷退時間逾8小時以及於休息日刷卡之紀錄；另參諸陳仁益於勞檢時陳稱：（經比對陳君出勤紀錄，陳君有多日延遲退勤1小時以上情形…，請說明。）係因為高階主管，負責管理工廠，故待產線人員下班後，陳君須當日完成瞭解產線人員工作產出問題，並完成相關工作報表，始得退勤等語（原處分卷第87頁），可見陳裕傑確有因工作之需而延長工作時間之情，原告既無證據證明陳裕傑並未於上開日期在原告實力支配下之工作場所提出勞務給付，自應依法就給付加班費。又原告事先以公司規章設定關於加班、申請加班費之規定，亦無不可，

01 惟應貫徹執行，於勞工在工作場所延長工作時間或休息
02 日提供勞務前，即予以制止，如於事後發現員工有加班
03 之情，亦應隨即查明並依規定支付加班費，而非一方面
04 消極容任勞工於工作場所提供勞務，卻又拒絕給付加班
05 費，平白受領勞工提供勞務之利益，另一方面又引公司
06 規章相關規定，主張員工未事先申請加班，事後亦未向
07 公司申請加班費，而冀求免責。至於原告所稱陳裕傑之
08 薪資結構並無加班費或其他經常性給與之項目，也無遲
09 到或曠職被扣薪情形，每月皆是領全薪15萬元一節，適
10 足以證明原告不問陳裕傑是否有加班的事實，均一概不
11 予給付加班費之違規情事。是原告上開主張，均無足
12 採。

13 (四)末按「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一
14 百萬元以下罰鍰：一、違反…、第二十二條至第二十五條、
15 …規定。」「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應
16 公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、
17 違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應
18 按次處罰。」勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項分
19 別定有明文。又按違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4
20 點第1款規定：「下列違反本法第二十四條、…規定者，主
21 管機關應審酌其資力及三年內再次違反同條規定之次數，依
22 本法第七十九條第一項規定，處新臺幣五萬元以上一百萬元
23 以下罰鍰，並得依同條第四項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰
24 最高額二分之一：(一)上市或上櫃之事業單位。」核此共通性
25 原則，勞動部為使直轄市、縣（市）政府（下稱主管機關）
26 依勞基法規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範而訂定
27 ，俾主管機關裁罰時有具體客觀之裁量標準可循，避免造成
28 恣意輕重之情形，核無違反法律優位或法律保留原則，被告
29 自得援以為裁罰之依據。本件原告既有違反勞基法第24條規
30 定之違章行為，而原告公司為上櫃公司之事實，亦經陳仁益
31 敘明在卷（原處分卷第85頁），則被告處以罰鍰5萬元，並

01 公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
02 額，於法自無不合。至原處分認定陳裕傑於110年7月12日、
03 同年8月16日工作時間逾8小時部分，其事實認定固有違誤，
04 然本件裁罰金額5萬元，乃前揭共通性原則第4點第1款所訂
05 之最低金額，且上開違誤並不影響陳裕傑於其他日期確有工
06 作時間逾8小時以及於休息日出勤之事實，自不影響本件裁
07 罰金額或原處分的合法性，併此敘明。

08 (五)綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告違反勞基
09 法第24條規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1
10 項及違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點（第1款）規
11 定，處以5萬元罰鍰，並公布原告名稱、負責人姓名、處分
12 期日、違反條文及罰鍰金額，認事用法均無違誤（除部分日
13 期外），訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如
14 其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎
15 已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌
16 後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘
17 明。

18 五、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

19 中 華 民 國 113 年 2 月 7 日

20 審判長法 官 楊得君

21 法 官 彭康凡

22 法 官 李明益

23 一、上為正本係照原本作成。

24 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
25 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
26 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
27 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
28 繕本）。

29 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
30 逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 113 年 2 月 7 日
書記官 范煥堂

