

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498號

113年10月17日辯論終結

原告 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 陳亮佑律師

張雅婷律師

被告 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，原告不服勞動部如附表所示之訴願決定，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：

(一)緣原告從事人力供應業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告於民國111年6月24日及6月30日實施勞動檢查，發現原告得標國防部之「環境清潔維護勞務委外（契約編號：ND10003L115PE）」、「團體班照顧服務員勞務委外等2項（契約編號：ND11001L018PE）」等2件採購契約，有指派所僱勞工至國軍桃園總醫院提供勞務之情形，發現原告有以下違反勞基法之行為：

- 1.違規事實(1)：原告每月以現金發給從事照顧服務員工作之勞工胡○娣、胡○英、林○金、林○秋、林○澤、阮氏○玉、張○玲、鄧○英、陳○蓉、陳○丞；清潔服務工作之勞工曾○雄、束○珍、邢○航、林○霞、林○妹、林○、高○芬、

01 梁○民、許○雅、陳○素等20人之薪資時，均未發給其等工
02 資各項目計算方式明細，違反勞基法第23條第1項規定。

03 2.違規事實(2)：原告111年1月份使所僱照顧服務員胡○娣、胡
04 ○英、林○金、林○秋、林○澤、阮氏○玉、張○玲、鄧○
05 英、陳○蓉、陳○丞等10人平日工作出勤逾8小時部分，未
06 依法計給延長工時工資，違反勞基法第24條第1項規定。

07 3.違規事實(3)：原告111年2月至5月份未逐日記載所僱照顧服
08 務員胡○娣、胡○英、林○金、林○秋、林○澤、阮氏○
09 玉、張○玲、鄧○英、陳○蓉、陳○丞；清潔員曾○雄、束
10 ○珍、邢○航、林○霞、林○妹、林○、高○芬、梁○民、
11 許○雅、陳○素等20人出勤情形至分鐘為止，違反勞基法第
12 30條第6項規定。

13 4.違規事實(4)：原告111年度5月份使所僱照顧服務員胡○娣延
14 長工時計152小時，當月延長之工作時數，超過46小時之法
15 定上限，胡○英、林○秋、阮氏○玉、張○玲、鄧○英、陳
16 ○丞亦有相同情事，違反勞基法第32條第2項規定。

17 (二)上開違規事實(1)(2)(3)(4)經被告審查屬實，乃依同法第79條第
18 1項第1款及第80條之1第1項規定，以如附表所示之4件處分
19 書（下分稱原處分1、2、3、4，合稱原處分），各處原告罰
20 鍰新臺幣（下同）2萬元整，並公布原告名稱、負責人姓
21 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善。
22 原告不服，提起訴願，經勞動部以附表所示之訴願決定駁
23 回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

24 二、原告起訴主張：

25 (一)原告係屬勞動合作社，與社員間並非僱傭關係：

26 1.原告係由基層勞動者依據合作社法，於96年7月28日經新竹
27 縣政府核准成立之合法勞動合作社，並於108年12月間經內
28 政部核准升格為全國級合作社。故原告係由「無一定雇主」
29 之勞動者，基於自立互助精神，依據合作社法規定，共同出
30 資、經營、分享勞動報酬之合作社法人，與以營利為目的，
31 依照公司法所組織、登記、成立之公司法人明顯有別。

01 2.按聯合國《為合作社發展創造一個支持性環境的指引》及國
02 際勞工組織《推動合作事業193號建議文》之目的，皆係要
03 求各國政府為合作社之發展建立合宜之制度規範，協助排除
04 阻礙合作社發展、歧視合作社發展之相關法規，為合作社建
05 立支持性發展環境。足證合作社係經國際認可，應保障其發
06 展之組織型態。

07 3.參照國內合作社法之規定，合作社係屬共同出資、共同經
08 營、共同分享勞動報酬之社團法人。其核心價值包括：經濟
09 民主化、未有勞僱階層之分、所有權共享、社員民主掌控、
10 社員均需參與勞動、按勞務付出分配報酬、兼負社會責任
11 等，與由資本雇主組成以營利為目的之公司本質有別。內政
12 部97年5月15日內授中社字第0000000000號函、改制前行政
13 院勞工委員會87年7月6日台87勞動1字第026410號函、94年8
14 月31日勞動4字第0000000000號函，認定合作社與社員間並
15 無雇傭關係存在，不適用勞基法，無雇主為社員提繳勞工退
16 休金之義務。司法院釋字第740號黃茂榮大法官提出之協同
17 意見書亦闡述現行實務據以「從屬關係（包含人格上、經濟
18 上、組織上從屬性）」及指揮監督關係作為勞動契約判斷標
19 準顯有缺失。惟現行勞動實務因行政機關就合作社之不了解
20 而衍申諸多爭議。

21 4.內政部於112年1月18日召開「勞動合作社經營照顧服務業務
22 相關問題研討會議」，針對合作社實施勞動檢查時應將勞動
23 合作社之特性納入考量，並就勞動部所訂定之「勞動契約從
24 屬性判斷檢核表」，增加勞動合作社不適用之備註說明文
25 字，提供勞動部採納。附表中指出如係因勞務所必須者（如
26 法規或勞務需求方要求），或依社員共同議決通過施行之章
27 程、公約等規定，建議檢核勞動合作社時「不適用」認定處
28 理，以避免爭議產生。亦可作為現行實務判斷勞動合作社是
29 否構成雇傭關係之參考。

30 (二)依前開實務及學說見解，勞動合作社與社員間確實非雇傭關
31 係，應無相關勞動法令之適用。原處分為詳加探討合作社之

01 本質，逕自認定原告與社員間存有僱傭關係並依勞基法相關
02 規定開罰，應嫌速斷。原處分及訴願決定認定原告與社員間
03 具有僱傭關係之判斷依據，亦有諸多不合理之處。

04 (三)並聲明：附表所示之訴願決定及原處分均撤銷。

05 三、被告則以：

06 (一)本件各該勞工與原告間確屬僱傭關係：

07 1.原告承攬國軍桃園總醫院之照顧服務員勞務委外標案，由原
08 告（派遣單位）指派所雇用之勞工至國軍桃園總醫院（要派
09 單位）提供勞務，依勞動部勞動契約認定指導原則及勞動派
10 遣權益指導原則，國軍桃園總醫院與胡國娣等7人（派遣勞
11 工）間，僅在勞務提供的內容上有指揮監督權，兩者並不具
12 有勞動契約關係，而勞雇關係應存在於原告與胡國娣等7人
13 間，由原告負勞基法上之雇主責任。經查，原告每月均有為
14 照顧服務員排定出勤時間及班別，此有111年2月至5月份照
15 顧服務員簽到單、清潔員每日工作紀錄表、完工簽證單等可
16 憑，且其等每日出勤均需依照原告排定時間出勤並簽到接受
17 考核管理及訓練，不可拒絕工作之指派亦不得自行變更工作
18 場所，現場執行職務時須穿著原告派發之制服，並由原告提
19 供所需工具，如有事或生病無法提供勞務時，亦須向原告派
20 駐之現場主管（督導或領班）請假，並由其指派原告其他人
21 員帶班從事工作。且原告照顧服務員除每日須受原告派駐之
22 現場主管就提供之勞務查核外，年度終結時亦須接受考核，
23 並作為原告實施獎懲之依據。

24 2.又原告訂有「公約」，明確規定其等應遵守之紀律，以約束
25 原告照顧服務員提供勞務時之作為，並作為作業基準。原告
26 與照顧服務員間，以書面約定勞務項目、報酬、工作地點及
27 工作期間，且原告保存有其等每月工資清冊及勞務所得資
28 料，並以所得類別「薪資50」向國稅局為扣繳申報。是以，
29 原告與照顧服務員間核屬具有人格上、經濟上、組織上從屬
30 性，應屬僱傭關係。

01 (三)另參照卷內各項證據資料，原告確實有違反勞基法第23條第
02 1項、勞基法第24條第1項、30條第6項、第32條第2項等規定
03 之情事，被告以原處分裁罰原告，公布原告名稱、負責人姓
04 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善均
05 無違誤。並聲明：原告之訴駁回。

06 四、本院之判斷：

07 (一)原告與事實概要欄所述照顧服務員及清潔員之間，均具有勞
08 動契約關係：

09 1.按合作社法第1條規定：「（第1項）為健全合作制度，扶助
10 推展合作事業，以發展國民經濟，增進社會福祉，特制定本
11 法。（第2項）本法所稱合作社，指依平等原則，在互助組
12 織之基礎上，以共同經營方法，謀社員經濟之利益與生活之
13 改善，而其社員人數及股金總額均可變動之團體。」第2條
14 規定：「合作社為法人。」第3條第1項第5款規定：「合作
15 社得經營下列業務：…。五、勞動：提供勞作、技術性勞務
16 或服務之業務。」第4條第1款規定：「合作社之責任，分左
17 列三種：一、有限責任，謂社員以其所認股額為限，負其責
18 任。」第16條規定：「社股金額每股至少新臺幣六元，至多
19 新臺幣一百五十元，在同一社內，必須一律。」第17條規
20 定：「社員認購社股，每人至少一股，至多不得超過股金總
21 額百分之二十；其第一次所繳股款，不得少於所認股款四分
22 之一。」第22條規定：「社股年息不得超過百分之十；無結
23 餘時，不得發息。」第23條第1項規定：「合作社結餘，除
24 彌補累積短絀及付息外，應提撥百分之十以上為公積金、百
25 分之五以上為公益金與百分之十以下為理事、監事、事務員
26 及技術員酬勞金。」第24條規定：「（第1項）合作社結
27 餘，除依前條規定提撥外，其餘額按社員交易額比例分配。
28 （第2項）前項餘額，經提出社員大會決議不予分配時，得
29 移充社員增認股金或撥作公積金。」合作社法施行細則第2
30 條規定：「合作社之設立，以社員能實行合作之範圍為
31 準。」又中央主管機關內政部本於合作社法第40條第4項授

01 權訂定發布之合作社組織編制及人事管理準則第2條第2項規
02 定：「合作社之社員係合作社所有者、經營者、使用者及結
03 餘分配者。」由上開規定可知，勞動合作社係勞動者依據平
04 等原則，在互助組織之基礎上，以共同經營方法所組設之法
05 人組織。社員除須具備提供勞務能力及參與勞動外，亦須共
06 同參與決策，承擔經營責任，其目的在藉由合作社之組織力
07 量，提供社員勞作，謀社員合理所得並改善生活，以增加或
08 創造個人社員工作機會，保障其工作權益。然合作社社員兼
09 具合作社所有者、經營者、使用者及結餘分配者，固為我國
10 合作社法制所預設之法律關係，勞動合作社與其社員間就勞
11 務給付之事項，仍不排除兩者間是有成立僱傭、承攬、委
12 任、居間等等不同型態勞務供給契約之可能，其具體法律關
13 係仍須依個案進行實質判斷，而非以預設之法律關係為依
14 據，是社員之身分，與社員、社方間是否有僱傭關係，應係
15 二事，勞動者同時具有社員之身分時，其僱傭關係之判斷基
16 礎仍應依其提供勞務過程是否具備從屬性（勞基法第2條第6
17 款規定參照）加以判斷。

- 18 2.對於個案所涉勞務供給契約之屬性是否為「勞動契約」，釋
19 字第740號解釋之解釋文固闡釋：「保險業務員與其所屬保
20 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
21 條第六款（按：指修正前勞基法第2條第6款規定）所稱勞動
22 契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給
23 付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按
24 所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷」，
25 然參酌理由書第二段所載：「勞動契約之主要給付，在於勞
26 務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，
27 未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，『按個案事
28 實』客觀探求各該勞務契約之類型特徵，『諸如』與人的從
29 屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之
30 指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規
31 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。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身，勞工之人格從而受雇主支配而具有從屬性，並據此產生社會保護之需要。是雇主對於勞工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，乃是勞動契約之類型必要特徵。

3.再按，所謂的勞動派遣係指派遣事業單位與要派單位簽訂要派契約，派遣事業單位將其所僱用的派遣勞工，派至要派單位接受要派單位的指揮監督，並為要派單位提供勞務的勞動型態。勞動派遣最主要的特徵是「僱用」與「使用」的分離，派遣事業單位僱用派遣勞工並訂定勞動契約，但並不使用派遣勞工之勞務，而是依要派契約之約定，將派遣勞工派至要派單位提供勞務。簡言之，派遣事業單位僱用派遣勞工，但派遣勞工提供之勞務由要派單位使用。

4.經查：

01 (1)原告與國防部簽訂「環境清潔維護勞務委外」（契約編號：
02 ND10003L115PE，契約期間：110年8月1日至112年7月31
03 日），由國軍桃園總醫院為國防部之代理人，負責履約、驗
04 收及付款作業。依據契約附加條款第3條之約定，工作範圍
05 包含國軍桃園總醫院、黃崗營區、桂杉營區建築物內部地
06 面、壁面、天花板清潔維護、除蠟打蠟、盆栽維護、門窗擦
07 拭、落葉掃除等工作。契約附加條款第9條約定，原告之工
08 作人員，如個人品行不端、怠忽職守及無法如期完成環境清
09 潔之全部或部分工作，經國軍桃園總醫院認為無法擔任清潔
10 工作，可通知原告於5日內撤換人員，並不得拒絕。原告需
11 於簽約後15日內，提供至國軍桃園總醫院工作人員之基本資
12 料名冊，原告派駐之清潔人員應先接受公司職前教育，並由
13 領班考核後方可錄用。契約執行之日起，原告需配置正副領
14 班至少各1人，負責原告人員管理、教育訓練、督導、協
15 調、巡查及查核等工作。原告人員於工作時間內需穿著原告
16 提供之制服或背心，及配戴院方提供之識別證。再依契約附
17 加條款第22條，國軍桃園總醫院定期召開外包會議，原告需
18 派負責決策之幹部出席會議，並向員工宣導及檢討缺失並有
19 紀錄備查（卷外附國防部採購契約第11-13頁）。

20 (2)原告另與國防部簽訂「團體班照顧服務員勞務委外等2項」
21 （契約編號：ND11001L018PE，契約期間：111年1月1日至11
22 2年12月31日），亦由國軍桃園總醫院為國防部之代理人，
23 作業地點包括國軍桃園總醫院院區內各病房及附設護理之
24 家。至於履約方式依據契約附加條款第2條，團體班照顧服
25 務員（附設護理之家及亞急性呼吸照護病房），由護理部依
26 其病房人力需求於每月20日前向原告提出次月派班需求；原
27 告應於護理部開具派班需求後於每月25日前回覆護理部次月
28 病房團體班照顧服務員之班表，並在規定時間內指派照顧服
29 務員至指定地點報到。第7條則約定原告每日實際上班之照
30 顧服務員應於簽到單簽名，由國軍桃園總醫院每日當班護理
31 人員簽認。原告於每月25日前彙整前月份之之簽到證明、排

01 班表經護理部確認無誤後，開立發票或收據連同違約金（或
02 罰款等）之繳納證明，交由履約驗收單位醫勤組彙辦報結。
03 第8條則約定原告派任之所有照顧服務員因故無法到職時，
04 原告應於應到班時間前立即通知該病房護理長，同時立即
05 安排合格人力替補。所有照顧服務員及聯絡員，當班時間內
06 應穿著所屬公司制服並配戴國軍桃園總醫院核發之識別證，
07 並至指定地點簽到、簽退（卷外附國防部採購契約第7、12
08 頁）。

09 (3)由上述之契約條款可知，本案不論是環境清潔維護勞務委外
10 契約，抑或團體班照顧服務員勞務委外等2項契約，均屬典
11 型的要派契約，原告為派遣事業單位，僱用派遣勞工並訂定
12 勞動契約，但並不使用派遣勞工之勞務，而是依要派契約之
13 約定，將派遣勞工派至要派單位即國軍桃園總醫院提供清潔
14 或照顧服務之勞務，且原告對於所屬清潔員及照顧服務員均
15 具有指揮監督關係而具有人格上的從屬性。另原告與其所僱
16 用的勞工間成立勞動契約，不會因為原告本身為合作社型態
17 而有差異，故原告主張本案勞工為其社員，其與彼等間不成
18 立勞動契約關係云云，應不可採。

19 (二)關於違規事實(1)：

20 1.按勞基法第23條第1項規定：「工資之給付，除當事人有特
21 別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供
22 工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」次按勞基法
23 施行細則第14條之1第2項規定：「……（第2項）雇主提供
24 之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨
25 時取得及得列印之資料為之。」則定明雇主履行其提供系爭
26 工資明細義務的方式。

27 2.經查，原告出納饒夢涵於111年6月30日接受訪談時稱「工作
28 報酬由本單位會計先行計算後，告知出納至銀行領取現金依
29 計算結果分裝帶後，派員送至社員（勞工）之工作場所，面
30 交現金報酬（工資），並由領收人簽名具領。沒有發給工作
31 報酬之明細單，但社員（勞工）可隨時向合作社要求調閱」

等語，有被告勞動檢查訪談紀錄可證（原處分卷□第26頁）。核與照顧服務員胡月英訪談時所陳「我的工資是由何政軒督導負責拿來轉交給我。領取工資時有簽收，每月10日會給薪資，有工資清單。工資經核對現金簽收後，明細清單即被收回，我手上沒有薪資明細單或薪資條。」等語；清潔員曾金雄訪談時陳稱「每月工資由理事主席曾玉美面交簽收。沒有薪資明細單或勞務薪資條」等語；清潔員林順妹陳稱「本人工資是由合作社負責人以現金方式給付，領取時要簽名，簽名後明細收回，並未給我」等語一致，亦有各該勞工訪談紀錄可參（原處分卷□第42、46、54頁）。原告於本院審理時主張「合作社的名稱是社員勞務所得，就是如原處分卷2第2頁以下，沒有所謂的薪資明細單，勞務所得原告會記載勞務金計算方法，並給社員確認，社員之所以沒有留取是因為社員表示他們不需要，但是如果社員要看的話是隨時都可以要求合作社影印給他們」云云（本院卷第286頁），益證原告於勞動法律關係給付工資之同時，未履行應一併給予勞工工資明細的義務，勞工無法隨時取得紙本明細，或將呈現於電子資料形式之明細自行列印取得，必須待勞工向原告請求、索取，原告始影印提供之，顯然無法落實勞工即時取得其工資完整資訊的權利，原告違反勞基法第23條第1項規定，已可認定。

(三)關於違規事實(2)：

- 1.按勞基法第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。」

2.經查，111年1月間原告分別使照顧服務員胡國娣出勤28日、每日12小時，當月合計出勤300小時；胡月英逾8小時之出勤日數為26日，每日10小時有6日，每日12小時有20日，當月合計出勤324小時；林瑞金出勤日數中逾8小時有9日，每日12小時，當月合計出勤252小時；林逢秋出勤日數中逾8小時有26日，每日12小時，當月合計出勤320小時；林定澤出勤日數中逾8小時有27日，每日12小時，當月合計出勤332小時；阮氏碧玉出勤日數中逾8小時有26日，每日12小時，當月合計出勤322小時；張美玲出勤日數中逾8小時有25日，每日12小時，當月合計出勤308小時；鄧月英出勤日數中逾8小時有27日，每日12小時，當月合計出勤332小時；陳芙蓉出勤日數中逾8小時有24日，每日12小時，當月合計出勤296小時；陳奕丞出勤日數中逾8小時有24日，每日12小時，當月合計出勤288小時，此有上揭勞工111年1月工作時數紀錄（原處分卷(三)第9頁、原處分卷(九)第1頁）、111年1月照顧服務員簽到單（原處分卷(三)第11-24頁）可稽。且原告於本院審理時自陳，不爭執原處分2所認定，原告未依法計給上揭10名勞工111年1月平日延長工作時間加班費之客觀事實等語（本院卷一第289頁），可證原告亦有違反勞基法第24條第1項規定之情事。

(四)關於違規事實(3)：

1.按勞基法第30條第5項及第6項要求雇主置備「勞工簽到簿或出勤卡」，逐日記載勞工「出勤情形至分鐘為止」，係為全程記錄勞工「到達至離開工作場所之時間」，且此項制度設計之原因係基於勞務在提供完畢後即消失，若勞工勞動成果未以詳細之客觀紀錄獨立留存，事後有關勞工實際提供多少勞務，是否逾法定工時、加班等，均將因缺乏此一證明，而難以查考，為保護弱勢勞工之勞動權益，爰訂定具勞動證據預先保存之制度。

01 2.經查，依據卷附照顧服務員胡○娣、胡○英、林○金、林○
02 秋、林○澤、阮氏○玉、張○玲、鄧○英、陳○蓉、陳○
03 丞，於111年2月至5月份出勤簽到資料顯示，僅有各該照顧
04 服務員依照班表進行簽到，均未見原告核實記載至分鐘，有
05 上揭照顧服務員111年2月至5月照顧服務員簽到單可證（原
06 處分卷(三)第25-94頁、原處分卷(七)第53-65、77-85、101-10
07 8、115-119頁）。另就卷附清潔員曾○雄、束○珍、邢○
08 航、林○霞、林○妹、林○、高○芬、梁○民、許○雅、陳
09 ○素等人，於111年2月至5月之出勤簽到資料，原告亦未依
10 法記載至分鐘，僅有各該清潔員依照班別進行簽到，有國軍
11 桃園總醫院公共廁所每日工作紀錄表、打蠟簽證表、環境清
12 潔完工簽證單（原處分卷(四)、原處分卷(五)），可證原告確違
13 反勞基法第30條第6項規定。

14 (五)關於違規事實(4)：

15 1.按勞基法第32條第1項、第2項規定：「（第1項）雇主有使
16 勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，
17 如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延
18 長之。（第2項）前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工
19 作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月
20 不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工
21 會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超
22 過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。……」

23 2.原告所僱照顧服務員每日正常工時為8小時，然依據卷附111
24 年5月上班時數紀錄（原處分卷(三)第1頁）可知，下述之照顧
25 服務員於111年5月當月之延長工作時間，均超過46小時，原
26 告違反勞基法第32條第2項規定，亦為明確：

27 (1)胡○娣除111年5月7日（星期六）出勤8小時、111年5月10日
28 （星期二）未出勤外，其餘各日均出勤12小時（該月出勤計3
29 56小時），該月使胡○娣延長工作時數計152小時（平日延
30 長工時計88小時、休息日44小時、例假計20小時，總計為15
31 2小時）。

01 (2)胡○英除111年5月1日（星期日）、111年5月8日（星期
02 日）、111年5月15日（星期日）、111年5月29日（星期
03 日）均出勤8小時，5月21日（星期六）未出勤外，其餘各日
04 均出勤12小時（該月出勤計326小時），該月使胡○英延長
05 工時計100小時（平日延長工時計64小時，休息日36小時，
06 總計為100小時）。

07 (3)林○秋除111年5月4日（星期三）、111年5月8日（星期
08 日）、111年5月18日（星期三）、111年5月31日（星期
09 二）未出勤外，其餘各日均出勤12小時（該月出勤計324小
10 時），該月使林○秋延長工時計140小時（平日延長工時計7
11 6小時，休息日48小時，例假16小時，總計為140小時）。

12 (4)阮氏○玉除111年5月10日（星期二）未出勤外，其餘各日均
13 出勤12小時（該月出勤計360小時），該月使阮氏○玉延長工
14 時計152小時（平日延長工時計84小時，休息日計48小時，
15 例假計20小時，總計為152小時）。

16 (5)張○玲除111年5月7日（星期六）、5月12日（星期四）、5月
17 17日（星期二）未出勤外，其餘各日均出勤12小時（該月出勤
18 計336小時），該月使張○玲延長工時計136小時（平日延長
19 工時計80小時、休息日計36小時，例假計20小時，總計為13
20 6小時）。

21 (6)鄧○英除111年5月2日（星期一）、5月7日（星期六）、5月8
22 日（星期日）、5月19日（星期四）、5月26日（星期日）未出
23 勤外，其餘各日均出勤12小時（該月出勤計312小時），該月
24 使鄧○英延長工時計128小時（平日延長工時計76小時，休
25 息日計36小時，例假計16小時，總計為128小時）。

26 (7)陳○丞除111年5月4日（星期三）、5月18日（星期六）、5月
27 27日（星期五）未出勤外，其餘各日均出勤12小時（該月出勤
28 計336小時），該月使陳○丞延長工時計144小時（平日延長
29 工時計76小時，休息日計48小時，例假計20小時，總計為14
30 4小時）。

五、原告與事實概要欄所述之照顧服務員、清潔員之間確實具有從屬性而為勞動契約關係，原告主張均無足採。從而，被告以原告違反勞基法第23條第1項、第24條第1項、第30條第6項、第32條第6項規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，各處以2萬元罰鍰，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。本案事證已明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

審判長法官 楊得君

法官 李明益

法官 高維駿

一、上為正本係照原本作成。

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提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

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，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	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具

形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	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 11 月 1 日

書記官 賴敏慧

附表

編號	原處分		訴願決定	
	文號	主文	文號	主文
1	111年9月7日府勞檢字第0000000000號	違反勞基法第23條第1項規定，裁處罰鍰2萬元，並公布受處分人名	112年3月8日勞動法訴二字第0000000000號	訴願駁回

		稱及負責人姓名等		
2	111年9月7日府勞檢字第00000000000號	違反勞基法第24條第1項規定，裁處罰鍰2萬元，並公布受處分人名稱及負責人姓名等	112年3月13日勞動法訴二字第0000000000號	訴願駁回
3	111年9月7日府勞檢字第00000000000號	違反勞基法第30條第6項規定，裁處罰鍰2萬元，並公布受處分人名稱及負責人姓名等	112年3月13日勞動法訴二字第0000000000號	訴願駁回
4	111年9月7日府勞檢字第00000000000號	違反勞基法第32條第2項規定，裁處罰鍰2萬元，並公布受處分人名稱及負責人姓名等	112年3月13日勞動法訴二字第0000000000號	訴願駁回