臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

107年度簡字第160號
111年6月9日辯論終結

原　　告　佳福育樂事業股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　陳韻如
訴訟代理人　陳冠諭律師
複代理人　　宋雲揚律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　陳鳳琴
　　王琬鈺

上列當事人間勞工保險及就業保險罰鍰事件，原告不服行政院中華民國107年6月14日院臺訴字第1070176309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：

被告以其所屬勞工保險局（下稱勞保局）之審查結果，以原告未依規定於所屬楊○○等26名員工在職期間申報參加勞工保險及就業保險，除編號21陳○○、編號23呂○○2人在職期間由其他雇主加保，不予處罰就業保險罰鍰外，被告分別依據勞工保險條例第72條第1項及就業保險法第38條第1項規定，以106年11月29日勞局納字第10601889150號及第00000000000號裁處書（下稱原處分），裁處原告罰鍰新台幣（下同）141,712元及33,420元。原告不服，提起訴願，亦遭駁回，遂提起本件行政訴訟。經本院前於108年4月10日裁定於本院民事107年度重勞訴字第13號、52號民事事件確定前，停止訴訟程序，復經本院於111年3月1日撤銷前開停止訴訟

裁定。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠、主張要旨：

1.原告是否須為楊○○等26人負擔勞工保險條例第72條及就業保險法第38條第1項之申報勞保及就業保險義務，端視雙方間是否具有僱傭關係，然僱傭關係存在與否，既屬私權法律關係之爭議，尚待民事法院之審認。葉○○等14人已於107年1月12日向本院民事庭提起確認僱傭關係存在之訴，且原告另行訴請本院民事庭案分107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係存否之事件審理在案。則就原告與幸福高爾夫球場桿弟間私權法律關係之定性，仍尚待民事法院之確定終局判決，被告在民事法院未終局裁判前，不得率認原告與楊○○等24人間為僱傭契約而有勞工保險條例及就業保險法之適用，逕予裁罰。

2.依桿弟委任契約第2條規定，佐以證人邱○○於在新北市政府勞工局於106年7月21日、106年11月22日、11月28日之勞動檢查紀錄之證述，證人李○○、林○○、李○○勞工局訪談紀錄之證述，足徵原告與幸福高爾夫球場桿弟間，至少於87年起即有基於雙方意思表示之合致，以委任契約之方式進行合作，亦即由原告媒介幸福高爾夫球場桿弟提供服務予擊球來賓，並受託代收代付桿弟服務費。更何況，桿弟楊○○等26人之中，如陳○○等13人亦認為與原告間屬於委任合作之關係，並非僱傭關係，則姑先不置論葉○○等14人與原告間之勞資爭議，至少就陳○○等13人，在客觀上業已確定原告並無為彼等申報提繳勞工退休金之義務。

3.依原告副總經理邱○○於新北市政府勞動檢查處之勞動檢查紀錄內容，可得知悉幸福高爾夫球場桿弟是否服務客戶及如何選擇之服務對象，原告均無權過問，桿弟得依照自行喜好以裁量決定處理一定事務之方法及所欲服務之對象。更何況，對於桿弟如有漏班之情事，所為之相關懲罰均係出於桿弟間自行訂立之規約，佐以原告副總經理僅係知悉桿弟間有

自行約定規則，對於實際內容卻毫無所悉等情節，益徵桿弟間所自行訂立之規約原告並無涉入，完全係由桿弟間自行約定之自律規範。據此，原告與桿弟間尚不具有人格上之從屬性。又觀諸證人李○○、林○○、李○○於本院言詞辯論之證述，證人林○○於本院107年度重勞訴字第13、52號確認僱傭關係存否事件中之證述，足見「桿弟出班公休休假規定辦法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」、「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」等文書資料，確實並非由原告所制定。更何況，有關桿弟之考核、陞遷等，由於桿弟係具有高度專業性之職業，且因原告與桿弟雙方間係成立委任之合作契約關係，雙方本於互信、互相尊重之基礎，桿弟之分級或陞遷亦係由原告與桿弟共同評鑑、考核，凡此均在在足徵原告與幸福高爾夫球場桿弟間並不具有實質上之指揮監督關係。證人林○○乃係幸福高爾夫球場桿弟開會委託林○○從事協調排班之工作，並獲得幸福高爾夫球場桿弟之授權，以其等自行開會訂定之自律規章，對桿弟進行告誡、處罰等事宜，幸福高爾夫球場桿弟若無法提供服務，僅須事先以電話或LINE通訊軟體告知即可，渠等可自由決定出班與否，甚至前往其他球場提供桿弟服務，無須經由原告核准，且所謂請假僅為使原告方便協調排班，純屬報備之性質，若無人告知，原告亦無從知悉。是以，原告與桿弟間不具有勞動契約之人格上從屬性。又證人劉○○於本院107年度重勞訴字第13號確認僱傭關係存否事件之證述，可知對於桿弟諸如漏班、拉掉吊牌等違規行為之相關懲處規定，均係依照桿弟自行召開會議所訂立之懲處規定進行懲處，桿弟進行前開會議訂立之規約時，原告並無涉入，完全係由桿弟間自行約定之自律規範。此外，關於違反桿弟相關懲處規定之罰款，亦均係繳納至桿弟基金之內，而桿弟基金則由桿弟所共同推派之桿弟即證人劉○○負責管理，至於桿弟基金之使用方式，均係由桿弟自行使用或以過年紅包、中秋禮金、元宵節禮金等名義給付予桿弟或平時曾幫助桿弟之人，甚至於桿弟基金金

額不足使用時，則係由證人劉○○以自己之金錢代墊之，原告對於桿弟基金均無從置喙。而證人劉○○於使用桿弟基金時，雖曾向林○○討論，惟參之證人劉○○於本院107年度重勞訴字第13號確認僱傭關係存否事件之證述，可知證人劉○○僅係自己深怕於使用桿弟基金時，遭到他人質疑，因此由桿弟委請林○○，於證人劉○○使用桿弟基金時，作為見證人，以杜絕使用桿弟基金時之爭議，而上開委託情形，原告由始至終均未參與。據此，原告僅媒介幸福球場定提供服務予擊球來賓，代收代付桿弟服務費，幸福球場桿弟之報酬來自擊球來賓，原告與桿弟間不具有人格上之從屬性。

4.觀諸原告副總經理邱○○於新北市政府勞動檢查處之勞動檢查紀錄內容，足徵桿弟並非每日皆在幸福高爾夫球場有固定之排班時間，桿弟依其編號順序，僅在排班表有可能輪到其排班之順序，方至球場輪班，一旦有擊球來賓至球場時，輪班之桿弟則依序服務擊球來賓，通常服務時間約為4小時，4小時後桿弟得立即離開球場回家，例外的情形係當日擊球來賓人數眾多，桿弟服務完後，於有可能再輪到其值班時，才會選擇留在球場；且桿弟於排班當日卻無法到場，僅須知會即可，由下一名順序之桿弟遞補其順序服務擊球來賓，該名臨時未到場排班之桿弟並不構成曠職。凡此均足見桿弟執行職務無須親自履行，其並不具有勞務之專屬性甚明。原告副總經理邱○○於新北市政府勞動檢查處之勞動檢查紀錄內容，可知幸福高爾夫球場桿弟之收入並非取決於原告之給付，而是繫於擊球來賓之給付，原告只是為桿弟代收款項，最後再經由匯款轉交予桿弟共同指定之人統籌支付，中間過程原告僅係代收代付爾，並無任何介入之情事，足見雙方係基於平等、互助之合作關係。就休息室之情況，休息室係原告出租予桿弟使用，桿弟對該休息室有使用權限，原告無權過問，且休息室之清潔，並非對原告負有任何勞務，而係其自己對於自行承租物所為之清潔行為，凡此均在在足徵桿弟對於原告並無經濟上從屬性。幸福高爾夫球場桿弟並無底

薪，亦無最低業績之要求，相關報酬更係由擊球來賓所給付，原告僅係代收轉付，故信用卡刷卡之手續費，仍係由桿弟自行負擔。再者，幸福高爾夫球場桿弟對於使用休息室、停車場，仍需另外繳費，而與真正從屬於原告之員工無須另外支付休息室、停車費之情形迥異。又桿弟係自行申報其服務所得，無須經由原告之扣繳、申報，益證桿弟確實非屬原告之員工，否則依法即應申報扣繳所得。據上各情，幸福高爾夫球場桿弟顯係為自己而為營業，原告與幸福高爾夫球場桿弟間自無勞動契約之經濟上從屬性。

5.參諸原告副總經理邱○○於新北市政府勞動檢查處之勞動檢查紀錄內容，可知原告並未參與幸福高爾夫球場桿弟間所召開之會議，僅在桿弟認為有必要與原告共同進行討論時，經桿弟之要求，原告始派員前往參與會議。其他桿弟如許○○自104年7月間起至林口高爾夫球場提供桿弟服務，顯見幸福高爾夫球場之桿弟仍舊得獨立自行在外招攬工作，而與一般公司禁止員工於在職期間兼職不同。況參酌桿弟之簽到簿，桿弟進場時間及離場時間並無固定之規律可言，多有接近中午才到場或中午左右即已離去之情形，反觀原告公司人事管理規章之內容，對於真正從屬於原告公司之員工，均訂有固定之工作時間及每日時數，可見桿弟並未納入原告之組織體系內，否則即應受原告公司人事管理規章之拘束。是原告與葉○○等14人之間，亦不具有組織上從屬性。幸福高爾夫球場場地原則上仍係由原告進行養護，例外則係幸福高爾夫球場桿弟為維護其等服務擊球來賓之品質，以增進擊球來賓到幸福高爾夫球場消費之意願，進而提高其等自擊球來賓所獲取之報酬，而由桿弟以表決之方式自行訂立桿弟自律公約，約定補沙、拔草之區域，以即時將擊球來賓所破壞之場地迅速恢復原狀，桿弟在原告之幸福高爾夫球場場地維護上，並不具有必然存在之必要性。楊○○等26人於原告之幸福高爾夫球場從事桿弟工作時，係為不特定之高爾夫球場消費者從事勞務，而渠等亦得前往其他高爾夫球場與其他高爾夫球場

之消費者成立勞動關係。楊○○等26人並無任何底薪，且原告僅係為楊○○等26人代收代付渠等報酬，倘若渠等無為任何高爾夫球場之消費者從事勞務，將無任何收入。復揆諸楊○○等26人之勞工保險投保資料表中於新北市高爾夫球場服務職業工會投保期間，其中楊○○等20人並無投保薪資，益徵楊○○等26人為獨立從事勞動，無論工作機會、工作量及工作報酬皆不固定。另新北市高爾夫球場服務職業工會因疫情關係，就自營作業者或無一定雇主之勞工向被告申請勞工生活補貼，參諸被告所製發之「110年自營作業者或無一定雇主之勞工生活補貼核定名冊」中，陳○○、陳○○、王○○等3人列於上開名冊之中，顯見陳○○等3人均認為渠等為自營作業者或無一定雇主之勞工，甚且被告亦將陳○○等3人核定為自營作業者或無一定雇主之勞工，始將渠等列於核發生活補貼名冊中，益徵楊○○等24人為自營作業者或無一定雇主之勞工，原告與楊○○等26人間並非僱傭關係。

6.原告主觀上無從認知其與楊○○等26人間屬於勞工保險條例及勞動基準法第2條所規定之勞雇關係，亦無從獲悉其有勞工保險金條例及就業保險法之適用，且陳○○等13人亦均認為雙方屬於委任之合作關係，並非勞動契約關係，業如前述，凡此均足見原告與桿弟訂立桿弟委任契約時，雙方均以委任關係為訂約真意，是原告不具違反申報提繳勞工保險及就業保險金義務之主觀上故意及過失。更何況，以非僱傭關係之模式進行合作乃高爾夫球業界多年慣行之事實，且為高爾夫球場經營者與桿弟間所確信，原告主觀上根本無從預見並期待雙方間屬於僱傭契約關係，更遑論預期有為桿弟楊○○等26人申報勞工保險及就業保險金之義務。

㈡、聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠、答辯要旨：

1.按勞工保險及就業保險係屬在職強制性社會保險，凡符合強制投保之單位，應於員工在職期間申報加保，此係強制規

定，非投保單位或被保險人得自由選擇，投保單位如未依規定辦理投保手續者，即有相關罰則之適用，為前開法令所明定。查原告為僱用員工達5人以上之勞工保險及就業保險強制投保單位，據新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會函稱原告未依法為楊○○等26人加保，勞保局遂查核原告申報員工加保情形，原告委由臺灣聯合工商法律事務所致函勞保局說明，原告與楊○○等26人係委任或合作關係，非具從屬性之勞雇契約關係，並無勞動相關法令之適用等語，查勞保局前為釐清原告與楊○○等26人間是否具僱用關係，於106年9月25日以保納行二字第10613151210號函請勞工行政主管機關即新北市政府勞工局協助認定，據該局106年10月3日新北勞資字第1061920811號函稱，據原告提供上下班簽到簿所載，楊○○等26人上下班皆有簽名並註明退勤時間，雖未強制規定上下班時間，惟如有漏班情形，仍會受有罰款處分，且渠等排班事宜亦有受原告參與介入，另依值日紀錄表所載，渠等26人尚需分組分工清掃環境，並依原告指派從事除草、捕沙、球道維護及教育訓練等，難謂無從屬原告提供職業上勞動力；渠等工作地點係特定在原告經營之球場內提供勞務，實質上亦受到原告經營規範所影響，自有組織上從屬性，勘可認定；至桿弟服務擊球消費者後，由原告先行向擊球消費者收取桿弟費，再轉而支付桿弟作為在球場提供勞務之對價，僅為原告與渠等間約定工資之計給方式，本質仍為渠等因工作所獲的報酬，實際上亦無負擔原告經營風險，自有經濟上的從屬性。是渠等26人係受僱於原告從事桿弟工作，兩造間勞動契約關係，應可認定。

2.原告既為勞工保險及就業保險之強制投保單位，自應履行其雇主應申報所屬員工加保之責任，原告違反前開規定未申報渠等加保，縱非故意亦難謂無過失。另原告雖稱僱傭關係存在與否，係屬私權法律關係之爭議，尚待普通法院民事庭之審認，被告於普通法院民事庭為終局審判前，不得以原告未踐行投保勞工保險及就業保險之義務，逕行對原告裁罰。楊

○○等26人與原告間既經勞工行政主關機關認定屬勞動契約關係，除汪○○、許○○等2人已領取老年給付，不得參加勞工保險及就業保險；陳○○、呂○○等2人在職期間已由其他雇主加保，依就業保險法第5條第3項規定不予處罰，被告分別依勞工保險條例第72條第1項及就業保險法第38條第1項規定，按原告未於楊○○等24人在職期間申報參加勞工保險及楊○○等22人申報參加就業保險之應負擔勞工保險及就業保險費金額，以原處分分別處以4倍及10倍罰鍰計141,712元及33,420元，並無不當。

㈡、聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執之事實及本件爭點：（本院卷一第260-261頁107年11月12日言詞辯論筆錄）

㈠、兩造不爭執之事實：

1.原告經營位於新北市林口區之「幸福高爾夫球場」，楊○○、李○○、陳○○、楊○○、汪○○、許○○、徐○○、陳○○、施○○、向○○、陳○○、陳○○、鍾○○、胡○○、陳○○、陳○○、陳○○、葉○○、楊○、陳○○、陳○○、陳○○、呂○○、許○○、許○○、王○○（下稱楊○○等26人如附表）則在原告前開高爾夫球場擔任桿弟。

2.被告於106年11月29日，以原告未依規定申報所屬員工楊○○等24人（不包含罰鍰明細表所列已領取勞保老年給付之編號5汪○○、編號6許○○，下稱楊○○等24人）參加勞工保險，以勞局納字第10601889150號裁處書（下稱A處分），依勞工保險條例第72條第1項規定，對原告裁處按自106年5月起至同年6月止，應負擔之保險費金額35,428元，處4倍罰鍰即141,712元，A處分並於106年11月30日對原告為送達（見本院卷一第220頁）。

3.被告於106年11月29日，以原告未依規定申報所屬員工楊○○等22人（即楊○○等26人扣除編號5汪○○、編號6許○○及已由其他雇主加保之編號21陳○○、編號23呂○○）參加就業保險，以勞局納字第00000000000 號裁處書（下稱B處

分），依就業保險法第38條第1 項規定，對原告裁處按自106年5月起至同年6月止，應負擔之保險費金額3,342元，處10倍罰鍰即33,420元，B處分並於106年11月30日對原告為送達（見本院卷一第222頁）。

4. 原告不服A、B處分（下合稱原處分），於106年12月29日提起訴願，經行政院於107年6月14日以院臺訴字第1070176309號訴願決定書駁回其訴願，並於同年月19日對原告送達該訴願決定；原告不服該訴願決定，復於107年8月17日向本院提起行政訴訟（見原處分卷第90頁、訴願卷不可閱卷第19頁、本院卷第14、78至88頁）。

㈡、本件主要爭點：

1. 楊○○等26人與原告間有無勞動契約（僱傭）關係？

2. 原告未為楊○○等26人投保勞工保險及就業保險，主觀上有無故意或過失？原處分是否違法？

五、法院之判斷：

㈠、按勞工保險條例第6條第1項第2款規定：「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：……二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工。」同條例第11條規定：「符合第6條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第72條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」同條例第72條第1項規定：「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。」

㈡、次按就業保險法第5條第1項第1款規定：「年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單

位，參加本保險為被保險人：一、具中華民國國籍者。……」同法第6條第1項前段及第3項前段分別規定：「（第1項）本法施行後，依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，自投保單位申報參加勞工保險生效之日起，取得本保險被保險人身分；……（第3項）依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；……。」同法第38條第1項前段規定：「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。」

㈢、又按勞工保險及就業保險係屬強制性社會保險，凡符合強制投保之單位，有僱用本國籍勞工之事實，即應依首揭勞工保險條例第11條及就業保險法第6條第3項規定，於所屬勞工到職當日申報參加勞工保險及就業保險，違反該強制規定者，即應依法處罰。

㈣、再按勞動基準法第2條第1款、第2款、第3款及第6款分別規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」揆諸前揭明文可知，凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，即屬前揭勞工保險條例與就業保險法所稱之勞工，而約定勞工與雇主關係之契約，即屬勞動契約。至於報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，顯非判斷其是否屬勞工工資之考量因素，故採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工。又勞動基準法及

勞工保險條例等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第142條及憲法增修條文第10條第8項所揭櫫「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於18年11月22日所制定公布之民法「債編」第2章「各種之債」第7節「僱傭」之規定，其規範目的尚非相同，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞動契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約（最高行政法院100年度判字第2117號判決、100年度判字第2226號判決意旨參照）。又當事人所訂立之契約類型究為何主要應由當事人間之主給付義務、權利等觀之，非單純以契約名稱論斷；而勞動契約之從屬性乃勞動契約之特色，勞動契約關係係指勞工於雇主之指揮監督下從事勞動，並獲得該勞動本身對價之工資，故不論勞務關係形式上為承攬或僱傭契約，如實際上確實存在從屬關係者，即應認為勞動契約關係（最高行政法院100年度判字第2230號判決意旨參照）。

㈤、另按在勞動基準法中就「勞動契約」如何解釋，參諸學說及實務見解，認「勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。」（最高法院81年度台上字第347號、96年度台上字第2630 號判決意旨參照）。故勞工在從屬關係下為

雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵，可由人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性、組織上從屬性等4個面向觀察（最高行政法院101年度判字第368號判決意旨參照）。

㈥、本案經被告所屬勞保局查明，原告與楊○○等26人間應可認定有勞動契約關係，又據新北市政府勞工局106年11月17日新北勞資字第1062232121號函提供楊○○等26人上下班簽到簿及薪資表等資料，除汪○○、許○○等2人已領取勞保老年給付，不得參加勞工保險及就業保險外，原告未於楊○○等24人在職期間申報參加勞工保險及就業保險，其中陳○○、呂○○等2人在職期間已由其他雇主加保，依就業保險法第5條第3項規定不予處罰，被告乃分別依勞工保險條例第72條第1項及就業保險法第38條第1項規定，按原告於楊○○等24人在職期間應負擔之勞工保險費及楊○○等22人在職期間應負擔之就業保險費金額，以原處分處以4倍及10倍罰鍰計141,712元及33,420元之事實，為兩造所不爭執，且有前揭兩造不爭執事實之卷證資料可佐，堪以認定。

㈦、原告雖主張：高爾夫球運動產業中，桿弟均係透過各高爾夫球場媒介服務擊球客戶，並委託該高爾夫球場向各球員收受桿弟服務之報酬，擊球客戶亦可自由決定否需要桿弟在場協助，客戶之決定與高爾夫球場無涉，而球場經營成效由高爾夫球場負責，與桿弟無關，是原告與幸福球場桿弟係以前開商業習慣及模式進行合作，並與桿弟訂有委任契約；且僱傭關係存在與否，既屬私權法律關係之爭議，尚待民事庭之審認，被告不得以原告未踐行投保勞工保險及就業保險之義務，逕行對原告裁罰，原告對於楊○○等26人納保之義務，並無預見及期待可能性等語，惟查：

1.勞工保險及就業保險係屬在職強制性社會保險，凡符合強制投保之單位，應於員工在職期間申報加保，此係強制規定，非投保單位或被保險人得自由選擇，投保單位如未依規定辦理投保手續者，即有相關罰則之適用，為前開法令所明定。查原告為僱用員工達5人以上之勞工保險及就業保險強制投

保單位，據新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會函稱原告未依法為楊○○等26人加保（原處分卷第221頁），勞保局前為釐清原告與楊○○等26人間是否具僱用關係，於106年9月25日以保納行二字第10613151210號函請勞工行政主管機關即新北市政府勞工局協助認定，據該局106年10月3日新北勞資字第1061920811號函稱據原告提供上下班簽到簿所載，楊○○等26人上下班皆有簽名並註明退勤時間，雖未強制規定上下班時間，惟如有漏班情形，仍會受有罰款處分，且渠等排班事宜亦有受原告參與介入，另依值日生紀錄表所載，楊○○等26人尚需分組分工清掃環境，並依原告指派從事除草、捕沙、球道維護及教育訓練等，難謂無從屬原告提供職業上勞動力；楊○○等26名員工工作地點係特定在原告經營之球場內提供勞務，實質上亦受到原告經營規範所影響，自有組織上從屬性；至桿弟服務擊球消費者後，由原告先行向擊球消費者收取桿弟費，再轉而支付桿弟作為在球場提供勞務之對價，僅為原告與楊○○等26人間約定工資之計給方式，本質仍為渠等因工作所獲的報酬，實際上亦無負擔原告經營風險，自有經濟上的從屬性。是楊○○等26名勞工係受僱於原告從事桿弟工作，兩造間有勞動契約關係，應可認定（原處分卷第1-2頁）。原告既為勞工保險及就業保險之強制投保單位，自應履行其雇主應申報所屬員工加保之責任，原告違反前開規定未申報渠等加保，縱非故意亦難謂無過失。楊○○等26名勞工與原告間既經勞工行政主關機關認定屬勞動契約關係，除汪○○、許○○君等2名已領取老年給付，不得參加勞工保險及就業保險；陳○○、呂○○君等2人在職期間已由其他雇主加保，依就業保險法第5條第3項規定不予處罰，被告分別依勞工保險條例第72條第1項及就業保險法第38條第1項規定，按原告未於楊○○等24人在職期間申報參加勞工保險及楊○○等22人申報參加就業保險之應負擔勞工保險及就業保險費金額，處以4倍及10倍罰鍰計141,712元及33,420元，並無不當，原告主張，核不足採。

2.原告復主張就原告與楊○○等26人間之契約關係究竟係僱傭或委任，本院民事庭107年度重勞訴字第13、52號案件審理尚未確定，楊○○等13人對於渠等與原告間之法律關係為委任關係並無爭執，亦未請求原告為渠等投保勞工保險及就業保險，被告率為裁處原告罰鍰，有違比例原則云云。惟查：

⑴原告與其所屬員工之間，有無勞動契約關係，因而違反勞工保險條例及就業保險法之相關規定，核屬公法事件，行政法院於行政訴訟事件，自有審認之權能，而非須以確認僱傭關係之民事裁判為前提，而關於原告與楊○○等26人間是否存有勞動契約僱傭關係，本件於另案確認僱傭關係存否之民事事件判決前，雖已裁定停止訴訟程序，然臺北地院民事庭107年度重勞訴第13號確認僱傭關係存在之訴訟，於110年5月30日已判決原告（即楊○○等14人）之訴駁回，107年重勞訴字第52號亦於110年10月29日裁定駁回，並於111年3月28日確定，有系爭判決書及裁定附卷可稽。前揭民事判決既已認定原告與楊○○等26人間欠缺人格、經濟及組織上之從屬性，並非僱傭契約關係，而為委任與承攬之混合契約關係，然而此乃攸關原告與勞工之間關於薪資請求之民事法上法律關係。然而按前揭實務見解，民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞動契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。勞工保險及就業保險均屬強制性社會保險，凡符合強制投保之單位，除有不得加保之法定事由或已擇由其他雇主申報參加就業保險外，皆應依勞工保險條例第11條及就業保險法第6條第3項規定，於所屬勞工在職期間內申報參加勞工保險及就業保險，此公法上作為義務，不得由勞雇雙方協議免除。原告自不得以楊○○等13人未要求申報就業保險或勞工保險，據以為免除此公法上義務之理由。

⑵原告與楊○○等26人間具人格上從屬性：①依勞動檢查紀錄載明，桿弟之工作內容為遞球桿、替客人開車、看果嶺草紋、恢復客人挖洞補沙、及請桿弟協助除草、清潔工作等，另參桿弟值日工作登記簿，可見原告公司有要求桿弟從事特定之勞務工作內容，桿弟並非得自行決定勞務內容。②就「桿弟出班公休休假規定辦法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」、「幸福高爾夫球場桿弟管理規則」，依曾任職原告公司桿弟的證人李○○在另案證述，可見原告單方制定上述規則，對桿弟們進行管理與指揮監督。另桿弟李○○在另案亦證述，請假須主任核准、漏班會受處罰。③再者，依勞動檢查紀錄（本院卷二第104頁）、新北市政府勞工局函文檢送之原告公司桿弟排班表、簽到簿及請休登記簿、證人李○○證述、原告「桿弟出班公休休假規定辦法」第1條、第2條、第3條、第4條、第6條規定（本院卷二第74頁）、原告公司桿弟主任林○○與桿弟間之Line群組對話內容，可知就排班、排休部分，桿弟係依原告公司規定辦理。④另且，就紀律管理上，依桿弟主任林○○與桿弟間之Line群組對話內容（本院卷二第58-72頁）、原告「幸福高爾夫球場桿弟守則」第3條、第4條、第5條、第6條、第8條規定、及曾任原告公司桿弟之證人李○○證述，可知桿弟係依原告公司規定辦理。另就罰款部分，依證人李○○證述，可知基金管理是請一個桿弟管理，動用的話要經過主管同意、另桿弟主任林○○證述：動用罰款基金桿弟均會告知她，可見罰款的管理與使用，仍由原告公司所掌控。原告雖曾於另案民事案件爭執「幸福高爾夫球場桿弟守則」非其所訂定等語，但依新北市就業歧視評議委員審定書調查後認定係原告所訂定（本院卷二第74-88頁、第113-119頁），原告否認，即無所憑。縱認上揭辦法為桿弟間自行訂定，惟參見該討論會議，原告公司有推派桿弟主任林○○代表參加，且桿弟之排班、職務分配，與原告息息相關，具有實質控制及影響力，堪信桿弟公約係由原告授權或至少係默示同意下而成之公約，配合於原

告公司組織內操作，以營運高爾夫球場，並非獨立於原告之外得自由運作。另參以新北市政府勞工局106年11月28日公務電話紀錄（本院卷二第91頁），桿弟主任林○○承認，如桿弟漏班未報備，其會對桿弟為停班懲戒處分，且就懲戒公約內容，其有參與並決定懲處方式，顯然對桿弟之懲處規範制定，均係經原告公司授權或至少是默示同意下而為。又參酌曾任原告公司桿弟之證人李○○之證述（本院卷二第143頁108年1月17日言詞辯論筆錄）、桿弟李○○之證述（本院卷二第254頁108年3月18日言詞辯論筆錄）、桿弟主任林○○之證述（本院卷二第158頁108年1月17日言詞辯論筆錄），可知原告公司對桿弟亦有視表現及客人評鑑，薪資升級的制度。足見楊○○等人須受原告公司主管之指揮監督，排班及請休假均須依原告公司要求辦理，堪認具人格上從屬性。

⑶原告與楊○○等26人間具經濟上從屬性：原告係以高爾夫球業為其主要營業活動，楊○○等26名勞工於原告之球場內擔任桿弟，係為蒞臨原告球場之客戶提供服務，且勞動檢查紀錄亦稱客人打球費用包含桿弟費，證人林○○亦證述桿弟如服務品質下降的話，有可能會導致原告公司球場之客人減少；另有關服務球場客人之設備如電動車等皆係由原告提供，足見楊○○等26名勞工從事桿弟工作係為原告上開營業活動目的而為，並非為自己之經濟活動。又雖桿弟之收入視其服務客戶人數決定，惟此如同勞基法第2條第3款之「按件計酬」之勞務對價，不因之變更楊○○等人係為原告公司營業活動目的之性質。

⑷原告與楊○○等26人間具組織上從屬性：依原告「幸福高爾夫球場桿弟守則」第5條規定，楊○○等26名桿弟服勤時應穿著原告公司之制服，納入原告公司之組織體系。證人李○○及桿弟主任林○○亦證述幸福高爾夫球場之桿弟上班時，應穿著一定服裝。再者，依原告「幸福高爾夫球場桿弟守則」第14條，桿弟在進場服務客人前，應先清點球桿數目及

附帶用品，打完球後要將球桿擦拭乾淨，將球具依序整理好後讓客人簽名確認，並如數交給接待員（玄關人員），又桿弟所提供之服務即遞球桿、替客人開車、看果嶺草紋、恢復客人挖洞補沙、及請桿弟協助除草、清潔工作等，另外，原告公司還會提供電動車給桿弟們上班時使用。任職原告公司桿弟之證人李○○亦證述，桿弟需要從事補沙及拔草工作，原告公司還會提供電動車給桿弟使用，均係納入原告整個事業活動及生產組織體系之內，並與同僚間居於分工合作狀態，並提供桿弟服務予擊球來賓，堪認具有組織上之從屬性。此外，依原告「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」第1條規定，不聽從桿弟主管之工作指揮監督輕者降級重者開除、第5條規定應引導客人不要走保養梯台果嶺或上擊球果嶺，違者降級處分，明揭桿弟們應聽從桿弟主管之指揮監督，被納入原告公司組織範圍內。原告公司為適用勞基法之行業，且依前述原告與桿弟間互動情形，桿弟們對工作內容、排班、請假均須聽原告公司指揮，且與同仁處於分工合作狀態，又原告係以高爾夫球業為其主要營業活動，楊○○等26名勞工則係為蒞臨原告球場之客戶提供服務，並賺取工資，由上顯示原告與桿弟間屬勞基法第2條第6款勞動契約關係甚明，原告公司卻未為楊○○等人依法申報勞工保險以及就業保險，顯具違法認識及主觀上故意、過失。

㈧、末按原告請求函詢中華民國高爾夫球場事業協進會及中華民國高爾夫協會，有關其等所屬會員之高爾夫球場與桿弟間之法律關係為何？是否屬於僱傭關係或委任關係，抑或其他種類之合作關係？（本院卷一第340頁），原告雖提出中華民國高爾夫球場事業協進會110年1月12日函復臺北高等行政法院之函文，說明略以：「揚昇球場有法院個案判定桿弟與球場為僱傭關係，基於行業特性，長久以來即為代收代付之委任關係，此為合作默契與慣例.....在現實之法律關係上亦無法以僱傭關係之方式管理桿弟，是揚昇球場未因法院判決而改變為僱傭關係。」（本院卷三第127頁）然查各高爾夫

球場與桿弟間之聘任僱傭情形各異，是否得由前揭協會之回函即可認定本件所涉及之僱傭關係，已有可議，是此部分之申請，本院認無必要。至原告向本院聲請調取楊○○等26人自98年起至106年止之綜合所得稅各類所得資料清單部分，然經核此類資料縱使調得呈現如楊○○等26人之勞工保險被保險人投保資料表所示而未有來自於原告方面所得，惟如前述，此仍屬原告否定雙方間有勞動契約關係而採行相關方式因應之結果，仍無從作為有利原告認定之依據，故本院認此部分聲請，應無必要，併予說明。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併此敘明。

八、結論：

原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。另第一審訴訟費用應由敗訴之原告負擔，爰宣示如主文第2項所示。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　30　　日

行政訴訟庭　法　官　張瑜鳳

以上正本係依原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實）。

其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳納上訴裁判費新臺幣3,000 元；如未按期補提上訴理由書，則逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　30　　日

書記官　林劭威

附表：

編號	姓名
1	楊○○
2	李○○
3	陳○○
4	楊○○
5	汪○○
6	許○○
7	徐○○
8	陳○○
9	施○○
10	向○○
11	陳○○
12	陳○○
13	鍾○○
14	胡○○
15	陳○○
16	陳○○
17	陳○○
18	葉○○
19	楊○
20	陳○○
21	陳○○
22	陳○○
23	呂○○

（續上頁）

24	許○○
25	許○○
26	王○○