

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

112年度簡字第71號

114年5月23日辯論終結

原告 佳福育樂事業股份有限公司

代表人 陳韻如

訴訟代理人 陳冠諭律師

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 李祐承

詹翔宇（兼送達代收人）

上列當事人間勞資爭議處理法事件，原告不服勞動部中華民國107年7月13日勞動法訴字第1070000657號訴願決定，向臺灣新北地方法院行政訴訟庭提起訴訟（繫屬案號：107年度簡字第104號），嗣因行政訴訟法於112年8月15日修正施行，乃經臺灣新北地方法院移送本院管轄，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

- 一、本件係因原告不服行政機關所為新臺幣（下同）50萬元以下罰鍰處分（本件罰鍰金額20萬元），依行政訴訟法第229條第2項第2款之規定，應適用同法第2編第2章之簡易訴訟程序。
- 二、原告起訴時，被告代表人原為朱立倫，嗣於民國107年12月25日變更為侯友宜，而新任代表人已於108年1月10日具狀聲明承受訴訟（見臺灣新北地方法院107年度簡字第104號行政

01 訴訟簡易訴訟事件卷宗〈下稱新北地院卷〉〈二〉第95頁、
02 第97至第100頁），核無不合，應予准許。

03 貳、實體方面：

04 一、爭訟概要：

05 緣原告所僱勞工許雙鳳等25人（含葉孟連、楊玉瑩、向麗
06 琴、楊愨、陳淑咩、陳麗玉及陳美娟等7人〈下稱楊玉瑩等7
07 人〉，均於原告經營之「幸福高爾夫球場」〈位於新北市林
08 口區，下或簡稱幸福球場〉工作）於106年10月23日（收文
09 日）向被告申請與原告間有關確認僱傭關係及提繳退休金等
10 勞資爭議調解案，被告受理後因於106年11月3日經調解而不
11 成立，被告乃於106年11月7日以新北府勞資字第1062102270
12 號函檢送調解會議紀錄予兩造（於106年11月9日合法送達原
13 告）；惟原告即於同年11月6日以楊玉瑩等7人向被告申訴為
14 由，公告自該日起不予排班，被告認原告涉及違反勞資爭議
15 處理法第8條規定，故以106年11月9日新北府勞資字第10622
16 29914號陳述意見通知書通知原告，而原告逾期並未陳述，
17 案經被告審認原告前揭所為係違反勞資爭議處理法第8條規
18 定，乃依同法第62條第1項規定，於106年11月24日以新北府
19 勞資字第1062327094號勞資爭議處理法罰鍰裁處書（下稱原
20 處分），處原告罰鍰20萬元。原告不服，提起訴願，經勞動
21 部以107年7月13日勞動法訴字第1070000657號訴願決定書
22 （下稱訴願決定）予以駁回，原告仍不服，遂提起本件行政
23 訴訟。

24 二、原告起訴主張及聲明：

25 （一）主張要旨：

26 1、按勞資爭議處理法第1條：「為處理勞資爭議，保障勞工
27 權益，穩定勞動關係，特制定本法。」、第3條前段：
28 「本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團
29 體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。」、第8
30 條：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該
31 勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利

01 於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其
02 他爭議行為。」、第62條第1項：「雇主或雇主團體違反
03 第八條規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰
04 鍰。」等規定，所謂之處理勞資爭議，係以受雇勞工與雇
05 主間所生之衝突為前提，如雙方關係並非僱傭關係時，並
06 非本法保障之範疇。

07 2、原處分及訴願決定無非係以：(1)原告與楊玉瑩等7人間約
08 定有漏班懲罰約定及桿弟排班情況係由原告所僱之桿弟主
09 任林玉惠參與介入，且桿弟工作地點係特定於原告經營之
10 幸福球場，認定楊玉瑩等7人對原告具有人格上從屬性；
11 (2)楊玉瑩等7人須從事除草、補沙、球道維護、教育訓練
12 及分組分工清掃環境，並受原告所訂之「球場使用規則」
13 所規範，而具有組織上從屬性；(3)原告代收轉付桿弟費，
14 僅係約定工資之計算方式，與楊玉瑩等7人間具有經濟上
15 從屬性，認定雙方具有僱傭關係，而原告於勞資爭議調解
16 期間未為楊玉瑩等7人排班為由，依照勞資爭議處理法第8
17 條及同法第62條第1項對原告裁罰20萬元之罰鍰；惟原告
18 與桿弟間之合作關係並非僱傭關係，且原告主觀上並無違
19 反勞資爭議處理法之故意或過失，茲析述理由如下：

20 (1)原告與楊玉瑩等7人是否適用勞資爭議處理法，端視原告
21 與楊玉瑩等7人間是否具有僱傭關係，然僱傭關係存在與
22 否，既屬私權法律關係之爭議，尚待普通法院民事庭之審
23 認，被告在普通法院民事庭為終局裁判前，不得率然認定
24 原告與楊玉瑩等7人間為僱傭契約而適用勞資爭議處理
25 法，逕行對原告裁罰：

26 ①按我國關於行政訴訟與民事訴訟之審判，依現行法律之
27 規定，係採二元訴訟制度，行政訴訟與民事訴訟分由不
28 同性質之行政法院及普通法院審理。關於因公法關係所
29 生之爭議，由行政法院審判，因私法關係所生之爭執，
30 則由普通法院審判，各有所司，不容混淆，為司法院釋
31 字第448、466號解釋理由書所明著。準此，可知我國係

01 採公私法二元審判體系，因公法關係所生之爭議，由行
02 政法院審判，因私法關係所生之爭執，則專屬普通法院
03 民事庭之認定權責。是觀諸勞資爭議處理法第1條、第3
04 條前段、第8條、第62條第1項等規定，均係以「受僱勞
05 工」與「雇主」間發生勞資爭議為先決問題，則在此先
06 決問題經民事法院之終局審認前，尚不得以勞資爭議處
07 理法第8條、第62條第1項等規定，逕予裁罰。

08 ②查原告與楊玉瑩等7人間，究屬委任關係或為僱傭關
09 係，核屬私法關係所生之爭執，準照前開司法院釋字第
10 448號解釋所揭禁之旨趣，應劃歸普通法院民事庭為終
11 局之認定。從而，葉孟連、楊玉瑩、向麗琴、陳麗雯、
12 楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、
13 吳怡臻、呂佳禧、陳麗玉及李雨純等14人（下稱葉孟連
14 等14人）既已於107年1月12日向臺灣臺北地方法院（民
15 事庭）提起確認僱傭關係存在之訴，並經臺灣臺北地方
16 法院以107年度重勞訴字第13號請求確認僱傭關係等事
17 件審理在案，則就原告與桿弟間私權法律關係之定性，
18 仍尚待民事法院之確定終局判決（嗣臺灣臺北地方法院
19 107年度重勞訴字第13號判決業已確認原告與桿弟間不
20 存在僱傭關係，並已確定在案）。是以，被告既係以原
21 告與桿弟間之私法關係具有僱傭法律關係為裁罰之基
22 礎，且訴願決定亦係以此為由而駁回原告之訴願，則在
23 普通法院民事庭為終局之判斷前，被告自不得以原告勞
24 資爭議調解期間未為楊玉瑩等7人排班為由，逕以原處
25 分對原告進行裁罰，合先敘明。

26 (2)退步言之，縱使假設被告得不經民事法院之裁判逕予裁
27 罰，然原告與楊玉瑩等7人間之法律關係，應屬委任契約
28 關係，被告未探究雙方簽訂委任契約之內容，以及原告僅
29 係代收轉付桿弟費等情節，率認雙方為僱傭契約關係，誠
30 有認事用法上之違誤：

31 ①按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而

01 言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞
02 務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授
03 權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完
04 成委任之目的。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞
05 務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞
06 務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘
07 地。兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同，最高
08 法院著有83年度台上字第1018號民事判決可稽。而解釋
09 契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約
10 之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探
11 求者，即不得反捨契約文字而更為曲解，最高法院並著
12 有17年度上字第1118號民事判例可資參照。故依照上開
13 實務見解，委任與僱傭之差別為受任人在受託事務上
14 是否具有自行裁量受託事務之權限，且契約之內容已明確
15 表示雙方當事人之真意時，如無其他需探求之事者，則
16 不得曲解文字而為其他解釋。

17 ②次按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一
18 方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而
19 由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之
20 從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主
21 企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義
22 務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，
23 即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為
24 該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生
25 產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，
26 初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具
27 有獨立之裁量權者迥然不同，最高法院分別著有81年度
28 台上字第347號、96年度台上字第2630號判決可資參
29 照。準此，雇主與服勞務之人間須符合人格從屬性、親
30 自履行、經濟上從屬性及組織上從屬性等要件，始成立
31 勞動基準法所規定之勞動契約。

01 ③查新北市政府勞工局於106年7月21日對原告副總經理邱
02 庚源所為之勞動檢查紀錄：「問：桿弟工作時間為何？
03 答：公司依桿弟進公司的順序給予桿弟編號，桿弟依編
04 號順序排班，…每日最早的班次為5點，一趟最常平均4
05 小時，2趟約8小時左右。」、「問：桿弟休假制度為
06 何？答：由桿弟自行決定，休假無排班即無收入。如當
07 天有排班卻無法到，可向公司知會請假，以電話通知即
08 可。…」、於106年11月22日對原告副總經理邱庚源所
09 為之勞動檢查紀錄、新北市政府勞工局於106年11月22
10 日對原告副總經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄：「桿弟
11 可自行選擇客戶…如桿弟不願意接待剛好輪到的客戶，
12 則可拒絕服務。」及106年11月22日對原告特助林玉惠
13 所為之勞動檢查紀錄：「客人不能選擇桿弟，但如桿弟
14 對該組客人不滿意可拒絕出班」等內容，更可知悉桿弟
15 是否服務客戶及選擇服務對象，原告均無權過問，桿弟
16 得依照自行喜好以裁量決定處理一定事務之方法及所欲
17 服務之對象，試問有何勞資成立之僱傭關係得任由勞方
18 自由選擇提供勞務之對象及方式？據此，桿弟既得自由
19 選擇上班時間、選擇服務對象，原告與桿弟間尚不具有
20 人格上之從屬性。另桿弟並非每日皆在幸福球場有固定
21 之排班時間，桿弟依其編號順序，僅在排班表有可能輪
22 到其排班之順序，方至球場輪班，一旦有擊球來賓至球
23 場時，輪班之桿弟則依序服務擊球來賓，通常服務時間
24 約為4小時，4小時後桿弟得立即離開球場回家，例外
25 的情形係當日擊球來賓人數眾多，桿弟服務完後，於有
26 可能輪到其值班時，才會選擇留在球場；且桿弟於排班
27 當日卻無法到場，僅須知會即可，倘若係一般公司勞工，
28 如未於工作日至工廠上班者，即構成曠職，反之，桿弟
29 如未於排班表之順序至球場輪班者僅由下一名順序之
30 桿弟遞補其順序服務擊球來賓，該名臨時未到場排班之
31 桿弟並不構成曠職。凡此均足見桿弟執行職務無須親自履

01 行，縱然有桿弟臨時請假未到場，亦得由下一順位之桿
02 弟遞補提供服務，顯見桿弟之工作無須親自由輪到值班
03 桿弟履行，僅需下一名順序之桿弟代理替補即足，其並
04 不具有勞務之專屬性甚明。

05 ④次查桿弟委任契約第2條：「乙方（桿弟）於甲方（原
06 告）球場服務來賓擊球之服務費為按件計酬，乙方同意
07 委託甲方向來賓收取，每月結算二次，十、二十五日代
08 收代付，付予乙方，有關稅捐問題均由乙方自理。」等
09 約定，並佐以新北市政府勞工局於106年11月22日對原
10 告副總經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄：「本公司與桿
11 弟間之報酬給付方式，僅係『代收代付』，意即客戶支
12 付的費用即內含桿弟費…。另本公司正職勞工係於每月
13 5日以合作金庫銀行轉帳上月1日至月底工資，以資區
14 別。」及新北市政府勞工局於106年11月28日對原告副
15 總經理邱庚源之訪談紀錄：「問：請問公司的報酬如何
16 給付？計算方式為何？答：桿弟費會依顧客是1袋到4袋
17 不等而有不同的價格，公司只是代收代付，桿弟須負責
18 客人刷卡的手續費。給付方式是每個月2次匯給其中1個
19 代表人的帳戶，再由那個人轉交給其他人，代表人是輪
20 流。」內容，可知桿弟之收入並非取決於原告之給付，
21 乃在於擊球來賓之給付，原告只是為桿弟代收款項，最
22 後再經由匯款轉交予桿弟共同指定之人統籌支付，中間
23 過程原告僅係代收代付爾，並無任何介入之情事，足見
24 雙方係基於平等、互助之合作關係，一方面由原告提供
25 媒介機會及代收代付之服務，他方面則由桿弟提供擊球
26 來賓桿弟服務，桿弟對於原告並無經濟上從屬性。是被
27 告未依有利不利一體注意原則，依職權調查對於原告有
28 利之事證，逕認前開代收代付僅為薪資給付方式之約
29 定，恐已扭曲雙方簽訂桿弟委任契約之真意，於法殊有
30 未合。

31 ⑤再者，關於訴願決定所謂：「訴願人對桿弟仍有『上下

01 班請確實打卡，未打卡者1個月內可有3次機會，超過罰
02 500元』、『球道不另行公布，突擊檢查，如未補砂或
03 果嶺草太多，菸蒂超過15支以上罰500元』等懲罰規
04 定」。惟參諸新北市政府勞工局於106年11月22日對原
05 告副總經理邱庚源之訪談紀錄：「問：請問桿弟基金如
06 何運作？答：均由桿弟自行推派桿弟劉玉蓮負責管理，
07 本公司並未介入…桿弟基金如何運用…本公司不知悉，
08 亦不介入…」、新北市政府勞工局於106年11月28日對
09 原告副總經理邱庚源之訪談紀錄：「若漏班的話，漏班
10 同仁會受到桿弟間公約的罰則。若是罰錢的話受處罰人
11 要自己交錢給桿弟基金管理者。不遵守的話，桿弟會向
12 公司反映，要公司別幫不遵守者排班」、「問：請問公
13 司是否有訂定相關懲處規範？貴公司的『幸福高爾夫球
14 場規則』規範對象有哪些人？若桿弟不遵守該規範會有
15 何結果？答：只有桿弟自己開會討論出來的公約…對桿
16 弟進行規範或懲處。球場規範是規範誰我不確定，應該
17 是客人和桿弟。桿弟違反那個規範的結果為何，因為我
18 沒看過那個規範，所以我沒辦法確定。」等內容，可知
19 對於桿弟如有漏班之情事，所為之相關懲罰均係出於桿
20 弟間自行訂立之規約，且佐以原告副總經理僅係知悉桿
21 弟間有自行約定規則，對於實際內容卻毫無所悉等情
22 節，益徵桿弟間所自行訂立之規約原告並無涉入，完全
23 係由桿弟間自行約定之自律規範。況對於違反桿弟規約
24 之罰款亦均係繳納至桿弟基金之內，而桿弟基金又是由
25 桿弟所共同推派之桿弟劉玉蓮負責管理，並由桿弟間自
26 行決定如何使用，原告自始至終均無從置喙，且「幸福
27 高爾夫球場球場規則」所規範之對象不僅僅係桿弟，尚
28 及於幸福球場之客人，故該球場規則僅為桿弟為方便渠
29 等作業遂自行訂立規則規範凡使用球場之所有桿弟與客
30 人，而訴願決定所謂之罰款處分及桿弟受球場規則使用
31 規則所規範，遽認原告與楊玉瑩等7人間具有人格從屬

01 性，顯係未盡職權調查之義務，於法容有未洽。

02 ⑥復見諸新北市政府勞工局於106年11月22日對原告副總
03 經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄：「本公司有提供桿弟
04 休息室，並交由桿弟自行管理，就本公司所知，桿弟們
05 會使用桿弟基金聘請清潔人員負責清潔休息室，如有使
06 用休息室需求的桿弟，則須按月給付公司租金，即500
07 元〈休息使用〉、2000元〈住宿使用〉…」、新北市政府
08 勞工局於106年11月28日對原告副總經理邱庚源之訪
09 談紀錄：「問：請問申訴人的工作地點及內容為何？
10 答：在林口幸福高爾夫球場，幫客人開電動球車、報距
11 離碼數、補客人挖的坑洞的沙、幫客人清點球桿、幫客
12 人判讀果嶺、因果嶺若有雜草影響客人判讀，所以桿弟
13 也要幫忙除草…桿弟要清潔自己的休息區，現在桿弟們
14 請了一個叫做謝麗娜的桿弟負責清潔，酬勞約是1個月
15 3,000元。如果沒有做好，桿弟們自己有訂公約規範懲
16 處方式，懲處方式我並不是很清楚…」等內容，可知無
17 論係除草、補沙、球道維護等，均係桿弟為擊球客戶所
18 為之服務，以輔助擊球客戶打球時之便利，其給付勞務
19 之對象並非原告。另就清潔休息室之情況，休息室係原
20 告出租予桿弟使用，桿弟對該休息室有使用權限，原告
21 無權過問，且休息室之清潔，並非對原告負有任何勞
22 務，而係其自己對於自行承租物所為之清潔行為，雙方
23 間不具有人格從屬性，至為灼然。

24 ⑦又徵諸新北市政府勞工局於106年11月22日對原告副總
25 經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄：「因本公司未介入桿
26 弟之間不定期會議，僅桿弟之間如有召開會議，並認有
27 向本公司反映事項之需求時，始邀請本公司派員討論…
28 原則上如有桿弟疏失造成客戶損失…客戶係逕向桿弟求
29 償，本公司並未介入…」內容，據此可知原告並未參與
30 桿弟間所召開之會議，僅在桿弟認為有必要與原告共同
31 進行討論時，經桿弟之要求，原告始派員前往參與會

01 議。且就桿弟造成客戶損失時，本於委任契約各自獨立
02 作業，原告亦毋需為桿弟負擔其故意或過失之責，凡此
03 均在在足徵桿弟並未納入原告之組織體系內。是原處分
04 及訴願決定，僅以工作地點，率認原告與桿弟間具有組
05 織上從屬性，自有認事用法之疏誤。

06 ⑧綜上所述，實質探究原告與桿弟楊玉瑩等7人間之法律
07 關係，原告與桿弟間並無人格、組織、經濟從屬性及親
08 自履行等要件，尚難逕認雙方屬於僱傭契約關係。

09 (3)姑先不置論本件原告在客觀上是否有違反勞資爭議處理法
10 第8條之義務，然原告對於違反前開規定並無主觀上之故
11 意及過失，被告先以錯誤之事實基礎，率認原告與楊玉瑩
12 等7人間具有僱傭契約關係，逕為裁罰，訴願決定復僅以
13 原告違反強制規定為由，遽認原告有主觀上之過失，於法
14 未合：

15 ①按違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予
16 處罰，行政罰法第7條定有明文。而所謂故意，可資分
17 為「直接故意」與「間接故意」，「直接故意」係指行
18 為人對於構成違反行政法上義務之事實及該事實係屬違
19 反行政法上義務，明知並有意使其發生者；「間接故
20 意」係指行為人對於構成違規之事實，預見其發生而其
21 發生並不違背其本意，且知悉該事實係屬違反行政法上
22 義務者而言；又所謂過失，亦可資分為「無認識之過
23 失」及「有認識之過失」，而「無認識之過失」係指行
24 為人雖非故意，但按其情節應注意，並能注意，而不注
25 意者；有認識之過失則指行為人對於構成違規之事實，
26 雖預見其能發生而確信其不發生者而言，為最高行政法
27 院107年度判字第399號、105年度判字第514號判決所明
28 揭。

29 ②次按，行政法律關係之相對人因行政法規、行政處分或
30 行政契約等公權力行為而負有公法上之作為或不作為義
31 務者，均須以有期待可能性為前提。是公權力行為課予

01 人民義務者，依客觀情勢並參酌義務人之特殊處境，在
02 事實上或法律上無法期待人民遵守時，上開行政法上義
03 務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於無法
04 期待其遵守義務之情況下，為其不得已違背義務之行
05 為，背負行政上之處罰或不利益。是以行政法上之期待
06 可能性原則，為人民對公眾事務負擔義務之界限，最高
07 行政法院分別著有102年度判字第611號、107年度判字
08 第336號判決可供參照。

09 ③姑先不置論本件原告在客觀上是否違反勞資爭議處理法
10 第8條規定，原告主觀上對於違反上開規定亦無故意或
11 過失。蓋參諸桿弟委任契約之契約名稱即為「委任合約
12 書」，復參酌契約內容「甲方（原告）同意乙方（桿
13 弟）經營幸福高爾夫球場（以下簡稱本球場），基於本
14 合約書同意乙方得於本球場向擊球來賓提供服務，並向
15 擊球來賓收取服務費。乙方同意委託甲方（原告）代為
16 處理前述服務費之收支事宜（內含桿弟球車維修費
17 用），茲經雙方同意訂定下列委任事項，以茲共同遵
18 守。」、第2條：「…乙方同意委託甲方向來賓收取，
19 每月結算二次，十、二十五日代收代付，付予乙方，有
20 關稅捐均由乙方自理。」等條款，並佐以新北市政府勞
21 工局於107年1月25日對原告人事行政陳素娟所為之勞動
22 檢查紀錄：「本公司自成立迄今，均未要求桿弟登載出
23 退勤時間，係因本公司認桿弟為委任關係。而之前所提
24 供簽到簿僅係代表桿弟已到球場，可按順序排班，並無
25 其他意義，亦未登載離開時間。」等內容，足見原告之
26 認知始終為委任契約，主觀上尚無從認知到與楊玉瑩等
27 7人間屬於勞資爭議處理法第1條及第3條所規定之雇主
28 與受僱勞工之關係，更無從獲悉其終止委任契約將違反
29 勞資爭議處理法第8條及第62條第1項規定，故原告不具
30 有違反義務之主觀上故意，至為明確。

31 ④再者，原告與楊玉瑩等7人間勞務契約究屬委任關係或

01 為僱傭契約關係，核屬私法關係所生之爭執，依照司法
02 院釋字第448、466號解釋所揭櫫之旨趣，應劃歸普通法
03 院民事庭為終局之審認。從而，葉孟連等14人既已於10
04 7年1月12日向臺灣臺北地方法院提起確認僱傭關係存在
05 之訴，並經臺灣臺北地方法院以107年度重勞訴字第13
06 號確認僱傭關係存在事件審理在案，在普通法院民事庭
07 就此私權爭議為終局之確定判決前，原告對於雙方間之
08 法律關係僅可預見並期待屬於桿弟委任契約所表彰之委
09 任關係。更何況，實際上雙方亦係以委任關係之合作模
10 式互相配合，且參照國內高爾夫球場與桿弟之間合作模
11 式及商業習慣，均係以委任契約關係之方式互利共生，
12 原告主觀上根本無法預見並期待雙方之法律關係屬於僱
13 傭關係，更遑論預期有勞資爭議處理法第8條所規定不
14 得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為
15 其他不利於勞工行為之義務。依照前開最高法院102年
16 度判字第611號、107年度判字第336號判決所揭示之意
17 旨，本件原告對於上開義務之負擔，主觀上不僅無法預
18 見、亦無期待可能性，原告並無違反勞資爭議處理法第
19 8條之過失可言，自不得任令原告背負勞資爭議處理法
20 第62條第1項所定之罰鍰處分；再者，原告與葉孟連等1
21 4人就此私法上之爭議問題，臺灣臺北地方法院既以107
22 年度重勞訴字第13號民事判決認定原告與葉孟連等14人
23 間為委任及承攬之混合契約，客觀上原告與楊玉瑩等7
24 人間之法律關係確實並非僱傭關係，原告主觀上自無從
25 預見被告得另行反於民事庭認定之期待可能性；更何
26 況，臺灣臺北地方法院民事庭先後函詢中華民國高爾夫
27 球場事業協進會有關高爾夫球場經營者與桿弟間之法律
28 關係為何，中華民國高爾夫球場事業協進會分別以108
29 年1月10日高球場琅字第108000001號函稱：「根據本會
30 過往經驗，高爾夫球場經營者方及桿弟方，無論雙方協
31 議以委任、承攬、代收代付或其他種類之合作關係簽訂

01 契約，雙方均無意願且以無勞資僱傭關係的方式進行合
02 作」等語、110年1月12日高球場琅字第110000004號函
03 稱：「經查詢揚昇球場，雖因有法院個案判決桿弟與球
04 場為僱傭關係，然因高爾夫運動產業，球場與桿弟間之
05 法律關係，基於行業特性之緣故，數十年來球場與桿弟
06 間關係之合作實務狀況，長久以來即為代收付之委任關
07 係，此為球場與桿弟間長期合作默契及慣例。桿弟長期
08 均自治管理，桿弟不同於球場員工其勞工保險係以職業
09 工會為投保單位，自球場所取得之代收代付金額所得類
10 別為其他所得，且桿弟根本不欲受球場指揮監督，縱有
11 前開個案判決之案例，在現實之法律關係上亦無法以僱
12 傭關係之方式管理桿弟，是揚昇球場未因法院判決而改
13 變為僱傭關係。」等語，足見以非僱傭關係之模式進行
14 合作乃高爾夫球業界多年慣行之事實，且為高爾夫球場
15 經營者與桿弟間所確信。從而，原告基於高爾夫球產業
16 之商業習慣、經驗及雙方之意願，與楊玉瑩等7人亦係
17 以非僱傭關係之委任契約進行合作，由原告媒介其等提
18 供桿弟服務予擊球來賓，並代收代付桿弟費用，互相配
19 合，原告主觀上根本無從預見並期待雙方間屬於僱傭契
20 約關係。

21 ⑤綜上，姑不論原告客觀上是否於勞資爭議調解期間不得
22 終止與桿弟間合作契約之義務，依據桿弟委任契約之內
23 容，及雙方實際上之合作情形，原告主觀上自始至終均
24 認為原告與桿弟之間法律關係屬於委任契約關係，且縱
25 使葉孟連等14人業已向臺灣臺北地方法院民事庭提起確
26 認僱傭關係存在之訴，然在普通法院民事庭為終局之裁
27 判前，原告尚無法預見本件屬勞資爭議處理法第8條之
28 適用範圍。是以，原告亦不具有主觀上違反勞資爭議處
29 理法第8條之故意或過失，依行政罰法第7條第1項規
30 定，被告自不得依勞資爭議處理法第62條第1項規定，
31 對原告裁處20萬元之罰鍰。

01 3、據上，幸福球場桿弟所給付勞務之對象實為擊球來賓，而
02 非原告，原告亦僅係受桿弟之委任提供媒合機會及代收代
03 付桿弟費之服務，且桿弟得選擇服勞務之對象、出勤之時
04 間、自行訂立自律規則，原告無從置喙，凡此在在足徵雙
05 方之法律關係，無論係形式或實質上均非僱傭契約，惟被
06 告於作成原處分前，竟未依職權詳實調查原告與桿弟間之
07 法律關係，逕使原告蒙受不利裁罰，訴願機關亦未查原處
08 分之謬誤，而駁回原告之訴願，殊有未當。又因原告自始
09 至終均認為其與桿弟間法律關係屬於委任契約關係，對於
10 勞資爭議調解期間不得違反勞資爭議處理法第8條規定，
11 並無預見及期待可能性，被告率以原處分裁罰原告，且訴
12 願決定亦僅有以原告違反強制規定為由，疏未審酌主觀上
13 之故意與過失，自有認事用法之疏誤甚明。

14 4、按「所謂『勞工』係謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，
15 所謂『雇主』謂僱用勞工之事業主、事業經營負責人或代
16 表事業主處理有關勞工事務之人，所謂『勞動契約』，係
17 謂約定勞雇關係之契約，勞動基準法第二條第一、二、六
18 款分別定有明文。勞動基準法所規定之勞動契約，係指當
19 事人之一方，從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動
20 力，而由他方給付報酬之契約。是勞動契約之勞工與雇主
21 間具有使用從屬及指揮監督之關係，「從屬性」實為勞動
22 契約之最大特色，所謂從屬性，是指勞動者在繼續的勞務
23 提供中需服從雇主業務之指揮監督。換言之，勞動者整個
24 勞務之提供係在雇主之從屬關係中進行，從屬性之程度，
25 即在勞務過程中勞動者需服從雇主之指揮監督程度，在現
26 實之勞動關係，亦有相當不同之差異，因此從屬性乃相對
27 性之概念。經查：被告公司主張原告上、下班無需打卡，
28 無固定之工作時間（有時一日工作十幾小時），沒有至球
29 場排班只是放棄其擔任桿弟之機會，若沒有到球場排班也
30 沒有曠職及扣薪水之問題，被告公司不能將原告調至其他
31 部門工作，業經證人楊崇志（即被告公司之經理）到庭證

01 述明確（見本院92年7月30日言詞辯論筆錄），復為原告
02 所不爭，堪信被告之主張為真實。再者桿弟在擔任桿弟工
03 作時，應受擊球球員之指揮，並非受被告公司之指揮，兩
04 造間並無指揮監督之從屬關係。」（參照臺灣南投地方法
05 院92年度勞訴字第1號民事判決）。

- 06 5、觀諸新北市政府勞工局於106年7月21日對原告副總經理邱
07 庚源所為之勞動檢查紀錄：「問：桿弟工作時間為何？
08 答：公司依桿弟進公司的順序給予桿弟編號，桿弟依編號
09 順序排班，…每日最早的班次為5點，一趟最常平均4小
10 時，2趟約8小時左右。」、「問：桿弟休假制度為何？
11 答：由桿弟自行決定，休假無排班即無收入。如當天有排
12 班卻無法到，可向公司知會請假，以電話通知即可。
13 …」、原告人事行政陳素娟之勞動檢查紀錄記載「本公司
14 自成立迄今，均未要求桿弟登載出退勤時間，係因本公司
15 認桿弟為委任關係。而之前所提供簽到簿僅係代表桿弟已
16 到球場，可按順序排班，並無其他意義，亦未登載離開時
17 間。」等紀錄內容，足徵幸福高爾夫球場桿弟並非每日皆
18 有固定排班時間，桿弟依其編號順序，僅在排班表有可能
19 輪到其排班之順序，方至球場輪班，通常服務時間約為4
20 小時，4小時後桿弟得立即離開球場回家，例外的情形係
21 當日擊球來賓人數眾多，桿弟服務完後，於有可能輪到其
22 值班時，才會選擇留在球場，且桿弟於排班當日卻無法到
23 場，僅須知會即可。再者，桿弟如未於排班表之順序至球
24 場輪班者僅由下一名順序之桿弟遞補其順序服務擊球來
25 賓，該名臨時未到場排班之桿弟並不構成曠職。凡此均足
26 見桿弟執行職務無須親自履行，縱然有桿弟臨時請假未到
27 場，亦得由下一順位之桿弟遞補提供服務，顯見桿弟之工
28 作無須親自履行，僅需下一名順序之桿弟代理替補即足。
- 29 6、又參諸桿弟之簽到簿（按此簽到簿並非原告所要求，且與
30 一般員工之打卡行為不同，僅係利於原告依照順序媒介擊
31 球來賓客戶之用），桿弟進場時間及離場時間並無固定之

01 規律可言，多有中午、下午才到場，或中午左右即已離去
02 之情形，反觀原告之人事管理規章之內容，對於真正從屬
03 於原告之員工，均訂有「固定」之工作時間及每日時數，
04 可見桿弟並未納入原告之組織體系內，否則即應受原告之
05 人事管理規章之拘束，而於固定時間到場提供勞務。是幸
06 福球場之桿弟與原告之間，亦不具有組織上從屬性。此
07 外，幸福球場桿弟從事除草、補沙、球道維護等作業，係
08 為協助擊球來賓在良好完善環境下進行判讀果嶺進行高爾
09 夫球運動，其所提供勞務之對象並非原告，而係擊球來
10 賓。蓋倘因桿弟未從事前開維護作業，導致擊球來賓無法
11 順利有效完成擊球動作，將使擊球來賓降低至幸福高爾夫
12 球場消費之意願，同時將直接影響桿弟排班數量，雙方間
13 屬於互利共生之合作關係，更何況，縱使有所謂罰款之約
14 定，亦係由桿弟自行繳交至桿弟自行管理之桿弟基金內，
15 足徵桿弟自行係基於維護服務品質而從事前開作業，此並
16 有新北市政府勞工局於106年11月28日訪談原告副總經理
17 邱庚源：「若漏班的話，漏班同仁會受到桿弟間公約的罰
18 則。若是罰錢的話受處罰人要自己交錢給桿弟基金管理
19 者」之紀錄可稽。準照臺灣南投地方法院92年度勞訴字第
20 1號民事判決所明揭之意旨，原告與桿弟間並不具備僱傭
21 法律關係之勞務專屬性及指揮監督從屬性甚明。

22 7、葉孟連等14人向臺灣臺北地方法院提起確認僱傭關係存在
23 之訴，經該庭長達4年期間詳實調查審理後，業以107年度
24 重勞訴字第13號判決原告全部勝訴在案，該判決就原告與
25 桿弟間之契約關係並以：(1)就人格上從屬性部分，原告未
26 制定任何桿弟工作規則及罰則用以管理、拘束幸福球場桿
27 弟，相關罰則均係桿弟自行基於全體自治，共同開會制
28 定，且葉孟連等14人得自由支配服務時間，具有高度彈性
29 及自主性，原告與葉孟連等14人間自無人格上從屬性。(2)
30 就經濟上從屬性部分，原告與葉孟連等14人係約定案件計
31 酬，渠等服務客戶越多報酬越高，屬其等自身價值及服務

01 意願決定收入之多寡，而重於一定工作之完成為給付酬金
02 之對價，與僱傭關係中收取固定薪資之情況不同，又原告
03 為桿弟代收桿弟費，嗣後轉交負責收款之桿弟，該收款之
04 桿弟再分別轉付予桿弟，原告僅係單純代收轉付，並無介
05 入核算各別桿弟每月服務件數所應收取之報酬，況桿弟係
06 本於其等對於高爾夫球禮儀及規則等專業知識，輔助球客
07 進行高爾夫球運動，非為原告服勞務，原告與渠等14人間
08 無經濟上從屬性。(3)就組織上從屬性部分，桿弟回填草
09 皮、補沙、拔草等工作均係代球客為之，屬於桿弟為球客
10 服務內容之一部，而桿弟如怠於進行上開工作，僅係依桿
11 弟所自行制定之工作規則罰款，罰款均係進入桿弟之回收
12 瓶基金，顯非由原告所處罰及收取罰款，況原告對於維護
13 高爾夫球場乙事，原告自行設有場務部門進行負責等理
14 由，認定原告與桿弟間欠缺人格、經濟及組織上之從屬
15 性，原告與桿弟間之契約關係核為委任與承攬之混合契
16 約，而不存在僱傭契約關係，依前說明，桿弟自非原告之
17 勞工，尚無勞資爭議處理法之適用。

- 18 8、徵之桿弟委任契約前言：「甲方（按：即原告）同意乙方
19 （按：即幸福球場桿弟）經營幸福高爾夫球場（以下簡稱
20 本球場），基於本合約書同意乙方得於本球場向擊球來賓
21 提供服務，並向擊球來賓收取服務費。乙方同意委託甲方
22 代為處理前述服務費之收支事宜（內含桿弟球車維修費
23 用），茲經雙方同意訂定下列委任事項，以茲共同遵
24 守。」、桿弟委任契約第2條：「…乙方同意委託甲方向
25 來賓收取，每月結算二次，十、二十五日代收代付，付予
26 乙方，有關稅捐均由乙方自理。」等條款所彰顯之文義，
27 復佐以證人李雨純、林玉惠、李明月於臺灣臺北地方法院
28 107年度簡字第160號勞工保險及就業保險罰鍰事件之證
29 詞，足見原告與桿弟間，早於91年即有基於雙方意思表示
30 之合致，以委任契約之方式進行合作，亦即由原告媒介桿
31 弟提供服務予擊球來賓，並代收代付桿弟服務費，而98年

01 以後，原告與桿弟固然不一定均有簽止「書面」之委任契
02 約，惟按民法第153條第1項規定，當事人互相表示意思一
03 致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，倘表意人之
04 舉動或其他情事，依社會通念，足以間接推知其效果意思
05 者，即可認為默示之意思表示（最高法院97年度台上字第1
06 510號民事判決意旨參照）。從而，無論係契約文義抑或
07 原告與桿弟間意思表示之真意，均係以委任契約關係之方
08 式進行合作，是以，桿弟委任契約之文字業已充分表彰當
09 事人雙方之真意，訴願機關自不得反捨契約文字而更為曲
10 解。

- 11 9、又依新北市政府勞動檢查處對原告副總經理邱庚源及林玉
12 惠所為之勞動檢查紀錄，並參以證人李雨純、林玉惠、李
13 明月於臺灣臺北地方法院107年度簡字第160號勞工保險及
14 就業保險罰鍰事件之證詞及證人林玉惠於臺灣臺北地方法
15 院107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係存否事
16 件之證詞，可見幸福球場桿弟並非每日皆有固定排班時
17 間，桿弟依其編號順序，僅在排班表有可能輪到其排班之
18 順序，方至球場輪班，通常服務時間約為4小時，4小時後
19 桿弟得立即離開球場回家，例外的情形係當日擊球來賓人
20 數眾多，桿弟服務完後，於有可能輪到其值班時，才會選
21 擇留在球場，且桿弟於排班當日卻無法到場，僅須知會即
22 可；又桿弟如未於排班表之順序至球場輪班者僅由下一名
23 順序之桿弟遞補其順序服務擊球來賓，此亦有106年10月2
24 6日桿弟意見表記載：「教練帶小朋友教打球，服務兩人
25 比四人時間長，為何教練不用開本子，教球也有揮球的動
26 作。拒絕服務」等語可考，顯見桿弟之工作無需親自履
27 行，僅需下一名順序之桿弟代理替補即足。是桿弟是否服
28 務客戶及如何選擇之服務對象，原告均無權過問，桿弟得
29 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
30 之對象。且自前開證人證述以觀，桿弟係以表決之方式自
31 行訂立桿弟自治公約、守則或相關罰則，並委託、授權證

01 人林玉惠代為以其等自行開會訂定之自律規章，對桿弟進
02 行告誡、處罰，並進行協調排班等事宜，若因違反桿弟自
03 治公約或罰則而有罰款，亦均係繳納至桿弟基金之內而桿
04 弟基金又是由桿弟所共同推派之桿弟劉玉蓮負責管理運
05 用。甚且，由於桿弟係具有高度專業性之職業，有關桿弟
06 之考核、陞遷等事宜，亦因原告與桿弟雙方間係成立委任
07 之合作契約關係，雙方本於互信、互相尊重之基礎，桿弟
08 之分級或陞遷乃係由原告與桿弟共同評鑑、考核，益徵原
09 告與桿弟間不具有實質上之指揮監督關係。況參酌桿弟之
10 簽到簿，桿弟進場時間及離場時間並無固定之規律可言，
11 多有接近中午才到場或中午左右即已離去之情形，反觀原
12 告人事管理規章之內容，對於真正從屬於原告之員工，均
13 訂有「固定」之工作時間及每日時數，足徵桿弟並未納入
14 原告之組織體系內，否則即應受原告人事管理規章之拘
15 束，而於固定時間到場提供勞務。基此，桿弟既得自由選
16 擇上班時間、選擇服務對象，且自行管理處罰，並共同參
17 與考核及評鑑，依實務見解，原告與桿弟間，尚不具備僱
18 傭法律關係之勞務專屬性、人格上及組織上之從屬性甚
19 明。此外，參諸勞工保險條例第6條第1項第7款：「年滿
20 十五歲以上，六十五歲以下，無一定雇主或自營作業而參
21 加職業工會者，應以其所屬團體為投保單位，參加勞工保
22 險為被保險人。」、勞工保險條例施行細則第11條第1
23 項：「所稱無一定雇主之勞工，指經常於三個月內受僱於
24 非屬同條項第1款至第5款規定之二個以上不同之雇主，其
25 工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固
26 定者。」、同條第2項：「所稱自營作業者，指獨立從事
27 勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作
28 者。」等規定，幸福球場桿弟均係以自營作業者身分，於
29 新北市高爾夫球場服務職業工會為投保單位投保，且會員
30 加保資格亦經覈實審核，此有新北市高爾夫球場服務職業
31 工會107年3月29日函覆臺灣臺北地方法院北院忠民乙107

重勞訴13字第1070006630號函可稽。故而，原告與桿弟間確實並無僱傭關係中之人格及組織上從屬性等特性存在。

10、參諸新北市政府勞動檢查處對原告副總經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄及證人李雨純、林玉惠、李明月於臺灣臺北地方法院107年度簡字第160號勞工保險及就業保險罰鍰事件之證詞及證人林玉惠於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係存否事件之證詞，可知幸福球場桿弟並無底薪，亦無最低業績之要求，其等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，並無任何介入之情事，故而，信用卡刷卡之手續費，仍係由桿弟自行負擔，此有106年11月1日至同年月15日桿弟費月報表足參，且桿弟係自行申報其服務所得，無須經由原告之扣繳、申報。再者，就清潔休息室之情況，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。又幸福球場場地仍係由原告進行養護，幸福球場桿弟係為維護其等服務擊球來賓之品質，以增進擊球來賓到幸福球場消費之意願，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，桿弟在原告之幸福球場場地維護上，並不具有必然存在之必要性。凡此在在足徵原告與桿弟雙方間係基於平等、互助之合作關係，一方面由原告提供媒介機會及代收代付之服務，他方面則由桿弟提供擊球來賓桿弟服務，且無論係除草、補沙、球道維護等，均係桿弟為擊球客戶所為之服務，以輔助擊球客戶打球時之便利，其給付勞務之對象並非原告。是以，原告與桿弟間確實不存在經濟上從屬性，至為灼然；且參照R&A(The Royal and Ancient Golf Club)高爾

01 夫規則，可知球員不僅有將自己及附近由別人所造成的所
02 所有凹洞及腳印耙平及填補之義務，亦須在擊球後修復其所
03 造成之草皮斷片坑及該洞果嶺上因球的撞擊所造成的任何
04 損害，以利後續球員之使用，而桿弟則係受球員僱用，依
05 規則協助球員之人員，於比賽中若桿弟有違規之情形，將
06 責罰於球員本身，猶如球員之手足。從而，原告經營幸福
07 球場縱需提供合宜場地予球員，然各球員於從事高爾夫球
08 運動之過程中，依照規則其本身有即時維護場地之義務，
09 桿弟既為協助球員之人，並視為球員之手足，則個別桿弟
10 本須依照球員之指示恢復場地，抑或係前一球員未即時恢
11 復場地而受球員指示推行修復。

- 12 11、觀諸證人劉玉蓮於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第1
13 3號確認僱傭關係存否事件之證詞，當可獲悉幸福球場桿
14 弟係以表決之方式自行訂立桿弟自治公約、守則或相關罰
15 則，違反桿弟自治公約或罰則之罰款，亦均係繳納至桿弟
16 基金（按：證人劉玉蓮稱之為「回收瓶基金」）內。而桿
17 弟基金又是由桿弟所共同推派之證人劉玉蓮負責管理運
18 用，至於桿弟基金之使用方式，均係由桿弟自行使用或以
19 過年紅包、中秋禮金、元宵節禮金等名義給付予桿弟或平
20 時曾幫助桿弟之人，甚至於桿弟基金金額不足使用時，則
21 係由證人劉玉蓮以自己之金錢代墊之，原告對於桿弟基金
22 均無從置喙，而證人劉玉蓮於使用桿弟基金時，雖曾向林
23 玉惠討論，惟證人劉玉蓮僅係自己深怕於使用桿弟基金
24 時，遭到他人質疑，因此由桿弟委請林玉惠於證人劉玉蓮
25 使用桿弟基金時作為見證人，以杜絕使用桿弟基金時之爭
26 議，而上開委託情形，原告自始至終均未參與。據此，桿
27 弟之自律規定均係由渠等自行制訂，原告並未涉入，上開
28 自律規定對桿弟所為之罰款，原告亦無權過問，桿弟自無
29 須聽命於原告，足徵原告與桿弟間並不具有實質上之指揮
30 監督關係，雙方間自不存在僱傭關係。復揆之證人李明月
31 於臺灣臺北地方法院107年度簡字第160號勞工保險及就業

01 保險罰鍰事件之證詞，並參之桿弟之服裝所標識之字樣為
02 「SF」、「三花棉業」，可知幸福球場桿弟自始至終即無
03 納入原告之組織體系內，否則桿弟在幸福球場為擊球客戶
04 服務時，應身著標識「佳福」或「幸福高爾夫球場」等文
05 字之服裝，而非「SF」、「三花棉業」，顯見無論原告抑
06 或桿弟均明確知悉彼此間不存在僱傭關係。

07 (二) 聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

08 三、被告答辯及聲明：

09 (一) 答辯要旨：

- 10 1、按勞資爭議處理法第8條之立法意旨，係在保障勞工合法
11 之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭
12 議事件擴大。故該條前段規定，勞資爭議在調解、仲裁或
13 裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終
14 止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，合先敘明。
- 15 2、行政機關與行政法院就本件原告與桿弟間之法律關係屬性
16 為何，有其獨立認定權責，不受民事法院判決所拘束。按
17 民事訴訟法採取辯論主義及當事人進行主義，與行政訴訟
18 法第125條第1項及第133條前段揭櫫我國行政訴訟第一審
19 為事實審，採職權探知主義迥然有別。若認應受前揭民事
20 法院判決之拘束，此例一開，無異變相鼓勵欲規避行政法
21 上義務及責任之行為人，先採取民事訴訟程序途徑，藉由
22 捨棄、認諾、甚或「消極應訴」、刻意選擇「友善」之訴
23 訟對造等表面上「合法」，而民事法庭無法查證之方式取
24 得對其有利之民事確定判決後，再執應尊重民事確定判決
25 效力或私法事實應由民事法院判決認定為理由，要求行政
26 機關及行政法院應受前揭民事判決所認定事實之拘束，據
27 以規避其應負行政法上義務及責任，此絕非最高行政法院
28 32年判字第18號判決揭櫫行政權及司法權分立國家通例之
29 意旨。其次，行政法院本得分別個案情狀，斟酌全辯論之
30 意旨及卷內調查證據之結果，本於經驗法則及論理法則適
31 用法律以為論斷，無受民事法院判決認定之拘束。

- 01 3、再按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，
02 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方
03 給付報酬之契約。勞動契約當事人之勞工，通常具有下列
04 特徵：(1)人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從
05 雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不
06 得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人非為自己之營
07 業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。(4)納入雇方生
08 產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護
09 勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，
10 只要有部分從屬性，即足成立（參照最高法院92年度台上
11 字第2361號判決意旨）。
- 12 4、針對人格從屬性，應以雇主對特定勞工是否「保有」如何
13 達成勞務目的之指揮功能，做為判斷標準，非在強調「實
14 際」指揮監督權的行使。換言之，不行使指揮監督權或弱
15 化行使指揮監督權，與不能行使指揮監督權，兩者本質不
16 同，並不能等同視之。本件依據原告提供楊玉瑩等7人
17 上、下班簽到簿所載，渠等上、下班皆有簽名並註明出退
18 勤時間，原告雖主張沒有強制規定上下班時間，然渠等如
19 有漏班情形，仍會受有罰款處分（如1個月超過3次以上未
20 簽到，罰扣500元）；此外，有關桿弟的排班事宜，亦有
21 原告所僱勞工林玉惠的參與介入。針對上述情事，即便罰
22 款係歸入桿弟指定帳戶由桿弟自行運行，未由原告收受享
23 有，或原告對桿弟排班的介入程度輕微，均無礙於具有人
24 格從屬性的認定結果。再者，桿弟的工作地點係特定在原
25 告所經營之高爾夫球場內，原告亦表示係依客戶預約組數
26 表，由所雇勞工（即桿弟主任）林玉惠依照桿弟編號順序
27 排班，渠等再至球場等候服務擊球的消費者，若渠等無法
28 配合排班則須請假（如有休假人員須填請休登記簿，准假
29 會依申請先後核准）。另依桿弟值日生記錄表所載，渠等
30 尚須經分組分工清掃環境，並依原告指派從事除草、補
31 沙、球道維護（如責任區保養記錄表所載，且針對未補沙

01 或果嶺雜草過多，及菸蒂超過15支以上，亦訂有罰款規
02 定）及教育訓練（未準時到場者，依責任班漏班規則懲
03 處），難謂桿弟未有從屬原告提供職業上勞動力情形。

04 5、有關組織從屬性的認定，若勞務給付行為已構成事業經營
05 整體的一部分，並為事業經營過程中必要的一環，而非事
06 業經營的附屬，即構成組織從屬性。桿弟的勞務給付行為
07 客觀上本係原告經營高爾夫球場不可或缺的一環，桿弟在
08 原告經營之高爾夫球場內提供勞務，實質上亦受到原告的
09 經營規範所影響，自應認定屬勞動契約下的勞工。

10 6、至桿弟服務擊球消費者後，由原告先行向擊球消費者收取
11 「桿弟費」，再轉而支付桿弟作為在球場提供勞務之對
12 價，僅為原告與桿弟間約定工資的計給方式，本質仍為桿
13 弟因工作所獲得報酬，實際上亦無負擔原告的經營風險，
14 自有經濟上的從屬性。

15 7、原告稱於98年間與桿弟間簽立係委任契約…等等。查契約
16 應以當事人立約當時之真意為準，而真意何在，又應以過
17 去事實及其他一切證據資料為斷定之標準，不能拘泥文字
18 致失真意（參照最高法院19年上字第453號判例意旨）。
19 原告雖提出桿弟委任合約書，載明「…基於本合約書同意
20 乙方（桿弟）得於本球場向擊球來賓提供服務，並向擊球
21 來賓收取服務費。乙方（桿弟）同意委託甲方（上訴人）
22 代為處理前述服務費之收支事宜…」，惟關於該契約定
23 性，仍應依前揭判例意旨，解釋兩造訂約真意後決之，尚
24 不得拘泥契約文字使用「委任」，即論斷兩造間係委任契
25 約關係，並非僱傭契約關係。

26 8、再按勞動部（前行政院勞工委員會）101年4月16日勞資3
27 字第1010125649令略以：「…一、調解期間：指直轄市或
28 縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事
29 人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申
30 請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。…」及100年1
31 1月15日勞資3字第1000091880號函略以：「…二、有關勞

01 資爭議處理（包括調解、仲裁及裁決）期間，勞資雙方如有
02 有違反勞資爭議處理法第8條之違法行為認定及第62條之
03 裁罰，其裁罰機關疑義，本會100年10月25日勞資3字第10
04 00088086號函略以：該違法行為之裁罰，無待調解方案、
05 仲裁判斷或裁決決定之作成，依行政罰法第29條第1項規
06 定，違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地...之
07 直轄市、縣（市）主管機關管轄。」。查楊玉瑩等7人於1
08 06年10月23日向被告提出調解申請，被告於106年11月3日
09 召開調解會議，因資方不同意調解方案，故本件調解不成
10 立。被告於106年11月7日以新北府勞資字第1062102270號
11 函送會議紀錄，並於106年11月9日投遞成功在案，本件勞
12 資爭議調解期間自106年10月23日楊玉瑩等7人提起勞資爭
13 議調解申請開始，並至106年11月9日調解紀錄送達原告之
14 日終止。惟原告於調解程序終結前，即106年11月6日以楊
15 玉瑩等7人向被告申訴為由，自即日起不予排班，並有106
16 年11月6日公告可資為證。原告於勞資爭議調解期間公告
17 楊玉瑩等7人自即日起不予排班之處分，實已生影響楊玉
18 瑩等7人之不利效果，故原告之主張，尚難執為免責之論
19 據。原告主張其主觀上不具有故意或過失之行政罰主觀構
20 成要件，亦即原告主觀上無可非難性及可歸責性云云，要
21 無可取。

22 9、原告主張臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13號民事
23 判決認定原告與桿弟間為「委任及承攬之混合契約關係」
24 云云；惟行政法院就本件原告與桿弟間之法律關係屬性為
25 何，有其獨立認定權責，不受民事法院判決所拘束：

26 (1)按我國民事訴訟係採當事人進行主義及辯論主義原則，法
27 院以當事人主張之事實及提供之訴訟資料，以為裁判之基
28 礎；關於事實之認定，乃採形式的真實發見主義為原則，
29 當事人自認或不爭執之事實，無待於心證，法院即得逕以
30 之為裁判之基礎。至於行政訴訟方面，依行政訴訟法第12
31 5條第1項規定可知，採職權調查主義原則，行政法院依職

01 權調查證據及認定事實，不受當事人主張之拘束，關於事
02 實之認定，係採實質的真實發見主義原則。故我國於民事
03 訴訟與行政訴訟分屬不同之審判系統，民事法院與行政法
04 院，各有其權限，關於事實之認定本得依其調查所得之訴
05 訟資料，分別作不同之認定。行政法院對繫屬案件事實之
06 認定，自可依法自主自行認定事實，不受民事法院拘束(參照
07 最高行政法院109年度判字第442號判決)，故原告縱主張
08 臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13號民事判決認定
09 原告與桿弟間為「委任及承攬之混合契約關係」之見解，
10 行政法院關於事實之認定，本得依其調查所得之訴訟資
11 料，分別作不同之認定，不受民事法院拘束。

12 (2)另原告與本案爭點相同之他案行政訴訟案件，於臺灣臺北
13 地方法院107年度重勞訴字第13號民事判決確定前，業經
14 本院107年度訴字第839號判決認定原告與本案桿弟間屬勞
15 動基準法規範之勞雇關係，並經最高行政法院108年度上
16 字第1144號判決駁回原告上訴而確定。此亦與原處分所認
17 定之事實相同。

18 10、勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
19 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
20 報酬之契約。基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係
21 之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立：

22 (1)按行為時勞動基準法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞
23 雇關係之契約。」，並未規定勞動契約及勞雇關係的界定
24 標準。勞動契約的主要給付，在於勞務提供與報酬給付。
25 惟民法上以有償方式提供勞務的契約，未必皆屬勞動契
26 約。是應就勞務給付的性質，按個案事實客觀探求各該勞
27 務契約的類型特徵，諸如與人的從屬性(或稱人格從屬性)
28 有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否
29 負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約(司法院釋字第740
30 號解釋理由書參照)。又參諸學說及實務見解，從屬性的
31 判斷，包括：1. 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織

01 內，服從雇主的指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利
02 益處置的可能。2. 親自履行，不得使用代理人。3. 經濟上
03 從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於
04 他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件
05 亦受制於他方。4. 組織上從屬性，即納入雇方生產組織體
06 系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部
07 規範、程序等制約(參照最高法院81年度台上字第347號、
08 93年度台上字第2567號、96年度台上字第2630號判
09 決)，現行勞動基準法之勞動契約定義修正為「約定勞
10 雇關係而具有從屬性之契約」，法律上意義僅是將從屬性
11 訂為勞動契約之法定要件，但立法者並未明文區分為人
12 格、經濟、組織等不同分類的從屬性，亦未要求必須人
13 格、經濟、組織從屬性或親自履行兼具時，始能認定是勞
14 動關係。就從屬性之認定，應綜合個案事實及整體契約內
15 容，以支配與從屬關係為判斷基礎，以認定工作者有無釋
16 字第740號解釋所述的「決定勞務給付方式之自由」，也
17 就是以人格上從屬為判斷重心。又基於勞動保護的社會
18 性，只要當事人的法律關係中具有相當從屬性的特徵，縱
19 其部分職務內容具一定程度的獨立性，仍應從寬認屬勞動
20 基準法規範的勞雇關係(參照最高法院104年度台上字第1
21 294號判決)。

22 (2) 本案依歷次答辯及本院107年度訴字第839號判決所述，楊
23 玉瑩等7人在原告企業組織內，有服從原告指揮、命令、
24 調度，並受有扣款、扣班、降級等不利益處置的可能，且
25 桿弟有不同等級、晉級資格及桿弟費領取標準，顯具人格
26 及組織上的從屬性。故楊玉瑩等7人與原告間具有從屬性
27 而為勞動契約關係。

28 11、綜上所述，原告違法事實至為明顯，原告所訴無理由。

29 (二) 聲明：原告之訴駁回。

30 四、爭點：

31 (一) 原告以其與楊玉瑩等7人間為委任關係，並不適用勞資爭

01 議處理法，乃否認有原處分所指違反勞資爭議處理法第8
02 條之違規事實，是否可採？

03 (二) 原告就本件違規事實是否具備責任條件？又是否有「欠缺
04 期待可能性」之超法定阻卻責任事由？

05 五、本院的判斷：

06 (一) 前提事實：

07 「爭訟概要」欄所載之事實，除如「爭點」欄所載外，其
08 餘事實業為兩造所不爭執，且有新北市政府勞資爭議調解
09 申請書影本25份（見新北地院卷〈一〉第133頁至第182
10 頁）、新北市政府勞資爭議調解紀錄影本1份（見新北地
11 院卷〈一〉第183頁至第187頁、第189頁至第231頁〈單數
12 頁〉）、被告106年11月7日新北府勞資字第1062102270號
13 函影本1紙、中華民國郵政大宗〈限時〉掛號函件收據影
14 本1紙、國內快捷/掛號/包裹查詢影本1紙（見新北地院卷
15 〈一〉第235頁、第241頁、第243頁）、原告116年11月6
16 日公告影本1紙（見新北地院卷〈一〉第237頁）、被告10
17 6年11月9日新北府勞資字第1062229914號陳述意見通知書
18 影本1份、送達證書影本1紙（見新北地院卷〈一〉第247
19 頁至第249頁）、原處分影本1份、訴願決定影本1份（見
20 見新北地院卷〈一〉第251頁至第253頁、第303頁至第310
21 頁）足資佐證，是除「爭點」欄所載外，其餘事實自堪認
22 定。

23 (二) 原告以其與楊玉瑩等7人間為委任關係，並不適用勞資爭
24 議處理法，乃否認有原處分所指違反勞資爭議處理法第8
25 條之違規事實，不可採：

26 1、應適用之法令：

27 (1) 勞資爭議處理法：

28 ① 第3條本文：

29 本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團
30 體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。

31 ② 第4條：

01 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄
02 市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

03 ③第5條第1款：

04 本法用詞，定義如下：

05 一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。

06 ④第8條：

07 勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資
08 爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於
09 勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其
10 他爭議行為。

11 ⑤第62條第1項：

12 雇主或雇主團體違反第八條規定者，處新臺幣二十萬元
13 以上六十萬元以下罰鍰。

14 (2)勞動基準法第2條第1款、第2款、第6款：

15 本法用詞，定義如下：

16 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。

17 二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代
18 表事業主處理有關勞工事務之人。

19 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。

20 2、按「所謂受僱用從事工作獲致工資或勞雇關係，則向以從
21 屬性之指揮監督關係為判斷，以資與其他提供勞務給付之
22 關係（如承攬等）為區別。故108年5月15日修正公布之現
23 行勞基法第2條第6款，便將此特性明文化稱『勞動契約』
24 為：『約定勞雇關係而具有從屬性之契約』。至於對他人
25 提供勞務給付是否具從屬性而為隸屬於雇主指揮監督下之
26 勞工，參諸學說及實務見解，則依4個面向觀察：1. 人格
27 上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指
28 揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。2.
29 親自履行，不得使用代理人。3. 經濟上從屬性，即受僱人
30 非為自己之營業而勞動，而是依附於他人之生產資料，為
31 他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4. 組

01 織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於
02 分工合作狀態，受團隊、組織之內部規範、程序等制約。
03 又私法上契約關係之內涵，依私法自治、契約自由，本由
04 當事人依其經濟需求、締約目的而自主約定，難有一致風
05 貌。對他人提供勞務給付之契約是否具從屬性而為勞基法
06 上所稱勞動契約，毋寧在探求提供勞務給付之一方，是否
07 因此等從屬性地位，在社會經濟現實上，難與提供報酬給
08 付之他方，就其勞務給付之交易條件為平等磋商，而須藉
09 由勞基法、勞退條例等勞動法令之適用，介入私法契約為
10 規制，以協助勞動者伸張其私法權益，落實憲法第153條
11 保護勞工政策之意旨。故勞動關係從屬性之判斷，應就其
12 勞務供給關係之整體為觀察，就上述勞動法律目的之落實
13 而言具重要性者，縱有其他非從屬性特徵存在，仍無礙其
14 整體歸屬勞動契約之定性判斷。」（參照最高行政法院11
15 2年度上字第247號判決）。

16 3、次按「揆諸上開勞資爭議處理法第8條、第62條之規定意
17 旨，可知勞資雙方於爭議事件在調解、仲裁或裁決處理期
18 間，均負有使勞雇關係暫時冷卻、穩定，聽候爭議處理結
19 果之義務。因此，資方不得歇業、停工、終止勞動契約或
20 為其他不利於勞工之行為，勞方亦不得因該勞資爭議事
21 件，而為其他爭議行為。…及101年4月16日勞資3字第101
22 0125649號令略謂：『核釋勞資爭議處理法第8條所定【勞
23 資爭議在調解、仲裁或裁決期間】，其期間之起訖如下，
24 並自即日生效：……三、裁決期間：指中央主管機關接到
25 勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決
26 決定書送達之日終止。』之見解，核無抵觸勞資爭議處理
27 法第8條之規範意旨，自得予以援用。」（參照最高行政
28 法院110年度上字第195號判決）。

29 4、楊玉瑩等7人與原告間具有從屬性，屬勞動契約關係，茲
30 析論如下：

31 (1)楊玉瑩等7人與原告間具有人格上從屬性：

01 ①楊愷、楊玉瑩、陳淑咩、陳美娟、陳麗玉及向麗琴於新
02 北市政府勞動檢查處勞動檢查時〈106年7月17日〉陳
03 稱：「（您的工作時間為何？）不一定，早班：4：30
04 到場。離開時間不一定，依每天工作班次輪班，
05 …。」、「（休息時間如何安排？）沒有固定休息時
06 間，隨時處於待命狀態，原則上每天皆會知道當天預約
07 的組數，但因另有未預約的客人，公司會再要求排班，
08 人員必須配合於現場待命。」、「（休假時間為何？）
09 每月沒有固定休假天數，如果要休假需提前請假，
10 …。」、「（工作內容為何？）1. 服務客人：包括看
11 球、找球、遞換球桿。2. 球道補沙、拔果嶺雜草、玄關
12 上下客人球袋、清潔會館。」、「（是否需接受公司的
13 指揮監督或工作安排？）要，例如客人數是依公司分
14 配，不能自行選擇客人，另外還有桿弟主管，負責我們
15 的排班、請假、清潔工作安排及懲處。懲處包含扣錢、
16 降級、停班等。…降級扣款被納入公司列為收入、懲處
17 扣款則是列於桿弟個人基金〈上項目為主管設立〉，做
18 為器具維修費用。」（見本院卷第331頁、第333頁）。

19 ②楊玉瑩、陳麗玉、楊愷、向麗琴、陳美娟於新北市政府
20 勞工局訪談時〈106年11月15日〉復陳稱：「（請問您
21 何時到職？擔任何職？請問工作時間為何？）約82~94
22 年間到職，登任桿弟職務，工作時間是以輪班方式，但
23 因為要配合客人預約的時間及組數，所以每天上班的時
24 間都不一定，…。」、「我們工作表現都很不錯，但公
25 司有針對每位桿弟製作評鑑卡，由客人去填寫，若評鑑
26 結果為不滿意，則會被公司檢討。」、「（請問您的工
27 作地點及內容為何）工作地點均在公司的高爾夫球場
28 內，且受公司的球場規則規範。1. 工作內容應該只是看
29 來賓擊球、遞球桿、擦球、看落球點、找球、擦拭球桿
30 及提供專業知識。2. 另外公司還會要求我們去補沙跟拔
31 草，如果沒有如期完成補沙跟拔草的話，公司會各罰款

01 500元。3.106年9月1日前我們早上還要支援玄關〈工作
02 內容幫客人上下球袋〉，所以即使桿弟的工作完成後，
03 還需要等到下午2時幫客人送袋後才能下班。4. 會館周
04 遭的環境清潔也是由桿弟負責。」、「（請問是由誰負
05 責排班及工作內容分配？工作完成後，是否需要向公司
06 回報？）工作的排班應由許主任去排班，惟許主任因身
07 兼場務部主管，故都請當班的桿弟幫忙，但排班若有爭
08 議則仍需許主任裁示，另外在9月1日換主管之前，我們
09 的桿弟主任是林玉惠〈下稱林主任〉，林主任則會每天
10 排班表。此外公司會依場地大小安排2-3個人去做補沙
11 及拔草，許主任會在每個月的第2及第4個禮拜做檢查，
12 若無如期完成補沙及拔草的話，公司會各罰款500元。
13 公司針對每個清潔項目都有排輪班表。」、「上下班均
14 需要簽到，若沒有簽到會被罰200元，，如果漏班也是
15 有罰則，若是責任班內漏班就要扣500元，且加扣1班，
16 若非責任班的時候漏班，就可以選擇罰500元或扣1班擇
17 一處罰。」、「請假方式是填寫請休簿或打電話告知許
18 主任，但都一定要經過許主任同意，公司也不准許請假
19 後自行安排他人代為提供勞務，均由公司統一安
20 排。」、「公司有訂定懲處規範，例如與客人嚴重衝突
21 或球桿打傷客人時，公司會處以降級（桿弟分為B、A、
22 H級，會影響薪資計算），此外有漏班、補沙及拔草不
23 足、自行跳洞而無報備等情形時，則要受罰款處罰。」
24 （見本院卷第335頁、第337頁）。

25 ③另案證人李雨純於108年1月17日在臺灣臺北地方法院證
26 稱：「（你於何時在「幸福高爾夫球場」擔任桿弟？）
27 91年7月開始到106年11月。」、「（原告〈亦為本件原
28 告，下同〉對桿弟有無陞遷、考核？原告對桿弟有無訂
29 定考核規範？）有考核，升級我們是分級數，考試是現
30 場考試及規則考試，通過才能升級。升級的話，公司規
31 定新進人員第一個月算月薪，要背兩袋，一個月內要背

01 滿一定的趟數，滿一個月後，由主管判斷可否升到C
02 級，H級是最高級，A級是中級，B級是新進人員。新進
03 人員半年後，原告要看新進人員的表現及客人的評鑑
04 表，來看新進人員可否升級；我們剛進去時，原告有給
05 我們看桿弟守則，規定我們的工作範圍、領薪的範圍、
06 我們該做的事情、桿弟的收費、升級制度，還包括契約
07 的原稿，這裡的升級指的是薪資的升級，不是指升為主
08 管的陞遷。」、「（桿弟出班公休休假規定辦法、幸福
09 高爾夫球場桿弟守則、幸福高爾夫球場桿弟管理規則是
10 由何人擬定？）這些都是原告給我們看的。應該是原告
11 公司定的。」、「（原告是否曾經與你或其他桿弟討論
12 有關前開辦法、守則、管理規則的訂定？）94年以後，
13 主管有和我們開會討論一些懲罰規則，但前開辦法守
14 則、管理規則都沒有討論如何訂定。只有告訴我們要幾
15 個人站玄關，漏班要如何處罰等等，也就是前述94年討
16 論的懲罰規則。」、「…95年以後，因為改由桿弟去頂
17 替玄關幫客人上下球袋，針對桿弟在玄關的人數，我們
18 有開會討論，桿弟如果犯錯，主管覺得不行，主管會在
19 LINE裡面去講，也有可能因此修改規則，如果修改規
20 則，主管會直接在LINE裡面公布。」、「（原告或桿弟
21 主任對於新加入的桿弟，是否會在桿弟加入時，提供前
22 開桿弟出班公休休假規定辦法、幸福高爾夫球場桿弟守
23 則、幸福高爾夫球場桿弟管理規則及前開文件予桿弟參
24 考？）不會，這些都放在桿弟調度室裡，原告主管會叫
25 我們自己去看。」、「（桿弟如需請假，是否須經原告
26 或桿弟主任核准？如原告或桿弟主任未核准，桿弟仍未
27 到，是否會對桿弟為任何處罰？）要。若未到會罰款，
28 規定在提示的本院卷〈二〉第74頁。」、「（桿弟如曠
29 職、遲到，原告或桿弟主任對桿弟有無任何處罰？）罰
30 款或扣班，也是規定在提示的本院卷〈二〉第74頁。
31 中」、「（你前開所述的罰款是否繳到由桿弟自行管理

01 的基金內?)是。基金管理是請一個桿弟管理，但要動
02 用的話要經過主管同意。」(見臺灣臺北地方法院107
03 年度簡字第160號行政訴訟簡易事件卷〈二〉第142頁至
04 第146頁、第148頁)。

- 05 ④幸福高爾夫球場桿弟管理規則第2條：「適用範圍：凡
06 是幸福高爾夫球場桿弟之員額，進用等級、出班休假、
07 守則、服務費及管理基金等等事項之管理悉依本規則辦
08 理。」、第5條：「桿弟等級及晉級標準(附表
09 六)」、第6條：「桿弟晉級作業：桿弟主管評核符合
10 桿弟晉級資格人員，平時之出勤率公差勤務、服從性、
11 服務態度、語言能力、擊球規則，填具桿弟晉級評核表
12 (附表七)共同評核並選定晉級人員後填具桿弟晉級名
13 單(附表八)呈球場經理核定後公佈。」、第8條：
14 「桿弟出班公休休假規定(附表十)。」、第9條：
15 「桿弟費(附表十一)。」、第10條：「桿弟基金管理
16 (附表十二)。」(見本院卷第385頁、第386頁)，而
17 附表六之桿弟等級晉級標準，規定桿弟分為B級、A級及
18 H級共3級，各有不同的條件及考試科目(見本院卷第39
19 0頁)、附表十一之桿弟費收費及分配標準，規定桿弟
20 依不同等級有不同的桿弟費收取及分配標準(見本院卷
21 第393頁)、附表十桿弟出班公休休假規定辦法：
22 「壹、桿弟出班由其主管視實際需要於前一日公佈上班
23 時間，未經公佈者依預約擊球組數加十五人到場等候出
24 班，不到者最遲不得超過上午十一時到場，上下班需打
25 卡。貳、每月休假四日星期假日或者國定假日不得排
26 休，如休假者扣服務費新台幣壹仟元。下列事項得免
27 扣…。參、排休者應於前一日下午三時以前攜卡片或在
28 登記簿登記，經由桿弟主管核准生效。肆、連續請假二
29 日以上應事先辦理請假手續，未事先辦理請假者應予停
30 止任用，若重新任用時予以降級。陸、桿弟無故不到或
31 早退一日予以警告，二日予以降級，三日以上不予排班

01 開除，漏班每月兩次以上以一日計算。」（見本院卷第
02 384頁）。又依附表九幸福高爾夫球場桿弟守則所載，
03 亦有諸多桿弟之義務與懲處規範，諸如：「在室內休息
04 等班時，勿喧嘩嬉戲以保持室內之肅靜。在球場內請勿
05 大聲叫喚以免影響來賓打球，違者扣服務費新台幣伍佰
06 元，重則降級處分。」、「進出場即行打卡，不得代打
07 卡，違者降級處分。」、「遇見客人、上司、先輩同仁
08 們應清晰有精神地問候，別人呼叫時應愉快地回答，養
09 成禮節規範，提高工作士氣，違者扣服務費新台幣伍佰
10 元。」、「進場服務之前，先點清球桿數目及附帶用品，
11 打完球後要將球桿擦拭乾淨，將球具依序整理好後
12 讓客人簽名確認，如數交給接待員（玄關人員）。違者
13 降級處分。」、「來賓擊球後所損壞之草皮。桿弟要隨
14 時填回草皮整補創痕，填沙及掃平沙坑。違者降級處
15 分。」、「有事不能前來服勤時務須請假。如無故缺勤
16 超過二天者應以開除。（病假例外）。」等（見本院卷
17 第381頁至第383頁），另幸福高爾夫球場桿弟應注意補
18 充規定事項亦列載18項違反事由而應予降級、開除、扣
19 班、扣服務費之規定（見本院卷第387頁、第388頁）。

20 ⑤據上，足見楊玉瑩等7人於原告之球場擔任桿弟而受評
21 鑑分有等級，均受原告指揮、監督，且有開除、降級、
22 扣班、罰款等懲處措施，且請假、休假須經原告管理階
23 層人員核准同意，故楊玉瑩等7人與原告間具有人格上
24 從屬性。

25 (2)楊玉瑩等7人需親自履行，不得使用代理人：

26 ①原告副總經理邱庚源於新北市政府勞工局訪談時〈106
27 年11月28日〉陳稱：「…桿弟公約規範請假的人須由下
28 一順序桿弟排班，不能指定代班人員。」（見本院卷第
29 357頁）。

30 ②楊玉瑩、陳麗玉、楊愷、向麗琴、陳美娟於新北市政府
31 勞工局訪談時〈106年11月15日〉亦陳稱：「…公司也

01 不准許請假後自行安排他人代為提供勞務，均由公司統
02 一安排。」（見本院卷第337頁）。

03 ③據上，足見楊玉瑩等7人需親自履行桿弟職務而不得自
04 行使用代理人。

05 (3)楊玉瑩等7人與原告間具有經濟上從屬性：

06 ①原告係以高爾夫球業為其主要營業活動，楊玉瑩等7人
07 於原告之球場內擔任桿弟，而藉由原告之場地及設備為
08 至該球場之客戶提供服務。

09 ②又桿弟費收費及分配標準（影本見本院卷第393頁）已
10 詳載依桿弟之等級（H、A、B）之定價、打折後之收費
11 及分配情形，足知原告係以明確而一體適用於桿弟之該
12 標準予以收費及分配，楊玉瑩等7人受領桿弟費之條件
13 均受制於原告，而無議價空間。

14 ③據上，足見楊玉瑩等7人非為自己的營業而勞動，而是
15 依附於原告之生產資料，為原告的目的而勞動，受領桿
16 弟費之勞動條件亦受制於原告，故與原告間具有經濟上
17 從屬性。

18 (4)楊玉瑩等7人與原告間具有組織上從屬性：

19 ①就原告之球場桿弟之工作內容除楊愷、楊玉瑩、陳淑
20 咩、陳美娟、陳麗玉及向麗琴之前開陳述外，亦據原告
21 副總經理邱庚源於新北市政府勞動檢查處勞動檢查時
22 〈106年7月21日〉陳稱：「（桿弟工作內容為何？）服
23 務客人：遞球桿、報碼數、替客人開車、看果嶺草紋、
24 恢復客人挖洞補沙。其他：果嶺除草部分原則由公司負
25 責，但因除草未完全會影響客人打球，因此會請桿弟協
26 助除草。協助清潔工作，例如清洗球車〈公司免費提
27 供，清潔由桿弟負責〉、桿弟涉足的環境，如調度室、
28 休息室、洗車地點。」、「…本公司有專門人員負責協
29 調桿弟所有的輪班、客訴、補沙及除草相關事項。工作
30 區域由協調人員安排，但時間由桿弟自行安排。協調人
31 員會檢視工作完成度，若未達標準，桿弟有自行協議扣

01 款標準，此部分金額由桿弟自行收取及使用。」（見本
02 院卷第343頁、第344頁），嗣復於新北市政府勞動檢查
03 處勞動檢查時〈106年8月7日〉陳稱：「（桿弟負責清
04 潔區域為何？）桿弟車洗水槽、調度室、球袋處、充電
05 處、候班處、倒垃圾、桿弟車前後範圍、回收瓶、玄關
06 往宿舍樓梯等桿弟會使用的地方。另玄關本由公司負
07 責，但因人力不足，遂請桿弟協助，至於原請桿弟協助
08 客人上下球袋部分，因公司人力已補齊，目前桿弟已無
09 負責此部分。清潔區域由林主任與桿弟協商分配。」
10 （見本院卷第353頁）。

11 ②又幸福高爾夫球場桿弟守則第5點：「桿弟在服勤時，
12 應一律穿著球場所規定之制服，違者不得進場服務。臨
13 時及非正式桿弟例外。如已出場服務者扣服務費新台幣
14 貳佰元。」（見本院卷第381頁）。

15 ③據上，足見楊玉瑩等7人需依分配支援原告人力不足部
16 份之工作，並從事環境清潔、除草、補沙等，而未達標
17 準並有懲處，且需著原告規定之制服，違者不准進場或
18 予以扣服務費，是楊玉瑩等7人已納入原告所經營球場
19 之組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、
20 組織的內部規範、程序等制約，故與原告間具有組織上
21 從屬性。

22 (5)綜上所述，既足認楊玉瑩等7人與原告間具有人格上從屬
23 性、經濟上從屬性及組織上從屬性，且需親自履行桿弟職
24 務而不得使用代理人，符合「具從屬性而為隸屬於雇主指
25 揮監督下之勞工」之特徵，故楊玉瑩等7人與原告間有屬
26 勞動基準法第2條第6款所指「約定勞雇關係而具有從屬性
27 之契約」之「勞動契約」一節，核屬無訛，是被告以原告
28 所僱勞工許雙鳳等25人（含楊玉瑩等7人）於106年10月23
29 日（收文日）向被告申請與原告間有關確認僱傭關係及提
30 繳退休金等勞資爭議調解案，被告受理後因於106年11月3
31 日經調解而不成立，被告乃於106年11月7日以新北府勞資

01 字第1062102270號函檢送調解會議紀錄予兩造（於106年1
02 1月9日合法送達原告），然原告即於同年11月6日以楊玉
03 瑩等7人向被告申訴為由，公告自該日起不予排班之違規
04 事實（且具備責任條件，詳後述），乃以原處分裁處原告
05 前揭處罰內容，觀諸前開規定，依法洵屬有據。

06 (6)雖原告就此部分執前揭情詞而為主張；惟查：

07 ①按「1. 行政法院與民事法院各自有其審判權限，原無從
08 屬關係，各自獨立行使。而且行政訴訟是採取職權調查
09 主義，行政法院應依職權調查證據及事實關係，不受當
10 事人事實主張、證據聲明、自認及認諾的拘束（行政訴
11 訟法第125條第1項、第133條、第134條、第202條等規
12 定參照）；與民事訴訟是採取當事人進行主義及辯論主
13 義，民事法院應以當事人聲明的範圍及所提供的訴訟資
14 料，以為裁判的基礎，當事人所未提出的事實及證據，
15 不得予以斟酌，當事人自認或不爭執的事實，無待於心
16 證，法院即得直接作為裁判基礎的情形（民事訴訟法第
17 279條第1項、第280條第1項前段等規定及最高法院前71
18 年台上字第2808號判例參照），顯不相同。換句話說，
19 行政訴訟是以實質真實發現主義為原則，而民事訴訟則
20 是採取形式真實發現主義為原則。因此，關於構成要件
21 事實，在訴訟法上本得各自基於調查所得訴訟資料的辯
22 論結果，分別認定之。行政法院對繫屬事件構成要件事
23 實的認定，雖可參考相關民事判決所認定的事實，但不
24 受其拘束，仍應依法自行認定事實（本院100年度判字
25 第1001號、第2230號、109年度判字第272號、第442號
26 號、111年度上字第820號等判決意旨參照）。2. 行政訴
27 訟以保障人民權益、確保國家行政權合法行使為宗旨
28 （行政訴訟法第1條規定參照），行政機關為了執行相
29 關實體法令以達到保障勞工權益的行政目的，得依法對
30 雇主作成管制或裁罰等侵益處分，雇主如有不服，則得
31 依法提起撤銷訴訟，此時行政法院即應基於相關實體法

01 令的立法意旨及規範目的，依職權調查證據的辯論結
02 果，認定事實及適用法律，並客觀審查該侵益處分的合
03 法性，不受當事人事實主張、證據聲明、自認及認諾的
04 拘束，其當事人為雇主與原處分機關，訴訟標的為『原
05 告所為行政處分違法且侵害其權利或法律上利益的權利
06 主張』，而其確定實體終局判決的既判力，則及於確認
07 『原告訴請撤銷之行政處分有無違法』、『原告權利或
08 法律上之利益是否因行政處分違法而受到侵害』（本院
09 111年度抗字第56號裁定意旨參照），並具有形成判決
10 的對世效；此與民事法院對於確認當事人間勞雇關係存
11 否的訴訟，其當事人為發生私權爭議的雇主與勞工，訴
12 訟標的為當事人間的法律關係，且民事法院大多尊重當
13 事人私法自治及契約自由原則，並受當事人事實主張、
14 證據聲明、自認及認諾的拘束，而審究其等間勞雇法律
15 關係的存在與否，且其既判力僅及於確認當事人間的勞
16 雇關係是否存在，並僅具有確認判決的相對效，亦有明
17 顯差異。此外，上述行政法院的撤銷訴訟與民事法院的
18 確認訴訟之間，當事人、訴訟標的、既判力客觀範圍及
19 主觀範圍均不相同，自無既判力及爭點效的適用，而且
20 原處分機關因為不是民事訴訟的當事人，無法於該訴訟
21 中主張事實、聲明證據及提出攻擊防禦方法，更沒有使
22 行政法院及原處分機關受民事判決認定的事實所拘束之
23 理。」（參照最高行政法院112年度上字第591號判
24 決）。是原告所稱於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴
25 字第13號請求確認僱傭關係等事件判決前，被告不得作
26 成原處分，自屬於法無據，且該民事判決所為之認定亦
27 不生拘束本院就本件所為認定之效力，合先敘明。

28 ②原告所提出之「委任合約書」（影本見新北地院卷
29 〈一〉第47頁）載稱：「甲方（按：即原告）經營幸福
30 高爾夫球場（以下簡稱本球場），基於本合約書同意乙方
31 （即楊玉瑩）得於本球場向擊球來賓提供服務，並向擊

01 球來賓收取服務費。乙方同意委託甲方代為處理前述服
02 務費之收支事宜（內含桿弟球車維修費用），茲經雙方
03 同意訂定下列委任事項，以茲共同遵守。」、「委任合
04 約書」第2條：「乙方於甲方球場服務來賓擊球之服務
05 費為按件計酬，乙方同意委託甲方向來賓收取，每月結
06 算二次，十、二十五日代收代付，付予乙方，有關稅捐
07 均由乙方自理。」，復佐以證人李雨純、林玉惠、李明月
08 於臺灣臺北地方法院107年度簡字第160號勞工保險及
09 就業保險罰鍰事件之證詞，固見原告與桿弟間，於91年
10 即有簽立該「委任合約書」，然桿弟（含楊玉瑩等7
11 人）與原告間是否訂有屬勞動基準法第2條第6款所指
12 「約定勞雇關係而具有從屬性之契約」之「勞動契
13 約」，應以契約之實質關係為斷，而非以形式上所簽訂
14 之契約名稱為唯一之判斷標準，是原告以楊玉瑩等7人
15 與原告訂有「『委任』合約書」一節，自不足以執而為
16 其有利之認定。至於原告所稱葉孟連、楊玉瑩、向麗琴
17 及其他7名桿弟以自營作業而以北新市高爾夫球場服
18 務職業工會為投保單位而為投保，固亦有北新市高爾夫
19 球場服務職業工會回覆臺灣臺北地方法院之函件影本1
20 紙（見本院卷第223頁）附卷可稽，然楊玉瑩等7人與原
21 告間是否有勞雇關係，本應依前述關於從屬性之標準予
22 以判斷，核與其是否業以原告為投保單位予以投保勞工
23 保險，尚無必然關係；另中華民國高爾夫球場事業協進
24 會108年1月10日高球場琅字第108000001號函：「根據
25 本會過往經驗，高爾夫球場經營者方及桿弟方，無論雙
26 方協議以委任、承攬、代收代付或其他種類之合作關係
27 簽訂契約，雙方均無意願且以無勞資僱傭關係的方式進
28 行合作…。」（影本見本院107年度訴字第839號卷
29 〈二〉第217頁）、110年1月12日高球場琅字第1100000
30 04號函：「…經查詢揚昇球場，雖因有法院個案判決桿
31 弟與球場為僱傭關係，然因高爾夫運動產業，球場與桿

01 弟間之法律關係，基於行業特性之緣故，數十年來球場
02 與桿弟關係之合作實務狀況，長久以來即為代收付之委
03 任關係，此為球場與桿弟間長期合作默契及慣例。桿弟
04 長期均自治管理，桿弟不同於球場員工，其勞工保險係
05 以職業工會為投保單位，自球場所取得之代收代付金額
06 所得類別為其他所得，且桿弟根本不欲受球場指揮監
07 督，縱有前開個案判決之案例，在現實之法律關係上亦
08 無法以僱傭關係之方式管理桿弟，是揚昇球場未因法院
09 判決而改變為雇傭關係。」（影本見本院卷第249
10 頁），但該等函文僅係中華民國高爾夫球場事業協進會
11 的單方看法，自無拘束本院就本件認定之效力。

12 ③原告所指其管理階層人員（副總經理邱庚源、桿弟主任
13 〈94年9月至106年8月〉林玉惠）及桿弟（李雨純、李
14 明月、劉玉蓮）所為陳述或證述的內容，無非係主張：
15 「桿弟可自由選擇客戶，請假以電話通知即可」、「相
16 關懲處措施係桿弟間自律形成的拘束，與原告無關，且
17 罰款繳入桿弟基金，由桿弟自主管理，公司無權介
18 入」、「又桿弟收入係客戶支付，原告僅代收代付」
19 「桿弟並無底薪，每月不用達一定業績」、「球場場地
20 由原告負責維護，桿弟自行訂立自律公約，約定補沙、
21 除草之區域」、「桿弟於球場工作時身著三花棉業提供
22 之服裝」等，乃否認桿弟之從屬性地位，實無足採，茲
23 分述如下：

24 A. 就桿弟之出班、排休、請假、無故不到、早退等事項
25 於前揭附表十桿弟出班公休休假規定辦法均規定甚
26 詳，且就違反規定者，尚定有停止任用、警告、降
27 級、不予排班開除之懲罰措施；復觀諸原告桿弟主任
28 林玉惠在桿弟聯繫之通訊軟體Line群組（班表區）內
29 留言：「4/24星期一，公司聘請專業教練來場，特別
30 為桿弟做專業及服務的教育訓練，除原已請休及出班
31 者，其他人請於早上8：00準時至2樓上課，未準時到

01 場者，一律依責任班漏班規則懲處，特此申明。」
02 （見本院卷第403頁）、「…自此刻起，今日不再接
03 受明日請休」（見本院卷第419頁）、「每月白板上
04 預估組數下面，黑色桿弟號碼是已獲得准假方可填上
05 ，而非預算要休假的人自行填上，預算要休假的人請
06 先填請休登記簿，准假會依申請先後核准」（見本院
07 卷第425頁），桿弟主任許顯明亦在桿弟聯繫之通訊
08 軟體Line群組（班表區）內留言：「…以上人員未准
09 假，以漏班計，由二袋三次扣抵，沒辦法扣的人員，
10 罰款處份」、「請假時間早上07：00至晚上10：00，
11 其他時間一律不准假」、「9/12早上08：00二樓會議
12 室開會，當天嚴禁請休」、「11/19全面停止休息，
13 北惡魔預約54組，有事者請排開」（見本院卷第407
14 頁、第409頁），且於「幸福高爾夫球場桿弟請休登
15 記簿」（影本見本院卷第427頁）亦有「桿弟主管核
16 示」的欄位，且經簽名。凡此，自非原告所稱桿弟可
17 自由選擇客戶，而請假單純以電話通知即可。

18 B. 依前揭原告之桿弟主任林玉惠、許顯明在通訊軟體Li
19 ne群組（班表區）內以上級對下級的口吻所為留言及
20 上開幸福高爾夫球場桿弟守則、幸福高爾夫球場桿弟
21 應注意補充規定等關於懲處事由或桿弟之義務鉅細靡
22 遺的規範，顯係從經營管理者的角度，規範所屬員工
23 提供消費者服務實應遵守的規矩，當非原告所稱相關
24 懲處措施係桿弟間自律形成的拘束而與原告無關。

25 C. 幸福高爾夫球場桿弟基金管理辦法（見本院107年度
26 訴字第839號卷〈二〉第342頁）第2條：「桿弟基金
27 之來源：1. 由球場就來賓所收桿弟費每人提撥新台幣
28 100元。2. 遙控電動車之維修費每人每袋依等級不同
29 從桿弟費內提撥35-45元做為維護費用。3. 其他收入
30 扣款、降級等作為桿弟福利基金。」、第3條：「桿
31 弟基金之運用：1. 桿弟出班租用本球場遙控電動車每

01 人每袋租金新台幣60元。2. 桿弟負責球道去除雜草以
02 每人每袋新台幣20元計算另行僱用外工清除。3. 桿弟
03 各項獎金，福利費用等支出項目、內容標準及對象範
04 圍如下（以每人每袋新台幣20元計算運用經費）」、
05 第4條：「本辦法經核准後實施，修改時亦同。」，
06 而其中支出項目包括服裝費〈依實際支出〉、慰問金
07 〈住院每次2千元〉、禮俗金〈每次2千元，本人或直
08 系血親婚喪喜慶適用〉、三大節禮金〈每次1千元，
09 端午節、中秋節、春節開工紅包〉、生日禮金〈1年1
10 次500元，每滿服務1年發給〉、全勤獎金〈每月1千
11 元〉、年終獎勵金〈服務滿1年1千元，按服務年資累
12 計發給〉、設備費〈依實際需要支出〉、自強活動
13 〈國外每人12,000元、國內每人2千元，依服務年
14 資、成績、分配梯次每年國內、國外各舉辦1次〉、
15 清潔費〈每月4千元，使用廁所宿舍補貼清潔工
16 資〉、聚餐費、事務費〈每月3千元，代辦桿弟參加
17 桿弟公會勞保工作處理、桿弟考勤工作、文具紙
18 張〉、其他支出〈有關桿弟管理需要福利支出經核准
19 得予支出〉等（見本院107年度訴字第839號卷〈二〉
20 第342頁）。據此，可見桿弟基金是由原告實施懲處
21 措施所得的罰款及原告自桿弟之桿弟費中扣除部分額
22 度累積而成，則苟如原告所述桿弟費僅是代收代付性
23 質，何以桿弟無法直接向消費者收取桿弟費，甚或與
24 消費者議定桿弟費用，而是由原告依照桿弟等級規範
25 固定額度的桿弟費用，自行扣除原告所稱由桿弟負擔
26 客人使用信用卡消費之手續費及上開提撥至桿弟基金
27 的定額費用後，再支付桿弟？是桿弟之收入及額度，
28 顯操控於原告之支付及計算。再者，桿弟基金有例行
29 性的固定支出，其部分項目為一般勞動生活中常由資
30 方負擔者，例如三節禮金、生日禮金、全勤獎金、年
31 終獎金等，至於非例行性者係桿弟管理需要之其他支

01 出，須經核准始得動用，倘桿弟基金確為桿弟自治所
02 有，何以該基金的使用用途及額度，受限於幸福高爾
03 夫球場桿弟基金管理辦法規定，甚至非例行的支給項
04 目須經原告核准始得動用？又桿弟縱無底薪而每月不
05 用達一定業績，而所著「制服」由「三花棉業」提供
06 而無原告或球場名稱（見本院卷第239頁），亦均顯
07 不影響前開關於楊玉瑩等7人與原告間具從屬性之認
08 定。

09 D. 楊玉瑩等7人需依分配支援原告人力不足部份之工
10 作，並從事環境清潔、除草、補沙等，而未達標準並
11 有懲處等情，業如前述，亦非單純如原告所稱。

12 （三）原告就本件違規事實具備責任條件，且無「欠缺期待可能
13 性」之超法定阻卻責任事由？

14 1、應適用之法令：

15 行政罰法第7條：

16 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
17 罰。

18 法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機
19 關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、
20 其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員
21 之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

22 2、按「適用行為罰規定處罰違反行政法上義務之人民時，除
23 法律有特別規定外，應按行政罰法及其相關法理所建構之
24 構成要件該當性、違法性（含有無阻卻違法事由）、有責
25 性或可非難性（含有無阻卻責任事由）三個階段分別檢驗
26 ，確認已具備無誤後，方得處罰。如同刑法之適用，於行
27 政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成『阻卻
28 責任事由』（Entschuldigungsgrunde）。亦即雖認定行
29 為人具有故意或過失，亦具備責任能力，但仍容許有某種『
30 阻卻責任事由』之存在，無期待可能性即屬之，縱行政罰
31 法或其他法律未明文，亦當容許此種『超法定之阻卻責任

01 事由』之存在。至何種情形始可認行為人欠缺期待可能性
02 ，原則上宜視個案情節及相關處罰規定認定之，但於行政
03 罰法制與法理之建構過程，亦宜設法逐步釐清其判斷標準
04 。（司法院釋字第685 號解釋林錫堯大法官提出、許宗力
05 大法官加入之協同意見書參照）。凡行政法律關係之相對
06 人因行政法規、行政處分或行政契約等公權力行為而負有
07 公法上之作為或不作為義務者，均須以有期待可能性為前
08 提。是公權力行為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌義
09 務人之特殊處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時
10 ，上開行政法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻
11 強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違
12 背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行
13 政法上之『期待可能性原則』，乃是人民對公眾事務負擔
14 義務之界限。」（參照最高行政法院102年度判字第611號
15 判決）。

16 3、經查：

- 17 (1)依前揭新北市政府勞資爭議調解申請書影本25份及新北
18 市政府勞資爭議調解紀錄影本1份所載，可知於原告球場工
19 作之桿弟許雙鳳等25人就其與原告間之契約性質爭議，於
20 106年10月19日（收件日：106年10月23日）向被告申請勞
21 資爭議調解，而請求原告投保勞健保、返還客人刷卡手續
22 費及追溯提繳6%新制勞退金，且依前揭原告106年11月6日
23 公告影本1紙所示，斯時即已附新北市政府因認定原告與
24 桿弟間具有僱傭關係而違反勞動基準法之規定，乃予裁罰
25 之勞動基準法罰鍰裁處書，是原告之代表人、管理人、其
26 他有代表權之人或實際行為之職員，就桿弟爭執其與原告
27 間是否有勞雇關係及新北市政府認定其與桿弟間具有僱傭
28 關係一事，於本件違規行為前當已知悉，而原告之代表
29 人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員斯時雖
30 尚無從得知訴願機關及行政法院就其與楊玉瑩等7人間契
31 約性質之認定為何，但其並非不能預見若於106年11月6日

01 公告自該日起就楊玉瑩等7人不予排班，則可能因原告與
02 楊玉瑩等7人間經訴願機關及行政法院認定有勞雇關係，
03 進而構成違反勞資爭議處理法第8條之違規事實，詎其卻
04 仍為此行為，則其縱非對於構成違章的事實明知並有意使
05 其發生，但仍係對於構成違章的事實可預見其發生，而其
06 發生不違背本意（參照刑法第13條第2項）之故意（未必
07 故意），且應依行政罰法第7條第2項之規定推定為原告之
08 故意，又原告並未主張或提出事證或證據方法供證明或調
09 查以推翻該推定，是原告就本件違規事實具備責任條件一
10 事，自堪認定。

11 (2)又原告之代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為
12 之職員，既非不能預見其若於106年11月6日公告自該日起
13 就楊玉瑩等7人不予排班，則可能因原告與楊玉瑩等7人間
14 經訴願機關及行政法院認定有勞雇關係，進而構成違反勞
15 資爭議處理法第8條之違規事實，此並不因前揭中華民國
16 高爾夫球場事業協進會於事後所為之回覆內容而有不同，
17 則其自可不為上開不利於楊玉瑩等7人之行為，以避免違
18 規，故並無「依客觀情勢並參酌義務人之特殊處境，在事
19 實上或法律上無法期待人民遵守」之情形，是就本件自無
20 存有原告所指「欠缺期待可能性」之超法定阻卻責任事
21 由。

22 (四)本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟
23 資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論
24 述之必要，一併說明。

25 六、結論：原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦
26 無不合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

27 中 華 民 國 114 年 6 月 23 日
28 法 官 陳 鴻 清

29 一、上為正本係照原本作成。

30 二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理
31 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原

01 判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違
02 背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴
03 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
04 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
05 造人數附繕本）。

06 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，
07 逕以裁定駁回。

08 中 華 民 國 114 年 6 月 23 日
09 書記官 李芸宜