

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度地訴字第63號

原 告 美麗華開發股份有限公司

代 表 人 黃世杰

訴訟代理人 吳婕華律師

複代理人 陳顥 律師

訴訟代理人 郭瑋萍律師

複代理人 吳偉芳律師

被 告 新北市政府

代 表 人 侯友宜

訴訟代理人 陳均銘

吳志浩

黃鴻倫

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1月22日勞動法訴二字第1120015597號、第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，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

一、事實概要：

原告從事高爾夫球場業務，經營新北市林口區美麗華高爾夫球場（下稱美麗華球場），為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經新北市政府勞動檢查處於民國112年3月9日、4月6日及5月23日實施勞動檢查，發現訴外人即原告勞工丁昭萃在美麗華球場從事桿弟工作時，發生自高爾夫球車墜落受傷之職業災害，原告迄未補償丁昭萃必需之醫療費用

01 及原領工資，違反勞基法第59條第1、2款規定。被告爰依勞
02 基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定及新北市政府
03 處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱新北市裁罰基
04 準），以112年6月19日新北府勞檢字第1124668711號裁處書
05 （關於未補償必需醫療費用部分，下稱原處分一）、第0000
06 0000000號裁處書（關於未補償原領工資部分，下稱原處分
07 二，與原處分一合稱原處分），分別裁處罰鍰新臺幣（下
08 同）2萬元，合計4萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處
09 分期日、違反條文及罰鍰金額，令其立即改善。原告不服，
10 提起訴願，經勞動部112年12月22日勞動法訴二字第1120015
11 597號、第0000000000號訴願決定（下合稱訴願決定）駁回
12 後，提起本件行政訴訟。

13 二、原告起訴主張及聲明：

14 （一）丁昭萃可自行決定排班時間，上下班不用打卡，有關工作執
15 行方式、出勤、請假等管理措施係由全體桿弟自治，依全體
16 桿弟多數決所訂定之「桿弟自律規章及管理辦法」（下稱系
17 爭自律規章）或班長會議決議為之，原告並無訂定工作規
18 則，不具人格上從屬性；丁昭萃依自己排班情況賺取桿弟
19 費，報酬多寡為自己決定，原告只是代收代付，將擊球客戶
20 給付之桿弟費全數轉交而已，不具經濟上從屬性；丁昭萃原
21 則雖依班表輪班，但若過班、跳班，只是由其他候班之桿弟
22 提供服務，且桿弟工作原則是獨立完成，不需與其他同事
23 分工共同完成，不具組織上從屬性。是原告與丁昭萃非屬勞
24 動契約關係。

25 （二）況且，106年6月25日，丁昭萃與原告簽署使用借貸契約書
26 （下稱系爭使用借貸契約書），約明雙方採取平等互惠原
27 則、相互配合執行工作，原告對丁昭萃無指揮、監督及考核
28 之權；106年9月，原告於桿弟會議提出「正職桿弟招募辦
29 法」（下稱系爭招募辦法），丁昭萃亦不同意轉任為具勞動
30 契約關係之正職桿弟；109年9月1日，丁昭萃又與原告簽署
31 委任契約書（下稱系爭委任契約書），約定丁昭萃係受委託

01 為原告擊球之來賓提供服務及修復擊球來賓損壞之草皮；11
02 0年6月新冠肺炎三級警戒期間，丁昭萃亦以承攬之法律關係
03 向教育部體育署申請補助款。丁昭萃身為具有自由為意思表示
04 及決定是否締約之成年人，經過其深思熟慮後簽署上開契
05 約或文件，更見原告與丁昭萃並非勞動契約關係。

06 (三)據上，原告無庸依勞基法第59條第1、2款補償丁昭萃必需之
07 醫療費用及原領工資。退步言，縱認原告與丁昭萃為勞動契
08 約關係，惟丁昭萃自85年4月起即在美麗華球場擔任桿弟，
09 至112年2月前，長達近30年期間，丁昭萃從未與原告爭執雙
10 方應屬勞動契約關係，亦未在原告公司投保勞健保，原告並
11 無違反勞基法第59條第1、2款之故意；又，丁昭萃於112年7
12 月19日方提起民事訴訟請求職災補償，在此之前，原告無陷
13 於給付遲延而違反勞基法第59條第1款之問題，被告卻在112
14 年6月19日即以原處分一裁罰原告，並非合法；且丁昭萃是
15 以按件計酬之方式領取桿弟報酬，每月所領桿弟費不一，客
16 觀上無法計算出勞基法第59條第2款所定「原領工資數
17 額」，原處分二亦屬違法。

18 (四)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

19 三、被告答辯及聲明：

20 (一)丁昭萃係經原告面試任用，須依排班之班別上班，不得任意
21 自行調整，備班時間不得離開球場，請假需填寫請假單，無
22 故不到又未請假以曠職論，並予懲處，顯見原告具有一定程
23 度之管控權，具人格上從屬性；丁昭萃不能選擇服務之擊球
24 客戶，亦不能自行與擊球客戶議定報酬，擊球客戶收費項目
25 係由原告訂定，擊球客戶應付之所有費用，係全數給付原
26 告，再由原告依丁昭萃之等級、服務人次及袋數等計算後給
27 付予丁昭萃，原告非僅為代收代付，丁昭萃係為原告營業活
28 動之目的而勞動，具經濟上從屬性；丁昭萃為擊球客戶所提
29 供之服務、補沙、清潔環境等勞務，均納入原告事業活動、
30 生產組織體系，並與同事間居於分工合作狀態，不能獨立於
31 球場外，具組織上從屬性。是原告與丁昭萃應為勞動契約關

01 係，而有勞基法之適用。

02 (二)丁昭萃雖於106年6月25日、109年9月1日簽署系爭使用借貸
03 契約書、系爭委任契約書，但簽約前後之工作內容、報酬計
04 算標準、請假、獎懲等並無差異，原告是基於權力不對等關
05 係使丁昭萃簽署該等契約；110年6月新冠肺炎三級警戒期
06 間，教育部體育署之補助款申請資格未限制為承攬契約，丁
07 昭萃只是切結非屬全職勞工，非以承攬契約關係申請補助。
08 原告與丁昭萃間實質上仍具有從屬性，無礙其等為勞動契約
09 關係之認定。

10 (三)又就醫療費用補償部分，丁昭萃業經醫院診斷無法工作，丁
11 昭萃前於112年4月13日與原告進行勞資爭議調解之會議中請
12 求原告給付醫療費用，惟原告不同意而致調解不成立，可認
13 丁昭萃已有向原告催告請求給付事實，且經原告明示拒絕給
14 付，原告已陷於給付遲延而違反勞基法第59條第1款，原處
15 分一並無違誤；就原領工資補償部分，原告與丁昭萃約定工
16 資發放期日，係每月1日至15日報酬於當月20日發放、16日
17 至月底日報酬於次月5日給付，是丁昭萃於112年2月至4月無
18 法工作期間，原告應依法於約定期日（2月20日、3月5日、3
19 月20日、4月5日、4月20日、5月5日），分別給付丁昭萃2月
20 至4月份原領工資補償，且原領工資之計算，勞基法施行細
21 則第31條第1項已有明定，無不能計算之情事，原告未為給
22 付，自違反勞基法第59條第2款，原處分二亦無違誤。

23 (四)答辯聲明：原告之訴駁回。

24 四、上開事實概要欄所載事實，業經兩造分別陳明在卷，且有被
25 告112年6月1日新北府勞檢字第1124667198號陳述意見通知
26 書暨所附佐證資料（原處分卷第69至87頁）、林口長庚醫院
27 診斷證明書（原處分卷第293、294頁）、原處分（本院卷一
28 第25至39頁）、訴願決定（原處分卷第1至31頁）在卷足
29 稽，堪信為實。原告主張與丁昭萃間非勞動契約關係，無勞
30 基法第59條第1、2款之適用；縱使為勞動契約關係，原告亦
31 無違反勞基法第59條第1、2款之故意，且原處分一有在原告

01 未陷於給付遲延時即為裁罰、原處分二有無法計算原領工資
02 數額仍為裁罰之違誤等語，被告則以前詞答辯原告主張不可
03 採。是依兩造之論述，本件應審酌之爭點即為：(一)原告與
04 丁昭萃間之法律關係是否為勞動契約關係？(二)如為勞動契
05 約關係，原處分是否合法？以下分別敘明之。

06 五、本院判斷：

07 (一)應適用之法令及說明：

- 08 1、勞基法第2條第3款、第6款規定：「本法用詞，定義如下：
09 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
10 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
11 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。六、勞動契
12 約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」第59條第1
13 款、第2款規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、
14 傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事
15 故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補
16 償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，
17 雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範
18 圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工
19 作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿
20 二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作
21 能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四
22 十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」第79條第
23 1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2
24 萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、第22條
25 至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、
26 第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。」第80條之1
27 規定：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管
28 機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分
29 期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善
30 者，應按次處罰。(第2項)主管機關裁處罰鍰，得審酌與
31 違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金

- 01 額，為量罰輕重之標準。」
- 02 2、勞基法施行細則第30條規定：「雇主依本法第五十九條第二
03 款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。」第31條第1
04 項規定：「本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞
05 工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月
06 者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資
07 除以三十所得之金額，為其一日之工資。」
- 08 3、新北市裁罰基準第2條規定：「（第1項）本府處理違反勞基
09 法事件統一裁罰基準依附表之規定。（第2項）前項附表所
10 定之違規次數，指本次違規裁罰時回溯前五年內，違反同條
11 項且未經撤銷之裁罰累積次數；僱用勞工人數，指本府實施
12 勞動檢查時，雇主所僱用之勞工人數，包括分支機構之僱用
13 人數。」附表項次50規定：非上市或上櫃公司、僱用勞工人
14 數一百人以下之雇主，勞工遭遇職業災害或職業病，雇主未
15 補償其必需之醫療費用，第1次違規，裁罰2至4萬元；附表
16 項次51規定：非上市或上櫃公司、僱用勞工人數一百人以下
17 之雇主，勞工於醫療期間(公傷病假期間)，雇主未按其原領
18 工資數額補償，第1次違規，裁罰2至4萬元。
- 19 4、是否屬於勞基法第2條第6款所稱之勞動契約（以勞務提供與
20 報酬給付為主給付義務），應就個案事實及整體契約內容，
21 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
22 屬性程度之高低判斷之（司法院釋字第740號解釋理由參
23 照）。從屬性之內涵，固可區分：1、人格上從屬性，即受
24 僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，
25 且有受懲戒等不利益處置的可能；2、親自履行，不得使用
26 代理人；3、經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而
27 勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，
28 薪資等勞動條件亦受制於他方；4、組織上從屬性，即納入
29 雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團
30 隊、組織的內部規範、程序等制約。惟提供勞務的內容，有
31 時會兼具從屬性與獨立性的特徵，此時應自整體勞務供給關

01 係具有重要性（如主給付義務）的部分加以觀察，只要當事
02 人間勞務契約的法律關係中，具有相當重要的從屬性特徵，
03 在社會經濟現實上，難與提供報酬給付之他方，就其勞務給
04 付之交易條件為平等磋商，而須藉由勞基法等勞動法令之適
05 用，介入私法契約為規制，以落實憲法第153條保護勞工政
06 策之意旨，雖未完全具足上開從屬性之內涵，但無似委任契
07 約或承攬契約之受任人或承攬人一般，原則仍無礙於勞動契
08 約之成立，應受勞基法之規範（最高行政法院109年度上字
09 第1173號、112年度上字第371號判決意旨參照）。

10 (二)原告與丁昭萃間應屬勞動契約關係：

11 1、經查，丁昭萃自85年4月12日起，即於原告經營之美麗華球
12 場從事桿弟工作（本院卷一第187、352頁、卷二第296
13 頁），原告並於90年8月10日修訂「桿弟管理準則」（下稱
14 系爭管理準則，原處分卷第93至105頁），第1條規定：「為
15 使美麗華高爾夫球場桿弟之管理有所遵循，特訂定本項管理
16 準則。」第2條規定：「凡美麗華高爾夫球場桿弟之編制、
17 任用、晉級、懲處、考勤、酬金及管理基金等事項之管理悉
18 依本準則辦理。」第3條規定：「球場出發台桿弟組為桿
19 弟之主管部門。」第4條規定：「一、主管部門應依球場
20 業務狀況及現場維護需要設訂編制人數呈球場部主任核定，
21 編制人數變更時亦同。二、因業務需要須增補桿弟時，應檢
22 附編制人數呈球場部主任核定。」第5條規定：「一、桿
23 弟增補經核准後，由主管部門負責招募……四、甄選結果，
24 呈球場部主任核准後，據以通知報到。五、無經驗者試走七
25 趟無薪，第八趟C級敘薪一～三個月。經部門主管在職教育
26 及日文基礎通過後，呈請董事長路考通過後晉升B級敘薪。
27 ……七、有經驗無中斷者試走兩趟無薪，第三趟B級敘薪
28 （公司將查閱前球場之經驗屬實與否）。經部門主管在職教
29 育及日文基礎通過後三個月後，呈請董事長路考通過後升A
30 級。八、經編號安插班別後，交由班長負責引導……九、正
31 式計薪後請交：……(2)保證金參仟元（領制服）……」、

01 第6條規定：「一、桿弟班長之責任範圍：(1)各班班長由部
02 門主管核派資深優良桿弟任命之。(2)應負責組內勤務之指
03 派及全組組員和協，連絡各項應注意事宜。(3)早班班長必
04 須與出發站人員同時執勤，負責接聽電話及支援出發站分派
05 公務……(6)不論假日或平日均應服從出發站或組長調派指
06 揮，公司充分授權各班班長，班員應全力配合……。二、值
07 日生之責任範圍：(1)值日生請確實於早上8時30分向出發站
08 人員報到並執行應盡之責任，下班後才可離去。(未到者隔
09 日加作一日並紅單2張)(2)清潔打掃環境。(包括備班區及
10 桿弟教室、廁所、星期五清理步道)……三、桿弟工作流程
11 守則：(1)到達球場後，儀容端莊，並穿著整齊清潔之制
12 服……」、第7條規定：「……(21)薪資報表每天核對更
13 正……(25)請各位同仁做好自己份內的事不得將公司內規事
14 務、業務機密向會員或來賓訴說洩露，影響公司形象，違者
15 將予開除。……(29)每星期一及星期五規定為責任區補沙
16 日，不論到班與否均需完成補沙工作，待檢查未過者一律紅
17 單處分。……」、第8條規定：「一、如桿弟違反桿弟守則
18 任何一條，皆由出發桿弟組不因個人私情，公平裁決，依情
19 節輕重處分。……五、過班後不接受僅以電話報到，必須本
20 人向出發站報到，未到者以曠職論。六、為了賞罰良莠，惕
21 除老鼠屎。將由新的一年開始嚴格執行降級處分。A降B-30
22 天(工作天)、B降C-7天、C級-另謀高就。降級因素：……
23 (4)每月過班3次。(5)每月紅單4張。……」、第9條規定：
24 「一、以地球輪為順序，每日到達球場後即行報到，依當班
25 主管指示在備班區或至桿弟室待命，不得遠離。否則呼喚出
26 班時呼喚不到則過一班計。……」、第10條規定：「一、1
27 個月內休假超過7天者(包括公休4天)，取消當月份3袋資
28 格(不拉袋)。→A級(拉袋以不拉過本班為限)。二、星
29 期六、日及例假日未到或過班者，加空袋3袋。三、桿弟等
30 級分A級(可背3袋或4袋)、B級(可背2袋)、C級(背1
31 袋、另1袋歸帶出班之教導者)。四、B級降C級者(背1袋、

另1袋歸A級拉袋計)。」、第11條規定：「一、自89年6月1日起，每月公休為4天……二、全月無休者A級減4袋鼓勵、B級補2班（以資鼓勵）。三、事、傷、喪、婚、病、過班、跳班等假者，均需加袋數，無全勤獎金。四、每日請休包括第3項，每班不得超過4人……八、應業務須要，原排定公休者，經主管召集執勤者不以過班論。……十一、當日應到班者，卻無故不到，又未請假均以曠職論。第1次曠職A、B級均扣3袋現金。十二、第2次曠職依級數降級30天懲處……。十三、第3次曠職，依桿弟管理守則辦理離職手續。十四、請事、休、傷、病、喪、婚、產假，均須填寫職務代理人……。」、第13條規定：「一、桿弟費：依桿弟等級及措桿袋數計給（收費標準由依公司規定訂之）。……。三、桿弟酬金由球場代收後，每月5日發給上月16日至30日之桿弟費、全勤獎金及其他津貼，每月20日發給當月1日至15日之桿弟費……」、第14條規定：「一、為配合桿弟管理需要，球場得向來賓所收桿弟費中，提撥部分金額做為桿弟管理基金……」。

2、可知，美麗華球場有將桿弟分為A、B、C等不同等級，桿弟費依其等級之高低及各等級可計算之措桿袋數而有不同；原告不僅負責甄選、任用桿弟，並設有桿弟之主管部門球場出發台桿弟組（出發站），且有規定桿弟之工作應遵循事項、晉級、懲處、考勤等；原告並從資深優良桿弟中任命桿弟班長，負責協助出發站管理桿弟，不論桿弟班長或各桿弟均須服從出發站或組長之調派指揮；又桿弟須依排班（以地球輪為順序）出班，不得任意自行調整，如請假、過班、曠職等即有相關不利後果；另桿弟須輪值值日生，於早上8時30分向出發站人員報到，執行清潔打掃環境，且桿弟於服務擊球客戶之外，亦需就其責任區於周一及周五進行補沙（不論到班與否），如值日生未到或補沙不確實，即受紅單之處分。顯見原告對於在球場擔任桿弟工作之人員具有相當程度之管控權，而具人格上從屬性；又桿弟如無法提供勞務時，須依

01 系爭管理準則之規定請假，且其所提供之桿弟服務、補沙、
02 清潔環境等勞務，均納入原告整體事業活動、生產組織體
03 系，並與同僚間居於分工合作狀態，非獨立於球場外，亦具
04 有組織上從屬性；而原告係以提供擊球客戶打高爾夫球為其
05 主要營業活動，球場內之桿弟係為蒞臨球場擊球客戶即原告
06 之客戶服務，且桿弟費收費標準由原告決定，桿弟不可自行
07 與擊球客戶議定，是桿弟具有為原告上開營業活動目的而提
08 供勞務之特徵，並非為自己之經濟活動（雖桿弟之收入視其
09 等級及服務客戶之人數決定，惟此如同勞基法第2條第2款、
10 第14條1項第5款之「按件計酬」之工作，不因之變更桿弟係
11 為原告營業活動目的之性質），也具有經濟上從屬性。堪
12 認，原告以系爭管理準則建立與桿弟包含丁昭萃間的法律關
13 係，核屬勞動契約關係。

14 3、原告雖以前詞主張有關桿弟管理措施嗣已改由全體桿弟自
15 治，依系爭自律規章或班長會議決議為之云云。惟查，系爭
16 自律規章係丁昭萃106年6月25日簽署之系爭使用借貸契約書
17 之附件，其第1條規定係由桿弟委員會制定本規章；第2條規
18 定桿弟委員會係由桿弟各班中選出班長為委員組成（按，即
19 班長會議）；第27條規定自律規章日後如有增修，由桿弟委
20 員會通過，成為系爭自律規章一部分；第4至25條就桿弟的
21 工作事項及行為指標、罰則、請假等為規定，包含待班時
22 間、應著制服、修補創傷草皮、輪流清潔休息室、備班室及
23 桿弟廁所、就不同違反情節開立紅單1或2張、降級規定、桿
24 弟級別、平日請假於前一天17點前、假日請假於前10日、當
25 天請假需告知出發站值班人員，由值班人員准假、請長假復
26 職時降級、禁休、過班、跳班、曠職等（本院卷一第65至75
27 頁）。又另案證人林宴如於臺灣新北地方法院106年度重勞
28 訴字第18號確認僱傭關係存在等事件之言詞辯論程序中證稱
29 略以：桿弟規定是由公司與桿弟共同決議出來的；裝備和制
30 服都是延續之前的規定下來；出發站組長、組員由原告付薪
31 資，任務是派桿弟給客戶，依客戶預約人數核派，所有客戶

01 要來使用球場必須先預約；出發站會依桿弟規定管理桿弟，
02 獎懲由伊處理，請假事項伊之組員可幫忙處理，會固定與桿
03 弟開會，告知有什麼事項要處理，也會跟班長開會，請班長
04 代為轉達或表決，如果是多數決就直接處理，如果不是就不
05 會成立，決議會有書面紀錄（本院卷三第124至126、129、1
06 30頁107年10月8日言詞辯論筆錄）。另案證人即桿弟鄭沛菺
07 於同案言詞辯論程序中證稱略以：每個月班長會跟出發站開
08 會，班長是從小班裡推舉或有人自願擔當；三個月開一次大
09 組會議，是所有桿弟和出發站及上面的主管一起開；桿弟服
10 務哪位客戶是由出發站安排，照順序去排，三次過班會降級
11 （本院卷三第130至133頁107年10月8日言詞辯論筆錄）。原
12 告副總經理孫世雄112年5月23日接受勞動檢查時陳述：出發
13 站媒合桿弟與客戶，桿弟服勤完後於回報單填寫服勤完成時
14 間繳回出發站；過班加記3空袋、平日休假加記2空袋、假日
15 休假加記3空袋；桿弟須著制服出班；原則桿弟不得自行決
16 定擊球客戶，擊球客戶亦不得自行選擇桿弟、桿弟不可自行
17 與擊球客戶訂定報酬價格；班長會議由出發站組長負責召開
18 （原處分卷第84至86頁）。

19 4、可知，原告仍有實質參與、介入系爭自律規章或其他桿弟規
20 定之訂定，非僅如系爭自律規章第1條所載單純係由班長會
21 議制定之，又系爭自律規章所定相關管理措施大致是依循系
22 爭管理準則的架構與作法而作調整，尚難謂原告毫無影響力
23 而可認桿弟完全自主、自治。另外，原告仍維持系爭管理準
24 則的出發站設置，出發站仍負責管理桿弟，包含排班、請
25 假、獎懲等，縱使出發站管理之依據即系爭自律規章有經桿
26 弟班長會議決議，且班長會議也可決議增修相關規定，但班
27 長是經由推舉或自願而擔任，並無班長之當選確實符合多數
28 決而具代表性之資料可憑（原告雖有提出108年12月班長會
29 議紀錄記載班長由各班桿弟選出，但仍無可得證明選舉真實
30 性、選舉結果可靠性之相關資料，本院卷一第277頁），相
31 關規定縱經班長會議決議，不見得即代表是多數桿弟之意

01 思，何況，並無桿弟得對班長會議之決議表達異議、重要事
02 項須經所有桿弟參加的大組會議決議而非經班長會議決議之
03 機制，班長會議之存在並不足以排除原告與桿弟間重要之從
04 屬性特徵。班長會議一部分延續了系爭管理準則中班長的角色
05 與功能，桿弟固可能透過班長會議決議相關規範等而增加
06 少許獨立性，但仍難謂桿弟即有充份的自主管理決定權，而
07 無人格、組織從屬性。再者，與桿弟報酬（勞動契約主給付
08 義務）最攸關的每袋費用（桿弟報酬即指桿袋數*每袋費
09 用），仍然是原告單方決定（本院卷三第10、58頁），桿弟
10 不可自行與擊球客戶議訂報酬價格，且原告出發站掌控桿弟
11 與擊球客戶間之媒合，桿弟不能選擇客戶，客戶也不能選擇
12 桿弟，均與委任或承攬契約之特徵相去甚遠，可見桿弟仍是
13 為原告之營業提供服務，而有經濟從屬性。是以，雖然桿弟
14 管理措施有改依系爭自律規章或班長會議決議為之，仍不影
15 響原告與丁昭萃間實質上仍具有相當重要之從屬性特徵，無
16 礙其等為勞動契約關係之認定。

17 5、至於丁昭萃於106年6月25日簽署系爭使用借貸契約書，其中
18 第3條雖記載：「(一)兩造雙方採取平等互惠原則，並應就
19 兩造雙方之運作模式，相互配合執行工作。(二)乙方對於甲
20 方並無指揮、監督及考核之權。」（本院卷一第65頁）；10
21 9年9月1日簽署系爭委任契約書，其中第2條雖記載：「乙方
22 受委託事務內容：為甲方擊球之來賓提供服務及修復擊球來
23 賓損壞之草皮」（本院卷一第77頁）。惟原告自承上開契約
24 書均是其單方擬定（本院卷一第167頁），未見原告有充份
25 說明該等契約與有勞基法適用之勞動契約在各種權利義務上
26 的差異，並使丁昭萃在工會或相關專業人員協助下充份了
27 解，且有合理期間基於完整資訊，與原告磋商、調整各種條
28 件而達成共識，自無從只以上開契約書之文字形式觀察，即
29 認為原告與丁昭萃間非屬勞動契約關係。又原告雖曾於106
30 年9月桿弟會議提出系爭招募辦法之正職桿弟僱傭條件（本
31 院卷一第459至461頁），為丁昭萃認為不合理而不同意（本

01 院卷一第573、574頁），僅係原告提出一個與原勞動契約條
02 件不同的正職僱傭條件之要約，丁昭萃不為承諾，只是不成
03 立新的正職僱傭條件法律關係，不會發生變更原勞動契約法
04 律關係的效果。另丁昭萃於110年6月30日向教育部體育署申
05 請紓困補助而簽署「從業人員切結書」，具結勾選「非屬於
06 我國設立登記或立案之法人、非法人團體、機構，或負責人
07 具我國國籍之商號、事業之全職員工」（原處分卷第113
08 頁），教育部體育署已函覆說明，只要非體育事業之「全職
09 員工」，非限於與體育事業間屬承攬契約關係者，均可受領
10 補助（本院卷三第79、80頁），堪認丁昭萃只是以「非全職
11 員工」之意思申請補助，而非全職員工與雇主間亦得屬勞動
12 契約關係，原告稱丁昭萃係以承攬之法律關係申請補助，並
13 不可採。

14 (三)原處分合法：

- 15 1、丁昭萃於112年2月1日在美麗華球場從事桿弟工作時，因站
16 立於高爾夫球車後踏板，自擊球客戶駕駛之2人座高爾夫球
17 車上跌落，受有左側橈骨尺骨骨折、左上肢開放性傷口、右
18 膝脛骨平台粉碎性骨折、左手第5指伸展韌帶斷裂等傷害，
19 依林口長庚紀念醫院112年3月7日、4月11日診斷證明書記
20 載，至少112年2至4月均需休養、無法工作（原處分卷第7
21 7、293、294頁）。原告與丁昭萃間核屬勞動契約關係，原
22 告自應依勞基法第59條第1款、第2款規定補償丁昭萃醫療費
23 用及原領工資。
- 24 2、勞基法未明文規定雇主補償醫療費用之給付期限，丁昭萃於
25 112年4月13日與原告進行勞資爭議調解會議時，向原告請求
26 補償醫療費用而為原告所拒絕（本院卷一第187、188頁），
27 依民法第229條第2項規定，原告自此時起即負遲延責任。又
28 於112年6月19日被告作成原處分一以前，有逾2個月之期
29 間，原告有充分時間可以補為給付卻仍不為給付，堪認違反
30 勞基法第59條第1款規定且有過失，被告以原處分一予以裁
31 罰，核無違誤。

01 3、勞基法施行細則第30條、第31條第1項已明定原領工資之計
02 算方法及給付期限（即應發給工資之日），丁昭萃至少於11
03 2年2至4月確定無法工作，原告未於應發給工資之日補償丁
04 昭萃原領工資，亦違反勞基法第59條第2款規定且有過失，
05 被告以原處分二予以裁罰，核無違誤。

06 (四)綜上所述，原告前揭主張均無足採，原告與丁昭萃間核屬勞
07 動契約關係，原告應依勞基法第59條第1款、第2款規定補償
08 丁昭萃醫療費用及原領工資，其未為補償，而有過失，被告
09 以原處分裁罰，與法相符，訴願決定遞予維持，亦無不合，
10 是原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

11 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資
12 料，經本院審核後，於本件判決結果不生影響，爰不一一加
13 以論述。

14 七、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

15 中 華 民 國 114 年 11 月 26 日

16 審判長 法官 張瑜鳳

17 法官 洪任遠

18 法官 劉家昆

19 一、上為正本係照原本作成。

20 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
21 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
22 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
23 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
24 繕本）

25 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，
26 逕以裁定駁回。

27 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
28 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
29 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）

| | |
|---|--|
| <p>得不委任律師為訴訟代理人之情形</p> | <p>所需要件</p> |
| <p>(一) 符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人</p> | <p>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。</p> |
| <p>(二) 非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上</p> | <p>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。</p> |

(續上頁)

01

| | |
|---|--|
| 訴 審 訴 訟 代 理 人 | |
| 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。 | |

02

中 華 民 國 114 年 11 月 26 日

03

書記官 陳弘毅