臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭
114年度地訴字第3號

原　　告　酷必樂冷凍餐飲設備事業有限公司

代　表　人　黃俊生

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，原告不服勞動部中華民國113年12月12日勞動法訴二字第1130012381號訴願決定(下稱訴願決定一)、第0000000000號訴願決定(下稱訴願決定二)，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：

原告從事機械設備零售業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)行業，被告於民國113年5月15日實施勞動檢查(下稱勞檢)，發現原告與勞工○○○(下稱謝君)約定由謝君上下班時間為9時至18時，每月10日發放工資，原告於113年2月16日以匯款方式發放薪資新臺幣(下同)2,745元與謝君時，有未於約定工資發放日提供謝君工資各項目計算方式明細，違反勞基法第23條第1項規定之情；另原告於謝君受僱期間，未逐日記載謝君每日出勤時間，有未置備勞工出勤紀錄之情事，亦

違反勞基法第30條第5項規定，經被告查認原告上開違規屬實，爰分別依同法第79條第1項第1款、第2項及第80條之1第1項規定及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）附表第18項甲類規定第1款、第59項第1款，以113年6月3日府勞檢字第1130151580號裁處書(下稱原處分一)、第00000000000號裁處書(下稱原處分二，與原處分一下合稱原處分)，分別裁處原告罰鍰2萬元及9萬元，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，並限自即日起改善。原告不服，循序提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠謝君不是原告的員工，原告是因謝君母親提議的關係才讓謝君來公司，由原告跟謝君母親的對話記錄裡面有提到說請謝君先來公司看看，等到謝君真的覺得適合，原告再來聘用謝君，這部分有跟謝君的母親說好。原告沒有告知謝君從事的工作內容及上班時間是幾點、中間休息一小時等語。謝君都是由他母親指揮，謝君來原告公司，原告也沒有指定謝君要做什麼事情，謝君母親有叫謝君幫原告公司做一些保固單，因為謝君母親知道原告代表人不會電腦，不會做保固單，原告也不敢指揮謝君。有關謝君在原告公司的文書處理內容都是謝君的母親或姐姐在做決定。謝君113年1月19日至113年1月31日每天都在原告公司玩電腦，也住在原告處，謝君並沒有每天處理公司的文書內容，有時候睡到中午才起來。原告是一人公司，原告的公司長期都沒有在請人，原告如果要請人的話，會請人力派遣搬東西，但謝君沒有力氣搬東西。

㈡原處分所載被告雇用謝君15小時，是因為謝君的母親跟原告要謝君來公司時的錢，但是要求的金額太大，原告不知道要怎麼給，是以原告自己認定謝君在原告公司幫忙大約15小時，原告跟謝君的母親講每個小時以勞基法的規定給付，把錢匯款給謝君，後來勞檢處來原告公司調查，把匯款過去的錢認定是僱傭關係的證據。5月15日訪談時原告在當場有跟

稽查員說謝君不是原告的員工，訪談紀錄裡面卻記載原告有回答謝君是原告的員工，但原告沒有這樣回答，因此原告堅持不在訪談記錄上簽名等語。

㈢並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠本件原告確有雇用謝君，由謝君協助製作原告業務表格（如報價單、維修單）、產品保證書、商品（冰箱）放置位置及產品注意事項等，雙方確應屬勞基法之勞動契約關係：

1.依據原告負責人黃俊生(以下稱黃君)於113年5月15日勞動條件檢查訪談紀錄陳稱：「(請問謝君（以下簡稱謝君）是否為貴公司之員工？擔任職務為何？)是，員工（文書作業，如產品保證書、製作表格等）」等語，對照謝君於113年5月21日勞動條件檢查訪談紀錄表示：「（請問您何時到公司上班？工作內容為何？）113年1月8日到職，文書處理、製作表格、粉專小編、隨車出貨等事項。」，顯見黃君與謝君均不否認並坦承為公司與員工之關係明甚。

2.再依原告負責人黃君與謝君之通訊軟體LINE對話紀錄，黃君明確指示謝君製作商品（冰箱）放置位置及產品注意事項之文字內容，表示：「冰箱的散熱是冰箱運轉非常重要的系統，請按時清潔散熱。」、「（設備在未付清尾款之前所有權仍屬於賣方）這個寫在最後」、「一、冰箱的散熱是冰箱運轉非常重要的系統，請按時清潔散熱，否則不予保固。二、設備請勿隨意更改設定以免造成故障而因此不受予保固。三、除了壓縮機、控制系統、散熱總成以外，其他消耗品不予保固。四、跨縣市運費請依照會計說明。五、本公司專營新穎的設備，也具有維修能力，請安心購買」，可見謝君確有接受黃君指揮而製作商品（冰箱）放置位置及產品注意事項，此外，謝君亦有在LINE對話群組中製作並傳送產品保證書、維修單、滿意保證卡，更可見謝君確有為原告公司提供勞務之情事，亦有製作產品保證書、製作業務表格、製作商品（冰箱）放置位置及產品注意事項等，堪認原告確有

雇用謝君，由謝君協助製作原告業務表格（如報價單、維修單）、產品保證書等等，雙方確應屬勞基法之勞動契約關係，堪可認定，不因謝君受僱期間長短或計薪方式而有不同認定。

㈡原處分一部分：

原告與謝君約定正常上下班時間為9時至18時（中間休息1小時），薪資約定每月10日發放，此觀黃君於113年5月15日勞動條件檢查訪談紀錄陳稱：「(請問貴公司與謝君約定每日正常上、下班時間為何？中間休息時間如何約定？)0900-1800（中間休息1小時）」、「（請問貴公司與謝君薪資每月薪資如何約定？有無簽訂勞動契約？）時薪183元，無簽訂勞動契約。」、「（請問貴公司是否有依法按月發放薪資明細表給員工？）沒有」等語，對照謝君於113年5月21日勞動條件檢查訪談紀錄所陳述內容，大致相符，顯見原告與謝君約定上下班時間為9時至18時，每月10日發放工資，原告以謝君113年1月19日至1月31日期間提供勞務15小時，以時薪183元計算，於113年2月16日匯款2,745元，卻「未」於約定工資發放日提供謝君工資各項目計算方式明細，確有違反勞基法第23條第1項規定等情事，原處分一裁處，應屬適法有據。

㈢原處分二部分：

原告與勞工謝君約定工作內容為文書作業如製作保固書等，每日正常工作時間為9時至18時，謝君113年1月19日至1月31日期間提供勞務15小時，原告以時薪183元核算謝君工資，此有原告於113年5月15日勞動條件檢查訪談紀錄陳稱：「(請問貴公司與謝君約定每日正常上、下班時間為何？中間休息時間如何約定？)0900-1800（中間休息1小時）」、「（請問貴公司與謝君薪資每月薪資如何約定？有無簽訂勞動契約？）時薪183元，無簽訂勞動契約。」、「（請問貴公司謝君於113年1月19日到職，於113年1月31日離職，1月薪資月薪資如何計算？）謝君是我女朋友之兒子，我讓他來

公司幫我製作表格及教我使用，本人認為謝君這段時間真正有工作只有15小時，所以依時薪183元X15小時＝2745元，轉入該員薪資帳戶（日期不確定）。」等語，對照謝君於113年5月21日勞動條件檢查訪談紀錄所陳述內容，二者一致相符。惟原告未依規定以書面、電腦、手機或其他方式，逐日記載謝君受僱期間之出勤時間，而未置備勞工出勤紀錄，顯然違反勞基法第30條第5項規定，原處分二裁處，應屬適法等語。

㈣並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之認定

㈠本件應適用法令：

1.勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

2.勞基法第2條第1款至第3款及第6款規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主雇用從事工作獲致工資者。二、雇主：指雇用勞工之事業主、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：指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：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」

3.勞基法第23條第1項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」

4.勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」

5.勞基法第79條第1項第1款、第2項規定：「有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、

第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。」、「違反第30條第5項或第49條第5項規定者，處9萬元以上45萬元以下罰鍰。」

6.勞基法第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

7.勞動基準法施行細則第14條之1條規定：「本法第23條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金額。雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。」

㈡如事實概要所述之事實，有原告陳述意見書（見原處分卷第1-8頁）、LINE對話紀錄（見原處分卷第9-24頁、第234-247頁）、原告產品保證書（見原處分卷第248頁）、原處分一及送達證書（見原處分卷第137-145頁）、原處分二及送達證書（見原處分卷第177-185頁）、訴願決定一、二（見本院卷第251-270頁）、113年5月15日被告勞動檢查處勞動條件檢查紀錄表（見原處分卷第219-220頁）、113年5月15日原告勞動條件檢查訪談紀錄（下稱原告訪談記錄，見原處分卷第221-222頁）、113年5月21日謝君勞動條件檢查訪談紀錄（下稱謝君訪談記錄，見原處分卷第223-224頁）、有限公司變更登記表（見原處分卷第229-230頁）、謝君薪資轉帳資料（見原處分卷第231-232頁）、被告113年5月20日府勞檢字第1130128363號函及送達證書（見原處分卷第259-261頁)等件在卷可參，為可確認之事實。

㈢原告與謝君之間，具有勞動契約關係：

1.按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。至於學理上所提出之經濟上從屬性、組織上從屬性，均非不得在雇主追求利益之目的而支配勞動力(對於勞工之指揮監督)下，予以觀察、理解。又因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工(憲法第153條第1項規定參照)之立法目的，只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係(最高行政法院108年度上字第954號判決意旨參照)。

2.經查，原告從事機械設備零售業，為適用勞基法之行業，謝君在原告公司負責文書作業，如產品保證書及製作表格之職務，每日上下班時間為9時至18時，每月休假8天以上，計薪及考勤週期為月初至月底，時薪183元，未簽訂勞動契約，謝君到原告公司幫忙製作表格及教原告負責人黃君使用，黃君認謝君真正有工作只有15小時，所以依時薪183元乘以15小時為2745元，轉入謝君薪資帳戶；謝君於113年1月18日到職，工作內容為文書處理、製作表格、粉專小編，隨車出貨等事項等情，有原告之有限公司變更登記表、原告訪談記錄及謝君訪談記錄及謝君薪資轉帳資料等在卷可佐，且原告訪談記錄亦經原告負責人黃君於受訪人處簽名確認，並有被告所提原告訪談記錄錄音譯文及錄音光碟在卷可憑（見本院卷第352-359頁及證物袋），核以譯文之內容與原告訪談記錄之內容大致相符，堪認原告訪談記錄內容可採。綜合上述事證

可知，原告雖未與謝君訂定書面勞動契約，但謝君確實有為原告提供製作產品保證書等文書作業之勞務，且參以原告負責人黃君與謝君LINE對話紀錄（見原處分卷第237-238頁、第241-243頁），亦可見黃君有指示謝君有關產品保證書之內容應記載何項目及規格應如何編排之情事，原告亦對謝君於113年1月19日至113年1月31日有在原告公司從事與原告公司相關的電腦文書業務之事實不爭執（見本院卷第329頁），並稱因為黃君不在，有時候會有客戶打電話到公司詢問設備，因為謝君就住在那邊，謝君會接電話，謝君完全不懂，就會打電話問黃君等語（見本院卷第347頁），足認原告對於謝君所從事之文書業務工作，具有指揮監督關係而具有人格上的從屬性，是原告與謝君間確實存在勞動契約關係，且原告與其所雇用之謝君間之勞動契約，不會因為原告是否與謝君簽立書面勞動契約或雇用期間長短而有差異，故原告主張與謝君間不成立勞動契約關係云云，應不可採。

㈣被告認原告有未於工資發放日提供勞工謝君工資各項目計算方式明細之違章事實，違反勞基法第23條第1項規定，以原處分一對原告裁處，並無違誤：

查原告自承於發放工資時沒有提供謝君薪資之各項目計算方式明細等語在卷（見本院卷第346頁），核與原告訪談記錄及謝君訪談記錄所陳，原告於發薪日未提供薪資明細表給謝君之情相符（見原處分卷第221、223頁），綜上可認原告依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，勞工謝君無法取得紙本明細，亦無法依勞基法施行細則第14條之1第2項規定之方式，將電子資料形式之明細自行列印取得，顯然無法落實勞工即時取得其工資完整資訊的權利，原告主觀上應注意遵守勞基法課予雇主於發放薪資時應提供勞工工資明細之法定義務，客觀上亦無不能注意之情形，然其卻疏未注意之，自有過失，原告違反勞基法第23條第1項規定，已可認定。又被告審酌原告係「雇用勞工人數未滿30人之甲類事業單位」、「3年內第1次違反勞基法第

23條第1項」之違規情節，就原告違反勞基法第23條第1項規定部分，依裁罰基準附表第18項甲類規定第1款及勞基法第80條之1第1項規定，以原處分一裁處原告法定罰鍰最低額2萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善，核與裁罰基準及勞基法前揭規定相符，並無裁量瑕疵，認事用法自無違誤。

㈤被告認原告有未詳實記載勞工謝君實際出、退勤時間之違章事實，違反勞基法第30條第5項規定，以原處分二對原告為裁處，並無違誤：

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。

2.經查，原告自承有打卡機跟簽到表，但是都沒有在使用等語在卷（見本院卷第346頁），核與原告訪談記錄所陳原告未置備謝君每日上下班時間出勤記錄之情相符（見原處分卷第221頁），綜上可認原告確違反勞基法第30條第5項規定，而其主觀上應注意遵守勞基法課予雇主之法定義務，客觀上亦無不能注意之情形，然其卻疏未注意而未逐日記載謝君每日出勤時間，有未置備勞工出勤紀錄之情事，自有過失，依行政罰法第7條第2項、第1項規定，自應受罰。被告審酌原告係「第1次違反勞基法第30條第5項規定」之違規情節，依裁罰基準附表第59項第1款及勞基法第80條之1第1項規定，以原處分二裁處法定罰鍰最低額9萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限自即日起改善，核與裁罰基準及勞基法上開規定相符，無裁量瑕疵，亦屬於法有據。

五、綜上所述，原告前開主張均不可採。本件原告確有上開違反勞基法規定之行為，被告以原處分為裁罰，核無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告猶執前詞訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述（含原告聲請傳喚謝君以求對質），經核於判決結果均不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：行政訴訟法第98條第1項前段。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　12　　日

審判長法　官　劉正偉

法　官　楊甯仔

法　官　陳宣每

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，向本院地方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2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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　12　　日

書記官　洪啟瑞