臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1410號

）FKT64W1Z1X5L0;@109年9月2日辯論

原　　告　淡水企業股份有限公司
代　表　人　劉東光（董事長）
訴訟代理人　蘇千祿律師
　　林俊儀律師
複　代理人　徐明豪律師
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜（市長）
訴訟代理人　侯欣怡
　　張享琦

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國108年5月13日勞動法訴字第1070028590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：

新北市政府勞動檢查處於民國107年9月3日及9月10日，前往原告於新北市○○區○○路○○○號所經營之新淡水高爾夫球場（下稱系爭球場）實施勞動檢查，發現原告所僱桿弟陳麗玉、陳明麗、林月挺、李清香、林春恩（下稱陳麗玉等桿弟）於107年4月4日（兒童節）、4月5日（民族掃墓節）及5月1日（勞動節）國定假日出勤，惟原告未依勞動基準法規定加倍發給國定假日工資，違反勞動基準法第39條規定。案經

被告以107年10月3日新北府勞檢字第10735833834號裁處書（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

就原處分與訴願決定中「基礎事實認定錯誤」說明如下：

㈠、桿弟具備豐富之高爾夫球運動知識及經驗，屬高度專業性之職業，其收入遠高於勞動階層之員工，故國內外高爾夫球運動產業長年以來之慣例及合作模式，桿弟均係透過各高爾夫球場媒介而服務擊球客戶，並委託該高爾夫球場向各球員收受桿弟服務之報酬，擊球客戶之決定係其與桿弟間之關係，與高爾夫球場無涉；而球場之經營成效則由高爾夫球場負責，與桿弟無關，是本件原告與桿弟亦係以前開商業習慣及模式進行合作，為承攬關係，桿弟費之計算方式，採以「件」（原則18洞）計算方式，擊球者每件須給付桿弟550元，而上開費用由原告代收後，於每月月底件數加總計算一次發給桿弟上開代收費用總額，是原告是否須依勞動基準法於休假日加倍給與國定假日工資，端視原告與桿弟間是否具有僱傭關係。被告未探究雙方簽訂委任契約之內容，以及原告僅係代收轉付桿弟費等情節，率認雙方為僱傭契約關係，誠有認事用法上之違誤。

㈡、桿弟得自由選擇上班時間、選擇服務對象，原告與桿弟間尚不具有人格上之從屬性，倘桿弟未於排班表之順序至球場輪班者，僅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，及人格從

屬性。復所謂之負責球場清潔等工作，無非為除草、捕沙、球道維護及休息室清潔等工作，惟無論係除草、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；且原告只為桿弟代收款項，經匯款支付與桿弟，中間過程原告僅係代收代付，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，而桿弟係為自己經濟而提供勞務，可認桿弟對於原告並無經濟上從屬性。又原告未曾主動參與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，或應桿弟之要求，須由原告派員前往參與會議，故桿弟從未納入原告之公司組織體系內，因此雙方並無組織上從屬性。

㈢、桿弟除了收取桿弟費外，更憑藉其專業能力收取擊球者給予之小費，小費每次少則數千，多則數萬，故桿弟並無固定薪；且原告自始未給付桿弟任何薪資或金錢，原告僅代收轉付擊球者給付之桿弟費用，故桿弟實為自己經濟提供勞務。又桿弟每人每日執行業務所得之多寡均視其表現及是否參與團體排班而定，故基於桿弟費為按件計酬提供擊球者勞務之本質，且原告自始未給付桿弟任何薪資或金錢之情況下，故原告當無於國定假日加倍給予工資之可能性及必要性。

㈣、再者，原告之認知與桿弟間始終為承攬契約，主觀上尚無認知有勞動基準法之適用，原告不具有違反規定之主觀上故意或過失；復參國內高爾夫球場與桿弟之間合作模式及商業習慣，均係以承攬或委任關係互利共生，原告主觀上根本無法預見並期待雙方為僱傭關係，更遑論預期有為桿弟備置出缺勤紀錄表之義務，是原告並未違反勞動基準法第39條第6項甚明。被告所為之原處分及勞動部訴願決定均有違誤。

㈤、並聲明：1、訴願決定及原處分均撤銷。2、訴訟費用由被

告負擔。

三、被告則以：

㈠、本件法令依據：勞動基準法第39條規定:「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」同法施行細則第12條規定：「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。」違者，依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰，並公布名稱及負責人姓名。

㈡、雖原告主張與桿弟間屬承攬關係，而無勞動基準法相關規定之適用，並附有契約書佐證。惟查，有關契約之性質，尚不得拘泥契約文字使用，依上開勞動檢查紀錄，桿弟與原告雙方約定以提供1位來賓擊球服務、給與550元等報酬，未自負經營上之風險。縱原告與桿弟間具有部分承攬關係之性質，然依卷內原告所提供與桿弟陳君等人間之「契約書」所載略以：「原告申請桿弟工作釋示：你是來申請在新淡水高爾夫球場工作的桿弟，並非新淡水高爾夫球場的職員。新淡水高爾夫球場希望你能對擊球來賓暨原告員工與其他桿弟提供良好的服務暨良好印象。如你在此工作不遵守新淡水高爾夫球場規則暨期望，你將不被允許在新淡水高爾夫球場擔任桿弟。」可見原告確實要求桿弟需遵守原告球場規定。又依卷附如「桿弟管理規範」等相關資料，桿弟仍有依班長決定班表出勤，「如未能依班表出勤(即跳班)，平日罰款200元、假日罰款500元。」「桿弟仍需負責拔草、灑水等，並由班長、副班長負責督導事宜，如未完成清潔工作有罰款。」等懲罰。該班長及副班長雖由桿弟推選，但最終仍由原告任命，

堪認原告對桿弟之工作內容、地點、時間等具有相當程度之指揮監督權限，雙方間顯然具備有上開所述人格上、經濟上之從屬性。原告稱對該等桿弟無指揮監督權限乙節，並不可採。

㈢、原告雖陳稱桿弟拔草或打掃係為承攬範圍內且桿弟的排班多寡、請假與否、辭職與否、罰款自用等皆為桿弟自行處理，惟契約中關於勞務提供的範圍並未明訂，且原告於受檢時稱桿弟如遇颱風天等特殊狀況尚需從事撿拾落葉等額外工作，惟報酬並未因此增加，可見桿弟提供的勞務實具有勞動契約中勞務內容無法明確特定的性質。另查原告曾於103年2月7日任命職員王淑貞（已離職）為管理員、桿弟盧玉味為總班長、梁素雲為副總班長，綜理全體桿弟管理事宜，原告雖稱桿弟相關管理規則皆由桿弟自主訂定及監督管理，惟原告有權任命職員或桿弟綜理管理事宜，包含訂定罰款、懲戒等相關罰則，等同對桿弟保有實質的指揮監督權，且原告於受檢時稱曾於107年7月份因桿弟未將草拔除乾淨而片面扣發全體桿弟總報酬5%，可見原告對桿弟除了間接透過所稱桿弟自訂的管理規則實施監督管理之外，尚有實際直接懲戒的行為存在，具有勞動契約中指揮監督懲戒的特性至為明顯。

㈣、復查勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。即是否具有勞雇關係，應以勞務提供者是否具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性等特徵來判斷。原告陳稱與桿弟係簽訂承攬契約，惟該契約之屬性應依勞務提供的方式及內容實質判斷，該契約對桿弟的承攬內容及範圍、報酬給付、違約金等關於承攬契約的重要約定條款皆付之闕如，契約上所稱「新淡水高爾夫球場規則暨期望」一節，原

告亦未能說明所指為何，則該契約應不具有承攬的特性。而實質上，原告對桿弟保有如何達成勞務給付目的的指揮功能，且桿弟的勞務給付行為於事實上亦構成原告所營高爾夫球場事業之一部，桿弟具有人格從屬性及組織從屬性等勞動契約的特質已如前述。被告認定桿弟與原告間具有僱傭關係，而有勞動基準法之適用。原告使所僱桿弟陳麗玉等人確於法定休假日4月4日（即兒童節）、4月5日（即民族掃墓節）及5月1日（即勞動節）出勤提供勞務，惟未加倍發給上開休假日出勤工資，其違反勞基法第39條規定之事實，並無疑義。綜上所陳，本件原告違法事實至為明顯，原告所訴無理由。

㈤、並聲明：1、駁回原告之訴。2、訴訟費用由原告負擔。

四、本院之判斷：

㈠、事實概要欄所述之事實，業據提出新北市政府勞動檢查處107年9月3日勞動檢查紀錄（原處分卷第30-33頁）、新北市政府勞動檢查處107年9月10日勞動檢查紀錄（原處分卷第34-41頁）、新北市政府勞動檢查處公務電話紀錄（原處分卷第43-45頁）、桿弟當班出發順序表（原處分卷第46-54頁）、桿弟報酬紀錄（原處分卷第55-86頁）、原告與桿弟之契約（原處分卷第140-142頁）、原處分（地院卷第21-25頁）、原處分送達證書（原處分卷第17頁）、訴願決定（地院卷第27-35頁）、訴願決定送達證書（可閱覽訴願卷第19-20頁）為證，堪信為真。

㈡、本件之爭點：原告與桿弟間是否具勞動基準法規定之勞雇關係？原處分及訴願決定是否適法？

㈢、原告與桿弟之間有勞動基準法之勞雇關係。

⑴、依勞動基準法第2條第6款規定：六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。又依釋字第740號解釋意旨：勞

基法第二條第六款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。再依最高行政法院107年度判字第708號判決意旨：勞務契約關係是否屬勞動基準法第2條第6款所稱之勞雇關係，應視勞務債務人對勞務債權人是否有從屬性而定。倘勞務債務人對於選擇與勞務債權人締結之勞務契約有完全之自主決定權，而於其所自由選擇之勞務契約關係下，勞務債務人對於勞務債權人不具有從屬性者，即非勞動基準法所欲保障之對象，自應基於契約自由原則，使當事人間自由決定其契約內容，不受勞動基準法之規範。又勞動契約之類型特徵為何？勞動基準法第2條第6款僅規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未就其類型特徵直接加以界定，故必須自勞動基準法關於勞動契約之主要給付義務規定，歸納得知其特徵。而勞動基準法關於勞動契約之主要給付義務表現於第3章工資及第4章工時、休息、休假之強制規定，依上開規定，關於勞務給付方式，勞務債務人受有工時、休息、休假之限制，須依勞務債權人所定為之，而不能自由支配工作時間、時段（此即人格之從屬性）；關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間給付勞務，無論其工作成果優劣、預定目標是否達成，勞務債權人均須依約定給付該工作期間內之報酬，勞務債務人無須負擔企業風險，亦即，勞務債務人係按其工作時間而受報酬（此即經濟上之

從屬性），從而，當一勞務契約具備前述勞動基準法所規定主給付義務之特徵時，方屬於勞動基準法所稱之勞動契約。至於民法規定之承攬契約，乃承攬人有為定作人完成約定工作之給付義務，且其報酬請求權，以完成契約約定之一定結果為前提（民法第490條第1項參照），與勞動契約有顯著不同。在承攬契約，勞務債務人對於工作時間、時段等勞務給付方式有支配之自由，但需自行負擔工作完成所涉之企業風險。該自由為人格權之核心內容或價值，因此，當勞務債務人享有該自由，即稱其對於勞務債權人無人格上之從屬性。惟該自由常以勞務債務人負擔企業風險為代價，在經濟上即顯示出獨立性，故稱其對於勞務債權人無經濟上之從屬性。此外，勞務契約之債，勞務之給付必須符合勞務債權人之需要而為其處理事務，對於勞務債權人始有意義。是故，不論該勞務契約之契約類型為何，勞務債務人提供之勞務，均須按勞務債權人之指示，並盡一定之注意程度。因此，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，並不足以作為勞動契約之類型特徵。申言之，是否為勞動契約之判斷，於人格從屬性上，著重於自由決定工作時間在人格自由發展上之意義，於經濟從屬性上，則以企業風險負擔為論據，而不應片面置重於勞務之指揮監督。

⑵、查，陳麗玉等人在系爭球場擔任桿弟，桿弟42人分為9組，原告為管理桿弟，設有管理員，並指定總班長、副總班長之人選，負責監督管理桿弟之工作，原告並予以公告。桿弟需依排定之班表上下班，上班時間是由原告規定且固定於每日早上5點開始接班，原告並要求桿弟需負責所分配果嶺範圍之清潔拔草工作，桿弟為此每日均需提早1至2小時到班以利完成清潔工作，颱風天亦同。桿弟提供服務之工作均固定在

系爭球場，並無其他區域。違反規定者，會受到原告予以扣薪、停班之處罰，每月支領原告給付之薪資，須遵守桿弟管理規則，穿著制服，桿弟無從自由決定勞務給付方式。可知桿弟之工作，應受原告之指揮監督，具人格上從屬性。又查，系爭球場之使用者應繳納桿弟費用750元，而原告於扣除200元後，將剩餘之550元給付予桿弟，且是按月給付。其給付之計算為550元乘以上月所服務之擊球客人總數。每日原則上為兩班，每班4至5小時。桿弟是依其對於擊球客人服務之工作時間而受有報酬，並不負擔企業風險。亦即桿弟與其他人員均納入原告對系爭球場使用者提供服務之體系內，係為原告之營業而提供勞動之事實，故桿弟所提供之服務，於原告經營系爭球場，有經濟上之從屬性。此有被告對於盧玉味、林秋菊、潘文芬、羅皓偉等桿弟所製作之107年9月3日勞動檢查紀錄（原處分卷第30-33頁）、被告對於原告會計徐月霞之107年9月11日公務電話紀錄可參（原處分卷第43-45頁）、桿弟當班出發順序表（原處分卷第46-54頁）、桿弟管理規範（原處分卷第134頁）、公司任命公告（原處分卷第135頁）、春節加收費用公告（原處分卷第136頁）、客人發票收費內容（原處分卷第137頁）、收費證明（原處分卷第138頁）、107年7月扣薪（原處分卷第139頁）、陳麗玉、陳明麗、林月挺、李清香、林春恩、盧玉味、梁素雲之證述（本院卷第127-156頁、189-265頁、281-323頁）可參。自應認為原告與桿弟之間具有勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約關係。

㈢、依勞動基準法第37條第1項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。勞動基準法第39條規定：第三十六條所定之例假、

休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。…。」而陳麗玉等桿弟於107年4月4日（兒童節）、4月5日（民族掃墓節）及5月1日（勞動節）國定假日出勤。原告作為高爾夫球場之企業經營者，對於勞動法令實難諉為不知，其對於違反上開規定雖尚無積極證據可認係出於故意，但原告亦無不能注意之情形而未注意，應認原告有過失違反上開規定之主觀責任。又原告未依勞動基準法加倍發給國定假日工資之事實，有薪資資料可參（原處分卷第67、71頁），違反勞動基準法第39條規定甚明。另按勞動基準法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。」、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。」被告以原處分，依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法有據。

㈣、原告所主張均無可採

⑴、關於原告主張原告與桿弟之間為承攬關係部分。依民法第490條第1項規定：稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。本件是在探求原告與桿弟之間的契約關係是否適用勞動基準法，依前述釋字第740號解釋、最高行政法院意旨，應就勞務給付之

性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵。諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，亦即，勞務債務人係按其工作時間而受報酬（此即經濟上之從屬性），以判斷是否為勞動契約。

①、查，依103年2月7日由原告董事長簽名發布之公告，其內容為：即日起由職員王淑貞為管理員，盧玉味為總班長，梁素雲為副總班長綜理全體桿弟管理事宜，有該公告可參（原處分卷第135頁）。上開公告是由原告董事長劉東光親自簽名，並且是關於桿弟管理事宜，指派由王淑貞為管理員，至於同為桿弟出身的盧玉味、梁素雲分別被指派擔任總班長、副總班長，盧玉味證稱：「大約是103或104年的時候，董事長劉東光有當面問我是否有當總班長的意願，我雖然推辭，但劉東光還是希望我接總班長，後來我就答應了。劉東光有說我需要副總班長也可以，王淑貞就推薦梁素雲當副總班長。」（本院卷第297頁）、梁素雲證稱：「總班長、副總班長是由董事長決定，以前是用票選，後來有呈上去，盧玉味總班長、梁素雲副總班長、王淑貞是出發站，是由董事長劉東光決定，他有簽名認定。」（本院卷第317頁）。可知原告是以設置管理員、總班長、副總班長的方式並予以公告發生效力，負責對桿弟的管理事宜。

②、原告管理桿弟之工作事項，設有「桿弟管理規則」，其內容略以：「

1.若有做出對公司名譽受損之事，經查明屬實，一律解聘。

2.同事之間，見面應說聲您早，您好。尤其是新進同仁更應該有禮貌，尊重前輩。

3.新進同仁試用期為三個月，屆時由各組長、副組長、總班

長、副總班長、出發站管理員會同評鑑是否任用。

4.玄關顧班即正式上班，不可吃東西，大聲喧嘩，服裝儀容一律整齊等待客人。見到客人時請輕聲細語，笑臉迎人說聲您好，您早，歡迎光臨。

5.玄關等班的桿弟一定要互相幫忙，下袋上袋，如有愛計較者不願互相幫忙停班兩天。

6.服裝：夏天藍色制服，白色黑色灰色布鞋。冬天正紅色背心內搭黑色套頭衣，黑色背心內搭正紅色套頭衣，長褲黑色深藍色，不可穿牛仔褲緊身褲，布鞋一樣白色黑色灰色，圍巾一定要圍。

7.揹班：到班時服裝儀容整齊到出發站接名卡，須填寫出發順序表與出發組別表，並掛上號碼牌，下班時取下號碼牌，揹錯班時停班一天。

8.平日：每人正常兩袋，少揹一袋者下趟可多揹一袋，多揹一袋者下次扣一袋。

9.平日切班：班長和副班長標準4袋，可前進一組優先揹4袋，組員照號碼順序揹球，不足可補袋。

10.假日：班長、副班長標準揹4袋，組員標準4袋，揹班順序與切班同。

11.補班：假日缺袋者可假日後第一天補，但要事先登記，登記未到班者視同跳班，未登記者，視同放棄，補班完一律不能請假(除特殊狀況外)。

12.跳班：到班時未到出發站接名卡者等於跳班，跳班者平日300，假日500(當日不可揹球)

13.請假：事假每日限6 位(婚喪喜慶除外)，須事先至出發站登記，不可當天請假，有特殊狀況須向出發站報備，未請假未上班者停班2 天，一個月內跳班3次者停班5天，當天

請假超過6位還要請假者，須向出發站管理員報告管理員同意才可請假(假日不可請假，婚喪喜慶除外)。

14.顧班：冬天到下午3點，下午2點30分後保持3人，未顧班者停班一天，過下班時間，可撿班揹。夏天到下午3:30，3:00以後保持4人。

15.鬧事：桿弟間打架鬧事者一律解聘。

16.補沙：每人有一套補沙工具，每週個人責任範圍內要補沙一次，沒補沙停班一天。

17.工作：每人分配一份工作勿請人代勞，違者揹3袋一年(有狀況者至出發站解釋)

18.罰則：如客人投訴一次就降3袋(一年內投訴5次解聘)。

19.保持距離：如後組客人超越前組，桿弟未制止，如前面客人投訴，後組桿弟停班二天。

20.確認球桿：桿弟揹完球沒請客人點球桿罰200，未寫桿弟號罰100。

21.桿弟沒在玄關載球袋就到出發站接名卡，罰200。

22.球袋上車未繫安全帶，以致球袋掉落，停班一星期。

23.跳洞：跳洞時如後組客人投訴，這組桿弟停班一天。

23.球道過班：遇到切班時，一律按時間點切班揹。

24.總班長每星期六揹第一班，副總班長每星期日揹第一班，平日3、4揹。

25.車子平常要用心照顧，隨時請謝先生檢查。

26.各梯台果嶺的工具要隱藏擺好。

27.OUT工作區監督由盧玉味總班長負責。IN工作區監督由梁素雲副總班長負責。

28.巡場由總班長、副總班長擔任，兩位皆忙時由各組組長、副組長擔任。

29.颱風天全員一律到齊，組長、副組長、總班長、副總班長說ok才能離開，違者2袋一個月。

30.4洞、12洞一律讓後組開球。

31.9洞四場早上一組插一組，10:30以後兩組插一組。

32.轉回來時要補袋須把袋子載下來，才可去接本子，全部充公。

33.車子電力不足時，請先換好車再去接本子。(全部充公)

34.假日輪完…，不會跳班的情況下，可以一、二袋補…，從後面晚…。（部分內容因影印不清楚而無法辨識）

※全體桿弟同仁若有任何困難，問題，困擾，可向組長、副組長、總班長、副總班長，尋求幫忙解困。

讓我們一起努力打造一個和諧無靜的團隊大家加油。」有桿弟管理規則可參（原處分卷第134頁）。證人盧玉味證稱「是林瑞彬在管理的時候所訂定的，大約民國89年至90年間，林瑞彬之前就有規定了，他來之後又再加了一些進去。林瑞彬是董事長特助，董事長就是劉東光。（法官問證人(盧玉味)林瑞彬訂定桿弟管理規則是否就表示是原告公司訂的？）證人（盧玉味）是。」（本院卷第291頁）、證人梁素雲證稱：「（法官問這「桿弟管理規則」是原告公司管理桿弟的規定嗎？「桿弟管理規則」是由誰訂定？訂定後是否尚須得原告公司同意？）證人（梁素雲）：一、對。二、是大家商討的結果，然後要經過董事長核閱看看合不合適。（法官問證人(梁素雲)妳怎麼知道董事長有看過？）證人（梁素雲）：一、我們是總、副班長，一定要把一些什麼東西都要跟董事長講一下，一定要告訴他，因為他請我們出來做這個職務，我們必須要負責任，他有沒有看我就不知道了。二、我們有跟董事長講要怎樣的桿弟管理規則內容，這是大家都

要遵守的規定，不然會沒有秩序，我最後那個階段是王淑貞當出發站管理員，有呈上去給董事長看，這個王淑貞也要知道，因為她要在出發站負責管理。」（本院卷第309-311頁）。綜上，可知原告為了管理桿弟各項工作事宜，除了訂定桿弟管理規則以外，更設有管理員、總班長、副總班長予以執行監督管理。至於原告所稱未介入桿弟排班、無從以影響排班而干預桿弟報酬、未硬性指派總班長人選、未介入桿弟面試等（本院卷第367-376頁），並不影響上開已確認由原告負責任命管理員、總班長、副總班長作為指揮監督桿弟工作情況的架構，並無可採。

③、而桿弟的工作時間，原則上每天都要到班提供服務。在擊球服務方面，球場營業時間是從早上5點至下午3點半（冬季為上午5點半至下午3點），在清潔場地方面，桿弟必須在當日排班時間提早大約2小時至球場打掃果嶺清除樹葉（亦即若5點開始擊球則大約須3點抵達球場，若9點開始擊球大約須7點抵達球場），每1班次的客人擊球時間大約4至5小時。前5個桿弟要顧班到下午3點半（或冬季3點），其他桿弟若沒有客人則可以回家。若沒有照規定就不能排班。若客人多就須要揹兩班，差不多每天都要上班。請假也是每天都要把工作區域做好等語，此有證人陳麗玉、陳明麗、林月挺、李清香、林春恩、盧玉味、梁素雲證述在卷可參（本院卷第149頁、203-205頁、223頁、239頁、255頁、295頁、315頁），可知桿弟的工作時間都是固定型態，只有早上5點或9點開始，並不是桿弟可以自由調整選擇。桿弟還必須提早大約2小時到球場清潔果嶺，原則上每天都要到球場。均足以認定桿弟的工作時間是受原告規定的清潔果嶺、擊球服務的時間所限制，桿弟並沒有變更工作時間的可能性。況且桿弟管理規則

亦規定：8.平日：每人正常兩袋，少揹一袋者下趟可多揹一袋，多揹一袋者下次扣一袋。9.平日切班：班長和副班長標準4袋，可前進一組優先揹4袋，組員照號碼順序揹球，不足可補袋。10.假日：班長、副班長標準揹4袋，組員標準4袋，揹班順序與切班同。11.補班：假日缺袋者可假日後第一天補，但要事先登記，登記未到班者視同跳班，未登記者，視同放棄，補班完一律不能請假(除特殊狀況外)。12.跳班：到班時未到出發站接名卡者等於跳班，跳班者平日300，假日500(當日不可揹球)。13.請假：事假每日限6位(婚喪喜慶除外)，須事先至出發站登記，不可當天請假，有特殊狀況須向出發站報備，未請假未上班者停班2天，一個月內跳班3次者停班5天，當天請假超過6位還要請假者，須向出發站管理員報告管理員同意才可請假(假日不可請假，婚喪喜慶除外)。14.顧班：冬天到下午3點，下午2點30分後保持3人，未顧班者停班一天，過下班時間，可撿班揹。夏天到下午3:30，3:00以後保持4人。24.總班長每星期六揹第一班，副總班長每星期日揹第一班，平日3、4揹。29.颱風天全員一律到齊，組長、副組長、總班長、副總班長說ok才能離開，違者2袋一個月。已如前述。可知原告在桿弟的工作時間方面是有明確規定與限制，桿弟在工作時間方面並無自由變更選擇之權限。

④、在工作地點方面，每個桿弟都有被分配到的區域，必須清潔果嶺、掃除樹葉等，而擊球服務亦是在系爭球場內，可知桿弟的工作地點都是原告予以規定，桿弟就此部分並無選擇之可能。又查，原告董事長指示，因桿弟未將草拔乾淨，故將107年7月的桿弟薪資扣減5%。經協調後始返還予桿弟。原告是依據每月桿弟服務人客數乘以550元給予報酬。颱風天過

後桿弟一定要出席清潔颱風過後果嶺的樹葉，如未到班，桿弟訂定的管理規則有處罰規定等情，此有被告對於原告委任之蘇千祿律師、原告會計徐月霞等所製作之107年9月10日勞動檢查紀錄可參（原處分卷第34-39頁）。而原告會計徐月霞稱：107年2月扣薪原因是因董事長認為過年那幾天員工沒有依其意思向客人加收果嶺費300元，有疏失所以扣薪。扣薪標準是依董事長指示辦理。107年5月有2位人員被扣薪，是因為在果嶺旁種菜影響到球道，屢勸不聽所以被扣薪，扣薪之後才移掉等情，亦有被告107年9月11日公務電話紀錄可參（原處分卷第43頁）。且查，原告會計徐月霞又稱：桿弟會自己安排空擋時間去維護，那是他們自己的管轄區，他們也會想要每天都維護好等語，並有被告107年9月11日公務電話紀錄可參（原處分卷第45頁）。可知關於工作地點方面，不僅都是固定的區域，更會因為未完成工作地點內的清潔工作，而遭到原告的扣薪處分。

⑤、在專業指揮監督方面，桿弟管理規則規定：4.玄關顧班即正式上班，不可吃東西，大聲喧嘩，服裝儀容一律整齊等待客人。見到客人時請輕聲細語，笑臉迎人說聲您好，您早，歡迎光臨。5.玄關等班的桿弟一定要互相幫忙，下袋上袋，如有愛計較者不願互相幫忙停班兩天。6.服裝：夏天藍色制服，白色黑色灰色布鞋。冬天正紅色背心內搭黑色套頭衣，黑色背心內搭正紅色套頭衣，長褲黑色深藍色，不可穿牛仔褲緊身褲，布鞋一樣白色黑色灰色，圍巾一定要圍。7.揹班：到班時服裝儀容整齊到出發站接名卡，須填寫出發順序表與出發組別表，並掛上號碼牌，下班時取下號碼牌，揹錯班時停班一天。16.補沙：每人有一套補沙工具，每週個人責任範圍內要補沙一次，沒補沙停班一天。17.工作：每人分配

一份工作勿請人代勞，違者揹3袋一年(有狀況者至出發站解釋)。18.罰則：如客人投訴一次就降3袋(一年內投訴5次解聘)。19.保持距離：如後組客人超越前組，桿弟未制止，如前面客人投訴，後組桿弟停班二天。20.確認球桿：桿弟揹完球沒請客人點球桿罰200，未寫桿弟號罰100。21.桿弟沒在玄關載球袋就到出發站接名卡，罰200。22.球袋上車未繫安全帶，以致球袋掉落，停班一星期。23.跳洞：跳洞時如後組客人投訴，這組桿弟停班一天。23.球道過班：遇到切班時，一律按時間點切班揹。25.車子平常要用心照顧，隨時請謝先生檢查。26.各梯台果嶺的工具要隱藏擺好。27.OUT工作區監督由盧玉味總班長負責。IN工作區監督由梁素雲副總班長負責。28.巡場由總班長、副總班長擔任，兩位皆忙時由各組組長、副組長擔任。30.4洞、12洞一律讓後組開球。31.9洞四場早上一組插一組，10:30以後兩組插一組。32.轉回來時要補袋須把袋子載下來，才可去接本子，全部充公。已如前述。可知原告就桿弟在提供擊球服務方面的專業指揮監督，包括接待客人、制服、揹班順序、補沙、確認球桿、袋保管、工具擺放、各組擊球行進順序方面，都有明確規定，且訂有罰則。而除前述扣薪處分之外，其他違規事項若是處以停班之類的處分，則桿弟將因無法排班而無收入，又若處罰是罰錢繳納至桿弟公基金，由於都是依照原告所制訂通過的桿弟管理規則所做的處罰，所以無論是停班或繳罰款至桿弟公基金，都是原告所為之處罰。以上均可證明桿弟對於原告有人格從屬性。

⑥、在承擔業務風險方面，查，桿弟的報酬結帳日是每月25日，次月大約8至9日入帳。桿弟薪水是依該月總服務客人數乘以550元計算，但原告實際上向每位客人收取750元等情。有證

人陳麗玉、陳明麗、林月挺、李清香、林春恩、盧玉味、梁素雲證述在卷可參（本院卷第153頁、209頁、227頁、243頁、259頁、299頁、319頁），被告亦無爭執，有被告對於蘇千祿律師、會計徐月霞等所製作之107年9月10日勞動檢查紀錄可參（原處分卷第34-39頁）。可知桿弟是依固定排班所接受的服務客人數，每人550元之金額而獲取報酬。桿弟不承擔業務風險。而原告確實是向客人收取桿弟費750元，有發票翻拍照片、收取費用證明可參（原處分卷第137、138頁）。至於原告所稱向客人收取750元卻只給桿弟550元部分，扣除200元是桿弟租用球車費用部分，雖有被告對於蘇千祿律師、會計徐月霞等所製作之107年9月10日勞動檢查紀錄可參（原處分卷第34-39頁），惟上情均遭證人否認，證人證稱桿弟服務擊球客人的裝備或工具都是原告提供，桿弟無須向原告租用，有證人陳麗玉、陳明麗、林月挺、李清香、林春恩、盧玉味、梁素雲證述在卷可參（本院卷第149頁、203頁、221頁、239頁、255頁、293頁、315頁）。可知原告所稱扣除該200元桿弟費未給付桿弟是因為桿弟向公司租用車輛等語，並無可採。且由桿弟管理規則第13點規定：「請假：事假每日限6位(婚喪喜慶除外)，須事先至出發站登記，不可當天請假，有特殊狀況須向出發站報備，未請假未上班者停班2天，一個月內跳班3次者停班5天，當天請假超過6位還要請假者，須向出發站管理員報告管理員同意才可請假(假日不可請假，婚喪喜慶除外)。」就請假人數、天數、請假時間都有限制，並由管理員做人數控管，可知原則上桿弟需要每日到勤，請假屬於例外。故並無原告所謂桿弟可選擇是否到球場、可選擇輪班次數，所以自負業務盈虧之情形。以上均可證明桿弟對於原告有經濟從屬性。

⑦、原告雖又主張並未透過指揮監督關係下令桿弟應清潔環境，並以另案民事訴訟之證人證述為憑（本院卷第359-367頁）。查另案證人高金發雖稱沒有人要求他們、或證人王亞培所述是附帶工作等情（本院卷第360、362頁）。惟查，原告代理人在107年9月10日接受被告調查時已經自承：「因桿弟自今年5月起沒有拔果嶺的草，故於7月時依董事長指示，每人皆扣總報酬5%（因為草未拔乾淨）。但已於協調後返還桿弟扣發費用。（問：承上，草未拔乾淨是否由貴公司認定？）是，係因桿弟未完成承包工作之故。」、「颱風天過後桿弟一定要出席清潔颱風過後果嶺的樹葉，如未到班，依桿弟訂定的管理規則有處罰規定。」，此有被告對於蘇千祿律師、會計徐月霞等所製作之107年9月10日勞動檢查紀錄可參（原處分卷第34-39頁）。可知縱使原告主張承攬契約關係，原告仍然認為桿弟應該負責清潔果嶺的工作，清潔果嶺的工作屬於桿弟承包工作範圍之內。故上開證人高金發、王亞培關於桿弟是否應該清潔果嶺以及清潔之範圍之證述，即與原告代理人蘇千祿律師等之陳述有所不同。況且，桿弟因為未清潔果嶺而遭原告董事長予以扣薪一事，已屬事實，且桿弟有無將草拔乾淨亦由原告予以認定，可見原告確實是對於桿弟有指揮監督關係，更因此可以對桿弟扣薪。可知桿弟對於原告確實有人格從屬性存在。再者，依據103年2月7日由原告董事長簽名發布的公告，即日起由職員王淑貞為管理員，盧玉味為總班長，梁素雲為副總班長綜理全體桿弟管理事宜（原處分卷第135頁），以及桿弟管理規則的制定發布，可知原告對於桿弟的管理確實是有指揮監督關係存在。故原告此部分之主張仍無可採。

⑧、原告與證人所簽訂106至8月至107年8月間有效的書面約定雖

記載：「淡水企業股份有限公司（即新淡水高爾夫球場）申請桿弟工作釋示：妳是來申請在新淡水高爾夫球場工作的桿弟，並非新淡水高爾夫球場的職員。新淡水高爾夫球場希望妳能對擊球來賓暨本公司員工與其他桿弟提供良好的服務暨良好印象。如妳在此工作不遵守新淡水高爾夫球場規則暨期望，妳將不被允許在新淡水高爾夫球場擔任桿弟。妳如在工作期間造成新淡水高爾夫球場的財物損失暨商譽損害，必須負損害賠償之責。妳亦不可對桿弟、擊球客人、本公司職員等去評論、煽動不實的言論或八卦消息暨所有對本公司負面訊息等。」（原處分卷第91至95頁）。惟有關桿弟與原告之間是否具有勞動契約或勞雇關係，仍應以實質上有無人格從屬性、經濟從屬性予以分析認定，不能只以書面形式觀察。故不能以上開書面約定記載桿弟並非職員，就認為不構成勞動契約或勞雇關係。

㈡、原告上開主張經核均不影響桿弟與原告之間契約關係具有人格從屬性、經濟從屬性之認定。從而，被告以原告與桿弟之間的契約關係具有人格從屬性、經濟從屬性，屬於勞動契約性質，原告違反勞動基準法第39條規定，主觀上為過失違反上開規定，依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，處原告罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法有據。原告各項主張經核均無可採。

五、從而，原處分並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核對於本判決結果不生影響。爰不一一論述。

七、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　　109　　年　　9　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　魏式瑜

法　官　郭銘禮

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2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.上訴人或其法定代理人具備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	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、

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	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　　109　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　林淑盈