

臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第55號

108年10月8日辯論終結

原告 婆婆媽媽家事管理服務股份有限公司

法定代理人 張健宇

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 巫豐哲

訴訟代理人 姜俊豪

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服中華民國108年4月26日
勞動部勞動法訴字第1070027498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：原告從事建築物清潔服務業，為適用勞動基準法
之行業。經臺中政府勞工局於107年9月13日及17日實施勞動
檢查，發現勞工張芳瑜107年3月至6月薪資明細表中之出勤
紀錄，僅記載約定之工作時間，並未記載張芳瑜實際出勤時
間，違反勞動基準法第30條第6項規定。案經臺中市政府審
查屬實，乃以107年10月23日府授勞動字第1070255505號行
政裁處書，依同法第79條第1項第1款規定，處原告罰鍰新臺
幣（下同）2萬元（下稱原處分）。原告不服，向勞動部提
起訴願遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，依其提出之
書狀主張理由如下：

（一）本案件中原告所經營之業務為家事服務產業不適用於勞動基
準法（下稱勞基法）之範疇，所有最終服務對象皆為公司客戶
（實質雇主），服務過程皆由客戶全程指揮監督，並於服務
完成後確認服務品質後支付相關費用。原告實質工作為居間
（承攬）服務。

01 (二) 勞動部依法無據認定原告從事建築物清潔服務業，與原告於
02 本家中居家家事服務之實質內容與事實不符。經濟部規定之
03 建築物清潔服務業之內容應為如下請參閱，其中所載之定義
04 內容明顯與本案件實質內容不符。

05 (三) 重申原告對與張芳瑜小姐並非僱傭關係之主張陳述如下：

06 1. 本案實質被服務對象為原告客戶，所有工作內容皆由客戶全
07 程指揮監督，原告提供居間承攬服務及相關工作溝通協調，
08 包括服務時間安排，費用代收、費用支付及服務品質問題處
09 理。在服務人員領取酬金或報酬的立場上，只要客戶同意付
10 款，原告皆依客戶決定辦理。由此可知本案件實質指揮監督
11 並具有工作驗收權力為原告客戶。

12 2. 原告與張芳瑜小姐之居家家事服務契約核屬承攬契約：

13 (1) 按當事人互相表示意思一致者無論其明示或默示，契約即
14 為成立，民法第153條第1項定有明文。次按「勞基法第二
15 條第六款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未
16 規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給
17 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供
18 勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質
19 ，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與
20 人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點
21 或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是
22 否為系爭規定一所稱勞動契約。關於保險業務員為其所屬
23 保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法
24 自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為
25 僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭
26 規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，
27 按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之
28 從屬性程度之高低判斷之……」大法官解釋釋字第740
29 號，解釋意旨亦有明文。

30 (2) 本件原告與張芳瑜小姐之居家家事服務契約核屬承攬契約
31 於立約時就此已屬承攬契約業經當事人互相意思表示一致

業已於契約載明此觀之契約個條款之約定即明，並於契約第7條載明合約性質及承攬權益如下：七、合約性質及承攬權益：1.本契約系屬承攬契約，不適用民法雇傭章及勞動基準法規之規定。乙方為甲方完成本契所約定的居家家事服務工作後，得向甲方請求給付報酬，乙方除應遵守本合約條款及相關法令外，其為甲方承攬居家家事服務工作的方式、時間及地點等，皆有事先自由裁量接班與否的空間，並應自負盈虧及對其工作品質負責；對於已議定但未完成之工作事項，乙方不得請求甲方給付任何報酬。2.乙方並充分瞭解及同意本合約不構成甲方與乙方之間的勞動契約或雇傭契約關係；基於甲方認知，設若雙方間成立勞動契約或雇傭契約關係，甲方將對乙方提供之勞務行使勞動法之指揮監督權，該勞動契約、雇傭契約或指揮監督權之關係，並不符合乙方欲保持相當自由或裁量權以從事居家家事服務工作的意願。因此，本合約之內容及報酬，均以承攬契約作為基礎，進行訂定及核算，非基於勞動契約或雇傭契約關係之條件與成本而訂定及核算，亦無工資之約定，且除甲方另有書面約定外，甲方不需提供乙方勞工保險、就業保險、全民健康保險、職業災害補償或退休金...等等。故乙方不得依據勞動基準法、勞工退休金條例或其他勞動法律規定，請求甲方提供勞動契約或雇傭契約相關權益。若甲方嗣依據法院判決或主管機關命令而認定本合約應為勞動契約或雇傭契約；或甲方將來須提供乙方勞動契約或雇傭契約的權益者，甲方得扣減或請求返還相關成本，包括但不限於勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費、勞工退休金、勞工安全措施費用、人事管理成本及其他成本費用。前揭有關甲方得扣減或請求乙方返還相關成本之約定，不代表甲方認同本合約為勞動契約或雇傭契約，且不受本合約解除或終止效力之影響。依民法第153條第1項之規定，大法官會議解釋釋字第740號，解釋意旨，自知本件契約核屬承攬契約無誤。

01 (3) 本件原告與張芳瑜小姐之居家家事服務契約非屬勞動基準
02 法所規範之勞動契約最高法院採納學理見解提出三個從屬
03 性理論，即「一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具
04 有下列特徵：（一）人格從屬性，即受雇人在雇主企業組
05 織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）
06 親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即
07 受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他
08 人之目的而勞動。（四）納入雇方生產組織體系，並與同
09 僚間居於分工合作狀態。本件契約及實際運作狀況，以上
10 四點皆無，說明如下：

11 ① 人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威
12 並有接受懲戒或制裁之義務。

13 1. 張芳瑜小姐接案的時間，本公司無任何指揮的權利，所有
14 的案件皆須事先溝通獲得張芳瑜小姐的同意。承攬契約附
15 件一之時間預定表，張芳瑜小姐未有任何可接案時段勾選
16 表示每筆接案都要張芳瑜同意才能排定，另外此預定表
17 亦可每月修改。

18 2. 相關通訊紀錄佐證張芳瑜有自由選擇是否接案的權利。

19 3. 張芳瑜小姐亦有高達一週無法聯繫的事實，如以下通訊紀
20 錄張芳瑜小姐承攬工作期間，臨時中斷工作承攬，張芳瑜
21 小姐亦未曾因此接受懲戒或制裁。

22 4. 本公司對張芳瑜小姐業務執行過程並無直接指揮監督的權
23 利，張君可依自由意志、獨立裁量、並自備完成承攬工作
24 所需的設備或材料，無須受本公司之監督指揮及命令。服
25 務完成後由客戶驗收結案。由此可知，本件契約絕無人格
26 從屬性，自非屬勞動基準法所規範之勞動契約。

27 ② 親自履行，不得使用代理人。

28 參照最高法院65年台上第1978號判決：依承攬契約的勞務
29 給付屬可替代性的特性，張員於5月20日至5月28日無法聯
30 繫期間中斷承攬工作，在客戶的要求或同意下原告派代理
31 人代替張員執行原其承攬之工作。亦明，事件契約得使用

代理人。自非屬勞動基準法所規範之勞動契約。

③經濟上從屬性

另張員於承攬本公司業務期間，原告亦未規定不得同時提供勞務給不同的對象。在承攬契約中本公司與張員約定，完成一項工作即付款給一項工作的錢，不論最後此項承攬工作是盈利或脂損，均需付給張員承攬約定的報酬，亦不曾以虧損為由而不發給；反之，原告亦未曾有因為盈餘加給發放獎金給或若干紅利等相關報酬。亦明，事件契約無經濟上之從屬性。自非屬勞動基準法所規範之勞動契約。

④納入雇方生產組織體系張員除可經由本公司媒介接案外，亦可以隨時在外自行接案，俗稱個體戶，完全可以自由選擇是否接案，因此不屬於本公司任何組織。（組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字347號、88年台上字1864號判決要旨照）。亦明，事件契約無經組織上之從屬性。自非勞動基準法所規範之勞動契約。

⑤綜上所述，本件本公司與張員之居家家事服務契約，核屬承攬契約，非屬勞動基準法所規範之勞動契約。

（四）原告未違反勞動基準法第30條第6項之規定：不論前述三方關係如何認定，原告對於所有服務時間皆有紀錄並記錄到分鐘。工作時間逐次紀錄相當明確。

1.原告系統所建立的排班時間及地點，實為原告與客戶及工作人員三方皆同意之時間及地點，非為台中市政府及勞動部所指：受原告限制，如工作人員未同意原告所指派之時間與地點，工作人員可自由選擇是否承接。實際計算報酬的依據仍依照客戶最終核定是否有遲到早工時不足的情形，客戶如有反應，經服務人員確認，原告將會進行服務時間更新。如客戶無任何反應，則以系統所建立的排班時間為依據並於每月底請客戶及服務人員確認後做為三方帳務計算之依據。

2.原告系統上的工作紀錄皆有紀錄到“分”，並經原告法定

01 代理人於9/17已提供台中市政府勞工局承辦人員，台中市
02 政府勞工局無視資料，判定本公司違反勞動基準法第30條
03 第6項規定與事實不符，明顯於法不合。

04 3.工作時間紀錄到分資料，並每月整理帳單資料，提供客戶
05 核對及確認。

06 4.工作時間紀錄到分資料，並每月整理成酬金明細，提供給
07 工作人員確認。

08 5.實際上原告之工作紀錄皆於每月月底彙總後，由客戶及相
09 關服務人員確定完畢後，於原告系統中更新並進行結算。
10 此資料明確提供給相關人員及客戶，時間紀錄確認到分，
11 怎麼說是沒有紀錄實際時間呢？

12 (五)承攬契約第3條：乙方於甲方指定地點執行工作事項時，須
13 留存簽到/簽退記錄。台中市政府及勞動部片面解釋，並不
14 符合立法要旨。此規定實為保護服務人員的權益，本案件服
15 務費計費方式為鐘點制或計時制，因此留下確切的服務時間
16 也是一種工作義務。當客戶與服務人有爭議時，作為原告居
17 中協調的依據，嚴格來說只要客戶認同時間並付費，原告並
18 不會有意見。所有的工作品質及時間皆由客戶認定。因此人
19 格重屬性之要求權力為客戶，並非原告。

20 (六)有關工作時間約定部分，承攬契約第9條：承攬契約本就在
21 約定承攬人須於一定時間完成一定的工作，若有未能依其約
22 定完成，自會導致定作人之損失，承攬人本即須負賠償責任
23 。就定作人與客戶的約定本就需要再一定的時間提供一定品
24 質的服務，故承攬人未依照既定的約定時間內完成一定工作
25 的違約處罰與承攬人的義務及賠償責任相符，況且承攬人是
26 否違約是由客戶是否反應而決定，定做人對該承攬人並無指
27 示命令權，實際現場工作情形是由客戶指示命令。

28 (七)重申，本案件實質服務性質為家事服務，依法不適用於勞動
29 基準法，本案服務地點為客戶居家住所，實際雇主為本公司
30 客戶，由客戶決定是否接受服務人員之服務並於服務過程中
31 完全指揮監督。從屬指揮監督屬性相當明確。

01 (八)公司營業項目的認定應以個案實物狀況認定。勞動部以其他
02 服務項目隨意認定原告及本案件為建築物清潔服務業(營業
03 項目：J 101010)以偏概全有失公允。再者原告合法登記之
04 營業項因為：除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業
05 務(營業項目：ZZ99999)。勞動部訴願決定書之陳訴明顯與事
06 實不符。原告公司登記資料如下請參閱：

07 (九)綜上所述，原告所經營之產業為家事服務業，原告提供居間
08 承攬服務，原告與該員簽屬之契約核屬承攬契約無誤並非勞
09 動契約，原告所提供之工作紀錄記錄到分實屬明確。前已明
10 確陳述意見，被告及勞動部仍違法解釋本件契約，及強行認
11 定原告違反依勞動基準法勞動基準法第30條第6項之規定。
12 於法無據自難甘服，自再提出行政訴訟，爰請撤銷原處分，
13 俾符法治是禱，並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

14 三、被告則以：

15 (一)原告經營家事清潔服務業，為勞動基準法適用之行業。查原
16 告自受檢當日(107年9月13日及9月17日)僅提供勞工張芳瑜
17 107年3月至6月之薪資明細表，表上僅有約定之工作時間，
18 非勞工張芳瑜之實際出勤紀錄，原告於受檢時均未提供勞工
19 張芳瑜107年3月至6月之實際出勤紀錄，難認原告有逐日詳
20 實記載勞工張芳瑜107年3月至6月出勤情形至分鐘為止，違
21 反勞動基準法第30條第6項規定。上列事項，經臺中市政府
22 勞工局於107年9月13日及107年9月17日實施勞動檢查發現確
23 有違法，並有原告談話紀錄、會談紀錄、勞工張芳瑜薪資明
24 細表等資料可稽，業以107年10月11日中市勞動字第
25 1070056061號函通知，並給予10日之陳述意見機會，原告以
26 107年10月15日未具文號陳述意見書陳述意見(臺中市政府勞
27 工局107年10月16日收文)，原告稱述有一詳實記載勞工張芳
28 瑜出勤紀錄至分鐘為止、與原告之間簽訂之契約為承攬契約
29 ，不具有僱傭關係等，有關僱傭關係部分，經被告認定原告
30 與勞工張芳瑜之間具有人格、經濟及組織之從屬性，故係屬
31 僱傭關係，且於裁處書內詳細論述，又勞動基準法第30條第

01 5項及第6項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工
02 出勤情形至分鐘為止，並保存5年，進而使主管機關進行勞
03 動檢查時，能透過出勤紀錄確認勞工每日工作時間，並作為
04 核算勞工工資等法定權益是否符合法令規定，惟原告提供勞
05 工張芳瑜之工資明細表上僅係約定之工作時間，實際出勤情
06 形可能有所出入，如當日勞工張芳瑜有遲到或早退情形，故
07 難認原告有逐日詳實記載勞工張芳瑜107年3月至6月出勤情
08 形至分鐘為止，違法事實洵堪認定。被告稽之全案附卷，審
09 認原告違反勞動基準法第30條第6項規定，爰依同法第79條
10 第1項規定，以107年10月23日府授勞動字第1070255505號行
11 政裁處書處新臺幣2萬元整罰鍰，原告不服提起訴願，案經
12 勞動部以108年5月13日勞動法訴字第1070027498號訴願決定
13 書決定訴願駁回。

14 (二)按勞動基準法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保
15 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定
16 本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所
17 訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」、勞動基準
18 法第30條第6項：「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情
19 形至分鐘為止。…。」

20 (三)有關原告與張芳瑜之間應屬僱傭關係，簽訂之契約核屬勞動
21 契約範疇，理由如下：

22 1.依據勞動基準法第2條規定，勞工係指雇主僱用從事工作獲
23 致工資者，勞動契約係謂約定勞雇關係之契約。惟雙方當事
24 人之間是否具有勞動契約所稱之勞雇關係(或稱僱傭關係)，
25 依據改制前行政院勞工委員會90年5月9日台90勞保2字第
26 0017758號函：「僱傭關係是否存在，除依書面契約判斷外
27 ，仍應依其實際之工作型態予以認定，可依一、人格從屬性
28 ，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主指揮，並有接受懲
29 戒或制裁之義務。二、專屬性，即親自履行，不得使用代理
30 人。三、經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動
31 而是從屬於雇主，為該雇主之目的而勞動。組織上之從屬性

，即被納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態之原則認定。」及參照最高法院81年台上字第347號判決要旨，勞雇雙方之間是否具有僱傭關係，向來以人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性等要素判斷，不以勞雇雙方之間簽訂之契約名稱為判斷依據，又依據最高法院81年度台上字第347號民事判決及臺灣桃園地方法院105年度簡字第28號行政訴訟判決要旨，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，若勞雇雙方之間具有僱傭關係，且雇主經營事業係屬勞動基準法適用之行業，則勞雇雙方即應遵守勞動基準法之規定。

2. 有關人格從屬性部分，按勞工之人格從屬性表現在雇主對於勞工有指揮、監督與懲戒之權之上。亦即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，遵守雇主之指揮監督及制定之工作規則，並有接受懲戒或制裁之義務。查原告與勞工張芳瑜簽訂之承攬契約規定第3條，勞工須於原告指定之地點執行工作，需留存簽到及簽退紀錄、再查承攬契約第9條，勞工若服務品質及工作時間未達客戶或原告之要求，原告得依照情節大小扣罰酬金，再查勞工張芳瑜簽署之工作時間預定表，約定之工作時間，勞工不得遲到早退或時間不足；無故遲到早退或時間不足，需無條件補足時間，並應情節扣罰酬金新臺幣200元；無故拒班或曠職缺班，須分別賠償新臺幣500元及1000元；如需工作時間更動，事假須提前7天辦理，並以每個月以一次為原則，病假須提出醫生診斷證明，未查勞工張芳瑜簽署之酬金級距表，勞工未穿著工作制服每次扣酬金新臺幣100元等，以上之契約內容莫不為原告對勞工張芳瑜之工作上指示，而加諸於張員之義務，張員應如何給付勞務，均由原告決定具體內容，顯見勞工張芳瑜接受原告之指揮監督，具有人格上之從屬性。
3. 有關經濟從屬性部分，按承攬契約之承攬人須自負營業之盈虧，與勞動契約之勞工係為雇主工作，服膺雇主之指揮監督，對雇主有薪資請求權，而不自負盈虧有所不同。經查，勞

01 工張芳瑜係提供清潔服務後，原告依按件抽佣之方式給付張
02 員報酬，勞工張芳瑜提供之清潔服務與所其提供服務而獲致
03 之營業收入是否大於營運成本而有無虧損一節並無任何關係
04 ，且查勞工張芳瑜受領之報酬，原告係以張員當月提供勞務
05 之時數而計算報酬，非僅以實際完成工作結果為計算依據，
06 顯見勞工張芳瑜在經濟上係從屬於原告。

07 4.有關組織從屬性部分，即勞工納入雇主生產組織體系，並與
08 同仁間居於分工合作狀態。查勞工張芳瑜須遵守與原告所訂
09 之承攬契約相關之獎懲規定，且不得擅自離職，勞工張芳瑜
10 因個人因素提前解約時，依照承攬契約第11條規定，應於30
11 天前預告原告，並辦妥相關離職手續，如未按時限告知而擅
12 自離職，應賠償原告損失等，足見勞工張芳瑜於執行業務時
13 ，受到原告之指揮監督，足徵勞工張芳瑜與原告間具有組織
14 上之從屬性。

15 5.綜上，勞工張芳瑜與原告之間具有人格從屬性、經濟從屬性
16 及組織從屬性等，縱有部分承攬契約之性質，依據最高法院
17 81年度台上字第347號民事判決及臺灣桃園地方法院105年
18 度簡字第28號行政訴訟判決要旨，勞工張芳瑜與原告之間仍
19 具有僱傭關係。

20 (四)有關原告經營之行業非屬不適用勞動基準法之家事服務業：

21 1.自民國73年起制定並實施勞動基準法後，中央主管機關分階
22 段指定適用勞動基準法之行業，又查改制前行政院勞工委員
23 會87年12月31日台(87)勞動一字第059604號公告：「…自88
24 年1月1日起不適用勞動基準法…個人服務業中家事服務業之
25 工作者。…」、改制前行政院勞工委員會87年12月31日台(87)
26 勞動一字第059605號公告：「…下列各業及工作者不適
27 用勞動基準法，…其餘一切勞雇關係，自即日起適用…」之
28 規定，現行各行業別，除經中央主管機關指定不適用勞動基
29 準法外，一切勞雇關係均適用勞動基準法，雇主即應遵守勞
30 動基準法相關規範，又個人服務業中家事服務業之工作者目
31 前確實尚未適用勞動基準法。

01 2.查被告裁處書所載，原告「經營家事清潔服務業，為勞動基
02 準法適用之行業」等語，係查原告主要之經濟活動為客製化
03 居家服務，如勞工張芳瑜即是原告之居家清潔員，提供客戶
04 居家服務，如衣物清潔、居家清潔等，係屬住宅及建築物清
05 潔服務業所稱之從事住宅及各種建築物及周圍環境之清潔、
06 代客服務之行業，如代客清掃服務，與個人服務業中所稱之
07 「家事服務業」不同，先予敘明。

08 3.進一步說明，依照中華民國行業標準分類(第6次修訂)，所
09 謂家事服務業係指：「凡從事受僱於家庭之服務工作者，如
10 傭工、洗衣婦、管家、保姆、家教、私人秘書、司機、清潔
11 工、園丁、護衛等均屬之。病患照顧、幼兒照顧、家事服務
12 、老人照顧。」又住宅及建築物清潔服務業係指：「凡從
13 事住宅及各種建築物及周圍環境之清潔、打掃等代客服務之
14 行業均屬之。…大樓清洗服務…代客清掃服務…。」是以，
15 個人服務業之家事服務業係指從業人員直接「受僱於家庭」
16 ，提供如清潔打掃、衣物清潔及熨燙、簡易收納、煮飯烹飪
17 、照顧老人或陪伴老人等具有家事服務管理專業的人員，以
18 提供相關的家務服務，又原告係與勞工張芳瑜簽訂契約後，
19 由原告向客戶接案，再與勞工張芳瑜確認得以提供勞務後，
20 請勞工張芳瑜前往客戶家提供清潔服務，並按月以約定酬金
21 方式給予勞工張芳瑜報酬，顯見原告未符個人服務業中之家
22 事服務業定義，又依原告主要提供住宅、大樓清潔、代客清
23 掃等服務，係屬住宅及建築物清潔服務業相關之行業類別為
24 宜，故原告係屬勞動基準法適用之行業，且原告與勞工張芳
25 瑜之間具有僱傭關係，原告即應遵守勞動基準法相關規定。

26 (五)有關原告提供之勞工張芳瑜107年3月至6月之酬金明細表上
27 所載工作時間非勞工張芳瑜實際出勤時間：

28 1.查勞動基準法因顧及勞雇關係中，勞工處於弱勢地位，為平
29 衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，故勞動
30 基準法第30條第5項及第6項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄
31 ，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，並保存5年。進而使

主管機關進行勞動檢查時，能透過出勤紀錄確認勞工每日工作時間，並作為核算勞工工資等法定權益是否符合法令規定，俾保障勞工權益。

2. 原告提供勞工張芳瑜之工資明細表上僅係約定之工作時間，實際出勤情形可能有所出入，如當日勞工張芳瑜有遲到或早退情形，再依原告給勞工張芳瑜之資料顯示，原告要求勞工張芳瑜必須配合上下班打卡，並使用客戶家之電話撥打系統號碼00-00000000，以避免影響工資計算，顯見原告另有記載實際勞工出勤情形之紀錄，惟原告從受檢階段至訴訟階段，均無提供實際出勤紀錄供本府查核，僅願以勞工張芳瑜之薪資明細表上所載時間作為其出勤時間並向被告說明，薪資明細表上所載工作時間均係以整點零分或30分記載為主，以常理而言，勞工出缺勤情形並不可能都剛好整點或30分，另被告於107年10月5日向勞工張芳瑜確認，勞工張芳瑜亦表示薪資明細表上所載時間僅係預定排班時間，非實際出勤時間，故難認原告有逐日詳實記載勞工張芳瑜107年3月至6月出勤情形至分鐘為止，而有違反勞動基準法第30條第6項之情事。

(六) 綜上，本件起訴為無理由，爰請駁回原告之訴。

四、兩造之爭點即為：原告經營之家事管理服務是否為適用勞動基準法之行業？原告與張芳瑜間之契約係屬僱傭或承攬？經查：

(一) 本件原告經合法通知，無正當理由不到庭，依行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第385條之規定，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

(二) 勞動基準法第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。」第30條第5項及第6項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止

01 。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕
02 。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者
03 ，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反...第30
04 條第1項至第3項、第6項...規定。」改制前行政院勞工委員會
05 會(以下稱勞委會)88年11月18日(88)台勞資2字第0049975號
06 函：「有關僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』
07 、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，『人格之
08 從屬』係指(一)對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由
09 (二)業務進行過程中有無雇主之指揮監督(三)拘束性之
10 有無(四)代替性之有無；『勞務之對價報酬』係指，在指
11 揮監督下因工作所獲得之工資；『其他法令之規定』，如勞
12 工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規
13 則適用之對象等。」

14 (三)按勞動基準法第3條第3項規定：「本法適用於一切勞雇關係
15 。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有
16 窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，
17 不適用之。」經查改制前行政院勞工委員會87年12月31日台
18 (87)勞動一字第059604號公告：「...自88年1月1日起不適用
19 勞動基準法...個人服務業中家事服務業之工作者。...」；改
20 制前行政院勞工委員會87年12月31日台(87)勞動一字第
21 000000號公告：「...下列各業及工作者不適用勞動基準法，
22 ...其餘一切勞雇關係，自即日起適用...」等情，顯見所有勞
23 雇關係除非經中央主管機關指定豁免適用，否則均應適用勞
24 動基準法。再依上述公告內容，個人服務業中家事服務業之
25 工作者，目前並未適用勞動基準法。

26 (四)然查，依照中華民國行業標準分類(第6次修訂)，所謂家事
27 服務業係指：「凡從事受僱於家庭之服務工作者，如傭工、
28 洗衣婦、管家、保姆、家教、私人秘書、司機、清潔工、園
29 丁、護衛等均屬之。病患照顧、幼兒照顧、家事服務、老人
30 照顧。」；又住宅及建築物清潔服務業係指：「凡從事住宅
31 及各種建築物及周圍環境之清潔、打掃等代客服務之行業均

屬之。…大樓清洗服務…代客清掃服務…。」等語。因此個人服務業之家事服務業係指從業人員直接「受僱於家庭」，提供清潔打掃、衣物洗滌、簡易收納、煮飯烹飪、照顧老人等，但本件乃係原告自行對外接案，再指派員工到府提供家事服務，顯見原告係提供客製化之家事服務為其營業內容，並由所屬員工提供客戶關於衣物清滌、居家打掃等服務，其係經營住宅及建築物清潔服務業，核與個人服務業所稱之「家事服務業」不同。原告經營之住宅家事服務業，既未豁免適用勞動基準法，揆諸上述說明，原告與其所屬員工間如係勞雇關係，即有勞動基準法之適用。

(五)查原告與張芳瑜簽訂之契約第3條規定，張芳瑜須於原告指定之地點執行工作，需留存簽到及簽退紀錄；契約第9條規定，張芳瑜工作時間未達客戶或原告要求，原告得依照情節大小扣罰酬金；張芳瑜簽署之附件工作時間預定表規定說明，約定之工作時間，不得遲到早退或時間不足，無故遲到早退或時間不足，需無條件補足時間，並視情節扣罰金200元，無故拒班或曠職缺班，須分別賠償900元及1000元，如需工作時間更動，事假須提前7天辦理，並每個月以1次為原則，病假須提出醫生診斷證明；酬金級距表記載，未穿著工作制服每次扣酬金100元等，綜合上述契約條款及其附件內容觀察，均為原告對張芳瑜有權交付工作指示，決定工作內容，顯見張芳瑜係受原告之指揮監督，具有人格上之從屬性。

(六)次查，張芳瑜提供清潔服務後，原告依按件抽佣之方式給付報酬，張芳瑜提供之勞務與原告因此獲得之營業收入無涉，張芳瑜受領之報酬，原告係以依其提供勞務之時數作為計算基礎，並非以實際完成工作之結果為給付之標準，顯見張芳瑜具有經濟上之從屬性。又張芳瑜必須遵守與原告所訂契約之獎懲規定，不得擅自離職，因個人因素提前解約時，依照契約第11條規定，須於30天前預告，並辦妥相關離職手續，顯見張芳瑜執行業務時，納入原告之組織管轄，具有組織上之從屬性。據此，張芳瑜與原告間具有人格、經濟及組織之

從屬性，雙方簽訂之契約，自屬勞動契約，縱以承攬契約之名義為之，仍難排除原告應有勞動基準法之適用。

(七)按「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」「前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」勞動基準法第30條第5項、第6項定有明文。此為法律課予雇主之強制義務，其目的係為使勞工之工作時間記錄明確化，以作為確實計算勞工工作時間及工資之依據，並以為勞資發生爭議時之佐證。本件原告既係必須適用勞動基準法之行業，自應踐行上述雇主之義務。然而原告對張芳瑜出勤紀錄，僅記載約定之工作時間，並未記載實際出勤時間一節並不否認，且有張芳瑜107年3月份至107年6月份出勤紀錄、108年8月30日電話紀錄、原告107年10月15日陳述意見函、勞動條件檢查談話紀錄及會談紀錄附卷可稽，從而原告違反勞動基準法第30條第6項規定之事實，足堪認定。被告依同法第79條第1項第1款規定，裁處原告法定罰鍰最低額2萬元整，認事用法，並無違誤。

五、綜上，原處分核屬適法，訴願決定予以維持亦屬有據，原告訴請撤銷，於法無據，應予駁回。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第385條，行政訴訟法第218條、98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 10 月 22 日
行政訴訟庭法官 張升星

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於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。

中 華 民 國 108 年 10 月 22 日
書記官 簡芳敏

