高雄高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@108年度訴字第

民國108年11月28日辯論終結

原　　告　詰恩有限公司

代　表　人　陳妤玟

被　　告　高雄市政府勞工局

代　表　人　王秋冬

訴訟代理人　柯雅婷

　　許偉政

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國108年7月10日高市府法訴字第10830543200號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項

被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、爭訟概要：

被告分別於民國107年10月8日及同年月18日，派員至原告位於高雄市之營業處所實施勞動檢查。經檢查結果，核認原告為適用勞動基準法（下稱勞基法）之事業單位，與王德苑、王金錠、陳秋娥、林游娟、周金枝、丁○○、陳秀美、謝鳳鸞、孫佳君、戊○○等人（下合稱王員等10人）間有勞動契約關係，並以原告有（一）未置備勞工王員等10人之勞工名

卡；（二）未置備勞工王員等10人自107年7月至同年9月份之出勤紀錄；（三）未置備勞工王員等10人自107年7月至同年9月份之工資清冊等情事，分別違反勞基法第7條、第23條第2項及第30條第5項規定，乃依同法第79條第1項第1款、第2項、第3項及第80條之1規定，以108年1月2日高市勞條字第10739662600號裁處書（下稱原處分），分別裁處新臺幣（下同）2萬元、2萬元及9萬元罰鍰，合計13萬元罰鍰，並公布名稱。原告不服，循序提起行政救濟，遭訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

原告與王員等10人間係屬承攬契約關係，就原告提供之皮件飾品，交由王員等10人負責裁縫邊線、裁剪線頭，並依縫製難易度，以每件約數元不等之價格計酬。原告從未要求該等人員須遵守作業流程規範，即不須接受原告公司之監督管理，且該等人員得依其意願決定是否接洽原告之業務，並無固定之工作時間，亦得拒絕承接原告指派之業務，具有高度之自主決定空間，要與一般公司要求受雇員工執行工作之監督管理權有甚大差異，故原告與王員等10人間，核實不具有勞動契約關係，被告遽認彼此間為勞雇關係，並以原處分裁處原告，於法有違。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、依原告與王員等10人間訂定之「承攬契約書」（下稱系爭契約），可知王員等10人仍受原告指揮監督及遵照標準作業流程等相關規範，若該等勞工違反此規範，原告得無條件終止

契約，核與一般員工違反公司勞動契約或工作規則時，雇主得終止契約並無二致。從而，原告對於該等勞工仍具有指揮、監督及懲戒之權，而具有人格上之從屬性。

2、依王員等10人提供勞務之生產工具、材料及零件係由原告所提供，且原告與勞工間薪資約定每月10日發放，核與承攬性質不符。又該等勞工取得報酬係依勞務給付多寡而定，與「勞工因工作而獲得之報酬」之「工資」定義相同，具有勞務對價性，則原告與勞工王員等10人間具有經濟上之從屬性。

3、依系爭契約書條款，倘王員等10人有損害原告名譽或利益等情事，原告得減少報酬。又該等勞工使用原告安排之材料、生產設備提供勞務，對該材料、生產設備及場地，並無支配管理之決定權，仍需配合原告之組織運作，由原告承接訂單再交由勞工王員等10人加工作業，顯係依附於原告而為勞務之提供，核為構成原告整體經營之一部，亦為原告經營中所必要之重要一環，故彼此間具有組織上之從屬性。

4、原告與勞工王員等10人間之勞務契約，具有人格上、經濟上、組織上從屬性，應成立勞動契約關係。原告既為雇主，依法負有應置備勞工名卡、工資清冊及出勤紀錄之行政法上義務，卻未依法為之，核有違反勞基法之行為，被告以原處分裁處原告，於法無違。

(二)聲明：原告之訴駁回。

五、本案爭點：

(一)原告與王員等10人間之契約關係，是否屬於勞基法所規範之勞動契約？

(二)被告適用勞基法相關規定所為原處分，有無違誤？

六、本院的判斷：

(一)前提事實：

如爭訟概要欄所載等情，業經兩造分別陳述在卷，並有原告陳述意見書（第7-9頁）、系爭契約（第11-30頁）、被告勞工局檢查結果紀錄表（第41-42頁）附處分卷，及訴願決定、原處分附本院卷為證，可信為真實。

(二)應適用的法令：

勞基法第2條第6款：「本法用辭定義如左：……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」第7條：「雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日……及其他必要事項。」第23條第2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。……。」第30條第5項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。」第79條規定：「（第1項）有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上1百萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條……規定。……。（第2項）違反第30條第5項……規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。（第3項）違反第7條……規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰。」第80條之1第1項：「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，並限期令其改善……。」

(三)原告與王員等10人間之系爭契約，並非勞基法所規範之勞動契約：

1、依上開勞基法第2條第6款之定義性規定，所稱勞動契約或勞雇關係之判斷，並無明確之測試標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬之對待給付，惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約，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，以判斷是否為該規定所稱勞動契約（司法院釋字第740號解釋理由書參照）。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，即非勞基法所欲保障之對象，自應基於契約自由原則，由當事人間自由決定其契約內容，不受勞基法之規範。申言之，勞基法所指勞動契約之測試標準，應檢驗勞務債務人對勞務債權人是否有人格從屬性、經濟從屬性而定。於人格從屬性之判斷，應著重於勞務債務人得否自由決定工作時間、時段、地點，在工作上得否展現獨立自主之人格自由。於經濟從屬性之判斷，則以企業風險負擔為論據，著重於勞務債務人究係為自己之營業活動，或係為雇主之營業活動，而非著重於勞務之指揮監督權限。

2、王員等10人對於原告之系爭契約關係，不具有人格從屬性：

經查，王員等10人與原告分別訂有系爭契約書（處分卷第6-25頁），雖標名為「承攬契約書」，惟仍應檢視其契約條款及實質權利義務關係之內容，以判斷是否為勞動契約。經傳訊證人即勞工丁○○、戊○○到庭，一致證述：原告接到工作單時，會電話詢問她們是否有空過去原告處所工作，並告知車工一件多少錢。她們的工作內容，係將原告提供之皮件飾品，裁縫邊線或剪裁線頭，依皮件工作難易度，約定每件工錢若干元，再按完工件數計酬。如車工裁縫裁剪有瑕疵，必須修剪到合格，才可算入件數計價報酬。她們會依自己時間上是否有空、車工價錢是否合理，自由決定是否接受工作。如果時間上不允許或車工價格不好，就會拒絕。她們可以自由決定何時前往工作、何時離開，並無固定的每日工作時

段。工作中，只要告知一下，即可隨時停止工作，離開工作場所時，無須請假。王德苑等其餘8名勞工之工作情形，與她們2人大致相同等情（參見本院卷第106-110頁筆錄），並有原告提出之工資單價表、完工件數日記簿（第117-143頁）影本在卷可證，大致相符合，復查無相反之證據資料，應屬確實可信。由此可知，王員等10人對原告所為勞務之給付，可自行調配適當之工作時間，並無固定的時間性，對於工作時間、時段、工作進度，享有有高度之工作獨立性與自主支配性。再者，王員等10人對原告所指派之各批不同工作物件，享有議價、自由決定是否接受之權限，倘其拒絕原告指派之工作，除未能取得相對應之工作報酬外，亦不受任何的懲處或其他經濟上不利益。依此事證，參照司法院釋字第740號解釋及上開說明意旨，足認王員等10人與原告間，不具有人格從屬性，所訂定之系爭契並非勞基法所規範之勞動契約，彼此間不具有勞雇關係。

3、被告雖主張依系爭契約書之內容，可知原告對王員等10人具有指揮監督及懲戒權限，且固定於每月10日發放工資，並提供生產工具、材料，又王員等10人須配合原告組織之運作，可見王員等10人與原告間實具有人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性，性質上應屬勞動契約云云。惟查：

(1)按勞務契約之債，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。是以，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，勞務債務人須依勞務債權人之指示為勞務之提供，並非勞動契約之主要類型特徵。至於違約責任之約定，係契約之一般性條款，亦不足以作為勞動契約之特徵。因此，系爭契約書第9、10條

固有損害賠償責任、違約時得終止契約之條款（處分卷第22-23頁），惟依其一般性之契約內容，核係用以規範契約債務人之違約責任，性質上尚難認定為雇主之指揮監督權或懲戒權之行使，被告據以主張為人格從屬性之判斷依據，尚無可採。況王員等10人於系爭契約之勞務給付，就工作時間、工作進度之調配，享有高度之獨立性，甚至可拒絕原告指派之新工作業務，足認不具有人格從屬性，已如前述。被告主張原告享有指揮監督及懲戒權限，具人格從屬性之特徵，系爭契約應屬勞動契約云云，並無可採。

(2)王員等10人可就每批工作之難易度，就工作報酬與原告議價，以決定是否接受工作。工作報酬係依裁縫工作之完成件數計算，並無底薪及一定業績之要求，倘工作有瑕疵，則不算入計價報酬之件數等情，經證人即勞工丁○○、戊○○證述在卷。依此事證，足認王員等10人係為自己之營業活動，並自行負擔其業務風險，參照司法院釋字第740號解釋理由意旨，足認渠等之經濟從屬性程度不高，不能認定有勞動契約關係。又王員等10人工作所使用之裁縫機、線材，雖均係由原告提供，惟裁縫機、線材之資本不高，且此與風險承擔之關聯性較低，不能據此認定王員等10人與原告間有經濟從屬性。至原告固定於每月10日發工資予王員等10人工資乙節，核係就一定期間之工作，結算報酬之基準時點，與經濟從屬性之判斷無涉。被告主張系爭契約具經濟從屬性之特徵，應屬勞動契約云云，亦無可採。

(3)依系爭契約書第7條，固有王員等10人於工作期間如有損害原告名譽或利益情事，應負損害賠償責任之約定。惟此係一般契約之損害賠償責任條款，尚難作為判斷勞動契約關係之特徵。再者，王員等10人於完成皮件飾品之裁縫工作，即可

按完成件數獲取一定之報酬，自應在契約範圍內，遵照原告之指示，依約定之方式履行其義務，以避免違約責任。原告據此主張王員等10人依原告指示從事皮件裁縫修剪邊線工作，係配合原告之組織運作，具有組織從屬性之特徵，系爭契約應屬勞動契約云云，欠缺法理論之基礎，並無可採。

(三)被告適用勞基法相關規定所為原處分，洵屬違法：

王員等10人與原告間之勞務給付契約關係，並非勞基法所規範之勞動契約，已如前述，自無勞基法之適用。從而，被告以原告未置備勞工名卡、工資清冊及出勤紀錄，審認原告違反勞基法第7條、第23條第2項、第30條第5項規定，依同法第79條第1項第1款、第2項、第3項、第80條之1第1項規定予以裁處，所為原處分，洵屬違法，訴願決定未糾正，亦有違誤，應併予撤銷。

(四)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說明。

七、結論：訴願決定及原處分均違法。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　19　　日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官　吳　永　宋

法官　黃　堯　讚

法官　孫　奇　芳

以上正本係照原本作成。

一、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）。未表明上訴理由者，逕以裁

定駁回。

二、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）

三、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
（一）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。
（二）非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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（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。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　19　　日

書記官　宋　鑠　瑾