

臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

113年度簡上字第13號

上訴人 吳瑾瑜

被上訴人 苗栗縣政府

代表人 鍾東錦

上列當事人間勞資爭議事件，上訴人對於中華民國113年3月22日本院地方行政訴訟庭112年度簡字第82號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

- 一、上訴駁回。
- 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、緣上訴人與訴外人王有國(下稱王君)因職業災害補償責任事項發生爭議(下稱系爭爭議)，王君於民國111年8月25日向被上訴人申請勞資爭議調解，經被上訴人依勞資爭議處理法第11條第3項規定，委託社團法人苗栗縣勞資關係協會(下稱勞資協會)辦理。勞資協會以111年8月31日法苗勞資安字第111437號函通知上訴人及王君出席111年9月8日勞資爭議調解會，惟上訴人以未收到開會通知書申請改期；勞資協會遂以111年9月13日法苗勞資安字第111459號函再次通知上訴人及王君出席111年9月20日之勞資爭議調解會，上訴人仍未出席。被上訴人審酌調查事實證據結果，核認上訴人無正當理由未依通知出席調解會議之事實明確，乃依勞資爭議處理法第63條第3項規定，於111年12月16日以府勞資字第0000000000號裁處書(下稱原處分)，裁處上訴人罰鍰新臺幣(下同)2千元。上訴人不服，提起訴願，經勞動部以112年10月11日勞動法訴二字第0000000000號訴願決定(下稱訴願決定)駁回，乃提起行政訴訟，經本院地方行政訴訟庭(下稱原審)以112年度簡字第82號判決(下稱原判決)駁回，上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

01 二、上訴人起訴之主張及聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明均
02 詳如原判決所載。

03 三、上訴意旨略以：

04 (一)原審僅憑勞動部職業安全署(下稱職安署)職業安全衛生中心
05 111年6月29日之訪談紀錄，即認定上訴人乃王君之雇主，然
06 細究該訪談紀錄之內容，僅為上訴人說明支付訂製家具費用
07 之方式，要難憑以認定上訴人與王君具有僱傭關係。又原審
08 僅引用承攬之法定要件、法律依據，企圖合理化上訴人與王
09 君間具有僱傭關係，未說明涵攝過程與得心證之理由，有判
10 決不附理由之違法。實則，上訴人與訴外人陳金鋒(下稱陳
11 君)議定訂製家具之法律關係，固屬承攬無誤，上訴人僅居
12 於定作人之地位，與承攬人即陳君約定，將承攬費用以工作
13 日數採計，對於陳君是否雇用王君，抑或另覓他人完成工作
14 乙節，全無置緣之餘地；再者，上訴人本諸定作人之地位，
15 對於所定製之家具進行確認，更屬一般社會通念所肯定之消
16 費行為，然「確認家具符合定製需求」與「指揮工作方法」
17 二者之間，究竟有何不同，未見原審有隻字片語之說明，竟
18 以「上訴人曾至施工現場確認家具款式與圖說相符與否」乙
19 節，逕自認定對於王君有指揮監督之權限，其所憑依據及得
20 出是項心證之理由，俱未見一詞，即屬判決不備理由之違
21 法。再者，本案同一事實，由王君向臺灣新竹地方檢察署對
22 上訴人、陳君提起過失傷害告訴，案經該署偵查終結，以11
23 2年度偵字第5117號檢察官不起訴處分書對上訴人為不起訴
24 處分確定，於上述不起訴處分書內詳加記載上訴人僅為定作
25 人之事實，與王君並無任何僱傭關係可言。原審固表示其不
26 受檢察署法律見解之拘束，然對於上開不起訴處分書所調查
27 之事實，顯與本案被上訴人作成不利上訴人所憑之事實之間
28 有相互矛盾之處，均未予調查，亦徵原審審判程序瑕疵重
29 大，更難謂所為之審理結果俱屬合法。

30 (二)原審引用勞動部頒佈之「勞動契約認定指導原則」(下稱系
31 爭原則)為據，惟其說理上根本欠缺基礎事實支持，原審認

01 定原告為王君之雇主，究竟符合系爭原則何一標準等情，付
02 之闕如，且未有實質客觀證據以實其說，僅憑王君單方指訴
03 率而認定原告與王君具僱傭關係，已非合法。況原審引用若
04 干實務見解表示略以：「即令僅具有部分從屬性，亦當從寬
05 認定」云云，然此一標準僅適用於勞資爭議時之身分認定，
06 本案肇因乃被上訴人違法裁罰，是否得以「部分從屬、從寬
07 認定」之標準而以行政裁罰對被上訴人相繩，已非無疑。再
08 按系爭原則第5點明定「勞務提供者認為事業單位為其雇主
09 時，得循民事訴訟程序請求救濟。」本案王君固已提起民事
10 爭訟尋求救濟，然其起訴對象係陳君而非上訴人，有臺灣苗
11 栗地方法院112年度附民字第130號刑事附帶民事訴訟裁定可
12 資為證。苟王君確實與上訴人在本案中具僱傭關係，何以在
13 事實基礎同一之前提下，王君卻僅向陳君提起民事訴訟圖謀
14 救濟，足徵王君在客觀舉措上，亦否認與上訴人之間具備僱
15 傭關係。原審捨此不查，反竟背於客觀事實認定上訴人與王
16 君具備僱傭關係，更有曲解法令之謬誤。

17 (三)王君是否為勞工乙節，亦非無疑。王君自111年6月11日之
18 前，即於社群網站臉書上以公司負責人自居，足徵王君本質
19 上乃事業單位負責人，根本不具勞工之特質。況觀諸王君與
20 其客戶之對話擷圖，均係王君以事業負責人之姿向其客戶招
21 攬生意之內容。於前述事實前提下，原審實無任何適法理由
22 斷定上訴人為王君之雇主，甚至未落實法定調查之責，尤在
23 王君法律地位甚不明確下，逕自對上訴人為本案不利益之判
24 斷，非但欠缺合法性，更無實質正當性。

25 (四)綜上所述，上訴人與王君間無僱傭法律關係，王君於偵查程
26 序中之陳述與被告上訴人所提之行政調查報告不同，原審僅
27 引用被上訴人之行政調查報告，卻未對王君前後矛盾之供述
28 落實應盡之調查責任，率為上訴人不利認定，原判決顯有理
29 由矛盾、理由不備之違背法令情事。原審引用系爭原則據以
30 判斷上訴人與王君間之法律關係，固非法律所不許，然對於
31 上訴人與王君間究竟符合何一從屬關係，以及認定從屬關係

01 之證據資料為何，全乏客觀事證予以支持，難謂原審非以臆
02 測逕自判斷，況王君業已於刑事偵查程序自承與上訴人全無
03 任何關係，已為原審所明知，則原審既知王君有此互為矛盾
04 之說詞存在，即應為必要之證據調查，方可論證其得心證之
05 理由，然原審既無否定王君於偵查程序中之陳述，卻又片面
06 採認被上訴人行政調查當中王君之說詞，彼等之間顯然多有
07 矛盾，亦徵原判決有判決理由相互矛盾之當然違背法令之情
08 等語。並聲明原判決廢棄、訴願決定及原處分均撤銷。

09 四、本院經核原判決駁回上訴人於原審之訴，並無違誤，茲就上
10 訴意旨再予論述如下：

11 (一)按勞資爭議處理法第1條規定：「為處理勞資爭議，保障勞
12 工權益，穩定勞動關係，特制定本法。」第9條第1項、第3
13 項規定：「(第1項)勞資爭議當事人一方申請調解時，應
14 向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣(市)主管機關提出
15 調解申請書。……(第3項)第1項直轄市、縣(市)主管機
16 關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞
17 資爭議雙方當事人。」第11條第3項規定：「第1項第1款之
18 調解，直轄市、縣(市)主管機關得委託民間團體指派調解
19 人進行調解。」第63條第3項：「勞資雙方當事人無正當理
20 由未依通知出席調解會議者，處新臺幣2千元以上1萬元以下
21 罰鍰。」

22 (二)查苗栗縣竹南鎮維新路412號3樓A戶(下稱系爭工作場所)之
23 裝修工程(下稱系爭工程)，係上訴人受屋主委託負責設計，
24 並負責購置材料及找人施工；而王君於111年6月23日13時30
25 分許，在系爭工作場所，從事系爭工程之木工作業，並使用
26 木材加工用圓盤鋸切割板材時，不慎切傷其左手前3指而發
27 生職業災害，嗣王君於111年8月25日向被上訴人提出勞資爭
28 議調解申請書，以名庠設計公司為對造人(上訴人為代理
29 人)，且勾選調解方式係由被上訴人委託之民間團體指派調
30 解人為調解方式。被上訴人於受理後，即委託勞資協會進行
31 調解事宜。勞資協會以111年8月31日法苗勞資安字第111437

01 號函通知上訴人及王君出席111年9月8日勞資爭議調解會，
02 惟經勞資協會人員於111年9月7日電話通知，上訴人表示未
03 收到開會通知書而申請改期，復於111年9月9日函知勞資協
04 會表示「貴會來文敦促本人參與相對人王有國勞資調解乙
05 事，歉難照辦，相對人王有國如認其有法律上權利受有損
06 害，應另覓適當管道以謀救濟」等語；勞資協會遂以111年9
07 月13日法苗勞資安字第111459號函再次通知上訴人及王君應
08 於111年9月20日出席勞資爭議調解會，並載明勞資爭議處理
09 法第63條第3項規定，該開會通知已於111年9月14日送達，
10 勞資協會人員且於111年9月16日以電話通知上訴人，上訴人
11 仍表明不配合出席，亦無委任出席之意，並於111年9月20日
12 未出席勞資爭議協調會，以致調解結果不成立等情，為原判
13 決依調查證據結果所確定之事實，核與卷內證據資料相符，
14 自得為本院判決之基礎。

15 (三)上訴意旨雖以上開情詞指摘原判決有判決適用法規不當、事
16 實認定有違誤等情。惟：

17 1.按行政訴訟法第243條第2項第6款所謂判決不備理由，乃
18 判決有未載理由，或所載理由不完備或不明瞭等情形，無
19 從推論出判決結果而言；而判決理由矛盾則指其理由前後
20 牴觸，或判決主文與理由不符，足以影響判決結果之情形
21 而言。如判決已將其判斷事實所調查證據之結果及斟酌辯
22 論意旨等項，記明於判決，可勾稽認定事實之證據基礎，
23 並足以明瞭其調查證據及取捨原因，證據與應證事實間之
24 關聯性，事實真偽之判斷合於經驗法則與論理法則，暨要
25 件涵攝之論述完足者，即難謂有判決不備理由及理由矛盾
26 之違背法令情形。

27 2.次按勞資爭議處理法係為處理勞資爭議，保障勞工權益而
28 制定，已據該法第1條明示其立法目的可稽。同法第63條
29 第3項課以勞資雙方當事人受通知應出席調解會議義務之
30 意旨，乃考量勞方多處於經濟上較為弱勢之地位，而勞資
31 爭議事項倘以訴訟途徑解決常需耗費相當之時間及費用，

01 為消除勞資雙方對立及減少訟累，參據憲法第154條規定
02 勞資雙方應本於協調合作原則之精神，自以先經調解或仲
03 裁方式處理為允宜，而課予受通知之雙方當事人應出席調
04 解會議之公法義務。又申請調解當事人所主張之法律關係
05 及權利義務是否有據，本即有待雙方當事人到場說明並協
06 助調查方能釐清。是以，任何一方當事人僅以主張雙方不
07 存在勞動契約為由，據以拒絕出席調解會議，自為法所不
08 許，方符合勞資爭議處理法第63條明定勞資雙方當事人不得
09 無正當理由拒絕出席調解會議之規範目的。主管機關依
10 勞資爭議處理法第63條規定作成之裁罰處分，僅在認定受
11 處分人為勞資爭議之當事人，有無正當理由未依通知出席
12 調解會議之情事，至當事人雙方法律關係實質上之屬性為
13 何，尚非該確定裁罰處分所規制之效果範疇，當事人應於
14 該爭議事件之本案訴訟另為主張爭執。

15 3.經核卷內王君以名庠設計公司為對造人（上訴人為代理
16 人）提出勞資爭議調解申請，申請書係載述：其於111年6
17 月23日在竹南京王帝品施工室內裝修工程，不慎發生職災
18 ，左手手指3支切傷，醫師診斷需復建3個月，惟雇主僅有
19 支付醫藥費，其餘工資、失能、精神補償未付故申請調解
20 等語，並提出身分證及受傷診斷證明書供核（見原審卷第
21 81至82頁）。而上訴人徒以書面載述：其與王君素不相
22 識，更無僱傭關係存在，自無到場調解義務等語（見原審
23 卷第85至87頁），而僅以其個人主觀見解主張雙方不存在
24 勞動契約為由，拒絕出席調解會議。則被上訴人認定上訴
25 人該當勞資爭議處理法第63條第3項規定之無正當理由未依
26 通知出席調解會議情形，作成原處分依法定罰鍰額度下限
27 裁處2000元之罰鍰，自屬適法有據。

28 4.是故，原判決援引勞動基準法第62條第1項規定，於理由
29 論明：上訴人明知王君確係施作其所承攬之系爭工程之木
30 工作業時發生職業災害，而其與王君間之法律關係為何？
31 是否需對王君之職業災害負責？本即有待雙方到場說明並

01 協助調查方能釐清，上訴人仍有出席與王君關於職業災害
02 補償爭議調解會之義務；詎上訴人經合法通知，僅空言主
03 張其與王君並無任何僱傭關係，即拒不出席勞資爭議調解
04 會議，自無從認其有不出席調解會之正當理由，被上訴人
05 作成原處分予以裁罰，核屬適法有據等意旨（見原判決第
06 10至11頁），經核於法並無不合。至於原判決理由另從實
07 質上認定申請人王君與上訴人間具有僱傭關係存在乙節，
08 固欠妥適，然因上訴人確實該當勞資爭議處理法第63條規
09 定之處罰要件，已如前述，原判決此部分之瑕疵，並不影
10 響判決之結果，依行政訴訟法第258條規定，仍不得予以
11 廢棄。故上訴意旨主張其與王君間無僱傭契約關係存在為
12 由，憑以指摘原判決違背法令，求為廢棄，自非有據，附
13 此指明。

14 (四)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，上訴
15 論旨求予廢棄，即非有理由，本院無從准許。

16 五、結論：本件上訴為無理由，應予駁回。

17 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日

18 審判長法官 蔡紹良

19 法官 林靜雯

20 法官 黃司榮

21 以上正本證明與原本無異。

22 本判決不得上訴。

23 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日

24 書記官 詹靜宜

25 不得上訴。