

最 高 行 政 法 院 裁 定

112年度上字第436號

上 訴 人 津谷食品股份有限公司

代 表 人 張吉銓

訴訟代理人 羅閔逸 律師

田美娟 律師

被 上 訴 人 勞動部

代 表 人 許銘春

上列當事人間職業安全衛生法事件，上訴人對於中華民國112年4月27日臺北高等行政法院111年度訴字第1023號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、按行政訴訟法施行法第19條第1項規定：「修正行政訴訟法施行前已繫屬於最高行政法院，而於修正行政訴訟法施行後，尚未終結之事件，由最高行政法院依舊法審理。」而依同法第1條規定：「本法稱修正行政訴訟法者，指與本法同日施行（按即民國112年8月15日施行）之行政訴訟法；稱舊法者，指修正行政訴訟法施行前之行政訴訟法。」準此，本件於112年8月15日行政訴訟法施行前已繫屬於本院，且於該法施行後尚未終結，故應依舊法即112年8月15日施行前之行政訴訟法審理。次按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；依同法第243條第2項規定，判決有該條項所列各款情形之一者，為當然違背法令。又提起上訴，應以上訴狀表明上訴理由並應添具關於上訴理由之必要證據，復為112年8月15日施行前之行政訴訟法第244條第1項第4款及第2項所明定。且依行政訴訟法第307條之1準用民事訴訟法

第470條第2項第1款、第2款規定，上訴理由應表明原判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實。是當事人提起上訴，如以原判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；如以原判決有行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀應揭示合於該條款之具體事實。上訴狀如未依上述方法表明，或其所表明者顯與上開法條規定之違背法令情形不相合時，即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。

二、緣被上訴人以上訴人所屬埤頭廠之勞工黃志清於110年6月26日8時許，在廠內屠宰部門操作拉皮機從事拉豬皮作業時，發生左手遭作動中之豬皮拉皮機鐵索套住拉斷，造成其左側前臂創傷性截肢之職業災害，經送彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院住院治療，上訴人未於8小時內通報勞動檢查機構，違反職業安全衛生法第37條第2項第3款規定，經勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心於111年1月11日派員實施勞動檢查發現，依同法第43條第2款及第49條第2款規定，以111年2月17日勞職授字第1110000000號處分書（下稱原處分）處上訴人罰鍰新臺幣（下同）3萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，循序提起行政訴訟，並聲明：原處分、訴願決定關於罰鍰部分均撤銷；確認原處分關於公告上訴人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額部分為違法。嗣於112年3月24日原審準備程序期日為訴之變更，聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經原審予以准許其訴之變更，並以臺北高等行政法院111年度訴字第1023號判決（下稱原判決）駁回上訴人於原審之訴。上訴人仍不服，乃提起本件上訴。

三、上訴意旨略謂：

（一）上訴人與黃志清間之合約書（下稱系爭合約書）第7條第3款（按書狀載為第6條第7項第3款）約定「乙方人員不足時，乙方人應自行調整、排除」之內容，可知系爭合約書之「乙

方」可以不只黃志清1人，否則不會使用「乙方人員」之用語，此為當然之理。由此可證，上訴人並無要求黃志清必須均親自履行，反而係同意黃志清可以有協力或代班人員。再由上訴人之工安經理杜螢杰於111年1月11日談話紀錄：「（問：請問貴單位與罹災者黃志清間之工作合約何時開始簽訂？依貴單位與黃員所簽合約書內並未載明肢解單價，報酬如何計算，是否有詳細的計價表或口頭約定？請提供六個月黃員履行合約而獲得之報酬支付清單……）本項問題因本人不是很了解，故會由本公司負責人員親自至貴單位說明……」可知，杜螢杰並不清楚上訴人與黃志清間之約定，是杜螢杰其後在回答「事業單位是否要求勞務提供者親自提供從事工作（即不能由其他人代班）」之問題時，可能僅係以黃志清實際上均為自行操作拉皮機即以為上訴人不容許該工作由其他人代班，而回答「不能由他人代班」等語，惟其所言與事實不符。原判決忽略系爭合約書之明文約定，逕以不清楚上訴人與黃志清間約定之杜螢杰談話紀錄及直接利害關係人黃志清談話紀錄，遽認上訴人要求黃志清親自履行乙節，有認定事實不憑證據之違誤。

- (二)系爭合約書第2條（按書狀載為第1條）：「項目：由甲方提供場所委託乙方肢解肉品，肢解之形態，依甲方之要求。」第3條：「施工地點：甲方提供之場所。」第7條：「……1. 甲方願提供工作場所供乙方肢解肉品，惟乙方應盡善良管理人之注意保管、使用該等設備暨甲方交付委託肢解之肉品。2. 乙方應配合甲方廠內之工作時間及管理，避免甲方之工作人員受到影響造成甲方困擾之行為。……」等文，固約定上訴人提供黃志清工作場所即上訴人之屠宰廠，惟此乃肢解肉品本身勞務性質使然，即肢解豬隻本來就需在屠宰廠為之，此點應與認定僱傭或承攬關係無涉。本件工作態樣為黃志清為上訴人肢解肉品，既係為上訴人提出勞務，黃志清本需依甲方之要求完成工作，故系爭合約書第2條關於肢解之形態依上訴人之要求，縱屬承攬關係亦為如此，自不能因此約定

01 即認為黃志清與上訴人有達到僱傭程度之人格從屬關係。系
02 爭合約書第7條第2款約定黃志清應配合廠內之工作時間及管
03 理，其目的係為避免上訴人之工作人員受到影響，因廠內亦
04 有上訴人之員工、其他協力承攬商等人員，才會為此約定。
05 然所謂應配合廠內之工作時間，並非指黃志清具有如同勞動
06 基準法員工之固定上、下班時間，是指配合行政院農業委員
07 會動植物防疫檢疫局（下稱防檢局）的作業時間開始肢解豬
08 隻而已，此由黃志清於111年1月10日談話紀錄稱：「固定7
09 點上班，殺豬殺完打掃環境才下班（下班時間不固定）」、
10 杜螢杰於同年1月11日談話紀錄：「黃員至本單位每週五天
11 （通常週日、一休息）一天一次，一次約3小時許」等文，
12 可知黃志清每日雖7點抵達工作地點，然只是配合防檢局作
13 業完畢而可以開始肢解豬隻的時間，只要黃員完成工作即可
14 隨時離開，並不需等到任何固定時間才能下班離開，而黃員
15 每日約3小時許完成工作，亦即黃志清早上10時許即可離
16 開，足見其工作時間具有相當之自由。由上可知，本件工作
17 態樣實為肢解肉品，操作地點本來就會有所限制，且因操作
18 地點在上訴人之屠宰廠內而需配合廠內相關規定，此乃肢解
19 肉品本身勞務性質使然，縱屬承攬關係亦為如此，原判決遽
20 以系爭合約書第2條、第7條第1款及第2款等約定，認定上訴
21 人與黃志清間有達到僱傭程度之人格從屬關係，其認定事實
22 容有悖於論理及經驗法則之違誤。

23 (三)系爭合約書第7條約定：「……2. 乙方應配合甲方廠內之工
24 作時間及管理，避免甲方之工作人員受到影響造成甲方困擾
25 之行為。3. 甲方如增加工作量（應於10日前告知）或乙方人
26 員不足時，乙方人應自行調整、排除，惟不得造成甲方任何
27 人員、物品、業務上等之損害，否則倘因此致甲方受損，乙
28 方應就甲方之損害負責賠償責任，並同意自當期應給付之酬
29 佣報酬中扣抵，不足部分以現金當月補足。4. 乙方不於甲方
30 廠內為任何肢體、語言等暴力衝突或任何可能造成甲方損害
31 之行為，否則倘因此致甲方受有損害，乙方應就甲方之損害

負責賠償責任，並同意自當期應給付之酬佣報酬中扣抵，不足部分以現金當月補足。」及第9條第1項約定：「任一方如有違反本契約之任一項規定時，願任由他方無條件終止本契約並賠償他方所受之損害。」等文，可知黃志清承攬上訴人肢解豬隻工作，需配合防檢局每日一早完成作業後的時間開始肢解豬隻，亦需自行調整、排除操作人員不足之問題，不得因此造成上訴人之損害；且因黃志清係在上訴人之屠宰廠內操作，廠內亦有上訴人之員工、其他協力承攬商等人員，故在廠內黃志清或其所屬人員不能有造成上訴人損害之行為。由上可知，黃志清承攬上訴人肢解豬隻工作，至少必須承擔「其人員無法配合上訴人廠內時間及管理規範」、「操作人員不足」、「其人員造成上訴人損害之行為」等營業風險，原判決未察上開系爭合約書之約定，遽以黃志清所使用之拉皮機是上訴人提供即認定黃志清不需負擔營業風險云云，其認定事實容有出於恣意、悖於論理及經驗法則之違誤。至黃志清109年度扣繳所得類別為「所得稅」非「營業稅」，應係其個人稅務觀念或選擇之問題，實與上訴人無涉，原判決卻因此認定黃志清係從事屬於上訴人之事業經營活動而勞動而與上訴人間具有經濟上從屬性云云，其認定事實亦有出於恣意、悖於論理及經驗法則之違誤。遑論黃志清每日僅在上訴人廠內工作3小時許，依杜螢杰於111年1月11日談話紀錄：「（勞務提供者僅得透過事業單位提供勞務，不得私下與第三人交易，以獲取報酬）答：否，理由為：本單位並未限定，黃員亦在溪湖肉品市場工作。」可知黃志清應另有正職工作，且黃志清109年度受領上訴人給付總額僅170,910元，相當於每月僅14,242元，足見上訴人與黃志清間並未達到僱傭程度之經濟上從屬關係。

(四)黃志清並無職位、職稱，亦無須遵守上訴人所訂之規章，且不用參加上訴人內部會議、不用從事行政或庶務工作，足見黃志清並非上訴人企業組織下正式編制之人員，且無考核監督之機制。且黃志清所承攬之豬隻拉皮工作，僅需由其或委

01 由他人即可獨立完成之，並不須與上訴人之其他員工基於相
02 互合作、協調之關係而從事工作。可見黃志清並未被納入上
03 訴人之生產組織與經濟結構體系內，而成為從屬於上訴人組
04 織之一員，且與上訴人其他編制內員工間亦非居於分工合作
05 之狀態，黃志清與上訴人間獨立且平等，不具有組織上從屬
06 關係。然屠宰豬隻整體作業程序繁瑣，拉豬皮工作固為肢解
07 肉品之生產流程之一，但拉豬皮工作可以獨立分離而出，不
08 須與上訴人之其他員工基於相互合作、協調，故上訴人將此
09 部分工作委由外包廠商完成之。原判決僅以黃志清從事肢解
10 肉品之拉豬皮工作為生產線流程之一，即遽認定上訴人與黃
11 志清間具有達到僱傭程度之組織上從屬關係，其認定事實應
12 有悖於論理及經驗法則之違誤等語。

13 四、本院查：

14 (一)原判決理由已論明：

15 1.從屬性可能因為外在表現的差異，在概念上可以區分為人
16 格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性與親自履行，
17 但是勞動基準法其實只規定了從屬性的要件，並沒有明文
18 區分為人格、經濟、組織等不同分類的從屬性或親自履
19 行，更沒有要求必須人格、經濟、組織上從屬性或親自履
20 行兼具時，才能認定是勞雇關係，因此，在解釋從屬性
21 時，不應以必須同時兼具人格、經濟、組織上從屬性與親
22 自履行為要件，而是應探究從屬性的程度是否已經達到需
23 要認定為勞動關係而給予勞動相關法令的保護程度，所以
24 不宜以某項從屬性的特徵較不明顯，就全盤否定有勞雇關
25 係的存在。縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應從寬認
26 定為勞動基準法規範之勞雇關係。

27 2.參照杜螢杰111年1月11日談話紀錄、黃志清111年1月10日
28 談話紀錄、系爭合約書第1條至第3條及第7條第2款約定、
29 黃志清109年度綜合所得稅各類所得資料，可知上訴人要
30 求黃志清本人親自履行操作拉皮機之勞務，符合親自履行
31 之要件；黃志清須在上訴人屠宰場內提供勞務，依上訴人

指導之方法操作拉皮機，服從及遵守上訴人之指揮監督、不能自行支配工作時間，須遵守上訴人之工作規定，足認黃志清對於上訴人具有一定程度之人格從屬關係；黃志清是從屬於上訴人之事業經營活動而勞動，且為黃志清之經濟來源，黃志清並不是為自己之營業而勞動，足認黃志清對於上訴人具有一定程度之經濟從屬關係；上訴人將黃志清納入生產作業組織體系內，須與其他工作人員分工合作同時作業，始能完成肢解豬隻送入冷凍庫之作業，足認黃志清對於上訴人具有一定程度之組織從屬關係。

3. 黃志清的工作時間固定從7點開始，是依上訴人指示至屠宰場工作，使用的是上訴人屠宰場提供的拉皮機，由上訴人予以指導使用，須與屠宰流程的其他工作人員一同分工作業，是黃志清受上訴人指揮監督而非自營工作者，無自由選擇工作時間或不在上訴人屠宰場工作之權利，足認上訴人具有人格上從屬性，不因黃志清是否如上訴人所稱也在彰化肉品市場從事相同工作而受影響，上訴人所稱黃志清工作時間不受上訴人拘束、黃志清可自由選擇是否到場施作、得隨時請假、不須先徵詢上訴人之同意云云，與事實不符。黃志清從事拉豬皮工作的拉皮機是由上訴人提供保養維護，黃志清是為了上訴人營業目的而提供勞務，並沒有為自己營業之目的，不用負擔營業風險，黃志清從上訴人所取得之報酬是論件計酬，須完成當日所有豬隻之拉皮作業與打掃環境才能下班，酬勞也是上訴人與黃志清所議定，既然是以計件為要件，且黃志清受上訴人管理、指揮、監督，故系爭合約書雖名為承攬契約，但實質上為勞雇關係之勞動契約，上訴人對於黃志清的給付報酬所扣繳之稅務類別為所得稅而非營業稅，足認上訴人具有經濟上從屬性，亦不因黃志清是否如上訴人所稱也在彰化肉品市場從事相同工作而受影響，上訴人一再以承攬契約作為認定依據，實屬對於勞動契約之誤解。上訴人將黃志清納入生產作業組織體系內，須與其他工作人員分工合作同時作

業，始能完成肢解豬隻送入冷凍庫之作業，欠缺黃志清的拉豬皮工作，無法使整個屠宰作業生產線順利運作完成屠宰作業，足認上訴人具有組織上從屬性，不以黃志清是否參加上訴人內部會議、是否從事行政或庶務工作為絕對要件。故上訴人稱黃志清不用參加上訴人內部會議、不用從事行政或庶務工作，不須與上訴人其他受僱之員工基於相互合作、協調之關係而從事工作，足見黃志清並非上訴人企業組織下正式編制之人員，無組織上從屬性云云，亦屬對於勞雇關係之誤解。上訴人經營豬隻屠宰業務，其流程需4-5人同時在同一工廠工作始能完成，由上訴人提供屠宰所需設備，每日屠宰的豬隻數量是由上訴人接洽決定，可知黃志清是被納入上訴人組織體系內，依上訴人指示及提供之設備，由黃志清本人負責提供拉豬皮之勞務，與同一生產線上人員合作，並按件領取酬勞，可知黃志清在人格、經濟、組織、親自履行等各方面，都對於上訴人具有一定程度從屬性，足認上訴人與黃志清之間具有典型的勞雇關係存在，並非以名義為「承攬」的系爭合約書，就可以否定真實存在的勞雇關係。

4. 黃志清於110年6月26日8時許，在上訴人工作場所內發生左側前臂創傷性截肢之職業災害，經送彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院住院治療，上訴人未於8小時內通報勞動檢查機構，經黃志清於110年12月6日以電話向勞動部職業安全署申訴，上訴人始於110年12月10日通報，可知上訴人遲延通報甚久，若非黃志清提出申訴，被上訴人亦無從知悉此事，且上訴人將其與黃志清之間明顯的勞動契約關係冠之以承攬契約名義，有規避勞動法規之情形，足認上訴人遵循勞動法規之意識甚低，被上訴人以原處分處上訴人罰鍰3萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名，並無違法等語。

(二)經核原判決已詳述其得心證之理由，並就上訴人之主張，何以不足採取，分別予以指駁甚明。觀諸前開上訴意旨無非就

01 原審所為論斷或不採納其主張之理由，再為爭執，而對原審
02 取捨證據、認定事實之職權行使，指摘為不當，核與所謂原
03 判決「違背法令」之情形顯不相當，難認對原判決之如何違
04 背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為
05 不合法。

06 五、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項
07 前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主
08 文。

09 中 華 民 國 112 年 8 月 29 日

10 最高行政法院第二庭

11 審判長法官 胡 方 新

12 法官 梁 哲 瑋

13 法官 林 玫 君

14 法官 洪 慕 芳

15 法官 李 玉 卿

16 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

17 中 華 民 國 112 年 8 月 29 日

18 書記官 高 玉 潔