

最 高 行 政 法 院 裁 定

112年度上字第625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6月1日臺北高等行政法院111年度訴字第1022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、按修正行政訴訟法施行前已繫屬於高等行政法院之通常訴訟程序事件，其已終結者，於修正行政訴訟法施行後，向最高行政法院提起之上訴，適用舊法(指民國111年6月22日修正公布，112年8月15日施行前之行政訴訟法)之規定審理，為行政訴訟法施行法第18條第2款第1目所規定。本件上訴於112年8月15日修正行政訴訟法施行前已繫屬於臺北高等行政法院(下稱原審)適用通常程序審理，且已終結，依上開規定，應由本院依舊法(下稱行政訴訟法)規定審理。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；而判決有同法條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由

時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院大法官解釋、憲法法庭裁判意旨，則應揭示該解釋、裁判之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、上訴人前經被上訴人所屬職業安全衛生署（下稱職安署）以110年4月30日勞職中1字第00000000000號函知應於文到日起30日內，就職業安全衛生法（下稱職安法）第32條第1項所定事項限期改善完成在案（下稱職安署110年4月30日函）。上訴人所屬埤頭廠（位於○○縣○○鄉）對於新僱勞工黃○○（下稱黃君），仍未依職業安全衛生教育訓練規則（下稱職安訓練規則）第17條第1項規定，使其接受適於工作必要之一般安全衛生教育訓練，經職安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，發現上訴人有違反同一規定（職安法第32條第1項）情事，被上訴人爰依同法第45條第1款及第49條第2款規定，以111年2月17日勞職授字第0000000000號處分書，處上訴人新臺幣3萬元罰鍰，並公布上訴人名稱及負責人姓名（下稱原處分）。上訴人不服，循序提起行政訴訟，請求判決：1. 原處分、訴願決定關於罰鍰部分均撤銷。2. 確認原處分關於公告上訴人名稱、負責人姓名部分為違法。經原審判決駁回。

三、上訴人對原判決提起上訴主張：依上訴人與黃君間簽署之合約書（下稱系爭合約書）之約定、上訴人工安經理杜○○111年1月11日之談話紀錄，可知上訴人並無要求黃君必須親自履行；又本件工作態樣為肢解肉品，操作地點本來就有所限制，且因操作地點在屠宰廠內而須配合廠內相關規定，亦為勞務性質使然，原判決認為上訴人與黃君間達僱傭程度之從

屬性關係，其認定事實有悖於論理及經驗法則；另依系爭合約書第7條第4項及第9條第1項之規定，亦可知黃君必須承擔其人員無法配合上訴人廠內時間、管理規範等營業風險。再者，黃君每日僅在上訴人處工作3小時，且另有他處正職工作，足見上訴人與黃君間並無經濟上從屬關係。此外，黃樹璜為上訴人機電課之員工，而本件黃君為肢解豬隻之承攬人，該2人與上訴人間之契約關係及工作內容完全不同，上訴人無法預見其未對屬承攬關係之黃君進行一般安全衛生教育訓練，會違反上訴人另案黃樹璜職災事件收受之函文內容而受罰，故原處分嚴重違反法律保留原則、誠實信用原則，原判決就此亦有判決違背法令之違誤等語。

四、經查，上訴意旨雖以原判決違背法令為由，惟核其內容，係就原審取捨證據、認定事實之職權行使所論斷：由系爭合約書之約定內容及杜○○、黃君之陳述，可知其具有從屬性，應屬無疑。又勞動基準法第2條第3款規定得依計時、計日、計月、計件等方式計算勞工因工作所獲得之報酬(工資)，從而成立勞動契約，則如僅因得自由決定工作時間及按黃君拉皮之數量為基礎計算其報酬，即認定不成立勞動契約，將使勞動基準法規定之按件計酬無適用之餘地，是尚無從據為雙方間不具有勞動契約關係之事由。另上訴人所屬埤頭廠前因所僱勞工黃樹璜於110年1月5日遭升降梯夾死之重大職業災害事件，經職安署110年4月30日函附檢查報告書，命上訴人（埤頭廠）應限期改善包括「對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練」在內之事項，是上訴人於收受該限期改善函文後，自應依法辦理使勞工（包括新僱勞工及變更工作之在職勞工）接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練，而非僅限於限期改善命令原因案件之勞工（即黃樹璜。然黃樹璜業已死亡，自無再對其施以安全衛生教育訓練之可能），俾防止未來職業災害之發生，並保障所有勞工之安全及健康，是上訴人經主管機關通知限期改善，屆期仍未改善，而違反職安

01 訓練規則第17條第1項規定之情，應可認定等情，指摘其為
02 不當，並就原審所為論斷，泛言未論斷或論斷矛盾，指摘原
03 判決理由不備，違背法令，而非具體表明合於不適用法規、
04 適用法規不當、或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情
05 形，難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首揭
06 規定及說明，應認其上訴為不合法。

07 五、結論：本件上訴不合法。

08 中 華 民 國 112 年 10 月 19 日

09 最高行政法院第三庭

10 審判長法官 陳 國 成

11 法官 簡 慧 娟

12 法官 蔡 如 琪

13 法官 陳 文 燦

14 法官 王 碧 芳

15 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

16 中 華 民 國 112 年 10 月 19 日

17 書記官 徐 子 嵐