

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第1022號

112年5月4日辯論終結

原告 津谷食品股份有限公司

代表人 張吉銓（董事長）

訴訟代理人 羅閔逸 律師

詹明潔 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春（部長）

訴訟代理人 張勝峻

劉琪璋

劉瀚鈞

上列當事人間職業安全衛生法事件，原告不服行政院中華民國111年6月15日院臺訴字第1110177987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：被告勞動部以原告津谷食品股份有限公司前經被告所屬職業安全衛生署（下稱職安署）以民國110年4月30日勞職中1字第11010228792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項所定事項改善完成在案（下稱職安署110年4月30日函）。然原告所屬埤頭廠（位於彰化縣埤頭鄉）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，發現原告有違反同一規定（職安法第32條第1項）情事，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1100206725號處分書，處原告新臺幣（下同）3萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名（下稱原處分）。原告不服，提起訴願，經行政院111年6月15日院臺訴字第1110177987號訴願決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）參諸司法院釋字第740號解釋意旨，可知勞務契約關係是否屬於勞動基準法（下稱勞基法）第2條第6款所稱之勞雇關係，應視勞務債務人對於勞務債權人是否有從屬性而定即人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性。依黃君之工作內容以觀，其與原告間為承攬關係，不具有上開從屬性：

1. 黃君為具有一定專業之自營工作者，並未受原告指揮監督，與原告間不具人格從屬性：黃君承攬原告豬隻拉皮工作，工作時間係於防疫檢驗局（下稱防檢局）作業完成，豬隻得宰殺時開始工作，其工作時間並不受原告拘束。又黃君可自由選擇是否到場施作，得隨時請假，不須先徵詢原告之同意，請假亦無受任何罰則，且黃君除承攬原告工作，亦於彰化肉品市場承攬相同工作。再者，原告並未針對黃君工作為任何特別職前訓練，亦未就黃君工作內容有何具體要求，而是給予黃君自由空間，使黃君保有一定之給付自主性。故就人格從屬性而言，黃君實難謂已緊密從屬於原告，而受其完全指揮監督。

2. 原告係依黃君完成之工作數量計算報酬，雙方不具經濟從屬性：依原告與黃君所簽訂之合約書（下稱系爭合約書）第6條第1項規定，黃君報酬係以工作完成後，依完成工作數量計算，亦即重在工作完成，而非工作之進行，若未完成即無請求報酬之權，與僱傭關係重在工作進行，迥不相

01 年；且依系爭合約書第6條第3項規定，原告與黃君雙方均
02 得視市場供需調整單價，並非原告單方面決定。另黃君之
03 報酬既依據工作完成數量計算，於實際工作以外之時間，
04 黃君本得自行安排，原告亦不限制黃君於彰化肉品市場工
05 作，足證黃君仍得為自己而勞動，並非於經濟上已全然從
06 屬於原告，而僅為原告之目的而為勞動。

07 3.黃君並無職位、職稱，亦無須遵守原告所訂之規章，自無
08 組織從屬性：黃君不用參加原告公司內部會議、不用從事
09 行政或庶務工作，足見黃君並非原告企業組織下正式編制
10 之人員，且無考核監督之機制。黃君所承攬之豬隻拉皮工
11 作，僅需由其或委由他人獨立完成之，並不須與原告公司
12 其他受僱之員工基於相互合作、協調之關係而從事工作。
13 可見黃君並未被納入原告之生產組織與經濟結構體系內，
14 而成為從屬於原告組織之一員，且與原告其他編制內員工
15 間亦非居於分工合作之狀態，黃君與原告間獨立且平等，
16 不具有組織上從屬關係。

17 4.另系爭合約書已明載「貴我雙方權利義務係屬承攬之關
18 係，不適用勞動基準法、勞工保險條例及其相關法令。」
19 並無文義不清致解釋上具有疑義之情形；兩造所簽立之和
20 解書亦就此情再次釐清並確認。為維持私法之安定性及兩
21 造契約之效力，自應尊重當事人之真意與目的。

22 (二)被告未先依職安法第45條規定通知原告限期改善，而逕自裁
23 罰，有未踐行法定程序之違誤：職安署110年4月30日函係因
24 另案勞工被夾致死所發，所應接受之教育及訓練事項即與本
25 件不同，且兩案件並無相關聯，如被告可援引該函文作為本
26 件裁罰依據，豈非往後不論情節，被告均不需要再通知限期
27 改善，只要曾發過一次，均可一概援引，而逕自裁罰？此恐
28 非立法規定通知限期改善，藉以得知受通知者是否會有所改
29 善，始決定裁罰之本意。

30 (三)聲明：

31 1.原處分、訴願決定關於罰鍰部分均撤銷。

01 2.確認原處分關於公告原告名稱、負責人姓名部分為違法。

02 三、被告答辯及聲明：

03 (一)職安署於111年1月11日派員實施職業災害檢查時，發現罹災
04 者黃君係以個人名義提供勞務，其工資之給付方式為計件計
05 酬，系爭合約書規定黃君之工作時間及管理均須配合原告廠
06 內之工作時間及管理，依「加強職業安全衛生法第二十六條
07 及第二十七條檢查注意事項」第2點第4款、第5款規定，黃
08 君和原告為實質之僱傭關係，不視為承攬，原告違反前述法
09 令規定之事實明確。

10 (二)原告與黃君間具有人格、經濟、組織之從屬性及指揮監督關
11 係，原告為勞工黃君之雇主：

12 1.人格從屬關係：依系爭合約書第7條第2款規定及原告經理
13 杜螢杰陳述、黃君自述：「黃君每週工作5天(週日及週一
14 休息)，1天工作約3小時，每日7點上班」、「有其他單位
15 或客戶要來督導原告廠內，黃君被要求要穿原告之制服
16 (津谷食品股份有限公司之制服)」、「黃君不能自由決定
17 提供勞務之處所、路線或區域，理由為黃君必須來本單位
18 屠宰部門現場操作拉皮機才能作業。」、「黃君須本人親
19 自操作機器，不能由其他人代理（未經原告同意不得找他
20 人代理）」等語，均顯示黃君在公司內，要服從及遵守原
21 告指揮監督、黃君對於自己工作時間不能自行支配，必須
22 遵守原告所定之工作規定，特別是黃君須本人親自操作機
23 器，不得找他人代理，更彰顯黃君必須親自履行勞務，不
24 得使用代理人之從屬關係，顯見原告與黃君間具有人格從
25 屬關係。

26 2.經濟從屬關係：按計件以現金方式給付之給與，亦屬工資
27 (勞基法第2條第3款)，且依杜螢杰及黃君之陳述，原告
28 提供拉皮機供黃君使用，損耗由原告廠內負責維修，費用
29 由原告支付；又依綜合所得稅各類所得資料，黃君之扣繳
30 稅務類別為「所得稅」，非「營業稅」，且扣繳單位為原
31 告，可見黃君並不是為自己之營業勞動，而是從屬於原告

之公司事業經營活動而勞動，且為黃君之經濟來源，原告與黃君兩者間具有一定程度之經濟從屬關係。

- 3.組織從屬關係：依杜螢杰之陳述，黃君至原告工廠工作，每週5天(通常週日、一休息)，每日處理豬的數量依原告所規劃數量進行肢解，而黃君於公司屠宰部門從事拉皮作業為肢解肉品生產線流程之一，完成豬隻拉皮作業後，要進入冷藏庫，而拉皮作業時間及品質會影響其他流程作業須相互配合，不是黃君可以單獨或獨立作業完成，是有前後連動關係，黃君亦表示本次災害亦是受前面之風刀作業人員劃割之豬皮不夠長所造成，且依屠宰區主管要求將豬皮拉乾淨等語。上述情事皆表明黃君為納入原告生產作業組織體系內，並與公司其他工作人員居於分工合作狀態一起作業，原告與黃君兩者間自具有一定程度之組織從屬關係。

(三)原告未使所僱勞工黃君接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練：

- 1.雇主對新僱勞工或在職勞工變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練課程及時數，包括：作業安全衛生有關法規概要、職業安全衛生概念及安全衛生工作守則、作業前、中、後之自動檢查、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練、其他與勞工作業有關之安全衛生知識等，以落實雇主防止職業災害，保障工作者安全及健康之法定義務。
- 2.職安署前因原告另案發生勞工死亡重大職業災害，原告埤頭廠未辦理職業安全衛生教育訓練(包含且不限於前案罹災死亡勞工)，以110年4月30日函通知原告應於30日內完成改善一節，經職安署於111年1月11日派員實施勞動檢查，發現原告迄未完成使每一新僱勞工或在職勞工變更工作前，接受一定之安全衛生教育訓練之雇主義務(包括本案罹災勞工黃君)，認為原告有違反同一規定情事，被告

爰以111年2月17日勞職中1字第1101066258號函再次通知原告限期改善，並作成原處分，於法並無違誤。

(四)聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)按職安法第1條規定：「為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。」第2條第2款規定：「本法用詞，定義如下：…。二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。」第32條第1項、第2項規定：「（第1項）雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。（第2項）前項必要之教育及訓練事項、訓練單位之資格條件與管理及其他應遵行事項之規則，由中央主管機關定之。」第45條第1款規定：「有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：一、違反…、第三十二條第一項、…之規定，經通知限期改善，屆期未改善。」勞動部本於職安法第32條第2項規定授權而訂定發布之職安訓練規則，其第17條第1項、第3項規定：「（第1項）雇主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。但其工作環境、工作性質與變更前相當者，不在此限。…。（第3項）前二項教育訓練課程及時數，依附表十四之規定。」依該「附表十四」所訂課程內容，包括1.作業安全衛生有關法規概要。2.職業安全衛生概念及安全衛生工作守則。3.作業前、中、後之自動檢查。4.標準作業程序。5.緊急事故應變處理。6.消防及急救常識暨演練。7.其他與勞工作業有關之安全衛生知識。核上開職安訓練規則之規定內容，乃為使新僱勞工到職工作前，或在職勞工於變更工作前，熟稔工作環境或工作性質，以防止職業災害，保障工作者安全及健康，而就職安法第32條第1項所定「從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練」之事項，所為之細節性、技術性規定，俾強化法規明確性，以利行政機關執法

01 及民眾遵循，且未逾越母法授權意旨與範圍，自得為被告採
02 為執法之依據。

03 (二)如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有職安署11
04 0年4月30日函及所附檢查報告書（本院卷第273頁至第281
05 頁）、職安署(中區職業安全衛生中心)111年1月11日一般安
06 全衛生檢查會談紀錄（本院卷第301頁至第330頁）、原處分
07 及訴願決定書（本院卷第21頁至第30頁）在卷可稽，此部分
08 之事實，可以認定。茲兩造爭執所在，乃黃君是否為職安法
09 第2條第2款所稱之「勞工」而有該法之適用？又職安署110
10 年4月30日函命原告就「使勞工接受適於工作必要之一般安
11 全衛生教育訓練」之事項，限期改善完成，於本件是否已滿
12 足職安法第45條「經通知限期改善」之要件？

13 (三)經查：

14 1.前揭職安法第2條第2款關於勞工之定義性規定，核與勞基
15 法第2條第1款：「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資
16 者。」之規定相當；而108年5月15日修正公布前勞基法
17 （下稱修正前勞基法）第2條第6款原規定：「本法用辭定
18 義如左：…。六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」
19 於修正後則規定為：「本法用詞，定義如下：…。六、勞
20 動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」即增列
21 「而具有從屬性」等文字，其修正理由固僅謂：「照委員
22 修正動議通過。」然考諸委員提案說明：「謹按司法院釋
23 字第740號解釋意旨，本法所稱勞動契約，應視勞務債
24 務人得否自由決定勞務給付之方式而具有『人格從屬
25 性』，及是否負擔業務風險而具有『經濟從屬性』為斷。
26 爰於原條文第六款明定之。」（立法院院總第1121號委員
27 提案第22754號議案關係文書），以及委員修正動議內容所
28 載：「關於勞動契約之認定，依行政機關及司法機關之實
29 務作法，係採人格、經濟及組織等從屬性特徵以為判斷，
30 爰提案修正第六款文字。」等語（立法院公報第108卷第42
31 期第283頁），可見乃係參考釋字第740號解釋意旨及實務

見解而為修正，惟就「從屬性」之定義、內涵及判斷標準，仍未見明文。

2. 針對個案所涉提供勞務之契約之屬性是否為「勞動契約」，司法院釋字第740號解釋之解釋文固闡釋：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷」，然參酌理由書第二段所載：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是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，以判斷是否為系爭規定一（按：即修正前勞基法第2條第6款規定，下同）所稱勞動契約。」及第三段所載：「關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍『應就個案事實及整體契約內容』，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。」等語（以上雙引號部分，為本院所加），可見，以有償方式提供勞務之契約是否為勞基法上所稱之勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，探求勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低以為斷。
3. 又就釋字第740號解釋所稱「人格從屬性」與勞工身分間之關聯性，乃在於雇主藉由指揮監督勞工提供勞動力之方

式，獲得最大勞動價值與生產效益，在雇主對勞動力安排的過程中，勞工在雇主指示中被「客體化」，對於勞工而言，其所提供之勞動力與勞動力所有者(勞工)的人身不可分離、分割，因此雇主支配勞動力即等同支配勞工之人身，勞工之人格從而受雇主支配而具有從屬性，並據此產生社會保護之需要。是雇主對於勞工之指揮監督，乃是人格上從屬性之核心，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，乃是勞動契約之類型必要特徵。至於學理上所提出之經濟上從屬性、組織上從屬性，均非不得在雇主追求利益之目的而支配勞動力(對於勞工之指揮監督)下，予以觀察、理解。又因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工(憲法第153條第1項規定參照)之立法目的，只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係(最高行政法院108年度上字第954號判決意旨參照)。

4.承上，本件綜觀原告所提出之系爭合約書或黃君勞務給付過程，應認黃君係受僱於原告從事工作之勞工：

(1)按勞務契約之性質究為僱傭、委任或承攬關係，應依契約之實質內容為斷，不得逕以契約名稱或訂明契約屬性之條款，予以認定。本件黃君與原告所簽訂系爭合約書（契約期限自110年1月1日起至111年12月31日止），固於第12條規定：「貴我雙方權利義務係屬承攬之關係，不適用勞動基準法、勞工保險條例及其他相關法令。」（本院卷第337頁至第340頁），惟是否具有勞動契約之性質，仍應依契約實質內容予以判斷，此應先予辨明。

(2)次按承攬乃是獨立完成一定之工作，不受定作人之指揮監督，與勞動契約關係係立基於從屬性，勞工應受雇主指揮監督之情，有所不同；且勞動契約與承攬契約固均有指示權存在，然前者指示權之特徵，在於決定「勞務給付之具體詳細內容」，因勞務給付內容的詳細情節並

01 非自始確定；而承攬契約之指示權僅得於契約所定之
02 「一定之工作」(民法第490條第1項)範圍內，具體化已
03 約定之勞務給付內容。經查：

04 ①依系爭合約書之約定，黃君於原告所提供之場所，受
05 原告「委託」肢解肉品，其肢解之形態不僅應依原告
06 之要求，且肢解數量、交付時間，均應依原告指定
07 (第2條、第4條、第5條)，黃君並應配合原告廠內
08 之工作時間及管理，以避免原告之工作人員受到影響
09 造成原告困擾之行為。如原告增加工作量時，黃君應
10 自行調整，不得造成原告任何人員、物品、業務上等
11 損害(第7條第2項、第3項)。

12 ②就上開約定內容之涵義及黃君實際作業情形，被告所
13 屬職安署中區職業安全衛生中心執行安全衛生檢查
14 時，原告所屬埤頭廠工安經理杜螢杰於111年1月11日
15 製作談話紀錄時陳稱：黃君係在埤頭廠內屠宰部門從
16 事拉豬皮作業，依個人從事工作內容按件計價；黃君
17 至本單位(按：指埤頭廠)每週5天(通常週日、一
18 休息)，1天1次，1次約3小時；本單位生產線流程係
19 要等豬屠宰完成後入冷藏庫，屠宰過程每人作業會互
20 相影響，故工作時間須配合廠內建議的時間，否則會
21 影響到其他人作業時間，拉皮快慢由黃君自行調整，
22 拉皮品質會影響到後續工作人員工作；毛豬進來的數
23 量每天均不一定，故一般情況下會請黃君配合調整作
24 業的時間與工作量，把毛豬處理完成後才下班(離開
25 工作場所)；屠宰部門要配合防檢局人員時間，一般
26 情況黃君會在7點左右到，依本單位規定要處理豬的
27 數量進行肉品肢解，依其完成數量計價；黃君所稱有
28 人來監督或客戶來時，公司有要求他們要穿公司制服
29 較為統一，平日則穿便服上班；肉品肢解、拉豬皮作
30 業須由黃君本人親自操作機械，不能由其他人代理等
31 語(本院卷第287頁至第291頁)，互核與黃君於製作

談話紀錄時所述：我是拉豬皮人員，不能決定工作時間及休息，固定7點上班，殺豬殺完打掃環境才下班（工作時間不固定），領取報酬方式為論件計酬；我自己親自工作，未經原告同意，不得找他人代理；都是原告教怎麼作業，就按照原告教的方法進行，不能拒絕原告指派的工作；每日作業要處理幾隻豬隻，都是由原告規劃，拉皮速度太慢會影響生產線上其他流程或皮沒拉乾淨，管理我們那區的人員會唸；如果有人來督導或客戶來，要穿原告的公司制服等情（本院卷第295頁至第300頁），大致相符。

③由前揭系爭合約書之約定內容及杜螢杰、黃君之陳述，可知黃君至原告所屬埤頭廠內從事拉豬皮之工作，固然是按件計酬，然黃君每日肢解肉品之數量，均應依原告指定，如原告增加工作量時，黃君尚需配合調整，足見黃君所從事拉豬皮之工作，其勞務給付之具體詳細內容，並非自始確定，於勞務給付(提供)過程中，尚可能經由原告之指示方得進一步具體確定；且黃君於勞務給付過程中，包括肢解肉品之形態、拉皮作業時間與他人屠宰流程之配合、工作完成後之環境清理，甚至於特殊情況下之制服穿著等，尚須受原告節制，是原告對於黃君勞務提供過程之指揮監督，至為顯然，其具有從屬性，應屬無疑。

(3)原告固主張黃君工作時間並不受原告拘束，請假亦無受任何罰則，且黃君除承攬原告工作，亦於彰化肉品市場承攬相同工作。又黃君報酬係以工作完成後，依完成工作數量計算，亦即重在工作完成，而非工作之進行與僱傭關係重在工作進行，迥不相牟等語。然於所爭執之勞務供給關係中，如同時存在從屬性與獨立性勞務提供之特徵時，經整體觀察後，如從屬性特徵對於整體勞務供給關係具有重要性時，縱有非從屬性勞務供給之特徵存在，仍無礙其整體歸屬勞動契約之屬性判斷。雇主對於

01 工作時間、地點之管制或報酬計算方式，固可為從屬性
02 判斷之參考要素，然究非為唯一或具有關鍵性之標準，
03 蓋隨著時代環境的變遷與科技發展，勞務供給模式複雜
04 多樣，尤以一人身兼多職之情，所在多有，自難據此作
05 為判斷契約屬性之重要標準。再者，勞基法第2條第3款
06 規定得依計時、計日、計月、計件等方式計算勞工因工
07 作所獲得之報酬(工資)，從而成立勞動契約，則如僅因
08 得自由決定工作時間及按黃君拉皮之數量為基礎計算其
09 報酬，即認定不成立勞動契約，將使勞基法規定之按件
10 計酬無適用之餘地，是本件原告與黃君所約定之上開報
11 酬計算方式，尚無從據為雙方間不具有勞動契約關係之
12 事由，原告上開主張，均無可採。

- 13 (4)至原告所指黃君並無職位、職稱，不用參加原告公司內
14 部會議、不用從事行政或庶務工作等節，核與黃君之工
15 作內容無涉，且均非屬判斷契約屬性之重要標準。又考
16 核監督機制為雇主指揮監督權之具體表徵，固可為從屬
17 性存否的判斷依據之一，然勞務供給模式態樣不一，雇
18 主為維持勞動秩序或保障工作品質，除可藉由懲戒權行
19 使之外，亦非不可透過契約機制之安排以達到相同目的
20 (以本件為例，系爭合約書明訂原告肢解肉品之形態，
21 應依原告之要求【第2條】；黃君不得於原告廠內為任
22 何肢體、語言等暴力衝突或任何可能造成原告損害之行
23 為【第7條第4項】，任一方如有違反系爭合約書之任一
24 項規定，願任由他方無條件終止本契約並賠償他方所受
25 之損害【第9條第1項】)，是懲戒權之有無，亦難認屬
26 判斷契約屬性之重要標準，原告上開主張，均無從為其
27 有利之認定。綜上，黃君與原告間確具有勞動契約關
28 係，原告請求傳喚黃君到庭作證，以確認黃君與原告間
29 確屬承攬關係(本院卷第213頁)，核無必要，附此敘
30 明。

01 5.另原告主張被告未先依職安法第45條規定通知原告限期改
02 善，而逕自裁罰，有未踐行法定程序之違誤一節，經查，
03 原告所屬埤頭廠前因所僱勞工黃樹璜於110年1月5日遭升
04 降梯夾死之重大職業災害事件，經職安署以110年4月30日
05 勞職中1字第11010228792號函附檢查報告書（本院卷第27
06 3頁至第281頁），命原告（埤頭廠）應限期改善包括「對
07 新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該
08 工作必要之一般安全衛生教育訓練」在內之事項（本院卷
09 第281頁）。是原告於收受該限期改善函文後，自應依法
10 辦理使勞工（包括新僱勞工及變更工作之在職勞工）接受
11 適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練，而非僅限於
12 限期改善命令原因案件之勞工（即黃樹璜。然黃樹璜業已
13 死亡，原告自無再對其施以安全衛生教育訓練之可能），
14 俾防止未來職業災害之發生，並保障所有勞工之安全及健
15 康。又原告未使黃君接受適於其工作必要之一般安全衛生
16 教育訓練一情，業據杜螢杰陳明在卷（本院卷第294
17 頁），並為原告所不爭執（本院卷第210、211頁），是原
18 告經主管機關通知限期改善，屆期仍未改善，而違反職安
19 訓練規則第17條第1項規定之情，應可認定。

20 (四)綜上所述，原告主張均無足採。本件黃君與原告間具有勞動
21 契約關係，原告自負有使黃君（勞工）接受適於其工作必要
22 之一般安全衛生教育訓練之行政法上義務。原告經被告通知
23 限期改善後，屆期未改善，被告認原告違反職安法第32條第
24 1項規定，而依同法第45條第1款及第49條第2款規定，處原
25 告3萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，認事用法，
26 並無違誤，訴願決定均予以維持，亦無不合。原告訴請本院
27 為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。又本件判決
28 基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院
29 斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予
30 敘明。

五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中華民國 112 年 6 月 1 日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法官 楊得君

法官 高維駿

法官 李明益

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、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）

四、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。

01

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。

02

中 華 民 國 112 年 6 月 1 日

03

書記官 陳德銘