

臺北高等行政法院判決

111年度訴字第1023號

112年4月13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

複代理人 陳瑞斌 律師

訴訟代理人 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1110178190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、程序事項：

按行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款規定：「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟

01 標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……」。查，
02 原告於起訴時聲明：「(一)、原處分、訴願決定關於罰鍰部分
03 均撤銷。(二)、確認原處分關於公告原告名稱、負責人姓名、
04 處分期日、違反條文及罰鍰金額部分為違法。(三)、訴訟費用
05 由被告負擔。」（本院卷第13-14頁），嗣於民國112年3月2
06 4日準備程序期日為訴之變更，聲明：「(一)、訴願決定及原
07 處分均撤銷。(二)、訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第116
08 頁），依上開規定，應予准許。

09 二、爭訟概要：

10 被告以原告所屬埤頭廠之勞工黃志清於110年6月26日8時
11 許，在廠內屠宰部門操作拉皮機從事拉豬皮作業時，發生左
12 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
13 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
14 督教醫院住院治療，原告未於8小時內通報勞動檢查機構，
15 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
16 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
17 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
18 111年2月17日勞職授字第1110200567號處分書（下稱原處
19 分）處原告罰鍰新臺幣（下同）3萬元，並公布原告名稱及
20 負責人姓名。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提
21 起本件行政訴訟。

22 三、原告主張要旨及聲明：

23 (一)、黃志清與原告間應為承攬關係：

24 1、黃志清為具有一定專業之自營工作者，並未受原告指揮監 25 督，與原告間不具人格從屬性。

26 黃志清承攬原告豬隻拉皮工作，工作時間係按其專業，於行
27 政院農業委員會動植物防疫檢驗局（下稱防檢局）作業完
28 成，豬隻得宰殺時開始工作，如同工程綁扎後始得進行水泥
29 澆置工作，其工作時間並不受原告拘束。又黃志清可自由選
30 擇是否到場施作，得隨時請假，不須先徵詢原告之同意，請
31 假亦無受任何罰則。據悉，黃志清除承攬原告工作，亦於彰

01 化肉品市場承攬相同工作。原告並未針對黃志清工作為任何
02 特別職前訓練，亦未就黃志清工作之具體內容有何具體要
03 求，而是給予黃志清自由之空間，使黃志清保有一定之給付
04 自主性。就人格上從屬性而言，黃志清實難謂已緊密從屬於
05 原告，而受其完全指揮監督，是應認不具備人格從屬性之重
06 要內涵。

07 2、原告係依黃志清完成之工作數量計算報酬，雙方不具經濟從
08 屬性。

09 依照原告與黃志清之合約書（下稱系爭合約書）第6條第1
10 款，黃志清報酬係以工作完成後，依完成工作數量計算，亦
11 即重在工作完成，而非工作之進行，若未完成即無請求報酬
12 之權，與僱傭關係重在工作進行，無論工作完成與否皆應給
13 付報酬迥不相牟。且依照系爭合約書第6條第3款，原告與黃
14 志清雙方均得視市場供需調整單價，並非原告單方面決定。
15 另黃志清之報酬既依據工作完成數量計算，於實際工作以外
16 之時間，黃志清本得自行安排，原告亦不限制黃志清於彰化
17 肉品市場工作，足證黃志清仍得為自己而勞動，並非於經濟
18 上已全然從屬於原告經濟體，而僅為原告之目的而為勞動。
19 黃志清與原告間並不具經濟從屬性。

20 3、黃志清並無職位、職稱，亦無須遵守原告所訂之規章，無組
21 織從屬性。

22 黃志清不用參加原告內部會議、不用從事行政或庶務工作，
23 足見黃志清並非原告企業組織下正式編制之人員，且無考核
24 監督之機制。黃志清所承攬之豬隻拉皮工作，僅需由其或委
25 由他人獨立完成之，並不須與原告其他受僱之員工基於相互
26 合作、協調之關係而從事工作。可見黃志清並未被納入原告
27 之生產組織與經濟結構體系內，而成為從屬於原告組織之一
28 員，且與原告其他編制內員工間亦非居於分工合作之狀態，
29 黃志清與原告間獨立且平等，不具有組織上從屬關係。

30 4、綜上，原處分誤認原告與黃志清間有勞動基準法上之勞動契
31 約，遽以違反職業安全衛生法第37條第2項第3款為由，作成

01 原處分，有違司法院釋字第740號解釋意旨，於法不合應予
02 撤銷。

03 (二)、聲明：1、訴願決定及原處分均撤銷。2、訴訟費用由被告
04 負擔。

05 四、被告答辯要旨及聲明：

06 (一)、最高法院民事判決針對僱傭關係之認定，以基於保護勞工之
07 立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部
08 分從屬性，即應成立；又其具有從屬性勞動性質者，縱兼有
09 承攬、委任等性質，自應屬勞動契約。

10 1、原告與黃志清之人格從屬關係

11 查系爭合約書第7條第2款載有「乙方(黃志清)應配合甲方
12 (原告)廠內之工作時間及管理」規定，且原告之經理杜螢杰
13 陳述及黃志清自述「黃志清每週工作5天(週日及週一休
14 息)，1天工作約3小時，每日7點上班」；「有其他單位或客
15 戶要來督導原告廠內，黃志清被要求要穿原告之制服」；
16 「黃志清不能自由決定提供勞務之處所、路線或區域，理由
17 為黃志清必須來本單位屠宰部門現場操作拉皮機才能作
18 業。」且同時表示「黃志清須本人親自操作機器，不能由其
19 他人代理(未經原告同意不得找他人代理)」。上述情事顯示
20 黃志清在原告之公司內，要服從及遵守原告指揮監督、黃志
21 清對於自己工作時間不能自行支配，必須遵守原告所定之工
22 作規定，特別是黃志清須本人親自操作機器，未經原告同意
23 不得找他人代理情形，更是表彰黃志清必須親自履行勞務，
24 不得使用代理人之從屬關係，被告據此認為原告與黃志清兩
25 者間，具有一定程度之人格從屬關係。

26 2、原告與黃志清之經濟從屬關係

27 查勞動基準法第2條第3款規定計件以現金方式給付亦包括在
28 工資定義之內，且同法第21條第1項亦明定工資由勞雇雙方
29 議定之，同時被告108年5月30日勞職授字第1080201743號令
30 發布「加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注
31 意事項」第2條第4款規定「以計件為要件，且受管理、指

揮、監督，訂定之勞動契約不視為承攬。」。依杜螢杰稱述及黃志清自述，原告提供拉皮機供黃志清使用，損耗由原告廠內負責維修，費用由原告支付；又依據財政部中區國稅局北斗稽徵所出示之綜合所得稅各類所得資料，黃志清之扣繳稅務類別為「所得稅」非「營業稅」，且扣繳單位為原告為證。顯示黃志清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，且為黃志清之經濟來源，被告據此認為原告與黃志清兩者間，具有一定程度之經濟從屬關係。

3、原告與黃志清之組織從屬關係

依杜螢杰稱述，黃志清至原告工廠工作，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，而黃志清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，不是黃志清可以單獨或獨立作業完成，是有前後連動關係，黃志清亦表示本次災害亦是受前項之風刀作業人員劃之豬皮不夠長影響所造成，且屠宰區主管會要求將豬皮拉乾淨等等。上述情事皆表明黃志清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，被告據此認為原告與黃志清兩者間，具有一定程度之組織從屬關係。

4、被告據此認定原告與黃志清兩者間，具有勞動契約之人格、經濟、組織之從屬及指揮監督關係，而原告勞動場所發生黃志清職業災害，且有住院治療事實，原告未於8小時內通報勞動檢查機構，違規事實明確。

(二)、聲明：1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。

五、本院之判斷：

爭訟概要之事實，有原告經理杜螢杰111年1月11日談話記錄(原處分卷第4-11頁)、黃志清111年1月10日談話記錄(原處分卷第12-15頁)、黃志清110年12月15日談話記錄(原處分卷第16-17頁)、勞動部職業安全衛生署(中區職業安全

衛生中心)一般安全衛生檢查會談紀錄(原處分卷第18-43頁)、工作場所發生重傷職業災害檢查報告表(原處分卷第44-47頁)、現場照片(原處分卷第48頁)、系爭合約書(原處分卷第49-52頁)、黃志清109年度綜合所得稅各類所得資料可參(原處分卷第53頁)、勞動部職業安全衛生署事業單位職災通報與診斷書(原處分卷第55-57頁)可參,互核大致相符,堪信屬實。本件爭點僅在於黃志清與原告之關係為承攬契約或是勞動契約,而可否適用職業安全衛生法予以處罰?本院認為屬於勞動契約關係,原處分並無違誤,詳如下說明。

(一)、相關法令：

- 1、憲法第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」勞動基準法第1條規定：「(第1項)為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。(第2項)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」勞動基準法第2條第1、2、3、6款分別規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」同法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之。……」
- 2、依司法院釋字第740號解釋理由書：「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（即勞動基準法第2條第6款）所稱勞動契約。」

3、再依最高行政法院110年度上字第488號判決判決意旨：「參照司法院釋字第740號解釋理由意旨，可知勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付，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，以判斷是否為勞動契約。換言之，當事人訂定之契約實質關係是否為勞動契約，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，即應視勞務提供者得否自由決定給付方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。而契約當事人關於勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及業務風險負擔等事項之從屬性內涵，其層面可區分：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約。又勞動基準法之立法目的在於強制規定勞動條件之最低標準，故從勞雇關係觀之，提供勞務者在從事職務上非如委任契約之受任人或承攬契約之承攬人一般享有獨立性，而對於所屬事業已顯現相當程度之勞雇關係特徵者，雖未具足上開從屬性之全部內涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約，依勞動基準法予以規範，俾能落實憲法保護勞工權益之意旨。」雖然從屬性可能因為外在表現的差異，在概念上可以區分為人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性與親自履行，但是勞動基準法其實只規定了從屬性的要件，並沒

有明文區分為人格、經濟、組織等不同分類的從屬性或親自履行，更沒有要求必須人格、經濟、組織上從屬性或親自履行兼具時，才能認定是勞雇關係，因此，在解釋從屬性時，不應以必須同時兼具人格、經濟、組織上從屬性與親自履行為要件，而是應探究從屬性的程度是否已經達到需要認定為勞動關係而給予勞動相關法令的保護程度，所以不宜以某項從屬性的特徵較不明顯，就全盤否定有勞雇關係的存在。且在實際勞雇關係認定上，有可能某項特徵同時符合上述4個判斷標準的全部或其中一部分，因此，雖然從屬性在分類上可以從人格、經濟、組織、親自履行等不同角度予以說明，但是仍不宜忽略某個單一特徵或綜合評價數個特徵，可能可以符合上述數個分類標準，且縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應從寬認定為勞動基準法規範之勞雇關係。

4、勞動部也認為應從實質上認定勞動契約，依勞動部108年11月19日勞動關2字第1080128698號函所發布的「勞動契約認定指導原則」規定：「……二、事業單位與勞務提供者雖得本於契約自由原則，約定勞務契約類型，但其法律關係是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，依從屬性之高低實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。三、個案事實及整體契約內容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定勞務提供者係在相當程度或一定程度之從屬關係下提供勞務者……，其與事業單位間之法律關係應屬勞動契約：(一)具人格從屬性之判斷：1. 勞務提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束。2. 勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束。但該方法係提供該勞務所必須者，不在此限。3. 勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束。但該地點係提供該勞務所必須者，不在此限。4. 勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作。5. 勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價。6. 勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律，並須接受事業單位之懲處。但遵守該服務紀律係

01 提供該勞務所必須者，不在此限。7. 勞務提供者須親自提供
02 勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人。8. 勞務提供
03 者不得以自己名義，提供勞務。(二)具經濟從屬性之判斷：1.
04 勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依
05 勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。2. 勞務提供者所需
06 之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自
07 行備置、管理或維護。3. 勞務提供者並非為自己之營業目
08 的，提供勞務。4. 事業單位以事先預定之定型化契約，規範
09 勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報
10 酬。5. 事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞
11 務，不得與第三人私下交易。(三)具組織從屬性之判斷：勞務
12 提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完
13 成工作。……。」被告108年5月30日勞職授字第1080201743
14 號令發布「加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢
15 查注意事項」第2條第4款規定：「以計件為要件，且受管
16 理、指揮、監督，訂定之勞動契約不視為承攬。」核其內容
17 為行政程序法第159條所規定協助下級機關或屬官統一解釋
18 法令、認定事實，而訂頒之解釋性規定，在符合司法院解
19 釋、法律規定範圍內，亦得予以適用。

20 5、職業安全衛生法第37條第2項第3款規定：「事業單位勞動場
21 所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢
22 查機構：……三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住
23 院治療。」同法第43條第2款規定：「有下列情形之一者，
24 處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰：……二、違反……
25 第三十七條……第二項之規定……。」同法第43條第2款規
26 定：「有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行
27 檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧
28 問服務機構之名稱、負責人姓名：……二、有第四十條至第
29 四十五條……之情形。」

30 (二)、黃志清與原告之間有實質上的勞動契約關係

01 1、勞動契約之主要給付是勞務之提供，而原告要求黃志清親自
02 履行

03 查，黃志清須本人親自操作機器，不能由其他人代理，有杜
04 螢杰111年1月11日談話記錄可參（原處分卷第4-11頁），以
05 及黃志清須親自工作，未經原告同意不得找他人代理，有黃
06 志清111年1月10日談話記錄可參（原處分卷第12-13頁），
07 互核相符，可知原告要求黃志清本人親自履行操作拉皮機之
08 勞務，符合親自履行之要件。

09 2、黃志清與原告間有人格上從屬性

10 (1)、查，黃志清至本單位每週5天(通常週日、週一休息)，1天約
11 3小時，一般情況每日7點上班，因為需要配合防檢局人員，
12 該時間是原告向被告提報；黃志清須至原告處所提供勞
13 務，使用原告提供的拉皮機；部門主管在黃志清剛上班時有
14 指導黃志清如何操作拉皮機；其他單位或客戶要來督導原告
15 時，黃志清被要求要穿原告之制服；因原告生產線流程是將
16 豬隻屠宰完成後入冷凍庫，每個人作業會互相影響，故工作
17 時間須配合原告，以免影響其他人的工作時間；需於當日將
18 所有毛豬處理完畢才能下班等情，有杜螢杰111年1月11日談
19 話記錄可參（原處分卷第4-11頁），以及黃志清不能自行決
20 定工作或休息時間，固定7點上班殺豬，殺完豬打掃環境後
21 才能下班，所以下班時間不固定，若未於上班時間到勤未請
22 假時，會被警告說沒有下一次，按照原告教的方法作業，都
23 在原告的屠宰場內作業，工作地點由原告指派，不能拒絕指
24 派的工作，如果有人來督導或客戶來要穿制服等語，有黃志
25 清111年1月10日談話記錄可參（原處分卷第12-13頁）。

26 (2)、又依原告與黃志清簽訂系爭合約書（原處分卷第49-50
27 頁），雙方約定由原告提供場所委託黃志清肢解肉品（第1
28 條），肢解之型態依原告之要求（第2條），由原告提供工
29 作場所（第3條），黃志清應配合原告廠內之工作時間及管
30 理（第7條第2款）。綜上，黃志清須在原告屠宰場內提供勞
31 務，依原告指導之方法操作拉皮機，服從及遵守原告之指揮

01 監督、不能自行支配工作時間，須遵守原告之工作規定，足
02 認黃志清對於原告具有一定程度之人格從屬關係。

03 3、黃志清與原告間有經濟上從屬性

04 查，黃志清所使用的拉皮機是原告提供，由原告維護，正常
05 使用之耗損由原告負責維修支付費用；每半個月由原告以現
06 金給付報酬，有杜螢杰111年1月11日談話記錄可參（原處分
07 卷第4-11頁），以及黃志清之報酬是固定論件計酬，不受原
08 告營收影響，作業工具由原告提供管理維護，黃志清提供勞
09 務不是為自己之營業目的，也不用負擔營業風險等情，有黃
10 志清111年1月10日談話記錄可參（原處分卷第14-15頁）。
11 又黃志清於109年度有從原告領取所得，扣繳稅務類別為
12 「所得稅」非「營業稅」，有黃志清109年度綜合所得稅各
13 類所得資料可參（原處分卷第53頁）。可知黃志清是從屬於原
14 告之事業經營活動而勞動，且為黃志清之經濟來源，黃志清
15 並不是為自己之營業而勞動，足認黃志清對於原告具有一定
16 程度之經濟從屬關係。

17 4、黃志清與原告間有組織上從屬性

18 查，黃志清在原告屠宰部門從事拉皮作業，為肢解肉品生產
19 線流程之一，其他還有負責掛勾、拉內臟、推豬等人員，每
20 個人的作業會互相影響，有前後連動關係，拉皮作業時間及
21 品質會影響後續作業人員之工作，有杜螢杰111年1月11日談
22 話記錄可參（原處分卷第4-11頁），黃志清並稱其受傷是因
23 為前流程之風刀作業人員劃之豬皮不夠長所致，且屠宰區主
24 管會要求將豬皮拉乾淨，有黃志清111年1月10日談話記錄可
25 參（原處分卷第14-15頁）。可知原告將黃志清納入生產作
26 業組織體系內，須與其他工作人員分工合作同時作業，始能
27 完成肢解豬隻送入冷凍庫之作業，足認黃志清對於原告具有
28 一定程度之組織從屬關係。

29 (三)、原告之主張並無可採

30 原告雖稱原告與黃志清之間為承攬關係，黃志清為具有一定
31 專業之自營工作者，並未受原告指揮監督，與原告間不具人

01 格從屬性，原告係依黃志清完成之工作數量計算報酬，雙方
02 不具經濟從屬性，黃志清並無職位、職稱，亦無須遵守原告
03 所訂之規章，自無組織從屬性云云。惟查，

04 1、黃志清的工作時間固定從7點開始，是依原告指示至屠宰場
05 工作，使用的是原告屠宰場提供的拉皮機，由原告予以指導
06 使用，須與屠宰流程的其他工作人員一同分工作業，是黃志
07 清受原告指揮監督而非自營工作者，無自由選擇工作時間或
08 不在原告屠宰場工作之權利，足認原告具有人格上從屬性，
09 不因黃志清是否如原告所稱也在彰化肉品市場從事相同工作
10 而受影響，原告所稱黃志清工作時間不受原告拘束、黃志清
11 可自由選擇是否到場施作、得隨時請假、不須先徵詢原告之
12 同意云云，與事實不符。

13 2、又查，黃志清從事拉豬皮工作的拉皮機是由原告提供保養維
14 護，黃志清是為了原告營業目的而提供勞務，並沒有為自己
15 營業之目的，不用負擔營業風險，黃志清從原告所取得之報
16 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
17 才能下班，酬勞也是原告與黃志清所議定，既然是以計件為
18 要件，且黃志清受原告管理、指揮、監督，故系爭合約書雖
19 名為承攬契約，但實質上為勞雇關係之勞動契約，原告對於
20 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，
21 足認原告具有經濟上從屬性，亦不因黃志清是否如原告所稱
22 也在彰化肉品市場從事相同工作而受影響，原告一再以承攬
23 契約作為認定依據，實屬對於勞動契約之誤解。

24 3、又原告將黃志清納入生產作業組織體系內，須與其他工作人
25 員分工合作同時作業，始能完成肢解豬隻送入冷凍庫之作
26 業，欠缺黃志清的拉豬皮工作，無法使整個屠宰作業生產線
27 順利運作完成屠宰作業，足認原告具有組織上從屬性，不以
28 黃志清是否參加原告內部會議、是否從事行政或庶務工作為
29 絕對要件。故原告稱黃志清不用參加原告內部會議、不用從
30 事行政或庶務工作，不須與原告其他受僱之員工基於相互合
31 作、協調之關係而從事工作，足見黃志清並非原告企業組織

01 下正式編制之人員，無組織上從屬性云云，亦屬對於勞雇關
02 係之誤解。

03 4、如前所述，從屬性可能因為外在表現的差異，在概念上可以
04 區分為人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性與親自
05 履行，但是勞動基準法其實只規定了從屬性的要件，並沒有
06 明文區分為人格、經濟、組織等不同分類的從屬性或親自履
07 行，更沒有要求必須人格、經濟、組織上從屬性或親自履行
08 兼具時，才能認定是勞雇關係，因此，在解釋從屬性時，不
09 應以必須同時兼具人格、經濟、組織上從屬性與親自履行為
10 要件，而是應探究從屬性的程度是否已經達到需要認定為勞
11 動關係而給予勞動相關法令的保護程度，所以不宜以某項從
12 屬性的特徵較不明顯，就全盤否定有勞雇關係的存在。縱其
13 部分職務內容具若干獨立性，仍應從寬認定為勞動基準法規
14 範之勞雇關係。本件原告經營豬隻屠宰業務，其流程需4-5
15 人同時在同一工廠工作始能完成，由原告提供屠宰所需設
16 備，每日屠宰的豬隻數量是由原告接洽決定，可知黃志清是
17 被納入原告組織體系內，依原告指示及提供之設備，由黃志
18 清本人負責提供拉豬皮之勞務，與同一生產線上人員合作，
19 並按件領取酬勞，可知黃志清在人格、經濟、組織、親自履
20 行等各方面，都對於原告具有一定程度從屬性，足認原告與
21 黃志清之間具有典型的勞雇關係存在，並非以名義為「承
22 攬」的系爭合約書，就可以否定真實存在的勞雇關係。

23 (四)、再查，黃志清於110年6月26日8時，在原告工作場所內發生
24 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
25 法人彰化基督教醫院住院治療，原告未於8小時內通報勞動
26 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
27 全署申訴，原告始於110年12月10日通報等情，有勞動部職
28 業安全衛生署事業單位職災通報與診斷書（原處分卷第55-5
29 7頁）可參，可知原告遲延通報甚久，若非黃志清提出申
30 訴，被告亦無從知悉此事，且原告將其與黃志清之間明顯的
31 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，足認原告遵循勞動法規之意識甚低，被告以原處分處原告罰鍰3萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，並無違法。

六、從而，原處分認定黃志清於110年6月26日8時，在原告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，原告未於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，依同法第43條第2款及第49條第2款規定，處原告罰鍰3萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

八、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 4 月 27 日
臺北高等行政法院第六庭

審判長法 官 許麗華

法 官 郭淑珍

法 官 郭銘禮

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	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資

者，得不委任律師為訴訟代理人	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、四親等內之血親、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。	

02 中 華 民 國 112 年 4 月 27 日

03 書記官 林淑盈