

01 臺北高等行政法院判決

02 111年度訴字第45號

03 112年7月13日辯論終結

04 原 告 陳麗欽即歐豐實業社

05 訴訟代理人 辛佩羿律師

06 被 告 勞動部

07 代 表 人 許銘春（部長）

08 訴訟代理人 吳健偉

09 王國彬

10 張勝畯

11 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11
12 0年11月11日院臺訴字第1100189255號及110年11月24日院臺訴字
13 第1100193702號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

14 主 文

15 原告之訴駁回。

16 訴訟費用由原告負擔。

17 事實及理由

18 一、爭訟事實概要：

19 原告係從事起重工程業及人力派遣業，購置車牌號碼KLC-55
20 73之曳引車（下稱系爭曳引車）靠行於政港通運企業股份有
21 限公司（下稱政港公司）從事貨運承攬業務。爰原告承攬東
22 億紙業股份有限公司（下稱東億公司）捲筒原紙物料運送等
23 相關作業，並於民國110年4月16日指派徐景輝（下稱徐君）
24 駕駛系爭曳引車自臺中市豐原區載送捲筒原紙物料（下稱系
25 爭捲筒原紙物料之載送）至聯偉紙業有限公司（下稱聯偉公
26 司）位於宜蘭縣冬山鄉龍德廠之工作場所。詎原告對於所僱
27 勞工徐君從事系爭曳引車載貨臺上捲筒原紙物料卸貨之作

業，未設置使勞工安全上下之設備（高差超過1.5公尺以上之場所作業），亦未使勞工使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具（於高度大於2公尺以上作業），致徐君於110年4月16日上午6時30分許，在聯偉公司龍德廠載貨臺上從事系爭捲筒原紙物料卸貨作業時，發生墜落致受有創傷性蜘蛛膜下腔出血、創傷性左側多處肋骨骨折合併血胸、創傷性左側鎖骨骨折、頭部撕裂傷及四肢多處擦挫傷等重傷之職業災害。徐君經送中國醫藥大學附設醫院急診後，於110年4月18日住院治療，然原告未於8小時內向被告所屬職業安全衛生署（下簡稱職安署）通報。嗣經徐君投保商業保險單位之保險員於111年5月3日以網路向職安署通報後，由職安署北區職業安全衛生中心於110年5月13日及6月21日派員實施勞動檢查時，發現原告有違反職業安全衛生設施規則（下稱職安設施規則）第228條、第281條第1項及職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第1項第5款規定與第37條第2項第3款規定之情形。被告乃依職安法第43條第2款及第49條第1、2款規定，以110年7月5日勞職授字第1100203344號處分書（下稱原處分1）、同日勞職授字第11002033441號處分書（下稱原處分2，與原處分1合稱原處分）分別裁處原告罰鍰新臺幣（下同）3萬元（合計6萬元），並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經行政院於110年11月24日以院臺訴字第1100193702號訴願決定書（下稱訴願決定1）及110年11月11日以院臺訴字第1100189255號訴願決定書（下稱訴願決定2，與訴願決定1合稱訴願決定）駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告之主張及聲明：

(一)主張要旨：

- 1.按勞務契約是否屬勞動基準法（下稱勞基法）所指勞動契約，應檢視勞務債務人對勞務債權人是否有人格從屬性、經濟從屬性而定。於人格從屬性之判斷，應著重於勞務債務人得否自由決定工作時間、時段、地點，在工作上得否

01 展現獨立自主之人格自由，申言之，勞務債務人與勞務債
02 權人簽訂之勞務契約，倘係約定勞務債務人必須在約定之
03 時間、時段、地點為勞務提供，因勞務債務人對於工作時
04 間並無支配之自由，即具備勞動契約之類型特徵，而屬於
05 勞動契約，應適用勞基法相關規定；反之，勞務債務人與
06 勞務債權人簽訂之勞務契約，倘就勞務給付部分，係約定
07 勞務債務人得自由決定其提供勞務之時間（自由決定是否
08 提供勞務）等勞務給付方式者，因勞務債務人對於是否提
09 供勞務有支配之自由，其對於勞務債權人並無人格上之從
10 屬性，不具備勞動契約之類型特徵，即非屬勞基法所稱之
11 勞動契約，自不應適用勞基法之相關規定。於經濟從屬性
12 之判斷，則以企業風險負擔為論據，著重於勞務債務人究
13 為自己之營業活動，或係為雇主之營業活動，而非著重
14 於勞務之指揮監督權限（高雄高等行政法院108年度訴字第
15 138號、107年度訴字第490號、105年度訴字第473號行政
16 判決意旨參照）。

17 2.原告為申請歇業登記前歐豐實業社之負責人，訴外人徐君
18 發生事故當日所駕系爭曳引車是原告所購買並靠行營運用
19 以經營承運貨物業務之車輛，原告與包括訴外人徐君在內
20 之業務配合司機約定以自業主處取得貨物運送金額之固定
21 比例（23%），給予完成承攬運送之報酬，司機均無固定
22 出勤時間，由原告分派運送業務予司機，惟司機均可自行
23 決定是否承接工作，至司機承接運送工作後如何完成受分
24 派運送業務則在所不問，原告對此並未設有任何應遵守事
25 項或限制，全賴承運司機自行決定，只要承運司機於業主
26 所規範之時限內完成一定貨物之運送即可，且如前所述，
27 與原告有業務配合之司機，出勤時間不定，沒有固定上、
28 下班時間，無需打卡，曳引車鑰匙亦交由各業務配合司機
29 保管，其等得隨時自行取車，對原告所派送之運送業務即使
30 不予承接亦無相關懲處，訴外人徐君得自由承接除原告
31 所派送外之其他運送業務，非不得有其他經濟來源，其承

接運送業務享有相當之獨立自主性至明，原告與訴外人徐君間所約定以月結方式支付之報酬金額並非固定，全然繫諸於訴外人徐君是否完成承運業務及所承運業務的多寡，無固定底薪，係自行負擔業務之風險，實難認訴外人徐君工作受原告之指揮、監督，而與原告有人格上、經濟上或組織上從屬關係，其等間乃屬承攬勞務關係，所約定原告應按月結算支付予訴外人徐君之分成報酬，亦實已將訴外人徐君承運貨物所應支出之營運成本（包括使用原告所購買曳引車之租金費用、車輛靠行費用、稅金、車輛保養維修費用、油費、保險費等）予以計算扣除。是以，依前開最高法院、高雄高等行政法院、臺灣高雄地方法院及臺灣新北地方法院判決意旨，本件原告與徐君間勞務關係並非為僱傭關係，原告非徐君之雇主，訴外人徐君亦非原告所僱勞工已至為明確，原處分認原告與徐君間屬僱傭勞務關係實顯有誤解。

3.再者，徐君自從事貨物運送工作時起即自行加入職業工會，並以職業工會為投保單位參加勞工保險，與原告配合承運貨物期間已達20餘年，而其現年64歲，勞保工作年資亦超過15年，已依法向勞工保險局請領勞工退休金，僅因個性殷勤，希望能持續工作，始於屆退休年齡後持續與原告間有承攬貨物運送之業務配合關係，足見徐君並非依賴此份承運貨物工作維生，其與原告間並無經濟上之從屬關係。

4.至於原告每月給付徐君勞健保補貼費用，亦發給過年紅包、勞動節及中秋節等獎金，實僅係原告為感謝與其有業務配合關係之司機所額外給予的福利，並不得據此即謂原告有將業務配合司機均納為其組織成員之意，且此亦為貨物運送業發包業務予配合司機時常有之慣例，在此併予敘明。

5.此外，本件原處分僅憑訴外人徐景風（徐君之弟弟）110年6月21日談話紀錄、訴外人聯偉公司負責人賴國珍110年

5月13日談話紀錄及訴外人徐麗芬（即徐君之女兒）110年
7月22日談話紀錄，即逕認原告與訴外人徐君間屬僱傭關係，而未詳加探究原告與訴外人徐君間所約定之勞務關係究為何屬，過於率斷。蓋訴外人賴國珍及徐麗芬實均非了解原告與訴外人徐君間承運業務關係之人，至被告引訴外人徐景風於110年6月21日被告所屬職安署北區職業安全衛生中心派員實施勞動檢查之會談中表示：對於原告相關違法缺失無異議，願接受行政處分乙事，則係因訴外人徐景風當時並不清楚相關法規所規範之作為義務均屬僱傭勞務關係下之雇主義務，始因主觀上之誤認而為錯誤之意思表示，是被告及訴願機關未依職權就原告與訴外人徐君間之勞務關係調查相關證據下，逕以此為裁處之依據，顯已違反行政程序法第36條規定，實確有不合法之處。

6.綜上所述，本件被告作成原處分無非以「原告與訴外人徐君間之勞務關係屬僱傭關係，原告未盡其依職安法及職安設施規則所應盡之雇主義務」為主要論據，惟依前開臺灣高雄地方法院判決意旨，原告與徐君之間確實非屬僱傭關係（亦即非屬職安法及職安設施規則所規範之雇主與勞工關係），是原告自無職安法及職安設施規則所定雇主應盡之作為義務可言，被告在未詳盡調查之情狀下，逕以原處分裁處原告，顯不合法。

(二)聲明：

- 1.訴願決定1及原處分1均撤銷。
- 2.訴願決定2及原處分2均撤銷。
- 3.訴訟費用由被告負擔。

三、被告之答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

本件原告主張其與徐君間無僱傭勞務關係，故無須依職安法第6條及第37條所定，負雇主之應有符合規定之必要安全衛生設備及措施之作為義務、雇主通報義務等語，惟：

- 01 1. 參照最高法院92年度台上字第2361號判決略述「……勞動
02 契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：(一)人格從屬性，
03 即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲
04 戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟
05 上從屬性，即受僱人非為自己之營業勞動，而係從屬於他
06 人，為該他人勞動。(四)納入雇方生產組織體系，並與同僚
07 間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞
08 動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即
09 足成立。……」。
- 10 2. 本案被告所屬職安署於110年5月13日派員至聯偉公司龍德
11 廠之工作場所實施勞動檢查，依據聯偉公司龍德廠負責人
12 賴國珍110年5月13日談話記錄、現場作業環境及監事錄影
13 畫面所示，徐君駕車裝載捲筒原紙物料至聯偉公司龍德廠
14 從事卸貨作業，徐君站立於該車輛載貨臺上之捲筒原紙頂
15 端（距離地面約297公分）指揮聯偉公司龍德廠所僱外籍
16 移工阿沙（下稱阿沙）操作夾紙式堆高機進行捲筒原紙夾
17 紙作業，阿沙操作堆高機協助將站立於堆高機貨叉上之徐
18 君送至貨車之載貨站台上捲筒原紙（第1層）頂端，該堆
19 高機之貨叉未採取任何防止勞工墜落設備或措施，徐君亦
20 未配戴安全帽或使用安全帶等防止墜落措施，作業過程中，
21 捲筒原紙滑動碰觸徐君身體導致其重心不穩，因而自
22 系爭曳引車之載貨臺上捲筒原紙上墜落至地面受傷。
- 23 3. 據原告之實際經營負責人徐景風110年6月21日談話記錄所
24 載略以，其本人為歐豐實業社之實際經營負責人，陳麗欽
25 為其妻，徐君則是其胞兄，可代表歐豐實業社回答勞動檢
26 查相關問題。並陳明徐君110年4月16日所駕駛之系爭曳引
27 車為原告所購買，原告自行承攬貨物運送作業，東億公司
28 將捲筒原紙物料運送等相關作業交付予原告，以每趟1萬
29 4,000元將捲筒原紙物料由臺中市豐原區運送至聯偉公司
30 龍德廠，由原告開立發票向東億公司請款。又原告經營之
31 歐豐實業社成立時，徐君即服務於該單位，工作年資已有

20餘年，徐君110年4月16日災害發生當日，由其指派徐君駕駛系爭曳引車將捲筒原紙物料送往聯偉公司龍德廠，原告給付徐君之報酬為3,220元（即每趟車收取費用23%），其他地點運送及卸貨等作業報酬亦以每趟車所收取費用之23%倍給付徐君，給付報酬方式為月結現金給付，依徐君每月出車表中之出車趟次及目的地計算。徐君發生墜落災害後，其即接到徐君太太電話通知，隔日趕往醫院探視徐君，因醫院未有病房，徐君在急診室等待病房直至110年4月18日才辦理住院。另徐君於110年4月16日站立於系爭曳引車之載貨臺上捲筒原紙頂端作業時，確實未使用安全帶、安全帽及其他必要之防止墜落之防護具，又徐君發生墜落災害後，因其與原告不知道職安法第37條第2項規定，未向被告所屬職安署進行通報等語。上述談話記載內容經原告之實際負責人徐景風審閱後，於每一答處簽名確認無誤，並提供臺中縣政府91年4月16日營利事業登記證、汽車新領排登記書、徐君投保於大臺中汽車駕駛員職業工會之會員參加職災保險暨全民健康保險證明書、徐君109年1月至110年4月間每月工作運費、明細登記表等資料供核。

4.據原告之實際經營負責人徐景風110年6月21日會同檢查簽認之一般安全衛生檢查會談記錄及談話記錄所載，原告為職安法第2條所定事業之雇主，徐君於高度1.5公尺以上場所作業，原告未依職安設施規則第228條規定設置能使徐君安全上下之設備；原告對徐君站立於2公尺以上之系爭曳引車載貨臺上作業，未依職安設施規則第281條第1項規定，使徐君確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具；徐君110年4月16日於勞動場所發生墜落職業災害，原告未依職安法第37條第2項第3款規定通報被告所屬職安署等，檢查違反法令事項，原告對檢查結果表示無意見，並簽名確認。

- 01 5.依徐君之女兒徐麗芬110年7月22日談話記錄所載略以，徐
02 君受傷無法前來，就被告所屬職安署調查徐君110年4月16
03 日發生職業災害一案，委託其受訪。徐君於110年4月16日
04 災害發生當日，貨物運送業務由原告招徠並指派給予徐
05 君，原告會在徐君執行貨物運送業務前1至2天給予排班，
06 告知裝貨及卸貨之場所，運送路線亦由原告分派管理，完
07 全要遵守原告的排班，徐君沒有拒絕之權利，提供徐君執
08 行貨物運送各車趟次、場所及報酬紀錄表為證。
- 09 6.依上述資料可知，原告承攬東億公司貨物運送等相關作
10 業，而徐君自原告經營之歐豐實業社成立時即服務於該單
11 位，徐君依照原告排定之班表出車，按月領取報酬，工作
12 時間、地點及運送路線等由原告分派管理，徐君並無異動
13 或拒絕之權利，徐君110年4月16日災害發生當日，係由原
14 告之實際經營負責人徐景風指派駕駛系爭曳引車，將捲筒
15 原紙物料送往聯偉公司龍德廠，徐君之工作時間、給付勞
16 務之方法及給付勞務之地點等須受原告之指揮及管制約
17 束，徐君不得拒絕原告指派之工作，顯見徐君與原告間具
18 有人格上從屬性；其次，徐君並非為自己之營業目的而提
19 供勞務，係依附原告之事業而勞動獲取報酬，且須依照原
20 告決定方式獲取工作報酬，徐君無訂、議價權利，性質上
21 屬於按件計酬，無須就原告之營業盈虧負擔風險，又徐君
22 提供勞務所需之載貨曳引車為原告所置備、管理及維護，
23 徐君僅單純提供勞務，顯見徐君與原告間具有經濟上從屬
24 性；再者，徐君為原告之營業目的而勞動，從屬於原告之
25 組織體系，自原告提供徐君109年1月至110年4月間每月工
26 作運費、明細登記表等資料可知，原告按月給付報酬及
27 勞、健保補貼費用1,200元，亦發給徐君過年紅包、勞動
28 節及中秋節等獎金，顯見徐君被納入原告之營業組織體
29 系，雙方間具有組織從屬性。是徐君受原告指揮監督從事
30 勞動，基於員工身分按月領取報酬，具人格、經濟及組織
31 上從屬性，雙方應屬僱傭關係。

7. 綜上，原告與徐君具僱傭關係，為職安法所稱之雇主，原告對於所僱勞工徐君從事曳引車載貨臺上捲筒原紙物料之卸貨作業時，未設置使勞工安全上下之設備；未使勞工使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具；對於所僱勞工徐君於110年4月16日發生墜落致重傷職業災害，經送醫急救於110年4月18日住院治療，原告當日即知上情，原告未於知悉勞工徐君發生職業災害需住院治療事實起8小時內通報勞動檢查機構，分別違反職安設施規則第228條及第281條第1項暨職安法第6條第1項第5款及職安法第37條第2項規定，於裁罰時業已考量原告屬被告所訂定之「違反職安法及勞動檢查法案件處理要點」第5點規定之乙類事業單位（勞工總人數計3人，未股票上市或上櫃），且為第1次違反，依同要點第7點附表「違反職安法及勞動檢查法裁罰原則」壹、四、五及職安法第43條第2款規定，分別處以3萬元合計共6萬元整，並依同法第49條第2款規定，公布原告名稱及負責人姓名，於法有據並無不當。

(二) 聲明：

1. 原告之訴駁回。
2. 訴訟費用由原告負擔。

四、本案爭點：

- (一) 原告與徐君間係勞動契約（僱傭關係）或承攬關係？
- (二) 原告是否有未盡對勞工於高差超過1.5公尺以上之場所作業時，應設置能使勞工安全上下之設備，以及對在高度2公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具之義務？

五、本件基礎事實及應適用之法規與法理：

- (一) 本件如爭訟事實概要欄所載之事實，除本案爭點外，有原告商業登記抄本暨營利事業登記證（原處分可閱覽卷第75至77頁）、系爭曳引車汽車新領牌照登記書（原處分可閱覽卷第79頁）、原處分1（本院卷第59至61頁）、原處分2（本院卷第45至47頁）、原告所僱勞工徐君於聯偉公司龍德廠從事捲

筒狀衛生紙原紙物料卸貨作業時發生墜落災害致重傷職業災害檢查報告表（內含聯偉公司龍德廠現場相片及案發時監視錄影機擷取畫面相片，原處分可閱覽卷第47至61頁）、職安署（北區職業安全衛生中心）115年6月13日賴國珍談話紀錄（下稱110年5月13日賴國珍談話紀錄，去識別化後可閱覽卷宗第121至123頁）、職安署（北區職業安全衛生中心）110年6月21日徐景風談話紀錄（下稱110年6月21日徐景風談話紀錄，原處分可閱覽卷第63至64頁）、職安署（北區職業安全衛生中心）一般安全衛生檢查徐景風、賴國珍會談紀錄（去識別化後可閱覽卷宗第63至92頁、第93至119頁）、職安署北區職業安全衛生中心110年6月21日勞動檢查結果通知書（原處分可閱覽卷第65至68頁）、職安署北區職業安全衛生中心110年7月22日徐麗芬談話紀錄（下稱110年7月22日徐麗芬談話紀錄，本院卷第119至123頁）及訴願決定1（本院卷第50至58頁）、訴願決定2（本院卷第36至43頁）等附卷可稽，互核相符，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

（二）本件應適用之法規及法理：

1. 職安法

（1）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。」

（2）第2條規定：「本法用詞，定義如下：一、工作者：指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。五、職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」

- (3)第5條第1項規定：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」
- (4)第6條第1項第1、5款規定：「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。……五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。……」
- (5)第37條第2項第3款：「事業單位勞動場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查機構：……三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。……」
- (6)第43條第2款：「有下列情形之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰：……二、違反第六條第一項、……或第三十七條第一項、第二項之規定……」
- (7)第49條第1、2款：「有下列情形之一者，得公布其事業單位、雇主、代行檢查機構、驗證機構、監測機構、醫療機構、訓練單位或顧問服務機構之名稱、負責人姓名：一、發生第三十七條第二項之災害。二、有第四十條至第四十五條、第四十七條或第四十八條之情形。……」

2.職安設施規則

- (1)第228條規定：「雇主對勞工於高差超過一・五公尺以上之場所作業時，應設置能使勞工安全上下之設備。」
- (2)第281條規定：「（第1項）雇主對於在高度二公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具，但經雇主採安全網等措施者，不在此限。（第2項）前項安全帶之使用，應視作業特性，依國家標準規定選用適當型式，對於鋼構懸臂突出物、斜籬、二公尺以上未設護籠等保護裝置之垂直固定梯、局限空間、屋頂或施工架組拆、工作台組拆、管線維修作業等高處或傾斜面移動，應採用符合

國家標準CNS14253-1同等以上規定之全身背負式安全帶及捲揚式防墜器。」

- 3.按「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。」憲法第153條第1項定有明文。而勞基法第1條明文規定：「（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。」又關於勞工、雇主、工資、勞動契約及工資之議定等事項，則分別規定於勞基法2條第1、2、3、6款「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。」及第21條第1項：「工資由勞雇雙方議定之。……」。
- 4.依「勞基法第2條第6款：『勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。』並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。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（即勞基法第2條第6款）所稱勞動契約。」司法院釋字第740號解釋理由書第二段可資參照。而最高行政法院110年度上字第488號判決意旨進一步論明：「參照司法院釋字第740號解釋理由意旨，可知勞基法第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。」是由前開說明可知，判斷當事人間所訂定之勞務給付契約關係是否為勞動契約，應從個案事實及整體契約內容加以觀察，其判斷除依勞務契約之類型特徵外，尚須依勞務提供者與勞務受領者間之從屬性程度之高低（包括勞務提供者得否自由決定給付方式甚至自行負擔業務風險等）以為判斷；至契約當事人關於勞務給付之從屬性內涵，概念上固可分從人格上從屬性、親自履行而不得

使用代理人、經濟上從屬性及組織上從屬性等不同面向加以區辨，惟勞基法規範內容其實僅規定「從屬性」之要件，並未就前掲判准予以具體規範，亦未要求必須人格、經濟、組織上從屬性或親自履行兼具時，始能認定該勞務契約係屬勞雇關係。從而，在解釋從屬性時，自不以該人格、經濟、組織上從屬性與親自履行必須同時兼具為要件，亦不宜以某項從屬性特徵較不明顯，即全盤否定有勞雇關係的特性存在，毋寧應探求該勞務契約關於勞務提供之從屬性程度是否已經達到需要認定為勞動關係而給予應受勞動相關法令保護之程度。詳言之，於實際認定當事人雙方之勞務契約是否因其從屬性而被認定屬於勞雇關係時，固可從人格、經濟、組織、親自履行等不同分類角度予以觀察，但可能某項特徵同時符合上述4個判斷標準的全部，也可能只符合其中一部分，故仍需綜合予以評價，縱部分職務內容具若干獨立性，但其餘數個特徵仍可能符合上述數個分類標準時，仍應從寬認定為勞基法規範之勞雇關係。

5.依被告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。

01 4. 勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作。5. 勞務提供
02 者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞
03 務之表現予以評價。6. 勞務提供者須遵守事業單位之服務
04 紀律，並須接受事業單位之懲處。但遵守該服務紀律係提
05 供該勞務所必須者，不在此限。7. 勞務提供者須親自提供
06 勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人。8. 勞務提供
07 者不得以自己名義，提供勞務。(二)具經濟從屬性之判
08 斷：1. 勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報
09 酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。2. 勞
10 務提供者所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非
11 由勞務提供者自行備置、管理或維護。3. 勞務提供者並非
12 為自己之營業目的，提供勞務。4. 事業單位以事先預定之
13 定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片
14 面變更之標準獲取報酬。5. 事業單位規範勞務提供者，僅
15 得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易。(三)具
16 組織從屬性之判斷：勞務提供者納入事業單位之組織體
17 系，而須透過同僚分工始得完成工作。……。」足見身為
18 全國勞動業務主管機關之被告亦認為應從實質上認定勞動
19 契約。另被告108年5月30日勞職授字第1080201743號令發
20 布「加強職業安全衛生法第二十六條及第二十七條檢查注
21 意事項」第2條第4款規定：「以計件為要件，且受管理、
22 指揮、監督，訂定之勞動契約不視為承攬。」核其內容為
23 行政程序法第159條所規定協助下級機關或屬官統一解釋
24 法令、認定事實，而訂頒之解釋性規定，在符合司法院解
25 釋、法律規定範圍內，亦得予以適用。

26 六、本院之判斷：

27 (一)本院依據下列事證綜合判斷認原告與徐君間就系爭捲筒原紙
28 物料之載送係基於僱傭關係之勞動契約而為：

29 1.查原告係從事貨物運送承攬業務，實際負責人為徐君之弟
30 徐景風；徐君自原告成立時起，即服務於該處，工作年資
31 已有20餘年，徐君所駕駛之系爭曳引車係原告所購買而靠

行於政港公司；原告給付予徐君之報酬是以原告每次承攬車趟向業主收取費用之23%，依據徐君每月出車報表之出車趟次及目的計算，並採取月結現金給付之方式；本件案發當日，原告係承攬東億公司之系爭捲筒原紙物料運送及卸貨等相關作業，並由徐景風指派徐君駕駛系爭曳引車將系爭捲筒原紙物料運送至聯偉公司龍德廠完成運送及卸貨等相關作業；該次向聯偉公司收取之費用為1萬4千元，給付徐君之報酬則為3,220元等節，有原告實際負責人徐景風110年6月21日談話紀錄在卷（原處分卷第63至64頁）可稽。

2.原告固以：徐君為其業務配合之運送貨物之司機，彼此間是承攬關係，雙方就貨物運送係約定以原告自業主處承攬貨物運送報酬之固定比例（23%）以月結方式給予報酬，徐君之底薪不固定，而是繫諸於業務量之多寡，可見徐君就此係自行負擔業務之風險；此外，徐君無固定出勤時間也不需打卡，其自行保管系爭曳引車鑰匙並得隨時自行取車，原告雖會分派運送業務給徐君，但徐君可自行決定是否承接，且就如何完成運送業務之事，原告亦未設有任何應遵守事項或限制，全由徐君自行決定，只要在業主所規範之時限內完成貨物之運送即可；如徐君派送之運送業務不予承接亦無相關懲處，更可自由承接除原告所派送外之其他運送業務，足見徐君就承接運送業務享有相當之獨立自主性，難認其有受原告之指揮、監督。再者，徐君係自行加入職業工會並以之為投保單位而參加勞工保險，其與原告間亦無經濟上之從屬關係。又原告發給徐君勞健保補貼、過年紅包、勞動節及中秋節等獎金，係業務慣例上為感謝司機所額外給予之福利，並非出於將業務配合司機包括徐君納為組織成員之意，難認徐君與原告具有組織上之從屬性云云。惟查：

(1)依原告實際負責人徐景風之前揭說明可知，徐君係依附於原告之事業體系，透過駕駛原告所購置之系爭曳引車

以接受運送工作之指派而獲取工資。以徐君提供之勞務係受原告實際負責人所指派、且用為載運貨物工具之系爭曳引車係原告所購置、管理與維護並靠行於政港公司而非徐君所有等情觀之，堪認徐君僅單純提供載送貨物之勞務，此等單純以貢獻勞力取得報酬之方式，自屬非為自己營業之目的而從事貨物運輸事務甚明。

(2)此外，依前所述，徐君獲取工作報酬之計算方式於性質上屬按件計酬、按月結算，自與勞基法第14條第1項第5款所指「按件計酬之勞工」相同。另依卷附由原告提供之徐君109年1月至110年4月間每月工作運費、明細及實支金額登記表（去識別化後可閱覽卷宗第147至149頁）可知，原告除按月給付運費報酬予徐君外，尚有按月給付徐君勞健保補貼費用1,200元，亦有發給過年紅包（2萬5千元）、勞動節（1千元）及中秋節（1千元）獎金之事實，如徐君於載運貨物過程中有交通違規罰單，則由原告應支給徐君之報酬中予以扣除，顯見徐君已被原告納為其事業組織之一員，且需遵守原告所訂定之服務紀律（即交通違規罰單金額歸責），由此更可見徐君受原告之指揮與監督。

(3)另由徐君載運貨物此事務特性觀之，事務之核心內容即為「貨物之運送」，依常情可知，貨物運送涉及到的重要事項有「貨物內容」、「載貨地點」、「送貨地點」、「送貨路線」及「載運時間與時程」。而依原告實際負責人徐景風110年6月21日談話紀錄可知，要送怎樣的貨物、載貨地點、送達處所及載運時間與時程，均係由原告指派，給付報酬乃依徐君每月出車報表中之出車趟次及目的計算等節，經核與徐君之女兒徐麗芬110年7月22日談話紀錄所稱：災害發生當日貨物運送業務由原告招攬並指派予徐君，原告會在徐君執行貨物運送業務前1至2天給予排班，裝貨及卸貨之場所係由原告分派等節，尚屬大致相符，堪信徐君之女徐麗芬所述可資

採信。再由卷附由徐君女兒徐麗芬所提出之徐君執行貨物運送各車趟次、場所及報酬紀錄表影本（去識別化後可閱覽卷宗第159至171頁）內容，其上所記載之運送貨物之業主、貨物內容眾多且並非完全固定某幾位業主及貨物，依常情顯非徐君一人即能自行掌握，參諸卷原告開立給東億公司關於運費之統一發票（去識別化後可閱覽卷宗第145頁）及原告實際負責人徐景風所稱，原告係自行承攬貨運作業，系爭捲筒原紙物料之運送係由東億公司交付予原告承攬，每趟1萬4千元，費用由原告開立發票向東億公司請款等語（原處分可閱覽卷第63至64頁）可知，業主運費之計算、徐君報酬之支給等事項概由原告掌控帷幄，徐君並無置喙餘地甚明，則徐麗芬所稱：徐君運送貨物要遵守原告之排班、徐君沒有拒絕權等語，亦堪可採信。

3.綜據前述，原告與徐君間於經濟上、組織上及人格上均具有從屬性，堪認罹災者之徐君為原告所僱用之勞工，雙方彼此間具有僱傭關係。原告前開所稱固有者於單一要件上觀察，非典型之具有從屬性，然而揆諸前開說明可知，勞動契約雙方是否具有從屬性，應從契約整體內容及勞務提供之事實狀況，依從屬程度之高低作綜合判斷，縱有部分特徵在經濟、組織及人格上之從屬性不甚明顯，但若其餘數個特徵仍可能符合上述分類標準時，仍應從寬認定為勞基法規範之勞雇關係，本院基於上述理由，認原告與徐君間之勞動契約具有從屬性而屬僱傭關係，原告稱彼等之間為承攬契約，並不足為採。

4.至原告稱訴徐君工作時有僱用一名助手劉君協助工作故非親自執行業務云云，惟此部分並無相關事證如僱傭契約或約定、給付酬勞或報償之約定等以資證明劉君係由徐君聘僱之助手；況徐君之業務內容主要為運送貨物，本件亦無相關事證足資認定劉君有受聘於徐君從事運送開車行為之情形，實難據此以徐君並未親身執行业務而否認其與原告

間之從屬關係。又原告雖舉其他人與之簽立之外包運送承攬契約書，以證明原告與徐君間並無僱傭關係部分，惟觀諸該該等契約書（訴願卷檔號0110/J00-J70-J77-J771/763第4至11頁）並無立約日期而無法認定何時製作，且該等締約人士要非徐君個人，實難據此證明原告與徐君之間無僱傭關係，附此敘明。原告另又以徐君係自行加入職業工會參加職災保險及全民健保，有大臺中汽車駕駛員職業工會會員參加職災保險暨全民健康保險證明書（原處分可閱覽卷第81頁）可佐，而稱其並非徐君之雇主云云。惟查，原告與徐君之間就系爭貨物運送之勞動關係乃具有從屬性而屬僱傭關係，業如前述，徐君以職業工會為投保單位，係因原告未盡雇主義務依法為其等投保，不能倒果為因，以徐君之投保單位非原告，即謂原告非其雇主，況是否以職業工會為投保單位，與從屬性關係之認定與判斷亦屬無涉，原告此部分之主張，並不足採。

(二)關於原告是否有未盡對勞工於高差超過1.5公尺以上之場所作業時，應設置能使勞工安全上下之設備，以及對在高度2公尺以上之高處作業，勞工有墜落之虞者，應使勞工確實使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具之義務？

1.按職安法係為防止職業災害，保障工作者安全及健康所制定，明訂雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害亦即課予雇主有防止職業災害、保障勞工健康與安全等法定之注意義務及責任（職安法第1條、第5條第1項規定參照）。又預防勞動場所之危害，除本質安全設計或採用安全衛生設備阻絕、隔離及消滅危害應優先採用外，其剩餘風險尚須採取安全警告、安全衛生訓練、個人防護具使用、作業主管監督管制、自動檢查與監測、應變準備等管理措施方能獲得控制，於職安法第6條第1項即列舉雇主對職業安全衛生事項應有必要之設備及措施（該條立法理由參照），並於同條第3項授權中央主管機關即被告訂立必

要之安全衛生設備與措施之標準及規則。其中關於勞工進行高處作業時防止墜落之規定，主要為職安法第6條第1項第5款，以及依前揭授權主管機關勞動部訂定之職安設施規則第228條及281條之規定。

2.查原告與徐君間就系爭捲筒原紙物紙料之載送，依前開彼等間勞務關係特性之說明，既屬僱傭關係，則原告指派徐君為該載送行為，依前揭職安法、職安設施規則之規定，即負有採取必要預防設備或措施，使之免於發生職業災害之防止職業災害、保障勞工健康與安全等法定之注意義務及責任。又依原告實際負責人徐景風110年6月21日談話紀錄內容可知，徐君之勞動內容包括運送及卸貨；而依卷附災害發生現場相片及監視錄影機擷取畫面顯示（原處分可閱覽卷第53至59頁），徐君案發當時乃站立於系爭曳引車之載貨臺上頂端指揮聯偉公司龍德廠之勞工阿沙操作夾紙式堆高機進行捲統原紙夾取作業，該現場相片顯示捲筒原紙第一層（直立擺放）高度為167公分、第二層（橫放）捲筒直徑約為125至130公分，總計高度超過2公尺，要屬明確；而徐君於案發時並非透過可以安全上下之設備，而係由阿沙以夾紙式堆高機權宜協助徐君站上載貨臺頂端，而徐君作業時身上並未有任何安全帶、安全帽及其他必要防護用具等情，亦可由該等現場相片及擷取畫面得知，復為兩造所不爭之事實。則原告身為雇主，就其所僱用之勞工徐君此等卸貨作業，難謂已盡防護之作為義務，而有違反職安設施規則第228條及第281條第1項之未設置勞工安全上下之設備（高差超過1.5公尺以上之場所作業）及為使勞工使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具（於高度大於2公尺以上作業）規定，致徐君發生墜落致重傷之職業災害情形甚明。原告所稱並未要求徐君進行卸貨作業云云，乃卸責之詞而不足為採。

3.至原告雖提出車體及車內相片（本院卷第63至64頁），以系爭曳引車上原本就配置有安全帶、安全帽、反光背心等

必要防護具，已盡必要之注意義務，徐君自己並未確實穿戴，原告就此難以控制云云。惟該等相片之拍攝係在案發後之110年7月左右拍攝一節，業經原告訴訟代理人陳明在卷（本院卷第207頁），實難作為認定案發當時即有該等護具存在，況本件徐君發生災害時，身上確實並無相關護具，業如前述，而原告自始至終均不認為與徐君間有僱傭關係，故從不曾製作業務操作手冊或安全守則等情，亦經原告訴訟代理人陳稱在卷（本院卷207頁），是原告此等相片，實不足為其有利認定之憑採。

(三)原告確實未對徐君之住院依法辦理通報：

- 1.依職安法第37條第2項第3款可知，事業單位勞動場所發生職業災害，且罹災人數在1人以上，並需住院治療時，雇主應於8小時內通報勞動檢查機構。
- 2.本件徐君於案發後之110年4月18日即住院治療，而原告並未於8小時內通報勞動檢查機構，直至110年5月3日始由徐君之商業投保單位保險員以網路向被告所屬職安署通報等節，有原告所僱勞工徐君於聯偉公司龍德廠從事捲筒狀衛生紙原紙物料卸貨作業時發生墜落災害致重傷職業災害檢查報告表四、災害發生經過在卷可佐（原處分可閱覽卷第49頁），復為原告所不爭執，顯有違反前揭職安法第37條第2項第3款之規定甚明。

七、綜上所述，被告認原告與徐君間乃具有從屬性之僱傭關係，徐君於110年4月16日發生墜落致重傷之職業災害，原告有未依職安法設施規則第228條及第281條第1項設置使勞工安全上下之設備（於高差超過1.5公尺以上之場所作業）、未使勞工使用安全帶、安全帽及其他必要之防護具（於高度大於2公尺以上作業）之情形，違反職安法第6條第1項第5款規定；且於徐君經送醫急診而於同年月18日住院治療後，有未依職安法第37條第2項第3款於8小時內通報勞動檢查機構之情形，而依職安法第43條第2款及第49條第1、2款規定，分別以原處分1、2各處原告罰鍰3萬元、並公布原告名稱及負

01 責人姓名，並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告
02 訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

03 八、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
04 經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必
05 要，一併說明。

06 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
07 1項前段，判決如主文。

08 中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　27　　日

09 　　　　　臺北高等行政法院第六庭

10 審判長法官　許麗華

11 法官　郭銘禮

12 法官　林學晴

13 一、上為正本係照原本作成。

14 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
15 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
16 決送達後20日內補提上訴理由書。（須按他造人數附繕本）

17 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
18 訟法第241條之1第1項前段）

19 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
20 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	<ol style="list-style-type: none">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。

01

(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 7 月 27 日

03

書記官 劉道文