臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭
112年度訴字第46號
113年3月28日辯論終結

原　　告　優食台灣股份有限公司
代　表　人　Michelle Georgette Parker（董事長）
訴訟代理人　馮昌國律師
　　郭瑋萍律師
　　林盈孜律師
被　　告　勞動部職業安全衛生署
代　表　人　鄒子廉（署長）
訴訟代理人　吳健偉
　　黃錫麟
　　張勝畯

上列當事人間職業安全衛生法事件，原告不服勞動部中華民國111年11月17日勞動法訴一字第1110006619號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原處分、異議決定及訴願決定關於駁回部分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件原告代表人原為Dupont Sebastien Serge，於訴訟進行中變更為Michelle Georgette Parker，茲據原告新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷第417頁），經核並無違誤，應予准許。

二、事實概要：

緣被告所屬北區職業安全衛生中心（下稱北區職安中心）於民國111年1月18日實施「外送平臺業者合理性派單專案」勞動檢查，發現原告將其事業之一部分（食品外送作業）交付外送員承攬，就食品外送作業危害防止計畫（下稱系爭計

畫）之交通事故及違規危害防止部分（超速），尚未訂定完整管理措施，亦未有執行紀錄或文件，違反職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第1項及職業安全衛生設施規則（職安設施規則）第325條之1準用第286條之3規定，另原告提供之獨立承攬外送服務危害因素告知單（下稱告知單）並無記載跨平臺接單產生之外送交通事故危害因素及安全衛生應採取措施；且北區職安中心抽查外送員曾能立、何忠林、陳文健、白清雲、林珍銖、李承勳、江一帆及江仲亮等8人（下稱曾君等8人），原告未能提供以其事業交付承攬時或工作進行前，所實施危害告知之書面告知紀錄或文件等佐證資料，違反職安法第26條第1項規定。案經被告查證屬實，乃依勞動檢查法（下稱勞檢法）第25條規定，以111年1月26日勞職北5字第1111004612號函（下稱原處分）限令原告於指定期限內改善，且應將原處分所附之勞動檢查結果通知書於違規場所顯明易見處公告7日以上。原告不服提出異議，被告以勞動檢查結果並無違誤，以111年3月4日勞職北5字第1111012022號函（下稱異議決定）通知原告。原告不服，提起訴願，經勞動部於111年11月17日以勞動法訴一字第1110006619號訴願決定（下稱訴願決定）駁回後，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張及聲明：

㈠、主張要旨：

1、被告以食品外送作業安全衛生指引(下稱食品外送指引)第4點第1款及第6款之規定即包含「對於交通事故及危害防止部分（超速）」，而認原告違反職安法第6條第1項及職安設施規則第325條之1準用第286條之3規定。然觀之食品外送指引第5點規定：「前點第1款所定作業安全之評估機制及處理措施，為雇主使勞工從事食品外送作業前，應依附表一辦理食品外送作業危害辨識及評估，並採取相應之處理措施。」而附表一列舉食品外送作業危害辨識之風險包含：淹水、強風、大雨、坍方落石等，可見交通安全並非列舉態樣之一，

遑論針對超速之違規部分。另被告以依內政部統計資料，外送作業中超速違規及刑事肇事（包含行政違規及刑事案件）居大宗，原告為從事外送作業之事業單位依其專業知能，有預防及採取必要措施防範的能力，惟依立法院外送合作夥伴職業安全保障相關問題研析中，據內政部警政署公布110年道路交通事故概況之統計，前三大肇事原因分別為「未依規定讓車、未注意車前狀況，以及起步未注意其他車（人)安全」，可見被告僅係恣意挑選認為重要之交通違規類型，並無視於業者是否能自數以百計之違規態樣預見被告認為重要之類型，即指稱原告有違法之情事。又食品外送指引第10點規定：「第4點第6款所規定合理派單，為雇主使勞工從事食品外送作業，應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，並採取程式設計或演算法則等適當措施，合理分派工作。」係規範業者應如何為派單始為合理，而並非課予業者任何制定有關超速之交通事故及違規危害防制部分之管理措施，故被告以食品外送指引未規範之事項認定原告違法，顯有認事用法之違誤。

2、原告業已依職安設施規則第325條之1準用同法第286之3之規定，依食品外送指引訂定Uber Eats食品外送作業危害防止計畫，系爭計畫第3點第4款已依據食品外送指引附表一之規定訂有外送作業安全之評估機制及處理措施，且系爭計畫第8點亦訂有合理派單機制，且原告就系爭計畫之執行紀錄或文件，皆有留存，原處分逕以原告違反職安設施規則第286之3第3項「前項所定執行紀錄或文件，應留存三年」之規定顯有所誤認。再被告以111年6月16日勞職授字第1110202865 1號令(下稱111年6月16日令)新增食品外送指引第12點之1之規定，顯見本件勞動檢查做成時，食品外送指引尚未有針對遵守交通法令規定之相關規範，基於法不溯及既往原則，被告不應以行為時尚未規範之事項認定原告有違反情事，被告認定原告違反職安設施規則第325條之1有重大明顯瑕疵，原處分應予撤銷。

3、原處分以「食品外送工程食品外送作業跨平臺接單產生之交通事故危害，無書面或協商會議紀錄告知」認原告違反職安法第26條第1項，然姑不論原告告知外送員道路交通之環境及危害因素，是否能避免外送員受有日常道路交通風險之重大災害，然原告應僅需就外送員於原告關聯企業所有之Uber Eats平臺上承攬外送服務之工作環境及危害因素為告知，對於外送員於其他平臺上提供外送服務因而產生之風險，已逸脫原告工作環境及危害因素；況原告未曾亦無法限制外送員於其他平臺上提供服務，且未曾亦無法要求外送員告知是否有於其他平臺上提供服務之情況，原告就外送員是否於其他平臺上提供服務並無較外送員有資訊上之優勢，原告如何能為危害因素之告知？再被告係於111年6月16日令新增食品外送指引第12點之1之規定，故原告無從自職安法第26條第1項之危害因素而得預見應為「跨平臺接單之交通事故危害風險」之風險告知。遑論，原告並未限制外送員之配送時間，如外送員超過預估外送時間亦不會受有不利益，亦未設有需搶快或超速之相關機制，甚而於Uber Eats應用程式上設立超速提醒之功能，被告所謂之跨平臺風險與原告並無相關，原告自無預見可能性，如被告認事業單位就跨事業單位之風險亦應告知外送員，始能達成保障外送員之目的，則被告亦應於修法後之食品外送指引加以規範，而非逕以此為一般社會通念而逕指原告違法。

4、原告就曾君等8人外送員已就事業工作及危害因素向外送員為書面告知：

⑴按職安法第26條第1項規定之「書面」既未規定限於紙本之方式，則電子形式亦應包含在內，此亦為現今就「書面」之主流解釋，況本條之立法目的僅為使承攬人知悉事業工作環境及危害因素之存在，其形式不應限縮於紙本形式，亦應得以電子資料傳輸方式告知。原告自110年2月1日於臺灣境內成立公司起，所有原告所合作之外送合作員於開通Uber Eats外送合作夥伴帳號前，均應完成「外送合作夥伴四大課

程」並通過線上測驗後才能完成開通帳號程序，前開四大課程中之內容即包含交通安全小教室，而交通安全小教室之交通安全精選課程即有包含交通安全規則之相關宣導及危害因素告知，例如「第九課、四大心法記心底，安全回家沒煩惱」之第1點「道路安全預防針」即提醒外送合作夥伴應「紅燈不放空，綠燈不搶快」以及「適時減速，預期視覺死角可能有意外發生」，且外送合作夥伴於詳細閱讀後，仍須通過開通測驗，以確認課程之完成，始得開通帳號，原告就事業單位本身環境因素之危害與風險已為確實之告知。

⑵被告以「對於職安法第26條第1項規定之事前告知，依職安法施行細則第36條規定『應以書面為之，或招開協商會議並作成紀錄。』，復依原告處理職業安全衛生相關業務窗口管黛綾111年1月21日以電子郵件提供之資料內容，僅具曾員等8位外送作業者之外送夥伴簽署完成畫面資料，所附外送合作夥伴條款資料及其附件一獨立承攬外送服務危害因素告知單，其生效日期為111年1月3日，原告未能提供110年12月31日前以其事業交付承攬時或工作進行前，所實施危害告知之書面告知紀錄或文件等佐證資料供查核。」云云，惟如先前所述，原告向來即有依職安法之規定告知承攬人有關事業工作環境及危害告知，後僅因爲了方便證明之用，而自111年1月3日起再追加於承攬契約後附上危害告知單之規定的方式來用於方便證明原告確實有依據法律規定辦理，被告徒以原告所提出與所指摘之該數名外送員間的契約是自111年1月3日生效即率爾推論原告於111年1月3日以前並未為危害告知，即有未洽。

㈡、聲明：

1、原處分、異議決定及訴願決定關於駁回部分均撤銷。

2、訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯及聲明：

㈠、答辯要旨：

1、食品外送為新興經濟型態產業，外送員於運送交通期間，易發生被撞、碰撞等交通事故災害，近來因外送員交通事故居高不下，除造成外送作業者發生職業災害外，並影響用路人交通安全，且社會輿論亦多有關切，被告為督促外送平臺業者強化外送作業者作業安全措施及落實合理派單管理機制、交通事故預防與處理等合理安全管理作為，以保障外送作業者之工作者權益及生命安全，故實施食品外送平臺業者專案檢查計畫。被告於111年1月18日派員實施外送平臺業者合理性派單專案勞動檢查時，抽查發現原告交付無僱傭關係之個人（曾君等8人外送員）親自履行食品外送作業，依原告所述，原告與外送員為承攬關係，爰依職安設施規則第325條之1準用第286條之3規定，原告仍應訂定系爭計畫、執行紀錄或文件，並據以遵循。依食品外送指引第4點及第10點規定系爭計畫之內涵，事業單位對於使用機車、自行車等交通工具從事食品外送作業引起之危害，針對危害發生原因，經統計、分析及評估後，應採取合理及必要之安全衛生措施。外送平臺業者將食品外送作業交付外送員承攬，自應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，並採取適當措施，合理分派工作，避免及降低交通事故發生。對於交通事故發生原因與「時間內之合理派單數」、「超速警示」、「違規肇事停權」等管理措施有相當之因果關係。又外送員若在同一時間同時承接不同平臺之外送訂單時（即跨平臺接單），外送作業者可能產生搶快、超速致發生交通事故危害，然此為一般社會通念下所能知悉之顯著、確實存在並可能肇災之風險，原告本應依職安法第5條第1項規定，於合理可行範圍內採取必要之預防設備或措施，達到危害預防目的。外送平臺業者自應告知外送作業者，有關跨平臺接單產生之交通事故危害風險因素，對於在同一時間承接多家平臺之外送訂單所生之危害，應具體告知危害因素及可採取之預防措施，避免因受限於配送時間，需搶快、超速造成交通事故發生。

2、依職安設施規則第286條之3、第325條之1及食品外送指引第5點規定，事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行食品外送作業前，應實施作業危害辨識及評估，並採取相應之措施，故原告自應評估其事業之承攬人於執行業務時是否具有前述危害，並參酌職安法有關規定，將法定應採取之危害預防措施告知其承攬人。據原告所提供之系爭計畫，僅於安全衛生教育訓練部分訂定外送合作夥伴應遵守交通安全相關規定，但未依食品外送指引規定，針對交通事故及違規危害防止部分（超速），訂定完整管理措施，以落實風險評估及合理派單制度，原告違反職安法第6條第1項及職安設施規則第325條之1準用第286條之3規定，可資認定。

3、按職安法第26條第1項及同法施行細則第36條規定，係課予原告應將其「事業之危害因素」暨「職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施」，以書面方式告知其承攬人，該「事業之危害因素」自應包含於一般社會通念下所能知悉之危害風險，而該「職安法及有關安全衛生規定應採取之措施」，當然包含勞動部依職安法第6條第3項授權訂定之職安設施規則第324條之7規定，故原告自應告知外送作業者，有關跨平臺接單產生之交通事故危害風險因素，對於在同一時間承接多家平臺之外送訂單所生之危害，應具體告知危害因素及可採取之預防措施，避免因受限於配送時間，需搶快、超速造成交通事故發生，以降低其承攬人因「跨平臺之接單、搶快」而衍生交通事故。

4、據原告之受任人羅文劭111年1月18日談話紀錄略以，原告未限制外送員跨平臺接單，且無法掌握相關資料，未對外送員告知跨平臺接單進行食品外送作業產生之危害，故無相關文件或紀錄以供查核。又被告抽查之曾君等8人外送員110年10月13日至111年1月2日期間內，原告向被告通報之外送員發生交通事故職業災害案件，皆於110年12月31日前與原告簽立外送合作夥伴條款。對於職安法第26條第1項規定之事前告知，依職安法施行細則第36條規定「應以書面為之，或召

開協商會議並作成紀錄。」復依原告處理職業安全衛生相關業務窗口管黛綾111年1月21日以電子郵件提供之資料內容，僅具曾君等8人外送員之外送夥伴簽署完成畫面資料，所附外送合作夥伴條款資料及其附件一告知單，其生效日期為111年1月3日，原告未能提供110年12月31日前以其事業交付承攬時或工作進行前，所實施危害告知之書面告知紀錄或文件等佐證資料供查核。再者，告知單亦無記載跨平臺接單產生之搶快、超速致發生交通事故危害因素及安全衛生應採取之措施，原告違反職安法第26條第1項，可資認定。

5、綜上，揆諸前揭職業安全衛生相關規定及食品外送指引意旨，顯見原告所辯係昧於法令事實，企圖規避將其事業之一部分（食品外送作業）交付外送員承攬時，其應盡之責任及義務。被告已依勞檢法及行政程序完成勞動檢查及事實調查，取得之證據資料認定事實，而為裁量並作成行政處分，原告分別違反職安設施規則第286條之3第3項暨職安法第6條第1項及第26條第1項規定，於法有據，並無不當。

㈡、聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。

五、上開事實概要欄除下列爭點外，為兩造所不爭執，並有原處分暨勞動檢查結果通知書（本院卷第25至29頁）、異議決定（本院卷第31至32頁）、訴願決定（本院卷第35至46頁）、勞動部111年1月26日勞職授字第1110200437號職安法處分書暨勞動部行政罰鍰繳費單（本院卷第47至49頁）、勞動部111年9月30日勞職授字第1110205748號函（本院卷第51頁）、勞動部111年11月22日勞職授字第1110206564號職安法處分書暨勞動部行政罰鍰繳費單（本院卷第53至55頁）、系爭計畫（本院卷第77至83頁）、系爭計畫執行紀錄（節錄）（本院卷第85至107頁）、原告111年1月21日電子郵件提供外送合作夥伴條款資料暨告知單（本院卷第133至155頁）、曾君等8人外送夥伴合約簽署完成之書面資料（本院卷第157至163頁）、原告2022年1月預防外送合作夥伴違規策略（本院卷第165至171頁）、原告於110年10月1日至111年1月2日期間

向被告通報外送作業者發生交通事故職業災害案件之通報表（本院卷第173至187頁）、被告111年1月18日與原告受任人羅文劭所作一般安全衛生檢查會談紀錄（本院卷第261至287頁）、被告111年1月18日與原告受任人羅文劭所作談話紀錄（本院卷第289至290頁）、被告111年1月18日外送平臺業者檢查表（本院卷第291頁）、被告食品外送平臺業者專案檢查計畫（本院卷第301至304頁）在卷可稽。本件爭點為：原告有無違反職安法第6條第1項及職安設施規則第325條之1準用第286條之3之規定？原告有無違反職安法第26條第1項規定之行為？

六、本院之判斷：

㈠、職安法係透過對於雇主、事業單位課予公法上義務之強制，達成防止職業災害，保障工作者安全及健康之立法意旨，該法就勞傭關係，除於職安法第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。」外，並進一步於第2章「安全衛生設施」第6條規定：「（第1項）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：……（第2項）雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：……（第3項）前2項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。」課予雇主使勞工從事工作時，應採取符合職安法令所定必要之安全衛生設備與措施之義務；如有違反，應按其災害發生情節，分別依同法第40條第1項、第41條第1項第1款負擔刑事責任，或依同法第43條第2款處新臺幣（下同）3萬元以上30萬元以下罰鍰，並得依同法第49條第2款規定，公布其名稱及負責人姓名。又職安法就承攬關係，則於第3章「安全衛生管理」第26條第1項規定：「事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。」乃課予事業單位事前之危害告知義務，以防止職業災害之發生；倘若違反，另依同

法第45條第2款規定，處3萬元以上15萬元以下罰鍰，並得依同法第49條第2款規定，公布其名稱及負責人姓名；且職安法施行細則第36條規定：「本法第26條第1項規定之事前告知，應以書面為之，或召開協商會議並作成紀錄。」足見，職安法第6條第1項及第2項，與同法第26條第1項所定之義務，二者規範意旨、要件及內涵均不相同，處罰亦異，不能混淆。

㈡、勞動部依職安法第6條第3項規定之授權，所訂定之職安設施規則第2條規定：「本規則為雇主使勞工從事工作之安全衛生設備及措施之最低標準。」第286條之3第1、2、3項規定：「（第1項）雇主對於使用機車、自行車等交通工具從事食品外送作業，應置備安全帽、反光標示、高低氣溫危害預防、緊急用連絡通訊設備等合理及必要之安全衛生防護設施，並使勞工確實使用。（第2項）事業單位從事食品外送作業勞工人數在30人以上，雇主應依中央主管機關發布之相關指引，訂定系爭計畫，並據以執行；……。（第3項）前項所定執行紀錄或文件，應留存3年。」第324條之7規定：「雇主使勞工從事外送作業，應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，並採取適當措施，合理分派工作，避免造成勞工身心健康危害。」第325條之1規定：「事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行外送作業者，外送作業危害預防及身心健康保護措施準用第286條之3及第324條之7之規定。」勞動部並於109年3月2日訂定食品外送指引全文12點，其第1點明揭：「勞動部為執行職安設施規則第286條之3第2項規定，以供雇主訂定食品外送作業危害防止計畫，並據以執行，特訂定本指引。」之意旨，並於第4點規定：「第2點所定系爭計畫，應包括下列事項：㈠作業安全之評估機制及處理措施。㈡安全衛生教育訓練。㈢車輛安全檢核項目。㈣保險種類及額度。㈤戶外高低氣溫環境引起之危害預防措施。㈥合理派單。㈦事故處理。㈧成效評估及改善。」續於第5點至第12點依序明訂第4點各款應採取之具體

措施，以供有從事外送作業達30人以上之事業單位，訂定系爭計畫時，有所遵循。準此可知，食品外送平臺業者訂定系爭計畫，並據以執行，係為履行職安法第6條第1項、第2項及職安設施規則第286條之3第2項、第324條之7及第325條之1規定，交付外送員（含勞工及無僱傭關係之個人親自履行食品外送作業者）工作時，所應採取之必要安全衛生設備與措施之義務，此與職安法第26條第1項所定於交付承攬時之危害告知義務，尚屬有間，不得不辨。

㈢、原告將食品外送作業交付曾君等8人外送員承攬時，確有違反職安法第26條第1項危害告知義務規定之情事，並具有過失：

1、職安法施行細則第36條規定：「本法第26條第1項規定之事前告知，應以書面為之，或召開協商會議並作成紀錄。」參以電子簽章法第4條第2項規定：「依法令規定應以書面為之者，如其內容可完整呈現，並可於日後取出供查驗者，經相對人同意，得以電子文件為之。」可知，事業單位以其事業交付承攬時，有應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素及依法應採取措施之義務，且為求明確而杜爭議，並便於舉證，該告知內容以書面或協商會議紀錄方式為必要；如該書面係以電子文件形式作成，其內容可完整呈現，並可於日後取出供查驗者，經相對人同意，得以電子文件為之。

2、被告所屬北區職安中心，為使食品外送平臺業者落實合理派單等管理機制、交通事故預防與處理等安全管理作為，以保障外送員作業安全及健康，乃於111年1月18日至原告實施食品外送平臺業者合理性派單專案勞動檢查，並抽查原告於110年10月13日至111年1月2日期間內，向被告所通報發生交通事故職業災害案件之食品外送作業者即曾君等8人外送員。依原告所述，原告與外送作業者為承攬關係，則原告交付無僱傭關係之個人(曾君等8人外送員)親自履行食品外送作業，依前述職安法第26條第1項及職安法施行細則第36條規

定，即有於交付承攬工作時，於事前以書面告知渠等有關其事業工作環境、危害因素及依職安法令應採取之安全衛生措施之義務。惟依原告處理職業安全衛生相關業務窗口管黛綾111年1月21日以電子郵件提供之資料內容（本院卷第133至155頁），僅具曾君等8人外送員之外送夥伴簽署完成畫面資料（本院卷第157至163頁），所附外送合作夥伴條款資料及其附件一告知單，其生效日期為111年1月3日，而曾君等8人外送員於111年1月3日之前，已為原告無僱傭關係之外送員，並親自履行至少1次原告所交付之食品外送作業，有原告111年1月21日之電子郵件可參（本院卷第133至134頁），則原告既未能提供於111年1月3日之前，其將食品外送作業交付曾君等8人外送員親自履行時，於事前告知其等工作危害因素及依法應採取之安全衛生措施之紙本，或經其等同意之電子文件之書面告知紀錄或文件等佐證資料，即難認原告已盡職安法第26條第1項及職安法施行細則第36條所定之危害告知義務，於主觀責任上，原告縱無故意，亦應負過失之責。

3、原告雖主張其所合作之外送合作夥伴（含曾君等8人外送員），於開通Uber Eats外送合作夥伴帳號前，均應完成「外送合作夥伴四大課程」（包含交通安全小教室，且其中交通安全精選課程即有包含交通安全規則之相關宣導及危害因素告知）並通過線上測驗，始得開通帳號，於開通帳號後始能透過Uber Eats App接單，其並依食品外送指引訂定系爭計畫，相關執行皆以APP進行推播，其爲方便證明，始自111年1月3日起再追加附上由曾君等8人外送員簽署完成之承攬契約並後附告知單等語。惟查，原告依職安設施規則第286條之3第2項、第325條之1規定及行為時食品外送指引所定事項，訂定系爭計畫，並據以執行，僅係原告履行職安法令所課予食品外送平臺業者應採取符合法定必要之安全衛生設備與措施之義務，與職安法第26條第1項及職安法施行細則第36條所定之危害告知義務，係屬二事。觀之原告所提出11

0年5月1日更新之系爭計畫（本院卷第77至83頁）、系爭計畫執行紀錄（節錄）（本院卷第85至107頁），其第2點所定計畫事項中，固包含作業安全之評估機制及處理措施、安全衛生教育訓練等項目，其第4點安全衛生教育訓練第2項雖亦規定自109年7月24日起，外送員於註冊帳號後，應完成內含新手須知、道路安全、食品安全及職業安全等內容之線上教育訓練課程3小時以上，並通過線上測驗，始能透過Uber Eats App接單，其第5點車輛安全檢核項目第1項並規定，Uber Eats App應定期要求外送員必須檢視使用車輛狀況，且填寫「衛生準則及車況檢核表」(本院卷第81至83頁)後始能繼續外送，在外送途中，亦應提醒外送員注意食品及道路安全。又依原告所提出交通安全小教室節錄、168交通安全入口網交通安全宣導內容截圖(本院卷第85至107頁)，雖可證明原告確依系爭計畫第4點第3款、第4款規定，更新交通安全、外送可能之危害與防止方式等資訊，並於Uber Eats App收件夾推播交通安全相關宣導。然姑不論原告並未提出曾君等8人外送員實際透過Uber Eats App接單執行食品外送工作時，確實知悉收受且已閱讀原告以電子文件更新之交通安全宣導及外送可能之危害與防止方式之相關點擊或簽名等執行紀錄，上開措施至多僅屬原告之外送員開通帳號，取得原告外送員資格，並透過Uber Eats App接單前之職前訓練，以及其後之在職訓練措施而已。更何況，個別食品外送作業實際情況各異，所涉工作環境、危害因素及應依職安法令應採取之措施，亦未必完全相同，本非職前訓練教材所能涵蓋，原告之系爭計畫又無外送員於執行各個食品外送作業前，應收播最新交通安全、外送可能之危害與防止方式等相關資訊，否則不能進行食品外送作業之規定，即難謂原告已藉此系爭計畫之執行，履行其職安法第26條第1項及職安法施行細則第36條所定之危害告知義務。

㈣、原告於食品外送指引第12點之1增訂前，未以書面告知外送員交通事故及違規危害防制部分（超速）及跨平臺接單產生

之風險事故危害因素及安全衛生應採取之措施，尚無違法：

1、行政程序法第5條規定：「行政行為之內容應明確。」係要求行政行為應具明確性，俾人民知悉在何種情況下行政機關可能採取何種行為，人民何者當為或不當為，違反法定義務時之法律效果如何等等，俾使人民有預見可能性而有所遵循。

2、細繹職安法第26條第1項之規定，可知係指事業單位其本身工作環境、危害因素之固有風險，及關於該固有風險依法應採取之安全衛生措施事項之告知，與承攬人因自己因素，對交通規定之遵守，或於同一時段執行二個以上事業單位交付之承攬工作，而自行創造之危害風險，顯然有別。況承攬人發生交通事故或同時執行之承攬工作未必相同，其因而可能產生之危害風險亦屬多端，難謂事業單位於一般社會通念下，於交付其事業全部或一部予承攬人時所能知悉並預見。再參之職安設施規則第286條之3之立法理由：「……二、鑑於食品外送作業勞工於外送期間，因食品有保溫或保鮮之需求，迫於送達時限之壓力，除易發生交通事故外，於戶外高低氣溫環境下作業，亦可能引起相關疾病危害，為避免食品外送作業勞工發生職業災害，雇主應置備安全帽、反光標示、緊急用連絡通訊設備等合理及必要之安全衛生防護設施，使勞工確實使用，並提供冷熱適應、足夠飲用水、多層次保暖、透氣工作服、定時休息及健康管理等高低氣溫環境危害預防措施，以保障食品外送作業勞工之安全及健康。」第324條之7之立法理由：「……二、鑑於近期屢有食品外送作業之勞工，因工作負荷及送達時限之壓力等因素，而致發生交通意外事件，為避免造成勞工身心健康危害，宜採取適當之評估及合理之工作分派（如透過資訊系統之應用程式設計或演算法則）等措施，以避免發生災害或危及勞工安全與健康，爰增訂本規定。」及食品外送指引第10點規定：「第4點第6款所定合理派單，為雇主使勞工從事食品外送作業，應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，並

採取程式設計或演算法則等適當措施，合理分派工作。」可知，「合理派單」係規範食品外送平臺業者本身宜透過資訊系統之應用程式設計或演算法則等措施，適當評估並為合理工作之分派，以避免食品外送作業者因過重之工作負荷及送達時限之壓力，而發生職業災害，危及其安全與健康，顯不包括外送員基於自身因素之考量及選擇，而違規（超速）及於同一時間同時承接不同食品外送平臺業者之外送訂單，而自行招致危害安全及身心健康之風險。是被告援引職安法第6條第1項及職安設施規則第286條之3及第324條之7規定，作為食品外送業者有關跨平臺接單產生之交通事故危害風險因素告知之論據，應非可採。

3、關於事業單位交付無僱傭關係之個人親自執行食品外送作業前，應於事前告知該個人執行食品外送作業時，未遵守交通法令規定之風險，及跨平臺接單產生之交通事故危害因素及安全衛生應採取之措施，係勞動部於111年6月16日令修正之食品外送指引，始於全文12點以外，於第12點之1所增訂，並規定：「（第1項）事業單位交付無僱傭關係之個人親自執行食品外送作業前，應於事前告知該個人有關其事業工作環境、危害因素與職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施。（第2項）前項所定事前告知，應至少包括下列事項：㈠第5點附表一所定食品外送作業風險之危害辨識及評估。㈡同一時段執行2個以上事業單位交付之食品外送作業產生之風險。㈢執行食品外送作業時，未遵守交通法令規定之風險。」（嗣被告鑑於外送平臺業者近來運送商品已逐漸多元，不侷限於食品，為擴大保護外送作業樣態，爰作文字修正，而於111年8月30日修正發布新名稱「外送作業安全衛生指引」及全文13點，除將上開規定移列為第13點，並將「食品外送作業」之文字修正為「外送作業」而為現行規定）。究其增訂原因，無非係因食品外送員交通事故居高不下，屢屢發生外送員職業災害，究其原因，除因食品外送平臺業者給予外送員過重之工作負荷及送達時限之壓力外，外

送員因跨外送平臺接單，而於同一時段執行2個以上食品外送平臺業者交付之食品外送作業，為搶單、搶快超速所造成之交通風險，亦為發生交通事故之主因，勞動部因此於111年6月16日修正之食品外送指引增訂。由其條次及規定內容可知，顯於原全文12點有關系爭計畫應包括事項有別，乃特別就食品外送平臺業者交付無僱傭關係之個人親自履行食品外送作業時，關於職安法第26條第1項告知義務事項，增訂應包括外送員跨2個以上外送平臺接單產生風險及未遵守交通法令規定之風險，該規定既為原告行為時之食品外送指引所無，即難謂原告於該規定增訂前，未以書面告知外送員交通事故（超速）危害因素及安全衛生應採取之措施及跨平臺接單產生之風險，違反職安法第26條第1項、第6條第1項及職安設施規則第325條之1準用第286條之3規定。從而，被告此部分所為之原處分，難認符合明確性原則，應屬違法。

㈤、由原處分之勞動檢查結果通知書(本院卷第27至29頁)之記載，可知原處分係包括前述㈢、㈣，則原處分關於前述㈣部分，既有違法，已如前述，則原處分自屬全部無可維持，應予撤銷。

七、綜上所述，原處分為違法，訴願決定未予糾正，亦有違誤，是原告訴請撤銷原處分、異議決定及訴願決定關於駁回部分，為有理由，應予准許。

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經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

九、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　25　日

審判長法　官　許麗華

法　官　張瑜鳳

法　官　傅伊君

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4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.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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。 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。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　25　　日

書記官　方信琇