

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

112年度訴字第596號

113年4月15日辯論終結

原告 傑報人力資源顧問有限公司

代表人 陳欽碧（董事）

訴訟代理人 白丞堯 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春（部長）

訴訟代理人 陳貞玉

王裕盛

陳昱丞（兼送達代收人）

上列當事人間勞工職業災害保險及保護法事件，原告不服行政院中華民國112年3月29日院臺訴字第1125004354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：

原告僱用員工滿5人，屬勞工保險強制投保單位。原告前在打工兼職網路平台「小雞上工」刊登「勁香咖啡-咖啡豆包裝人員」廣告徵求民國111年2月9日至11日之短期勞工，王怡萍應徵聯繫後，雙方約定工作期間為2月9日、10日，每日工作時間為上午10時至下午6時，午休1小時不支薪；時薪新臺幣（下同）175元，換算日薪為1,225元；王怡萍應於2月9日上午10時自行前往勁香有限公司報到。嗣王怡萍於110年2

01 月9日上午前往工作場所途中，發生交通事故而於翌日（2月
02 10日）重傷死亡。原告與王怡萍遺屬於111年8月2日經臺中
03 市政府勞工局調解，原告同意補償王怡萍遺屬40萬元；嗣王
04 怡萍遺屬另向被告所屬職業安全衛生署（下簡稱職安署）申
05 請職業災害勞工家屬補助、死亡補助等，經職安署審認王怡
06 萍於111年2月9日前往上班途中遭遇車禍事故，並於同月10
07 日死亡，核屬職業災害，並計算家屬足額職災死亡補償應為
08 111萬6,250元，扣除原告已經補償之40萬元，而發給王怡萍
09 家屬死亡補助73萬6,250元。被告則依勞工職業災害保險及
10 保護法（下簡稱職災保險保護法）第101條規定，以111年12
11 月12日勞職授字第1110206695號裁處書（下稱原處分），處
12 原告相同額度之罰鍰73萬6,250元。原告不服，經訴願駁
13 回，遂提起本件行政訴訟。

14 二、本件原告主張：

15 （一）原告已優於勞動基準法（下簡稱勞基法）為補償，原處分適
16 用職業災害勞工保護法（下簡稱職災勞工保護法）第6條第1
17 項規定顯有錯誤：

18 1.因原告所開職缺需求為111年2月9日至11日之打工需求，
19 經王怡萍表示111年2月9日及10日可以上工，因此原告與
20 王怡萍明確約定僅111年2月9日及10日出勤，並無再約定
21 其他出勤時間，雖王怡萍最後未完成報到程序，本應尚未
22 成立僱傭關係，尚無法計算平均工資。但假設雙方為勞僱
23 關係且並已成立，就平均工資計算上，因僅約定於111年2
24 月9日及10日共2日出勤，並無約定其他出勤日，假設王怡
25 萍也有順利出勤2日，亦僅得以2日出勤工資共為2,450元
26 作為其平均工資，依據勞基法第59條第4款規定，乘以共4
27 5個月喪葬費及死亡補償，其補償金額應為11萬250元，但
28 原告基於企業社會責任，已於111年8月17日同意以40萬元
29 與王怡萍父母達成調解，顯已優於勞基法而為補償，故本
30 案並不符合職災勞工保護法第6條第1項規定「雇主未依勞

動基準法規定予以補償時」之情形，原處分及訴願決定逕以25,250元計算應有違誤。

2.揆諸臺灣臺中地方法院（下簡稱臺中地院）108年度重勞訴字第13號民事判決意旨，原告本無庸負擔非約定出勤日之原領工資補償責任，基於同一法理，雙方既僅約定於111年2月9日及10日出勤，且王怡萍亦有其他正職工作情形下，不可能擬制或推論出其平均工資為25,250元，原處分卻逕自按最低投保薪資25,250元計算發給45個月（40個遺屬補助及5個月喪葬補助）死亡補助，並扣除原告已給予之補償金40萬元，實發給死亡補助73萬6,250元，並依職災保險保護法第101條規定，處以原告補助金額相同額度之罰鍰，是倒果為因之計算方式，顯然有誤。平均工資應係以勞基法第59條第4款為計算，而非係用勞工保險條例（下簡稱勞保條例）之全職人員最低投保薪資計算，而得出原告未依勞基法規定予以補償之結論，進而適用職災勞工保護法第6條第1項規定，原處分計算依據顯然有誤。

(二)假設本案有職災勞工保護法第6條第1項規定適用，原告和王怡萍僅約定出勤2日，王怡萍並非正職人員，至多僅為部分工時人員，原處分卻依據全職人員最低投保薪資標準25,250元計算補助，亦有錯誤：

1.承上述，因小雞上工APP所刊登均為打工、臨時工、兼職之需求，並非正職人員求職管道，類似外送平台與外送員間之承攬關係，原告與王怡萍亦清楚明確約定僅於111年2月9日及10日出勤，假設雙方為勞僱關係並已成立，因原告與王怡萍明確約定111年2月9日及10日出勤，時薪為175元，每日工資為1,225元，王君應為部分工時人員，王君另有正職工作，雙方僅約定出勤2天，依勞保條例第14條第1項規定，其勞基法平均工資應僅為2,450元，承上述，原告與王怡萍家屬於111年8月17日以40萬元達成調解，並無未依勞基法給予補償之情形，縱認本案有職災勞工保護法第6條第1項規定適用，得比照勞保條例之標準，按最低

01 投保薪資申請職業災害失能、死亡補助。依據部分工時人
02 員勞工保險投保薪資分級表最低投保薪資應為11,100元，
03 乘以共45個月喪葬費及死亡補助，則被告應給予補助應為
04 499,500元，扣除原告已給予之40萬元補償金，應僅補助9
05 9,500元始為正確，惟原處分逕以全職人員最低投保薪資2
06 5,250元計算補助金額為1,136,250元，扣除原告已給予之
07 補償金40萬元，再補助家屬73萬6,250元並依職災保險保
08 護法第101條規定，處以原告相同額度之罰鍰，原處分顯
09 未考量王怡萍為部分工時人員，未依部分工時人員勞工保
10 險投保薪資分級表計算補助，其計算基礎明顯有誤。

11 2.基於同一法理，勞保條例第14條第1項規定「所稱月投保
12 薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保
13 薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資」，故原告與王
14 怡萍僅約定出勤2日，假設為勞僱關係且須投保，原告亦
15 僅得依部分工時人員依照11,100元級距而為投保，否則即
16 有低薪高報之嫌，且從職災勞工保護法第6條第1項法條文
17 義上來看，「…雇主未依勞動基準法規定予以補償時，得
18 比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害
19 失能、死亡補助」，既係得比照勞保條例標準，部分工時
20 人員最低投保薪資為11,100元，依此計算補助標準始符合
21 原告與王怡萍之約定出勤狀況，原告得免於低薪高報之
22 嫌、王怡萍家屬亦不致於受有低薪高報之不當得利。

23 (三)原告與王怡萍家屬於111年8月17日以40萬元達成調解，根據
24 調解結果第3點：「調解成立後勞資雙方同意就勞動關係存
25 續期間及離職所生一切其餘相關之法律上請求權均拋棄，包
26 括民事請求、訴訟、刑事告發、自訴、告訴及行政上之申訴
27 檢舉及訴訟等，倘已提起之申訴檢舉及訴訟需於3日內具狀
28 撤回，雙方互不得再為任何請求」，則王怡萍家屬既已和原
29 告達成調解並放棄一切其餘相關之法律上請求權，嗣後卻再
30 以同一爭議向被告申請死亡補助，導致原告除本案被處以罰
31 鍰外，亦遭臺中市政府勞工局為勞動檢查、處分，王怡萍家

屬顯已違反上述調解結果，則王怡萍家屬既已聲明放棄一切其餘相關之法律上請求權，且原告亦有提供上述調解紀錄予被告知悉，原處分本應駁回其補助申請卻未為之，亦有違誤之處等語，並聲明求為判決：①訴願決定及原處分均撤銷。

②訴訟費用由被告負擔。

三、被告則以：

(一)本案涉及勞基法相關規定，主管機關於地方為縣市政府。又臺中市政府勞工局已派員就王怡萍勞雇關係及死亡補償金額等事項，實施勞動條件檢查結果如下：

1.據原告稱述，原告與王怡萍約定工作職缺為咖啡豆包裝PT人員，至勁香有限公司工作，約定工作時間為10時至18時，約定時薪175元，約定打工日期為111年2月9日、10日。

2.原告為人力派遣公司，為業主（要派單位）勁香有限公司於小雞上工APP刊登咖啡豆包裝PT人力需求，原告於接獲王怡萍應徵表示後，向其表示可於約定時間至勁香有限公司報到。王怡萍於收獲報到通知後，亦有完成回傳身分證正反面、存摺封面及線上履歷填報。原告未與王怡萍簽定書面勞動契約，類似職缺亦無書面勞動契約。本案經原告確認王怡萍有提供勞務之意願、原告通知錄取且約定時薪，且勞資雙方對於工作內容（包裝咖啡豆）達成共識，可得契約已成立並生效，並不需要勞工實際到職開始工作，契約才生效。

3.王怡萍所應徵之職缺有不同日之相同職缺，以下敘述為相同職缺如有完成報到之情形：(1)該職缺需打卡，如欲請假，一般而言須告知要派單位之現場人員，薪資係因採時薪制，即依其提供勞務之時間計算報酬；因該職缺為咖啡豆包裝，工作單純、除包裝咖啡豆外，無其他指派工作，該職缺需由該求職者親自履行勞務。找其他代理人須告知原告、由原告通知要派單位勁香有限公司。(2)該職缺僅依提供勞務之時間計算報酬、不依包裝量計算；設備、機

器、材料或工具由要派單位勁香有限公司備置、管理、維護，另包裝完成品如有品質不當等風險由要派單位勁香有限公司負擔。(3)該職缺僅為咖啡豆包裝，為獨立包裝，不需與其他人同時執行包裝工作之合作，於包裝前之咖啡豆來源、包裝後之咖啡豆銷售，均為勁香有限公司之業務範圍。

4.原告主張雙方應為承攬關係一事，實務上向以有無「人格上之從屬性」、「經濟上之從屬性」、「組織上之從屬性」等為其判斷依據：(1)人格從屬性：王怡萍之工作時間、地點及給付勞務之內容、穿著等，均受原告之指揮及管束，原告亦要求該職缺求職者需親自提供勞務，找其他代理人須告知原告、並由原告通知要派單位勁香有限公司，顯示於人格方面有高度從屬性。(2)經濟從屬性：原告與王怡萍約定時薪，並要求王怡萍回傳存簿封面供保險及發薪用，王怡萍如有完成報到，原告將為王怡萍以薪資所得類別報稅；原告僅依提供勞務之時間計算報酬、不依包裝量計算、王怡萍不負包裝完成品如有品質不當等經營上之風險，設備、機器、材料或工具由要派單位勁香有限公司備置、管理、維護，以上係原告與王怡萍間具經濟從屬性之事實。(3)組織從屬性：王怡萍係由原告指派至勁香有限公司工作，至該公司報到時，須表明其身分為原告之派遣員工，包裝前之咖啡豆來源、包裝後之咖啡豆銷售均由要派單位勁香有限公司處理，可證王怡萍需受原告指派前往工作，屬原告組織中之一員，為王怡萍與原告間具組織從屬性之事實。(4)綜上所述，本案王怡萍與原告於人格、經濟及組織均具有從屬性，並由原告指派至勁香有限公司提供勞務，且需親自履行勞務，認定原告與王怡萍間應屬勞雇關係。

5.就死亡補償部分，王怡萍與原告約定時薪175元，約定工作時間為10時至18時，中間休息1小時，由其自行調配並不支薪，王怡萍日薪為時薪175元x工作7小時=1,225元。

01 依據被告105年12月20日勞動條2字第0000000000號函說明
02 勞工因到職當日發生職業災害死亡之死亡補償平均工資略
03 以：「勞雇雙方如約定以按日計酬之點工形式成立短期之
04 勞動契約，……，爰於計算其月平均工資時，其例假日及
05 因法定工時縮減後所產生之休息日之日數免予計入，得以
06 其日薪乘以扣除例假日及休息日之月平均日數約21.75日
07 （【365日-52日例假日-52日休息日】+12個月）推計之，
08 …」，爰原告應依法給予5個月平均工資之喪葬費及其遺
09 屬40個月平均工資之死亡補償計1,198,969元〔（1,225x2
10 1.75）x（5+40）÷1,198,969元〕」。原告已於111年9月12
11 日給付40萬元，仍不足79萬8,969元，違反勞基法第59條
12 第4款規定。

13 (二)按職災勞工保護法第6條規定之立法目的，旨在補充相關勞
14 動法令職業災害補償之不足，為保障未加入勞工保險而發生
15 職業災害無法獲得保險給付之勞工及其家屬之基本生活，爰
16 明定該等人員於未獲雇主補償時，得比照勞保條例之標準，
17 按最低投保薪資申請死亡補助；同法施行細則第14條並規定
18 職業災害死亡補助，按最低月投保薪資，一次發給5個月之
19 喪葬補助及40個月之遺屬補助，既已明定死亡補助金額之計
20 算基準，則不論該發生職業災害之勞工實領工資數額為何，
21 如雇主未依勞基法予以補償時，均應按最低月投保薪資（如
22 勞保條例規定之111年度勞工保險投保薪資分級表第一級為2
23 萬2,520元）計算給付補助金額，所訴王怡萍為部分工時員
24 工，應依月平均工資2,450元或最低投保薪資1萬1,100元計
25 付死亡補助一節，與前述規定不合，自無足採。

26 (三)至原告主張王怡萍家屬與原告既已調解成立，不得再向職安
27 署請領相關補助乙節，按職災勞工保護法第6條所定未加勞
28 保死亡補助，係法律所明定之保障，王怡萍家屬既未獲得原
29 告依勞基法給予足額之職災死亡補償，本有依法向職安署請
30 領死亡補助之權利，並不因雙方當事人調解成立或事先約定
31 放棄相關權利，而對行政法上權利之請求有所限制。據上論

01 結，職安署依據臺中市政府勞工局查告資料，據以認定原告
02 與王怡萍間具勞雇關係，且原告未依勞基法規定給予足額之
03 職災死亡補償，應無疑義。原告未依勞保條例第6條規定為
04 勞工王怡萍申報參加勞工保險，已屬違法，嗣王怡萍遭遇職
05 業災害死亡，原告又未依勞基法規定給予足額職業災害死亡
06 補償，職安署依職災勞工保護法第6條規定，發給王怡萍家
07 屬職業災害勞工死亡補助73萬6,250元後，被告並依照勞工
08 職業災害保險及保護法第101條規定，處以原告前開補助相
09 同金額之罰鍰，於法並無不合等語，資為抗辯。並聲明求為
10 判決：①駁回原告之訴。②訴訟費用由原告負擔。

11 四、本件原告經由打工兼職網路平台「小雞上工」，派遣王怡萍
12 提供勞務，因王怡萍於前往工作場所途中發生交通事故並致
13 死亡，嗣經被告所屬職安署審認王怡萍發生職業災害死亡，
14 扣除原告已給予補償金40萬元後，核發死亡補助73萬6,250
15 元予王怡萍遺屬，被告則依職災保險保護法第101條規定，
16 以原處分對原告裁處同額罰鍰，原告訴願經駁回後提起本件
17 行政訴訟之情，有原告111年2月勞工名卡（原處分卷第3
18 頁）、王怡萍職業災害勞工死亡補助申請書（原處分卷第1
19 頁）、職安署111年12月12日勞職保2字第1111061224號函
20 （原處分卷第6頁至第7頁）、原處分（本院卷第25頁至第28
21 頁）、訴願決定（本院卷第32頁至第40頁）等附卷可稽，兩
22 造就此部分事實且無爭執，應可採為裁判基礎。原告雖不爭
23 執與王怡萍間有勞雇關係，惟主張王怡萍為日薪制，原告並
24 不負擔其非出勤日之工資，以此計算王怡萍職業災害之死亡
25 補助，應為11萬250元，原告給予王怡萍遺屬40萬元補償，
26 已優於勞基法之規定，並無職災勞工保護法第6條第1項所定
27 雇主未依勞基法給予補償情事，訴請撤銷原處分。被告則否
28 認原告主張，認應以最低月投保薪資計算死亡補償，原處分
29 並無違誤等語置辯。故本件應審究之爭點，乃為原告是否未
30 依勞基法規定給予王怡萍家屬足額職災死亡補償？職安署以

01 最低月投保薪資計算死亡補助，被告則據以認定給予原告相
02 同額度之罰鍰，是否適法有據？

03 五、本院之判斷：

04 (一)本件相關法令：

05 1.勞保條例第2條第2款規定：「勞工保險之分類及其給付種
06 類如下：……二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及
07 死亡四種給付。」第6條第1項第2款規定：「年滿15歲以
08 上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬
09 機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：……
10 二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工。……」第11
11 條規定：「符合第6條規定之勞工，各投保單位應於其所
12 屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列
13 表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知
14 之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當
15 日列表通知保險人者，除依本條例第72條規定處罰外，其
16 保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」

17 2.職災勞工保護法第6條第1項、第2項規定：「（第1項）未
18 加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準
19 法規定予以補償時，得比照勞工保險條例之標準，按最低
20 投保薪資申請職業災害失能、死亡補助。（第2項）前項
21 補助，應扣除雇主已支付之補償金額。」勞基法第59條第
22 4款前段規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、
23 傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事
24 故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用
25 補償者，雇主得予以抵充之：……四、勞工遭遇職業傷害
26 或罹患職業病而死亡時，雇主除給與5個月平均工資之喪
27 葬費外，並應一次給與其遺屬40個月平均工資之死亡補
28 償。……」職災保險保護法第101條規定：「本法施行前
29 依法應為所屬勞工辦理參加勞工保險而未辦理之雇主，其
30 勞工發生職業災害事故致死亡或失能，經依本法施行前勞
31 工職業災害保護法第6條規定發給補助者，處以補助金額

01 相同額度之罰鍰。」職災保險保護法施行細則第10條規
02 定：「勞保局受理本法第6條第1項、第8條第1項、第2
03 項、第9條第1項及第20條之補助申請時，勞工職業災害之
04 認定，準用勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準
05 則、勞工保險職業病種類表及中央主管機關核准增列之勞
06 工保險職業病種類之規定。」第14條第1項規定：「本法
07 第6條第1項規定之職業災害死亡補助，按最低月投保薪
08 資，一次發給5個月之喪葬補助；遺有配偶、子女、父
09 母、祖父母、專受其扶養之孫子女或兄弟、姊妹者，並按
10 最低月投保薪資，一次發給40個月之遺屬補助。」

11 (二)被告依職災保險保護法規定對原告科處罰鍰，乃屬有據：

12 1.按於勞動派遣關係中，派遣事業係以雇主之身分與勞工訂
13 立勞動契約，經勞工同意，在維持原有勞動契約關係前提
14 下，使該勞工在要派單位指揮監督下為勞務給付，要派單
15 位對該勞工提供勞務之行為有指揮命令權限，能決定工作
16 之進行、工作時間及地點。該派遣制度不同於一般的直接
17 僱傭形態，而係屬於間接僱傭之一種，勞動契約仍存在於
18 派遣公司與勞工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派公
19 司所享有，並由其於勞務給付之範圍內負指揮、監督之
20 責。查本件原告在「小雞上工」網路平台上刊登勁香有限
21 公司徵求人力廣告，嗣王怡萍應徵與原告聯繫並達成合意
22 後，於約定日期前往勁香有限公司預備提供勞務，可見原
23 告係基於要派單位（勁香有限公司）人力需求，與王怡萍
24 達致合意後派遣其至勁香有限公司工作，原告與王怡萍間
25 成立勞動派遣之勞動契約關係，遂可認定。原告就此並無
26 爭執。

27 2.次按職業災害不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦應
28 包括勞工準備提出勞務之際所受災害，是故上班途中遭遇
29 車禍而傷亡，應可視為職業災害。改制前勞工委員會依勞
30 保條例第34條第2項規定授權而訂定之勞工保險被保險人
31 因執行職務而致傷病審查準則（111年3月9日被告以勞動

保3字第1110150120號令修正發布，名稱變更為勞工職業災害保險職業傷病審查準則，並自同年5月1日施行）第4條亦有明文可參。本件王怡萍係於指定之工作首日（111年2月9日）前往上班途中遭遇交通事故而致生死亡結果，其係遭遇職業災害而致死亡，復無庸疑。

3.第按勞工因遭遇職業災害而致死亡，雇主應給予5個月平均工資之喪葬費，及給予其遺屬40個月平均工資之死亡補償，勞基法第59條第4款訂有明文。至所謂平均工資，依勞基法第2條第1項第4款定義，係「指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」，本件王怡萍因係於首日上班途中發生職業災害，尚未領取工資，並無已領得工資總額可為計算「平均工資」基礎。衡諸勞基法係為規定勞動條件最低標準以保障勞工權益，該法第1條已經明白宣示，而工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，復為該法第21條第1項明定，本院遂以法定基本工資作為推估王怡萍平均工資之合理基礎。又查王怡萍依約應提供勞務之111年2月9日、10日，其時之基本工資係為25,250元，則原告依據勞基法第59條第4款規定，應支付之職災死亡補償為113萬6,250元（25,250元×45個月＝1,136,250元），而原告與王怡萍遺屬經臺中市政府勞工局勞資爭議調解，已給付40萬元，有該調解紀錄卷內可稽（原處分卷第4頁、第5頁），原告之補償尚未符勞基法第59條第4款規定之要求。

(1)被告雖依據原告與王怡萍所約定之工作報酬為每小時175元，每日工作7小時（上午10時至下午6時，午休1小時不計薪），換算每日工作報酬為1,225元，再以每月平

01 均日數21.75日計算月工資為26,644元（1,225元×21.75
02 日÷26,644，元以下四捨五入），以及應依勞基法第59
03 條第4款規定給付之補償金為119萬8,969元。然原告係
04 依要派單位勁香有限公司人力需求與工作條件，經由
05 「小雞上工」網路平台徵聘勞工王怡萍後，再派遣至勁
06 香有限公司提供勞務，原告與王怡萍間所「約定」之工
07 作條件如工作時間、工資等，當源自勁香有限公司之要
08 約；至若有其他要派單位向原告要派勞工，其工作條件
09 亦應以該要派單位之要約為據。準此，本院認為王怡萍
10 至勁香有限公司提供勞務之時薪或日薪報酬，尚不能作
11 為計算平均工資之一般性準據，被告之計算方式遂不採
12 取。

13 (2)原告則以王怡萍為日薪制勞工，且僅約定於110年2月工
14 作2日，故該月月薪為2,450元，據此計算原告依勞基法
15 第59條規定所應給付之補償金額為11萬250元（2,450元
16 ×45月＝110,250元），主張其業已補償王怡萍遺屬40萬
17 元，並無未依勞基法規定予以補償情事云云，並援引臺
18 中地院108年度重勞訴字第13號民事判決（該案於職業
19 災害補償部分之計算，嗣先後經臺灣高等法院臺中分院
20 110年度勞上字第25號民事判決、最高法院112年度台上
21 字第820號民事裁定維持）為據。經查，臺中地院前揭
22 案件所涉者為勞基法第59條第2款「原領工資」之認定
23 與計算疑義，因該條款之規範目的在於補償勞工因遭遇
24 職業災害，於醫療期間不能從事勞動契約所約定之工
25 作，所受原領工資之損失，故於時薪制或日薪制之勞工
26 遭遇職業災害時，應依勞工受僱期間之每月平均工作日
27 數及日薪金額，據以計算雇主應補償勞工之原領工資數
28 額。而本件所涉應計算者為勞基法第2條第4款之平均工
29 資，及勞保條例第13條第1項、第14條第1項之「月投保
30 薪資」，法源基礎已不相同；且原告與王怡萍僅約定工
31 作2日，王怡萍復因於首日上班途中即發生交通事故，

並無實際工作及已領工資，與上開臺中地院案件之事實基礎亦屬有異，尚不能逕為比附援引。原告主張業已優於勞基法規定補償王怡萍遺屬云云，本院並不採取。

4.王怡萍遺屬於111年8月間向被告所屬職安署申請未加勞保職災勞工死亡補助，經該署依職災勞工保護法第6條規定，核定發給45個月之死亡補助，並經扣除雇主即原告已給予之補償金40萬元後，實發73萬6,250元等情，有該署111年12月12日勞職保2字第0000000000號函（原處分卷第6頁、第7頁）可稽。王怡萍遺屬既經發給死亡補助，被告依據職災保險保護法第101條規定，對原告處以補助金額相同額度之罰鍰，自屬有據。

5.末查本院既以基本工資25,250元為王怡萍之平均工資，對照被告依勞保條例第14條第3項規定訂定之勞工保險投保薪資分級表，其月投保薪資金額亦為25,250元，據此計算王怡萍遺屬所得申請之職災死亡補助，即為113萬6,250元（25,250元×45個月＝1,136,250元），扣除原告已經給付之40萬元後為73萬6,250元，職安署核定發給該數額之死亡補助予王怡萍遺屬，被告則據以向原告科處罰鍰，均無違誤。

六、綜上所述，原處分並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經核均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。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 113 年 5 月 16 日

審判長法官 鍾啟煌

法官 蔡如惠

法官 吳坤芳

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。

01

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 113 年 5 月 16 日

03

書記官 何閣梅