臺北高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第七庭
115年度高上字第45號

上　訴　人　吉立通運有限公司

代　表　人　陳富忠
訴訟代理人　黃曉妍律師
　　高宏文律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　洪申翰

上列當事人間勞工職業災害保險及保護法事件，上訴人對於中華民國115年7月22日本院地方行政訴訟庭113年度地訴字第28號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、依行政訴訟法第242條規定，對於高等行政法院判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之；同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；又判決有第243條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。上開規定，依同法第263條之5規定，於高等行政法院上訴審程序準用之。準此，當事人對於高等行政法院地方行政訴訟庭之判決提起上訴，依第243條第1項或第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並表明原判決所違背之法令及其具體內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院解釋或憲法法庭裁判，則應揭示該解釋或裁判之字號及其內容。其上訴狀或理由書，亦均應揭示合於該條第1項或第2項各款之事實。上訴狀或理由書

如未依上述方法表明，或其所表明與上開法條規定不合時，即難認為已對原判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、事實概要：

被上訴人以上訴人為從事汽車貨運業之事業單位，僱用勞工在基隆港東岸第10號碼頭內(下稱系爭地點)從事裝卸作業，勞工有被撞之虞，然未使勞工確實使用反光背心等防護具，違反職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第1項第4款及碼頭裝卸安全衛生設施標準（下稱裝卸設施標準）第66條等規定（下稱違規行為一），致所僱勞工即訴外人黃明山（下稱黃君）於民國112年3月2日上午10時許，在系爭地點從事裝卸作業時，遭聯興國際物流股份有限公司所有之貨櫃車碰撞輾壓，導致大腿以下截肢受傷而發生職業災害（下稱系爭事故），經被上訴人所屬職業安全衛生署北區職業安全衛生中心於112年3月10日派員實施勞動檢查，查獲上訴人為依法辦理登記之公司，且係僱用員工5人以上之雇主，然未以其為投保單位，於黃君到職當日，為黃君申報參加勞工職業災害保險（下稱職災保險），違反勞工職業災害保險及保護法（下稱職災保險法）第12條第1項前段之規定（下稱違規行為二，與違規行為一合稱為本件違規行為），經被上訴人調查審認上訴人確有本件違規行為，就違規行為一，依102年7月3日修正公布之職安法第43條第2款、第49條第2款、111年7月27日修正之違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點第5點、第7點附表壹、四等規定，以112年5月31日勞職授字第1120202752號職業安全衛生法處分書（下稱原處分一），裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）6萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名；就違規行為二，依職災保險法第96條、第100條第1項、勞工職業災害保險罰鍰案件處理程序及裁罰基準第3點附表項次2等規定，以112年8月1日勞局納字第11201838241號裁處書（下稱原處分二，與原處分一合稱原處分），裁處上訴人罰鍰2萬元，並公布違規事由。上訴

人不服原處分一、二，分別提起訴願，經行政院分別以113年1月10日院臺訴字第1135000662號、第1135000034號訴願決定（下合稱訴願決定）駁回訴願。上訴人不服，向本院地方行政訴訟庭（下稱原審）提起行政訴訟，經原審於115年7月22日以113年度地訴字第28號判決（下稱原判決）駁回上訴人之訴。上訴人仍不服，提起本件上訴。

三、上訴意旨略以：

㈠原判決認定上訴人與黃君間具備人格、經濟及組織從屬性，違背論理法則：

1. 人格從屬性：貨櫃物流業為掌握貨物動態、確保運送安全及及時回報運送進度，於曳引車上裝設GPS乃業界常態，目的非在「勞工出勤與行為考核」，原審未查明上訴人是否曾依GPS紀錄對黃君進行任何人事處分，且一方面引用證人證詞、另一方面卻無視證人「得自由拒絕派工且無懲戒」之陳述，強行認定黃君受上訴人高度指揮監督，判決理由矛盾。

2. 經濟從屬性：勞動契約之核心在於雇主承擔經營風險，勞工無論工作成果為何，皆可獲得經常性工資。黃君之報酬係依實際運送趟次計算，實質上自負營業活動之盈虧風險。原審所稱「3,000元全勤津貼」乃貨運界為確保司機願意到場待機所給付之締約誘因或待機補償，並非勞工得請領之經常性基本工資。原審未考量勞務給付之自由度與風險負擔，逕以全勤獎金等名目即認定具經濟從屬性，違背經驗法則。另依公路法及汽車運輸業管理規則等規定，從事汽車貨櫃貨運業本需具備特定牌照及資本要件，個人無法自行承攬貨櫃運送業務，為國家之特許限制，而非雇主對勞工之經濟控制。原審將公法管制下司機僅能依附合法運輸業者執業之必然結果，倒果為因推論為經濟從屬性，顯有不當。

3. 經濟從屬性：在貨物運輸承攬實務中，定作人發出運送派單與承攬人接受派單，乃確定個別工作標的與履行內容所不可或缺之常態機制，承攬人依派單執行特定趟次不等同於「納入事業單位之生產組織體系」。原判決未察承攬契約之本

質，竟將承攬關係中必然存在之「派單與接受派車」行為，錯誤解讀為黃君已加入上訴人組織，顯係混淆民法承攬與勞動契約之組織從屬性，其判決自有適用法規不當之違背法令。

㈡退步言之，縱認黃君與運送業者間成立僱傭關係，實質雇主應為欣華通運股份有限公司（下稱欣華公司）而非上訴人，原審誤認雇主主體，顯有適用法規不當與判決不備理由之違法：

1. 上訴人、欣華公司及運昌交通運輸股份有限公司雖為關係企業，但法人格各自獨立，縱使原審認定黃君與企業集團間有僱傭關係，應精確指出該當於職安法與職災保險法之雇主主體。原處分將上訴人列為雇主予以裁罰，有主體認定錯誤之重大瑕疵。黃君於系爭事故發生當日所駕駛之貨櫃曳引車為欣華公司所有；依法向勞動檢查機構通報系爭職災之事業單位為欣華公司；黃君每月之運費結算、報酬給付係由欣華公司開立；為彌補潛在職業災害風險而就系爭車輛與運輸業務向保險公司投保足額商業保險及公共意外責任險者，亦為欣華公司。

2. 依貨運業實務與經驗法則，駕駛員實質雇主之認定，應以運送車輛之所有權歸屬為核心依據，黃君所駕駛之車輛為欣華公司所有，縱使當日係派送上訴人之貨物或貨款，亦僅屬企業間之業務調度、合作，不能單憑運送貨物之歸屬推翻「以車輛所有權人為僱用人」之運送業實務常態。原判決將依法應歸屬於實質發放報酬、提供生財工具並承擔營運與保險風險之「欣華公司」之雇主責任，錯誤涵攝並強加於上訴人，其認事用法顯然悖離貨運產業界之經驗法則等語。並聲明：1. 原判決廢棄。2. 原處分及訴願決定均撤銷。3. 第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

四、經核，上訴人前揭上訴理由，僅係重述其在原審所為爭執其與黃君間並非勞動關係，上訴人非黃君之雇主，惟原判決已敘明上訴人與黃君對於運送承攬契約(1式2份，由上訴人黃

君各執1份)及工作規則均有合意，且黃君有實際向上訴人提供勞務並自上訴人獲取報酬；黃君運送之標的、日期、地點及所駕駛之車輛實質上由上訴人派單決定，黃君需遵守上訴人所定之工作規則，上訴人得自每月給予黃君3,000元之全勤獎金作為其給付勞務表現之評價，且黃君須以上訴人名義提供勞務；車輛之維修保養、油料費用及相關保險等業務成本非由黃君自行負擔，可認黃君已納入上訴人之組織體系，上訴人與黃君間之勞務契約具有人格、經濟及組織從屬性特徵，性質屬於勞動契約(僱傭契約)。另敘明上訴人與黃君間既屬僱傭關係，依職安法、裝卸設施標準及職災保險法之規定，即負有採取必要預防設備或設施及替黃君辦理職災保險投保手續之義務，然上訴人未盡防護義務且遲誤履行申報義務，未有不能注意之情事，上訴人就其違規行為縱無故意，亦應負過失責任，原處分自無違法，就該等事實所憑證據及得心證之理由，詳予論明。上訴人之上訴理由，無非係重述其在原審業經主張而為原判決摒棄不採之陳詞，或就原審取捨證據、認事用法之職權行使，執一己之歧異法律見解，泛稱原判決有不適用各該法規或適用不當，並以原判決未採其主觀見解，指稱有判決不備理由等違法，而未引述何解釋或憲法法庭裁判、實務先例等以為佐證，具體指明原判決之論斷暨依據，究竟有如何合於不適用法規、適用法規不當或有行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，尚難認對原判決如何違背法令等有為具體指摘，依首揭規定及說明，其上訴為不合法，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　19　　日

審判長法　官　吳坤芳

法　官　何効鋼

法　官　黃子溎

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　19　　日

01

書記官　劉道文