

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第28號

115年6月17日辯論終結

原告 吉立通運有限公司

代表人 陳富忠

訴訟代理人 黃曉妍律師

複代理人 李宥寬律師

訴訟代理人 高宏文律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 江坤星（兼送達代收人）

楊文智

陳雅君

上列當事人間勞工職業災害保險及保護法及職業安全衛生法事件，原告不服行政院中華民國113年1月10日院臺訴字第1135000662號、第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件原告起訴時，被告代表人原為何佩珊，於訴訟進行中變更為洪申翰，其具狀聲明承受訴訟（本院卷一第347頁），核無不合，應予准許。

二、爭訟概要：

被告以原告為從事汽車貨運業之事業單位，僱用勞工於基隆港東岸第10號碼頭內從事裝卸作業，勞工有被撞之虞，然未

01 使勞工確實使用反光背心等防護具，違反職業安全衛生法  
02 （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  
03 標準（下稱裝卸設施標準）第66條等規定（下稱違規行為  
04 一），致所僱勞工即訴外人黃明山（下稱黃君，年滿15歲以  
05 上）於民國112年3月2日上午10時許，在基隆港東岸第10號  
06 碼頭內從事裝卸作業時，遭聯興國際物流股份有限公司（下  
07 稱聯興公司）所有之貨櫃車碰撞輾壓，導致大腿以下截肢受  
08 傷而發生職業災害（下稱系爭事故），經被告所屬職業安全  
09 衛生署（下稱職安署）北區職業安全衛生中心（下稱北區職  
10 安中心）於112年3月10日派員實施勞動檢查，查獲原告為依  
11 法辦理登記之公司，且係僱用員工5人以上之雇主，然未以  
12 其為投保單位，於黃君到職當日，為黃君申報參加勞工職業  
13 災害保險（下稱職災保險），違反勞工職業災害保險及保護  
14 法（下稱職災保險法）第12條第1項前段之規定（下稱違規  
15 行為二，與違規行為一合稱為本件違規行為），經被告檢視  
16 相關事證，審認原告確有本件違規行為，就違規行為一，依  
17 102年7月3日修正公布之職安法（下稱行為時職安法）第43  
18 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  
19 衛生法及勞動檢查法案件處理要點（下稱行為時違反職安法  
20 及勞檢法案件處理要點）第5點、第7點附表壹、四等規定，  
21 以112年5月31日勞職授字第1120202752號職業安全衛生法處  
22 分書（下稱原處分一），裁處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬  
23 元，並公布原告名稱及負責人姓名，就違規行為二，依職災  
24 保險法第96條、第100條第1項、勞工職業災害保險罰鍰案件  
25 處理程序及裁罰基準（下稱職災保險罰鍰裁罰基準）第3點  
26 附表項次2等規定，以112年8月1日勞局納字第11201838241  
27 號裁處書（下稱原處分二，與原處分一合稱為原處分），裁  
28 處原告罰鍰2萬元，並公布違規事由。原告不服原處分一、  
29 二，分別提起訴願，經行政院各以113年1月10日院臺訴字第  
30 1135000662號、第0000000000號訴願決定書（下各稱訴願決  
31 定一、二，合稱為訴願決定）駁回訴願。原告仍不服，遂提

01 起本件行政訴訟。

02 三、原告主張及聲明：

03 (一)主張要旨：

04 1.原告雖於勞動檢查時，提出日期為111年1月1日、契約甲方  
05 為原告、乙方為黃君之「駕駛運送承攬合約」（下稱系爭契  
06 約一，本院卷一第47-49頁），然其上僅有黃君簽名，尚無  
07 原告之大小章，無法證明原告與黃君業已成立系爭契約一，  
08 被告不得依系爭契約一逕認原告為黃君之雇主。而黃君於臺  
09 灣基隆地方法院113年度基簡字第974號侵權行為損害賠償民  
10 事事件（被告為聯興公司及該公司僱用之司機李文琦，下稱  
11 另案民事訴訟一）審理時出具之「駕駛運送承攬合約」（下  
12 稱系爭契約二，本院卷一第409-413頁），雖與系爭契約一  
13 互為1式2份、雙方各執1份之契約，然於系爭契約二之甲方  
14 欄位實際用印者，為欣華通運股份有限公司（下稱欣華公  
15 司），亦屬未經原告用印之契約，仍不得依系爭契約二認定  
16 原告為黃君之雇主。是以，原告與黃君間，並未意思表示合  
17 致而成立承攬契約。再者，依職安署談話紀錄，黃君自認係  
18 欣華公司之勞工，嗣黃君亦係以欣華公司為對造，提起勞資  
19 爭議調解，調解不成立，黃君復以欣華公司為被告，提起民  
20 事訴訟（即臺灣基隆地方法院114年度勞訴字第8號民事事  
21 件，下稱另案民事訴訟二），依據勞動基準法第59條第1款  
22 至第3款、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5  
23 項、第31條第1項等規定，請求欣華公司給付黃君219萬5,17  
24 5元，及自113年10月1日起至114年6月17日止，按月提繳2,4  
25 06元至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之黃君勞工退  
26 休金個人專戶。是以，黃君主觀上並未認定原告為其雇主。  
27 又黃君於另案民事訴訟一審理時出具之運費證明（本院卷一  
28 第415頁），係由欣華公司開立，可證原告之報酬係由欣華  
29 公司支付，原告並未支付報酬予黃君，亦可佐證原告並非黃  
30 君之雇主。

31 2.另依證人簡天龍（運昌交通運輸股份有限公司＜下稱運昌公

司>之運輸副理，代理欣華公司出席勞資爭議調解）於本院審理時證稱：「我當初確實有在談話紀錄向被告說黃明山是欣華公司的勞工，也有在後來提出如鈞院卷第47頁的承攬契約，告知被告黃明山與欣華公司間是承攬關係」等語，及證人林勤傑（自110年3月2日任職於欣華公司，現任職於原告，擔任運輸事業部副理）於本院審理時證稱：「就我所知，黃明山有簽立承攬契約，但我不清楚他簽約的相對人是何人，所以才會回答被告機關黃明山是屬於承攬契約人員」等語，亦均未能證明黃君為原告所僱用之勞工。且依司法院釋字第740號解釋意旨及法院實務判決，是否存在勞動契約，應按勞資雙方間之從屬性高低為實質認定，因此，勞動部所訂定之勞動契約認定指導原則（下稱指導原則），對於勞動契約的主要判斷標準，分別從人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性，逐一舉出具體判斷要素。縱認原告與黃君成立契約，然在(1)人格從屬性方面：原告對黃君之工作時間、給付勞務方法及勞務地點，無法指揮或管制約束，司機之工作時間，係由貨櫃場端、港務局端及客戶端所指定。且黃君可拒絕原告指派之工作，如司機不來，不會扣錢，亦無處罰，至於全勤獎金一事，主要係原告為確保向客戶承攬之趟次可順利執行，約定運費之外，只要司機在正常作業日願意到場待機，加發3,000元鼓勵金，如司機到場，沒有趟次可供承接，依然加發3,000元；(2)經濟從屬性方面：系爭事故發生時，黃君係駕駛欣華公司之車輛，可見黃君得以不屬於原告之車輛執行作業。又黃君係基於運送事務之完成而取得報酬，依趟次計費，並非不論工作有無成果，原告都會計給報酬。再者，黃君須自行負擔運送營業之風險。黃君除透過原告提供勞務，亦得與第三人私下交易；(3)組織從屬性方面：黃君不需與其他人分工才能完成工作，其係自行完成運送任務，且黃君係自行向基隆市大貨車駕駛職業工會投保勞工保險，可認其本就自知並未受雇於原告。此等種種，依上開司法實務見解甚或指導原則觀之，雙方並非勞動關係，至

01 為明瞭。

02 3.原告、欣華公司、運昌公司雖為關係企業，負責人均為陳富  
03 忠，然各有獨立之法人格。黃君當日所領取之貨櫃雖為原告  
04 所派送之貨櫃，然其所駕駛之貨櫃曳引車為欣華公司所有，  
05 且通報系爭事故之事業單位為欣華公司，被告不得逕認原告  
06 為黃君之雇主。

07 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

08 四、被告答辯及聲明：

09 (一)答辯要旨：

10 1.原告僱用勞工於基隆港東岸第10號碼頭從事裝卸作業，對於  
11 所僱勞工黃君作業有被撞之虞時，未按前開法令規定辦理，  
12 於112年3月2日發生系爭事故，案經職安署於112年3月10日  
13 實施勞動檢查時查獲，此有簡天龍簽認之談話記錄、一般安  
14 全衛生檢查會談記錄、勞動檢查結果通知書及工作場所發生  
15 傷害職業災害檢查報告表等影本在卷可稽。被告以原告僱用  
16 勞工黃君於基隆港東岸第10號碼頭從事裝卸作業，有被撞之  
17 虞未依裝卸設施標準第66條規定，使勞工穿著反光背心，違  
18 反職安法第6條第1項第4款之規定，被告依法裁處，並無不  
19 合。

20 2.原告雖與黃君簽訂名為「駕駛運送承攬合約」之契約，惟兩  
21 造關係仍須就從屬性做個案事實認定，不受原告主張拘束。  
22 而依卷附事證顯示，原告與黃君間成立之契約，顯為勞動契  
23 約，因黃君提供勞務之時間、地點、方法均受到原告之拘  
24 束，黃君對外係以原告之名義執行業務，並受原告指揮與監  
25 督，原告對於正常作業日均到場之司機尚加發獎金鼓勵，此  
26 為雇主考核勞務提供者工作表現之方式，具人格從屬性；此  
27 外，黃君係依附於原告之事業體系，透過駕駛原告提供之車  
28 輛，依據原告指示之地點收取貨物並送貨，非屬為營業之目  
29 的而從事貨物運輸事務，而係以按件計酬、按月結算之方式  
30 獲取報酬，與勞動基準法第14條第1項第5款所指「按件計酬  
31 之勞工」相同，且運費之計算，黃君報酬之支給方式、內容

等事項規定於事前之契約中，概由原告掌控帷幄，黃君並無置喙餘地，黃君無需分擔運送過程之交通事故及貨物損壞等營業損失，具經濟從屬性；黃君與原告間具組織上緊密關係，黃君不能獨立招攬客戶從事貨櫃運送，必須依附於原告事業，並由原告招攬客戶後將案件分派黃君執行載運，具組織從屬性性質。

3. 本案因黃君發生系爭事故，經欣華公司通報後，由職安署派員檢查結果，系爭事故雖由與原告同一負責人之欣華公司通報，惟黃君係與原告簽有駕駛運送承攬合約，且經職安署按前開指導原則就從屬性部分認定結果，黃君與原告間為勞雇關係，應屬原告之勞工，原告未依規定於黃君112年3月2日在職當日為其申報參加職災保險，自應依法論處。從而，被告依前揭規定裁處，並無不當。

(二) 聲明：原告之訴駁回。

## 五、本院之判斷：

(一) 應適用之法令：

### 1. 職安法：

(1) 第2條第2款至第5款：「本法用詞，定義如下：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。」

(2) 第6條第1項第4款、第3項：「（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：四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。（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。」

### 2. 行為時職安法：

(1) 第43條第2款：「有下列情形之一者，處3萬元以上30萬元

以下罰鍰：二、違反第6條第1項、第12條第1項、第3項、第14條第2項、第16條第1項、第19條第1項、第24條、第31條第1項、第2項或第37條第1項、第2項之規定；違反第6條第2項致發生職業病。」

(2)第49條第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：二、有第40條至第45條、第47條或第48條之情形。」

### 3.裝卸設施標準：

(1)第1條：「本標準依職業安全衛生法第6條第3項規定訂定之。」

(2)第66條：「雇主於從事碼頭裝卸作業時，應依其作業之危害性質，使勞工戴用安全帽、使用安全帶、穿著反光背心或選用其他必要個人防護具或防護衣物，以防止作業引起之危害。」

### 4.職災保險法：

(1)第6條第1項第1款：「年滿15歲以上之下列勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人：一、受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主。」

(2)第12條第1項前段：「符合第6條至第8條規定之勞工，投保單位應於本法施行之當日或勞工到職、入會、到訓之當日，列表通知保險人辦理投保手續。……。」

(3)第96條：「投保單位或雇主未依第12條規定，為所屬勞工辦理投保、退保手續者，處2萬元以上10萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

(4)第100條第1項：「投保單位、雇主或全民健康保險特約醫院、診所違反本法經處以罰鍰者，主管機關應公布其名稱、負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違反條文、違反事實及處分金額。」

### 5.行為時違反職安法及勞檢法案件處理要點：

(1)第5點：「事業單位依其規模大小及性質分類如下：

（一）甲類，指事業單位符合下列情形之一：1.上市公司或上櫃公司。2.非上市公司或上櫃公司：（1）營造業承攬單一工程之金額超過1億元者。（2）非屬營造業之行業，其勞工總人數超過300人者。（二）乙類，指事業單位之規模或性質未達前款之規定，且符合下列情形之一：1.營造業承攬單一工程之金額在500萬元以上1億元以下者。2.非屬營造業之行業，其勞工總人數在6人以上300人以下者。（三）丙類：指事業單位之規模或性質未達前款之規定者。」

(2)第7點附表壹、四：

壹、職業安全衛生法部分：

| 違反職安法條文               | 處分依據    | 裁罰原則                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 備註                         |
|-----------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 四、第6條第1項、第16條第1項、第24條 | 第43條第2款 | <p>一、甲類：</p> <p>（一）第1次：處10萬元。</p> <p>（二）第2次以上：按次累加10萬元，最高累加至30萬元。</p> <p>（三）有上開情形致發生職安法第37條第2項之職業災害者，得處最高30萬元。</p> <p>（四）屬同一違法態樣者，如違反多項不同法條時，每增加違反1項法條，得再累加10萬元，最高累加至30萬元。</p> <p>（五）雇主違反第6條第1項，且係從事主要潛在危害作業(備註)，曾經勞動檢查機構通知，應事前通報施工或作業期程而未通報，得於3萬元內酌量加重裁罰。</p> <p>二、乙類：</p> <p>（一）第1次處6萬元。</p> <p>（二）第2次以上：按次累加6萬元，最高累加至30萬元。</p> <p>（三）有上開情形致發生職安法第37條第2項之職業災害者，得處最高30萬元。</p> <p>（四）屬同一違法態樣者，如違反多項不同法條時，每增加違反1項法條，得再累加6萬元，最高累加至30萬元。</p> <p>（五）雇主違反第6條第1項，且係從事主要潛在危害作業(備註)，曾經勞動檢查機構通知，應事前通報施工或作業期程而未通報，得於2萬元內酌量加重裁罰。</p> <p>三、丙類：</p> <p>（一）第1次處3萬元。</p> <p>（二）第2次以上：按次累加3萬元，最高累加至30萬元。</p> | 依職安法第43條規定，處3萬元以上30萬元以下罰鍰。 |

01

|  |  |                                                                                                                                                                          |  |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  | (三)有上開情形致發生職安法第37條第2項之職業災害者，得處最高30萬元。<br>(四)屬同一違法態樣者，如違反多項不同法條時，每增加違反1項法條，得再累加3萬元，最高累加至30萬元。<br>(五)雇主違反第6條第1項，且係從事主要潛在危害作業(備註)，曾經勞動檢查機構通知，應事前通報施工或作業期程而未通報，得於1萬元內酌量加重裁罰。 |  |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

02

## 6.職災保險罰鍰裁罰基準第3點附表項次2：

03

| 項次 | 裁罰依據<br>(本法)         | 違反法條<br>(本法) | 違反事實                           | 法定罰鍰額度<br>(新臺幣：元)                    | 裁罰基準<br>(新臺幣：元)                                                                        |
|----|----------------------|--------------|--------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 2  | 第96條、<br>第99條第<br>1款 | 第12條         | 投保單位或雇主未依12條規定，為所屬勞工辦理投保、退保手續。 | 處2萬元以上10萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰。 | 處罰鍰2萬元。經令限期改善，屆期未改善者，應按次處罰：<br>一、第1次：4萬元。<br>二、第2次：6萬元。<br>三、第3次：8萬元。<br>四、第4次以上：10萬元。 |

04

(二)如爭訟概要欄所載之事實，除後述爭點外，其餘為兩造所不爭執，且有原處分一（本院卷一第33-34頁）、原處分二（本院卷一第45-46頁）、訴願決定一（本院卷一第21-31頁）、訴願決定二（本院卷一第37-43頁）、原告之經濟部商工登記公示資料查詢結果（本院卷一第7頁）、原告之投保單位本國勞工人數查詢結果（原處分卷81頁）、勞資爭議調解紀錄（本院卷一第51-52頁）、勞保局113年2月20日保職補字第11360041450號函（本院卷一第389-391頁）、工作場所發生傷害職業災害檢查報告表（本院卷一第129-134頁）、工作場所職業災害調查結果表（原處分卷第51-52頁）、黃君之診斷證明書（原處分卷第53頁）、黃君之職安署談話紀錄（原處分卷第64-68頁）、簡天龍之職安署談話紀錄（原處分卷第75-76頁）、林勤傑之職安署談話紀錄（原處分卷第59-63頁）、另案民事訴訟一之判決書（本院卷二第39-54頁）等在卷可憑，且據簡天龍、林勤傑於本院審理時證述甚明（本院卷一第324-336頁），此部分之事實，堪以認定。

21

(三)原告與黃君間具勞動契約關係（僱傭關係）：

22

1.依勞動基準法第1條規定：「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

23

01 本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所  
02 訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」第2條規  
03 定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事  
04 工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經  
05 營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。三、工  
06 資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計  
07 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
08 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……六、勞動契  
09 約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。……」可知，勞  
10 動基準法係就勞動契約之勞雇關係為規範。關於勞動契約之  
11 類型特徵，依行政機關及司法機關長期穩定的實務見解，係  
12 採人格、經濟及組織等從屬性特徵以為判斷。勞動契約之主  
13 要給付，在於勞務提供與報酬給付，而勞動基準法關於勞動  
14 契約之主要給付義務表現於第3章工資及第4章工時、休息、  
15 休假之強制規定，依上開規定，關於勞務給付方式，勞務債  
16 務人受有工時、休息、休假之限制，須依勞務債權人所定為  
17 之，而不能自由支配工作時間、時段，即具有人格從屬性；  
18 關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間給付勞務，  
19 無論其工作成果優劣，預定目標是否達成，勞務債權人均須  
20 依約定給付該工作期間內之報酬，勞務債務人係按其工作時  
21 間而受報酬，即具有經濟從屬性。此外，勞務債務人須服從  
22 勞務債權人之指揮監督，且有受考核、懲戒等人事處置，或  
23 勞務債務人應親自提供勞務，未經勞務債權人同意，不得使  
24 用代理人，亦為具有人格從屬性之考量因素。又因勞動契約  
25 之勞務債務人並非為自己之營業目的而提供勞務，自僅得透  
26 過勞務債權人提供勞務，而不得與第三人私下交易，且報酬  
27 之結構、標準與計算方式均受制於勞務債權人，則為具有經  
28 濟從屬性之考量因素。至於組織上從屬性，則應考量勞務債  
29 務人是否納入勞務債權人之組織體系，而須透過同僚分工始  
30 得完成工作，並受團隊、組織內部規範、程序等制約。基於  
31 契約自由原則，勞務債權人與勞務債務人得合意約定為僱傭

(勞動契約)、承攬、委任或居間等不同勞務契約型態，而勞務契約型態是否為勞動契約，而有勞動基準法之適用，應按個案勞務提供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（即人格從屬性）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（司法院釋字第740號解釋理由書參照），依從屬性高低綜合判斷是否為勞動契約，不受契約名稱之形式拘束（最高行政法院113年度上字第316號判決意旨參照）。復按報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，顯非判斷其是否屬勞工工資之考量因素，如勞務債務人受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工，又勞動基準法、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第142條及憲法增修條文第10條第8項所揭櫫「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於18年11月22日所制訂公布之民法「債編」第2章「各種之債」第7節「僱傭」之規定，其規範目的尚非相同，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞務契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約（最高行政法院100年度判字第2117、2226號判決意旨參照）。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。足見勞動基準法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號民事判決意旨參照）。次按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

01 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  
02 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  
03 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  
04 涵，仍應定性雙方間之契約關係為勞動契約，依勞動基準法  
05 予以規範，俾能落實憲法保護勞工權益之意旨。是以，勞動  
06 部為確立勞動契約之認定標準，使勞務提供者及事業單位對  
07 雙方之法律關係有明確認知，以保障勞工權益，並協助下級  
08 機關正確涵攝構成要件事實，以適用法律，而以108年11月1  
09 9日勞動關2字第1080128698號函頒行之指導原則第2點規  
10 定：「事業單位與勞務提供者雖得本於契約自由原則，約定  
11 勞務契約類型，但其法律關係是否為勞動契約，應就個案事  
12 實及整體契約內容，依從屬性之高低實質認定，不受契約之  
13 形式或名稱拘束。」第3點規定：「個案事實及整體契約內  
14 容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定勞  
15 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  
16 （參考附件一：勞動契約從屬性判斷檢核表）其與事業單位  
17 間之法律關係應屬勞動契約：(一)具人格從屬性之判斷：1. 勞  
18 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  
19 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。  
20 但該方法係提供該勞務所必須者，不在此限。3. 勞務提供者  
21 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  
22 係提供該勞務所必須者，不在此限。4. 勞務提供者不得拒絕  
23 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  
24 給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價。6. 勞務  
25 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  
26 處。但遵守該服務紀律係提供勞務所必須者，不在此限。7.  
27 勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用  
28 代理人。8. 勞務提供者不得以自己名義，提供勞務。(二)具  
29 經濟從屬性之判斷：1. 勞務提供者依所提供之勞務，向事業  
30 單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風  
31 險。2. 提供勞務所需之設備、機器、材料或工具等業務成

01 本，非由勞務提供者自行備置、管理或維護。3. 勞務提供者  
02 並非為自己之營業目的，提供勞務。4. 事業單位以事先預定  
03 之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片  
04 面變更之標準獲取報酬。5. 事業單位規範勞務提供者，僅得  
05 透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易。(三)具組織  
06 從屬性之判斷：勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須  
07 透過同僚分工始得完成工作。……」等認定標準，核係解釋  
08 性行政規則，核之上開說明，並無牴觸勞動基準法第2條第6  
09 款關於勞動契約之規範意旨，亦未悖離勞動契約之本質，亦  
10 非對人民增加法律所無限制或創設法律所無之義務，自得予  
11 以援用（最高行政法院110年度上字第488號判決意旨參  
12 照）。

## 13 2.原告與黃君間確有勞務契約存在：

14 原告固主張系爭契約一、二雖為1式2份、雙方各執1份之契  
15 約，然原告並未於系爭契約一、二用印，不得逕認雙方意思  
16 表示合致而成立該契約，原告亦未支付報酬予黃君，黃君主  
17 觀上係認定欣華公司為雇主而非原告云云。然原告①於本件  
18 起訴狀載明：「黃明山因個人因素選擇以趟計酬並與原告簽  
19 訂運送承攬合約，不受正職相關僱傭關係責任義務規範……  
20 運送承攬合約（原證3）第七條第8點……運送承攬合約內文  
21 第七條第17點……原告與黃明山簽訂承攬契約，然發生意外  
22 時黃明山並非駕駛原告之車輛，係駕駛欣華公司之車輛……  
23 由原告每月支付予黃明山之報酬（證物3）觀之……雙方約  
24 定相關合理且基礎運送規範……於合約期間，雙方均清楚明  
25 白合約所訂內容，黃明山亦無針對僱傭關係或請領運費經書  
26 面表示異議……」等語（本院卷一第12-13頁），並有原告  
27 提出之系爭契約一、二（本院卷一第47-50頁、第409-413  
28 頁）、黃君之每月運送明細表（本院卷一第235-242頁）、  
29 黃君之月結承攬報酬明細表（本院卷一第243頁）為證；②  
30 於行政訴訟爭點整理暨調查證據聲請狀載明：「一、不爭執  
31 事項……訴外人黃明山於111年1月1日與原告簽訂駕駛運送

01 承攬合約（原證3）……」等語（本院卷一第217頁），並出  
02 具黃君之每月運送明細表（本院卷一第235-242頁）、黃君  
03 之月結承攬報酬明細（本院卷一第243頁）為證；③於行政  
04 訴訟準備（一）狀載明：「謹遵庭囑，茲陳報下列事項：  
05 ……訴外人黃明山當日所領取之貨櫃為吉立通運公司（原  
06 告）所派送之貨櫃……卷附運輸駕駛工作規則之簽名有兩  
07 份，鈞院卷151頁之簽名黃明山親簽……」等語（本院卷一  
08 第263-264頁），並有運輸駕駛工作規則（本院卷一第151  
09 頁，下稱工作規則）、原告及運昌、欣華公司之111年2、  
10 4、6月長途日報表（本院卷一第271-314頁）附卷為證。據  
11 此，足認原告與黃君間，對系爭契約一、二及工作規則所載  
12 內容，均有合意，且黃君有實際向原告提供勞務並自原告獲  
13 取報酬，系爭事故發生時，黃君所裝卸者亦為原告所派送之  
14 貨櫃。再者，依卷附之勞資爭議調解紀錄（本院卷一第51-5  
15 2頁）、另案民事訴訟一之判決書（本院卷二第39-54頁）、  
16 民事起訴暨聲請訴訟救助狀（本院卷一第377-388頁），黃  
17 君雖係以欣華公司、聯興公司為對造，提起勞資爭議調解，  
18 調解不成立後，黃君再以聯興公司為被告，提起另案民事訴  
19 訟一，復以欣華公司為被告，提起另案民事訴訟二，然黃君  
20 何以先擇定欣華公司為請求對象，未據黃君陳明，或有訴訟  
21 策略等其他考量，原因不一而足，且黃君日後亦得以原告對  
22 象，主張相關權利，無從逕依此等客觀情狀，推論黃君主觀  
23 上僅認定欣華公司為其雇主，況黃君於職安署訪談時證稱：  
24 欣華公司跟原告對我而言是同一間公司，就是雇主，他們為  
25 了稅還是什麼理由弄了兩個法人我不清楚，但對我而言就是  
26 雇主等語甚詳（原處分卷第64頁），足認黃君主觀上應係認  
27 定原告及欣華公司俱為其雇主。綜上所述，原告此部分之主  
28 張，均非可採。

- 29 3.原告與黃君間之勞務契約，具有以下從屬性特徵，顯現相當  
30 程度之勞雇關係，可認性質上屬於勞動契約（僱傭契約）：  
31 (1)人格從屬性：依簡天龍於本院審理時證稱：我一開始就是

01 運輸副理，公司負責人是陳富忠，平常原告、欣華公司、  
02 運昌公司的辦公室都是同一個地方，嚴格說來，我是原  
03 告、欣華公司及運昌公司的運輸副理，黃君也是同時執行  
04 上開3間公司的業務，因為這3間公司都是同一個老闆，我  
05 們所執行都是同一間公司的業務，黃君原本駕駛的車輛是  
06 原告名下的車輛，只是後來換成駕駛欣華公司名下的車  
07 輛，這3間公司有的業務是以原告公司的名義，有的是以  
08 另外2家公司的名義，司機不會知道今日所要運送的貨  
09 物，是這3間公司的哪一間公司與業主間簽訂運送契約的  
10 貨物。上開3間公司負責人同一、發薪僅是由其中一家公  
11 司，但實際上是3家公司發薪給我及黃君。我平常工作的  
12 內容就是貨櫃運輸車輛調派，例如有貨主有貨櫃進口進  
13 來，我調派車輛至貨櫃場或碼頭載運貨櫃。我調派車輛並  
14 負責調派司機，我自己可以決定本次要駕駛貨櫃車輛運送  
15 貨櫃的司機人員名單。我會傳LINE或打電話交代工作給黃  
16 君。司機接到單後，就會到指定的貨櫃場或碼頭載貨櫃到  
17 貨主指定的倉庫。司機所駕駛的車輛，也是我所調派的，  
18 公司車輛都有GPS觀看。車輛維修保養則由我們公司負  
19 責，油料部分也是由公司負責。就我可以派遣的司機名單  
20 上總共有12位，這12位司機幾乎每天都會來公司，且類似  
21 週休二日的工作模式，因為貨櫃場假日沒有作業，所以假  
22 日沒有辦法載運貨櫃。公司的全勤獎金屬於激勵獎金，我  
23 們鼓勵司機今日不論有沒有事情，都希望他來公司跑個一  
24 趟運送物品等語（本院卷一第325-332頁）；林勤傑於本  
25 院審理時證稱：就我認知，原告與欣華公司是同一集團的  
26 子公司，我其實不清楚負責人將我放在哪一間公司名下，  
27 我也不是很在意勞健保掛在哪一間公司，我是在原告、欣  
28 華公司、運昌公司同時執行業務，我們會在前一天把當天  
29 要運送的標的告知黃君，由黃君自行安排運送期間，費用  
30 是趟次計算，出勤原則是週一到五，每月如果有出勤費的  
31 運送，會給3,000元的津貼。在貨櫃貨運這個行業，需要

有牌照，才能承攬貨櫃運送相關業務，所以以此前提，黃君無法以個人名義招攬貨櫃運送業務等語（本院卷一第333-334頁）；黃君於職安署訪談時證稱：如果當月每天都有出勤，會給3,000元的全勤獎金。我們只能開公司車，當然只能依照公司的要求的工作執行方式完成工作，而且公司提供加油油卡，油資由公司支付，作業模式就按照公司安排的執行。我當然是以公司名義（欣華公司或原告）提供勞務，因為是開公司車，又不是自己的車子，我也無法開公司車自己去接貨運工作，而且車上有監視器。我就是幫欣華公司或原告公司運送貨櫃，不會說是為了自己送。報酬主要是依據趟次給錢，有時候等貨櫃等到7-8點，也沒有加班費。我沒有遇過運送的貨物損壞的情形，不過公司車有保險，貨櫃有貨櫃險，基本上出事公司都會處理。報酬當然是公司規定多少錢就多少錢，沒辦法跟公司議價等語（原處分卷第65-68頁），可知黃君運送標的、日期、地點及所駕駛之車輛，實質上係由原告之員工簡天龍於運送前1日派單決定，黃君需遵守原告所定之工作規則（本院卷一第151頁），而黃君駕駛之車輛設有GPS系統，原告可藉此確認黃君給付勞務之品質、有無遵守原告之服務紀律，又黃君雖係依運送趟次計酬，然於週一至週五之貨櫃場作業時間，縱前1日未派單予黃君，然黃君如有至公司待命，即視同出勤，如黃君於週一至週五無論有無運送貨櫃均至公司出勤，即給予黃君每月3,000元之全勤獎金，原告得以此作為其給付勞務表現之評價，且黃君承接原告派送之運送業務時，需以原告之名義提供勞務，非以個人名義承攬貨櫃運送業務。以上各節，皆顯現人格從屬性之特徵。

(2)經濟從屬性：依上揭簡天龍及黃君之證述，及系爭契約第7條第18項記載：「甲方（註：原告）應盡善良原則，甲方承攬乙方（註：黃君）承攬運送駕駛之車輛，皆投保足額車體險、第三人責任險財損、第三人責任險體傷、貨物

01 險、超額責任險、僱主責任險及強制險……。」（本院卷  
02 一第48頁），可知黃君所駕駛之車輛係由簡天龍於運送前  
03 1日派單決定，如係原告派送之運送業務，即由簡天龍自  
04 原告或欣華公司、運昌公司之車輛中選派，車輛維修保  
05 養、油料費用及相關保險均由原告或欣華公司、運昌公司  
06 負責，故上開業務成本非由黃君自行備置、管理或維護，  
07 黃君亦無需自行負擔此部分之業務風險，此外，黃君縱未  
08 實際運送貨櫃，然其如於週一至週五均有至公司出勤，即  
09 可領得每月3,000元之全勤獎金，足見就全勤獎金部分，  
10 黃君係依所提供之勞務向原告領取報酬，而非依勞務成果  
11 計酬，又於汽車貨櫃貨運業，黃君既無法以個人名義承攬  
12 運送業務（公路法第34條第1項第9款、第37條第1項第1  
13 款、第39條第2項、第77條第2項規定參照），自非為自己  
14 之營業目的而提供勞務，且不得以個人名義與第三人私下  
15 交易。以上各情，均具有經濟從屬性特徵。

16 (3)組織從屬性：依上揭簡天龍及黃君之證述，需先由簡天龍  
17 進行司機及車輛等調度作業後，方得派單予黃君，指示黃  
18 君具體之業務內容，再由黃君進行後續之貨櫃運送，足認  
19 黃君已納入原告之組織體系，而須透過同僚分工始得完成  
20 工作，具有組織從屬性之特徵。

21 (四)另職安法係為防止職業災害，保障工作者安全及健康所制  
22 定，明訂雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取  
23 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  
24 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  
25 務及責任（職安法第1條、第5條第1項規定參照）。又預防  
26 勞動場所之危害，除本質安全設計或採用安全衛生設備阻  
27 絕、隔離及消滅危害應優先採用外，其剩餘風險尚須採取安  
28 全警告、安全衛生訓練、個人防護具使用、作業主管監督管  
29 制、自動檢查與監測、應變準備等管理措施方能獲得控制，  
30 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  
31 要之設備及措施（該條102年7月3日修正理由參照），並於

01 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  
02 備與措施之標準及規則。其中關於勞工進行碼頭裝卸作業時  
03 防止作業中引起之危害之規定，為職安法第6條第1項第4款  
04 及裝卸設施標準第66條等規定。查原告與黃君間就本件貨櫃  
05 之裝卸，依前開彼等間勞務關係特性之說明，既屬僱傭關  
06 係，則原告指派黃君進行該項作業，依前揭職安法、裝卸設  
07 施標準之規定，即負有採取必要預防設備或措施，使之免於  
08 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  
09 之注意義務及責任。依簡天龍於本院審理時證述：我們會告  
10 知司機關於公司的安全規定，也會請司機簽運輸駕駛工作規  
11 則。另外我們車輛有備置一套反光背心，司機大部分都是放  
12 在駕駛座的後方。至於司機實際上有沒有穿著反光背心，我  
13 們沒有辦法檢查，因為司機通常人都在外面等語甚詳（本院  
14 卷一第326頁），於職安署訪談時證稱：黃君當日是要從碼  
15 頭領貨櫃運送去觀音，在車子後面抄錄封條時，被其他貨櫃  
16 車碰撞等語（原處分卷第76頁），黃君於職安署訪談時證  
17 稱：公司不曾要求我駕駛貨櫃車，或離開貨櫃車而有被撞之  
18 虞時，或去碼頭等交通複雜頻繁的場所時，使用反光背心等  
19 語（原處分卷第64頁），可知黃君於系爭事故發生時，係在  
20 執行貨物裝卸工作，屬黃君提供原告勞務之範疇；而依卷附  
21 災害現場相片顯示（本院卷一第132-133頁上方），黃君於  
22 系爭事故發生時，並未穿著反光背心，身上亦無安全帽、安  
23 全帶或其他必要之個人防護具或防護衣物。則原告身為雇  
24 主，其代表人等（參行政罰法第7條第2項規定）對於前揭相  
25 關法規，不得諉為不知而應負有遵守之注意義務，然其等就  
26 原告所僱用之勞工黃君從事此等裝卸作業，未盡防護之作為  
27 義務，而有違反裝卸設施標準第66條所定之使勞工戴用安全  
28 帽、使用安全帶、穿著反光背心或選用其他必要個人防護具  
29 或防護衣物之規定，致黃君發生系爭事故，且依當時客觀情  
30 形，未見原告之代表人等有何不能注意之情事，縱非故意，  
31 亦應負過失責任，並推定為原告之過失，堪認本件違規行為

01 一之事實確屬無訛。

02 (五)復按職災保險法第1條規定：「為保障遭遇職業災害勞工及  
03 其家屬之生活，加強職業災害預防及職業災害勞工重建，以  
04 促進社會安全，特制定本法。」而為保障受僱勞工工作安  
05 全，職災保險法乃規定勞工受僱於符合合同法第6條第1項第1  
06 款規定之雇主，均屬依該款規定應參加職災保險者（職災保  
07 險法第6條立法理由參照），且依同法第12條第1項前段規  
08 定，雇主應通知保險人辦理投保手續。本院審酌原告身為投  
09 保單位，其代表人等對於前揭相關法規，自難諉為不知而應  
10 負有遵守之注意義務，況依當時客觀情形，未見其有何不能  
11 注意之情事，竟遲誤履行申報義務，縱非故意，亦應負過失  
12 責任，並依法推定為原告之過失，而有本件違規行為二無  
13 疑。

14 六、綜上所述，被告依行為時職安法第43條第2款、第49條第2  
15 款、行為時違反職安法及勞檢法案件處理要點第5點、第7點  
16 附表壹、四等規定，以原處分一裁處原告罰鍰6萬元，並公  
17 布原告名稱及負責人姓名，另依職災保險法第96條、第100  
18 條第1項、職災保險罰鍰裁罰基準第3點附表項次2等規定，  
19 以原處分二裁處原告法定最低罰鍰金額2萬元，並公布違規  
20 事由，且本件並無因個別案情而依行政罰法或其他法律規  
21 定，另有應審酌事項或依法應加重或減輕之事由，核無違反  
22 比例原則、裁量濫用等情事，故被告認事用法均無違誤，訴  
23 願決定遞予維持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請判決如聲  
24 明所示，為無理由，應予駁回。

25 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料  
26 經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併  
27 此敘明。

28 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  
29 1項前段，判決如主文。

30 中 華 民 國 115 年 7 月 22 日  
31 審判長法 官 劉正偉

法官 陳鴻清

法官 謝昀芳

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，向本院地方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2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。<br>2.稅務行政事件，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。<br>3.專利行政事件，上訴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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為 | 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。<br>2.稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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。                                                |

01

|                                                                     |                                                              |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 上訴審訴訟代理人                                                            | 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 115 年 7 月 22 日

03

書記官 游士霈