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378號
114年5月7日辯論終結

原　　告　神秘沙灘水上活動社
000000000000000000
代　表　人　洪正輝
000000000000000000
000000000000000000
被　　告　勞動部
代　表　人　洪申翰
訴訟代理人　黃訪誌
　　吳俊傑

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113年10月11日院臺訴字第1135019648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：

原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，有送達證書在卷可佐（本院卷第113頁），核無行政訴訟法第236條、第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：

原告所僱用之勞工楊翔宇(下稱楊君)於民國112年5月29日18時，在屏東縣琉球鄉大福漁港周邊水域場所從事帶客出團體驗SUP立槳水上活動(下稱系爭活動)，結束系爭活動欲返回岸邊時，楊君所搭乘操作之獨木舟翻覆於海面上，楊君因而

受有「創傷性第六至第七節頸椎骨折脫臼合併嚴重骨髓狹窄壓迫及神經病變」之職業災害(下稱系爭職災)，經送往醫院救治，嗣於000年0月0日出院。原告負責人洪正輝(下稱洪君)於事故發生當日18時即得知楊君受傷須住院治療之事實，卻未依規定於8小時內向勞動檢查機構通報而違反職業安全衛生法第37條第2項第3款規定，經勞動部職業安全衛生署(下稱職安署)南區職業安全衛生中心於113年2月17日派員實施檢查時發現並查證屬實，乃依職業安全衛生法第43條第2款及第49條第2款規定，以113年5月15日勞職授字第1130204272A號處分書(下稱原處分)裁處原告罰鍰新臺幣(下同)3萬元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，遂循序提起行政訴訟。

三、原告主張及聲明：

㈠、主張要旨：

1. 楊君倘臨時有事無法按班表出勤，須事先向原告請假，否則如無理由未出勤，將會被懲處不可出團，惟上開之班表為原告與楊君事前約定而排定系爭活動出勤之時間，雙方側重於「完成工作」為目的，工作時間較為彈性，與固定上下班時段而不能自由支配之情形尚屬有間，難認雙方間具有人格上從屬性。上開懲處僅係原告為維護其外界聲譽所為之必要措施，與是否該當人格上從屬性之要件並無關聯。
2. 原告與楊君間約定之教練工資係採按件計酬方式計算，每次帶客出團體驗「獨木舟」水上活動時，每帶1名客人可得150元工資；倘帶客出團體驗「SUP立槳」水上活動時，每帶1名客人可得350元工資，並以帶客人數累計其工作所得，可知楊君並非每月領有固定薪資之員工，如遇旺季薪資較高，淡季則薪資較低，其須與原告共同負擔營業及業務風險，難認原告與楊君間具經濟上從屬關係，至多僅係一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之承攬契約性質。從而，訴願決定及原處分認定原告與楊君間為僱傭關係，並適用職業安全衛生法規定，認定事實與適用法律自有違誤，

應予撤銷。

㈡、聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

㈠、答辯要旨：

1.原告與楊君間為雇主與勞工之勞動契約關係，理由如下：

⑴具有人格從屬性：原告所屬人員共計6人，出勤及班表由原告負責人洪君排定，無法按班表出勤，應請假，未請假就喪失帶客出團資格及機會，被客訴、遲到、早退等會被罰錢。如海象不佳是否出團由洪君決定。教練必須遵守員工守則規章。

⑵具有經濟從屬性：教練帶客出團所得及計算方式，由洪君決定，出團教練無商議權利。又從事帶客出團工作所需之設備由洪君提供，出團教練負責帶客服務，不負擔應盈虧及風險。

⑶具有組織從屬性：教練帶客出團須與其他同事分工，一起完成出團工作。又從事帶客出團工作所需之設備，屬於原告所有，未依洪君指示，不能自行出團使用或操作。

綜上判斷，楊君平時於從事帶客出團工作時，與原告具有高度人格上、經濟上及組織上之從屬性，兩者存有雇主、勞工之勞動契約關係。

2.楊君於上開時地從事系爭活動時發生系爭職災，原告負責人洪君於當日即得知上情，卻未依規定於8小時內通報勞動檢查機構，已違反職業安全衛生法第37條第2項第3款規定，被告乃依同法第43條第2款及第49條第2款規定，考量原告第一次違章，裁處罰鍰3萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法有據。

㈡、聲明：駁回原告之訴。

五、本院之判斷：

㈠、前提事實：

查前開事實概要欄所載之事實，除後述爭點外，其餘為兩造陳述在卷，並有原告商業登記基本資料（本院卷第9頁）、

楊君談話紀錄（原處分卷第16-17頁、第19-22頁、第30-31頁、第32-33頁、第41-42頁）、朱芷嫻(下稱朱君)談話紀錄（原處分卷第47-50頁）、原告負責人洪君談話紀錄（原處分卷第52-54頁、第56-59頁、第64-65頁、第66-67頁）、5月班表（原處分卷第18頁）、教練・員工守則規章（原處分卷第23-24頁）、員工制服照片（原處分卷第25頁、第51頁）、楊君受傷送醫照片（原處分卷第26頁、第43-45頁）、line對話紀錄（原處分卷第34-40頁）、職安署一般安全衛生檢查會談紀錄(重大災害檢查)（本院卷第93-103頁）、職安署一般事業單位勞動條件檢查會談紀錄表（本院卷第105-107頁）、職安署南區職業安全衛生中心勞動檢查結果通知書（本院卷第87-91頁）、臺灣屏東地方法院113年度勞專調字第2號調解筆錄（本院卷第85-86頁）、訴願決定（本院卷第23-31頁）及原處分（本院卷第17-18頁）在卷可佐，堪認屬實。

㈡、應適用之法理及說明：

1. 職業安全衛生法第37條第2項第3款規定：「事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於8小時內通報勞動檢查機構：……三、發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療。」第43條第2款規定：「有下列情形之一者，處新臺幣3萬元以上30萬元以下罰鍰：……二、違反……第37條第1項、第2項之規定；……」第49條第2款規定：「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。」

2. 職業安全衛生法施行細則第47條第1項規定：「本法第37條第2項規定雇主應於8小時內通報勞動檢查機構，所稱雇主，指罹災勞工之雇主或受工作場所負責人指揮監督從事勞動之罹災工作者工作場所之雇主；所稱應於8小時內通報勞動檢查機構，指事業單位明知或可得而知已發生規定之職業災害

事實起8小時內，應向其事業單位所在轄區之勞動檢查機構通報。」第48條第2項規定：「本法第37條第2項第3款所稱發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療者，指於勞動場所發生工作者罹災在1人以上，且經醫療機構診斷需住院治療者。」

㈢、原告與楊君間確屬僱傭關係，自有職業安全衛生法之適用：

1. 參照司法院釋字第740號解釋理由意旨，可知勞動基準法第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：⑴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。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶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。⑷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(最高行政法院110年度上字第488號判決意旨參照)。

2. 查參酌楊君分別於113年3月4日、19日、4月10日訪談時陳稱：我自111年1月初受僱於原告，擔任教練，按洪君每月所排定之出勤班表出勤，負責從事帶客出團體驗水上活動；工資採按件計酬，每次帶客出團體驗「獨木舟」水上活動時，則每帶1名客人可得150元工資；倘帶客出團體驗「SUP立槳」水上活動時，則每帶1名客人可得350元工資。原告所屬人員（含櫃台人員及帶客出團教練）之出勤班表由洪君事前排定，如臨時有事無法按班表出勤，須事先向洪君請假，如無理由未出勤，則會被懲處不可出團，其與其他教練平時係受洪君指揮、監督、管理從事以獨木舟或SUP立槳帶客出團體驗水上相關活動等語（原處分卷第16-17頁）；洪君平時會考核教練出團的品質，如品質不佳，則會被訓誡或被罰錢；獨木舟及SUP立槳水上活動所需之設備皆由原告提供，公司也會提供制服給教練，並要求要穿上制服等語(原處分卷第20-21頁)；班表及工作規則都是洪君安排，倘有需要臨時調班或有突發狀況的話，也都是洪君統籌指揮；事發當天阿盛是主教練，備選教練是朱朱，再加獨木舟主教練，一位教練要帶5位客人，所以12位客人就要有3位教練出團，我和阿盛、嫚嫚都出團，因為風浪的因素，海牛在海裡當戒護，朱朱則在港內服務不出團的客人；事發當天風浪的情形，洪君仍決定要出團等語(原處分卷第31頁)。再參酌朱君於113年2月17日訪談時陳稱：我擔任教練；原告於系爭職災發生時共僱用勞工6人(即有1名店員及5位教練，如5月班表)；系爭職災發生當日我與楊君等5位教練帶12位客人從事SUP立槳水上活動，楊君當時係以獨木舟載乘1位客人，於體驗活動結束欲返回岸邊時，卻因海象不佳，大浪打來，致楊君搭乘操作之獨木舟翻覆於海面上受傷，經救護車送醫救治；當日事故前海象不佳，浪高約1.8公尺至2公尺高，當時5位教練皆有向洪君表示海象不佳，不宜出團，但洪君說可以出團；我與楊君等教練平時出勤皆由洪君排定出勤班表，教練係依

表訂之班表時間出勤(例如事故當日表訂夕陽時段即16：30至18：30），教練原則上須依班表出勤，如有事無法出勤要先請假，惟如無理由未於時段出勤，則會被懲處不能帶客出團；洪君平時會考核教練帶團之品質(例如：是否經常遭客訴、遲到、早退等)，若品質不佳會受到訓誡或依內部規定罰錢；教練平時帶團出勤，原則上須遵守原告制定之工作規則，如未達成，將被罰錢；教練只須依洪君排定之班表出勤，完成工作，即可得到工資，係採按件計酬，即獨木舟活動每帶1名客人，可得150元工資，另SUP立槳水上活動則每帶1名客人，可得350元工資；SUP立槳及獨木舟水上活動所需之設備皆由原告提供，公司也會提供制服給教練等語（原處分卷第47-50頁）。復參酌原告負責人洪君於113年3月18日訪談時陳稱：我是擔任負責人；原告主要營業項目係從事帶客出團體驗相關水上活動(例如：以獨木舟或SUP立槳水上活動）；店員及教練之服務內容與時間係由我依順序表按順序輪流派案，112年5月之帶團順序表係由我事前幾天即排定；我於當日事故後約18時許接獲鍾嫚萍通知，始知悉楊君發生事故受傷須住院治療之訊息；教練平時主要服務內容係負責從事帶團，其服務報酬，如為體驗獨木舟水上活動則每帶1名客人，即可得150元報酬，如為SUP立槳水上活動則每帶1名客人，即可得350元報酬等語(原處分卷第52-54頁)，互核上開陳述內容一致，堪以採認。

3. 觀諸卷附之教練・員工守則規章之內容：「……16.除了15.以外，前面共10幾點，每一項違規，額外罰款200元。17.勞保，公司會為各位投保勞保以及其他相關保險，……。」（原處分卷第24頁）。依上開楊君、朱君及洪君之陳述及上開卷證資料可知，出勤班表係由原告負責人洪君事先排定，教練須依班表所排定之順序及時段出勤，倘無法按班表出勤，須向原告請假，倘無理由未出勤則以取消帶客出團機會作為處罰。員工應遵守教練・員工守則規章，違反規定時將遭處罰200元。洪君平時會考核教練帶團之品質，倘有經常

遭客訴、遲到、早退等品質不佳情形時，亦會受到訓誡或依內部規定罰錢。案發當天浪高1.8至2公尺，海象確有不佳，洪君仍決定出團，楊君等教練只能聽從洪君決定指示帶客出團，楊君等人確係受洪君之指揮、監督及管理，足見原告與楊君間具有人格從屬性。

4.依上開楊君、朱君及洪君之陳述可知，教練工資係採按件計酬方式計算，帶客出團體驗「獨木舟」水上活動時，每帶1名客人可得150元工資，倘為帶客出團體驗「SUP立槳」水上活動時，每帶1名客人可得350元工資，而教練只需依負責人洪君所排定班表出勤完成工作，即可獲得工資；帶客出團所需設備均由原告提供，教練僅負責帶客出團體驗水上活動而無須承擔營業風險，足見原告與楊君間具有經濟從屬性。

5.觀諸卷附之112年5月班表所示(原處分卷第18頁)，該班表已排定112年5月4日至31日之休假人員及每日「SUP」及「獨木舟」各時段(即日出、8：00、10：00、13：00、15：00及夕陽）之值班人員，且排定之教練人員「阿盛」、「ZACK」、「海牛」、「嫚嫚」、「朱朱」、「薇薇」及櫃台人員「容」等人。又觀諸附卷之制服照片(原處分卷第25、51頁)所示，該T恤背面上印有「神秘沙灘SUP。獨木舟」、「SUP獨木舟神秘沙攤」等標示原告名稱及營業項目之廣告宣傳字樣。依上開楊君之陳述及112年5月班表可知，教練從事帶客出團體驗水上活動時，每日排有6個時段，每時段有1名主選教練及1名備選教練，每名教練僅能帶5名客人，倘超過5人，需其他教練一同協助。海象不佳倘須出團時，亦需其他教練協助出團，出團所需設備均由洪君提供，教練出勤時應身穿印有「神秘沙灘」原告名稱之制服，足見原告與楊君間具有組織從屬性。綜上，原告與楊君具有人格、經濟及組織上高度從屬性，原告與楊君間確屬僱傭關係，楊君為原告所僱勞工，原告自應負職業安全衛生法第37條第2項第3款規定雇主之責。

6.至原告主張其與楊君間係按件計酬，楊君須自行負擔業務風

險，其與楊君間為承攬關係，而非勞動契約，自無職業安全衛生法之適用等語。惟查，按僱傭關係存在與否，非從契約形式判斷，應視勞動關係之內容及實質情形予以認定，如須納入雇主之組織體系內，接受雇主之指揮監督從事工作，並領取勞務之對價報酬，即具人格上、經濟上及組織上之從屬性，應認其間為僱傭關係。查楊君獲取工作報酬之計算方式為「按件計酬」，此與勞動基準法第14條第1項第5款所指「按件計酬之勞工」相同，尚難以按件計酬即認定屬於承攬關係。如前所述，原告與楊君間於人格上、經濟上及組織上具有高度從屬性，堪認楊君為原告所僱用之勞工，雙方間具有僱傭關係，故原告上開主張，核與上開卷證資料不符，尚難採認。

㈣、原告知悉其所僱用勞工楊君發生系爭職災，卻未依規定於8小時內通報勞動檢查機構：

依職業安全衛生法第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。查如前所述，原告係為僱用勞工總人數6人之乙類事業單位，其所僱勞工楊君於112年5月29日18時從事系爭活動時發生系爭職災且需住院治療，而原告負責人洪君亦自承於當日18時經教練鍾君通知已知悉上情（原處分卷第53頁），卻未於知悉上情8小時內通報勞動檢查機構，直至職安署於113年2月17日派員實施勞工楊君系爭職災重大災害檢查時發現上情，原告確已違反職業安全衛生法第37條第2項第3款規定，被告審認原告第1次違規，衡酌其違規情節，依同法第43條第2款及第49條第2款規定，裁處原告法定最低額罰鍰3萬元，並公布其名稱及負責人姓名，並無違誤。

㈤、綜上，原告主張各節，核無可採。被告審認原告與楊君間為僱傭關係，以原告違反職業安全衛生法第37條第2項第3款規定，依同法第43條第2款及第49條第2款規定，以原處分裁處原告罰鍰3萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，並無違

誤，訴願決定遞予維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，不予一一論述，併予敘明。

七、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　29　　日

審判長法　官　陳雪玉

法　官　林常智

法　官　黃子溎

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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　29　　日

書記官　佘筑祐