臺北市政府 91.11.08.　府訴字第０九一二五八四四九００號訴願決定書

訴　願　人　財團法人○○社
代　表　人　○○
代　理　人　○○○律師　○○○　律師
原處分機關　臺北市政府勞工局勞動檢查處

右訴願人因勞動檢查事件，不服原處分機關九十年十二月二十四日北市勞檢一字第九０六二四四八九０二號函所為之處分，提起訴願，本府依法決定如左：

主　　文

訴願駁回。

事　　實

一、緣訴願人所屬語文中心兼任教師○○○於九十年十一月二十一日（收文日）向原處分機關提出申訴，略以：其於九十年七月四日上午八時至○○日報社語文中心上課時，適逢清潔工人在報社大樓門口前騎樓清洗不銹鋼牆柱，當時地面濕滑，未設有任何安全防護措施，電線纏繞在地，其在繞經騎樓之時，因工人拉扯水管之故，致其被水管絆倒而摔斷大腿，請求查明訴願人是否違反勞工安全衛生法之相關規定，以維護其權益。

二、經原處分機關派員於九十年十一月三十日、十二月三日及十二月十三日前往訴願人營業地址本市中正區○○街○○號實施勞動檢查，經訪談相關人員後，將檢查及訪談情形分別作成檢查會談紀錄及談話紀錄。檢查結果，查知訴願人前揭清潔工作係由行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺北榮民技術勞務中心承攬，因其清潔工人之疏失，導致○○○受傷，認○○○之受傷為職業災害，訴願人為○○○之雇主，未依規定予以補償，違反勞動基準法第五十九條規定，乃以九十年十二月二十四日北市勞檢一字第九０六二四四八九０二號函檢送勞動檢查結果通知書通知有如附表之違反法令事項，並請訴願人在指定期限內改善及將上開通知書於違規場所明顯易見處所公告七日以上。上開通知書據原處分機關答辯陳明於九十年十二月二十六日送達。訴願人不服，於九十一年一月二十四日向本府提起訴願，四月十五日、六月十日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯到府。

附表

項次	法令依據	違反事實	文到後改善期限
一	勞動基準法第五十九條第一項	勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主未依規定予以補償。	即日移主管機關

理　由

一、按勞動基準法（以下簡稱勞基法）第二條規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。.....」第五十九條規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。.....」

同法施行細則第三十一條規定：「本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。.....」

勞工安全衛生法第二條規定：「本法所稱勞工，謂受僱從事工作獲致工資者。本法所稱雇主，謂事業主或事業之經營負責人。本法所稱事

業單位，謂本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。本法所稱職業災害，謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。」第五條第二項規定：「雇主對於勞工就業場所之通道、地板、階梯或通風、採光、照明、保溫、防濕、休息、避難、急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全設備應妥為規劃，並採取必要之措施。」第十條規定：「工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。.....」

行政院勞工委員會七十六年十一月六日臺勞動字第四七六三號函釋：「勞工上下班必經途中之意外事故，凡非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，前經內政部七十五年六月二十三日臺內勞字第四一０三０一號函釋在案，勞工因上下班途中受傷而申請公傷假時，應就發生之實際情況，詳為陳述或提出其他足資證明之文件，惟雇主認為有必要時得予查證。」

內政部七十五年十一月十九日臺內勞字第四五五一二七號函釋：「部分時間工作者，如其服務單位屬於勞動基準法適用之行業，則係該法第二條第一款所稱之勞工，應有享受該法退休有關規定之權利。」財政部七十四年四月二十三日臺財稅字第一四九一七號函釋：「主旨：函復演講鐘點費與授課鐘點費之區別如說明。說明：.....三、公私機關、團體、事業及各級學校，開課或舉辦各項訓練班、講習會，及其他類似性質之活動，聘請授課人員講授課程，所發給之鐘點費，屬所得稅法第八十九條第三項所稱之授課鐘點費，亦即同法第十四條第一項第三類所稱之薪資所得。該授課人員並不以具備教授（包括副教授、講師、助教等）或教員身分者為限。」

最高法院八十九年臺上字第一三０一號裁判要旨：「.....『勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。』『工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。』『勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。』勞動基準法第二條第一款、第三款、第六款定有明文。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約。.....」

八十九年臺上字第二三七一號判決略以：「.....勞基法所稱勞工，

依同法第二條第一款規定固係指受雇主僱用從事工作獲致工資者而言，然非若僱傭契約之受僱人明定以供給勞務本身為目的.....故祇要受僱於雇主從事工作獲致工資者，即足當之.....準此，凡是具有指揮命令及從屬關係者，均屬之。.....」

二、本件訴願及補充理由略謂：

（一）訴願人語文中心之兼職教師○○○從屬性低，應非勞動契約之勞工：

1. 我國相關勞工法規中，就勞工定義，向以勞基法第二條第一款規定為準，勞工安全衛生法第二條第一項規定相同，至於工會法、勞工保險條例並未就「勞工」加以定義。所謂「勞工」須具有從屬性，此又分為人格上從屬性及經濟上從屬性。人格上從屬性係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主工作上之指揮監督有服從之義務。經濟上從屬性，係指勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工並不是為自己之營業而勞動，而是為雇主之目的而勞動。至於委任契約之受任人，則係受託處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權，對委任人並無從屬性。

2. 按私立教育機構與其教師間，係使受任人處理委任事務，雖亦須依委任人指示，亦有獨立裁量權，我國學者史尚寬、○○○及○○○均認為屬委任契約，一九九二年德國勞工法院亦認為成人教育中心之教師係自僱受雇者，非勞動契約之勞工。

（二）原處分機關誤認訴願人與○○○間具有勞雇關係，其所為之處分，應屬違法：

1. 勞基法既為規範勞動契約上之勞僱關係，行政機關於本法於「勞工」法律概念之解釋，應依前開國內司法實務見解為之，並無判斷餘地，且須遵循依法行政原則，不得恣意行之。

2. 訴願人係以出版報紙推行國語為主，語文中心僅係附屬單位，該中心之部分教師在其他學校機關具有專任或兼任職務，其授課方式係依各期實際所開班課程及學員報名人數需要，商請各該兼職教師排定當期之課程表，若實際未開課程，則兼職教師不必授課；且得不依訴願人離職規定辦理而隨時離職。兼職教師未授課即無報酬。○○○既對訴願人所為工作指示具有自由拒絕之權，應非勞動契約中之勞工。

3. 原處分機關若認訴願人有違勞基法第五十九條第一項之規定，前提必須訴願人與○○○間之法律關係係為勞基法所規範之勞動契約，且○○○須符勞工法令上「勞工」之定義。然綜觀前開事實與說明，○○○應非勞動契約中之勞工，原處分機關基於誤認事實所為之處分，已不當擴張法律概念之解釋，有違依法行政原則。

（三）原處分機關將○○○自訴願人處領受之授課鐘點費，推定有經濟上從屬性，實有違誤：

1. 所謂「經濟上從屬性」者，係指勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工並不是完全為自己之營業而勞動，而是為雇主之目的而勞動。○○○僅單純於訴願人附設語文中心授課而獲致鐘點費，並非配合訴願人出版報紙、推行國語之經濟生產活動，兩者間不具經濟從屬性。

2. 委任契約之受任人亦可受領委任人所給付之報酬，此觀民法第五百三十五條規定自明，是故，○○○為訴願人附設語文中心授課，獲取報酬，不能如原處分機關逕認有經濟上從屬性，而視雙方實際之委任關係不顧。況其月報酬約在新臺幣一千多元至二萬九千多元間，遠較一般正常工作時間之勞工少，該報酬非為經常性給與，故由薪資性質判斷，○○○應非勞動契約之勞工。

（四）○○○從未要求加入訴願人工會，而訴願人工會亦未要求其入會，顯見當初○○○與訴願人工會並不認其為訴願人之受僱人員，故○○○依勞基法規定向訴願人請求職業災害補償，即無理由。

（五）○○當日在到報社的時間前後，報社門口有多數師生進出，均未發生任何事故，況且當天早上有行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺北○○勞務中心清潔班員工目睹○○○經過門口時自己跌倒，並不是因為門口有水管之故，原處分機關對此並未調查，亦未提出說明理由，率即作出不利訴願人之行政處分，實已違反行政程序法第九十七條第一款、第九十六條第一項第二款之規定。

（六）○○○與訴願人所成立者為委任契約，非勞動契約中之勞工，不適用相關勞工法律，原處分認事用法皆已違法。請撤銷原處分並另為適法之處分。

三、卷查本件訴願人所屬員工○○○發生職業災害，訴願人未依規定予以補償之違規事實，經原處分機關分別於九十年十一月三十日、十二月

三日及十二月十三日實施勞動檢查時查獲，此有原處分機關九十年十一月三十日及十二月十三日勞動條件檢查會談紀錄影本、訴願人代表陳○○、鄒○○及○○○談話紀錄影本等附卷可稽，是原處分機關據以認定訴願人違反勞基法第五十九條規定，自屬有據。

四、關於訴願人主張○○○並非勞動契約之勞工，其與○○○間並不具有勞雇關係等節。查本案依據原處分機關實施勞動檢查作成之檢查會談紀錄，及訪談相關人員作成之談話紀錄，綜觀訴願人與○○○間之雙方之權利義務關係主要歸納為下列諸項：　○○○確實自訴願人處獲取授課鐘點費，訴願人雖認為該鐘點費為講演鐘點費，而非為薪資，惟依前揭財政部七十四年四月二十三日臺財稅字第一四九一七號函釋意旨，授課鐘點費，應列為薪資。且查本案訴願人就○○○領取之授課鐘點費薪資已由訴願人掣發各類所得扣繳暨免扣繳憑單供○○○申報所得稅，此有○○○八十六及八十七年等扣繳憑單影本附卷可稽，故訴願人與○○○之間應推定具有經濟上之從屬關係。　○○○每個月幾乎都有排課（○○○自八十一年間即於訴願人所屬語文中心擔任兼任教師），惟上課之安排由勞資雙方排定之，此時工作時間即已確定；另工作地點○○日報社規定採定點方式，即必須在報社大樓語文中心教室上課，不允許其他校外教學及其他地點上課，因此推定訴願人對○○○具有監督性。　訴願人所屬語文中心所有兼任教師必須使用○○日報社所提供教具、教材；教學過程亦由該社規定，並於每日填寫教學進度表；隨時督課，教學良窳之評定係由語言中心主任或組長依督課情形及由學生反應決定；有時要求老師於星期六開會，若未到須請假，此亦有○○日報社語文中心兼任教師注意事項及鐘點費報領及請假辦法附卷可稽，自應推定訴願人與○○○間具有人格上之從屬關係。觀之上開諸項調查結果，並參酌前開最高法院八十九年臺上字第一三０一號裁判及臺上字第二三七一號判決要旨，訴願人與○○○間應具僱傭關係，尚非訴願人所主張之純屬委任關係，○○○應為勞基法所稱之勞工，殆無疑義。

五、至訴願人辯稱其所屬語文中心兼任教師並非配合訴願人出版報紙、推行國語之經濟生產活動云云。經查訴願人所稱兼職教師係於訴願人附設語文中心授課，且以教授外籍人士或華裔子弟學習中文為主，因此當然具備推行國語之經濟生產活動目的，且因授課獲致工資者，依前揭財政部七十四年四月二十三日臺財稅字第一四九一七號函解釋，授

課鐘點費，應列為薪資所得，則訴願人與○○○間當然具備經濟上之從屬性。又就部分工時之工作性質，前揭內政部七十五年十一月十九日臺內勞字第四五五一二七號函釋意旨，亦解釋屬勞動契約，適用勞基法之相關規定。至訴願人以○○○未要求加入訴願人工會為由否定其與○○○之勞雇關係，經查工會法第十二條雖規定年滿十六歲之男女工人，均有加入其所從事產業或職業工會為會員之權利或義務，惟該法並未有進一步規定，未參加工會者即否定勞雇關係或勞動契約無效，因此訴願人不得以○○○未參加訴願人產業工會為由，據以否定訴願人與○○○間之勞僱關係。至於訴願人指摘原處分機關未就○○○九十年七月四日當日跌倒之原因加以調查，亦未提出理由，即作出不利於訴願人之行政處分乙節。查○○○為訴願人所屬語文中心兼任教師，其於上班途中在上班地點發生事故，參酌前揭行政院勞工委員會七十六年十一月六日臺勞動字第四七六三號函釋意旨，自應屬職業災害。亦經本府勞工局九十年八月二十八日北市勞二字第九０二三三三八０００號函認定有案，有該函影本附卷可稽。而勞工保險局九十年十二月六日保給簡字第九二００二三五四號書函亦認定為職業傷害在案。是原處分機關逕予認定為職業災害，尚無違誤。本件訴願人與○○○間既為僱傭關係，則○○○於上班時間，且在上班之路途造成職業災害，訴願人自應依勞基法第五十九條第一項規定予以補償。訴願人未依該法條之規定予以補償，自屬違反該規定。訴願所辯，不足採憑。從而，原處分機關就實施檢查不合規定事項，以前揭九十年十二月二十四日北市勞檢一字第九０六二四四八九０二號函通知限期改善及責令公告所為之處分，揆諸首揭規定，並無不合，應予維持。

六、綜上論結，本件訴願為無理由，爰依訴願法第七十九條第一項之規定，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員　張明珠

委員　黃茂榮

委員　薛明玲

委員　楊松齡

委員　王惠光

委員　陳　敏

委員　曾巨威

委員　曾忠己

委員　黃旭田

中　　華　　民　　國　　九十一　　年　　十一　　月　　八　　日

市長　馬英九

訴願審議委員會主任委員　張明珠　公假

執行秘書　王曼萍　代行

如對本決定不服者，得於收受本決定書之次日起二個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟，並抄副本送本府。

（臺北高等行政法院地址：臺北市大安區和平東路三段一巷一號）