

訴 願 人 ○○合作社

代 表 人 ○○○

原 處 分 機 關 臺北市政府勞動局

訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 110 年 12 月 28 日北市勞動字第 11061191131 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

事實

- 一、訴願人經營未分類醫療保健業，為適用勞動基準法之行業。原處分機關所屬臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於民國（下同）110 年 9 月 29 日接獲民眾陳情，訴願人之照顧服務員（下稱照服員）因職災死亡而不給付喪葬費及死亡補助情事，勞檢處旋於 110 年 9 月 30 日實施勞動檢查，發現照服員○○○（下稱○君）110 年 6 月 1 日為履行訴願人與○醫院個人病患與團體病患照顧服務員勞務採購契約（下稱系爭契約），經實施 PCR 檢測發現陽性確診嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19），於 110 年 6 月 15 日死亡，經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）以 110 年 9 月 10 日函審核發給職業傷病死亡給付，惟訴願人未依規定補償○君因職業災害而致死亡所應給付其遺屬 5 個月平均工資之喪葬費及 40 個月平均工資之死亡補償，涉違反勞動基準法第 59 條第 4 款規定，乃移請原處分機關處理。
- 二、原處分機關審認○君於 109 年 12 月 1 日至 110 年 5 月 29 日間 6 個月服務費為新臺幣（下同）27 萬 4,000 元，訴願人未依規定給付○君遺屬 5 個月平均工資之喪葬費及 40 個月平均工資之死亡補償共計 205 萬 5,000 元（ $274,000/6 \times 45 = 2,055,000$ ），違反勞動基準法第 59 條第 4 款規定，乃以 110 年 12 月 3 日北市勞動字第 1106128511 號函通知訴願人陳述意見。訴願人於 110 年 12 月 16 日以書面陳述意見表示，其與○君不具勞動契約關係等語，原處分機關仍審認訴願人違反勞動基準法第 59 條第 4 款規定，且為乙類事業單位，乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點、第 4 點項次 65 等規定，以 110 年 12 月 28 日北市勞動字第 11061191131 號裁

處書，處訴願人 2 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。該裁處書於 110 年 12 月 30 日送達，訴願人不服，於 111 年 1 月 26 日經由原處分機關向本府提起訴願，111 年 3 月 14 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

- 一、按勞動基準法第 2 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。三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂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。……六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。……」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；……。」第 59 條第 4 款規定：「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：……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。其遺屬受領死亡補償之順位如左：（一）配偶及子女。（二）父母。（三）祖父母。（四）孫子女。（五）兄弟姐妹……。」第 79 條第 1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第五十九條規定。」第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

行政程序法第 9 條規定：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」第 36 條規定：「行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。」

勞動基準法施行細則第 1 條規定：「本細則依勞動基準法（以下簡稱本法）第八十五條規定訂定之。」第 33 條規定：「雇主依本法第五十九條第四款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）97 年 6 月 10 日勞資 2 字第 0970125625 號函釋：「……說明：三、……是否具有勞雇關係，以具有下列特徵判斷之：（一）人格之從屬性，即負有勞務給付義務之一方，基於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間不能自行支配，勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於勞務受領者決定之。具體言之：即服從事業單位內之工作規則、服從指示、接受檢查及制裁之義務。（二）經濟上之從屬性，即受僱人，非為自己之營業而勞動，而係從屬於他人，為他人之目的而勞動……。」

98 年 4 月 3 日勞保 2 字第 0980006307 號函釋：「查本案涉及勞動合作社與社員間之法律關係是否具有僱傭關係而定。按僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據。而前述判定標準又以勞務提供者之給付義務，是否具有從屬性為主要判定。茲將上開判準內涵簡述如下：（一）『人格之從屬』係指：1. 對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由；2. 業務進行過程中，有無雇主之指揮監督；3. 拘束性之有無；4. 代替性之有無。（二）『勞務之對價報酬』係指在指揮監督下因工作所獲得之工資。（三）『其他法令之規定』者，如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等。據此，勞動合作社與社員之法律關係，應就其契約與勞務給付型態，按上開標準，依個案事實予以綜合判定。……。」

勞動部 105 年 11 月 28 日勞動關 2 字第 1050128739 號函釋：「……僱傭關係有無之判定標準，向以『人格之從屬』、『勞務之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令之規定』為依據，判斷爭議雙方從屬性程度之高低；另關於上述從屬性之特徵，我國法院亦多有相關判決，例如最高法院 81 年台上字第 347 號判決：勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵（1）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主任威，並有接受懲戒或制裁之義務。（2）親自履行，不得使用代理人。（3）經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬

於他人，為該他人之目的而勞動。(4)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等項特徵。……對於勞動契約之認定，採個案事實綜合判斷有無從屬性……。」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第3點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：(一)甲類，有下列情形之一者屬之：1.股票上市公司或上櫃公司。2.資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。3.僱用人數達100人以上之事業單位(含分支機構)。(二)乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」第4點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法(以下簡稱勞基法)事件統一裁罰基準(節錄)」

項次	違規事件	法條依據(勞基法)	法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處罰	統一裁罰基準(新臺幣：元)
65	勞工因職業災害或罹患職業病死亡，雇主未給付5個月平均工資之喪葬費，及一次給付其遺屬40個月平均工資之死亡補償者。	第59條第4款、第79條第1項第1款、第4項及第80條之1第1項。	1.處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額2分之1。 2.應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： …… 2.乙類： (1)第1次：2萬元至15萬元。 ……

臺北市政府104年10月22日府勞秘字第10437403601號公告：「主旨：公告『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國104年11月15日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等20項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表(節錄)

項次	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第78條至第81條「裁處」

二、本件訴願及補充理由略以：○君乃個人病患照服員，與訴願人間為社員與合作社之關係，不具有勞動契約關係；○君可基於自由意願決定

是否承按照護該病患之工作，病患或家屬亦可憑個人好惡決定是否聘僱訴願人介紹之照服員，聘僱報酬費用亦悉由○君自行向病患或其家屬收取，訴願人並未發放任何薪資予○君；須親自提供勞務係因法令規範照服員須具備一定之資格條件使然，工時係依病患或家屬需求而定，收費原則亦基於法令規定，不能因此謂之具有勞動契約之從屬性，訴願人對勞檢處 110 年 9 月 30 日勞動契約從屬性檢核表（下稱 110 年 9 月 30 日檢核表）文義並不了解，所為勾選與實際現況諸多不符；依據前勞委會（87）台勞動一字第 059604 號公告及臺北市政府社會局 94 年間發布之新聞稿，均認勞動合作社與社員間並無僱傭關係；○君於 110 年 6 月 1 日前係休息狀態，並未照顧病患，因後續病患照顧之需求，才於 110 年 6 月 1 日實施 PCR 檢測，因此發現陽性確診嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19），然該段期間○○醫院並無任何人有感染嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19），無從認定○君係於○○醫院擔任照顧服務工作時確診嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19），應係私人生活中接觸所致，難謂之為職業災害，勞保局認定○君為職業病顯有錯誤，且金額亦不正確，關於職業病之認定依據及相關事證及期間因果關係究竟為何？原處分書隻字未提，完全付之闕如，自屬無據，原處分認事用法均有違誤，請予以撤銷。

三、查本件原處分機關審認照服員○君因職業災害而致死亡，訴願人未依規定給付其遺屬 5 個月平均工資之喪葬費及 40 個月平均工資之死亡補償，有勞檢處 110 年 9 月 30 日訪談訴願人經理○○○之勞動條件檢查會談紀錄、勞保局 110 年 9 月 10 日函、110 年 10 月 15 日函與所附○○醫院死亡證明書、○君勞工保險本人死亡給付申請及給付收據、戶籍謄本、醫師審查意見，及○君 109 年 12 月至 110 年 5 月服務費明細表等影本附卷可稽，原處分固非無據。

四、惟按行政機關應依職權調查證據，對於當事人有利及不利事項一律注意，且對於人民有所處罰，必須有足資認定違法事實之證據，始足當之；揆諸行政程序法第 9 條及第 36 條規定自明。次按勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與 5 個月平均工資之喪葬費外，並應 1 次給與其遺屬 40 個月平均工資之死亡補償。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；喪葬費應於死亡後 3 日內，死亡補償應於死亡後 15 日內給付；違反者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰；主管機關應公布其事業

單位或事業主之名稱、負責人姓名；勞動基準法第 59 條第 4 款、第 79 條第 1 項第 1 款、第 80 條之 1 第 1 項及同法施行細則第 33 條定有明文。本件查：

- (一) 勞動基準法上所稱之勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所稱雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人等處理有關勞務事務之人；所稱工資係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、按計件以現金等方式給付之津貼及其他任何名義之經常性給與；所稱勞動契約係指約定勞雇關係之契約；勞動基準法第 2 條定有明文。又民法上以有償方式提供勞務之契約，是否屬勞動基準法第 2 條第 6 款所稱之勞動契約，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。勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵；就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一) 人格上從屬性，即勞工在雇主企業組織內，於明示、默示或依勞動本質在相當期間內，對於作息時間及勞務給付內容不能自行支配，而係從屬於雇主決定之；對雇主所為之工作並無承諾與否之自由；業務進行過程中，雇主有指揮監督及拘束性等。(二) 親自履行，不得使用代理人。(三) 經濟上從屬性，即勞工並不是為自己之營業勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。(四) 組織上從屬性，即納入雇主生產組織體系與生產結構之內等特徵，亦有前揭前勞委會 97 年 6 月 10 日、98 年 4 月 3 日及勞動部 105 年 11 月 28 日函釋可資參照。而於認定勞動契約從屬性時，縱認不以必須同時兼具人格、經濟、組織上從屬性與親自履行為要件，但仍應探究從屬性之程度是否已經達到需要認定為勞動關係而給予勞動相關法令保護之程度。
- (二) 本件依原處分事實欄所載，原處分機關係依系爭契約、○○醫院病房個人病患與團體病患照顧服務員勞務委外作業規範（下稱照服員勞務委外作業規範）、訴願人之企劃書及 110 年 9 月 30 日檢核表等資料綜合判斷結果，自形式上（契約書及企劃書內容）與實質上（人格從屬性、親自履行、固定工時、固定每班次薪資、教育訓練、現場指揮監督管理及違規處罰等層面）認定訴願人與照服員間具有勞動契約關係。惟系爭契約、照服員勞務委外作業規範及訴願人之企劃書均係○○醫院照服員勞務委外採購案之相關規範，所規範者為該醫院與得標廠商（即訴願人）間之權利義務關係，並非直接規範

訴願人與照服員間權利義務關係之文件，尚難僅以此作為判斷訴願人與照服員間具有勞動關係從屬性之唯一依據。

- (三) 再查訴願人主張照服員得自由決定是否承接案件，復查 110 年 9 月 30 日檢核表項次一、(三)「勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束」及(四)「勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作」均經填具檢核情形為「不符合」，該檢核表中關於勞務提供者應簽到打卡、應依事業單位決定之工作執行方式完成工作、有接受事業單位考核之義務、應遵守服務紀錄並接受懲處等事項，檢核情形雖填具「符合」，惟並無具體事證足以證明確有各該情事，至於該檢核表中關於不能自由決定工作及休息時間、須親自提供勞務及不得以自己名義提供勞務等事項，雖經填具「符合」，惟此應係基於系爭契約之特性及病患或其家屬之要求，似難逕以此即遽認定具有人格從屬性。
- (四) 另依勞檢處 110 年 9 月 30 日勞動條件檢查會談紀錄記載：「……檢查種類：……申訴檢查……問：請問貴事業單位是否與○○○簽訂契約？……問：請問○○○是否投保於合作社？答：否，○君並未投保於合作社。問：請問貴事業單位與○○○之間勞動契約從屬性為何？答：詳如檢核表，不具組織從屬性……。」復依系爭契約第 2 條及第 3 條約定，履約服務方式依個人病患照服員或團體病患照服員而有別，就個人病患照服員部分，由訴願人提供資料後，由病患或其親友自行聯繫，報酬亦由病患或其親友直接支付予照服員，醫院概不經手。照服員勞務委外作業規範伍收費標準及付費方式規定：「一、『個人』病患照顧服務員：(一)病人自僱費用：日班、夜班收費均為新台幣 1,300 元整……。二、『團體』病患照顧服務員：採班次計酬，按實際工作班次數量付款。每班由機構給付廠商新台幣 1,750 元整……。」訴願人之企劃書第 12 頁載明：「……6.1 自費病患照顧服務員每班 12 小時費用為 1,300 元……每班收取 10%作為管理費(內含回饋院方)……。」亦即個人病患照服員之薪資係由病患及其家屬直接給付，訴願人並未給付個人病患照服員薪資，係另向個人病患照服員收取 10%管理費，而團體病患照服員則依實際工作班次由○○醫院將照服員薪資給付予訴願人，則訴願人與照服員間之法律關係是否因個人病患照服員或團體病患照服員而有異？如依訴願人主張，○君屬個人病患照服員，訴願人並未發放任何

薪資予個人病患照服員，則原處分機關認定訴願人與個人病患照服員間具經濟上從屬性之憑據為何？遍查全卷並無其他相關資料或說明可供審究，有予以釐清確認之必要。

- (五) 又 110 年 9 月 30 日檢核表項次三、「具組織從屬性之判斷」及項次四、「其他判斷參考」均經填具「不符合」，本件似僅有親自履行之部分符合前述判斷勞工與雇主間之從屬性之特徵，原處分機關雖以 111 年 5 月 9 日電子郵件補充說明，惟其內容仍係援引系爭契約及照服員勞務委外作業規範等內容作為判斷訴願人與照服員間為勞動關係之依據，並未就上開疑義予以說明或提供相關事證供核。
- (六) 另就本案喪葬費及死亡補償之計算，原處分機關係依○君 109 年 12 月至 110 年 5 月服務費用明細（總計 27 萬 4,000 元）計算平均工資，再依平均工資計算 5 個月之喪葬費及 40 個月之死亡補償，惟依前述，倘○君確屬個人病患照服員，則該服務費用明細所記載項目應係各病患或家屬給付○君之報酬，既非由訴願人給付之工資，得否逕依該服務費用作為計算平均工資之計算基準，亦有再予究明之必要。本件就訴願人與照服員間是否具從屬性之平均工資計算基準既仍有疑義，原處分所憑之基礎事實尚未臻明確，容有再進一步調查確認之必要，從而，為求原處分之正確適法，應將原處分撤銷，由原處分機關於決定書送達之次日起 50 日內另為處分。

五、綜上論結，本件訴願為有理由，依訴願法第 81 條，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員 袁 秀 慧（公出）
委員 張 慕 貞（代行）
委員 王 韻 茹
委員 吳 秦 雯
委員 王 曼 萍
委員 陳 愛 娥
委員 盛 子 龍
委員 洪 偉 勝
委員 范 秀 羽
委員 邱 駿 彥
委員 郭 介 恒

中華民國 111 年 6 月 14 日

