最　高　行　政　法　院　裁　定

112年度上字第183號

上　訴　人　佳福育樂事業股份有限公司
代　表　人　陳韻如
訴訟代理人　陳冠諭　律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　許銘春

上列當事人間工會法事件，上訴人對於中華民國112年1月12日臺北高等行政法院111年度訴字第868號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第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；依同法第243條第2項規定，判決有該條項所列各款情形之一者，為當然違背法令。又提起上訴，應以上訴狀表明上訴理由並應添具關於上訴理由之必要證據，復為同法第244條第1項第4款及第2項所明定。且依同法第307條之1準用民事訴訟法第470條第2項第1款、第2款規定，上訴理由應表明原判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實。是當事人提起上訴，如以原判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；如以原判決有行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀應揭示合於該條款之具體事實。上訴狀或理由書如未依上述方法表明，或其所表明者顯與上開法條規定之違背法令情形不相合時，即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。

二、事實概要

㈠緣訴外人葉孟連等14人（下稱葉君等人）任職於上訴人，從事高爾夫球桿弟職務，並為新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會（下稱佳福企業工會）會員。葉君等人與佳福企業工會前以上訴人有工會法第35條第1項第1款及第5款的不當勞動行為，於民國106年12月13日向被上訴人申請裁決。經被上訴人所屬不當勞動行為裁決委員會調查後，作成106年勞裁字第69號不當勞動行為裁決決定書（下稱系爭裁決），認定上訴人於106年11月6日、8日及16日解僱葉君等人的行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款規定的不當勞動行為，並於系爭裁決主文第5項命上訴人應於裁決書送達翌日起7日內回復葉君等人的桿弟職務；於系爭裁決主文第6項命上訴人應給付葉君等人薪資及利息。上訴人不服系爭裁決，提起行政訴訟，經臺北高等行政法院以107年度訴字第839號判決駁回其訴，復經本院以108年度上字第1144號判決駁回其上訴確定。

㈡被上訴人續依系爭裁決意旨及工會法第45條第1項規定，以107年7月3日勞動關1字第1070127286號裁處書（下稱107年7月3日裁處書）裁處上訴人新臺幣（下同）9萬元罰鍰。而以107年7月3日勞動關1字第1070127286-1號函請上訴人於文到10日內提供履行系爭裁決主文第5項及第6項作為義務之相關事證。上訴人不服被上訴人107年7月3日裁處書，循序向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）提起行政訴訟，經以108年度簡字第17號行政訴訟判決駁回，惟經臺北高等行政法院108年度簡上字第188號判決廢棄發回臺北地院；經臺北地院更審後，以109年度簡更一字第19號行政訴訟判決駁回其訴，復據臺北高等行政法院110年度簡上字第73號判決駁回其上訴確定。

㈢被上訴人再於107年12月6日以勞動關1字第1070129207號函請上訴人就是否履行系爭裁決主文第5項及第6項作為義務，於文到翌日起10日內陳述意見及提供相關資料；並於同日以勞動關1字第1070129207-1號函請佳福企業工會及葉君等人

就上訴人是否履行系爭裁決主文第5項及第6項作為義務，於文到翌日起10日內提供相關意見。佳福企業工會於107年12月13日函覆表示上訴人仍未有任何作為；上訴人則於107年12月14日函覆表示礙難履行系爭裁決主文第5項及第6項內容。被上訴人據此認定上訴人未履行系爭裁決主文第5項及第6項作為義務，依工會法第45條第3項規定，先後以108年1月3日勞動關1字第1070129535號、108年8月13日勞動關1字第1080127090號及109年5月7日勞動關1字第1090126203號裁處書處上訴人罰鍰新臺幣12萬元、24萬元、30萬元，均同時以108年1月3日勞動關1字第1070129535-1號、108年8月13日勞動關1字第1080127090-1號及109年5月7日勞動關1字第1090126203-1號函請上訴人於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰。

㈣嗣被上訴人以其經詢據佳福企業工會，並於110年8月31日以勞動關1字第1100127922號書函（下稱110年8月31日書函）請上訴人提供履行作為義務相關事證，上訴人仍未依系爭裁決履行作為義務，於110年12月8日以勞動關1字第1100129198號裁處書（下稱原裁罰處分）處上訴人罰鍰30萬元，同日以勞動關1字第1100129198A號函（與原裁罰處分下合稱原處分）請上訴人於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰。上訴人不服，提起訴願，經決定駁回後，遂提起行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經臺北高等行政法院111年度訴字第868號判決（下稱原判決）駁回後，乃提起本件上訴。

三、上訴意旨略謂：

㈠臺北高等行政法院107年度訴字第839號、鈞院108年度上字第1144號行政訴訟事件之訴訟標的為系爭裁決，而本件訴訟標的為原處分，二者之訴訟標的顯然不同，原審逕以臺北高等行政法院107年度訴字第839號判決、鈞院108年度上字第1144號判決已生確定力為由，遽為不利於上訴人事實之判斷，而未詳實審酌上訴人與桿弟間之法律關係為何、有無工

會法之適用等前提事實，不僅有判決理由不備之當然違背法令，亦有判決適用法規不當之違誤。又臺北地院業以107年度重勞訴字第13號民事判決（下稱107年民事判決）認定上訴人與桿弟間之契約關係核為委任與承攬之混合契約，而不存在僱傭契約關係。從而，被上訴人依工會法第45條第3項等規定逕以原裁罰處分裁罰上訴人，於法確屬無據，原審未察前開情形，即以臺北高等行政法院107年度訴字第839號判決、鈞院108年度上字第1144號判決已生既判力為由，逕為上訴人不利之論斷，自有判決適用法規不當之疏誤。

㈡上訴人乃係本於其與幸福球場桿弟長年合作情形，及高爾夫球產業之商業慣例，確信其與桿弟間確實非屬勞動契約關係。參之幸福高爾夫球場之桿弟即證人李明月於臺北地院107年度簡字第160號勞工保險及就業保險罰鍰事件108年3月18日言詞辯論程序之證稱，復佐以中華民國高爾夫球場事業協進會110年1月12日高球場琅字第110000004號函，均在在足徵桿弟與上訴人間屬於合作之委任關係，並非僱傭關係，上訴人始終相信其與桿弟間之契約關係為委任關係，並無違反工會法第45條第3項之主觀故意、過失。且臺北地院業以107年民事判決確認上訴人與葉君等人間不存在僱傭關係。是以，系爭裁決遽認上訴人具有違反工會法第45條第3項之故意或過失，首先已有未盡其職權調查義務及違反有利不利一體注意原則之情形，然原審對此竟仍置若罔聞，應依職權調查而未予調查，自有判決不備理由之當然違背法令。上訴人即係因違法裁罰性行政處分，而循救濟途徑提起本件行政訴訟，原判決豈可倒果為因，認被上訴人命上訴人限期改善，即可推論上訴人主觀上具有可非難性及可歸責性，甚至要求上訴人對於私法法律關係之疑義，詢問行政機關，如此不啻將使行政機關權責範圍凌駕於司法機關之上，行政權永無受到制衡之可能，而違反憲法之權力分立原則，更將使上訴人受憲法第16條所保障之訴訟權淪為形式，全然以行政機關之認定為準據即為已足，而無須再由司法機關為實質審查，是

以，原判決前揭論理，若予以落實，可預見上訴人爾後將無從獲得實質有效之救濟，不僅已侵害上訴人受憲法所保障之訴訟權，亦有違反論理法則之違誤。

㈢上訴人聲請調閱葉君等人自98年起至106年止之綜合所得稅各類所得資料清單及臺北地院107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係不存在事件之卷宗，原審固認上開證據所證明之待證事實僅係關於上訴人與葉君等人間是否成立私法僱傭關係云云，惟上訴人聲請調查上開證據，除係為證明其與葉君等人間不存在僱傭關係外，亦係為釐清上訴人並無違反工會法第45條第3項之主觀上故意、過失。蓋調閱葉君等人自98年起至106年止之綜合所得稅各類所得資料清單，得以證明葉君等人長期收入來源均不固定，且渠等非僅於幸福球場向不特定之擊球客戶賺取收入，亦有其他球場擊球客戶之收入來源，渠等應為無一定雇主之勞工或自營作業者；調取臺北地院107年度重勞訴字第13號、第52號民事案件之卷宗，並參閱上訴人與葉君等人於上開民事案件之攻擊防禦方法及卷證資料，即可佐證上訴人始終相信其與葉君等人間不存在僱傭關係。乃原審未經詳實調查即率斷調查結果對於本件不生影響，已有違證據價值禁止預斷之法則，並有判決不備理由之當然違背法令。又原審就原處分有無違反有利、不利一律注意原則之論斷，自應依上訴人所提出之桿弟委任契約、上訴人副總經理勞動檢查紀錄等證據予以審酌，惟原審竟未審酌上開證據，亦未敘明為何不採上開證據之理由，仍執系爭裁決有效存在為由，認定原處分並未違反有利、不利一律注意原則，已構成判決不備理由之違法。

㈣被上訴人係依工會法第45條第3項規定為裁罰，亦須以上訴人與桿弟間之關係為僱傭關係及葉君等人得依工會法組織工會為前提，始得對上訴人以工會法第45條第3項進行裁罰，然絕大多數之桿弟均認為渠等與上訴人間之契約關係應屬委任而非僱傭，渠等並無組織工會之意願，雖極少部分之桿弟認為其與上訴人間之契約關係為僱傭關係，惟渠等之爭議臺

北地院業以107年民事判決認定上訴人與葉君等人間不存在僱傭關係，至葉君等人可否依工會法組織工會，事涉○○市政府核定之佳福企業工會籌組完成之行政處分是否合法，臺北高等行政法院亦以108年度訴字第1328號工會法案件審理中。倘臺北地院認定雙方間之關係並非僱傭關係，或臺北高等行政法院認定○○市政府核定之佳福企業工會籌組完成之行政處分為不合法，原處分即屬違法。是以，原審未詳查幸福高爾夫球場絕大多數之桿弟均認定渠等與上訴人間不存在僱傭關係，及臺北地院107年民事判決業已認定上訴人與葉君等人間不存在僱傭關係，乃至於臺北高等行政法院108年度訴字第1328號工會法案件仍在審理等情形，即以原裁罰處分連續裁處上訴人，已有違反比例原則之違法。又關於系爭裁決主文第5項命上訴人回復桿弟職務部分，應以上訴人與葉君等人間存在僱傭關係為前提，而臺北地院107年民事判決既已認定上訴人與葉君等人間不存在僱傭關係，上訴人自無履行系爭裁決主文第5項之義務；關於系爭裁決主文第6項命上訴人給付葉君等人報酬部分，參酌系爭裁決主文第92頁、第93頁附表一、附表二、附表三所示之額度、請求之時點及計算方式，核與葉君等人於臺北地院107年度重勞訴字第13號確認僱傭關係存在民事訴訟事件中之請求範圍相同，而臺北地院107年民事判決既已駁回葉君等人前開請求，上訴人亦毋庸履行系爭裁決主文第6項之義務。然被上訴人未依臺北地院107年民事判決認定，仍以上訴人未履行系爭裁決主文第5項、第6項之內容為由，對上訴人為裁罰，並限期命上訴人履行系爭裁決主文第5項、第6項之內容，自已違反比例原則，原審漏未審酌上情，而為上訴人不利之認定，業已罹有適用法規顯有錯誤及判決不備理由等重大違誤。

㈤上訴人是否構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，其先決問題為葉君等人與上訴人間是否具有僱傭關係，事涉私權上之爭議，應由專司處理私權爭端之普通法院審認判斷。訴外人葉君等人既已向臺北地院提起確認僱傭關

係存在之訴，並經臺北地院以107年民事判決認定上訴人與葉君等人間不存在僱傭關係，葉君等人不服，提起上訴，臺灣高等法院以111年度重勞上字第42號確認僱傭關係存否之訴審理中，揆諸行政訴訟法第177條第1項規定、司法院釋字第448號解釋理由書、司法院釋字第740號大法官協同意見書所明揭之意旨，本件在民事法院對於前揭私權法律關係之爭議為終局判斷審認前，即應裁定停止訴訟程序，以免裁判兩歧。是以，原審未依職權裁定停止本件訴訟程序，自有判決違背法令等語。

四、本院查：

㈠原判決理由已論明：

1.原處分係以上訴人違反工會法第45條第3項規定為由據以裁罰，觀諸該條文之構成要件，並未以僱傭契約民事法律關係存在為前提，故即使臺北地院107年民事判決認定上訴人與葉君等人間不存有僱傭契約關係，亦無從為上訴人有利之認定；另關於構成要件之一之系爭裁決所認定之事實，固然涉及上訴人與葉君等人間是否存有僱傭契約關係之判斷，被上訴人依勞資爭議處理法第51條規定，針對雇主或代表雇主行使管理權之人有無工會法第35條第1項各款所禁止之行為，所為系爭裁決決定，乃屬確認性質之行政處分，並透過救濟命令，課予雇主為前揭特定行為之義務，故系爭裁決已認定上訴人與所屬勞工間為勞動契約關係，上訴人雖不服提起行政救濟，業經臺北高等行政法院以107年度訴字第839號判決駁回上訴人之訴，本院於110年8月13日以108年度上字第1144號判決駁回上訴而確定，該確定判決已就葉君等人在上訴人企業組織內，有服從雇主指揮、命令、調度，須支援其他部門業務，並受有罰款、扣班、降級等不利益處置的可能，請假、休假須經上訴人管理階層人員核准同意，且桿弟有不同等級、晉級資格及桿弟費領取標準，顯具人格及組織上的從屬性，無論從人格、經濟及組織各面向觀察，桿弟均處在從屬於上訴

人的地位，而成立勞動契約關係，故上訴人於106年11月6日、8日及16日公告解僱葉君等人的行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款的不當勞動行為，系爭裁決主文第1項至第3項予以確認，及裁決主文第5項及第6項為救濟命令，均無違誤，已依據相關事證，詳為論斷。系爭裁決處分之合法性已經裁判，上訴人與葉君等人間具有勞動契約關係，上訴人有解僱葉君等人之不當勞動行為，且有依系爭裁決之救濟命令履行之作為義務等節，均經於前訴訟為實質論斷有既判力，因而於本件訴訟，在法律與事實狀態均未變更之情況下，上訴人再執相同理由主張上訴人與葉君等人間係成立委任契約關係，而無勞動契約之人格、經濟及組織上從屬性等特性，並非僱傭或勞動契約關係，被上訴人未依其職權調查義務對前開民事、行政爭訟事件妥為調查，罔顧對上訴人之有利事實，顯有裁量怠惰之嚴重瑕疵，並有違反有利不利一體注意原則及未盡職權調查證據之重大疏誤云云，顯與前揭確定判決意旨為相反之主張，並非可採。

2.上訴人並未提出證據證明其已確實履行系爭裁決主文第6項之內容，且卷附佳福企業工會於110年8月25日以佳福（110）總務字第001號函（下稱110年8月25日函）復被上訴人略以：「佳福育樂事業（股）公司並未依……裁決決定書主文第5項及第6項履行作為義務……主文第5項：佳福育樂事業（股）公司迄今並未回復相對人等之桿弟職務，完全置之不理。……主文第6項：佳福育樂事業（股）公司並未依裁決決定主文履行作為義務給付薪資及利息。另亦未循臺北地方法院民事裁定109年度勞全字第1號，每月10及25日給付11,900元，本會被迫向新北地方法院遞交強制執行，109年10月29日赴球場執行假扣押，109年11月17日公司給付葉孟連等人，每人10期薪資計119,000元」。但是系爭裁決主文第6項所命上訴人履行者，係被上訴人應給付葉孟連如原判決附表一所載之薪資，以及自

106年11月11日起至葉孟連、楊玉瑩、向麗琴、陳麗玉及李雨純復職日止，按月於每月10日與25日給付如原判決附表二所載之薪資及每次發薪日之翌日至清償日止，按年息5%計算之利息，與自106年11月26日起至陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻及呂佳禧至復職日止按月於每月10日與25日給付如原判決附表三所載之薪資及每次發薪日之翌日至清償日止，按年息5%計算之利息。對照上揭佳福企業工會110年8月25日函與原判決後附援引自系爭裁決之附表一至附表三可知，上訴人所給付之119,000元，根本不足以滿足系爭裁決主文第6項所定，上訴人應履行之薪資給付義務，上訴人稱其已履行系爭裁決主文第6項之內容云云，顯與事實不符而不可採，遑論上訴人也尚未履行系爭裁決主文第5項回復之義務。另上訴人固然對○○市政府核定同意佳福企業工會設立登記之行政處分提起撤銷訴訟，由臺北高等行政法院108年度訴字第1328號案件審理中，然上訴人就該案之起訴有無理由尚待臺北高等行政法院審理，上訴人主張同意佳福企業工會設立登記之行政處分將被撤銷云云，純屬上訴人之臆測，亦無足採。

3.被上訴人認定上訴人未依系爭裁決所定期限履行回復葉君等人職務，並給付薪資及利息之作為義務，依工會法第45條第3項規定，除對上訴人裁處罰鍰外，且屢次函請上訴人限期改正，如屆期未改正，將按次連續處罰，復於作成原處分前，被上訴人再以110年8月31日書函請上訴人表示意見，然上訴人仍置之不理，亦不依系爭裁決履行其義務，足見上訴人於收受系爭裁決送達後已屢次接獲被上訴人之函令其限期改善，明知其有遵守系爭裁決救濟命令之義務，縱對被上訴人限期改善函文仍存有疑慮，依其經營球場之組織規模，應有積極尋求相關法律諮詢及主管機關協助之能力，卻仍消極怠為採取有效之因應措施，經被上訴人多次裁罰後，仍固執己見堅持依循所謂之商業慣例，

自難謂其不具主觀可責性。至上訴人聲請向財政部北區國稅局調取葉君等人自98年起至106年止之綜合所得稅各類資料清單，及調取臺北地院107年度重勞訴字第13號、臺灣高等法院111年度重勞上字第42號確認僱傭關係不存在民事事件卷宗，此等待證事實均僅是關係上訴人所主張與遭解雇勞工間，是否成立私法上僱傭關係之認定，然上訴人與葉君等人間具有從屬性，為勞動契約關係，業經臺北高等行政法院前開確定判決論述綦詳，上訴人無從反於此確定判決意旨為主張，原審亦不得為與該確定判決意旨相反之判斷，是此等證據調查之聲請並不影響本件判決之認定，核無調查之必要。另上訴人聲請依行政訴訟法第177條第1項或第2項規定，裁定於臺灣高等法院111年度重勞上字第42號民事事件確定前停止本件訴訟程序云云，惟上訴人與其所屬員工之間，有無勞動契約關係，核屬公法事件，行政法院於行政訴訟事件，自有審認之權能，本件訴訟並非以上訴人與所屬勞工間之民事法律關係成立與否為準據，故無裁定停止本件訴訟程序之必要，附此敘明等語。

㈡經核原判決已詳述其得心證之理由及法律上之意見，並就上訴人之主張，何以不足採取，分別予以指駁甚明。觀諸前開上訴意旨無非就原審所為論斷或不採納其主張之理由，再為爭執，而對原審取捨證據、認定事實及適用法律之職權行使，指摘為不當，並就原判決已論斷者，泛言其未論斷，核與所謂原判決「違背法令」之情形顯不相當，均難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

五、依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　27　　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　帥　嘉　寶

法官　林　玫　君

法官　洪　慕　芳

法官　鍾　啟　煒

法官　李　玉　卿

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　27　　日

書記官　高　玉　潔