臺北高等行政法院判決

109年度簡上字第114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　梁景岳　律師

　　陳冠諭　律師

被上訴人　　勞動部勞工保險局

代　表　人　鄧明斌

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國109年6月30日臺灣臺北地方法院108年度簡字第176號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、事實概要：

㈠、上訴人經營幸福高爾夫球場，如附表所示之楊○瑩等26人（下稱楊○瑩等26人）為服務於幸福高爾夫球場之桿弟。被上訴人認上訴人為楊○瑩等26人之雇主，未依規定申報所屬勞工楊○瑩等26人在職期間提繳勞工退休金，違反勞工退休金條例第18條規定，遂以民國106年12月11日保退二字第10660293620號函（下稱命限期改善處分），命上訴人於107年1月5日前改善，該函於106年12月12日送達上訴人。

㈡、惟上訴人逾期仍未補申報，被上訴人乃依勞工退休金條例第49條規定，以107年1月29日保退二字第10710003870號裁處書裁處罰鍰新臺幣（下同）2萬元在案【下稱第一次裁罰，案經臺灣臺北地方法院（下稱原審法院）107年度簡字第228號判決駁回上訴人之訴，復經本院108年度簡上第120號判決駁回上訴確定】；上訴人仍未補申報，被上訴人依同規定，

以107年9月10日保退二字第10760216451號裁處書裁處罰鍰25,000元，於107年9月11日送達在案（下稱第二次裁罰，案經原審法院108年度簡字第35號審理中）；上訴人仍未補申報，被上訴人依同規定，以107年10月23日保退二字第10760248431號裁處書（下稱原處分）裁處上訴人罰鍰3萬元。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經原審法院108年度簡字第176號判決（下稱原判決）駁回，復提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原審判決理由，均引用原審判決書所載。

三、上訴意旨略以：

㈠、幸福球場桿弟確實無固定提供勞務之時間，亦無需打卡，並無上下班制度，且桿弟有自由選擇服務勞務對象之自由，相關懲處規定或約定補沙、拔草區域等場地維護，均係基於渠等自行表決訂定之自律規章，上訴人對渠等並無進行懲處，也不具有必然存在之分工情形，是上訴人與楊○瑩等26人間不具有人格、經濟及組織上之從屬性等特性，自非僱傭關係。原審法院對於上訴人於前開訴訟上攻擊方法及證人李明月證詞等有利證據，恝置不論，已構成判決理由不備之違法。

㈡、上訴人業已否認「幸福高爾夫球場桿弟管理規則」、「桿弟出班公休休假規定辦法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」、「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」等私文書之形式真正，原審法院未依職權詳實調查前開文書之形式真正，徒以另案證人李雨純證言及斷章取義邱庚源訪談內容，進而為上訴人不利之認定，不僅有判決理由不備暨認定事實與所憑證據內容不符之當然違背法令，亦有悖於證據法則。

㈢、原判決對於上訴人主觀上是否具有故意、過失等情，並未就上訴人所聲請調查之證據而為調查，即率以被上訴人已通知上訴人限期改善、依上訴人企業經營之能力判斷主觀上已可認識其行為違法性為由，遽認上訴人主觀上具可非難性及可歸責性，自有判決不備理由之當然違背法令。

㈣、原審法院107年度簡字第228號、鈞院108年度簡上字第120號判決因違背我國採民事與行政雙軌審判系統之憲法架構，逕自認定上訴人與桿弟間之私法法律關係，而有顯然違背法令之情形。原審不察，逕以爭點效理論為由，論認上訴人與楊○瑩等26人間存在僱傭關係，實有判決適用法規不當之違背法令。並聲明：1.原判決廢棄。2.訴願決定及原處分均撤銷。

四、本院經核原判決之結論並無違誤。茲就上訴理由再予補充如下：

㈠、按勞工退休金條例第18條規定：「雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。」同條例第49條規定：「雇主違反……第十八條……規定，未辦理申報提繳、停繳手續……，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。」是雇主應於勞工到職之日起七日內，列表通知勞保局，辦理開始提繳手續，如有違反，經主管機關限期命改善即補申報提繳手續，屆期仍未補申報，主管機關即得裁處罰鍰，且為督促處分相對人依期改善，如處分書送達後，雇主仍未遵期完成改善，主管機關得按月連續處罰（最高行政法院108年4月份第2次庭長法官聯席會議決議要旨參照）。

㈡、次按行政處分除非具有無效之事由而自始不生效力外，於未經撤銷、廢止或未因其他事由而失其效力前，其效力繼續存在（行政程序法第110條第3項、第4項參看）。一有效之行政處分，如未經相對人於法定期間內提起行政爭訟，或曾經行政爭訟程序確定後獲得維持，即因不得再行爭訟而發生形式確定力（不可爭力），則原處分機關以外之國家機關，包括法院，除非是有權撤銷機關，均應尊重該行政處分，並以之為行為之基礎，此即所謂「行政處分之構成要件效力」。是以，一有效行政處分（前行政處分）之存在及其內容，成為作成他行政處分（後行政處分）之前提要件時，後行政處

分即應以前行政處分為其構成要件作為決定之基礎。當事人如以後行政處分為訴訟客體，提起行政訴訟，具有構成要件效力之前行政處分非訴訟客體，其合法性即非受訴行政法院審理之範圍，否則不啻就已具形式確定力之前行政處分重啟爭訟程序，而有害於法秩序之安定（最高行政法院107年度判字第678號判決要旨參照）。

㈢、查本件訴訟客體即上訴人所爭執之原處分，係被上訴人以上訴人違反勞工退休金條例第18條規定，經通知限期改善後，屆期仍未改善，依勞工退休金條例第49條規定按月連續處罰規定所為之處罰。而上訴人對於被上訴人認定其為楊○瑩等26人之雇主，與楊○瑩等26人間有勞動契約關係，卻未依規定申報提繳手續，違反勞工退休金條例第18條規定，以命限期改善處分命上訴人於107年1月5日前完成改善（依原審訴願卷第20頁送達證書，已於106年12月12日送達上訴人），並未提出訴願或行政訴訟，該命限期改善處分即已發生形式確定力，被上訴人自得據以為作成原處分（即按月連續處罰）之構成要件基礎。又上訴人於被上訴人命限期改善處分後，並未依規定改善，先後經被上訴人於107年1月29日為第一次裁罰、於107年9月10日為第二次裁罰後，上訴人迄未改善等情，為原審依法確定之事實，核與卷證資料相符，自得為本件裁判之基礎，則被上訴人繼而以原處分裁處上訴人3萬元罰鍰，自無違誤。從而，原判決認定被上訴人以上訴人違反勞工退休金條例第18條規定，經其通知限期改善，屆期仍未完成改善，依勞工退休金條例第49條規定按月連續處罰，作成原處分，於法無違，而駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。至於上訴人與新北市政府間工會法事件(本院107年度訴字第84號、最高行政法院108年度判字第35號，見原判決第22頁)，與本件上訴人與勞動部勞工保險局間勞工退休金條例事件，非屬同一當事人之他訴訟，原判決關於爭點效論述，誤引該判決為據之部分，雖有未適，惟不影響本件判

決之結論，附此指明。上訴意旨求予廢棄原判決，為無理由，應予駁回。

五、結論：本件上訴為無理由，依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　7　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　劉正偉

法　官　陳雪玉

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　7　　日

書記官　王月伶

附表：

編號	姓名
1	楊○瑩
2	李○純
3	陳○雯
4	楊○珍
5	汪○紅
6	許○燕
7	徐○玲
8	陳○涵
9	施○潔
10	向○琴
11	陳○玉
12	陳○蓉
13	鍾○美

14	胡○萍
15	陳○淇
16	陳○安
17	陳○娟
18	葉○連
19	楊○
20	陳○咩
21	陳○玉
22	陳○娟
23	呂○禧
24	許○文
25	許○鳳
26	王○雲