臺北高等行政法院判決

109年度訴字第110號
110年12月16日辯論終結

原　　告　佳福育樂事業股份有限公司

代　表　人　陳韻如（董事長）

訴訟代理人　梁景岳　律師
　　陳冠諭　律師
複 代理 人　宋雲揚　律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）

訴訟代理人　許根魁

上列當事人間工會法事件，原告不服行政院中華民國108年11月28日院臺訴字第1080196136號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

㈠緣原告經營位於新北市○○區之○○○○○球場（下稱○○球場），訴外人葉孟連、楊玉瑩、向麗琴、陳麗玉、李雨純、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（下稱葉君等14人）則為服務於該球場之桿弟。被告前於民國107年5月4日作成106年勞裁字第69號不當勞動行為裁決決定(以下稱系爭裁決)，內容略以：1.確認原告解僱葉君等14人之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。2.確認原告解僱葉君等14人之行為無效。3.原告應於本案裁決書送達之翌日起7日

內，回復葉君等14人於原告處之桿弟職務。4.原告應給付葉君等14人薪資及按年息5%計算之利息等（原告不服系爭裁決，提起行政訴訟後，嗣經本院於108年9月26日以107年度訴字第839號判決駁回原告之訴，最高行政法院於110年8月13日以108年度上字第1144號判決駁回上訴而告確定）。

㈡嗣被告認定原告未依系爭裁決所定期限履行回復葉君等14人職務並給付薪資及利息之作為義務，以107年7月3日勞動關1字第1070127286號裁處書裁處原告新臺幣（下同）9萬元罰鍰，並以107年7月3日勞動關1字第1070127286-1號函請原告於文到10日內提供履行系爭裁決主文第5項及第6項作為義務的相關事證。再於107年12月6日以勞動關1字第1070129207號函請原告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號函請原告公司企業工會(下稱佳福企業工會)及葉君等人就原告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日函覆表示原告仍未有任何作為；原告則於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。被告據此認定原告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，以108年1月3日勞動關1字第1070129535號裁處書處原告罰鍰12萬元，並於同日以勞動關1字第1070129535-1號函請原告於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰。被告再於108年6月4日以勞動關1字第1080126870號函請原告表示意見，原告仍以系爭裁決業經其訴請本院撤銷，經本院以107年度訴字第839號審理中為由，拒不依系爭裁決履行，被告乃於108年8月13日以勞動關1字第1080127090號裁處書處原告罰鍰24萬元，並以同日勞動關1字第1080127090-1號函請原告於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰（前揭罰鍰處分及限期改正處分，合稱為原處

分）。原告不服，提起訴願仍遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張略以：

㈠原處分未審酌原告與葉君等14人間是否存有僱傭契約關係應屬私權紛爭，僅以佳福企業工會之陳述意見內容，逕予裁罰及命原告限期改正，顯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：

1. 原告是否違反工會法第35條第1項第5款之規定因此有工會法第45條第3項之適用，其先決問題即為原告與葉君等14人間究竟是否具有雇主與勞工之勞動契約關係，而此先決問題，因涉及私法自治原則及契約自由原則等民事法律關係之核心價值，顯屬民事法律關係所生之糾紛。原告與訴外人葉孟連等14人間是否存有僱傭法律關係，乃新北市政府得否為核定佳福企業工會籌組完成之先決要件，進而方有原告是否構成工會法第35條第1項第1、5款規定之不當勞動行為，以及被告得否依工會法第45條第3項規定進行裁罰之問題。被告所屬不當勞動行為裁決委員會固就原告與葉君等14人間之私權法律關係先以系爭裁決書予以介入認定，惟自司法院大法官釋字第448、466號解釋理由書及第740號解釋大法官黃茂榮、黃虹霞及蔡明誠所提出協同意見書意旨以觀，私權爭執仍應交由民事法院審認判斷，且系爭裁決書仍無決定私權法律關係之效力，有關原告與葉君等14人間究竟係存在委任、承攬，抑或係僱傭之契約關係此一先決問題，自應由職司處理私權糾紛之機關即民事法院審認。

2. 查原告與葉君14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，有新北市政府勞工局106年11月28日公務電話紀錄(原證28)、臺灣臺北地方法院107年度簡字第160號勞工保險及就業保險罰鍰事件108年1月17日言詞辯論筆錄(原證29)、108年3月18日言詞辯論筆錄(原證30)、臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13、52號確認僱傭關係存否事件108年4月16日言詞辯論筆錄(原證31)、臺

灣新北地方法院107年度簡字第116號就業服務法事件108年5月20日言詞辯論筆錄(原證32)等證據資料為憑；亦可由：⑴關○○球場桿弟之處罰，係基於渠等自行表決訂定之自律規章，罰款亦係繳納至由桿弟林玉蓮管理使用之桿弟基金內，原告與桿弟間不具有勞動契約之人格上從屬性。⑵原告僅係媒介○○球場桿弟提供服務予擊球來賓，並代收代付桿弟服務費，○○球場桿弟之報酬來自於擊球來賓，原告與桿弟間不具有勞動契約之經濟上從屬性。⑶○○球場桿弟並非基於原告之分工而進行拔草、補沙等作業，而係為協助擊球客戶對於果嶺之判讀，以維持渠等之服務品質，進而增加客戶到場之意願並提升渠等之收入，且○○球場桿弟係以職業工會為投保單位，實際上為勞工保險條例第6條第1項第7款、同條第2項所揭之無一定雇主或自營作業者，與其他業者係以球場經營者為投保單位不同等事實可知原告與○○球場桿弟間不具有組織上從屬性。

3. 被告以原限期改正處分命原告限期改正前，依法有裁量之權限，卻因故意或過失消極的不行使其裁量權限，而未依其職權調查義務對前開民事、行政爭訟事件妥為調查，罔顧對原告之有利事實，僅以原罰鍰處分裁處原告24萬元之事實為唯一考量，而逕以原限期改善處分命原告依系爭裁決書主文第5、6項所示內容限期改正，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。是衡酌前開情狀，被告之裁量空間即應收縮至零，僅得選擇俟前開民事、行政爭訟程序終結後，再另為適法之裁量。就原告與葉君等14人間僱傭關係存否之民事糾紛，葉君等14人既已向臺灣臺北地方法院民事庭提起確認僱傭關係存在之訴，並經臺灣臺北地方法院以107年度重勞訴字第13號確認僱傭關係存在事件審理在案，且原告於收受系爭裁決書以行政高權介入認定原告與葉君等14人間仍屬僱傭契約關係後，乃依勞資爭議處理法第48條第1項規定向臺灣新北地方法院提起確認僱傭關係不存在之訴，以中斷勞資爭議處法第

48條第1項規定之擬制合意，嗣經臺灣新北地方法院移轉管轄至臺灣臺北地方法院案分107年度重勞訴字第52號，並合併前案107年度重勞訴字第13號民事事件於同一程序進行審理中(原證8)，目前均尚未終結，被告應依其職權調查義務，函詢臺灣臺北地方法院民事庭就107年度重勞訴字第13號、107年度重勞訴字第52號民事事件之審理狀況及進度，以詳實調查並確認原告與葉君等14人間確實具有委任契約關係等有利於原告之事實，作為其行使裁量權限之依據。又系爭裁決書主文第5、6項所示內容乃基於佳福企業工會所為之不當勞動行為裁決申請，命原告回復葉君等14人之桿弟職務及給付報酬之救濟命令，原告如未履行，將有工會法第45條第3項規定之處罰，惟系爭裁決書全然係以臆測方式論斷原告得自行推論葉君等14人具佳福企業工會會員之身分及佳福企業工會曾經做出不得與原告簽署委任契約之決議等情，進而認定原告分別於106年11月6日、同年11月8日、同年11月16日張貼公告之行為構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，顯係出於錯誤之事實認定以及無關之考量；且於系爭裁決書之調查會議程序中，原告亦曾申請傳喚員工林玉惠到會作證，被告所屬不當勞動行為裁決委員會卻未依職權予以傳喚，詳實調查證據，亦有違反正當法律程序及職權調查證據義務等明顯違法情事。是被告及訴願機關均應依職權向行政法院函詢有關前開行政爭訟事件之審理進度，以調查原告是否已構成工會法第45條第3項規定之構成要件，俾符行政程序法第9條及第36條所揭示職權調查主義及有利不利一體注意原則之要求。

㈡原告無違反工會法第35條第1項第1、5款、第45條第3項等規定之主觀上故意或過失：

中華民國高爾夫球場事業協進會函覆本院之110年1月12日高球場琅字第110000004號函亦指出：「……雖因有法院個案判決桿弟與球場為僱傭關係，然因高爾夫運動產業，球場與桿弟間之法律關係，基於行業特性之緣故，數十年來球場與

桿弟間關係之合作實務狀況，長久以來即為代收付之委任關係，此為球場與桿弟間長期合作默契及慣例。桿弟長期均自治管理，桿弟不同於球場員工，其勞工保險係以職業工會為投保單位，自球場所取得之代收代付金額所得類別為其他所得，且桿弟根本不欲受球場指揮監督，縱有前開個案判決之案例，在現實之法律關係上亦無法以僱傭關係之方式管理桿弟……。」（原證36），可知高爾夫球運動產業之特殊性，球場與桿弟間基於長期之合作互信關係及商業慣例，均係以代收代付之模式進行配合，從而揚昇高爾夫鄉村俱樂部即使曾受法院判決認定與桿弟間係屬僱傭關係，亦仍循商業慣例繼續與桿弟以非僱傭關係之模式進行合作，未因法院判決而改變為僱傭關係。是以，原告既係依循上開高爾夫球產業之商業慣例，與葉君等14人以代收代付之委任關係進行合作，其主觀上自無法預見葉君等14人得依照工會法籌組工會及其行為將構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，顯見原告並無違反工會法第35條第1項第1、5款、第45條第3項等規定之主觀上故意或過失等事實。

㈢爰聲明求為判決：訴願決定及原處分（即原罰鍰處分及原限期改正處分）均撤銷。

三、被告則以： □

㈠原處分係依原告多次遭裁罰仍未履行系爭裁決之作為義務而作成，並無違法或不當：

1.經查，系爭裁決作成並送達原告後，被告於107年7月3日以勞動關1字第1070127286號裁處書核處原告9萬元罰鍰及同日以勞動關1字第1070127286-1號函請原告提供履行系爭裁決決定主文第5項、第6項作為義務相關事證，上開裁處書及函文於107年7月5日送達。而原告未予回復被告107年7月3日勞動關1字第1070127286-1號函，被告於107年12月6日以勞動關1字第1070129207號函再函請原告提供履行作為義務之相關事證。另於同年月日以勞動關1字第1070129207-1號函請系爭裁決決定申請人，即葉君等14人及佳福企業工會，就原

告是否依系爭裁決決定主文第5項及第6項履行作為義務表示意見。經佳福企業工會於107年12月13日以佳福(107)總務字第018號回復被告表示：「有關原告是否依貴部106年勞裁字第69號裁決文第5項及第6項規定履行作為乙事，…旨述事件，原告迄今未有任何作為。本會部份會員仍於失業狀態，部份因家計艱困，已開始出外打零工，另債務清償仍是無所作為。」另原告委任發函之龍德法律事務所於107年12月14日以龍德107岳字第015號函回復被告：「…原告礙難履行前開106年勞裁字第69號裁決決定書主文第5、6項內容…」是原告未依系爭裁決決定書主文第5項及第6項履行作為義務，已該當工會法第45條第3項規定之構成要件，爰被告於108年1月3日以勞動關1字第1070129535裁處書核處原告12萬元罰鍰；另於108年1月3日以勞動關1字第1070129535-1號函命原告限期改正，並於限期改正屆期之翌日起10日內提供相關事證。

2. 該裁處書及函文於108年1月7日送達原告，惟原告逾限未回復被告。另被告於108年6月4日以勞動關1字1080126870號函請原告於文到翌日起10日內就是否確依系爭裁決決定書主文第5項及第6項履行作為義務乙節陳述意見，經原告於108年6月18日函復：「…原告礙難履行前開106年度勞裁字第69號裁決決定書主文第5、6項之內容，…」；被告於108年6月4日以勞動關1字1080126870-1號函請葉君等14人及佳福企業工會就原告是否履行被告106年勞裁字第69號裁決決定書主文第5項及第6項作為義務乙節表示意見；佳福企業工會前於108年6月12日以佳福(108)總務字第003號函回復被告：「…復第5項：原告迄今並未回復葉君等之桿弟職務，完全置之不理。…復第6項：原告迄今亦未給付申請人葉君等14人之薪資。…」。

3. 另按勞資爭議處理法第51條規定，經查原告不服系爭裁決決定已依提起行政訴訟，業經本院以107年度訴字第839號判決駁回（嗣經最高行政法院108年度上字第1144號判決駁回其

上訴確定在案）。被告於原裁處書處分及原限期改正處分所依據之系爭裁決決定，在未經行政法院撤銷前，依行政程序法第110條第3項規定，仍屬有效且合法之行政處分。被告依工會法第45條第3項規定對原告進行裁處並命其限期改正，於法並無不合。

㈡並聲明求為判決：原告之訴駁回。

四、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有：原處分（本院卷第109頁至119頁）、訴願決定書（本院卷第121頁至128頁）、經濟部商工登記公示資料查詢影本（本院卷第67頁）、原告與葉君等14人間委任合約書影本（本院卷第69頁至95頁）、系爭裁決影本（原處分卷第64頁至157頁）、龍德法律事務所107年12月14日107岳字第015號函影本（本院卷第131頁至137頁）、葉君等13人之勞工保險被保險人投保資料表影本（本院卷第493頁至523頁）、被告107年7月3日勞關1字第1070127286號裁處書（原處分卷第172頁至173頁）、107年7月3日勞關1字第1070127286-1號函（原處分卷第174頁至175頁）、107年12月6日勞關1字第1070129207號函（原處分卷第211頁至213頁）、107年12月6日勞關1字第1070129207-1號函（原處分卷第214頁至215頁）、佳福企業工會107年12月13日函（原處分卷第234頁）、被告108年6月4日勞關1字第1080126870號函（原處分卷第253頁至254頁）、108年6月4日勞關1字第1080126870-1號函（原處分卷第255頁至256頁），及佳福企業工會108年6月12日函（原處分卷第273至274頁）等文件可參，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：㈠原處分裁處原告罰鍰24萬元，並請原告於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰，是否符合工會法第45條第3項之要件？原處分有無違反有利不利一體注意原則及未盡職權調查證據之違法？㈡原告就本件違章事實，有無主觀可責性？

五、本院之判斷：

□㈠本件應適用之法令：

工會法第35條「（第1項）雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工作職務，而拒絕僱用、解僱、降低、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」「（第2項）雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」第45條第2項及第3項規定「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第1款、第3款或第4款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主6萬元以上30萬元以下罰鍰。」「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第2款或第5款規定，未依第1項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主6萬元以上30萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。」勞資爭議處理法第51條規定：「（第1項）基於工會法第35條第1項……規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……（第4項）對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」核其立法目的即在避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦與之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，透過不當勞動行為裁決機制，除於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉由賦予裁委會為救濟命令之裁量，課予雇主一定行為或不行為之義務，矯正雇主涉及勞工權利事項所為之不利決定，以迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。如雇主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。

㈡原處分符合工會法第45條第3項之要件，且無原告所指摘之違法事由：

1. 經查，原告經營○○球場，訴外人葉君等14人為服務於該球場之桿弟。被告不當勞動行為裁決委員會前於107年5月4日作成106年勞裁字第69號系爭裁決，內容略以：（1）確認原告解僱葉君等14人之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。（2）確認原告解僱葉君等14人之行為無效。（3）原告應於本案裁決書送達之翌日起7日內，回復葉君等14人於原告處之桿弟職務。（4）原告應給付葉君等14人薪資及按年息5%計算之利息等。原告不服系爭裁決，提起行政訴訟後，嗣經本院於108年9月26日以107年度訴字第839號判決駁回原告之訴，最高行政法院於110年8月13日以108年度上字第1144號判決駁回上訴而告確定。嗣被告認定原告未依系爭裁決所定期限履行回復葉君等14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，陸續以107年7月3日勞動關1字第1070127286號裁處書、108年1月3日勞動關1字第1070129535號裁處書處原告罰鍰9萬元、12萬元，且屢次函請原告限期改正，如屆期未改正，將按次連續處罰，有被告107年7月3日及108年1月3日裁處書及通知限期改正函（原處分卷第172頁至175頁、第238至242頁）等在卷可稽。原告始終於屆期後仍藉詞拒不依系爭裁決履行，被告乃於108年8月13日以原處分處原告罰鍰24萬元，並函請原告於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰，經核於法並無違誤。

2. 原告雖主張：原處分未審酌原告與葉君等14人間是否存有僱傭契約關係應屬私權紛爭，僅以佳福企業工會之陳述意見內容，逕予裁罰及命原告限期改正，顯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等語。惟按行政訴訟法第213條明定「訴訟標的於確定之終局判決中經裁判者，有確定力。」又為訴訟標的之法律關係，於確定之終局判決中已經裁判者，就該法律關係有既判力，當事人不得以該確定判決事件終結前所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，於新訴訟為與該確定判決意旨相反之主張，法院亦不

得為反於該確定判決意旨之裁判。亦即後訴法院受前訴法院確定判決之拘束，應以前訴訟確定判決關於訴訟標的所為之確認作為其裁判基礎。不論後訴與前訴之訴訟標的為同一或正相反，或是前訴之訴訟標的為後訴訴訟標的之先決、依存關係，均發生確定判決拘束力（有稱為確定效、遮斷效等）。又行政訴訟法第4條第1項規定：「人民因中央或地方機關之違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定，或提起訴願逾3個月不為決定，或延長訴願決定期間逾2個月不為決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。」可知，撤銷訴訟之訴訟標的，應為「原告所主張行政處分違法且侵害其權利或法律上利益」，且依同法第213條前揭規定，原告提起撤銷訴訟，如經法院以實體無理由而判決駁回確定者，因該確定判決已就人民訴請撤銷之行政處分違法性予以審查，而於此範圍內發生確定力（既判力），故該判決之確定力自及於「原告所主張之行政處分並未違法，且未侵害原告之權利或法律上利益」之確認（最高行政法院109年度上字第902號判決、110年度抗字第244號裁定意旨參照）。

3. 查，原處分係以原告違反工會法第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；另關於構成要件之一之系爭裁決所認定之事實固然涉及原告與葉君等14人間是否存有僱傭契約關係之判斷，被告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，故系爭裁決已認定原告與所屬勞工間為勞動契約關係，原告雖不服提起行政救濟，業經本院以107年度訴字第839號判決駁回原告之訴，最高行政法院於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14人在原告企業組織內，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、休假須經原告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，桿弟均處在從屬於原告的地位，而成立勞動契約關係，故原告於106年11月6日、8日及16日公告解僱葉君等14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，此有本院107年度訴字第839號判決及最高行政法院108年度上字第1144號判決在卷可按（原處分卷第285至321頁、本院卷第527至542頁）。揆諸前開說明，可知系爭裁決處分之合法性已經裁判，原告與葉君等14人間具有勞動契約關係，原告有解僱葉君等14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，原告再執相同理由主張原告與葉君等14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，被告未依其職權調查義務對前開民事、行政爭訟事件妥為調查，罔顧對原告之有利事實，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。

㈢原告就本件違章事實有主觀可責性：

1. 末按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」行政罰法第7條第1項定有明文。而所稱「故意」，係指對於違反行政法上義務之構成要件事實，明知並有意使其發生，或預見其發生而其發生並不違背其本意而言；所謂「過失」，係指對於違反行政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但按其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發生而言。原告雖另援引中華民國

高爾夫球場事業協進會110年1月12日函（原證36）主張：其係依循高爾夫球產業之商業慣例，與葉君等14人以代收代付之委任關係進行合作，主觀上自無法預見葉君等14人得依照工會法籌組工會及其行為將構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，並無違反工會法第45條第3項等規定之主觀上故意或過失云云。

2.惟查，被告認定原告未依系爭裁決所定期限履行回復葉君等14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，陸續以107年7月3日勞動關1字第1070127286號裁處書、108年1月3日勞動關1字第1070129535號裁處書處原告罰鍰9萬元、12萬元，且屢次函請原告限期改正，如屆期未改正，將按次連續處罰等情，業如前述，復於作成原處分前，被告再於108年6月4日以勞動關1字第1080126870號函請原告表示意見，原告仍以系爭裁決業經其訴請本院撤銷，經本院以107年度訴字第839號審理中為由，拒不依系爭裁決履行，此有原告108年6月18日函復附卷可參（原處卷第275至276頁），足見原告於收受系爭裁決送達後已屢次接獲被告之行政指導函令其限期改善，明知其有遵守系爭裁決救濟命令之義務，縱對被告行政指導函仍存有疑慮，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，經被告多次裁罰後，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。至原告另聲請向財政部北區國稅局調取葉君等14人自98年起至106年止之綜合所得稅各類資料清單及向臺灣臺北地方法院調取107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係不存在民事事件卷宗，經核此等待證事實均僅是關係原告所主張與遭解雇勞工間是否成立私法上僱傭關係之認定，然原告與葉君等14人間具有從屬性，為勞動契約關係，業經本院前開確定判決論述綦詳，原告無從反於此確定判決意旨為主張，本院亦不得為與該確定判決意旨相反之判斷，

業如前述，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。

3. 原告另再聲請依行政訴訟法第177條第1項或第2項規定，裁定於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13號、第52號民事事件確定前停止本件訴訟程序云云，惟按我國訴訟制度採取二元化而為審判權區分，其目的在於專業及效率，正確加以區分，固可便利當事人開始遂行訴訟並有助於上開目的之達成，惟審判權畢竟是司法權內部的分工問題，與訴訟結果無必然關係，就先決問題是否另向他類專業法院起訴，並非當事人的義務，縱使兩造攻擊防禦方法或先決問題涉及公法或私法爭議的競合，此時受訴法院仍應實質審理各該主張有無理由，以為終局判決，至多僅是所為攻擊防禦方法或先決問題的判斷，對其他專業法院可能無拘束力的問題，不影響受訴法院有實質審理的審判權限(司法院釋字第758號解釋張瓊文大法官提出、詹森林、黃昭元大法官加入的協同意見書；湯德宗大法官提出的部分協同意見書，以及許志雄大法官提出的協同意見書參照）。準此，原告與其所屬員工之間，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，本件訴訟並非以原告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。

六、綜上所述，本件被告查認原告未依系爭裁決所定期限履行前開作為義務，已屢次函請其限期改正，並以108年6月4日函文通知原告就其是否確依系爭裁決決定履行乙節陳述意見，因原告逾期仍未改正且拒不依系爭裁決履行，乃於108年8月13日以原處分裁處原告罰鍰24萬元，並函請原告於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰，於法核無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　6　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　楊　得　君

法　官　畢　乃　俊

法　官　鄭　凱　文

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2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. 上訴人或其法定代理人具備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，經最高行政法院認為適當者，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　　111　　年　　1　　月　　6　　日

書記官　吳　芳　靜