

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭

109年度訴字第395號

115年3月26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 陳冠諭 律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真（局長）

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

黃胤欣 律師

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國109年1月10日勞動法訴一字第1080027269號訴願決定，提起行政訴訟經臺灣臺北地方法院行政訴訟庭109年度簡字第53號裁定移送前來，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、程序事項：

（一）按民國112年8月15日施行之行政訴訟法施行法第1條規定：

「本法稱修正行政訴訟法者，指與本法同日施行之行政訴訟法；稱舊法者，指修正行政訴訟法施行前之行政訴訟法。」

第18條第1款規定：「修正行政訴訟法施行前已繫屬於高等行政法院之通常訴訟程序或都市計畫審查程序事件，於修正行政訴訟法施行後，依下列規定辦理：一、尚未終結者：由高等行政法院依舊法審理。其後向最高行政法院提起之上訴

01 或抗告，適用修正行政訴訟法之規定。」準此，本件為修正
02 行政訴訟法施行前已繫屬於高等行政法院，而於修正行政訴
03 訟法施行後尚未終結之通常訴訟程序事件，除有特別規定
04 外，應適用修正施行前之行政訴訟法規定，合先敘明。

05 (二)本件原告起訴後，被告代表人於訴訟進行中先後變更為陳
06 瑀、白麗真，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷二
07 第16至17、20、48至49、52頁），核無不合，應予准許。

08 二、事實概要：

09 原告經營幸福高爾夫球場（下稱幸福球場），被告前以原告
10 未依規定為其所屬從事桿弟工作之勞工楊○瑩、葉○連、向
11 ○琴、陳○雯、楊○珍、汪○紅、許○燕、徐○玲、施○
12 潔、陳○安、呂○禧、陳○玉、李○純、陳○涵、陳○玉、
13 陳○蓉、鍾○美、胡○萍、陳○淇、陳○娟、楊○、陳○
14 咩、陳○娟、許○文、許○鳳及王○雲（下稱楊○瑩等26
15 人）申報在職期間提繳勞工退休金（下稱勞退金），而以10
16 6年12月11日保退二字第10660293620號函（下稱106年12月1
17 1日函），請原告於107年1月5日前改善在案。惟原告逾期仍
18 未補申報，被告乃依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第49條
19 規定，以107年1月29日保退二字第10710003870號裁處書處
20 罰鍰新臺幣（下同）2萬元在案（下稱第1次處分），經原告
21 循經訴願程序仍遭駁回後，提起行政訴訟，為臺灣臺北地方
22 法院（下稱北院）107年度簡字第228號行政訴訟判決駁回原
23 告之訴，原告不服，提起上訴，經本院108年度簡上字第120
24 號判決駁回上訴確定。然原告仍未為楊○瑩等26人申報提繳
25 勞退金，迭經被告以原告違反勞退條例第18條規定而予以裁
26 罰後，仍未改善，本次（第12次）被告續依同條例第49條及
27 第53條之1規定，以108年10月21日保退二字第10860279091
28 號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰7萬5,000元，並公布
29 原告名稱及負責人姓名等資訊。原告不服，提起訴願，經勞
30 動部以109年1月10日勞動法訴一字第1080027269號訴願決定
31 駁回。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

01 三、本件原告主張：

02 (一)原告與楊○瑩等26人間僱傭關係存在與否，屬私權爭議，應
03 由民事法院審認：我國係採公私法二元審判體系，因公法關
04 係所生之爭議，由行政法院審判，因私法關係所生之爭執，
05 則專屬普通法院民事庭之認定權責。本件被告得否以原告未
06 為楊○瑩等26人申報提繳勞退金為由，逕予裁罰，應以原告
07 與楊○瑩等26人間具有勞動契約關係為先決問題。葉○連、
08 楊○瑩、向○琴、陳○雯、楊○珍、汪○紅、許○燕、徐○
09 玲、施○潔、陳○安、呂○禧、陳○玉、李○純、吳○臻等
10 14人(下稱葉○連等14人)與原告間確認僱傭關係存在之訴，
11 經北院107年度重勞訴字第13號民事判決(下稱北院107重勞
12 訴13號民事判決)原告全部勝訴，雖業經葉○連等14人提起
13 上訴後撤回上訴而確定，然該判決就原告與桿弟間之契約關
14 係，認定為委任與承攬之混合契約，而不存在僱傭契約關
15 係；其餘陳○涵、陳○玉、陳○蓉、鍾○美、胡○萍、陳○
16 淇、陳○娟、楊○、陳○咩、陳○娟、許○文、許○鳳及王
17 ○雲等13人(下稱陳○涵等13人)對於其等與原告間不存在
18 僱傭關係亦無爭議，原告即無為楊○瑩等26人提撥勞退金之
19 義務。

20 (二)原告與楊○瑩等26人間之法律關係應屬委任契約關係：

21 1.委任與僱傭之差別為受任人在受託事務上是否具有自行裁量
22 受託事務之權限，且契約之內容已明確表示雙方當事人之真
23 意時，如無其他需探求之事者，則不得曲解文字而為其他解
24 釋。又勞動債權人與勞務債務人間須符合人格從屬性、親自
25 履行、經濟上從屬性及組織上從屬性等要件，始成立勞動基
26 準法(下稱勞基法)第2條之勞動契約。本件原告與原告所經
27 營之幸福球場桿弟間早於91年即有基於雙方意思表示之合
28 致，以委任契約之方式進行合作，而98年以後，原告與桿弟
29 間固然不一定有簽立「書面」之委任契約，然無論係契約文
30 義或原告與桿弟間意思表示之真意，均係以委任契約關係之

方式進行合作，是桿弟委任契約之文字業已充分表彰當事人雙方之真意，自不得反捨契約文字而更為曲解。

2. 幸福球場桿弟並非每日皆有固定排班時間，桿弟依其編號順序，僅在排班表有可能輪到其排班之順序，方至球場輪班，通常服務時間約為4小時，4小時後桿弟得立即離開球場回家，例外情形係當日擊球來賓人數眾多，桿弟服務完後，於有可能輪到其值班時，才會選擇留在球場，且桿弟於排班當日無法到場時，僅須知會即可；又桿弟如未至球場輪班，則由下一名順序之桿弟遞補其順序服務擊球來賓，顯見桿弟之工作無須親自履行，桿弟得自行決定處理一定事務之方法及所欲服務之對象。又桿弟係以表決方式自行訂立桿弟自治公約、守則或相關罰則，並委託、授權林○惠代為對桿弟進行告誡、處罰，並進行協調排班等事宜，若因違反桿弟自治公約或罰則而有罰款，亦均係繳納至桿弟基金內，而桿弟基金又是由桿弟所共同推派之桿弟劉○蓮負責管理運用；另有關桿弟之考核、陞遷等事宜，乃係由原告與桿弟共同評鑑、考核，桿弟進場時間及離場時間並無固定之規律可言，與原告就真正從屬於原告公司之員工，均訂有「固定」之工作時間及每日時數不同。此外，桿弟均係以自營作業者身分，於新北市高爾夫球場服務職業工會為投保單位投保，且會員加保資格亦經覈實審核。是原告與桿弟間並不具備僱傭關係之勞務專屬性、人格上及組織上從屬性甚明。

3. 再者，幸福球場桿弟並無底薪，亦無最低業績之要求，其等之收入並非取決於原告之給付，而是繫於擊球來賓之給付，原告只是為桿弟代收款項，最後再經由匯款轉交予桿弟共同指定之人統籌支付，中間過程原告僅係代收代付，並無任何介入之情事，信用卡刷卡之手續費係由桿弟自行負擔，且桿弟係自行申報其服務所得，無須經由原告之扣繳、申報。又休息室係原告出租給桿弟使用，休息室之清潔，並非對原告負有任何勞務，而係自己對於承租物所為之清潔行為。另幸福球場場地係由原告進行養護，桿弟係為維護服務擊球來賓

之品質，以增進來賓到幸福球場消費之意願，進而提高其等自來賓所獲取之報酬，而由桿弟以表決方式自行訂立桿弟自律公約，約定補沙、拔草之區域，以及時將場地恢復原狀。凡此足徵原告與桿弟雙方間係基於平等、互助之合作關係，不存在經濟上從屬性。更何況，陳○涵等13人亦認為其等與原告間屬於委任合作之關係，並非僱傭關係，故客觀上業已確定原告並無為彼等申報提繳勞退金之義務。被告未依職權查明前情，將毫無爭議之陳○涵等13人亦計入其內，實已違反行政程序法第9條、第36條規定。

4. 前述桿弟基金是由桿弟所共同推派之劉○蓮負責管理運用，基金使用方式是由桿弟自行使用或以過年紅包、中秋禮盒、元宵節禮金等名義給付給桿弟或平時幫助桿弟之人。而劉○蓮於使用桿弟基金時，雖曾與林○惠討論，惟此係因劉○蓮深怕於使用桿弟基金時，遭他人質疑，而由林○惠作為見證人，此部分原告亦均未參與，足徵原告與桿弟間並不具有實質上之指揮監督關係，雙方間自不存在僱傭關係。又桿弟服裝所標示之字樣為「SF」、「三花棉業」，可知幸福球場桿弟自始至終即無納入原告之組織體系內，否則桿弟應身著標識「佳福」或「幸福高爾夫球場」等文字之服裝。

5. 參照R&A高爾夫規則，球員有將自己及附近由別人所造成之凹洞及腳印耙平及填補之義務，並修復擊球後所造成草皮或果嶺之損害，以利後續球員之使用。原告經營幸福球場，縱需提供合宜場地予球員，然各球員於從事高爾夫球運動之過程中，其本身有即時維護場地之義務，桿弟既為協助球員之人並視為球員之手足，則桿弟本須依照球員之指示恢復場地。幸福球場桿弟維護果嶺、沙坑、球道等行為，其目的係為增進消費者至幸福球場消費之意願，進而提高其等自擊球來賓所獲取之報酬，顯係基於自己之營業目的所為，其收取報酬之對象並非原告，而係客戶，原告僅係受桿弟委託代收代付桿弟自客戶收取之報酬，甚至桿弟之分級攸關其報酬高低，而該分級方式，亦因原告與桿弟雙方間係成立委任之合

01 作契約關係，由原告與桿弟共同進行評鑑，並非由原告單獨
02 決定桿弟所得向客戶收取之報酬，原告與桿弟間自不存在經
03 濟上從屬性。

04 (三)楊○瑩等26人均係以職業工會為投保勞工保險（下稱勞保）
05 單位，並經覈實審核其等投保資格，足見其等之投保資格為
06 無一定雇主或自營作業之身分，其等與原告間並非僱傭關
07 係。復觀諸楊○瑩等26人於新北市高爾夫球場服務職業工會
08 投保期間，部分期間並無投保薪資，顯見楊○瑩等26人於上
09 開期間無為任何高爾夫球場消費者從事桿弟之服務，而無任
10 何收入，益徵楊○瑩等26人為獨立從事勞動，無論工作機
11 會、工作量及工作報酬皆不固定。此外，參酌被告所製「11
12 0年『自營業者或無一定雇主之勞工生活補貼』核定名
13 冊」，被告將陳○涵、陳○玉、王○雲等3人核定為自營作
14 業者或無一定雇主之勞工，顯見被告亦認為此3人應屬自營
15 業者或無一定雇主之勞工，原告與楊○瑩等26人間並無僱
16 傭契約關係存在，原告客觀上並無義務為其等提繳勞退金；
17 況原告與楊○瑩等26人均明確知悉雙方並非屬僱傭契約關
18 係，否則楊○瑩等26人即應於幸福球場提供桿弟服務之初向
19 原告反映投保勞保之問題，且陳○涵、陳○玉、王○雲等3
20 人更無可能以自營業者或無一定雇主之勞工身分向被告申
21 請生活補貼之紓困，足見原告主觀上無違反勞退條例第49條
22 規定之故意或過失。

23 (四)原告主觀上並無違反勞退條例之故意或過失：

24 1.參諸原告與桿弟間契約之名稱為「委任合約書」及該契約前
25 言、第2條等條款，足見原告及桿弟之認知始終為委任契
26 約，原告主觀上尚無從認知到其與楊○瑩等26人間屬於勞雇
27 關係，亦無從獲悉其有勞退條例相關規定之適用；況原告與
28 陳○涵等13人間亦均認為雙方屬於委任之合作關係，並非勞
29 動契約關係，均足見原告與桿弟訂立桿弟委任契約時，雙方
30 均以委任關係為訂約真意。又北院107重勞訴13號民事判決
31 認定原告與葉○連等14人間為委任及承攬之混合契約，原告

主觀上自無從預見被告得另行反於民事法院認定之期待可能性。

2.參照中華民國高爾夫球場事業協進會（下稱高爾夫球場事業協進會）108年1月10日、110年1月12日函等文，足見以非僱傭關係之模式進行合作乃高爾夫球業界多年慣行之事實，且為高爾夫球場經營者與桿弟間所確信。從而，原告基於高爾夫球產業之商業習慣、經驗及雙方之意願，與楊○瑩等26人亦係以非僱傭關係之委任契約進行合作，由原告媒介其等提供桿弟服務予擊球來賓，並代收代付桿弟費用，互相配合，原告主觀上根本無從預見並期待雙方間屬於僱傭契約關係，更遑論預期有為其等提繳勞退金之義務，是原告並無違反勞退條例第49條、第53條之1等規定之故意或過失可言。

(五)並聲明：

1.原處分及訴願決定均撤銷。

2.訴訟費用由被告負擔。

四、被告答辯略以：

(一)原告未為楊○瑩等26人申報在職期間提繳勞退金，經被告以106年12月11日函請原告限期改善，原告逾期未改善，被告以第1次處分裁罰2萬元，經原告循序提起行政救濟後敗訴確定。有關原告主張其與楊○瑩等26人非屬勞動契約關係等實體主張，均為原告在對於106年12月11日函不服，或至少是就第1次處分不服所為後續相關行政救濟程序中，應為主張之事項，實不得於本件訴訟再重複為實體爭執，且原處分乃係就相同限期改善通知而原告逾期不改善之第12次裁處，無論係採「行政處分之構成要件效力」或「實質確定力」之論點，原告已無再為相反主張之餘地。

(二)原告與楊○瑩等26人間，實質上亦具經濟、人格、組織上從屬性特徵，而屬勞動契約關係：

1.人格上從屬性部分：桿弟之工作內容為遞球桿、替客人開車、看果嶺草紋、挖洞補沙、協助除草、清潔工作等，從桿弟值日工作登記簿，可見楊○瑩等26人係在原告指揮監督下

從事特定之勞務工作內容，而不得自行決定勞務內容，排班、排休、簽到等，桿弟亦係依原告規定及主管要求辦理。又自勞動檢查紀錄、排班表、請休登記簿等，可知楊○瑩等26人請休、排班、簽到等均受原告制度、主管之要求辦理。又桿弟對客人不滿意雖得拒絕出班，但桿弟亦會因此受到「須等下一輪或第2天申請補班，才能出班」之不利益排班對待，堪認具人格上從屬性。

2.經濟上從屬性部分：原告係以高爾夫球業為其主要營業活動，楊○瑩等26人於原告之球場內擔任桿弟，係為蒞臨球場之客戶提供服務，且客人打球費用包含桿弟費，足見楊○瑩等26人從事桿弟工作係為原告營業活動目的而為，並非為自己之經濟活動。又雖桿弟之收入視其服務客戶人數決定，惟此如同勞基法第2條第3款「按件計酬」之勞務對價，不因之變更楊○瑩等26人係為原告營業活動目的之性質。

3.組織上從屬性部分：觀諸勞動檢查紀錄顯示，桿弟提供之服務為遞球桿、替客人開車、看果嶺草紋、補沙、協助除草、清潔工作等，係納入原告整個事業活動及生產組織體系之內，並與同僚間居於分工合作狀態，足見具有組織上之從屬性。是楊○瑩等26人與原告間具人格、經濟、組織從屬性，而與原告成立勞基法第2條第6款勞動契約關係，原告未為其等提繳勞退金，自屬違法。

(三)原告具主觀上故意及過失：

1.被告於106年12月11日即以原告違反勞退條例第18條規定為由，依同條例第49條規定通知限期改善，原告屆期仍未改善，被告方依該條例第49條規定按月裁罰，原處分已非第一次裁處，原告稱其主觀上無故意或過失等語，顯不可採。再者，原告為適用勞基法之行業，依前述原告與桿弟間互動情形，桿弟們對工作內容、排班、請假均須聽原告指揮，且同仁處於分工合作狀態；又原告係以高爾夫球業為其主要營業活動，楊○瑩等26人則係為蒞臨球場之客戶提供服務，賺取工資，原告與桿弟間屬勞基法第2條第6款勞動契約關係甚為

01 明確。是原告未為楊○瑩等26人依法提繳勞退金，顯具違法
02 性認識。

03 2.原告另稱依高爾夫球場事業協進會函文，高爾夫球場經營者
04 與桿弟間無意願以僱傭關係方式合作等語。然查，早在96年
05 即有最高法院判決肯認高爾夫球場與桿弟間具僱傭關係，多
06 數司法實務亦採相同見解，且第1次處分之確定判決業已認
07 定原告與楊○瑩等26人間為勞動契約關係，勞基法第2條第6
08 款對何謂勞動契約關係復有明文規定，並非無法令或相關判
09 決案例可供原告依循，然其卻捨「法」而不為，堅持以所謂
10 高爾夫球界「慣行」不為楊○瑩等26人提繳勞退金，難認無
11 故意及過失。

12 (四)聲明：原告之訴駁回。

13 五、本院之判斷：

14 (一)如事實概要欄所載之事實，有106年12月11日函及其送達證
15 書(原處分卷第87至89頁)、北院107年度簡字第228號行政訴
16 訟判決(本院卷一第91至98頁)、本院108年度簡上字第120
17 號判決(本院卷一第83至90頁)、原處分【臺灣臺北地方法
18 院(下稱臺北地院)109年度簡字第53號卷第77頁】、訴願決
19 定(上開臺北地院109年度簡字第53號卷第81至93頁)在卷
20 可稽，為兩造所不爭執，上開事實，核先認定。茲原告爭執
21 所在，乃原告與楊○瑩等26人間是否存在勞動契約關係？

22 (二)按勞退條例第6條第1項：「雇主應為適用本條例之勞工，按
23 月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專
24 戶。」第7條第1項第1款：「本條例之適用對象為適用勞動
25 基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金
26 者，不適用之：一、本國籍勞工。」第16條：「勞工退休金
27 自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自本條例施行
28 之日起適用本條例之退休金制度者，其提繳自選擇適用本條
29 例之退休金制度之日起至離職當日止。」第18條：「雇主應
30 於勞工到職、離職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞
31 保局，辦理開始或停止提繳手續。」第49條：「雇主違

01 反…、第十八條、…規定，未辦理申報提繳、停繳手續、
02 …，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬
03 元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。」第53條之1：「雇
04 主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金
05 者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分
06 期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機
07 構經依第四十五條規定處以罰鍰者，亦同。」可知凡適用勞
08 基法而具勞動契約關係之勞工，雇主依勞退條例規定，負有
09 按月提繳勞退金之義務，以達成保障勞工退休後生存安養之
10 目的。

11 (三)原告以其與楊○瑩等26人間為委任關係，據為其不負有提繳
12 勞退金義務之論據。然按：

13 1.所謂行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定
14 或其他公權力措施，而對外直接發生法律效果之單方行政行
15 為（行政程序法第92條第1項規定參照）。另限期改善或補
16 辦手續，在性質上並非對於行為人所為之制裁，而係主管機
17 關為防止危害繼續或擴大，命處分相對人除去違法狀態，係
18 課予處分相對人一定之作為義務，本質上為單純之負擔處分
19 （最高行政法院104年度判字第121號判決意旨參照）。依前
20 揭勞退條例之規定，雇主應於勞工到職之日起7日內，列表
21 通知勞保局，辦理開始提繳手續，如有違反，經主管機關限
22 期命改善即補申報提繳手續，屆期仍未補申報，主管機關即
23 得裁處罰鍰；且為督促處分相對人依期改善，如處分書送達
24 後，雇主仍未遵期完成改善，主管機關得按月連續處罰（最
25 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
26 照）。準此，勞保主管機關對於雇主符合提繳手續而未辦
27 理，自應作成行政處分，課予雇主限期補辦提繳之作為義
28 務，於其屆期仍未補申報，主管機關即得裁處罰鍰，並公布
29 雇主名稱及負責人姓名等資訊。本件原告經營幸福球場，楊
30 ○瑩等26人為服務於該球場之桿弟，被告以原告未依規定為
31 上開勞工申報在職期間提繳勞退金，遂以106年12月11日函

01 請原告於107年1月5日前為楊○瑩等26人申報在職期間提繳
02 勞退金，如逾期未辦理，將依勞退條例第49條規定處以罰
03 鍰；其說明欄並載明略以：楊○瑩等26人係受僱於原告從事
04 桿弟工作，兩造間應可認定有勞動契約關係，原告迄未申報
05 其等在職期間提繳勞退金，為維護勞工之退休權益，請速於
06 107年1月5日前備函申報提繳，如逾期仍未辦理，將依上開
07 規定處以罰鍰等語，已認定原告與楊○瑩等26人間具勞動契
08 約關係，而通知原告於107年1月5日前辦理申報提繳勞退
09 金，逾期未辦理提繳，將依法處以罰鍰，對原告產生一個限
10 期履行，且其造成之違法狀態未除去前，將受連續處罰之法
11 律效果，核屬行政處分。

12 2.次按行政處分除非具有無效之事由而無效外，具有存續力，
13 在未經撤銷、廢止或未因其他事由失效前，其效力繼續存在
14 （行政程序法第110條第3項參照）。又一有效行政處分（前
15 行政處分）之存在及內容，成為作成他行政處分（後行政處
16 分）之前提要件時，前行政處分作成後，後行政處分應以前
17 行政處分為其構成要件作為決定之基礎（此即行政處分之構
18 成要件效力），後行政處分成為行政訴訟之訴訟對象時，由
19 於前行政處分並非訴訟對象，後行政處分之受訴行政法院，
20 並不能審查前行政處分之合法性，前行政處分之合法性應由
21 以前行政處分為程序對象或訴訟對象之訴願機關或行政法院
22 審查之。此際如後行政處分經行政訴訟判決確定為合法，而
23 前行政處分嗣後為其他有權機關撤銷變更，致使後行政處分
24 之合法性失所依據，其救濟方式則是依行政訴訟法第273條
25 第1項第11款提起再審之訴。經查，原告經營幸福球場，楊
26 ○瑩等26人為服務於該球場之桿弟，被告認原告與楊○瑩等
27 26人間具勞動契約關係，然原告未依規定為其等申報提繳勞
28 退金，遂以106年12月11日函命原告於107年1月5日前改善在
29 案等情，已如前述。原告依106年12月11日函「限期改善」
30 之下命內容，即負有於期限內申報所屬勞工楊○瑩等26人在
31 職期間提繳勞退金之作為義務。惟原告因逾期未改善，被告

01 乃依勞退條例第49條規定為第1次處分（罰鍰2萬元）；此
02 後，原告仍遲未為楊○瑩等26人申報提繳勞退金，迭經被告
03 裁罰（此前業經裁罰11次，本件為第12次），均係以106年1
04 2月11日函為其前提處分。準此，原告就其與楊○瑩等26人
05 間法律關係（委任或僱傭關係）之相關主張，諸如：原告與
06 幸福球場桿弟間均係以委任契約關係之方式進行合作，雙方
07 不具備勞務專屬性、人格上、經濟上及組織上之從屬性，原
08 告對桿弟不具有實質上之指揮監督關係，北院107重勞訴13
09 號民事判決亦認為原告與葉○連等14人不存在僱傭契約關係
10 （本院卷二第181至195頁），陳○涵等13人對於其等與原告
11 間不存在僱傭關係也無爭議；楊○瑩等26人係以無一定雇主
12 或自營作業之資格投保勞保，被告亦將陳○涵、陳○玉、
13 王○雲等3人核定為自營工作者或無一定雇主之勞工等節，
14 實質上均係在本件中對106年12月11日函合法性所為之指
15 摘，自無可採。

16 (四)又原告主張對於違反勞退條例第49條、第53條之1等規定並
17 無主觀上之故意或過失或期待可能性等語。然本件原處分乃
18 係以106年12月11日函為其前提處分，而就原告違反限期改
19 善之作為義務所為之裁處，原告前既已收受106年12月11日
20 函之送達，而明知其負有於期限內為楊○瑩等26人申報在職
21 期間提繳勞退金之義務，卻仍執意拒不履行，並經被告多次
22 裁罰，自難認原告於本件違反限期改善之作為義務並無故意
23 或過失，其所執無故意或過失之論據（詳後述），無非仍係
24 就其與楊○瑩等26人間是否具有勞動契約關係而為爭執，其
25 主張自無可採。又按勞務契約之性質究為僱傭、委任或承攬
26 關係，應依契約之實質內容為斷，不得以契約名稱或契約條
27 款用語逕予認定，原告執其與桿弟間所簽訂契約之名稱為
28 「委任合約書」及契約約定內容，而主張其主觀上尚無從認
29 知其與楊○瑩等26人間屬僱傭關係等語，顯非可採。原告另
30 主張北院107重勞訴13號民事判決認定原告與葉○連等14人
31 間為委任及承攬之混合契約，原告主觀上自無從預見被告得

另行反於法院判決之期待可能性等語。惟原告於另案民事事件所獲有利之判決，並無從解免其行政法上義務及因違反此項義務所受之行政罰責；尤以原告於被告為第1次處分後，即就該處分提起行政訴訟並敗訴確定，其後復經被告多次裁罰在案，被告就原告與楊○瑩等26人間具有勞動契約關係之法律見解，已甚為具體明確，自難認原告無從認知其行為之違法性而不具有遵循法令之期待可能性，是原告上開主張，亦無足採。原告復稱以非僱傭關係模式進行合作，乃高爾夫球業界多年慣行，原告與楊○瑩等26人亦係以非僱傭關係之委任契約進行合作，原告主觀上根本無從預見並期待雙方間屬於僱傭契約關係等語，然縱使高爾夫球業有原告所稱以非僱傭關係模式與桿弟進行合作之慣行，此一慣行究不具有任何法律效力，原告於被告以106年12月11日函限期申報提繳勞退金時，即應知悉其與楊○瑩等26人間之法律關係業經勞動主管機關認定屬於勞動契約關係，原告如仍有疑義，亦可向主管機關諮詢釐清，自不得僅據上開所謂高爾夫球業多年慣行，而卸免其行政罰責，是原告此部分主張，亦委無可採。

(五)綜上所述，原告主張均無足採。被告以原告未依規定為楊○瑩等26人申報在職期間提繳勞退金，經106年12月11日函限期改善，屆期仍未改善，而依勞退條例第49條、第53條之1規定作成原處分，認事用法，並無違誤，訴願決定均予以維持，亦無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。

六、又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、結論：原告之訴為無理由。

中 華 民 國 115 年 4 月 16 日

審判長法官 鍾啟煌

法官 李毓華

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)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

01

制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 115 年 4 月 16 日

03

書記官 陳湘文