臺北高等行政法院判決

110年度簡上字第180號

上　訴　人　有志貨運物流有限公司

代　表　人　張秋稔（董事）

被 上訴 人　勞動部勞工保險局

代　表　人　陳琄（代理局長）

送達代收人　吳伯襄

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國110年11月23日臺灣臺北地方法院110年度簡字第205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、程序事項：

被上訴人代表人原為鄧明斌，於訴訟進行中變更為陳琄，茲據新任代表人陳琄具狀聲明承受訴訟（本院卷第101頁），核無不合，應予准許。

二、爭訟概要：

上訴人於民國104年2月13日與臺北市立美術館（下稱北美館）簽立104年度「展覽場管理服務案」之勞務採購契約，並派遣正式及代理人員至北美館提供勞務，惟上訴人未依規定申報提繳所屬勞工呂淑蓉等17人在職期間勞工退休金，經被上訴人以105年12月6日保退三字第10560359800號函（下稱限期改善函）請上訴人於106年1月2日前改善，上訴人逾期仍未補申報提繳呂淑蓉等17人之勞工退休金，被上訴人遂

以上訴人違反勞工退休金條例第18條規定，依同條例第49條規定，以106年1月10日保退三字第10660003560號裁處書（下稱第1次處分），裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元，上訴人不服第1次處分，循序提起行政爭訟，最終經本院107年度簡上字第130號判決駁回確定。嗣上訴人仍未依規定補申報提繳呂淑蓉等17人之勞工退休金，被上訴人續按月分別裁罰上訴人，因上訴人仍未改善，復依同條例第18條、第49條規定，以109年8月18日保退三字第10960186001號裁處書（下稱原處分），裁處上訴人罰鍰3萬元，並依同條例第53條之1規定，公布上訴人名稱及負責人姓名等資訊。上訴人不服，提起訴願，經勞動部以110年3月10日勞動法訴一字第1090019918號訴願決定（下稱訴願決定）駁回後，上訴人不服，遂提起本件行政訴訟，嗣於訴訟進行中陳明僅對原處分關於裁處罰鍰3萬元部分不服，經本院以110年度訴字第299號裁定移送臺灣臺北地方法院行政訴訟庭（下稱原審法院）審理後，嗣以110年度簡字第205號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回上訴人之訴，上訴人仍不服，遂提起本件上訴。

三、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、原判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

四、上訴意旨略以：

(一)系爭代班人員（按：應指勞工呂淑蓉等17人，下同）大多數每月實際代班天數均僅數日，多數代班人員只代班當月份，且系爭代班人員均為北美館正班人員林子晴等所面試及任用，並受北美館推廣組人員之指揮與監督，均為北美館負責訓練、指揮監督收門票、現場服務、現場引導等，足見系爭代班人員與上訴人間並不存在勞雇契約之人格從屬性，原審法院卻仍認定上訴人與系爭代班人員間存在僱傭關係下之受僱人親自履行特徵，適用法規顯有錯誤。

(二)系爭代班人員與北美館間存在實質之勞僱關係，所有人員均須經北美館面談通過，受北美館之指揮監督，且系爭代班人

員之薪資給付、加保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，上訴人均須配合北美館之指示辦理，上訴人與系爭代班人員間難謂存在實質之勞僱關係，實難事後歸責上訴人，原審法院悖於經驗法則或論理法則，或與卷證資料不符，或違背證據法則等違背法令。

(三)被上訴人不應無理指摘上訴人有故意或過失，況且系爭代班人員非上訴人正式聘僱之人員，本為北美館之正班人員林子晴與北美館共同聘僱之臨時員工，受北美館之直接監督與指揮，何須提撥勞工退休金，被上訴人竟接續裁處，亦未通知上訴人改善即逕自裁處，有違行政程序法第7條之比例原則或同時注意原則，亦有違行政程序法第39條、第102條之規定，所為原處分亦有違行政程序法第111條第3款、第7款之規定而為無效。原審法院予以維持，認事用法不當及違背法令。

五、本院經核原判決駁回上訴人於原審之訴，尚無違誤，茲就上訴理由再予補充論述如下：

(一)按勞工退休金條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，……一、本國籍勞工。」第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」第18條規定：「雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起7日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。」第49條規定：「雇主違反……第18條……規定，未辦理申報提繳、停繳手續、置備名冊或保存文件，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。」

(二)依行政訴訟法第4條第1項規定，撤銷訴訟之訴訟標的應為「原告所為行政處分違法且侵害其權利或法律上利益之主張」，且依同法第213條規定，上開撤銷訴訟之訴訟標的，

於確定之終局判決中經裁判者，有確定力。是原告提起撤銷訴訟如經判決駁回確定者，該判決之確定力（既判力）自及於確認「原告所主張之行政處分並無違法或侵害原告之權利或法律上利益」。準此，對行政處分提起撤銷訴訟，在其主張的原因事實範圍內，該處分之合法性為撤銷訴訟訴訟標的之內容，如撤銷訴訟經法院實體判決認處分並無違法而駁回原告之訴確定者，行政處分之合法性已經裁判而對該原因事實涵攝於法律後之法律效果之確認有既判力，該撤銷訴訟之當事人均應受其拘束，後訴訟法院於法律與事實狀態均未變更之情況下，即應以前訴訟判決關於訴訟標的所為之確認作為其裁判基礎，不能為相反於該確定判決內容之判斷，此即撤銷訴訟判決既判力之確認效（最高行政法院109年度判字第561號、第436號等判決參照）。

(三)又按事實認定是事實審法院的職權，而如何調查事實或證據的證明力如何，事實審法院有斟酌判斷之權，如果其事實的認定已經斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而且沒有違背論理法則、經驗法則或證據法則，縱然其證據的取捨與當事人所希冀者不同，導致其事實的認定不同於該當事人的主張者，也不可以認為原判決有違背法令的情形（最高行政法院108年度判字第396號判決參照）。

(四)經查，本件被上訴人前即曾以上訴人與勞工呂淑蓉等17人間屬僱傭契約關係，惟上訴人未依規定申報提繳如勞工呂淑蓉等17人在職期間之退休金，經被上訴人以前開限期改善函請上訴人於106年1月2日前改善，因上訴人屆期未改善，被上訴人即以上訴人違反勞工退休金條例第49條規定，先以第1次處分處以罰鍰2萬元在案，上訴人雖不服，循序提起行政爭訟，先後經勞動部以106年8月9日勞動法訴字第1060003571號訴願決定書駁回、臺灣士林地方法院以107年4月24日106年度簡字第31號判決駁回上訴人之訴、本院以108年4月25日107年度簡上字第130號判決駁回上訴確定（下稱第1次處分判決）；嗣因上訴人仍未依規定補申報提繳呂淑蓉等17人勞

工之退休金，被上訴人續按月分別裁罰上訴人等情，均為原審依法所確定之事實，並有前開限期改善函（原處分卷第58-59頁）、第1次處分及送達證書（原處分卷第60-62頁）、第2次至第13次裁處書及送達證書（原處分卷第63-112頁）、第1次處分歷審裁定及判決（原處分卷第113-140頁）在卷可稽，堪可認定。

(五)其次，本件原處分已載明前以前開限期改善函通知上訴人改善，因上訴人屆期未改善，故於106年1月10日起至109年6月29日止共計13次分別核處上訴人罰鍰2萬元不等，並敘明係依勞工退休金條例第49條、第53條之1之規定，以原處分裁罰上訴人，及上訴人仍應補申報提繳，避免再受罰等旨，有原處分及送達證書（原處分卷第142-145頁）在卷可稽；而勞工退休金條例第49條既已明文規定雇主違反同條例第18條而未辦理申報提繳勞工退休金，經限期改善未改善而經裁處2萬元以上10萬元以下罰鍰後，並可按月處罰至改正為止，可知原處分係在第1次處分已認定上訴人負有同條例第18條所規定應申報提繳之行政法上義務後，卻經命限期改善仍未改善時，為令其確實改善而賦予被上訴人可再按月處罰之裁罰權。易言之，原處分之作成，必然以第1次處分有效存在為其基礎。而第1次處分裁罰所據：上訴人為勞工呂淑蓉等17人之雇主而負有勞工退休金條例第18條規定應申報提繳之行政法上義務及上訴人若逾期仍未改善將再按月處罰至改正為止之事實，既經第1次處分判決確認第1次處分之合法性，兩造即應受第1次判決之既判力確認效所拘束，在第1次處分並未經撤銷、廢止或因其他事由失效前，均不得就第1次處分合法與否之爭執，再為實體審究，而僅得以第1次處分係合法為前提，續就原處分作成時上訴人是否未改善之事實部分（此部分則係在第1次處分判決言詞辯論終結後之事實，並非第1次處分判決既判力所及），加以審認。故原判決以第1次處分判決關於上訴人與勞工呂淑蓉等17人間有僱傭關係，應負有勞工退休金條例第18條行政法上義務之認定，屬

於適用爭點效而不得再為相反認定之理由說明，固錯解而忽略第1次處分判決已對原處分之基礎事實有既判力，不得再為實體審究之理由實出於既判力確認效之拘束，但原判決此部分理由雖有不當，尚不影響前述不再實體審究之結論而不致動搖原判決結果，自仍應予以維持。

(六)再上訴意旨另主張被上訴人作成原處分及所為程序，有無理指摘上訴人有故意或過失、違反行政程序法第7條之比例原則、同時注意原則，行政程序法第39條、第102條、第111條第3款、第7款等規定，以及主張原判決就此及對上訴人與勞工呂淑蓉等17人間存在僱傭關係之認定，有悖於經驗法則或論理法則，或與卷證資料不符，或違背證據法則等違法部分，經核所執內容實均係憑上訴人一己之見解，就原審所為證據取捨、法律適用等職權行使與其所希冀者不同部分，指摘係違法，是上訴意旨主張原判決有此部分違法事由，實難認有據。此外，上訴人固主張被上訴人一再對其裁罰有違反比例原則云云，然勞工退休金條例第49條既明定雇主違反同條例第18條而未辦理申報提繳勞工退休金，經限期改善未改善而經裁處2萬元以上10萬元以下罰鍰後，並可按月處罰至改正為止，可知原處分係在第1次處分已認定上訴人負有同條例第18條所規定應申報提繳之行政法上義務後，卻經多次命限期改善仍未見改善，為令其確實改善而令被上訴人可按月處罰，被上訴人於第1次處分後，上訴人既逐次均未改善，被上訴人據以按月裁罰上訴人，皆合於前揭法律規定，自難認被上訴人作成原處分有違反比例原則，是上訴人就此主張，仍無從執為原判決有違法之論據，至或有他案就此所持見解容有不同，惟核屬他案在其具體個案中所為之認事用法，亦非統一之法律見解，尚無從拘束本院，均併予指明。

六、綜上所述，原判決雖有前開部分理由之不當，結論仍可認為正當，而上訴人其餘主張，則均係重述其在原審業經主張而為原判決摒棄不採之陳詞，並泛言原審有違背法令，難認有理由，應予駁回。

據上論結，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2項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　6　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　孫萍萍

法　官　林家賢

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　6　　日

書記官　許婉茹