臺北高等行政法院裁定

110年度簡上再字第19號

聲　請　人　有志貨運物流有限公司

代　表　人　張秋稔（董事）

相　對　人　勞動部勞工保險局

代　表　人　陳琄（局長）

上列當事人間勞工退休金條例事件，聲請人對於中華民國110年6月23日本院109年度簡上字第169號裁定，聲請再審，本院裁定如下：

主　文

再審之聲請駁回。

再審訴訟費用由聲請人負擔。

事實及理由

一、程序事項：

相對人代表人原為鄧明斌，嗣於本件訴訟進行中變更為陳琄，並據其新任代表人向本院具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、按對於確定裁定聲請再審，應依行政訴訟法第283條準用第277條第1項第4款規定表明再審理由，此為必須具備之程式。上開規定，依同法第236條之2第4項規定，於簡易訴訟程序準用之。所謂表明再審理由，必須指明確定裁定有如何合於同法第273條所定再審事由之具體情事，始為相當。如僅泛言有何條款再審事由，卻未論述具體情事者，難謂已合法表明再審理由，所為再審之聲請，即屬不合法。又聲請再審，係對確定裁定聲明不服之非常救濟程序，必須就該聲明不服的確定裁定為前述說明之具體指摘。如聲明對某件確定裁定為再審，惟所主張之理由係指摘前程序確定判決或前次再審

判決或確定裁定如何違法，對聲明不服之確定裁定則未具指明任何法定再審理由，亦難認為已合法表明再審理由，應以其聲請再審為不合法。

三、事實概要：

㈠聲請人於民國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」勞務採購契約，派遣人員至北美館提供勞務，履約期間聲請人有未依規定申報提繳所屬勞工呂○蓉等17名（下稱系爭人員）在職期間勞工退休金情事，相對人乃以105年12月6日保退三字第10560359800號函（下稱限期改善函）限期於106年1月2日前改善，惟聲請人逾期仍未補申報提繳前開勞工之勞工退休金，相對人遂以聲請人違反勞工退休金條例第18條，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），裁處聲請人罰鍰新臺幣（下同）2萬元，聲請人不服第1次處分，先後提起訴願及行政訴訟，為臺灣士林地方法院106年度簡字第31號行政訴訟判決駁回、本院107年度簡上字第130號判決（下稱第1次處分）駁回上訴而確定。

㈡嗣聲請人仍未依規定補申報提繳系爭人員之退休金，相對人續為3次裁罰聲請人，聲請人猶未改善，相對人乃以108年5月27日保退三字第10860093971號裁處書（下稱原處分），裁處聲請人罰鍰3萬元，並公布單位名稱及負責人姓名，聲請人不服原處分提起訴願，經勞動部駁回後，對罰鍰部分提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院（下稱原審）以109年度簡字第186號判決駁回（下稱前程序判決），惟聲請人仍表不服而提起上訴，經本院以109年度簡上字第169號裁定（下稱原確定裁定）駁回聲請人之上訴而告確定。聲請人猶表不服，以原裁定有行政訴訟法第273條第1項第1款之事由，提起本件再審之訴。

四、聲請意旨略以：

㈠系爭人員均為北美館負責訓練、指揮監督從事收門票、現場服務、現場引導等勞務，基於勞動基準法第2條之規定與法義，上開勞雇契約之人格從屬性並非存在於本件聲請人與系爭人員之間；縱使存在，亦遠低於北美館與系爭人員之間，原審認聲請人與系爭人員存在僱傭關係之人格從屬性，前程序判決顯存有消極不適用法規，而影響判決之瑕疵。又系爭人員均為正班人員所面試、任用及代為發放薪資，且每月實際代班天數均僅有數日，其中唯有林○峻、郭○元、簡○鴻、許○立等4人代班10餘日，且系爭人員多數僅代班當月份。原審認聲請人與系爭人員間存在僱傭關係下之經濟上從屬性，顯與客觀事實不符，前程序判決已嫌曲解事實及違背法令，更有消極不適用法規，而影響裁判之再審事由存在。本件系爭人員與北美館間，明顯存在受僱人員融入雇方組織體（即北美館)之僱傭關係特徵，然而原審卻強解系爭人員與聲請人間，存有受僱人納入雇方組織體之僱傭關係特徵，所作判決理由顯與客觀事實不符，前程序判決強詞曲解事實，所作審認已嫌違背法令，更有消極不適用法規，而影響裁判之再審事由與法律疵議。

㈡聲請人係另行委任同業或熟識友人等，分工完成公家採購之各次作業，並無僱用固定員工達五人以上之事實，聲請人並非強制須參加勞工保險之雇主適格，前程序判決強認系爭人員為聲請人之受僱人，顯然不合上列勞工保險條例之強制保險規定，審認之法規適用顯有不當，所作判決顯有違法令，更有消極不適用法規之法律疵議。

㈢本件係人力派遣，受派遣人因事、病假而私自覓人代理，並非聲請人約僱之人員，且聲請人於其與北美館之承攬關係於104年12月31日結束後，即無法再查詢系爭人員個人資料。相對人一再以勞工退休金條例第49條要求聲請人改善，並依同條規定，以聲請人屆期未改善，按月處罰至改正為由，未依行政程序法第102條規定通知聲請人以書面陳述通知說明限期改善，自106年1月10日至110年5月21日止，逕自寄達裁

處書共計19次。相對人之前開行為，已違比例原則，復有違反公務員服務法第6條濫權禁止之規定。

㈣原確定裁定以聲請人主張適用法規顯然錯誤，然並未指出前程序判決所適用之法規究竟有何不合於何法律規定或適用不當之情形，而駁回聲請人之上訴。然揆諸前揭說明可知，聲請人已多次明確指出前程序判決適用法規顯有錯誤之情形，原確定裁定承用前程序判決，其適用法規顯有錯誤與違背法令，故聲請本件再審。

五、經查：

㈠原確定裁定係以「上訴人（即聲請人）與系爭人員間有勞動契約關係存在，業經第1次處分之確定判決認定而具爭點效，本件不得為相反之判斷，上訴人依法乃有為渠等申報提繳勞工退休金之行政法上義務，詎經多次通知限期改善後，仍未申報提繳，則被上訴人依據勞工退休金條例第49條規定，作成原處分，於法自無違誤；又上訴人已經多次裁罰仍拒不履行，被上訴人以前次裁罰為度，再次對上訴人裁處3萬元罰鍰，復難認有何裁量錯誤之情等語詳為論述，上訴意旨猶執：系爭人員與美術館之間才有實質勞僱關係，其與系爭人員間不存在僱傭關係之人格從屬性，應不適用勞工保險條例第6條第1項第2款規定，並無故意或過失之可罰性，原處分違反比例原則及有利不利一併注意原則、公務員服務法、經驗法則、論理法則、證據法則等情事等詞再事爭執，究其實際，只是重述其在原審法院所為主張，並就原判決已論斷者，依其主觀見解認為原判決理由有違誤，而非具體說明原判決有何不適用法規或適用法規不當之情形，難認其對原判決之如何違背法令已有具體之指摘……」等語認其上訴為不合法而予以駁回。然聲請人就原確定裁定駁回其上訴之內容，究有如何合於行政訴訟法第273條第1項第1款規定之具體情事，則未據敘明，僅一再表明其對於原處分及前程序判決不服之理由，故本件難認已合法表明再審理由。依上開規定及說明，其再審之聲請自非合法，應予駁回。

㈡又當事人就同一事件對於本院所為歷次之裁判聲請再審，必須其對最近一次裁判之再審聲請有理由，本院始得進而審就其前此歷次裁判有無再審理由。本件聲請人之再審聲請既不合法，即毋須審就前此歷次裁判有無再審理由，併予指明。

六、結論：本件聲請再審不合法。爰依行政訴訟法第236條之2第4項、第283條、第278條第1項、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　許麗華

法　官　郭銘禮

法　官　林學晴

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　劉道文