臺北高等行政法院判決

111年度簡上字第158號

上　訴　人　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 上訴 人　勞動部

代　表　人　許銘春（部長）

上列當事人間勞工保險條例及就業保險法事件，上訴人對於中華民國111年6月30日臺灣臺北地方法院107年度簡字第160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上訴人在新北市○○○區經營○○高爾夫球場，訴外人楊Ｏ瑩、葉Ｏ連、向Ｏ琴、陳Ｏ雯、楊Ｏ珍、汪Ｏ紅、許Ｏ燕、徐Ｏ玲、施Ｏ潔、陳Ｏ安、呂Ｏ禧、陳Ｏ玉、李Ｏ純、陳Ｏ涵、陳Ｏ玉、陳Ｏ蓉、鍾Ｏ美、胡Ｏ萍、陳Ｏ淇、陳Ｏ娟、楊Ｏ、陳Ｏ咩、陳Ｏ娟、許Ｏ文、許Ｏ鳳及王Ｏ雲（下稱楊Ｏ瑩等26人）為服務於○○高爾夫球場之桿弟。

㈡民國106年7月間，上訴人公司企業工會向上訴人所屬勞工保險局（以下簡稱為勞保局）提出檢舉，指稱上訴人涉有違反勞動基準法、未依法為員工加保等情，經勞保局審查結果，認原告未依規定於楊Ｏ瑩等26人在職期間申報參加勞工保險及就業保險，除陳Ｏ玉、呂Ｏ禧2人在職期間另有其他雇主加保，不予處罰就業保險罰鍰外，餘由被上訴人依勞工保險條例第72條第1項及就業保險法第38條第1項規定，以106年11月29日勞局納字第10601889150號、第10601889151號裁處

書（以下合稱為原處分）各裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）141,712元、33,420元。上訴人不服，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭（以下稱為原審）提起行政訴訟，經該院於111年6月30日以107年度簡字第160號判決（以下稱為原判決）駁回上訴人之訴。上訴人不服，再提起本件上訴。

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、原判決理由，均引用原判決書所載。

三、上訴意旨略以：

㈠勞動契約即為民法之僱傭契約，而上訴人與桿弟間之法律關係究屬僱傭、承攬，抑或係委任關係，乃上訴人有無義務為楊Ｏ瑩等24人（即不含陳Ｏ玉、李Ｏ禧之楊Ｏ瑩等26人）申報投保勞工保險及就業保險之先決問題，是雙方間之法律關係既經原審法院民事庭於111年5月30日以107年度重勞訴字第13號民事判決，確認上訴人與桿弟間不存在僱傭關係，上訴人自無為楊Ｏ瑩等24人申報投保勞工保險及就業保險之義務，原審見未及此，仍率斷上訴人與楊Ｏ瑩等26人間存在僱傭關係，復未就上訴人所聲請調查之證據予以調查，除有適用法規不當之違誤外，亦有判決理由不備之當然違背法令。

㈡原審僅以勞動檢查紀錄、桿弟值日工作登記等證據，率認上訴人有要求桿弟遞球桿、替客人開車、看果嶺草紋、回復客人挖洞補沙、協助除草及清潔等工作及桿弟係為上訴人服勞務，桿弟對於上訴人具有人格上及經濟上從屬性云云，卻未就有利於上訴人之證據資料，予以審酌，亦未敘明不採納之理由，實已有判決理由不備之當然違背法令。

㈢「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管理規則」等文件形式上真正不明，且桿弟相關自律規定亦非上訴人所制定，又上訴人並未委派證人林○惠參與桿弟會議及懲處桿弟，原審就前開各情，不僅未衡酌證人之證述中有利於上訴人之內容，亦未於原判決理由欄項下敘明不予採納之理由，即憑

臆測之詞，遽為不利於上訴人之論斷，實有判決未載理由之當然違背法令。

㈣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，亦對於有利於上訴人之證據，恝置不理，徒憑新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會、新北市政府勞工局之函文及幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項等片面資料，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，並有違證據價值禁止預斷法則之情，於法容有未洽等語。並聲明：1.原判決廢棄。2.上廢棄部分，訴願決定及原處分均撤銷；或發回臺灣臺北地方法院。

四、本院之判斷：

㈠按勞工保險條例第6條第1項第2款規定：「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：…二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工。」同條例第11條規定：「符合第6條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第72條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。」同條例第72條第1項規定：「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。」次按就業保險法第5條第1項第1款規定：「年滿15歲以上，6 5歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：一、具中華民國國籍者。… 」同法第6條第1項前段及第3項前段分別規定：「（第1項）本法施行後，依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，自投保單位申報參

加勞工保險生效之日起，取得本保險被保險人身分；…（第3項）依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；…。」同法第38條第 1項前段規定：「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。」

㈡第按勞動基準法、勞工保險條例及就業保險法等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第142條及憲法增修條文第10條第8項所揭櫫「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於18年11月22日所制訂公布之民法「債編」第2章「各種之債」第7節「僱傭」之規定，其規範目的尚非相同，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞務契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。況行政訴訟與民事訴訟各有不同之規範目的，民事判決固得為行政法院認定事實之依據，惟如有確切之反證，行政法院仍得基於職權本於調查所得，自為獨立之認定及裁判，而不受該民事確定判決認定事實及其法律見解之拘束。

㈢事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決有違背法令之情形。又所謂判決不備理由係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其

主文所由成立之依據，至所載理由雖稍欠完足，如不影響判決基礎者，尚難謂有理由不備之違法。

㈣核諸原審以上訴人與楊O瑩等26人間具人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性，屬勞基法第2條第6款勞動契約關係，上訴人未為楊O瑩等人依法申報勞工保險及就業保險，顯具違法認識及主觀上故意、過失等情，已明確論述事實認定與法律解釋適用之理由，並對上訴人主張之取捨詳為論斷（參原判決第9頁至第17頁），其論述復無違證據、論理及經驗法則，尚無判決不適用法令、適用法令不當、判決理由不備或理由矛盾之情形。上訴意旨猶執前詞，堅稱勞動契約即為民法上之僱傭契約，雖援引大法官黃茂榮、黃虹霞、蔡明誠、陳春生等於司法院釋字第740號解釋所提出之協同意見為據，然該號解釋文、解釋理由不惟並無勞動契約即等於僱傭契約之明文，由解釋理由（第2段）「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一（按即勞基法第2條第6款）所稱勞動契約。」之旨，益徵行政法院就勞資間勞務給付關係是否屬勞動契約之判斷，與民事訴訟有關僱傭契約之認定仍屬有間，上訴意旨於此已顯有誤解；至另指摘原判決該部分有適用法規不當、判決理由不備等違法云云，無非係以其歧異之見解，對於業經原判決論駁之事項再予爭執，並就原審取捨證據、認定事實之職權行使事項為指摘，所訴並無可採。

㈤綜上所述，原判決並無上訴人所指有違背法令之情形，上訴論旨指摘原判決違誤，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　華　民　國　111　年　12　月　16　日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法　官　鍾　啟　煌

法　官　林　淑　婷

法　官　吳　坤　芳

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　16　　日

書記官　何　閣　梅