臺北高等行政法院裁定

111年度簡上再字第39號

再 審原 告　有志貨運物流有限公司

代　表　人　張秋稔

再 審被 告　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真

上列當事人間勞工退休金條例事件，再審原告對於中華民國111年6月6日本院110年度簡上字第180號判決，提起再審之訴，本院裁定如下：

主　文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

理　由

一、本件再審原告提起再審之訴後，再審被告代表人由陳琄變更為白麗真，茲據變更後之代表人白麗真具狀聲明承受訴訟（本院卷第137頁），核無不合，應予准許。

二、按提起再審之訴，應依行政訴訟法第277條第1項第4款之規定表明再審理由，此為必須具備之程式；而上開規定，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，必須指明確定判決有如何合於同法第273條或第274條所定再審事由之具體情事，始為相當。倘僅泛言有再審事由而無具體情事者，仍難謂已合法表明再審理由，所提再審之訴，即屬不合法，法院無庸命其補正，應予裁定駁回。又按「有下列各款情形之一者，得以再審之訴對於確定終局判決聲明不服。但當事人已依上訴主張其事由或知其事由而不為主張者，不在此限：一、適用法規顯有錯誤。」行政訴訟法第273條第1項第1款定有明文。所謂「適用法規顯有錯誤」，係指確定判決就事實審法院所確定之事實而為之法律上判斷，有適用法規顯有錯誤之情形；即確定判決所適

用之法規有顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效之大法官解釋、憲法法庭裁判意旨有所牴觸者，始足當之，並不包括認定事實之瑕疵或判決不備理由等情形。

三、再審原告於民國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，履約期間再審原告有未依規定申報提繳所屬勞工呂淑蓉等17名（下稱系爭人員）在職期間勞工退休金情事，再審被告乃以105年12月6日保退三字第10560359800號函限期再審原告於106年1月2日前改善，惟再審原告逾期仍未補申報提繳前開勞工之勞工退休金，再審被告遂以再審原告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），裁處再審原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元，再審原告不服第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號判決駁回上訴而確定。嗣再審原告仍遲未依規定為系爭人員申報提繳勞退金，迭經再審被告核處13次罰鍰並自第6次起公布再審原告名稱及負責人姓名等資訊後仍未改善，再審被告遂以109年8月18日保退三字第10960186001號裁處書（下稱原處分），裁處再審原告罰鍰3萬元，並依同條例第53條之1規定，公布再審原告名稱及負責人姓名等資訊。再審原告不服，遞經訴願駁回、臺灣臺北地方法院110年度簡字第205號行政訴訟判決(下稱原判決)駁回其訴、本院110年度簡上字第180號判決（下稱原確定判決）駁回上訴而告確定。嗣再審原告仍不服，對原確定判決提起本件再審之訴。

四、再審意旨略以：

㈠參諸最高行政法院109年度上字第261號判決意旨，本件系爭人員於原處分作成前已離職多年，然再審被告卻連續裁處再審原告罰鍰，累計近23次、合計超過67萬5,000元罰鍰，明顯違反比例原則及行政程序法第9條、第36條、第43條等規

定，亦幾無事前通知再審原告陳述意見，明顯認事用法不當與違背法令。況且，縱認再審原告與系爭人員間為勞動契約，再審原告僅有一個提撥勞退金之義務，再審被告卻屢屢裁處再審原告罰鍰，違反一行為不二罰原則。原確定判決未審酌再審原告之營業利益隨時因再審被告開罰而受到重大損害之風險，遽以欠缺權利保護必要，駁回再審原告之「預防性不作為訴訟」，顯有未依職權查明事實關係、判決不備理由及理由矛盾之違法。

㈡再審原告與系爭人員間，難謂存在實質勞雇關係，所有系爭人員均須經北美館面談通過，非再審原告所聘僱，且均須受北美館之指揮與監督，系爭人員之薪資給付、加保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞退金等，均須配合北美館之指示辦理，代班期間只有數天，是本件顯然不適用勞工退休金條例，以確保其請領退休金之權利可言。

㈢勞工退休金條例第49條之裁罰類型，實際上是「違反『為勞工於到職日起辦理開始提繳勞退金程序』之作為義務」的「不作為」違法行為，其裁處權時效，應自「作為義務消滅時」（即停止為勞工辦理提繳勞退金時）起算。而依勞工退休金條例第18條規定，雇主為勞工辦理提繳勞退金之義務，應於「勞工離職之日起7日內」即已消滅，故應自「勞工離職之日起7日內」起算3年裁處權時效。本件系爭人員迄今，請求提繳勞退金之權利顯已罹於消滅時效，再審被告連續裁罰再審原告，並命再審原告為其提繳勞退金，顯已喪失其目的正當性，且已違反比例原則。原確定判決未具體說明不採之理由，亦未說明適用勞退條例裁罰再審原告以保全系爭人員請領勞退金權利存在之必要性，顯有消極未適用行政罰法第27條第1項規定暨判決不備理由之不當與違背法令。

㈣系爭人員均為北美館負責訓練、指揮監督收門票、現場服務、現場引導，再審原告與系爭人員間，並不存在人格從屬性，原審認為再審原告與系爭人員間存在人格從屬性，該判決顯然用法不當與違背法令；又系爭人員為正班人員所面試、

任用，故再審原告與系爭人員間不存在僱傭契約親自履行之特徵，原確定判決認事用法顯然有誤；再者，系爭人員為正班人員所面試、任用及代為發放薪資，且系爭人員每月實際代班天數僅有數日，多數系爭人員只代班當月，是「系爭判決」認再審原告與系爭人員間存在經濟上從屬性，顯與客觀事實不合，適用法規顯有錯誤。另系爭人員均為北美館正班人員所面試、任用，且由北美館負責訓練、指揮監督收門票、現場服務引導等勞務，原審認系爭人員與再審原告間，存有受僱人融入雇方組織體之僱傭關係特徵，所作判決顯與客觀事實不符。又再審原告從未長期僱用固定員工，而係另行委任同業或熟識友人，分工完成公家採購之各次作業，遑論僱用固定員工達5人以上，再審原告並非勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條第1項第2款所定強制須參加勞工保險之適格雇主，「系爭判決」認系爭人員為再審原告之受僱人，適用法規顯有不當。

㈤再審被告以最低月投保薪資作為再審原告應申報之月投保薪資，然系爭人員每月實際代班天數僅有數日，多數系爭人員只代班當月，依勞保條例第14條、勞保條例施行細則第27條第1項、勞動基準法第2條第3款等關於受僱勞工最近3個月平均收入為準之規定，再審被告依最低月投保薪資作成原處分，於法顯有不合等語。

五、經核，再審原告所表明之再審理由，無非說明其對於原處分不服之理由，而對原確定判決以「原處分已載明前以限期改善函通知再審原告改善，因再審原告屆期未改善，故於106年1月10日起至109年6月29日止共計13次分別核處再審原告罰鍰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，以原處分裁罰再審原告，及再審原告仍應補申報提繳，避免再受罰等旨，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

已認定再審原告負有同條例第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再審被告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：再審原告為系爭人員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再審原告若逾期仍未改善將再按月處罰至改正為止之事實，既經臺灣士林地方法院106年度簡字第31號判決、本院107年度簡上字第130號判決確認第1次處分之合法性，兩造即應受上開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，續就原處分作成時再審原告是否未改善之事實部分，加以審認。」「再審原告固主張再審被告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次處分已認定再審原告負有同條例第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再審被告可按月處罰，再審被告於第1次處分後，再審原告既逐次均未改善，再審被告據以按月裁罰再審原告，皆合於前揭法律規定，自難認再審被告作成原處分有違反比例原則」，而判決駁回上訴之內容，未具體指明原確定判決所適用之法規與該案應適用之現行法規究有如何相違背，或與解釋、判例有所牴觸之情形，其泛指原確定判決有適用法規顯有不當，難謂已合法表明適用法規顯有錯誤之再審理由；又其所謂判決不備理由、理由矛盾，亦均非法定之再審事由。是依首揭規定及說明，其再審之訴為不合法，應予駁回。

六、據上論結，本件再審之訴為不合法，依行政訴訟法第236條之2第4項、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　　112　　年　　4　　月　　28　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　陳雪玉

法　官　魏式瑜

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　28　　日

書記官　林俞文