臺北高等行政法院判決

111年度訴字第208號
111年12月8日辯論終結

原　　告　有志貨運物流有限公司
代　表　人　張秋稔（董事）
被　　告　勞動部勞工保險局
代　表　人　陳琄（局長）
訴訟代理人　葉懿嫻
　　翁雨農

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111年1月28日勞動法訴一字第1100024685號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

確認原處分關於「公布單位名稱及負責人姓名等資訊」部分違法。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

甲、程序事項：

按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。查原告訴之聲明原為：「一、勞動法訴一字第1100024685號（111年1月28日）訴願決定書廢棄。二、勞動部勞工保險局110年11月29日保退三字第11060192201號函處分，均撤銷。三、訴訟費用由被告負擔。」（本院卷第21、365頁）。嗣原告於民國111年8月5日本院準備程序中變更聲明為：「一、訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。二、確認原處分關於公布單位名稱及負責人姓名部分違法。三、訴訟費用由被告負擔。」（本

院卷第440頁）。核其變更訴之聲明之內容尚在本件固有之審理範圍，無礙兩造前就本件實體爭點已為之攻擊防禦方法及證據資料之實效性，是基於程序經濟，本院認原告所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

乙、實體方面：

壹、事實概要：

原告未依規定申報所屬如附表一原告應補申報提繳勞工退休金明細表所示勞工呂淑蓉等17人（下稱呂君等17人）在職期間所應申報提繳之勞工退休金之金額（如附表一所示，下稱應補報繳勞工退休金明細，合計為新臺幣（下同）19,519元）。前經被告以105年12月6日保退三字第10560359800號函（下稱限期改善函），請原告於106年1月2日前改善，惟原告逾期未補申報呂君等17人應提繳之勞工退休金，業經被告以原告違反勞工退休金條例第18條規定，依同條例第49條規定，於106年1月10日以附表二（罰鍰明細表）編號1所示保退三字第10660003560號裁處書，處原告罰鍰2萬元，原告不服，提起訴願及行政訴訟均遭駁回。因原告仍未依規定補申報呂君等17人提繳勞工退休金，被告續以如附表二編號2之裁處書，處原告罰鍰2萬5,000元；以附表二編號3至21之裁處書，各處原告罰鍰3萬元，並自附表二編號5至21之裁處書公布原告名稱及負責人姓名等資訊在案。原告仍未依規定補申報呂君等17人應提繳之勞工退休金，被告乃依勞工退休金條例第49條及第53條之1規定，以110年11月29日保退三字第11060192201號裁處書（下稱原處分）處原告罰鍰3萬元，並公布原告名稱及負責人姓名等資訊。原告不服原處分，提起訴願，經勞動部訴願決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

貳、本件原告主張：

一、蔡明翰等15名代理人員並非由原告所聘僱，而係原告正職人員林子晴等4名所私下委託代班之代理人員，渠等由原告聘僱正職人員之私下委派人員，與原告間並無直接指揮監督關

係，蔡君等15名零星代班酬勞，亦係原告所聘僱正職人員，個別給付絕非原告給付。據此足見，本件被告僅以臺北市立美術館提供之原告員工名冊及薪資表，即表面認定僱傭關係之存在，所作認事裁罰與駁回訴願請求，顯然不合事實，與社會經驗與常理相左，且違背行政機關或準司法機關之職權調查義務，與有利不利同時注意之行政或司法義務。

二、原告之正職人員私下所委派之十餘位代班人員，其每月代班天數簡單計算，其應領工資至多才數千元而已。然而被告竟以發文字號勞局納字第10601834111等行政處分，率以認定其應申報之月投保薪資為19,273元，所作處分顯然有違勞工退休金條例第14條第1項所定「每月工資」之法義。

三、勞工保險與就業保險，要保人依法不需同時加保，然本件被告依原告為雇用五人以上公司，以原告未替蔡明翰等代班人員加保，依據勞工保險條例第6、11、72條等規定，以勞局納字第10501892230號裁處書裁罰原告。同時被告又據就業保險法第5條第1、3項，及第38條第1項等規定，依勞局納字第10501892231號裁處書裁罰原告，有違雙重處罰之禁止原則。又本件被告歷次行政處分累計竟高達超過67萬5000元之罰鍰，所為處分明顯有違比例原則，且均未事前通知及給予原告陳述意見機會，顯屬違法。

四、參諸最高行政法院109年度上字第261號判決意旨，可知本件勞工對雇主縱有損害賠償請求權，然其請求權自勞工離職時起，迄今顯已5年間不行使而消滅，被告連續以裁罰處分命原告提繳勞退金，已喪失其目的之正當性及比例原則。

五、並聲明：

（一）訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

（二）確認原處分關於公布單位名稱及負責人姓名部分為違法。

（三）訴訟費用由被告負擔。

參、被告則以：

一、本案源自原告承攬美術館104年度「展覽場管理服務案」之勞務採購契約，履約期間104年2月15日至同年12月31日止，

據勞務採購契約第8條第14項「派遣勞工權益保障」明定，得標廠商應依法為派遣勞工提繳勞工退休金。又同契約同條第16項規定，廠商派至機關提供勞務之派遣勞工請假，廠商均應指派相同資格及能力人員代理並須經機關同意，機關不另行支付價金。另依美術館提供104年2月至104年12月林子晴君等22名員工名冊及薪資表，足證所領薪資係依渠等工作時數核算後由原告依滙款帳號個別支付予上開人員，難謂代理人員之工作及薪資發放與原告無關。其中蔡明翰君等15人（含李建宏君已領勞保老年給付）未申報提繳勞工退休金，呂淑蓉及林志峻君等2人在職期間僅部分月份提繳勞工退休金，然原告執詞稱蔡君等15人係該單位提供勞務人員林子晴君等4人自行尋覓之代理人員，非屬原告僱用派至美術館之服務人員。渠等薪資係由林子晴君等4人個別支付，非由原告給付之說詞顯與事實有違。另本案經函請權責機關臺北市政府勞動局先行認定原告與蔡君等15人之僱傭關係，據該局105年11月4日北市勞動字第10546029300號函復略以，查原告之員工名冊與薪資清冊，皆可見蔡明翰君等15人，顯見渠等人員似已納入原告之組織體系之內。足認渠等係由原告依約指派至美術館提供勞務，並由原告支付薪資之員工，渠等與原告間具人格上及經濟上之從屬性，難謂無僱傭關係。

二、臺灣士林地方法院107年4月24日106年度簡字第31號及貴院108年4月25日107年度簡上字第130號判決駁回原告之訴，均肯認呂淑蓉君等17人與原告存在僱傭關係，原告自應為渠等補申報提繳勞工退休金，惟原告迄未補申報渠等提繳勞工退休金，被告依同條例第49條及行政罰法第18條第1項規定陸續於107年10月30日等日分別核處罰鍰2萬5千元至3萬元不等。原告仍未辦理補申報渠等提繳勞工退休金，被告遂依前開規定再以110年11月29日保退三字第11060192201號裁處書核處第22次罰鍰新臺幣3萬元整並公布單位名稱及負責人姓名等資訊。又依行政訴訟法第116條規定，原告不得以歷次

罰鍰處分已提起訴願、行政訴訟、上訴及再審之訴等行政救濟為由而執為撤銷本處分之理由。

三、勞動部105年11月29日勞局納字第10501892230號及第10501892231號裁處書係屬勞、就保罰鍰處分，曾因基本工資金額誤繕，已予撤銷，另以勞動部106年7月28日勞局納字第10601834111號及第10601834112號裁處書核處勞、就保罰鍰；嗣因職災費率核認有誤，再遭臺北士林地方法院107年度簡字第6號行政判決勞工保險罰鍰部分撤銷，復以勞動部107年8月7日勞局納字第10701852541號裁處書核處勞保罰鍰。另有關原告訴稱勞、就保等2件裁罰有違雙重處罰之禁止原則乙節，按勞工保險及就業保險係屬在職強制性社會保險，其加、退保採申報制度，凡符合勞工保險條例第6條及就業保險法第5條第1項規定之勞工，投保單位應於勞工到職當日為其申報參加勞工保險及就業保險，違反各該項作為義務者，自應分別依法論罰，與本案係因原告違反勞工退休金條例之依據不同。又原告訴稱該等人員每月代班僅10餘日，所領工資至多數千元，被告之裁罰(勞局納字第10601834111號行政處分)以投保薪資19,273元計算，所為之處分顯係違背法令。查該處分係依據勞工保險條例及就業保險法之規定，按自僱用之日起，以當時適用之基本工資19,273元按日計算應負擔之保險費金額，核處罰鍰。而本案係原告違反勞工退休金條例第18條，被告依同條例第49條規定，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，第1次裁處金額2萬元後，原告迄未補申報呂君等17人提繳勞工退休金，被告再歷次加重核處罰鍰2萬5千元至3萬元不等，於法並無不合，原告所稱係依勞保投保薪資19,273元處以勞工退休金罰鍰，顯係誤解法令。

四、被告第1次裁處後之連續處罰，係間接促其自動履行義務之強制方法，自無行政罰法3年裁處權時效之適用。按本件係於105年12月6日即以函文命原告應於106年1月2日前限期改善，但原告迄今仍未改善，違反行政法上作為義務，與勞工

退休金條例第31條勞工對雇主之損害賠償請求權係屬二事。原告已明確知悉未補申報提繳，將遭被告連續處罰之結果，仍執意不改善，難謂有其所稱非出於故意或過失者不予處罰之適用，併予敘明。

五、並聲明：

（一）駁回原告之訴。

（二）訴訟費用由原告負擔。

肆、兩造不爭之事實及兩造爭點：

如事實概要欄所述之事實，業據提出被告105年12月6日保退三字第10560359800號限期改善函（見原處分卷第57至58頁）、被告106年1月10日保退三字第10660003560號裁處書（第1次裁處，見原處分卷第59至60頁）、被告110年11月29日保退三字第11060192201號裁處書（第22次裁處，見本院卷第283至284頁）、勞動部111年1月28日勞動法訴一字第11100024685號訴願決定書（見本院卷第49至56頁）等本院卷、原處分卷所附證物為證，其形式真正為兩造所不爭執，堪信為真，兩造之爭點厥為：

一、呂君等17人是否受原告僱用，與原告之間具有人格上之從屬性？

二、被告以原處分裁處原告罰鍰3萬元，並公布單位名稱及負責人姓名等資訊，是否違反比例原則？

伍、本院之判斷：

一、原告為呂君等17人的雇主，呂君等17人對於原告具有人格上從屬性：

（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，依勞動基準法第二條規定。」而行爲時勞動基準法（下稱勞基法）第2條規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從工作獲致工資者。……六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」(108年5月15日修正勞基法第2條第6款規定：「六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性

之契約。」)至於何謂勞雇關係，勞基法並未界定其標準。民法上以提供勞務為標的之契約，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。如提供勞務者基於人格上從屬性，有爲他人提供受其指示所拘束、由其指定之勞務的義務，指示權得涉及勞務之內容、履行、時間與地點，非原則上得自由形成其活動、決定其工作時間者，即屬受指示拘束，可謂係受勞動法保護之勞工。且人格從屬性之程度，應依各該活動性質而定。關於是否成立勞動契約之認定，應對所有狀況為綜合考量。

（二）經查，依臺北市立美術館（下稱北美館）104年度「展覽場管理服務案」補充投標須知（見原處分卷第41至43頁）記載：「二、本案由廠商應提供勞務人員4名（其中1名應具備展覽場協調之能力）……；三、工作期間：展場服務人員：自104年2月15日至104年12月31日止、週二至週日09：30~17：30，週六09：30~20：30……；十一、廠商須於得標後確認人員名單後，提交……提繳勞工退休金影本，並應依規定……提繳勞工退休金……；十四、本補充投標須知列為契約附件。」等文字。另依北美館財物、勞務、工程採購契約-104年度「展覽場管理服務案」（見原處分卷第29頁）第8條履約管理第14項派遣勞工權益保障第2款則記載：「廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，有關薪資之給付及保險事項，應依下列約定辦理之：⑴應依勞動契約約定給付薪資，勞資雙方所約定之時薪不得低於新臺幣133元，月薪不得低於新臺幣22,639元……⑵應依法投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金。…」（見原處分卷第36頁），同條第16項其他第4款第2目則記載：「依相關勞動法令請假者，每人每次請假未超過3個工作日或特別休假累積未超過7日者，不必派員代理，亦不扣契約價金；如超過上述天數，廠商應指派

相同資格及能力人員代理並經機關同意，機關不另行支付價金。」（見原處分卷第37至38頁）。綜上可知，原告既已與北美館訂立北美館財物、勞務、工程採購契約-104年度「展覽場管理服務案」，即應依上開約定，為所派遣至該館工作之員工依法提繳勞工退休金，且於投標時送經北美館同意之4名正式人員若有請假超過3個工作日或特別休假累積超過7日者之情形，亦應由原告指定「相同資格及能力之人」代理，且須經北美館同意，而非可由原告所指正式人員4人自行任意尋覓他人代理，應堪認定。

（三）次查，依據原告104年2月至104年12月員工名冊（見原處分卷第18至28頁），員工名冊上均蓋有原告公司章及代表人「張秋稔」印章，又該員工名冊，對照如本判決附表二應補申報提繳勞工退休金明細表，將原告104年2月至104年12月員工名冊與卷附同期間原告員工薪資表（見原處分卷第7至17頁）相互核對，員工薪資表所載代理人員名單亦與員工名冊相符，足認原告已將呂君等17人納為員工，並於正式人員請假時，由原告依約指派至北美館提供勞務，並由其按照員工薪資表所載帳號以匯款方式直接支付呂君等17人的薪資，即使如原告所陳呂君等17人係正職人員之代理人員，然呂君等17人既經原告與正職人員相同均納為員工，且給付呂君等17人薪資之方式亦與正職人員無異，足認呂君等17人係自原告直接受領薪資，且為原告依約指派具「相同資格及能力之人」至北美館提供勞務之人員，故原告與呂君等17人間具有人格上之從屬性，原告以呂君等17人工作日數僅有數日，即主張其並無聘僱呂君等17人等語，並不可採。

（四）末查，原告復主張呂君等17人於北美館提供勞務時，係受北美館人員為現場工作之指派及指揮，與原告並無指揮監督關係，不具有從屬等語。然查，所謂的勞動派遣係指派遣事業單位與要派單位簽訂要派契約，派遣事業單位將其所僱用的派遣勞工，派至要派單位接受要派單位的指揮監

督，並為要派單位提供勞務的勞動型態。勞動派遣最主要的特徵是「僱用」與「使用」的分離，派遣事業單位僱用派遣勞工並訂定勞動契約，但並不使用派遣勞工之勞務，而是依要派契約之約定，將派遣勞工派至要派單位提供勞務。簡言之，派遣事業單位僱用派遣勞工，但派遣勞工提供之勞務由要派單位使用。由上述北美館104年度「展覽場管理服務案」補充投標須知，以及北美館財物、勞務、工程採購契約-104年度「展覽場管理服務案」的約定可知，原告與北美館所締結者即為勞動派遣契約，由派遣事業單位即原告將其所僱用的派遣勞工即呂君等17人，派至要派單位即北美館，接受要派單位的指揮監督，並為北美館提供勞務，呂君等17人法律上的雇主仍是原告，原告主張呂君等17人係受北美館指派及指揮提供勞務等語，毋寧只是本案勞動派遣契約的實然情形而已。如同本判決一開始所指出，人格從屬性的認定，應綜合所有狀況為判斷，現實上並不存在適用於所有不同領域的人格從屬性內涵，沒有單一放諸四海的標準，必須考量組織與各該活動的特性。例如傳統偏向簡單而要求程度較低的工作，或許單單編入生產組織中，即可肯定具有人格從屬性，但顯然較為複雜或專業性的勞務類型，即可能尚不足夠。本案原告將呂君等17人納編為員工並造冊於員工薪資表中直接發放薪資，固可認為原告已將呂君等17人編入其組織之內，但是因為勞動派遣契約的緣故，呂君等17人勞務提供的對象是北美館而不是原告，但是這並無礙原告與呂君等17人人格上從屬性的認定，也正因為在勞動派遣的三方關係中，派遣勞工法律上的雇主是派遣事業單位，但事實上提供勞務的對象是要派單位，因此當有雇主責任歸屬問題發生時，派遣事業單位與要派單位有時會相互推諉，所以勞基法108年修正時，才會在第9條第1項增定派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約（按即派遣事業單位不得因要派單位的短期人力需求，而與派遣勞工訂定定

期勞動契約）；第17條之1規範指定派遣的禁止；第22條之1規範派遣事業單位積欠派遣勞工工資，要派單位的清償責任；第63條之1規定要派單位與派遣事業單位連帶負職業災害補償責任。基此，原告徒以呂君等17人受北美館指揮監督提供勞務，主張其與呂君等17人不具有人格從屬性等語，亦屬無據。從而，呂君等17人為勞工退休金條例第3條規定所稱之勞工，其等與雇主即原告間訂有勞動契約，人格上從屬原告，均堪認定。

二、原處分違反比例原則：

（一）按勞工退休金條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」第18條規定：「雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。」第19條第1項規定：「雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納。」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。」第53條第1項、第2項規定：「（第1項）雇主違反第14條第1項、第19條第1項或第20條第2項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三滯納金至應提繳金額之一倍為止。（第2項）前項雇主欠繳之退休金，經勞保局限期令其繳納，屆期未繳納者，依法移送行政執行。雇主有不服者，得依法提起行政救濟。」

（二）又「國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策，憲法第153條第1項定有明文，勞動基準法即係國家為實現此一基本國策所制定之法律。至於保護勞工之內容與方式應如何設計，立法者有一定之自由形成空間，惟其因此對於人民基本權利構

成限制時，則仍應符合憲法上比例原則之要求。勞基法第55條及第56條分別規定雇主負擔給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，作為照顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進整體社會安全與經濟發展，並未逾越立法機關自由形成之範圍。其因此限制雇主自主決定契約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國家為貫徹保護勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付之雇主對勞工之照顧義務，應屬適當。」（司法院釋字第578號解釋文參照）。

（三）參酌許宗力大法官於司法院釋字第578號解釋提出之協同意見書指出「如何保護勞工之生活，誠如多數意見所指出，立法者有一定之自由形成空間，惟其因此對於人民基本權利構成限制時，仍應符合憲法比例原則之要求。如何判斷是否符合比例原則，本院釋字第554號解釋理由書已明白指出，首先立法目的必須具有正當性，其次，手段須有助於立法目的之達成（適合原則），亦無其他侵害較小亦能達成相同目的之手段可資運用（必要原則），最後，手段對基本權利之限制與立法者所欲維護法益之重要性必須處於合乎比例之關係（狹義比例原則）。之後的釋字第575、577號解釋大體上也都循此足跡作比例原則之操作。是本件系爭勞動基準法第55、56條既然課予雇主負擔給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，以限制雇主財產權與契約自由之手段，追求改善、保護勞工退休生活之目的，自不應脫免於前揭目的正當性、手段適合性、必要性與比例性之審查。」

（四）再按「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。」亦為行政程序法第7條所明定。據此，立法者制定法律課以雇主提繳勞工退休金的義務，涉及雇主自主決定契約內容及自由

使用、處分其財產之權利，應受憲法比例原則的限制。被告執行勞工退休金條例，以原處分對原告裁處罰鍰並公布單位名稱及負責人姓名，同樣應通過行政程序法第7條所明定比例原則的檢驗，並以上述協同意見書所揭示關於比例原則之判準判斷之。

（五）經此，就手段須有助於立法目的之達成（適合原則）而言，原告依勞工退休金條例第18條之規定，應在呂君等17人到職之日起七日內，列表通知被告進行申報，依勞工退休金條例第18條之立法目的「為利辦理提繳作業，明定雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡一週內，通知勞保局。」可知，列表通知被告進行申報的程序本身不是目的，而是利於原告依勞工退休金條例第19條第1項之規定，為呂君等17人辦理提繳勞工退休金作業之手段而已，最終之目的如司法院釋字第578號解釋所指出，係為了提繳勞工退休金照顧呂君等17人的生活，保障其等的勞工權益，被告主張第1次裁處原告2萬元罰鍰後，原告迄未補辦申報呂君等17人開始提繳勞工退休金手續，被告再連續加重核處罰鍰2萬5,000元至3萬元不等，於法並無不合等語。查原處分對原告裁處罰鍰3萬元，並公布單位名稱及負責人姓名，固然是為了處罰其違反呂君等17人到職後應列表通知被告，以辦理退休金提繳之行政法上義務；在應提繳及收取之退休金數額並未持續增加變動而告確定的前提下（如二份附表），自從105年12月6日的限期改善函以來，本案的原處分是被告第22次裁罰原告，原告仍拒不履行列表通知被告以為申報之行為，遑論後續提繳退休金的義務，顯然裁罰是一種手段，但原處分似無由及時達成照顧呂君等17人的生活，保障其等的勞工權益之立法目的。而被告以附表二編號1至21所示的21次處分及原處分裁處原告罰鍰，藉以促使原告申報開始提繳呂君等17人的勞工退休金，但卻忽略了行政罰之目的不僅是究責亦為教化，除對過去違反義務行為之追究外，尚包括提醒原來義務尚

未履行。形式表面上連續處罰原告固然可以促使原告履行應為申報並提繳勞工退休金之義務，通過適合原則的檢驗。但是實然面上並沒有因為被告連續處罰原告的作法，達成原告應為申報進而為提撥退休金之目的，被告似未仔細思考本件是否存有其他較連續處罰更有效達成行政目的之方法。

（六）再則，就考量有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者（必要原則）而言，首先被告既已依職權認定呂君等17人與原告之間屬勞動契約，又查得呂君等17人於104年間之月薪資總額如附表一所示，且被告既已以限期改善函之行政處分通知原告其負有將呂君等17人列表通知被告之義務後，原告拒不履行此行為義務時，被告當可依據行政執行法第28條第1項第1款所規定代履行之方式代替原告列表申報後，復依據勞工退休金條例第19條第1項及第53條第1項之規定，繕具繳款單命原告繳納勞工退休金，如不繳納移送強制執行，藉以即時保障呂君等17人的勞工權益（最高行政法院109年度上字第261號判決意旨參照）；較諸原告遭受多次裁罰仍無法達到促使原告履行勞工退休金提繳義務，以保障勞工權益之目的，改由被告先代履行列表呂君等17人申報後，再繕具繳款單命原告提繳勞工退休金，如不繳納移送強制執行，自屬對人民權益損害最少之方法。尤以本件原告因北美館104年度「展覽場管理服務案」之勞務採購契約之履約，為達其短期人力需求的目的派遣呂君等17人至北美館提供勞務，原告所爭執者僅有與呂君等17人間並無從屬性，對於附表一所示呂君等17人之工作月份、天數、領取薪資均無爭執，被告既早已依職權查得原告104年2月至104年12月員工名冊（原處分卷第18至28頁）、同期間原告員工薪資表（見原處分卷第7至17頁），經初步計算為19,519元，並依應補申報提繳勞工退休金明細表（見本院卷第387頁）如附表一所示，在被告已可正確計算原告應補申報勞工退休金的

情形下，被告自得以上述代履行之方式代替原告為列表通知之申報義務後，繕具繳款單命原告繳納勞工退休金，如不繳納得移送強制執行。是以，被告雖主張現行勞工退休金條例採申報制度，課予雇主主動申報義務，尚無明文授權得逕自為勞工提繳勞工退休金等語，並不可採。

（七）末就採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡（狹義比例原則）而言，原告應提繳之勞工退休金金額為1萬9,519元，且該數據係經合理計算而得；況在多次裁罰仍未達成原告所應提繳勞工退休金之目的，僅本件原處分的裁罰金額3萬元即已超過原告所負應提繳之勞工退休金金額總數，被告以本次（第22次）罰鍰處罰所造成原告的損害為3萬元，即使原告認罰，該利益歸屬國庫，並無助於勞工權益之保障。相對於上揭代履行之方式，原告損害不逾2萬元，卻有益於原告履行提繳勞工退休金目的之實現，故原處分造成之損害與保障勞工權益而言顯失均衡。

（八）至原告所述勞動部105年11月29日勞局納字第10501892230號、同日勞局納字第10501892231號、106年7月28日勞局納字第10601834111號等裁處書（見原處分卷第199至228頁），均為勞動部因原告未依勞工保險條例於所屬員工任職期間為其等申報參加勞工保險裁處之罰鍰處分，與本案所涉原告應依勞工退休金條例申報提繳呂君等17人之勞工退休金無關，一併說明之。

三、綜上所述，被告以原告違反勞工退休金條例第18條規定，依同條例第49條、第53條之1規定予以裁罰及公布名稱等資訊，既有上述違誤可指，而訴願決定未予糾正，亦有未合；原告訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，並以原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分業已執行完畢，而訴請確認此部分為違法，均為有理由，應予准許。

四、兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　29　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　林妙黛

法　官　畢乃俊

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡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制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　29　　日

書記官　李依穎