臺北高等行政法院判決

111年度訴字第723號
111年12月1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6月8日勞動法訴一字第1110003279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部分違法。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

㈠緣原告承攬臺北市立美術館（下稱北美館）民國104年度「展覽場管理服務案」之勞務採購契約（下稱系爭勞務採購契約），履約期間104年2月15日至同年12月31日止。茲被告以原告未依規定申報提繳如附表一編號1至17所示勞工呂淑蓉等17人（以下稱呂君等17人）在職期間之勞工退休金，而以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日前改善在案；惟原告逾期仍未補申報提繳，被告乃以原告違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第18條規定而依同條例第49條規定，於106年1月10

日以保退三字第10660003560號裁處書（下稱第1次處分，詳如附表二編號1），處原告罰鍰新臺幣（下同）2萬元整（下稱第1次裁罰處分），原告不服而對之提起訴願及行政訴訟均遭駁回。

㈡嗣被告以原告遲未為呂君等17人補提繳如附表一所示之勞工退休金，乃次第依行政罰法第18條第1項規定，對原告裁處如附表二編號2至22之罰鍰，並自附表二編號5至22次併處公布原告名稱及負責人姓名等資訊在案；惟原告仍未就如附表一所示之呂君等17人之勞工退休金補申報提繳，被告乃依勞退條例第49條、第53條之1及行政罰法第18條第1項規定，以111年1月24日保退三字第11160006801號裁處書（即第23次處分，下稱原處分）處原告罰鍰3萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名等資訊。原告對原處分不服而提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張要旨及聲明：

㈠主張要旨

1.呂君等17人並非由原告所聘僱，而係訴外人林子晴等4名原告所屬正職人員私下委託代班之代理人，非屬原告僱用派至北美館之服務人員。呂君等17人與原告之間，並無指揮監督從事工作之關係，亦非向原告領取勞務報酬，與原告間並無人格上及經濟上之從屬性，自難謂存在僱傭關係。依行政程序法第9、36條及第136條準用民事訴訟法第277條規定，被告應就上開利己事實，依法負擔舉證責任，而非以北美館提供之原告員工名冊及薪資表，率行認定原告與呂君等17人間，存在直接指揮監督及提供勞務報酬之法律關係。

2.呂君等17人每月實際代班天數幾乎均僅數日而已，僅有甚少數人員每月代班天數才10餘日，超過20天者僅3位，且其中超過半數僅代班當月，相稽社會一般經驗與常理，難認係原告所聘僱之人員。且呂君等17人每月代班天數簡單計算所應領工資至多僅數千元，依勞退條例第14條第1項

規定，雇主為勞工提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，是被告以勞局納字第10601834111號等行政處分，率以原告應申報提繳之退休金，應依代班人員之薪資1萬9,273元計算，顯然與呂君等17人代班人員實際領取工資數額事實不符，亦與上開勞退條例之每月工資法義不合，被告所為行政裁罰處分，顯有違法疵議。

3.原告參與政府採購，均以對外另行發包相關廠商或臨時僱傭短期人員為主，無固定員工以撙節公司開支，且於同一時間上班或代班人員數均為4人，原告並非僱用5人以上之公司。縱原告為僱用5人以上之公司或行號，須為所僱用之勞工投保勞工保險，則原告依法自不需為僱用勞工另外申報參加就業保險，蓋依就業保險法第4條及第6條規定，被告會自動將原告已參加勞工保險之員工，納為就業保險之被保險人，要保人依法不須同時加保勞工保險與就業保險。然被告依勞工保險條例第6、11、72條等規定，以勞局納字第10501892230號裁處書裁罰原告；又同時依就業保險法第5條第1項及第3項、第38條第1項等規定，以勞局納字第10501892231號裁處書裁罰原告，顯然重複處罰，有違雙重處罰禁止原則，從而依行政程序法第111條第5、7款等法旨，原處分顯具重大瑕疵，應屬無效。

4.被告所為原處分，除顯有上述諸多違法，且歷來累計罰鍰金額高達67萬5,000元，所作處分顯有違比例原則，況前後近23次（含本次）連續裁罰處分，均無事前通知及給予原告陳述意見之機會，明顯違背法令，自應容許原告救濟，以維權益等語。

㈡聲明

1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。

2.確認原處分關於公布單位名稱及負責人姓名部分違法。

3.訴訟費用由被告負擔。

三、被告之答辯及聲明：

㈠答辯要旨

1.系爭勞務採購契約，履約期間104年2月15日至同年12月31日止。系爭勞務採購契約第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。又依同條第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。另依北美館提供104年2月至104年12月林子晴等22名員工名冊及薪資表，無論渠等身分為正職人員或代理人員，員工名冊上均有填列渠等姓名、身分證號、地址、工作天數（時數）、月（時）薪及匯款帳號（非僅4名正職人員，含其餘代班人員），並蓋有原告公司章及負責人張秋稔印章，足證所領薪資係依渠等工作時數核算後由原告依匯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。其中蔡明翰等15人（含李建宏已領勞保老年給付）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，然原告執詞稱蔡明翰等15人係該單位提供勞務人員林子晴等4人自行尋覓之代理人員，非屬原告僱用派至北美館之服務人員，渠等薪資係由林子晴等4人個別支付，非由原告給付之說詞顯與事實有違。本案經被告函請權責機關臺北市政府勞動局先行認定原告與蔡明翰等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，皆可見蔡明翰等15人，顯見渠等人員似已納入原告之組織體系之內等語。足認渠等係由原告依約指派至北美館提供勞務，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。

2.原告不服第1次裁罰處分所提起之行政訴訟，業經臺灣士林地方法院（下稱士林地院）審理，肯認呂君等17人與原告間有僱傭關係之存在，故原告自應為渠等補申報提繳勞工退休金，而以106年度簡字第31號行政訴訟判決駁回原告之訴；該案復經本院以107年度簡上字第130號判決駁回

原告上訴確定在案。惟原告迄未補申報提繳呂君等17人勞工退休金，被告依勞退條例第49條及行政罰法第18條第1項之規定，陸續分別核處罰鍰2萬5,000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原處分核處罰鍰3萬元，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，原處分或決定之執行，除法律另有規定外，不因提起行政訴訟而停止。是以，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原處分之理由。

3.勞動部105年11月29日勞局納字第10501892230號及第10501892231號裁處書係屬勞工保險、就業保險之罰鍰處分，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號裁處書另行核處罰鍰；嗣因職災費率核認有誤，再遭士林地院107年度簡字第6號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號裁處書核處勞工保險罰鍰，合先敘明。原告訴稱前述勞工保險、就業保險等件裁罰有違雙重處罰之禁止原則乙節，與本案係因原告違反勞退條例之依據不同。勞動部106年7月28日勞局納字第10601834111號行政處分係依據勞工保險條例及就業保險法之規定，自僱用之日起，以當時適用之基本工資1萬9,273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退條例第18條規定，被告依同條例第49條規定，處2萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止，第1次處分裁處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2萬5,000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1萬9,273元處以勞工退休金罰鍰，顯係誤解法令。

4.另按連續處罰之目的，旨在藉由不斷處罰，迫使行為人履行其行政法上義務，其重點非在過去行政法上義務違反之

制裁，而是針對將來行政法上義務履行所採取之督促方法，就此而言，連續處罰規定在性質上較接近執行罰，亦即行政執行法所稱之「怠金」；惟在規範方式上，連續處罰通常與行政秩序屬併合規範，依此規定所為之第1次罰鍰處分，係就行為人「過去」違反行政法上義務行為所科處之罰鍰，性質上屬於秩序罰，其後如主管機關施以連續處罰，旨在督促履行此項改善義務之「執行罰」，藉連續處罰之實施，對行為人反覆科處一定數額之金錢，使其心理上發生強制作用，以間接促其自動履行義務之強制方法；故主管機關應先課予人民一定之行政法上義務，並於首次裁罰前，告以不依限履行或改善時將予連續處罰之意旨，而於行為人未依限完成改善時，即得連續處罰，毋庸於後續連續處罰時重複告知，此行政目的在於督促原告履行申報提繳勞工退休金義務，當可連續處罰，並無違反比例原則。基此，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。至原告稱本案代班人員請求提繳勞工退休金之權利，顯已罹於消滅時效云云，按本件被告係因原告違反限期改善通知，依勞退條例第49條規定為裁罰，而本件限期改善通知，係於105年12月6日即以限期改善函命原告應於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，與勞退條例第31條勞工對雇主之損害賠償請求權係屬二事。

5.另被告就原告拒不提繳勞工退休金，違反法定義務，為免逕予罰鍰直接損及權益，同時考量行政訴訟資源之節省，於第1次裁罰前已依法先行書面輔導原告於期限內改善，且歷次罰鍰處分函中亦提醒原告儘速改善，若屆期未改善，將按月處罰至改正為止。惟原告迄今仍未依規定申報提繳勞工退休金，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。

㈡聲明

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

四、本院之判斷

㈠如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有限期改善函(參乙證卷第57-58頁)、被告第1至22次裁處書暨送達證書(參乙證卷第59-150頁)、原處分(參本院卷第285-288頁)及訴願決定(參本院卷第49-55頁)等附卷可稽，堪信為真實。

㈡本件應適用之法律規範及法理說明：

1.按勞退條例第6條規定：「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。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。」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，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：□本國籍勞工。……」第16條規定：「勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。……」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。」第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；……」。

2.又勞退條例第49條，對於違反同條例第18條未辦理勞工退休金申報提繳手續，經限期改善，屆期未改善者，裁處罰鍰之規定，係對違反限期改善義務之制裁，其中限期改善，在性質上並非對行為人之制裁，係主管機關為防止危害繼續或擴大，命處分相對人除去違法狀態，課予處分相

對人一定之作為義務，本質上為單純之負擔處分。查規範雇主應提繳勞工退休金，係為達成保障勞工退休後生存安養之目的，是雇主應於勞工到職之日起7日內，列表通知勞動部勞工保險局，辦理開始提繳手續，如有違反，經主管機關限期命改善即補申報提繳手續，屆期仍未補申報，主管機關即得裁處罰鍰；且為督促處分相對人依期改善，如處分書送達後，雇主仍未遵期完成改善，主管機關得按月處罰至改正為止。因此，主管機關對於雇主符合提繳手續而未辦理，應作成行政處分，課予雇主限期補辦提繳之作為義務，於其屆期仍未補申報，得裁處罰鍰並公布雇主名稱及負責人姓名等資訊。

㈢經查：

1.按行政處分經通知而生效後，如未遭撤銷、廢止，亦未因其他事由而失其效力，其效力繼續存在，是為行政處分之存續力。有效之行政處分，應為所有之國家機關所尊重，此行政處分所決定之內容，以之為既存之構成要件，作為決定之基礎，稱之為構成要件效力。是以，有效行政處分（前行政處分）之存在及內容，成為作成他行政處分（後行政處分）之前提要件時，前行政處分作成後，後行政處分應以前行政處分為其構成要件作為決定之基礎，則當後行政處分成為行政訴訟之訴訟對象時，由於前行政處分並非訴訟對象，後行政處分之受訴行政法院，並不能審查前行政處分之合法性，前行政處分之合法性僅得由以前行政處分為程序對象或訴訟對象之訴願機關或行政法院審查之（參見最高行政法院110年度上字第100號判決意旨）。經查：

⑴被告認原告未依規定申報所屬勞工呂君等17人在職期間提繳勞工退休金，而以105年12月6日限期改善函請原告於106年1月2日前為呂君等17人申報在職期間提、停繳勞工退休金，並曉示如逾期仍未辦理，將依勞退條例第49條規定處以罰鍰，有函在卷可稽（乙證3即原處分卷

第57至58頁）；觀諸該函說明欄載明：「……四、本案據臺北市政府勞動局105年11月4日函略以，……查貴單位所提供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。五、經查貴單位為勞動基準法之適用行業經就美術館提供貴單位104年2月至12月員工名冊與薪資清冊，與本局提供資料核對結果，所屬勞工呂淑蓉等17名（含已領勞保老年給付之李建宏君）在職期間迄未為渠等辦理提繳勞工退休金手續，……」等語（參原處分卷第58頁），足徵被告已認定原告與呂君等17人間具勞動契約關係，故通知原告於106年1月2日前辦理申報勞工退休金，如逾期未辦理提繳，將依法處以罰鍰。而該通知對原告即產生限期履行，且於其造成之違法狀態未除去前，將受連續處罰法律效果之行政處分。原告依該105年12月6日限期改善函之下命內容，即負有於期限內申報所屬勞工呂君等17人提繳勞工退休金之作為義務。

⑵又原告收受前揭限期改善函後仍逾期未改善，被告據此乃依勞退條例第49條規定為第1次裁罰；此後，被告迭因原告遲未為呂君等17人申報提繳勞工退休金，而對原告核處如附表二編號2至22所示之罰鍰，並自附表二編號5該次起加公布原告名稱及負責人姓名等資訊後，原告仍未改善，被告遂於111年1月24日以原處分對原告裁處罰鍰3萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，有該等裁處書及各次送達證書在卷可稽（乙證3，參原處分卷第59至150頁以及乙證6，參原處分卷第179至182頁）

⑶則由前揭關於行政處分之構成要件效力說明可知，如附表二編號2至22次處分及本件原處分，既均係以被告所發之限期改善函為其前提處分，則於該前提處分並無無效事由，亦未因撤銷、廢止或其他事由而失效前，其效力繼續存在，並具有構成要件效力，即不容原告於本件訴訟中再爭執此遵期改善作為義務之存在。又被告之限

期改善函並非本件訴訟之訴訟對象，則本院在本件訴訟中即不得審查該限期改善函之合法性，原告於本件訴訟中仍繼續爭執呂君等17人非其所僱佣之人員云云，即無可採。

2.次按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。勞動基準法第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）。又保護勞工之內容與方式應如何設計，始符合憲法上比例原則之要求，除依行政程序法第7條「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。」所定方式為之外，併可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「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）。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。」。據此，立法者制定法律課予雇主提繳勞工退休金之義務，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，應受憲法比例原則之限制。是被告執行勞退條例，以原處分對原告裁處罰鍰並公布單位名稱及負責人姓名，自有行政程序法第7條所明定比例原則之適用，並以上述協同意見書所揭示關於比例原則之判準判斷之。本件被告以原處分裁罰原告罰鍰3萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，無非係以原告未依勞退條例第18條規定，申報如附表一所示勞工呂君等17人在職期間應提繳之勞工退休金共計1萬9,519元，經被告以限期改善函通知原告於106年1月2日前改善，然原告逾期仍未改善，乃再陸續依勞退條例第49條及行政罰法第18條第1項之規定，分別對原告核處如附表二所示之裁罰為其論據，固非無據，惟查：

⑴就手段須有助於立法目的之達成（適合原則）而言，原告依勞退條例第18條規定，應在呂君等17人到職之日起7日內，列表通知被告進行申報，其目的在由被告依原告之申報內容，依同條例第19條第1項規定，繕具繳款書寄送原告以資繳納，俾便辦理後續之提繳作業，始足以達到司法院大法官釋字第578號解釋所示保障呂君等17人退休經濟生活權益之保障。惟原告經被告以限期改善函通知補辦申報後，遲未履行義務，被告先後作成前22次處分及原處分，乃持續以處罰手段欲使原告履行義務，然在原告遲不辦理申報提繳的情況下，此一處罰手

段已難認有助於實現、保障呂君等17人的勞工權益甚明。

⑵就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，行政執行法第27條第1項規定：「依法令或本於法令之行政處分，負有行為或不行為義務，經於處分書或另以書面限定相當期間履行，逾期仍不履行者，由執行機關依間接強制或直接強制方法執行之。」第28條第1項規定：「前條所稱之間接強制方法如下：一、代履行。二、怠金。」第29條規定：「（第1項）依法令或本於法令之行政處分，負有行為義務而不為，其行為能由他人代為履行者，執行機關得委託第三人或指定人員代履行之。（第2項）前項代履行之費用，由執行機關估計其數額，命義務人繳納；其繳納數額與實支不一致時，退還其餘額或追繳其差額。」第30條第1項規定：「依法令或本於法令之行政處分，負有行為義務而不為，其行為不能由他人代為履行者，依其情節輕重處新臺幣5千元以上30萬元以下怠金。」據此，對於人民依法令負有行為義務而不履行時，得以代履行及怠金此等間接強制之方法為行政執行，以實現行政目的。勞退條例第49條按月處罰至改正為止的立法體例，固亦有藉金錢課加壓力，以督促、強制義務人履行義務的目的，而與執行罰上的怠金具有類似功能，然而秩序罰與執行罰在本質上仍有不同，前者是對義務人違反行政法上義務的行為施加制裁，適用行政罰法的規定，從而有違法性及有責性的考量；而後者則專以實現行政目的為目標，不具制裁、責難的性質，要無行政罰法的適用，而應適用行政執行法規定。勞退條例第49條按月處罰至改正為止之立法體例，不無混淆執行罰與秩序罰之性質而滋生困擾，猶應藉由比例原則的檢視，為適當合理的分工。就本件而言，被告已依職權認定呂君等17人與原告間屬勞動契約關係，且依被告

之計算，原告應提繳之勞工退休金總金額共計1萬9,519元，有被告所提之有志貨運物流有限公司（P01360853X）應補申報提繳勞工退休金明細表（參本院卷第449頁）在卷可稽，是於被告通知原告限期改善，並為連續處罰後，仍未見原告履行申報提繳作為義務時，被告應可依據行政執行法第28條第1項第1款及第29條規定，以代履行之方式代替原告列表申報，再依勞退條例第19條第1項及第53條第1項規定，繕具繳款單命原告為呂君等17人繳納勞工退休金，以直接實現保障呂君等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）。此相較於使原告受多次處罰，仍難以實現行政目的而言，應屬有益於行政目的之達成，且屬對人民權益侵害較少的方法。

⑶就採取的方法所造成的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，行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」據此，罰鍰金額與違反行政法上義務行為應受責難的程度，與由此所生之法益侵害情形，應具有衡平性，如罰鍰金額越違反行政法上義務行為所呈現的違法程度及法益侵害情形，顯失均衡時，應認有違反比例原則的裁量瑕疵。本件原告應為呂君等17人申報補提勞工退休金的總額為1萬9,519元，業如前述，而原告因未履行申報提繳義務而受前22次處分累積之罰鍰金額高達64萬5千元，加計原處分後則達67萬5千元，已遠逾原告所應提繳勞工退休金總額30倍以上，且無裁罰次數上限。況本件縱原告認罰或日後經由行政執行代履行獲得實現，其利益亦歸屬於國庫，而非作為呂君等17人的勞工退休金使用，無助於勞工權益的保障，應認本案罰鍰金額與違反行政法上義務行為所呈現之違法程度及法益侵害，已顯失均衡。

⑷綜上，考量原告因履行系爭勞務採購契約所僱佣之派遣勞工呂君等17人，已因該勞務採購契約履行期限屆滿終止後，不再與原告間存有勞動契約關係，及原告應提繳之勞工退休金總金額共僅計1萬9,519元，被告前對原告裁罰之罰鍰總金額已遠遠高過原應提繳金額之30倍以上，則被告再為本件原處分，已違反比例原則甚明，自應撤銷該等違法之行政處分。

五、綜上所述，被告以原告違反勞退條例第18條規定，依同條例第49條、第53條之1規定，所作原處分，予以本件第23次裁罰及公布名稱，既於法容有上述之違誤，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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊及防禦方法，經本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，附此敘明。

七、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　　22　　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

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、四親等內之血親、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　　22　　日

書記官　劉道文

==========強制換頁==========

※111年度訴字第723號 附表

附表一：有志貨運物流有限公司應補申報提繳勞工退休金明細表

編號	姓名	薪別	勞退應補提繳月份	天數	月工資總額	應申報月提繳工資	應補申報勞工退休金（新臺幣）
1	呂淑蓉	月薪	104/2	7	7,847	8,700	522
2	林志峻	月薪	104/6	11	12,502	12,540	752
3	蔡明翰	代理	104/2	4	5,054	6,000	360
			104/3	6	5,719	6,000	360
4	王以惠	代理	104/2	1	1,064	1,500	90
			104/3	7	6,783	7,500	450
			104/4	7	7,448	7,500	450
			104/5	5	5,320	6,000	360
			104/6	5	5,320	6,000	360
			104/7	6	6,384	7,500	450
			104/8	6	6,384	7,500	450
			104/9	6	6,384	7,500	450
			104/10	8	7,847	8,700	522
			104/11	7	7,182	7,500	450
			104/12	5	5,320	6,000	360
5	郭建元	代理	104/2	1	1,064	1,500	90
			104/3	2	1,596	3,000	180
			104/4	3	2,660	3,000	180
			104/5	3	3,192	4,500	270

			104/6	6	5,719	6,000	360
			104/9	1	1,064	1,500	90
			104/10	4	3,990	4,500	270
			104/11	24	25,532	26,400	1,584
			104/12	25	24,468	25,200	1,512
6	謝涵如	代理	104/3	1	1,064	1,500	90
			104/4	3	2,527	3,000	180
7	楊尚書	代理	104/4	2	1,596	3,000	180
8	高偉綸	代理	104/6	2	2,128	3,000	180
9	劉姵如	代理	104/6	1	1,064	1,500	90
10	吳旭添	代理	104/7	5	5,054	6,000	360
			104/8	4	4,256	4,500	270
			104/9	3	2,926	3,000	180
			104/10	3	2,926	3,000	180
			104/11	6	5,453	6,000	360
			104/12	5	5,054	6,000	360
11	溫思翰	代理	104/7	2	1,463	1,500	90
12	簡友鴻	代理	104/9	17	17,864	17,880	1,073
13	許聖立 (許志懋)	代理	104/10	23	21,143	21,900	1,314
			104/11	21	20,744	21,000	1,260
			104/12	23	20,744	21,000	1,260
14	邱偉勛	代理	104/11	3	2,527	3,000	180
15	吳東諺	代理	104/12	2	1,463	1,500	90
16	詹凱翔	代理	104/12	2	1,463	1,500	90
17	李建宏	代理	104/12	13	13,167	13,500	810

合計			19,519

附表二：

有志貨運物流有限公司遭勞動部勞工保險局歷次裁罰列表

編號	裁處日期	文號	罰鍰金額（新臺幣）	公布姓名	送達日期	訴願決定書文號
1	106/1/10	保退三字第10660003560號	20,000		106/01/11	勞動法訴字第1060003571號
2	107/10/30	保退三字第10760255441號	25,000		107/11/1	勞動法訴字第1070030012號
3	108/1/19	保退三字第10860007221號	30,000		108/1/22	勞動法訴二字第1080004778號
4	108/3/26	保退三字第10860057381號	30,000		108/3/27	勞動法訴二字第1080009229號
5	108/5/27	保退三字第10860093971號	30,000	V	108/5/28	勞動法訴一字第1080013796號
6	108/7/22	保退三字第10860160771號	30,000	V	108/7/23	勞動法訴一字第1080018912號
7	108/9/2	保退三字第10860224561號	30,000	V	108/9/3	勞動法訴一字第1080022243號

8	108/10/22	保退三字第10860283441號	30,000	V	108/10/23	勞動法訴一字第1080026021號
9	108/12/16	保退三字第10860320841號	30,000	V	108/12/18	勞動法訴一字第1090000270號
10	109/2/3	保退三字第10960011681號	30,000	V	109/2/5	勞動法訴一字第1090004336號
11	109/3/23	保退三字第10960046411號	30,000	V	109/3/25	勞動法訴一字第1090166507號
12	109/5/11	保退三字第10960085241號	30,000	V	109/5/12	勞動法訴一字第1090011566號
13	109/6/29	保退三字第10960143171號	30,000	V	109/7/1	勞動法一訴字第1090015663號
14	109/8/18	保退三字第10960186001號	30,000	V	109/8/19	勞動法訴一字第1090019918號
15	109/10/12	保退三字第10960241401號	30,000	V	109/10/14	勞動法訴一字第1090024155號
16	109/12/11	保退三字第10960285031號	30,000	V	109/12/15	勞動法訴一字第1100001002號
17	110/1/29	保退三字第110600	30,000	V	111/2/1	勞動法訴一字第110000

		09141號				3962號
18	110/3/22	保退三字第11060027221號	30,000	V	110/3/23	勞動法訴一字第1100007399號
19	110/5/21	保退三字第11060054331號	30,000	V	110/5/24	勞動法訴一字第1100011545號
20	110/7/26	保退三字第11060102391號	30,000	V	110/7/28	勞動法訴一字第1100016142號
21	110/9/28	保退三字第11060158531號	30,000	V	110/9/29	勞動法訴一字第1100019528號
22	110/11/29	保退三字第11060192201號	30,000	V	110/12/1	勞動法訴一字第1100024685號
23	111/1/24(原處分)	保退三字第11160006801號	30,000	V	111/1/25	勞動法訴一字第1110003279號
罰鍰金額總計			675,000			