臺北高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第四庭
114年度簡上再字第42號

聲　請　人　有志貨運物流有限公司

代　表　人　張秋稔（董事）住臺北市士林區福港街37巷5號1樓

相　對　人　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真（局長）住同上

上列當事人間勞工退休金條例事件，聲請人對於中華民國114年5月2日本院113年度簡上再字第49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。

理　由

一、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，以訴狀表明再審理由，此為必須具備之程式。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。如僅泛言違法或有何條款之再審事由，而無具體情事者，尚難認已合法表明再審理由，所為再審之聲請，即不合法，法院無須命其補正。又聲請再審，係對於確定裁定聲明不服之非常救濟程序，必須就該聲明不服之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之聲請，但所主張之理由，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，而對於其所聲明不服的確定裁定則未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。

二、相對人以民國108年10月22日保退三字第00000000000號裁處書（下稱原處分），處聲請人罰鍰新臺幣（下同）3萬元，並公布聲請人名稱及負責人姓名。聲請人不服，提起訴願，經勞動部駁回訴願後，對罰鍰部分提起行政訴訟，為臺灣臺北地方法院（下稱原審）109年度簡字第146號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回其訴、復經本院109年度簡上字第179號裁定駁回上訴而確定。嗣聲請人先後多次聲請再審，均經本院裁定駁回在案，最近一次係本院113年度簡上再字第49號裁定（下稱原確定裁定）駁回其再審之聲請。聲請人不服原確定裁定，聲請再審。

三、聲請人聲請意旨略以：

㈠參諸最高行政法院109年度上字第261號判決意旨，本件呂淑蓉等17人（下稱系爭人員）於原處分作成前已離職多年，然相對人卻連續裁處聲請人罰鍰，累計近25次、合計超過73萬5,000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，縱認聲請人與系爭人員間為勞動契約，聲請人僅有一個提撥勞退金之義務，相對人卻屢屢裁處聲請人罰鍰，違反一行為不二罰原則。連續裁罰前幾無事前通知及給予聲請人陳述意見之機會。原判決未審酌聲請人之營業利益隨時因相對人開罰而受到重大損害之風險，遽以欠缺權利保護必要，駁回聲請人之「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。且依原審法院106年度重勞訴字第10號民事判決意旨，若當事人已自認非屬勞工，則無適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定以確保其請領退休金權利可言。

㈡聲請人與系爭人員間，難謂存在實質勞雇關係，所有系爭人員均須經臺北市立美術館（下稱北美館）面談通過，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，聲請人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

適用勞退條例，以確保其請領退休金之權利可言，且聲請人顯然欠缺故意或過失。

㈢勞退條例第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。而依勞退條例第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，相對人連續裁罰聲請人，並命聲請人為其提繳勞退金，顯已喪失其目的正當性，且已違反比例原則。原判決未具體說明不採之理由，亦未說明適用勞退條例裁罰聲請人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。又勞工對雇主縱有損害賠償請求權，因5年間不行使而消滅，相對人卻連續處罰，已失目的正當性，且亦違反比例原則。

㈣聲請人與系爭人員間，並不存在人格從屬性，原審認為聲請人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，故聲請人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，是原確定判決認聲請人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、現場服務引導等工作細節，原審認系爭人員與聲請人間，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。又聲請人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，聲請人並非勞工保險條例（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，原判決認系爭人員為聲請人之受僱人，適用法規顯有不當。另據相對人所製作之「勞動契約從屬性判斷檢核表」並稽之上開說明，足見聲請人與系爭人員間難謂存在實質僱傭關係。

㈤臺灣士林地方法院已經以107年度簡字第6號行政訴訟判決認定勞動部裁處聲請人罰鍰5萬1464元、1萬2640元確有違法。另依司法院釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第65號民事判決及96年度台上字第428號民事判決意旨，均可認定系爭人員是與北美館間成立勞僱關係，絕非原審所認系爭人員與聲請人間存在勞僱關係，原審已嫌曲解事實，顯然用法不當，且違背法令，自應容許聲請人再審，以維權益。相對人以「勞工投保薪資分級表」作為聲請人應申報月投保薪資，並據以作為裁罰基礎，有違勞保條例及其施行細則規定，原審法院卻認原處分合法，顯然用法不當。復敘明系爭人員與聲請人間有勞動契約關係存在，業經原判決認定而具爭點效。相對人寄送之提繳指示信可證相對人顯然具有代履行能力，顯有違反比例原則。

㈥聲請人與北美館間之勞務採購契約，於104年、105年間即全部結束，聲請人自105年後即無提繳勞退金義務，然相對人依舊連續裁罰，顯然違反行政程序法第111條規定。原判決就相對人對聲請人為多次處罰，僅說明相對人多次處罰符合勞退條例第49條規定而合法，惟未附理由論述是否符合比例原則，逕自認定按月處罰於個案認定上符合比例原則，有「消極不適用法規」之行政訴訟法第273條第1項第1款規定適用法規顯有錯誤之再審事由。原確定裁定僅重申原判決之理由，對於上開再審事由同樣恝置未論，亦屬有違等語。

四、經核聲請人前述再審意旨所陳情節，皆無非係重述說明其對於本件相關前訴訟程序歷次確定裁判、原處分不服之實體主張及理由，而就原確定裁定以其未具體敘明再審事由，認其再審聲請不合法予以駁回之內容，究有如何合於行政訴訟法

第273條第1項第1款再審事由之具體情事，仍難認已屬具體敘明。依上開規定及說明，其再審聲請自非合法，應予駁回。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，本院始得進而審究其前此歷次裁判有無再審理由，依前所述，聲請人本件再審之聲請既不合法，即毋須審究前此歷次裁判有無再審理由及原處分是否違背法令，併予指明。

五、據上論結，本件再審之聲請為不合法，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　3　　日

審判長法　官　鍾啟煌

法　官　蔡如惠

法　官　李毓華

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　3　　日

書記官　許婉茹