臺北高等行政法院裁定

高等行政訴訟庭第二庭
114年度簡上再字第55號

聲　請　人　有志貨運物流有限公司

代　表　人　張秋稔

相　對　人　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真

上列聲請人因與相對人間勞工退休金條例事件，對於中華民國114年6月30日本院114年度簡上再字第4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。而所謂表明再審理由，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；倘僅泛言有再審事由而無具體情事者，難謂已合法表明再審理由，所為再審之聲請，即屬不合法，法院毋庸命其補正。又聲請再審，乃對於確定裁定不服之程序，故聲請再審，必須就該聲明不服之確定裁定為前揭說明之指摘；倘其聲請，雖聲明係對某件確定裁定為再審，但其聲請之理由，實為指摘前訴訟程序判決或前次之再審判決或確定裁定如何違法，而對該聲明不服之確定裁定則未指明有如何法定再審理由，亦難認為已合法表明再審理由，應以其聲請再審為不合法駁回之。

二、聲請人於民國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」之勞務採購契約，並派遣正式及代理人員至北美館提供勞務，惟履約期間聲請人未依規定申報提繳所屬勞工呂淑蓉等17人（下稱系爭人員）之勞工退休金，經相對人審認系爭人員在職期間為聲請人所屬勞工，以105年12月6日保退三字第10560359800號函通知聲請人限期於106年1月2日前改善，聲請人逾期仍未補申報提繳系爭人員之勞工退休金，相對人遂以聲請人違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第18條規定，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，裁處聲請人罰鍰新臺幣（下同）2萬元。聲請人不服，循序提起行政爭訟，經臺灣士林地方法院106年度簡字第31號行政訴訟判決駁回，並經本院107年度簡上字第130號判決駁回其上訴而確定。嗣聲請人仍遲未依規定為系爭人員申報提繳勞工退休金，相對人續以108年12月16日保退三字第10860320841號裁處書（下稱原處分），處聲請人罰鍰3萬元，並公布聲請人名稱及負責人姓名。聲請人不服原處分，循序提起行政訴訟，經本院以109年度訴字第534號裁定移送臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院），嗣由臺北地院以109年度簡字第175號行政訴訟判決駁回。聲請人不服提起上訴，經本院以109年度簡上字第178號判決（下稱原判決）駁回上訴確定。聲請人仍不服，對原判決聲請再審，經本院以110年度簡上再字第2號裁定（下稱110簡上再2裁定）駁回再審聲請。聲請人未甘服，對110簡上再2裁定聲請再審，經本院以110年度簡上再字第37號裁定（下稱110簡上再37裁定）駁回再審聲請。聲請人復不服，對110簡上再37裁定聲請再審，經本院以111年度簡上再字第9號裁定（下稱111簡上再9裁定）駁回再審聲請。聲請人仍不服，對111簡上再9裁定聲請再審，經本院以111年度簡上再字第70號裁定（下稱111簡上再70裁定）駁回再審聲請。聲請人未甘服，對111簡上再70裁定聲請再審，經本院以112年度簡上再字第4號裁定（下稱112簡

上再4裁定）駁回再審聲請。聲請人復不服，對112簡上再4裁定聲請再審，經本院以112年度簡上再字第56號裁定（下稱112簡上再56裁定）駁回再審聲請。聲請人仍不服，對112簡上再56裁定聲請再審，經本院以112年度簡上再字第83號裁定（下稱112簡上再83裁定）駁回再審聲請。聲請人未甘服，對112簡上再83裁定聲請再審，經本院以113年度簡上再字第19號裁定（下稱113簡上再19裁定）駁回再審聲請。聲請人復不服，對113簡上再19裁定聲請再審，經本院以113年度簡上再字第38號裁定（下稱113簡上再38裁定）駁回再審聲請。聲請人仍不服，對113簡上再38裁定聲請再審，經本院以114年度簡上再字第4號裁定（下稱原確定裁定）駁回再審聲請。聲請人未甘服，對原確定裁定聲請本件再審。

三、聲請人聲請意旨略以：

㈠、原判決具判決適用法規顯有錯誤及判決理由矛盾等違背法令之處：

1.相對人既得輕易完成查找確認聲請人提撥勞工退休金之能力，何須捨近求遠，一再對聲請人為多達25次之罰鍰，有違比例原則及具裁量怠惰。依兩造間信件及相對人開立之勞工退休金繳款單可見，相對人顯具代履行能力，相對人可依行政執行法第28條第1項第1款代履行方式，代替聲請人列表申報，再依勞退條例第19條第1項及第53條第1項，繕具繳款單並命聲請人繳納勞工退休金。

2.原判決稱勞退條例第18條之內容無法由他人代履行或未違反比例原則云云，惟相對人足以計算並認定聲請人應申報之勞工退休金，並無不得由他人代履行之情。是原判決及原確定裁定理由矛盾並有適用法規不當之違背法令情事。

㈡、原判決具判決不備理由及判決理由矛盾等違背法令之處：

1.系爭人員於原處分作成前已離多年人事全非，相對人卻多年來連續裁處聲請人罰鍰，累計高達近25次、共超過73萬5,000元之行政罰鍰，已明顯多於聲請人因原因事實應提繳之勞工退休金，而各次罰鍰間原因關係及依據相同，有違比例原

則，違反行政程序法第9、36、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，違反一行為不二罰原則。原判決未審酌聲請人之營業利益存在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，駁回聲請人提起「預防性不作為訴訟」，顯有未依職權查明事實關係、判決不備理由及判決理由矛盾之違法。

2.勞務債權人請求提繳勞退金至相對人之勞工退休金專戶之權利，屬於私法上之債權。勞退條例課予雇主提繳勞工月退休準備金之義務，僅作為勞工行使請領退休金權利之保全手段。若當事人已自認非屬勞工，則無適用勞退條例規定以確保其請領退休金權利可言。聲請人與系爭人員間難謂存在實質勞僱關係，且所有人員均須經北美館面談通過，並所有人員均受北美館之指揮與監督，且系爭人員之薪資給付、勞工加保勞工保險、就業保險、全民健康保險、及提繳勞工退休金等，聲請人從頭到尾，均須配合北美館之指示配合辦理，系爭人員為正班人員林子晴等所直接面試與任用，非聲請人所聘僱，亦與聲請人從未謀面，渠等亦從未認為渠為聲請人之勞工，代班期間多只有數天，本件顯然無適用勞退條例規定，以確保其請領退休金權利之可言。

3.勞退條例第49條規定之裁罰類型，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退休金時）起算。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，因此應自「勞工離職之日起7日內」起算行政罰法第27條第1項規定之3年裁處權時效。系爭人員迄今，請求提繳勞退金之權利顯已罹於消滅時效，然相對人卻連續以裁罰處分命聲請人為其等提繳勞退金，顯已喪失其目的正當性，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

領退休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。

4.依勞退條例第31條規定雇主未足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工對雇主有損害賠償請求權，其請求權自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。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。相對人連續以裁罰處分命聲請人提繳勞退金，顯已喪失其目的之正當性，且亦違反比例原則。就此原判決未說明適用勞退條例裁罰聲請人以保全系爭人員請領退休金權利存在之必要性，亦未具體說明其法律理由，顯有消極未適用行政罰法第27條第1項規定，以及判決不備理由之不當與違法。

㈢、原判決其他審認用法不當違背法令事由：

1.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均僅有數日，且只有林志峻、郭建元、簡友鴻、許聖立等4人代班10餘日，且多數系爭人員只代班當月份。原判決認聲請人與系爭人員間，存在僱傭關係下之經濟上的從屬性，顯與客觀事實不合，該判決與認定，均已嫌曲解事實，適用法規顯錯誤，已屬違背法令。又系爭人員均為北美館正班人員所面試與任用且全面負責系爭人員之訓練，並指揮監督系爭人員收門票、現場服務導引等勞務工作細節，將系爭人員完全納入北美館組織體系中。足見系爭人員與北美館間，明顯存在受僱人員融入雇方組織體之僱傭關係特徵。然而，原判決卻強解系爭人員與聲請人間，存有受僱人納入雇方組織體之僱傭關係特徵，判決理由顯與客觀事實不符。另原確定裁定以聲請人表明之再審理由，合法表明再審理由及適用法規顯有錯誤之情形，顯然所作審認用法不當違背法令，自應容程序救濟，以維權益。

2.依勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條第1項第2款規定，聲請人歷年來只參與及承作數十萬元的短期公共工程，為參與政府招標及另行委任同行分包之公司，以避免資金及倒帳

風險，基於小額承攬之客觀現實及政府採購短期即行完作交付之特性，聲請人歷來從未長期僱用固定員工，而係另行委任同業或熟識友人等，分工完成公家採購之各次作業，遑論僱用固定員工達5人以上之事實。足見聲請人依法並非強制須參加勞工保險之雇主適格，原判決認系爭人員為聲請人之受僱人，顯然不合上列勞保條例之強制保險規定。

3.依勞保條例第14條第1項、勞保條例施行細則第27條第1項及勞動基準法第2條第3款規定，系爭人員大多數每月實際代班天數均僅數日，且多數系爭人員只代班當月份。足見相對人以「勞工投保薪資分級表」投保薪資等級第一級，即最低月投保薪資（104年2月至6月為19,273元，同年7月至12月為20,008元），作為聲請人應申報月投保薪資，並據以作為核算聲請人勞工保險與就業保險罰鍰金額之基礎以及勞保條例之受僱勞工最近3個月平均收入為準之規定，相對人所作之原處分與最低月投保薪資，顯與不合。原確定裁定以聲請人未表明再審理由，且並無適用法規顯有錯誤情形，顯然所作審認與事實不合，用法不當，自應容程序救濟以維權益。

4.依行政罰法第7條第1項，系爭人員與北美館之間，本存在實質之勞僱關係，聲請人與系爭人員間全未謀面與接觸，難謂存在實質之勞僱與監督關係，且所有人員均須經北美館面談通過，並所有人員均需受北美館之指揮與監督，且稽系爭人員之薪資給付、勞工加保勞工保險、就業保險、全民健康保險、及提繳勞工退休金等，聲請人從頭到尾，均僅配合北美館之指示配合辦理，足見聲請人難謂故意或過失，實難事後予以歸責。

5.聲請人與北美館間之勞務採購契約，至104、105年間即全部結束，因此與系爭人員，不論是否有僱傭關係，105年以後即不復存在。聲請人自105年後，即無提繳勞工退休金之義務，然相對人認為仍有提繳勞工退休金之義務，聲請人未依規定提繳，違反勞退條例規定，相對人連續裁處罰鍰。顯然違反行政程序法第111條規定。原判決對於原處分是否符合

比例原則部分，並未論述，亦即僅單純以多次按月處罰合法，於未附任何理由之情形下，逕自認定按月處罰於個案之認定上符合比例原則之憲法層次之原理原則，自有消極不適用法規之行政訴訟法第273條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由。聲請人對原判決提起再審，然原確定裁定僅單純重申原判決之理由，對於上開再審事由同樣恝置未論，亦屬有違。

6.依行政程序法第39條及第102條規定，歷來前後高達近25次連續裁罰處分，亦幾無事前通知及給予受處分人即聲請人陳述意見之機會，原判決明顯用法不當與違背法令，自應容再審救濟，以維權益。

7.本件最初之原因事實發生於104年2月間，原處分做成時已罹於勞工得向雇主請求之5年時效，勞工於民法上請求權已罹於時效消滅，相對人再次做成原處分顯無助於現實情況之改善，更與民法法安定性規範相悖。

四、經核上開聲請再審意旨，乃重複爭執原處分違法及不服前訴訟程序裁判之理由，惟就原確定裁定以其未合法表明再審理由而再審之聲請不合法予以駁回之認定，並未具體指明有何合於行政訴訟法第273條第1項各款規定之再審事由之情形，要難認已合法表明再審理由，依首揭規定及說明，本件再審之聲請為不合法，應予駁回。又當事人就同一事件對於法院所為歷次裁判聲請再審，必須其對最近一次裁判之再審有理由者，始得進而審究其前此歷次裁判有無再審理由，本件聲請人對本院最近一次之原確定裁定所為再審聲請既不合法，自無庸審究其前歷次裁判有無再審理由及原處分是否違背法令，併此指明。

五、據上論結，本件再審之聲請為不合法。依行政訴訟法第283條、第278條第1項、第104條，民事訴訟法第95條第1項、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　10　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　魏式瑜

法　官　林季緯

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　11　　月　　11　　日

書記官　王月伶