

01 臺北高等行政法院判決

02 高等行政訴訟庭第六庭

03 114年度高上字第61號

04 上訴人 南山人壽保險股份有限公司

05 代表人 尹崇堯（董事長）

06 訴訟代理人 李世宇律師

07 吳涵晴律師

08 被上訴人 勞動部勞工保險局

09 代表人 白麗真（局長）

10 送達代收人 林詩穎

11 上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國114年8
12 月27日本院地方行政訴訟庭112年度地訴字第104號判決，提起上
13 訴，本院判決如下：

14 主 文

15 上訴駁回。

16 上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

17 理 由

18 一、上訴人經營人身保險業，訴外人游尚儒、蔡坤緯（下合稱訴
19 外人）為上訴人之保險業務員，前經被上訴人認定上訴人與
20 訴外人間屬僱傭關係，均適用勞動基準法（下稱勞基法）。
21 惟上訴人未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第18條規定
22 辦理申報訴外人提繳勞工退休金（下稱勞退金），被上訴人
23 以民國101年7月5日保退二字第10160172751號函（下稱系爭
24 限期改善處分），命上訴人於101年7月20日前，為訴外人申
25 報提繳自到職日起之勞工退休金，逾期如仍未辦理，將依同
26 條例第49條規定予以處罰，後因上訴人未提起行政救濟而告
27 確定。嗣因上訴人居期仍未申報提繳勞退金，被上訴人遂依
28 勞退條例第18、49條規定，以101年7月24日保退二字第1016

01 0233801號函（下稱第1次裁罰處分）裁處罰鍰新臺幣（下同）
02 10萬元。詎上訴人迄仍未改善，前經被上訴人依勞退條例第
03 49條及第53條之1規定為多次裁罰處分後，嗣經被上訴人以1
04 12年6月30日保退二字第11260075101號裁處書、112年7月31
05 日保退二字第11260097751號裁處書（下合稱原處分），對
06 上訴人各裁處罰鍰10萬元，並各公布上訴人之單位名稱及負
07 責人姓名等資訊。上訴人不服原處分，循序向本院地方行政
08 訴訟庭（下稱原審）提起行政訴訟，並聲明：訴願決定及原
09 處分均撤銷。經原審112年度地訴字第104號判決（下稱原判
10 決）駁回，遂提起本件上訴。

11 二、上訴人起訴主張及聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原
12 判決認定之事實及理由，均引用原判決所載。

13 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：訴外人為上訴
14 人所僱適用勞退條例之退休金制度的保險業務員，上訴人未
15 依勞退條例第18條規定申報訴外人在職期間應申報提繳之勞
16 退金，業經被上訴人以系爭限期改善處分，限期於101年7月
17 20日前改善，惟上訴人逾期未改正踐行義務，被上訴人乃依
18 勞退條例第18、49條規定，以第1次裁罰處分裁罰上訴人罰
19 鍰10萬元，且上訴人並未對前開2處分提起行政爭訟而告確
20 定，系爭限期改善處分並非無效，業已發生構成要件效力，
21 上訴人應服從該處分而遵期申報提繳訴外人勞退金，原審基
22 於該處分之構成要件效力，不得審查其合法性。上訴人既未
23 踐行系爭限期改善處分，則第1次裁罰處分係以系爭限期改
24 善處分為其前提，其後於第1次裁罰處分後之按月裁罰處
25 分，各係以前一次裁罰處分，續予處罰，並無不合。訴外人
26 與上訴人之和解筆錄，對原審已認定訴外人任職期間與上訴
27 人間係屬勞動契約關係，而生雇主即上訴人應負為勞工申報
28 提繳勞退金之行政法上義務不生拘束，尚難據以解免勞退條
29 例申報之作為義務。被上訴人係審酌上訴人歷經數年按月裁
30 罰而迄今未改善之情狀，故依勞退條例第49條規定，以原處
31 分對上訴人各裁處罰鍰10萬元，復依同條例第53條之1規定

01 公布上訴人名稱及負責人姓名等資訊，經核符行政罰法第18
02 條之規定，且所為裁處罰鍰金額及影響名譽之內容，依前所
03 述，自符合行政程序法第7條之行政行為比例原則及同法第1
04 0條之規定，要無裁量逾越或濫用等情事，原處分並違誤，
05 判決駁回上訴人在原審之訴。

06 四、本院按：

07 (一)憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予
08 保障。」第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生
09 活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施
10 保護勞工及農民之政策。」勞退條例第1條規定：「（第1
11 項）為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及
12 經濟發展，特制定本條例。（第2項）勞工退休金事項，優
13 先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」
14 第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契
15 約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」
16 第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳
17 退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」第7
18 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
19 之下列人員……：一、本國籍勞工。」第9條規定：「（第1
20 項）雇主應自本條例公布後至施行前1日之期間內，就本條
21 例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵
22 詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼
23 續適用勞動基準法之退休金規定。（第2項）勞工選擇繼續
24 自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於5
25 年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。（第3項）雇主應
26 為適用本條例之退休金制度之勞工，依下列規定向勞保局辦
27 理提繳手續：一、依第1項規定選擇適用者，應於本條例施
28 行後15日內申報。二、依第2項規定選擇適用者，應於選擇
29 適用之日起15日內申報。三、本條例施行後新成立之事業單
30 位，應於成立之日起15日內申報。」第14條第1項規定：
31 「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得

01 低於勞工每月工資百分之6。」第16條規定：「勞工退休金
02 自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自本條例施行
03 之日起適用本條例之退休金制度者，其提繳自選擇適用本條
04 例之退休金制度之日起至離職當日止。」第18條規定：「雇
05 主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起7日內，列表通
06 知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。」第49條規定：「雇
07 主違反第8條之1第5項、第9條、第18條、第20條第1項、第2
08 1條第2項、第35條之2或第39條規定，未辦理申報提繳、停
09 繳手續、置備名冊或保存文件，經限期改善，屆期未改善
10 者，處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰至改
11 正為止。」第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機
12 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
13 事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金
14 額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45條規定處以罰
15 鍰者，亦同。」是凡適用勞基法而具勞動契約關係之勞工，
16 雇主即負有按月提繳勞退金之義務。依勞退條例第18條規
17 定，雇主應於勞工到職之日起7日內，列表通知被上訴人，
18 辦理開始提繳手續，如有違反，經被上訴人限期命改善即補
19 申報提繳手續，屆期仍未補申報，被上訴人即得依同條例第
20 49條規定裁處罰鍰，且為督促處分相對人依期改善，如雇主
21 仍未完成改善，尚得按月處罰至其改正為止。又此按月裁處
22 罰鍰是針對當次裁罰時，雇主持續未改善而仍違反勞退條例
23 第18條所定義務之違法情事所為制裁性的處罰，雇主對特定
24 一次罰鍰處分不服提起撤銷訴訟，行政法院於該撤銷訴訟僅
25 在判斷當次程序標的之特定罰鍰處分的適法性，無涉針對他
26 次違規情事所為之罰鍰處分；而當次程序標的之罰鍰處分是
27 否適法，也僅在審究當次處罰所針對該次違反勞退條例第18
28 條規定之情事是否存在，以及此罰鍰處分對該次違法情事之
29 制裁而言，是否合於比例原則、平等原則，或有無其他違
30 法、濫權之情事。是以，當次罰鍰處分之裁量是否合於比例

01 原則，與同一雇主因他次違規行為所受其他罰鍰處分情形無
02 涉，尚不得將他次違規行為受罰處分合併納入考量。

03 (二)經查，訴外人為上訴人所僱適用勞退條例之退休金制度的保
04 險業務員，上訴人未依勞退條例第18條規定申報訴外人在職
05 期間應申報提繳之勞退金，經被上訴人以系爭限期改善處
06 分，限期於101年7月20日前改善，上訴人逾期仍未改善，經
07 被上訴人以第1次裁罰處分後，上訴人仍遲未為訴外人申報
08 提繳勞工退休金，被上訴人遂自101年7月24日起，針對上訴
09 人未改善而持續違規之行為，按月為裁罰處分，迄至被上訴
10 人作成原處分，此為原審依法確定之事實，與卷內證據相
11 符，且其涵攝勞退條例第3條、第18條之構成要件所表示法
12 律見解，亦無違誤，原判決此部分認事用法，尚無不合。又
13 上訴人與訴外人間之勞務契約內容，雖得依契約自由原則自
14 行約定，但雙方間勞務契約性質是否為勞動契約而應適用勞
15 基法或勞退條例，則非當事人得合意以和解契約訂定之事
16 項；再民事法院就上訴人與訴外人間勞務契約性質之判斷，
17 因當事人、訴訟標的、既判力客觀範圍及主觀範圍均不相
18 同，行政法院就原處分適法性之審查，自不受民事確定判決
19 之拘束。上訴意旨雖指摘原判決逕採構成要件效力理論，遽
20 認原處分合法，有適用法規不當及判決不備理由之違背法令
21 等語，然此對判決之結論尚不生影響。

22 (三)本件上訴人未依勞退條例第18條規定，為訴外人在職期間申
23 報提繳勞退金，既經被上訴人以系爭限期改善處分，限期於
24 101年7月20日前，為訴外人申報提繳改善完成，上訴人逾期
25 仍未改善，經被上訴人以第1次裁罰處分確定後，迄至被上
26 訴人歷次按月作成原處分前，均仍未申報提繳訴外人之勞退
27 金，其對所負上述行政法上作為義務，知之甚明，卻拒不履
28 行其作為義務，主觀上具有違法之故意，應受責難程度甚
29 高，而行政罰對上訴人故意違規所施予之制裁，得使上訴人
30 或社會上其他雇主因此心生警惕，避免重蹈覆轍，達到非難
31 處罰及預防其他類似違章行為之目的，此非被上訴人藉由間

01 接強制或直接強制等行政執行措施所能替代。因此，原判決
02 論明：上訴人經營時間長久，為大型保險業，具有營運上及
03 勞工管理之專業，始終無視前述相關規定及勞工權益，歷經
04 數年按月裁罰而迄今未改善之情狀，故原處分依勞退條例第
05 49條規定，對上訴人各裁處罰鍰10萬元，復依同條例第53條
06 之1規定公布上訴人名稱及負責人姓名等資訊，經核符行政
07 罰法第18條之規定，且所為裁處罰鍰金額及影響名譽之內
08 容，自符合行政程序法第7條之行政行為比例原則及同法第1
09 0條之規定，要無裁量逾越或濫用等情事，均無違誤。原判
10 決以上訴人與訴外人之和解，不能解免上訴人申報提繳勞退
11 金之義務，其未履行該作為義務，非屬行政罰法第11條第1
12 項所稱不罰之「依法令之行為」，而認原處分合法，予以維
13 持，自無不合。至原判決另論及系爭限期改善處分為原處分
14 之前提，具構成要件效力，於本件訴訟不得就其合法性審查
15 等語，與判決結論不生影響，已如前述。上訴意旨指摘原判
16 決逕依系爭限期改善處分之構成要件效力理論，遽認原處分
17 合法，未顧及上訴人已與訴外人達成和解，將雙方間勞務關
18 係定性為非勞動契約，逕認定上訴人與訴外人間屬於勞動契
19 約關係，而維持原處分之裁罰，有判決適用法規不當及不備
20 理由之違背法令等語，經核仍屬其主觀之見解，並不足採。

21 (四)綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤。上訴
22 意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁
23 回。

24 五、結論：本件上訴為無理由，應予駁回。

25 中 華 民 國 115 年 5 月 12 日

26 審判長法官 侯志融

27 法官 黃子滢

28 法官 傅伊君

29 上為正本係照原本作成。

30 不得上訴。

01 中 華 民 國 115 年 5 月 12 日
02 書記官 方信琇