臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第176號

109年6月23日辯論終結

原　　告　佳福育樂事業股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　陳韻如（董事長）

000000000000000000

訴訟代理人　梁景岳律師

陳冠諭律師

宋雲揚律師

被　　告　勞動部勞工保險局

000000000000000000

代　表　人　鄧明斌（局長）

000000000000000000

訴訟代理人　陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

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108年5月13日勞動法訴字第1070027749號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告未依規定申報所屬勞工楊玉瑩等26名在職期間提、存繳勞工退休金，經被告以民國106年12月11日保退三字第10660293620號函，請原告於107年1月5日前改善在案，惟原告逾期仍未補申報楊玉瑩等人提、存繳勞工退休金，被告以原告違反勞工退休金條例第18條規定，於107年1月29日以保退二字第10710003870號裁處書裁處罰鍰在案

（原告針對此部分罰鍰經訴願程序後提起行政訴訟，前經本院108年6月24日以107年度簡字第228號判決原告之訴駁回），原告仍未改善；再於107年9月10日以保退二字第10760216451號裁處書裁處在案，原告復未改善，被告乃依同條例第49條規定，以107年10月23日保退二字第10760248431號裁處書（即本件原處分），再處原告罰鍰新臺幣（下同）3萬元。原告不服，提起訴願經駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張下述事由，並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分：

（一）原告是否須為楊玉瑩等26人提繳退休金，端視雙方間是否具有僱傭關係，然僱傭關係存在與否，既屬私權法律關係之爭議，尚待民事法院之審認，被告在民事法院為終局裁判前，不得率認原告與楊玉瑩等26人間為僱傭契約而有勞工退休金條例之適用，逕予裁罰：本件被告得否依勞工退休金條例第49條規定，以原告未為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金為由，逕予裁罰，實應以雙方間具有勞動契約關係為先決問題。從而，葉孟連等14人既已於107年1月12日向鈞院民事庭提起確認僱傭關係存在之訴，且原告亦有就同一民事爭訟事件，另行訴請民事法院確認雙方間之僱傭關係不存在，經鈞院民事庭案分107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係存否民事事件進行審理中，刻下仍尚未終結，則就原告與幸福球場桿弟間私權法律關係之定性，仍尚待民事法院之確定終局判決。是以，被告既係以原告與幸福球場桿弟間之私法法律關係具有勞動契約關係為裁罰之基礎，且訴願決定亦係以此為由，駁回原告訴願，則為免發生民事法院與行政法院裁判兩歧，以及就同一爭點再次重新審理而徒增勞力、時間及費用等情事，原告公司與幸福球場桿弟間究屬僱傭、承攬或委任關係，自應交由前開民事法院詳加審認判斷，被告自不得以原告未踐行勞工退休金條例所規範之義務，逕以原處分對原告進

行裁罰，俾確立我國公私法二元審判制度之運行無虞。

（二）原告與桿弟楊玉瑩等26人間之法律關係，應屬委任契約關係，被告未探究雙方簽訂委任契約之內容，以及原告僅係代收轉付桿弟費等情節，率以前案之訴願決定認雙方為僱傭契約關係，誠有認事用法上之違誤：

1. 查桿弟委任契約第二條「乙方（桿弟）於甲方（原告）球場服務來賓擊球之服務費為按件計酬，乙方同意委託甲方向來賓收取，每月結算二次，十、二十五日代收代付，付予乙方」之約定（參原證1），並佐以新北市政府勞動檢查處於106年7月21日對原告副總經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄（原證5）第二頁：「問：桿弟工作時間為何？答：公司依桿弟進公司的順序給予桿弟編號，桿弟依編號順序排班，……每日最早的班次為5點，一趟最常平均4小時，2趟約8小時左右」、「問：桿弟休假制度為何？答：由桿弟自行決定，休假無排班即無收入。如當天有排班卻無法到，可向公司知會請假，以電話通知即可。…」、新北市政府勞工局於106年11月22日對原告副總經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄（原證6）第二、三頁：「問：請問桿弟基金如何運作？答：均由桿弟自行推派桿弟劉玉蓮負責管理，本公司並未介入…桿弟基金如何運用…本公司不知悉，亦不介入…」、「桿弟可自行選擇客戶…如桿弟不願意接待剛好輪到的客戶，則可拒絕服務」及同日對原告特助林玉惠所為之勞動檢查紀錄檢查紀錄（原證7）第二頁：「如桿弟對該組客人不滿意可拒絕出班」、新北市政府勞工局於106年11月28日對原告副總經理邱庚源之訪談紀錄（原證8）第二頁：「若漏班的話，漏班同仁會受到桿弟間公約的罰則。若是罰錢的話受處罰人要自己交錢給桿弟基金管理者。不遵守的話，桿弟會向公司反映，要公司別幫不遵守者排班」、第三頁：「問：請問公司是否有訂定相關懲處規範？貴公司的『幸福高爾夫球場規則』規範對象有哪些人？若桿弟不遵守該規範會有何結果？答：

只有桿弟自己開會討論出來的公約…對桿弟進行規範或懲處。球場規範是規範誰我不確定，應該是客人和桿弟。桿弟違反那個規範的結果為何，因為我沒看過那個規範，所以我沒辦法確定」等內容，可得知悉幸福球場桿弟是否服務客戶及如何選擇之服務對象，原告均無權過問，桿弟得依照自行喜好以裁量決定處理一定事務之方法及所欲服務之對象，試問有何勞資成立之僱傭關係得任由勞方自由選擇提供勞務之對象及方式？更何況，對於桿弟如有漏班之情事，所為之相關懲罰均係出於桿弟間自行訂立之規約，且佐以原告副總經理僅係知悉桿弟間有自行約定規則，對於實際內容卻毫無所悉等情節，益徵桿弟間所自行訂立之規約原告並無涉入，完全係由桿弟間自行約定之自律規範。又關於違反桿弟規約之罰款亦均係繳納至桿弟基金之內，而桿弟基金又是由桿弟所共同推派之桿弟劉玉蓮負責管理，並由桿弟間自行決定如何使用，原告自始至終均無從置喙。據此，桿弟既得自由選擇上班時間、選擇服務對象，且自行管理處罰，原告與桿弟間尚不具有人格上之從屬性。

2. 再者，觀諸新北市政府勞動檢查處於106年7月21日對原告副總經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄（參原證5）第二頁：「問：桿弟工作時間為何？答：公司依桿弟進公司的順序給予桿弟編號，桿弟依編號順序排班，……每日最早的班次為5點，一趟最常平均4小時，2趟約8小時左右」、「問：桿弟休假制度為何？答：由桿弟自行決定，休假無排班即無收入。如當天有排班卻無法到，可向公司知會請假，以電話通知即可。…」等訪談紀錄內容，足徵桿弟並非每日皆在幸福高爾夫球場有固定之排班時間，桿弟依其編號順序，僅在排班表有可能輪到其排班之順序，方至球場輪班，一旦有擊球來賓至球場時，輪班之桿弟則依序服務擊球來賓，通常服務時間約為4小時，4小時後桿弟得立即離開球場回家，例外的情形係當日擊球來賓人數眾多，

桿弟服務完後，於有可能輪到其值班時，才會選擇留在球場；且桿弟於排班當日卻無法到場，僅須知會即可，倘若係一般公司勞工，如未於工作日至工廠上班者，即構成曠職，反之，桿弟如未於排班表之順序至球場輪班者僅由下一名順序之桿弟遞補其順序服務擊球來賓，該名臨時未到場排班之桿弟並不構成曠職。凡此均足見桿弟執行職務無須親自履行，縱然有桿弟臨時請假未到場，亦得由下一順位之桿弟遞補提供服務，顯見桿弟之工作無須親自由輪到值班桿弟履行，僅需下一名順序之桿弟代理替補即足，其並不具有勞務之專屬性甚明。

3. 新北市政府勞工局於106年11月22日對原告副總經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄（參原證6）第三頁：「本公司與桿弟間之報酬給付方式，僅係『代收代付』，意即客戶支付的費用即內含桿弟費…。另本公司正職勞工係於每月5日以合作金庫銀行轉帳上月1日至月底工資，以資區別」、第四頁：「本公司有提供桿弟休息室，並交由桿弟自行管理，就本公司所知，桿弟們會使用桿弟基金聘請清潔人員負責清潔休息室，如有使用休息室需求的桿弟，則須按月給付公司租金，即500元〈休息使用〉、2000元〈住宿使用〉…」，及新北市政府勞工局於106年11月28日對原告副總經理邱庚源之訪談紀錄（參原證8）第二頁：「問：請問申訴人的工作地點及內容為何？答：在林口幸福高爾夫球場，幫客人開電動球車、報距離碼數、補客人挖的坑洞的沙、幫客人清點球桿、幫客人判讀果嶺、因果嶺若有雜草影響客人判讀，所以桿弟也要幫忙除草…桿弟要清潔自己的休息區，現在桿弟們請了一個叫做謝麗娜的桿弟負責清潔，酬勞約是1個月3,000元。如果沒有做好，桿弟們自己有訂公約規範懲處方式，懲處方式我並不是很清楚…」、第三頁：「問：請問公司的報酬如何給付？計算方式為何？答：桿弟費會依顧客是1袋到4袋不等而有不同的價格，公司只是代收代付，桿弟須負責客人刷

卡的手續費。給付方式是每個月2次匯給其中1個代表人的帳戶，再由那個人轉交給其他人，代表人是輪流」等內容，可知幸福球場桿弟之收入並非取決於原告之給付，而是繫於擊球來賓之給付，原告只是為桿弟代收款項，最後再經由匯款轉交予桿弟共同指定之人統籌支付，中間過程原告僅係代收代付爾，並無任何介入之情事，足見雙方係基於平等、互助之合作關係，一方面由原告提供媒介機會及代收代付之服務，他方面則由桿弟提供擊球來賓桿弟服務，且無論係除草、捕沙、球道維護等，均係桿弟為擊球客戶所為之服務，以輔助擊球客戶打球時之便利，其給付勞務之對象並非原告。又就清潔休息室之情況，休息室係原告出租予桿弟使用，桿弟對該休息室有使用權限，原告無權過問，且休息室之清潔，並非對原告負有任何勞務，而係其自己對於自行承租物所為之清潔行為，凡此均在在足徵桿弟對於原告並無經濟上從屬性。

4. 再參諸新北市政府勞工局於106年11月22日對原告副總經理邱庚源所為之勞動檢查紀錄第二頁「因本公司未介入桿弟之間不定期會議，僅桿弟之間如有召開會議，並認有向本公司反映事項之需求時，始邀請本公司派員討論…原則上如有桿弟疏失造成客戶損失…客戶係逕向桿弟求償，本公司並未介入…」內容，可知原告並未參與幸福球場桿弟間所召開之會議，僅在桿弟認為有必要與原告共同進行討論時，經桿弟之要求，原告始派員前往參與會議。又其他桿弟如許月燕自104年7月間起至林口高爾夫球場提供桿弟服務，顯見幸福球場之桿弟仍舊得獨立自行在外招攬工作，而與一般公司禁止員工於在職期間兼職不同。況參酌桿弟之簽到簿（按：此簽到簿並非原告公司所要求，且與一般員工之打卡行為不同，僅係利於原告依照順序媒介擊球來賓客戶之用），桿弟進場時間及離場時間並無固定之規律可言，多有接近中午才到場或中午左右即已離去之情形，反觀原告公司人事管理規章之內容，對於真正從屬於

原告公司之員工，均訂有「固定」之工作時間及每日時數，可見桿弟並未納入原告之組織體系內，否則即應受原告公司人事管理規章之拘束，而於固定時間到場提供勞務。是原告與葉孟連等14人之間，亦不具有組織上從屬性。

5. 此外，桿弟楊玉瑩等26人之中，陳郁涵、陳素玉、陳慧蓉、鍾桂美、胡雪萍、陳湘淇、陳淑娟、楊愫、陳淑咔、陳美娟、許愛文、許雙鳳及王瓊雲等13人（簡稱陳郁涵等13人）亦認為與原告間屬於委任合作之關係，並非僱傭關係，則姑先不置論葉孟連等14人與原告間之勞資爭議，至少就陳郁涵等13人，在客觀上業已確定原告並無為彼等申報提繳勞工退休金之義務。然被告卻未依職權查明前情，將毫無爭議之陳郁涵等13名桿弟亦計入其內，逕認原告未依規定申報楊玉瑩等26名在職期間提、停繳勞工退休金，以原處分裁處原告3萬元罰鍰，實已違反行政程序法第9條、第36條所明定之職權調查義務及有利不利一體注意原則，而罹有重大瑕疵之違法。綜上，訴願機關單以前案訴願機關107年8月10日勞動法訴字第1070005949號訴願決定書，遽論原告與幸福球場桿弟間具有僱傭契約關係，卻未依有利不利一體注意原則，依職權調查並實質探究原告與幸福球場桿弟間合作之實際情形，於法殊有未合，原處分及訴願決定自應予以撤銷。

（三）原告對於違反勞工退休金條例第49條規定並無主觀上之故意或過失，被告先係以錯誤之事實基礎，率認原告與桿弟楊玉瑩等26人間具有僱傭契約關係，逕為裁罰，訴願決定復對於原告違反規定之主觀上故意或過失，均未置一詞，於法容有未洽：

1. 姑先不置論本件原告在客觀上是否具有為桿弟楊玉瑩等26人提繳退休金之義務，原告主觀上對於違反上開規定亦無故意或過失。蓋參諸桿弟委任契約之契約名稱即為「委任合約書」，且該契約前言稱：「甲方（原告）同意乙方

（桿弟）經營幸福高爾夫球場（以下簡稱本球場），基於本合約書同意乙方得於本球場向擊球來賓提供服務，並向擊球來賓收取服務費。乙方同意委託甲方（原告）代為處理前述服務費之收支事宜（內含桿弟球車維修費用），茲經雙方同意訂定下列委任事項，以茲共同遵守」、第二條「…乙方同意委託甲方向來賓收取，每月結算二次，十、二十五日代收代付，付予乙方」等條款，並佐以新北市政府勞工局於107年1月25日對原告人事行政陳素娟所為之勞動檢查紀錄第三頁記載：「本公司自成立迄今，均未要求桿弟登載出退勤時間，係因本公司認桿弟為委任關係。而之前所提供簽到簿僅係代表桿弟已到球場，可按順序排班，並無其他意義，亦未登載離開時間」等內容，足見原告之認知始終為委任契約，主觀上尚無從認知到其與楊玉瑩等26人間屬於勞工退休金條例第3條及勞動基準法第2條所規定之勞雇關係，亦無從獲悉其有勞工退休金條例第7條、第16條、第18條及第49條規定之適用，況且，原告與陳郁涵等13人間亦均認為雙方屬於委任之合作關係，並非勞動契約關係，業如前述，凡此均足見原告與桿弟訂立桿弟委任契約時，雙方均以委任關係為訂約真意，是原告不具有所謂違反申報提繳勞工退休金義務之主觀上故意及過失，至為明確。

2. 再者，原告與楊玉瑩等26人間勞務契約究屬委任關係或為僱傭契關係，核屬私法關係所生之爭執，依照司法院大法官釋字第448、466號解釋所揭櫫之旨趣，應劃歸普通法院民事庭為終局之審認。從而，原告與葉孟連等14就此私法上之爭議問題，既經本院民事庭以107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係存否民事事件審理在案，在民事法院就此私權爭議為終局之確定判決前，原告對於雙方間之法律關係僅可期待屬於桿弟委任契約所表彰之委任關係，尚無法預見其有為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金之義務。

3.更何況，參照前案被告依勞工退休金條例第49條裁罰原告2萬、2萬5千元罰鍰之行政處分，原告亦有循行政訴訟途徑提起救濟，刻由鈞院案分107年度簡字第228號、108年度簡字第35號勞工退休金行政事件進行審理，且於訴訟過程中，經本院107年度簡字第228號承審法官函詢中華民國高爾夫球場事業協進會有關高爾夫球場經營者與桿弟間之法律關係為何後，中華民國高爾夫球場事業協進會以108年1月10日高球場琅字第108000001號函覆稱：「根據本會過往經驗，高爾夫球場經營者方及桿弟方，無論雙方協議以委任、承攬、代收代付或其他種類之合作關係簽訂契約，雙方均無意願且以無勞資僱傭關係的方式進行合作」等語，足見以非僱傭關係之模式進行合作乃高爾夫球業界多年慣行之事實，且為高爾夫球場經營者與桿弟間所確信。從而，原告基於高爾夫球產業之商業習慣、經驗及雙方之意願，與楊玉瑩等26人亦係以非僱傭關係之委任契約進行合作，由原告媒介其等提供桿弟服務予擊球來賓，並代收代付桿弟費用，互相配合，原告主觀上根本無從預見並期待雙方間屬於僱傭契約關係，更遑論預期有為桿弟楊玉瑩等26人提繳退休金之義務。是以，揆諸行政罰法第7條第1項規定暨前開最高法院102年度判字第611號、107年度判字第336號行政判決所揭示之意旨，本件原告對於前開義務之負擔，主觀上實無法預見，且於前開民事、行政爭訟事件經司法機關為終局裁判以前，無論係在事實上或法律上，亦均無從期待原告履行為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金之義務，原告並無違反勞工退休金條例第49條之故意或過失可言，自不得任令原告背負勞工退休金條例第49條所明定之處罰。原處分不僅未審酌前情，訴願決定就原告是否有違反前揭規定之主觀上故意或過失等情形，亦均未置一詞，實有違反有利不利一體注意原則及未盡職權調查證據義務之違誤，於法容有未洽，自應予以撤銷。

三、被告則主要以下述理由資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告

之訴：

（一）關於高爾夫球場公司與桿弟問之契約屬於勞動契約關係，業經司法實務見解肯認在案。且本件原告與桿弟間明顯具經濟、人格、組織上從屬性，屬勞動契約無疑。被告以原告未為楊玉瑩等人提繳勞工退休金，以原處分對其裁罰3萬元，係屬合法。

1.人格上從屬性部分

⑴依原證五之勞動檢查紀錄第1頁載明，桿弟之工作內容為遞球桿、替客人開車、看果嶺草紋、恢復客人挖洞補沙、及請桿弟協助除草、清潔工作等，另參乙證10右下載第184-185頁則為桿弟值日工作登記簿，足見桿弟即楊玉瑩等人係在原告公司指揮監督下從事特定之勞務工作內容，桿弟不得自行決定勞務內容。

⑵再者，原證五勞動檢查紀錄第2頁載「公司依桿弟進公司的順序給予桿弟編號，桿弟依編號順序排班」、「如當天有排班卻無法到，可向公司知會請假…公司有專門人員負責協調桿弟所有的輪班、客訴、補沙及除草相關事項」、原證五之勞動檢查紀錄第3頁載「…公司有備置簽到簿」，與新北市政府勞工局函文檢送之原告公司桿弟排班表（乙證10右下角載第115、184、185頁）、簽到簿（乙證10右下載第149-181頁），及請休登記簿）乙證10右下載第182-183頁）資料相符。

⑶另參乙證10第107頁對話紀錄，原告公司桿弟主任林玉惠稱「…此刻開始至明日9:00一律禁止請休」、及參乙證10第109頁對話紀錄，原告公司桿弟主任林玉惠稱「…休假的人請先填寫請休登記簿准假會依申請先後核准」，足見楊玉瑩等人之請休、排班、簽到等均須依原告公司之制度及主管之要求辦理。

⑷又雖桿弟對客人不滿意得拒絕出班，但桿弟亦會因此受到「須等下一輪或第2天申請補班，才能出班」之不利益排班對待（參原證七第2頁上方）。

⑸此外，原告雖辯稱公約為桿弟們自己討論制定云云。惟查，參見原告公司與桿弟間是否具勞動契約關係之臺北高等行政法院107年度訴字第84號判決明確指出「(1)依原告所經營之幸福高爾夫球場訂定『桿弟出班公休休假規定辦法』第1條規定：『桿弟出班由其主管視實際須要於前一日公布上班時間…上下班須打卡』，第3條規定：『排休者應…在登記簿登記，經由悍弟主管核准生效』，第4條規定：『連續請假2日以上應事先辦理請假手續，未事先辦理請假者應予停止任用…』，第6條規定：『桿弟無故不到或早退予以警告，2日予以降級，3日以上不予排班開除…』；另『幸福高爾夫球場桿弟守則』第6條規定：『進出場即行打卡，不得代打卡，違者降級處分』，第9條規定：『按出班先後順序不得代班，…』，第16條規定：『來賓擊球…損壞之草皮，桿弟要隨時填回整補創痕，填沙及掃平沙坑，違者降級處分』，第21條規定：『…無故缺勤超過2天者應予開除』，第24條規定：『值日生應確實清掃責任區域，違者扣取服務費500元』；另『幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項』第1條規定：『不聽從桿弟主管之工作指揮監督輕者級重者除』，第2條規定：『責任區球道每星期一、四未能完成者降級』，第10條規定：『出班時未能整肅儀容……扣一班』」（乙證4），已認定『桿弟出班公休休假規定辦法』、『幸福高爾夫球場桿弟守則』、『幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項』，為原告公司制定，並非桿弟自行訂定。

⑹再且，該討論會議原告公司有推派桿弟主任即林玉惠代表參加（參原證八訪談紀錄第3頁上方），且桿弟之排班、職務分配，與原告息息相關，原告公司並具有實質控制及影響力，堪信桿弟公約係由原告授權或至少係默示同意下而成之公約，配合於原告公司組織內操作，以營運高爾夫球場，並非獨立於原告之外得自由運作（例如參原證八訪

談紀錄載『桿弟會向公司反映、要公司別幫不遵守者排班』、『桿弟公約規範請假的人須由下一順序桿弟排班』，類此排班細節，均係經原告公司授權或至少是默示同意下而為）。

⑺另且，參乙證10第106頁對話紀錄，原告公司桿弟主任林玉惠稱「51號（指某一桿弟）未報備任意跳區，造成後面球隊塞組，影響排班運作，依違規處分，以示懲戒」，顯示桿弟須受原告公司主管之實質指揮監督，具人格上從屬性。

2. 就經濟上從屬性部分原告係以高爾夫球業為其主要營業活動，此有原告公司之登記資料可參。楊玉瑩等26名勞工於原告之球場內擔任桿弟，係為蒞臨原告球場之客戶提供服務，且依原告原證五之勞動檢查紀錄第2頁倒數第4行以下亦稱「客人打球費用包含：…桿弟費」，足見楊玉瑩等26名勞工從事桿弟工作係為原告上開營業活動目的而為，並非為自己之經濟活動。又雖桿弟之收入視其服務客戶人數決定，惟此如同勞基法第2條第3款之「按件計酬」之勞務對價，不因之變更楊玉瑩等人係為原告公司營業活動目的之性質。

3. 就組織上從屬性部分桿弟所提供之服務即遞球桿、替客人開車、看果嶺草紋、恢復客人挖洞補沙、及請桿弟協助除草、清潔工作等（參原證五勞動檢查紀錄第1頁），係納入原告整個事業活動及生產組織體系之內，並與同僚間居於分工合作狀態，並提供桿弟服務予擊球來賓，堪認具有組織上屬性。

4. 是以，楊玉瑩等26名勞工與原告間具人格、經濟、組織從屬性，而與原告間成立勞基法第2條第6款勞動契約關係，原告未為渠等提繳勞工退休金，自屬違法。被告原處分之裁處，於法有據。

（二）原告具主故意及過失。

1. 按原告公司為適用勞基法之行業，且依前述原告與桿弟間

互動情形，桿弟們對工作內容、排班、請假均須聽原告公司指揮，且與同仁處於分工合作狀態，又原告係以高爾夫球業為其主要營業活動，楊玉瑩等26名勞工則係為蒞臨原告球場之客戶提供服務，並賺取工資，由上顯示原告與桿弟間屬勞基法第2條第6款勞動契約關係甚明，原告公司卻未為楊玉瑩等人依法提繳勞工退休金，顯具違法認識及主觀上故意、過失。

2. 另按是否具勞動契約關係應實質認定，無容由原告公司與部分桿弟形式上簽訂委任契約，即藉此脫免勞動法上之雇主責任（含本案提繳勞工退休金之法定義務）。再且，原告稱依中華民國高爾夫球場事業協進會函文，高爾夫球場經營者與桿弟間無意願以僱傭關係方式合作云云。然查，早在96年即有最高法院判決肯認高爾夫球場與桿弟間具僱傭關係，多數司法實務亦採相同見解，又勞基法第2條第6款對勞動契約關係之已有明文規定，並非無法令或相關判決案例可供原告依循，然其卻捨「法」而不為，堅持以所謂高爾夫球界「慣行」不為楊玉瑩等人提繳勞工退休金，難認無故意及過失。

3. 尤有甚者，被告在106年12月11日已有先以原告違反勞工退休金條例第18條規定為由，依勞工退休金條例第49條規定通知被告限期改善，原告屆期仍未改善下，被告方依勞工退休金條例第49條規定按月裁罰，再再顯示原告具違法性認識。

四、本院之判斷：

（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2條規定」；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：一、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」。另按行政程序法第110條第3項規定：「行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在」。又按勞動基準法、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第142條及憲法增修條文第10條第8項所揭櫫「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於18年11月22日所制訂公布之民法「債編」第2章「各種之債」第7節「僱傭」之規定，其規範目的尚非相同，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞動契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。

（二）且關於勞動基準法上勞動契約之認定，參酌25年12月25日公布但未施行之勞動契約法第1條規定之立法意旨，足知勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，而此一從屬性乃勞動契約之特徵。一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：1.人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；2.親自履行，不得使用代理人；3.經濟上從屬性，即受雇人並不

是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動；4.納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性；基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（參見最高法院81年度台上字第347號判決要旨）。亦即有關勞動契約之認定，應從「從屬性」觀點判斷，此屬勞工概念之核心範圍，對於提供勞務者之工作時間、地點、具體種類，如契約相對人具有單方決定權限（指示權），且對之擁有懲戒權限，而勞務提供亦具有專屬性；另其他輔助的參考標準，包括「納入企業生產組織之內」、「與同僚基於分工合作之狀態」、「承擔企業經營風險」、「社會保護必要性」、「經濟上從屬性」，以及其他相關之形式標準（如有無代扣繳勞健保費）均屬之。蓋勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，其非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約，就有關僱傭、承攬、委任性質部分，適用各別法律關係，以為勞工權益之保護。

（三）如事實概要欄所示之事實，有原告提繳單位資料及楊玉瑩、葉孟連、向麗琴、陳麗雯、楊秀珍、李雨純、徐瑞玲、陳郁涵、施玉潔、陳素玉、陳慧蓉、鍾桂美、胡雪萍、陳湘淇、陳寶安、陳淑娟、楊愫、陳淑咩、陳麗玉、陳美娟、呂佳禧、許愛文、許雙鳳、王瓊雲、汪麗紅及許月燕等26人勞退提繳異動記錄資料（原處分卷第1-8頁）、原處分之裁處書（原處分卷第9頁）、被告106年12月11日保退二字第10660293620號函（原處分卷第47-48頁）、楊玉瑩等26人員工出勤及領薪紀錄表（原處分卷第49頁）及本院107年度簡字第228號行政訴訟判決在卷可憑，堪信為真實。查原告經營幸福高爾夫球場，而楊玉瑩、葉孟連、向麗琴、陳麗雯、楊秀珍、李雨純、徐瑞玲、陳郁涵、施玉潔、陳素玉、陳慧蓉、鍾桂美、胡雪

萍、陳湘淇、陳寶安、陳淑娟、楊愫、陳淑咩、陳麗玉、陳美娟、呂佳禧、許愛文、許雙鳳、王瓊雲、汪麗紅及許月燕等26人為服務於幸福高爾夫球場之桿弟乙節，為兩造所不爭執，且有提繳單位資料查詢作業、勞退個人異動資料為證。經整理兩造之起訴內容與答辯內容，本件主要爭點即為原告與楊玉瑩等26人間，是否具勞動契約關係，原告有無提、存繳勞工退休金義務？

（四）參酌卷附「幸福高爾夫球場桿弟簽到簿」（原處分卷第19-35頁），可認幸福高爾夫球場桿弟楊玉瑩等26人工作型態，其有上下班簽到制度，互核原處分卷所附（原處分卷第13、14頁）暨本院107年度簡字第228號卷二（第37、39頁）所附「班表區～閒雜人勿入」群組對話紀錄，經記載原告職員即桿弟主任林玉惠公佈（告）：「51號未報備任意跳區，造成後面球隊塞組，影響排組運作，依違規處分，以示懲戒」、「明天預約第一組是7點，因為天氣因素，早上以來得及背班為原則，過班則直接跳過，不以漏班懲處」、「除45、49、53、64、11、26准上休外，此刻開始至明日9:00前一律禁止請休」、「每月白板上預估組數下面，黑色桿弟號碼是已獲得准假方可填上，而非預算要休假的人自行填上，預算要休假的人，請先填請休登記簿准假會依申請先後核准」、「自即日起，凡漏班請於漏班當日自動報備主管，若隱匿事實超過三天仍未報備，經查獲屬實則停班處分，以示懲戒」、「上圖是北7果嶺，為何拔完草，沒有復原，這樣客人真不知該怎麼推了，客人罵死了，請負責的人去踏平它，以此例告之。往後拔完草卻不踏平它，讓客人觀感更差等同沒拔，甚至更慘，如有客人投訴，就直接開罰」等語，顯然原告職員林玉惠係以原告所經營之幸福高爾夫球場名義，對群組內成員（即幸福高爾夫球場桿弟）下達命令，以原告之企業組織權威，使桿弟有接受違規懲戒、漏班懲處（分）等制裁之義務，並限制渠等應親自履行不得休假，在在凸顯楊玉瑩等

26人應服從原告權威，並有接受懲戒、制裁之義務。復參諸卷附「幸福高爾夫球場桿弟值日生紀錄表」（原處分卷第37頁），明確記載每位桿弟必須履行之排班工作與責任，且無得使用代理人之情形，足見桿弟即楊玉瑩等人係在原告公司指揮監督下從事特定之勞務工作內容，當可認具有人格從屬性及勞務專屬性之親自履行特性。

（五）再者，依原告所稱楊玉瑩等26人所擔負幸福高爾夫球場清潔等工作，不論是除草、補沙、球道維護及休息室清潔等（本院卷一第41頁），顯然非僅單單為提供該桿弟所服務之擊球來賓而已，乃是為幸福高爾夫球場整體之利益，而因幸福高爾夫球場本負有提供合宜場地與其消費者（擊球來賓）之義務，非個別桿弟與擊球來賓之約定，此觀原告職員林玉惠上開群組對話紀錄中命令桿弟應確實拔草並恢復果嶺地貌可知，其係本於原告之營業目的而勞動，非個人之營業勞動，其經濟上應從屬於原告。又就楊玉瑩等26人之個別桿弟勞動所獲報酬，係由原告統一發給之情，有桿弟薪資月報表（原處分卷第42-45頁）與員工出勤及領薪紀錄表（原處分卷第49頁）可憑，縱其報酬計付方式屬無基本酬勞之按件計酬型態，由原告副總經理邱庚源於新北市政府勞動檢查處製作之筆錄中稱「桿弟收入是依服務客人的人數計算」之語（本院卷一第125頁），且桿弟薪資月報表亦記載主要根據「袋數合計」數量計算「桿弟津貼」，核此收費標準顯非個別桿弟得予擊球來賓得自行決定，其係擊球來賓前往幸福高爾夫球場總體消費之一部，全數支付與球場，營業勞動歸屬於原告，再由原告按個別桿弟勞動程度分配，即屬為原告之目的而勞動，益徵本件確有經濟上從屬性特性。另由上開群組對話紀錄，亦可知悉楊玉瑩等26人係依原告職員林玉惠命令分派勞動，依序排班服務，並限制請假規範，及需擔負幸福高爾夫球場之除草、捕沙、球道維護及休息室清潔等工作，明顯已經納入原告整個事業活動及生產組織體系之內，並與其他桿弟

分工合作，具有納入原告生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，在在顯示有組織上從屬性之特性，應屬明確。。

（六）原告主張稱對於桿弟如有漏班之情事，所為之相關懲罰均係出於桿弟間自行訂立之規約；桿弟執行職務無須親自履行，縱然有桿弟臨時請假未到場，亦得由下一順位之桿弟遞補提供服務，顯見桿弟之工作無須親自由輪到值班桿弟履行；幸福球場桿弟之收入並非取決於原告之給付，而是繫於擊球來賓之給付，原告只是為桿弟代收款項，最後再經由匯款轉交予桿弟共同指定之人統籌支付；桿弟並未納入原告之組織體系內，否則即應受原告公司人事管理規章之拘束，而於固定時間到場提供勞務，謂雙方間不具人格上、經濟上及組織上從屬性，而非勞動契約關係云云。然由前開群組對話紀錄，得以佐認原告職員林玉惠確有以原告名義，令楊玉瑩等26人應服從原告權威並接受懲戒、制裁之義務情事，且參諸卷附「幸福高爾夫球場桿弟簽到簿」（原處分卷第19-35頁），可認幸福高爾夫球場桿弟楊玉瑩等26人工作型態，其有上下班簽到制度，以及卷附「幸福高爾夫球場桿弟值日生紀錄表」（原處分卷第37頁），明確記載每位桿弟必須履行之排班工作與責任，且無得使用代理人之情形，即桿弟即楊玉瑩等人係在原告公司指揮監督下從事特定之勞務工作內容，當可認具有人格從屬性。且依原告所經營之幸福高爾夫球場訂定「桿弟出班公休休假規定辦法」（本院107年度簡字第228號卷二第35頁）第1條規定「桿弟出班由其主管視實際須要於前一日公布上班時間…上下班須打卡」，第3條規定「排休者應…在登記簿登記，經由桿弟主管核准生效」，第4條規定「連續請假2日以上應事先辦理請假手續，未事先辦理請假者應予停止任用…」，第6條規定「桿弟無故不到或早退予以警告，2日予以降級，3日以上不予排班開除…」；另「幸福高爾夫球場桿弟守則」（本院107年度

簡字第228號卷二第41-45頁，並參見臺北高等行政法院107年度訴字第84號判決，本院卷第259頁）第6條規定「進出場即行打卡，不得代打卡，違者降級處分」，第9條規定「按出班先後順序不得代班，…」，第16條規定「來賓擊球…損壞之草皮，桿弟要隨時填回整補創痕，填沙及掃平沙坑，違者降級處分」，第21條規定「…無故缺勤超過2天者應予開除」，第24條規定「值日生應確實清掃責任區域，違者扣取服務費新台幣500元」；另「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」（本院107年度簡字第228號卷二第65-67頁）第1條規定「不聽從桿弟主管之工作指揮監督輕者級重者除」，第2條規定「責任區球道每星期一、四未能完成者降級」，第10條規定「出班時未能整肅儀容……扣一班」，此等「桿弟出班公休休假規定辦法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」、「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」，堪認桿弟須服從原告之指揮監督，並接受原告之懲處，且桿弟執行職務須親自履行，不得使任意第三人代服勞務，自具有人格從屬性與勞務之專屬性。再依前開「幸福高爾夫球場桿弟守則」第5條規定「桿弟在服勤時，應一律穿著球場所規定之制服，違者不得進場服務。…如已出場服務者扣服務費新台幣貳佰元」，足見桿弟出勤時，須穿著被告提供之制服；又第10條規定「遇見顧客即展露開朗笑容，親切問候：歡迎光臨，早(好)我是○號，很榮幸能為您們服務，請多指教，現在麻煩您來確認一下球桿，○支木桿○支鐵桿，後在收費卡註明及攜帶品，違者降級處分」，第13條規定「桿弟進場服務時，要小心看球，記住球位，行動要迅速正確，記明各方位碼數，以便利來賓打球。違者降級處分」，第14條規定「進場服務之前，先點清球桿數目及附帶用品，打完球後要將球桿擦拭乾淨，將球具依序整理好後讓客人簽名確認，如數交給接待員(玄關人員)。違者降級處分」，足見桿弟對於工作內容並無裁量權，服務之方式、

流程皆須依照原告擬定之「幸福高爾夫球場桿弟守則」為之，堪認具組織上從屬關係。且如前所述，由原告副總經理邱庚源於新北市政府勞動檢查處製作之筆錄中稱「桿弟收入是依服務客人的人數計算」之語，且桿弟薪資月報表亦記載主要根據「袋數合計」數量計算「桿弟津貼」，核此收費標準顯非個別桿弟得予擊球來賓得自行決定，其係擊球來賓前往幸福高爾夫球場總體消費之一部，全數支付與球場，營業勞動歸屬於原告，再由原告按個別桿弟勞動程度分配，即屬為原告之目的而勞動，益徵本件確有經濟上從屬性特性，應足認原告與楊玉瑩等26人間具有人格上、經濟上及組織上從屬性特性，甚為明確。

（七）原告方面固然否認上開原告所經營幸福高爾夫球場訂定之「桿弟出班公休休假規定辦法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」、「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」之真實性。惟查，曾任職原告公司桿弟之證人李雨純則在本院107年度簡字第160號行政訴訟事件言詞辯論程序中具結證述「（問？桿弟出班公休休假規定辦法、幸福高爾夫球場桿弟守則、幸福高爾夫球場桿弟管理規則是由何人擬定）這些都是原告（即本件原告）給我們看的。應該是原告公司定的」、「（問？原告是否曾經與你或其他桿弟討論有關前開辦法、守則、管理規則的訂定）94年以後，主管有和我們開會討論一些懲罰規則，但前開辦法守則、管理規則都沒有討論如何訂定。只有告訴我們要幾個人站玄關、漏班要如何處罰等等」等語（本院卷二第91頁），故而可認上開原告所經營幸福高爾夫球場訂定之「桿弟出班公休休假規定辦法」、「幸福高爾夫球場桿弟守則」就是原告方面為對桿弟進行管理與指揮監督所訂立之管理規則。另外，由「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」規範文字主要對桿弟指揮監督內容暨違反規定之罰則，核與原告公司副總經理邱庚源於新北市政府勞工局106年11月28訪談紀錄所稱「若漏班的話，漏班同仁會受到

桿弟間公約的罰則。若是罰錢的話受處罰人要自己交錢給桿弟基金管理者」、「只有桿弟自己開會討論出來的公約（該會議林玉惠會代表公司參加）對桿弟進行規範或懲處」等語（本院卷一第145、147頁）之罰錢情況相符；又楊玉瑩、葉孟連、李雨純、陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、向麗琴、陳寶安、吳怡臻、陳麗玉、呂佳禧等桿弟前對原告向本院提起確認僱傭關係存在等民事訴訟（本院107年度重訴字第13號），起訴狀明載「另亦可觀被告制定之『幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項』」（本院卷二第289頁），且「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」第一條明文「不聽從桿弟主管之工作指揮監督輕者降級重者開除」，而由原告公司副總經理邱庚源於新北市政府勞工局106年11月28日訪談紀錄所稱內容可認桿弟主管應係原告公司之桿弟主任（本院卷一第145頁），因此「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」之桿弟應受到管考內容主管顯為原告公司人員，即「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」明確符合原告公司針對桿弟之管理監督實質內涵，原告否認其真實性尚難憑採。

（八）由以上說明，應足認定桿弟對原告而言具有人格上、經濟上及組織上從屬性特性，俱堪信實，原告與桿弟間應屬勞動契約關係，至少在法律關係光譜上較接近具有從屬性之僱傭關係，而非委任契約關係，並則原告與楊玉瑩等26人間既具有勞動契約之人格上、經濟上及組織上從屬性特性，縱其兼有僱傭、委任等契約內涵，仍不失為勞動契約，原告自有依勞工退休金條例第6條第1項規定，負有為楊玉瑩等26人提、存繳勞工退休金之行政法上義務。另按訴訟經法院實體審理後所為之確定判決，當事人對於判決內容所確定之判斷，其後不得再就同一法律關係更行起訴或於他訴訟上，為與確定判決內容相反之主張，此即所謂判決之實質上確定力（既判力），而此僅存在於經裁判之

法律關係，至判決理由中所判斷之其他爭點，則非既判力之效力所及；惟法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符訴訟法上之誠信原則，此即學理上所謂之「爭點效」（最高行政法院100年度判字第310 、856號、105年度判字第208號判決要旨可供參照）。本件關於桿弟對原告基於雙方所訂立契約而言具有人格上、經濟上及組織上從屬性特性，原告與桿弟間具有僱傭關係或勞動契約關係之性質之爭點，業經臺北高等行政法院107年度訴字第84號、經上訴後最高行政法院108年度判字第35號確定判決暨本院107年度簡字第228號、經上訴後臺北高等行政法院108年度簡上字第120號確定判決認定屬實，則本件原告所主張原告與桿弟楊玉瑩等26人間之法律關係，應屬委任契約關係之語，經核原告本件提出之訴訟資料，無非重述其在前案判決業已主張而為前案判決不採之陳詞，並就前案判決已論斷者，泛言原處分及訴願決定認定與事實不符及違法，均不足以推翻前確定判決判斷之桿弟對原告基於雙方所訂立契約而言具有人格上及組織上從屬性特性，應屬僱傭關係，而非委任契約關係之情事。

（九）按原告公司為適用勞基法之行業，且依前述原告與桿弟間互動情形，可認桿弟們對工作內容、排班、請假均須經由原告公司指揮監督，且與同仁處於分工合作狀態，又原告係以經營高爾夫球業為其主要營業活動（參本院159頁經濟部商工登記公示資料查詢服務單），楊玉瑩等26名勞工則係為蒞臨原告球場之客戶提供服務，並賺取薪資（參前揭桿弟薪資月報表所載），綜合顯示原告與桿弟間屬勞基法第2條第6款勞動契約關係甚明，原告公司卻未為楊玉瑩等人依法提繳勞工退休金，且被告因認原告未依規定申報

所屬勞工楊玉瑩等26人在職期間提、存繳勞工退休金，遂於106年12月11日以保退三字第10660293620號函，命原告於107年1月5日前改善在案，惟原告逾期仍未補申報，被告乃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107年1月29日以保退二字第10710003870號裁處，處原告罰鍰2萬元，原告仍未改善，再於107年9月10日以保退二字第10760216451號裁處書裁處罰鍰2萬5千元在案，原告復未改善，被告才又依勞工退休金條例第49條規定，以107年10月23日保退二字第10760248431號裁處書之本件原處分，處原告罰鍰3萬元。則本件原告與楊玉瑩等26人間具有勞動契約關係，原告應為渠等提、存繳勞工退休金一事，業經上開函命原告改善與裁處認定明確，此外，原告與桿弟之間法律關係，更經臺北高等行政法院107年5月3日以107年度訴字第84號判決認定原告與桿弟間應屬僱傭關係（本院卷第253頁），客觀上原告確有違反該行政法上義務之事實存在；且原告係經被告命限期改善未果而予裁罰，原告在接獲被告函文及法院判決後固執己見，拒不接受依法改善之要求，反依一己錯誤見解，不願為楊玉瑩等26人提、存繳勞工退休金，依原告企業經營體之能力判斷，主觀上已可認識其行為違反，但原告卻仍執意為之，主觀上當足具有故意或過失可歸責性，自應擔負本件行政處罰責任。

五、綜上所述，原告與楊玉瑩等26人間為勞動契約關係，原告自有依勞工退休金條例第6條第1項規定，負有為楊玉瑩等26人提、存繳勞工退休金之行政法上義務，並依第18條規定於勞工到職日起7日內，列表通知被告辦理開始提繳手續。另原告訴稱有關本案契約關係之確認仍在民事法院訴訟繫屬中，需尚待民事法院確定終局判決之情，由於民事法院與行政機關兩者權責不同，原即可各自認定事實，本案勞動契約關係既經本院與臺北高等行政法院、最高行政法院詳予認定，並毋需等待民事法院之判決結果。又固然前次裁罰處分尚在行

政訴訟救濟中，然該處分未經撤銷前，其效力繼續存在，並無礙本件違法事實之認定。則被告以原告未依規定申報楊玉瑩等人在職期間提、存繳勞工退休金，被告前以106年12月11日保退三字第10660293620號函，請原告於107年1月5日前改善，惟原告逾期仍未辦理，依勞工退休金條例第49條規定，被告得按月處罰至改正為止，乃於法定罰鍰額度內，處原告罰鍰3萬元，核無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。從而，原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　30　　日

行政訴訟庭　法　官　范智達

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，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本），逾期未提出者，勿庸命補正，即得依行政訴訟法第245條第1項規定以裁定駁回。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　30　　日

書記官　蔡凱如