臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@108年度簡上字第

上　訴　人　佳福育樂事業股份有限公司
代　表　人　陳韻如（董事長）
　　梁景岳　律師
　　陳冠諭　律師
　　宋雲揚　律師
被　上訴人　勞動部勞工保險局
代　表　人　鄧明斌（局長）

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國108年6月24日臺灣臺北地方法院107年度簡字第228號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、事實概要：

上訴人經營幸福高爾夫球場，而如附表所示之楊玉瑩等26人（下稱楊玉瑩等26人）為服務於幸福高爾夫球場之桿弟，因被上訴人認上訴人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，遂於民國106年12月11日以保退三字第10660293620號函，命上訴人於107年1月5日前改善在案。惟上訴人逾期仍未補申報，被上訴人乃以上訴人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號裁處書處上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元（下稱原處分）。上訴人不服，循序提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院行政訴訟庭107年度簡字

第228號判決（下稱原判決）駁回。上訴人不服，提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決書所載。

三、上訴意旨略以：

（一）上訴人與桿弟間之法律關係究屬僱傭、承攬，抑或係委任關係，乃上訴人有無義務為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金之先決問題，且雙方間之法律關係，事涉私權上之爭議，應由專司處理私權爭端之普通法院審認判斷，上訴人與桿弟間就該私權爭議，目前已繫屬於原審法院民事庭進行審理中，亦尚未終結，依行政訴訟法第177條第1項規定，應裁定停止訴訟程序，原審卻未依法裁定停止訴訟程序，於法未合：

1.原判決雖謂：上訴人所述與楊玉瑩等26人間，是否存在僱傭之民事法律關係，不當然等同本件有無勞動契約關係，應否提、存繳勞工退休金義務之爭議，復該法律關係存否，該院可自為調查審認云云。惟依勞工退休金條例第3條、第6條第1項、第7條第1項第1款、第16條前段、第18條、第49條等規定，可知雇主為受僱勞工提繳退休金之前提，為雙方間具有勞動基準法第2條規定之勞動契約關係，是上訴人與楊玉瑩等26人間是否存有僱傭法律關係，乃上訴人有無為渠等申報提繳勞工退休金義務之先決問題，應無疑義；而僱傭契約本質上為私法性質，專屬普通法院之認定權責，如該私法爭議，屬於勞動行政事件之先決問題，行政法院依行政訴訟法第177條第1項規定，即應裁定停止訴訟程序。

2.訴外人葉孟連、楊玉瑩、向麗琴、陳麗雯、楊秀珍、汪麗

紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻、呂佳禧、陳麗玉及李雨純等14人（下稱葉孟連等14人）既已向原審法院民事庭提起確認僱傭關係存在之訴，並經原審法院即臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）民事庭以107年度重勞訴字第13號確認僱傭關係存在事件審理在案，且上訴人亦另有於臺灣新北地方法院（下稱新北地院）民事庭提起確認僱傭關係不存在之民事事件，並經新北地院民事庭以107年度重勞訴字第17號裁定移轉管轄至原審法院民事庭，臺北地院民事庭乃以107年度重勞訴字第52號確認僱傭關係不存在民事事件合併前案107年度重勞訴字第13號確認僱傭關係存在民事事件進行審理中，均尚未終結確定。揆諸行政訴訟法第177條第1項規定、司法院釋字第448號解釋理由書、釋字第740號大法官協同意見書所明揭之意旨，本件勞工退休金罰鍰事件在民事法院對於前揭私權法律關係之爭議為終局判斷審認前，即應裁定停止訴訟程序，以免裁判兩歧，是以，原審未依職權裁定停止本件訴訟程序，自有判決違背法令之違誤。

（二）原判決以上訴人設有簽到簿為由，認上訴人與桿弟間具有上下班簽到制度，然對於上訴人於原審程序中已提出「桿弟上下班無須打卡」、「桿弟無固定工作時間」等訴訟上攻擊方法，並以證人證述為佐證等情，恝置不論，亦未敘明不採之理由，復未依職權詳實調查該簽到簿與真實情狀是否相符，其調查證據未臻完備，即率以該簽到簿為憑，於原判決理由中遽認上訴人對於幸福球場桿弟設有上下班簽到制度，實已罹有判決不備理由之當然違背法令。

（三）原判決未依職權調查「班表區～閒雜人勿入」群組對話紀錄之形式上真正性，逕自以推測或臆測方式，遽論該對話

紀錄之形式真正；並論以「前開群組對話紀錄不僅在本件訴訟使用，更用於原告（即上訴人）另案（臺北地院107年度重勞訴字第13號）民事事件中，於另案原告對此形式真正並無爭執」等語。然原審法院民事庭107年度重勞訴字第13、52號確認僱傭關係存否民事事件，迄今仍尚未終結，上訴人於該案言詞辯論程序終結前是否否認「班表區～閒雜人勿入」群組對話紀錄之形式真正，尚未可知。且原審既認該前開民事訴訟事件與本件行政爭訟事件彼此無先決關係，仍應自為調查審認，則當上訴人否認該群組對話紀錄之形式真正後，原審即有依職權詳實調查或曉諭被上訴人舉證證明其形式上真正之義務，而非可不待調查一律以臆測、推論方式，逕以原判決空言泛稱：「復觀之前開群組對話紀錄乃持續之紀錄，從形式觀察並無變造情形，應屬可信」云云，斷定該群組對話紀錄之形式真正。是原審認其不待民事法院之終局判決，應自為調查，然對於該群組對話紀錄形式真正之問題，卻又未盡調查之能事。甚且就上訴人於原審程序中所提出新北市政府勞工局於106年11月28日對林玉惠之公務電話紀錄、證人李雨純及林玉惠於原審法院107年度簡字第160號勞工保險及就業保險罰鍰事件108年1月17日言詞辯論程序中證稱、證人李明月於原審法院107年度簡字第160號勞工保險及就業保險罰鍰事件108年3月18日言詞辯論程序中證稱、106年10月26日桿弟意見表記載等證據，亦均未記載於原判決理由欄項下，復未敘明不予採納之理由，原判決實有判決理由矛盾、判決未載理由之當然違背法令。

（四）原判決對於上訴人主觀上是否具有故意、過失，並未就上訴人所聲請調查之證據而為調查，即率以被上訴人已通知

上訴人限期改善、依上訴人企業經營之能力判斷主觀上已可認事其行為違法性及上訴人處理方式應向有權解釋之主管機關尋求協助為理由，認上訴人主觀上具可非難性及可歸責性，非但有違反論理法則之情，亦有判決不備理由之當然違背法令：

1.上訴人本於與幸福球場桿弟長年以來合作情形，以及高爾夫球產業之商業慣例，確信其與桿弟間非屬勞動契約關係；而訴外人陳郁涵、陳素玉、陳慧蓉、鍾桂美、胡雪萍、陳湘淇、陳淑娟、楊愫、陳淑咢、陳美娟、許愛文、許雙鳳及王瓊雲等13人（下稱陳郁涵等13人）亦認為渠等與上訴人間屬於委任合作之關係，並非僱傭關係，益證上訴人主觀上確實無從預見其與桿弟間具有僱傭契約關係。原判決認被上訴人命上訴人限期改善，即可推論上訴人主觀上具有可非難性及可歸責性，甚至要求上訴人對於私法法律關係之疑義，詢問行政機關，如此不啻將使行政機關權責範圍凌駕於司法機關之上，使上訴人受憲法第16條所保障之訴訟權淪為形式，全然以行政機關之認定為準據即為已足，而無須再由司法機關為實質審查，顯有違反論理法則之違誤。

2.上訴人針對其主觀上並無故意、過失乙節，徵之中華民國高爾夫球場事業協進會108年1月10日高球場琅字第108000001號函：「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。上訴人具狀聲請原審函詢藍鷹高

爾夫俱樂部、霧峰高爾夫球場、揚昇高爾夫鄉村俱樂部及北投國華高爾夫俱樂部等高爾夫球場，有關該等高爾夫球場經營者與其球場桿弟間之法律關係為何，以證明上訴人係依據商業慣例與幸福球場桿弟成立委任之合作關係，主觀上不具有故意或過失等待證事項，同時聲請傳喚上訴人之副總經理即證人邱庚源到庭結證，以釐清上訴人與幸福球場桿弟間之合作情形，從而證明上訴人自始至終均未認識到雙方係以僱傭契約關係進行合作等情。惟原審未予調查，復未於原判決中敘明有無調查必要性之理由，顯然未經詳實調查即率斷調查結果對於判決結果不生影響，已有違證據價值禁止預斷之法則，不無可議，並有判決不備理由之當然違背法令等語。並聲明求為判決：⑴原判決廢棄、⑵訴願決定及原處分均撤銷。

四、本院經核原判決之結論，並無違誤。茲就上訴理由再予補充如下：

（一）按為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，制定有勞工退休金條例，其第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條第1項規定：「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。」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，……：一、本國籍勞工。」第14條第1項定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。」第15條第3項規定：「雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通

知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生效。」

（二）前引勞工退休金條例第3條，明定該條例所稱勞動契約之定義，係依勞動基準法第2條規定。而勞動基準法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之認定標準。依勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付；惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為該規定所稱勞動契約（司法院釋字第740號解釋理由書參照）。蓋勞動基準法並非使一切勞務契約關係，均納入其適用範圍；勞務契約關係是否屬勞動基準法第2條第6款所稱之勞雇關係，應視勞務債務人對勞務債權人是否有高度從屬性而定。參諸學說及實務見解，勞工與雇主間從屬性的判斷，包括：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置之可能。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人不是為自己之營業而勞動，而是依附於他人之生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約（最高法院81年度台上字第347號、93年度台上字第2567號、96年度台上字第2630號判決參照）。又基於勞動保護之社會性，只要當事人的法律關係中具有相當從屬性的特徵，縱其部分職務內容具一定程度的獨立性，仍應寬認屬勞動基準法規範的勞僱關係（最高

法院104年度台上字第1294號判決參照）。

（三）經查，上訴人經營幸福高爾夫球場，而楊玉瑩等26人為服務於幸福高爾夫球場之桿弟，從事遞球桿、報碼數、為客戶開車、看果嶺草紋、恢復挖洞、補沙等工作，薪資由上訴人支付，其等上下班須簽到，桿弟值日及休假須向球場登記乙節，為原審依職權認定之事實，核與卷附委任合約書、幸福高爾夫球場桿弟簽到簿、桿弟請休登記簿、值日生紀錄表、桿弟薪資月報表（見原審卷1第51頁、原處分卷第31至67、75至78頁）等件相符，自得作為本件裁判之基礎。上訴人與楊玉瑩等26人訂定之契約書雖名為「委任契約書」，然其契約性質為何，應就雙方約定之主要給付義務內容及實際履約之情形，依前述標準判斷之，不應拘泥於雙方所使用之契約名稱。就人格從屬性及親自履行之特性乙節，原審業依調查證據之辯論結果論明：參酌卷附「班表區～閒雜人勿入」群組對話紀錄，上訴人於臺北地方法院107年度重勞訴字第13、52號民事事件審理時，對其形式真實性不爭執，復觀之前開群組對話紀錄乃持續之紀錄，從形式觀察並無變造情形，應屬可信。其上記載上訴人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」、「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，自得佐認上訴人職員林玉惠係以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，以上訴人之企業組織權威，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，顯示楊玉瑩等26人應服從並有接受懲戒、制裁之義務，當可認具有人格從屬性及親自履行之特性。就組織上及經濟上從屬性乙節，原審亦依調查證據之辯論結果論明：依上訴人所稱楊玉瑩等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，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，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，楊玉瑩等26人係本於上訴人之營業目的而勞動，非個人之營業勞動。又楊玉瑩等26人就個別桿弟勞動所獲報酬，是由上訴人統一發給，縱其報酬計付方式屬無基本酬勞之按件計酬型態，因此收費標準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，營業勞動歸屬於上訴人，再由上訴人按個別桿弟勞動程度分配，核屬為上訴人之目的而勞動，益徵本件確有經濟上從屬性特性。另楊玉瑩等26人係依上訴人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、補沙、球道維護及休息室清潔等工作，顯已經納入上訴人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，顯示有組織上從屬性之特性。再就上訴人未提、存繳勞退休金乙事，主觀上具可非難性及歸責性乙節，原審已論明：被上訴人因認上訴人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，於106年12月11日函命上訴人於107年1月5日前改善在案，惟上訴人逾期仍未補申報，拒不接受主管機關之行政指導，反依其錯誤見解，或片面採信其他高爾夫球場之作法，不願為楊玉瑩等26人提、存繳勞工退休金，依上訴人企業經營體之能力判斷，主觀上已可認識其行為違反，卻仍執意為之，主觀上當足具有可非難性及可歸責性，自應擔負本件行政處罰責任。是原判決已敘明其判斷之依據及得心證之理由，經核與卷內證據尚無不符，其認定事實亦無違反論理法則或經驗法則之情事，揆諸上揭規定及說明，自無不合。

（四）復按事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實認定符合證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決違背法令。上訴人以原判決未查明高爾夫產業之生態及相關規則，亦未衡酌上訴人所提出林玉惠等證人證述，自行調取他案民事卷證資料為判斷，指摘原處分基於錯誤之事實認定，原判決未予詳查，有判決未載理由之違背法令情形云云，無非係重述其在原審業經提出而為原判決摒棄不採之主張，並執其個人歧異之法律見解，就原審所為論斷、證據取捨及事實認定職權之行使為指摘，依上述說明，難認為原判決有違背法令之情形，上訴人此部分主張，難以憑採。又本院為法律審，依行政訴訟法第236條之2第3項準用第254條第1項之規定，應以原審法院判決確定之事實為

判決基礎，故於地方法院行政訴訟庭判決後，當事人在本院原則上不得提出新攻擊防禦方法，亦不得提出新事實、新證據或變更事實上之主張，資為上訴之理由。上訴人於上訴補充理由狀提出R&A 高爾夫規則，主張上訴人與桿弟間不具有人格、組織及經濟上從屬性云云，核係於上訴審提出之新攻擊防禦方法及新證據，本院自無從審究。況上訴人主張：球員負有填補球場凹洞、補沙恢復原狀之義務，而桿弟如同球員手足，其目的係為增進消費者至幸福球場打球之意願，進而提高獲得來賓之報酬，顯係基於自己營業目的，對於上訴人未具經濟上從屬性云云，核其陳述縱屬實，亦僅因桿弟工作內容與特性所致，未能據此推翻原判決對於勞務契約之認定，尚難因此作為有利上訴人之認定。

（五）末按「行政訴訟之裁判須以民事法律關係是否成立為準據，而該法律關係已經訴訟繫屬尚未終結者，行政法院應以裁定停止訴訟程序。」行政訴訟法第177 條第1 項固有明文，惟此係指行政訴訟之裁判，須以民事法律關係是否成立為據，為避免裁判結果分歧，應以裁定停止行政訴訟程序而言，如無此先決問題，即非屬行政訴訟法該條項所定應裁定停止之事由。查上訴人主張本件與楊玉瑩等26人間，有部分因確認僱傭關係不存在事件，經臺北地院院民事庭以107 年度重勞訴字第13、52號案件審理中，為上訴人有無提、存繳勞工退休金義務之先決問題，該事實亦同牽涉本件訴訟之裁定，而有裁定停止訴訟程序之必要。惟核上訴人所述其與楊玉瑩等26人間，是否存在僱傭之民事法律關係，不當然等同本件有無勞動契約關係，應否提、存繳勞工退休金義務之爭議，且該法律關係存否，原審可自

為調查審認，而無行政訴訟法第177 條第1 項規定之適用，原審法院未待民事案件確定而為本件行政訴訟之進行，經核於法並無違誤。

五、綜上所述，原審就本件相關爭點已詳為審酌，於理由內詳為說明，並就上訴人主張各點予以詳述其不可採之理由，上訴論旨再予爭執，核無理由。原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以原處分及訴願決定均無違誤，因將其均予維持，駁回上訴人之訴，核無違誤。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，難認有理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　27　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　李　玉　卿

法　官　李　君　豪

法　官　侯　志　融

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　27　　日

書記官　徐　偉　倫

【附表】

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、陳淑咔、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26人