臺北高等行政法院裁判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度簡上字第

上　訴　人　有志貨運物流有限公司
代　表　人　張秋稔（董事）
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109年11月2日臺灣臺北地方法院109年度簡字第184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、上訴人於民國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，卻未依規定申報所屬勞工呂淑蓉等17人在職期間提繳勞工退休金，經被上訴人於105年12月6日以保退三字第10560359800號函（下稱限期改善函），限上訴人於106年1月2日前改善；上訴人逾期未補申報提繳勞工呂淑蓉等17人提繳勞工退休金，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，以106年1月10日保退三字第10660003560號裁處書（下稱第1次處分），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）2萬元在案。上訴人不服第1次處分，提起訴願及行政訴訟，經本院以108年4月25日107年度簡上字第130號判決駁回確定（下稱確定判決）。嗣上訴人仍未依規定補申報提繳呂淑蓉等17人提繳勞工退休金，被上訴人續分別以107年10月30日保退三字

第10760255441號裁處書（下稱第2次處分）、108年1月19日保退三字第10860007221號裁處書（下稱第3次處分）、108年3月26日保退三字第10860057381號裁處書（下稱第4次處分）、108年5月27日保退三字第10860093971號裁處書（下稱第5次處分）、108年7月22日保退三字第10860160771號裁處書（下稱第6次處分），各處上訴人罰鍰2萬5,000元、3萬元、3萬元、3萬元及3萬元，並請上訴人補申報勞工呂淑蓉等17人在職期間提繳勞工退休金。詎上訴人迄未依規定辦理，被上訴人再以108年9月2日保退三字第10860224561號裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰3萬元，並依同條例第53條之1規定，公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，提起訴願，經勞動部駁回訴願後，對罰鍰部分提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院109年度簡字第184號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回。上訴人仍未甘服，遂提起本件上訴。

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，均引用原判決所載。

三、上訴意旨略以：

㈠依勞工保險條例、就業保險法、勞工退休金條例等僱傭勞動關係，須有申報薪資所得為要件，始有提報勞工退休金。本件係人力派遣，因事、病假，私自覓人代理，非上訴人約僱之人員，且北美館承攬關係已於104年12月31日止，無法再查詢其個人資料，被上訴人一再依勞工退休金條例裁罰上訴人，未以書面通知限期改善，違反比例原則、公務員服務法第6條規定。

㈡系爭代班人員（應指勞工呂淑蓉等17名）每月實際代班天數均僅數日，多數代班人員只代班當月；又系爭代班人員均為北美館正班人員林子晴等所面試、任用，並受北美館推廣組

人員之指揮與監督，且系爭代班人員均為北美館負責訓練、指揮監督收門票、現場服務、現場引導等，足見本件上訴人與系爭代班人員間並不存在勞雇契約之人格從屬性，原審法院卻仍認定上訴人與代班人員間存在僱傭關係下之受僱人親自履行特徵，適用法規顯有錯誤。

㈢系爭代班人員與北美館間存在實質之勞僱關係，所有人員均須經北美館面談通過，受北美館之指揮監督，且系爭代班人員之薪資給付、加保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，上訴人均須配合北美館之指示辦理，上訴人與系爭代班人員間難謂存在實質之勞僱關係，實難事後歸責上訴人，原審法院悖於經驗法則或論理法則，或與卷證資料不符，或違背證據法則等違背法令。

㈣被上訴人不應無理指摘上訴人有故意或過失，況且系爭代班人員非上訴人正式聘僱之人員，本為北美館之正班人員林子晴與北美館共同聘僱之臨時員工，受北美館之直接監督與指揮，何須提撥勞工退休金，原處分有違比例原則或同時注意原則，原審法院認事用法有誤，亦有違勞動基準法第2條及行政罰法第7條第1項規定等語，

㈤並聲明：訴願決定及原判決均撤銷。

四、本院經核原判決駁回上訴人於原審之訴，並無違誤，茲就上訴理由再予補充論述如下：

㈠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7條規定：「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條規定：「（第1項）雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。……」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……未辦理申報提繳……，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，並按月連續處罰至改正為止。」

㈡次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」。爭點效之適用，必須前後兩造當事人同一，且前案就重要爭點之判斷非顯然違背法令，及當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷，始足當之（最高行政法院105年度判字第208號判決意旨參照）。

㈢經查：

1.本件訴訟性質屬撤銷訴訟，上訴人於原審所為訴之聲明為：訴願決定及原處分均撤銷，其上訴聲明僅為：訴願決定及原判決均撤銷，漏未聲明撤銷原處分；然其既已聲明廢棄原判決，故仍以其於原審之聲明為審理標的，合先敘明。

2.上訴人未依規定申報提繳勞工呂淑蓉等17人在職期間之退休金，經被上訴人限期改善未果等情，有上訴人員工名冊暨薪

資表、美術館與上訴人簽訂財物、勞務、工程採購契約－104年度展覽管理服務案及補充投標須知、被上訴人限期改善函、第1次處分、第2次處分、第3次處分、第4次處分、第5次處分、第6次處分暨送達證書、勞退個人異動查詢等影本附於訴願卷及原處分可按。上訴意旨主張與勞工呂淑蓉等17人不具僱傭關係云云，惟上訴人就第1次處分不服，向臺灣士林地方法院（下稱士林地院）提起行政訴訟，經士林地院於107年4月24日以106年度簡字第31號行政訴訟判決駁回（原處分卷第85-99頁），上訴人不服上訴，復經本院確定判判決駁回確定在案（原處分卷第100-114頁即本院107年簡上130案）。揆諸該確定判決，已對上訴人與勞工呂淑蓉等17人間存有勞動契約關係，被上訴人依勞工退休金條例第49條規定裁處罰鍰無違誤，與上訴人所述另未依法為僱傭勞工辦理勞工保險及就業保險等情無涉等理由詳為論述，上訴人於本件訴訟中仍引用前案資料，並無提出新訴訟資料足以推翻前開確定判決原判斷之情形，依上開爭點效之法理，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，故本件無以為相反之認定，是被上訴人依勞工退休金條例第49條規定，以原處分裁罰3萬元罰鍰，核屬有據。原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。至上訴人稱被上訴人一再裁罰上訴人，有違反比例原則等違法云云，然勞工退休金條例第49條明文規定雇主違反同條例第18條而未辦理申報提繳勞工退休金，經限期改善未改善，處2萬元以上10萬元以下罰鍰，並可按月連續處罰至改正為止。上訴人既經被上訴人以限期改善函命限期改善，仍未見改善，為令其確實改善，被上訴人據以次第裁罰上訴人，實符合前開規定，並無違反比例原則可言，上訴人

此部分指摘，仍無從執為原判決有違法之論據，亦予指明。

五、綜上所述，原判決認事用法並無違誤，並已明確論述其事實認定之依據及得心證之理由，對上訴人在原審之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦均有詳為論斷，其所適用之法規與該案應適用之法規並無違背，與解釋、判例亦無牴觸，並無所謂判決不適用法規或適用不當等違背法令之情形。原判決既已敘明其判斷之依據，並將判斷而得心證之理由，記明於判決，所述理由亦足以支持其主文，亦無理由不備及矛盾之情事。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，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　　110　　年　　5　　月　　31　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　郭銘禮

法　官　魏式瑜

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　林俞文