臺北高等行政法院判決

）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175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，惟上訴人未依規定申報提繳所屬勞工呂○○等17名在職期間勞工退休金，經被上訴人以105年12月6日保退三字第10560359800號函（下稱限期改善函）請上訴人於106年1月2日前改善，上訴人逾期仍未補申報提繳呂○○等17名之勞工退休金，被上訴人遂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，上訴人不服第1次處分，先後提起訴願及行政訴訟，最終經本院107年度簡上字第130號判決駁回確定。嗣上訴人仍未依規定補申報提繳呂○○等17名勞工之退休金，被上訴人續分別裁罰上訴人，因上訴人仍未改善，復以108年12月16日保退三

字第10860320841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，經勞動部駁回訴願後，對罰鍰部分提起行政訴訟（有關公布上訴人名稱及負責人姓名部分未據起訴），經臺灣臺北地方法院（下稱原審法院）109年度簡字第175號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回上訴人之訴，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：

(一)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。

(二)系爭代班人員（應指勞工呂○○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○○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。

(三)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，實難事後規則上訴人，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。

(四)被上訴人不應無理指摘上訴人有故意或過失，況且系爭人員非上訴人正式聘僱之人員，本為北美館之正班人員林○○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，並求為判決：原判決及訴願決定、原處分均撤銷。

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：

(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。」

(二)次按行政處分一經作成，就其內容對相對人、利害關係人及原處分機關發生拘束之效力，此效力隨行政處分存續而存在

。其他行政機關及法院在處理其他案件時，原則上只能視該行政處分為既成事實，並以之作為其本身行為及決定之基礎即所謂行政處分之構成要件（事實）效力。而法律雖規定行政法院有權對行政處分為適法性審查，惟此亦僅限於作為審查對象之行政處分，是倘於對行政處分提起撤銷訴訟之程序中，其先決問題涉及另一行政處分是否合法時，而該另一行政處分未經依法定程序予以撤銷、廢止，或因其他事由失效，則行政法院基於上述構成要件（事實）效力，原則上乃不能否定該處分之效力。又「訴訟標的於確定終局判決中經裁判者，有確定力。」為行政訴訟法第213條所明定，故訴訟標的於確定終局判決中經裁判，嗣後當事人即不得為與該確定判決意旨相反之主張，法院亦不得為與該確定判決意旨相反之判斷（改制前行政法院72年判字第336號判例意旨參照）。而對行政處分提起撤銷訴訟，該處分之合法性為撤銷訴訟訴訟標的之內容，如撤銷訴訟經法院實體判決認處分並無違法而駁回原告之訴確定者，行政處分之合法性已有實質確定力（既判力），該撤銷訴訟之當事人均應受其拘束，後訴訟法院亦應以該確定判決為基礎作成判決，不能為相反於該確定判決內容之判斷，此即撤銷訴訟判決既判力之確認效，並非行政處分之構成要件效力（最高行政法院106年度判字第82號判決意旨參照），二者當予區辨。

(三)又按事實認定是事實審法院的職權，而如何調查事實或證據的證明力如何，事實審法院有斟酌判斷之權，如果其事實的認定已經斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而且沒有違背論理法則、經驗法則或證據法則，縱然其證據的取捨與當事人所希冀者不同，導致其事實的認定不同於該當事人的主張者，也不可以認為原判決有違背法令的情形（最高行政法院

108年度判字第396號判決意旨參照）。

(四)經查，本件被上訴人前即曾以上訴人與勞工呂○○等17名間屬僱傭契約關係，惟上訴人未依規定申報提繳如勞工呂○○等17名在職期間之退休金，經被上訴人以限期改善函請上訴人於106年1月2日前改善，因上訴人屆期未改善，被上訴人即以上訴人違反勞工退休金條例第49條規定，先以第1次處分處以罰鍰2萬元在案，上訴人雖不服，亦經勞動部以106年8月9日勞動法訴字第1060003571號訴願決定書駁回、臺灣士林地方法院以107年4月24日以106年度簡字第31號判決駁回上訴人之訴、本院108年4月25日107年度簡上字第130號判決駁回上訴確定（下稱第1次處分判決）；嗣因上訴人仍未依規定補申報提繳呂○○等17名勞工之退休金，被告續分別以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）、108年9月2日保退三字第10860224561號裁處書（下稱第7次處分）、108年10月22日保退三字第10860283441號裁處書（下稱第8次處分），各處上訴人罰鍰2萬5,000元、3萬元、3萬元、3萬元、3萬元、3萬元及3萬元等情，均為原審所確定之事實，並有前開限期改善函（原處分卷第94至95頁）、第1次處分暨訴願決定（原處分卷第58至60頁、本院卷第123至127頁）、第1次處分歷審判決（原處分卷第96至123頁）、第2次至第8次處分歷次裁處書等件（原處分卷第61至92頁）在卷可稽，自得採為本件判決之基礎。

(五)其次，本件原處分除載明前以限期改善函通知上訴人改善，因上訴人屆期未改善而以第1次處分裁罰上訴人在案外，並指明第1次處分後、原處分作成前，同樣有以上訴人逾期未補申報提繳勞工呂○○等17名勞工退休金之情，於107年10月30日、108年1月19日、108年3月26日、108年5月27日、108年7月22日、108年9月2日、108年10月22日亦曾對上訴人裁處罰鍰2萬元不等，並敘明係依勞工退休金條例第49條規定以原處分裁罰上訴人，及上訴人仍應補申報提繳等旨，亦有原處分影本1份在卷可按（原處分卷第125至127頁）；而勞工退休金條例第49條既明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，經限期改善未改善而經裁處2萬元以上10萬元以下罰鍰後，並可按月連續處罰至改正為止，可知原處分係在第1次處分已認定上訴人負有同條例第18條所規定應申報提繳之行政法上義務後，卻經命限期改善仍未改善時，為令其確實改善而賦予被上訴人可再連續處罰之裁罰權；換言之，原處分之作成，必然以第1次處分有效存在為其基礎。而第1次處分裁罰所據：「上訴人為勞工呂○○等17名之雇主而負有同條例第18條規定應申報提繳之行政法上義務」，及「斯時上訴人經命限期改善仍未改善」等違規事實，既經第1次處分判決確認第1次處分之合法性，兩造即應受第1次判決之既判力確認效所拘束，在第1次處分並未經撤銷、廢止或因其他事由失效前，均不得就第1次處分合法與否之爭執，再為實體審究，而僅得以第1次處分係合法為前提，續就原處分作成時上訴人是否未改善之事實部分（此部分則係在第1次處分判決言詞辯論終結後之事實，並非第1次處分判決既判力所及），加以審認。故原判決以第1次處分判決關於上訴人與勞工呂○○等17名間有僱傭關係，應負有

勞工退休金條例第18條行政法上義務之認定，屬於適用爭點效而不得再為相反認定之理由說明，固錯解而忽略第1次處分判決已對原處分之基礎事實有既判力，不得再為實體審究之理由實出於既判力確認效之拘束，但原判決此部分理由雖有不當，尚不影響前述不再實體審究之結論而不致動搖原判決結果，自仍應予以維持。

(六)至於上訴意旨另指摘原判決針對上訴人與勞工呂○○等17名間存在僱傭關係之認定，係違反勞動基準法第2條，裁罰行政罰法第7條第1項等規定云云，並稱原審法院就此有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法部分，所執具體內容實均係憑上訴人一己之見解，就原審所為證據取捨、法律適用等職權行使與其所希冀者不同部分，指摘係違法，是上訴意旨指摘原判決有此部分違法事由，實顯無依據。此外，上訴人又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條既明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，經限期改善未改善而經裁處2萬元以上10萬元以下罰鍰後，並可按月連續處罰至改正為止，可知原處分係在第1次處分已認定上訴人負有同條例第18條所規定應申報提繳之行政法上義務後，卻經多次命限期改善仍未見改善，為令其確實改善而令被上訴人可逐次連續處罰，被上訴人於第1次處分後，上訴人既逐次均未改善，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，原判決雖有前開部分理由之不當，結論仍可認為正當，而上訴人其餘指摘，則均係重述其在原審業經主張而為原判決摒棄不採之陳詞，並泛言原審有違背法令，求予廢棄原

判決，難認有理由，應予駁回。

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2項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　29　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　林家賢

法　官　林麗真

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　29　　日

書記官　李淑貞