臺北高等行政法院判決

109年度簡上字第75號

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5月8日臺灣臺北地方法院108年度簡字第232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、上訴人承攬臺北市立美術館民國104年度「展覽場管理服務案」標案，履約起迄日期為104年2月15日起至12月31日止，並派遣勞工至美術館提供勞務，惟上訴人未依規定申報提繳如附表（即原判決之附表）所示之勞工呂淑蓉等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淑蓉等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條規定先後裁罰上訴人，因上訴人仍未改善，復以108年3月26日保退三字第10860057381號裁處書（下稱原處分），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）3萬元。上訴人不服，遞經行政院駁回訴願、臺灣臺北地方法院（下稱原審法院）108年度簡字第232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)依勞動基準法第2條規定，人格從屬性為勞雇契約之特徵，系爭代班人員（應指如附表所示勞工）均為臺北市立美術館負責訓練、指揮監督收門票、現場服務、現場引導，且為正班人員林○○等所面試、任用及代為發放薪資，每月實際代班天數均僅數日，僅其中4人代班10餘日，其中3人代班超過20天，多數代班人員只代班當月，均可見本件上訴人與系爭代班人員間並不存在僱傭契約關係；又上訴人歷年來只參與及承作數十萬元短期公共工程，基於小額承攬之客觀現實及政府採購短期即行完作交付之特性，上訴人歷來從未長期僱用固定員工，而係另行委任同業或各工項熟識友人等，分工完成公家採購之各次作業，遑論僱用固定員工達5人以上；原審卻認定上訴人與代班人員間存在僱傭關係，理由與客觀事實相悖，上訴人依法並非強制須參加勞工保險之雇主適格，原判決應已違背法令。又系爭代班人員按月實領薪資，均遠低於系爭工程採購契約第8條第2款約定之22,639元，原審法院卻仍認定各該代班人員為上訴人之受僱人，理由與結論間存在矛盾或連結錯誤。

(二)臺北市立美術館不應將委派代班之責任推給上訴人，被上訴人不明事理為罰而罰，原處分有違行政程序法第111條第1項第3、5、9款（該條項並無第9款，似為第7款之誤）規定而無效，原判決論理有誤，顯屬違背法令之判決。

(三)原判決依據展覽場管理服務案第5條、第8條履約管理第16項第4款第2目，認定系爭代班人員須經臺北市立美術館同意，非上訴人可自行尋覓他人代理等，與本件爭點應無涉，所為

上訴人聲稱與代班人員素未謀面等乃卸責之詞的認定，亦與證人證詞不合。又依原審證人之相關證詞及本件系爭代班人員之實際上班天數，證明上訴人正職人員所委派之十餘位代班人員，其每月代班天數之應領工資至多才數千元，被上訴人竟率以認定其應申報之月投保薪資為19,273元，所作原處分亦顯然有違上述事實，原審對上訴人上述指摘並無說明，並逕為駁回判決，原判決有理由未備之違法。

(四)由證人吳○○證詞，足證上訴人與代班人員之間並未存在人格上之從屬性無實質上之僱傭關係，原審卻依證人郭建元、王以惠、許志懋等證稱而認定上訴人與系爭代班人員間存在實質僱傭關係，亦與證人吳世銓證詞未合，應有違法，且其遽用上訴人與臺北市立美術館間之契約約定，作為否定上訴人主張與系爭代班人員間未具實質僱傭關係之法律理由，顯然不足，亦有判決理由未備之違法。另上訴人與代班人員間未具實質僱傭關係，究與上訴人與臺北市立美術館所簽立之勞務採購契約，或員工名冊、薪資表等物證否有不符，二者各屬不同之法律關係，原判決卻將後者法律關係，充作為前者上訴人系爭公法訴訟之駁回理由，顯然將不同法律關係混淆交錯；被上訴人陸續依勞工退休金條例第49條規定對上訴人財裁罰，目前仍在行政救濟中，自無屆期未改善之情事，原審法院就此應依行政訴訟法第123條、第125條規定為調查並注意令當事人為適當完全辯論，原判決認事用法應有違法等語，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附表所示人員間屬僱傭契約關係，惟上訴人未依規定申報提繳如附表所示勞工在職期間之退休金，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，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106年1月10日保退三字第10660003560號裁處書（下稱第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（下稱士林地院）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）等情，為原審所確定之事實，並有前開限期改善函（原處分卷第47至48頁）、第1次處分暨訴願決定（原處分卷第49至50頁、原審卷第43至47頁）、第1次處分歷審判決（原處分卷第63至78頁、本院卷

第61至73頁）等件在卷可稽，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如附表所示勞工退休金之情，於107年10月30日、108年1月19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等旨，亦有原處分影本1分在卷可按（原處分卷第79至81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：上訴人為如附表所示勞工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如附表所示勞工間有僱傭關係，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，應有錯解而忽略第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如附表所示勞工間存在僱傭關係之認定，係違反勞動基準法第2條或行政程序法第111條第1項第3、5、7款（上訴意旨誤載為第9款）規定云云，並稱原審法院就此有理由不備、理由矛盾，未依行政訴訟法第123條、第125條規定為職權調查並令其為適當完全辯論等違法部分，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，且其所舉事由，亦難認與行政程序法第111條第1項第3、5、7款規定相涉；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，上訴人又稱原審對證人證詞之取捨有與證述內容或事實不符，謂原判決有理由不備、部分有說理混淆之違法云云，然經比對其所指證人證述或理由之敘述，均非原判決有援引或論斷之事項，更非原審法院曾經調查審認之證據資料，上訴人此部分指摘，顯係錯置他案資料為原判決所審究者，自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　　109　年　　10　　月　　30　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　林淑婷

法　官　林麗真

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　年　　10　　月　　30　　日

書記官　李淑貞