臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@110年4月15日辯

原　　告	佳福育樂事業股份有限公司	
代　表　人	陳韻如（董事長）	
訴訟代理人	梁景岳	律師
	陳冠諭	律師
上　一　人		
複　代理人	宋雲揚	律師
被　　告	勞動部勞工保險局	
代　表　人	鄧明斌（局長）	
訴訟代理人	葛百鈴	律師
	黃胤欣	律師
	陳金泉	律師
上　一　人		
複　代理人	康立賢	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109年1月10日勞動法訴一字第1080023497號訴願決定，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院109年度簡字第52號行政訴訟裁定移送前來，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、程序事項：

按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」、「有下列情

形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2、3款分別定有明文。查本件原告於起訴時聲明為：「一、訴願決定及原處分均撤銷。」（北院地行卷第19頁），嗣變更訴之聲明為：「一、訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤銷。二、原處分關於公布姓名部分確認其違法。」（本院卷二第7、181、235頁）。核其訴訟標的之請求雖有變更，但請求之基礎不變，且有情事變更之情形，本院認其所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

二、爭訟概要：

原告未依規定申報所屬勞工即幸福高爾夫球場（下稱幸福球場）桿弟楊玉瑩、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、汪麗紅及許月燕等26人（下稱楊玉瑩等26人）在職期間提繳勞工退休金，前經被告於民國106年12月11日以保退二字第10660293620號函（下稱106年12月11日函），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26人提繳勞工退休金，業經被告以原告違反勞工退休金條例第18條規定，核處10次罰鍰處分後仍未改善，本次被告乃依同條例第49條及第53條之1規定，以108年9月9日保退二字第10860243911號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）7萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（已於108年11月11日公告執行）。原告不服，提起訴願，遭勞動部以109年1月10日勞動法訴一字第1080023497號訴願決定（下稱訴願決定）駁回後

，向臺灣臺北地方法院（下稱北院）提起行政訴訟，經該院以109年度簡字第52號（含於該案號內之卷證，下稱地行卷）行政訴訟裁定移送至本院審理。

三、原告起訴主張及聲明：

(一)主張要旨：

1.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，既屬私權法律關係爭議，尚待民事法院審認，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：

依司法院釋字第740號解釋中之部分大法官提出之協同意見書意旨可知，勞動契約（僱傭契約）本質上為私法性質，若屬於勞動行政事件之先決問題，則應由民事法院裁判為準據為妥，以免損及私法自治或契約自由原則之核心價值。被告既係以原告與幸福球場桿弟間之私法關係具有勞動契約關係為裁罰之基礎，且訴願決定亦以此為由駁回原告訴願，為免發生民事法院與行政法院裁判兩歧，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，原告與幸福球場桿弟間究屬何種法律關係，自應交由先前原告與該26人中之桿弟葉孟連等14人互為起訴確認僱傭關係存在、確認僱傭關係不存在，而現由北院以107年度重勞訴字第13、52號審理中之民事法院（下稱另案民事事件）詳加審認判斷。被告不得以原告未踐行勞工退休金條例所規範之義務，逕以原處分對原告裁罰。

2.原告與楊玉瑩等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，及原告僅係代收轉付桿弟費等情，率以前案之訴願決定認雙方為僱傭契約關係，其

認事用法有誤：

(1)依最高法院相關民事判例及判決意旨可知，委任與僱傭之差別為受任人在受託事務上是否具有自行裁量受託事務之權限；契約之內容已明確表示雙方當事人之真意時，如無其他需探求之事者，則不得曲解文字而為其他解釋；勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性及組織上從屬性等要件，始成立該法第2條所謂之勞動契約。

(2)依原告與桿弟間所簽訂之契約前言、第2條約定、證人李雨純、林玉惠、李明月於北院107年度簡字第160號勞工保險及就業保險罰鍰行政訴訟事件（下稱另案行政訴訟事件）中之證言可知，原告與幸福球場桿弟間，早於91年即有基於雙方意思表示之合致，以委任契約關係之方式進行合作，亦即由原告媒介幸福球場桿弟提供服務予擊球來賓，並代收代付桿弟服務費，98年以後，固不一定均有簽立書面契約，惟無論依契約文義，抑或原告與幸福球場桿弟間意思表示之真意，均足以充分表彰雙方真意係以委任契約關係之方式進行合作。

(3)又依原告副總經理邱庚源、原告特助林玉惠分別於勞動檢查紀錄時之陳述、證人李雨純、林玉惠、李明月於另案行政訴訟事件中之證言，顯見桿弟之工作無須親自履行，僅需下一名順序代理替補即足，原告無權過問幸福球場桿弟是否服務客戶或如何選擇服務對象，桿弟得依自行喜好決定處理一定事務之方法及欲服務之對象。且桿弟係以表決方式自行訂立桿弟自治公約、守則或相關罰則，並委託、授權林玉惠代為

以其等自行開會訂定之自律規章，對桿弟進行告誡、處罰，及進行協調排班等事宜，若因違反該公約或罰則而受有罰款，亦均繳納至桿弟基金內，而該基金又是由桿弟共同推派之桿弟劉玉蓮負責管理運用。基於互信、互相尊重之基礎，桿弟之分級或陞遷乃係由原告與桿弟共同評鑑、考核。故原告與桿弟間不具有實質上之指揮監督關係。再者，桿弟進場時間及離場時間並無固定規律可言，相較於真正從屬原告之員工，均訂有「固定」之工作時間及每日時數，故桿弟並未納入原告之組織體系內。再依楊玉瑩等26人之勞工保險被保險人投保資料表所示，顯見其等均係以職業工會為投保單位，並經覈實審核其等投保資格，足見其等投保資格為無一定雇主或自營作業者之身分。因此，桿弟既得自由選擇上班時間、選擇服務對象、自行管理處罰，並共同參與考核及評鑑，則原告與幸福球場桿弟間，尚不具備存在僱傭關係中之人格上從屬性及組織上從屬性。

(4)復依上開人等陳述及證言可知，幸福球場桿弟並無底薪，亦無最低業績要求，桿弟收入並非取決於原告給付，而是繫於擊球來賓之給付，原告只為桿弟代收款項，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，並無任何介入情事，而信用卡刷卡之手續費，仍係由桿弟自行負擔，且桿弟係自行申報服務所得，無須經由原告扣繳、申報。再就清潔休息室之情況，係原告出租予桿弟使用，桿弟對之有使用權限，原告無權過問，且該休息室之清潔行為並非桿弟對原告負有任何勞務，而係桿弟對於自行承租所為。又幸福球場場地仍由原告養護，桿弟係為維護其等服務擊球來賓之品質，以增進擊球來賓到幸福球場消費之意願，進而提高其等自擊球來賓所獲取之報酬，而由桿弟以表

決方式自行訂立桿弟自律公約，約定補沙、拔草之區域，以即時將擊球來賓破壞之場地迅速恢復原狀，是桿弟在幸福球場場地維護上，並不具有必然存在之必要性。凡此，足徵原告與桿弟雙方間係基於平等、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、補沙、球道維護等，均係桿弟為擊球客戶所為之服務，其等給付勞務之對象並非原告。是原告與幸福球場桿弟間不存在經濟上從屬性。況楊玉瑩等26人中，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）亦認與原告間屬於委任合作之關係，並非僱傭關係，姑不論葉孟連、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）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人桿弟亦計入其內，實已違反行政程序法第9條、第36條等規定，而有重大瑕疵之違法。

3.原告對於違反勞工退休金條例第49條、第53條之1等規定，主觀上並無故意或過失，被告先以錯誤事實基礎，率認原告與楊玉瑩等26人間具有僱傭契約關係，逕為裁罰，訴願決定復對原告違反規定之主觀上故意或過失，未置一詞，於法未洽：

姑不論原告在客觀上是否具有為楊玉瑩等26人提繳退休金之義務，原告主觀上對於違反上開規定並無故意或過失，因依原告與桿弟間簽訂之契約名稱、前言及第2條等內容，原告

與桿弟之認知始終為委任契約，原告主觀上尚無從認知到與楊玉瑩等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，亦無從獲悉有勞工退休金條例第7、16、18、49等規定之適用，況原告與陳郁涵等13人間亦均認雙方屬於委任之合作關係，並非勞動契約關係。凡此，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。另原告與葉孟連等14人就此私法上爭議，既經北院另案民事事件審理在案，在民事法院就此私權爭議為終局確定判決前，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，尚無法預見有為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金之義務。又非以僱傭關係之模式而進行合作，乃高爾夫球業界多年慣行之事實，且為球場經營者與桿弟間所確信，參以揚昇高爾夫鄉村俱樂部即使曾受法院判決認定與桿弟間係屬僱傭關係，亦仍循商業慣例繼續與桿弟以非僱傭關係之模式進行合作，未因法院判決而改變。從而，原告基於高爾夫球產業之商業習慣、經驗及雙方意願，主觀上無從預見並期待與桿弟間屬於僱傭關係，遑論預期有為楊玉瑩等26人提繳退休金之義務。

4.楊玉瑩等26人係以無一定雇主或自營作業者之資格投保勞工保險，且會員加保資格業經覈實審核，原告與其等間並非僱傭關係：

(1)依楊玉瑩等26人之勞工保險被保險人投保資料表所示，其等既係以職業工會為投保單位，並經覈實審核其等投保資格，足見其等之投保資格為無一定雇主或自營作業者之身分。復依上開證人李明月、林玉惠之證言，及北院另案民事事件中之林玉惠證詞，可知楊玉瑩等26人於幸福球場從事桿弟工作時，係為不特定之高爾夫球場消費者從事勞務，其等亦得前

往其他高爾夫球場與該球場之消費者成立勞動關係，且桿弟呂佳禧於85年至108年間係以新竹市新竹區漁會為投保單位，桿弟汪麗紅於75年至102年間係以臺北市玩具業職業工會為投保單位，益見其等亦得前往其他工作場域，從事其他類型之工作，是以楊玉瑩等26人服勞務之對象、工作時間、工作場域，甚至工作內容均不固定。

(2)依上開證人李明月之證言可知，楊玉瑩等26人並無任何底薪，且原告僅係為其等代收代付報酬，倘若其等無為任何高爾夫球場之消費者從事勞務，將無任何收入。復依楊玉瑩等26人之勞工保險被保險人投保資料表所示，楊玉瑩於96年至101年；葉孟連於98年至102年、105年；向麗琴於95年至97年、106年；陳麗雯於99年至102年、105年；楊秀珍於95年至102年、105年；李雨純於92年至102年、105年；徐瑞玲於89年至102年、105年；陳郁涵於87年、89年至102年、105年；施玉潔於85年至87年、89年至100年；陳素玉於87年、89年至102年、105年；陳慧蓉於86年至99年、101年至102年、105年；鍾桂美於89年至102年、105年；胡雪萍於98年至102年、105年；陳湘淇於89年至102年、105年；陳淑咑於95年至102年、105年；陳麗玉於91年至95年、103年至104年；陳美娟於89年至97年；許愛文於87年、89年至100年；許雙鳳於100年至102年、105年；許月燕於76年、78年、87年、89年至95年、103年至105年、107年，均無投保薪資，顯見上述人等於前開期間亦無為任何高爾夫球場消費者從事桿弟之服務，故無任何收入，益徵楊玉瑩等26人為獨立從事勞動，無論工作機會、工作量及工作報酬皆不固定。

(3)綜上，楊玉瑩等26人既係為高爾夫球場之消費者提供勞務，並向高爾夫球場之客人收取報酬，顯為經常於3個月內受雇

於非屬勞工保險條例第6條第1項第1款至第5款規定之2個以上不同之雇主，且工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬均不固定，又長年以來均係以所屬職業工會為投保單位，並經覈實審核其等投保資格，可知其等係勞工保險條例第6條第1項第7款所規定之無一定雇主之投保資格。縱非上情，參以其等係為不特定之高爾夫球場消費者獨立從事勞動，獲取報酬，且未僱用有酬人員幫同工作，亦應屬勞工保險條例第6條第2項規定之自營作業者，足徵原告與其等間並無僱傭關係存在，原告客觀上並無義務為其等提繳勞工退休金。況原告與其等均明確知悉雙方並非屬僱傭關係，否則其等即應於幸福球場提供桿弟服務之初，向原告反應投保勞工保險問題，是原告主觀上亦無違反勞工退休金條例第49條規定之故意或過失。

5.依109年1月1日施行之勞動事件法，原告與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係之勞動事件，立法者仍認屬民事爭議，而應由隸屬於民事庭之勞動專業法庭或專股審理。原告與楊玉瑩等26人除本件以外所另涉之勞工退休金條例、勞工保險及就業保險罰鍰、工會籌組完成等行政訴訟事件，其中或經承審法官以原告與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係為先決問題，或以避免行政法院與民事法院就相牽連法律關係見解兩歧而基於訴訟經濟考量為由，或以訴訟經濟考量為由，分別以北院108年度簡字第35號、108年度簡字第112號、108年度簡字第287號、108年度簡字第315號、107年度簡字第160號等裁定、鈞院109年度訴字第395號、109年度訴字第413號、108年度訴字第1328號等裁定、臺灣新北地方法院107年度簡字第104號裁定，各諭知於北院另案民事事件確定前停止訴訟程序。據此，為免裁判矛盾、浪費司法資源，請

衡酌前情，在另案民事事件就前揭私權法律關係爭議為終局裁判審認前，請求依行政訴訟法第177條第1項或第2項規定，裁定停止本件訴訟程序，俾達紛爭解決一次性之要求。

6.法院對第1次處分訴訟所為判決有違法，無實質上確認效。

(二)聲明：

1.訴願決定、原處分關於罰鍰部分均撤銷。

2.原處分關於公布姓名部分確認其違法。

四、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1.就本案涉及相同爭議，被告於107年1月29日以保退二字第10710003870號對原告第1次裁處部分，業經鈞院108年度簡上字第120號判決駁回原告上訴，生實質確定力，後訴訟法院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，且無裁定停止訴訟之必要：

原告未為楊玉瑩等26人申報在職期間提繳勞工退休金部分，被告前以106年12月11日函請原告限期改善，原告逾期未改善，被告對原告第1次裁處2萬元部分，經原告提起撤銷訴訟，嗣經北院107年簡字第228號、鈞院108年度簡上字第120號等判決均駁回原告之訴而確定，已有實質確定力。本件原處分乃就相同限期改善通知而原告逾期不改善所為之第11次裁處，依最高行政法院相關判決揭示之撤銷訴訟判決既判力之確認效意旨，原告無為相反主張之餘地，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，請求駁回原告之訴，且行政法院與民事法院各自有審判權限，關於事實認定本得依各自調查所得訴訟資料分別作不同之認定，民事法院之認定絕非屬先決問題，是本件並無裁定停止訴訟之必要。

2.原告與楊玉瑩等26人間，實質上具明顯經濟、人格、組織上從屬性特徵，屬勞動契約無疑。被告以原告未為楊玉瑩等26人提繳勞工退休金而裁處，係屬合法：

(1)人格上從屬性部分：

依原證七之勞動檢查紀錄、乙證10之桿弟值日工作登記簿及LINE群組中之林玉惠對話紀錄、乙證11之桿弟出班公休休假規定辦法、乙證12之幸福球場桿弟守則、乙證13之幸福球場桿弟應注意補充規定事項、李雨純及李明月於另案證述、乙證16之公務電話紀錄，足見楊玉瑩等26人係在原告指揮監督下從事特定之遞球桿、替客人開車、看果嶺草紋、挖洞補沙、協助除草、清潔等勞務工作內容，而不得自行決定勞務內容；且原告單方制定上述規則，對桿弟進行管理與指揮監督，桿弟排班及排休係依上述規定辦理，請假需主任核准，漏班會受處罰；桿弟紀律管理亦係依上述規定辦理，罰款的管理與使用仍由原告掌控，桿弟公約係原告授權或至少係默示同意下而成，配合原告公司組織內操作以營運球場，非得獨立其外而得自由運作；原告對桿弟亦有視表現及客人評鑑而薪資升級之制度。

(2)經濟上從屬性部分：

依前開原證七、乙證14、林玉惠及李雨純於另案證述、原告公司登記等資料，可知原告係以高爾夫球業為主要營業活動，楊玉瑩等26人於原告球場內擔任桿弟，為球場客戶提供服務，客戶打球費用包含桿弟費，桿弟工作係為原告球場營業活動目的而為，非為自己之經濟活動。雖桿弟收入視其服務客戶人數決定，惟此同勞動基準法第2條第3款「按件計酬」之勞務對價，不因之變更桿弟係為原告球場營業活動目的之性質。另桿弟如服務品質下降，可能導致客戶減少，且有關

球場服務客戶之設備如電動車等，皆係由原告提供。

(3)組織上從屬性部分：

依前開乙證12至15、李雨純及林玉惠與李明月於另案證述等資料，可知楊玉瑩等26人擔任桿弟服勤時應穿著制服，服務客戶前應清點球桿數目及附帶用品，打完球後應將球桿擦拭乾淨，整理球具後讓客戶簽名確定，並如數交給接待員，且提供前述勞務工作內容，原告亦提供電動車予給桿弟上班時使用，桿弟應聽從桿弟主管之指揮監督，被納入原告公司組織範圍內。故楊玉瑩等26人與其他員工居於分工合作狀態，又原告係經營高爾夫球場事業，有其他員工為客人提供收費服務、球場保養等工作，絕非桿弟可單獨為客戶提供服務，必須與其他員工協力互助，方得使客戶於球場活動進行順暢。

3.相關行政訴訟判決及民事裁判見解，亦肯認高爾夫球場與所屬桿弟間為勞動契約關係：

依北院107年簡字第228號判決且為鈞院108年度簡上字第120號判決所維持之見解，肯認楊玉瑩等26人與原告間具有人格從屬性、親自履行、經濟上從屬性及組織上從屬性等特性；依北院108年度簡字第176號判決見解，肯認楊玉瑩等26人與原告間具有人格從屬性、勞務專屬性之親自履行、經濟上從屬性、組織上從屬性等特性；依最高法院96年度台上字第2905號、臺灣高等法院103年度勞上字第48號、最高法院104年度台上字第881號、臺灣高等法院105年度勞上字第125號及臺灣士林地方法院101年度重勞訴字第16號等民事裁判見解，皆認高爾夫球場與桿弟間具有僱傭關係。

4.原告主觀上具有故意及過失：

被告於106年12月11日即已有先以原告有違反勞工退休金條

例第18條規定為由，依同條例第49條規定通知限期改善，原告屆期未改善，被告始依同條例第49條規定按月裁罰，且本案已非第1次裁處，原告稱其主觀上無故意或過失，顯不可採。又原告為適用勞動基準法之行業，且原告與桿弟間具有前述特性，應屬勞動基準法第2條第6款勞動契約關係，卻未為楊玉瑩等26人依法提繳勞工退休金，顯具違法性認識。況早在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，且本案所涉第1次裁罰之確定判決，業已認定原告與楊玉瑩等26人間為勞動契約關係，勞動基準法對勞動契約關係亦有明文規定，並非無法令或相關判決案例可供原告依循，然原告卻堅持以所謂高爾夫球界慣行不為楊玉瑩等26人提繳勞工退休金，難認無故意及過失。

5.縱部分桿弟以職業工會為勞保單位，亦係因原告未盡雇主義務依法為渠等投保，渠等方須自行尋覓投保單位，不能倒果為因，以投保單位非原告，即謂原告非雇主。又是否為勞動契約關係，乃以經濟、組織、人格上有無具從屬性為判斷標準，職業單位為投保單位與從屬性關係之認定無涉，且此一關係屬法院職權審理範疇，中華民國高爾夫球場事業協進會並非主管機關或法院組織，無權由其認定高爾夫球場與桿弟間是否為勞動契約關係。至於其他球場在法院判決後是否有遵法辦理，亦與本件認定無涉。

(二)聲明：原告之訴駁回。

五、爭點：

(一)原告與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係，原告有無提繳勞工退休金義務，以及原告未辦理申報提繳在主觀上有無可非難性及可歸責性等原因事實，是否為本院108年度簡上

字第120號確定判決既判力之確認效所及？

(二)被告作成原處分，有無違誤？

六、本院的判斷：

(一)前提事實：

前開爭訟概要欄之事實，為兩造所不爭執，並有被告106年12月11日函及送達證書（本院卷二第229-231頁）、原處分（地行卷第77-79頁）、訴願決定（地行卷第81-93頁）在卷可稽，首堪認定。

(二)應適用之法令：

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：「（第1項）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2項）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31條規定：「（第1項）雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。（第2項）前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。」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。」第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45條規定處以罰鍰者，亦同。」勞動基準法第2條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……。六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」。

(三)原告與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係，原告有無提繳勞工退休金義務，以及原告未辦理申報提繳在主觀上有無可非難性及可歸責性等原因事實，應為本院108年度簡上字第120號確定判決既判力之確認效所及：

1.依行政訴訟法第4條第1項規定，撤銷訴訟之訴訟標的應為「原告所為行政處分違法且侵害其權利或法律上利益之主張」，且依同法第213條規定，上開撤銷訴訟之訴訟標的，於確定之終局判決中經裁判者，有確定力。是原告提起撤銷訴訟如經判決駁回確定者，該判決之確定力（既判力）自及於確認「原告所主張之行政處分並無違法或侵害原告之權利或法律上利益」。準此，對行政處分提起撤銷訴訟，在其主張的原因事實範圍內，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經裁判而對該原因事實涵攝於法律後之法律效果之確認有既判力，該撤銷訴訟之當事人均應受其拘束，後訴訟法院於法律與事實狀態均未變更之情況下，即應以前訴訟判決關於訴訟標的所為之確認作為其

裁判基礎，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（最高行政法院109年度判字第561號、第436號等判決意旨參照）。

2.原告主張其經營幸福球場，但與球場桿弟楊玉瑩等26人僅有委任契約關係，並無僱傭或勞動契約關係，然經被告認定屬勞動契約關係，並據以作成原處分，原告不服，循序提起本件行政爭訟。是以本件原因事實即為原告與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係，原告有無提繳勞工退休金義務，及原告未辦理申報提繳在主觀上是否具有可非難性及可歸責性。經查，原告經營幸福球場，楊玉瑩等26人為服務於該球場之桿弟，被告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，遂以106年12月11日函命原告於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號裁處書，處原告罰鍰2萬元（下稱第1次處分），原告不服，循序提起行政爭訟，經北院107年度簡字第228號判決駁回；原告不服提起上訴，嗣經本院108年度簡上字第120號判決（下稱前訴訟）駁回上訴而確定，該確定判決就楊玉瑩等26人服務於原告經營之幸福球場，與原告間具有人格從屬性、親自履行特性、組織上從屬性及經濟上從屬性，縱兼有僱傭、委任等契約內涵，仍不失為勞動契約，原告負有為楊玉瑩等26人提存繳勞工退休金之行政法上義務，且其在接獲被告命限期改善函文後固執己見，不接受主管機關行政指導，依其企業經營體之能力判斷，主觀上已可認識其行為違反，縱其對被告來函有疑，仍應向主管機關尋求協助，而非片面採信其他球場作法，故難謂其不具違法性認識，且楊玉瑩等26人尋求職

業工會投保，乃原告否定雙方有勞動契約關係之結果，無從作為有利原告認定之依據，故認原告具有可非難性及可歸責性，應負行政處罰責任，已依據相關事證，詳為論斷，此有北院107年度簡字第228號判決及本院108年度簡上字第120號判決在卷可稽（本院卷一第73-88頁）。揆諸前開說明，可知前訴訟之行政處分之合法性已經裁判，原告與楊玉瑩等26人間具有勞動契約關係，原告有提繳勞工退休金義務，以及原告未辦理申報提繳在主觀上具有可非難性及可歸責性—前訴訟對該原因事實涵攝於法律後法律效果之確認有既判力，因而於本件訴訟，在法律與事實狀態均未變更之情況下，本院不得為與該確定判決意旨相反之判斷。原告再執須待民事法院終局裁判審認該私權法律關係爭議，其與楊玉瑩等26人不具有人格從屬性、親自履行特性、組織上從屬性及經濟上從屬性等特性，僅有委任契約關係，並非僱傭或勞動契約關係，其主觀上並無故意或過失，依楊玉瑩等26人投保資料表可知其等與原告間並非僱傭關係，法院對第1次處分訴訟所為判決有違法，無實質上確認效云云，為反於既判事項之爭執，並不可採。

(四)被告作成原處分，並無違誤：

原告前述違規行為，經被告以第1次處分裁處罰鍰2萬元，原告不服循序提起行政爭訟後，嗣經前訴訟判決駁回原告上訴而確定，而原告與楊玉瑩等26人間具有勞動契約關係，原告有提繳勞工退休金義務，以及其未辦理申報提繳在主觀上具有可非難性及可歸責性，為前訴訟對該原因事實涵攝於法律後法律效果之確認有既判力，在法律與事實狀態均未變更之情況下，本院不得為與該確定判決意旨相反之判斷，業如前述。因而，原告未依規定申報所屬勞工楊玉瑩等26人在職期

間提繳勞工退休金且未改善，業據被告先前分別核處10次罰鍰處分後，迄108年9月9日原處分作成前仍未改善，為兩造所不爭執（本院卷二第236-239頁），而以上10次罰鍰處分各係處原告罰鍰2萬元、2萬5千元、3萬元、3萬5千元、4萬元、4萬5千元、5萬元、5萬5千元、6萬元、6萬5千元等情，有本院109年度訴字第889號判決在卷可參（為原告對被告所作108年12月2日第13次處分不服之行政訴訟事件，本院卷二第95-114頁），足見原告於原處分作成前早對以上情事及處境均已知悉，在事實及法律上已能期待其遵守提繳勞工退休金義務並辦理申報提繳之可能，惟其仍執前詞主張與楊玉瑩等26人間之雙方真意及意願係依循委任契約關係進行合作，且為球界多年慣行之商業習慣、經驗，其他球場亦未因法院判決而改變，其主觀上無從預見並期待屬於僱傭關係為由，迄今猶未見採取任何改善作為，無視勞工權益，是原告就其違反勞工退休金條例第18條規定，前經核處10次罰鍰處分後仍未改善，於本件中應認係出於故意而為。則被告依同條例第49條及第53條之1規定，以原處分裁處原告罰鍰7萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法有據，且在處罰規定之範圍內，按其情節而為裁處，亦屬適法妥當，並無違誤。原告主張於本件中並無違反規定之故意或過失，原處分認事用法有誤云云，亦不可採。

(五)此外，原告與其所屬員工之間，有無勞動契約關係，因而違反勞工退休金條例之相關規定，核屬公法事件，行政法院於行政訴訟事件，自有審認之權能，而非須以確認僱傭關係之民事裁判為前提，而關於原告與楊玉瑩等26人間存有勞動契約關係而違反勞工退休金條例規定，業據前訴訟對該原因事實涵攝於法律後法律效果之確認有既判力，已如前述，故在

未有再審裁判推翻此一效力前，本院自不得為與該確定判決意旨相反之判斷，故本件尚不因另有確認僱傭關係存否之民事事件仍在民事法院審理中，而有裁定停止本件訴訟程序之必要。是原告主張在另案民事事件就前揭私權法律關係爭議為終局裁判審認前，請求依行政訴訟法第177條第1項或第2項規定，裁定停止本件訴訟程序，俾達紛爭解決一次性之要求云云，尚無可採；至其所持另案相關裁定停止訴訟程序之法律見解，係各案承審法官依個案情節所為判斷結果，未具通案效力，本院自不受其拘束。至原告復聲請本院調取楊玉瑩等26人自98年起至106年止之綜合所得稅各類所得資料清單部分，然經核此類資料縱使調得呈現如楊玉瑩等26人之勞工保險被保險人投保資料表所示而未有來自於原告方面所得，惟如前述，此仍屬原告否定雙方間有勞動契約關係而採行相關方式因應之結果，仍無從作為有利原告認定之依據，故認此部分聲請，亦無必要，均併此敘明。

(六)本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

七、結論：原處分合法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　20　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　林秀圓

法　官　林家賢

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，向本院提出上訴狀並表

明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬

	專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　20　　日

書記官　許婉茹