臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@109年度訴字第

109年10月29日辯論終結

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
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	顏嘉佑	
	張鳳翼	

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6月3日勞動法訴一字第1090001851號訴願決定，提起行政訴訟，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

壹、事實概要：

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，前經被告於民國106年12月11日以保退二字第10660293620號函，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12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12月2日保退二字第10860311901號裁處書（下稱原處分）

，處原告罰鍰新臺幣（下同）80,000元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，亦遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

貳、當事人聲明及主張：

一、兩造聲明：

（一）原告聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

（二）被告聲明：駁回原告之訴。

二、原告主張：

（一）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，既屬私權法律關係之爭議，尚待民事法院之審認，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：

本件被告得否依勞工退休金條例第49條、第53條之1等規定，以原告未為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金為由，逕予裁罰，實應以雙方間具有勞動契約關係為先決問題。而桿弟葉孟連、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）既已於107年1月12日向臺灣臺北地方法院民事庭提起確認僱傭關係存在之訴，且原告亦有就同一民事爭訟事件，另行訴請民事法院確認雙方間之僱傭關係不存在，經臺灣臺北地方法院民事庭案分107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係存否民事事件進行審理中，刻下仍尚未終結，則就原告與幸福球場桿弟間私權法律關係之定性，仍尚待民事法院之確定終局判決。是以，被告既係以原告與幸福球場桿弟間之私法法律關係具有勞動契約關係為裁罰之基礎，且

訴願決定亦係以此為由，駁回原告訴願，則為免發生民事法院與行政法院裁判兩歧，以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僱傭、承攬或委任關係，自應交由前開民事法院詳加審認判斷，被告自不得以原告未踐行勞工退休金條例所規範之義務，逕以原處分對原告進行裁罰，俾確立我國公私法二元審判制度之運行無虞。

（二）原告與桿弟楊玉瑩等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，以及原告僅係代收轉付桿弟費等情節，率以前案之訴願決定認雙方為僱傭契約關係，誠有認事用法上之違誤：

1、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，而98年以後，原告與幸福球場桿弟固然不一定均有簽立「書面」之委任契約，惟按民法第153條第1項規定，當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，倘表意人之舉動或其他情事，依社會通念，足以間接推知其效果意思者，即可認為默示之意思表示。從而，無論係契約文義，抑或原告與幸福球場桿弟間意思表示之真意，均係以委任契約關係之方式進行合作，是以，桿弟委任契約之文字業已充分表彰當事人雙方之真意，訴願機關自不得反捨契約文字而更為曲解。

2、幸福球場桿弟並非每日皆有固定排班時間，桿弟依其編號順序，僅在排班表有可能輪到其排班之順序，方至球場輪班，通常服務時間約為4小時，4小時後桿弟得立即離開球場回家，例外的情形係當日擊球來賓人數眾多，桿弟服務

完後，於有可能輪到其值班時，才會選擇留在球場，且桿弟於排班當日卻無法到場，僅須知會即可；又桿弟如未於排班表之順序至球場輪班者僅由下一名順序之桿弟遞補其順序服務擊球來賓，顯見桿弟之工作無須親自履行，僅需下一名順序之桿弟代理替補即足。是幸福球場桿弟是否服務客戶及如何選擇之服務對象，原告均無權過問，桿弟得依照自行喜好以裁量決定處理一定事務之方法及所欲服務之對象。

3、幸福球場桿弟係以表決之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，並進行協調排班等事宜，若因違反桿弟自治公約或罰則而有罰款，亦均係繳納至桿弟基金之內，而桿弟基金又是由桿弟所共同推派之桿弟劉玉蓮負責管理運用。甚且，由於桿弟係具有高度專業性之職業，有關桿弟之考核、陞遷等事宜，亦因原告與桿弟雙方間係成立委任之合作契約關係，雙方本於互信、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，益徵原告與桿弟間不具有實質上之指揮監督關係。又參酌桿弟之簽到簿，桿弟進場時間及離場時間並無固定之規律可言，多有接近中午才到場或中午左右即已離去之情形，反觀原告人事管理規章之內容，對於真正從屬於原告之員工，均訂有「固定」之工作時間及每日時數，足徵桿弟並未納入原告之組織體系內，否則即應受原告人事管理規章之拘束，而於固定時間到場提供勞務。基此，桿弟既得自由選擇上班時間、選擇服務對象，且自行管理處罰，並共同參與考核及評鑑，原告與幸福球場桿弟間，尚不具備僱傭法律關係之勞務專屬性、人格上及

組織上之從屬性甚明。幸福球場桿弟均係以自營作業者身分，於新北市高爾夫球場服務職業工會為投保單位投保，且會員加保資格亦經覈實審核。故而，原告與幸福球場桿弟間確實並無僱傭關係中之人格上從屬性及組織上從屬性等特性存在。

4、幸福球場桿弟並無底薪，亦無最低業績之要求，其等之收入並非取決於原告之給付，而是繫於擊球來賓之給付，原告只是為桿弟代收款項，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，並無任何介入之情事，故而，信用卡刷卡之手續費，仍係由桿弟自行負擔，且桿弟係自行申報其服務所得，無須經由原告之扣繳、申報。再者，就清潔休息室之情況，休息室係原告出租予桿弟使用，桿弟對該休息室有使用權限，原告無權過問，且休息室之清潔，並非對原告負有任何勞務，而係其自己對於自行承租物所為之清潔行為。又幸福球場場地仍係由原告進行養護，幸福球場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，而由桿弟以表決之方式自行訂立桿弟自律公約，約定補沙、拔草之區域，以即時將擊球來賓所破壞之場地迅速恢復原狀，桿弟在原告之幸福球場場地維護上，並不具有必然存在之必要性。凡此在在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、捕沙、球道維護等，均係桿弟為擊球客戶所為之服務，以輔助擊球客戶打球時之便利，其給付勞務之對象並非原告。是以，原告與幸福球場桿弟間確實不存在經濟上從屬性

，至為灼然。

5、更何況，桿弟楊玉瑩等26人之中，陳郁涵、陳素玉、陳慧蓉、鍾桂美、胡雪萍、陳湘淇、陳淑娟、楊愫、陳淑咔、陳美娟、許愛文、許雙鳳及王瓊雲等13人（下稱陳郁涵等13人）亦認為與原告間屬於委任合作之關係，並非僱傭關係，則姑先不置論葉孟連等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名桿弟亦計入其內，逕認原告未依規定申報楊玉瑩等26名在職期間提、停繳勞工退休金，以原處分裁處原告80,000元罰鍰暨公布原告名稱及負責人姓名，實已違反行政程序法第9條、第36條所明定之職權調查義務及有利不利一體注意原則，而罹有重大瑕疵之違法。

（三）原告對於違反勞工退休金條例第49條、第53條之1等規定並無主觀上之故意或過失，被告先係以錯誤之事實基礎，率認原告與桿弟楊玉瑩等26人間具有僱傭契約關係，逕為裁罰，訴願決定復對於原告違反規定之主觀上故意或過失，均未置一詞，於法容有未洽：

1、參諸桿弟委任契約之契約名稱即為「委任合約書」，且該契約前言、第二條等條款，足見原告及桿弟之認知始終為委任契約，原告主觀上尚無從認知到其與楊玉瑩等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，亦無從獲悉其有勞工退休金條例第7條、第16條、第18條及第49條規定之適用。況且，原告與陳郁涵等13人間亦均認為雙方屬於委任之合作關係，並非勞動契約關係，業如前述，凡此均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，是原告不具有所謂違反申報提繳勞工退休金義務之主觀上故意及過失，至為明確。

2、再者，原告與楊玉瑩等26人間勞務契約究屬委任關係或為僱傭契關係，核屬私法關係所生之爭執，依照司法院大法官釋字第448、466、695、758號解釋所揭櫫之旨趣，應劃歸普通法院民事庭為終局之審認。從而，原告與葉孟連等14人就此私法上之爭議問題，既經臺灣臺北地方法院民事庭以107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係存否民事事件審理在案，在民事法院就此私權爭議為終局之確定判決前，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，尚無法預見其有為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金之義務。

3、又參照臺灣臺北地方法院函詢中華民國高爾夫球場事業協進會有關高爾夫球場經營者與桿弟間之法律關係為何後，依中華民國高爾夫球場事業協進會以108年1月10日高球場琅字第108000001號函（下稱高爾夫球場事業協進會108年1月10日函）覆內容，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。從而，原告基於高爾夫球產業之商業習慣、經驗及雙方之意願，與楊玉瑩等26人亦係以非僱傭關係之委任契約進行合作，由原告媒介其等提供桿弟服務予擊球來賓，並代收代付桿弟費用，互相配合，原告主觀上根本無從預見並期待雙方間屬於僱傭契約關係，更遑論預期有為桿弟楊玉瑩等26人提繳退休金之義務。是以，揆諸行政罰法第7條第1項規定暨最高法院102年度判字第611號、107年度判字第336號行政判決所揭示之意旨，本件原告

對於前開義務之負擔，主觀上實無法預見，且於前開民事事件經司法機關為終局裁判以前，無論係在事實上或法律上，亦無從期待原告履行為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金之義務，原告並無違反勞工退休金條例第49條、第53條之1等規定之故意或過失可言，自不得任令原告背負勞工退休金條例第49條、第53條之1等規定所明定之處罰。原處分不僅未審酌前情，且訴願決定就原告是否有違反前揭規定之主觀上故意或過失等情形，亦均未置一詞，實有違反有利不利一體注意原則及未盡職權調查證據義務之違誤，於法容有未洽，自應予以撤銷。

（四）聲請停止訴訟部分：

1、司法院大法官乃我國憲法與法令之最終解釋機關，亦大多認為勞動契約本質上為私法性質，如若屬於勞動行政事件之先決問題，應由民事法院之裁判為準據較為妥適，以免損及私法自治或契約自由原則之核心價值。司法院大法官乃我國憲法與法令之最終解釋機關，亦大多認為勞動契約本質上為私法性質，如若屬於勞動行政事件之先決問題，應由民事法院之裁判為準據較為妥適，以免損及私法自治或契約自由原則之核心價值。又觀諸勞工退休金條例第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。

2、被告固以106年12月11日保退三字第10660293620號函，命原告於107年1月5日前依規定辦理楊玉瑩等26人勞工退休金之申報提繳，復以108年5月8日保退二字第10860092841號裁處書連續裁罰原告55,000元之罰鍰，然上開26人中有桿弟葉孟連等14人業於107年1月12日向臺灣臺北地方院民

事庭提起確認雙方間之僱傭關係之訴，且原告亦有就同一民事爭訟事件，另行訴請民事法院確認雙方間之僱傭關係不存在，經臺灣臺北地方院民事庭案分107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係存否民事事件進行審理中，迄今尚未終局確定，而原告與楊玉瑩等26人間是否存有僱傭法律關係，乃原告有無為渠等申報提繳勞工退休金義務之先決問題。從而，關於原告與楊玉瑩等26人間究竟係存在委任、承攬，抑或係僱傭之法律關係，顯屬民事法律關係所生之糾紛，並無疑義。又原告與桿弟葉孟連等14人間之是否存有僱傭關係，既業經臺灣臺北地方院民事庭以107年度重勞訴字第13號、第52號確認僱傭關係存否民事事件審理在案，準照司法院大法官釋字第448、466號解釋理由書所揭櫫之旨趣，即應由職司處理私權糾紛之民事法院審認。

3、復衡以勞資雙方當事人基於勞動契約之規定所為權利義務之爭議，屬權利事項之勞資爭議，法院辦理勞資爭議事件，應設勞工法庭或指定專人辦理，以勞工法庭名義行之，而涵括勞資爭議事件之勞工專業案件，則歸屬於各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法第2條第1項第4款所載附表一編號1之民事事務，屬民事特殊專業類型案件，足見針對勞資爭議事件之勞工專業案件，目前係由民事庭之勞工法庭或專股審理。佐以109年1月1日施行之勞動事件法明定勞動契約所生民事上權利義務之爭議為該法所稱勞動事件，為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭或專股，勞動事件法第4條第3項並規定勞動法庭或專股與各該法院民事庭之事務分配由司法院定之，益見修法後就原告與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係之勞動事

件，立法者仍認定屬民事爭議，應由隸屬於民事庭之勞動專業法庭或專股審理。

4、再者，原告另案因楊玉瑩等26人之勞工退休金條例行政訴訟事件、勞工保險及就業保險罰鍰行政訴訟事件，分別與勞動部勞工保險局及勞動部涉訟，經臺灣臺北地方法院行政訴訟庭案分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，嗣臺灣臺北地方法院行政訴訟庭均認「原告與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係」乃原告是否有義務為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金，及投保勞工保險與就業保險之先決問題，遂以108年度簡字第35號行政訴訟裁定、108年度簡字第112號行政訴訟裁定、108年度簡字第287號行政訴訟裁定、108年度簡字第315號行政訴訟裁定、107年度簡字第160號行政訴訟裁定於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13號、107年度重勞訴字第52號民事事件確定前，停止訴訟程序。又原告另案因楊玉瑩等26人之勞工退休金條例行政訴訟事件，經本院案分109年度訴字第395號、109年度訴字第413號等案件審理在案，嗣本院亦以避免行政法院與民事法院就相牽連法律關係見解兩歧，基於訴訟經濟之考量為由，以109年度訴字第395號行政訴訟裁定、109年度訴字第413號行政訴訟裁定於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13號民事事件確定前，停止訴訟程序。復原告他案因桿弟楊玉瑩、葉孟連、向麗琴、陳麗雯、楊愫、陳淑咔及陳美娟等7人之檢舉而遭新北市政府裁罰，原告為此亦循救濟途徑提起行政訴訟，並經臺灣新北地方法院行政訴訟庭以107年度簡字第104號勞資爭議處理法行政訴訟事件進行審理，嗣以107年

度簡字第104號行政訴訟裁定於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13號民事事件確定前，停止訴訟程序。

5、除此之外，關於新北市政府核定佳福企業工會籌組完成之行政處分部分，原告仍有循救濟途徑提起撤銷訴訟在案，業經本院案分108年度訴字第1328號進行審理中，而以108年度訴字第1328號裁定於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13、52號民事事件確定前，停止訴訟程序。

6、從而，原告與葉孟連等14人間就勞動契約關係存否之爭議，刻下既已繫屬於臺灣臺北地方法院民事庭以107年度重勞訴字第13、52號民事事件審理中，目前亦尚未終結，基於機關功能最適理論之考量，有關私法事件之審理，無論係組織結構、訴訟程序及長久以來累積之審判經驗、判決判例，民事法院較諸行政法院具有最適之條件及功能，自應以專責處理私法爭議問題之民事法院所為裁判為準據。更何況，參諸臺灣臺北地方法院108年度簡字第35號勞工退休金條例罰鍰、107年度簡字第160號勞工保險及就業保險罰鍰等行政訴訟事件，均認原告與其桿弟間是否存有勞動契約關係，乃原告是否有義務為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金，及投保勞工保險與就業保險之先決問題，因此均裁定於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13號、107年度重勞訴字第52號民事事件確定前，停止訴訟程序。據此，為免裁判矛盾、浪費司法資源，並尊重其他審判機關本於功能最適原則所為之裁判，請本院衡酌前情，在民事法院對於前揭私權法律關係之爭議為終局審認前，依行政訴訟法第177條第1項規定裁定停止本件訴訟程序。

7、又參佐本院109年度訴字第395號、109年度訴字第413號等勞工退休金條例行政訴訟事件及臺灣新北地方法院107年

度簡字第104號勞資爭議處理法罰鍰行政訴訟事件，亦係以前揭確認僱傭關係存否之民事事件自繫屬於臺灣臺北地方院民事庭迄今，業已審理一段時日，基於訴訟經濟等考量，而裁定於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13號民事事件終結前，停止訴訟程序，足見二訴訟事件間，至少仍有重大牽連關係，是以，縱使假設本院認本件與前揭民事事件間無先決關係，亦請本院衡酌行政訴訟法第177條第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。

（五）聲請調查證據部分：

1、請本院調閱臺灣臺北地方院民事庭107年度重勞訴字第13號確認僱傭關係存在、107年度重勞訴字第52號確認僱傭關係不存在等民事事件之全部卷宗資料：

（1）待證事項：

原告與楊玉瑩等26人間不具有僱傭關係，而無勞工退休金條例第18條、第49條等規定適用之事項。

（2）說明：

①觀諸勞工退休金條例第3條、第6條第1項、第7條第1項第1款、第16條前段、第18條及第49條等規定，可知勞務債權人有無於勞務債務人到職之日起申報提繳退休金之義務，端視其等之間是否具有「雇主」及「勞工」之身分，易言之，即勞務債權人及勞務債務人雙方間是否具有私法上之勞僱關係。

②本件幸福高爾夫球場桿弟楊玉瑩等26人，其中陳郁涵、陳素玉、陳慧蓉、鍾桂美、胡雪萍、陳湘淇、陳淑娟、楊愫、陳淑咔、陳美娟、許愛文、許雙鳳及王瓊雲等13人固認為其等與原告間屬於委任合作之關係，並非僱傭關係，然

其中尚有葉孟連、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、呂佳禧、陳麗玉及李雨純等13人，與原告間之私法法律關係，究竟係存在委任、居間、承攬，抑或係僱傭之法律關係，仍有爭議。從而，葉孟連等桿弟與原告間就前開民事爭議，既已繫屬臺灣臺北地方院民事庭並案分107年度重勞訴字第13、52號等民事事件，迄今已審理一段時日，為防止判決矛盾及司法資源之耗損，自有調閱臺灣臺北地方院民事庭107年度重勞訴字第13、52號確認僱傭關係（不）存在等民事事件全部卷證資料之必要，俾釐清臺灣臺北地方院民事庭已調查之內容及進度。

2、請本院函請被告勞動部勞工保險局提供楊玉瑩等26人之各別投保資格及投保年資：

（1）待證事項：

楊玉瑩等26人皆係以職業工會為投保單位，並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竅實審核，原告與桿弟間並非僱傭關係等事實。

（2）說明：

按勞工保險條例第6條第1項第7款、勞工保險條例施行細則第11條第1項、第2項等規定，可知若楊玉瑩等26人係以無一定雇主或自營作業者等投保資格，長年以降於職業工會為投保單位，並經覈實審核其等投保資格，則足以證明原告與楊玉瑩等26人間並無僱傭契約關係存在，且亦可據此推知原告與楊玉瑩等26人均明確知悉雙方並非屬僱傭契約關係，否則楊玉瑩等26人即應於幸福高爾夫球場提供桿弟服務之初向原告反應投保勞工保險之問題，是原告未為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金，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，為釐清前開待證事項，自有向被告勞動部勞工保險局調取楊玉瑩等26人之各別投保資格及投保年資之必要。

3、請本院函請中華民國高爾夫球場事業協進會（址設：臺北市○○區○○路○○○號0樓）協助調查：「就曾受法院判決認定所屬高爾夫球場會員與其桿弟間為僱傭關係之球場，如藍鷹高爾夫俱樂部（地址：桃園縣○○鄉○○村○○00鄰00號）、霧峰高爾夫球場（地址：臺中市○○區○○路○○○號）、揚昇高爾夫鄉村俱樂部（地址：桃園市○○區○○路○○○號）、北投國華高爾夫俱樂部（地址：新北市○○區○○里00○0號），於法院判決後，前開會員與其桿弟間之法律關係是否因法院之判決而改變為僱傭關係？」。倘若中華民國高爾夫球場事業協進會未能協助調查，亦敬請本院逕行函詢上開球場經營者協助提供前揭事項：

（1）待證事項：

國內多數高爾夫球場經營者與球場桿弟間之法律關係屬於委任或其他合作關係，並非僱傭關係，因此國內高爾夫球場經營者與其桿弟間，縱使經民事法院判決認屬僱傭關係，雙方間仍係以委任或其他非僱傭契約關係繼續合作，據此可知原告未為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金，亦係依循高爾夫球產業之商業慣例，並無違反勞工退休金條例第49條規定之主觀上故意或過失等事實。

（2）說明：

在國內高爾夫球運動產業中，多數球場僅係提供擊球者與桿弟間工作機會媒合之機會，雙方不具有僱傭關係。原告所經營幸福高爾夫球場與其桿弟間自始即非僱傭契約關係而係屬委任契約關係。且因高爾夫球運動產業之生態，不

論其長久以來之慣例，抑或球場與桿弟間之合作模式，如未以委任關係與桿弟合作，其將破壞高爾夫球場之生態及運作，致使國內高爾夫球產業一蹶不振，故即使曾受法院判決認定與桿弟間係屬僱傭關係之高爾夫球場，仍循商業慣例繼續與桿弟以非僱傭關係之模式進行合作。是以，中華民國高爾夫球場事業協進會既為國內推廣高爾夫球運動之先驅，且藍鷹高爾夫俱樂部、霧峰高爾夫球場、揚昇高爾夫鄉村俱樂部、北投國華高爾夫俱樂部均為其所屬會員，函請中華民國高爾夫球場事業協進會協助調查，前開球場與其桿弟間之法律關係是否因法院之判決而改變為僱傭關係，即得釐清原告未為楊玉瑩等26人申報提繳勞工退休金，亦係依循高爾夫球產業之商業慣例，並無違反勞工退休金條例第49條規定之主觀上故意或過失等事實，自有調查之必要云云。

三、被告主張：

（一）就本案（第13次裁處）涉及相同爭議，被告對原告第1次裁處部分，業經本院108年度簡上字第120號判決駁回原告之上訴，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：

就原告未為楊玉瑩等26名員工申報在職期間提繳勞工退休金部分，被告於106年12月11日以保退二字第10660293620號函請原告限期改善，原告逾期未改善，被告對原告第1次裁罰20,000元部分，經原告提起撤銷訴訟，臺灣臺北地方法院107年度簡字第228號行政判決、本院108年度簡上字第120號判決均駁回原告之訴而確定，已有實質確定力，本件原處分乃係就相同限期改善通知而原告逾期不改善之第13次裁處，原告要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。

（二）本件原告與楊玉瑩等桿弟間，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人提繳勞工退休金而對其裁處，係屬合法：

1、本件原告與桿弟間具人格上、經濟上及組織上之從屬性：

（1）人格上從屬性部分：

依新北市政府勞動檢查處106年7月21日勞動檢查紀錄及桿弟值日工作登記簿，足見桿弟即楊玉瑩等人係在原告指揮監督下從事特定之勞務工作內容，桿弟不得自行決定勞務內容。另參新北市政府勞工局106年11月17日新北勞資字第1062232121號函（下稱新北市勞工局106年11月17日函）附件之對話紀錄，足見楊玉瑩等人之請休、排班、簽到等均須依原告之制度及主管之要求辦理。又雖桿弟對客人不滿意得拒絕出班，但桿弟亦會因此受到「須等下一輪或第2天申請補班，才能出班」之不利益排班對待。此外，原告雖辯稱公約為桿弟們自己討論制定云云，惟該討論會議原告有推派桿弟主任即林玉惠代表參加，且桿弟之排班、職務分配，與原告息息相關，原告並具有實質控制及影響力，堪信桿弟公約係由原告授權或至少係默示同意下而成之公約，配合於原告組織內操作，以營運高爾夫球場，並非獨立於原告之外得自由運作。另且，參新北市勞工局106年11月17日函附件之對話紀錄，顯示桿弟須受原告主管之實質指揮監督，具人格上從屬性。

（2）經濟上從屬性部分：

原告係以高爾夫球業為其主要營業活動，楊玉瑩等26名勞工於原告之球場內擔任桿弟，係為蒞臨原告球場之客戶提

供服務，且依新北市政府勞動檢查處106年7月21日勞動檢查紀錄，足見楊玉瑩等26名勞工從事桿弟工作係為原告上開營業活動目的而為，並非為自己之經濟活動。又雖桿弟之收入視其服務客戶人數決定，惟此如同勞動基準法第2條第3款之「按件計酬」之勞務對價，不因之變更楊玉瑩等人係為原告營業活動目的之性質。

（3）組織上從屬性部分：

桿弟所提供之服務即遞球桿、替客人開車、看果嶺草紋、恢復客人挖洞補沙、及請桿弟協助除草、清潔工作等，係納入原告整個事業活動及生產組織體系之內，並與同僚間居於分工合作狀態，並提供桿弟服務予擊球來賓，勘認具有組織上之從屬性。

2、是以，楊玉瑩等26名勞工與原告間具人格、經濟、組織從屬性，而與原告間成立勞動基準法第2條第6款勞動契約關係，原告未為渠等提繳勞工退休金，自屬違法。

（三）原告具主觀上故意及過失：

1、被告在106年12月11日即已有先以原告違反勞工退休金條例第18條規定為由，依勞工退休金條例第49條規定通知限期改善，原告屆期仍未改善下，被告方依勞工退休金條例第49條規定按月裁罰；復參以本案已非第一次裁處，故原告稱其主觀上無故意或過失，顯不可採。

2、再者，原告為適用勞動基準法之行業，且依原告與桿弟間互動情形，桿弟們對工作內容、排班、請假均須聽原告指揮，並同仁處於分工合作狀態，又原告係以高爾夫球業為其主要營業活動，楊玉瑩等26名勞工則係為蒞臨原告球場之客戶提供服務，並賺取工資，由上顯示原告與桿弟間屬勞動基準法第2條第6款勞動契約關係甚為明確，原告卻未

為楊玉瑩等人依法提繳勞工退休金，顯具違法性認識。

3、原告另稱依高爾夫球場事業協進會108年1月10日函，高爾夫球場經營者與桿弟間無意願以僱傭關係方式合作云云。然查，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，且本案所涉第一次裁罰之確定判決業已認定原告與楊玉瑩等人間為勞動契約關係，又勞動基準法第2條第6款對何謂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，然其卻捨「法」而不為，堅持以所謂高爾夫球界「慣行」不為楊玉瑩等人提繳勞工退休金，難認無故意及過失。

（四）本案涉及相同爭議之前次裁罰（第12次裁處），係依勞工退休金條例第49條規定裁處；又行政處分未撤銷前，其效力繼續存在，無礙違法事實之認定，是以，原告未於改善期限內補申報楊玉瑩等26名在職期間提繳勞工退休金，被告不待民事訴訟及行政訴訟判決確定，再依勞工退休金條例第49條規定裁罰原告80,000元（第13次裁處），並無不當。

（五）原告之聲請調查證據，均無必要性：

1、是否為勞動契約關係係以經濟、組織、人格上有無具從屬性為判斷標準，楊玉瑩等26人是否以職業工會為投保單位，顯與從屬性關係之認定與判斷無涉，無調查必要；另方面，即便楊玉瑩等26人係以職業工會為投保單位，亦係因原告未盡雇主義務依法為渠等投保，楊玉瑩等26人方需自行尋覓投保單位，不能倒果為因以楊玉瑩等人之投保單位非原告，即稱原告非楊玉瑩等26人之雇主。

2、此外，原告聲請函詢中華民國高爾夫球場事業協進會，協

助調查藍鷹、霧峰、北投國華等球場在民事法院判決後，是否改變法律關係為僱傭關係，或直接函詢藍鷹等球場云云，更顯無調查必要。蓋按是否為勞動契約關係，屬本院職權審理範疇，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，無權由其調查及認定高爾夫球場與桿弟間是否為勞動契約關係；另敬請參最高法院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、臺灣士林地方法院101年度重勞訴字第16號民事判決，業已分別認定霧峰、藍鷹、北投國華球場與桿弟間為僱傭關係、而勞基法第2條第6款對於勞動契約也有明文定義：「指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」，已有法律規定可資原告依循，至於其它球場是否有遵法辦理，與本案原告與楊玉瑩等26人間從屬性關係之認定全然無涉，無調查必要。

3、另關於原告聲請調閱臺灣臺北地方法院民事庭107年度重勞訴第13號、第52號，確認僱傭關係不存在事件全部卷宗資料部分，亦無調查必要。就此可參臺灣臺北地方法院107年度簡字第228號審理時已有調閱綜合審酌下駁回原告之訴確定，即認為行政法院及民事法院本可依證據調查結果、各自認定事實，並業已說明原告與楊玉瑩等26人間實質上具經濟、人格、組織上從屬性之理由，事實已臻明確，無再調閱民事卷宗必要。

（六）被告認為本案應無裁定停止訴訟之必要：

1、本案已係第13次之裁處，就相同爭議，被告對原告第1次裁處部分，業經本院108年度簡上字第120號判決駁回原告之上訴，已生實質確定力，兩造均應受該確定判決之拘束，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，敬請本院判決駁回原告之訴，而無裁定停止訴訟之需要或必要。

2、類此見解除被告前呈最高行政法院75年度判字第356號判決、最高行政法院102年度判字第429號判決、最高行政法院106年度判字第82號判決外，另有最高行政法院104年度判字第604號判決、103年度判字第678號判決、109年度判字第87號等判決意旨，可資參酌。

3、是就原告未為楊玉瑩等26名員工申報在職期間提繳勞工退休金部分，被告於106年12月11日以保退二字第10660293620號函請原告限期改善，原告逾期未改善，被告對原告第1次裁罰20,000元部分，經原告提起撤銷訴訟，臺灣臺北地方法院107年簡字第228號行政判決、本院108年度簡上字第120號判決均駁回之訴而確定，已有實質確定力，本件原處分乃係就相同限期改善通知而原告逾期不改善之第13次裁處，原告要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，顯無停止訴訟之需要或必要。

4、再且，行政法院及民事法院各自有其審判權限，而非行政法院之判決須以民事法院認定結果作為先決問題，否則勞動法上為保障勞工勞動條件及生活保障，並促進社會經濟發展，而賦予主管機關就未遵守勞動法義務的雇主所設置之處罰等機制，極有可能遭架空。

5、幾乎所有勞動法上爭議，除民事法院具管轄權外，行政主管機關均具有裁處權及其後乃繫屬行政法院管轄（例如常見的契約定性、給付加班費、給付資遣費、短付工資等權利義務關係爭議），故倘認為民事法院的判決結果乃係行政法院認定之「先決問題」時，幾乎所有的行政機關裁罰

功能及其後繫屬的行政法院案件如勞動基準法事件、勞工退休金條例事件、勞保罰鍰爭議事件等，恐均遭削弱及架空，相關之法令規定亦形同具文。據此，應認為行政法院及民事法院各自有其審判權限，而非行政法院之判決須以民事法院認定結果作為先決問題，又本案所涉第一次行政裁處已告判決終局確定，實無再停止訴訟之需要或必要等語。

參、本院的判斷：

一、法規依據：

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，依勞動基準法第二條規定。」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、復職或死亡之日起七日內，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，因五年間不行使而消滅。」第49條規定：「雇主違反……第十八條、……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，處新臺幣二萬元

以上十萬元以下罰鍰，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四十五條規定處以罰鍰者，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。」。

二、前揭事實概要所載各情，為兩造所不爭，且有上開各該文件、原處分、訴願決定書等影本附原處分卷、訴願卷可稽。茲依兩造主張之意旨及爭點，敘明判決之理由。

三、原告前案經行政法院判決確定在案，該確定判決所審認原告違規之事實及法律關係，具有確定力。

查原告經營幸福高爾夫球場，楊玉瑩等26人為服務於幸福高爾夫球場之桿弟，因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，遂於106年12月11日以保退三字第10660293620號函，命原告於107年1月5日前改善，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。原告不服，循序提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院107年度簡字第228號行政訴訟判決駁回。原告不服，提起上訴，業經本院108年度簡上字第120號判決駁回原告上訴而確定在案。該確定判決，就楊玉瑩等26人服務於原告經營之幸福高爾夫球場，與原告之間，具有人格從屬性、親自履行之特性、

組織上及經濟上從屬性，且原告對於未提、存繳勞退休金，主觀上具可非難性及歸責性等節，已依據相關事證，詳為論斷，並認前案之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，均予維持，駁回原告之訴，核無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，難認有理由，應予駁回（參見原處分卷第110頁以下）。按行政訴訟法第213條規定：「訴訟標的於確定終局判決中經裁判者，有確定力。」，即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（最高行政法院95年2月份庭長法官聯席會議（一）決議意旨、最高行政法院72年判字第336號判例意旨參照），故該確定判決所審認原告違規之事實及法律關係，依法具有確定力。本件原告再主張原告與楊玉瑩等26人間不具備僱傭關係之經濟上、人格上及組織上等從屬性，而否認其有前開確定判決所認定之違規行為云云，揆諸前揭規定及說明，核不足採。

四、本件原處分以被告違規行為經裁處罰鍰後仍未改善，本次處原告罰鍰80,000元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法並無違誤。

查原告前違規行為，被告裁處罰鍰2萬元一案，業經本院108年度簡上字第120號判決駁回原告上訴而確定，惟原告仍拒不改善等情，為兩造所不爭。原告之違規事實及法律關係，既經該確定判決所審認確定，當事人及法院均應受其拘束。原告雖主張本件其對違規行為並無主觀上之故意或過失等云，惟原告前述違規行為，已經本院該確定判決駁回原告上訴而確定，且本件之前，原告因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及未為改善，業據被告核處

12次罰鍰處分等情，亦為兩造所不爭執，足見原告對其違規行為，顯有違法性之認識，原告上開主張，自非可採。而觀之被告以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，前經被告以106年12月11日保退二字第10660293620號函，請原告於107年1月5日前改善，原告逾期仍未辦理，被告乃依勞工退休金條例第49條按月處罰之規定，先後以107年1月29日保退二字第10710003870號（即第1次處分，業經本院108年度簡上字第120號判決駁回原告上訴確定在案）、107年9月10日保退二字第10760216451號、107年10月23日保退二字第10760248431號、107年12月5日保退二字第10760283761號、108年1月14日保退二字第10860003111號、108年2月23日保退二字第10860031211號、108年4月1日保退二字第10860061511號、108年5月8日保退二字第10860092841號、108年6月17日保退二字第10860132251號、108年7月29日保退二字第10860175811號、108年9月9日保退二字第10860243911號及108年10月21日保退二字第10860279091號裁處書，各處原告罰鍰2萬元、2萬5,000元、3萬元、3萬5,000元、4萬元、4萬5,000元、5萬元、5萬5,000元、6萬元、6萬5,000元、7萬元及7萬5,000元在案（參見本院卷第435頁歷次裁處書之附表），本次經被告查明，原告仍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，事證明確，被告乃依同條例第49條及第53條之1規定，以原處分即108年12月2日保退二字第10860311901號裁處書，處原告罰鍰80,000元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法有據，且原處分係在處罰規定之範圍內，按其情節而為裁處，核屬適切，並無違誤。

五、原告復聲請裁定停止本件訴訟程序及聲請調查證據等云。有

關停止訴訟程序部分，原告係以其與桿弟間仍有臺灣臺北地方法院民事庭107年度重勞訴字第13號、第52號等有關確認僱傭關係之民事訴訟仍在審理中為由，聲請裁定停止本件訴訟程序，惟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，且本件原告與所屬勞工楊玉瑩等26人間存有勞動契約關係而違反勞工退休金條例規定等情，業據本院前開確定判決審認確定，在未經再審裁判推翻其確定力之前，該確定判決所審之違規事實及法律關係，對於當事人及法院，仍具有拘束效力，故本院審理本件行政訴訟，尚不因另有確認僱傭關係之民事訴訟仍在審理，而有裁定停止本件訴訟程序之必要。有關聲請調查證據部分，本件係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，經被告核處12次罰鍰處分後仍未改善，故被告再為原處分之裁處，揆諸前揭說明，事證已臻明確，原告復聲請本院調閱臺灣臺北地方院民事庭107年度重勞訴字第13號確認僱傭關係存在、107年度重勞訴字第52號確認僱傭關係不存在等民事事件之全部卷宗資料，聲請本院函請被告勞動部勞工保險局提供楊玉瑩等26人之各別投保資格及投保年資，以及聲請本院函請中華民國高爾夫球場事業協進會（址設：台北市○○區○○路○○○號0樓）協助調查：「就曾受法院判決認定所屬高爾夫球場會員與其桿弟間為僱傭關係之球場，如藍鷹高爾夫俱樂部（地址：桃園縣○○鄉○○村○○00鄰00號）、霧峰高爾夫球場（地址：台中市○○區○○路○○○號）、揚昇高爾夫鄉村俱樂部（地址：桃園市○○區○○路○○○號）、北投國華高爾夫俱樂部（地址：新北市○○區○○里00○0號

），於法院判決後，前開會員與其桿弟間之法律關係是否因法院之判決而改變為僱傭關係？」，倘若中華民國高爾夫球場事業協進會未能協助調查，亦聲請本院逕行函詢上開球場經營者協助提供前揭事項等，詳如原告主張（五）聲請調查證據部分所示，因本件事證明確，已如前述，故原告所請，核無必要，附此敘明。

六、從而，本件原處分於法並無違誤。訴願決定予以維持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，由原告負擔。

七、本件判決基礎之事證及法律關係，已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌對於本件判決結果並不生影響，爰不予逐一論列，附此敘明。

中　　華　　民　　國　　109　年　　11　　月　　26　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　蕭忠仁

法　官　羅月君

法　官　李明益

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	所　需　要　件

代理人之情形	
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　　109　年　　11　　月　　26　　日

書記官　李承翰