臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@110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

被　上訴人　勞動部勞工保險局

代　表　人　鄧明斌

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國110年7月20日臺灣臺北地方法院110年度簡字第76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（下稱北美館）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7月22日保退三字第10860160771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，遞經駁回訴願、臺灣臺北地方法院（下稱原審法院）110年度簡字第76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)被上訴人先後高達19次依勞工退休金條例裁罰上訴人，罰鍰亦高達55萬5,000元，但是均未給予上訴人陳述意見的機會也未以書面通知限期改善，違反比例原則。

(二)系爭代班人員（應指勞工呂淑蓉等17人）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，原判決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，實難事後歸責上訴人，原判決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，原判決認事用法有誤，亦有違行政罰法第7條第1項規定等語，並求為判決：1.原判決廢棄。2.勞動法訴一字第108001

8912號訴願決定書廢棄。3.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）雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，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)次按撤銷訴訟的訴訟標的，依行政訴訟法第4條規定，應係「原告因行政機關之行政處分違法，並損害其權利或法律上之利益，而請求行政法院撤銷該行政處分之主張」，如果行政法院判決駁回原告之訴確定，其既判力僅及於確認「原告對於訟爭行政處分無撤銷請求權」、「訟爭行政處分並未違法，或損害原告權利或法律上之利益」（最高行政法院109年度判字第49號判決意旨參照）

(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原判決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原判決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，上訴人不服，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，並有前開第1次處分暨訴願決定（原處分卷第58至59頁、原審109年度簡字第22號卷第43至47頁）、第1次處分歷審判決（原處分卷第82至95、第114至126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、108年3月26日、108年5月27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，亦有上述日期各該裁罰處分影本4份在卷可按（原處分卷第61至63、66至68、71至73、76至78頁）；而勞工退休金條例第49條既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次處分判決駁回上訴人之訴，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，應有誤解而忽略第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系爭人員與北美館之間才有實質勞僱關係，上訴人與系爭人員間不存在僱傭關係之人格從屬性，應不適用勞工保險條例第6條第1項第2款規定，並無故意或過失之可罰性，且原處分違反比例原則及未給予陳述意見之機會，原判決均未予審酌，有違經驗法則、論理法則、證據法

則等情事等語，究其實際，只是重複敘述其在原審法院所為主張，並就原判決已論斷者，依其主觀歧異見解認為原判決理由有違誤，而非具體說明原判決有何不適用法規或適用法規不當之情形，是上訴意旨指摘原判決有此部分違法事由，實顯無依據。

五、綜上所述，原判決雖有前開理由之不當，結論仍可認為正當，上訴人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　　9　　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　高　維　駿

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　林　苑　珍