

臺灣新北地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第112號

110年9月16日辯論終結

原告 柑仔店股份有限公司

代表人 陳德倫

被告 原住民族委員會

代表人 夷將·拔路兒（主任委員）

訴訟代理人 黃煒迪律師

複代理人 吳俐慧律師

上列當事人間因原住民族工作權保障法事件，原告不服行政院中華民國110年3月10日院臺訴字第1100000000號訴願決定，誤向臺灣臺北地方法院提起行政訴訟，嗣經臺灣臺北地方法院以110年度簡字第145號裁定移送本院管轄確定，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、本件因屬其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額為新臺幣（下同）20,008元，係在40萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第3款規定，應適用簡易訴訟程序。

二、原告經合法通知（見本院卷第175頁之本院行政訴訟庭送達證書），無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依行政訴訟法第236條、第218條準用民事訴訟法第385條第1項前段之規定，依被告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、爭訟概要：

緣原告依政府採購法標得「新竹市公有龍山超級市場綜合大樓委託經營管理」採購案（以下簡稱系爭採購案），於民國（下同）105年2月4日至同年12月31日履約期間國內員工總人數逾100人，惟進用原住民人數未達原住民族工作權保

障法第12條第1項所規定之標準，經被告以106年9月14日原民社字第1060058295號函通知原告以書面陳述事實及法律上之意見，嗣原告於106年9月29日陳述意見後，被告乃依政府採購法第98條及原住民族工作權保障法第12條第1項、第3項等規定，以109年10月14日原民社字第000000000000號處分書（下稱原處分），命原告繳納原住民族就業代金20,008元。原告不服，提起訴願遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

- 1、按被告命原告應繳原住民族就業代金計20,008元及行政院駁回原告之訴願，無非以系爭採購案由原告名義參與投標並得標，有關履約期間內原住民僱用義務或繳納代金事項，其國內員工總人數之計算，依政府採購法施行細則第107條規定，自應以原告之投保單位每月1日參加勞保人數為準，而得標廠商僱用原住民義務之構成要件及法律效果，於原住民族工作權保障法及政府採購法已有明確規範，原告於參與投標時即可自招標機關之投標須知、相關法令等，得知有關原住民進用及就業代金之相關規定。是原告未依法僱用足額原住民，被告作成行政處分命原告應繳納代金及行政院駁回原告之訴願，並無違誤云云。
- 2、政府採購法第8條固規定：「本法所稱廠商，指公司、合夥或獨資之工商行號及其他得提供各機關工程、財物、勞務之自然人、法人、機構或團體。」；惟公司為依照公司法組織登記，成立之社團法人（公司法第1條），故公司具有人格，於法令限制內，有享受權利，負擔義務之能力（參民法第26條）。而依最高法院40年台上字第39號判例意旨：「分公司係由總公司分設之獨立機構，就其業務範圍內之事項涉訟時，有當事人能力。」，是得標廠商於履約期間是否有依政府採購法第98條規定，於履約期間僱用身心障礙者及原住民，而其人數不低於總人數2%，自應

就公司或分公司之員工人數單獨認定之。查本件政府採購案即「新竹市公有龍山超級市場綜合大樓委託經營管理」案（地址為新竹市○區○○○路○○○巷○○號）其簽約名義人固為原告，然該址乃係由原告之「科園分公司」負責經營，而「科園分公司」於履約期間其員工總人數並不到100人，是其自無違反政府採購法第98條之規定。被告於計算員工總人數時，自應以該政府採購案之實際任職員工，實質認定其應計員工數，否則小型政府採購案，動輒要以得標廠商全國員工數來認定，豈不輕重失衡？反而導致優良廠商不敢投標、競標政府採購案，顯非國家人民之福，是被告併將原告全臺各個分公司之員工人數亦計入，以課徵就業代金，其行政處分自有違誤。

3、尤且原告原僱用之原住民於105年11月份離職，12月份接著立即需再僱用原住民人士，且105年當年度並未立即有原住民身分者應徵原告之工作，是在原告作業上實有處理之難處。尤且應徵者履歷自傳上以及在職者個人資料上，若未提供戶籍謄本或在個人資料上表明其具有原住民身分，原告自無法了解或判別其是否具有原住民身分，原處分遽以原告於履約期間僱用原住民人數低於員工總人數1%，實是苛求。遑論原住民占全國人口數本即不高，扣除年老或尚在就學等無法工作者，其人數自不足以滿足各個得標廠商之需求，原告如何應徵得原住民任職？是無原住民應徵原告之工作，並不應由原告單獨負責，被告就此顯有違行政程序法第9條：「行政機關就該管行政程序，應於當事人有利及不利之情形，一律注意。」之規定，而不應繼續。

4、抑有進者，原住民族工作權保障法第12條第1項、第3項及政府採購法第98條，關於政府採購得標廠商於國內員工總人數逾100人者，應於履約期間僱用原住民，人數不得低於總人數1%，進用原住民人數未達標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金，稽其規定性質，既

01 係對得標廠商違反上開行政法上義務之制裁，自仍屬於裁
02 罰性之不利行政處分，即應有行政罰法規定之適用，亦即
03 被告除應依行政程序法之規定，於處分前應給予原告陳述
04 意見之機會外，更應於作成本件行政處分前，予以通知或
05 警告性處分，以避免原告等得標廠商因不知或未注意法律
06 規定，而誤罹法網。是被告未給予原告事先之通知或警告
07 處分，以督促原告加速應徵原住民。原處分未遽慮及，遽
08 命原告應繳納代金，其處分自有違誤，而訴願決定認為該
09 代金性質係屬特別公課，非行政罰，不問原告是否具有故
10 意或過失，凡符合法律規定要件者，即須繳納，亦無應先
11 告知改善之法律依據云云，而未就本件是否得適用或類推
12 適用行政罰法，亦有訴願決定不備理由之未洽。

13 5、猶且司法院大法官就「政府採購得標廠商員工逾百者應進
14 用一定比例原住民，未進用者令繳代金之規定，違憲？」
15 一案作成釋字第719號解釋，固認：「原住民族工作權保
16 障法第十二條第一項、第三項及政府採購法第九十八條，
17 關於政府採購得標廠商於國內員工總人數逾一百人者，應
18 於履約期間僱用原住民，人數不得低於總人數百分之一，
19 進用原住民人數未達標準者，應向原住民族綜合發展基金
20 之就業基金繳納代金部分，尚無違背憲法第七條平等原則
21 及第二十三條比例原則，與憲法第十五條保障之財產權及
22 其與工作權內涵之營業自由之意旨並無不符。」等語；惟
23 解釋理由書亦明文：「國家所採取原住民族之保障扶助發
24 展措施原有多端，系爭規定要求得標廠商於履約期間進用
25 一定比例之原住民，亦屬其中之一環。然因此所能提供者
26 多屬短期或不具技術性之工作，難以增進原住民長期穩
27 定之工作機會及專業技能，國家仍應透過具體政策與作為
28 積極實踐上開憲法增修條文對於原住民族工作權之保障
29 並應就該積極優惠措施，依國家與社會時空環境與保障
30 原住民族工作權之需求，定期檢討修正。又得標廠商未僱
31 用一定比例之原住民而須繳納代金，其金額如超過政府採

01 購金額者，允宜有適當之減輕機制。有關機關應依本解釋
02 意旨，就政府採購法及原住民族工作權保障法相關規定儘
03 速檢討改進。」等語。

04 6、承上，系爭採購案係由原告之「科園分公司」負責經營，
05 而原告全臺有十幾間分公司，分別負責經營各自之營業處
06 所，其人數自不能合併計算，是原告縱有違反，被告亦應
07 就原告違反行政法上義務之裁罰，依司法院釋字第719號
08 解釋為比例裁罰或減輕。退步言之，司法院釋字第719號
09 解釋縱不足作為減輕應繳納原住民族就業代金之依據，亦
10 即原告仍應繳納代金，如上所述，得標廠商違反上開行政
11 法上義務之制裁，自仍屬於裁罰性不利行政處分，即應有
12 行政罰法規定之適用。申言之，被告亦應可適用行政罰法
13 第18條第1項、第2項，亦即：「裁處罰鍰，應審酌違反
14 行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政
15 法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。前項所
16 得之利益超過法定罰鍰最高額者，得於所得利益之範圍內
17 酌量加重，不受法定罰鍰最高額之限制。」之規定，審酌
18 原告所得利益，而為適當金額之行政處分。

19 7、末按「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。」、
20 「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助
21 於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應
22 選擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損
23 害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。」，且「行政行為
24 ，應以誠實信用之方法為之，並應保護人民正當合理之信
25 賴。」，行政程序法第6條、第7條及第8條分別定有明
26 文。承上，原住民族工作權保障法第12條第1項、第3項
27 及政府採購法第98條，關於政府採購得標廠商於國內員工
28 總人數逾100人者，應於履約期間僱用原住民，人數不得
29 低於總人數1%，進用原住民人數未達標準者，應向原住民
30 族綜合發展基金之就業基金繳納代金之規定，僅限於依政
31 府採購法得標之廠商始有其適用，然得標廠商與未得標廠

01 商就增進原住民長期穩定之工作機會及專業技能之責任應
02 無不同，二者就繳納代金為差別待遇，顯無正當理由。且
03 採取繳納代金之方法，僅係裁罰而未鼓勵得標廠商，甚至
04 並未使任職之原住民個人直接受益，繳納代金之方法顯然
05 尚無助於目的之達成，應不符比例原則之規定。遑論被告
06 未給予原告事先之通知或警告處分，以督促原告加速應徵
07 原住民，即遽為處分，致使得標廠商除了原得標之「工程
08 之定作、財物之買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭等
09 」政府採購給付義務外，尚需額外負擔國家應透過具體政
10 策與作為，積極實踐憲法增修條文對於原住民族工作權保
11 障需求之責任，顯然超出人民參與政府採購正當合理之信
12 賴，原處分亦未於處分理由書內立論說明，再再令原告難
13 以甘服。

14 8、綜上所述，被告計算原告員工人數時顯有違誤，且未依上
15 開司法院大法官解釋文或行政罰法規定為符合比例原則之
16 處分，剝奪原告財產，顯然失衡，被告自有裁量怠惰之嫌
17 而與個案正義相違，復其處分理由亦有不足，自不應繼續
18 。

19 （二）聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

20 三、被告答辯及聲明：

21 （一）答辯要旨：

22 1、原告起訴理由以最高法院40年台上字第39號判例意旨「分
23 公司係由總公司分設之獨立機構，就其業務範圍內之事項
24 涉訟時，有當事人能力」，是得標廠商員工總人數自應以
25 公司或分公司單獨認定之。查系爭採購案之簽約名義人為
26 原告，然係由原告之「科園分公司」負責經營，被告應以
27 採購案實際任職員工認定員工總人數；原告並主張小型政
28 府採購案，卻以得標廠商全國員工總人數來認定，豈不輕
29 重失衡等語，惟原告見解核屬一己主觀之歧異見解，殊無
30 可採：

31 (1)按公司法第3條第2項規定：「本法所稱本公司，為公司

01 依法首先設立，以管轄全部組織之總機構；所稱分公司，
02 為受本公司管轄之分支機構。」，故總公司得標之政府採
03 購案，以總公司為投保單位之投保人數為計算標準，與上
04 引公司法規定意旨並無不符。況得標廠商如認其總公司與
05 分公司業務獨立，依勞工保險相關規定，得分別以總公司
06 、分公司為投保單位加入勞工保險，各別作為計算國內員
07 工總人數之計算依據，當事人既得選擇，則對當事人之保
08 護亦無不週之虞（最高行政法院101年度10月份第1次庭
09 長法官聯席會議〈二〉決議意旨可資參照）。經查，原告
10 自認係以「柑仔店股份有限公司」參與投標本件採購案，
11 且經被告確認無訛，依上開最高行政法院聯席會議決議意
12 旨，原告既選擇以「柑仔店股份有限公司」參與投標，則
13 其即為政府採購法第8條之得標廠商，自應以其投保單位
14 作為計算國內員工總人數之基礎，而非原告之「科園分公
15 司」。至於原告所陳「科園分公司」負責經營等情，純屬
16 得標廠商內部作業分工及其內部組織如何履約等事宜，與
17 前揭計算得標廠商應僱用之原住民人數及應繳納代金之公
18 法上義務歸屬無涉。

- 19 (2)按司法院釋字第719號解釋理由書略以：「政府採購係國
20 家公務運作之一環，涉及國家預算之運用，與維護公共利
21 益具有密切關係。系爭規定固然限制得標廠商之財產權及
22 營業自由，然其僅係要求該廠商於其國內員工總人數每逾
23 一百人者，應於履約期間僱用原住民一名，進用比例僅為
24 百分之一，比例不大，整體而言，對廠商選擇僱用原住民
25 之負擔尚無過重之虞。」及政府採購法第2條規定：「本
26 法所稱採購，指工程之定作、財物之買受、定製、承租及
27 勞務之委任或僱傭等。」，立法者希冀透過政府採購，實
28 踐憲法增修條文對於原住民族工作權之保障，特別制定政
29 府採購法第98條及原住民族工作權保障法第12條規定，該
30 等規定既未區分採購案件類型之大小，而係以逾百人之得
31 標廠商作為分界點，則被告依系爭規定認定原告為依法應

僱用原住民之義務人，並作成原處分，核無不法，自無顯失均衡可言。

2、原告主張員工離職之因素，導致立即進用原住民有作業上之難處，且其無法判別是否具有原住民身分，並主張原住民人口數不高，無原住民進行應徵，故被告有違行政程序法第9條之規定等語，惟：

(1)「查得標廠商違反法律上應僱用原住民之義務者，依原住民族工作權保障法第12條、政府採購法第98條等規定應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金，係國家為一法定政策目標之需要，對於有特定關係之國民所課徵之公法上負擔，並限定其課徵所得之用途，性質上屬於特別公課，已如前述；故對於依政府採購法得標達一定規定之廠商此等具有特定關係之人，就依其未足額僱用人數及採購案履約期間為計算，行政機關自應依行政程序法第9條及第36條之規定，詳盡調查各該構成要件是否該當，惟依前段所述，代金之繳納，不以故意、過失為要件，與行政罰有別，也就是說，只要是依政府採購法得標之廠商，且其於國內員工總人數逾100人，即應於履約期間僱用不得低於總人數1%之原住民，如未能達此比例，不論其原因為何，均依法負有繳納代金之義務，是原告主張其已盡招募之能事云云，亦不能解免系爭繳納代金之義務。」（臺北高等行政法院96年度訴字第4209號判決意旨參照）。

(2)按行政程序法第9條所揭示之原則，係行政機關認事用法，對於案情有關資訊應注意並考量，並詳盡調查各該構成要件是否該當；惟代金核屬特別公課，不問原告是否具有故意或過失，與行政罰有別，即依政府採購法得標之廠商，且其於國內員工總人數逾100人，即應於履約期間僱用法定比率之原住民，如未達前開法律規定，均依法負有繳納代金之義務。原告既自願參與政府採購案，其自應於投標前進行風險評估，就其招募原住民員工有無困難，及未依系爭規定僱用足額原住民所生之應繳納代金金額等履約

01 成本綜合衡量，尚難以其履約期間因人員異動，而不易尋
02 覓原住民員工，及原住民總人口數不高等事由，作為免除
03 僱用原住民之義務。原告此部分所辯，核與代金繳納義務
04 無涉，礙難採為免除繳納代金之理由。

05 3、原告主張代金係對得標廠商違反行政法上義務之制裁，仍
06 屬裁罰性之不利行政處分，即應有行政罰法規定之適用，
07 是被告未給予原告事先通知或警告處分，而命其繳納代金
08 ，原處分自有違誤，亦有訴願決定不備理由之未洽。惟：

09 (1) 按「特別公課之性質究與行政罰有別，無涉可責性或歸責
10 性，故僅需得標廠商於履約期間未僱用一定比例原住民而
11 符合法律所規定之構成要件，即應繳納就業代金。」（臺
12 灣士林地方法院101年度簡字第11號行政訴訟判決意旨參
13 照）；次按「對於依政府採購法得標之廠商，就其未足額
14 僱用人數及採購案履約期間為計算，所課徵之公法上負擔
15 ，並限定其課徵所得之用途，係以法律規定對義務人課予
16 繳納金錢之負擔，性質上屬司法院釋字第426號解釋意旨
17 之特別公課，自與行政罰有間，不以行為人有無可歸責性
18 為要件。上訴人主張原判決未適用行政罰法第18條第1項
19 規定，審酌其應受責難之程度、所生影響及違反行政法上
20 義務所得利益，並考量其受罰能力等語，誤認系爭就業代
21 金為行政罰，核屬歧異法律見解，容有誤解法令情形，無
22 法採取。」（最高行政法院100年度判字第1360號判決意
23 旨參照）。準此，代金性質係屬特別公課，凡符合該等規
24 定要件者，即負有繳納代金之義務，被告毋須事先告知改
25 善之法律依據。

26 (2) 依行政程序法第102條規定，行政機關作成限制或剝奪人
27 民自由或權利之行政處分前，應給予處分相對人陳述意見
28 之機會。經查，原告於本件政府採購案履約期間，未依法
29 僱用足額原住民，被告於作成原處分前，業於106年9月
30 14日以原民社字第1060000000號函請原告陳述意見，通知
31 其於105年2月4日起至105年12月31日止之政府採購履

01 約期間應繳納代金金額計20,008元，並於106年9月18日
02 合法送達，是被告於作成原處分前，既已踐行行政調查程
03 序，且給予原告陳述意見之機會，程序上即無瑕疵，並未
04 損及原告之程序利益或產生突襲，故原處分自無違誤。

05 4、原告指訴縱有未達依法進用原住民比率，被告應依司法院
06 釋字719號為比例裁罰或減輕，或適用行政罰法第18條第
07 1項及第2項規定，審酌原告所得利益，而為適當金額之
08 行政處分云云，惟：

09 (1)「代金金額是否高於採購案金額，應整體觀察，而非各由
10 當事人擷取有利於己部分為主張。另政府採購法第98條、
11 原住民族工作權保障法第12條第1項及第3項既明定得標
12 廠商應繳納代金之課徵目的、對象、額度，且已限縮至標
13 得政府採購案之一定規模廠商於履約期間內始須足額僱用
14 原住民，並以最低基本工資作為代金之計算基準，其對得
15 標廠商法益之影響程度已屬最小；復就得標廠商規模之大
16 小、履行期間及進用比例等為合理之區別對待，顯未賦予
17 被上訴人對於計算代金之標準有斟酌契約金額大小之裁量
18 空間。原判決業已援引釋字第719號解釋及其理由意旨，
19 論明系爭採購案之金額為3,280,000元，被上訴人僅追繳
20 652,292元，並無上開解釋理由所謂之『繳納代金金額超
21 過採購金額』之情形；且敘明部分大法官之不同意意見應
22 待修法解決，而無從作為原處分違法之依據，並無違誤。
23 」（最高行政法院104年度判字第508號判決意旨參照）
24 。準此，減輕機制核屬修法層面之問題，在法律尚未明定
25 減輕機制前，被告基於依法行政原則作成原處分，要難以
26 司法院釋字719號意旨指摘原處分違法。

27 (2)蓋代金屬特別公課之性質究與行政罰有別，被告令原告繳
28 納代金並無裁量權得資行使，故無行政罰法第18條規定之
29 適用，法院實務判決亦肯認，已於前述。另該等規定既已
30 規定如未依法僱用足額原住民時，將課處代金，則欲參與
31 政府採購之各廠商，本應善盡注意義務，預先就相關成本

01 、人員編制、職務缺額及於違反法令或執行上力有未逮時
02 所應承擔之費用支出，予以綜合考量、風險評估，是否具
03 備足額僱用原住民之能力，以達促進原住民就業之目的。

04 原告主張其縱未僱用足額原住民得酌減代金，亦不足採。

- 05 5、原告再主張行政程序法第6條、第7條及第8條之規定，
06 得標廠商與未得標廠商增進原住民長期穩定工作機會之責
07 任應無不同，認為繳納代金之方法顯然無助於目的之達成
08 ，原告除提供政府採購給付義務外，尚需實踐原住民族工
09 作權保障之責任，顯然超出人民參與政府採購正當合理之
10 信賴，原告難以甘服等語，茲分予論駁如後：

11 (1) 平等原則部分：

12 行政機關於行使行政權上，無論實體或程序上，相同事件
13 應為相同處理，除有合理正當之原因外，不得為差別待遇
14 。然「系爭規定所以為差別待遇，係因國內員工總人數逾
15 百人之廠商，其經營規模較大，僱用員工較具彈性，進用
16 原住民以分擔國家上開義務之能力較高；且系爭規定所為
17 進用比例為百分之一，以百人為差別待遇之分界，其用意
18 在降低實現前開目的所為差別待遇造成之影響。至於此一
19 差別待遇對於目的之達成，仍應有合理之關聯，鑑於現今
20 原住民所受之教育及職業技能訓練程度，通常於就業市場
21 中之競爭力處於相對弱勢，致影響其生活水準，其所採取
22 之分類與達成上開差別待遇之目的間，具有合理之關聯性
23 ，與憲法第七條平等原則亦無牴觸。」（司法院釋字719
24 號理由書意旨參照）。由此可知，立法者考量原住民族社
25 會結構性劣勢地位，為保障原住民族以加速其社會發展，
26 縮短與整體社會發展之差距，特別制定系爭規定，為憲法
27 保障原住民族並促其發展之具體展現，且業經司法院釋字
28 719號闡明系爭規定依廠商規模大小不同所為差別待遇，
29 具合理性及關聯性，合於平等原則。

30 (2) 比例原則部分：

31 所謂比例原則，係指行政機關之行政行為採取方法應有助

於目的達成，且方法之損害不得與目的之利益顯失均衡，否則有違比例原則；又「系爭規定就有關得標廠商繳納代金之規定，對得標廠商財產權之限制，與其所維護之公共利益間，尚非顯失均衡。綜上，系爭規定並未牴觸憲法第二十三條之比例原則，與憲法第十五條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由之意旨並無不符。」（司法院釋字719號理由書意旨參照）。以此觀之，系爭條文所欲達成之目的，依據憲法增修條文第10條第12項之規定，係促進原住民就業、改善其經濟與社會狀況，立法者受憲法委託為貫徹其條文意旨，透過得標廠商比率進用之手段作為優惠措施，且系爭規定之立法意旨與公益目的並行不悖，手段有其必要性且並未過當，自無違比例原則。

(3) 誠實信用原則部分：

行政機關行使權利履行義務，應以誠實及信用之方式為之，又原住民族工作權保障法於90年10月31日公布施行，而行政院公共工程委員會亦於90年11月13日（90）工程企字第00000000號令公告揭示該等規定並刊登於政府採購公報周知。是此，課徵代金之法源依據甚屬明確，並未有詐欺脅迫或其他不正當足致人民減損對於國家信賴之行為，顯未違反誠實信用原則。

(4) 承前所敘，按憲法第7條所謂之平等原則，立法機關基於憲法之價值體系，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待，且其基於合理之區別對待而以法律對人民基本權利所為之限制，亦應符合憲法第23條規定比例原則之要求（司法院釋字第618號解釋意旨參照）。系爭條文已限縮至標得政府採購案之一定規模廠商於履約期間內須足額僱用原住民，就干涉法益層面觀之，其影響程度已屬最小；又代金目的乃透過課予達一定規模得標廠商僱用原住民之公法上義務，手段上係以代金繳納取代未足額僱用原住民之法律效果，並以最低基本工資作為代金之計算基準，並未抵觸平等原則及比例原則，而係針對憲法整體價值

01 為優惠性差別待遇。準此，系爭規定明揭凡得標廠商未履
02 行法定僱用原住民比率義務者，即須繳納代金，原告既為
03 依政府採購法得標之廠商，未達法定僱用原住民比率，即
04 生相對應之法律效果。

05 6、綜上所述，原告之訴並無理由。

06 (二) 聲明：原告之訴駁回。

07 四、爭點：

08 (一) 原處分以系爭採購案之得標廠商（即原告）於履約期間國
09 內員工總人數逾100人而應僱用原住民（人數不得低於1%
10 ），於法是否有據？

11 (二) 原告以原處分未適用或類推適用行政罰法之規定而指摘其
12 違法，是否可採？

13 (三) 原處分是否有原告所指違反行政程序法第6條、第7條、
14 第8條之情事？

15 五、本院的判斷：

16 (一) 前提事實：

17 爭訟概要欄所載之事實，業為二造所不爭執，且有被告10
18 6年9月14日原民社字第1060000000號函影本1份、柑仔
19 店股份有限公司（00000000）105年2月4日至105年12
20 月31日得標案一覽表影本1紙、柑仔店股份有限公司105
21 年2月4日至105年12月31日應僱用原住民人數與應繳納
22 代金一覽表影本、應繳納代金計算表影本各1紙、陳述意
23 見書影本1份、原處分影本1份、訴願決定書影本1份、
24 105年度各機關（構）學校辦理政府採購履約情形調查表
25 影本1紙、「中華民國勞動部全球資訊網－基本工資之制
26 定與調整經過」網頁列印1份（見本院卷第63頁至第67頁
27 、第71頁、第72頁、第73頁至第77頁、第105頁至第111
28 頁、第113頁、第181頁至第183頁）附卷可憑，是此等
29 事實自堪認定。

30 (二) 原處分以系爭採購案之得標廠商（即原告）於履約期間國
31 內員工總人數逾100人而應僱用原住民（人數不得低於1%

- 01) ， 於 法 有 據 ；
- 02 1、應適用之法令：
- 03 (1) 政府採購法：
- 04 ① 第 8 條：
- 05 本法所稱廠商，指公司、合夥或獨資之工商行號及其他
- 06 得提供各機關工程、財物、勞務之自然人、法人、機構
- 07 或團體。
- 08 ② 第 98 條：
- 09 得標廠商其於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期
- 10 間僱用身心障礙者及原住民，人數不得低於總人數百分
- 11 之二，僱用不足者，除應繳納代金，並不得僱用外籍勞
- 12 工取代僱用不足額部分。
- 13 (2) 政府採購法施行細則：
- 14 ① 第 107 條第 1 項本文、第 2 項：
- 15 本法第九十八條所稱國內員工總人數，依身心障礙者權
- 16 益保障法第三十八條第三項規定辦理，並以投保單位為
- 17 計算基準；所稱履約期間，自訂約日起至廠商完成履約
- 18 事項之日止。依本法第九十八條計算得標廠商於履約期
- 19 間應僱用之身心障礙者及原住民之人數時，各應達國內
- 20 員工總人數百分之一，並均以整數為計算標準，未達整
- 21 數部分不予計入。
- 22 ② 第 108 條：
- 23 得標廠商僱用原住民之人數不足前條第二項規定者，應
- 24 於每月十日前依僱用人數不足之情形，向原住民中央主
- 25 管機關設立之原住民族就業基金專戶，繳納上月之代金
- 26 。前項代金之金額，依差額人數乘以每月基本工資計算
- 27 ；不足一月者，每日以每月基本工資除以三十計。
- 28 (3) 原住民族工作權保障法第 12 條第 1 項、第 3 項：
- 29 依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者
- 30 ，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分
- 31 之一。得標廠商進用原住民人數未達第一項標準者，應向

01 原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。

02 (4)身心障礙者權益保障法第38條第3項：

03 前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事
04 業機構為進用身心障礙者義務機關（構）；其員工總人數
05 及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）
06 每月一日參加勞保、公保人數為準；第一項義務機關（構）
07 員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入
08 員工總人數。

09 2、查原告依政府採購法標得系爭採購案，於105年2月4日
10 至同年12月31日履約期間內國內員工總人數逾100人，惟
11 進用原住民人數未達原住民族工作權保障法第12條第1項
12 所規定之標準，業如前述，則被告據之乃以原處分向原告
13 追繳原住民就業代金20,008元（差額人數〈1人〉乘以每
14 月基本工資〈20,008元〉），揆諸前開規定，依法洵屬有
15 據，且亦顯無原告所指「裁量怠惰」之情事。

16 3、雖原告以系爭採購案簽約名義人固為原告，然係由原告之
17 「科園分公司」負責經營，而「科園分公司」於履約期間
18 其員工總人數未逾100人，故並未違反政府採購法第98條
19 之規定；惟系爭採購案之「得標廠商」既係原告而非「柑
20 仔店股份有限公司科園分公司」，則依前揭政府採購法第
21 98條、政府採購法施行細則第107條第1項本文、第2項
22 、第108條及原住民族工作權保障法第12條第1項、第3
23 項等規定而認定是否需繳納原住民族就業代金，即係以原
24 告履約期間之國內員工總人數（即以原告為投保單位而參
25 加勞保之人數）為計算依據，至於系爭採購案實際是否由
26 「柑仔店股份有限公司科園分公司」履行，要屬不論，是
27 原告此部分所為主張，自無足採。

28 (三)原告以原處分未適用或類推適用行政罰法之規定而指摘其
29 違法，不可採：

30 1、依政府採購法第98條、原住民族工作權保障法第12條第1
31 項及第3項規定，依政府採購法得標之廠商，於國內員工

01 總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不
02 得低於總人數百分之一，如進用原住民人數未達上開標準
03 ，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金，以供
04 立法所欲實現輔導原住民就業之政策目標，乃係具有「專
05 款專用」之特別公課性質（參照最高行政法院104年度判
06 字第127號判決、104年度判字第88號判決、103年度判
07 字第519號判決意旨），而既具「特別公課」性質，即非
08 屬「行政罰」（參照最高行政法院107年度裁字第1011號
09 裁定、107年度判字第23號、104年度裁字第1467號裁定
10 意旨）。

- 11 2、原處分命原告繳納原住民族就業代金，既非「行政罰」，
12 亦即非「違反行政法上義務而受罰鍰、沒入或其他種類行
13 政罰之處罰」，則依照行政罰法第1條之規定，自無「行
14 政罰法」之適用問題，且該特別公課本質上即與因違反行
15 政法上義務而受處罰者有別，是亦無「類推適用」之餘地
16 ，是原告以原處分未適用或類推適用行政罰法而予以審認
17 原告是否具備故意、過失之責任條件，且未依行政罰法第
18 18條之規定予以減少應繳納代金之金額，乃指摘原處分違
19 法，亦屬無據。

20 （四）原處分並無原告所指違反行政程序法第6條、第7條、第
21 8條之情事：

22 1、應適用之法令：

23 (1) 行政程序法第6條：

24 行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。

25 (2) 行政程序法第7條：

26 行政行為，應依下列原則為之：

27 一、採取之方法應有助於目的之達成。

28 二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益
29 損害最少者。

30 三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯
31 失均衡。

01 (3) 行政程序法第8條：

02 行政行為，應以誠實信用之方法為之，並應保護人民正當
03 合理之信賴。

04 2、司法院釋字第719號解釋文：「原住民族工作權保障法第
05 十二條第一項、第三項及政府採購法第九十八條，關於政
06 府採購得標廠商於國內員工總人數逾一百人者，應於履約
07 期間僱用原住民，人數不得低於總人數百分之一，進用原
08 住民人數未達標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業
09 基金繳納代金部分，尚無違背憲法第七條平等原則及第二
10 十三條比例原則，與憲法第十五條保障之財產權及其與工
11 作權內涵之營業自由之意旨並無不符。」、理由書：「
12 ．．政府採購係國家公務運作之一環，涉及國家預算之運
13 用，與維護公共利益具有密切關係。系爭規定固然限制得
14 標廠商之財產權及營業自由，然其僅係要求該廠商於其國
15 內員工總人數每逾一百人者，應於履約期間僱用原住民一
16 名，進用比例僅為百分之一，比例不大，整體而言，對廠
17 商選擇僱用原住民之負擔尚無過重之虞；如未進用一定比
18 例之原住民，亦得按每月基本工資為標準繳納代金代替，
19 對於得標廠商營業自由之限制並未過當。又系爭規定並非
20 規定得標廠商一律須繳納代金，而僅係於未進用一定比例
21 之原住民時，始令得標廠商負繳納代金之義務；至代金是
22 否過高而難以負擔，廠商於參與投標前本得自行評估。參
23 諸得標廠商之繳納代金，係用以充實原住民族綜合發展基
24 金之就業基金，進而促進原住民就業，改善其經濟與社會
25 狀況，系爭規定就有關得標廠商繳納代金之規定，對得標
26 廠商財產權之限制，與其所維護之公共利益間，尚非顯失
27 均衡。綜上，系爭規定並未牴觸憲法第二十三條之比例原
28 則，與憲法第十五條保障之財產權及其與工作權內涵之營
29 業自由之意旨並無不符。基於上開憲法暨憲法增修條文之
30 意旨，國具有保障扶助並促進原住民族發展之義務。系
31 爭規定乃規範於政府採購制度下，以國內員工總人數是否

01 逾一百人為分類標準，使逾百人之得標廠商，於履約期間
02 負有進用一定比例原住民，以及未達比例者須繳納代金之
03 義務，在政府採購市場形成因企業規模大小不同而有差別
04 待遇。按系爭規定所以為差別待遇，係因國內員工總人數
05 逾百人之廠商，其經營規模較大，僱用員工較具彈性，進
06 用原住民以分擔國家上開義務之能力較高；且系爭規定所
07 為進用比例為百分之一，以百人為差別待遇之分界，其用
08 意在降低實現前開目的所為差別待遇造成之影響。至於此
09 一差別待遇對於目的之達成，仍應有合理之關聯，鑑於現
10 今原住民所受之教育及職業技能訓練程度，通常於就業市
11 場中之競爭力處於相對弱勢，致影響其生活水準，其所採
12 取之分類與達成上開差別待遇之目的間，具有合理之關聯
13 性，與憲法第七條平等原則亦無抵觸。．．．」。據此
14 ，則原處分依原住民族工作權保障法第12條第1項、第3
15 項及政府採購法第98條等規定，命原告繳納原住民族就業
16 代金20,008元，自無原告所指違反行政程序法第6條（平
17 等原則）、第7條（比例原則）之情事。

18 3、又依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾100人
19 者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數1%
20 ；若得標廠商進用原住民人數未達此一標準者，則應向原
21 住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金一事，業為前揭
22 法規所明定，而原告既係參與投標之廠商，就此自難諉為
23 不知，是其自可評估自身是否能合乎規定進用一定比例之
24 原住民及是否能夠負擔需繳納之原住民族就業代金，而決
25 定是否參與投標，且被告曾以105年3月8日原民社字第
26 1050011931號函通知原告應依上開規定進用原住民，否則
27 應繳納代金，此亦有該函影本1份（見本院卷第61頁、第
28 62頁）附卷可稽。基此，則原告以被告未事先通知、警告
29 以督促原告加速應徵原住民，致使原告除負擔政府採購給
30 付義務外，尚需額外負擔原住民族就業代金，顯然超出人
31 民參與政府採購正當合理之信賴，乃指摘原處分違反行政

01 程序法第8條之規定，亦無足採。

02 (五) 本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟
03 資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述
04 之必要，一併說明。

05 六、結論：

06 原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合
07 。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

08 中 華 民 國 110 年 9 月 30 日
09 行政訴訟庭 法官 陳鴻清

10 一、上為正本係照原本作成。

11 二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀
12 並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴
13 訟資料可認為原判決有違背法令的具體事實），其未載明上
14 訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上
15 訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上
16 訴理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣
17 3,000 元。

18 書記官 李玉秀
19 中 華 民 國 110 年 9 月 30 日