

臺灣臺南地方法院行政訴訟簡易判決

108年度簡字第90號

109年9月4日辯論終結

原告 協例鑄造股份有限公司

法定代理人 陳信全

訴訟代理人 蘇明道律師

訴訟代理人 錢冠頤律師

訴訟代理人 柯伶婷律師

被告 臺南市政府

代表人 黃偉哲

訴訟代理人 鄭名家

訴訟代理人 張婷

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服被告108年3月11日府勞檢字第1080251747號裁處書及勞動部108年8月16日勞動法訴二字第1080008836號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新臺幣2,000元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

1、原告因勞動基準法事件，不服臺南市政府108年3月11日府勞檢字第1080251747號裁處書及乙○○108年8月16日勞動法訴二字第1080008836號訴願決定，提起行政訴訟，經核屬於行政訴訟法第229條第2項第2款所定因不服行政機關所為40萬元以下罰鍰處分而涉訟之行政訴訟事件，應適用行政訴訟法第2章規定之簡易訴訟程序。

2、原告主張依103年9月1日之103年高等行政法院及地方法院行政訴訟庭法律座談會提4之決議，認本件係限期雇主給付之案件管轄應適用通常和程序，不適用簡易程序云云；查本件原告係對於被告機關之108年3月11日府勞檢字第1080251747號裁處書及乙○○108年8月16日勞動法訴二字第1080008836號訴願決定，提起行政訴訟，而該行政裁罰處分之基礎處分

，乃被告機關於107年11月22日府勞檢字第0000000000函，該函命原告於文到後一個月內完成給付退休金268萬8774元之下命處分。該下命處分係命原告履行一定行為之處分，與本件原處分純係40萬元以下罰鍰處分不同。而原告並未對前一基礎處分不服起訴。本件自屬對40萬元以下罰鍰處分起訴之事件，應適用簡易訴訟程序。上揭座談會係針對「令雇主限期給付勞工工資」之行政處分不服之事件而言，非針對裁罰處處而言，原告對此，容有誤會，併予敘明。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：原告從事鋼鐵鑄造業，為適用勞動基準法之行業，經臺南市政府勞工局於107年5月21日實施勞動檢查，發現原告所僱勞工王榮樹於107年2月26日已符合勞動基準法第53條第1款規定自請退休要件，王君於同日向原告申請退休，並要求給付退休金，惟原告未依法給付，違反勞動基準法第55條第1項規定，業經被告機關臺南市政府以107年6月21日府勞檢字第1070670286號裁處書，處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元整，原告不服，提起訴願，經乙○○於107年11月5日以勞動法訴字第1070016456號決定書駁回在案。之後被告機關於107年7月31日函請原告給付王君退休金，惟原告仍未依限給付，被告機關再依勞動基準法第78條第1項規定，以107年11月7日府勞檢字第0000000000號裁處書處原告罰鍰30萬元，原告不服，提起訴願，經乙○○於108年4月11日以勞動法訴字第1070029810號決定書駁回在案。至本次被告機關於107年11月22日以府勞檢字第1071316728號函限原告於文到1個月內給付王君退休金計2,688,774元，惟原告仍未依限給付，違反勞動基準法第55條第1項規定，被告機關乃依勞動基準法第78條第1項規定，以108年3月11日府勞檢字第1080251747號裁處書處原告罰鍰30萬元。原告不服被告所為之處分而提起訴願，仍經訴願機關即乙○○以108年8月16日勞動法訴二字第1080008836號訴願決定駁回。原告猶未甘服，爰提起本訴訟。

01 二、原告起訴主張及聲明：

02 (一)主張要旨：

03 1、按「和解成立者，與確定判決有同一效力。」、「調解經當
04 事人合意而成立；調解成立者，與訴訟上和解有同一之效力
05 。」，民事訴訟法第380條第1項、第416條第1項分別定
06 有明文。查本件原告與訴外人王榮樹間107年度重勞訴字第
07 2號請求損害賠償、108年度勞訴字第17號給付退休金事件
08 ，業於民國（下同）108年3月25日經鈞院調解成立，調解
09 內容為：「一、兩造確認聲請人（即訴外人王榮樹）於107
10 年度重勞訴字第2號、108年度勞訴字第17號主張之事實，
11 雙方係屬承攬關係，並無僱傭關係存在。」（甲證5），足
12 證本件原告與訴外人王榮樹間確屬承攬關係，而非僱傭關係
13 ，合先敘明。

14 2、次查，鈞院107年度重勞訴字第2號於108年1月2日審理
15 時，訴外人王榮樹傳喚已離職之喃一組成員即證人蔡榮展到
16 庭證稱：「（法官問：與兩造有無婚約、親屬、僱傭或法定
17 代理人關係？）無，我以前有在被告公司工作，已經在去年的
18 8月3日離職。」、「（被告訴訟代理人問：你進入公司的
19 時候，公司有無對你作面試決定錄用？）沒有面試。」、「
20 （被告訴訟代理人問：公司有無跟你談說每月薪資？）沒有
21 。」、「（被告訴訟代理人問：有無跟你說公司的一些工作
22 規則？）沒有。」、「（被告訴訟代理人問：你們下班時間
23 有無固定？）沒有固定。」、「（被告訴訟代理人問：有無
24 2點多就下班？）有，看工作，沒有工作的時候就早一點下
25 班，也有3點多就下班的、也有4點多就下班的。」、「（
26 被告訴訟代理人問：就你們喃一組的團隊，這個團隊有關組
27 員的分配、工作的內容及工作的方法是由誰來決定的？）組
28 長。」、「（被告訴訟代理人問：是否要經過公司的同意？）
29 沒有經過公司的同意。」、「（被告訴訟代理人問：公司
30 有無指揮監督你們？）沒有。」、「（被告訴訟代理人問：
31 據你所知喃一組的團隊是否需要公司所定工作規則的規範？

01)都沒有。」、「(被告訴訟代理人問：喃一組因為工作的
02 關係，有沒有曾經從外面找新的成員來加入你們團隊？)也
03 是有。」、「(被告訴訟代理人問：你們去找新的成員來加
04 入你們團隊，是否需要經過公司的同意？)要，組長會跟老
05 闆報備一下。」、「(被告訴訟代理人問：只是向公司報備
06 ？)是。」、「(被告訴訟代理人問：壓到原告的鑄模是誰
07 吊的？)林清風吊的。」、「(被告訴訟代理人問：你所謂
08 的組長是誰？)林清風是我們組長。」、「(被告訴訟代理
09 人問：你剛說你們團隊會另外再找新人加入，新人是誰找的
10 ？)如果有朋友在做那個，就看要不要過來，如果要過來，
11 組長會向老闆報備，要尊重他一下看他要不要請。」、「(
12 被告訴訟代理人問：是誰決定要不要請？)我不曉得。」、
13 「(被告訴訟代理人問：是組長決定的嗎？)不曉得，組長
14 也是會問我們組員。」、「(被告訴訟代理人問：你說組長
15 要先問過你們？)會先討論一下，因為人不夠，要不要再請
16 人，看要不要請朋友來幫忙，如果要會跟老闆報備一下。」
17 、「(法官問：老闆會面試這位新人嗎？)不會。」、「(
18 被告訴訟代理人問：你剛進協俐鑄造股份有限公司時，是誰
19 跟你說報酬如何計算？)都沒有。」、「(法官問：你們要
20 做什麼工作內容公司是否有在教導你們？)沒有，是做比較
21 久的人會跟我講，都是老師傳教我們的，公司沒有作訓練。
22 」等語在卷可稽(甲證6，第6至23頁)。

23 3、再查，鈞院107年度重勞訴字第2號於108年1月2日審理
24 時，訴外人王榮樹復傳喚已離職之喃一組組長即證人林清風
25 到庭證稱：「(法官問：與兩造有無婚約、親屬、僱傭或法
26 定代理人關係？)無，我去年6月離職。」、「(法官問：
27 以前是用什麼來計算薪水？)我們同樣都是以重量計算薪水
28 。」、「(法官問：你是何時進去協俐鑄造股份有限公司工
29 作？)很久，已經進去20幾年。」、「(法官問：你自己有
30 團隊嗎？)我們團隊是流動很快，所以有時候會補來補去。
31 」、「(法官問：其他新進來的人也一樣嗎？)沒有，都是

01 老師傅帶，有的是跟老師傅在旁邊學習。」、「（法官問：
02 公司會給你們作什麼訓練嗎？）不會，都是我們自己帶。」
03 、「（法官問：你在簽這個契約書之前就是做「茂的（台語
04 音譯）」？）對，我們就是以量來計算薪資的。」、「（原
05 告訴訟代理人問：每個人作多少重量怎麼分？）我們是以年
06 資，年資比較淺的薪水就會低一些些，我們就以這樣來計算
07 薪水。」、「（原告訴訟代理人問：你的組員有幾個人？）
08 不一定，因為我們這組經常缺人，所以就分工合作。」、「
09 （原告訴訟代理人問：如果有員工請假，是否會扣薪？）不
10 會，公司用重量，用時間來計算，我們是以量來計算薪水，
11 如果沒有來做，就少一個人分擔。」、「（原告訴訟代理人
12 問：就你進協俐鑄造股份有限公司，王榮樹在嗎？）還沒，
13 王榮樹是我介紹進去的。」、「（原告訴訟代理人問：王榮
14 樹進去的時候，是什麼性質？）跟我一樣論件計酬，就是算
15 重量，也有說是做「茂的（台語音譯）」，都是一樣的。」
16 、「（原告訴訟代理人問：據你所知，組員如果有遲到，是
17 否會扣薪？）不會，同樣是以這個月的量有多少，少一個人
18 分而已。」、「（原告訴訟代理人問：請證人確認上開薪資
19 單中有寫遲到扣薪是否與證人所述不符？）遲到不會扣薪…
20 。」、「（法官問：薪資表裡面為何會列遲到？）那是給我
21 們知道而已，是依打卡下去計算。」、「（被告訴訟代理人
22 問：既然你們做的是「茂的」，為何還要再打卡？）這樣才
23 能計算工時，並計算薪資。」、「（被告訴訟代理人問：有
24 關喃一組組員的分配、工作內容及工作方法，是否由你們自
25 行決定？）並沒有，看哪個人對哪個部分比較專長，就會讓
26 他負責哪個部分。」、「（被告訴訟代理人問：工作分配是
27 由誰決定？）沒有人決定，看專長是哪個部分，就去做哪個
28 部分。」、「（被告訴訟代理人問：是否需要經過公司的決
29 定？）不用，因為我們是分工合作出來，做專長的部分工作
30 比較快，如果叫新人的話，就會耽誤時間。」、「（被告訴
31 訟代理人問：公司有無指揮監督你們的組員需要作哪一種類

的工作？）沒有，公司只是要看成果而已，其他不管。」、
「（被告訴訟代理人問：你剛提到如果有人喜歡休息，常不
來公司工作，公司會不會懲戒？）不會，我們自己會叫他走
路，因為我們是分工合作，如果少一個人，我們工作上會有
困難，我們會叫他合群一點，如果不行就走路。」、「（被
告訴訟代理人問：（組長）是你們團隊自己決定的嗎？）應
該算是，最後是我最資深，工作我比較瞭解，所以最後變成
我在處理。」、「（被告訴訟代理人問：是否團隊內自行協
議給資深的人當組長？）不一定，我也不想當，輪到一個國
中生來當組長也是有。」、「（被告訴訟代理人問：所以是
團隊自行決定？）對。」、「（被告訴訟代理人問：你剛說
老師傅跟新手的價碼不一樣，這個價碼是誰決定？）比較有
經驗的人決定的。」、「（被告訴訟代理人問：是組長決定
的嗎？）應該算是組長。」、「（被告訴訟代理人問：所以
你們報酬的計算是否組長決定每個人的價碼後，報給公司的
會計代為計算？）是組長決定，再跟公司報計酬。」、「（
被告訴訟代理人問：團隊內的成員工作分配是誰決定？）團
隊協議。」、「（被告訴訟代理人問：喃一組、喃二組以外
的其他員工可以像你們一樣提早下班嗎？）不可以。」、
「（被告訴訟代理人問：如果你們團隊的工作做不來，會不會
要求公司派外勞幫忙？）會…。」、「（被告訴訟代理人問
：要求外勞這部分，是團隊的協議，還是組長決定？）是團
隊協議。」、「（被告訴訟代理人問：外勞是團隊協議需要
公司指派，公司才指派？還是公司會自行指派？）是我們有
需要再請公司指派，外勞的薪水也是由我們自己負擔。」、
「（被告訴訟代理人問：喃一組的團隊如何計算每位成員每
個月應得的金額？）都是以時數與他的經驗，我們本身有訂
一個日薪，依每個人的工作經驗有不同的日薪金額，然後從
重量的錢再依每個人的日薪算出比例算出每人每月應分得
的金額。」、「（被告訴訟代理人問：協例鑄造股份有限公司
是否僅幫忙喃一組或喃二組代為計算每位組員每月應分得

金額？）。對，計算表都是公司幫我們算的」、「（被告訴訟代理人問：？）。」、「（被告訴訟代理人問：？）。」等語附卷為憑（甲證6，第23至40頁）。

4、末查，鈞院107年度重勞訴字第2號於108年1月2日審理時，已離職之喃一組成員即證人陳揚正到庭證稱：「（法官問：是否知道「承攬」的意思？）就是做「茂的（台語音譯）」」、「（被告訴訟代理人問：是誰介紹你進協俐鑄造股份有限公司？）王清春介紹的。」、「（被告訴訟代理人問：當時公司有無對你面試？）沒有面試。」、「（被告訴訟代理人問：喃一組每位組員的日薪是由誰決定？）大家討論的。」、「（被告訴訟代理人問：喃一組從外面找新的成員加入團隊，是否需要公司的同意？）不用，我們自己決定就好。」、「（被告訴訟代理人問：你們的報酬是否由團隊內成員決定後，再請協俐鑄造股份有限公司代為計算？）對。」等語在卷可佐（甲證6，第40至43頁）。

5、本件事實略以：

(1)緣訴外人王榮樹自89年間即於原告公司，與他人組成承攬團隊，共同承攬砂模之造模、澆注及脫模等工作，承攬報酬均以合格鑄件重量、每公斤新臺幣3.35元計算之，倘鑄造成果優良即依約給付、成果不良則視程度酌減承攬報酬，惟當時僅係口頭約定，為免糾紛，原告公司遂與訴外人王榮樹於102年1月3日簽立「依合格鑄件重量、每公斤新臺幣3.35元計酬（含勞健保及退休準備金）」之契約書以茲明文（甲證1），而原告公司自始均無指揮監督訴外人王榮樹承攬團隊砂模之製程，僅視砂模鑄造成果給付承攬報酬，倘鑄造成果優良即依約給付、成果不良則視程度酌減承攬報酬，給付之承攬報酬再由訴外人王榮樹所屬之承攬團隊自行分配。又因訴外人王榮樹自始均非原告公司僱傭之員工，故訴外人王榮樹之勞健保雖均以原告公司為投保單位，惟實際上原告公司從未負擔訴外人王榮樹之部分勞健保，換言之，原告公司僅係便宜訴外人王榮樹投保勞健保，才同意以公司名義，為訴

外人王榮樹投保勞健保，並非因原告公司與訴外人王榮樹間為僱傭關係，原告公司才依法為訴外人王榮樹投保勞健保，是原告公司與訴外人王榮樹間，係屬承攬關係，而非僱傭關係，合先敘明。詎訴外人王榮樹於105年10月20日中午休息時間，在原告公司位於臺南市山上區北勢洲21之8號工廠內之非其工作區域行走時，因不慎勾落物品遭重壓，致受有左脛骨與腓骨幹之開放性骨折、右脛骨與腓骨閉鎖性骨折等傷勢，嗣與原告公司調解不成立，即佯稱「伊為原告公司僱傭之勞工」、「伊與原告公司間為僱傭關係」云云，向各主管機關檢舉原告公司有違反勞動基準法及職業安全衛生法之情事，並於106年11月22日具狀向臺灣臺南地方法院起訴請求原告公司應依勞動基準法第59條第1項第1、2款之規定給付醫療費用補償及工資補償等，前由臺灣臺南地方法院分案107年度重勞訴字第2號審理，所涉之主要爭點即為兩造間之法律關係，究為承攬關係或僱傭關係，併予敘明。

(2)然臺南市政府（下稱原處分機關）107年6月21日府勞檢字第0000000000號處分（下稱前前次處分）遽認兩造間為僱傭關係云云，故原告公司違反勞動基準法第55條第1項之規定，遂依勞動基準法第78條第1項規定科處原告公司罰鍰30萬元，原告不服前次處分即於107年7月6日向乙○○提起訴願，詎原處分機關未待鈞院107年度重勞訴字第2號審理終結，又於107年7月31日以府勞檢字第1070835064號函請原告公司於文到10日內給付訴外人王榮樹退休金，嗣以107年11月7日府勞檢字第0000000000號處分（下稱前次處分）裁處原告公司罰鍰30萬元，復以108年3月11日府勞檢字第1080251747號處分（下稱原處分）再裁處原告公司罰鍰30萬元，經原告公司提起訴願後，乙○○中華民國108年8月16日勞動法訴字第1080008836號訴願決定以：「五、…惟查，訴願人備有王君之勞工名卡，且該等勞工尚須依照公司規定打卡，有刷卡上下明細表附卷可稽，請假亦須與訴願人報備，並有鑄件成品做壞之扣款，新成員加入團隊尚須訴願人同意

，顯示訴願人與該等勞工間有一定指揮監督，具有人格上從屬性；訴願人與王君約定，依合格鑄件重量，每公斤3.35元計酬，契約書亦載明報酬包含工作薪資，且各組員之報酬皆為訴願人所計算，並非團隊自行分配，屬王君因工作而獲得之報酬，具有經濟上從屬性。是王君與訴願人勞務給付之契約，具有從屬性勞動性質，應屬勞動契約，仍應有勞動基準法之適用。然原處分機關於107年11月22日以府勞檢字第1071316728號函限訴願人於1個月內給付王君退休金計268萬8,774元，惟訴願人未依限給付。是訴願人違反勞動基準法第55條第1項規定之事實，應可認定。」云云而維持原處分，並駁回訴願在案，惟原處分實有諸多違法或不當之情，爰依法提起本訴。

- 6、按「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。」、「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。」，行政程序法第7條、第9條分別定有明文；次按「訴願之決定以他法律關係是否成立為準據，而該法律關係在訴訟或行政救濟程序進行中者，於該法律關係確定前，受理訴願機關得停止訴願程序之進行，並即通知原告及參加人。」、「行政訴訟之裁判須以民事法律關係是否成立為準據，而該法律關係已經訴訟繫屬尚未終結者，行政法院應以裁定停止訴訟程序。除前項情形外，有民事、刑事或其他行政爭訟牽涉行政訴訟之裁判者，行政法院在該民事、刑事或其他行政爭訟終結前，得以裁定停止訴訟程序。」，訴願法第86條第1項、行政訴訟法第177條亦分別定有明文；末按「有行政訴訟法第一百七十七條停止之事由存在者，行政法院對於應否停止訴訟程序無裁量權，應即為停止訴訟程序之裁定。次按農會之理事相當於民法及公司法之董事，農會與理事間之關係，應屬民法之委任關係。因此，農會之理事是否有連續缺席兩

個會次者，而視為辭職之情形，亦即農會與理事間之委任關係是否存在，應由普通法院之民事訴訟程序確定之。至於主管機關對於農會與理事間之委任關係是否存在所表示之見解，尚無確認民事法律關係之效力。」，最高行政法院93年度判字第1216號行政裁判要旨參照。

7、查原處分係援引前前次、前次處分即臺南市政府府勞檢字第1070670286、0000000000號處分之認定：「主旨：受處分人違反勞動基準法第55條第1項規定事項，經本府檢查屬實，依同法第78條第1項規定，處罰鍰新臺幣30萬元。」、「事實：本案受處分人經本府於107年5月21日派員實施勞動條件檢查…經查，勞工訴外人王榮樹於107年2月26日以符合勞動基準法第53條第1項自請退休之規定，向受處分人申請退休並要求給付退休金，惟受處分人迄今未依規定給付勞工訴外人王榮樹退休金，上揭情事違反勞動基準法第55條第1項之規定。」、「理由及法令依據：…本案經查勞工訴外人王榮樹於民國89年4月13日到職為受處分人所僱用，於勞工退休金條例實施後（民國94年7月1日）仍服務於同一事業單位，並自該條例實施後五年內均未選擇適用該條例之退休金制度，而勞工訴外人王榮樹於107年2月26日向受處分人提出自請退休時並要求給付退休金時，已符合勞動基準法第53條第1項之要件（工作15年以上年滿55歲），而受處分人迄今未給付勞工訴外人王榮樹退休金，足見受處分人有違勞動基準法第55條第1項之規定明確。」云云，而被告遽認本件原告與訴外人王榮樹間為僱傭關係，無非係以被告106年10月2日、107年5月21日訪談原告公司法定代理人甲○○之訪談紀錄為論斷之依據，訴願決定又認原告公司與訴外人王榮樹間具有人格、經濟上之從屬性實有誤會，蓋原告公司與訴外人王榮樹間並無從屬性，法律關係實為承攬關係，亦非勞動契約，衡無勞動基準法之適用，分述如下：

(1)按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當

事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明文。復參酌勞動基準法規定之勞動契約，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，而由他方給付工資之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係；而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。」，最高法院94年度台上字第573號判決著有明文；次按「承攬與僱傭同屬於供給勞務之契約，惟前者乃以發生結果（工作之完成）為目的之契約，供給勞務不過為其手段而已，後者則以供給勞務本身為目的之契約，亦即除供給勞務外，並無其他目的，此為二者區別之所在。」，最高法院81年度台上字第2686號判決亦有明文；末按「再勞動契約係謂約定勞雇關係之契約，而勞工係謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，工資則係指勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第6款、第1款、第3款定有明文。是勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，從屬於他方關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，故『從屬性』為勞動契約最大特色。而所謂從屬性具有下列三個內涵：（一）人格從屬性，此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，如勞動者須服從工作規則，而僱主享有懲戒權等。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動

，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，此乃從屬性之最重要意涵。（四）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。」，最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照。

(2) 查原告公司與訴外人王榮樹間究屬僱傭關係或承攬關係，參酌上開最高法院判決意旨，應就從屬性之有無實質判斷，且僅職司司法權之法院有就本件法律關係為終局實質認定權，合先敘明。而從屬性有無之實質判斷尚非易事，原告公司之法定代理人甲○○因不諳法律，用詞未臻精準，縱曾於訪談中表示訴外人王榮樹為原告公司所僱用，原處分亦不得僅執此即遽認原告公司與訴外人王榮樹間為僱傭關係，併予敘明。

(3) 次查，原告公司經營鑄件之生產，原告公司就鑄件生產流程中之造模、澆注及脫模係由非屬原告公司正職員工體系之喃一組（即訴外人王榮樹所屬之承攬團隊）、喃二組承攬製作，而訴外人王榮樹自89年間於原告公司承攬之初，即約明承攬報酬係以「依合格鑄件重量、每公斤新臺幣3.35元計酬（含勞健保及退休準備金）」之論件計酬方式，詳言之，承攬報酬之計算首先係以訴外人王榮樹所屬喃一組承攬團隊當月已完成或預估可完成之鑄件總公斤數，乘以每公斤3.35元，扣除完成品中瑕疵異常之部分等其他費用，再扣除喃一組承攬團隊自行僱傭之一般勞工或外勞工資（亦由喃一組承攬團隊內部自行決定工資，蓋原告公司均依工作物完成重量計算承攬報酬，承攬團隊內部之成員為何自始均非重點），所得之金額再按喃一組承攬團隊內部考量團隊成員資歷深淺（老師傅或入行新手價碼不同）、額外工時（分為早、中、晚時段，每個時段計薪方式亦不相同）、工作時間等因素予以分配承攬報酬，原告公司僅係代為計算發放個別之承攬報酬，對承攬報酬之計算方式均無從置喙；又原告公司正職體系職員之上下班時間為早上8時至下午17時，然訴外人王榮樹實

非原告公司正職體系職員，喃一組承攬團隊雖有上下班之打卡紀錄，惟僅係便宜計算訴外人王榮樹所屬喃一組內，各承攬人依承攬團隊內部決定之承攬報酬分派方式，當月所應獲分派之承攬報酬而已，況細譯打卡紀錄，訴外人王榮樹及喃一組承攬團隊之上下班時間並非固定（甲證2），而皆係由訴外人王榮樹自行決定何時上下班，原告公司亦無從置喙，更無以遲到減薪之方式扣減承攬報酬之情；另原告公司所著重者係工作物於約定時間之完成與否，訴外人王榮樹得以自由決定完成工作物之方法，並無工作規則所囿，原告公司亦無指示命令、監督及懲戒訴外人王榮樹之權限，至訴外人王榮樹所屬喃一組承攬團隊內是否僱傭外勞、另尋新成員加入及各承攬人間如何合作以遂行承攬工作，原告公司均無從過問，是訴外人王榮樹之主張實與事實不符，容有誤會。

(4) 末查，訴外人王榮樹係訴外人林清風自行招攬加入工作團隊，原告公司從未面試、錄取訴外人王榮樹，或與訴外人王榮樹洽談薪資、上班時間、休假等正職體系職員應知之細節或工作規則，蓋原告公司僅重視訴外人王榮樹之承攬團隊承攬完成鑄件之成果，向無指揮監督團隊之人事或製程，縱訴外人王榮樹所屬喃一組承攬團隊為求承攬工作物順利完成而另僱請外籍勞工，原告公司亦未置喙；又按「惟勞工保險、全民健康保險之投保單位為何，並非當然與當事人間之實際法律關係相符，自不能以被上訴人為投保單位乙節，即遽認定兩造間為僱傭契約關係。」，臺灣高等法院95年度勞上字第58號民事判決意旨參照，因訴外人王榮樹自始均非原告僱傭之員工，訴外人王榮樹之勞健保雖均以原告為投保單位，惟實際上原告公司並未負擔訴外人王榮樹之部分勞健保，換言之，原告公司僅係便宜訴外人王榮樹投保勞健保，才同意以公司名義，為訴外人王榮樹投保勞健保，並非因兩造間為僱傭關係，原告公司才依法為訴外人王榮樹投保勞健保，況細譯「喃一組個人所得分配金額」（甲證3），訴外人王榮樹之伙食費、勞健保費用、所得稅及勞退金皆由訴外人王榮樹

01 自付，且喃一組內之其他承攬人即訴外人劉清春、王清涼、
02 陳智雄尚有因投保農、漁保而未以原告公司為投保單位投保
03 勞工保險，益徵原告公司並無為訴外人王榮樹強制投保勞健
04 保之責任及義務。

05 8、綜上，審酌訴外人王榮樹之承攬報酬與原告公司體制內僱傭
06 職員之工資不僅計算方式顯屬有別，金額亦相距懸殊（甲證
07 4），足徵訴外人王榮樹並非原告公司體制內之僱傭職員，
08 且訴外人王榮樹個別之承攬報酬亦遵循承攬團隊內部之決定
09 ，而非原告公司所制定，原告公司自始均未以遲到扣薪作為
10 一般僱傭契約之懲戒手段，訴外人王榮樹並得自行決定上下
11 班之時間而無工作規則所囿，訴外人王榮樹所屬之承攬團隊
12 更得自行僱傭外勞或另尋新成員以順利遂行承攬工作，至承
13 攬團隊另行聘僱何人、彼此間如何分工、或以何種方式完成
14 工作物，均非原告公司所著墨，蓋原告公司自始不重視工作
15 物完成之人別，而僅重視工作物之完成與否，顯見原告公司
16 與訴外人王榮樹間未具備勞動契約之人格上從屬性、經濟上
17 從屬性及組織上從屬性等特徵，原告公司與訴外人王榮樹間
18 之法律關係實為承攬關係而非僱傭關係，自無勞動基準法之
19 適用，灼然至明。

20 9、又原處分於判斷本件原告公司與訴外人王榮樹間之法律關係
21 時，均未審究上情，亦未調查原告公司之抗辯是否為真，竟
22 僅憑訴外人王榮樹單方說詞，或原告公司之法定代理人甲○
23 ○不諳法律、未臻精確之用詞，即遽予形式定性原告公司與
24 訴外人王榮樹間之法律關係為僱傭關係而有勞動基準法之適
25 用，全然忽略原告之法定代理人甲○○於107年5月21日訪
26 談時陳稱：「（問：請問貴單位是否支付勞工訴外人王榮樹
27 退休金？）沒有，因為正與對方進行僱傭關係確認之訴訟中
28 。」、「（問：請問貴單位如何記錄勞工訴外人王榮樹之出
29 勤狀況？）本公司當初約定是工作完成即可，並未約束每日
30 之工作時間，打卡只為方便計算薪資，本公司與訴外人王榮
31 樹約定為按件計酬制。」、「（問：請問貴單位如何計給訴

外人王榮樹工資？）…計算方式以該月他所完成之總量，並依照該月之出勤時數，計算至其平均每分鐘之薪資，薪資發放日當天由公司發給工頭，再由工頭發給每位勞工，以現金票支付。」、「（問：請問貴單位是否每月與勞工訴外人王榮樹約定應完成之數量？並以完成此數量得計給工資？）沒有約定完成之數量，每月只看勞工作成之數量，並以約定之每公斤3.35元計給該員工資，無須限制完成之時間…。」等表彰雙方實為承攬關係，否認為僱傭關係之陳述，實嫌速斷，原處分容有違反行政程序法第9條之違誤；再者，原告公司自始均表示願供擔保，俟臺灣臺南地方法院107年度重勞訴字第2號判決後，倘判決結果為原告不利之認定，再依法給付退休金予訴外人王榮樹，足徵本件尚有其他侵害較小之手段，即足以達成行政目的，詎原處分未察，遽裁處原告罰鍰，亦有違行政程序法第7條之規定。

10、另就同一基礎事實之認定實無從割裂，無論係普通法院或行政法院，就同一基礎事實亦不得前後矛盾，此與救濟途徑、審判權為普通法院或行政法院無涉，此觀上開行政訴訟法第177條條文、最高行政法院93年度判字第1216號行政裁判要旨自明，而本件之基礎事實即為「是否為僱傭關係，有無勞動基準法適用」，是本件行政程序即以上述民事法律關係是否成立為準據，此民事法律關係既經鈞院107年度重勞訴字第2號請求損害賠償、108年度勞訴字第17號給付退休金事件審理，嗣於108年3月25日經鈞院調解成立，足證本件原告與訴外人王榮樹間確屬承攬關係，而非僱傭關係，是請審酌上情，併衡酌行政程序法第7條、第9條、訴願法第86條第1項、行政訴訟法第177條及最高行政法院93年度判字第1216號行政裁判意旨，撤銷原處分及訴願決定。

11、經查，原告公司已離職之喃一組成員陳揚正到庭於民國（下同）108年6月27在鈞院107年度簡字第92號審理時到庭證稱（原證7）：

(1)原告公司並未面試、錄用喃一組之成員：

01 「（原告訴訟代理人問：當時是經過介紹進去協俐鑄造股份
02 有限公司的嗎？）是。」、「（原告訴訟代理人問：是誰介
03 紹你去的？）劉清春。」、「（原告訴訟代理人問：當時進
04 協俐鑄造股份有限公司的時候，有沒有經過協俐鑄造股份有
05 限公司面試或錄用？）沒有。」、「（原告訴訟代理人問：
06 劉清春是什麼工作？）當時喃一組的組長。」、「（被告訴
07 訟代理人問：王榮樹是公司面試的嗎？）不是，是組裡面
08 的人叫的。」。

09 (2)原告公司為喃一組投保勞健保之原因：

10 「（原告訴訟代理人問：你的勞、健保是以協俐鑄造有限公
11 司為投保單位嗎？）對。我們叫他幫我們保，保費是我們自
12 己負擔。」。

13 (3)原告公司並未指揮監督喃一組之工作：

14 「（原告訴訟代理人問：當時協俐鑄造股份有限公司有沒有
15 說每個月酬勞上下班時間怎麼樣或是休假或是工作規則？）
16 沒有。這都是組裡面的規定，老闆沒有給你規定。」、「（
17 原告訴訟代理人問：當時告訴你的人是劉清春？）對」，
18 「（原告訴訟代理人問：組長是不是組內的成員自行決定推
19 派的？）是。組裡面的人自己說的。」、「（原告訴訟代理
20 人問：你是否有擔任過喃一組的組長？）有。有當過。」，
21 「（原告訴訟代理人問：對喃一組裡面的運作瞭解嗎？）瞭
22 解。」，「（原告訴訟代理人問：喃一組裡面每個組員他各
23 自的工作分配、工作內容、工作方法是不是喃一組的內部自
24 行決定？）大部分都是組長決定。」，「（原告訴訟代理人
25 問：組長會跟其他組員商量嗎？）會，會討論。」，「（原
26 告訴訟代理人問：協俐鑄造股份有限公司會不會去干涉你們
27 的作業？）不會。」，「（原告訴訟代理人問：協俐鑄造股
28 份有限公司有沒有工作規範？或指揮監督工作的分配內容和
29 方法？）都沒有。是我們組內的人自己去講一講決定。」，
30 「（原告訴訟代理人問：是不是沒有硬性規定幾點到或幾點
31 走？）沒有。」，「（原告訴訟代理人問：都是看工作內容

01 ？）對。」。

02 (4) 喃一組內成員得視工作內容，自行決定上下班時間及請假：

03 「（原告訴訟代理人問：如果沒有工作的話能不能提早下班
04 ？）可以。」、「（原告訴訟代理人問：提早下班要經過協
05 俐鑄造股份有限公司的同意嗎？）不用，我們組內自己討論
06 沒有工作就回去。」、「（原告訴訟代理人問：就是跟組長
07 講一下？）跟組長講，組長說下班就下班了，大家就一起下
08 班。」、「（原告訴訟代理人問：如果遲到或早退協俐鑄造
09 股份有限公司會不會因此扣錢或處罰？）公司不會，公司沒
10 有在管。」、「（原告訴訟代理人問：都是你們組裡面的人
11 自己講的？）我們組裡面的人自己溝通。」、「（原告訴訟
12 代理人問：如果你們要請假公司會不允許嗎？）不會。」、
13 「（原告訴訟代理人問：是不是你們組內的人講好就好？）
14 對。」、「（原告訴訟代理人問：協俐鑄造股份有限公司會
15 因此扣你們錢嗎？）不會。」。

16 (5) 喃一組內成員之個別報酬乃組長根據技術、資歷等條件，與
17 組員討論後決定之，與原告公司無涉：

18 「（原告訴訟代理人問：你們整體的報酬是不是由公司按照
19 你們整體當月做出來的重量去計價，扣掉做不好的地方，剩
20 下來的錢是由你們組內的人討論的價碼後決定的嗎？）對。
21 」、「（原告訴訟代理人問：喃一組內的成員，每個成員是
22 不是有不同的價碼？）都有不同的價碼。」、「（原告訴訟
23 代理人問：價碼是由誰決定的？）組裡面的人討論。」、「
24 （原告訴訟代理人問：如何決定誰的價碼高，誰的價碼低？
25 ）技術好就高，技術不好就低。」、「（原告訴訟代理人問
26 ：跟資歷也有關係嗎？）有，跟資歷當然有關係。」、「（
27 原告訴訟代理人問：所以你當組長的時候也有去分配每個組
28 員的價碼？）有。」、「（原告訴訟代理人問：當時王榮樹
29 也有在場討論嗎？）有，都有。」、「（原告訴訟代理人問
30 ：價碼的部分？）有，跟他們講，他們說好就好。」、「（
31 原告訴訟代理人問：也是要經過每個組員同意就對了？）對

01 。 」。 。

02 (6) 打卡之目的係為使原告公司代為計算喃一組各自成員之報酬
03 ：

04 「（原告訴訟代理人問：為什麼需要打卡？）打卡他要算薪
05 水比較好算。」、 「（原告訴訟代理人問：打卡的目的是什
06 麼？）打卡的目的就是說你照時間來上班，這樣算帳比較好
07 算。不然有早來有晚來，晚來你也要領錢怎麼有效。都是以
08 八點上到五點下班的時間去算出來的。」、 「（原告訴訟代
09 理人問：這是你們組內的人自己說的嗎？）對。」、 「（原
10 告訴訟代理人問：就是用打卡時間算你們組內的人分配多少
11 的金額？）對。」、 「（原告訴訟代理人問：如果沒有打卡
12 的話，會不會被協俐鑄造股份有限公司扣錢或處罰？）我們
13 組裡的會扣錢。有做才有錢。」、 「（原告訴訟代理人問：
14 公司會管你們組內的人扣錢？）不會，公司沒有在管。」、
15 「（原告訴訟代理人問：所以打卡的目的是不是要計算團隊
16 內部的工時，會影響每個人的報酬？）對，會影響。」、 「
17 （原告訴訟代理人問：這個是不是你們組內的人討論出來的
18 ？）對。」、 「（原告訴訟代理人問：為什麼報酬要由協俐
19 鑄造股份有限公司的會計代為計算？）我們組裡面不會算。
20 叫他幫忙我們算。」、 「（原告訴訟代理人問：你們是把組
21 內討論出來的計算方法跟公司會計講，請他們幫忙你們代算
22 ？）對。」、 「（原告訴訟代理人問：每個月的報酬是組長
23 去跟公司拿支票嗎？）對，去拿支票。」、 「（原告訴訟代
24 理人問：拿完之後再發給組員？）是，拿出來外面發啊。」
25 、 「（原告訴訟代理人問：報酬的部分是組裡面的人決定好
26 計算方式跟價碼後告訴公司的會計，請公司的會計代為計算
27 嗎？）對啊，我們重量多少，就叫會計幫我們算。」。

28 (7) 原告公司僅重視鑄件之成果及優劣：

29 「（原告訴訟代理人問：所以說公司付給你們團隊的報酬是
30 不是只要管你們做好的總重量跟扣掉做不好的總重量而已？
31 ）對。」、 「（原告訴訟代理人問：至於你們團隊成員內部

01 怎麼分，公司會管嗎？）他不會管。我們組裡自己討論好就
02 好了。」、「（原告訴訟代理人問：你們組內有幾個人，每
03 個人分多少錢，每個人的價碼如何，公司會不會管？）不會
04 管。」、「（被告訴訟代理人問：公司有沒有給你們加班費
05 ？）沒有，因為我們是做重量的，做多賺多，做少賺少。」
06 、「（被告訴訟代理人問：所以你認為公司沒有給你加班費
07 ？）嘿，公司沒有在支付加班費的，因為我們是做承攬的。
08 」、「（被告訴訟代理人問：你認為你是承攬還是僱傭？）
09 承攬，我們做卯的（台語）。」。

10 (8) 喃一組團隊得自行支付報酬招募新成員及外勞：

11 「（原告訴訟代理人問：你們喃一組這個團隊是不是還會另
12 外僱請外勞或請其他新的成員幫忙你們工作？）有。」、「
13 （原告訴訟代理人問：新人是如何來的，自己找的吗？）新
14 人大部分是我們組內的人自己去找的。有時候少年來應徵，
15 我們認為可以就叫他來做。」、「（原告訴訟代理人問：就
16 是組裡面的人自己去找的？）對。」、「（原告訴訟代理人
17 問：需要外勞或是需要新的成員的時候是由誰決定的？）我
18 們組內的人自己討論決定的。」、「（原告訴訟代理人問：
19 這些新的成員是不是要經過公司的面試或同意？）都沒有。
20 都是我們自己組裡做決定的。」、「（原告訴訟代理人問：
21 例如說有認識的人介紹，你們整組的人討論說OK就OK？）對
22 ，我們裡面的人說可以就叫他來上班。」、「（原告訴訟代
23 理人問：你們自己找的新人或是公司指派的外勞，他的報酬
24 是不是你們喃一組自行給付的？）是。」、「（原告訴訟代
25 理人問：就是你們團隊自己請人？）對。」、「（法官問：
26 外勞是公司請的？）嘿。」、「（法官問：來支援你們的喃
27 一組？）嘿嘿。他的薪水是我們付的。」、「（法官問：新
28 人進來，你們組同意，是否還要老闆同意？）我們請的人是
29 我們組的人決定，老闆沒有在管的。」。

30 (9) 喃一組就請假、招募新成員等事項，皆由團隊自行決定，僅
31 係攸關中午便當問題，才向原告公司「報備」，且非必然須

01 得原告公司「同意」：

02 「（法官問：請假是誰決定准不准假？）請假是我們組裡面
03 的人知道就好了，組長都會准，但是要跟老闆報備。」、「
04 （原告訴訟代理人問：所以是組裡面的人同意的嗎？）你沒
05 有來要請假，便當不要叫。」、「（法官問：便當是誰出錢
06 的？）便當我們自己出錢，但是要老闆幫我們叫便當。」、
07 「（原告訴訟代理人問：組內增加成員是誰決定的？）我們
08 組裡決定的。」、「（法官問：組決定後要跟老闆報備？）
09 對，我們要跟他說我們要多一個人。」、「（原告訴訟代理
10 人問：報備的目的是尊重老闆還是要老闆同意？）我們跟他
11 報備是說有時候要多便當，要讓他知道，他來工作要讓他吃
12 不然沒辦法工作。」。

13 (10) 綜上，證人陳揚正之上開證述，與臺灣臺南地方法院民事10
14 7年度重勞訴字第2號於108年1月2日審理時，訴外人王
15 榮樹傳喚已離職之喃一組成員即證人蔡榮展、林清風之證詞
16 交互勾稽，足徵訴外人王榮樹之承攬報酬與原告公司體制內
17 僱傭職員之工資不僅計算方式顯屬有別，金額亦相距懸殊（
18 詳參甲證4），顯見訴外人王榮樹並非原告公司體制內之僱
19 傭職員，且訴外人王榮樹個別之承攬報酬亦遵循承攬團隊內
20 部之決定，而非原告公司所制定，原告公司自始均未以遲到
21 扣薪作為一般僱傭契約之懲戒手段，訴外人王榮樹並得自行
22 決定上下班之時間而無工作規則所囿，訴外人王榮樹所屬之
23 承攬團隊更得自行僱傭外勞或另尋新成員以順利遂行承攬工
24 作，至承攬團隊另行聘僱何人、彼此間如何分工、或以何種
25 方式完成工作物，均非原告公司所著墨，蓋原告公司自始不
26 重視工作物完成之人別，而僅重視工作物之完成與否，顯見
27 原告公司與訴外人王榮樹間未具備勞動契約之人格上從屬性
28 、經濟上從屬性及組織上從屬性等特徵，原告公司與訴外人
29 王榮樹間之法律關係實為承攬關係而非僱傭關係，且非勞動
30 契約，自無勞動基準法之適用，灼然至明。

31 12、被告所為之處分一、處分二及原處分均是被告憑藉國家公權

01 力，強迫原告於處分一行政訴訟確定前，先行承受敗訴之風
02 險，此顯然對原告不公，並嚴重侵害原告憲法所保障之訴訟
03 救濟權：

04 (1)經查，本件原告係於民國（下同）107年5月21日經被告所
05 屬臺南市勞動檢查處實施勞動條件檢查後，遭被告以發現原
06 告有未依規定給付王榮樹退休金之情事，違反勞動基準法第
07 55條第1項規定，以107年6月21日府勞檢字第1070670286
08 號裁處書，處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元（下稱處分一
09 ），隨後又以107年7月31日勞府檢字第1070835064號函，
10 認定原告未依規定給付勞工王榮樹退休金2,688,774元，命
11 原告文到後10日內完成給付，屆期若未給付，將依勞基法第
12 78條第1項規定逕予裁罰，原告收到上開處分後，因主張其
13 與王榮樹間之法律關係應屬「承攬關係」，而非被告所認定
14 之「僱傭關係」，依法向被告提起訴願，惟被告仍於107年
15 11月5日以勞動法訴字第1070016456號駁回原告訴願，原告
16 不服訴願決定，遂提起行政訴訟，然於訴訟救濟期間，被告
17 於訴訟中擔任「被告方」，明知原告已就「處分一所認定之
18 法律關係」及「限期改善之處分內容」均表示不服，並從卷
19 內所存之證據可知，原告與王榮樹間之法律關係於客觀上確
20 實存有諸多疑點及法律上爭執，基於實質保障原告之訴訟救
21 濟權，及紛爭一次解決之理念，被告於行政法院以判決明確
22 釐清原告與王榮樹間之法律關係前，實不應苛責「無期待可
23 能性」之原告限期給付，並不應再以有爭執之「處分一」連
24 續裁罰原告，否則無異是強迫原告於法律關係明確前，先行
25 承擔「行政訴訟」及「民事訴訟」敗訴之風險。

26 (2)然被告於裁罰前，卻漏未審酌上情，仍於處分一訴訟救濟期
27 間，以107年11月7日府勞檢字第0000000000號裁處書（下
28 稱處分二），再行處原告罰鍰30萬元，原告於收到處分二後
29 ，深感不服，遂提起訴願，並曾於107年8月8日以行政陳
30 述意見書向被告表示，原告與王榮樹間之法律關係實為承攬
31 關係而非僱傭關係，自無勞動基準法之適用；原告與王榮樹

間現已由臺南地方法院民事庭審理中，請被告撤銷處分二，並待司法判決確定後，再為適當處分。孰料，被告不僅不願撤銷上開處分，甚至再度以108年3月11日府勞檢字第1080251747號（處分三，下稱原處分）裁處原告罰鍰30萬元，並於原處分之裁處書中以：「受處分人未依限於文到後一個月內給付，亦未向本府陳述意見」，顯然係以國家公權力，一再強迫原告於處分一判決確定前，即先行給付被告所認定之金錢與王榮樹，卻漏未審酌，若原告於處分一行政訴訟救濟期間先行給付訴外人王榮樹上百萬元，於處分一行政訴訟判決確定前，訴外人王榮樹先行脫產或恣意處分上開財物，縱使日後原告於行政訴訟及民事訴訟均獲得勝訴，仍求償無門，面臨如同敗訴之結果，此顯然對原告不公，並嚴重侵害原告憲法所保障之訴訟救濟權。

13、原告請求合意停止本件訴訟：

次查，承前所述，因「處分二」與「原處分」均係被告於「處分一」訴訟救濟期間對原告所為之裁罰，是原告認為上開兩個處分均存有相同之違誤。對此，原告已針對「處分二」提起上訴救濟，為求紛爭一次解決，原告請求停止本件訴訟，待「處分二」判決後，再進行本件訴訟為宜。

14、本件原告為保障公司全體股東權益，避免於民事及行政判決前先行給付訴外人王榮樹，日後恐將承受勝訴仍無法追償之風險，因此於被告作出原處分裁罰前，已曾多次向被告請求將2,688,774元先行提存於被告機關或法院，待司法判決釐清原告與訴外人王榮樹間之法律關係，是原告靜待司法判決結果之行為，主觀上並無任何故意或過失：

(1)按行政機關對於違反行政法秩序行為或事實之行政制裁，必須具備以下要件：確實存在符合法定構成要件之行為或事實（構成要件該當性），不具有阻卻違法事由（違法性），行為人必須具有辨識其行為違法性以及依其辨識而行為之能力（責任能力），以及構成要件該當行為之發生須可歸責於行為人（責任條件）。其中所謂「責任條件」係指行為人針對

行政裁罰條款構成要件事實，主觀上應具備故意或過失，其行為方具有「可非難性」，而得就該行為課予責任，此即「有責任始有處罰」原則。故行政罰法第7條第1項明定「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」而行為人有無故意或過失，應觀察其對於違反行政法上義務之構成要件事實，是否於客觀上可得認識而定。

(2)次按司法院大法官釋字第275號解釋，人民因違反法律上義務而應受之行政罰，係屬對人民之制裁，原則上行為人應有可歸責之原因，故於法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件。行政罰法第7條第1項：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」亦明定故意過失之責任條件。此乃考量如行為人不知其行為違反義務，徒因事實上有違反義務之舉動，即予以處罰，無論對行為人或第三人，皆不能產生維持行政秩序之儆戒作用。因此違反行政法義務之行為須具備一定可非難心態，主觀上有故意或過失，始予處罰。（請參最高法院102年度判字第611號判決、陳敏，行政法總論，頁753至755）

(3)經查，承上所述，勞基法第55條第1項之立法目的，係針對勞資雙方對於僱傭關係存續並無爭執，但雇主未依法給付勞工退休金之情形，然本件係原告與訴外人王榮樹間就僱傭關係存在與否所生爭議，是被告裁罰前，原告與王榮樹間是否確實存有「僱傭關係」實有待釐清，則原告待法律程序終結以確認是否負有第55條第1項之義務再為給付之行為，主觀上顯非出於故意或過失，自無「可非難性」。

(4)再者，原告亦明確表示，欲先行提存被告要求給付之2,688,774元，若嗣後民事或行政判決確定原告與訴外人間所存之法律關係為僱傭關係，原告亦無法阻止訴外人王榮樹取得上開金額，是據上，依照行政罰法第7條第1項規定，原告就違反勞動基準法第55條第1項規定、而構成第78條第1項規定之裁罰事由，主觀上並非出於故意或過失，被告所為「原

處分」顯有適用法規之違誤。

15、被告強令原告須於「處分一」之行政訴訟判決前，及原告與訴外人王榮樹間民事請求退休金訴訟判決前，須於限期內給付訴外人王榮樹2,688,774元，並自行承擔日後勝訴後無法向訴外人王榮樹追償之風險，於法、於情、於理，均難以期待原告有履行之可能性：

(1)按適用行為罰規定處罰違反行政法上義務之人民時，除法律有特別規定外，應按行政罰法及其相關法理所建構之構成要件該當性、違法性（含有無阻卻違法事由）、有責性或可非難性（含有無阻卻責任事由）三個階段分別檢驗，確認已具備無誤後，方得處罰。如同刑法之適用，於行政罰領域內，行為人如欠缺期待可能性，亦可構成「阻卻責任事由」（*Entschuldigungsgründe*）。亦即雖認定行為人有故意或過失，亦具備責任能力，但仍容許有某種「阻卻責任事由」之存在，無期待可能性即屬之，縱行政罰法或其他法律未明文，亦當容許此種「超法定之阻卻責任事由」之存在。至何種情形始可認行為人欠缺期待可能性，原則上宜視個案情節及相關處罰規定認定之，但於行政罰法制與法理之建構過程，亦宜設法逐步釐清其判斷標準。（司法院釋字第685號解釋林錫堯大法官提出、許宗力大法官加入之協同意見書參照）。凡行政法律關係之相對人因行政法規、行政處分或行政契約等公權力行為而負有公法上之作為或不作為義務者，均須以有期待可能性為前提。是公權力行為課予人民義務者，依客觀情勢並參酌義務人之特殊處境，在事實上或法律上無法期待人民遵守時，上開行政法上義務即應受到限制或歸於消滅，否則不啻強令人民於無法期待其遵守義務之情況下，為其不得已違背義務之行為，背負行政上之處罰或不利益，此即所謂行政法上之「期待可能性原則」，乃是人民對公眾事務負擔義務之界限。

(2)懇請審酌被告於裁罰前漏未審酌原告為「公司法人」，公司所有資產均屬「全體投資人所有」，仔細釐清原告與訴外人

01 王榮樹間之法律關係再行給付，關涉全體投資人之權益，若
02 公司負責人貿然給付，無異是強迫全體投資人於法律關係存
03 有疑義之情況下，即須共同承受日後民事及行政訴訟獲得勝
04 訴，仍無法追償2,688,774元之重大損失風險，而就此風險
05 ，被告曾明確向原告表示國家不須為原告承擔此損失，是既
06 然被告明知國家不須且不願為原告及全體投資人承擔此損失
07 風險，於法、於情、於理究有何權力「強迫」、「苛責」已
08 提起司法救濟之原告承擔此風險？難道被告主觀、片面所認
09 定之「勞工身分者」權益重要，原告及眾多投資人之權益不
10 重要？此顯非事理之平。

11 (3)況被告「無權」也「無法」向原告擔保其所為之原處分100
12 %絕對正確，何以有權以國家高權強令原告先行給付訴外人
13 王榮樹2,688,774元？且原告一再表明並非故意不給付訴外人
14 王榮樹，並一再請求將上開金額先行提存於被告機關或法
15 院，靜待司法判決結果，然全然未獲被告審酌及同意，是原
16 告既已循司法救濟途徑就有爭執之「處分一」提起行政訴訟
17 ，並再循民事訴訟程序釐清與訴外人王榮樹間之法律關係，
18 於客觀上可謂窮盡一切救濟途徑，並非被動故意拒絕履行，
19 且既然被告已表明不願為原告承擔先行給付日後無法追償之
20 風險，實無期待原告有上開司法判決確定前，履行限期給付
21 並「甘冒風險」之期待可能性，是縱認原告主觀上具有過失
22 ，亦因無期待可能性，而阻卻其責任，自不應予處罰，原處
23 分對無可非難性及可歸責性之原告予以處罰，即有違法。

24 16、本件原告僅係靜待司法判決結果，並非故意拒絕給付訴外人
25 王榮樹2,688,774元，懇請鈞院能依行政罰法第8條，減輕
26 或免除其裁罰：

27 經查，被告於「原處分」裁罰前，早已知悉原告已就「處分
28 一」之適法性提出質疑，並依法提起行政救濟途徑，並知原
29 告與訴外人王榮樹間正在進行民事給付退休金及請求損害賠
30 償之訴，卻於行政訴訟及民事訴訟確定前，於「處分一」擔
31 任行政訴訟被告一方時，憑藉國家單方高權，強迫原告於民

事及行政訴訟判決前，依有爭議之「處分一」給付訴外人王榮樹2,688,774元。對此，原告為保障全體股東權益，避免先行給付日後恐有無法向訴外人王榮樹追償之風險，已曾向被告請求准予先行提存上開金額於被告機關或法院，是縱（假設語氣）鈞院認本件無適用行政罰法第7條第1項有關行為無故意過失不罰，亦無適用「阻卻責任事由」（即無期待可能性原則）不罰之情形，亦請鈞院審酌原告曾向被告請求提存，並非故意拒絕給付，僅是希望能靜待司法判決結果，以保障全體投資人之權益，實屬合理之舉，實不應以最嚴格之標準予以裁罰，應符合行政罰法第8條應予減輕或免除處罰之態樣，懇請審酌上情。

(二) 聲明：

1、訴願決定及原處分均撤銷。

2、訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯及聲明：

(一) 答辯要旨：

1、按「勞工退休金之給與標準如左：（一）按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。…。」、「雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定…。」，此為勞動基準法第55條第1項及勞工退休金條例第9條第1項所明訂。

2、經查本案原告所雇勞工王榮樹於105年10月20日發生職災，經乙○○職業安全衛生署於106年9月20日派員實施勞動檢查，並訪談負責人甲○○，略以：「問：請問105年10月20日貴公司發生何災害？答：105年10月20日中午12：05分本公司按件計酬勞工王榮樹於廠內行走時，勾到直立置放之砂箱…致雙腿小腿骨折…。」此有乙○○職業安全衛生署106

01 年9月20日之談話紀錄（乙證10）可稽；乙○○職業安全衛
02 生署實施勞動檢查後發現原告疑違反勞動基準法第59條之規
03 定，移請本府依規定予以處分，本府於106年10月2日再次
04 派員前往釐清，訪談負責人甲○○，略以：「請問貴單位是
05 否僱用勞工王榮樹？答：確實有僱用該名勞工為本單位造模
06 工，自89年4月13日開始雇用迄今（中間勞動契約均無中斷
07 ）」。貴單位如何與其約定工資？工資給付方式為何？答：該
08 勞工為按件計酬工，採有出工施作即有工資，反之則無，其
09 工資以公斤數計算…，每日施作時間均在8小時以內，工資
10 給付方式以現金票給付…。問：以上所述，是否為真實之意
11 思表示？答：是。」此有本府106年10月2日之談話紀錄（
12 乙證11）可稽；本府依據調查事實，以原告違反勞動基準法
13 第59條第2款規定於106年11月8日處分新臺幣2萬元在案
14 （乙證12）；依據前揭談話紀錄，原告均自承確實有僱用勞
15 工王榮樹，雙方之間僱用關係毋庸置疑。

16 3、次按勞工王榮樹於107年2月26日以符合勞動基準法第53條
17 第1項自請退休之規定，向原告申請退休並要求給付退休金
18 ，惟原告迄今未依規定給付，故本府於107年5月21日三度
19 訪談負責人甲○○，略以：「問：請問貴單位是否收到勞工
20 王榮樹要求公司支付退休金之通知？答：是，本公司確有收
21 到勞工王榮樹寄出之存證信函。問：請問貴單位是否支付勞
22 工王榮樹退休金？答：沒有，因為正與對方進行僱用關係確
23 認之訴訟中。問：請問貴單位如何記錄勞工王榮樹之出勤狀
24 況？答：本公司當初約定是工作完成即可，並未約束每日之
25 工作時間，打卡只為方便計算薪資，本公司與王榮樹約定為
26 按件計酬制。問：請問貴單位如何計給王榮樹工資？答：每
27 月3日給付上月1日至末日之工資，計算方式以該月他所完
28 成之總量，並依照該月之出勤時數，計算至其平均每分鐘之
29 薪資，薪資發放日當天由公司發給工頭，再由工頭發給每位
30 勞工，以現金票支付。問：請問貴單位是否每月與勞工王榮
31 樹約定應完成之數量？並以完成此數量得計給工資？答：沒

01 有約定完成之數量，每月只看勞工做成之數量，並以約定之
02 每公斤3.35元計給該員工資，無須限制完成之時間，本公司
03 容許該員可以預支工資（向公司預借總量，例如預借50噸，
04 於次月還完，仍可再預借）。問：請問貴單位是否於勞工王
05 榮樹到職時替其投保勞工保險？是否於94年至99年間轉新制
06 ？答：是，本公司於勞工王榮樹到職日即依規定投保，並未
07 轉勞退新制。問：請問勞工王榮樹之年齡為何？能否提供該
08 員勞工名卡？答：年齡不清楚，看人事資料即知。」此有本
09 府107年5月21日之談話紀錄（乙證13）可稽。

10 4、本案依據前開談話紀錄，原告代表人甲○○於接受訪談時，
11 皆表示勞工王榮樹為原告所僱用，該勞工自89年4月13日到
12 職，約定按件計酬制等語，該談話紀錄內容均經其閱覽後逐
13 項蓋印簽認在案，本府自得據以作為本件處分依據。次查，
14 原告要求勞工王榮樹上下班須打卡、未約定勞工須完成一定
15 之數量，而約定按件計酬制並按月給付工資以及置備該員出
16 勤紀錄、薪資明細及勞工名卡等（乙證14），足見勞工王榮
17 樹與原告具組織及經濟上之從屬性，原告與王榮樹間應屬勞
18 雇契約而有勞動基準法之適用，是原告所訴，實難憑採。

19 5、再按勞動基準法之立法目的，係規範勞工勞動條件最低標準
20 ，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，雇
21 主與勞工所訂之勞動條件，不得低於該法所定之最低標準，
22 是原告既為經營適用勞動基準法行業之雇主，理應遵守該法
23 相關規定。又所謂僱傭者，謂當事人約定一方於一定或不定
24 之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，僱傭關係之
25 確認應依人格之從屬性、勞務之對價報酬及其他法令之規定
26 等實質關係以判斷勞務給付狀態究屬何種形式，而勞工對於
27 雇主所為之工作指示是否有承諾與否之自由、勞工業務遂行
28 過程中有無雇主指揮監督、工作地點拘束性之有無、勞務替
29 代性之有無，均係判定實質關係之僱傭契約存否之論據，不
30 囿於其職稱、任用形式或契約名稱而影響其權益；又實務上
31 基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬

01 認定，只要有部分從屬性，即應成立；若係勞務給付之契約
02 ，且同時具有從屬勞動者，即便同時有承攬、委任等性質，
03 亦屬勞動契約之一種，仍應有勞動基準法之適用。最高法院
04 81台上字第347號判決：「基於保護勞工之立場，就勞動契
05 約之成立均從寬認定，只要有部分從屬性即成立。足見勞基
06 法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契
07 約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約
08 。」亦採相同之見解。

- 09 6、本國司法體系採二元制，即行政訴訟體系及司法訴訟體系（
10 包含民事訴訟、刑事訴訟），兩者互不拘束，縱於民事訴訟
11 判決認定退休金給付無由，亦不拘束本案違規事實之認定。
12 以最高行政法院裁定98年度裁字第3239號為例，雇主積欠工
13 資，勞工如須循民事訴訟程序要求給付，曠時費日，緩不濟
14 急，生活迫切所需，將嚴重影響勞工生活之目的而制定。至
15 勞資爭議處理法所規定之調解，則是基於憲法第154條規定
16 ，勞資雙方應本協調合作原則解決勞資糾紛之意旨而訂定，
17 其規範目的核與上述勞動基準法規定不同，訴願人所陳之雙
18 方和解筆錄，僅係勞工王榮樹在漫長訴訟期間，未拿到法定
19 退休金的前提下，迫不得已之急於獲得金錢補償下所做的退
20 步認諾，且行政與司法訴訟二元制，該調解筆錄並不當然拘
21 束本件行政訴訟，亦不影響本件若有合致上述勞動基準法第
22 55條規定要件時，行政主管機關應依同法第78條第1項規定
23 為處罰之職權行使；另以最高行政法院判決100年度判字第
24 2230號為例，顯見我國於民事訴訟與行政訴訟設有不同之裁
25 判系統，民事法院與行政法院，各有其權限，關於事實之認
26 定得各本其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。故行
27 政法院對繫屬案件事實之認定，固可參考相關民事判決所認
28 定之事實，惟並不受拘束，仍應依法自行認定事實。
- 29 7、未按行政程序法第110條第3項規定：「行政處分未經撤銷
30 、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在。」即
31 行政處分生效後即生規制效力，經有權機關依法撤銷前，其

效力應受到適法、有效之推定，以之為既成事實，納為自身行政作為之基礎構成要件事實。本府前以107年11月22日府勞檢字第1071316728號函限令原告將所積欠王榮樹之退休金給付完畢，上開處分並未經撤銷，對原告言之，其即有給付退休金之義務，詎其仍拒絕給付，實難謂無故意或過失。

8、本案應適用簡易訴訟程序，理由如下：

(1)按行政機關應依職權調查證據，不受當事人主張之拘束，對當事人有利及不利事項一律注意。又行政機關為處分或其他行政行為，應斟酌全部陳述與調查事實及證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，行政程序法第36條及第43條定有明文。次按對人民有所處罰，必須確實證明其違法之事實，否則處罰即不能認為合法，亦有最高行政法院39年判字第2號判例意旨可資參照。準此，行政機關對於行為人有違反行政法上義務之處罰，除應以行為人主觀上有可歸責性為前提外，並應舉證證明行為人確有違反行政法上義務之行為存在，始得據以裁罰。再按「…按日連續處罰之目的，旨在藉由不斷的處罰，迫使行為人履行其公法上義務，…惟在規範方式上，按日連續處罰通常與行政秩序罰併合規範，以空氣污染防治法第56條規定為例，主管機關於查獲事業違反空氣污染物排放標準排放空氣污染物，而依此規定所為之第一次罰鍰處分，係就事業『過去』違反義務行為（違反空氣污染物排放標準）所科處之罰鍰，在性質上屬於『秩序罰』。其後，主管機關施以按日連續處罰，此為督促其履行此項改善義務之『執行罰』。按日連續處罰之實施，係對義務人反覆科處一定數額之金錢，使其心理上發生效制作用，以間接促其自動履行義務之強制方法，故主管機關應先課予人民一定之義務，並告以『不依限履行時將予強制執行之意旨』。是以，主管機關在查獲事業有違法排放空氣污染物之事實時，除予以處罰外，並應先通知其限期改善，且應載明『不依限履行時將予按日連續處罰之意旨』，而於義務人未依限完成改善時，始得按日連續處罰。…」有高雄高等行政法院

01 100 年度訴字第156 號判決意旨足資參照。職是，自勞基法
02 第78條規定文義觀之，有關勞動主管機關針對行為人有違反
03 未依第55條規定之標準或期限給付者之情事，依勞基法第78
04 條規定予以裁處罰鍰時，本寓有對於行為人過去違規行為之
05 制裁，及藉此提醒行為人應主動停止或改善違規行為之意，
06 勞動主管機關如認行為人嗣後仍未主動停止或改善違規行為
07 ，欲依上開規定以反覆科處一定數額金錢之按次連續處罰方
08 式，使其心理上發生強制作用，以督促其停止或改善違規行
09 為，自應先課予行為人於一定期間內改善之義務。換言之，
10 勞動主管機關查獲行為人有違反勞基法第55條等規定之事實
11 時，除依勞基法第78條規定予以處罰外，仍應給予具體改善
12 期間命其改善，並告以不依限改善時將予按次連續處罰之意
13 旨，課予行為人有依限改善其違規行為之義務，而行為人屆
14 期仍未完成改善時，方得按次連續處罰，始符勞動基準法第
15 78條規定要件。

16 (2)原告所僱勞工王榮樹於107 年2 月26日已符合勞動基準法第
17 53條第1 款規定自請退休要件，王君於同日向原告申請退休
18 ，並要求給付退休金，惟原告未依法給付，違反勞動基準法
19 第55條第1 項規定，業經被告機關臺南市政府以107 年6 月
20 21日府勞檢字第1070670286號裁處書，處原告罰鍰新臺幣30
21 萬元。（該處分業經高雄高等行政法院108 年度簡上字第67
22 號判決維持而告確定）之後被告機關於107 年7 月31日以府
23 勞檢字第1070835064號函請原告於文到10日內給付王君退休
24 金2,688,774 元，惟原告仍未依限給付，違反勞動基準法第
25 55條第1 項規定，被告機關再依勞動基準法第78條第1 項規
26 定，以107 年11月7 日府勞檢字第0000000000號裁處書處原
27 告罰鍰30萬元。（業經鈞院108 年度簡字第51號判決維持原
28 處分在案）。再之後，被告機關另以107 年11月22日以府勞
29 檢字第1071316728號函請原告於文到30日內給付王君退休金
30 2,688,774 元，惟原告仍未依限給付，違反勞動基準法第55
31 條第1 項規定，被告機關再依勞動基準法第78條第1 項規定

，以108年3月11日府勞檢字第1080251747號裁處書處原告罰鍰30萬元。（本案訴訟爭執罰鍰處分）

(3)又原告所提103年度高等行政法院及地方法院行政訴訟庭法律座談會提案四所述決議係有關勞動基準法第27條事宜，該提案討論議題並非本案所述勞動基準法第55條及第78條，尚難直接援引該決議而逕為判斷本案係屬普通訴訟程序。且現今司法院為了強化終審法院統一法律見解的功能，推動建立大法庭制度，而最高法院與最高行政法院「大法庭」制度已於民國108年7月4日正式上路，我國司法已邁入新的篇章，未來統一法律見解的方式將更符合司法權的本質。大法庭制度實施後，判例選編及決議制度也一併廢除，是以，前開提案討論並不拘束鈞院之判斷。又司法實務上，臺灣新竹地方法院107年度簡字第17號行政訴訟判決（乙證17）針對勞動基準法第27條限期處分予以判決，迭經臺北高等行政法院107年簡上字第223號行政裁定（乙證18）予以維持。再查臺灣新竹地方法院103年簡字第46號行政判決（乙證19）與臺灣彰化地方法院104年簡字第26號行政判決（乙證20），係事業單位違反勞動基準法第27條規定，乃依同法第79條第1項第2款規定裁處罰鍰新臺幣2萬元，針對該罰鍰處分，亦為簡易訴訟程序。足見，前開提案並非當然拘束鈞院之判斷。

(4)經查勞工退休金條例第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。」同條例第49條規定：「雇主違反第八條之一第五項、第九條、第十八條、第二十條第一項、第二十一條第二項、第三十五條之二或第三十九條規定，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。」乙○○勞工保險局以前開條例規定，限期佳福育樂事業股份有限公司應依法申報提繳所屬勞工之勞工退休金，惟該公司以系爭勞工未具僱傭關係抗辯，未依限

改善，被乙○○勞工保險局多次以勞工退休金條例第49條規定處罰鍰處分，皆係以簡易訴訟程序進行（有臺灣臺北地方法院108年度簡字第176號判決（乙證21）、臺北高等行政法院108年度簡上字第120號判決（乙證22）與以維持，臺灣臺北地方法院107年度簡字第228號判決（乙證23）可稽）類似案件亦有南山人壽認所屬保險員未具僱傭關係，未依限改善，被乙○○勞工保險局以勞工退休金條例第49條規定處罰鍰處分，亦係以簡易訴訟程序進行（最高行政法院100年度判字第2117號判決（乙證24））。

(5)因本案（舊制勞工退休金）與前開案件（新制勞工退休金）類似（皆係雇主以是否存在僱傭關係為由，不願依限繳納勞工退休金），且皆係因不服行政機關所為40萬元以下罰鍰處分而涉訟之行政訴訟事件，應適用簡易訴訟程序無誤。

9、綜上，原告所訴為無理由，敬請依法駁回原告之訴。

(二)聲明：

1、原告之訴駁回。

2、訴訟費用由原告負擔。

四、爭點：原告與勞工王榮樹間是否屬勞雇關係之勞動契約而有勞動基準法之適用？

五、本院的判斷：

(一)前提事實：本件爭訟概要欄所載之事實，除上列爭點外，業經兩造各自陳述在卷，並有附表所示的證據資料可查，洵堪認定為真實。

(二)應適用之法令：

1.勞動基準法：

(1)第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

(2)第2條第1、2、3、6款規定：「本法用辭定義如左：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。三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括
工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」

(3) 第53條規定：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工
作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10
年以上年滿60歲者。」

(4) 第55條規定：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作
年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每
滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者
以半年計；滿半年者以1年計。…。」「前項第1款退休金基
數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。」「第1項所定
退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，如無法一次
發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，
事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」

(5) 第78條第1項規定：「未依第17條、第55條規定之標準或期
限給付者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰，並限期
令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。」

2. 勞工退休金條例：

(1) 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。」

(2) 第9條第1項規定：「雇主應自本條例公布後至施行前1日之
期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金
規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條
例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。」

3. 改制前行政院勞工委員會(以下稱勞委會)88年11月18日(
88)台勞資2字第0049975號函：「有關僱傭關係有無之判定
標準，向以『人格之從屬』、『勞務之對價』及『其他法令
之規定』為依據，『人格之從屬』係指(一)對雇主所為之
工作是否有承諾與否之自由(二)業務進行過程中有無雇主

之指揮監督（三）拘束性之有無（四）代替性之有無；『勞務之對價報酬』係指，在指揮監督下因工作所獲得之工資；『其他法令之規定』，如勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等。」

（三）原告與勞工王榮樹間應屬勞雇關係之勞動契約而有勞動基準法之適用：

1、經查，本件原告前於108年7月31日，亦因限期給付退休金，屆期未給付遭原告機關裁罰30萬元事件提起行政訴訟，經本院以107年度簡字第92號勞動基準法事件（下稱前案）斟酌全辯論意旨及調查證據結果，以：

（1）按勞動基準法、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第142條及憲法增修條文第10條第8項所揭櫫「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於18年11月22日所制訂公布之民法「債編」第2章「各種之債」第7節「僱傭」之規定，其規範目的尚非相同，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞務契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約（最高行政法院100年度判字第2117號判決參照）。

（2）次按行政訴訟與民事訴訟各有不同之規範目的，民事判決固得為行政法院認定事實之依據，惟如有確切之反證，行政法院仍得基於職權本於調查所得，自為獨立之認定及裁判，而不受該民事確定判決認定事實及其法律見解之拘束（最高行政法院70年度判字第688號、83年度判字第2199號、86年度判字第1236號判決參照）。且民事訴訟係採辯論主義及當事人進行主義，應由原告就積極事實負舉證責任

，此與行政訴訟係依職權調查證據，基於證據法則所認定之事實，本不能等量齊觀。原告固主張本院民事庭108年度勞訴字第17號給付退休金事件，業於108年3月25日調解成立，調解內容為：「一、兩造確認聲請人（即訴外人王榮樹）於107年度重勞訴字第2號、108年度勞訴字第17號主張之事實，雙方係屬承攬關係，並無僱傭關係存在。」足證本件原告與第三人王榮樹間確屬承攬關係，而非僱傭關係云云。惟查，本件與普通法院民事庭就原告與勞工間給付退休金及請求損害賠償等事件所為民事調解筆錄之訴訟標的有異，乃該等調解筆錄既判力所不及，被告及原審法院自不受上開民事調解筆錄之拘束。況勞工王榮樹至本法院證述時，不知承攬與僱傭間之區別與利害關係，經被上訴人代理人闡明後，勞工王榮樹證述應係受僱關係，有筆錄附卷可憑。是原告主張被告及法院均應受其所舉另案民事調解筆錄所認定「上訴人與勞工王榮樹間法律關係為承攬關係，而非僱傭關係」之拘束，並無足採。

（3）第三人王榮樹屬勞動契約關係之勞工：依勞工退休金條例第3條、勞動基準法第2條第1、2、3、6款規定可知，凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，即屬勞工退休金條例所稱之勞工，而約定勞工與雇主關係之契約，即屬勞動契約。至於報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，顯非判斷其是否屬勞工工資之考量因素，故採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工（最高行政法院100年度判字第2117號判決參照）。是以，原告主張勞工王榮樹均無底薪，完全按件計酬核發薪資，王榮樹所受領者為承攬報酬，故原告與王榮樹間並無勞動契約關係云云，洵不足採。原告僅以非民法僱傭契約即為民法承攬或委任契約之二分法，據以主張其與勞工王榮樹間不屬於勞動契約，亦不足採。

01 (4) 關於勞動基準法上勞動契約之判別標準，實務上有最高行
02 政法院 95 年度判字第 313、1472 號，94 年度判字第 707、850
03 、1007、1274、1957 號等判決，認較類似於僱傭契約而非
04 承攬關係，可資參照。且據改制前行政院勞工委員會（下
05 稱勞委會）88 年 11 月 18 日（88）台勞資 2 字第 0049975 號函
06 之釋示意旨，僱傭關係之認定，應依人格之從屬性、勞務
07 之對價報酬及其他法令之規定等實質關係判斷勞務給付狀
08 態究屬何種形式，而勞工對於雇主所為之工作指示是否有
09 承諾與否之自由、勞工業務遂行過程中有無雇主指揮監督
10 、工作地點拘束性之有無及勞務替代性之有無等，均得作
11 為判定僱傭契約存否之依據，非僅以形式上名稱據以判斷
12 是否存在僱傭關係。又按勞動契約係謂「約定勞雇關係之
13 契約」，勞動基準法第 2 條第 6 款定有明文，其內涵即一般
14 學理上之勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：

15 (1) 人格上從屬性：即勞工在雇主企業組織內，服從雇主
16 權威，並有接受考核、訓練、懲戒或制裁之義務。(2) 親
17 自履行：即勞工必須親自完成工作。(3) 經濟上從屬性：
18 即勞工並非為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他
19 人之目的而勞動。(4) 組織上從屬性：即勞工納入雇主生
20 產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態（臺北高等行
21 政法院 98 年度簡字第 106 號判決、高雄高等行政法院 96 年度
22 簡字第 269 號判決、最高行政法院 97 年度判字第 171 號、95
23 年度判字第 1472 號判決、最高法院 96 年度臺上字第 2630 號
24 民事判決意旨參照）。益足徵勞動契約非僅限於僱傭契約
25 ，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼
26 有承攬、委任等性質，仍應屬勞動契約（最高法院 89 年度
27 臺上字第 1301 號民事判決意旨參照）

28 (5) 被告 106 年 10 月 2 日派員訪談原告代表人甲○○略以：「（
29 問）請問貴單位是否僱用勞工王榮樹？（答）確實有僱用
30 該名勞工（王君）為本單位之造模工，自 89 年 4 月 13 日開始
31 僱用迄今（中間勞動契約均無中斷）。（問）貴單位如何

01 與其約定工資？工資給付方式為何？（答）該勞工為按件
02 計酬工，採有出工施作即有工資，反之則無，其工資以公
03 斤數計算，每日施作時間均8小時以內，工資給付方式以現
04 金票（支票）給付。（問）以上所述，是否為真實之意思表
05 示？（答）是。」有106年10月2日談話紀錄附卷可稽。準
06 此，原告代表人甲○○已自承僱用勞工王榮樹，按件計酬
07 工，且自89年4月13日起僱用無訛。再者，被告107年5月21
08 日再次派員訪談原告代表人甲○○略以：「（問）貴單位
09 是否收到勞工王榮樹要求公司支付退休金之通知？（答）
10 是，本公司有收到勞工王榮樹寄出之存證信函通知，於107
11 年2月26日收到。（問）請問是否支付勞工王榮樹退休金？
12 （答）沒有，因為正與對方進行僱用關係確認之訴訟。（
13 問）請問貴單位如何記錄王榮樹出勤狀況？（答）當初約
14 定是工作完成即可，並未約束每日之工作時間，打卡只為
15 方便計算薪資，本公司與王榮樹約定為按件計酬制。（問
16 ）貴單位如何計給王榮樹工資？（答）每月3日給付上月1
17 日至末日之工資，計算方式以該月他所完成之總量（公斤
18 數），每公斤3.35元，並依照該月之出勤時數，計算至其
19 平均每分鐘之薪資。（問）是否每月與勞工王榮樹約定應
20 完成之數量？並以完成此數量得計給工資？（答）沒有約
21 定完成數量，每月只看勞工做成之數量，以約定之每公斤
22 3.35元計給該月工資，無須限制完成之時間。（問）貴單
23 位是否於勞工王榮樹到職時（89年4月13日）替其投保勞工保
24 險？是否於94年至99年間轉勞工退休新制？（答）是，本
25 公司於勞工王榮樹到職日即依規定投保勞工保險，並未轉
26 勞退新制。（問）請問勞工王榮樹之年齡為何？能否提供
27 該員勞工名卡？（答）年齡不清楚，看人事資料即知。」
28 此有107年5月21日談話紀錄附卷可稽。準此，原告亦自承
29 於勞工王榮樹到職日即投保勞工保險，有勞工名卡，已收
30 到勞工王榮樹請求支付退休金之通知，但未支付勞工王榮
31 樹退休金無誤。復有原告在訴願書及本院檢附原告與勞工

01 王榮樹102年1月3日契約書，載明：「甲方（即上訴人）提
02 供乙方（即勞工王榮樹）之酬勞，係依合格鑄件重量，每
03 公斤3.35元計酬，含：1.工作薪資。2.雇主應繳納勞保費
04 、健保費。3.雇主應提撥勞工退休金。」綜上，原告與勞
05 工王榮樹間有勞動契約，顯無疑義，原告主張與勞工王榮
06 樹間無勞動契約云云，顯無理由，洵不足採。

07 （6）又從屬性乃勞動契約之特徵，本院復從本件從屬性特徵判
08 斷如下：1、人格上從屬性：即勞工在雇主企業組織內，服
09 從雇主權威，並有接受考核、訓練、懲戒或制裁之義務。
10 本件勞工王榮樹上班、打卡、簽到、請假均須向公司報備
11 ，系告置備有勞工王榮樹之勞工名卡，且王榮樹上班、下
12 班須刷卡記錄，此有刷卡上下明細表，王榮樹面試時係原
13 告代表人面試，復設有組長，組長由老闆決定，多六仟元
14 ，「協俐公司會不會干涉你們鑄件的作業？答：有。有時
15 候叫我們怎麼做怎麼用啊。」老闆說壞掉也會扣錢。請假
16 須向公司會計報備，組內成員價碼都不一樣，由公司決定
17 ，「外勞是公司給我們用的，不過我們要支付外勞的薪水
18 。」（「（每個月報酬怎麼領取？）答：報酬公司算多少，
19 我們就拿多少，是拿支票。（誰交給你的？）答：會計。
20 組長去跟會計拿，組長再拿給我。（你報酬怎麼算，是誰
21 算的你知道嗎？）報酬公司算的。」以上均有王榮樹證詞
22 附卷可稽，顯見勞工王榮樹均須受原告輔導及監督，在在
23 顯示原告之勞工在人格上實乃從屬於原告。2、親自履行：
24 即勞工必須親自完成工作，不得使用代理人。證人陳揚正
25 即王榮樹同一組員工到庭表示其工作專業，均必須親自完
26 成，沒有代理人，也不可能代理人，此有筆錄可憑，顯
27 見勞工王榮樹業務皆必須親自履行，此部分原告亦未爭執
28 。3、經濟上從屬性：即勞工並非為自己之營業勞動，而是
29 從屬於他人，為該他人之目的而勞動。勞工王榮樹係為原
30 告從事勞動，再論件論量取酬，原告給付王榮樹之工資，
31 符合勞動基準法第2條第3款規定，係按計時及計件混合方

式計算給付之經常性給與，為王榮樹因工作而獲得之報酬，上述102年1月3日契約書亦載明報酬包含工作薪資，復有勞工王榮樹105年3月至9月各月薪資表附卷可稽，王榮樹與原告應具有經濟上從屬性。4、組織上從屬性：即勞工納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞工王榮樹所屬之工作多須在原告之廠房完成，且須透過同僚分工始克完成，要增員或請外勞幫忙，請假，勞健保之處理，均須透過原告人事或會計部門始能完成，此亦屬組織上之從屬性。據此，原告稱勞工王榮樹「為按件計酬工，採有出工施作即有工資」、「工資計算方式以該月王君所完成之總量，並依照王君該月之出勤時數，計算至其平均每分鐘之薪資」，均無損其與原告間為僱傭關係之本質，又原告已說明自89年4月13日開始僱用王榮樹（中間勞動契約均無中斷），且於王榮樹到職日起即為其投保勞工保險，102年1月3日契約書亦載明原告應繳納王榮樹健保費及為王榮樹提撥勞工退休金。是原告與王榮樹間應屬勞雇關係之勞動契約，而有勞動基準法之適用，從而，原告主張與勞工王榮樹間為承攬關係，核無足採。

（7）基上所述，勞動基準法旨在保障勞工基本權益，雇主與勞工所訂之勞動條件，不得低於該法所定之標準，故勞工凡符合勞動基準法第53條所規定之自請退休要件，並申請退休時，雇主應依勞動基準法第55條第1項及第3項規定之給付標準及給付期限計給勞工退休金，原告既屬適用勞動基準法之行業，自應受上開規定之拘束。本件原告於王榮樹107年2月26日符合勞動基準法所定自請退休要件，同日收受王榮樹申請退休及給付退休金之通知，卻未依法給付，違反勞動基準法第55條第1項規定之事實，足以認定。是被告以系告未依規定給付勞工王榮樹退休金，乃依勞動基準法第55條第1項、第78條第1項規定裁處原告法定罰鍰最低額30萬元，尚非無據，且核無違反行政程序法第6條、第7條、第36條、第39條、第43條、第102條等規定，亦未違反

01 平等原則、比例原則。至於原告主張勞工王榮樹證言不可
02 採云云，按王榮樹為本件爭執之核心人物，且與原告已達
03 成調解，基於自由意思在法庭陳述其本身工作情況，最為
04 清楚，同時接受兩造詰問，原告空言勞工王榮樹受脅不可採
05 ，顯屬無稽。從而，原處分並無違法，訴願決定予以維持
06 ，核無不合。原訴請撤銷，為無理由等語。

07 因而判決駁回原告之訴。此判決經上訴後，亦經高雄高等
08 行政法院108年簡上字第67號判決駁回原告之上訴確定。此
09 有網路下載列印之本院107年度簡字第92號判決與高雄高等
10 行政法院108年簡上字第67號判決書附卷可稽。據此判決理
11 由所載，足認原告與王榮樹間應屬勞雇關係之勞動契約，
12 而有勞動基準法之適用。

- 13 2、原告於本件審理中，復提出附件所示甲證1至甲證8號協例鑄
14 造股份有限公司與勞工間於102年1月3日簽立之契約書等等為
15 證，惟其中關於本院108年度移調字第4、5號調解筆錄、協例
16 公司之上下班刷卡明細、喃一組個人所得分配金額表、員工
17 薪資明細影本等，業據原告於前案提出並經審酌（參見前案
18 判決理由第14頁27行以下、第18頁14行以下、第19頁第10行
19 以下），原告猶執此證，主張原告公司與訴外人王榮樹間未
20 具備勞動契約之人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬
21 性等特徵，原告公司與訴外人王榮樹間之法律關係實為承攬
22 關係而非僱傭關係，自無勞動基準法之適用云云，即無足採
23 。本件再參之原告所提102年1月3日與乙方代表之一王榮樹所
24 簽定之契約書（見甲證1）雖載稱乙方代表人王榮樹等進入協
25 例公司共同從事鑄造、造模、澆注及鑄件成品完成之工作等
26 語，但雙方議定之條件如下：（一）甲方提供乙方酬勞依合
27 格鑄件重量，每公斤新台幣3.35元計酬含：1.工作薪資。2.
28 雇主應繳納勞保、健保費。3.雇應提撥勞工退休金…。據此
29 契約，已明確載明原告係雇主，且依重量計算工作薪資等事
30 實，其有勞雇關係至明。其據此反言，原告公司與勞工王榮
31 樹間承攬關係，益不足採信。則原告在本院審理中，縱提出

01 本院107年度重勞訴字第2號請求損害賠償之民事事件於108年
02 1月2日審理時，喃一組成員即證人蔡榮展、林清風與陳揚正
03 等人之證詞筆錄影本（見甲證6），或聲請調取前案108年6月
04 5日審理時之本院法庭錄音等為證，仍不能作為其與勞工王榮
05 樹間係承攬關係認定之依據。至於原告復陳稱王榮樹於鈞院
06 107年度簡字第92號108年6月5日審理時到庭作證時，屢遭被
07 告以「若證述承攬關係」、「將追究刑事責任」、「將追討
08 已給付之職業災害給付」等語相脅，惟參之原告整理筆錄光
09 碟之錄音如附表中之附件1、2。此證詞均係在本院法官公開
10 直採審理中程序所為陳述，自不至有喪失證詞之任意性，參
11 之原告所稱有「若證述承攬關係」、「將追究刑事責任」、
12 「將追討已給付之職業災害給付」等語，亦屬法律效果之闡
13 明，不宜謂有何脅迫之行為。另聲請函詢台灣鑄造品商業同
14 業公會說明砂模之造模、澆注…及工作之完成是否多採「承
15 攬團隊論重量計酬」、以「每公斤多少元」計算一節，固據
16 該公會查復砂模鑄造業之造模、澆注…等業務，業界多採「
17 承攬團隊論重量計酬」方式、業界行情約在「（新臺幣）1公
18 斤新臺幣1至2.5元間」等語。

19 此僅能說明砂模鑄造業界之一般現況，確有按件或按量計
20 酬等情。而如前案判決理由所言，「至於報酬給付方式究
21 係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，顯非判
22 斷其是否屬勞工工資之考量因素」至難據此即否認原告與
23 王榮樹之勞雇關係，均併予敘明。

- 24 3、原告既屬適用勞動基準法之行業，自應受上開規定之拘束。
25 本件原告於王榮樹107年2月26日符合勞動基準法所定自請退
26 休要件，同日收受王榮樹申請退休及給付退休金之通知，卻
27 未依法給付，違反勞動基準法第55條第1項規定，業經被告機
28 關臺南市政府以107年6月21日府勞檢字第107067 0286號裁處
29 書，處原告罰鍰新臺幣30萬元。之後被告機關於107年11月22
30 日府勞檢字第0000000000函命原告於文到後一個月內完成給
31 付退休金268萬8774元，惟原告仍未依限給付，違反勞動基準

01 法第55條第1項規定，被告機關再依勞動基準法第78條第1項
02 規定，以號108年3月11日府勞檢字第10802 51747號裁處書原
03 告罰鍰30萬元處，尚非無據。原告另稱本件有風險負擔，無
04 期待可能性之阻卻違法或應減免處罰云云，本件原告有上揭
05 給付退休金之義務，經被告作成限期應給付之下命處分，該
06 處分未經撤銷或確認無效前，係有效而應遵守之行政處分。
07 被告機關已審酌情節，裁處最低額之罰鍰。亦無濫用裁量之
08 情形，本院自應予尊重。

09 (四)本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資
10 料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必
11 要，一併說明。

12 六、結論：

13 (一)原處分合法，訴願決定予以維持，亦無不合，原告訴請撤銷
14 為無理由，應予駁回。

15 (二)本件第一審裁判費為2,000元，應由原告負擔，爰確定第一
16 審訴訟費用額如主文第2項所示。

17 中 華 民 國 109 年 9 月 18 日
18 行政訴訟庭 法官 朱中和

19 一、上為正本係照原本作成。

20 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
21 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
22 訟資料可認為原判決有違背法令的具體事實），其未載明上
23 訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴
24 狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本，如未按期補提上訴
25 理由書，則逕予駁回上訴），並應繳納上訴裁判費新臺幣3,
26 000元。

27 中 華 民 國 109 年 9 月 21 日
28 書記官 周信義

29 附表：

證據編號	證據名稱或內容	所附卷宗	頁碼
附件1	最高行政法院93年判字第1216號判決	本院卷一	第59至65頁
附件2	臺南市政府108年3月11日府勞檢字第1080251747號裁處書	本院卷一	第247至249頁
附件3	乙○○108年8月16日勞動法訴二字第1080008836號訴願決定書	本院卷一	第251至267頁
甲證1	協俐鑄造股份有限公司與勞工間102年1月3日契約書	本院卷一	第67頁
甲證2	勞工105年5月1日至6月1日刷卡上下班明細表	本院卷一	第69至83頁
甲證3	105年5月至10月喃一組個人所得分配金額	本院卷一	第85至95頁
甲證4	協俐鑄造股份有限公司106年1月員工薪資明細	本院卷一	第97至99頁
甲證5	臺灣臺南地方法院108年度移調字第4、5號調解筆錄	本院卷一	第101至102頁
甲證6	臺灣臺南地方法院107年度重勞訴字第2號民事報到單及言詞辯論筆錄	本院卷一	第103至144頁
甲證7	臺灣臺南地方法院107年度簡字第92號言詞辯論筆錄	本院卷一	第317至342頁

(續上頁)

甲證8	103 年度高等行政法院及地方法院行政訴訟庭法律座談會提案四	本院卷二	第113至114頁
乙證1	臺南市政府107 年5 月29日府勞檢字第1070593913號陳述意見通知書	本院卷一	第167 至168頁
乙證2	協俐鑄造股份有限公司107 年6 月1 日協俐107 安字第06001 號函檢附契約書	本院卷一	第169 、171頁
乙證3	臺南市政府107 年6 月21日府勞檢字第1070670286號裁處書	本院卷一	第175 至176頁
乙證4	臺南市政府107 年7 月31日府勞檢字第1070835064號函（限期給付通知）	本院卷一	第177 至178頁
乙證5	臺南市政府107 年11月7 日府勞檢字第0000000000號裁處書	本院卷一	第179 至180頁
乙證6	臺南市政府107 年11月22日府勞檢字第1071316728號函（限期給付通知）	本院卷一	第181 至182頁
乙證7	臺南市政府108 年3 月11日府勞檢字第1080251747號裁處書	本院卷一	第183 至184頁
乙證8	協俐鑄造股份有限公司108 年4 月3 日行政訴願書	本院卷一	第185 至203頁
乙證9	乙○○108 年8 月16日勞動法訴	本院卷一	第205 至

(續上頁)

	二字第1080008836號訴願決定書		213頁
乙證10	乙○○職業安全衛生署106年9月20日談話紀錄(被詢人:陳信全)	本院卷一	第215至216頁
乙證11	臺南市政府106年10月2日談話紀錄(受訪者:甲○○)	本院卷一	第217至219頁
乙證12	臺南市政府106年11月8日府勞條字第1061142007號裁處書	本院卷一	第221至222頁
乙證13	臺南市政府107年5月21日談話紀錄(受訪者:甲○○)	本院卷一	第223至224頁
乙證14	勞工王榮樹之出勤紀錄、薪資明細及勞工名卡	本院卷一	第225至235頁
乙證15	高雄高等行政法院108年度簡上字第67號判決	本院卷一	第345至367頁
乙證16-1	臺南市政府106年9月4日、107年4月23日勞資爭議調解紀錄(申請人:王榮樹)	本院卷一	第371至372頁、407至408
乙證16-2	乙○○職業安全衛生署106年9月26日勞職綜2字第0000000000號函、106年9月18日檢舉書、勞工王榮樹101年9月24日、106年8月22日奇美醫療財團法人奇美醫院中文診斷證明書、勞動部勞工保險局106年3月29日保	本院卷一	第373至379頁

(續上頁)

	職核字第106021032596號函		
乙證16-3	存證信函（台南西華郵局存證號碼000260）、協例鑄造股份有限公司應給付項目明細表	本院卷一	第391 至 395頁
乙證16-4	勞工王榮樹106年10月5日陳情書及106 年10月3 日奇美醫療財團法人奇美醫院中文診斷證明書	本院卷一	第402 、 404頁
乙證16-5	107 年5 月2 日檢舉書、勞工王榮樹106 年12月1 日勞工保險被保險人投保資料表、協例鑄造股份有限公司107 年4 月24日協例107 安字第04001 號函、臺南市政府107 年4 月23日勞資爭議調解會議出席簽到簿、蘇明道律師事務所107 年4 月18日明律字第000000000號函	本院卷一	第409 至 422頁
乙證16-6	臺南市政府107 年4 月12日府勞資字第1070423215號函、臺南市政府勞資爭議調解申請書（申請人：王榮樹）、財政部南區國稅局105 年度綜合所得稅各類所得資料清單（所得人：王榮樹）、存證信函（台南成功路郵局存證號碼000322）	本院卷一	第425 至 432頁
乙證16-7	臺南市政府106 年11月8 日府勞條字第1061142007號裁處書、臺南市政府106 年10月6 日府勞條	本院卷一	第435至 443頁

(續上頁)

	字第1061054576號陳述意見通知書及送達證書、協俐鑄造股份有限公司106年10月16日陳情書		
乙證16-8	勞工王榮樹106年2月8日、5月10日、8月9日、10月3日奇美醫療財團法人奇美醫院中文診斷證明書、三井住友海上集團明台產物保險股份有限公司保險金給付通知單(被保險人:王榮樹)、三井住友海上集團明台產物保險股份有限公司明台產物團體傷害保險單(要保人:協俐鑄造股份有限公司)檢附被保險人名冊	本院卷一	第445至461頁
乙證16-9	勞工名卡、勞工王榮樹105年10月份刷卡上下明細表、105年9至10月喃一喃二組薪資表、勞動部勞工保險局勞保現金給付106年3、6、8月核付案件名冊、臺南市政府勞工局106年10月6日南市勞條字第1061055918號函	本院卷一	第463、477至483頁
乙證17	臺灣新竹地方法院107年度簡字第17號行政判決	本院卷二	第125至129頁
乙證18	臺北高等行政法院107年簡上字第223號行政裁定	本院卷二	第131至133頁
乙證19	臺灣新竹地方法院103年簡字第46號行政判決	本院卷二	第135至141頁

(續上頁)

乙證20	臺灣彰化地方法院104 年簡字第26號行政判決	本院卷二	第143 至 161頁
乙證21	臺灣臺北地方法院108 年度簡字第176號行政判決	本院卷二	第206 至 231頁
乙證22	臺北高等行政法院108 年度簡上字第120 號行政判決	本院卷二	第232 至 240頁
乙證23	臺灣臺北地方法院107 年度簡字第228 號行政判決	本院卷二	第242 至 250頁
乙證24	最高行政法院100 年度判字第2117 號判決	本院卷二	第252 至 261頁