

高雄高等行政法院判決

109年度簡上字第58號

上訴人 協俐鑄造股份有限公司

代表人 陳信全

訴訟代理人 蘇明道 律師

錢冠讐 律師

柯侑婷 律師

被上訴人 臺南市政府

代表人 黃偉哲

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年5月29日臺灣臺南地方法院108年度簡字第51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、上訴人從事鋼鐵鑄造業，為適用勞動基準法之行業，被上訴人勞工局前於民國107年5月21日實施勞動檢查，發現上訴人所僱勞工王榮樹（下稱王君）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，王君於同日向上訴人申請退休，並要求給付退休金，惟上訴人未依法給付，違反勞動基準法第55條第1項規定，經被上訴人以107年6月21日府勞檢字第1070670286號裁處書，處上訴人罰鍰新臺幣（下同）30萬元（下稱A處分）。後被上訴人於107年7月31日以府勞檢字第1070835064號函請上訴人於文到10日內給付王君退休金2,688,774元（下稱B處分），惟上訴人仍未依限給付，被上訴人乃依勞動基準法第78條第1項規定，以107年11月7日

府勞檢字第1070973680號裁處書處罰鍰30萬元(下稱原處分)

。上訴人不服原處分，遞經勞動部駁回訴願、臺灣臺南地方

法院(下稱原審法院)108年度簡字第51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)本件應適用普通訴訟程序，而非簡易訴訟程序：

1.按針對主管機關依勞動基準法第27條之規定所發「令雇主限期給付勞工工資」之行政處分不服，經訴願決定駁回後，提起行政訴訟，請求撤銷訴願決定及原處分，此種訴訟是否屬於行政訴訟法第229條第2項所列應適用簡易訴訟程序事件，103年度高等行政法院及地方法院行政訴訟庭法律座談會採乙說，認為應適用普通訴訟程序事件。理由則以：主管機關之處分不僅會使雇主在其與受僱勞工間之勞動契約關係中，負有給付特定工資之義務，且雇主如進而違反上開限期給付工資之命令，主管機關尚得另依同法第79條第1項之規定裁處2萬元以上30萬元以下之罰鍰，更得依同法同條第2項規定，公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期改善，屆期未改善者，應按次處罰。足見上開令雇主限期給付工資之行政處分，後續對雇主權益之影響非小，顯非屬行政訴訟法第229條第2項第4款所列「告誡、警告、記點、記次或其他相類之輕微處分」，亦非同條所規定其他應適用簡易訴訟之事件，自應適用普通訴訟程序。

2.原處分主旨記載：「受處分人違反勞動基準法第55條第1項規定事項，經本府通知限期給付後仍未給付，依同法第

01 78條第1項規定，處罰鍰新臺幣30萬元。」事實記載：「
02 本案受處分人前經本府於107年5月21日派員實施勞動條件
03 檢查，發現有未依規定給付勞工王君退休金之情事，違反
04 勞動基準法第55條第1項之規定（府勞檢字第1070670286
05 號裁處書諒達），於107年7月31日以府勞檢字第1070835
06 064號函限令受處分人於文到後10日內給付勞工王君退休
07 金計新臺幣2,688,774元，惟受處分人未依限給付，上揭
08 情事違反勞動基準法第55條第1項之規定。」上訴人自始
09 均否認與訴外人王君間之法律關係有勞動基準法之適用，
10 亦一再表明與訴外人王君間尚有民事訴訟確認究為承攬關
11 係或僱傭關係，更一再表示願供擔保，如法律關係確認後
12 確有勞動基準法之適用，再行給付；詎被上訴人竟仍以「
13 未依限期給付」為由，連續裁罰上訴人，參酌上開103年
14 度高等行政法院及地方法院行政訴訟庭法律座談會提案4
15 研討結果意旨，此類訴訟亦應適用普通訴訟程序，乃原審
16 適用簡易訴訟程序審理，容有判決違背法令之違誤。

17 (二)原判決全未審酌原處分僅從形式上判斷上訴人與訴外人王君
18 之法律關係有無，違反行政調查有利不利均應注意、比例原
19 則、平等原則：

20 1.原判決雖認：「本件原告(按即上訴人)於王君107年2月26
21 日符合勞動基準法所定自請退休要件，同日收受王君申請
22 退休及給付退休金之通知，卻未依法給付，違反勞動基準
23 法第55條第1項規定之事實，足以認定。是被告(按即被上
24 訴人)以原告未依規定給付勞工王君退休金，乃依勞動基
25 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
26 低額30萬元，尚非無據，且核無違反行政程序法第6條、
27 第7條、第36條、第39條、第43條、第102條等規定，亦未

違反平等原則、比例原則。」云云。

2. 惟上訴人自始均主張被上訴人均以形式判斷上訴人與訴外人王君之法律關係，對實質上之是否具備從屬性之調查均付之闕如即遽以作成原處分，況上訴人自始均表示願供擔保，俟原審法院107年度重勞訴字第2號判決後，倘判決結果為上訴人不利之認定，再依法給付退休金予訴外人王君，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，竟連續裁處上訴人罰鍰，實有違比例原則，而原判決均未審酌上情，更未於判決理由中具體、實質說明何以上訴人與訴外人王君之民事法律關係爭訟期間，且該民事法律關係之主要爭點為「有無勞動基準法適用」，被上訴人代民事法院判斷上訴人與訴外人王君間有勞動基準法適用，復以限期給付、連續裁罰為手段，令上訴人於民事法律關係未決前，先行給付退休金予訴外人王君，並無違反比例原則？

3. 再者，原判決對於原處分之行政調查是否妥適？有無斟酌注意對上訴人有利之證據？勞動基準法適用與否之基礎事實尚有爭議，上訴人亦表明願供擔保，被上訴人仍以限期給付、連續裁罰之手段，迫使上訴人先行承擔民事判決敗訴之結果，有無違反比例原則等情均隻字未提，更未於理由中具體、實質論述原處分未違反行政程序法第6條、第7條、第36條、第39條、第43條、第102條等規定，亦未違反平等原則、比例原則之理由，僅徒引法條遽認原處分適法，容有判決理由不備之違誤，亦有違最高行政法院93年度判字第1216號行政裁判要旨所揭示民事法律關係之爭執，應由法院之民事訴訟程序確定之，主管機關表示之見解，尚無確認民事法律關係之效力之意旨相違背。

01 (三)上訴人與訴外人王君間有無勞動基準法適用之爭議，原判決
02 均引用另案本院108年度簡上字第67號認定之判決理由，復
03 未說明證人陳揚正、劉清春109年5月19日於原審對上訴人有
04 利之證述有何不可信或不可採之情形，亦未斟酌臺灣鑄造品
05 工業同業公會之聲明書：

06 1.原判決雖認：「……此判決經上訴後，亦經高雄高等行政
07 法院108年度簡上字第67號判決駁回原告之上訴確定。此
08 有本院107年度簡字第92號判決與高雄高等行政法院108年
09 度簡上字第67號判決書附卷可稽。據此判決理由所載，足
10 認原告與王君間應屬勞雇關係之勞動契約，而有勞動基準
11 法之適用。」「……則原告在本院審理中縱再經聲請證人
12 陳揚正與劉清春等到庭作證（證詞見原審卷第371至390頁
13 ），仍不能作為其與勞工王君間係承攬關係認定之依據。

14 」
15 2.有關本件主要爭點即上訴人與訴外人王君間有無勞動基準
16 法適用之爭議，原判決均引用本院108年度簡上字第67號
17 認定之判決理由，復未說明證人陳揚正、劉清春對上訴人
18 有利之證述有何不可信或不可採之情形，亦未斟酌臺灣鑄
19 造品工業同業公會之聲明書，容有判決不備理由之違誤；
20 實則，鑄造工業有關砂模之造模、澆注、脫模、合模等工
21 作，多採「承攬團隊論重量計酬」之方式，且上訴人以每
22 公斤3.35元計算之條件，在業界中尚屬優渥。

23 3.再者，原審法院107年度簡字第92號判決與本院108年度簡
24 上字第67號判決，固認上訴人與訴外人王君間有勞動基準
25 法之適用，惟細譯上開判決係以訴外人王君108年6月5日
26 之證述為論斷之依據，然訴外人王君乃本件之檢舉人，其
27 立場已有偏頗，且本件究屬僱傭或承攬關係，攸關訴外人

王君已請領之職業災害給付是否會遭被上訴人追償，涉及本身之利害關係重大，遑論訴外人王君於作證時，已先明確證述伊與上訴人間為承攬關係，嗣被上訴人屢以「若證述承攬關係」「將追究刑事責任」「將追討已給付之職業災害給付」等語相脅後，訴外人王君一再表示：「這樣我也不知道該怎麼講了」等語後【詳參上訴人109年5月19日行政陳報狀所載之附件】，旋為不利上訴人之證述，而上開內容亦為被上訴人所不爭執，是客觀上實難期待王君之證述得以還原真相，何以原判決僅以：「…此證詞均係在本院法官公開直採審理中程序所為陳述，自不至有喪失證詞之任意性，參之原告所稱有『若證述承攬關係』『將追究刑事責任』『將追討已給付之職業災害給付』等語，亦屬法律效果之闡明，不宜謂有何脅迫之行為。併予敘明。」云云，遽為不利上訴人之認定。

(四)上訴人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君，日後恐將承受勝訴無法追償之風險而請求「提存」，上訴人就違反勞動基準法第78條第1項之行為為無故意、過失，被上訴人原處分之要求亦不具期待可能性，原審均未審酌：

1.上訴人於被上訴人作出原處分裁罰前，曾一再向被上訴人請求提存被上訴人要求給付訴外人王君之2,688,774元，然被上訴人卻漏未審酌，亦未為另一否准之行政處分，逕以原處分裁罰上訴人30萬元，難認原處分裁罰合法有據。再者，上訴人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君，日後恐將承受勝訴無法追償之風險，因此於被上訴人作出原處分裁罰前，已曾請求被上訴人將2,688,774元先行提存於被上訴人機關或法院

，待司法判決釐清上訴人與訴外人王君間之法律關係，是上訴人靜待司法判決結果之行為，主觀上並無任何故意或過失，自無「可非難性」。

2. 被上訴人強令上訴人須於原處分之行政訴訟判決前，及上訴人與訴外人王君間民事請求退休金訴訟判決前，須於限期內給付訴外人王君2,688,774元，並自行承擔日後勝訴後無法向訴外人王君求償之風險，於法、於情、於理，難以期待上訴人履行之可能性。何況，被上訴人「無權」也「無法」向上訴人擔保其所為之原處分100%絕對正確，何以有權以國家高權強令上訴人先行給付訴外人王君2,688,774元？且上訴人一再表明並非故意不給付訴外人王君，並一再請求將上開金額先行提存於被告機關或法院，靜待司法判決結果，然全然未獲被上訴人審酌及同意，是上訴人既已循司法救濟途徑就有爭執之原處分提起行政訴訟，並再循民事訴訟程序釐清與訴外人王君間之法律關係，於客觀上可謂窮盡一切救濟途徑，並非被動故意拒絕履行，且既然被上訴人已表明不願為上訴人承擔先行給付日後無法追償之風險，實無期待上訴人有上開司法判決確定前，履行限期給付並「甘冒風險」之期待可能性，是縱認上訴人主觀上具有過失，亦因無期待可能性，而阻卻其責任，自不應予處罰，原處分對無可非難性及可歸責性之上訴人予以處罰，即有違法。原判決漏未審酌上情，顯有原判決違背法令之違誤。

(五) 本件應有行政罰法第8條之適用：

上訴人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君追償之風險，如上所述，曾向被上訴人請求准予先行提存上開金額於被上訴人機關或法院，縱法院認本件無

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，因上訴人曾向被上訴人請求提存，並非故意拒絕給付，且靜待司法判決結果，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，符合行政罰法第8條應予減輕或免除處罰之態樣，仍有審酌行政罰法第8條應予減輕或免除處罰必要。

四、被上訴人則以：

(一)自勞動基準法第78條規定文義觀之，有關勞動主管機關針對行為人有違反未依第55條規定之標準或期限給付者之情事，依勞動基準法第78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制裁，及藉此提醒行為人應主動停止或改善違規行為之意，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，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式，使其心理上發生強制作用，以督促其停止或改善違規行為，自應先課予行為人於一定期間內改善之義務。換言之，勞動主管機關查獲行為人有違反勞動基準法第55條等規定之事實時，除依勞動基準法第78條規定予以處罰外，仍應給予具體改善期間命其改善，並告以不依限改善時將予按次連續處罰之意旨，課予行為人有依限改善其違規行為之義務，而行為人屆期仍未完成改善時，方得按次連續處罰，始符勞動基準法第78條規定要件。

(二)上訴人所僱勞工王君於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，王君於同日向上訴人申請退休，並要求給付退休金，惟上訴人未依法給付，違反勞動基準法第55條第1項規定，業經被上訴人以A處分處上訴人罰鍰30萬元。之後被上訴人以B處分請上訴人於文到10日內給付王

君退休金2,688,774元，惟上訴人仍未依限給付，違反勞動基準法第55條第1項規定，被上訴人再依勞動基準法第78條第1項規定，以原處分裁處書處上訴人罰鍰30萬元。

(三)按訴訟經法院實體審理後所為之確定判決，當事人對於判決內容所確定之判斷，其後不得再就同一法律關係更行起訴或於他訴訟上，為與確定判決內容相反之主張，此即所謂判決之實質上確定力（既判力），而此僅存在於經裁判之法律關係，至判決理由中所判斷之其他爭點，則非既判力之效力所及；惟法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符訴訟法上之誠信原則，此即學理上所謂之「爭點效」。本案事實基礎和本院108年度簡上字第67號判決（下稱本院前案判決）並無二致，上訴人不得再為相反之主張，承審法院亦不得作相反之判斷，故訴外人王君和上訴人成立僱傭關係，毋庸置疑。

(四)上訴人另稱未參照臺灣鑄造品工業同業公會之聲明書及訴外人王君證詞不可採等節，惟原判決已就上訴人和王君成立僱傭關係，及王君證詞論述等，業已詳述其得心證之理由，無何判決不備理由、理由矛盾之違法情事，上訴人僅因法院證據調查之取捨與其所期望者不同，致其事實之認定亦異於上訴人之主張，即謂原審判決有違背法令之情形，自委無足採。

五、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，結論並無違誤，茲就上訴理由再予補充論述如下：

01 (一) 本件上訴，應適用簡易訴訟上訴審程序之規定為裁判：

02 1. 按「（第1項）適用簡易訴訟程序之事件，以地方法院行
03 政訴訟庭為第一審管轄法院。（第2項）下列各款行政訴
04 訟事件，除本法別有規定外，適用本章所定之簡易程序：
05 一、關於稅捐課徵事件涉訟，所核課之稅額在新臺幣40萬
06 元以下者。二、因不服行政機關所為新臺幣40萬元以下罰
07 鍰處分而涉訟者。三、其他關於公法上財產關係之訴訟，
08 其標的之金額或價額在新臺幣40萬元以下者。四、因不服
09 行政機關所為告誡、警告、記點、記次、講習、輔導教育
10 或其他相類之輕微處分而涉訟者。……」 「（第1項）應
11 適用通常訴訟程序之事件，第一審誤用簡易訴訟程序審理
12 並為判決者，受理其上訴之高等行政法院應廢棄原判決，
13 逕依通常訴訟程序為第一審判決。但當事人於第一審對於
14 該程序誤用已表示無異議或無異議而就該訴訟有所聲明或
15 陳述者，不在此限。（第2項）前項但書之情形，高等行
16 政法院應適用簡易訴訟上訴審程序之規定為裁判。」行政
17 訴訟法第229條第1項、第2項、第236條之2第1項及第2項
18 分別定有明文。

19 2. 上訴人固主張依103年9月1日之103年度高等行政法院及地
20 方法院行政訴訟庭法律座談會提案4之決議，認本件係限
21 期雇主給付之案件管轄應適用通常訴訟程序，不適用簡易
22 程序。經查，本件上訴人係對於被上訴人原處分及勞動部
23 108年4月11日勞動法訴字第1070029810號訴願決定，提起
24 行政訴訟，而原處分裁罰之基礎處分，乃被上訴人B處分
25 ，該處分為被上訴人命上訴人於文到後10日內完成給付退
26 休金2,688,774元之「依限給付」下命處分（原審卷1第175
27 頁），與本件原處分係針對上訴人違反上開依限給付要求

之處分，而遭裁處之「罰鍰處分」不同，上訴人認原審有誤用簡易程序部分，並非可採。

3.再者，縱認本件上訴人提起行政訴訟所請求撤銷部分，除原處分關於「罰鍰」之部分外，亦併及上訴人違反之限期給付退休金之處分（即B處分）部分，而應適用通常訴訟程序。然原審適用簡易程序，雖有違誤，惟上訴人及被上訴人於原審對於該程序之誤用，未提出異議，並已就該訴訟有所聲明及陳述（見原審歷次言詞辯論筆錄，原審卷第243-245、339-341、369-392頁），依前揭規定，應認該訴訟程序瑕疵即已補正。是上訴人不服原判決，提起本件上訴，本院即應適用簡易訴訟上訴審程序之規定為裁判，合先敘明。

（二）原判決認上訴人與訴外人王君間勞務契約之定性，經原審法院107年度簡字第92號判決及本院前案判決認定屬僱傭而非屬承攬關係，並無違背法令：

1.訴訟法上之誠信原則：

按訴訟經法院實體審理後所為之確定判決，當事人對於判決內容所確定之判斷，其後不得再就同一法律關係更行起訴或於他訴訟上，為與確定判決內容相反之主張，此即所謂判決之實質上確定力（既判力），而此僅存在於經裁判之法律關係，至判決理由中所判斷之其他爭點，則非既判力之效力所及；惟法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符訴訟法上之誠信原則。

01 2. 查有關本件上訴人與王君勞務契約定性之爭議，原審法院
02 107年度簡字第92號判決及本院前案判決就A處分基礎事認
03 定屬僱傭而非屬承攬，原判決引用原審107年度簡字第92
04 號判決理由，另本院前案判決已敘明：

05 (1) 由勞動契約從屬性之4個面向(即人格上從屬性、親自履
06 行、經濟上從屬性、組織上從屬性)觀察，上訴人與王
07 君間應屬勞雇關係之勞動契約，尚非上訴人所指之承攬
08 關係。

09 (2) 行政法院無受調解雙方自行協議內容拘束之必要：

10 上訴人雖主張原審法院未斟酌該院(民事庭)108年度移
11 調字第4、5號調解筆錄所確立之調解內容。然行政法院
12 本得基於依職權調查證據之所得，自為獨立之事實認定
13 及裁判，而不受民事確定判決認定事實及其法律見解之
14 拘束乙節，況民事庭作成之調解筆錄乃和解雙方互相讓
15 步，以終止爭執之約定，其既未曾經民事法院說明其認
16 事用法之依據，行政法院當無受調解雙方自行協議內容
17 拘束之必要。

18 (3) 證人於另案之證詞亦無可採：

19 上訴人雖主張上訴人代表人陳信全不諳法令、證人王君
20 立場偏頗又受威脅，渠等證詞尚難遽採，且證人林清風
21 、蔡榮展、陳揚正等人在原審或民庭之證述情節，原審
22 均未予審酌。然綜觀上訴人代表人、證人王君、蔡榮展
23 、林清風、陳揚正等人證述情節可知，上訴人主要從事
24 鋼鐵鑄造業，公司接受訂單後，備料交由公司內部編組
25 之喃一組或喃二組造模(合模)，製作出成品後再交由
26 公司後端生產線人員澆鑄；喃一組或喃二組組長相當於
27 上訴人公司之部門經理，底下有組員數人不等，組長受

01 公司節制以統籌辦理組員任免、請假、加班、工作協調
02 及薪資發放等事宜；且上訴人就喃一組或喃二組工作薪
03 資之計算原本為按日計薪，後因訂單及工作性質（造模
04 ）不需要該組人員每日到廠，但須以團隊協力分工生產
05 線之方式執行本工項，遂改以按計件併計時混和方式計
06 算薪資，甚且每個組員薪資除按計件及計時計算外，亦
07 深受其所負責之技術工項、工作年資等個別因素所決定
08 ，絕非單純按其製出成品之優劣或數量予以計價；至於
09 組內成員勞健保費用由上訴人支付，後由各組員之薪資
10 內扣抵，既不曾改動各組員之薪資結構，更不至於使其
11 勞動所得之薪資轉變為承攬報酬。則上訴人給予王君之
12 薪資實已具備「勞務對價性」及「給與經常性」，且王
13 君之到職、上班時數、請假、專業工區、薪資給予等事
14 項事實上係上訴人直接或上訴人透過組長所管控，亦明
15 顯具備勞動契約之從屬性。乃上訴人上訴意旨僅擷取證
16 人蔡榮展、林清風、陳揚正等人片面及個別主觀意見之
17 陳述，遽認上訴人與王君間並無勞動契約關係，洵屬無
18 據。

19 3.再者，就上訴人於原審提出證據，仍不足推翻原審107年
20 度簡字第92號判決及本院前案判決之認定，亦分別敘明：

21 (1)上訴人提出原證1至原證8號等上訴人與勞工間於102年1
22 月3日簽立之契約書等為證，其中關於原審法院民事庭
23 108年度移調字第4、5號調解筆錄、上訴人之上下班刷
24 卡明細、喃一組個人所得分配金額表、員工薪資明細影
25 本等，業據上訴人於原審107年度簡字第92號案提出，
26 毋庸再予審酌。

27 (2)上訴人所提102年1月3日與乙方代表之一王君所簽定之

01 契約書雖載稱乙方王君等進入上訴人共同從事鑄造、造
02 模、澆注及鑄件成品完成之工作等語，但雙方議定之條
03 件如下：（一）甲方提供乙方酬勞依合格鑄件重量，每
04 公斤3.35元計酬含：1.工作薪資。2.雇主應繳納勞保、
05 健保費。3.雇應提撥勞工退休金……。據此契約已明確
06 載明上訴人係雇主，且依重量計算工作薪資等事實，上
07 訴人與王君間勞僱關係至明。

08 (3) 證人陳揚正與劉清春於原審之有關在上訴人公司工作期
09 間上下班是否打卡、請假、完成模具之計價、瑕疵品減
10 價之證詞，仍不能作為其與勞工王君間係承攬關係認定
11 之依據。

12 (4) 另上訴人稱王君於原審107年度簡字第92號108年6月5日
13 審理時到庭作證時，屢遭被上訴人以「若證述承攬關係
14 」「將追究刑事責任」「將追討已給付之職業災害給付
15 」等語相脅，惟參之上訴人整理筆錄光碟之錄音如附表
16 中之附件1、2。此證詞均係在原審法院法官公開直採審
17 理中程序所為陳述，自不至有喪失證詞之任意性，參之
18 上訴人所稱有「若證述承攬關係」「將追究刑事責任」
19 「將追討已給付之職業災害給付」等語，亦屬法律效果
20 之闡明，不宜謂有何脅迫之行為。

21 4. 綜上，本件上訴人與訴外人王君關於勞務契約之定性基礎
22 事實之爭議，與本院前案判決並無二致，而上開爭點已由
23 前案承審法院綜合卷內所有客觀資料為判斷，原判決引用
24 ，並以其判斷結果應予尊重。此外，就上訴人於原審提出
25 證據，仍不足推翻本院前案判決之認定，則原審基於訴訟
26 法上之誠信原則，應受前案確定判決對前揭重要爭點所為
27 判斷之拘束，不得任作相反之判斷，上訴人亦不得再為相

反之主張或爭執等情，揆諸前揭說明，於法並無違誤，上訴人以原審就上訴人是否有違章事實之認定，僅從形式上判斷上訴人與訴外人王君之法律關係有無，違反行政調查有利不利均應注意、比例原則、平等原則，且未說明證人陳揚正、劉清春於原審法院109年5月19日證述有何不可信或不可採之情形，顯有判決不備理由或理由矛盾之違背法令情形云云，並不足採。

(三)上訴人違反勞動基準法第55條之規定，無從以辦理提存而阻卻違章行為成立或成為減免事由：

1.按104年2月4日修正前之勞動基準法第78條規定：「違反第13條、第17條、第26條、第50條、第51條或第55條第1項規定者，處新臺幣9萬元以上45萬元以下罰鍰。」104年2月4日修正公布之勞動基準法第78條第1項之規定為：「未依第17條、第17條之1第7項、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。」增訂主管機關應命雇主限期給付退休金，未依限給付者，並應按次處罰，修正理由以：「鑒於近年來多起勞資爭議積欠退休金及資遣費，嚴重影響勞工退休（職）生活甚鉅，引起社會不安，亟待積極改善，為使主管機關對於雇主之違法行為，能採取更立即有效之作為，爰於原條文第1項加重雇主未依規定給付退休金或資遣費者之罰責，其餘部分移列第2項規定。」亦即立法者就雇主權益及離職員工（退休或資遣）生活保障兩端，認以退休勞工生活維護為優先，賦予主管機關針對雇主有未依勞動基準法第55條規定之標準或期限給付者之情事，得為預防性不利處分（督促行為人應主動停止或改善違規行為），並對違反預防性不利處分義

務者，按次處罰。

2. 如上所述，勞動基準法第78條第1項，既係立法者賦予勞工主管機關就經審認未給付退休金者，先命限期給付（預防性不利處分），並就違反者按次裁處，則被上訴人，認退休勞工王君已符合請領退休金要件，先以A處分命上訴人給付，上訴人未給付，再以B處分命上訴人限期給付，上訴人仍未依限給付，被上訴人依上開法規據以作成原處分，均屬於法有據。

3. 又非依債務本旨或向無受領權人所為之清償提存，其債之關係不消滅，提存法第22條規定甚明。查上訴人雖稱為保障股東權益，願於與王君間勞務關係究屬承攬或雇傭爭訟確定前「提存」退休金，然本件上訴人並未提存，且上訴人縱辦理提存，循其以保障股東權益之前提，亦必以其與王君間之紛爭解決於提存書而設定受取條件，限制王君提領該金額，顯與清償提存之目的不合，即非依債務本旨而為清償，與勞動基準法第78條第1項之立法以儘速讓勞工領得退休金，以保障退休或離職後之生活之目的相違背。進步言之，若就主管機關限期給付退休金之處分，容許僱主採取「擔保提存」即得解免其依限給付之義務，立法保障勞工之目的將遭架空，是上訴人以其已提出提存之替代措施，足認其無違反勞動基準法第78條第1項之故意或過失，被上訴人限期給付之要求，亦無期待可能性，均無足採。

（四）綜上所述，上訴人之主張均無足採。原判決將訴願決定及原處分均予維持，而駁回上訴人於原審之訴，經核其認事用法並無違誤，且已明確論述其事實認定之依據及得心證之理由，並無判決違背法令之情形，自應予維持。上訴意旨無非係

01 重述其在原審業經提出而為原判決摒棄不採之主張，並執其
02 主觀歧異之法律見解，就原審所為論斷、證據取捨及事實認
03 定職權之行使事項，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無
04 理由，應予駁回。

05 六、結論：上訴為無理由。

06 中 華 民 國 109 年 11 月 30 日

07 高雄高等行政法院第三庭

08 審判長法官 吳 永 宋

09 法官 林 彥 君

10 法官 黃 堯 讚

11 以上正本係照原本作成。

12 不得上訴。

13 中 華 民 國 109 年 11 月 30 日

14 書記官 江 如 青