臺北高等行政法院裁定

108年度訴字第1328號

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
　　宋雲揚律師
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜（市長）住同上
訴訟代理人　何佩芬
　　王妤文
　　許慧貞

上列當事人間工會法事件，原告聲請裁定停止訴訟程序，本院裁定如下：

主　文

本件於臺灣臺北地方法院一〇七年度重勞訴字第一三號、一〇七年度重勞訴字第五二號民事訴訟事件終結前，停止訴訟程序。

理　由

一、新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會（下稱佳福企業工會）發起人葉孟連等30人，依工會法第11條規定，連署發起籌組佳福企業工會，經完成籌組工會程序後，於民國106年4月10日向被告新北市政府申請設立登記，經被告審認符合工會法第6條、第11條及同法施行細則第7條至第9條等規定，以106年5月5日新北府勞組字第1060666358號函（下稱原處分）核定同意設立登記，並發給新北府勞組字第10030098號立案證書。利害關係人即原告佳福育樂事業股份有限公司於107年1月5日（被告收文日）函請被告確認前揭立案無

效，經被告以同月15日新北府勞組字第1070045555號函復稱其同意佳福工會設立，認事用法均無不當等語後，原告不服，就原處分提起訴願，惟仍經勞動部108年5月31日勞動法訴字第1080005470號訴願決定書駁回其訴願，原告仍未甘服，而提起本件行政訴訟。

二、本件聲請意旨略以：依司法院大法官釋字第448號、第466號解釋理由書意旨，我國係採公私法二元審判體系，因公法關係所生之爭議，由行政院審判；因私法關係所生之爭執，涉及私法自治及契約自由之基礎，則專屬民事法院之認定權責。本件參諸工會法第4 條、第11條等規定，企業工會既係結合同一廠場、同一事業單位「勞工」所組成之工會，則本件佳福工會發起人，自應與原告間具備僱傭關係，被告始得為核准設立之原處分。申言之，原告與幸福球場桿弟間是否存有僱傭法律關係，乃被告得否為核定佳福工會籌組完成之先決問題，而關於原告與幸福球場桿弟間究竟係存在委任、承攬抑或僱傭之法律關係，顯屬民事法律關係所生之糾紛，並無疑義，基於機關功能最適理論之考量，自應由職司處理私權糾紛之民事法院加以審認，較為妥適。經查，原告與幸福球場桿弟間，迄今僅有葉孟連等14人就雙方間私法法律關係存有爭議，而就該私權爭端目前已繫屬於臺灣臺北地方法院民事庭（107 年度重勞訴字第13、52號確認僱傭關係存在、不存在）審理中，為免裁判矛盾、浪費司法資源，請本院依行政訴訟法第177條第1項規定裁定停止本件訴訟程序。如認本件與前開民事事件間並無先決關係，至少仍應有重大牽連關係，亦請本院衡酌同條第2 項規定，裁定停止本件訴訟程序，俾達糾紛解決一次性之要求。

三、按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，行政訴訟法第177條第1項定有明文。所謂行政訴訟之裁判須以民事法律關係是否成立為準據，係指該法律關係之存否，對於本訴訟之法律關係或在訴訟所主張之抗辯，為其先決問題者而言，最高行政法院104年度裁字第963號裁定亦同此見解。

四、工會法第4條第1項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」惟何謂勞工，於該法則未見明文。勞動基準法（下稱勞基法）第2條第1款固予「勞工」以明文之定義（指受雇主僱用從事工作獲致工資者），惟勞基法乃個別勞動法，而工會法與團體協約法、勞資爭議處理法等係屬於集體勞動法，性質上有所不同，從而工會法上勞工之概念，得否借用勞基法上明文定義之概念，殊值探究。按勞基法第2條第6款規定：「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」民法第472 條關於僱傭契約之規定則為：「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。」可見兩者均以勞務給付、報酬領取為其共同之概念內涵，是勞動契約、僱傭契約於性質上並無不同，實務或學說亦多認兩者同應以從屬性（包括人格上、經濟上、組織上等從屬性）為其核心要素，即使僅具有部分從屬性，亦然。惟因勞基法乃屬於設定最低勞動條件之強行法（勞基法第1 條），如不分行業種類或性質，一概適用，恐有窒礙難行之處，是為便於勞動主管機關評估行業適用勞基法之可行性，該法第3條第3項乃明定：「本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」主管機關勞動部乃據該規定，公告不適用勞基

法之行業（例如家事服務業、未分類其他餐飲業等）及行業之工作者（例如醫療保健服務業僱用之住院醫師【不包括公立醫療院所依公務人員法制進用之人員】），因此如雙方約定之契約內容係屬具有從屬性勞雇關係者，即便經主管機關公告排除勞基法之適用，其仍屬勞動契約，惟此時雙方法律關係應以民法之僱傭契約為其適用之準據。

五、又按「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」團體協約法第2條定有明文。雇主或代表雇主行使管理權之人對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇者，即構成不當勞動行為，經依勞資爭議處理法裁決決定者，中央主管機關即得裁處雇主罰鍰（工會法第35條第1項第3款、第45條第1項規定參照）。是工會乃是團體協約勞方之唯一當事人，且其存在之目的與功能既然在於透過勞工之團體力量，使勞工能積極地參與勞動條件之決定，藉此促進勞動條件的維持、改善，基於保護弱勢勞工之立法意旨，應認工會法上之勞工，不論是否適用勞基法，只要是與雇主間具有僱傭關係或勞動契約關係之勞工，均得依工會法之規定，組織及加入工會。

六、本件訴外人葉孟連等14人前以任職原告公司後，原告均拒絕依法為訴外人等投保勞工保險、全民健康保險及提撥勞工退休金，且拒絕依法給付加班費，並以刷卡手續費名目違法扣減訴外人等之工資，訴外人等為保障及爭取自身合法權利，乃向被告申請設立佳福企業工會核准在案，並積極與原告進行前開訴求之協商，然均未獲原告正面回應，原告並於106年11月16日以單方公告之方式，限期要求訴外人等將私人物

品搬離工作場所，並拒絕訴外人等進入工作場所提供勞務等情，於107年1月13日（法院收文日）向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）提起民事訴訟，請求確認訴外人等與原告僱傭關係存在（該院107年度重勞訴字第13號）；而原告亦因勞動部不當勞動裁決之救濟，而以訴外人等為對造人，向臺灣新北地方法院訴請確認僱傭關係及訴外人等請求至復職日止薪資債權不存在，嗣經該院認無管轄權而裁定移送臺北地院，目前仍在審理中（107年度重勞訴字第52號）等情，業經本院調閱各該案號之卷證查核無訛，並有本院109年2月7日電話紀錄附卷可考。而本件被告既肯認訴外人等具有組織及加入工會之勞工適格性，而核予同意佳福企業工會之成立，被告訴訟代理人於本院準備程序時亦陳稱准予該工會之設立，是基於訴外人等與原告間係屬僱傭關係之事實等語（本院卷第369頁），則訴外人等是否具有組織工會之勞工身分（工會法第4條第1項），亦即訴外人等是否與原告確有僱傭關係或勞動契約關係存在，乃本件訴訟之先決問題。而此部分法律關係存否之確認，既繫屬於臺北地院民事庭審理中，基於訴訟經濟及避免裁判兩歧之考量，本院認原告請准停止訴訟程序，於法尚無不合，應予准許，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　15　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　蕭　忠　仁

法　官　林　秀　圓

法　官　李　明　益

上為正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於送達後10日內向本院提出抗告狀（須按他造人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　年　　2　　月　　15　　日

書記官　劉　育　伶