臺北高等行政法院裁定

）FKT64W1Z1X5LO;@109年度訴字第

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
複代理人　宋雲揚　律師
被　　告　勞動部勞工保險局
代　表　人　鄧明斌（局長）
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　葛百鈴　律師
　　黃胤欣　律師

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服中華民國109年2月17日勞動部勞動法訴二字第1080022037號訴願決定，提起行政訴訟，本院裁定如下：

主　文

本件於臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第13號、107年度重勞訴字第52號民事訴訟事件確定前，停止訴訟程序。

理　由

一、按行政訴訟之裁判，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，行政訴訟法第177條第2項定有明文。

二、事實概要：原告未依規定申報所屬勞工楊玉瑩等26人在職期間提繳勞工退休金，前經被告以106年12月11日保退二字第10660293620號函，請訴願人於107年1月5日前改善在案，惟原告逾期仍未補申報楊君等人提繳勞工退休金，業經被告以

原告違反勞工退休金條例第18條規定，核處9次罰鍰處分後仍未改善，本次被告乃依同條例第49條及第53條之1規定，以108年7月29日保退二字第10860175811號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬5,000元整，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，經勞動部109年2月17日勞動法訴二字第1080022037號訴願決定駁回，原告仍不服，遂提起本件訴訟。

三、本院按：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，依勞動基準法第二條規定。」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。」第49條規定：「雇主違反……第18條、第20條第1項……或第39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2萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。」又依據勞動基準法第2條第1款、第2款、第6款規定之「勞工」，係指「受雇主僱用從事工作獲致工資者。」、「雇主」，係「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。」、「勞動契約」，係「指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」。因此本件原告是否違反勞工退休金條例第18條規定（即未申報所屬勞工楊玉瑩等26人在職期間併提繳勞工退休金）而有原處分所示之違法，係以原告與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係（即楊玉瑩等26人是否為經原告（雇主）僱用從事工作獲致工資（勞動契約）者之「勞工」）為據。經查，原告與楊玉瑩等26人間，是否具有勞動契約關係之爭議，現由臺灣臺北地方院民事庭107年度重勞訴字第13號、第52號民事事件審理中

（為兩造所不爭執），為避免行政法院與民事法院就相牽連法律關係見解兩歧，基於訴訟經濟之考量，自有裁定停止本件訴訟程序之必要，爰裁定如主文。

四、被告雖稱主張本件行政法院已有判決先例，且停止審判會架空行政權云云，然查：

（一）107年12月5日總統華總一義字第10700129441號令制定公布，司法院108年8月16日司法院院台廳民一字第1080022655號令發布自109年1月1日施行之勞動事件法第2條第1項第1款規定：「本法所稱勞動事件，係指下列事件：一、基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。」第4條第1項、第2項規定：「為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）。但法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理之。」、「前項勞動法庭法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。」且立法意旨明揭，為貫徹勞動事件審理之「專業性」，由普通法院設立勞動專業法庭（專股）並遴選具有勞動法相關學識、經驗之法官擔任審判，因此勞動事件法上開規定，已明示有關是否具有「勞動契約關係」爭議，最適解決法院應為普通法院專業之勞動法庭。

（二）同理司法院大法官釋字第740號解釋黃茂榮大法官協同意見略以：「按勞動基準法第56條及勞工退休金條例第6條、第14條所定勞工退休準備金之提撥義務，目的在於保障雇主對於勞工所負之退休金的給付義務的履行，為一種從債務。是故，關於退休準備金之提撥義務的行政訴訟，其裁判應以退休金給付義務之民事法律關係是否成立為準據。因此，關於退休準備金之提撥義務的行政訴訟，於關於

退休金給付義務之民事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）」，及黃虹霞、陳春生大法官等意見書亦認是否應提撥勞工退休金行政爭議，應以前提法律關係即有無勞動契約關係存否為準等意見，亦肯認本件上開應停止審判，以防裁判歧異之結論。

（三）再查參照司法院釋字第740號解釋理由書第2段及學者見解（勞動基準法第2條第1款、第2款之定義，以及民法第483條之1及第487條之1僱傭契約社會化之規定，認為勞動契約屬於民法上之僱傭契約，僱傭契約為勞動契約之上位概念（參林更盛，論勞動契約之特徵「從屬性」──評最高法院81年度台上字第347號判決，臺灣本土法學雜誌，第36期，91年7月，頁82至83、89），足證民法之僱傭契約確屬勞動契約無疑。且本件原告與楊玉瑩等26人（桿弟）間已如主文所示之民事訴訟（確認僱傭關係存否等之訴，詳本院卷第69頁）在案。為避免司法院釋字第740號解釋案例發生之歧異，兼考量被告依法所為行政裁罰權限業已實施在案，核無所謂被架空情事，因此被告此部分主張，自無足採。又本院並未設置大法庭，因此原告主張本院另案裁判見解因非判例亦不能拘束本院，亦應敘明。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　21　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　林惠瑜

法　官　鄭凱文

法　官　洪遠亮

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　　7　　月　　21　　日

書記官　簡若芸