

臺灣臺中地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第65號

110年4月8日辯論終結

原告 光宇材料股份有限公司

代表人 何英志

訴訟代理人 王森榮律師

許家豪律師

余警廷 通訊處：臺中市○○區市○○○路000

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 巫豐哲

林采婕

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國109年5月22日勞動法訴一字第1080027941號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告係從事化學原料批發業，為適用勞動基準法之行業。被告所屬臺中市政府勞工局於民國108年8月30日對原告實施勞動檢查，發現原告先後積欠該公司財務主管余啟全107年9月薪資新臺幣（下同）16萬5,521元、同年10月薪資23萬8,801元、同年12月薪資14萬5,587元，共計54萬9,909元，經被告審查後，認原告與余啟全間應屬勞動契約關係，乃以108年10月30日府授勞動字第1080260980號函，限期原告於108年11月11日前，提供前開積欠工資之給付證明影本，惟原告未於指定日期前提出給付證明，被告以原告違反勞動基準法第27條規定，以108年11月21日府授勞動字第1080276655號行政裁處書，依同法第79條第1項第2款規定，裁處原告罰鍰2萬元。原告不服，提起訴願遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

01 二、本件原告主張略以：

02 (一)余啟全於103年10月間，至原告擔任財務長職位，與斯時原
03 告董事長及執行董事共同為原告之管理階層人員，並負責原
04 告財務最終決策權，上下班無須打卡，未至公司上班時亦無
05 需任何請假程序，就其負責工作具有獨立決策權限，原告對
06 余啟全並無指揮監督之權限。

07 (二)然余啟全至原告任職後，不思盡其善良管理人義務，反而夥
08 同李隆晉及簡國晉等人，以諸多不法手段掏空原告資產，並
09 於106年7月間藉由原告增設辦公室裝潢時，收受不法回扣
10 侵吞原告資產（此案經臺灣臺中地方檢察署以108年度偵字
11 第19032號起訴書起訴，現由臺灣臺中地方法院108年度易
12 字第3823號審理），其等諸多不法行為，並影響原告財務狀
13 況，導致原告資金調度上產生困難。

14 (三)而余啟全因原告財務上困難及為掩飾其等不法行為，於107
15 年10月3日簽署暫停發放報酬之「公務聯繫單」，與原告達
16 成約定，於原告財務狀況穩定前暫不受領報酬，更因此放棄
17 受領其107年9月、10月及12月份之報酬（即免除原告此部
18 分對余啟全給付報酬之義務）。而依此約定，當可知余啟全
19 受領報酬之條件，當於原告財務狀況穩定後，方有給付報酬
20 之義務，至於原告財務狀況不佳時，余啟全則係放棄其報酬
21 請領之權利。

22 (四)又余啟全於斯時係擔任原告之財務長，對原告財務狀況應十
23 分清楚知悉，倘原告財務狀況於當時已經穩定，余啟全焉有
24 不於任職期間向原告請求領取報酬之理。再者，余啟全所未
25 受領之報酬，分別係107年9月、10月及12月，然其中11月
26 份係有受領報酬，就此可證除11月份外，原告在其餘月份之
27 財務狀況，並無法支付報酬予余啟全，而依上開約定，余啟
28 全亦拋棄其報酬請求權，是以，余啟全與原告以公務聯繫單
29 上所載約定之條件，於余啟全請求給付報酬之月份並未成就
30 ，就此，余啟全對原告之請求權並未發生效力，余啟全並不
31 得對原告請求給付報酬。然原處分及訴願決定竟忽視余啟全

01 在107年9月至12月間，期間係有領取11月份之報酬（如11
02 月份財務狀況可給付余啟全報酬，余啟全倘未放棄9月及10
03 月之報酬，當可一併請領），逕將余啟全放棄請領報酬之約
04 定條件，解釋為僅係暫緩請領，其認定顯有違經驗法則及論
05 理法則。

06 (五)據上，姑不論余啟全與原告間法律關係為何，縱認兩者間為
07 勞基法上勞動契約關係（假設語，原告否認之），依上開說
08 明及勞基法第22條第2項但書規定，余啟全既然與原告另有
09 約定，放棄請領報酬，原告自無給付之義務；而原告既無給
10 付余啟全報酬之義務，原處分卻據此對原告裁罰，訴願決定
11 亦將其維持，其認事用法亦顯有違誤。

12 (六)余啟全於原告公司任職時，係高階經營管理階層之經理人，
13 有關原告是否已給付委任報酬予余啟全，與勞基法規定無涉
14 ；

15 1.余啟全於被告任職時，上下班均無須打卡，縱然無到公司辦
16 公，亦無需完成任何請假程序，且以余啟全於其向原告請求
17 給付報酬之107年9月、10月及12月為例，其共進出辦公室
18 時間不計，有時候下午才到，有時候沒有任何請假就沒有來
19 辦公室，且其工作上具有獨立裁量權限，在其財務權限範疇
20 內，原告對其並無法對其同一般勞工一樣指揮監督，此部分
21 事實就與余啟全工作上接觸者多有知悉，余啟全與原告間並
22 不具有任何從屬性關係。

23 2.再者，余啟全曾於另案對原告代表人何英志，以及訴外人何
24 英祺所提刑事告訴狀，余啟全亦自承其財務長職務之解除，
25 需經董事會決議，倘若原告與余啟全開係雇傭關係，其職務
26 之解除何須經董事會決議？

27 3.據此，當可認余啟全與原告間係成立單純之委任契約，而非
28 勞基法上所稱勞動契約，本件有關余啟全報酬部分，係其與
29 原告間所約定之委任報酬給付之問題，自無勞基法適用之餘
30 地。

31 (七)綜上所述，訴願決定及原處分之作成，既有上述諸多瑕疵之

處，而嚴重影響原告權益，請依法予以撤銷，以維法治，並保原告權益，並聲明求為判決：1.訴願決定及原處分均撤銷。2.訴訟費用由被告負擔。

三、被告答辯略以：

(一)經查，原告每月工資於次月5日給付與其僱用勞工余啟全，約定按月發放工資183,200元（本薪180,000元+交通津貼1,200元+伙食津貼2,000元），並為其投保勞工保險及全民健康保險。原告與余啟全於107年10月3日簽署暫停發放薪資，除107年11月工資業已給付外，余啟全107年9月、10月及12月工資，共計549,909元（107年9月工資165,521元、同年10月工資238,801元、同年12月工資145,587元=549,909元）尚未給付。上列事項，經原告於108年8月26日及8月30日實施勞動檢查之原告之會談紀錄、談話紀錄、出勤紀錄及工資清冊等資料可稽，因原告與余啟全協商合議暫停發放薪資，難認原告違反勞動基準法第22條第2項規定，惟該協定未有期限認定，為保障勞工權益，業以108年10月30日府授勞動字第1080260980號函請被告限期給付，又以108年11月8日府授勞動字第1080267731號函通知並給予10日之陳述意見機會，惟原告於108年11月5日及同年11月14日以未具文號陳述意見，被告稽之全案附卷，審認原告違反勞動基準法第27條規定屬實，爰依勞動基準法第79條第1項規定，以108年11月21日府授勞動字第0000000000行政裁處書處2萬元罰鍰。

(二)按勞基法第27條規定：「雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。」、第79條規定：「（第1項）有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反…、二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資…。」查余啟全以門禁卡進出原告之時間均記於刷卡紀錄，且其受被告規制管理而完成所轄業務，如未能依約出勤須請假【103年10月27日到職，至106年10月26日止工作年資為3年，106年10月27日至107年10月26日期間應有特別休

01 假14日，於107年10月結算未休日數12日（96小時÷8=12日
02 ）工資73,280元，可知余啟全於期間內申請特別休假2日】
03 ，並納入被告生產組織及經濟結構體系內，未負擔事業盈虧
04 或為自己之營業勞動，又查被告勞工保險及全民健康保險均
05 以勞工身分為余啟全投保，報稅亦以工資名義為之，故上開
06 給付項目皆應屬勞動基準法所稱之工資，據此，被告與余員
07 之間具人格上、組織上及經濟上從屬性。

08 (三)再者，按原告提供之108年度偵字第19032號臺灣臺中地方
09 檢察署檢察官起訴書略以，「…查被告任職告訴人公司期間
10 及於案發時，僅為告訴人公司之員工，並未擔任告訴人公司
11 之董事、監察人或經理人等，有告訴人公司提出之被告員工
12 基本資料表及告訴人公司歷次登記及變更資料表附卷可稽。
13 可認被告於案發時，係受僱於告訴人公司，並受雇主即告訴
14 人公司之指示，處理系爭裝潢工程之詢價、發包等事項，核
15 屬員工受雇主指示所為之工作上行為，並非受告訴人公司委
16 任而獨立處理該等事務……」，是以，檢察官亦肯認余啟全
17 受原告僱用之事實，爰此，原告稱述非屬僱傭關係部分，委
18 無可採。

19 (四)原告陳稱於107年10月3日與余啟全約定同意延遲給付工資
20 ，惟該協定未有期限認定，且余啟全並未拋棄其工資請領請
21 求權，余啟全之後於107年12月22日離職，原告自應依勞動
22 基準法相關規定發給工資，不得據此逕認無給付之義務，如
23 有異議，仍應與勞工重新協商，原告尚難以此為由主張免責
24 。至原告訴稱余君涉嫌對於公司財報虛增營收、背信及掏空
25 等行為，核屬私權爭議，勞動部訴願決定書亦肯認上開爭議
26 與本件違法事實之認定無涉，本案裁處法定罰鍰最低額，未
27 逾越法定裁量範圍，亦無裁量濫用或裁量怠惰之情事，本府
28 依法裁處並無不當等語，資為抗辯，並聲明求為判決：1.原
29 告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

30 四、本件如事實概要欄所記載之事宜，有臺中市政府108年11月
31 21日府授勞動字第1080276655號函（見本院卷第29頁）、臺

01 中市政府108年11月21日府授勞動字第1080276655號行政裁
02 處書（見本院卷第31頁至第33頁）、勞動部109年5月22日
03 勞動法訴一字第1080027941號訴願決定書（見本院卷第35頁
04 至第49頁）、108年8月30日臺中市政府勞工局勞動條件檢
05 查談話紀錄（見本院卷第103頁至第104頁）、108年8月
06 30日臺中市政府勞工局勞動條件檢查會談紀錄（見本院卷第
07 105頁至第106頁）、余啟全107年9月至107年12月刷卡
08 紀錄（見本院卷第107頁至第133頁）、余啟全107年9月
09 至107年12月員工薪資條（見本院卷第135頁至第137頁、
10 第141頁至第143頁）、余啟全107年10月薪資一其他加項
11 一免稅說明（見本院卷第139頁）等在卷可稽，是原告未給
12 付余啟全107年9、10、12月份之薪資及未遵守原處分機關
13 限期給付工資命令之客觀事實，堪信為真實。兩造之爭點為
14 ：原告與余啟全間究竟屬勞動關係或委任關係？

15 五、本院之判斷：

16 (一)1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
17 為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，則謂當事
18 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民
19 法第482條、第528條分別定有明文。是委任之目的，在一定
20 事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有
21 約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一
22 定事務之方法，以完成委任之目的；至僱傭之目的，則僅在
23 受僱人單純提供勞務，又依公司法第29條第1項及第127條第
24 4項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之
25 員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係
26 以為斷，不得以公司員工職務之名稱或是否有依公司法第29
27 條經董事會過半數同意任免，即遽謂兩造間非委任關係。且
28 勞動基準法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
29 他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
30 約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨
31 立之裁量權或決策權者有別。（最高法院95年度台上字第

01 1492號、97年度台上字第1510號、100年度台上字第1295號
02 判決意旨參照)。而勞基法所規定之勞動契約，勞工與雇主
03 間具有使用從屬及指揮監督之關係，且此從屬性為勞動契約
04 最大特色，而所謂從屬性具有下列內涵：1.人格上從屬性，
05 即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒
06 或制裁之義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從
07 屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，
08 為該他人之目的而勞動。4.組織上從屬性，即納入雇方生產
09 組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委
10 任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁
11 量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決參照
12 ）。再所謂「人格從屬係指對雇主所為之工作是否有承諾與
13 否之自由」、「業務進行過程中，有無雇主之指揮監督」、「
14 約束性之有無」、「代替性之有無」以決之。而依我國實
15 務見解向認人格從屬性係指勞工有接受懲戒或制裁之義務，
16 而是否受上下班時間限制、是否受工作規則拘束、對於工作
17 之請託、業務之執行有無承諾與否之自由等要件，均屬判斷
18 是否係屬勞動契約之要點。

- 19 2.查，雖被告每月為余啟全投保勞保、健保、提繳勞工保險退
20 休金及扣繳所得稅等事實不諱，並為兩造所是認，此事實應
21 堪認定。惟按勞工保險條例第8條第3項規定，第1項第3
22 款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加勞工
23 保險。可知有參加勞工保險者，未必即勞工，雇主亦可能投
24 保於同一單位之勞工保險，難以有參加勞工保險之事實，推
25 論其為勞工。是以，尚難以此認定原告為余啟全以勞工名義
26 投保保險，遽而推認彼此間係屬勞動契約關係。況勞工保險
27 及全民健康保險契約之登記投保單位，是否即是私法上勞動
28 契約之雇主，應視投保單位是否與被保險人間有人格上、經
29 濟上之從屬性，及是否納入雇主之生產組織體系與同僚間居
30 於分工合作狀態，如未具備上述特徵，即非有勞雇關係，而
31 非以勞保、健保之投保單位為認定依據。蓋國人為取得勞保

01 、健保等資格，時有掛名投保之情形，目的藉以取得勞保、
02 健保等保障，而非實際上有僱傭關係存在，此種情形，並非
03 少見。故原告與余啟全間之關係究係屬僱傭關係？或委任關
04 係？則須視彼等間有無繼續性及從屬性關係而定，或是否具
05 備從屬關係，則須以提供勞務有無時間、場所之拘束性，以
06 及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等
07 要素，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具
08 對價性等因素，作一綜合判斷。

- 09 3. 依證人即原告管理部經理黃鼎泰於臺中市政府勞工局108年
10 8月30日勞動條件檢查談話紀錄所陳稱略以：余啟全以門禁
11 卡感應方式進出公司，進出之時間紀錄於本公司刷卡紀錄，
12 未約定出勤之時間及地點，余啟全可自行決定是否出勤，不
13 來上班請假無須當時總經理（兼董事長）李隆晉同意，（李
14 隆晉為當時唯一位階較余啟全高之人），出勤之情形不會影
15 響其報酬，亦不會因此受懲處……（請問貴單位是否有與余
16 啟全訂書面之委任契約？貴單位財務簽核流程為何？余啟全
17 就貴單位些事務有獨自之決定權？余啟全能否以其名義代表
18 貴單位為法律行為？）沒有書面之委任契約。依序承辦業務
19 單位、承辦業務單位主管（副總經理）、李隆晉（總經理）
20 ，最後至余啟全簽核發款。本公司之財務發款決策部分、另
21 管轄財務部、資訊部等等部門，這些部門余啟全均有人事
22 及會計、財務之決定權……等語（見本院卷第103頁至第10
23 4頁）甚詳；復於本院另案108年度勞訴字第173號給付薪
24 資等事件審理時證稱略以：余啟全擔任公司管理部主要人事
25 、總務等行政業務，在公司擔任財務長，負責財務決策權、
26 採購決策、管理部的決策權、法務部門合約審理決策權。公
27 司於106年曾經購買BMW公務車，當初廠商詢價、決策都是
28 由余啟全決定的。原告臺中辦公室位在臺中市市○○○路○○
29 ○號10樓A1，當時的裝潢的工程及租賃事項都是由余啟全決
30 策。當時這兩份工程租賃合約書也是余啟全審理決策。第一
31 筆BMW價額149萬元、第二項工程是1220萬元。公司是用鼎

新系統電子簽核准流程，余啟全簽核准完，再經李隆晉（即公司前法定代理人）簽核，李隆晉通常就是簽准；在李隆晉任內，花錢大小事也要余啟全同意，李隆晉都會放行。除了李隆晉以外，副總級以上都有簽被證⁴這份勞動契約，本人對勞基法的認知以及公司法的規定，此等主管應簽立委任契約書，因這些主管具有一定的裁量權、決策權，是可以影響公司的經營。余啟全不一定每天都有來上班，每週的次數也不一定，上班有時遲到，有時提早離開，但無須跟任何人報備；余啟全有遲到、提早離開，並沒有任何請假，也沒有任何扣款。公司沒有用勞動契約來制裁過余啟全等語（見108年度勞訴字第173號卷（一）第134頁至第140頁）甚明。依上開證述情節，可證余啟全在擔任原告財務長期間，負責財務決策權、採購決策、管理部的決策權、法務部門合約之審理決策權及裁量權，不一定每日上班，上下班時間不定，亦無須打卡，請假不用經上級主管核准，縱使遲到、早退不用請假，亦不會有任何扣款或懲罰，顯見余啟全與原告間不具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，昭昭至明。

4. 參以余啟全利用擔任原告財務主管之權限，於106年5月間，因原告有裝修位在臺中市○○區市○○○路○○○號10樓之1作為新辦公室之需求（下稱裝修工程），乃由當時之負責人李隆晉與富宇國際開發股份有限公司（下稱富宇公司）之負責人姚慧敏洽談，由富宇公司承攬施作裝修工程，李隆晉並依裝修工程各項事宜之性質，責成原告各相關業務主管余啟全、黃鼎泰及劉柏良等人分工負責，其中財務相關事宜則專由余啟全一人負責，並授權余啟全就裝修工程代表原告與富宇公司簽立工程合約。富宇公司自106年7月26日開始施作裝修工程，詎余啟全因全權負責處理裝修工程財務事項，而與姚慧敏聯絡，認有機可乘，竟向姚慧敏表示其及公司其他股東需要金錢使用，經姚慧敏同意後，2人即意圖為自己及他人不法之所有，基於詐欺取財之犯意聯絡，商議由富宇公司以低報高之報價單向原告詐騙不實虛增之工程款交予余

01 啟全。姚慧敏於裝修工程所有施作內容均確認底定後，計算
02 富宇公司之利潤及應付稅金等之完工價格之金額，乃於106
03 年10月23日1時55分、56分將真正報價單明細及價格之檔案
04 以LINE傳送予余啟全，再由余啟全指示調整高報之金額額數
05 ，姚慧敏再依余啟全指示之數額，製作不實報價單所示總計
06 金額為1220萬元之報價單明細及價格檔案，於106年10月26
07 日13時25分以LINE傳送予余啟全，約定不實報價與真正報價
08 之差額，扣附應稅稅款及不實虛增部分額度之發票費用之後
09 ，即為其等以不實報高工程總價詐騙原告後交由余啟全之款
10 項金額。姚慧敏經與余啟全確認不實報價單所示之金額無訛
11 後，即於106年10月26日14時23分以LINE傳送裝修工程合約
12 書予余啟全，續由余啟全代表原告與代表富宇公司之姚慧敏
13 完成日期為106年11月6日、完工價格為1220萬元之工程合
14 約簽立，再由余啟全將不實報價單交予原告當時之總務課組
15 長（現為管理部經理）之黃鼎泰，由黃鼎泰指示總務課承辦
16 人員提出簽呈辦理工程款付款事宜，致原告陷於錯誤，誤認
17 富宇公司實際完工價格確為1220萬元，而於106年11月28日
18 15時50分許先將不實工程款1220萬元之9成工程款1098萬元
19 ，以網路轉帳至富宇公司申設之合作金庫銀行西台中分行帳
20 號00000000000000號之帳戶付款予富宇公司，姚慧敏再依其
21 與余啟全之約定之計算方式，於翌日13時12分許至銀行提領
22 詐得之現金217萬元，旋即攜至臺中市○○區市○○○路上
23 之某星巴克咖啡店附近交予余啟全等情，經臺灣臺中地方檢
24 察署檢察官起訴，業經本院以另案108年度易字第3823號詐
25 欺案件，判處余啟全共同犯詐欺案件，判處有期徒刑10月。
26 未扣案之犯罪所得217萬元沒收，如全部或一部不能沒收或
27 不宜執行沒收時，追徵其價額在案一節，有上述本院刑事判
28 決書在卷可稽，益證余啟全與原告間不具有從屬及指揮監督
29 之關係，亦不具有人格上、經濟上及組織上之從屬性。

30 5.佐以余啟全自104年7月至107年12月22日之出勤紀錄表所
31 載之情形（見108年度勞訴字第173號卷（一）第375頁至第41

0 頁），可知余啟全上班打卡時間曾有11時、12時14分之紀錄，下班打卡時間曾有11時、22時14分之紀錄，核與一般勞工正常上下班時間（上班時間為8時或8時30分，下班時間為5時或5時30分許）有所不同，足徵余啟全上下班時間不受拘束；甚且在上開期間，亦有未出勤打卡之日數達135日（見108年度勞訴字第173號案件之不爭執事項第(四)、(五)項；見108年度勞訴字第173號卷(一)第375頁至第378頁之附表），該未出勤日數亦未有請假，或經原告以扣薪或以曠職論等情狀，足證余啟全與原告間未有從屬及指揮監督之關係，亦不具有人格上從屬性及經濟從屬性甚為明確。

6.再者，按公司法第29條第1項規定：「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：……」。本件依據原告之公司章程第17條約定：「本公司得依董事會決議設執行長、總經理及副總經理若干人，其委任、解任及報酬，依照公司法第29條規定辦理」。依此，余啟全自103年10月起擔任原告之財務長，並曾經該公司第2屆第25次董事會決議追認一節，有該公司章程、董事會會議事錄在卷（見108年度勞訴字第173號(一)第355頁至第365頁）可佐，足見余啟全任用之程序嚴謹，核與一般勞工雇用程序不同，其與原告間非屬僱傭關係，係屬委任關係，灼然至明。

7.雖余啟全曾於本院另案108年度勞訴字第173號給付薪資等事件提出其與原告訂有勞動契約書（見108年度勞訴字第173號(一)第175頁至第177頁、第353頁至第354頁），用以證明其與原告間為勞僱關係，然上開勞動契約係103年10月27日所簽定，距原告未發給余啟全107年9月、10月、12月薪資之時間，已相距有3年10月及4年有餘，是否仍然適用，已令人生疑！況觀諸上述契約內容，就工作項目、工作地點、薪資、職稱等重要項目均為空白，且余啟全與原告間，是否屬於勞僱關係，依前揭法律規定、最高法院判決及說明可知，勞務給付關係所屬性質，應依契約之實質內容為斷，

01 不得以契約之名稱、給付勞務之一方當事人之職稱等逕予推
02 認，尚難單憑曾簽訂該契約書，即遽以認定渠等間為勞僱關
03 係。

04 (二)綜上所述，原告與余啟全間之勞務關係屬委任關係，並非勞
05 僱關係。

06 (三)至原告主張余啟全與原告之關係為何？現由臺灣高等法院臺
07 中分院109年度勞上易字第34號審理中，請求停止訴訟程序
08 等語。按行政訴訟法第177條第1項固規定「行政訴訟之裁
09 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
10 訟繫屬尚未終結者，行政法院應以裁定停止訴訟程序」，應
11 限於本件裁判之訴訟標的須以民事法律關係是否成立為準據
12 ，方符合應裁定停止之情形；基於我國訴訟制度採二元化而
13 為審判權區分之目的，在於專業及效率，正確加以區分，固
14 可便利當事人開始遂行訴訟並有助於上開目的之達成；惟審
15 判權畢竟是司法權內部的分工問題，與訴訟結果並無必然關
16 係，就先決問題是否另向他類專業法院起訴，並非當事人之
17 義務，縱使兩造攻擊防禦方法或先決問題涉及公法或私法爭
18 議之競合，此時受訴法院仍應實質審理各該主張有無理由，
19 以為終局判決，至多僅係所為攻擊防禦方法或先決問題之判
20 斷，是否並無既判力、對他專業法院或無拘束力之問題，並
21 不影響受訴法院有實質審理之審判權限（司法院釋字第758
22 號張大法官瓊文提出、詹大法官森林、黃大法官昭元加入之
23 協同意見書，湯大法官德宗提出之部分協同意見書，及許大
24 法官志雄提出之協同意見書理由參照）；是行政訴訟裁判所
25 牽涉之爭點，固然涉及私法上法律關係之認定，行政法院為
26 正確裁判仍可為實質認定，並不因我國採取二元化訴訟制度
27 而欠缺審理權限。本件余啟全與原告間之勞務關係屬委任關
28 係，並非勞僱關係，業據本院另案108年度勞訴字第173號
29 給付薪資等事件判決在案，有該判決書附卷（見本院卷第20
30 1頁至第217頁）可稽，縱令余啟全不服該判決結果，然其
31 並未就與原告係屬委任關係部分提起上訴一節，業據原告訴

01 訟代理人分別陳述（見本院卷第284頁、第314頁）甚明及
02 具狀陳報在卷（見本院卷第227頁至第235頁），足證原告
03 與余啟全就上述認定均為信服，不再爭執，已不屬行政訴訟
04 法第177條第1項應裁定停止訴訟之情形，則本院就原處分
05 有無違法可自行判斷，自無裁定停止訴訟之必要，附此敘明
06 。

07 六、綜上所述，原告與余啟全間非屬勞動契約關係，則被告依勞
08 動基準法第27條規定限期令其給付，原處分並以原告違反限
09 期給付命令而為裁罰，於法即有不合，訴願決定未予糾正，
10 亦有未合，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

11 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
12 料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，
13 併予敘明。

14 據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項
15 前段，判決如主文。

16 中 華 民 國 110 年 4 月 22 日
17 行政訴訟庭法官 楊萬益

18 上為正本係照原本作成。

19 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表
20 明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須
21 按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令
22 及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事
23 實。

24 中 華 民 國 110 年 4 月 22 日
25 書記官 林柏名