臺灣臺北地方法院行政訴訟裁定

108年度簡字第35號

聲　請　人　佳福育樂事業股份有限公司
即　原　告
代　表　人　陳韻如
訴訟代理人　梁景岳律師
　　陳冠諭律師
　　宋雲揚律師
相　對　人　勞動部勞工保險局
即　被　告
代　表　人　石發基
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，聲請人即原告聲請裁定停止訴訟程序，本院裁定如下：

主　文

本件於本院107 年度重勞訴字第13號、107 年度重勞訴字第52號民事事件確定前，停止訴訟程序。

理　由

一、相對人即被告之代表人於起訴時原為石發基，嗣於本院審理中之民國108 年7 月16日變更為鄧明斌，其並於108 年7 月23日向本院具狀聲明承受訴訟等情，有相對人108 年7 月23日行政訴訟聲明承受訴訟狀及所附行政院108 年7 月5 日院授人培字第1080038468號令各1 份可參（見本院卷㈡第199至200 、203 頁），核與行政訴訟法第181 條第1 項規定相符，應予准許。

二、聲請意旨略以：聲請人即原告與訴外人即附表所示桿弟楊玉瑩等26人（下稱楊玉瑩等26人）間是否存有僱傭關係，為聲請人有無為渠等申報提繳勞工退休金義務之先決問題。而聲請人與楊玉瑩等26人間究竟存在委任、承攬或僱傭法律關係，顯係民事法律關係所生之糾紛，應由民事法院審認，聲請

人與附表所示部分14位桿弟就勞動契約關係存否之爭議，已由本院民事庭以107 年度重勞訴字第13號、52號事件（下分別稱A 、B 事件）審理中，基於機關功能最適理論，有關私法事件之審理，無論係組織結構、訴訟程序及長久以來累積之審判經驗、判決判例，民事法院較諸行政法院具有最適之條件及功能，自應以專責處理私法爭議問題之民事法院所為裁判為準據，爰依行政訴訟法第177 條第1 項規定，聲請在民事法院就前揭私權法律關係之爭議為終局判斷前，裁定停止本件訴訟程序；縱認該民事爭議與本件無先決關係，惟至少應有重大牽連關係，亦請依行政訴訟法第177 條第2 項規定，裁定停止訴訟程序等語。

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。次按，簡易訴訟程序除本章別有規定外，仍適用通常訴訟程序之規定，同法第236 條亦有明文。查：

㈠、相對人於107 年9 月10日以聲請人未依規定申報楊玉瑩等26人在職期間提、停繳勞工退休金，違反勞工退休金條例第18條規定，經限期改善，屆期仍未改善，依勞工退休金條例第49條規定，以保退二字第10760216451 號裁處書（下稱原處分）對聲請人再裁處罰鍰新臺幣（下同）25,000元，聲請人不服原處分，向本院提起行政訴訟等情，有行政起訴狀、原處分各1 份在卷可按（見本院卷㈠第17、105 至107 頁），足見原處分是否違法，係以聲請人有無違反勞工退休金條例第18條、第49條規定為斷。

㈡、參以勞工退休金條例第49條規定：「雇主違反…第18條…規定，未辦理申報提繳、停繳手續…，經限期改善，屆期未改善者，處2 萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止」，同條例第18條則規定：「雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起7 日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續」，足見上開規定係以雇主「未為其勞工申報提

繳、停繳勞工退休金」為要件，故相對人對聲請人裁罰之前提自為「楊玉瑩等26人為原告所屬勞工」。又所謂「勞工」，係指「受雇主僱用從事工作獲致工資者」（參勞動基準法第2條第1款），「勞動契約」則指「約定勞雇關係之契約」（參勞動基準法第2條第6款），是聲請人是否應為楊玉瑩等26人申報提繳、停繳勞工退休金，端視聲請人與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係，此並經本院於108年5月20日言詞辯論期日整理為本件之爭點㈠（見本院卷㈠第395頁），故本件原處分是否違法，自以「聲請人與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係」為準據無疑。

㈢、衡以勞資雙方當事人基於勞動契約之規定所為權利義務之爭議，屬權利事項之勞資爭議（參勞資爭議處理法第5條第2款），法院辦理勞資爭議事件，應設勞工法庭或指定專人辦理，以勞工法庭名義行之（參法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第1點），而涵括勞資爭議事件之勞工專業案件，則歸屬於各級法院法官辦理案件年度司法事務分配辦法第2條第1項第4款所載附表一編號1之民事事務，屬民事特殊專業類型案件，堪認針對勞資爭議事件之勞工專業案件，目前係由民事庭之勞工法（專）庭審理。佐以107年12月5日總統公布、尚未施行之勞動事件法明定勞動契約所生民事上權利義務之爭議為該法所稱勞動事件（參勞動事件法第2條第1項第1款），為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭或專股（參勞動事件法第4條第1項），勞動事件法第4條第3項並規定勞動法庭或專股與各該法院民事庭之事務分配由司法院定之，益見修法後就聲請人與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係之勞動事件，立法者仍認定屬民事爭議，應由隸屬於民事庭之勞動專業法庭或專股審理。

㈣、本件行政訴訟之裁判既以「聲請人與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係」為準據，而聲請人與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係，涉及勞動契約之解釋及判斷，本院考量勞動法固然兼具有公法及私法之屬性，惟立法者就勞動事件

既已決定屬民事爭議，由民事庭之勞工法（專）庭審理，本院自應尊重立法者所為之價值判斷；況民事庭之勞工法（專）庭就勞動事件具有專業性，且已累積相當數量之裁判見解，為避免普通法院民事庭及行政法院裁判見解不同，致類如釋字第740號解釋因不同審判權終審法院見解歧異而生爭議，使人民必須俟不同終審法院裁判確定，始得向司法院大法官聲請統一解釋（參司法院大法官審理案件法第7條第1項第2款，108年1月4日修正、尚未施行之憲法訴訟法第84條第1項則規定向憲法法庭聲請為統一見解之判決），故認「聲請人與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係」之民事紛爭為本件行政訴訟之先決問題。

㈤、又勞動契約依勞動基準法第2條第6款規定，係指「約定勞雇關係而具有從屬性之契約」，勞工與雇主之定義，依勞動基準法第2條第1、2款，則分別指「受雇主僱用從事工作獲致工資者」、「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」，核與民法僱傭章節所使用之受僱人、僱用人用語大致相符。釋字第740號解釋亦闡明：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付」（參釋字第740號解釋理由書第2段），與民法第482條僱傭契約之定義（即稱僱傭者，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）完全相同，足見勞動契約為民法之僱傭契約甚明（林更盛教授亦以勞動基準法第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，主張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）。再者，勞動事件法已明定勞工包括「受僱人」（參勞動事件法第3條第1項第1款），雇主包括「僱用人」（參勞動事件法第3條第2項第1款），勞動事件法第47條第1項、第49條第1項並規定勞工提起確認

僱傭關係存在事件聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分之要件，益徵民法之僱傭契約確屬勞動契約無疑。

㈥、相對人雖抗辯勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，本件與A、B事件無先決問題存在云云（見本院卷㈠第453至455）。惟勞動契約不以僱傭契約為限之論述，僅適用在混合或非典型勞務契約之情形（參林更盛，前揭註，頁84、89），附表所示部分14位桿弟既於107年1月13日對聲請人提起確認僱傭關係存在之訴，聲請人亦對該等桿弟提起確認僱傭關係不存在之訴，聲請人並於該訴訟中主張其與桿弟間為委任契約關係，上開事件則分別由本院民事庭以A、B事件審理中，尚未終結，業經本院調卷屬實，且有本院公務電話紀錄可參（見本院卷㈡第207頁），足見聲請人與該等桿弟間已提起確認僱傭關係存否之訴，且雙方係爭執彼此間之法律關係為僱傭契約或委任契約，並非爭執雙方為混合契約或非典型勞務契約，故渠等所提確認僱傭關係存否之訴自係確認雙方有無勞動契約關係存在。相對人抗辯本件與A、B事件無先決問題存在，難認有據。

㈦、綜上，本件既以「聲請人與楊玉瑩等26人間是否具有勞動契約關係」為準據，且聲請人與部分14位桿弟間已提起確認僱傭關係存否之訴之A、B事件，而該確認僱傭關係存否之訴實質上即係確認雙方有無勞動契約關係存在，故本件自以A、B事件之民事法律關係是否成立為準據，A、B事件復已繫屬本院民事庭尚未終結，依首開法律規定，本院自應裁定停止訴訟程序，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　12　　日

行政訴訟庭　　法　官　吳佳樺

以上正本係依原本作成。

如不服本裁定，應於送達後10日內，以原裁定違背法令為理由，向本院提出抗告狀（須按他造人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　12　　日

書記官　林劭威

附表：

編號	姓名
1	楊玉瑩
2	李雨純
3	陳麗雯
4	楊秀珍
5	汪麗紅
6	許月燕
7	徐瑞玲
8	陳郁涵
9	施玉潔
10	向麗琴
11	陳素玉
12	陳慧蓉
13	鍾桂美

（續上頁）

14	胡雪萍
15	陳湘淇
16	陳寶安
17	陳淑娟
18	葉孟連
19	楊愫
20	陳淑吽
21	陳麗玉
22	陳美娟
23	呂佳禧
24	許愛文
25	許雙鳳
26	王瓊雲