

(本文章之寫作與發表由財團法人中華法學研究院贊助)

論主從法律關係之停止訴訟問題(下)

—以民事不確定法律關係為條件的行政處分違法審查—

陳美文*

二、工會發起人與雇主間之僱傭關係存在與否，是否為工會核准設立行政處分有效性之先決問題？

1.背景事實及相關法院裁判²⁰

佳福企業工會發起人依工會法第 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，向新北市政府申請設立登記。經新北市政府審認符合工會法第 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（下稱核准設立處分），核定同意設立登記，並發給立案證書。

惟利害關係人（即佳福企業工會所屬之公司，下稱佳福公司）主張工會之發起人中，部分為佳福公司經營幸福球場之高爾夫球桿弟，並非佳福公司所僱用之勞工，爰提起行政訴訟請求確認該工會之設立行政處分無效。佳福公司並於起訴理由中主張，發起人是否為公司僱用之勞工，為工會設立登記合法與否之先決問題，因佳福公司與部分身為桿弟之工會發起人間，有僱傭關係存在與否之爭議已於 107 年 1 月 13 日繫屬於民事法院，爰聲請依行政訴訟法第 177 條規定停止訴訟程序。

* 現任博泰明安法律事務所律師。

²⁰ 詳參 109 年 2 月 15 日臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1328 號裁定。

法院經審理後認為：「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」（109 年 2 月 15 日臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1328 號裁定參照），而裁定停止行政訴訟程序。

2. 本文見解

法院審理本件訴訟時，准予在民事僱傭關係爭議確定前停止訴訟程序之裁定，值得肯定。有趣的是，於本件訴訟繫屬前，佳福公司曾向臺北高等行政法院提起確認核准設立處分無效之訴，法院於該判決中認為：「基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院 81 年度台上字第 347 號判決、最高法院 96 年度台上字第 2630 號判決參照）。準此原告以其與桿弟所簽訂之契約為委任契約，主張其法律關係非為僱傭契約云云，即不足為憑」，並從相關證據資料中，就桿弟與佳福公司間是否具有從屬性自為判斷，認定佳福公司與桿弟間應屬僱傭關係，「至少在法律關係光譜上較接近僱傭關係，而非委任契約關係」，並認為佳福公司訴請確認核准設立處分為無效，為無理由，應予駁回（臺北高等行政法院 107 年度訴字第 84 號判決參照）。經佳福公司上訴至最高行政法院，仍採相同見解，認為「原判決認上訴人（按：佳福公司）請求確認原處分無效難認有據，駁回上訴人於原審之訴，核無違誤。」，而駁回其上訴。然而，最高行政法院雖已作成判決，但於判決理由中指明「上訴人原應提起撤銷訴訟，卻未經訴願程序，誤向原審提起確認行政處分無效訴訟，爰依行政訴訟法第 6 條第 4 項規定，將本件移送於訴願管轄機關即勞動部。」（最高行政法院 108 年度判字第 35 號判決參照）

經最高行政法院移送訴願管轄機關（即勞動部）後，經勞動部訴願審議委員會審議後，作成訴願決定，認為「若係勞務給付之契約，且同時具有從屬性勞動者，即便同時間有承攬、委任等性質，亦屬勞動契約之一種，仍應有勞工退休金條例²¹之適用」（108 年 5 月 31 日勞動法訴字第 1080005470 號訴願決定書²²）而駁

²¹ 本件訴願爭議為工會法之爭議，此處應係欲指工會法。

²² 資料來源：勞動部勞工行政救濟案件資訊整合平台

<https://appealweb.mol.gov.tw/Appeal/AppealCaseDecisionContent?caseId=46781>

回其訴願。佳福公司仍不符該訴願決定，從而再次提起行政訴訟。

然而，第二次就核准設立處分提起撤銷之訴時，審理法院²³對於佳福公司與桿弟間是否具有僱傭關係持保留意見，並分別從勞動基準法、民法及團體協約法等規定為詳細分析。按工會法第 4 條第 1 項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」，惟工會法未明文規定何謂「勞工」。因此，法院認為「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。」，並分別從勞動基準法之勞動契約、民法第 472 條之僱傭契約分析，認為「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。」，並認為「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。」。法院進一步從團體協約法及工會法之規定分析，認為「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，使勞工人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。**」（109 年 2 月 15 日臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1328 號裁定參照）。

從上開論述觀之，法院認為工會法所稱之勞工不限於適用勞動基準法之勞工，而應包含民法第 472 條僱傭契約之勞工，其保障勞工之觀點，值得讚許，但仍限於與雇主間具有從屬性之勞動提供者。且因新北市政府於審查工會設立是否符合工會法之要件時，係基於申請人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，因此申請人等是否與佳福公司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。從而，裁定應待佳福公司與桿弟間之僱傭關係存在與否之判決確定時，始續行本件訴訟。

然本件行政訴訟是否可能作出與前判決（最高行政法院 108 年度判字第 35 號判決）相反之判斷，仍有待佳福公司與桿弟間是否存在僱傭關係之訴訟審理結果。

²³ 109 年 2 月 15 日臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1328 號裁定。

三、工會發起人與雇主間之僱傭關係存在與否，是否為主管機關以行政處分裁罰雇主未依法提繳勞工退休金之先決問題²⁴？

1. 背景事實及相關法院裁判

依據勞工退休金條例第 6 條：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、第 18 條：「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：「雇主違反第八條之一第五項、第九條、第十八條、第二十條第一項、第二十一條第二項、第三十五條之二或第三十九條規定，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，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。」

佳福公司未辦理申報桿弟等 26 人在職期間提繳之勞工退休金，經主管機關勞動部勞工保險局認為違反勞工退休金條例第 18 條規定，而於 106 年 12 月 11 日以保退二字第 10660293620 號函(下稱限期改善函)，命佳福公司於 107 年 1 月 5 日前改善，如屆期未改善，將依同條例第 49 條規定處以罰鍰，該函於 106 年 12 月 12 日送達佳福公司。惟佳福公司逾期仍未補申報，勞動部勞工保險局乃以佳福公司違反勞工退休金條例第 18 條規定，依同條例第 49 條規定，於 107 年 1 月 29 日以保退二字第 10710003870 號裁處，處佳福公司罰鍰新臺幣(下同) 2 萬元。然佳福公司不服原處分提起訴願，經勞動部於 107 年 8 月 10 日以勞動法訴字第 1070005949 號訴願決定，駁回訴願。佳福公司不服，爰向臺灣臺北地方法院提起行政訴訟²⁵。(108 年 06 月 24 日臺灣臺北地方法院 107 年度簡字第 228 號判決參照)

然佳福公司迭經勞動部勞工保險局核處罰鍰處分仍未為改善，勞動部勞工保險局乃依勞工退休金條例第 49 條及第 53 條之 1 規定，於核處 10 次、12 次、13 次、14 次、16 次罰鍰處分後，分別以 108 年 9 月 9 日保退二字第 10860243911 號

²⁴ 相關案例事實整理自下列裁判：108 年 06 月 24 日臺灣臺北地方法院 107 年度簡字第 228 號判決、110 年 05 月 20 日臺北高等行政法院 109 年度訴字第 444 號判決、109 年 11 月 26 日臺北高等行政法院 109 年度訴字第 889 號判決、111 年 04 月 20 日臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1204 號判決、111 年 08 月 11 日臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1307 號、110 年 12 月 30 日臺北高等行政法院 110 年度訴字第 380 號判決。

²⁵ 依行政訴訟法第 229 條規定，因不服行政機關所為新臺幣五十萬元以下罰鍰處分而涉訟者，適用簡易訴訟程序之事件，以地方行政法院為第一審管轄法院。

裁處書、108年12月2日保退二字第10860311901號裁處書、109年2月15日保退二字第10960021421號裁處書、109年4月8日保退二字第10960051321號裁處書、109年7月6日保退二字第10960094031號裁處書，處佳福公司罰鍰7萬元、8萬元、9萬元、9.5萬元、10萬元，並逐次公布名稱及負責人姓名。(臺北高等行政法院109年度訴字第444號判決、109年度訴字第889號判決、109年度訴字第1204號、109年度訴字第1307號、110年度訴字第380號判決參照，各裁處書、訴願決定及其相關之行政訴訟判決整理如附表一。)

佳福公司對歷次裁處書不服，分別經訴願程序，均遭駁回，爰分別提起行政訴訟，並於訴訟中聲請停止訴訟程序，其理由略為：桿弟與佳福公司間，不具備法律關係之勞務專屬性、人格上及組織上之從屬性甚明；況佳福公司是否須為桿弟等26人提繳退休金，端視佳福公司與桿弟等26人等間是否具有僱傭關係，依109年1月1日施行之勞動事件法立法者仍認屬民事爭議，而應由隸屬於民事庭之勞動專業法庭或專股審理。且佳福公司與桿弟等26人除本件以外所另涉之勞工退休金條例、勞工保險及就業保險罰鍰、工會籌組完成等行政訴訟事件，其中或經承審法官以佳福公司與桿弟等26人間是否具有勞動契約關係為先決問題，或以避免行政法院與民事法院就相牽連法律關係見解兩歧而基於訴訟經濟考量為由，或以訴訟經濟考量為由，分別以裁定²⁶諭知於民事事件確定前停止訴訟程序。據此，為免裁判矛盾、浪費司法資源，在另案民事事件就前揭私權法律關係爭議為終局裁判審認前，請求依行政訴訟法第177條第1項或第2項規定，裁定停止本件訴訟程序等語。(108年06月24日臺灣臺北地方法院107年度簡字第228號判決、110年05月20日臺北高等行政法院109年度訴字第444號判決參照)

惟，法院均否准佳福公司停止訴訟程序之聲請，其理由略為：原告與其所屬員工之間，有無勞動契約關係，因而違反勞工退休金條例之相關規定，核屬公法事件，行政法院於行政訴訟事件，自有審認之權能，而非須以確認僱傭關係之民事裁判為前提，且佳福公司與桿弟等26人間，是否存在僱傭之民事法律關係，不當然等同本件有無勞動契約關係，應否提、存繳勞工退休金義務之爭議，復該法

²⁶ 相關裁定字號如下：臺灣臺北地方法院108年度簡字第35號、108年度簡字第112號、108年度簡字第287號、108年度簡字第315號、107年度簡字第160號等裁定、臺北高等行政法院109年度訴字第395號、109年度訴字第413號、108年度訴字第1328號等裁定、臺灣新北地方法院107年度簡字第104號。

律關係存否，本院可自為調查審認，縱兩事件之基礎事實互有牽涉，然本件訴訟已臻明確，尚無裁定停止訴訟程序之必要，且此訴訟標的之內容亦經本院以 108 年度簡上字第 120 號判決，就第 1 次裁處為實體裁判認無違法而駁回原告之訴確定，已生撤銷訴訟既判力之確認效，故在未有再審裁判推翻此一效力前，本院自不得為與該確定判決意旨相反之判斷，而無裁定停止訴訟程序之必要（臺北高等行政法院 108 年度簡上字第 120 號判決、109 年度訴字第 444 號判決、110 年度訴字第 380 號判決參照，詳細內容請參附表一）。

附表一

編號	1	2	3	4	5	6
裁判字號 (原審/上訴審)	臺灣臺北地方法院 107 年度簡字第 228 號/ 臺北高等行政法院 108 年度簡上字第 120 號	臺北高等行政法院 109 年度訴字第 444 號	臺北高等行政法院 109 年度訴字第 889 號/ 最高行政法院 110 年度上字第 100 號 判決	臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1204 號/ 最高行政法院 111 年度上字第 474 號判決	臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1307 號	臺北高等行政法院 110 年度訴字第 380 號/ 最高行政法院 111 年度上字第 203 號 判決
案由	勞工退休金條例					
被告	勞動部勞工保險局					
系爭行政處分及其訴願決定字號	107 年 1 月 29 日保退二字第 10710003870 號裁處書 107 年 8 月 10 日勞動法訴字第 1070005949 號訴願決定	108 年 9 月 9 日保退二字第 10860243911 號裁處書 109 年 1 月 10 日勞動法訴一字第 1080023497 號訴願決定	108 年 12 月 2 日保退二字第 10860311901 號裁處書 109 年 6 月 3 日勞動法訴一字第 1090001851 號訴願決定	109 年 2 月 15 日保退二字第 10960021421 號裁處書 109 年 8 月 20 日勞動法訴一字第 1090166247 號訴願決定	109 年 4 月 8 日保退二字第 10960051321 號裁處書 109 年 9 月 8 日勞動法訴一字第 1090166492 號訴願決定	109 年 7 月 6 日保退二字第 10960094031 號裁處書 110 年 2 月 1 日勞動法訴一字第 1090018528 號訴願決定
不准停止訴訟程序之理由	經核原告所述與桿弟等 26 人間，是否存在僱傭之民事法律關係，不當然等同本件有無勞動契約關係，應否提、存繳勞工退休金義務之爭議，復該法律關係存否，本院可自為調查審認，縱兩事件之基礎事實互有牽涉，然本件訴訟已臻明確，尚無裁定停止訴訟程序之必	原告與其所屬員工之間，有無勞動契約關係，因而違反勞工退休金條例之相關規定，核屬公法事件，行政法院於行政訴訟事件，自有審認之權能，而非須以確認僱傭關係之民事裁判為前提，而關於原告與楊玉瑩等 26 人間存有勞動契約關係而違反勞工退休金條例規定，業據前訴訟對該	惟原告與其所屬員工之間，有無勞動契約關係，因而違反勞工退休金條例之規定，核屬公法事件，行政法院於行政訴訟事件，自有審認之權能，而非須以確認僱傭關係之民事裁判為前提，且本件原告與所屬勞工楊玉瑩等 26 人間存有勞動契約關係而違反勞工退休金	原告與楊君等人確認僱傭關係存否之民事事件，非本件之先決問題，本件亦不因此無由或難以判斷，自無依行政訴訟法第 177 條第 1、2 項規定裁定停止訴訟程序之必要，均附此說明。	原告與楊君 26 人確認僱傭關係存否之民事事件，非本件之先決問題，本件亦不因此無由或難以判斷，自無依行政訴訟法第 177 條規定裁定停止訴訟程序之必要，均附此陳明。	是否存在僱傭之民事法律關係，不當然等同本件有無勞動契約關係，應否申報提繳勞工退休金義務之爭議，且此訴訟標的之內容亦經本院以 108 年度簡上字第 120 號判決，就第 1 次裁處為實體裁判認無違法而駁回原告之訴確定，已生撤銷訴訟既判力之確認效（詳如

編號	1	2	3	4	5	6
	<p>要。</p>	<p>原因事實涵攝於法律後法律效果之確認有既判力，已如前述，故在未有再審裁判推翻此一效力前，本院自不得為與該確定判決意旨相反之判斷，故本件尚不因另有確認僱傭關係存否之民事事件仍在民事法院審理中，而有裁定停止本件訴訟程序之必要。是原告主張在另案民事事件就前揭私權法律關係爭議為終局裁判審認前，請求依行政訴訟法第 177 條第 1 項或第 2 項規定，裁定停止本件訴訟程序，俾達紛爭解決一次性之要求云云，尚無可採；至其所持另案相關裁定停止訴訟程序之法律見解，係各案承審法官依個案情節所為判斷結果，未具通案效力，本院自不受其拘束。</p>	<p>條例規定等情，業據本院前開確定判決審認確定，在未經再審裁判推翻其確定力之前，該確定判決所審之違規事實及法律關係，對於當事人及法院，仍具有拘束效力，故本院審理本件行政訴訟，尚不因另有確認僱傭關係之民事訴訟仍在審理，而有裁定停止本件訴訟程序之必要。</p>			<p>後所述），尚無裁定停止訴訟程序之必要，先予敘明。最高行政法院 111 年度上字第 203 號判決推翻有關確定效之論述：「行政訴訟法第 213 條規定所謂訴訟標的於確定之終局判決中經裁判者，有確定力（既判力），原則上僅發生於判決主文所示之請求所為之判斷，不及於判決理由，其作用主要表現在訴訟標的同一或在先決問題之情形。從而，原判決雖援引行政訴訟法第 213 條規定，認上訴人業經第 1 次行政訴訟判決確定在案，已生撤銷訴訟既判力之確認效，法院不得為與該確定判決意旨相反判斷之理由，即非妥適。」</p>

2. 本文見解

本件案例背景事實與首揭大法官解釋釋字第 740 號之情形相似。釋字第 740 號之原因案件，係未依勞工退休金條例第 9 條第 3 項規定為選擇適用勞工退休金條例之勞工，填寫「勞工退休金提繳申報表」，向勞動主管機關辦理提繳手續；本件案例背景則係未依勞工退休金條例第 18 條規定，申報桿弟等 26 人在職期間提繳之勞工退休金。二者均係因違反勞工退休金條例之規定，經勞動主管機關限期改善仍未為改善後，由勞動主管機關依同條例第 49 條規定裁罰，當事人不服而提起之行政訴訟。

雖二行政訴訟事件所違反之具體規定不同，但究其原因，均係公司認為保險業務員、桿弟非其所聘僱之員工，不適用勞工退休金條例，故而分別未依相關規定辦理申報、提繳之手續，經勞動主管機關稽查發現，認為保險業務員、桿弟分別與其公司間具有從屬性，應屬於僱傭關係，乃依勞工退休金條例第 49 條規定裁罰。因此，大法官解釋釋字第 740 號似可作為本件之借鏡。

大法官解釋釋字第 740 號係就臺北高等行政法院 103 年度簡上字第 115 號之行政法院判決與臺灣高等法院 94 年度勞上字第 45 號、99 年度勞上字第 58 號、101 年度勞上字第 21 號等民事確定終局判決間，就保險業務員與其所屬保險公司間之關係，究竟是否為僱傭關係所為之統一解釋。

釋字第 740 號解釋文謂：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」，並於解釋理由書中詳細說明：「保險業務員管理規則係依保險法第一百七十七條規定訂定，目的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關係（金融監督管理委員會一〇二年三月二十二日金管保壽字第一〇二〇五四三一七〇號函參照）。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據。」。因此，前開臺北高等行政法院 103 年度之判決見解，不適合作為保險業務員與其所屬公司間勞務契約關係之定性依據，而

應考量雙方所定勞務契約之實際內容有無適用勞基法之可能。若行政機關及行政法院僅基於勞工保護之立場，忽視雙方勞務契約之實際約定內容，一概認為應屬勞動契約而應受勞基法之規範，將違反事務法則，於法律適用時必然產生矛盾²⁷。

在釋字第 740 號作成前，即有行政法院判決認為行政機關對於勞工之認定，不應與勞工法庭為相反之認定，以避免難以遵循：「被告（勞工保險局）認原告援引之勞工法庭所為原告與個案之業務員無勞動契約關係民事判決，於行政訴訟無拘束力，而臺北市政府為勞動基準法及勞工退休金條例之主管機關，所為認定可為本件原告與業務員之法律關係基礎等情。惟勞工退休金條例第 49 條所稱之「雇主」，依同條例第 3 條規定，以勞動基準法第 2 條之雇主定義為準，上開臺北市政府 99 年 2 月 2 日函及 99 年 2 月 12 日函就原告是否為勞動基準法之雇主，僅以保險業納入勞動基準法適用範圍，或抽象表述原告與業人員簽訂契約有陞遷及降級認定有違勞動基準法等強制規定，為保障經濟弱勢之業務人員而概括認定原告與業務人員間為勞動契約，尚乏具體事實與法律合致之推論判斷；且因原告與業務人員中之同一勞務契約中，勞工法庭已認定不符勞動基準法之勞動契約要件，則原告即非該業務員雇主，被告卻為相反之認定，將使原告難以遵循。被告係為受委託處理勞工退休金提繳及處罰之機關，有認定及處罰之權限，於原告提出勞工法庭就本件業務員中與原告間不屬勞動契約判決，主張其非該業務員雇主之有利事由時，被告不能於裁處書中恣置不論，單以行政爭訟不受民事判決拘束為由而否定該民事判決，要非有理，被告此部分抗辯，並不足取。」（臺北高等行政法院 99 年度簡字第 759 號判決參照），惟在釋字第 740 號作成後，不僅未能改正行政機關概括認定勞動契約之專斷外，亦未能促使行政法院參照釋字第 740 號大法官解釋之精神，尊重民事法院對於契約類型之判斷，更為謹慎地審理此類案件，頗令人遺憾。

釋字第 740 號雖係針對保險業務員所作之大法官解釋，然解釋文中論及勞動基準法第 2 條第 6 款所稱勞務契約之判斷—「應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷」，應可廣泛運用於各勞務提供之契約類型。然而，由前開附表一所列各行政法院判決理由可知，原告（佳福公司）已於訴訟中聲請停止訴訟程序，暫且不論存在前訴訟判決既判力之問題，行政法院以「原告與其所屬員工之間，有無勞動契約關係，因而違反勞工

²⁷ 黃茂榮大法官，釋字第 740 號解釋協同意見書，頁 11 以下。

退休金條例之相關規定，核屬公法事件，行政法院於行政訴訟事件，自有審認之權能，而非須以確認僱傭關係之民事裁判為前提」、「原告與楊君等人確認僱傭關係存否之民事事件，非本件之先決問題，本件亦不因此無由或難以判斷」等理由，否准停止訴訟程序之聲請，忽略民事法院作出相反見解之可能性，即逕為判決，可見釋字第 740 號解釋之作成及其所耗費之司法資源，仍無法促使行政法院於審理時，考量同一法律關係於不同審判權法院作出相反認定時，所導致人民適用法律之矛盾以及不符合一般經驗法則的情形。行政法院未能將釋字第 740 號作為前車之鑑，假若經民事法院審理後，認定本件桿弟與佳福公司間確非屬僱傭關係，則前開附表一前列行政法院判決認為屬於僱傭關係的判斷，將面臨再審或憲法法庭統一解釋之挑戰，而再次造成司法資源的無端浪費，並使行政訴訟法第 177 條之立法意旨落空。

四、高爾夫球場終止與桿弟間之勞務契約，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，是否應以高爾夫球場與桿弟間存在僱傭關係為據？

1. 背景事實及相關法院裁判

工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」、同條第 2 項：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」、工會法第 45 條第 1 項：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。」、勞資爭議處理法第 39 條第 1 項：「勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」、勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項及第 4 項規定：「(第 1 項) 基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。(第 2 項) 前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。(第 4 項) 對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。」

承前揭幸福球場之案例，佳福企業工會於 106 年 5 月 5 日取得主管機關核准設立許可，然數名具工會會員身份或參與工會活動之桿弟，分別於同年 11 月間陸續遭佳福公司終止其勞動契約。桿弟等人不服，爰依勞資爭議處理法第 39 條第 1 項規定，於 106 年 12 月 13 日向勞動部申請裁決。經勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）調查後，作成 107 年 5 月 4 日 106 年勞裁字第 69 號不當勞動行為裁決決定書（下稱原裁決），認定佳福公司解僱數名具工會會員身份或參與工會活動之桿弟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，佳福公司之解僱行為無效，應自原裁決送達之翌日起 7 日內，回復申請人之職務、給付申請人之薪資，並自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5% 計算之利息（臺北高等行政法院 107 年度訴字第 839 號判決參照）。佳福公司不服部分原裁決主文，遂提起行政訴訟。

佳福公司於訴訟中聲請停止訴訟程序，其理由略為：工會法第 35 條既以「雇主」、「工會」、「勞工」為要件，則參加人籌組佳福企業工會，並申請不當勞動行為裁決，自以參加人與佳福公司間具有僱傭關係為前提，此為佳福公司是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款不當勞動行為的先決問題。……。現參加人已向臺灣臺北地方法院提起確認僱傭關係存在之訴；佳福公司亦就原裁決主文第 4 項部分提起確認僱傭關係不存在之訴，尚未審理終結。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爭執為終局判斷前，裁定停止本件訴訟程序，以免裁判兩歧。

然法院否准其停止訴訟程序之聲請，否准之理由為：本件裁決委員會依勞資爭議處理法第 51 條規定，作成原裁決主文第 1 項、第 2 項、第 3 項關於是否構成不當勞動行為的確認處分，以及原裁決主文第 5 項、第 6 項命原告為一定行為的下命分，均屬行政處分性質，本院自有審判權。（參臺北高等行政法院 107 年度訴字第 839 號判決理由）

佳福公司不服一審判決理由，提起上訴，並於上訴意旨中主張：參加人籌組佳福企業工會，應以與上訴人間具備勞動契約關係為前提，參加人既向臺北地院民事庭提起確認僱傭關係存在之訴，自應以民事法院終局裁判為準據；本件是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款「解僱」、「妨礙工會活動」之不當勞動行為，應以上訴人與參加人之間是否具有勞動契約關係為先決問題，原審漏未就上訴人聲請停止訴訟程序予以准駁，更未敘明不予停止訴訟程序之理由，有程序

嚴重瑕疵及理由不備之當然違法。(最高行政法院 108 年度上字第 1144 號判決理由參照)

然最高行政法院駁回佳福公司之上訴，認為原審法院未停止訴訟程序之判斷適法，其理由如下：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 項固有明文，惟此係指行政訴訟之裁判，須以民事法律關係是否成立為準據，二者成立本案與先決關係而言，即行政訴訟之裁判應依民事訴訟確定之法律關係為先決問題，如果是針對相同法律問題所為之判斷，當非所謂的先決問題。至於彼此間不具本案與先決關係，僅互有牽涉者，行政法院得視個案決定有無裁定停止訴訟之必要。查原審已自行調查認定事實，明確論述上訴人與參加人間具有從屬性，為勞動契約關係，本件尚非以上訴人與參加人間之民事法律關係是否成立為準據，原審未裁定停止訴訟程序，自無判決不適用法規之違背法令。(最高行政法院 108 年度上字第 1144 號判決理由參照)

2. 本文見解

佳福公司與桿弟間是否具有僱傭關係所衍生之第三個停止訴訟爭議，為佳福公司單方面終止與桿弟間之勞務提供契約，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當解僱²⁸，以及因違反前開規定所為之不當解僱罰鍰處分是否違法之問題。

承前所述，桿弟與佳福公司間之勞務提供契約性質為何，桿弟是否屬於勞工，得否適用工會法，進而衍生是否有不當勞動行為之議題。若桿弟與佳福公司間屬於僱傭關係，桿弟為勞工即無疑義，則佳福公司影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動及單方面終止桿弟提供勞務之行為，即可能構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為（按：是否確實構成不當勞動行為，仍需就具體事實詳為判斷，非本文討論範圍，不予贅述）。反之，若桿弟與佳福公司間非屬於僱傭關係，即非屬勞工，則佳福公司影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動及單方面終止桿弟提供勞務之行為，即非解僱，自不屬於工會法第 35 條之不當勞動行為。因此，本文認為此為一串具有前因後果之相連問題，亦即（1）桿弟與佳福公司間是否屬於僱傭關係，為佳福企業工會核准設立適法與否之先決問題、（2）當佳福企業工

²⁸ 單方終止勞動契約可能亦涉及勞動基準法之議題，惟此為民事爭議，未於相關行政訴訟判決中提及，因此本文暫且不為論述。

會合法核准設立之前提事實成立後，始能判斷佳福公司是否違反工會法第 35 條，從而，勞動主管機關依勞資爭議處理法第 51 條作成認定佳福公司違反工會法第 35 條之原裁決是否適法及應否撤銷之問題，亦須取決於桿弟與佳福公司間是否屬於僱傭關係、(3) 最末，勞動主管機關以佳福公司違反工會法第 35 條規定，而依工會法第 45 條各項作成罰鍰處分是否適法之問題，亦須取決於桿弟與佳福公司間是否屬於僱傭關係（詳後述）。

然而，行政法院判決以原裁決「**屬行政處分性質，本院自有審判權**」，縱使互有牽涉，然「**原審已自行調查認定事實**，明確論述上訴人與參加人間具有從屬性，**為勞動契約關係**，本件尚非以上訴人與參加人間之民事法律關係是否成立為準據」，而認為無停止訴訟程序之必要（臺北高等行政法院 107 年度訴字第 839 號判決、最高行政法院 108 年度上字第 1144 號判決參照）。原裁決之性質為行政處分，行政法院有審判權，自無疑問。惟行政法院就上訴人（佳福公司）與參加人（桿弟等人）是否具有從屬性、是否為勞動契約關係自為判斷，容有疑義，詳述如下。

參酌行政訴訟法第 177 條之立法目的，為避免裁判結果兩歧，無論民事法律關係是否為行政訴訟之先決問題，只要對於行政法院判決結果有影響者，行政法院仍得依行政訴訟法第 177 條第 1 項或第 2 項規定，在該民事訴訟終結前，以裁定停止訴訟程序。是以，縱使行政法院依法對於行政處分有審判權，惟僱傭關係或勞動契約關係存在與否，核其性質屬私法關係所生之爭議，原則應由民事法院進行審理（釋字第 758 號解釋理由書參照）。尤其在民事事件已繫屬民事法院之情況下，應尊重民事法院對於該民事法律關係之審判權；僅例外在民事事件未繫屬於民事法院之情形下，始得由行政法院將之作為本案爭點自行認定與裁判。

綜上所述，本文認為桿弟與佳福公司間是否屬於僱傭關係，為佳福公司是否違反工會法第 35 條第 1 項之先決問題，應待民事法院判決確定後，再行審理；縱使非屬先決問題，也難謂與本件行政訴訟事件無相互牽涉，在桿弟與佳福公司間是否存有僱傭關係已繫屬於民事法院之情形下，仍應尊重民事法院對於該民事法律關係之審判權，而依行政訴訟法第 177 條第 2 項規定停止訴訟程序。本件行政法院未停止訴訟程序，卻逕就桿弟與佳福公司間是否屬於僱傭關係自行調查認定事實，並認定具有從屬性，為勞動契約關係，若行政法院無得據以作出相反認定之確切證據，僅係基於保護勞工之立場即以其對於行政訴訟事件有審判權而自為判斷，恐將架空行政訴訟法第 177 條之規定，致該條規定之立法意旨難以落實。

有趣的是，行政法院雖然不待民事法律關係確認後再續行訴訟程序，但當其他互有牽涉之行政爭訟事件繫屬於行政法院時，則准依行政訴訟法第 177 條第 2 項規定裁定停止訴訟程序。相關案例說明如後。

五、勞動主管機關以公司違反工會法第 35 條規定，而依工會法第 45 條各項作成罰鍰處分是否適法，是否以民事僱傭關係成立為據？或至少與工會核准設立處分、不當勞動行為裁決相牽連？

1. 背景事實及相關法院裁判

工會法第 45 條第 1 項：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。」、第 3 項：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第二款或第五款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。」。

承前揭案例，經裁決委員會認定佳福公司有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第五款之事由，勞動部另依工會法第 45 條第 1 項、第 3 項規定，分別於 107 年 7 月 3 日、108 年 1 月 3 日、108 年 8 月 13 日、109 年 5 月 7 日裁罰佳福公司 9 萬元、12 萬元、24 萬元、30 萬元罰鍰，函請原告於文到翌日起 7 日內改正，屆期未改正，將按次連續處罰（以下合稱不當勞動裁罰處分，摘自臺灣臺北地方法院 108 年 8 月 12 日 108 年度簡字第 17 號裁定、臺北高等行政法院 109 年 3 月 30 日 108 年度訴字第 1287 號、109 年 6 月 20 日 109 年度訴字第 110 號、110 年 3 月 30 日 109 年度訴字第 1182 號裁定，相關裁判整理如附表二）。

附表二

編號	1.	2.	3.	4.
裁判字號	108年8月12日臺北地方法院108年度簡字第 17 號裁定	109年3月30日臺北高等行政法院108年度訴字第1287號裁定	109年6月20日臺北高等行政法院109年度訴字第110號裁定	110 年3月30日臺北高等行政法院 109 年度訴字第 1182 號裁定
案由	工會法			
被告	勞動部			
原處分	107年7月3日勞動關1 字第1070127286號裁處書	108年1月3日勞動關1字第1070129535 號裁處書、 108年1月3日勞動關1字第0000000000-0號函	108年8月13日勞動關1字第1080127090號裁處書、 108年8月13日勞動關1字第1080127090-1號函	109年5月7日勞動關1字第1090126203號裁處書、109年5月7日勞動關1字第0000000000-0號函
是否裁定停止訴訟程序		本件於本院 107 年度訴字第 839 號事件確定前，停止訴訟程序	本件於本院 107 年度訴字第 839 號行政訴訟事件確定前，停止訴訟程序	本件於本院 107 年度訴字第 839 號行政訴訟事件確定前，停止訴訟程序
相關裁判	臺灣臺北地方法院 108 年度簡字第17號判決(108.11.08) 臺北高等行政法院108年度 簡上字第188號判決(109.10.26) 臺灣臺北地方法院109年度 簡更一字第19號判決(110.04.20) 臺北高等行政法院110年度 簡上字第73號判決(110.08.27)	臺北高等行政法院108年度 訴字第1287號判決(110.11.11)（上訴中）	臺北高等行政法院109年度 訴字第110號判決(111.01.06)（上訴中）	臺北高等行政法院109年度 訴字第1182號判決(110.11.11)（上訴中）

佳福公司對上開不當勞動裁罰處分不服，分別經訴願駁回後，陸續提起行政訴訟，並於訴訟中再次以佳福公司與桿弟等人是否具有僱傭關係之訴訟繫屬於民事法院而聲請停止訴訟程序。其中臺灣臺北地方法院 108 年度簡字第 17 號裁定（附表二編號 1 裁定）駁回其聲請並作成判決，佳福公司不服前開判決結果提起上訴，並於上訴理由中指摘原判決未依職權裁定停止訴訟程序，違反行政訴訟法第 177 條及司法院大法官釋字第 448 號解釋理由書、第 740 號大法官協同意見書意旨，有判決違背法令之違誤等語。惟二審法院認為原審判決就此部分之判決內容並無違誤，其理由如下：對上訴人（佳福公司）裁罰之**工會法第 45 條第 1 項所定構成要件，並未規定以民事法律關係成立為準據**；另作為構成要件之一之系爭裁決（按：指不當勞動行為之裁決）所認定事實，固然涉及上訴人所主張與如附表所示遭解僱勞工間是否成立私法上僱傭關係，但系爭裁決本屬爭議當事人在法院審判外，可另行選擇之裁決機制處理結果，規制上本不以民事法院審判結果為前提，僅係不服時，可在事後循法院救濟為終局決定之問題，且縱使民法法院裁判確定後，對此私法關係在訴訟當事人有終局既判力，亦屬不同救濟機制下最終如何決定其拘束力之問題，**在私法關係尚無民事法院終局裁判確定而可資認定有拘束力前，尚且不得謂系爭裁決之違法性審查，必須等待普通法院審理中之民事法律關係裁判結果為準據**，則就本件訴訟標的為罰鍰處分是否違法而言，更非以上訴人與如附表所示遭解僱者間之民事法律關係是否成立為準據，**至多僅屬原審法院可酌情裁量是否適用行政訴訟法第 177 條第 2 項規定之情形。**（臺北高等行政法院 108 年度簡上字第 188 號判決理由參照）

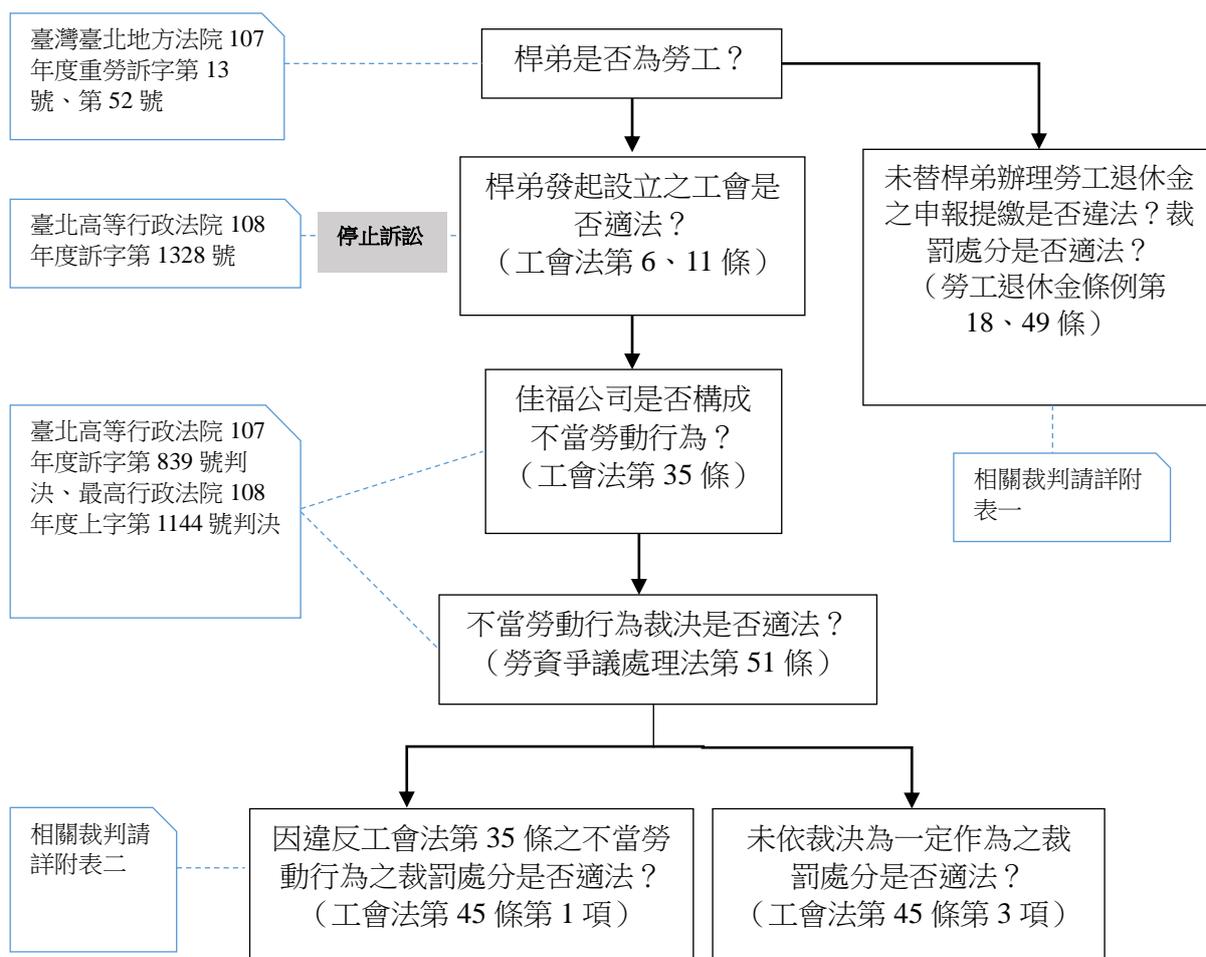
其餘裁定雖准予停止訴訟程序，然裁定停止訴訟程序之理由係以：本件勞動部對佳福公司裁罰及命限期改正，均係源自勞動部認佳福公司未履行系爭裁決之作為義務，遂連續處罰並再度命限期改善。亦即，**系爭裁決之合法性，亦為本件原處分適法有據之基礎**。然佳福公司就系爭裁決提起之爭訟現仍上訴最高行政法院審理中（按：最高行政法院已於 110 年 8 月 13 日作成 108 年度上字第 1144 號判決），是宜待上開行政爭訟結果確定，再進行本件訴訟，以免發生裁判結果互相矛盾及重複調查之情形。故在本院 107 年度訴字第 839 號行政訴訟事件裁判確定前，有停止本件訴訟程序之必要。

於臺北高等行政法院 107 年度訴字第 839 號判決駁回佳福公司之起訴後，行政法院分別續行前開行政爭訟事件之訴訟程序，並針對佳福公司主張於民事法律

關係存否確定前，應停止訴訟程序之爭執，於判決理由中載明：「按我國訴訟制度採取二元化而為審判權區分，其目的在於專業及效率，正確加以區分，固可便利當事人開始遂行訴訟並有助於上開目的之達成，惟審判權畢竟是司法權內部的分工問題，與訴訟結果無必然關係，就先決問題是否另向他類專業法院起訴，並非當事人的義務，縱使兩造攻擊防禦方法或先決問題涉及公法或私法爭議的競合，此時受訴法院仍應實質審理各該主張有無理由，以為終局判決，至多僅是所為攻擊防禦方法或先決問題的判斷，對其他專業法院可能無拘束力的問題，不影響受訴法院有實質審理的審判權限(司法院釋字第 758 號解釋張瓊文大法官提出、詹森林、黃昭元大法官加入的協同意見書；湯德宗大法官提出的部分協同意見書，以及許志雄大法官提出的協同意見書參照)。故行政訴訟裁判所牽涉的爭點，涉及私法上法律關係的認定，行政法院仍可為實質認定，並不因我國採取二元化訴訟制度而欠缺審理權限(臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1287 號判決、109 年度訴字第 1182 號判決)。準此，原告與其所屬員工之間，有無勞動契約關係，核屬公法事件，行政法院於行政訴訟事件，自有審認之權能，本件訴訟並非以原告與所屬勞工間之民事法律關係成立與否為準據，故無裁定停止本件訴訟程序之必要。(臺北高等行政法院 109 年度訴字第 110 號判決)

2. 本文見解

誠如本文前開說明，佳福公司所受到之裁決及各項處分，為一串具有前因後果之相連問題，圖示如下：



由上圖可知，與工會法相關之各項處分、裁決均係從桿弟發起設立工會是否適法出發，而桿弟究竟是否為工會法所稱之勞工，而得發起設立工會，則取決於桿弟與佳福公司間是否存在僱傭關係或勞動基準法之勞動契約，而為整起事件應先解決或確立之問題。整起事件需要解決的問題一共有五個層次，除了勞工退休金條例之爭議外，與工會法相關的每個層次問題具有前因後果關係。當第一個層次的問題尚未確定，後續的問題即無法確定，猶如參加求職程序，需要一關一關符合公司提出的標準並達到面試官的要求，才能參加下一階段的面試，最終獲得工作機會。

整起事件第一個層次問題「桿弟是否為勞工？」尚繫屬於民事法院，未能確定，因此，審理第二層次問題「桿弟發起設立之工會是否適法？」的臺北高等行政法院即依行政訴訟法第 177 條第 1 項規定，裁定停止訴訟程序（臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1328 號裁定）。如以參加求職面試來比喻，在第一關資格審核階段發生資格認定的疑義，因此，第二關的面試官暫緩面試或審查，待第一關

資格審核階段確定後，再進行面試或審查。原則上，整體求職程序在第二關暫停，無法進入下一關面試。

然而，工會核准設立之行政處分既尚未確定，以此衍伸而來的不當勞動行為裁決及其裁罰處分等相關撤銷訴訟，行政法院均未待審理設立工會是否適法的臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1328 號判決確定，即基於法官獨立審判之理由，自行審理並判斷桿弟與佳福公司間屬於僱傭關係，並認定不當勞動行為裁決及其裁罰處分均適法。如以參加求職面試比喻，等同應試者雖然第一關資格審核及第二關面試尚未通過，即直接進入第三關面試。而當其他求職者質疑程序合法性時，第三關之面試官即主張不受其他面試官的拘束，可以自行認定該名應試者符合資格，無程序不合法之疑慮。

由求職面試的例子即可知悉，跳過第一關及第二關面試官，逕行認定應試者符合資格的決定，猶如「內定人選」，不需參與全程面試或符合全部面試官之同意，即可獲得聘僱機會，顯無法符合社會大眾對於求職面試程序合理性的要求。然而，在訴訟程序中，如果也採用類似的「跳關」方式審理具有前後因果關係的不同訴訟事件時，難以預期人民訴訟權益可獲得合理的保障。

綜上所述，縱使法院於審理行政訴訟案件依法有審判權，抑或工會法第 45 條所定構成要件，並未規定以民事法律關係成立為準據，然而當行政處分之作成與民事法律關係成立與否有相牽連時，也應綜合考量整起事件之因果關係，並基於訴訟經濟及避免裁判歧異之結果，停止訴訟程序。退萬步言，即使行政處分之作成與民事法律關係成立不相牽連，至少與「工會核准設立之行政處分」相牽連，而當工會核准設立之行政處分撤銷訴訟已停止訴訟程序時，相關之裁決、裁罰處分撤銷訴訟之審理，應可適用行政訴訟法第 177 條第 2 項規定停止訴訟程序，待工會核准設立之行政處分撤銷訴訟確定後，再續行審理，以避免當工會核准設立之行政處分撤銷訴訟判決見解相反時，面臨再審之挑戰。

肆、結論

在我國目前採二元訴訟制度之機制底下，關於民事訴訟與行政訴訟審判權之劃分，原則由立法機關於各法律規定之。因法律未有規定而產生審判權爭議的情形，透過司法院大法官解釋（現改制為憲法法庭），已逐漸建構出「依爭議之性質

並考量既有訴訟制度之功能，定其救濟途徑」之原則。亦即，關於因私法關係所生之爭議，原則上由普通法院審判；因公法關係所生之爭議，原則上由行政法院審判（釋字第 695 號、第 758 號、第 759 號、第 772 號、第 773 號及第 787 號解釋參照）。

然而，隨著法律關係愈趨複雜及多元，私法關係與公法關係經常交錯發生，並相互牽涉，致法律關係之成立與否或主張有無理由，可能取決於繫屬於其他法院之法律關係（先決問題），或當事人於訴訟中所提出之攻擊防禦方法涉及繫屬於其他法院之法律關係（互相牽涉）。此時，就該等法律關係之審判權依照上開解釋意旨，仍分由不同審判體系之法院審理，不因兩造攻擊防禦方法涉及其他審判權之法律關係爭議而受影響（釋字第 758 號解釋理由書參照）。

為避免因審判權之劃分導致不同法院法律見解歧異之情形，行政訴訟法設有停止訴訟之規定，當私法關係之裁判，以行政處分（公法關係）是否無效或違法為據者，應依行政爭訟程序確定之；若行政爭訟程序已開始者，應停止審判程序（行政訴訟法第 12 條參照）。反之，若公法關係之裁判，以民事法律關係是否成立為準據或有民事、刑事、其他行政爭訟牽涉公法關係之裁判者，而該法律關係已繫屬法院尚未終結者，行政法院應/得裁定停止訴訟程序（行政訴訟法第 177 條參照）。除為避免裁判見解歧異外，停止訴訟程序之制度設計，亦有避免因裁判歧異產生司法資源浪費及尊重不同審判權法院所為判斷之意義。

惟基於專業分工所為之審判權劃分，以及為避免裁判歧異設計之停止訴訟程序之制度，實務上運作似未能落實立法意旨。常見的情況為法院對其有審判權之訴訟法律關係所涉及的所有爭點（不論是否為先決法律關係），均認為有審判權，縱該爭點已繫屬於其他法院，仍不待其他法院判決確定，即自為判斷。若自為判斷之結果與其他法院相同，倒也不影響訴訟當事人之權益。然而，當自為判斷之結果與其他法院有所歧異時，將產生應以何法院之判斷結果為據之爭議。

現行法院多數見解認為，法官依法獨立審判，依其審理過程之辯論意旨及調查證據之結果而為裁判，不受其他法院之拘束。各法院或法官依其專業判斷及審理情形所作成之判斷，原則上應予以尊重，然而若同一法律關係或法律行為，在不同審判權法院有了相反之認定，其結果導致人民難以遵循法律或對判決結果無法預見時，是否間接侵害了人民之權利，為值得深思之問題。如若行政法院於審理案件時，能跳脫既有框架，審視整體案件相牽連之問題以及其判決所可能衍生

之影響，或許對於其審理之案件能有不同的判斷。期許本文前開案件之討論，對此有微足之影響。

參考資料

1. 劉建宏（2006），〈行政訴訟程序之停止〉，《台灣本土法學雜誌》85期，頁137-140。
2. 沈冠伶（2012），〈民事訴訟與行政訴訟之分工與合作〉，《訴訟權保障與裁判外紛爭處理》，元照出版，2012年1月，二版。
3. 陳清秀（2016），〈法之先決問題—以保險業務員勞務契約性質認定為例〉，《法令月刊》67卷5期，頁1-27。
4. 司法院（2020），《德國行政法院法逐條釋義(下)》。
5. 翁岳生主編（2021），《行政訴訟法逐條釋義》，五南出版，三版。