臺灣高等法院民事裁定

112年度勞抗字第12號

抗　告　人　桃園汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　佑高投資股份有限公司指派代表人任季男

000000000000000000

000000000000000000

相　對　人　范光明

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，抗告人對於中華民國111年12月28日臺灣桃園地方法院111年度勞訴字第64號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

原裁定廢棄。

理　由

一、按訴訟全部或一部之裁判，以他訴訟之法律關係是否成立為據者，法院得在他訴訟終結前，以裁定停止訴訟程序；前項規定，於應依行政爭訟程序確定法律關係是否成立者，準用之，民事訴訟法第182條定有明文。又民事訴訟之裁判，以行政處分是否無效或違法為據者，應依行政爭訟程序確定之；前項行政爭訟程序已經開始者，於其程序確定前，民事法院應停止其審判程序，此觀行政訴訟法第12條規定亦甚明。準此，民事訴訟裁判必以行政爭訟程序確定之法律關係，是否成立，或行政處分是否無效或違法，為先決要件者，始應由認定先決事實之行政法院，或受理訴願機關，先為裁判或決定，以該確定裁判或決定所認定之事實，作為民事法院裁判時認定事實之基礎。若行政爭訟程序之法律關係是否成立，及行政處分是否無效或違法，並非民事訴訟之先決問題，則民事法院毋庸停止訴訟程序，應自行調查審認，以免當事人受延滯訴訟之不利益。

二、相對人於原法院主張：伊自民國（下同）88年8月1日起受僱於抗告人擔任大客車駕駛員，嗣於110年4月14日擔任督導課課長職務，並擔任抗告人企業工會理事。抗告人於110年12月13日以伊利用職權指示所屬員工即第三人柯昱萱於上班時間，以伊私人筆電辦理非職掌事務達1個多月之久，違反應忠誠（實）勤勉執行職務之義務，且嚴重損害員工及抗告人權益，及在未經查證前即向媒體（蘋果日報）散播訊息，不實內容亦嚴重損害抗告人形象，查證屬實且情節重大，違反兩造間勞動契約第3條、第4條第7款及工作規則第40條規定為由解僱伊，經伊依勞資爭議處理法第39條第1項、第2項規定，於110年12月21日向勞動部申請裁決，勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）於111年8月12日以110年勞裁字第46號裁決決定認抗告人110年12月13日解僱伊之行為，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，依同法第35條第2項規定，其解僱行為無效，足見兩造間之僱傭關係應繼續存在，且抗告人應自110年12月14日起負受領遲延責任，爰依勞動契約之法律關係提起本件訴訟，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡抗告人應給付伊自110年12月14日起至伊復職日止，按月於次月8日給付伊新臺幣（下同）66,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。

三、原法院以：相對人申請裁決，業經裁決委員會受理在案（案號：110年勞裁字第46號），並於111年8月12日作成裁決決定如下：「一、相對人（即本件抗告人）110年12月13日解僱申請人范光明（即本件相對人）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。二、相對人110年12月13日解僱申請人范光明（即本件相對人）行為無效。三、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起10日內，回復申請人范光明原任相對人督導課課長之職務，並將事證送交勞動部存查。四、相對人應自110年12月14日起至申請人復職日止，按月於次月10日前給付申請人范光明薪資66,500元，及

自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。五、申請人其餘申請駁回」（下稱系爭裁決決定）。抗告人於收受系爭裁決決定後，已於111年10月27日就系爭裁決決定第1項，即抗告人於110年12月13日解僱相對人之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為部分，向臺北高等行政法院提起撤銷訴訟，並經該院以111年度訴字第1337號受理在案（下稱系爭行政訴訟）。抗告人解僱相對人之行為是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款規定之不當勞動行為，乃本件訴訟有無理由之先決問題，且該先決問題有待系爭行政訴訟確定之，故有停止本件訴訟程序之必要，爰依民事訴訟法第182條第2項規定，裁定本件訴訟於系爭行政訴訟終結前，停止訴訟程序。

四、抗告意旨略以：伊就系爭裁決決定主文第1項、第3項、第4項之行政處分雖已提起系爭行政訴訟，然系爭行政訴訟之訴訟標的與本件訴訟之訴訟標的不同，系爭行政訴訟有無理由並非本件訴訟之先決問題，且系爭裁決決定主文第2項關於伊於110年12月13日解僱相對人行為無效部分，經伊於收受系爭裁決決定30日內提起確認兩造間僱傭關係不存在等訴訟，雖原法院認伊所提民事訴訟與本件訴訟為同一事件，於111年10月18日以111年度勞訴字第73號裁定駁回伊之起訴，然不能視為伊與相對人已依系爭裁決決定達成合意，爰請求廢棄原裁定等語。

五、經查：

㈠按「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。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、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。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、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。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35條有明文。次按「勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決」、「對工會法第35條第2項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達30日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意」、「基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟」，勞資爭議處理法第39條第1項、第48條第1項、第51條第1項、第2項、第4項亦分別定有明文。觀之我國工會法、勞資爭議處理法之規定，除分別就工會、勞資爭議等相關事項為規定外，對於主管機關就不當勞動行為所採取之裁決程序及其救濟方式，設有「如涉及私法上權利義務關係者，其救濟以民事訴訟方式為之；如非涉及私法上權利義務關係者，其救濟以行政訴訟方式為之」之機制。且民事訴訟程序與行政訴訟程序審理重心不相同，裁決委員會及行政法院對於雇主解僱行為是否構成不當勞動行為之認定，對於僱傭關係是否存在之私權爭執，並無拘束力，當事人倘有爭議，參諸上開說明，應循民事訴訟途徑解決，非屬行政法院審判不當勞動行為爭議事件之範疇。

㈡查系爭裁決決定主文第1項認抗告人於110年12月13日解僱相對人之行為，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，並依勞資爭議處理法第51條第2項規定，於主文第3、4項分別為「相對人（即本件抗告人，下同）應自本裁決決定書送達之翌日起10日內，回復申請人范光明（即本件相對人，下同）原任相對人督導課課長之職務，並將事證送交勞動部存查」、「相對人應自110年12月14日起至申請人

復職日止，按月於次月10日前給付申請人范光明薪資66,500元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」等命抗告人為一定行為之處分（即救濟命令），業經抗告人提起系爭行政訴訟等情，固有系爭裁決決定、行政起訴狀及臺北高等行政法院通知書影本可佐（見原法院勞訴字卷㈠第158-170頁、卷㈠之1第298-336頁、本院卷第39頁），惟系爭行政訴訟應審究者為裁決委員會所為認定抗告人構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為之裁決，及所為命抗告人為一定行為之處分，是否合法有據，與本件訴訟應審酌者係抗告人解僱是否合法、兩造間僱傭關係是否存在及抗告人應否繼續給付工資，兩者爭執標的不同，本件訴訟之裁判，並非以上開裁決決定是否無效或違法為據，原法院就上開應審酌之事項非不得自行認定，且依勞資爭議處理法第48條第1項規定，對工會法第35條第2項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定倘有不服，亦係循民事訴訟途徑解決，而系爭裁決決定主文第2項有關抗告人於110年12月13日解僱相對人行為無效部分，抗告人已依法提起民事訴訟，請求確認兩造間僱傭關係不存在，及確認相對人對抗告人自110年12月14日起至相對人復職日止，按月給付6萬6500元本息之債權不存在，因原法院認抗告人所提民事訴訟與本件訴訟為同一事件，於111年10月18日以111年度勞訴字第73號裁定駁回抗告人之起訴等情，有抗告人提出之民事起訴狀及上開裁定影本可佐（見本院卷第19-33頁），自不能視為抗告人與相對人就系爭裁決決定主文第2項已達成合意，則本件訴訟私法上之爭議，應由原法院自為認定，且不受系爭行政訴訟有關抗告人解僱行為是否構成不當勞動行為認定之拘束。

㈢相對人主張：抗告人對系爭裁決決定不服而提起系爭行政訴訟，裁決程序尚未終結，依勞資爭議處理法第42條第1項規定，法院應依職權停止本件訴訟程序云云。惟勞資爭議處理法第42條第1項規定：「當事人就工會法第35條第2項所生民

事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序」，其立法理由為：「為貫徹藉由裁決機制迅速解決不當勞動行為爭議立法意旨，採取『裁決優先職務管轄』，且為避免當事人所提之訴訟因駁回所造成程序利益之損失，爰於第1項規範於裁決程序終結前（包含申請裁決決定後、裁決委員會不受理決定前及裁決決定書正本送達當事人30日內未就同一事件起訴者或當事人有起訴時皆為裁決程序終結前），法院應依職權停止民事訴訟程序」，可知當事人就工會法第35條第2項所生民事爭議事件申請裁決，倘當事人對裁決決定不服而向法院提起民事訴訟者，始屬該條項所稱裁決程序尚未結終之情形，當事人對於裁決委員會就工會法35條第1項規定所為之裁決不服而提起行政訴訟者，與民事爭議事件無關，非屬該條項所稱裁決程序尚未終結之情形。是以，抗告人因對系爭裁決決定主文第1、3、4項處分不服而提起系爭行政訴訟，參諸上開說明，與勞資爭議處理法第42條第1項規定之情形不同，相對人執此主張：系爭裁決程序因抗告人提起系爭行政訴訟而未終結，原法院應依職權停止本件訴訟程序云云，尚屬無據。

六、綜上所述，本件訴訟非以系爭行政訴訟之認定為先決要件，且無勞資爭議處理法第42條第1項規定之情形，原法院依民事訴訟法第182條第2項規定，裁定本件訴訟於系爭行政訴訟終結前，停止訴訟程序，尚有未合。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為有理由。爰將原裁定廢棄，另由原法院為適法之審理。

七、據上論結，本件抗告為有理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　9　　日

勞動法庭

審判長法　官　鍾素鳳

法　官　陳心婷

法　官　郭俊德

正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣１千元。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　10　　日

書記官　康翠真