臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第69號

上　訴　人　基隆市農會

法定代理人　黃李欽

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　王建豐律師

被　上訴人　李日峰

000000000000000000

上列當事人間請求確認解聘處分無效事件，基隆市農會對於中華民國114年8月27日臺灣基隆地方法院114年度勞訴字第12號第一審判決提起上訴，李日峰並為訴之追加，本院於115年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

基隆市農會之上訴駁回。

李日峰追加之訴駁回。

第二審訴訟費用由基隆市農會負擔；追加之訴訴訟費用由李日峰負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按承受之聲明，並無一定之用語，苟依書狀意旨，及承受義務人以該書狀所為之行為，足認其係出於承受訴訟之意思，應認其已為承受訴訟之聲明。李日峰原向臺灣臺北高等行政法院（下稱北高行法院）提出行政訴訟（見北高行法院113年度訴字第1392號卷〈下稱北高行卷〉第11至17頁），北高行於民國114年2月14日以113年度訴字第1392號裁定將前開起訴事件移送原法院確定（見北高行卷第117至127頁），基隆市農會之法定代理人變更為黃李欽，惟黃李欽已於原法院審理期間以基隆市農會法定代理人名義，委任舒圳楀為訴訟代理人、提出答辯狀，並於言詞辯論期日到場辯論（見原審卷第111至127、281至284頁），其行為屬於承受訴訟之具體

表示，依上說明，應認已生聲明承受訴訟之效力。

二、次按在第二審為訴之追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2款分別定有明文。李日峰原以基隆市農會違法解聘為由，起訴請求確認基隆市農會於民國90年4月27日對其之解聘處分（下稱系爭解聘處分）無效，並請求基隆市農會給付資遣費，經原審判決確認系爭解聘處分無效，並駁回其餘之訴，基隆市農會對其敗訴部分提起上訴後，李日峰追加請求確認兩造間之僱傭關係存在（見本院卷第110、119頁）。經核李日峰係本於與起訴相同之基礎事實而為追加，依民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項但書第2款規定，毋庸徵得基隆市農會之同意，程序上應屬合法。

貳、實體方面：

一、李日峰主張：伊自73年2月1日起受僱於基隆市農會擔任技工，於82年間晉升為職員，嗣對基隆市農會會員之會員資格有疑慮，乃向檢察機關提出檢舉，並無違法情事，基隆市農會以伊損及農會整體形象為由，依農會人事管理辦法第35條、第46條之規定，於90年4月27日90年度第4次人事評議委員會（下稱系爭人評會）會議決議將伊解聘（即系爭解聘處分），顯屬違法，業經原法院91年度勞訴字第4號確定判決（下依序稱該訴訟及確定判決為前案訴訟、前案確定判決）認定明確，系爭解聘處分自屬無效。爰請求確認之（逾上開請求部分，未據李日峰聲明不服，非本院審理範圍，茲不贅敘），並於本院追加請求確認兩造間僱傭關係存在。

二、基隆市農會則以：李日峰於伊以系爭解聘處分終止兩造間勞動契約後，提起前案訴訟請求給付資遣費，於該訴訟期間之92年3月11日當庭向伊表示終止兩造間勞動契約，並另覓新職持續工作至退休，兩造間之僱傭關係已非現在之法律關係而屬於過去之法律關係，並已因情事變更而不復存在，且不影響其他現在之法律關係，其請求確認系爭解聘處分無效及

確認僱傭關係存在，顯無權利保護之必要，亦欠缺確認利益。又前案確定判決後，李日峰未曾對伊提出復職申請及提供勞務，足使伊正當信賴李日峰不欲行使基於勞動契約存在之相關權利，李日峰於20年後起訴請求確認系爭解聘處分無效及確認僱傭關係存在，亦違誠信原則而構成權利失效，自無理由等語，資為抗辯。

三、原審就李日峰前開請求，判決確認系爭解聘處分無效。基隆市農會不服提起上訴，上訴聲明：㈠原判決不利於基隆市農會部分廢棄。㈡上開廢棄部分，李日峰在第一審之訴駁回。李日峰則答辯聲明：上訴駁回。並追加聲明：確認兩造間僱傭關係存在。基隆市農會則答辯聲明：追加之訴駁回。

四、本件不爭執之事項（見本院卷第121頁）：

㈠李日峰自73年2月1日起受僱於基隆市農會擔任技工，於82年2月間晉升為農會職員。

㈡基隆市農會於90年4月27日之系爭人評會會議決議將李日峰予以解聘（即系爭解聘處分），李日峰於90年5月28日離職（見原審卷第159頁）。

㈢李日峰曾起訴請求基隆市農會給付資遣費，經原法院91年度勞訴字第4號確定判決（即前案確定判決）認定基隆市農會之解僱不合於農會人事管理辦法第35條第3款、第46條第8款之懲戒事由，乃不合法，並認定李日峰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款所為終止，已逾同法條第2項30日除斥期間，兩造勞動契約亦未經李日峰合法終止。

㈣李日峰自91年起即至光華巴士擔任司機（第一次任職一個月，嗣三個月後再次任職），直至106年6月1日退休為止。

五、本院之判斷：

㈠李日峰請求確認系爭解聘處分無效、確認兩造間僱傭關係存在，有無確認利益？

1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同。前項提起確認法律關係基礎事實存否之訴，以

原告不能提起他訴訟者為限。民事訴訟法第247條第1項、第2項定有明文。又雇主對於勞工之考核及懲處（戒），乃雇主人事權，屬管理權之核心事項，法院原則上應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷。惟該考核或懲處（戒）結果對勞工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查。倘雇主之懲處（戒）處分對勞工之權益有重大之影響，勞工請求確認該懲處（戒）處分無效，即難認無權利保護之必要。另所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在私法上之地位或權利有受侵害之危險而陷於不安之狀態，該項不安之狀態，能以確認判決除去之必要者而言。此確認之訴固以確認現在之法律關係為限，然過去之法律關係，如因遞延或持續至現在尚存續，其存否不明，致原告在私法上地位有受侵害危險，此危險得以判決除去者，仍應認有即受確認判決之法律上利益，自非不得對之提起確認之訴。

2.李日峰主張其請求確認系爭解聘處分無效及確認僱傭關係存在，目的在於復職，並補償其82年至90年間可以領取年終獎金之差額等語（見本院卷第193至194頁）；基隆市農會則辯稱李日峰之請求欠缺確認利益云云。查：

⑴基隆市農會於90年4月27日之系爭人評會，依89年10月21日89年度第4次人評會會議決議及農會人事管理辦法規定，將李日峰記二大過解聘（即系爭解聘處分），該處分不合於農會人事管理辦法第35條第3款、第46條第8款之懲戒事由等情，已如不爭執事項㈡、㈢所述，且有該次會議紀錄可證（見北高行卷第103頁）；89年10月21日89年度第4次人評會會議，是就李日峰對外散布北二高工程有發放補助款一事遭記大過乙次之申訴案而召開，除決議維持該記大過乙次之處分外，並決議如再有類似情事發生，依農會人事管理辦法規定，記大過二處處分解聘，復有該次會議紀錄可參（見本院卷第197頁）。由此可見基隆市農會連續二年依農會人事管理辦法

之規定對李日峰施以懲戒處分。

⑵以勞工遭懲戒處分，通常會影響當年度年終獎金之社會常情而言，系爭解聘處分之效力為何，不僅涉及兩造間僱傭關係存否，亦攸關李日峰任職期間能否請領年終獎金差額，該處分之效力及僱傭關係存否對於李日峰之權益，自難認無何影響而不具備法院以確認判決解決紛爭之必要性與實效性。基隆市農會抗辯李日峰所提確認之訴無權利保護之必要云云，乃不可採。

⑶又系爭解聘處分不合於農會人事管理辦法第35條第3款、第46條第8款之規定，已經前案確定判決認定明確（見不爭執事項㈢），該處分迄今自仍屬無效。而兩造間勞動契約未經兩造合法終止，亦如不爭執事項㈢所述，兩造於本件訴訟未為終止之意思表示，兩造間之僱傭關係即持續至今，自屬現在之法律關係。惟李日峰主張系爭解聘處分無效及兩造間僱傭關係存在，基隆市農會已加爭執（見本院卷第194頁），該處分之效力及僱傭關係存否即屬不明確，李日峰之私法上地位自陷於不安之狀態，而有以本件確認系爭解聘處分無效及確認僱傭關係存在之判決除去或使之明確之必要，依上說明，應認本件確認之訴有即受確認判決之法律上利益。

⑷雖基隆市農會以李日峰自91年起即於他處任職直至退休為止，且未向基隆市農會請求復職等情詞，抗辯李日峰訴請確認過去之法律關係或已不復存在之法律關係，並無確認利益云云。惟此項抗辯乃屬於李日峰所提確認之訴有無理由之範疇（如後所述），非得據以認定本件確認之訴欠缺確認利益，基隆市農會此項抗辯，並不可採。

⑸因此，應認李日峰請求確認系爭解聘處分無效及確認僱傭關係存在，已具確認利益。

㈡李日峰請求確認系爭解聘處分無效、確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

1.請求確認系爭解聘處分無效部分：

⑴按所謂爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以

外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於當事人辯論結果所為之判斷，如無顯然違背法令、當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則。

⑵李日峰主張系爭解聘處分違法，應屬無效等語，基隆市農會雖否認之，並抗辯此項請求已屬權利失效云云。查，李日峰於前案訴訟主張系爭解聘處分與法不合，基隆市農會則抗辯基隆市農會之行為符合農會人事管理辦法第35條及第46條之懲戒事由，系爭人評會做成之系爭解聘處分並無違法或不當，經前案確定判決認定系爭解聘處分不合於農會人事管理辦法第35條第3款、第46條第8款之懲戒事由，已如不爭執事項㈢所述，並有該判決可稽（見原審卷第85至90頁），足見系爭解聘處分是否合於前開農會人事管理辦法規定，乃前案訴訟之重要爭點，兩造已充分攻防，並經前案確定判決本於兩造辯論結果而為判斷，基隆市農會復未提出新訴訟資料，該判斷亦無顯然違背法令且無顯失公平之處，依上說明，前案確定判決關於系爭解聘處分未合於農會人事管理辦法第35條第3款、第46條第8款之懲戒事由之判斷，已生爭點效，兩造不得為相反之主張，本件就此應受拘束，亦不得為相異之認定，系爭解聘處分之效力，自因不合於前開規定之懲戒事由而屬無效。李日峰依前開確定判決之判斷，於113年12月4日提起本件訴訟，請求確認該處分無效（見北高行卷第11至17頁），為有理由，且無誠信原則之違反。基隆市農會徒以李日峰請求確認系爭解聘處分無效已屬權利濫用云云，並不可採。

2.請求確認僱傭關係存在部分：

⑴按行使權利，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有明文。上開規定，依勞基法第1條第1項後段規定，對於該法所規範之事件，亦有其適用。權利人就其已可行使之權利，在相當期間內不為行使，並因其行為造成特殊情況，足以引

起義務人之正當信任，以為權利人已不欲行使其權利，經斟酌該權利之性質，法律行為之種類，當事人間之關係，社會經濟情況，時空背景之變化及其他主客觀因素，如可認為權利人在長期不行使其權利後忽又出而行使權利，足以令義務人陷入窘境，有違事件之公平及個案之正義時，本於誠信原則所發展出之法律倫理（權利失效）原則，應認此際權利人所行使之權利有違誠信原則，其權利應受到限制而不得再為行使。

⑵李日峰以系爭解聘處分違法為由，請求確認兩造間僱傭關係繼續存在云云；基隆市農會則辯以李日峰已於前案訴訟表達終止勞動契約之意，前案確定判決確定後另謀他職，且未曾向其請求復職，逾20年後始請求確認僱傭關係存在，已權利失效等語。查，依李日峰於92年3月11日當庭向基隆市農會表示終止勞動契約，並自91年起即至光華巴士擔任司機，直至106年6月1日退休為止（見不爭執事項㈢、㈣所示、原審卷第87頁、89頁前案確定判決事實及理由欄之一、五所載），及李日峰未證明其於前案確定判決後曾向基隆市農會請求復職（見本院卷第195頁）等情，李日峰於90年4月27日經上訴人為系爭解聘處分後，顯長期不行使其請求復職之權利，其行為已足已引起基隆市農會正當信任，以為李日峰已不行使權利，其於前案確定判決後逾20年之115年5月14日始追加請求確認兩造間僱傭關係存在（見本院卷第110、119頁），依一般社會通念，應認此項請求違反誠信原則而構成權利失效，依上說明，李日峰請求確認僱傭關係存在，自無理由。

六、綜上所述，李日峰以前案確定判決認定系爭解聘處分違反農會人事管理辦法為由，起訴請求確認該處分無效，為有理由。原審就此部分為基隆市農會敗訴之判決，核無違誤。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。至李日峰追加請求確認兩造間僱傭關係存在，則無理由，應予駁回。

七、李日峰雖聲請訊問其任職期間之總務科長陳福星，以證明系爭人評會會議紀錄係造假，未經調查即送交基隆市政府備查（見本院卷第195頁），惟系爭解聘處分未合於農會人事管理辦法之規定，既經前案確定判決認定明確，自無為此項調查之必要；又本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，均此敘明。

八、據上論結，基隆市農會之上訴及李日峰之追加之訴，均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　許純芳

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　21　　日

書記官　郭晉良