

最高法院民事判決

110年度台上字第24號

上訴人 鄭盈昇
訴訟代理人 劉思龍律師
張雨萱律師
被上訴人 臺灣航勤股份有限公司

法定代理人 韓梁中
訴訟代理人 陳金泉律師
李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係不存在等事件，上訴人對於中華民國109年3月4日臺灣高等法院高雄分院第二審更審判決（108年度重勞上更二字第1號），提起上訴，本院判決如下：

主 文
上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件被上訴人之法定代理人變更為韓梁中，有臺北市政府函、公司變更登記表可稽，韓梁中聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，合先敘明。

次查被上訴人主張：上訴人原任職於伊之高雄分公司，並擔任勞工董事及高雄分公司產業工會（下稱高雄工會）理事長。伊與高雄工會於民國100年間簽署團體協約，約定年度調薪比例及年終獎金核發總額，因高雄工會仍要求大幅調薪，伊乃於100年底與該工會代表進行協商，然上訴人於尚未定案之際，擅以勞工董事身分，對外誣稱董事長將於101年1月5日尾牙宴公布調薪比例為5%，因董事長當日未為該項宣布，致伊舉辦之尾牙宴遭員工翻桌而受辱。上訴人與第一審共同被告陳英三、王俊源（下稱陳英三等2人）於101年1月6日勞資爭議調解期間，發動員工自同年月7日起至9日止，無論班機時間或機坪作業是否完成，於服勤滿8小時即下班，拒絕加班；又為阻止其他員工配合服勤，上訴人於同年月7日與訴外人楊觀毓駕車違規超速闖入機坪管制區，危

01 害航空安全；其復於同年月19日要求數十名員工不假外出開會。
02 上訴人上開行為，違反伊之職工獎懲規例（下稱系爭規例），並
03 該當「臺灣航勤股份有限公司高雄分公司工作規則」第14條第12
04 款及勞動基準法第12條第1項第4款規定，伊乃於同年2月4日終止
05 兩造間僱傭契約（下稱系爭契約）等情，求為確認系爭契約自10
06 1年2月4日起不存在，及上訴人如原判決附表（下稱附表）所示
07 薪資債權不存在之判決（未繫屬本院者，不予贅述）。

08 上訴人則以：高雄工會與被上訴人之董事長於100年12月29
09 日協商時已就調薪幅度5%達成共識，因董事長未依承諾於尾牙宴
10 宣布，員工不滿始翻桌，非伊造謠或操作所致。高雄工會因此決
11 議繼續執行拒絕加班活動，係屬集體行使加班同意權之工會活動
12 ，伊及陳英三等2人係依高雄工會之分派，負責聯絡會員參與活
13 動及追蹤後續執行成效。伊於101年1月7日係前往停機坪查看支
14 援人力有無相關作業證照及作業情形，並無衝撞或圍堵機坪，更
15 未影響飛航安全，而楊觀毓僅係順道搭載同事，縱有超速，依系
16 爭規例規定，僅須受申誡或記過之處分，況被上訴人過往對於員
17 工在非工作時間進入二崗及機坪並未加懲處，被上訴人終止系爭
18 契約為不合法等語，資為抗辯。

19 原審以：上訴人自86年1月16日起受僱於被上訴人，迄至101
20 年2月4日止之職務為高雄站領班，並擔任被上訴人之勞工董事及
21 高雄工會理事長。楊觀毓於同年1月7日非服勤時間，在高雄站工
22 作場所，駕車搭載上訴人及其他工會會員，以時速32公里之車速
23 進入機坪管制區內，已逾民航局規範之時速15公里。被上訴人於
24 同年2月4日，以上開事件及上訴人向外發布對公司不實之指控、
25 違背信諾、說謊欺騙、結夥糾眾擾亂秩序及教唆他人非法怠工，
26 造成公司重大損失，情節重大，另涉嫌主導通過違法罷工決議，
27 煽惑、破壞勞資和諧，嚴重違反系爭規例為由，終止系爭契約，
28 上訴人因而提起本件訴訟。嗣兩造於本件第二審訴訟程序進行期
29 間之103年7月3日召開「台灣航勤公司勞資爭議協調會」（下稱
30 系爭會議），作成結論，其中第1項約定：「資方（台勤公司）
31 與勞方（鄭盈昇）確認僱傭關係存在訴訟繼續進行，在最近1次

01 訴訟判決結果出來後，勞資雙方各有1次上訴權利，而前項的上
02 訴判決結果出來後，勞資雙方即接受結果，不再上訴」（下稱系
03 爭協議）等情，為兩造所不爭執，均堪信為真實。按民事訴訟法
04 採處分權主義，有關訴訟程序之開始、法院之審判對象範圍及訴
05 訟程序之終結，均由當事人主導決定。基於尊重當事人之程序處
06 分權，若事件已繫屬，當事人合意對於審級利益加以處分，因而
07 約定「該審級敗訴者不得提起上訴」或「該審級敗訴者僅得上訴
08 1次」，即合意以放棄上訴權，儘速終結訴訟，縱該限制上訴之
09 約定係於該審級判決前為之，仍應寬認其合法性，俾平衡兼顧當
10 事人之實體利益及程序利益。倘敗訴之一造違反該協議而提起上
11 訴時，該上訴之行為，係以犧牲對造之利益而圖利自己，顯然違
12 反誠實信用原則，自不受法律之保護。是基於處分權主義、契約
13 嚴守及誠實信用原則，系爭協議應屬合法有效，兩造之上訴權因
14 而受限制。又系爭協議乃當事人為訴訟法所未規定之訴訟上合意
15 ，雖不發生訴訟法上之效力，但仍發生私法上之效力，是系爭協
16 議應屬私法上之契約，一造當事人違反該協議提起上訴，經他造
17 於訴訟上抗辯後，應認該上訴違反誠實信用原則，喪失繼續實施
18 訴訟之權能，其提起上訴即欠缺權利保護之必要。至民事訴訟法
19 第439條規定，係指當事人之一方得捨棄上訴權，與兩造合意限
20 制上訴權，係屬二事，尚難依該條規定認系爭協議不生捨棄上訴
21 權之效力。兩造成立系爭協議後，原審以102年度重勞上字第6號
22 判決確認兩造間僱傭關係不存在、上訴人對被上訴人如附表所示
23 薪資債權不存在（下稱第6號判決）。上訴人對之提起第三審上
24 訴，經本院以104年度台上字第2185號判決將第6號判決廢棄，發
25 回原審更為審理。嗣經原審審理結果，以104年度重勞上更一字
26 第5號判決確認兩造間僱傭關係不存在、上訴人對被上訴人如附
27 表所示薪資債權不存在（下稱第5號判決），則依系爭協議，上
28 訴人不得對第5號判決提起上訴。被上訴人於105年7月14日函請
29 上訴人遵守系爭協議，捨棄上訴，而上訴人仍對第5號判決提起
30 上訴，顯違反系爭協議，其上訴自屬欠缺權利保護必要。又系爭
31 會議結論第2項固約定：「在訴訟期間，勞方如在高雄市政府勞

01 工權益基金補助之生活費用罄後，由台勤公司依該方案（每人每
02 月新台幣3萬5000元）接替墊支，使勞方生活保障沒有空窗期；
03 訴訟判決定讞後，如勞方勝訴返回公司任職，前項款項由其薪資
04 扣還；如資方勝訴，勞方應歸還1/2」，上訴人復依該項結論出
05 具同意書，並載明如違約未返還補助金時，應給付被上訴人違約
06 金。惟該項約定僅係關於被上訴人於訴訟期間如何支付上訴人生
07 活補助金、判決確定後就上開生活補助金如何找補，及上訴人未
08 依約返還該生活補助費時，應給付違約金等事項，與違反系爭協
09 議之法律效果無涉，上訴人據以抗辯伊違反系爭協議而提起上訴
10 ，僅生損害賠償問題，不影響該上訴之效力云云，並無足採。上
11 訴人依系爭協議既不得對第5號判決提起上訴，自應受該判決之
12 拘束，雖上訴人違反該協議提起上訴，並經本院107年度台上字
13 第1172號判決（下稱第1172號判決）將第5號判決廢棄，發回原
14 審審理，然不影響第5號判決於宣示時已生拘束兩造之效力。則
15 上訴人再對第5號判決為相反之主張，顯違反系爭協議及誠實信
16 用原則，倘再就兩造間僱傭關係及薪資債權存否進行實質審理，
17 不啻鼓勵契約當事人任意毀約，犧牲他方利益以圖利自己，及以
18 違反誠實信用原則之方式行使權利。是基於系爭協議之意旨，應
19 認第5號判決於105年7月5日宣示時，已生拘束兩造及法院之效力
20 。從而，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係不存在，及上訴人對
21 被上訴人如附表所示薪資債權不存在，為有理由，應予准許。爰
22 廢棄第一審就上開部分所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明
23 。

24 按當事人就其法律上享有處分權限之程序事項成立訴訟契約
25 ，除違反法律之強制規定或公序良俗者外，基於尊重當事人之程
26 序主體地位及程序處分權，應承認該訴訟契約之合法性及效力。
27 又依民事訴訟法第439條第1項規定，當事人得捨棄上訴權，可見
28 上訴權是否行使，屬當事人得處分之程序事項，自得為訴訟契約
29 之對象。而當事人就捨棄或限制上訴權所成立之訴訟契約，乃基
30 於雙方當事人之合意所為，此與民事訴訟法第439條第1項所定一
31 造當事人向法院為拋棄上訴權之單方意思表示不同，自無該條規

01 定之適用，是當事人於該審級之判決宣示前成立該訴訟契約，亦
02 屬有效。又當事人於訴訟外成立捨棄或限制上訴權之訴訟契約後
03 ，倘一造當事人違反該契約之約定而提起上訴，經他造當事人於
04 訴訟繫屬中提出該契約而為抗辯、責問，應認該違約提起上訴之
05 當事人，於該契約約定之範圍內，喪失其繼續遂行訴訟之權利保
06 護要件。查兩造成立之系爭協議，約定兩造對於第6號判決各有1
07 次上訴權利，屬限制上訴權之訴訟契約，依前揭說明，原審認系
08 爭協議合法有效，兩造均應受其拘束，自未違背法令。又上訴人
09 違反系爭協議之約定，對於第5號判決提起第三審上訴，雖經本
10 院以第1172號判決將第5號判決廢棄，發回原審更為審理，惟被
11 上訴人既提出系爭協議以為抗辯，兩造即應依系爭協議之約定，
12 接受第5號判決之結果，原審因認上訴人已喪失繼續實施訴訟之
13 權利保護必要，應受第5號判決結果之拘束，並據以為上訴人不
14 利之判決，亦無違背法令可言。再行政院勞動部不當勞動行為裁
15 決委員會101年6月15日勞裁（101）字第9號裁決、臺北高等行政
16 法院101年度訴字第1303號判決及最高行政法院103年度判字第35
17 7號判決，雖認被上訴人之上開解僱行為構成工會法第35條第1項
18 第1款、第5款所定不當勞動行為，但對於兩造間之僱傭關係是否
19 存在之私權爭執，並無拘束力。另本院104年度台上字第836號判
20 決意旨，則係謂被上訴人以所主張上開解僱事由，依工會法第21
21 條、民法第184條及債務不履行之規定，請求上訴人賠償損害為
22 無理由，核與原審認定上訴人依系爭協議之約定，應受第5號判
23 決結果拘束之情形無涉，自無上訴人所指法律見解歧異、判決不
24 備理由之情事。上訴論旨，指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理
25 由。

26 據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第
27 449條第1項、第78條，判決如主文。

28 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日

29 最高法院勞動法庭

30 審判長法官 高 孟 焄

31 法官 蘇 芹 英

01						法官	邱	璿	如	
02						法官	徐	福	晉	
03						法官	彭	昭	芬	
04	本件正本證明與原本無異									
05							書	記	官	
06	中	華	民	國	111	年	9	月	8	日