臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@107年度簡上字第

上　訴　人　臺灣港務港勤股份有限公司
代　表　人　張國明（董事長）
訴訟代理人　林昇格　律師
　　李志成　律師
被上訴人　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）

上列當事人間工會法事件，上訴人對於中華民國107年8月31日臺灣士林地方法院107年度簡字第8號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、事實概要：

訴外人蔡建宏主張其雇主即上訴人以民國105年9月13日港勤人資字第1055110333號函對其為「一次記兩大過」之懲戒處分，及於其同年10月30日「船員定期僱傭契約」屆滿後，不再續約之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第4款之不當勞動行為，向被上訴人不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）申請不當勞動裁決，經該會於106年3月17日以105年勞裁第40號勞動部不當勞動行為裁決決定書（下稱105勞裁40裁決決定）裁決，裁決主文為：「一、確認相對人（即上訴人，下同）以105年9月13日港勤人資字第1055110333號函對申請人（即蔡建宏，下同）為『一次記兩大過』之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。二、

確認相對人於申請人105年10月30日船員僱傭契約期滿後，不再續約之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。三、撤銷相對人105年8月22日港勤人資字第1055110314號函對申請人所為『一次記兩大過』之懲戒處分。四、相對人應自本裁決決定書送達翌日起二十日內回復申請人之原職位及原薪新臺幣32,515元，並應自105年10月31日起至申請人復職日止，按月於每月一日給付申請人薪資新臺幣32,515元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。五、相對人應自105年10月31日起至申請人復職日止，按月提繳勞工退休金新臺幣一千九百九十八元於申請人之勞工退休金個人專戶。六、申請人期於請求駁回。」被上訴人以裁決委員會裁決決定，確認上訴人於蔡建宏105年10月30日船員僱傭契約期滿後，不再續約之行為，違反工會法第35條第1項第1款規定，依同法第45條第1項規定，以106年5月18日勞動關一字第0000000000-0號裁處書（下稱裁處書），裁處上訴人罰鍰3萬元，上訴人不服，提起訴願，經行政院106年11月22日院臺訴字第1060191713號決定訴願決定駁回，上訴人不服，提起行政訴訟。經士林地院107年8月31日107年度簡字第8號判決駁回，上訴人不服，遂提起上訴。

二、上訴人起訴主張及訴之聲明、被上訴人於原審之答辯及聲明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決書所載。

三、上訴意旨略以：

若將最高行政法院101年度判字第711號判決理由揭示之標準適用於本案，上訴人決定就本案爭議以訴外人蔡建宏先生為被告，向士林地院提起106年度勞訴字第64號之該案民事訴訟程序以為救濟，並無違法律規定，且與上開判決見解相符

。裁處書涉及民事爭議之該部分既尚未確定，上訴人自無任何故意或過失而故意違反工會法第35條規定之行為，參行政罰法第7條規定，被上訴人針對上訴人各項內容之特殊情事並未加以審酌，便率爾處罰上訴人，未善盡注意義務，應構成「裁量瑕疵」，屬違法之行政處分，應予撤銷。原審判決未察上情，仍認原行政處分為合法，即屬行政訴訟法第243條第1項規定所指「判決不適用法規」、「適用法規不當」之違背法令，並聲明：原判決廢棄，訴願決定及裁處書均撤銷。

四、本院經核原判決並無違誤。茲就上訴理由再予補充論述如下：

1.按工會法第35條第1項第1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作職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……」第45條第1項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1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3萬元以上15萬元以下罰鍰。」次按「（第1項）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。（第2項）前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」、「（第1項）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。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。（第3項）不服第1項不受理決定者，得於決定書送達之次日起30日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。（第4項）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條及第51條亦分別定有明文。

2.因此，不當勞動行為制度本身之目的，乃在於對勞工、工會之集體勞動三權之救濟，即「集體勞動關係」之迅速回復，透過令雇主回復不當勞動行為前之狀態，來保障勞工團結權、團體協商權、集體爭議權，並促進公平之勞資關係。不當勞動行為成立與否之判斷，是從勞資關係正常化之觀點，來檢視該行為是否需要矯正，因此裁決委員會所為救濟命令之內容，並不受權利義務關係之支配，勞工對個人之不利益待遇提出不當勞動行為申訴時，裁決委員會令雇主回復該勞工之工作，並回溯給付工資等，並不生直接確定私權之效力，不當勞動裁決委員會就雇主涉及違反行政法上義務之行為（工會法第35條第1項各款行為），藉由裁決程序而發動行政規制權限，並得命相對人（雇主）為一定行為或不行為。當雇主違反第35條第1項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，則得由中央主管機關裁罰雇主，以資警惕。故依工會法第45條第1項規定，即將遭致行政罰之法律效果，不因其是否涉及私權而有不同，亦不因裁決相對人（雇主）另提民事訴訟而使裁決決定或救濟命令，關於私權部分之認定，而失其效力。

3.事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決有違背法令之情形。經查，上訴人於受僱人蔡建宏105年10月30日「船員定期僱傭契約」後不再續約，而上訴人於裁決會之代理人黃國展自承目前所僱用之船員大約為260人，包括蔡建宏在內

僅有2人於契約期間屆滿時未予續約等情，為原審依法確定之事實。裁決委員會所為之事實認定並無判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事等情。乃原判決經調查證據、言詞辯論後認定之事實，原判決已明確論述其事實認定之依據及得心證之理由，核與卷證資料相符，亦與證據法則無違。上訴人仍執詞指摘系爭裁決有基於錯誤之事實認定，原判決未詳查等語，核屬重述其在原審業經提出而為原判決摒棄不採之主張，並執其歧異之法律見解，就原審取捨證據、認定事實之職權行使為指摘，核非可採。

4.末按「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據，為避免裁判結果分歧，應以裁定停止行政訴訟程序而言，如無此先決問題，即非屬行政訴訟法該條項所定應裁定停止之事由。經查，原判決認定本件被上訴人係依裁決決定主文第2項「確認相對人於申請人105年10月30日船員僱傭契約期滿後，不再續約之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為」，而依工會法第45條第1項規定，以原處分裁處上訴人罰鍰3萬元，是以僱傭契約期滿後，不再續約之行為，構成工會法第35條第1項第1款（對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工作職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇）之不當勞動行為，所涉及之認定是雇主針對勞工參與工會活動而為不利之待遇，因之

構成不當勞動行為，就是否構成不當勞動行為之認定，無涉於以民事法律關係是否成立為準據，而無行政訴訟法第177條第1項規定之適用，原審法院未待民事案件確定而為本件行政訴訟之進行，經核於法並無違誤，上訴人稱裁處書涉及民事爭議之該部分既尚未確定，上訴人自無任何故意或過失而故意違反工會法第35條規定之行為云云，而該故意或過失是就「雇主針對勞工參與工會活動而為不利之待遇」之認定，不因民事法律關係之認定而影響；上訴人所稱，無非係對於業經原判決詳予論述不採之事項再予爭執，核屬法律見解歧異，要難謂為原判決有違背法令之情形。

5.綜上所述，原判決並無上訴人所指有違背法令之情形，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　9　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳金圍

法　官　畢乃俊

法　官　陳心弘

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　9　　日

書記官　林淑盈