臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第17號
108年10月8日辯論終結

原　　告　佳福育樂事業股份有限公司
代　表　人　陳韻如
訴訟代理人　梁景岳律師
　　陳冠諭律師
上　一　人
複　代理人　宋雲揚律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　許根魁

上列當事人間工會法事件，原告不服行政院107年11月19日院臺訴字第1070209962號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

一、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；除前項情形外，有民事、刑事或其他行政爭訟牽涉行政訴訟之裁判者，行政法院在該民事、刑事或其他行政爭訟終結前，得以裁定停止訴訟程序，行政訴訟法第177條第1、2項分別定有明文。又簡易訴訟程序除本章別有規定外，仍適用通常訴訟程序之規定，同法第236條亦有明文。原告雖於最後一次言詞辯論期日當庭以言詞表示原告就附表所示人員（下稱葉孟連等14人）組成工會部分，已由臺北高等行政法院以108年度訴字第1328號事件繫屬中，故依行政訴訟法第177條第2項規定，聲請於該事件終結前，裁定停止訴訟程序等語（見本院卷㈡第346頁）。

二、惟行政訴訟法第177條第2項既規定「得」以裁定停止訴訟

程序，行政法院就是否裁定停止訴訟程序，本具有裁量權限。本院審酌本件已於民國108年7月8日言詞辯論期日進行爭點整理，且分別於同年9月2日、同年10月8日行言詞辯論，原告遲至最後一次言詞辯論期日始以臺北高等行政法院審理葉孟連等14人組成工會事件為由，以言詞聲請裁定停止訴訟程序，已有延滯訴訟之嫌。又本件原告所爭執之被告107年7月3日勞動關1字第1070127286號裁處書（下稱原處分），係以原告經勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱不當勞動裁決委員會）106年勞裁字第69號裁決決定（下稱系爭裁決）構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，依同法第45條第1項規定裁罰，有原處分1份在卷可按（見本院卷㈠第199至201頁），原告就系爭裁決不服，提起行政訴訟，亦經臺北高等行政法院以107年度訴字第839號（下稱A案）判決，有A案判決附卷可考（見本院卷㈡第355至409頁），故本院就原處分有無違法已可自行判斷，無裁定停止訴訟程序之必要，合先敘明。

貳、實體部分

一、事實概要：原告於106年11月16日張貼公告，表示葉孟連等14人非原告僱用員工，亦未與原告繼續簽立委任契約，原告與該等人員間無任何法律關係，請葉孟連等14人於同年月17日前將私人物品搬離球場，同年月18日起不得進入球場。嗣不當勞動裁決委員會於107年5月4日以系爭裁決確認被告於附表所示時間解僱葉孟連等14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。被告即於107年7月3日以原告於附表所示時間解僱葉孟連等14人，經不當勞動裁決委員會以系爭裁決認定構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，依同法第45條第1項、行政罰法第18條第1項規定，以原處分對原告裁處罰鍰新臺幣（下同）9萬元，原處分並於同年月5日對原告為送達。原告不服原處分，於同年7月23日提起訴願，經行政院於107年11月19日以院臺訴字第1070209962號訴願決定書駁回訴願，

並於同年11月22日送達該訴願決定。原告不服該訴願決定，復於108 年1 月17日提起行政訴訟。

二、原告起訴主張：原告是否構成工會法第35條第1 項第1 、5 款之「解僱」及「妨礙工會活動」等行為，端視原告與葉孟連等14人是否具有僱傭關係，而此尚待本院民事庭以107 年度重勞訴字第13號、107 年度重勞訴字第52號確認僱傭關係存否之訴（下稱另案）審認，被告所屬不當勞動裁決委員會於另案終局裁判前，不得率認原告與葉孟連等14人間為僱傭契約，進而判斷是否構成不當勞動行為，故被告不得逕以工會法第45條第1 項規定對原告裁罰。縱認被告得不待另案判決，逕以原處分裁罰，惟因原告始終認定原告與葉孟連等14人間屬委任契約關係，另案亦尚在繫屬中尚未確定，原告主觀上無從預見雙方屬僱傭關係而有不當勞動行為規範之適用，原告自無違反工會法第35條第1 項第1 、5 款、第45條第1 項規定之故意或過失，被告不得以違法之系爭裁決作為裁罰原告之依據等語，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：本件被告不當勞動裁決委員會已依法定程序辦理，並綜合考量卷內資料、調查相關事證，給予原告適當陳述意見之機會，而原處分所依據之系爭裁決業於107 年5 月24日送達原告，經原告依勞資爭議處理法第51條規定提起行政訴訟，依行政程序法第110 條第3 項規定，系爭裁決未經行政法院撤銷前，仍屬有效且合法之行政處分，被告依工會法第45條第1 項、行政罰法第18條第1 項規定對原告裁罰，並無違法或不當，是原告之訴無理由，應予駁回等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事實（見本院卷㈡第38至40頁）：

㈠、原告於106 年11月16日張貼公告，表示葉孟連等14人非原告僱用員工，亦未與原告繼續簽立委任契約，原告與該等人員間無任何法律關係，請葉孟連等14人於同年月17日前將私人物品搬離球場，同年月18日起不得進入球場（106 勞裁字第69號卷㈠第312 頁）。

㈡、被告不當勞動裁決委員會於107年5月4日以系爭裁決確認被告於附表所示時間解僱葉孟連等14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（見本院卷㈠第105至197頁）。

㈢、被告於107年7月3日以原告於附表所示時間，解僱葉孟連等14人，經被告不當勞動裁決委員會以系爭裁決認定構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，依同法第45條第1項、行政罰法第18條第1項規定，以原處分對原告裁處罰鍰9萬元，原處分並於同年月5日對原告為送達。原告不服原處分，於同年7月23日提起訴願，經行政院於107年11月19日以院臺訴字第1070209962號訴願決定書駁回訴願，並於同年11月22日送達該訴願決定。原告不服該訴願決定，復於108年1月17日提起行政訴訟（見本院卷㈠第17、199至215頁、訴願卷可閱卷第5、103頁、訴願卷不可閱卷第14頁）。

五、本院之判斷：

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。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，工會法第35條第1項第1款、第5款分別定有明文。次按，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，勞資爭議處理法第51條第1項規定甚明。參諸勞資爭議處理法第51條之立法理由，明載：「…二、…針對此種非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依處理涉及私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第1項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文」，足見不當勞動裁決委員會就工會法第35條第1項「未涉及私權之不當勞動行為」所為之裁決，具有行

政處分之性質甚明。

㈡、復按，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3萬元以上15萬元以下罰鍰，工會法第45條第1項亦有明文。再按，行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在，行政程序法第110條第3項規定甚明。又行政處分生效後，即產生規制作用，形成一定之法律關係，或創設權利或課予義務。是以，除有無效之原因外，行政處分不僅對作成處分之機關本身具有拘束力，同時其所生之法律效果或所形成之法律關係，構成其他相關國家決定之基礎及前提要件，即稱為「構成要件效力」。而行政處分之構成要件效力可分為二面向，一係對其他行政機關之拘束效力，二係對法院之拘束效力（參李建良，行政處分的構成要件效力與行政爭訟，月旦法學雜誌，第86期，91年7月，頁25）。

㈢、本件原告前經不當勞動裁決委員會以系爭裁決確認原告於附表所示時間解僱附表所示人員之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為乙節，有系爭裁決1份可稽（見本院卷㈠第105至197頁），而系爭裁決具有行政處分之性質，已如前述，原告對系爭裁決提起行政訴訟，並經臺北高等行政法院以A案駁回原告之訴，亦有A案判決為憑（見本院卷㈡第355至409頁），系爭裁決復無重大明顯瑕疵之無效原因，則依前開說明，系爭裁決生效後，即產生規制效力，其所生之法律效果及所形成之法律關係，對本院自具有構成要件效力，本院應受系爭裁決之拘束，故原告有違反工會法第35條第1項規定，經系爭裁決決定之情事，符合工會法第45條第1項之要件。被告依工會法第45條第1項規定，對原告裁處罰鍰9萬元，核無違誤。原告主張被告於另案判決確定前，不得逕以工會法第45條第1項規定對原告裁罰，洵不足取。

㈣、原告雖主張其因認定與葉孟連等14人間屬委任契約關係，且

另案尚在繫屬中尚未確定，故主觀上並無故意或過失云云。

惟觀之工會法第45條第1項規定，係以「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」，作為中央主管機關對雇主裁處罰鍰之前提，勞資爭議處理法第51條第1項準用第43條、第45條則規定由不當勞動裁決委員會作成裁決決定。而不當勞動裁決委員會就未涉及私權之不當勞動行為（即工會法第35條第1項）所為之裁決，具有行政處分之性質，業如前述，則裁決決定確認雇主有第35條第1項第1款所載之不當勞動行為，即已審究雇主之客觀行為與主觀上之認識，中央主管機關依工會法第45條第1項規定，即應對雇主裁罰，無庸再論究雇主有無違反行政法上義務之故意或過失。至雇主主張其無不當勞動行為之故意或過失，則應就不當勞動裁決委員會所為裁決提起行政訴訟，並於該訴訟中予以爭執。原告於本件爭執其無故意或過失云云，難認有據。

六、綜上所述，系爭裁決對本院具有構成要件效力，本院應受系爭裁決之拘束，故原告有違反工會法第35條第1項規定，經系爭裁決決定之情事。從而，被告依工會法第45條第1項規定，以原處分對原告裁處罰鍰9萬元，核無違誤。訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經核均與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、依行政訴訟法第98條第1項規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　8　　日

行政訴訟庭　　法　官　吳佳樺

以上正本係依原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實）。

其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20日內，向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並繳納上訴裁判費新臺幣3,000 元；如未按期補提上訴理由書，則逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　8　　日

書記官　林劭威

附表：

編號	解僱時間（民國）	子編號	姓名
1	106年11月6日	1-1	葉孟連
		1-2	楊玉瑩
		1-3	向麗琴
		1-4	陳麗玉
2	106年11月8日	李雨純	
3	106年11月16日	3-1	陳麗雯
		3-2	楊秀珍
		3-3	汪麗紅
		3-4	許月燕
		3-5	徐瑞玲

（續上頁）

		3-6	施玉潔
		3-7	陳寶安
		3-8	吳怡臻
		3-9	呂佳禧