臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度重勞上更二字第1號

上　訴　人　臺灣航勤股份有限公司
法定代理人　張揚
訴訟代理人　陳金泉律師
　　李瑞敏律師
被上訴人　鄭盈昇
訴訟代理人　劉思龍律師

上列當事人間確認僱傭關係不存在等事件，上訴人對於民國102年8月16日臺灣高雄地方法院101年度勞訴字第107號第一審判決提起上訴，經最高法院第2次發回更審，本院於民國109年2月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造間之僱傭關係不存在。

確認被上訴人對上訴人如附表所示之薪資債權不存在。

第一、二審及發回前第三審訴訟費用（均除確定部分外）由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：被上訴人任職於伊之高雄分公司，並擔任伊之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。然因高雄工會仍要求大幅調薪，伊乃於100年底與該工會代表上訴人等人善意協商調薪幅度，惟於尚未定案之際，被上訴人即擅以勞工董事身分，對外誆稱伊董事長將於101年1月5日尾牙宴公布調薪比例為5%，因董事長未為該項宣布，致伊舉辦之尾牙宴遭受翻桌之辱。又被上訴人與原審共同被告陳英三、王俊源於101年1月6日伊聲請勞資爭議調解期間，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。被上訴人為阻止其他員工配合服

勤，於同年月7 日與訴外人楊覲毓駕車違規超速闖入機坪管制區，構成危害航空安全之不法行為。被上訴人復於同年月19日要求數十名員工不假外出開會。核其所為已違反伊之職工獎懲規例（下稱系爭規例），並該當「臺灣航勤股份有限公司高雄分公司工作規則」（下稱系爭工作規則）第14條第12款規定及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1 項第4 款規定，伊乃於同年2 月4 日終止兩造間之僱傭契約（下稱系爭解僱）。被上訴人遂向行政院勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）提出裁決申請，勞裁會於同年6 月15日以勞裁（101 ）字第9 號裁決決定書（下稱第9 號裁決書），認伊構成工會法第35條第1 項第1 款、第5 款之不當勞動行為，確認系爭解僱無效，應回復上訴人之職務，並按月給付如原判決附表（下稱附表）編號1 所示薪資至復職日止，惟伊認系爭解僱應為合法等情，求為確認兩造間僱傭契約自101 年2 月4 日起不存在，上訴人如附表所示債權不存在之判決。

二、被上訴人則以：高雄工會與上訴人董事長於100 年12月29日第4 次協商時就調薪幅度5%達成共識，高雄工會因而取消101 年1 月1 日起之拒絕加班活動，然因董事長未依承諾於尾牙宴上宣布該調薪幅度，員工不滿始翻桌，非伊造謠或操作。高雄工會因此再決議執行拒絕加班活動，係屬集體行使加班同意權之工會活動，伊及陳英三、王俊源依高雄工會之分派，負責聯絡會員參與活動及追蹤後續執行成效。另伊於101 年1 月7 日係前往停機坪查看支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，更未影響飛航安全，而楊覲毓僅係看到同事順道搭載，縱有超速，依系爭規例編號506 規定，僅係申誡至記過，並非解僱，況上訴人過往對於員工在非工作時間進入二崗及機坪並未加懲處。足認系爭解僱屬工會法不當勞動行為等語，資為抗辯。

三、原審經審理後，駁回上訴人之全部請求，上訴人提起上訴，經本院更一審將其對被上訴人之請求部分廢棄並改判上訴人

勝訴，並駁回其餘上訴。被上訴人上訴至第三審，經最高法院廢棄發回。上訴人於本院聲明：如主文所示。被上訴人則聲明：上訴駁回（上訴人對原審共同被告陳英三、王俊源請求部分，於更一審受敗訴之判決，經提起第三審上訴後撤回上訴，已告確定，未繫屬本院，非本院審理範圍，不予贅述）。

四、兩造不爭執之事項：

㈠被上訴人自86年1 月16日起受僱並任職於上訴人之高雄分公司，迄101 年2 月4 日止之職務為高雄站領班、月薪46,400元；被上訴人斯時同為上訴人勞工董事及擔任高雄工會理事長職務。

㈡上訴人於100 年6 月29日與高雄工會簽訂團體協約，約定調薪比例及年終獎金核發總額，有效期間自100 年7 月1 日起至103 年6 月30日止。

㈢楊覲毓於101 年1 月7 日下班時間（非服勤時間）在高雄站工作場所開車進入機坪管制區內，當時車速為32公里，已逾民航局規範之時速15公里，且被上訴人當時與其他工會會員均欲前往機坪管制區，而在楊覲毓所駕駛之車輛上。

㈣上訴人於101 年2 月4 日對被上訴人為終止僱傭契約之意思表示，並經被上訴人收受，終止事由則如原審卷㈡第95～97頁所載。

㈤被上訴人於遭上訴人解僱後，以上訴人有工會法第35條所規定之不當勞動行為等事由，於101 年2 月6 日向勞裁會提出申請，勞裁會於101 年6 月15日裁決認上訴人解僱行為構成工會法第35條第1 項第1 款、第5 款不當勞動行為，並依同條第2 項規定認定該解僱行為無效，上訴人不服而提起行政訴訟，經台北高等行政法院判決駁回，上訴人提起上訴，亦經最高行政法院判決駁回上訴而確定。

㈥除本件外，上訴人公司員工之前、之後均無發生非工作時間駕車違規橫闖機坪之事例。

㈦兩造於103 年7 月3 日在訴訟外達成共識，本件「確認僱傭

關係不存在」訴訟，在最近一次判決結果後，勞資雙方各有一次上訴權利，上訴判決後，勞資雙方即接受該結果，不再上訴（下稱系爭協議）。

五、本件之爭點：

㈠被上訴人就本院更一審判決提起本件上訴，是否違反兩造訴訟契約，欠缺權利保護要件？

㈡上訴人終止兩造間僱傭契約，是否合法？

㈢被上訴人對上訴人是否有自101年2月5日起按每月46,400元之薪資債權存在？

六、被上訴人就本院更一審判決提起本件上訴，是否違反兩造訴訟契約，欠缺權利保護要件？

㈠兩造於103年7月3日在訴訟外達成系爭協議，約定「確認僱傭關係不存在」訴訟，在最近一次判決結果後，勞資雙方各有一次上訴權利，上訴判決後，勞資雙方即接受該結果，不再上訴，此為兩造所不爭執（見本院卷二第124頁），並有立法院管碧玲委員國會辦公室103年7月21102管立二字00000000-0號函、會議結論、簽到表在卷可參（見本院卷一第64頁至第66頁），堪信為真實。復觀諸系爭協議意旨，兩造約定「在最近一次判決結果後，勞資雙方各有一次上訴權利，上訴判決後，勞資雙方即接受該結果，不再上訴」等語，足認系爭協議係兩造於訴訟外協議限制兩造上訴權，堪以認定。

㈡又兩造是否因系爭協議而上訴權利受到限制？及倘當事人違反系爭協議提起上訴，其提起上訴之效力如何？兩造就此迭有爭執，本院認兩造因系爭協議而上訴權利受到限制，倘當事人違反系爭協議提起上訴，並無權利保護之必要，茲說明理由如下：

1.就當事人處分權主義而言：按民事訴訟法基於私法自治原理，並基於平衡兼顧當事人實體利益與程序利益，採取處分權主義。亦即，有關訴訟程序之開始、法院之審判對象範圍，及訴訟程序是否終結，均由當事人主導決定，且此

程序法理同時規範法院及當事人。是基於尊重當事人之程序處分權之法理，若事件已發生繫屬，當事人合意對於審級程序加以處分，因而合意「該審級敗訴者不得提起上訴」或「該審級敗訴者僅得上訴一次」等限制上訴之約定，即當事人願意以放棄上訴權之合意，以儘速終結訴訟，即便該審級尚未判決，仍應寬認兩造於判決前，得捨棄上訴權合意之合法性，俾平衡兼顧當事人之實體利益及程序利益。

2.就契約嚴守及誠實信用原則而言：按當事人締結之契約一經合法成立，雙方均應受其拘束（最高法院18年上字第484號判決參照）。次按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有明文。復按所謂誠實信用之原則，係在具體的權利義務之關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考察權利義務之社會上作用，於具體事實妥善運用之方法。此乃斟酌事件之特別情形，衡量雙方當事人之利益，使其法律關係臻於公平妥當之法律原則（最高法院86年度台再字第64號裁判、82年度台上字第1654號裁判參照）。是倘兩造已達成限制上訴之協議，然敗訴之一造猶違反該協議，再行提起上訴，該上訴之行為，係以犧牲他方利益以圖利自己，顯然違反誠實信用原則，自不受法律之保護。

3.綜上，基於當事人處分權主義及契約嚴守、誠實信用原則，系爭協議自屬合法有效，兩造之上訴權利因系爭協議而受到限制。再者，倘當事人違反系爭協議提起上訴，其提起上訴之效力為何？固有系爭協議性質上屬訴訟行為或私法行為而異其法律效果。本院認系爭協議乃當事人為訴訟法所未規定之訴訟上合意，雖不發生訴訟法上之效力，但仍發生私法上之效力，則系爭協議應屬私法上之契約，上訴人因系爭協議而上訴權受到限制，倘當事人違反系爭協

議提起上訴，經他造當事人於訴訟上抗辯後，應認提起上訴違反誠實信用原則，喪失繼續實施訴訟之權能，其提起上訴屬欠缺權利保護之必要。

4.至民事訴訟法第439條、第481條固規定當事人於第二審判決宣示、公告或送達後，方得捨棄第三審上訴權。惟此係民事訴訟法「當事人之一方於判決後」得捨棄上訴權之明文規定，核與當事人間得否於判決前達成「限制上訴」之合意係屬兩事，尚難依前開民事訴訟法之規定，認兩造不得於判決前達成系爭協議。是以，被上訴人據此主張兩造達成系爭協議時，斯時之二審判決即本院102年度重勞上字第6號審理程序進行中，本院104年重勞上更㈠字第5號判決【下稱系爭重勞上更㈠字第5號判決】根本尚未開始，遑論判決宣示、公告或送達，更不可能向法院為之，被上訴人當時尚未取得上訴權，自無從事先捨棄，依民事訴訟法第439條反面解釋，系爭協議並不生捨棄上訴之效力云云，自無足取。

㈢經查：兩造於103年7月3日在訴訟外達成系爭協議，業如前述。嗣經本院於103年12月31日以102年度重勞上字第6號判決「確認兩造間之僱傭關係不存在。確認被上訴人對上訴人如附表所示薪資債權不存在」乙節，此有前開判決書在卷可稽（見本院卷一第23頁至第32頁）。然依系爭協議，兩造均得對該判決上訴一次，嗣兩造各自提起上訴後，經最高法院於104年11月12日以104年台上字第2185號判決廢棄前開判決，發回本院審理，有判決書在卷可佐（見本院更一審卷第5頁至第8頁）。本院前審經審理後，於105年7月5日以系爭重勞上更㈠字第5號判決認「兩造間之僱傭關係不存在。確認被上訴人對上訴人如附表所示薪資債權不存在，並駁回上訴人其餘之上訴（即上訴人與原審被告陳英三、王俊源之僱傭關係及陳英三、王俊源對上訴人之薪資債權均存在）」等情，有判決書在卷可稽（見本院卷一第6頁至第22頁）。是依系爭協議，兩造已不得再就系爭重勞上更㈠字第

5號判決提起上訴。上訴人乃未就系爭重勞上更㈠字第5號判決提起上訴，並函請原審被告陳英三、王俊源復職，及被上訴人遵守協議捨棄上訴，此有上訴人105年7月14日2016DY/HA00571號函在卷可佐（見本院卷一第68頁）。是以，被上訴人對系爭重勞上更㈠字第5號判決提起上訴，顯然違反系爭協議，揆諸前揭說明，被上訴人所提上訴，自屬欠缺權利保護必要。

㈣至被上訴人固主張：縱其提起上訴違反誠實信用原則，提起上訴並非無效，僅構成違約損害賠償云云，並以「台灣航勤公司勞資爭議協調會會議記錄及同意書為證（見本院卷一第65頁、第67頁）。惟觀諸前開會議結論載敘「…在訴訟期間，勞方如在高雄市政府勞工權益基金補助之生活費用罄後，由臺勤公司依該方案（每人每月新台幣35,000元）接替墊支，使勞方生活保障沒有空窗期；訴訟判決定讞後，如勞方勝訴返回公司任職，前項款項由其薪資扣還；如資方勝訴，勞方應歸還1/2」等語，及前開同意書載敘「…在訴訟期間，立同意書人如在高雄市政府勞工權益基金補助之生活費用罄後，由臺勤公司依協調方案（每人每月新台幣35,000元）接替墊支，宣判後如臺勤公司勝訴，立同意書人自宣判日期3個月內應歸還上開生活費用補助金全數之1/2，若違約其違約金為加倍返還臺勤公司所墊之生活費用」等語，均在說明於訴訟期間，上訴人如何支付被上訴人生活補助金，及於訴訟確定後，前開生活補助金如何找補，及被上訴人未依約返還所領取之生活補助費，約定應如何給付違約金之問題。核與違反系爭協議之法律效果無涉，被上訴人前開主張，委無足採。

㈤末查，被上訴人對系爭重勞上更㈠字第5號判決提起上訴後，雖經最高法院107年度台上字第1172號判決發回本院審理，現由本院審理中。惟被上訴人依系爭協議，已不得對系爭重勞上更㈠字第5號判決提起上訴。亦即，系爭重勞上更㈠字第5號判決後，兩造均應受其拘束，不得再對該判決提起

上訴。被上訴人雖違反系爭協議提起上訴，系爭重勞上更㈠字第5號判決因而經最高法院廢棄，然並不影響系爭重勞上更㈠字第5號判決於宣示時已生拘束兩造之效力。則被上訴人於本件再對系爭重勞上更㈠字第5號判決為相反之主張，已違反系爭協議及誠實信用原則，倘本院仍再就兩造間之僱傭關係及薪資債權是否存在進行實質審理，不啻鼓勵契約當事人任意毀約，並以犧牲他方利益以圖利自己，違反誠實信用原則之方式行使權利。是以，本院基於系爭協議意旨，認系爭重勞上更㈠字第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，亦即其判決「確認兩造間之僱傭關係不存在。及確認被上訴人對上訴人如附表所示薪資債權不存在」，對兩造已生拘束力。

七、綜上所述，上訴人依勞資爭議處理法第48條第1項規定，請求確認其與被上訴人間之僱傭關係不存在，及確認被上訴人對上訴人如附表所示薪資債權不存在，均有理由，應予准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院改判如主文第2、3項所示。

八、據上論結：本件上訴為有理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　4　　日

勞動法庭

審判長法　官　謝靜雯

法　官　邱泰錄

法　官　洪能超

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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，並依附註條文規定辦理。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　4　　日

書記官　黃月瞳

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表

編號	姓名	職務	薪資債權（新臺幣，自101年2月5日起至復職日止）
1	鄭盈昇	高雄站領班	按月46,400元