



雇主對不當勞動裁決委員會裁決 決定解僱構成不當勞動行為之 民事救濟程序

——兼評臺北高等行政法院109年度訴字第1372號行政裁定及
臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第413號民事裁定

■鄭傑夫 前最高法院民事庭法官兼審判長

事實經過

甲自民國（下同）94年7月11日起受僱於乙公司，擔任乙公司維修服務處南區維修中心工程師（下稱「甲之原職」），乙公司企業工會於106年10月1日成立，由甲擔任理事長迄今。乙公司於109年5月4日以甲於任職期間，未依循公司所定維修報價作業流程，甚至於公司調查過程中，業務文書登載不實、教唆偽造文書、教唆虛偽陳述與欺瞞主管等違法行為為由，依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約。甲於同年月13日向勞動部不當勞動裁決委員會（下稱「勞裁會」）提出不當勞動行為裁決申請，請求裁決事項為：（一）確認乙公司前開解僱甲之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之

不當勞動行為。（二）確認上開解僱無效，並即刻恢復甲原職及原薪新臺幣（下同）39,500元（下稱「甲之原薪」）及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（下稱「原薪本息」）。（三）乙公司應自109年5月5日起至甲復職日止，按月提繳2,406元至甲之勞工退休金專戶（下稱「提繳退休金」）。甲並於同年8月24日以乙公司為被告，訴請確認其與乙公司間僱傭關係存在，及命乙公司應自同年5月5日起至甲復職日止，按月給付原薪本息及提繳退休金【案列臺灣臺北地方法院（下稱「臺北地院」）109年度勞訴字第320號，下稱「第320號事件」】。

勞裁會於同年9月11日作成109年勞裁字第15號裁決決定書（下稱「系爭裁決決定」），其主文為「一、確認乙公

DOI: 10.53106/207798362023110137004

關鍵詞：不當勞動行為、不利益待遇解僱、解僱無效、救濟命令、回復原職

司於109年5月4日解僱甲之行為，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。二、確認乙公司於109年5月4日解僱甲之行為無效（下稱「系爭解僱無效決定」）。三、乙公司應於本裁決決定書送達翌日起10日內，回復甲之原職及原薪，並將事證送交勞動部存查。四、乙公司應自109年5月5日起至甲復職日止，按月於次月5日給付甲原薪本息。五、乙公司應自109年5月5日起至甲復職日止，按月提繳退休金」¹。

乙公司不服系爭裁決決定，以勞動部為被告，向臺北高等行政法院提起行政訴訟，請求撤銷系爭裁決決定，該院就系爭解僱無效決定，以109年度訴字第1372號裁定駁回乙公司之訴（下稱「第1372號裁定」），就系爭裁決決定其餘主文則以同案號判決駁回乙公司之訴²。乙公司對第1372號裁定並未抗告，已告確定。又乙公司收受系爭裁決決定書後30日內，依勞資爭議處理法（下稱「勞爭法」）第48條第1項規定，以甲為被告，向臺北地院起訴，聲明：「(一)確認兩造間自109年5月4日起僱傭關係不存在。(二)確認被告對原告自109年5月5日起之每月原薪本息及提繳退休金債權，均不存在」，經臺北地院以109年度勞訴字第413號民事裁定（下稱「第413號裁定」）駁回，乙公司亦未抗告，而告確定。

裁判意旨

壹、第1372號裁定意旨略以

雇主違反工會法第35條第1項所定「解僱、降調或減薪」之不利待遇者（下或合稱「不利待遇解僱等」），屬同條第2項規定所生之「涉及私權之民事爭議」，勞爭法將其定性為具私法關係之不當勞動行為，勞工如有不服，得依該法第39條規定申請裁決，如一方不服勞裁會所為之裁決決定，則應以他方為被告，向普通法院提起民事訴訟，以資救濟。經查，本件原裁決審認乙公司於109年5月4日解僱甲係不當勞動行為，依工會法第35條第2項規定於原裁決主文第2項確認其無效，此部分裁決決定係涉乙公司與甲間私法上權利義務關係，如有不服，立法者已指明應向普通法院提起民事訴訟，行政法院並無訴訟受理權限。準此，乙公司就原裁決主文第2項提起行政訴訟，本院並無審判權，且因民事訴訟業已繫屬（即上開第413號裁定事件），乙公司亦表示無裁定移送民事法院審判之必要，是乙公司就此部分之起訴自非合法，且無法補正，亦無移送必要，爰以裁定駁回之。

貳、第413號裁定意旨略以

一、經比對前案訴訟（即第320號事件）與本件訴之聲明內容，可知前案訴訟事件與本件原告提起之確認僱傭關係不存在等事件，有正相反可以代之

¹ 其餘裁決決定主文與本件論述無涉，爰不贅述。

² 乙公司就此判決提起上訴，已經最高行政法院於112年5月4日以111年度上字第186號判決駁回而告確定。

情形，且原因事實相同，兩訴於本質上為同一事件。乙公司係就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴，其訴為不合法，且屬不得補正事項，爰依民事訴訟法第249條第1項第7款規定，以裁定駁回之。

二、至按「對工會法第35條第2項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達30日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。」固為勞爭法第48條第1項所明文規定。惟考其立法理由為「對於涉及私權之不當勞動行為爭議，勞裁會所為裁決決定，有必要賦予當事人救濟之機會，又為確保裁決之制度實效性，不應使當事人可藉由單純表示不服之方式，即使裁決決定失其效力，爰於第一項明定，對裁決決定不服之當事人如未於三十日內，就裁決決定之同一事件，向民事法院起訴，則視為當事人已就裁決決定達成合意，並應受該決定之拘束。」，是當事人如已就裁決決定之同一事件提起民事訴訟，但非因可歸責於己之事由致起訴不合法，且未撤回該訴訟，即不符合勞爭法第48條第1項所定視為達成合意之要件。本件乙公司為免遭視為對系爭裁決結果達成合意，既已提起本件確認兩造間僱傭

關係不存在等訴訟，雖其尚未繳納裁判費，惟其係因甲已提起前案訴訟，致本件訴訟違反民事訴訟法第253條規定之一事不再理原則，依前揭民事訴訟法之規定即應裁定駁回其訴，自不宜先裁定命乙公司補繳裁判費後再予以裁定駁回其訴，徒增當事人勞費。從而，乙公司無法就系爭裁決決定之同一事件，提起合法之民事訴訟，係非因可歸責乙公司之事由所致，乙公司自無勞爭法第48條第1項所定視為達成合意之情形，附此敘明。

爭 點

壹、不當勞動行為類型

勞動三法（指工會法、團體協約法與勞爭法）雖然未對「不當勞動行為」一詞加以定義，但一般認為不當勞動行為係指在勞資雙方集體勞資關係中不正當地侵害對方集體勞動基本權之行為總稱。而自100年5月1日新修正勞動三法施行後，有依工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定，將不當勞動行為類型分區為不利益待遇、支配介入及違反誠信協商等三大類型³。亦有依救濟程序，將不當勞動行為區分為「涉及私權爭議之不當勞動行為」及「非涉及私權爭議之不當勞動行為」⁴，涉及私權爭議之不當勞動行為，係指依工會法第

³ 勞動部不當勞動行為裁決委員會網站Q&A，即稱我國不當勞動行為可分為「不利益待遇」、「支配介入」及「違反誠信協商」等三種類型。工會法第35條第1項第1、3、4款規定，被歸類為不利益待遇之不當勞動行為；同條項第5款規定，則屬支配介入之不當勞動行為，至同條項第2款黃犬契約之屬性則有不同見解。

⁴ 此種區分或許是自勞資爭議處理法第48條及第51條之立法理由提及「對於涉及私權之不當勞動行為為爭議」、「非涉及私權之不當勞動行為為爭議」而來。

35條第2項規定向勞裁會申請裁決之不當勞動行為，非涉及私權爭議之不當勞動行為則係指依工會法第35條第1項或依團體協約法第6條第1項向勞裁會申請裁決之不當勞動行為。

工會法第35條第2項規定「雇主或代表雇主行使管理權之人（下均稱「雇主」），為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」，然而同條第1項第1、3、4款規定，將「解僱、降調或減薪」與「或為其他不利之待遇」併列，惟該其他不利之待遇，其實亦多涉及私權爭議（例如不利之考績或記過等懲戒處分），本文認為不宜依勞爭法第48條及第51條立法理由所示「涉及私權爭議」及「非涉及私權爭議」為不當勞動行為類型之區別標準⁵，不如依同法第39條及第51條規定，將不當勞動行為區分為「涉及工會法第35條第2項規定之不當勞動行為」及「非涉及工會法第35條第2項規定之不當勞動行為」，或許比較接近法條規定之文義。

貳、勞工主張雇主所為解僱構成不當勞動行為，向勞裁會申請裁決，其請求事項應否表明「確認雇主所為解僱為無效」？

勞工認為雇主所為解僱構成不當勞動行為者，得自知悉事由或事實發生之次日起90日內，以書面向中央主管機關

申請裁決，該書面應記載請求裁決之事項及其原因事實⁶。所謂請求裁決之事項，乃是勞工基於所主張之原因事實，請求勞裁會確認雇主所為解僱構成工會法第35條第1項所定何款之不當勞動行為類型【例如確認相對人（雇主）對申請人（勞工）於×××年××月××日所為解僱構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為】，性質類似於民事訴訟法第244條第1項規定起訴狀應記載之「應受判決事項之聲明」，用以明確請求裁決之標的並便利雇主答辯。但有少數裁決決定，認勞裁會得本於所調查之事實後自行認定雇主所為不利益待遇該當工會法第35條第1項何款之不當勞動行為，不受申請人主張之拘束⁷。本文認為勞裁會有部分準司法機能，應明確使勞雇雙方知悉裁決標的，故不採少數見解。至於部分勞工或無能力正確具體表示雇主之行為該當於工會法第35條第1項何款之不當勞動行為，應係具專業知識之勞裁會委員如何闡明之問題。

依已公布之裁決決定書，雖有少數決定書未記載勞工請求裁決事項者⁸，但大多數之決定書記載勞工請求裁決事項，除請求確認雇主所為解僱構成不當勞動行為外，並請求確認雇主所為解僱為無效，而勞裁會認定雇主所為解僱構成不當勞動行為時，雖有少數裁決決定

⁵ 學者周兆昱亦認為裁決制度，無區別私權與非私權爭議之必要，見周兆昱，我國雙軌不當勞動行為裁決制度之研究：日本法之比較為中心，思與言，52卷1期，2014年3月，131-132頁。

⁶ 勞資爭議處理法第39條、第40條。

⁷ 勞裁(100)字第6號裁決決定及勞裁(101)字第9號裁決決定理由參照。

⁸ 例如勞裁(100)字第6號決定、勞裁(100)字第28號決定、勞裁(101)字第9號決定均未記載請求裁決事項。101年勞裁字第46號決定。

書未於主文諭知雇主之解僱構成不當勞動行為，逕諭知雇主之解僱無效⁹，甚有未於主文諭知雇主解僱行為構成不當勞動行為及解僱無效，僅於理由中說明雇主之解僱構成不當勞動行為，該解僱為無效，即於主文命雇主回復勞工原職及給付原薪者¹⁰，然大部分之裁決決定書係於主文諭知確認雇主對勞工之解僱構成工會法第35條第1項何款不當勞動行為，同時確認雇主所為解僱無效。

學者有認為勞裁會主要有三項職權：(一)認定勞資爭議之當事人違反工會法第35條第1項各款及團體協約法第6條第1項之不當勞動行為；(二)認定違反工會法第35條第2項之不當勞動行為無效；(三)基於(一)之不當勞動行為的認定，令當事人為一定之行為或不行為¹¹。惟僱傭關係為私法關係，解僱其實為終止僱傭關係之意思表示，私法關係之意思表示無效，係自始、當然、確定無效，無待司法機關或行政機關宣示，工會法第32條第2項規定「雇主為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效」，其文義解釋，應指雇主所為「解僱、降調或減薪」，如經認定構成工會法第35條第1

項之不當勞動行為確定者，該「解僱、降調或減薪」即當然無效¹²，並不因裁決決定之主文未為「解僱無效」之諭知，即認構成不當勞動行為之解僱並非無效。故本文認為勞工申請裁決時，無庸於申請書請求裁決事項記載「確認解僱無效」，勞裁會認定雇主之解僱構成不當勞動行為，而於主文為「確認解僱無效」之諭知，實屬贅述。

參、雇主對勞裁會「解僱無效」之決定得否提起行政訴訟救濟？

關於此項爭點，在行政法院曾有不同見解，原認為裁決決定確認解僱無效不具行政處分性質，而不予受理¹³，嗣認為解僱是否無效乃涉及權利義務關係，立法機關既裁量由民事法院審理，行政法院即無審判權限，雇主就此部分提起行政訴訟，自屬不合法¹⁴。學者對於行政法院不予受理之判決，似有不同意見¹⁵。

本文認為工會法第35條第1項規定雇主「不得」為不利勞工團結權等基本權之不當勞動行為，性質上屬禁止規定，同條第2項規定雇主所為第1項規定

⁹ 例如勞裁(100)字第6號決定、勞裁(101)字第4號決定、勞裁(101)字第9號決定。

¹⁰ 例如勞裁(100)字第28號決定。

¹¹ 張鑫隆，不當勞動行為裁決與法院審判權——最高行政法院103年度判字第357號判決，集體勞動法精選判決評釋，元照，2017年9月，210頁。

¹² 倘雇主基於多重解僱事由解僱勞工，其中部分事由確定構成不當勞動行為、部分事由非屬不當勞動行為，則基於不當勞動行為之解僱當屬無效，其他非屬不當勞動行為之解僱，是否有效？則應視該解僱是否符合法定解僱要件而定，自屬當然。

¹³ 臺灣高等行政法院101年度訴字第300號判決、最高行政法院101年度判字第711號判決。

¹⁴ 最高行政法院103年度判字第357號判決。

¹⁵ 林佳和，裁決決定、效力與不服：民事訴訟與行政救濟之緊張關係——從對裁決決定不服談起，101年度我國不當勞動行為制度實施週年研討會：如何朝向一個本土化的制度建構，2012年，64-65頁。

之解僱、降調或減薪者無效，應係重申違反禁止規定之行為無效¹⁶之原則。構成不當勞動行為之解僱，依法律規定當然無效，勞裁會僅須認定雇主所為解僱是否構成不當勞動行為？倘屬不當勞動行為，該解僱當然無效，無於主文宣示雇主之解僱無效之職權。惟勞裁會於裁決決定主文為「解僱無效」之諭知，外觀上仍具行政處分之性質，應得提起行政訴訟以為救濟。

肆、勞裁會對工會法第35條第2項規定所生爭議之裁決決定，可否為命回復原職、給付原薪之救濟命令？

勞爭法第51條第2項規定：「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為」。此為勞裁會得對不當勞動行為發布救濟命令之法律依據。該條項所謂「前項處分」，可能有不同之解釋：

一、或認為「前項處分」，係指基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決處分，因工會法第35條第1項規定之不當勞動行為，包括對勞工所為之解僱，故只要勞裁會認定雇主所為解僱構成不當勞動行為，即可發布回復原職、給付原薪之救濟命令。裁決實務如勞裁(100)字第6號裁決

決定、勞裁(100)字第28號裁決決定、勞裁(101)字第4號裁決決定、102年勞裁字第41號裁決決定、102年勞裁字第42號裁決決定、104年勞裁字第27號裁決決定、104年勞裁字第50號裁決決定、104年勞裁字第53號裁決決定均認定雇主所為解僱構成工會法第35條第1項第1款（或第3款、第4款）之不當勞動行為，即為回復原職、給付原薪之救濟命令¹⁷，應係採此見解。

二、或認為「前項處分」係指裁決程序「準用」勞爭法第39、40條、第41條第1項、第43條至第47條規定所為之裁決處分，勞裁會如認解僱構成工會法支配介入之不當勞動行為者，始得依勞爭法第51條第2項規定為命雇主回復勞工原職、給付原薪之救濟命令。至構成不利益待遇不當勞動行為¹⁸之解僱，其裁決程序係「適用」勞爭法第39條至第47條之1規定，無依勞爭法第51條第2項規定核發救濟命令之依據。裁決實務上，勞裁(101)字第9號裁決、101年勞裁字第43號裁決、101年勞裁字第46號裁決、102年勞裁字第18號裁決決定、103年勞裁字第1號裁決決定、104年勞裁字第35號裁決決定、105年勞裁字第1號裁決決定、105年勞裁字第28號裁決決定、105年勞裁字第35號裁決決定、106

¹⁶ 民法第71條第1項規定參照。

¹⁷ 另106年勞裁字第20號裁決決定雖認定雇主所為解僱構成工會法第35條第1項第1款及第5款規定之不當勞動行為，但理由中稱雇主之解僱，屬違反工會法第35條第1項第1款之規定而屬不當勞動行為，爰依據勞資爭議處理法第51條第2項規定，命為回復原職及給付原薪之救濟命令，此決定亦是認只要構成第1款不當勞動行為之解僱，即得為回復原職給付原薪之救濟命令。

¹⁸ 不利益待遇及支配介入不當勞動行為之分類請參見註2。又裁決實務似未見構成黃犬契約之解僱案例。

年勞裁字第42號裁決決定、106年勞裁字第69號裁決決定、108年勞裁字第18號裁決決定、108年勞裁字第31號裁決決定、109年勞裁字第15號裁決決定、110年勞裁字第12號裁決決定、110年勞裁字第46號裁決決定均認雇主所為解僱構成不利益待遇及支配介入之不當勞動行為，而命雇主回復勞工原職並給付原薪之救濟命令，似認不能僅以雇主所為解僱構成不利益待遇之不當勞動行為，即為救濟命令之處分。

按勞爭法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。勞裁會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束¹⁹，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係²⁰。遭雇主不當勞動行為而受解僱之勞工，由勞裁會發救濟命令，命雇主回復勞工之原職、給付原薪，應係最具實效性之救濟，亦可澈底保障勞工團結權等基本權。惟參考勞爭法第39條及第51條之立法理由，立法者係將雇主違反工會法第35條第1項規定不利益待遇解僱等，定性為涉及私權紛爭之不當

勞動行為爭議，不服勞裁會就該爭議所為裁決決定者，應以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟以為救濟；至於其他非涉及前述私權紛爭之不當勞動行為爭議，其裁決程序乃部分準用涉及私權爭議裁決程序之條文，但其性質屬行政處分，不服該行政處分，則提起行政訴訟以為救濟。

工會法第35條第2項既曰「雇主……為前項規定所為之解僱、降調或減薪……」，而同條第1項僅第1、3、4款規定出現「解僱、降調或減薪」等字樣，則該第2項規定之「解僱、降調或減薪」，文義上應係指第1項第1、3、4款規定之「不利益待遇解僱等」，而勞爭法第39條第1項規定「勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決」，該爭議仍應係不利益待遇解僱等爭議，該等爭議之裁決程序，係依勞爭法第39條至第47條之1規定，就此爭議事件所為之裁決決定，當事人如有不服，應依同法第48條第1項規定，於裁決決定書正本送達30日內，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟，以為救濟。至基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條規定所為之裁決申請，其程序則依勞爭法第51條第1項規定，準用同法第39、40、41條第1項、第43條至第47條規定，對此爭議事件所為之裁決決定不服者，得依同法第51條第4項規定，於決定書送達

¹⁹ 就此意義而言，勞工申請裁決，申請書所載請求裁決事項，亦無庸記載請求核發如何之救濟命令，縱使記載，亦僅是促使裁決會依職權發布救濟命令，裁決會倘未如申請人請求之救濟命令，應無於主文宣示駁回之必要，但實務上，偶見裁決決定書有駁回申請人救濟命令之案例，例如106年勞裁字第7號裁決決定。

²⁰ 勞裁(100)字第6號裁決決定、109年勞裁字第15號裁決決定理由參照。

後2個月內提起行政訴訟，以為救濟。不利待遇解僱等爭議事件，其裁決程序依涉及私權爭議裁決機制條文規定，不能依非涉及私權爭議裁決程序處理。因而，勞爭法第51條第1項規定「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」，該「工會法第35條第1項規定」之解釋，應排除同條項第1、3、4款之「解僱、降調或減薪」情形，則勞爭法第51條第2項規定之「前項處分」，應不包括認定為構成不利益待遇解僱等不當勞動行為之處分，即勞裁會縱認雇主之解僱構成不利益待遇之不當勞動行為，仍無發救濟命令之法律依據。

伍、裁決決定認雇主所為解僱構成不當勞動行為，雇主就該處分應循如何之救濟程序？

裁決決定認雇主所為解僱構成不當勞動行為，該決定應屬行政處分，雇主就此處分如有不服，究應循如何之救濟程序？按依勞爭法第48條第1項及第51條第4項規定文義，立法理由所稱涉及私權紛爭不當勞動行為之裁決處分，係以提起民事訴訟為其救濟管道，而非涉及私權紛爭不當勞動行為之裁決處分，則以提起行政訴訟為其救濟管道。惟民事法院本無宣告或確認解僱構成不當勞動行為之職權，本文認為裁決決定認定雇主行為構成不當勞動行為，無論是否涉及私權爭議？性質上均屬行政處分，自以提起行政訴訟以為救濟管道，方為正途。目前行政訴訟實務，對於裁決決定雇主所為解僱，無論係構成工會法第35條第1項第1、3、4款之不當勞動行為

或係構成同條項第5款之不當勞動行為，均許雇主提起行政訴訟以為救濟，應屬正確。

陸、勞裁會認定雇主所為解僱構成不利益待遇之不當勞動行為，而為回復原職、給付原薪之救濟命令，雇主如未對該救濟命令提起民事訴訟，勞裁會得否就此救濟命令送請法院核定後而與民事確定判決有同一之效力？

依勞爭法第48條及第49條規定，對不利益待遇解僱等爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達30日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意，勞裁會應於前項期間屆滿後7日內，將裁決決定書送請勞裁會所在地之法院審核，法院認裁決決定書與法令無牴觸者，應予核定，該裁決決定書經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。惟勞裁會即使認定解僱構成不利益待遇不當勞動行為，亦無核發回復原職、給付原薪救濟命令之權限，已如前述，且依勞爭法第51條第4項規定，不服救濟命令，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟，則對救濟命令，係提起行政訴訟以為救濟，而非提起民事訴訟，故雇主即使未就上述救濟命令提起民事訴訟，勞裁會仍不得將此部分裁決決定送請民事法院核定，縱誤為移送，民事法院應予駁回，且救濟命令係出於勞裁會之裁量權，未經言詞辯論，其性質相當於定暫時狀態處分，不能僅因雇主未就救濟

命令提起民事訴訟，即由法院核定而生與確定判決同一之效力。

柒、勞工在裁決決定前，已向民事法院對雇主提起確認僱傭關係存在之訴（前訴），裁決決定認定雇主所為解僱構成不當勞動行為，雇主於法定期限內，以勞工為被告，提起民事訴訟，聲明請求確認兩造間僱傭關係不存在（後訴），前後二訴是否屬同一事件？如屬同一事件，經民事法院裁定駁回確定後，得否認雇主已依限起訴，而無勞資爭議處理法第48條之效力

不當勞動行為裁決實務上，雇主經裁決決定認其所為解僱構成不當勞動行為，通常於裁決決定書正本送達30日內以勞工為被告，提起民事訴訟，訴請確認兩造間僱傭關係不存在；另於裁決決定書送達之次日起2個月內以勞動部為被告，提起行政訴訟，訴請撤銷勞裁會之裁決決定。雖然民事訴訟繫屬在先，但因勞雇間僱傭關係存在與否，繫乎該解僱是否構成不當勞動行為而為無效？本文認為民事法院宜依民事訴訟法第182條第2項規定，以裁定停止訴訟程序，待行政訴訟確定後始裁定撤銷停止

訴訟之裁定，續行訴訟，並依行政訴訟之結果，作為判斷該解僱是否構成不當勞動行為而無效之基礎。

另一方面，勞工除向中央主管機關申請裁決外，通常也會同時或在裁決程序進行中，以雇主為被告，主張雇主所為解僱無效，訴請確認與雇主間僱傭關係存在。勞工所提之本件訴訟，依勞爭法第42條第1項規定，於裁決程序終結前，法院應依職權停止²¹該訴訟程序²²。倘勞裁會裁決決定雇主之解僱構成不利益待遇不當勞動行為，雇主依勞爭法第48條第1項規定，以勞工為被告，提起確認兩造間僱傭關係不存在之訴。此二訴，是否屬同一事件？倘屬同一事件，可否認雇主已依限起訴？不無爭議。

按一事不再理，為民事訴訟之基本原則之一，故當事人不得就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴。起訴違背一事不再理原則，法院應以裁定駁回之，民事訴訟法第253條、第249條第1項第7款分別定有明文，而前後兩訴是否為同一事件，應依(一)前後兩訴之當事人是否相同；(二)前後兩訴之訴訟標的是否相同；(三)前後兩訴之聲明，是否相同、相反或可以代用等三個因素決定之所謂就同一訴訟標的提起新訴或反訴，不僅指前後兩訴係就同一訴訟標的

²¹ 所謂應依職權停止，學者有認為係以裁定停止訴訟程序，林良榮、邱羽凡、張鑫隆，工會保護與不當勞動行為裁決制度，2012年10月，24頁；亦有認為係當然停止訴訟程序，黃馨慧，不當勞動行為——程序規定，收錄於：焦興鎧等，集體勞動法，2019年10月，398-399頁。本文認為應係當然停止，然學者之所以有不同見解，應係立法用語不當所致，立法機關倘於立法時統一用語，應可減少對法律之誤解。

²² 勞工主張雇主之解僱，構成支配介入不當勞動行為，訴請確認與雇主間僱傭關係存在，則無依職權停止訴訟程序規定之適用，蓋支配介入不當勞動行為之裁決申請，依勞爭法第51條第1項規定，並未準用同法第42條第1項法院應依職權停止訴訟程序之規定。

求為相同之判決而言，其前後兩訴係就同一訴訟標的求為相反之判決，亦包含在內。故前訴以某法律關係為訴訟標的，求為積極之確認判決，後訴以同一法律關係為訴訟標的，求為消極之確認判決，仍在上開法條禁止重訴之列²³。比較勞工所提確認僱傭關係存在之訴與雇主所提確認僱傭關係不存在之訴，前後兩訴之當事人相同（同一雇主及勞工）、訴訟標的相同（以解僱是否構成不利益待遇不當勞動行為而致僱傭關係是否存在）、訴之聲明正相反（確認僱傭關係存在與確認僱傭關係不存在），自屬同一事件，法院應依民事訴訟法第249條第1項第7款規定，認雇主所提起之後訴為不合法而以裁定駁回之。

雇主提起之後訴，既違反一事不再理規定，經以起訴不合法裁定駁回確定，得否仍認雇主已依勞爭法第48條第1項規定於期限內起訴？下級審法院雖有以雇主起訴違反一事不再理原則為由，裁定駁回雇主之訴後，另於理由中稱「當事人有就裁決決定之同一事件提起民事訴訟，非因可歸責於己之事由致起訴不合法，且未撤回該訴訟，即不符合勞爭法第48條第1項所定視為達成合意之要件」²⁴。惟因起訴而發生或不生某一法律效果者，應以起訴未經撤回且合法為前提²⁵，雇主提起之後訴，既不合法，經駁回確定，即應視為未起訴，且該不合法起訴，是否生勞爭法第48條第1項之效力？應屬將來受理勞裁會將

裁決書移送審核之法院（官）之職權，尚非受理雇主不合法起訴之法院（官）所得置喙，上述理由實屬錯誤之贅述。

雇主依勞爭法第48條第1項規定提起確認與勞工間僱傭關係不存在訴訟，卻因勞工在裁決決定前已經提起確認與雇主間僱傭關係存在訴訟，必然遭以起訴違反一事不再理原則而遭駁回確定，實係浪費司法資源及當事人之時間、勞力及費用，此種擾民立法應儘速修正。

評 釋

壹、第1372號裁定部分

第1372號裁定沿習行政法院目前見解，認裁決決定確認解僱無效，係涉勞工與雇主間私法上權利義務關係，如有不服，立法者已指明應向普通法院提起民事訴訟，行政法院並無審判權，乙公司就此部分之起訴自非合法，且無法補正，亦無移送必要，因以裁定駁回乙公司之訴。惟裁決決定係勞動部成立勞委會，為集體勞資爭議之不當勞動行為之具體事件，以直接對外發生法律效果為目的，所為之單方公權力措施，縱使涉及解僱等私權爭議事項，仍應定性為行政處分，本文認為雇主對勞委會確認解僱為無效之裁決決定，應得提起行政訴訟，行政法院宜以僱傭關係為私法關係，解僱係終止僱傭關係之意思表示，該解僱如構成不利益待遇之不當勞動行為，乃違反禁止規定，依法自始、當

²³ 最高法院40年台上字第1530號判例。

²⁴ 臺北地院107年度重勞訴字第52號裁定，本件第143號裁定亦有類似理由。

²⁵ 例如民法第131條規定：時效因起訴而中斷者，若撤回其訴，或因不合法而受駁回之裁判，其裁判確定，視為不中斷。

然、確定無效，勞裁會僅有認定解僱是否構成不利益待遇之不當勞動行為權限，尚無確認該解僱無效之權限為由，撤銷該部分裁決決定。

貳、第143號裁定部分

本裁定以雇主提起之後訴與勞工提起之前訴，兩訴為同一事件，未命雇主繳納裁判費，即以雇主之後訴違反民事訴訟法第253條規定之一事不再理原則，以裁定駁回雇主之後訴，結論固然正確並顯現體恤當事人之心意（未使雇主繳納裁判費後再以起訴不合法駁回其訴），但該裁定理由後段稱雇主無法就系爭裁決決定之同一事件，提起合法之民事訴訟，係非因可歸責雇主之事由所致，雇主自無勞爭法第48條第1項所定視為達成合意之情形等語，則屬錯誤之贅述。

結 論

壹、工會法第35條第1項，係禁止雇主或代表雇主行使管理權之人不正當侵害勞工集體勞動基本權行為之規定，雇主違反同條項第1、3、4款規定解僱勞工，依同條第2項規定為無效，其實是民法第71條規定之具體實現。

貳、雇主所為之解僱是否構成不利益待遇之不當勞動行為？屬勞裁會之職權。勞裁會裁決決定認雇主所為解僱構成不正當勞動行為，性質屬行政處分，雇主如有不服，應依行政訴訟程序尋求救濟。

參、經行政程序確定雇主所為解僱構成不利益待遇之不正當勞動行為，該解僱依工會法第35條第2項規定，自

始、當然、確定無效，勞裁會即使未於裁決決定主文為解僱無效之諭知，該解僱仍然無效，惟勞裁會於裁決決定主文為解僱無效之諭知，形式上仍屬行政處分，雇主應得對之提起行政訴訟，行政法院宜以勞裁會無確認解僱無效之職權為由，撤銷該部分處分。

肆、勞裁會依勞爭法第51條第2項規定，有發布救濟命令之裁量權，惟關於不利益待遇等解僱事件，勞裁會依法尚無發救濟命令之權限，此立法缺失，應儘速補正，而雇主不服救濟命令，應依同條第4項規定提起行政訴訟尋求救濟。

伍、裁決決定：一、確認雇主所為解僱構成不利益待遇之不當勞動行為；二、確認雇主所為解僱為無效；三、發布回復原職、給付原薪救濟命令。雇主於裁決決定書正本送達30日內，未以勞工為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意，勞裁會應將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核，法院認決定書與法令無牴觸者，應予核定，核定後與確定判決有同一效力，固為勞爭法第48、49條所明定，但民事確定判決本無從確認雇主所為解僱構成不利益待遇之不當勞動行為，且對不利益待遇解僱之不當勞動行為，勞裁會本無職權為救濟命令，此種救濟命令之性質僅具暫時狀態處分，可否因雇主未依限提起民事訴訟，而成為有民事確定判決之效力，非無爭議。

陸、勞工在裁決決定前先行起訴請求確認與雇主間僱傭關係存在，該訴訟於裁決程序進行中，除行調解外，應依

職權停止訴訟程序，勞裁會裁決決定認雇主所為解僱構成不當勞動行為，雇主雖依勞爭法第48條規定提起民事訴訟，確認與勞工間僱傭關係不存在，但該後訴與勞工之前訴為同一事件，法院應以後訴起訴為不合法，裁定駁回後訴確定後，等同雇主未依限起訴，其實對雇主之訴訟權並不公平，本文認為應許雇主聲請民事法院續行原來依職權停止之前訴，代替其提起必遭裁定駁回之後訴。

柒、雇主就勞裁會認定所為解僱構成不當勞動行為之行政處分，提起行政訴訟，民事法院就勞僱雙方間關於該解僱所生確認僱傭關係存在或不存在之訴訟，宜依民事訴訟法第182條第2項規定，以裁定停止訴訟程序，俟行政訴訟確定後再裁定撤銷停止訴訟程序之裁定，續行訴訟，並以行政訴訟裁判結果作為該解僱是否無效之裁判基礎（但非屬不當勞動行為之解僱事由是否符合解僱要件，為別一問題）。♣

（本文已授權收錄於月旦知識庫 www.lawdata.com.tw；更多裁判分析請參閱月旦法律分析庫 lawwise.com.tw）