

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101 年勞裁字第 46 號

【裁決要旨】

按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。

按雇主欲依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款解僱勞工時，依同條第 2 項規定「應自知悉其情形之日起，30 日內為之」。而所謂知悉其情形，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言，如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂知悉可言，此有最高法院 100 年度台上字第 1393 號之判決意旨可參。又基於勞雇關係之從屬特性，雇主有指揮監督權及照顧扶助勞工義務之事實，當以雇主應知悉為準；「是以，應知而不知」，不能作為阻卻知悉之主張；以免雇主動輒濫用解僱權，輕易斷送可能繼續之勞雇關係。此亦有行政院勞工委員會(89)台勞資二字第 0018962 號函可參。

【裁決本文】

申請人：游○○

住：桃園縣

代理人：張百欣律師

設：桃園縣桃園市中正路 786 號 2 樓

相對人：華通電腦股份有限公司

設：桃園縣蘆竹鄉新莊村○○街○○巷○號

代表人：吳 健 住同上

代理人：許啟龍律師

設：桃園縣桃園市中山路 543 號 4 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案件，經本會於 101 年 11 月 30 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、確認相對人對申請人於 101 年 7 月 4 日所為解僱行為該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 二、確認相對人對申請人於 101 年 7 月 4 日所為解僱行為無效。
- 三、相對人應自本裁決決定書送達日起回復申請人原任工務三課一級工務技術員之職務。
- 四、相對人應自收受本裁決書之日起 10 日內，給付申請人自 101 年 7 月 5 日起至 11 月 30 日止之薪資共計新台幣(下同)15 萬 6,854

元，並應自 101 年 12 月 1 日起至申請人復職日止，按月於每月發薪日給付申請人薪資 3 萬 2,011 元。

五、相對人應自本裁決書送達日起 7 日內，於公司內部網站之首頁以標楷體 16 號字型公告本裁決決定書主文 30 日，並將公告事證存查。

事實及理由

壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第39條：「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。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51條第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。」，查申請人主張其係擔任工會常務理事，因參與代理員工與相對人協商二班制出勤制度調整事宜，於101年7月4日遭相對人以申請人於廠內賭博等為由解僱申請人，則申請人於101年8月13日申請裁決，未逾越上開規定90日不變期間。因之，申請人提起本件裁決申請符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）申請人自87年12月18日起任職於相對人公司，現職為一級工務員，並於96年擔任相對人公司企業工會第十屆常務監事，復於99年3月3日改選後擔任第十一屆常務理事。相對人於101年2月底，因員工延長工時超過法定規定之壓力，要求員工同意變

更工時制度，預備將兩班制員工由「做四休一」之班別調整為「做四休二」，其中影響員工達上千人。因新工時制度會造成員工薪水降低，所以很多員工向申請人表示反對，申請人除回答會員工時制度之問題，並代表會員與相對人談判。申請人陸續於101年2月27日、同年3月29日、4月23日參與變更工時協調會議，相對人於101年4月23日協調會表示，此乃最後一次與工會協調，預計101年6月1日要開始實施「做四休二新制」。故於101年4月23日協調會結束後，申請人以工會常務理事身分回應會員，若需要工會與相對人繼續協商，請員工簽立委託書委託工會繼續協商。豈料申請人於101年5月9日接獲相對人人資副總經理鍾乙○○來電斥責，要求申請人不可為會員製作委託書。

(二) 嗣於101年5月10日工會舉行第十一屆第二十八次定期理事會議，於臨時動議進行「二班制出勤制度調整討論案」，確定工會立場，不同意相對人對二班制出勤制度所作之調整。而於101年5月25日工會召開臨時理監事會議，申請人提出相對人已將二班制班表改成「做四休二」，應行文相對人停止，故會議決議：相對人在員工尚未簽署同意書之情形下，擅自變更員工班表明顯違法，請相對人立即停止之。申請人並於101年5、6月間收到約千名員工之委託書，要求工會與相對人繼續進行協商。

(三) 申請人於101年6月1日、6月4日召開之工會理監事與相對人就二班內容協商討論會中，繼續為員工與相對人就工時變更一事進行協商。於101年6月14日第十一屆第二十九次定期理事會議，在臨時動議中提出約700名員工連署書交付主席李忠國常務理事，表達員工對工時制度變更之訴求，獲主席裁示將員工委託內容與相對人再進行勞動條件協商。於101年6月25日工會理監事與相對人又就二班制內容召開協商討論會。而於101年6月28日有員工將未配合加班而被懲處之員工名單交付申請

人，申請人遂於同日將此懲處名單交付副總經理鍾乙○○，希其妥善處理此事。

(四) 按申請人為工會常務理事，為工時制度變更中工會與相對人之主要談判代表，101年7月6日工會即將召開第十一屆第三十次定期理事會議，於該會議臨時動議中將繼續討論如何與相對人協商工時制度變更之事。詎料於101年7月4日下午四點，相對人公司人資副總經理鍾乙○○等人找申請人至公司109會議室面談，告知申請人於100年3月涉及賭博案件，故相對人即刻起解僱申請人。但申請人於該案中未有未准易科罰金之判決，且該案發生至今已超過一年，判決書公告更已經超過三個月期間，相對人知悉此事更早已超過30日，為何相對人在該段期間未有任何動作，卻於相對人公司進行重大勞動條件變更，與工會進行協商時，以此舊事為藉口解僱申請人，相對人顯然是巧立名目將申請人解僱，實際上係因申請人參加工會活動、參與協商事務而將申請人解僱，因此解僱行為更將造成寒蟬效應，不當影響、妨礙工會活動，故相對人之行為實已違反工會法第35條第1款、第3款及第5款之規定甚明，而實屬不當勞動行為無疑。

(五) 申請人遂於101年8月13日向本會提出裁決之申請，主張(1)確認相對人對申請人於101年7月4日的解僱行為無效，(2)請求回復原任職務，(3)自101年7月4日起至復職日止，按月於每月發薪日給付申請人薪資新台幣(下同)31,950元，其後申請人於101年11月26日具狀更正為32,011元。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 相對人公司將二班制之工時「做四休一」調整成「做四休二」乃為符合法令之規範，且有利於員工，無涉及變更勞動條件之問題：

- 1、相對人公司自62年成立至94年9月，現場同仁均採「三班輪班制」班別運作。自94年9月起，新設立「二班輪班制」班別與「三班輪班制」並存運作。95年8月，因應營運需求，鼓勵三班制員工轉任二班制，並給予轉任獎金6萬元/人。96年8月，再次規劃三班制員工改二班制，並給轉任獎金3.6萬元/人。因應兩次轉任作業，三班制與二班制員工人數比例為55%：45%。
- 2、「做四休一」之二班制，以7+4工時為制度設計，每月延長工時達96小時，超過法定之46小時，相對人因桃園縣政府於100年12月28日至相對人公司實施勞動檢查時發現相對人公司有延長工時超時之違法，並以101年1月3日府勞動字第10100022451號裁處書通知「主旨：貴公司違反勞動基準法第32條第2項規定，爰依同法第79條第1項第1款規定，處罰鍰新台幣9萬元，請 查照。」，是相對人為延長工時符合勞動基準法第32條第2項之規定，於未變更二班輪班制之勞動條件下，著手研議二班制出勤制度改善案。
- 3、相對人完全是為符合勞動基準法第32條第2項而變更出勤制度，而勞動基準法第32條第2項延長工時之限制，乃為規範雇主不得要求勞工超時工作而設，此為強行規定且為保障勞工之設計。二班制由原「做四休一」調整為「做四休二」乃為符合勞動基準法第32條第2項規範且未變更原勞動條件(如薪資、工作地點、工作內容等)，應僅相對人公布即可。然相對人仍召開數次說明會向員工解釋出勤制度之變更乃為符法令規範且未變更於勞動條件，此有「做四休一及做四休二勞動條件比較表」提供與員工並予以說明，員工經相對人說明後皆可接受相對人為符法令規範而調整於出勤方式，僅極少部分員工因「做四休一」調整「做四休二」，原每月延長工時96小時之變更成符合法令之42小時，認為收入減少而有意見。

(二) 申請人稱因工會反對「做四休二」案，而其代表工會與相對人公司協商遭相對人巧立名目解僱，顯非事實：

- 1、 本件出勤制度調整案本不涉及勞動條件之變更，僅工會稱有員工反應加班費減少，但不能因加班時數歸於正常化而加班收入有所減少即要相對人持續違反法令之規定。然工會因部分員工反應加班費減少漠視法令之規範一味反對出勤制度調整案，相對人僅得召開說明會向員工說明後並於101年年8月1日實施。
- 2、 101年7月4日相對人終止與申請人之勞雇契約時，7月6日之第11屆第30次之定期理事會議尚未召開，相對人怎知該次會議中會有臨時動議討論「如何與公司協商工時制度變更之事」。況且相對人提出之調整出勤方案根本不涉及勞動條件變更，且絕大多數之員工經過相對人之說明後皆可接受調整方案。故相對人根本無思及該101年7月6日理監事會議之影響，遑論以此來解僱申請人，是申請人稱相對人巧立名目予以解僱，顯有不實。

(三) 申請人於相對人公司大肆招攬員工賭博藉以賺取佣金甚至借貸，顯已影響員工家庭生計及相對人公司生產紀律，違紀行為重大，相對人予以開除於法有據。縱本件解僱有所爭議，僅生民事訴訟確認勞資關係存在與否之爭議，非屬工會法第35條爭議範疇。現申請人以其擔任工會常務理事之身分規避自己重大違紀行為，反稱本件屬不當勞動行為而為申請裁決，非屬適法：

- 1、 約於100年年初相對人即耳聞有員工透過網際網路為賭博行為，但當時查無確切行為之人、時、地、物。至100年3月15日相對人公司員工康○○於○○街○○○巷○號廠區內因意外窒息死亡，此有相驗屍體證明書可稽，行政院勞工委員會北區勞動檢查所亦有至相對人公司實施勞動檢查，此有檢查

資料可稽。

2、康○○死亡後，相對人即聽聞康○○之死因恐因與賭博行為衍生之問題有關，但相對人非司法執掌機關，無法處理，故僅得報案尋求司法機關協助。司法機關受理後，於100年3月22日至相對人公司位於○○街○○○巷○號廠區內為搜索，當場查扣一些電腦設備，但因相對人非該案之當事人，故後續偵辦之進度相對人根本無法知悉。

3、至101年6月底，相對人聽聞去年搜索之案件法院已為判決，經相對人公司內部調查後發現，原來申請人於廠區招攬賭博賺取佣金，甚至於廠區之公務辦公室中提供廠區同仁為賭博行為，甚至有放帳當月結算之惡行，聚賭之囂張途徑令人匪夷所思。且內部調查紀錄中亦有提及前述死亡之康○○亦有參與賭博。至此相對人公司始確認申請人違規事項明確，即依法於101年7月4日解僱該員。

（四）相對人依法解僱申請人，與101年8月1日出勤調整制度無關，亦與申請人擔任工會職務無涉，故請求本會駁回申請人之裁決申請。

三、兩造不爭執之事項：

（一）申請人於96年擔任相對人公司企業工會常務監事，於99年3月3日起擔任常務理事。工會計有常務理事三名、理事六名、常務監事一名及監事二名。

（二）相對人自62年成立，至94年9月為止，設立「三班輪班制」班別運作，自94年9月起新設立「二班輪班制」班別與「三班輪班制」並存運作。自96年8月再更改「三班輪班制」為「二班輪班制」，採「做四休一」，每月延長工時達96小時。

（三）桃園縣政府於100年12月28日至相對人實施勞動檢查時發現相對人有延長工時超時之違法，並以101年1月3日府勞動字第

10100022451號裁處書查處，並要求相對人限即日起改善，否則依法加重裁罰。

- (四) 申請人於101年2月27日、101年3月29日、101年4月23日均參與工會與相對人間之變更工時協調會議。
- (五) 相對人為將「二班輪班制」之原採「做四休一」調整為「做四休二」，於101年5月及6月分別出具「員工同意書」，要求員工同意相對人調整二班制之出勤工時。
- (六) 101年5、6月間工會收到工會會員近千份請求工會與相對人協商變更工時之連署書及委託工會與相對人協商之「勞動條件委託書」，授權工會代表與相對人就工時變更而涉及勞動條件變更之內容進行協商。
- (七) 相對人向檢調機關舉發申請人涉及賭博案件，申請人於100年3月22日遭桃園縣政府警察局蘆竹分局於相對人工作場所拘獲，蘆竹分局並於當日約談申請人及員工李○○、邱甲○○、張○○、陳○○、劉○○、謝○○、鍾甲○○等人，相對人於該日後即開始約詢申請人及上述員工李○○等人進行內部調查，並製作100年「3/22事件發生說明」之當事人陳述紀錄。
- (八) 100年11月8日臺灣桃園地方法院檢察署檢察官就申請人所涉賭博案件聲請簡易判決處刑(100年度偵字第9380號案件)；臺灣桃園地方法院於101年3月20日以100年度壠簡字第2420號案件判決申請人「共同意圖營利，聚眾賭博，處有期徒刑陸月，如易科罰金，以新台幣壹仟元折算壹日。」。
- (九) 相對人於101年7月3日、7月4日約詢相對人員工邱乙○○、鍾甲○○、吳○○、陳○○、邱甲○○、劉○○、謝○○、李○○、張○○等人，並製作「內部行政調查報告」。
- (十) 相對人於101年7月4日以申請人在廠內賭博，違反相對人工作規則第62條第1項第8款：「有下列行為之一而有具體事證或經查證確實者，得予以開除：…8. 在廠內賭博者。」且情節重大，依勞動基準法第12條第1項第4款不預告終止與申請人之勞動

契約，並於之後提出「終止勞動契約證明書」予申請人。

(十一) 相對人於101年8月1日以公告方式實施「二班制出勤制度」，將原「做四休一」調整為「做四休二」。

(十二) 相對人人資部編制有教育訓練(課長一人、管理師一人、職員三人)、人力資源(課長一人、管理師四人、管理師助理二人、職員八人)、人事行政(課長一人、職員四人)三課。

四、本件之主要爭點為：

(一) 相對人於101年7月4日以申請人違反勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則且情節重大」為由解僱申請人，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？如是，則依第工會法35條第2項之規定是否無效？

(二) 如相對人之上述解僱行為係不當勞動行為，相對人應否回復申請人之原任職務及給付薪資？

五、判斷理由：

(一) 相對人於101年7月4日以申請人違反勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則且情節重大」為由解僱申請人，已構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，該解僱行為無效：

1、相對人於101年7月4日解僱申請人有不當勞動行為之認識及動機：

(1) 按構成工會法第35條第1項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競

合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。

- (2) 我國於 2009 年通過之公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法。其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項均規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律妨礙該公約所規定之保證。」。而國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」之申訴案件，所成立之結社自由委員會作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」（2006 年版）第 800 項載明：「結社自由委員會提請注意 1971 年之勞工代表公約（第 135 號）及建議書（第 143 號），其明白地建立，事業單位勞工代表對其任何侵害之行為，應享有有效之保護，包括基於其為勞工代表或工會會員之資格或活動或參與工會活動而為之解僱，只要其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意的安排。」以及第 801 項：「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到侵害之原則，並不意味一個擁有工會職務之人員，不論環境條件均能取得解僱之豁免權。」亦即，工會幹部雖未取得解僱之豁免權，但若其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意之

安排，則應享有有效之保護。上開決定之內容於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，自得引為參考之依據。

- (3) 經查，申請人於 96 年擔任相對人企業工會常務監事，於 99 年 3 月 3 日起擔任該工會常務理事，此有申請人提供之勞資會議簽到簿所記載工會理監事名單可稽。桃園縣政府於 100 年 12 月 28 日至相對人實施勞動檢查時發現相對人有延長工時超時之違法，並以 101 年 1 月 3 日發函要求相對人限即日起改善。申請人於 101 年 2 月 27 日、101 年 3 月 29 日、101 年 4 月 23 日均參與工會與相對人間之變更工時協調會議。而相對人為將「二班輪班制」之原採「做四休一」調整為「做四休二」，於 101 年 5 月及 6 月分別出具「員工同意書」，要求員工同意相對人調整二班制之出勤工時。嗣 101 年 5、6 月間工會收到工會會員近千份請求工會與相對人協商變更工時之連署書及委託工會與相對人協商之「勞動條件委託書」，且有半數之「勞動條件委託書」交由申請人保管，就上述事實相對人並未爭執。而申請人亦擔任工會協商代表之一員，確實與相對人就工時變更而涉及勞動條件變更之議題進行多次協商。申請人於本會 101 年 10 月 25 日之第二次調查會中，將上述連署書及委託書正本呈予本會，相對人亦未爭執，堪信為真實。

- (4) 因此，相對人明知申請人於 99 年 3 月 3 日起即擔任工會常務理事，並於 101 年 2 月以後積極參與工會與相對人間之變更工時之協商會議，且 101 年 5 月、6 月間工會會員所提出之「勞動條件委託書」有半數交由申請人保管等事實，而依申請人所提出之電話通聯紀錄，亦顯示相對人副總經理鍾乙○○確實於 101 年 5 月 9 日打電話予申請人（通話時間有 22 分鐘），相對人副總經理鍾乙○○於本會調查時亦承認此事。足徵，相對人就申請人及工會收受工會會員委託書代理協商工時變更乙事相當關注。則相對人繼而於 101 年 7 月 4 日以

申請人一年多以前（100 年 3 月 22 日）因涉及賭博行為等理由解僱申請人，其解僱時間距離工會於 101 年 2 月起至 6 月間（相對人原定 101 年 6 月 1 日施行新工時制度），與相對人間針對變更工時之協商會議期間，相當接近，且工會亦寄發通知予相對人副總經理鍾乙○○及各單位主管，將於 101 年 7 月 6 日召開第 11 屆第 30 次定期理監事會議，就變更工時制度之議題進行討論（工會自 101 年 2 月起即已於每次定期工會理事會、臨時理事會及勞資會議中就該議題進行討論，相對人就該等議題應知之甚明），相對人於工會 101 年 7 月 6 日召開定期理監事會議前 2 日即解僱申請人，嗣相對人並於 101 年 8 月 1 日實施新工時制度。綜觀申請人擔任工會常務理事之身分、工會與相對人雙方於 101 年 2 月起至 6 月間就工時制度變更等議題協商之脈絡、相對人解僱申請人之時間點、新工時制度之實施時間點及其他參與同案賭博之李○○、陳○○、鍾甲○○等受檢察署緩起訴之三名員工，並未遭受相對人任何懲處等事實為綜合判斷，相對人於 101 年 7 月 4 日解僱申請人確有針對性，並有不當勞動行為之認識及動機存在。

2、相對人於 101 年 7 月 4 日解僱申請人，已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為：

- (1) 申請人於 98 年初因涉及意圖營利供給賭博場所及聚眾賭博案件，於 100 年 3 月 22 日為桃園縣政府警察局蘆竹分局於相對人工作場所拘獲，蘆竹分局並於當日約談申請人及員工李○○、邱甲○○、張○○、陳○○、劉○○、謝○○、鍾甲○○等人，相對人於該日後即開始約詢申請人及上述員工李○○等人進行內部調查，並製作 100 年「3/22 事件發生說明」之當事人陳述紀錄。從而，就申請人因涉及意圖營利供給賭

博場所及聚眾賭博案件乙事，相對人於 100 年 3 月 22 日後即已知悉，且 100 年 11 月 8 日臺灣桃園地方法院檢察署檢察官就申請人所涉賭博案件聲請簡易判決處刑(下稱檢察官聲請處刑書)，上述檢察官聲請處刑書就申請人之賭博犯罪事實及李○○、陳○○、鍾甲○○等三人涉賭受有緩起訴之處分均有詳細敘述。是縱相對人非告訴人，無法於偵查及法院審理中了解案件之進度，亦無法收受檢察官聲請處刑書，惟相對人於 100 年 3 月 22 日後即展開約詢申請人及上述李○○等員工之內部調查程序。因此，相對人當可就該賭博案件之進度及結果，向申請人及李○○等員工進行了解即可。其辯稱因非告訴人無法知悉偵辦之進度，且稱就檢察官聲請處刑書，係於申請人提出裁決申請後始看到(申請人於 101 年 8 月 13 日申請裁決)；而桃園地方法院刑事簡易判決書，係於 101 年 6 月底始知悉云云，並不可採。更何況，一般地方法院刑事簡易判決書，均將檢察官聲請處刑書作為附件，連同判決書寄發給當事人。實無可能發生先知悉法院刑事簡易判決書，之後始看到檢察官聲請處刑書之情形，相對人上述所辯亦與法院實際作業不符，不足採信。

- (2) 相對人再辯稱，經相對人於 101 年 7 月 3 日、4 日內部調查後發現，申請人於廠區招攬賭博賺取佣金，甚至於廠區之公務辦公室中提供廠區同仁為賭博行為，甚至有放帳當月結算之惡行，聚賭之囂張途徑令人匪夷所思，至此相對人始確認申請人違規事項明確即依法於 101 年 7 月 4 日解僱該員云云。惟查，桃園地檢署之檢察官聲請處刑書及地方法院刑事簡易判決書，均指出申請人係於其桃園縣中壢市之住處架設電腦設備供公眾上網賭博，並無認定申請人於相對人廠區之公務辦公室中提供廠區同仁為賭博之犯罪事實。相對人所提出之證據，係 101 年 7 月 3 日針對邱乙○○及吳○○之內部行政調查記錄。然該二人並非相對人於 100 年 3 月 22 日遭蘆

洲分局約談及檢察官聲請處刑書所記載傳喚調查之人員。相對人先於本會第一次調查會中陳稱該二人有遭傳喚約談，惟之後並未提出針對該二人當時（100年3月22日後）所進行之內部調查報告，提供本會參考。再於本會第二次調查會中陳稱並不確定邱乙○○、吳○○有無被約詢，則該二人是否確於100年3月22日遭蘆洲分局約談，即有可疑。因此，相對人於檢察官聲請處刑書及地方法院刑事簡易判決書，均未認定申請人有在相對人廠區內賭博之情形下，即逕以101年7月3日針對邱乙○○與吳○○所做之內部行政調查記錄，認定申請人於相對人廠區招攬賭博賺取佣金，甚至於廠區之公務辦公室中提供廠區同仁為賭博行為而解僱申請人，該解僱行為即有瑕疵。

- (3) 又相對人辯稱，申請人雖否認在相對人廠區賭博及招攬賭博之行為，然蘆洲分局於100年3月22日在相對人辦公室內扣得筆記型電腦一台、行動網卡一個、帳本一冊，依上開資料，顯然申請人在相對人廠區有賭博及招攬賭博之行為云云。惟查，如同前述，檢察官聲請處刑書及地方法院刑事簡易判決書，均指出申請人係於其桃園縣中壢市之住處架設電腦設備供公眾上網賭博，並未認定申請人於相對人廠區之公務辦公室中提供廠區同仁為賭博之犯罪事實。因此，相對人上述辯稱，不足採信。

- (4) 況且，從相對人提出之人力資源部組織配置表可知，相對人人力資源部編制有教育訓練（課長一人、管理師一人、職員三人）、人力資源（課長一人、管理師四人、管理師助理二人、職員八人）、人事行政（課長一人、職員四人）三課。足徵，相對人人力資源部之組織顯具相當規模，就相對人員工之管理方面應有相當之能力。再者，相對人於本件最後詢問程序中亦承認，100年3月22日檢調機關至相對人公司之搜索行為，乃因相對人向檢調機關舉發而來。而申請人及員工李○○等人於

100 年 3 月 22 日遭警方約談後，相對人即展開約詢申請人及員工李○○等人之內部調查程序，並製作 100 年「3/22 事件發生說明」之當事人陳述紀錄。顯見，相對人確有能力就申請人是否於相對人廠區內賭博之事實及 100 年 3 月 15 日相對人員工 康○○於廠區內因意外窒息死亡是否與賭博案件有關等事實為調查（勞委會北區勞動檢查所之調查報告係認定康員係作業時發生職業災害）。此從相對人 101 年 7 月 3 日之內部行政調查表中之詢問內容包括：「是否看到或知道同事或他人在廠內簽賭？」、「是透過什麼方式參與賭博？」、「整個賭博活動是怎麼樣進行的？」、「員工是從哪裡知道這個賭博的管道？是誰介紹的？」、「司法機關調查認定的犯罪事實、理由？」等問題可得知。相對人卻仍抗辯直至 101 年 7 月 3 日內部行政調查後，始知悉申請人有於廠區內賭博，並質疑康○○於廠區內因意外窒息死亡與申請人賭博案件有關，上述主張顯違反常理，不足採信。是相對人於 101 年 7 月 4 日解僱申請人，顯係因申請人擔任工會常務理事之職務及申請人積極參加工會與相對人於 101 年 2 月起至 6 月間，就工時制度變更等議題進行協商所為，已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為。

- (5) 綜上所述，按工會法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」。相對人於 101 年 7 月 4 日解僱申請人之行為，當屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定而屬不當勞動行為，則依工會法第 35 條第 2 項之規定，相對人於 101 年 7 月 4 日所為解僱申請人之行為當屬無效。

- 3、縱使申請人確實有於相對人廠區內賭博之事實，相對人於 101 年 7 月 4 日解僱申請人，亦逾勞動基準法第 12 條第 2 項及其工作規則第 61 條第 2 項所規定之 30 日除斥期間：

按雇主欲依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款解僱勞工時，依同條第 2 項規定「應自知悉其情形之日起，30 日內為之」。而所謂知悉其情形，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言，如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂知悉可言，此有最高法院 100 年度台上字第 1393 號之判決意旨可參。又基於勞雇關係之從屬特性，雇主有指揮監督權及照顧扶助勞工義務之事實，當以雇主應知悉為準；「是以，應知而不知」，不能作為阻卻知悉之主張；以免雇主動輒濫用解僱權，輕易斷送可能繼續之勞雇關係。此亦有行政院勞工委員會(89)台勞資二字第 0018962 號函可參。查相對人於 101 年 11 月 30 日本件最後詢問程序中亦承認，100 年 3 月 22 日檢調機關至相對人公司之搜索行為，乃因相對人向檢調機關舉發而來。換言之，縱使申請人確實有於相對人廠區內賭博之事實，相對人於 100 年 3 月 22 日以後，應於內部調查程序完成時，即可獲得相當之確信。惟相對人於 100 年 3 月 22 日之後並未立即懲處申請人，卻直至一年多以後之 101 年 7 月 4 日，始以申請人有於廠區內賭博之事實予以解僱，其解僱除有不當勞動行為之構成外，該解僱權行使之時間，亦逾勞動基準法第 12 條第 2 項「應自知悉其情形之日起，30 日內為之」之除斥期間規定，亦逾相對人所訂定之工作規則第 61 條第 2 項「本公司…終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之」之期間規定而無效。相對人辯稱，直至 101 年 7 月 3 日內部行政調查後，始知悉申請人有於廠區內賭博之事實，不足採信。

- 4、相對人於 101 年 7 月 4 日解僱申請人之行為，亦構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為：

按相對人明知申請人於 99 年 3 月 3 日起即擔任工會常務理事，並為工會核心幹部。101 年 2 月以後申請人且積極參與工會與相對人間變更工時之協商會議，而 101 年 5 月、6 月間工會會員所提出之「勞動條件委託書」亦有半數交由申請人保管。由前述事實可知，相對人將申請人解僱係屬違法解僱，該行為已造成其餘勞工不敢加入工會或其他工會幹部及會員不敢參與工會之組織或活動之寒蟬效應。是相對人之解僱行為當屬不當影響、妨礙工會之組織或活動，已明顯該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

（二）相對人應回復申請人之原任職務及給付薪資：

- 1、查勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如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，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，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，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、集體協商權、集體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定，依同條第 2 項而無效之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之

公平勞資關係所必要、相當為其裁量之原則。

- 2、相對人於 101 年 7 月 4 日所為解僱申請人之行為既屬不當勞動行為而無效，相對人自當回復申請人原任工務三課一級工務技術員之職務。其次，相對人解僱申請人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，且申請人立即於 101 年 7 月 5 日以遭相對人違法解僱請求回復工作權為由，向桃園縣政府勞動及人力資源局勞資爭議調解委員會申請調解，相對人不同意回復申請人之工作，調解不成立。參照民法第 487 條前段：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」。查申請人遭解僱前係擔任相對人工務三課一級工務技術員，其 101 年 1 月至 6 月份之經常性薪資所得，平均為 3 萬 2,011 元，此有相對人於 101 年 11 月 1 日所提出申請人 101 年 1 月至 6 月份之經常性給與之薪資明細可憑，申請人並不爭執。是相對人應自 101 年 7 月 5 日起至申請人復職日止，按月於每月發薪日給付申請人薪資 3 萬 2,011 元。又申請人自 101 年 7 月 5 日起至 11 月 30 日止之薪資共計 15 萬 6,854 元（3 萬 2,011÷30*27+3 萬 2,011*4），並應自 101 年 12 月 1 日起至申請人復職日止，按月於每月發薪日給付申請人薪資 3 萬 2,011 元。
- 3、再者，相對人將申請人違法解僱，不但妨害工會之發展，且已造成其餘勞工不敢加入工會或其他工會幹部及會員不敢參與工會之組織或活動之寒蟬效應，工會會務之推動當受到影響。為樹立相對人公司內部公平之勞資關係，健全工會之發展，本會審酌上述作成救濟命令之裁量原則，爰命相對人應自本裁決書送達日起七日內，於公司內部網站之首頁以標楷體 16 號字型公告本裁決決定主文 30 日，並將公告事證存查。

六、另申請人主張相對人於 101 年 7 月 4 日解僱申請人，同時構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款規定之不當勞動行為云云。惟工

會法第 35 條第 1 項第 3 款：「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」規定，係以締結團體協約為目的所進行之團體協商。申請人於本會第二次調查會議中亦表示，工會於 101 年 2 月 18 日所召開第十一屆第三次代表大會，於大會手冊中提出工會版本之團體協約草案內容版本，並未將工時制度變更之議題列入條文中。因此，申請人所參與之工會與相對人就工時制度變更所進行之團體協商，並非以締結團體協約為目的所進行之團體協商，係屬一般性團體協商之性質，未該當工會法第 35 條第 1 項第 3 款之要件。

七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

八、據上結論，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳姿慧

辛炳隆

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

邱琦瑛

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 1 年 1 2 月 1 4 日

- 一、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以行政院勞工委員會為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。
- 二、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告，向被告住所地之普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。