

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 20 號

### 【裁決要旨】

申請人於 105 年 12 月 1 日上午 9 點 47 分以主旨為「華冠新竹廠關廠後續行動」之電子郵件寄發給相對人新竹廠區員工及相對人董事長特助賴○○，內容提及「…後續我們需找 30 人聯屬（連署之誤），登記成立華冠工會，向資方施壓更大壓力，爭取法律上保障之權益…在對資方吞忍讓步的同時！請多想想自己的小孩，父母，自己健康，生活品質！工人團結最大…」等文字（申證 2、申證 18），上述文字提及「…需找 30 人聯屬（連署之誤），登記成立華冠工會…」，顯見申請人確實有發起籌組工會事宜，且觀申請人提出寄發上述信件之收件人信箱地址約有 50 人，此人數亦與相對人代理人於本會詢問程序所陳稱新竹廠區員工人數約 40 人左右相當，足見申請人確實有寄發該信件予新竹廠區全體員工，而收信人之一即相對人董事長特助賴○○。賴○○就上述申請人之信件，於 105 年 12 月 1 日下午 2 點 23 分回覆申請人，副本抄送該信件之全體收件人，主旨為「有人找頭路嗎？華冠新竹廠關廠後續行動」，副本為全廠區員工，內容為「善盡優良員工責任，為長官們分憂解勞，協助撫平勞資誤解，工作機會分享」之電子郵件（申證 3），足徵相對人董事長特助賴○○確實於當時即已知悉申請人欲籌組工會乙事，相對人董事長特助賴○○上述回信之主旨為「有人找頭路嗎？」並檢附「狂！月薪 5 萬徵助理工作內容竟有鏟貓屎」之新聞連結，其回信之副本抄送該信件之全體收件人，其內容顯對於申請人發起籌組工會乙事，有警告、反諷與極不友善之意涵，當具有不當勞動行為之動機。

【裁決本文】

申請人：張○○

住：新竹市

相對人：華冠通訊股份有限公司

設：新北市中和區中正路 866 號 6 樓

代表人：李森田

住：同上

代理人：李○○

住：新北市

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）106 年 8 月 11 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定，裁決如下：

主 文

- 一、確認相對人於 106 年 1 月 17 日解僱申請人之行為，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、確認相對人於 106 年 1 月 17 日解僱申請人之行為無效。
- 三、相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人之原任相對人高級工程師職務。
- 四、相對人應自 106 年 1 月 18 日起至申請人復職日止，按月於次月 5 日給付申請人薪資 57,410 元，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，並按月提撥 3,445 元至申請人之勞工退休金專戶。

## 事實及理由

### 壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「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。」；同法第 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，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。」。
- 二、查申請人主張相對人於 106 年 1 月 17 日資遣申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，申請人於 106 年 4 月 12 日向本會提出之裁決申請書，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故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) 105 年 11 月 9 日華冠通訊經理李○○至新竹廠片面宣布所有人將於 105 年 12 月 12 日調動至中和或鶯歌廠，分別每人補助津貼 6000 元及 4000 元，多位同仁表達生活受影響及津貼不足，造成實質薪資減損，希望公司能增加金額、縮短工時與請求資遣等訴求。但僅回覆公司沒有要資遣任何人，僅是要將員工集中在一處。

- (二) 105年11月28日至29日間，申請人與3位新竹廠區同事至新竹市勞工處申請勞資爭議調解，華冠通訊新竹廠關閉後，被調動至遠處之補助事宜。後經勞工處勞資關係科人員告知，申請人因執行公司職務，造成頸椎病變，因調動距離過遠造成影響治療情事，須先至職業科門診就診，並提出診斷證明要求公司依勞基法調動五原則提供必要協助，後以存證信函寄發(申證1)，並作5日內函覆之意思表示，惟未收到任何回復。
- (三) 申請勞資爭議調解後，申請人與另位同事積極連絡全廠區同仁並鼓勵勇敢參加，直接與資方協調，最終有約30位員工簽名參與協調。
- (四) 105年12月1日上午，申請人於新竹廠區公開欲組織工會並徵求連署，並以E-mail寄給全廠區員工(申證2)，經申請人努力當面溝通下，立即有多人同意連署。不料當日下午董事長特助賴○○以本人信件標題再加上『有人要找工作嗎?』做為另一信件主旨，信件內容易使收件者認為是直接嘲笑羞辱本人及以工作權作為某種程度的恫嚇，直接妨害其他員工連署成立工會意願(申證3)。
- (五) 105年12月9日勞資爭議調解會議中就勞方提出之交通時間增加太多影響生活，在委員的積極調解下，資方代表李○○未做任何回應。就原先的口頭要約條件下，再加上依公司營收，制定獎金及紅利回饋云云。並揚言不去的人以曠職開除處理，去打官司也不會贏等，讓勞工處官員及調解委員十分不以為然，只得出具調解不成立，另依法律途徑解決(申證4)。勞方代表將資方意思轉達全廠區同仁後，許多同仁因畏懼公司開除，只能決定如期如地出勤。
- (六) 105年12月9日至11日間，搬遷主導人員李○○指使新竹東風和美大樓清潔人員○○將本人私人物品(米黃色拖鞋一雙，4GB隨身碟一支連同其他物品一批)及已有簽名之工會成立連署同意

書與參考章程丟棄或變賣。直接使得工會成立更加困難。

- (七) 105 年 12 月 12 日至 15 日間，本人在調動後之工作地點出勤 2 次，因車程過遠車輛顛簸，造成頸椎處相當疼痛，僅能請假就診並接受治療。並經新竹台大職業科門診開立建議治療 1 個月的診斷(申證 5)。後經本人通車上班對病情及體力影響有負面影響，以及治療時間會受到極大影響，無法趕上晚間治療時段。遂與公司人事經理表達，有鑒於病灶是因執行公司職務造成以及調動後病情與治療被影響非我刻意造成，希望每日請部分特休假及部分病假來減少對公司人事成本影響(申證 6)。未蒙公司回覆。
- (八) 事先提出請假申請，其中 105 年 12 月 19 日與 20 日 2 天補特休假被核准，但 105 年 12 月 21 日至 23 日 3 天病假一直被退件，退件原因經同事轉達計有「一張證明僅能請一次假」，「內容不明確」，「HR 將會嚴格審查」。也向權責單位李○○提出詢問，不明確處在哪?照何標準審核?反映及詢問多次，都未蒙回應(申證 7，申證 8，申據 9)。鑒於本人依誠信原則，事先依工作規定檢附證明請假，無故未被處理或退件，造成多日曠職，僅能依公司申訴管道向總經理及高階主管反映心聲及訴求(申證 10)，在這情況下唯有請婚假去治療，並表示對於這種因個人喜好，無一定標準的請假標準，表達非常不高興。這很明顯是針對本人作為一種不符合規定變相的懲戒(申證 11)。在申訴後，有多位主管連署要將我開除，但依規定是不能有任何報復行為。
- (九) 106 年 1 月 3 日至 6 日間病假仍不斷遭到拒絕，造成曠職多日，同時聽說人事要對曠職作處理!最後還是出具所有病歷資料及拜託處長代為說項才能請假，並委請處長向 HR 代為催討配合調動者未如期如數給付事項(申證 12)。
- (十) 106 年 1 月 17 日因李○○認為我一直寫信問他並代為爭取所有配合調動者權益，他覺得很煩，不配合公司，就請 MIS 停掉我 E-Mail 權限。後來索性以虧損為由將本人資遣，同時以扣發當月薪資、

資遣費、非自願離職證明作要脅，強制要求本人簽名同意辦理離職。

- (十一) 申請人組織工會的權利與進度被直接破壞，將產生寒蟬效應嚇阻參加工會者。
- (十二) 申請人遭受資方代理人以未明定的高度標準，意圖使申請人醫療權及工作權受到損害；同時他也無法提出公司在申請人請假這段時間有多少額外加班費是因申請人請假而支出。同時申請人提出許多證明並依勞基法作為請假依據，這情況很明顯資方代理人權力濫用，刻意製造曠職多日將申請人解僱的機會(申證 13，申證 14)。
- (十三) 申請人常為所有員工主動帶頭向資方爭討權益，被列為黑名單員工，借紀律管理之名，意圖讓不配合公司者，心生畏懼，而無法團結。
- (十四) 請求裁決事項為：(一) 確認相對人於 106 年 1 月 17 日資遣申請人之行為，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) 相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人之原任相對人高級工程師職務。(三) 相對人應於本案裁決書送達之翌日 7 日內，給付申請人自 106 年 1 月 18 日起至申請人復職日止按月於次月 5 日給付新臺幣(下同)本薪 57,410 元及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，提撥薪資之 6%至申請人勞工退休金帳戶。
- (十五) 其餘主張如歷次書狀及筆錄所載。

## 二、相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人裁決之申請駁回。
- (二) 申請人所謂組織工會乙事，並未告知人力資源部門或相關經營

層。

- (三) 相對人公司因營運虧損，105 年達新台幣 15 億 4592.9 萬元，104 年達新台幣 3 億 5102.6 萬元。累計二年虧損近 19 億元(相證 1)，佔公司資本額 46%。為強化管理效能及精進人力之運用，故進行整併部分辦公場所及終止非核心人力之勞動契約等作為。
- (四) 申請人原在新竹辦公室工作，本公司依據前項說明，將該辦公室所屬部門人員調動至中和辦公室，並給付交通津貼 6000 元/月(相證 2) 作為工作地點調動之協助，且針對所有因新竹辦公室撤點須調動之同仁。未如申請人所言不予協助。
- (五) 申請人調動至中和辦公後，105年12月12日持續請假一個月(相證 3)，以致主管無法安排相關任務，故擬依勞動基準法第11條第2項「虧損或業務緊縮」之原因，終止勞動契約，依法支付資遣費及預告期工資。申請人不願接受公司依法之措施，簽署資遣預告書(相證4)，且不願辦理離職交接相關手續，故待申請人簽署相應文件並辦妥離職交接手續後即發放申請人之資遣費及最後一個月薪資。
- (六) 因此相對人公司擬與申請人終止勞動契約之原因非如申請人裁決申請書所言，因其組織工會遭解僱。
- (七) 相對人公司非僅資遣申請人單一人員，而是依勞動基準法第 11 條第 2 項「虧損或業務緊縮」之原因，終止勞動契約(如相證 5)，相對人公司於一月份由人資部門彙整各部門之非核心人力，合計 13 位。並於一月四日網路通報新北市政府勞工局，除申請人無法於一月十三日出勤未於當日預告資遣外，其餘同仁均於一月十三日預告資遣。
- (八) 其餘答辯如歷次書狀及筆錄所載。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人於 100 年 10 月 11 日起受僱於相對人新竹廠區之 3G 事業一部軟體設計二處部門，職稱為高級工程師（相證 7）。
- (二) 相對人於 105 年 11 月 9 日於新竹區辦公室宣布新竹廠區將於 105 年 12 月 31 日退租，所有員工，將於 12 月 12 日起調動至相對人中和廠或鶯歌廠工作。
- (三) 申請人及相對人新竹廠區員工共 26 人於 105 年 11 月 29 日以相對人調動工作之交通補貼事宜，向新竹市政府勞資爭議調解委員會申請勞資爭議調解，雙方於 105 年 12 月 9 日進行調解程序，因雙方認知差異過大，無法達成共識，調解不成立（申證 4）。
- (四) 申請人於 105 年 12 月 1 日上午 9 點 47 分以主旨為「華冠新竹廠關廠後續行動」之電子郵件寄發給相對人新竹廠區員工及相對人董事長特助賴○○，內容提及「本人已發存證信函給華冠代表人李森田先生，及轄區勞工處，告知請資方改善並爭取所有權益之意思，但是這是以個人意思去函！現在麻煩的是勞資調解日期 12/9 已接近公司關廠日期，可能會被資方運作成 30 日內未主動告知資方異議之意思！現在後續訴訟上或許會吃虧！建議去或不去的同仁，若狀況一樣可合併發一份存證信函（200 元），（範本放餐桌前）。後續我們需找 30 人聯屬（連署之誤），登記成立華冠工會，向資方施壓更大壓力，爭取法律上保障之權益…在對資方吞忍讓步的同時！請多想想自己的小孩，父母，自己健康，生活品質！工人團結最大…」等文字（申證 2、申證 18）；相對人董事長特助賴○○就上述申請人之信件，於 105 年 12 月 1 日下午 2 點 23 分回覆申請人，副本抄送該信件之全體收件人，主旨為「有人找頭路嗎？華冠新竹廠關廠後續行動」，內容為「善盡優良員工責任，為長官們分憂解勞，協助撫平勞資誤解，工作機會分享」、並檢附「狂！月薪 5 萬徵助理工作內容竟有鏟貓屎」之新聞連結之電子郵件（申證 3）。
- (五) 相對人於 106 年 1 月 17 日以勞動基準法第 11 條第 2 款「虧損或



業務減縮」之事由資遣申請人（相證4）。

- (六) 申請人對於相對人董事長特助賴○○於 105 年 12 月 1 日下午 2 點 23 分回覆申請人主旨為「有人找頭路嗎？華冠新竹廠關廠後續行動」，副本為全廠區員工，內容為「善盡優良員工責任，為長官們分憂解勞，協助撫平勞資誤解，工作機會分享」、並檢附「狂!月薪 5 萬徵助理工作內容竟有鏟貓屎」之新聞連結之電子郵件，向台灣新竹地方法院檢察署提出對於相對人董事長李森田、相對人董事長特助賴○○提出妨害名譽之告訴，嗣因申請人撤回而為不起訴處分(申證 32)。

四、經審酌雙方之主張及舉事證，本案爭點為：相對人於 106 年 1 月 17 日解僱申請人之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

- (一) 相對人於 106 年 1 月 17 日解僱申請人之行為，具有不當勞動行為之動機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：
1. 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情

況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

2. 申請人主張，其於 105 年 12 月 1 日於新竹廠區公開欲組織工會並徵求連署，並以電子郵件寄給全廠區員工及相對人董事長特助賴○○等人，不料當日下午董事長特助賴○○立即以申請人信件標題再加上『有人要找工作嗎?』為主旨回信予申請人，副本為全廠區員工，信件內容為容易使收件者認為係直接嘲笑羞辱申請人，嗣相對人於 106 年 1 月 17 日以勞動基準法第 11 條第 2 款「虧損或業務減縮」之事由資遣申請人，該資遣之行為應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為等語。
3. 相對人抗辯，申請人所謂組織工會乙事，並未告知人力資源部門或相關經營層。相對人公司因營運虧損，105 年達新台幣 15 億 4592.9 萬元，104 年達新台幣 3 億 5102.6 萬元，累計二年虧損近 19 億元(相證 1)，佔公司資本額 46%，為強化管理效能及精進人力之運用，故進行整併部分辦公場所及終止非核心人力之勞動契約等作為，相對人終止與申請人間勞動契約之原因，非因其組織工會而終止遭解僱，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為云云。
4. 查相對人於 105 年 11 月 9 日於新竹區辦公室宣布新竹廠區將於 105 年 12 月 31 日退租，所有員工將於 12 月 12 日起調動至相對人中和廠或鶯歌廠工作，申請人及相對人新竹廠區員工於 105 年 11 月 29 日以相對人調動工作之交通補貼爭議，向新竹市政府勞資爭議調解委員會申請勞資爭議調解而不成立，是雙方間確實因調動而產生交通補貼之爭議。相對人抗辯申請人所謂組織工會乙事，並未告知人力資源部門或相關經營層，相對人並不知悉云云。

惟查，申請人於 105 年 12 月 1 日上午 9 點 47 分以主旨為「華冠新竹廠關廠後續行動」之電子郵件寄發給相對人新竹廠區員工及相對人董事長特助賴○○，內容提及「…後續我們需找 30 人聯屬（連署之誤），登記成立華冠工會，向資方施壓更大壓力，爭取法律上保障之權益…在對資方吞忍讓步的同時！請多想想自己的小孩，父母，自己健康，生活品質！工人團結最大…」等文字（申證 2、申證 18），上述文字提及「…需找 30 人聯屬（連署之誤），登記成立華冠工會…」，顯見申請人確實有發起籌組工會事宜，且觀申請人提出寄發上述信件之收件人信箱地址約有 50 人，此人數亦與相對人代理人於本會詢問程序所陳稱新竹廠區員工人數約 40 人左右相當，足見申請人確實有寄發該信件予新竹廠區全體員工，而收信人之一即相對人董事長特助賴○○。賴○○就上述申請人之信件，於 105 年 12 月 1 日下午 2 點 23 分回覆申請人，副本抄送該信件之全體收件人，主旨為「有人找頭路嗎？華冠新竹廠關廠後續行動」，內容為「善盡優良員工責任，為長官們分憂解勞，協助撫平勞資誤解，工作機會分享」之電子郵件（申證 3），足徵相對人董事長特助賴○○確實於當時即已知悉申請人欲籌組工會乙事，相對人董事長特助賴○○上述回信之主旨為「有人找頭路嗎？」並檢附「狂！月薪 5 萬徵助理工作內容竟有鏟貓屎」之新聞連結，其回信之副本抄送該信件之全體收件人，其內容顯對於申請人發起籌組工會乙事，有警告、反諷與極不友善之意涵，當具有不當勞動行為之動機。

5. 次查，依勞動部（前行政院勞工委員會）100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主任行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」。申請人主張賴○○係擔任相對人董事長之特助，係

新竹廠區之最高主管，而相對人於本會裁決程序進行起，就賴○○係擔任相對人董事長特助一職自始並不爭執，其雖辯稱賴○○並未管理新竹廠區云云，惟依相證 2 可知賴○○於新竹廠區搬遷前確於新竹辦公室執行職務，且依上述解釋令之意旨，賴○○係擔任相對人董事長特助，乃相當層級之人員，自屬工會法第 35 條第 1 項所規定之代表雇主行使管理權之人甚明。是相對人顯然知悉申請人於 105 年 12 月 1 日上午 9 點 47 分寄發電子郵件予新竹廠區所有員工欲籌組工會乙事，其抗辯對於申請人組織工會乙事並不知悉云云，並不足採。

6. 相對人辯稱，相對人經營之產業主要係手機代工業，因近兩年相對人整體之營運狀況出現虧損，所以主要以營業場所整併、裁撤非核心人力、降低材料成本等方式因應，相對人的資遣作為，亦是此因應做法之其中一環，並於答辯（二）狀述及相對人於 106 年 1 月份由人資部門彙整各部門之非核心人力合計 13 位（包括申請人）予以資遣云云。惟查，本會於第二次調查會議詢問相對人代理人：「所稱核心及非核心人力之標準為何？」，相對人代理人回答：「人資部門僅彙整各部門主管所提報之人力，相關提報名單之考量由用人主管裁量，用人主管認為當時工作若非一定要運用之人力，可能因工作能力、可能因團隊合作之精神、可能因出勤狀況等綜合考量，得提報予人資部門終止勞動契約」，其上述回覆係主張資遣名單由用人單位之主管裁量，然並未說明所稱核心及非核心人力之標準。本會則請相對人應再提出就 105 年 1 月份，同遭資遣人員所屬部門主管選擇該 13 名員工為非核心人力之具體理由。惟相對人所提出之答辯（四）狀，僅說明申請人之主要工作係於專案期間，就手機硬體基頻之功能為測試，於專案結束後，因無新量產研發案，故安排「客退返修品之硬體問題分析與撰寫報告」之工作給申請人，嗣因申請人自 105 年 12 月

12日起請假超過一個月，遂將其工作移轉予其他同事，相對人係因嚴重虧損之情形下，為降低用人成本而終止與申請人之勞動契約云云，就本會諭知應提出之遭資遣員工所屬部門主管認為非核心人力之具體理由，並未提出其所稱申請人係屬於非核心人力之說明，是其上述主張即難謂有理由，其主觀上難謂無不當勞動行為之動機存在。

7. 又相對人提出之 106 年 1 月份（13 名）及 3 月份（18 名）之「資遣員工通報名冊」，其上記載雖有資遣員工之姓名、通報日期、身分證號碼、部門、擔任工作、離職日期及資遣原因等欄位，惟資遣原因之欄位除兩位總務人員係記載「任務整併，強化用人效率」，其餘包括申請人在內之工程師，全係記載「任務整併，無新案安排」，亦無任何相對人所謂之非核心人力之因素，因此就申請人而言，相對人抗辯申請人遭資遣之原因係其屬非核心人力云云，自無從採信。而相對人自始即主張因營運虧損之故，因此進行整併部分辦公場所終止非核心人力之勞動契約，雖依勞動基準法第 11 條第 2 款「虧損或業務減縮」之規定得資遣員工，惟就本件申請人而言，相對人對於為何選擇申請人為資遣對象，相對人完全無法就其工作期間之相關表現提供理由，僅一再主張申請人屬於非核心人力，益徵相對人之所以資遣申請人，其動機乃因申請人於 105 年 12 月 1 日寄發籌組工會之電子郵件予相對人新竹廠區之全體同事所來，相對人資遣申請人之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工組織工會而解僱之不當勞動行為。

（二）相對人於 106 年 1 月 17 日資遣申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得不得當影響、妨礙

或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。

2. 查申請人主張，其於 105 年 12 月 1 日於新竹廠區公開欲組織工會並徵求連署，並以電子郵件寄給全廠區員工及相對人董事長特助賴○○等人，不料相對人即於 106 年 1 月 17 日資遣申請人，相對人該行為將使相對人所有員工，是否加入連署成立工會或支持組織工會乙事產生寒蟬效應，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為甚明。

(三) 相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人之原任相對人高級工程師職務，並自 106 年 1 月 18 日起至申請人復職日止，按月於次月 5 日給付申請人薪資 57,410 元，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，並按月提撥 3,445 元至申請人之勞工退休金專戶。

1. 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，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、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。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、相當為其裁量原則。

2. 相對人於 106 年 1 月 17 日資遣申請人時，申請人每月之固定薪資為 57,410 元(本薪 55,610 加上伙食津貼 1,800 元)，雙方就此均不爭執。本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認定相對人具有不當勞動行為之動機及行為，爰確認相對人於 106 年 1 月 17 日資遣申請人之行為，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，並依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，命相對人應於本裁決決定書送達之翌日起 7 日內，回復申請人之原任相對人高級工程師職務，並自 106 年 1 月 18 日起至申請人復職日止，按月於次月 5 日給付申請人薪資 57,410 元，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，而勞工退休金條例第 7 條、第 14 條第 1 項規定，雇主為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資 6%，相對人自應按月提撥 57,410 元之 6%，即 3,445 元(小數點以下 4 捨 5 入)至申請人之勞工退休金專戶，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。爰此，本會認上開裁決救濟命令，即足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性。

3. 另雙方於士林地方法院內湖簡易庭就交通費、津貼、積欠薪資進

行調解，申請人請求該民事案件起訴日（106年1月18日）前5年期間之金額。申請人於本會第三次調查會議表示，就上述請求項目不在本裁決程序中主張，因此本會就上述有關交通費、津貼、及106年1月18日前積欠薪資等部分即無需審理。

六、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。

七、據上論結，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。

勞動部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

康長健

張詠善

劉師婷

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚



侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 8 月 1 1 日

- 一、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定，得以勞動部為被告機關，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（臺北市士林區文林路 725 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。