

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 07 號

【裁決要旨】

申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日下午 1 時左右，有翻越門禁管制三爪門，並進入第 6 次團體協約協商會場，將相對人放置於會議桌上的寶特瓶，順手抓住往會議桌上砸之行為，畢竟仍涉及違反相對人工作規則之相關規定，且如前所述，申請人馮○○之上述行為屬於個人單獨之行動，其行為難謂屬工會活動或工會活動之一環，則相對人針對申請人馮○○上述違反工作規則之行為，於 106 年 11 月 24 日發函，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定，解僱申請人馮○○，此乃係針對申請人馮○○之上述特定行為所為，且不論申請人馮○○是否為參與進入第 6 次團體協約協商會場而翻越門禁管制三爪門，相對人於 106 年 11 月 24 日依申請人馮○○違反工作規則之行為而為之解僱，難謂具有不當勞動行為之動機，惟該解僱行為與是否符合勞基法第 12 條第 1 項第 2 款之規定要件乃屬兩事，如雙方之一方就該解僱行為提起確認僱傭關係是否存在之民事訴訟者，當屬民事法院之審理權限。

【裁決本文】

申請人：馮○○

住：桃園市

台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會

設：桃園市

代表人：馮○○，住：同上

代理人：丁穩勝律師、程立全律師、陳愷閔律師

設：台北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相對人：台灣美光晶圓科技股份有限公司

設：桃園市龜山區復興三路 667 號

代表人：葉仁傑，住：同上

代理人：蔡惠娟律師、黃渝清律師、彭建仁律師

設：台北市敦化南路一段 245 號 8 樓

潘○○、彭○○

住：桃園市

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）107 年 11 月 16 日詢問程序終結，並於 107 年 11 月 23 日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之裁決請求駁回。

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。」，合先敘明。

二、查申請人於民國（下同）107年2月9日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一)確認相對人於106年11月14日第2次解僱申請人馮○○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11月14日第2次解僱申請人馮○○之行為無效。(三)確認相對人於106年11月14日阻擋申請人工會代表參加團體協約協商會議之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。(四)相對人應於本案裁決書送達之翌日起7日內，回復申請人馮○○之原職務，如申請人馮○○因他案已復職，相對人不可再藉本件之理由予以解僱、資遣或為不當之處分。(五)相對人應自106年11月14日起至申請人馮○○復職日止，按月於次月5日給付申請人馮○○薪資68,903元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算利息，並按月提撥4,188元至申請人馮○○之勞工退休金專戶。

三、申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，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) 第一次不當解僱之行為於 106 年勞裁 70 號案審理中，簡述事實如下：因 106 年 10 月 26 日申請人工會秘書陳○○臨時有要事，故安排上級工會秘書葉○○參與申請人工會理監事會，討論申請人與相對人第 5 次團體協約協商(9 月 20~21 日)後之對策及第 6 次團

體協約協商(11 月 14~15 日)該如何進行等事項，然相對人卻藉口找不到簽核主管，推託讓秘書葉○○無法入廠參與申請人工會理監事會之事實，惡意干擾申請人工會理監事會議正常進行，申請人工會理事長馮○○為使理監事會議順利進行，迫於無奈，故使用申請人工會理事長馮○○自己的卡片代為替秘書葉○○刷卡進入相對人廠內申請人工會會所召開理監事會議。然相對人卻以申請人工會理事長馮○○使用自己的卡片帶領秘書葉○○出入廠之行為予以不公平之解僱待遇。此前相對人更於 106 年 10 月 31 日發函桃園市政府【(106)美光字第 196 號】誣陷申請人工會 106 年 10 月 19 日帶領申請人友會(元晶太陽能科技企業工會)強行進入相對人廠域等情事。並於 106 年勞裁 63 號案答辯書狀陳述此虛偽惡意之行為，意圖藉此威嚇申請人工會。

(二) 106 年 11 月 14 日早上 11：30 許，申請人工會理事長馮○○及副理事長黃○○、李○○及理事高○○到 S105 會議室，相對人隨即依據違反訪客入廠規定解僱理事長馮○○，並直接逼迫申請人工會理事長馮○○離開廠區，且不能參加原訂 11 月 14 日下午 13：00 許申請人工會與相對人召開的第 6 次團體協約協商會議。

(三) 106 年 11 月 14 日下午 13：00 時，申請人工會各理事原定依照第 6 次團體協約協商到會場，要嚴正跟美國代表抗議相對人早上的不當解僱行為，渠料相對人臨時變更會議場地，並阻止申請人工會團體協約協商代表馮○○入廠，故申請人工會代表馮○○衝進第 6 次團體協約協商會場，將相對人放置於會議桌上的寶特瓶水瓶順手抓住往會議桌上砸，意圖藉此肢體動作向美國代表表達抗議，

並發出聲響引起美國代表注意，相對人之員工雖聲稱被寶特瓶水瓶砸到，但申請人馮○○絕無任何傷害人之故意，當下亦未見相對人中有人因此受傷，其行為僅欲製造聲音而引起美國代表之注意。

(四) 申請人工會代表人馮○○後因前開行為而遭相對人第二次解僱，顯然是接續在第一次解僱後，針對申請人馮○○及申請人工會的不當勞動行為。

(五) 事實脈絡陳述：

1. 相對人代表人葉仁傑君於 106 年 11 月 13 日晚上 09:39 片面公告，申請人工會與相對人於第 6 次團體協約協商之有關調薪事宜(申證 2)。
2. 申請人工會原訂於 106 年 11 月 14、15 日與相對人召開團體協約協商第 6 次會議，桃園市政府函覆申請人工會及相對人亦將派員(勞動局羅○○秘書、陳○○代理股長、邱○○科員；勞資關係專業人員杜○○、曾○○委員)與會參加(申證 3)。
3. 相對人於 106 年 11 月 14 日上午 11:00 時，解僱申請人馮○○，解僱當下申請人馮○○及申請人工會副理事長黃○○皆告知相對人劉○○及潘○○，申請人工會所推派團體協約協商代表並非相對人可以干涉之相關事宜，申請人馮○○亦致電桃園市勞動局，請相對人劉○○及潘○○與桃園市勞動局馮○○科長對話，確認團體協約協商代表之合法性與因訪客入廠解僱申請人馮○○之正當性，亦遭相對人人資長劉○○君、法務長潘○○君拒絕，顯見相對人對法規之漠視及惡意違反之故意。

4. 相對人於 106 年 11 月 14 日方將團體協約協商第 6 次會議地點(位於大廳之 H111 會議室)變更至相對人廠內需申請方能進入之區域(位於申請人工會會所旁 H125 會議室)。依據(申證 4)，「因 Sam 今日下午公出，故代為回復您的來信。援過往模式，HR 會為該名與會者申請停車位，另請直接引領該名與會者至大廳 1 樓之協商會議室即可，HR 不另行為此名與會者開單。~~」可見申請人工會於 106 年 11 月 13 日通知相對人有關申請人工會之上級工會代表白詠維君入廠參加團體協約協商會議時，會議參與人可輕易進入會議場地，故相對人刻意變更會議地點，意圖阻擋申請人馮○○與會，亦可見相對人依據工會訪客(上級工會秘書)入出廠相關事宜解僱申請人馮○○理由之荒謬。
5. 相對人於 106 年 11 月 14、15 日第 6 次團體協約協商會議阻止申請人工會代表馮○○進入會議場所，雖申請人馮○○於 106 年 11 月 15 日陪同桃園市勞動局承辦人邱○○先生一同出席會議，仍遭相對人教唆保全人員驅離，顯見相對人對待申請人工會之蠻橫無理，無視法規。
6. 相對人代表人葉仁傑君於 106 年 11 月 14 日下午 13：30 許即針對解僱申請人馮○○一情以電子郵件公告予相對人所有員工(申證 5)，另相對人於 106 年 11 月 14 日下午 13：00 許團體協約協商會議現場向申請人工會副理事長黃○○君，理事高○○君等表示申請人馮○○，不再是團體協約協商代表，顯見相對人對於工會代表之打壓行為是故意且有計畫之行為。
7. 申請人馮○○及申請人工會於 106 年 11 月 14 日下午 13：00 許，

因相對人針對申請人工會參與團體協約協商會議不誠信，且惡意阻止申請人工會團體協約協商代表馮○○到場參與會議，故申請人馮○○闖入位於工會會所旁之 H125 會議室(相對人變更後之團體協約協商會議地點)，表達申請人工會之抗議(抗議相對人無視相關法規惡意解僱申請人工會團體協約協商代表，甚而對行政中立之桃園市政府官員都不給予基本的尊重。)

8. 申請人工會團體協約協商代表馮○○進入團體協約協商會議現場後，順手將相對人放置於會議桌上之寶特瓶往會議桌上砸，意圖發出聲響引起相對人美國代表及廠內辦公區的同仁注意，並對相對人美國代表 Gregory 表達抗議(如果相對人不想召開團體協約協商會議也不該搞小動作，解僱團體協約協商代表)並無傷人之意圖。事後相對人代理人彭建仁君，幫申請人馮○○撿起掉落於地上之筆記本，相對人彭○○君站於彭建仁身後觀望，申請人馮○○與相對人吳○○君由會議室步行至相對人廠區外途經管制區三爪門時，尚由相對人吳○○代為刷卡離開，期間經過之辦公室及會議室內之同仁皆探頭察看，此時相對人還吆喝「看什麼看...」。故，相對人明確知悉申請人之抗議行為，然相對人卻聲稱此為暴力傷害相對人員工之行為，乃相對人事後惡意添加之說詞。

9. 申請人工會雖經 106 年 11 月 14 日白天之事件仍保持願與相對人協商之態度，於 11 月 14 日晚間臨時理事會後，約 22:00 許以電子郵件通知相對人「明日團協會議，工會認為仍應照常舉行。」相對人卻於 11 月 15 日上午 09:18 許通知申請人工會「...美國總部代表遲未獲貴會回覆，已更改行程提早離境。綜上所述公司必須

取消今天的會議...」(申證 6)，顯見相對人對於團體協約協商根本毫無誠信，相對人美國代表 Gregory 早有預謀，不想與申請人工會協商團體協約，故早已安排離境時間，且相對人美國代表 Gregory 身為相對人美國總公司專門處理工會事務之法務專員並具有美國律師身份熟悉工會相關事務法規，相對人亦聲稱遵守 EICC 等規範，相對人實為惡意打壓工會。

10. 申請人工會於 106 年 11 月 27 日華工行字第 106112701 號函，說明五(申證 7)已說明「...該案已進入司法程序，本會靜待司法調查以釐清。」106 年 12 月 21 日華工行字第 106122101 號函，說明三(申證 8)，亦再次重申。

11. 相對人 (106)美光字第 230 號函說明二(申證 9)、(106)美光字第 233 號函說明二(申證 10)、(106)美光字第 234 號函說明二(申證 11)、(106)美光字第 238 號函說明二(申證 12)、(107)美光字第 0066 號函說明三(申證 13)，皆一再指稱申請人馮○○之暴力行為，且意圖攻擊相對人潘○○君及相對人美國代表 Gregory，雖此案已進入司法程序且相對人潘○○君亦對申請人提出傷害告訴(兩股 107 年度他字第 53 號傷害案件)(申證 14)，預計於 107 年 2 月 14 日請申請人到案說明，然相對人確一再對外聲稱此案為惡意攻擊行為，意圖影響裁決委員判斷並影響司法偵查之公正，顯見，相對人打壓申請人工會之惡意。更遑論相對人於 106 年勞裁第 55、63、70 案答辯狀對申請人工會代表馮○○之惡意詆毀。

12. 相對人於不當勞動行為裁決案(106 年勞裁字第 70 號)答辯書(申證 1)所陳述，「相對人係因申請人於...以及於 106 年 11 月 14 日攻擊

同仁之事故，終止相對人與申請人之僱傭關係。」並於 107 年 1 月 30 日上午在 106 年勞裁字第 70 號案件第 1 次調查會議時，提出此第二次解僱之事宜陳述。相對人引用之文件為相對人 (106) 美光字第 234 號函(申證 11)。

(六) 綜上所述，依據本件歷史脈絡乃相對人與申請人工會長期處於勞資關係緊張之狀態，後因申請人工會於 106 年 9 月 20~21 日團體協約協商會議提出 106 年度調薪事宜，故使相對人決定於 106 年 11 月 13 日晚間 09：39 公告調薪事宜，於隔日 11 月 14 日早上解僱申請人團體協約代表馮○○逼迫其立刻離開相對人廠區不得代表參加第 6 次團體協約協商，並於申請人工會於下午預計至第 6 次團體協約協商會議場地表達抗議時，阻止申請人馮○○進入會議場地，更加惡意逼迫申請人工會更換團體協約協商代表馮○○，申請人馮○○進而跑進第 6 次團體協約協商會議場地欲向美國代表表達抗議。故針對申請人馮○○之第二次解僱行為，顯具針對性，亦當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之事由，顯屬不當勞動行為。

(七) 本件雙方涉有多起勞資爭議事件，申請人工會並多次向 鈞會提起不當勞動行為裁決。又相對人於 106 年 11 月 14 日上午解僱申請人馮○○之行為，業經 鈞會以 106 勞裁字第 70 號認定係屬不當勞動行為：

1. 相對人稱其積極與申請人工會持續進行包含團體協約協商在內之各項溝通與勞資協商，絕無不利益對待申請人工會之情事等云云。復又自雙方勞資脈絡之觀察，雙方除有多項不當勞動行為事件繫

屬於 鈞會以外，更經 鈞會以 106 年勞裁字第 55 號裁決認定相對人於團體協商期間，106 年 10 月 11 日至 10 月 24 間，舉辦 6 場「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動說明會」，及發送「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」徵詢員工意願轉調至台中關係企業之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，可茲為雙方勞資間並不存有積極正向之集體勞動關係之佐證。

2. 另相對人曾以申請人馮○○出借申請人工會訪客識別證乙情，認申請人馮○○此舉違反門禁安全規定，而於 106 年 11 月 14 日雙方舉行團體協約協商會議之際，強行將申請人馮○○解僱。惟申請人馮○○已替申請人工會訪客申請入廠，僅係未要求申請人工會訪客進行換證之動作，依相對人工作規則之規定，其至多應僅得記申請人馮○○一大過而已，相對人卻執意於雙方舉行團體協約協商會議當日之上午，以申請人馮○○違反門禁安全規定為由而解僱申請人馮○○，並要求其於當下立刻離開相對人公司。上情並經 鈞會以 106 勞裁字第 70 號裁決認定確係針對申請人工會所為之不當勞動行為，並記載略以：「然相對人未舉證證明申請人馮○○除『將識別證借與他人使用者之行為』外，尚有何違反勞動契約及工作規則且客觀上情節重大之事由而該當上開工作規則 9.2.4、E.6 規定，徒以申請人馮○○明知工作規則及相對人公司政策規定，故意違反工作規則之態樣、惡意欺騙門禁管制系統等情節後，認為馮○○故意違反公司門禁規定情節重大，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款、上開工作規則 9.2.4、E.6 規定終止勞動契約云云，顯已逾越相對人工作規則第 41 頁，所定之懲處範

圍，違反懲戒明確性原則，參以前述相對人明顯具有妨礙申請人工會會務之意思，堪認相對人解僱申請人馮○○，有特殊針對性，對於申請人馮○○加入工會、參加工會活動或擔任工會職務為不利之差別待遇，應認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。...另申請人馮○○擔任申請人工會理事長，綜理申請人工會事務，且雙方正值團體協商之談判，相對人解僱申請人馮○○，自對申請人工會之會務造成妨礙，亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」等語，可證相對人因申請人馮○○替申請人工會訪客申請入場之行為違反門禁規定而予解僱之處分，確係違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定，核屬不當勞動行為，依同法第 35 條第 2 項之規定，上開解僱申請人馮○○之行為應為無效。

(八) 本件相對人拒絕申請人馮○○參加 106 年 11 月 14 日下午所舉行團體協約協商之行為，已違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款，核屬不當勞動行為：

1. 相對人雖認其於 106 年 11 月 14 日拒絕申請人馮○○參與團體協約協商會議之行為，並未違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款等云云。惟查，雙方於 106 年 11 月 14、15 日時有為期 2 日之第 6 次團體協約協商，然相對人卻選擇於 106 年 11 月 14 日上午以申請人馮○○於 106 年 10 月 26 日有違反門禁規則之行為而第一次不當解僱申請人馮○○，並於解僱同時當場收走申請人馮○○所持有之相對人公司門禁卡，更要求申請人馮○○須即刻離開相對人公司，更拒絕申請人馮○○代表申請人工會參與 106 年 11 月 14 日下午

所舉行之第 6 次團體協約協商。然申請人馮○○既係申請人工會之法定代理人，自然有權以申請人工會之名義參與第 6 次團體協約協商。相對人選擇在申請人馮○○違反門禁規定行為之十數日後，不偏不倚的在召開第 6 次團體協約協商之日解僱申請人馮○○，上開解僱申請人馮○○行為之時點是否有其迫切或必要性，不無可議。

2. 況雙方就勞資關係有多項爭議涉及不當勞動行為，已如前述。相對人敵對申請人工會之意圖實已表露無遺，今相對人更選擇在第 6 次團體協約協商之際，不當解僱申請人工會之理事長，無異係向申請人工會昭告，為了公司員工之正當利益而從事工會活動者，即將遭遇之不利益結果，相對人前開不當解僱申請人馮○○之行為，顯係針對申請人工會所為殺雞儆猴之舉。
 3. 又相對人於 106 年 11 月 14 日上午對於申請人馮○○所為解僱之行為，業經 鈞會以 106 年度勞裁字第 70 號認定為不當勞動行為，並命相對人應於收受上開裁決書後回復申請人馮○○之原任職務，益徵前開解僱行為之違法性。可證 106 年 11 月 14 日時申請人馮○○仍屬相對人之員工，更為申請人工會之合法代表人，自得以申請人工會代表之身分，參加於 106 年 11 月 14 日下午所舉行之團體協約協商會議。
- (九) 相對人於前開裁決程序曾涉嫌提出不實之證據或曾為不實之陳述，其對於申請人工會之針對性實已表露無遺。其更因申請人馮○○進行工會活動而於 106 年 11 月 24 日二次解僱申請人馮○○之行為，應屬違反工會法第 35 條第 1 項之規定，而屬不當勞動行為：

1. 按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。勞資爭議期間，事業單位之正常運作難免因為工會之爭議行為而受阻礙，然本諸憲法保障勞工團體爭議權理念所衍生民事免責及刑事免責之特典，現行勞資爭議處理法第 55 條第 2、3 項即再予確認、重申該憲法保障；同理，工會活動亦應受民事免責及刑事免責之保障，本會 101 年勞裁字第 72 號裁決決定即曾揭示此旨。所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，然只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護…。因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，從工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，確實符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護(鈞會 102 年勞裁字第 41 號決定意旨參照)。
2. 工會活動之自由係企業工會存續之關鍵，排除雇主對工會活動的干涉及妨害是勞工行使團結權最核心之保障。是雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在及運作應負有容忍義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，於一定範圍內有容忍及讓步之義務。換言之，工會活動在形式上即使與雇主之權限發生衝突，團結權因正當之行使而受到法律保護時，在一定範圍內，雇

主對此應負有容忍與讓步義務。基此，工會對於雇主之批評言論之發動，乃屬工會活動自由之範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主自可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，不可遽以此理由否定工會言論之正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務之範疇(臺北高等行政法院 106 年度訴字第 585 號判決意旨參照)。

3. 申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日團體協約協商之際，遭相對人解僱乙節，已如前述。相對人更禁止申請人馮○○參加於 106 年 11 月 14 日下午所舉行之團體協約協商。而申請人工會為了向美國總公司之代表 Gregory 表達對於相對人前開不當解僱行為之嚴正抗議，由申請人馮○○先行進入相對人員工所環繞之會議室後，為了表達對公司不法解僱之嚴正抗議，便將手持之筆記本摔向桌面意圖製造聲響而欲引起美國總公司代表 Gregory 之注意，及表達申請人馮○○暨申請人工會有遭受相對人不當對待之情事，然卻因為聲音太小而無法引起他人之注意，遂順手取得原處於會議室桌上之瓶裝水乙罐，並將該瓶裝水砸向會議桌乙次，其行為僅在於藉由表達相對人對於申請人馮○○及申請人工會之打壓，更係因勞資爭議問題而為勞工權益上的陳情抗議，而申請人工會為了向美國總公司之代表表達前開違法解僱之情事，表達嚴正抗議所

為之言論，事涉勞工之勞動條件之保障與促進、核屬工會活動，應受法律保障。依前揭說明，申請人馮○○抗議行為之目的既係出於向美國總公司之代表揭露「相對人前開於團體協約協商之際而涉及不當解僱申請人之事件」，意在尋求美國總代表之協助，並非針對在場之任何人，核屬工會活動言論範疇。從而，相對人就其企業所涉之不法情事，應為容忍義務之範疇，自不得持此做為第二次解僱申請人馮○○之理由。

4. 相對人雖稱申請人馮○○有於 106 年 11 月 14 日下午 1 時許，除將手中筆記本用力摔往桌面以外，更持續數度拿起會議桌上未開封之礦泉水瓶向當時在場之相對人之會議代表丟擲，其中一次擲中潘○○，導致其受傷之行為等云云。惟查，依一般之論理及經驗法則可知，倘申請人馮○○果真有傷害相對人員工之故意，則其勢必於進入上開會議室前，早已準備好其欲遂行之暴行之工具，絕無到了犯罪現場時方試圖尋求犯罪工具之理。況申請人馮○○進入上開相對人員工所環繞會議室之目的，在於進行抗議之工會活動，其事前並無從得知該會議室是否有水瓶在內，顯見其進行工會活動之抗議行為時，絕無對相對人員工丟擲水瓶或任何物品之故意。設若申請人馮○○有對於相對人員工實施暴行之故意時，其何不一併將手中所持之筆記本擲向相對人員工？抑或將上開會議室內之椅子丟往相對人員工？如此方更能遂行其傷害相對人員工之意圖。又若申請人真有持續不斷丟擲相對人員工水瓶之行為，於上訴人員工環繞會議室之情形下，又豈會只有一個人主張受有

傷害結果？在上情，就相對人所主張申請人馮○○數次丟擲水瓶之動機行徑，無不啟人疑竇。

5. 更有甚者，相對人雖稱若非申請人馮○○之暴力行為導致相對人員工潘○○受傷，相對人員工潘○○不至甘冒誣告風險而於 106 年 11 月 16 日向申請人馮○○提起刑事告訴等云云。然查，就相對人於前開裁決程序所述，可以得知其曾於前開裁決程序時提出涉嫌於業務上登載不實之證據，或係就 鈞會所為之詢問為不實之陳述，此有 106 年度勞裁字第 70 號裁決決定記載略以：「另依相對人提出之『違反安全政策調查報告』，106 年 10 月 25 日晚上 9 時 30 分，相對人人資處劉○○、吳○○、彭○○、姚○○四人以簡訊舉行內部討論，商議如何回應申請人工會要求，相對人雖陳稱上開調查報告乃誤載，實際上僅吳○○、姚○○二人以 Line 群組參與討論云云，但並未舉證以實其說，尚難憑信。況且，Line 為即時通訊軟體，縱劉○○、彭○○未參與討論，亦可知悉討論情形，顯見相對人人資主管劉○○處長不但知悉此事，且相關人員 106 年 10 月 25 日晚上即會商決定拒絕開立葉○○之入場許可，姚○○隔日即 106 年 10 月 26 日早上回覆申請人馮○○稱：『因貴會臨時通知，暫無法聯繫相關主管並徵詢其意見，故無法開單。』等語，不但與事實不符，該等回應文字更係前開內部討論定案之結果，顯係托詞，明顯具有妨礙申請人工會會務之意思至明。」等語，可證相對人提出前開涉犯業務上登載不實之證據，或係就鈞會所為之詢問為不實之陳述，目的均在於解僱申請人工會之理事長即申請人馮○○，足徵雙方勞資關係緊張程度。相對人雖稱

本件申請人馮○○有傷害相對人員工潘○○之行為，然申請人馮○○主觀上實欠缺傷害相對人員工之理由及故意，況本件更欠缺相對人會議室之錄影監視畫面可為申請人馮○○非法行為之佐證，相對人員工所述更有前開不可採信之情事，實難僅憑相對人前開主張即認定申請人馮○○有傷害相對人員工之行為。

6. 相對人又持相證 7 即相對人員工間前因口角衝突演變成互相攻擊事件均予以免職處分，認其對於申請人馮○○予以免職處分之行為並未有差別待遇等云云。然自相證 7 並無法完全得知該衝突攻擊事件之始末，況上開事件係相對人員工因私人恩怨而口角衝突後之故意攻擊事件，與本件申請人工會為了勞資爭議問題所為之工會活動，而表示申請人工會遭受針對性之不當對待，為相對人前開所涉不當解僱行為而向美國總公司之代表 Gregory 尋求協助之嚴正抗議等情，自屬有別。揆諸前揭說明，相對人就申請人馮○○所欲表達其涉及之非法解僱行為，負有容忍之義務，顯與相證 7 所示之相對人員工因個人私慾而生之口角衝突有別，自不可一概論之。

- (十) 本件申請人馮○○為申請人工會之理事長，任職於相對人公司十餘年，僅因其為謀求工會會員權益並積極參與申請人工會活動，即遭相對人為不當解僱之處分，實係影響申請人身份及工作權最嚴格之不利益待遇。又相對人前開解僱申請人馮○○之行為，業經 鈞會認定確屬不當勞動行為而為無效，申請人工會為了向美國總公司之代表抗議前開相對人針對申請人工會理事長所為之不當解僱之情事，所進行之抗議行為，此工會活動之自由是企業工會

存續的關鍵，排除雇主對工會活動之干涉及妨害，更係勞工行使團結權最核心之保障。相對人就此應負有容忍及讓步之義務，惟相對人竟又因申請人馮○○前開抗議行為二次解僱申請人馮○○，益徵相對人對申請人馮○○及申請人工會針對性之強烈，更將迫使申請人工會現有會員因畏懼遭受相對人不當對待而退出申請人工會之活動，弱化申請人工會之效能，亦屬當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之事由，顯屬不當勞動行為。

(十一) 相對人於民國 106 年 11 月 24 日第二次解僱申請人馮○○之行為，為附條件之終止行為，應準用民法解除權相關之規定：

1. 按民法第 258 條及第 260 條之規定，於當事人依法律之規定終止契約者準用之，民法第 263 條定有明文。又按契約解除權之行使，依民法第 258 條第 1 項之規定，應向他方當事人以意思表示為之，且依同條第 3 項規定解除契約之意思表示不得撤銷，故同一契約不可能有二次以上之解除。又契約之合意解除與法定或約定解除權之行使，性質不同，效果亦異。前者為契約行為，即以第二次契約解除第一次契約。後者為單獨行為，其發生效力與否，端視有無法定或約定解除原因之存在，既無待他方當事人之承諾，更不因他方當事人之不反對而成為合意解除(最高法院 82 年度台上字第 1429 號判決意旨參照)。
2. 相對人曾以申請人馮○○出借申請人工會訪客識別證乙情，認申請人馮○○此舉違反門禁安全規定，而先於 106 年 11 月 14 日上午解僱申請人馮○○(下稱第一次解僱)，並要求申請人馮○○需立

刻離開公司後，又於 106 年 11 月 24 日另行以申請人馮○○遭解僱後之行為違反公司規定為由，第二次解僱申請人馮○○(下稱第二次解僱)。然第一次解僱行為若已合法消滅勞雇關係，第二次解僱就無再行使之必要即可能，但現實上雇主已作了第二次解僱意思表示之通知，法理上要圓融的解釋只有暫時先不讓「第二次解僱」之意思表示發生效力，直到第一次解僱被法院認定為不合法後，第二次解僱才立即發生效力來消滅沒有被第一次解僱消滅掉的勞雇關係。從而，在雇主第一、二次解僱的效力都同時主張有效的場合，顯然第二次解僱必是附以第一次解僱被法院認定無效之停止條件無疑(見附件)。故本件相對人第二次解僱申請人馮○○之行為，係屬附條件之單獨行為。

(十二) 相對人於 106 年 11 月 14 日上午解僱申請人馮○○後，雙方間僱傭關係業已終止，故相對人另於 106 年 11 月 24 日第二次解僱申請人馮○○之行為，應為無效，已違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款，核屬不當勞動行為：

1. 按承認乃有相對人之單獨行為，依法不得附條件(最高法院 69 年度台上字第 771 號判決意旨參照)。另按基於私法自治原則，法律行為固以得附條件為原則，但基於公益或私益之考量，應使某種法律行為如抵銷，則不得附條件（民法第 335 條第 2 項規定參照），其他如：解除、撤銷、終止、承認等單獨行為亦同，蓋該等行為如容許附加條件，將使法律關係複雜而不確定，易陷相對人於不利，故為保護相對人，除所附加條件業經相對人同意、或條件之

成就與否純由相對人決定者外，應不許附條件(臺灣臺北地方法院 92 年度勞簡上字第 71 號判決意旨參照)。

2. 復按終止契約之意思表示既係為形成權之行使，無待乎對方之同意即生效力，無從撤回，則該終止之單獨行為，倘附以條件，是否使相對人即上訴人陷於不得任意脫退之不確定狀態，而處於極不利之狀態，原審未遑推闡明晰，逕認附停止條件之終止契約行為對上訴人並無不利益，且與勞動基準法第 12 條第 2 項規定之適用並無有所扞格，兩造之勞動契約溯及於停職時發生終止之效力，進而為上訴人不利之判決，亦不免速斷(最高法院 98 年度台上字第 2381 號判決意旨參照)。再按兩造間勞動契約既經被告於 104 年 12 月 18 日片面終止，已生解僱效力，被告另抗辯事後又以原告曠職 3 日以上或其他事由解僱，均不發生二次解僱效力(臺灣嘉義地方法院 105 年度嘉勞簡字第 4 號判決意旨參照)。
3. 經查，相對人第一次解僱申請人馮○○之行為，係屬有相對人之單獨行為，並不待申請人馮○○之承諾即生效，前開單獨行為並以相對人第一次解僱行為無效作為停止條件，而附條件之解僱行為將使申請人馮○○法律上之地位陷於不得任意脫退之不確定狀態，而複雜且不確定，對申請人馮○○實處於極不利之狀態，揆諸前揭說明，前開附條件之第二次解僱行為應為無效。相對人猶持前開無效之第二次解僱行為主張其與申請人馮○○間之僱傭關係不存在，無疑是針對申請人工會所為之打壓。

(十三) 相對人因申請人馮○○進行工會活動而於 106 年 11 月 24 日二次解僱申請人馮○○之行為，應屬違反工會法第 35 條第 1 項之規定，而屬不當勞動行為：

1. 按勞工對於雇主之代理人或其他勞工有實施暴行或重大侮辱之行為者，雇主得於事實發生後 30 日內，不經預告終止勞動契約，勞動基準法第 12 條第 2 款第 2 項固有明文。是勞工對於雇主或雇主之代理人、其他勞工所為之侮辱行為，已達到「重大」程度，即符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定之終止契約要件。惟查被上訴人與台北銀行產業工會曾於 89 年 7 月 12 日訂定團體協約，其第 6 條規定：甲方（即被上訴人）不得以乙方（即工會）會員從事工會活動或擔任工會職務為理由，而為拒絕僱用解僱或其他不利益之待遇，此有團體協約在卷可稽，上訴人為該工會會員亦為常務理事，復為兩造所不爭執，自均堪信為真。...是上訴人之行為確係在執行工會事務，且起草後尚由工會理事長修改後才對外發布，發布時亦非以上訴人個人名義，故該聲明之發布應屬工會之行為，非上訴人之行為，其內容亦為工會集體之意思，非上訴人個人之意思。...。益證該聲明之發布為該工會之行為，上訴人為受命執行者。此種情形復經台北市政府勞資爭議調解委員會調解方案之指正及台北市政府勞工局之糾正，認本件資方解僱不當，應立即回復勞方原職等情，並有台北市政府 91 年 8 月 6 日府勞二字第 09116864200 號函可稽，顯示上訴人之上述行為確屬銜命執行工會活動行為，揆諸上開團體協約第 6 條規定，被上訴人即不得以被上訴人有從事上述工會活動之舉為由，而解僱上

訴人，應認被上訴人之解僱行為之不合法。(臺灣高等法院 92 年度重勞上字第 11 號、最高法院 94 年度台上字第 279 號判決要旨參照)。

2. 末按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款固有明文。惟按勞資關係係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作時間以外之勞工業務外行為，屬於勞工之私生活範圍，非雇主所得任意支配，惟有勞工之行為與事業活動有直接關連，且損害事業之社會評價，為維持事業秩序之必要，方足成為懲戒之對象（最高法院 82 年度台上字第 1786 號判決意旨參照）。
3. 相對人第一次不當解僱申請人之行為，業經 鈞會認定為不當勞動行為而無效，已如前述。本件申請人工會為了向美國總公司代表表達申請人工會之理事長遭相對人不當解僱，而進入會議室向其抗議之行為，要屬申請人工會集體為申請人爭取權利之意思，然此種涉及勞工勞動條件之爭取，確屬申請人工會職掌之事務，而屬工會活動，理應受法律所保障。相對人即不得以申請人馮○○有執行上述工會活動為由而第二次解僱申請人馮○○，顯見相對人第二次解僱申請人馮○○之行為，仍屬針對申請人馮○○參與工會活動所為之打壓，已構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為。

4. 茲有附言，倘相對人認其與申請人馮○○間之僱傭契約既然已因第一次解僱之行為終止而不復存在，依相對人之認知，申請人馮○○既非相對人之員工，自無遵守相對人公司相關規定之必要，乃屬當然。另相對人既然認為申請人馮○○已非其員工，依前揭說明，申請人馮○○私生活範圍，自非相對人所得任意支配，相對人自無就現實上已不存在之僱傭關係主張第二次解僱之可能。

(十四) 綜上所述，相對人所為之第二次解僱申請人馮○○之行為，核屬附停止條件之單獨行為，已不當侵害申請人馮○○之權利，應為無效。相對人仍持前開無效之解僱行為為由，認其與申請人馮○○間之僱傭關係不存在，顯係針對申請人馮○○具有申請人工會理事長之身份所為之打壓，益徵相對人對申請人馮○○及申請人工會針對性之強烈，已有弱化申請人工會效能之情形，亦屬當然影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之事由，顯屬不當勞動行為。

(十五) 申請人請求之裁決事項如下：

1. 確認相對人於 106 年 11 月 24 日第 2 次解僱申請人馮○○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。
2. 確認相對人於 106 年 11 月 24 日第 2 次解僱申請人馮○○之行為無效。
3. 確認相對人於 106 年 11 月 14 日阻擋申請人工會代表參加團體協約協商會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為
4. 相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人馮○○

之原職務，如申請人馮○○因他案已復職，相對人不可再藉本件之理由予以解僱、資遣或為不當之處分。

5.相對人應自 106 年 11 月 24 日起至申請人馮○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人馮○○薪資 68,903 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5%計算利息，並按月提撥 4,188 元至申請人馮○○之勞工退休金專戶。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 申請人之裁決申請駁回。

(二) 相對人係因申請人「於 106 年 10 月 26 日嚴重違反門禁安全規定」以及「於 106 年 11 月 14 日攻擊同仁」之事故，終止相對人與申請人之僱傭關係，其中「於 106 年 10 月 26 日嚴重違反門禁安全規定」已於 鈞會 106 年勞裁字第 70 號案審議當中，以下謹就「於 106 年 11 月 14 日攻擊同仁」事故詳述如下：

申請人翻閱門禁管制三爪門後，衝入會議室，連續對會議室內相對人團體協約協商代表丟擲水瓶，並造成相對人員工受傷。

1. 依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款、相對人終止與申請人僱傭關係時有效之工作規則以及相對人所屬美光集團之相關政策，員工於工作場所實施暴力行為者，相對人將予以解僱處分：

(1) 勞工對於其他共同工作之勞工，實施暴行者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款定有明文。

(2) 相對人工作規則（相證 1）第 9 項「獎勵與紀律導正」第 9.2.4 條

「懲處種類」E 款規定，「員工若觸犯以下任一重大違紀事件時，經過查證屬實，將立即以免職的方式處置：對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」

- (3) 相對人所公布之全球團隊成員手冊「全球政策及行為準則 (Global Policies and Standards of Conduct)」中明示「以下為 Micron 認為不可接受的行為的非排他性清單。不可接受的行為可能會導致團體成員的雇主對其採取懲戒措施，包括在適當情況下終止對其的聘僱：威脅或實際造成對他人的身體傷害」(相證 2)。此外，在相對人公布之「美光業務行為與道德準則」亦明示「我們絕不參與或容許任何形態的暴力事件，以維護團隊成員的人身安全，這包括威脅與暴力行為」(相證 3)。

- (4) 根據相對人資料顯示，申請人已於 106 年 9 月 17 日、4 月 16 日以及 105 年 12 月 20 日依規定學習該等線上課程並通過測試 (相證 4)，對上述規定知之甚詳。

2. 於 106 年 11 月 14 日下午，相對人勞資雙方擬進行團體協約協商會議，相對人之會議代表 Gregory Tollefson (相對人美國母公司之法務主管)、劉○○ (人資部門主管)、潘○○ (法務部門主管)、姚○○ (員工關係員工)、彭○○ (員工關係員工) 及外部律師蔡惠娟及彭建仁律師業於下午 1 時準時於總部大樓 H125 會議室中等候與工會進行第 6 次之團體協約協商會議，申請人馮○○無視門禁管制闖入相對人建築物之管制區後，竟直奔上開會議室，先向

在場會議代表大聲咆哮後，即將手中筆記本用力砸往桌面，並接續數度拿起會議桌上未開封之礦泉水瓶（每瓶重達 800 公克）向當時在場之相對人之會議代表及 2 名外部律師等人丟擲，其中 1 次更擲中潘○○，導致其受傷；幸經隨後追趕而至會議室之人資部門員工吳○○制止申請人繼續施行暴力行為，而未釀生更大危害。詎料申請人馮○○嗣後不思其主動攻擊相對人協商代表之舉已違反法律，竟然反向多名同仁、甚至是當時不在場之人提起刑事告訴，顯見勞資雙方間之互信基礎已蕩然無存。

3. 發生暴力事件之總部大樓 H125 會議室門口及內部並無設置監視器，由暴力事件發生後相對人在場人員立即拍攝存證之照片（相證 5）觀察，第一頁、第二頁由門口向內攝影角度可見左下方地面有掉落水瓶，桌面最後亦有傾倒水瓶數樽，第三頁則是會議室後方地面照片，亦可見水瓶掉落，顯示申請人當時丟擲水瓶絕非一次，否則掉落水瓶不可能前後分散，其用力力道之劇足以將置於桌面最後之數樽水瓶擊倒擊落，絕非申請人馮○○所稱「順手將相對人放置於會議桌上之寶特瓶往會議桌上砸」，且該會議室之桌子長達四公尺，丟擲水瓶一次絕無法使距離甚遠之水瓶紛紛朝不同方向傾倒甚或掉墜至地面，申請人馮○○所言絕非真實。又如果確如申請人馮○○所述，其意在發出聲響引起相對人協商代表注意云云，則咆哮、砸筆記本即已達目的，無需於咆哮、砸筆記本後立即接續朝相對人協商代表之方向丟擲水瓶數次，且既曰所謂「砸水瓶引起注意」，其目的應在向相對人會議代表表達意見或有所主張，然當時申請人馮○○為相對人員工吳○○先生當場阻

止暴行後，未嘗提出任何主張或說明，更徵申請人馮○○所言顯為事後淡化其暴力行為之託詞。

4. 又申請人馮○○於衝入 H125 會議室攻擊相對人協商代表時，身上並無背後背包。申請人馮○○在 106 年勞裁字第 70 號案之書狀中所述，其衝入會議室時背有後背包，此情與事實明顯不符，亦顯申請人馮○○未真實描述其攻擊相對人協商代表之經過情形。
 5. 相對人審酌申請人馮○○在工作場域實施暴力行為，認申請人馮○○嚴重違反前述工作規則及公司政策，立即依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款終止與申請人馮○○之僱傭關係，並於 106 年 11 月 24 日再次發函予申請人馮○○，針對申請人馮○○所為之暴力行為依法與其終止僱傭關係（相證 6）。
- (三) 相對人於申請人馮○○刻意攻擊相對人協商代表後，除立即要求駐廠醫生及護理人員至 H125 會議室察看員工潘○○之傷勢，更立即報警，桃園市政府警察局龜山分局大華派出所警察於當日下午至相對人廠場訪談相關人員。嗣後相對人員工潘○○審酌申請人馮○○針對相對人會議代表用力投擲水瓶數次，顯有傷害之不確定故意，對申請人馮○○暴力攻擊並導致其受傷之行為提起傷害告訴，若非申請人馮○○之暴力行為導致相對人員工潘○○受傷，相對人員工潘○○不至甘冒誣告風險而於 106 年 11 月 16 日向申請人馮○○提起刑事告訴，申請人馮○○稱相對人藉此意圖影響裁決委員或司法偵查云云，顯然無據。
- (四) 相對人及相對人所屬美光集團公司對於員工於工作場所施行言語或肢體之暴力行為，無論其事發之原因為何，均一律與施行暴力

之員工終止僱傭關係，並未對申請人予以差別對待：

1. 於 104 年 9 月間，相對人之員工廖某及葉某因口角衝突演變成互相攻擊之事件，相對人認此行為已嚴重違反相對人嚴禁任何職場暴力之規定，對於在工作場域使用暴力之二人均予以免職處分（相證 7），同樣地，相對人針對 106 年 11 月 14 日申請人之暴力攻擊同仁行為亦予以免職處分，顯見相對人對於發生於工作場域之類似實施暴力之事件處理並無二致，並未予以申請人差別待遇，亦無侵害申請人工會與相對人間之公平集體勞資關係之情形。
2. 106 年 8 月 25 日，相對人之西安關係企業發生一起職場言語暴力事件，一名員工因對其主管不滿，遂於紙條上書寫侮辱言語並將紙條貼在工作區域電腦上，更用言語攻擊主管，依據美光集團職場暴力零容忍之政策，西安關係企業立即終止與該名員工之僱傭關係（相證 8），顯見美光集團公司對於員工暴力事件之處置，無論係屬言語暴力或肢體暴力，均予以終止僱傭關係之處置，相對人並未予以申請人差別待遇，亦無侵害申請人工會與相對人間之公平集體勞資關係之情形。

(五) 相對人於 106 年 11 月 14 日係依法拒絕申請人參與團體協約協商會議，並未違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：

1. 工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定，企業工會係指結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會，亦即是欲加入企業工會為會員者，應以實際任職於該事業單位、具備事業單位勞工之身分為限。且擔任企業工會理監事，

須為年滿二十歲之工會會員，工會法第 19 條第 1 項定有明文，故企業工會之理監事應具備該事業單位員工身分，且為企業工會之會員。

2. 由各縣市政府企業工會成立實務，亦可知企業工會會員應以事業單位在職員工為限。如桃園市政府所公布之「桃園市政府勞動局輔導工會籌組作業流程」(相證 9)，其中申請核發登記證書應檢附資料第 4 項為「發起人在職證明(企業工會適用)」，故如未任職於企業工會，則無法擔任發起人，更無法據以申請成立企業工會。
3. 查 106 年 11 月 14 日上午，相對人與申請人面談時，告知相對人依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款依法與其終止僱傭關係後，申請人馮○○已不具相對人員工之身分，依據工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定，申請人馮○○不得成為申請人工會之會員，則依據工會法第 19 條第 1 項規定，申請人馮○○亦同時喪失申請人工會理事之身分。再參申請人馮○○自承於第一屆第一次臨時會員大會時通過由申請人理監事為團體協約協商會議代表（申證 7），申請人自無法代表申請人工會，與相對人進行團體協約協商會議，相對人依法拒絕申請人參與團體協約協商會議，並未違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定。
4. 又雖然工會法施行細則第 18 條提及，工會理事或會員於其勞動契約經雇主終止時，工會於章程中規定有該條所列情形之一者（例如向主管機關申請調解、仲裁、或裁決期間等），工會得保留該個人資格。如工會章程未有相關保留資格規定，經工會會員大會或會員代表大會之議決，於有該些情形之一時，得保留該人員之資

格。惟即使時至今日，申請人工會皆未提出其章程、其會員大會之議事錄或任何書面正式文件，以證明申請人工會已依法踐行所有程序，保留申請人馮○○之工會會員及團體協約協商代表資格。相對人於 106 年 11 月 14 日時依法認定非相對人現職員工之申請人馮○○並非申請人工會之團體協約協商代表並非無據。

5. 如前所述，申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日刻意攻擊相關人員工及團體協約協商代表，於此情形下，相對人為確保日後與會員工及協商代表之安全，不得不拒絕申請人馮○○出席參與團體協約協商會議。尤其作為雇主，相對人有義務防止員工受到不法侵害，申請人馮○○如再次攻擊相對人出席代表，恐對相對人員工造成嚴重之傷害，故相對人有正當理由拒絕申請人馮○○出席工會與相對人間之團體協約協商會議。

(六) 申請人工會與相對人於 106 年 11 月 15 日並未召開團體協約協商會議，係因發生申請人馮○○之暴力事件後，雙方對於是否繼續召開會議未能商妥，而與工會法第 35 條第 1 項第 5 款無涉：

1. 相對人一直秉持申請人馮○○嚴重違反相對人門禁管制規定之事件，僅為申請人馮○○個人不當行為之立場，並認為申請人馮○○之個人行為不能也不應影響申請人工會與相對人繼續進行團體協約協商。故縱使 106 年 11 月 14 日上午相對人已與申請人馮○○終止僱傭關係，相對人之團體協約協商代表仍準時於當日下午出席會議，後因發生申請人馮○○突然衝入會議室刻意攻擊相對人協商代表之暴力行為而被迫停止舉行當日之會議，申請人工會與相對人並就隔日是否召開會議展開討論，謹列時序如下：

編號	事件概述	證據
1	暴力事件後，相對人會議代表於總部大樓 H125 會議室內詢問申請人工會於隔日（即 106 年 11 月 15 日）是否願意繼續召開會議，申請人工會之理事及秘書口頭答覆將於 106 年 11 月 14 日下午 5 時前作成決定，並將寄發電子郵件告知相對人工會之決定。	其他理事
2	申請人工會秘書陳○○先生寄發電子郵件告稱申請人工會認為申請人馮○○為申請人工會團協會議代表，並要求相對人「擬定下次團協日期及地點」。	陳○○先生 106 年 11 月 14 日下午 3 時 16 分電子郵件（相證 10）
3	相對人為確定隔日是否如期召開會議，由相對人員工姚○○寄發電子郵件予申請人工會全體幹部再次詢問。	姚○○106 年 11 月 14 日下午 4 時 13 分電子郵件（相證 11）
4	申請人工會理事高○○先生寄送電子郵件，請相對人「尊重工會推派之代表來進行協商」，未正面回應工會是否擬繼續隔日之會議。	高○○先生 106 年 11 月 14 日下午 5 時 4 分電子郵件（相證 12）
5	相對人回覆郵件，表示基於保護與會代表人身安全之考量，相對人無法再指派代表參與申請人馮○○在場之會議，並	吳○○106 年 11 月 14 日下午 8 時 45 分電子郵件

	表達若申請人工會仍堅持申請人馮○○將出席隔日會議，則相對人提議取消明日協商會期，雙方另訂團體協商日期。	(相證 13)
6	申請人工會秘書陳○○先生寄發電子郵件告稱申請人工會認為應繼續召開會議。	陳○○先生 106 年 11 月 14 日下午 10 時 32 分電子郵件(相證 14)
7	相對人回覆郵件，表示基於保護與會代表人身安全之考量，提議取消會議，並請求申請人工會協商下次會議時間。	姚○○106 年 11 月 15 日上午 9 時 18 分、10 時 4 分電子郵件 (相證 15)

- (1) 經相對人會議代表詢問申請人工會於隔日(即 106 年 11 月 15 日)是否願意繼續召開會議時，申請人工會之理事及秘書口頭答覆將於 106 年 11 月 14 日下午 5 時前作成決定，並將寄發電子郵件予相對人告知其決定。106 年 11 月 14 日下午 3 時許，申請人工會秘書陳○○先生寄發電子郵件告稱申請人工會認為申請人馮○○為申請人工會團協會代表，並要求相對人「擬定下次團協日期及地點」(相證 10)。惟於該電子郵件中，申請人工會並未回覆工會是否將繼續隔日之團體協約協商會議，反要求相對人「擬定下次團協日期及地點」，似有取消隔日會議之意，故相對人為確定隔日是否如期召開會議，由相對人員工姚○○寄發電子郵件予申請人

工會全體幹部（相證 11），再次詢問申請人工會。另鑑於申請人馮○○於當日情緒激動，且甫對相對人會議代表為暴力攻擊行為，對相對人會議代表人身安全造成嚴重威脅，故相對人亦於電子郵件中詢問申請人工會如隔日會議照常舉行，申請人馮○○是否亦將與會。

(2) 106 年 11 月 14 日下午 5 時許（事實上已逾雙方約定之時間），申請人工會理事高○○先生寄送電子郵件，表示「工會高度願意與公司進行協商，也請公司尊重工會推派之代表來進行協商」（相證 12），雖未明言隔日會議是否照常舉行，然與申請人工會秘書陳○○先生寄發之電子郵件對照，高○○先生寄送之電子郵件似表示申請人馮○○將參與會議。相對人審酌雇主保護員工人身安全之義務，回信表示無法再指派代表參與申請人馮○○在場之會議，並表達若申請人工會仍堅持申請人馮○○將出席隔日會議，則相對人提議取消明日協商會期，雙方另訂團體協商日期（相證 13）。

(3) 遲於 106 年 11 月 14 日晚間 10 時許，申請人工會始由工會秘書陳○○先生寄發電子郵件明確表示隔日繼續開會之意願（相證 14），惟申請人工會自始至終無法承諾申請人馮○○不會參與隔日之會議，相對人基於雇主保護員工人身安全之義務，提議取消會議，由雙方另訂會議時間（相證 15）。

(4) 綜上開申請人工會與相對人間郵件往來討論可知，第 6 次團體協約協商第一日之會議因申請人馮○○之暴力攻擊行為而被迫取消後，相對人積極與申請人工會討論是否召開隔日會議，鑑於申請人馮○○於當日對相對人與會代表之暴力攻擊舉動，若申請人馮

○○繼續參與會議，相對人實在無法確保相對人指派出席會議代表之人身安全，故相對人一再建請申請人工會確認申請人馮○○是否出席，避免相對人之協商代表及員工再次因此受有人身威脅或傷害。

- (5) 又相對人於106年11月14日多次與桃園市勞動局之承辦人聯繫，告知相對人終止與申請人馮○○之僱傭契約，申請人馮○○暴力攻擊相對人協商代表之情及相對人已告知申請人工會106年11月15日不擬舉行協商會議之決定等等，桃園市勞動局對此事件之發展有完全之掌握，亦知悉106年11月15日勞資雙方並無召開團體協約協商會議。106年11月15日勞動局承辦人邱○○先生至相對人場廠乃為進一步瞭解本案細節，並非擬參加團體協約協商會議。申請人馮○○所述，其於106年11月15日陪同邱○○先生擬一同出席團體協約協商會議，卻遭惡意拒絕一詞完全悖於事實。

2. 又申請人工會除申請人馮○○外尚有七名理事及一名監事，其中多位在過往皆參與及出席團體協約協商會議，踴躍發言表達對相關議題之看法、建議及修改意見，申請人工會之外部顧問亦固定出席參與協商會議。申請人工會並非由申請人馮○○獨自擔當發言，亦非以其意見為與相對人研商之惟一依據。如申請人馮○○不出席，而由多位理監事依往例代表申請人工會參與團體協約協商會議，對申請人工會表達其意見及立場並無不利影響，蓋出席之理監事已代表申請人工會多數協商代表之意見。且參與之協商代表在出席協商會議前可就相關議題與申請人馮○○為詳盡之討

論並聽取其建議意見，繼而於協商會議中提出申請人馮○○之建議中經多數理監事贊同之理念或方案與相對人進行討論及協商。申請人工會主張申請人馮○○如不出席，則雙方無法進行協商等語實無依據，相對人恕難贊同。此些說法無異將申請人工會等同於申請人馮○○一人，而非展現會員集體意志之法人，絕非法律保障勞工團結權之本旨。

(七) 綜上所述，相對人確係因為申請人馮○○嚴重違反門禁安全規定之行為以及於工作場所實施暴力行為，依法終止其與申請人馮○○間之僱傭關係，與申請人馮○○擔任之工會職務並無關聯，且 106 年 11 月 14 日、15 日並未召開團體協約協商會議，係因之工會會員身分以及暴力攻擊事件後，雙方對於是否繼續召開會議之歧異所致，與工會法第 35 條第 1 項第 5 款完全無涉。

(八) 司法實務以及鈞會均曾就雇主二次解僱（資遣）之案例作成判決或裁決。

1. 司法實務上容許雇主為第二次解僱，並對於二次解僱之合法性為實質審查：

(1) 最高法院 98 年度台上字第 652 號民事判決曾對二次解僱（資遣）之案件作成判決，該案之基礎事實為：雇主於 96 年 3 月間以員工不能勝任工作為由予以資遣，經員工提起訴訟後，訴訟進行中，雇主再於 96 年 11 月間以勞動基準法第 11 條第 4 款業務性質變更有減少勞工之必要為由，再次終止與該名員工之勞動契約。

該案中，臺灣高等法院對於二次解僱之性質定性為攻擊防禦方法

次序，而非停止條件：「上訴人（按：雇主）於 96 年 11 月 14 日具狀表示縱認上開資遣不合法，仍因其業務性質變更而有減少勞工之必要，再依勞基法第 11 條第 4 款規定，資遣被上訴人等語，乃增加訴訟上之攻擊防禦方法，而因有資遣時間先後之別，自須先行認定上開無法勝任工作之資遣事由不成立，始再論究有無該當勞基法第 11 條第 4 款規定之事由，被上訴人主張後者係以法院認定上訴人於 96 年 3 月 23 日之解僱不合法為停止條件，應屬無效，尚有誤會，合先敘明。」（臺灣高等法院 97 年度重勞上字第 16 號民事判決）

- (2) 此外，高等法院於另案中亦實質審理雇主二次解僱之主張，而認為其性質為攻擊防禦方法：「本件上訴人雖分別於 96 年 10 月 2 日、97 年 1 月 17 日以勞基法第 11 條第 4 款為資遣丁、己、丙、甲等 4 人之意思表示；以勞基法第 54 條第 1 項第 1 款之規定，為強制乙退休之意思表示，與其於 93 年 6 月 18 日及 7 月 31 日所表示之資遣事由不同，因係兩造於本件訴訟進行中，經原審言詞辯論終結後，新發生上開之事由，故上訴人再主張以 96 年 10 月 2 日上訴理由(一)狀及 97 年 1 月 17 日上訴理由(三)狀送達被上訴人，作為強制乙退休，以及預告與丁等 4 人終止勞動契約之意思表示，應屬防禦方法之次序，尚難認係附有條件，故被上訴人主張上訴人前開部分，屬形成權之行使附有條件，與形成權之本質不合，上訴人意思表示應屬無效云云，尚非可採。」（臺灣高等法院 96 年度勞上字第 46 號民事判決）

2. 鈞會亦曾就二次解僱案件先後作成裁決：

雇主第一次解僱員工後，訴訟繫屬中，雇主再為第二次解僱之案件，鈞會曾有先例（100 年勞裁字第 6 號及 102 年勞裁字第 18 號裁決）。該案中，雇主因員工 100 年 7 月 1 日起未提供勞務之行為，於 100 年 8 月 29 日第一次解僱員工，該員工向鈞會申請不當勞動行為裁決，鈞會於 100 年 12 月 9 日作成勞裁（100）字第 6 號裁決認定雇主之解僱無效，雇主隨後針對該裁決決定提起民事訴訟確認僱傭關係不存在。嗣後於民事訴訟第二審上訴程序審理中，雇主再以 102 年間連續曠職為由對同一名員工為第二次解僱，案經員工提起裁決申請，鈞會於該件裁決中並未討論二次解僱之性質，更未拒絕審議裁決，嗣於 102 年 9 月 27 日鈞會作成 102 年勞裁字第 18 號裁決決定。

3. 此外，就保障雇主合法行使權益之法理而言，亦應允許雇主得依不同之解僱事由解僱勞工。按勞動基準法第 12 條第 2 項規定，雇主應於發生解僱事由 30 日內為解僱之意思表示。如雇主於首次解僱勞工後，發生或發覺另有不同之解僱事由，若不允許雇主得就不同之事由通知解僱，法律又無停止解僱期間進行之明文或依據，則不啻使雇主喪失依法行使解僱之權利。

4. 就本件相對人與申請人馮○○之僱傭關係爭議，相對人於 106 年勞裁字第 70 號案之答辯原已將 106 年 11 月 14 日下午之暴力攻擊行為作為相對人解僱申請人馮○○之事由之一。然於 106 年勞裁字第 70 號案調查會議期間，申請人馮○○已另行提起本件，並將申請人馮○○暴力攻擊相對人員工與團體協約協商代表之事件納

為本件爭點，經該案鈞會委員曉諭，相對人乃同意將暴力攻擊事件移交本件審議，以徹底解決申請人馮○○與相對人間之爭議。故本件中審議相對人因申請人馮○○之暴力攻擊行為而予以解僱，是否構成不當勞動行為，並無法律疑義。

(九) 自暴力攻擊事件發生後之會議室照片以及座位安排可知，申請人馮○○當日確實係數次連續朝向相對人團體協約協商會議代表丟擲水瓶，申請人馮○○對此亦未予以否認。惟申請人馮○○用力之劇且係針對相對人代表攻擊，絕非申請人馮○○所辯稱其僅係將水瓶輕觸桌面抗議云云。

1. 發生暴力事件之總部大樓 H125 會議室門口及內部並無設置監視器，由暴力事件發生後相對人在場人員立即拍攝存證之照片（相證 5）觀察，第一頁、第二頁由門口向內攝影角度可見左下方地面有掉落水瓶，桌面最後亦有傾倒水瓶數樽，第三頁則是會議室後方地面照片，亦可見水瓶掉落，顯示申請人馮○○當時丟擲水瓶絕非一次，否則掉落水瓶不可能見於各處，前後分散。
2. 再依當日進行團體協約協商會議開始前，相對人與會人員之座位安排（相證 21），可知申請人馮○○攻擊力道之劇。該會議室之桌子長達四公尺，受傷之相對人員工潘○○座位在申請人馮○○站立處最遠之對側，而申請人馮○○丟擲之水瓶以將置於桌面最後之數樽水瓶擊倒擊落，並導致相對人員工潘○○受傷，絕非其所辯稱「順手將相對人放置於會議桌上之寶特瓶往會議桌上砸」之情形，且丟擲水瓶一次絕無法使距離甚遠之水瓶紛紛朝不同方向傾倒甚或掉墜至地面，申請人馮○○所言絕非真實。

3. 又如果確如申請人馮○○所述，申請人馮○○意在發出聲響引起相對人協商代表注意云云，則其闖入會議室後對相對人會議代表大聲咆哮、並用力砸筆記本之行為即已達目的，實無需於咆哮、砸筆記本後立即接續用力朝相對人協商代表之方向丟擲水瓶數次，且申請人馮○○在相對人會議代表紛紛驚慌躲避其攻擊後仍繼續朝其等丟擲水瓶，顯與所稱丟擲水瓶乃為發出聲響引起相對人協商代表注意完全不符。又申請人馮○○既曰砸水瓶乃為引起相對人會議代表之注意，其目的應在向相對人會議代表表達意見或有所主張，然當時申請人馮○○為相對人員工吳○○先生趕至當場阻止攻擊暴行後，未曾提出任何主張或說明，更徵申請人馮○○所言顯為事後淡化其暴力攻擊行為之托詞。
4. 申請人馮○○既已承認其將瓶裝水丟向桌面，業已自承其對相對人之員工與協商代表施以暴行，至於申請人馮○○稱「如果真的要攻擊，為何不事先準備好兇器？為何不丟手中筆記本？」，甚而「如果真的要攻擊，不會只有一個人受傷」等狂悖言論，在在顯示申請人馮○○毫無悔意，相對人與申請人馮○○之互信基礎已經蕩然無存，相對人及相對人之員工實在無法繼續與申請人馮○○共事。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人馮○○係擔任申請人工會第一屆理事長，任期自 105 年 8 月 3 日起至 109 年 8 月 2 日止。
- (二) 申請人馮○○106 年 10 月 26 日上午 9 時 10 分以自己之員工識別證

開啟管制三爪門使葉○○進入相對人廠區，並於同日中午 12 時 40 分再次以自己之員工識別證開啟管制三爪門使葉○○離開相對人廠區。

(三) 雙方商定於 106 年 11 月 14、11 月 15 日進行為期二天之第 6 次團體協約協商。

(四) 相對人以申請人馮○○「於 106 年 10 月 26 日嚴重違反門禁安全規定」，於 106 年 11 月 14 日上午 11 時左右，於相對人 S105 會議室，由相對人交付解僱函予申請人馮○○，並要求申請人須立離開相對人公司。

(五) 申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日下午 1 時左右，有翻越門禁管制三爪門後，進入第 6 次團體協約協商會場，將相對人放置於會議桌上的寶特瓶順手抓住往會議桌上砸之肢體動作。

(六) 相對人於 106 年 11 月 24 日發函以申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日下午暴力攻擊同仁，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款之規定第 2 次解僱申請人馮○○（相證 6）。

(七) 申請人馮○○及申請人工會於 106 年 12 月 26 日向本會提起裁決申請，主張相對人以 106 年 11 月 14 日上午第 1 次解僱申請人馮○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，本會於 107 年 3 月 30 日以 106 年度勞裁字第 70 號裁決決定，確認相對人於 106 年 11 月 14 日上午 11 時左右第 1 次解僱申請人馮○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

四、 經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 106 年 11 月

24 日第 2 次解僱申請人馮○○之行為及因該解僱行為所為之行為，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 11 月 24 日第 2 次解僱申請人馮○○之行為，不構成工會法第 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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

2. 申請人主張，相對人以申請人馮○○「於 106 年 10 月 26 日嚴重違反門禁安全規定」，於 106 年 11 月 14 日上午 11 時 30 分左右，於相對人 S105 會議室，由相對人交付第 1 次解僱函予申請人馮

○○，並要求申請人須立即離開相對人公司。106 年 11 月 14 日當天下午 1 時左右，申請人工會各理事原定依照第 6 次團體協約協商到會場，要嚴正跟美國代表抗議相對人早上的不當解僱行為，渠料相對人臨時變更會議場地，並阻止申請人工會團體協約協商代表馮○○入廠，故申請人工會代表人馮○○衝進第 6 次團體協約協商會場，將相對人放置於會議桌上的寶特瓶水瓶順手抓住往會議桌上砸，意圖藉此肢體動作向美國代表表達抗議，並發出聲響引起美國代表注意，相對人之員工雖聲稱被寶特瓶水瓶砸到，但申請人馮○○絕無任何傷害人之故意，當下亦未見相對人中有人因此受傷，其行為僅欲製造聲音而引起美國代表之注意。相對人於 106 年 11 月 24 日發函以申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日下午暴力攻擊同仁，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款之規定，第 2 次解僱申請人馮○○，顯然相對人是接續在第 1 次解僱後，針對申請人馮○○及申請人工會的不當勞動行為等語。

3.相對人抗辯，相對人第 1 次是於 106 年 11 月 14 日上午 11 時左右終止與申請人馮○○之勞動契約，又於 106 年 11 月 14 日下午，相對人勞資雙方擬進行團體協約協商會議，相對人之會議代表 Gregory Tollefson（相對人美國母公司之法務主管）、劉○○（人資部門主管）、潘○○（法務部門主管）、姚○○（員工關係員工）、彭○○（員工關係員工）及外部律師蔡惠娟及彭建仁律師業於下午 1 時準時於總部大樓 H125 會議室中等候與工會進行第 6 次之

團體協約協商會議，申請人馮○○無視門禁管制闖入相對人建築物之管制區後，竟直奔上開會議室，先向在場會議代表大聲咆哮後，即將手中筆記本用力砸往桌面，並接續數度拿起會議桌上未開封之礦泉水瓶（每瓶重達 800 公克）向當時在場之相對人之會議代表及 2 名外部律師等人丟擲，其中一次更擲中潘○○，導致其受傷；相對人審酌申請人馮○○在工作場域實施暴力行為，認申請人馮○○嚴重違反前述工作規則及公司政策，相對人於 106 年 11 月 24 日發函(申證 6)告知相對人因其暴力行為，依勞動基準法第 12 條第 2 次解僱申請人馮○○，相對人及相對人所屬美光集團公司對於員工於工作場所施行言語或肢體之暴力行為，無論其事發之原因為何，均一律與施行暴力之員工終止僱傭關係，並未對申請人予以差別對待，並無不當勞動行為之構成云云。

- 4.經查，申請人馮○○並未爭執於 106 年 11 月 14 日下午 1 時左右，有翻越門禁管制三爪門後進入第 6 次團體協約協商會場，將相對人放置於會議桌上的寶特瓶，順手抓住往會議桌上砸之行為，惟申請人馮澤抗辯，其係因當日上午 11 時左右遭相對人不當解僱，相對人隨即要求其當下離開公司，嗣後更將下午團體協約協商之會議改定於管制區內之會議室，申請人為了向美國總公司代表 Gregory 表達台灣分公司對工會理事長有不當解僱之情事，其行為僅在於藉由表達相對人對於申請人之打壓，更係因勞資爭議問題而為勞工權益上的陳情抗議，事涉勞工之勞動條件之保障與促進，核屬工會活動，應受法律保障云云。

5.惟查，申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日下午 1 時左右，翻越門禁管制三爪門後，進入第 6 次團體協約協商會場，將相對人放置於會議桌上的寶特瓶順手抓住往會議桌上砸之行為，並無其他工會之幹部及會員參與，亦無其他證據顯示申請人馮○○之上述行為與申請人工會之運動方針相符而能認屬工會活動之一環或與工會活動相關，應屬於申請人馮○○之個人單獨之行動，其行為與一般之工會活動或工會運動之方針尚屬有別，故申請人主張，申請人暨申請人工會為了向美國總公司代表 Gregory 表達台灣分公司居然對待工會理事長有不當解僱之情事，因此欲以工會之名義向美國總公司之代表表達抗議。前開抗議活動，實屬申請人工會對於相對人早上不當解僱申請人工會理事長之集體抗議活動云云，自無可採。

又雖申請人或因當日上午 11 時左右上遭相對人不當解僱，相對人立即要求其需於當下離開公司，嗣後更將下午團體協約協商之會議改定於管制區內之會議室而無法進入，依常理而言，一般人若遇此相同之情形，亦當會感到氣憤難平，應屬可理解之範圍。惟申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日下午 1 時左右，有翻越門禁管制三爪門，並進入第 6 次團體協約協商會場，將相對人放置於會議桌上的寶特瓶，順手抓住往會議桌上砸之行為，畢竟仍涉及違反相對人工作規則之相關規定，且如前所述，申請人馮○○之上述行為屬於個人單獨之行動，其行為難謂屬工會活動或工會活動之一環，則相對人針對申請人馮○○上述違反工作規則之行為，

於 106 年 11 月 24 日發函，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定，解僱申請人馮○○(相證 6)，此乃係針對申請人馮○○之上述特定行為所為，且不論申請人馮○○是否為參與第 6 次團體協約協商會場而翻越門禁管制三爪門，相對人於 106 年 11 月 24 日依申請人馮○○違反工作規則之行為而為之解僱，難謂具有不當勞動行為之動機，惟該解僱行為是否符合勞基法第 12 條第 1 項第 2 款之規定要件乃屬兩事，如雙方之一方就該解僱行為提起確認僱傭關係是否存在之民事訴訟者，當屬民事法院之審理權限。

6.再查，按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力；終止契約之意思表示，不得撤銷。民法第 94 條、第 95 條第 1 項本文、民法第 263 條準用第 258 條第 3 項定有明文。是於以對話為終止契約之意思表示者，於相對人了解時即生效，嗣後不得撤銷；以非對話為終止契約之意思表示者，於該通知達到相對人時起即生效，嗣後不得撤銷。

7.又本會於第 1 次調查會議詢問雙方，相對人本裁決事件解僱申請人馮○○之時點，相對人之代理人答：「相對人第 1 次是於 106 年 11 月 14 日上午 11 時左右終止與申請人馮○○之勞動合約，又因申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日下午暴力攻擊同仁，相對人於 106 年 11 月 24 日發函(申證 6)告知申請人因其暴力行為，依勞動基準法第 12 條終止與其之勞動合約。」云云；本會第 2 次調查會

議詢問相對人：「是否主張 106 年 11 月 14 日上午 11 點終止勞動契約有發生法律上效力？」，相對人代理人回答：「是，有發生法律效力。」。本會再詢問「相對人於 106 年 11 月 14 日上午 11 時第一次終止勞動契約時，是否有要求申請人馮○○離開公司或其他相類似之行為？」，相對人代理人回答：「當日會議相對人出席代表為人資主管劉○○、法務主管潘○○、申請人馮○○直屬主管徐○○、安全主管王○○、員工關係姚○○及兩名外部保全，會中由劉○○解釋及通知申請人馮○○，相對人終止與其之勞動契約，並給予書面通知(會後補呈)，會議後相對人員工請申請人馮○○收拾個人物品後，離開公司場址...」、本會於詢問程序再詢問相對人，於 106 年 11 月 24 日所發的函文，其說明一、「貴會前理事長馮○○先生因嚴重違反公司內部規定，公司已於 106 年 11 月 14 日依法終止僱傭關係，故自 106 年 11 月 14 日起，馮○○先生已非本公司員工。」，上述指的終止僱傭關係是否指 106 年 11 月 14 日上午 11 時左右之終止？相對人代理人回答：「是指第一次解僱。」云云。

- 8.承上，由上述相對人之回答可知，相對人已於 106 年 11 月 14 日上午 11 時左右，終止與申請人馮○○之勞動契約，並當場交付解僱通知函（參相證 22），是該意思表示已送達申請人馮○○，並要求申請人馮○○收拾個人物品後，離開公司場址，相對人並主張第 1 次解僱亦已發生法律上之效力，故自 106 年 11 月 14 日上午 11 時左右起，馮○○先生已非相對人之員工。從而，依民法之

理論，相對人是否能就雙方間已發生終止契約之效力，而在無任何法律關係之情形下，再於 106 年 11 月 24 日發函，另以申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日下午有發生肢體動作之行為，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款之規定，終止與申請人馮○○間之勞動契約，該終止行為是否生法律上之效力，不無疑義。

(二) 相對人於 106 年 11 月 24 日發函，以申請人馮○○於 106 年 11 月 14 日下午有暴力行為所為之第 2 次解僱行為及因該解僱行為所為之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

如同上述，相對人就申請人馮○○之本件系爭行為，於 106 年 11 月 24 日發函以其肢體行為，依勞動基準法第 12 條第 2 項第 2 款之規定，解僱申請人馮○○(相證 6)，難謂具有不當勞動行為之動機，當無由構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，另相對人所為第 2 次解僱申請人馮○○之行為，既不構成不當勞動行為，則申請人所主張因該解僱行為所為之行為及主張之相關救濟命令等之請求事項，應併予駁回。

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，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 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

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 1 1 月 2 3 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。