

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 01 號案

3 【裁決要旨】

4 依其所提證據綜合觀之，無從認定申請人有組織工會之真意，更
5 遑論其有所謂著手進行組織工會或有協助其他勞工著手籌組工會
6 之行為。又依上述認定之事實，申請人既無組織工會之真意，亦
7 無著手為任何組織工會或有協助其他勞工著手籌組工會之行為，
8 則相對人總經理於 111 年 11 月 3 日與申請人見面時之言論，其內
9 容對工會之認知不足，固有所不當，惟因申請人並無組織工會之
10 真意，亦無任何事證足證其著手為任何組織工會或有協助其他勞
11 工著手籌組工會之行為，故並不影響本會上述之認定。

12 【裁決本文】

申 請 人：章○○

住 臺北市

代 理 人：邱靖棠律師

程居威律師

華育成律師

設 臺北市中山區長安東路一段 23 號 8 樓之 1

相 對 人：長春藤全球健康生物科技股份有限公司

設 臺北市大安區安和路一段 29 號 11 樓

代 表 人：莊雅清

住 同上

代 理 人：沈以軒律師

游鎮瑋律師

郭銘濬律師

王俊凱律師

設 臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

1

2 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
3 （下稱本會）於民國（下同）112 年 4 月 21 日詢問程序終結，並於同
4 日作成裁決決定如下：

5 **主 文**

6 申請人之請求駁回。

7 **事實及理由**

8 壹、程序部分：

9 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會
10 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。
11 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
12 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
13 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
14 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
15 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

16 二、申請人主張其於 111 年 7 月 28 日開始受僱於相對人，擔任資訊
17 長兼策略長之職務，雙方並約定 3 個月之試用期間（即 111 年
18 7 月 25 日至 111 年 10 月 24 日止），相對人而後自 111 年 9 月
19 1 日將申請人職位調整為資訊部資訊長。申請人期間曾向相對

1 人提及希望可以幕後協助籌組企業工會以促進勞資對話，豈料
2 相對人卻於知悉後，不僅極力勸阻申請人，更於試用期過後之
3 111 年 11 月 18 日突然發給申請人資遣通知單，通知將於 111
4 年 11 月 27 日依勞動基準法第 11 條第 5 款之事由終止雙方之勞
5 動契約。申請人因此於 112 年 1 月 6 日提起本件裁決申請，主
6 張相對人 111 年 11 月 27 日資遣申請人之行為構成工會法第 35
7 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，核其期間，因未逾越勞資爭
8 議處理法規定之 90 日期間，故應予准許。

9 貳、實體部分：

10 一、申請人之主張及請求：

11 (一)申請人於 111 年 7 月 28 日開始受僱於相對人，擔任職位為資
12 訊長兼策略長，雙方並有約定 3 個月之試用期間(即 111 年 7
13 月 25 日至 111 年 10 月 24 日止)，相對人其後於 111 年 9 月 1
14 日將申請人職位調整為資訊部資訊長。申請人入職後，致力
15 完成資訊部門之業務，且在職期間從未有任何過失及違誤，
16 亦未曾接受過任何評鑑考核，卻突然遭受相對人認定不能勝
17 任工作因而試用期考核未通過。事實上，申請人入職後因有
18 感於公司內部人治色彩濃厚，員工對管理階層敢怒不敢言，
19 故為促進勞資溝通，申請人有意背後協助員工籌組工會，並
20 開始探詢有意願加入工會之員工；詎料，此消息竟走漏而為
21 相對人所知悉，相對人總經理徐○○故於 111 年 10 月下旬就
22 此事約談申請人，相對人總經理徐○○並一再勸阻申請人不
23 要做過多舉動，甚至告知不會支持籌組工會等語，然而申請

1 人並未放棄。豈料，於試用期過後之 111 年 11 月 18 日，相
2 對人竟突然以申請人不能勝任工作為由，逕行預告資遣申請
3 人(申證 4)，並以 111 年 11 月 27 日為雙方勞動契約終止日。

4 (二)相對人 111 年 11 月 27 日資遣申請人之行為構成工會法第 35
5 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

6 1. 申請人在職期間從未有任何過失及違誤，亦未接受過任何評
7 鑑考核，而相對人資遣申請人之時點不僅已逾越雙方約定之
8 試用期間，更與申請人因協助籌組工會一事遭相對人約談之
9 時點間極為密接，難認相對人係因申請人績效評核未通過而
10 遭資遣，更遑論實際上，相對人過往未曾對任何員工進行過
11 績效評核，相對人此舉顯然僅係藉此作為資遣申請人之正當
12 外觀，實際上是因申請人欲於公司內部協助籌組工會所致，
13 顯有以儆效尤之意味，因此，相對人 111 年 11 月 27 日資遣
14 申請人之行為，確實已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
15 當勞動行為。

16 2. 雙方於 111 年 9 月 14 日簽立之員工聘僱合約第 2 點任用之職
17 級載為「副總經理，策略長兼任資訊長」，僅係因當時申請人
18 所核敘之薪資數額與相對人公司副總經理相當，故於契約上
19 才有此等記載，但實際上申請人自入職以來，未曾從事過任
20 何與副總經理有關之工作，其只從事公司資訊相關之工作內
21 容。

22 3. 相對人辯稱申請人為主管職，且相對人員工不足 30 人，申請
23 人實際上根本無法籌組工會，故相對人自不可能也無需要有

1 打壓籌組工會之行為云云。惟籌組工會之階段眾多，申請人
2 自行假設申請人不得作為工會之發起人，但實際上申請人亦
3 可於幕後協助其他員工籌組、推動工會事項，並無礙其符合
4 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之「組織工會」。況且，申請人
5 當時籌組之工會形式係以關係企業工會為前提，並無相對人
6 所述公司（集團）不足 30 人之情形。縱使申請人是籌組相對
7 人企業工會，但工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定並不以勞工
8 必須組織「合法、有效」之工會為前提，相對人所述，應難
9 以採認。

10 4. 申請人早於 111 年 9 月中下旬就已向相對人內部員工詢問籌
11 組關係企業工會之意向，但直到 10 月中下旬發生預約系統爭
12 議時，相對人才以無人能完成之事項來強迫申請人達成，藉
13 機達到逼退申請人之結果，申請人因發現相對人之敵意，逼
14 不得已先於 10 月 31 日向相對人總經理說明，卻遭到強烈拒
15 絕（申證 5）。且申請人在職時根本未接受過任何考核，甚至
16 不知道公司內部有作成考核意見，相對人所提之考核表（相
17 證 2），申請人更是於本件調查程序時首次見聞。是以，相對
18 人資遣申請人之決定與申請人籌組工會之行為間，顯然具有
19 密接性，相對人之資遣行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
20 之不當勞動行為，至為灼然。

21 （三）申請人並無相對人所稱工作能力不能勝任之狀況：

22 1. 關於線上管家、商城系統部分：

23 申請人在職期間，每週均有於週會上就系統相關事項提出簡

1 報或解決方案，但相對人卻以各種原因拒絕，導致系統無法
2 順利進行。申請人所提方案雖未臻具體，然申請人其實曾提
3 出各種解決方案及所需時程，且告知倘若相對人有預算考
4 量，也可由公司資訊部門處理，但可能會因人手不足而影響
5 時程，如果相對人只要求申請人單獨處理，那至少即是 6 個
6 月至 1 年的時間方能完成。由此可知申請人並非毫無作為，
7 反係相對人內部不僅對於該系統製作沒有明確共識，還一再
8 以各種理由否決申請人之提案，故整體系統進度才會停滯，
9 故並無法全然歸責於申請人，更遑論線上管家或線上商城均
10 非申請人工作之核心業務。

11 2. 關於 ERP 系統部分：

12 所謂 ERP 系統係由鼎新開發、設計，主要是為製造業所設計，
13 故系統部分功能各行業不可能全面都使用到。惟相對人負責
14 人卻於 111 年 9 月 20 日要求申請人，要使用到 ERP 系統各
15 項功能，理由係因為相對人已花費新臺幣（下同）3,000 萬元
16 之成本。但相對人之要求，實際上有諸多難以實行之問題，
17 申請人雖對此提出建言，卻不為相對人所接受。即便如此，
18 申請人仍依相對人之指示調整，但相對人負責人卻因此曾有
19 資遣申請人之意，申請人因相對人刻意刁難，曾想以離職表
20 明自己無法認同相對人負責人決策之意（相證 1），惟嗣後經
21 相對人總經理予以慰留。

22 3. 關於客戶預約系統部分：

23 相對人行銷部門於 111 年 10 月初成立後，才向申請人所在資

1 訊部(111年10月5日)提出修改預約系統若干功能之要求，
2 申請人當時即曾表示，該系統之修改應先向使用部門(即營
3 運管理部)確認，故直到111年10月17日週會才確定需修
4 改之功能與內容。實際上，申請人於行銷部尚未提出要求前，
5 就認為Salesforce系統有些功能可幫助行銷部業務，故申請人
6 於111年10月初就已先跟Salesforce廠商洽談到相對人公司
7 進行軟體教學，當時申請人先依廠商時間確認教學日期為111
8 年10月20日。於行銷部確認需求內容後，111年10月20
9 日之會議即改為聽取修改需求，廠商於當日並有回應完成行
10 銷部修改需求，至少需要1個月左右的時間，且還需報價、
11 排程等語，此情申請人早已向行銷部告知過。行銷部於111
12 年10月17日確認需求後，甚至要求申請人需請廠商於10日
13 內完成修改，但依廠商預定之行程及相關行政作業時間，根
14 本不可能於10日內修改完成。申請人為避免趕不及週年慶，
15 甚至自己加班更改程式碼，詎料，111年10月21日相對人負
16 責人卻直接跟申請人說來不及就別改了等語(申證6)，申請
17 人無奈才將程式改回來。

18 4. 末就相對人主張資安漏洞一節，相對人根本未舉證說明申請
19 人為何無作為，且事實上於申請人任職前，相對人內部系統
20 就已有若干資安漏洞，申請人不僅有調整及修復此些有漏洞
21 系統之資安問題，之後也未產生更多資安漏洞，但相對人卻
22 空言申請人毫無作為云云，卻未舉證證明，故難認申請人有
23 不能勝任工作情形。

1 (四)請求裁決事項

- 2 1. 確認相對人 111 年 11 月 27 日資遣申請人之行為，構成工會
3 法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 4 2. 確認相對人 111 年 11 月 27 日資遣申請人之行為無效。
- 5 3. 相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 7 日內，回復申請人
6 原任相對人資訊長之職務，並將事證送交勞動部存查。
- 7 4. 相對人應自 111 年 11 月 28 日起至申請人復職日止，按月於
8 次月 10 日給付申請人新臺幣 156,250 元，及自各期應給付日
9 之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 10 5. 相對人應自 111 年 11 月 28 日起至申請人復職日止，按月提
11 繳新臺幣 9,000 元至申請人章○○於勞動部勞工保險局所設
12 立之退休金個人帳戶。

13 二、相對人之答辯及主張

14 (一)相對人於 111 年 11 月 18 日終止僱傭關係，係因申請人有不
15 能勝任工作之情況，經相對人評核後以試用期不通過為由，
16 依勞動基準法第 11 條第 5 款終止勞動契約，實屬合法，並非
17 基於不當勞動行為之動機：

- 18 1. 相對人聘僱合約所附 KPI，已敘明申請人擔任資訊長之主要
19 目標，包括「以資訊強化公司治理」、「梳理會員權益」、「強
20 化資訊安全」、「邁入線上企業」等 4 大目標（申證 3）。相對
21 人董事長莊雅清於申請人入職前，再三向申請人強調新任資
22 訊長之核心目標，就是設計程式建構客製化的線上健康管家
23 系統與線上商城系統，以發展服務線上化，也請申請人慎重

1 確認工作能力是否足以完成上開任務。申請人則保證其確有
2 程式設計能力、可立刻為相對人量身訂做之線上健康管家系
3 統與線上商城，相對人始聘用申請人為策略長兼資訊長。且
4 申請人正式簽署勞動契約前，即已被允許進入公司內部瀏覽
5 所有表單、系統，包括統籌相對人公司銷售、會計等敏感資
6 料的 ERP 系統等等，顯見相對人已盡力使申請人確認工作能
7 力與經驗是否能滿足資訊長之職務目標，而經申請人表示其
8 能達成目標後，雙方始簽署勞動契約。然而，申請人到職後
9 卻完全無法達成入職前之承諾，實際工作始終無法交出成
10 果、欠缺執行能力，謹就申請人任職期間之缺失說明如次。

11 2. 線上商城、健康管家系統：

12 申請人到職後，遲未進行線上商城、健康管家系統之程式設
13 計或與其他部門討論線上服務的需求、提出相關規劃。至 111
14 年 8 月底進行第 1 個月評估時，申請人仍未有關於此重要目
15 標的具體進度，此際相對人已對申請人之工作能力存有疑
16 慮。惟顧念申請人尚需適應期間，故雙方於 111 年 9 月 1 日
17 前合意進行職務調整，惟因內部行政程序及契約詳細約款之
18 協商，故簽署新契約之日期為 111 年 9 月 14 日（申證 2）。然
19 而，直至 111 年 9 月下旬，申請人依舊未開始著手進行健康
20 管家系統、線上商城之程式設計，更遲遲無法提出符合相對
21 人需求的整體規劃，相對人董事長即於同年 9 月 21 日與申請
22 人詳談，告知如其工作成果無法改善，試用期滿後恐難留任。
23 俟於 111 年 9 月 23 日，申請人向總經理自承無法幫助相對人

1 進行線上商城相關的程式設計與建構、申請人對於公司 ERP
2 系統不熟悉，無法勝任資訊長，願盡力協助交接（相證 1）。
3 然相對人考量試用期滿前，仍應依程序進行完整考核，完成
4 試用期之評核，且未找到新任人選前亦無法進行交接，相對
5 人遂告知申請人可主動合意終止契約或自請離職，但如仍有
6 意願努力，應盡快提出相應的工作成果以證明自己之工作能
7 力。

8 3. ERP 系統：

9 111 年 10 月 7 日，相對人董事長與申請人及財務長就公司所
10 使用之 ERP 系統進行討論時，赫然發現申請人到職已逾 2 個
11 月，對於公司採購、庫存及銷售等最重要的核心企業管理 ERP
12 系統竟毫不熟悉，連查核各單位使用系統基礎狀況之方式，
13 還需經財務長說明，顯見申請人除不具備資訊長之工作能力
14 外，其亦不認真釐清公司內部使用之重要營運系統，可徵申
15 請人就其 KPI 目標「資訊協助公司治理」部分顯係消極以對
16 （相證 2）。

17 4. 客戶預約系統：

18 每年 11 月週年慶優惠活動為相對人爭取銷售業績之重要活
19 動，故相對人希望於 111 年 10 月 20 日進行線上預約系統之
20 測試，並於 111 年 10 月 5 日由行銷部與申請人開會討論，行
21 銷部更有提醒公司目前使用為 Simplybook 廠商之系統。然於
22 111 年 10 月 13 日即預約系統測試預定日前一週，申請人才臨
23 時告知原系統將更換由 Salesforce 廠商進行預約系統的串

1 接，並且至 111 年 10 月 17 日週會時，申請人仍未就新廠商
2 對接進度有任何說明，經行銷長追問後，申請人才確認仍在
3 等候 Salesforce 廠商回應。至 111 年 10 月 20 日預定測試當日，
4 相對人才發現 Salesforce 廠商根本未曾接獲通知 111 年 10 月
5 20 日需進行預約系統測試，申請人才坦承無法順利進行預約
6 系統測試上線，亦未提出任何改善方案，甚至要求行銷部自
7 行解決。申請人因此造成相對人週年慶活動須延後，導致相
8 對人必須針對新檔期再投入行銷成本，更因此須與先前合作
9 廠商終止合作，建立臨時線上預約系統，致嚴重影響會員之
10 權益。此事件更突顯申請人工作能力不佳及執行力不足，對
11 於 KPI 目標所列「客戶權益」及「邁向線上商城」等工作目
12 標亦態度消極（相證 2）。

13 5. 而就解決資安疑慮部分，申請人也僅係延用前任資訊長建構
14 之系統，並未盤點公司資安疑慮，亦無提出新的解決方案。
15 申請人最後於 111 年 10 月 24 日試用期滿時，仍無法就健康
16 管家系統與線上商城之程式設計提出具體成果，完全無法達
17 成相對人聘用其為資訊長所欲達成之客觀合理經濟目的（相
18 證 2）。

19 6. 為求慎重，相對人試用期滿後，相對人不僅內部召開主管會
20 議綜合各部門與申請人之合作經驗，相對人總經理亦於 111
21 年 11 月 4 日透過會談確認申請人合意終止契約之意願，相對
22 人遂於 111 年 11 月 18 日以申請人有上開客觀能力不能勝任
23 及主觀態度有消極不作為之情形，不能達成相對人聘用伊為

1 資訊長之客觀合理經濟目的，故依雙方試用期約定，依勞動
2 基準法第 11 條第 5 款之事由通知申請人資遣申請人（相證
3 2），顯屬合法正當。

4 (二)相對人於申請人之試用期間，已陸續於 111 年 9 月 1 日調整
5 申請人職務內容，且相對人董事長於同年 9 月 21 日及同年
6 10 月 21 日有與申請人會談，均有表明申請人之工作能力無
7 法達成相對人聘用伊為資訊長之客觀合理經濟目的。再由同
8 年 9 月 23 日申請人與相對人總經理之對話可知，申請人亦認
9 同其工作表現無法勝任資訊長工作，故願與相對人善意終止
10 契約（相證 2）。相對人觀察發現申請人工作能力不能勝任資
11 訊長並與其討論工作成果等節，早於申請人於 111 年 10 月 31
12 日提出組織工會意願之時間（相證 3）。然而申請人於 111 年
13 9 月 23 日時，先藉詞願與相對人善意終止契約並辦理交接業
14 務，卻在試用期屆滿之際，始向相對人表達要籌組企業工會，
15 顯然意圖將相對人依試用期約定終止契約之行為扭曲為不當
16 勞動行為，其行使權利實有違反誠實信用原則之情形。

17 (三)申請人主張其欲組織相對人企業工會，而受相對人打壓云
18 云，然申請人職稱為資訊長，為部門主管而屬代表雇主行使
19 管理權之人員，並無發起籌組企業工會之權利；再者，相對
20 人公司人數也未達得以籌組企業工會之人數，申請人主張違
21 反工會法第 35 條一事，自然失所附麗，且足徵申請人此一行
22 動，僅係知悉無法通過試用期考核，為避免被相對人終止契
23 約，始聲稱要籌組企業工會，並以此手段主張相對人依照試

1 用期約定終止契約為不當勞動行為，其主張顯無可採，並有
2 違反誠信原則。

3 (四)答辯聲明：

4 申請人之請求駁回。

5 三、雙方不爭執之事實：

6 (一)雙方於 111 年 7 月 28 日簽訂員工聘僱合約，約定由申請人擔
7 任相對人之資訊長及決策長一職，到職日為 111 年 7 月 25 日，
8 每月薪資為 187,500 元（申證 1）。

9 (二)雙方簽訂之員工聘僱合約，第 1 條約定自申請人受僱於相對
10 人之日起算 3 個月為考核期（申證 1）。考核期間為 111 年 7
11 月 25 日起至 111 年 10 月 24 日止（相證 2）。

12 (三)雙方於 111 年 9 月 14 日再度簽訂員工聘僱合約，第 2 條約定
13 為：「員工自到職日起即民國 111 年 7 月 25 日由長春藤全球
14 健康生物科技股份有限公司聘用為副總經理、策略長兼任資
15 訊長。……盤查現階段該任務編組為由您擔任為資訊部資訊
16 長職位……本次調整生效日為 111 年 9 月 1 日。」，每月薪資
17 調整為每月薪資為 156,250 元（申證 2）。

18 (四)相對人於 111 年 11 月 18 日通知申請人依勞動基準法第 11 條
19 第 5 款之規定，於 111 年 11 月 27 日終止雙方間之勞動契約
20 （申證 4）。

21 四、本案爭點：

22 相對人 111 年 11 月 27 日資遣申請人之行為，是否構成工會法
23 第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？

1 五、判斷理由：

2 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以
3 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
4 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
5 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
6 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
7 外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及
8 快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員
9 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行
10 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
11 資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為
12 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
13 為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動
14 行為之認識為已足。

15 (二) 雙方之主張與答辯

16 1. 申請人主張：申請人自 111 年 7 月 25 日起，受僱於相對人公
17 司，擔任「資訊長兼策略長」職務，每月薪資為 187,500 元。
18 並自受僱日起算 3 個月為試用期間。嗣雙方於 111 年 9 月 14
19 日合意自 111 年 9 月 1 日起將申請人職務調整為「資訊長」
20 職務，每月薪資為 156,250 元。申請人在職期間均完成公司
21 所交辦之任務及績效，惟相對人於 111 年 11 月 18 日竟發給
22 申請人乙紙資遣通知單，資遣事由為勞動基準法第 11 條第 5
23 款、契約終止日為 111 年 11 月 27 日（參申證 4）。先前相對

1 人主管（徐○○總經理）於 111 年 10 月下旬起，因得知申請
2 人希望在公司內部籌組工會，遂找申請人約談此事，相對人
3 隨即於 111 年 11 月 18 日以申請人不能勝任工作（試用期考
4 核未通過）為由，逕行預告將申請人資遣（參申證 4），其資
5 遣時點與申請人籌組工會遭相對人約談之時點間極為密接，
6 相對人顯然僅係藉此作為資遣申請人之正當外觀，實際上為
7 遏止員工在公司內部組織工會之行為，以儆效尤，此舉業已
8 構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為云云。

9 2. 相對人則以：相對人於 111 年 11 月 18 日預告於 111 年 11 月
10 27 日終止與申請人間之僱傭關係，係因申請人無法達成相對
11 人聘僱伊所欲達成之客觀合理經濟目的，即以資訊長職位之
12 專才，設計程式建構客製化的線上健康管家系統與線上商城
13 系統，以發展相對人服務線上化的未來重要發展方向。申請
14 人於 111 年 9 月 23 日即已自承無法幫助相對人進行線上商城
15 相關的程式設計與建構，且其對於相對人公司的 ERP 系統並
16 不熟悉，無法勝任資訊長一職，願與公司好聚好散，也會盡
17 力協助交接等語（相證 1）。且相對人每年 11 月週年慶檔期
18 之優惠活動亦因申請人未提出任何改善方案，致相對人週年
19 慶檔期之活動必須延期，除需針對新的檔期再投入行銷成
20 本，更因與之前合作廠商已終止合作，需建立臨時應急的線
21 上預約系統而有額外成本支出。於申請人試用期期間內，相
22 對人董事長即曾向申請人表示其目前工作表現無法符合公司
23 聘用申請人所欲達成之客觀合理經濟目的，斯時相對人尚未

1 知悉申請人將於 111 年 10 月 31 日表達欲籌組工會。又申請
2 人職稱為資訊長，為部門主管而屬代表雇主行使管理權之人
3 員，並無發起籌組企業工會之權利，相對人公司人數僅 21
4 人，也未達得以籌組企業工會之人數。是相對人認定申請人
5 試用期間之表現不合格，不能勝任所任工作，而依勞動基準
6 法第 11 條第 5 款終止契約，自無任何不當勞動行為之動機或
7 認識，亦無何權利濫用之情事等語，資為抗辯。

8 (三) 相對人於 111 年 11 月 27 日資遣申請人之行為，不構成工會
9 法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

10 1. 查申請人自 111 年 7 月 25 日起，受僱於相對人公司，擔任「資
11 訊長兼策略長」職務，並自受僱日起算 3 個月為試用期間（即
12 應自 111 年 7 月 25 日至 111 年 10 月 24 日止），每月薪資為
13 187,500 元。嗣雙方於 111 年 9 月 14 日再簽訂僱傭契約，合
14 意申請人之職務自 111 年 9 月 1 日起調整為「資訊部資訊長」
15 職務，並調整薪資為 156,250 元（每月勞工退休金提繳 9,000
16 元）。試用期滿後，相對人於 111 年 11 月 18 日通知申請人預
17 告資遣，契約終止日為 111 年 11 月 27 日（參申證 4）等事實，
18 為雙方所不爭，並有雙方 111 年 7 月 28 日之員工聘僱合約（參
19 申證 1）、111 年 9 月 14 日之員工聘僱合約及薪資明細（參申
20 證 2 第 2、3.2 條及申證 3）及相對人 111 年 11 月 18 日之資
21 遣通知單（申證 4）可稽，堪信為真。

22 2. 申請人主張伊係因為籌組工會，遭相對人打壓而被資遣，相
23 對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動

1 行為云云。惟查，申請人 111 年 7 月 25 日起，受僱於相對人
2 擔任「資訊長兼策略長」職務，原約定每月薪資為 187,500
3 元。嗣雙方於 111 年 9 月 14 日再簽訂僱傭契約，約定自 111
4 年 9 月 1 日起，申請人之職務由「資訊長兼策略長」職務調
5 整為「資訊長」，薪資則由 187,500 元調整為 156,250 元，工
6 作職務與薪資明顯皆有所縮減。其後申請人於 111 年 9 月 23
7 日即以 LINE 向相對人總經理徐○○表示與相對人董事長莊
8 雅清聊過：「（111 年 9 月 21 日）下午莊老師（即相對人董
9 事長莊雅清）有跟我聊過，可能邀請我的時候雙方都沒考慮
10 周全，所以她會請鼎新（公司）介紹新任資訊長，待我交接
11 完畢之後就可以好聚好散。我表達了她對我的知遇之恩，很
12 遺憾沒辦法滿足她的期待。在留守期間我會盡力導入預算投
13 融資模組，並完成鼎新及流程優化。」、「從 ERP 專業考量的
14 確鼎新出來的比我適合太多了，畢竟這不是我的強項。我
15 希望在剩下的時間內能多做一些幫助門店、營管、財務的改
16 進。交接的工作我也會完全不遺餘力，請放心。」（相證 1），
17 依上述之內容可知，申請人於 111 年 9 月 21 日與相對人董事
18 長談過之後，於 2 日後即 111 年 9 月 23 日自行向相對人總經
19 理表示因 ERP 並非申請人之強項，從 ERP 專業考量，的確鼎
20 新（公司）出來的比申請人適合擔任相對人資訊長之職務，
21 並表示在留守期間申請人會盡力完成鼎新及流程優化，也會
22 不遺餘力配合與繼任者之交接工作，足證在 111 年 9 月 23 日
23 之時申請人已自承不能勝任須具備 ERP 專業之資訊長之工

1 作。則相對人主張至 111 年 9 月下旬，申請人不僅尚未開始
2 著手進行健康管家系統、線上商城之程式設計，更遲遲無法
3 提出符合相對人需求的整體規劃；相對人董事長莊雅清就此
4 於同年 9 月 21 日與申請人詳談，告知其目前之工作方式與成
5 果如無法改善，試用期滿後難再僱用一節，應非虛言。再參
6 以 111 年 10 月 7 日相對人董事長與申請人及財務長就相對人
7 公司所使用之鼎新 ERP 系統進行討論時，發現申請人對於相
8 對人公司採用之企業管理 ERP 系統並不熟悉；且申請人所在
9 之資訊部，於 111 年 10 月 17 日提供將於同年 11 月週年慶活
10 動使用之 Salesforce 程式系統，不符行銷部門需求，雖申請人
11 聯絡 Salesforce 廠商於同年 10 月 20 日至相對人處做軟體教學
12 （以上參見相證 2、申證 7、申請人 112 年 3 月 17 日補充理
13 由書第 5 頁），但已因遲延而無法於同年 11 月相對人週年慶
14 活動時使用，此觀相對人董事長於同年 10 月 21 日告知申請
15 人「不要再改了，因為來不及」（申證 6）即明，並因此導
16 致相對人週年慶活動不得不展延。之後相對人總經理於 111
17 年 11 月 4 日與申請人會談，確認申請人有無意願以合意終止
18 契約之方式，以避免申請人被資遣而有「不能勝任工作」之
19 紀錄，斯時申請人均不置可否。由以上勞資脈絡綜合觀之，
20 相對人資遣申請人是否與申請人組織工會有關，以及是否有
21 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之適用，已非無疑。

22 3. 又發起、組織企業工會甚至關係企業工會，須經 30 位發起人
23 連署、召開籌備會議、擬訂章程、公開徵求會員、召開成立

1 大會、審認會員入會、選舉理、監事及理事長、成立大會後
2 30 日內送地方主管機關審核等程序，顯非短時間內可以完
3 成。申請人既於 111 年 9 月 23 日已自行明白告知相對人，其
4 因不熟悉 ERP 企業管理系統，於相對人找到續任者之前，會
5 不遺餘力協助辦理交接工作，留守期間亦願與公司好聚好散
6 等語，其後卻忽然於試用期即將屆滿前之 111 年 10 月 31 日，
7 自行告知相對人總經理其欲籌組企業工會，其是否確係有真
8 意要籌組工會，已難令人信服。再者，縱申請人係要籌組工
9 會，依一般常情，自行著手發起、組織工會之行為即可，何
10 需於 111 年 10 月 31 日主動告知相對人總經理（相證 3）？觀
11 其行為，顯然不符常情，難認其有籌組企業工會之真意。

12 4. 其次，申請人於本會調查程序中皆未曾主張有任何著手進行
13 組織工會行為之事實，又申請人於本會進行詢問程序時，經
14 詢問後固稱：「（請問申請人何時決定籌組工會，有何具體行
15 為？）申請人約同年 9 月 19 日之前有將意願書提供給 10 多
16 位同仁」、「加入工會意願書是我從勞動部官網下載並加上申
17 請人資訊」云云，惟申請人卻未能提出依其所述之下載修改
18 為相對人企業工會之入會書面，難認其此一主張為可採。是
19 依其所提證據綜合觀之，無從認定申請人有組織工會之真
20 意，更遑論其有所謂著手進行組織工會或有協助其他勞工著
21 手籌組工會之行為。又依上述認定之事實，申請人既無組織
22 工會之真意，亦無著手為任何組織工會或有協助其他勞工著
23 手籌組工會之行為，則相對人總經理於 111 年 11 月 3 日與申

1 請人見面時之言論，其內容對工會之認知不足，固有所不當，
2 惟因申請人並無組織工會之真意，亦無任何事證足證其著手
3 為任何組織工會或有協助其他勞工著手籌組工會之行為，故
4 並不影響本會上述之認定，附此敘明。

5 5. 綜上，依申請人所提出之證據，尚無從認定申請人有籌組企
6 業工會之真意，亦無從認其已有著手發起、組織工會，或有
7 協助其他勞工著手籌組工會之行為之情事。是申請人主張係
8 因其欲籌組工會遭相對人打壓而被資遣，相對人構成工會法
9 第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為云云，為無理由，
10 不能准許。

11 (四) 申請人主張相對人於 111 年 11 月 27 日資遣申請人之行為，
12 因工會法第 35 條第 2 項規定而無效，為無理由：

13 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
14 人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。故雇主
15 或代表雇主行使管理權之人所為之行為，需符合工會法第 35
16 條第 1 項者，本會始有依工會法第 35 條第 2 項之規定，為確
17 認該行為有效與否之權限。反之，若經本會綜合評判，認雇
18 主之行為尚不構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，則
19 本會自無從為同法第 35 條第 2 項之認定。本件相對人之行為
20 既不構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，已如上述，
21 則申請人請求確認相對人 111 年 11 月 27 日資遣申請人之行
22 為無效，為無理由，不能准許。

23 六、救濟命令部分：

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。
2 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
3 何種救濟命令，宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相
4 當為其裁量原則。本會於審酌如何發布救濟命令時，係以確認
5 雇主成立工會法第 35 條第 1 項不當勞動行為及依同條第 2 項而
6 無效為原則；經查本件相對人之行為既不構成工會法第 35 條第
7 1 項之不當勞動行為，已如上述，則申請人請求回復原職務、
8 按月給付薪資及利息及按月提繳退休金等救濟命令（請求裁決
9 事項第 3、4 及 5 項），亦失所附麗，即屬無據，不能准許。又
10 本件相對人資遣申請人是否合法，非本件爭議審酌之範圍，附
11 此敘明。

12 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
13 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

14 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46
15 條第 1 項及同法第 51 條第 1 項，裁決如主文。

16

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 蔡志揚

侯岳宏

張國璽

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

邱羽凡

林彥君

1

2 中 華 民 國 1 1 2 年 4 月 2 1 日

3

4 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
5 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
6 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

7 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
8 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
9 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
10 人依裁決決定書達成合意。