

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 20 號

### 【裁決要旨】

- 一、 申請人主張 104 年 1 月工會籌組期間曾接觸總公司及○○分店之員工（○○○副課長及○○○課長、○○○店長），也因此相對人可以獲得申請人等有意成立工會之消息，惟此部分未見申請人舉證。又申請人主張其成立臉書粉絲團宣傳工會，其籌組工會應屬眾人所週知之事，相對人對此應有認識。惟依申請人所提臉書粉絲團資料，實無從確定前開臉書粉絲團成立時間，依申請人所述僅能確定其成立於 104 年 2 月 19 日農曆春節之前，而非 104 年 2 月 5 日前，此部分無足證明相對人 104 年 2 月 5 日終止勞動契約時已得知申請人籌組工會。
- 二、 復查相對人如因申請人籌組工會而終止兩造勞動契約，衡情申請人事後應依法救濟，惟依申請人 104 年 2 月 9 日向新竹縣勞工處申請調解時所提申請書，及嗣後兩造於同年 3 月 25 日調解時之會議紀錄，內容均未有質疑相對人係因申請人籌組工會而為不當解僱，是申請人主張其因籌組工會而遭資遣，已非無疑。又相對人於同年 3 月 25 日調解時釋出善意，提出回復僱傭關係之和解方案，包含視申請人能力調整工作內容及薪資，或是維持原薪資但改任分店店長，均因申請人拒絕前開和解方案而調解不成立。細繹相對人所提前開和解方案，即調整工作內容或調動職務，均與其所提申請人無法勝任原有工作之主張相符。參以相對人早於 103 年 12 月 23 日以申請人未依規定執行滯銷品退貨，且退貨金額未達 50% 為由，予申請人警告之懲處並公告之，足見相對人對於申請人工作表現早有不滿，其主張 104 年 2 月 5 日終止勞動契約與申請人籌組工會無關，自非無據。

**【裁決本文】**

申請人：梁○○

住：桃園市

代理人：丁穩勝律師 設臺北市中山區南京東路3段101號4樓

林建宏律師 設臺北市中山區伊通街109號1樓

相對人：普來利實業股份有限公司

設：新竹縣竹北市台元街28號6樓之3

代表人：徐文宗

住：同上

代理人：沈以軒律師 設臺北市大安區復興南路1段239號6樓

陳佩慶律師 設同上

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）104年9月11日詢問程序終結，裁決如下：

主文

申請人裁決之申請駁回。

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 104 年 2 月 5 日片面終止勞動契約，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，並於同年 5 月 1 日提起本件裁決之申請，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、申請人請求、主張：

- (一) 申請人於民國（下同）103 年 1 月間，受僱於相對人普來利實業股份有限公司，原本應徵當時約定純粹只負責擔任燈飾類之採購，但由於相對人組織變動頻繁，經常無理要求變動員工職務，因此，員工難免有未能完全熟悉之情事，而人員變動所致前後交接不完全之狀況，廠商也多有抱怨。然而，此一狀況，並非申請人所造成，而應歸咎於相對人公司之經營、管理能力之欠缺所導致。103 年 12 月間，申請人偕同幾位遭受公司不當對待的同事（超時加班/隨意扣薪/任意排班等問題），向新竹縣產業總工會尋求協助，並著手籌組工會。籌組期間，申請人與同仁輪流到各分店宣導，向部分店長以及其他員工傳達成立工會之益處，並持續勸說其他同事加入工會籌組。相對人公司分店店長，屬公司重要職務，與公司經營階層關係匪淺，申請人等 103 年 12 月間開始籌組工會，自為公司管理階層

所明知。

(二) 相對人所述申請人工作不適任之情況，並不屬實，詳述如下：

### 1. 飛利浦贊助金案部分

申請人 103 年 1 月 20 日至相對人公司就任燈飾採購一職，由當時主管陳○○副理，帶領了解公司事務及該負責分類(此一工作原本即由陳○○負責處理)，在 DM154 檔期(102 年 12 月 19 日~103 年 2 月 11 日)。由於申請人剛進公司，尚未熟悉公司業務，且是首次參加帳務會議(103 年 2 月份)，因此，相關帳務仍由陳○○負責，申請人則從旁學習了解。按理而言，當時陳○○應該將 DM154 之贊助金提報予帳務會議知悉，但由於陳○○個人之疏忽而漏未提報。詎料，在相對人解僱申請人後，竟將此疏失推給當時作為新進員工之申請人，其用心之險惡，可謂昭然若揭。

再者，自申請人接任採購工作後，負責處理之檔期 DM155~159 期(103 年 2 月 13 日~103 年 8 月 12 日)促銷之贊助金，皆在帳務會議提出(申請人承認，確實其中一份 DM159 期之贊助金，有所遺漏，但其金額僅只 1 萬 2,852 元，對於公司影響並非重大。)。會後則係統一交由會計負責扣款，而在 103 年 10 月間，公司採購部門大改組後，申請人曾向新負責之採購人員，交接有關飛利浦贊助金需扣款項。

因新規定實施採購必須兼任助理，且公司規定其每兩週(10 個工作天)需訪視全省 10 分店並拜訪 8 間廠商，因此，各個採購人員，除了互相交接外，又得熟悉自己新的

產品分類及外出訪廠，實在疲於奔命，或許新任採購人員因此有所疏漏，且由於103年11月份，公司並未召開相關帳務會議，因此，申請人也不知新任採購未扣到此一款項。

直至104年1月召開帳務會議時，相對人之公司副總宋○○才提及有100多萬贊助金未扣到之情事，並命經理許○○負責查明。但在申請人104年3月2日被迫離開以前，相對人方面仍未提出實際差異為何。再者，相對人係於申請人提出調解之請求後，才突然提出飛利浦贊助金之事作為認定申請人不適任的原因之一，未免過於牽強。

論其實際，乃在於更換分類（由燈飾類換為電器類）前後過程間所造成之偶然疏漏，實不應將所有責任皆降罪於申請人。相對人公司欲加之罪何患無辭。姑且不論是否全屬申請人之責任，即便應由申請人負責，也罪不致於必須遭到解僱，是以，可以推論相對人必有其他之思考隱匿其內。

## 2. 京東終止合約案部分

申請人於103年10月左右，方才接任電器類別之採購職務，前任採購人員於103年10月22日，交接有關京東退貨處理之進度。申請人當時雖然對於電器類產品之狀況不甚瞭解，但仍積極與廠商溝通，並要求廠商務必依照合約買回所有退貨。

由於廠商堅持只願收回未停產之完整商品，因此，申請人向主管劉○○回報此事。劉○○於請示總經理後，就決定先讓廠商收回可退之商品，拿回部分現金。在京東公司處理貨品收回之過程中，因部分分店未依程序及標準，先行將退貨輸入電腦扣帳，以及廠商到店自取時，因部分商品

瑕疵未收回而造成帳差，由於廠商需要公司開立折讓單才願將錢匯回，但會計表示需帳目相符才可作帳，而與會計溝通過程中，主管劉○○均有參與，並知悉相關過程。當時，申請人曾要求各店將未退出商品之退貨單申請更正，且在收集各店資料後，隨即交給接任劉○○的後手代理主管許○○。然在許○○經理呈給宋○○副總過程中，或許是因為副總宋○○事務繁忙，而未能如期簽核，導致有所延宕。

在處理京東退貨期間，申請人與經理劉○○及前任採購，三人曾親赴京東公司談退貨事宜，其負責之業務鄒先生表明：「舊品已給贊助金出清，普來利未能及時出清及退貨（按合約需於進貨日起 180 天內退回），因此他無法收回停產品及瑕疵退貨」。磋商談判期間，申請人與京東公司之負責人員不斷溝通及聯繫店端退貨事宜，有雙方往來電子郵件紀錄可以為證，交涉過程中也都有知會主管劉○○。衡諸實際，本案實在是因廠商京東公司無意遵守合約所致，並不能歸罪於申請人。

申請人在被迫離開相對人公司前，已將手上有關京東公司之事務交付給其他採購張先生，因此才能接續完成此事，且本案目前已收回退貨帳款 46 萬 8,405 元，何來相對人所稱有應收款 142 萬 9,286 元之問題，蓋因公司誇大其實，故意冠上罪名於申請人，以申請人疏失作為包裝，背後目的即在因打壓申請人籌組工會。

### 3. 相對人指控申請人無廠商開發、引進商品能力部分

申請人自進入相對人公司後，即不斷開發引進新品上架，並陸續與多加廠商新簽定合約，包括「萬上」、「立原」、「有

電」、「金順龍」、「丞營」、「力天」、「自由居家」等等，不勝枚舉。

申請人103年10月間，被調動接任電器、季節性和健康用品類之採購，當時，剛好鄰近冬季及聖誕節商品引進之時節，期程短暫又迫切。一般而言，季節性之商品，多半於進貨前3個月即應談妥，而申請人接下該職務後，除了要同時處理京東公司相關事宜，又要引進替代京東之小家電商品，及引進北方電暖器，和處理及建檔聖誕/新年飾品約400支新品之進貨及公司要求每月訪店及訪廠行程…等事宜，事務繁雜。而北方電暖器原廠因拒絕與相對人公司合作，只能找經銷商配合，此時前採購與我去拜訪找到的替代廠商“雙喬”，原本似有意願與相對人公司合作，但多次與其總經理談採購合約，廠商直說要審閱合約內容及徵信，即使主管劉○○經理亦電聯多次與之要求簽立合約，並與申請人同去拜訪，仍無法得到肯定答覆，因臨時無法找到配合廠商，只得在總經理授權下直接與量販通路接洽購買事宜，就當申請人與劉○○經理與三家量販通路議好價格呈上後，隔日劉○○經理便告知申請人有上網查到一間網購公司，要與申請人至台中與此公司簽約，但非以普來利名義與之簽約，雖覺不妥但是仍以引進商品為優先，後來與這間公司配合順利，也告知此公司要重簽與相對人之合約，並將合約Mail給該公司，且與該公司談定引進小家電及夏季商品品項，以補齊商品品牌及種類，正當申請人處理將盡時，卻遭到公司無預警解僱，之後便將此事交接給後續接手的採購張先生處理，也因此他才能在3月接手完成。

綜上，足證相對人指控申請人無廠商開發、引進商品能力，顯非事實。

- (三) 申請人於 104 年 1 月工會籌組期間，曾接觸總公司之員工，也因此相對人可以獲得申請人等有意成立工會之消息。經查，普來利實業股份有限公司企業工會於 104 年 3 月 11 日正式成立，經新竹縣政府核准立案後，至 104 年 4 月 20 日為止，工會並未發函拜會相對人公司董事長，也未主動透漏任何理監事名單，但相對人公司卻已得知所有理監事及候補理監事人員之名單，並依此名單進行約談，要求參與者退出工會，事實上已經直接干涉工會。另查，相對人在工會成立後，更在 104 年 4 月 21 日突然發出通知，表示總公司人員隔日停止上班，而相對人之副總經理宋○○則在通訊軟體 Line 之訊息中指出，係「因資遣員工聯合外部不當外力干擾公司營運暗地組織」，顯見相對人清楚知道申請人在為工會招募會員，也因此，相對人才會斷然於 104 年 2 月 5 日片面終止勞動契約。另外，公司更疑似施壓於部分員工，要求其在自行製作的請願書上簽名連署，要求解散工會。
- (四) 申請人於 103 年 12 月底期間，於工會之籌組過程中，擔任實際負責人與聯絡人而負責居中聯繫，持續向其他員工宣導工會相關優點與益處，並曾以臉書粉絲團方式持續宣傳、勸導公司同事加入工會籌組，雖未大肆張揚，但就工會之籌組也未曾刻意隱瞞，而事實上應屬眾人所週知之事，此由證人彭○○之陳述「在公司中公開尋求對公司有意見之員工參加」、「我們招募會員過程是公開的，並在臉書上有訊息。」，即可證明相對人在工會籌組過程中，處於輕易可知之狀態。
- (五) 104 年 2 月 5 日相對人公司通知申請人予以資遣後，申請人即委請丁穩勝律師於 104 年 2 月 16 日代為發函，僅就相對人通知終止勞動契約函之明顯錯誤作出回應，並要求相對人必須遵守勞資爭議處理法第 8 條之規定。之所以未

提及工會，乃申請人當時並未第一時間即刻反應、察覺係相對人打壓工會之惡意，單純針對通知函文內容回應而只指出相對人之明顯錯誤，而申請人在調解過程中，出於保護工會之立場，也無意橫生枝節，以免工會成立受到影響。

(六) 本件資方動輒以業務減縮、勞工不能勝任工作等虛偽不實之事由而非法解僱，使申請人勞動貢獻毀於一旦，實有違解僱最後手段性之原則，並顯係權利濫用，而由申請人參與工會籌組活動以及嗣後參與工會者遭到騷擾、干涉之整體脈絡情境下觀之，可知相對人之非法行徑，乃係出於敵視、打壓工會之立場，欺侮勞工之心態令人髮指，殊為可議。

(七) 申請人請求本會裁決：(1) 確認相對人於民國 104 年 2 月 5 日對申請人所為解僱行為，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。(2) 相對人應於裁決決定書送達翌日起回復申請人之原職位。(3) 相對人應自 104 年 3 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之原領薪資 53,000 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之法定利息。

(八) 其餘參見申請人 104 年 4 月 30 日不當勞動行為裁決申請書、104 年 6 月 23 日不當勞動行為裁決申請理由狀(一)、104 年 7 月 15 日不當勞動行為裁決申請理由狀(二)、104 年 7 月 27 日不當勞動行為裁決申請理由狀(三)、104 年 8 月 3 日不當勞動行為裁決申請理由狀(四)，及該書狀檢附之證物。

## 二、 相對人答辯：

(一) 申請人自 103 年 1 月 20 日起任職相對人公司，擔任採購職務。申請人任職不久，相對人即逐漸發現其無法獨立進行採購作業，且經常錯漏工作事項，無法追蹤案件進度，造成其他對應同仁之困擾。103 年 9 月起申請人工作缺失

情形益彰明顯，相對人公司副總經理數次於帳務會議指示並告誡申請人應加緊處理待辦事項，並改善工作表現。為此相對人公司於103年10月縮小申請人應負責採購範圍及業績額，惟縮減其負責業績額與採購範圍後，申請人工作表現不僅未有改善，更屢屢出現怠職及嚴重缺失之情事，相對人103年12月23日曾予申請人警告之處分，同年12月間相對人公司特別針對申請人之工作表現，約詢各單位主管進行調查。會後綜合各單位反應及意見，相對人公司總經理決定於104年農曆年前予以資遣。斯時相對人公司完全不知悉申請人有組織工會乙事，相對人單純係基於工作評估而認申請人不能勝任採購工作，非係因申請人組織工會而予解僱。

(二) 申請人怠職及缺失情形，詳述如下：

1. 飛利浦贊助金案

103年12月間，財務部結算103年度飛利浦供應商贊助金，經稽核發現贊助金扣款有重大異常情形，經相對人公司總經理指示財務部與商品部全面檢查申請人經辦文件，發現申請人負責燈飾採購期間雖有提列部分贊助金扣款金額517,050元，惟仍有數期活動因申請人疏未提列扣款，其總計金額高達1,151,177元，其漏未執行扣款金額為已執行扣款金額的2倍之多，申請人之重大疏失造成本應於103年各檔期提列扣款部分，延宕至104年3月間經與飛利浦公司協調後才獲廠商承認補回。

關於申請人辯稱其前手陳○○亦發生漏未扣款之錯誤、且因陳○○交接不確實，故伊才未辦理此扣款業務、申請人漏扣金額僅12,852元等云云。實則，前手陳○○並無申請人所稱漏扣之缺失，蓋贊助金扣款固定約每1個半月結

算提列應扣款金額，103年2月陳○○職務交接予申請人時，即明確將應執行扣款金額交接予申請人繼續辦理，該部分應扣款金額非係陳○○漏扣，實際上係陳○○交接予申請人後，申請人怠職未處理之扣款。另經相對人公司與飛利浦公司協調後，104年3月飛利浦公司承認補回上揭申請人漏扣金額，更證明申請人疏未扣款者非僅12,852元。

## 2. 京東終止合約退貨案

103年9月間京東科技有限公司（下稱京東公司）終止合約，103年10月起即由申請人負責處理與京東公司間之退貨事宜。於處理退貨過程中，相對人公司103年9月24日發函予京東公司載明「請貴司於收到通知書起壹個月內…，並與商品部經辦採購聯繫各店退貨點交日期後，請會同店長及採購點交完存貨後，將退貨金額支票交付…」等語，即公司已明確指示採購需與店長及廠商三方一同到各店對點確認品項，以加速處理退貨，避免發生應收款爭議。此乃因京東公司交易產品多為高單價電器商品，且京東公司收回退貨涉及相對人存貨是否有損壞瑕疵情形、實際退貨之品項及數量是否與存貨明細相符等各種因素，故需採購與京東公司至分店現場對點釐清，否則京東公司當無可能僅依相對人單方所提存貨明細，完全無異議而照單買回並退回貨款。由於採購若未與京東公司當場確認退貨品項、數量容易造成糾紛，故相對人公司才要求採購需聯繫各店長與京東公司會同確認退貨商品，往常公司處理高單價商品退貨事宜均係依循此等標準流程進行。

惟觀諸申請人所提申證四其與京東公司往來電子郵件，其僅要求京東公司派人於指定日期至各店取回退貨，但申請

人身為採購卻未親自前往分店進行對點，更未與各分店店長及廠商約好現場對點時間，此與相對人公司所指示方式完全悖離。由於申請人未與京東公司當場對點退貨商品，果不其然後來造成申請人所稱「帳差」之雙方帳務糾紛。

依相對人公司關於退貨之會計標準作業程序，於廠商買回存貨並由相對人公司確認廠商已給付買回款項後，公司會計即會開立折讓單據予廠商以完成退貨程序。此觀申請人所提申證四，其與京東公司往來電子郵件載明「你之前提到之折讓單開立問題，本公司會計會在貴公司買回存貨後，確認貴司所有付清款項，即會統一開立」，足徵申請人明確知悉相對人公司上述關於退貨之會計作業流程。惟申請人竟然辯稱「廠商到店自取（退貨）時，因部分商品瑕疵未收回而造成帳差，由於廠商需要公司開立折讓單才願意將錢匯回，…當時，申請人要求各店將未退出商品之退貨單申請更正，且在收集各店資料後，隨即交給接任劉○○的後手代理主管許○○」云云。亦即，申請人未親自到各分店與京東公司當場對點退貨在先，並由京東公司自行取回退貨而肇生帳差爭議後，申請人竟反過來要求相對人公司各分店需配合京東公司退貨資料作更正申請，據以開立折讓單供京東公司匯款，其處理退貨乙事顯然本末倒置損害公司利益。

於此「帳差」爭議發生後，相對人公司副總經理嚴厲斥責申請人要求各分店配合廠商更正退貨明細乙事，故拒絕簽准申請人要求各分店所假造之更正退貨明細，並同時指示申請人應與京東公司約定時間，務必親自到各店現場與京東公司對點確認退貨明細，但申請人猶未積極聯繫廠商到廠對點存貨，此案全係因申請人怠於親自至各分店對點存貨，才引起相對人公司與京東公司間之退貨帳差糾紛。目

前相對人公司與京東公司就此退貨爭訟中，雙方協調結論仍是先由雙方派員親自到各分店現場確認商品狀態並對點處理退貨，此處理流程與一開始公司所指示申請人之退貨處理方式並無不同，顯見申請人因未依公司指示到分店現場對點存貨，造成相對人與京東公司間之退貨帳務紛爭。

另關於申請人辯稱本案目前已收回退貨帳款 46 萬餘元、伊不知情相對人於 103 年 9 月 24 日寄發予京東公司之書函，該函承辦人員為另一採購張○○云云。查相對人公司至今仍未收回任何京東公司退貨帳款。且申請人 103 年 11 月 6 日與京東公司往來郵件中亦自述「因日前我司於 103/9/24 發函及 103/10/29 發存證信函給貴司，表示雙方停止合作及存貨買回事宜…」，足證採購張○○確實有將此京東案交接給梁○○處理，其辯稱其不知有 103 年 9 月 24 日存證信函乙事，顯非可信。

### 3. 申請人無法獨立開發廠商引進商品之能力

關於申請人辯稱其進入公司後，即不斷開發引進新品上價，並陸續與多家廠商簽訂合約，包括「萬上」、「立原」、「有電」、「金順龍」、「丞營」、「力天」、「自由居家」等云云。實則，申請人上述所列廠商除「金順龍」37 品春聯為申請人所開發者外，其他廠商均是由總經理與其他主管開發而引進商品。且申請人完全無法獨立與上開廠商洽談進貨與銷售契約，均須由主管及其他同事兼任司機，陪同申請人拜訪廠商協談進貨採購合約。

申請人另稱「原本「北方」電暖器原廠因拒絕與相對人公司合作，只能找經銷商配合，申請即有積極尋找替代廠商

「雙喬」，洽談公司合作之事宜」云云。查實際上相對人公司亦未與「雙喬」廠商有任何業務往來。且觀諸申請人所提與「雙喬」廠商往來電子郵件中所洽談引進商品為「國際牌熱風烘碗機」，此又與「電暖氣」商品無任何關係，申請人上述辯解與其所提事證資料，明顯前後矛盾衝突，不足採信。

另查相對人公司固定每年 11 月中旬以前需向廠商採購聖誕節商品以供各分店上架販賣，此一季節性商品為公司每年重要推銷活動。申請人負責聖誕節商品採購業務，相對人公司早於 103 年 9 月已確認聖誕節商品採購廠商、新商品結構與內容，一切僅待申請人與廠商確認訂單，即可如期引進聖誕節商品上架販賣。惟因申請人未事先向廠商確認下單量，造成公司 103 年 11 月仍未引進聖誕節新商品，相對人公司不得已而緊急向其他廠商採購，然因採購時程已晚了其他同業一步，只能引進其他同業採購剩下的舊版或次級商品。

- (三) 相對人公司於 104 年 4 月 18 日方才得知有員工籌組工會，並於 4 月 21 日收到工會轉呈書面文件後始確知工會已登記成立。於此之前，相對人公司總經理或副總完全不知有員工組織工會之情事。104 年 4 月 21 日相對人得知工會組成後，均未對工會幹部或會員施以懲處，對照之下，工會幹部或會員獲頒獎勵者均是在相對人得知工會組成後為之，由此益證相對人絕不會因為員工組織、加入、參與工會，而給與不利對待。又 104 年 4 月至 6 月間相對人予以加薪之員工總計 48 人，相對人於 104 年 4 月 21 日知悉工會組成後，仍對工會理監事及會員予以加薪，此期間相對人為工會理監事或其會員加薪之人數多達 14 人，約佔加薪人員 29%，足徵相對人並未因員工加入或

擔任工會職務而為不利待遇，均單純就事論事依據員工表現而給予獎勵、加薪及懲處。

- (四) 104年2月5日相對人公司通知申請人予以資遣後，申請人即委請丁穩勝律師於同年月16日發函予相對人公司說明其不服公司之解僱作為，惟觀諸該律師函全文均未有質疑相對人係因其籌組工會才為不當解僱，亦即對於申請人籌組工會乙事特予保密，隻字未提。此蓋因當時工會尚未登記成立，申請人不欲讓相對人公司知悉其正秘密地組織工會，以免橫生枝節，藉此保護工會。申請人此舉更加顯示其籌組工會過程甚為隱密，極其不欲讓相對人公司知悉。申請人稱相對人公司係因其籌組工會才予解僱云云，顯與事實不符，非可採信。
- (五) 104年2月9日申請人至新竹縣勞工處申請調解，雙方於3月25日調解時，申請人從頭到尾都未提出係因發起工會遭公司資遣。又相對人公司主張因申請人能力無法勝任故無法恢復原薪原職，若回復僱傭關係，需視申請人能力調整工作內容及薪資，或是維持原薪資，但改任分店店長，惟此二方案均遭申請人拒絕，故調解不成立。
- (六) 據上，相對人無不當勞動行為，請求駁回申請人之申請。
- (七) 其餘參見相對人104年5月19日不當勞動行為裁決案件答辯書、104年7月22日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、104年7月29日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、104年8月6日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書，及各該書狀檢附之證物。

### 三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人自103年1月20日任職於相對人公司擔任採購一職。相對人104年2月5日以申請人對於所擔任之工作不能勝任為由，依勞動基準法第11條第1項第5款終止勞動

契約。

- (二) 103 年 12 月 23 日相對人公司予申請人警告處分。
- (三) 普來利實業股份有限公司企業工會於 104 年 3 月 11 日正式成立。
- (四) 104 年 4 月 21 日普來利實業股份有限公司企業工會發函予相對人公司，通知工會已登記成立。
- (五) 104 年 2 月 9 日申請人向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調解，同年 3 月 25 日調解不成立。
- (六) 104 年 2 月 16 日丁穩勝律師代申請人發函相對人公司，請求恢復僱傭關係。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人 104 年 2 月 5 日終止與申請人之勞動契約，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」及第 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？以下說明之：

- (一) 相對人 104 年 2 月 5 日終止與申請人之勞動契約，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的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成新工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待

遇」，及第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否構成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，合先敘明。

2. 申請人主張因自 103 年 12 月間起籌組工會，遭相對人 104 年 2 月 5 日片面終止兩造勞動契約，惟為相對人否認，並辯稱相對人 104 年 4 月 18 日後方才得知有員工籌組工會，其 103 年 12 月間對申請人之工作表現約詢各單位主管進行調查會議，會後相對人公司總經理決定於 104 年農曆年前予以資遣，斯時相對人公司完全不知悉員工有組織工會乙事，相對人單純係基於工作評估而認申請人不能勝任採購工作，非係因申請人組織工會而予解僱等語。是本件首應釐清相對人是否因知悉申請人籌組工會而片面終止勞動契約？說明如下：

- (1) 申請人固主張相對人 104 年 2 月 5 日片面終止兩造勞動契約，係因申請人籌組工會所致，惟依申請人所提資料，僅能證明相對人 104 年 4 月 18 日得知工會成立，其後並有雇主代理人施壓於部分員工、工會幹部等行為，惟此部分均從 104 年 4 月 18 日開始，無從證明相對人 104 年 2 月 5 日終止兩造勞動契約與申請人籌組工會具有關聯性。
- (2) 申請人主張 104 年 1 月工會籌組期間曾接觸總公司及桃園分店之員工（陳○○副課長及徐○○課長、鄭○○店長），也因此相對人可以獲得申請人等有意成立工會之消息，惟此部分未見申請人舉證。又申請人主張其成立臉書粉絲團宣傳工會，其籌組工會應屬眾人所週知之事，相對人對此應有認識。惟依申請人所提臉

書粉絲團資料，實無從確定前開臉書粉絲團成立時間，依申請人所述僅能確定其成立於104年2月19日農曆春節之前，而非104年2月5日前。且依申請人所提相對人於104年4月21日後散布公司將結束營業，並唆使工會會員退會及解散工會，甚至透過相對人財務部LINE群組散布攻擊工會之言論，觀察相對人上開一連串仇視、打壓工會之行為，倘相對人早在104年初即知申請人籌組工會，豈可能遲至104年4月中下旬始對工會有敵對性之態度，益明相對人非因申請人組織工會而予解僱。

(3) 復查相對人如因申請人籌組工會而終止兩造勞動契約，衡情申請人事後應依法救濟，惟依申請人104年2月9日向新竹縣勞工處申請調解時所提申請書，及嗣後兩造於同年3月25日調解時之會議紀錄，內容均未有質疑相對人係因申請人籌組工會而為不當解僱，是申請人主張其因籌組工會而遭資遣，已非無疑。又相對人於同年3月25日調解時釋出善意，提出回復僱傭關係之和解方案，包含視申請人能力調整工作內容及薪資，或是維持原薪資但改任分店店長，均因申請人拒絕前開和解方案而調解不成立。細繹相對人所提前開和解方案，即調整工作內容或調動職務，均與其所提申請人無法勝任原有工作之主張相符。參以相對人早於103年12月23日以申請人未依規定執行滯銷品退貨，且退貨金額未達50%為由，予申請人警告之懲處並公告之，足見相對人對於申請人工作表現早有不滿，其主張104年2月5日終止勞動契約與申請人籌組工會無關，自非無據。

(4) 末查本件除申請人外，並無其他工會幹部受到解僱之不利待遇，證人彭○○為普來利實業股份有限公司

企業工會理事長，104年7月30日到會證稱：「(一、請問證人，從103年12月起到目前為止，除申請人梁○○以外，有無參與籌組工會之人員以及工會會員遭到相對人解僱？...三、有無其他人擔任與申請人梁○○相同之任務？)一、此期間沒有人被解僱。...三、本人也是其中一個，與申請人相同之招募任務。主要是我們兩個負責招募。」爰此，相對人主張非因申請人組織工會予不利益待遇，難謂無據。

3. 綜上，申請人未能舉證相對人104年2月5日終止兩造勞動契約與申請人籌組工會具有關聯性，申請人過往僅因工作表現而遭相對人懲處，未曾因籌組工會而與相對人有過任何爭執之情形，而使相對人對申請人有不當勞動行為之動機存在，本件無從認定相對人資遣申請人之不利益待遇與其籌組工會之關連性，自不得遽認終止勞動契約即構成工會法第35條第1項第1款、同條第2項之不當勞動行為。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。」故雇主或代表雇主行使管理權之人所為之解僱行為，需有符合工會法第35條第1項者，本會始有依工會法第35條第2項之規定，為確認解僱有效與否之權限。反之，若經本會綜合評判，認雇主之解僱行為不構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，則本會對雇主之解僱行為並無確認解僱有效與否之權限，自無權予以裁決(102年勞裁字第10號裁決決定書參照)。查本件相對人認定申請人不能勝任工作，或有妥適合法與否之爭議，惟此部分非本會職權，本會無法論處，申請人應另循法律程序解決爭議。

(二) 相對人104年2月5日終止與申請人之勞動契約，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

按不當勞動行為制度之目的在於保障勞工的團結權，為確保工會法第 35 條第 1 項所禁止雇主侵害此權利的行為之實際效果，除工會當然可以依工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定為裁決之請求之外，由於支配介入行為對於勞工之團結權將造成重大之影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等情形，承認個別勞工亦得對工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為提出裁決之申請，即有必要。本會於 100 年勞裁字第 9 號裁決決定中，即申明除工會可申請外，只要勞工具有正當的利害關係或救濟利益，勞工亦可主張工會法第 35 條第 1 項第 5 款之適用，其後本會諸多裁決決定亦採此見解，至今均未變更，有 102 年勞裁字第 18 及 21 號等裁決決定書可資參照。至於勞工依該款為請求應否准許，為有無理由之問題，先予陳明。

承前，本件申請人得對工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為提出裁決之申請，然申請人未能舉證相對人 104 年 2 月 5 日終止兩造勞動契約與申請人籌組工會具有關聯性，無從證明相對人於終止勞動契約時有不當勞動行為之認識，申請人主張相對人終止兩造勞動契約構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，自無可採。

- 五、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，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。
- 六、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

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 4 年 9 月 1 8 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。