

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 19 號

申 請 人：吳家圻

住臺中市

申 請 人：台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會

設桃園市桃園區中正路 1149 號 12 樓

代 表 人：馮澤源

住桃園市

共 同 代 理 人：翁瑋律師、陳奕安律師

設臺中市東區大智路 49 號 2 樓

相 對 人：台灣美光記憶體股份有限公司

設臺中市后里區三豐路 4 段 369 號

代 表 人：徐國晉

住同上

代 理 人：蔡惠娟律師、劉彥玲律師、李宛珍律師

設臺北市信義區松仁路 100 號 11 樓

3

4 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

5 （下稱本會）於民國（以下均同）109 年 10 月 30 日詢問程序終結，

6 並於同日作成裁決如下：

7 主 文

8 申請人之裁決申請駁回。

9 事實及理由

1 壹、 程序部分：

2 一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，
3 非為訴之變更或追加。民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當
4 事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事
5 實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同
6 法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第
7 2667 號判決可參）。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦
8 法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下，僅補充或更
9 正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事
10 訴訟法規定為准許（本會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定參照），
11 合先敘明。

12 二、查申請人原聲請裁決事項為「(一)確認相對人臺灣美光記憶體
13 股份有限公司於 108 年 12 月 4 日起，對於申請人工會協助吳家
14 圻介紹第三方工會、要求吳家圻與申請人工會切割及解僱加入
15 申請人工會之吳家圻之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 4
16 款及第 5 款之不當勞動行為。(二)確認相對人臺灣美光記憶體
17 股份有限公司於 109 年 3 月 22 日解僱申請人吳家圻之行為，構
18 成工會法第 35 條第 1 項第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。(三)
19 確認相對人於 109 年 3 月 22 日解僱申請人吳家圻之行為，依工
20 會法第 35 條第 2 項，無效。(四)相對人應於本案裁決書送達之
21 翌日起 7 日內，回復申請人吳家圻之原任 D2 職務。(五)相對人
22 應自 109 年 3 月 22 日起至申請人吳家圻復職日止，按月於次月
23 末日給付申請人吳家圻薪資新臺幣 39,000 元，及自每月發薪日

之翌日至清償日止，按年息 5%計算之利息，並按月提撥新臺幣 2,353 元至申請人吳家圻之勞工退休金專戶。」，嗣於 109 年 7 月 30 日第 1 次調查會議，主張第(一)項僅作為下開請求裁決事項之背景事實說明即可，並將請求裁決事項更正為：「(一) 確認相對人於民國 109 年 3 月 22 日解僱申請人吳家圻之行為，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。(二) 確認相對人於 109 年 3 月 22 日解僱申請人吳家圻之行為無效，相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人吳家圻原任於相對人 MTB 部門之測試生產技術員(職等 D2)及每月新臺幣 62,482 元之原薪。(三)相對人應自 109 年 3 月 22 日起至申請人吳家圻復職日止，按月於每月發薪日給付 62,482 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按週年利率 5%計算之利息。(四)相對人應自 109 年 3 月 22 日起至申請人吳家圻復職日止，按月提撥新臺幣 3,828 元至申請人吳家圻之勞工退休金個人專戶。〔見 109 年 7 月 30 日第 1 次調查會議紀錄第 2 至 3、6 頁〕；復於第 2 次調查會議時，將上開「解僱」一詞改為「資遣」（見該次會議紀錄第 2 頁）。經核申請人上開變更，除撤回主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為，餘均與原請求同係指摘相對人對申請人吳家圻之資遣行為構成不當勞動行為，祇係按卷內事證調整陳述，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，非為追加或變更請求裁決事項，且相對人對上開撤回與更正於程序上均表同意(見 109 年 8 月 20 日第 2 次調查會議紀錄

1 第 2 至 3 頁），自無不許申請人補充或更正陳述之理。

2 三、次按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主
3 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
4 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」、
5 「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
6 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1
7 項、第 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、
8 2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。本件申請人主張相對
9 人於 109 年 3 月 22 日資遣申請人吳家圻之行為，構成不當勞動
10 行為等語，申請人既已於 109 年 5 月 26 日提出本件申請，即無
11 逾越裁決申請期間，程序應為合法。

12 貳、實體部分：

13 一、申請人之主張及聲明：

14 (一) 本件事實經過：

15 1. 申請人 108 年 8 月 8 日小產，告知相對人其因小產而身體不
16 適，希望相對人協助暫時減輕工作並轉調其他單位，惟相對
17 人並未調整工作，甚至以申請人之請假率（包含病假、特休假
18 等）、作業異常（包含申請人仍在學習期間之異常）等因素而
19 將其考績列為劣等，並於 108 年 9 月 19 日通知申請人須進入
20 績效輔導計畫之三個月觀察期。

21 2. 申請人為保護工作權，於 108 年 11 月 22 日向申請人工會尋求
22 協助，申請人工會便於 108 年 12 月 4 日以電子郵件通知相對
23 人：「針對臺中廠員工吳家圻，向工會申訴美光公司主管因為

1 她小產（流產）請假過多而在工作上加以刁難打壓，遭受同事
2 排擠、績效不公平之情事，此情違反台灣法規—性別工作平
3 等法，故當事人訴求轉調其他合適之單位，並要求平等對待
4 （包含考績評核），請美光公司盡速妥善處理並回復工會，以
5 免勞資爭議擴大...。」（參申證 1），要求協助改善，但相對
6 人卻於 108 年 12 月 5 日約談申請人，要求申請人向台灣美光
7 記憶體股份有限公司企業工會而非申請人工會尋求協助。

- 8 3. 申請人工會於 108 年 12 月 10 日因未見相對人有任何回覆或作
9 為，協助申請人向臺中市政府勞工局申訴，並於 108 年 12 月
10 12 日再度以電子郵件要求相對人協助改善：「由於本件案件
11 美光公司的不當處理，當事人已經在工會的協助下，向臺中
12 市政府申訴。後續，工會亦會協助當事人召開記者會，向臺
13 中市政府、勞動部及美國在臺協會與蘋果公司陳情，控訴美
14 光公司的種種劣行。美光公司身為跨國企業卻一再違反台灣
15 法規，經工會提醒仍然違反不知道檢討，且台灣司法已經多
16 起確認美光公司違法之案件，迄今仍未見美光公司改善，實
17 在令人失望...。」（參申證 2），相對人竟於同日約談申請人，
18 認為申請人工會於 12 月 4 日之電子郵件實為：「不實指控、
19 毀謗及嚴正抗議，必要時採取法律行動」（參申證 3 第 1 頁，
20 其中外部訴求之主管說明處），並認申請人工會 12 月 12 日之
21 電子郵件亦為「不實指控、毀謗及嚴正抗議，主管 B○○不認
22 同不公平的工作環境及不公平之績效考核之陳述...」（參申證
23 3 第 2 頁第 3 行之主管說明處）。

- 1 4. 相對人 108 年 12 月 12 日約談中，亦要求申請人表達申請人工
2 會欲召開記者會之事未經過申請人之授權，會議當中不斷排
3 斥工會之參與，明示暗示申請人桃園廠與臺中廠實為不同法
4 人，希望申請人向台灣美光記憶體股份有限公司企業工會尋
5 求協助，並質問申請人為什麼申請人工會可以未經申請人授
6 權為申請人主張，申請人工會並沒有代表申請人之權限，甚
7 至稱申請人工會為不肖工會，並告訴申請人：「以朋友而言，
8 工會這麼做會害到你。」、「工會是善意的，但有些工會不是」
9 等諸多不利工會之言論。該次約談申請人之直屬主管、人
10 資、ER 均有出席，時間長達 4 個小時，以疲勞質問、訊問之
11 方式要求申請人於該次會議紀錄上簽名，甚至要求申請人必
12 須於 108 年 12 月 25 日前，以書面回覆該次會議美光針對工會
13 之陳述是否為申請人之意向（參申證 3 第 3 頁倒數第 2 行以
14 下），明顯可見相對人對工會以及工會活動之針對性，極力要
15 求申請人與申請人工會切割。
- 16 5. 申請人並未於 108 年 12 月 25 日回覆相對人，相對人遂於同日
17 通知申請人其考績為劣等；而後又於 109 年 3 月 7 日告誡申請
18 人不得於停車場之私家車內抽菸（參相證 3），申請人雖備感
19 遭到針對，卻也表示後續會遵守規定、不會再犯，卻旋於 109
20 年 3 月 19 日遭相對人約談，告知以不能勝任工作為由解僱申
21 請人（參相證 4），並要求申請人即刻離開廠區。
- 22 6. 綜上所述，相對人對申請人之敵意顯係自申請人吳家圻尋求
23 申請人工會協助，而由申請人工會於 108 年 12 月 4 日寄發申

證 1 電子郵件、於 108 年 12 月 12 日寄發申證 2 電子郵件開始，即以極為壓迫性地約談，明示、暗示要求申請人儘速與申請人工會切割，另尋求並加入台灣美光記憶體股份有限公司企業工會，且於申請人未回覆與申請人工會之互動意向後，旋即將申請人之考績列為劣等，並於 109 年 3 月 7 日刻意刁難申請人於停車場私家車內抽菸之行為（參相證 3），復於 109 年 3 月 19 日以不能勝任工作為由予以解僱（參相證 4），顯然是針對申請人給予不利益待遇，更係為打壓申請人工會運作之不當勞動行為。

(二) 相對人 109 年 3 月 22 日資遣申請人吳家圻，具有不當勞動行為之動機與認識，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為：

1. 按「工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，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，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。」，此有貴會 106 年勞裁字第 58 號裁決決定書可資參照。

2. 次按「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，然只要客觀上係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

1 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
2 會法第 1 條『促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活』
3 所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款『勞動條件、勞工安
4 全衛生及會員福利事項之促進』、第 11 款『其他合於第 1 條
5 宗旨及法律規定之事項』所定之工會任務觀之，符合工會之運
6 動方針，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護。」，此亦
7 有臺北高等行政法院 104 年訴字 2021 號判決意旨可稽，顯見
8 只要行為客觀上係依循工會之運動方針所為，皆屬受工會法
9 保護之工會活動。

10 3. 經查，申請人工會協助申請人發電子郵件向相對人反應性別
11 歧視狀況，並協助申請人向臺中市勞動局提起申訴及勞資爭
12 議調解等，客觀上符合工會運動方針，為保障勞工勞動權益
13 所為之工會活動。

14 4. 申請人因申請人工會協助發信（參申證 1 及 2）向相對人反應
15 受到性別歧視之電子郵件，以及參與向臺中市政府勞動局提
16 出之申訴、勞資爭議調解之工會活動（參相證 5 與申證 5 及
17 6），遭相對人針對性解僱：

18 (1) 相對人自 109 年 3 月 22 日起將申請人解僱（參申證 7 及 4），
19 如勞資爭議調解所述（參申證 8），以申請人有作業異常情
20 事、出缺勤狀況不佳以及停車場抽菸等事由，而認申請人
21 不能勝任工作云云。惟關於申請人績效考核期間作業異常
22 情事，自相對人不當勞動行為答辯書第 2 頁表 1 中可見，申
23 請人 5 件品質事件中，即有 3 件皆為申請人尚在學習期間所

發生。而申請人於 107 年 12 月 17 日始任職於相對人(參相證 1)，於 108 年 4 月前並未單獨計算自己工作產能，且於學習期間均係由相對人公司派員教導申請人了解、熟悉相關作業，豈可因學習期間所發生之作業異常，而逕認申請人之工作能力不足？

(2) 況查，相對人不當勞動行為答辯書第 2 頁表 2 及第 3 頁表 5 中，稱申請人出缺勤狀況不佳，但相對人請假紀錄中顯示申請人請假別均為依勞動基準法第 38 條行使之特休假，甚或依性別工作平等法申請之生理假，依法不得視為缺勤，而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分(性別工作平等法第 21 條第 2 項參照)，乃至申請人之病假，依勞工請假規則第 9 條規定更是不得扣發全勤獎金，則相對人竟將上述假別全數視為申請人缺勤，並為顯然不利申請人更屬違反前開法令之計算，顯有不當。

(3) 除此之外，相對人並未提出計算員工出勤率之標準，且相對人僅擷取申請人出勤率之部分，根本無從比較申請人與其他員工之出勤率，究竟何來之出缺勤狀況不佳？自答辯內容更可顯示相對人對申請人之針對性。

(4) 更有甚者，相對人更於 109 年 4 月 21 日明白表示，於停車場私家車內查獲申請人抽菸乙事，亦被列為解僱申請人之理由(參申證 8 資方主張第 4 點)，惟依照相對人公司過往處理類似情形之方式，多半是睜一隻眼、閉一隻眼不予處理；縱有懲處，至多僅是口頭警告，但本次申請人卻遭相

1 對人公司合併前述顯有疑義之作業異常、出缺勤狀況不佳
2 等，依勞動基準法第 11 條第 1 項第 5 款之工作確不能勝任
3 為由解僱，亦可彰顯相對人對於申請人帶有之針對性與不
4 當勞動行為動機。

5 5. 108 年 12 月間，申請人吳家圻尋求申請人工會協助發信向相
6 對人反映受到性別歧視，向臺中市政府勞動局提出申訴、勞
7 資爭議調解，至 109 年 3 月申請人吳家圻遭片面資遣，均屬勞
8 資爭議期間，勞資關係緊張且工會活動尚進行中，相對人亦
9 認識此為工會活動，具有不當勞動行為之動機與認識：

10 (1) 按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或
11 理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為
12 之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之
13 行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。而在
14 工會並未下達任何指示之情形，工會理事或會員以個人名
15 義提出雇主違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，
16 符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而受到法律
17 之保護，此有 貴會 106 年勞裁字第 58 號裁決決定書及臺北
18 高等行政法院 104 年訴字 2021 號判決意旨可資參照。

19 (2) 經查，申請人工會於 109 年 2 月 14 日理事定期會議決議第
20 二案，決議就申請人吳家圻申請性評事宜將協助當事人提
21 訴願狀暨申請裁決，可認申請人工會於 108 年 12 月間以電
22 子郵件向相對人反映申請人遭排擠、績效不公之性別歧視
23 情事，屬於工會指示之活動無疑。

- 1 (3) 次查，申請人工會章程第 6 條規定：「本會之任務如下：
- 2 二、個別或群體勞資爭議之處理，改善勞動條件。」（請參
- 3 陳報狀附件 4），申請人工會協助申請人發電子郵件向相對
- 4 人反應性別歧視狀況，並 108 年 12 月 10 日協助申請人向臺
- 5 中市勞動局提起申訴及勞資爭議調解等，客觀上當符合工
- 6 會運動方針，屬於為保障勞工勞動權益所為之工會活動。
- 7 (4) 再查，申請人工會於 108 年 12 月 4 日及同年 12 月 12 日所發之
- 8 申證 1、2 電子郵件即有強調係申請人工會協助當事人即申
- 9 請人吳家圻解決勞資爭議，該信件係寄給包含相對人之美
- 10 光集團，相對人客觀上並已可知悉且清楚認識此均為工會
- 11 活動。
- 12 (5) 由此可知，自 108 年 12 月間至隔年 3 月申請人吳家圻遭資
- 13 遣此段期間，均屬勞資爭議期間，兩造勞資關係緊張且工
- 14 會活動尚進行中，茲時申請人吳家圻與申請人工會均應受
- 15 工會法第 35 條所保護，相對人即不得因申請人加入申請人
- 16 工會或參加申請人工會之工會活動，給予不利待遇。
- 17 (6) 相對人稱申請人吳家圻假臺中市政府之性平法爭議當事人
- 18 僅有申請人吳家圻，自非工會活動云云，惟查申請人工會
- 19 協助申請人吳家圻提起性平法申訴，係為維護與提升勞工
- 20 之勞動條件及經濟性之目的，並符合工會方針及指示之工
- 21 會活動。而性平申訴書上所載申訴人僅有申請人吳家圻並
- 22 無申請人工會，此乃性別工作平等法保障主體使然、與工
- 23 會法無涉，自無從以此否定申請人工會協助申請人解決勞

1 資爭議非屬工會活動。

2 6. 綜上所述，相對人於 109 年 3 月 22 日解僱申請人，違背過往
3 處理相同事例方式，明顯帶有針對性，亦有違解僱最後手段
4 性；相對人更是以解僱申請人為手段，嚇阻其他員工加入申
5 請人工會或從事工會活動，欲藉此打壓申請人工會、妨礙申
6 請人工會正常運作，顯具有不當勞動行為動機與認識，構成
7 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為甚明。

8 (三) 相對人以申請人吳家圻作業異常、出勤狀況不佳及於停車場
9 車內抽菸即驟然予以資遣，具有針對性：

10 1. 按「雇主依工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時
11 存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合，於判斷是否
12 成立不當勞動行為時，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工
13 在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等
14 集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由
15 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
16 同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因
17 此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有
18 裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為
19 存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可
20 能。」，此有貴會 103 年勞裁字第 29 號、104 年勞裁字第 29
21 號、106 年勞裁字第 14 號、107 年勞裁字第 11 號裁決決定書
22 可資參照，故雇主懲戒行為雖具有合理管理權限外觀，然倘
23 若同時具有不當勞動行為動機時，仍將構成不利益待遇，合

1 先敘明。

2 2. 相對人辯稱從未要求申請人吳家圻「只能」向台灣美光記憶體
3 股份有限公司企業工會尋求協助，亦未要求申請人吳家圻要
4 與申請人工會進行切割，且於 109 年 3 月 19 日資遣申請人吳
5 家圻時，根本不知道伊加入申請人工會云云。惟查，相對人
6 主管於 108 年 12 月 4 日及同年月 18 日致電申請人，並於 108
7 年 12 月 12 日約談申請人吳家圻時，過程中已有諸多不利申請
8 人工會、拒斥工會參與之言論，顯見相對人對於申請人吳家
9 圻參與申請人工會活動，係資遣前之 109 年 12 月間早已知
10 悉，而對於申請人工會具有相當針對性。

11 3. 108 年 12 月 4 日申請人吳家圻與相對人主管通話錄音（錄音
12 譯文詳細內容請參申證 12）：

13 相對人員工關係主管（ER）表示：「嗯！可是您知道，您的
14 那個管道是，你知道那個是桃園的工會嗎？您是在臺中的員
15 工，您知道嗎？」（00:57:9）、「所以其實如果您真的希望
16 工會為您發，就是工會來協助的話，其實我們臺中也有工
17 會」、「其實我們在臺中這邊提供了非常多的管道，讓員工可
18 以，我們可以協助員工...我們這邊就在臺中這邊也有工會
19 啦！」（01:20:3-03:11:1）。綜此對話內容，相對人主管不斷確
20 認申請人吳家圻是否確定參加申請人工會之工會活動，於通
21 話中以明示、暗示申請人吳家圻不應該尋求申請人工會之協
22 助，而應該加入臺中的工會。

23 4. 108 年 12 月 12 日申請人吳家圻遭相對人主管約談錄音（錄音

譯文詳細內容請參申證 13)：

- (1) M2 主管李○○ (B○○ Lee) 依其推託而未正面回覆態度，顯見相對人無法解釋倘若台灣美光晶圓股份有限公司與台灣美光記憶體股份有限公司為二獨立法人，則相對人何以要回覆申請人工會，間接代表台灣美光晶圓股份有限公司與相對人台灣美光記憶體股份有限公司既然人事均屬同一，相對人就申請人工會提出之勞資爭議自必須回應，則於裁決程序中卻見相對人頻頻否認申請人工會可處理相對人與申請人吳家圻之勞資爭議，具有針對性。
- (2) 由 M1 主管張○○ (E○○ Chang) 言論，代表其承認對於申請人工會寄發 E-mail 的「發言人」有所針對，對於申請人工會之敵意展露無遺；且稱：「我一開始不是針對妳喔！」，不正代表後續是對申請人吳家圻進行一連串約談和資遣，就是具有針對性？
- (3) 而就 ER 員工關係彭○○ (C○○ Peng) 言論，不僅不斷希望申請人吳家圻拒卻尋求申請人工會協助，更提及申請人工會理事長馮澤源。既然相對人主管認為相對人與台灣美光晶圓股份有限公司分屬不同法人格，則為何均統稱為「公司」、如何知道申請人工會理事長之狀況並加以揶揄？可見相對人主管對於申請人工會之嫌惡亦已久，不希望申請人工會來處理公司事務。另該相對人主管甚至欲藉民刑法加以警示、恐嚇申請人吳家圻，若不依期回覆「美光針對工會之陳述是否確屬家圻之意向」將生不利之後果。

1 (4) 綜此種種均可見，相對人主管亟欲分化申請人吳家圻與申
2 請人工會，頻頻明示、暗示應另覓臺中工會，且威逼申請
3 人吳家圻應立即回覆申請人工會所發之電子郵件並非依其
4 真意，足見不當勞動行為針對性昭然若揭。

5 5. 108 年 12 月 18 日申請人吳家圻復遭相對人主管約談，頻頻施
6 壓希望申請人吳家圻盡速回覆「美光針對工會之陳述是否確屬
7 家圻之意向（申證 14），該次錄音內容略以：

8 (1) 李○○表示：「...那個時候 C○○不是說要給妳時間，讓
9 妳去跟工會確認一下，為什麼他會沒有妳的授意，什麼要
10 開記者會什麼，這時候妳都說也要讓妳同意嘛，所以妳要
11 釐清嘛！對不對？」(07:05:00)、「妳要去跟工會確認這一
12 件事情有沒有？然後那時候說，妳說妳上班，妳覺得沒有
13 那麼多時間。」、「我現在要問妳第二封信件！妳去問過了
14 嗎？」(08:53:00)。

15 (2) 其並稱：「我不知道 25 號啦，我忘記，我沒有拿到副本
16 啦！我講坦白一點」(10:53.00)、「沒有！沒有！家圻我們
17 直接按照進度來講，我只是針對上一次的結論來問妳而
18 已，這不是我訂的，這是當天妳也在場的時候，妳也覺得
19 OK 的，好不好？」，顯然是在頻頻敦促申請人吳家圻必須
20 回信後欲蓋彌彰，就申證 3 會議內容諉為不知。

21 (3) 從上開相對人致電、約談內容，即可見相對人對於申請人
22 吳家圻透過申請人工會發信之關切態度，並在原訂 108 年
23 12 月 25 日給予回應之期限，不斷地給予申請人壓力。

1 (四) 相對人編織勞動基準法資遣事由，不符「解僱最後手段性原
2 則」，顯然係針對申請人，為達到嚇阻申請人暨申請人工會之
3 效果：

4 1. 按勞動基準法第 11 條第 5 款規定，勞工對於所擔任之工作確
5 不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意
6 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所
7 欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此
8 項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主
9 觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝
10 任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠
11 誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動
12 基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得
13 終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」，此有最高法院
14 96 年度台上字第 2630 號判決可資參照。是以，雇主依照勞動
15 基準法第 11 條第 5 款資遣勞工，仍應符合解僱最後手段性原
16 則，方屬適法。

17 2. 相對人資遣理由其一，以申請人績效考核期間作業異常情
18 事，惟申請人於 107 年 12 月 17 日始任職於相對人（參相證
19 1），5 件品質事件中 3 件為學習期間發生，不應以該期間所
20 發生之作業異常逕認申請人工作能力不足。此外，就相對人
21 稱申請人之出缺勤狀況不佳部分，係源自於相對人將特休
22 假、生理假、病假全數違法的視為申請人缺勤，顯然違背性
23 別工作平等法等相關法令，而不利申請人吳家圻，更不應以

1 此為由認定申請人吳家圻有工作能力不足勝任之情事。

2 3. 另就申請人吳家圻於停車場「車內」抽菸一事，109 年 3 月 7
3 日相對人公司主管既已對於申請人吳家圻進行告誡，申請人
4 吳家圻亦當場表示未來會遵守此一規定，並承諾不會再犯，
5 違反規定後態度良好，顯見其情節並非重大，且主觀上亦仍
6 能勝任工作。何以相對人在 109 年 3 月 7 日與申請人吳家圻面
7 談後，又旋即於同年月 19 日當場以不能勝任工作為由資遣申
8 請人？顯見申請人被告知違反規定，與相對人資遣申請人吳
9 家圻之時間十分密接，無非係抓到瑕疵後欲除之而後快。又
10 查在停車場於車內吸菸根本與勞動基準法第 11 條第 5 款之資
11 遣事由「工作不能勝任」無任何關係，更顯見相對人係因為申
12 請人吳家圻透過申請人工會發聲，而意圖羅織申請人吳家圻
13 入罪，以合理化其終止僱傭關係之行為。

14 4. 再查，雇主依勞動基準法第 11 條資遣勞工必須遵守同法第 16
15 條第 1 項之預告期間以及就業服務法第 33 條第 1 項於十日前
16 進行資遣通報。然本件相對人於 109 年 3 月 19 日方告知申請
17 人吳家圻資遣事由，並要求申請人即刻離開廠區，更顯見相
18 對人片面資遣申請人吳家圻並非係因為其工作能力無法勝
19 任：

20 (1) 按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，
21 其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上
22 一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三
23 年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上

者，於三十日前預告之。」、「雇主資遣員工時，應於員工離職之 10 日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起 3 日內為之。」，此於勞動基準法第 16 條第 1 項、就業服務法第 33 條第 1 項定有明文。

(2) 詎料，相對人並未依照前開程序為之，即驟然資遣申請人吳家圻，已有可議，顯見正係於編織資遣事由並希望參與工會活動者能夠越早離開相對人公司越好。倘若相對人確實遵守法令而於十日前進行資遣通報，則至遲相對人應於 109 年 3 月 12 日前通報主管機關，此與同年月 9 日公司主管面談告誡吳家圻不得於私家車內抽菸（請參相證 3）時間極為密接，顯然藉此盡速終止僱傭關係。

(3) 末查，本件相對人於 109 年 12 月 12 日約談乃至 109 年 3 月 19 日通知於同年月 22 日資遣申請人吳家圻之行為，與申請人工會 108 年 12 月 4 日及同年月 12 日發送電子郵件表達意見具有時間高度關聯性，且該資遣係於就業歧視評議暨性別工作委員會調查會議前資遣申請人吳家圻，時機顯有可議，顯然是因為申請人吳家圻未依照申證 3 第 3 頁與工會進行切割，所為之不利待遇。

(4) 是以，相對人片面以工作能力不能勝任為由資遣申請人吳家圻，從未對其工作表現、出勤率要求改善，亦未先為手

1 段較勞動契約終止輕微之懲戒，明顯違反解僱最後手段性
2 原則，可認為相對人所持之事由顯屬託辭，背後原因無非
3 是要對於申請人吳家圻參與工會活動而為不利益待遇。

4 5. 綜上所述，相對人對申請人之敵意顯係自申請人吳家圻尋求
5 申請人工會協助，而由申請人工會於 108 年 12 月 4 日寄發申
6 證 1 電子郵件、於 108 年 12 月 12 日寄發申證 2 電子郵件開
7 始，即以極為壓迫性地方式約談申請人，明示、暗示要求申
8 請人儘速與申請人工會切割，另尋求並加入台灣美光記憶體
9 股份有限公司企業工會，且於申請人未回覆與申請人工會之
10 互動意向後，旋即將申請人之考績列為劣等，並於 109 年 3 月
11 7 日刻意刁難申請人於停車場私家車內抽菸行為，復於 109 年
12 3 月 19 日以不能勝任工作為由予以資遣，顯然是針對申請人
13 給予不利益待遇，更係為打壓申請人工會運作之不當勞動行
14 為，實為寓有不當勞動行為動機。

15 6. 相對人雖辯稱申請人吳家圻於 108 年 12 月 12 日當日會議結束
16 後亦已肯認績效評比並無不公，且科技部中部科學工業園區
17 管理局亦肯認相對人並無違反性平法，因而無違反工會法第
18 35 條云云。惟本件重點是申請人吳家圻參與工會活動，透過
19 申請人工會發信表達意見而遭相對人不利對待，與科技部中
20 部科學工業園區管理局認定是否違反性別平等法根本無關；
21 且 108 年 12 月 12 日相對人主管約談申請人吳家圻時人多勢
22 眾，約談至當日晚間 11 點餘才結束，申請人吳家圻於申證 3
23 即相證 2 紀錄上簽名顯然係情勢所逼而非其真意，況性別平

等申訴案件及審定結果均係於資遣申請人後（參相證 5，109 年 3 月 24 日開會、109 年 4 月 9 日寄出審定結果），凡此足見相對人辯語均僅刻意模糊焦點而無理由，洵不足採。

(五) 相對人 109 年 3 月 22 日解僱申請人吳家圻，構成對於申請人工會正常運作及工會活動之不當妨礙，該當工會法第 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 款及第 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，此亦有最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨明文可稽。

2. 申請人工會為合法工會，且工會法第 35 條並未限定僅有特定企業工會始得提起不當勞動行為裁決，相對人辯稱申請人工會不符工會法第 6 條第 1 項云云，顯屬無稽。至於申請人得否加入該申請人工會成為工會會員，應為工會自治事項，且按申請人工會第一屆理事會第 10902 次定期會會議紀錄之第二案決議：「願意協助臺中廠員工勞資爭議等事務處理，且若該當事人未加入工會對會員顯有不公，故同意臺中廠員工入會

1 並繳交會費。」(申證 11)，顯見申請人工會已同意臺中廠員
2 工入會，申請人確為申請人工會會員，故相對人主張申請人
3 並非台灣美光晶圓股份有限公司之員工而並無加入台灣美光
4 晶圓科技股份有限公司企業工會之資格云云，自屬無稽。

5 3. 「美光台灣」FB 粉絲專頁暨相關網站，自申請人吳家圻 107
6 年 12 月 17 日任職以來，即稱相對人與台灣美光晶圓股份有限
7 公司為「美光臺中廠」、「桃園廠」，就臺中廠員工統稱為「美
8 光臺中同仁」，無特別區分相對人與台灣美光晶圓股份有限公
9 司，並僅統稱「台灣美光董事長徐國晉」、「台灣美光人資處
10 長劉素齡」，徵才活動報名亦無區分桃園、臺中兩公司，而僅
11 為工作地點區分，美光公司官方網站都是用美光「臺中廠」、
12 「桃園廠」區分，而非以個別公司名稱稱之。再觀「台灣美光」
13 於 104 人力銀行之徵才廣告，並列相對人與台灣美光晶圓股
14 份有限公司，且係以「臺中廠」、「桃園廠」分別稱呼與進行
15 招募，而非以公司名稱進行區分，兩者薪資福利均共通(申證
16 18)。

17 4. 另外，美光公司在美國證券交易委員會 (The U.S. Securities
18 and Exchange Commission (SEC)) 財務報表，係包含臺中廠
19 (Micron Memory Taiwan Co., Ltd. (MMT)) 與桃園廠 (Micron
20 Technology Taiwan, Inc. (MTTW)) 者，故臺中廠與桃園廠之財
21 務會計是否獨立，亦屬有疑。以 2019 年年報為例，MMT 和
22 MTTW 淨遞延所得稅資產運用與變動 (Utilization of and other
23 changes in net deferred tax assets) 係一併計算 (申證 19 下方編

號第 35 頁) 即明。台灣美光晶圓股份有限公司與台灣美光記憶體股份有限公司之代表人均為徐國晉，且兩公司內部之人事組織亦多有重疊，組織內之主管、員工亦會相互調動；況相對人負責簽署相證 4 解僱通知之主管 Jessie Liu 即與台灣美光晶圓股份有限公司之人事主管相同，顯見二者應為同一法人格。

5. 並且，相對人確有員工主動詢問如何加入申請人工會（申證 20），可見無論任職於相對人或台灣美光晶圓股份有限公司，均有參與申請人工會活動之需求，俾助以實現集體勞動基本權。申請人應得加入申請人工會，並成為申請人工會之會員無疑。

6. 相對人主管 108 年 12 月 4 日電話對談中，抑或於同年月 12 日、18 日疲勞訊問約談申請人吳家圻，約談內容不斷質疑為何申請人工會可以代表申請人吳家圻、工會並無代表權，更向申請人吳家圻介紹第三人台灣美光記憶體股份有限公司企業工會，要求申請人向台灣美光記憶體股份有限公司企業工會申訴（參申證 12、申證 13、申證 14 譯文）。相對人不斷要求申請人吳家圻與申請人工會進行切割，申請人吳家圻未依即遭資遣。則此將導致未來未加入申請人工會者不敢加入、已加入者因為害怕而退出，申請人工會組織受到嚴重妨礙，致使勞工懼於向申請人請益勞動條件相關問題或參加工會活動，對外更不敢表彰與工會有進行接觸，實不利於會務運作。

1 7. 是以，相對人因申請人吳家圻尋求申請人工會協助解決勞資
2 爭議，而巧立名目進行資遣已如前所述，無非係為達到殺雞
3 儆猴之效，致使未來想加入申請人工會之相對人員工卻步，
4 亦不敢與申請人工會有任何聯繫、往來，以免在管理階層重
5 疊近似之情況下，又被冠上莫須有之罪名，此無疑將造成申
6 請人工會未來會務推展有所窒礙。使相對人公司其他員工乃
7 至台灣美光晶圓科技股份有限公司員工不敢加入申請人工會
8 或有所接觸，亦使相對人公司員工、台灣美光晶圓科技股份
9 有限公司員工，乃至申請人工會會員不敢參加、響應申請人
10 工會活動，造成申請人工會組織、工會活動之妨礙。據此，
11 相對人於 109 年 3 月 22 日資遣申請人吳家圻之行為，亦構成
12 對於申請人工會正常運作及工會活動之不當妨礙，該當工會
13 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

14 (六) 申請人工會係合於工會法規定成立之工會，工會法第 35 條並
15 未限制僅有加入特定企業工會勞工始受該條保障，故申請人
16 吳家圻參加申請人工會之工會活動，於集體勞動基本權受有
17 侵害，即應受有工會法之保障，得提出本件裁決申請：

18 1. 申請人工會係依據工會法第 6 條第 1 項第 1 款所組織之企業工
19 會，並業已取得工會登記證書而自 105 年 8 月 3 日成立至今，
20 自為合於工會法規定之工會，合先敘明。

21 2. 按工會法第 4 條第 1 項規定：「勞工均有組織及加入工會之權
22 利。」公民與政治權利國際公約第 22 條第 1 項規定：「人人
23 有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工

會之權利。」及經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 1 項第 1 款前段規定：「人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。」可知，勞工有選擇參加或退出企業工會之自由，符合憲法保障人民集會結社自由之權利。而勞工與工會間之會員關係存有爭議，非雇主所應或所能審查，此有最高行政法院 109 年度判字第 208 號判決意旨可稽。該案雖涉及雇主認為勞工與工會間之會員關係存有爭議，因而停止自工資中代扣工會會費，法院認為應就雇主是否構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」進行實質審查及判斷。由此可知，勞工與工會間會員關係是否有爭議，非雇主所得任意置喙，亦不應影響其受工會法保護選擇參加工會之自由。

3. 另查工會法第 35 條之規範目的在於集體勞動基本權之保障，無論個人或工會均享有此憲法上之權利，而不容任意剝奪、限制，是以在法律保留原則下，僅有法律明文限制，方得以限制勞工集體勞動基本權之行使。因此，在工會法第 35 條並沒有限制特定企業工會前提下，凡是勞工參與任何工會活動受有不利，均應得以此條為主張。故解釋上，倘勞工參加非任職公司工會之工會活動而受有不利，仍應受不當勞動行為制度保護，方得以貫徹規範目的。否則當企業並未組織工會，或該企業工會未實際運作，即無法受有集體勞動基本權之保障，不當增加法規所無之限制而有失公允與衡平，亦過於輕忽個人之集體勞動基本權。

- 1 4. 並且，工會法第 35 條規定之不當勞動行為與團體協約法第 6
2 條之不當勞動行為有別，就後者而言，依照團體協約法第 6
3 條第 3 項規定，雖限定於具有協商資格之勞方工會方可主
4 張；但工會法即無此協商資格之要求，甚為明顯。
- 5 5. 是以，工會法第 35 條之受保護主體「工會」，不以具有團體
6 協約協商資格之工會為限，凡勞工參加「工會活動」受有不利
7 時，不論其是否入會（包括勞工尚未加入工會而參與工會活
8 動，或參加其他地區性、全國性產業總工會之活動），只要是
9 因為與工會有關之因素而被雇主針對、給予不利益時，即得
10 依工會法第 35 條第 1 項第 1 款進行權利主張。因此，本件申
11 請人吳家圻加入申請人工會、甚或是尋求申請人工會協助時
12 即被針對，工會法第 35 條即應給予申請人吳家圻於參加任何
13 工會活動有免於受不利對待之保障，方符上開所述制度初
14 衷。
- 15 6. 再查，台灣美光晶圓股份有限公司與台灣美光記憶體股份有
16 限公司縱使非同一法人格，但均同屬於美商美光集團下屬關
17 係企業，故申請人吳家圻尋求申請人工會協助而與美光集團
18 內公司進行溝通，仍屬於申請人吳家圻得以參加之工會活動
19 之一環至明。是以，申請人吳家圻因參加申請人工會之工會
20 活動而受有不利對待，縱使尚未入會，仍得提起本件裁決申
21 請，蓋此屬於工會法第 35 條保護範疇無疑。
- 22 7. 而申請人吳家圻 109 年 2 月 10 日加入工會，經 109 年 2 月 14
23 日理事定期會決議通過。申請人得否加入該申請人工會成為

工會會員，應為工會自主、自治範疇，且申請人工會第一屆理事會第 10902 次定期會會議紀錄之第二案決議：「願意協助臺中廠員工勞資爭議等事務處理，且若該當事人未加入工會對會員顯有不公，故同意臺中廠員工入會並繳交會費。」（參附件 3、申證 11），顯見申請人工會已同意臺中廠員工入會，申請人確為申請人工會會員，故相對人主張申請人並非台灣美光晶圓股份有限公司之員工而並無加入台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會之資格云云，自屬無稽。

8. 相對人雖辯稱申請人工會寄發 108 年 12 月 4 日電子郵件時，申請人吳家圻尚非申請人工會會員，且申請人吳家圻並非該電子郵件寄件人或收件人云云。惟按「工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定『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』之不當勞動行為，並不以勞工處於僱傭關係存續中始可主張，亦不以工會會員為限。且同條項第 2 款規定之不當勞動行為類型為『對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件』，該款之規定亦不以成立僱傭關係及工會會員為要件。再者，同條項第 4 款規定之「對於勞工參與或支持爭議行為」而為之不當勞動行為，非工會會員之勞工亦有可能支持爭議行為，給予工會聲援。從不當勞動行為制度保護之必要性觀之，對於無僱傭關係及非工會會員之勞工，視個案事實在一定情形下，亦有承認其為工會法第 35 條所稱之勞工，而有給予保護之必要。」，此有貴會 101 年勞裁字第 55 號裁決決定可循。是以，縱使假設申請人於 108 年 12

月間尚非申請人工會會員，但依據前開裁決要旨，倘若申請人因「組織工會、加入工會、參加工會活動」而受有不利益待遇時，仍受工會法不當勞動行為制度之保護，乃屬當然。

9. 申請人吳家圻確實於 108 年 12 月間，在申請人工會協助下提出性平法申訴，即便當時申請人未有工會會員身分，然依上開裁決決定見解，仍係申請人工會為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的所進行之活動，並因申請人認同工會、信任工會且有極高加入工會之意願與相關行動，而均有受工會法保護之必要。申請人吳家圻後續亦確於 109 年 2 月 10 日加入申請人工會，且於同年 3 月 19 日立刻遭相對人約談並當場資遣，故申請人於同年 3 月 22 日受資遣之不利待遇時確實具有工會會員身分，要屬無疑。

10. 綜上所述，工會法第 35 條沒有限制勞工參加特定企業工會方受保護，申請人工會亦准許申請人吳家圻入會，且相對人自承與台灣美光晶圓股份有限公司為關係企業，公司負責人、法務長等高層人士均相同，相關人員也會互相調動（參第一次調查會議筆錄第 5 頁第 12、13 行），申請人吳家圻尋求申請人工會協助而進行工會活動，即應受有工會法保障，得依工會法第 35 條進行主張。

(七) 請求裁決事項：

1. 確認相對人於 109 年 3 月 22 日資遣申請人吳家圻之行為，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. 確認相對人於 109 年 3 月 22 日資遣申請人吳家圻之行為無

1 效，相對人並應自本裁決決定書送達日起 7 日內，回復申請
2 人吳家圻原任於相對人 MTB 部門之測試生產技術員（職等
3 D2）及每月新臺幣 62,482 元之原薪。

4 3. 相對人應自 109 年 3 月 22 日起至申請人吳家圻復職日止，按
5 月於每月發薪日給付新臺幣 62,482 元，及自每月發薪日之翌
6 日起至清償日止，按週年利率 5%計算之利息。

7 4. 相對人應自 109 年 3 月 22 日起至申請人吳家圻復職日止，按
8 月提繳勞工退休金新臺幣 3,828 元於申請人吳家圻之勞工退休
9 金個人專戶。

10 (八) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

11 二、相對人之答辯及聲明：

12 (一) 本件事實緣由：

13 1. 申請人吳家圻（下稱「吳君」）於民國（下同）107 年 12 月 17
14 日至 109 年 3 月 22 日期間任職於相對人台灣美光記憶體股份
15 有限公司（下稱「台灣美光記憶體股份有限公司」），擔任 MTB
16 部門之測試生產技術員（Test Production Operator）乙職（相證
17 1）。

18 2. 惟吳君甫任職後就其負責職務即屢屢發生作業異常，出缺勤
19 情況不佳，曾有數次未事先請假，亦未先告知其小組領班或
20 直屬主管即缺席未到職，導致工作現場人力調派不及或緊
21 張，和其同單位之同仁必須臨時分擔額外工作。相對人每年
22 對所有員工之工作表現進行年度績效考核綜合評比，針對考
23 評區間為 107 年 9 月至 108 年 8 月前（成績計算至 108 年 7 月

底)之年度績效考核綜合評比，吳君之考核結果為「Rating 2」，即評比結果低於預期，且吳君在所屬團隊工作表現之排名是 66 人中之最末位(即第 66 名)，相對人規劃安排吳君參加績效改善計畫(Performance Support Plan，簡稱 PSP)，以協助其改善工作表現。吳君於前述年度績效考核綜合評比期間發生之作業異常、線上訓練課程(SF)逾期紀錄(SF Overdue)及請假時數紀錄詳如答辯狀表 1、表 2。

3. 吳君自己亦肯認績效考核綜合評比之結果，茲有吳君與主管及人資部門人員於 108 年 12 月 12 日面談所親筆簽署之會談紀錄：「...經過 B○○及 E○○解釋後，家圻明瞭也認同績效考核綜合評比的結果並無不公的情況。」(相證 2，即申證 3)可稽。

4. 由於吳君表示其於 108 年 8 月 8 日小產，吳君於 108 年 9 月 19 日績效考核會議時表示希望其績效改善計畫延至 108 年 10 月再開始進行，相對人予以同意。吳君承諾其將於績效改善計畫期間達到無作業異常之目標，但吳君於績效改善計畫期間仍於 108 年 10 月 3 日、19 日及 26 日出現作業異常(如答辯狀表 3)，無法達標，故未通過績效改善計畫。吳君於績效改善計畫期間仍有如上多次作業異常，導致其未通過績效改善計畫。惟其未思改進，又再持續發生作業異常情況(如答辯狀表 4)，出缺勤狀況仍有不佳(如答辯狀表 5)，復又於 109 年 3 月 7 日違反相對人職業安全相關規定於停車場抽菸遭查獲(相證 3)。

1 5. 綜上，由於吳君自 107 年 12 月 17 日到職後，就其負責職務屢
2 屢發生作業異常，出缺勤狀況持續不佳，績效考核綜合評比
3 結果低於預期，且成績為團隊排名最後一名。經相對人協助
4 進行績效改善計畫，吳君於計畫期間卻仍多次發生作業異
5 常，導致未能通過績效改善計畫。惟其不思積極改進，嗣後
6 又持續發生數起作業異常，出缺勤狀況仍然不佳，工作整體
7 表現及績效均未能改善，復又於停車場違規抽菸經查獲，故
8 相對人乃於 109 年 3 月 19 日依勞動基準法第 11 條第 5 款解僱
9 吳君（相證 4，即申證 7），相對人終止與其之勞動契約一切
10 合法。

11 6. 另吳君曾於 108 年 12 月 10 日向臺中市政府勞工局申訴遭受就
12 業歧視，並經轉科技部中部科學園區管理局（下稱「科技部中
13 部科學工業園區管理局」）辦理，吳君主張：其因小產身體不
14 適告知相對人，主管未減輕工作量，而且未給予法定休假，
15 反而將考績部分列為劣等，進入績效改善評核，減發獎金，
16 且無調薪，涉嫌違反性別工作平等法云云，惟經科技部中部
17 科學工業園區管理局調查釐清後，肯認吳君所述不實，認定
18 相對人並未違反性別工作平等法（相證 5）。

19 7. 綜上，相對人因吳君無法勝任工作而依勞動基準法第 11 條第
20 5 款解僱吳君，純屬民事事件，與本件申請人台灣美光晶圓科
21 技股份有限公司企業工會毫無任何關係。姑不論台灣美光晶
22 圓科技股份有限公司企業工會並非相對人事業單位暨廠場之
23 勞工所組織之企業工會，與工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定不

符，吳君係相對人員工，並無加入台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會之資格。且相對人從未要求吳君「只能」向台灣美光記憶體股份有限公司企業工會尋求協助，亦未要求吳君要與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會「切割」。相對人直至收到貴會 109 年 6 月 10 日函轉本件不當勞動行為裁決申請書並審閱後，始知悉吳君加入台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會，故相對人絕無可能以解僱吳君為達到妨礙台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會活動、或不當影響、妨礙或限制台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會之成立、組織或活動，相對人更無此主觀意思，並無違反工會法第 35 條第 1 項第 4、5 款情事。

(二) 相對人從未要求吳君「只能」向台灣美光記憶體股份有限公司企業工會尋求協助，亦未要求吳君要與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會「切割」，相對人於 109 年 3 月 19 日解僱吳君當時，根本不知道吳君加入台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會，相對人解僱吳君與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會毫無關係。台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會指稱相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款情事，並非事實，且與法有悖：

1. 台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會稱：相對人向吳君介紹第三方工會，要求吳君與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會切割、解僱加入台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會之吳君之行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及

1 第 5 款行為云云，並非事實。

2 2. 相對人事業單位暨廠場內之勞工已有組成台灣美光記憶體股
3 份有限公司企業工會，相對人員工依法有加入台灣美光記憶
4 體股份有限公司企業工會之義務。相對人收到台灣美光晶圓
5 科技股份有限公司企業工會 108 年 12 月 4 日、12 日電子郵件
6 （參申證 1、2）後，對於吳君未接觸其任職台灣美光記憶體
7 股份有限公司企業工會感到疑惑，而向吳君表示其可以尋求
8 台灣美光記憶體股份有限公司企業工會之協助，台灣美光晶
9 圓科技股份有限公司企業工會稱：相對人介紹第三人工會云
10 云，究竟有何違反工會法之處，實在令人費解。

11 3. 關於台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會 108 年 12 月 4
12 日、12 日電子郵件（參申證 1、2）指稱：主管不公、性別工
13 作歧視云云，吳君於 108 年 12 月 12 日當日會議結束時業已肯
14 認：「...經過 B○○及 E○○解釋後，家圻明瞭也認同績效考
15 核綜合評比的結果並無不公的情況。」（參相證 2 末頁），且
16 科技部中部科學工業園區管理局亦肯認相對人並無違反性別
17 工作平等法，益證台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會
18 電子郵件所述，並非事實，相對人從未要求吳君「只能」向台
19 灣美光記憶體股份有限公司企業工會尋求協助，亦從未要求
20 吳君要與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會「切割」，
21 申請人所述，並不實在，且僅空言指摘全未舉證，本件並無
22 違反工會法第 35 條情事。

23 4. 相對人直至收到貴會 109 年 6 月 10 日函轉本件不當勞動行為

裁決申請書並閱覽後，始知悉吳君於 109 年 2 月間加入台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會，換言之，相對人於 109 年 3 月 19 日依勞動基準法第 11 條第 5 款解僱吳君當時，根本不知道吳君加入台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會，且更重要的是，相對人解僱吳君純粹係因其無法勝任工作，與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會毫無關係，本件並無工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款情事。

5. 吳君之主管張乙○○對於台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會電子郵件內對其所為之種種不實指控，於 109 年 12 月 12 日內部會議中予以嚴正澄清反駁，係因其認為該些不實指控和工作上實際發生之狀況完全不符，並非代表相對人行使雇主實質管理權，依最高行政法院裁判先例，根本非工會法第 35 條第 1 項之規範行為。吳君於當日會議已肯認績效考核綜合評比之結果，科技部中部科學工業園區管理局亦肯認相對人並無違反性別工作平等法，相對人更從未要求吳君與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會「切割」，申請意旨所述不實，本件並無工會法第 35 條之適用：

(1) 依據最高行政法院下列裁判先例，工會法第 35 條第 1 項所規範之「代表雇主行使管理權之人」，應以代表雇主之人行使雇主之管理權而構成不當勞動行為始而當之，若是內部意見，並不構成代表雇主而為實質管理權行使之行為。最高行政法院 108 年度判字第 271 號判決：「工會法第 35 條第 1 項...規範對象為『雇主或代表雇主行使管理權之人』，

1 雖不以勞動契約名義上的雇主為限，而併及於代表雇主實
2 質行使管理權之人，惟仍以此等代表雇主之人係因代表雇
3 主所為之管理權行使行為構成不當勞動行為者，始有其適
4 用。...上訴人修護工廠紀律檢討會前開建議解僱參加人之
5 決議，僅係上訴人公司內部會議就員工紀律懲處案件所為
6 之建議。其既非終局之懲處決定，上訴人最終作成決定時
7 亦不受該建議之拘束，則上訴人修護工廠於 105 年 6 月 1 日
8 約談參加人並建議將參加人予以解僱，即難認係代表雇主
9 即上訴人而為實質管理權行使之行為。從而，上訴人修護
10 工廠前開所為亦當無所謂『代表雇主行使管理權之人』對於
11 勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務
12 而為不利待遇，構成不當勞動行為可言。」（相證 8）。

- 13 (2) 針對台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會於 108 年 12
14 月 4 日寄發電子郵件記載：「吳家圻，向工會申訴美光公司
15 主管因為她小產（流產）請假過多而在工作上加以刁難打
16 壓，遭受同事排擠，績效不公平之情事，此情以違反臺灣
17 法規-性別工作平等法...」（參申證 1），吳君之工班主管張
18 乙○○（W○○ Chang）於 108 年 12 月 12 日內部會議解釋
19 回應：「以上為不實指控、誹謗及嚴正抗議，必要時採取法
20 律行動，主管支持家圻因流產需要休息之請假，並且並無
21 在工作上刁難打壓，有輪值表及各項報表為佐證。」（參相
22 證 2 第 1 頁），是張乙○○個人對於吳君不實主張之澄清、
23 抗議與反駁意見，張乙○○並非代表相對人，其之解釋回

1 應亦非代表相對人而對吳君行使相對人實質管理權之行
2 為，依最高行政法院前述裁判意旨，並非「代表相對人行使
3 雇主實質管理權之行為」，無工會法第 35 條第 1 項之適用。

4 (3) 此外，台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會 108 年 12
5 月 12 日電子郵件中陳述：「工會亦會協助當事人召開記者
6 會」(參申證 2)，故當日內部會議席間亦就此事詢問吳君，
7 吳君當場表示「家圻表示到目前為止並未授意 MTTW 工會
8 召開記者會，而家圻也是在今天早上(12 月 12 日)7 點左
9 右收 email 才知悉」(參相證 2 第 1 頁)，足證台灣美光晶
10 圓科技股份有限公司企業工會在完全未告知並取得吳君授
11 權同意下，就佯稱要召開記者會。因台灣美光晶圓科技股
12 份有限公司企業工會所述和吳君之回覆有異，故才請「家圻
13 在與 MTTW 工會聯絡後，將於 12 月 25 日前以書面回覆美
14 光針對工會之陳述是否確屬家圻之意向」(參相證 2 末頁)。
15 相對人從未表示不能召開記者會，亦從未要求吳君要與台
16 灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會「切割」，本件申請
17 意旨，顯屬不實。

18 (三) 吳君非台灣美光晶圓股份有限公司之員工，且吳君任職期間
19 從未參與或支持台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會任
20 何活動，無加入台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會資
21 格。相對人亦不知吳君有任何參與或支持台灣美光晶圓科技
22 股份有限公司企業工會活動，相對人因其無法勝任工作依法
23 解僱吳君，純屬民事事件，並非爭議行為，無不當影響、妨

礙或限制台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會活動，無
工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之適用：

1. 最高行政法院 105 年度判字第 40 號判決：「工會法第 6 條第
1 項第 1 款組織之『企業工會』，其『勞工』均應加入工會。...
加入前揭『企業工會』者，應以具有該企業工會所屬『廠場』
或『事業單位』之『勞工』為前提。」（相證 9）準此，加入
企業工會者，限於該企業工會所屬廠場或事業單位之勞工。

2. 工會法第 35 條第 1 項第 4 款規定：雇主或代表雇主行使管理
權之人，不得對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降
調、減薪或為其他不利之待遇。勞資爭議處理法第 5 條第 4
款：「爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷
工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」最高行政法
院 105 年度判字第 40 號判決：「工會法第 35 條第 1 項第 4 款...
必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且
兩者間具有相當因果關係始能成立。亦即應以基於為防止雇
主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參
與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所
稱之其他不利之待遇。」（參相證 9）。

3. 欲加入台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會者，限於案
外人台灣美光晶圓股份有限公司該事業單位及廠場之員工。
吳君並非台灣美光晶圓股份有限公司之員工，依法自無加入
台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會之資格。且吳君任
職期間從未參與或支持台灣美光晶圓科技股份有限公司企業

工會任何活動，相對人亦不知吳君有任何參與或支持台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會活動。台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會 108 年 12 月 4 日、12 日電子郵件是由台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會所寄發，亦非吳君參與或支持台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會活動之行為，本件吳君根本沒有工會法第 35 條第 1 項第 4 款之爭議行為。相對人解僱吳君，係因其無法勝任工作，相對人依勞動基準法第 11 條第 5 款規定解僱吳君，純屬民事事件，應循民事救濟途徑解決，與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會協助吳君無關，況相對人於解僱吳君前根本不知其加入台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會，故相對人不可能以解僱吳君而達到不當影響、妨礙或限制台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會成立、組織或活動之目的，更無此主觀意思。更何況承前述相對人解僱吳君係因其無法勝任工作，與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會毫無關係，本件並無工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之適用。

4. 申請人稱：台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會協助吳君於 108 年 12 月 4 日、12 日寄發電子郵件，並於 108 年 12 月 10 日協助吳君向臺中市勞動局申訴及申請勞資爭議調解等，為工會活動，吳君因參加該工會活動而遭到相對人不利對待，並遭解僱云云。惟申請人所述，並非事實，不論是台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會於 108 年 12 月 4、12 日寄發電子郵件當時，又或是同年月 10 日台灣美光晶圓科技

1 股份有限公司企業工會協助吳君申訴及申請勞資爭議調解當
2 時，吳君於 108 年 12 月間並非台灣美光晶圓科技股份有限公司
3 企業工會之會員，並不符合貴會 106 年勞裁字第 58 號裁決
4 決定書及臺灣臺北高等行政法院 104 年訴字第 2021 號判決意
5 旨所指應以「工會會員」所為之自發性活動或檢舉申訴或調解
6 程序屬於工會活動之見解，反之，依前述裁決決定書及法院
7 判決，適可證明本件 108 年 12 月 4 日、12 日電子郵件及同年
8 月 10 日所提申訴及勞資爭議調解，並非工會法第 35 條之工會
9 活動。

10 5. 姑不論本件 108 年 12 月 4 日、12 日電子郵件，皆是台灣美光
11 晶圓科技股份有限公司企業工會寄發，並非吳君寄發，吳君
12 且非該 108 年 12 月 4 日電子郵件之寄件人或副本收受人，吳
13 君甚且於 108 年 12 月 12 日會議中明白表示：「家圻表示到目
14 前為止並未授意 MTTW 工會（註：即台灣美光晶圓科技股份
15 有限公司企業工會）召開記者會，而家圻也是在今天早上（12
16 月 12 日）7 點左右收 email 才知悉...」（參相證 2 第 1 頁），
17 茲有吳君親自簽署之當日會議紀錄為證（參相證 2），故吳君
18 根本從來不知道台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會要
19 寄發 108 年 12 月 12 日電子郵件，其更未曾授意台灣美光晶圓
20 科技股份有限公司企業工會召開記者會，顯見台灣美光晶圓
21 科技股份有限公司企業工會寄發該郵件暨郵件內容，皆未取
22 得吳君同意，吳君自無「參與」該等電子郵件或工會活動。

23 6. 至於申請人所述台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會協

1 助吳君於 108 年 12 月 10 日向臺中市政府提出申訴及勞資爭議
2 調解，吳君是該程序之申請人，台灣美光晶圓科技股份有限公司
3 企業工會僅是於該案協助與代理申請人吳君之輔助角
4 色，依前述申請人援引之裁決決定書及法院判決意旨，身為
5 申請人之吳君並非工會會員，該申訴及勞資爭議調解之提
6 起，自非工會活動。

7 7. 至於申請人所述，參加工會活動，不以已加入工會者為限云
8 云，於法無據，殊不足採。

9 (四) 申請人吳君任職期間作業疏失異常、出缺勤狀況不佳、違規
10 抽菸等，皆有事證資料為證。相對人以考績評核、辦理績效
11 改善計畫，乃至依勞動基準法第 11 條第 5 款不能勝任工作解
12 僱吳君，均無針對性或不公，更與申請人台灣美光晶圓科技
13 股份有限公司企業工會毫無關係：

14 1. 最高法院 86 年台上字第 82 號民事判決：「按勞動基準法第十
15 一條第五款所謂『不能勝任工作』，不僅指勞工在客觀上之學
16 識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工
17 主觀上『能為而不為』，『可以做而無意願做』，違反勞工應
18 忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞動基準法之立法
19 本旨在於『保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
20 展』觀之，為當然之解釋。」（相證 16）。

21 2. 最高法院 95 年台上字第 1866 號民事判決肯認臺灣高等法院
22 94 年勞上字第 2 號判決謂：「按勞工對於所擔任之工作確不
23 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，為勞動基準法第

十一條第五款所明定。所謂勞工對於所擔任之工作確不能勝任，包括客觀上不能勝任及主觀上不能勝任之情形。勞工因個人專業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，即勞工雖具備能力，但工作態度消極、怠惰敷衍以致客觀上呈現出無法完成其工作時，亦屬之。」（相證 17）。

3. 吳君於 107 年 12 月 17 日到職後，即陸續接受新進作業員之各項教育訓練，並於 107 年 12 月 24 日至 108 年 2 月 28 日期間先後完成其負責工作所需之各項訓練及認證（相證 10）。作業員在取得認證後，可就已取得認證之工作項目進行獨立作業。吳君於績效考核期間所發生之 5 件作業異常（參答辯書第 2 頁表 1），皆是在吳君完成認證已獨立作業時所發生。吳君指稱：5 件作業異常事件，有 3 件係於學習期間所發生云云，並非事實。

4. 吳君任職逾一年，107 年度績效考核期間發生 5 次作業疏失異常（參答辯書第 2 頁表 1 之「品質事件」），經同仁或領班發現或稽查確認後通報，並紀錄於系統，依吳君作業異常紀錄整理表（相證 11），異常原因皆是未依生產機台 SOP 操作作業程序執行工作。

5. 吳君自認接受 107 年度績效考核綜合評比結果，其主管對其工作績效表現之整體綜合評價並無任何不公平，此有吳君 108 年 12 月 12 日與其主管及人資部門人員面談所親筆簽署之會談紀錄：「...經過 B○○及 E○○解釋後，家圻明瞭也認同績效考核綜合評比的結果並無不公的情況。」（相證 2，即申證 3）

1 清楚可證，吳君臨訟翻異其詞，顯無理由。

2 6. 吳君 107 年度績效考核綜合評比結果為「Rating 2」，即考核
3 結果低於預期應有之表現，必須參加績效改善計畫（PSP），
4 吳君承諾其應於績效改善計畫期間達到零異常之目標。又應
5 吳君個人要求，相對人配合將績效改善計畫延至 108 年 10 月
6 才開始。然而，吳君於績效改善計畫施行期間，並未努力改
7 進其工作表現，並確實遵守被所有作業員視為黃金守則之生
8 產機台 SOP 操作作業程序，以致仍於 108 年 10 月、11 月間頻
9 頻發生作業異常情形（參答辯書第 3 頁表 3），導致其未通過
10 績效改善計畫。其後，吳君復又於 109 年 1 月、2 月間數次發
11 生作業異常（參答辯書第 3 頁表 4）。吳君所發生前述作業異
12 常，亦經同仁或領班發現後通報，茲有稽查人員簽署之吳君
13 作業異常紀錄整理表（相證 12）可稽。

14 7. 此外，吳君自到職起，出缺勤狀況不佳（參答辯書表 2、表
15 5），有未事先請假，未告知小組領班或直屬主管即逕自缺席
16 未到班，導致生產線現場人力調派不足或嚴重緊張，影響產
17 能及正常作業流程，以及其他與吳君同班同仁之工作負擔及
18 職場安全(如答辯二書圖 1、圖 2)。

19 8. 且吳君任職已滿一年，甫任職後之新進員工訓練即告知相對
20 人為維護廠區人員之健康安全及遵循菸害防制相關法令，明
21 定員工不得在禁止抽菸處抽菸(相證 13，左下頁碼第 34 頁)，
22 違反者將遭相對人懲處，最重可遭解僱（相證 14，下方頁碼
23 第 17 至 18 頁）（相證 15，右上頁碼第 19 頁），卻仍違規於

109 年 3 月 7 日於停車場抽菸遭查獲，足證吳君輕率、不尊重且未確實遵循相對人工作規則及對廠域管理之相關規定。

9. 綜觀吳君自任職以來，吳君擔任老化測試課之線上作業員，應確實遵循機台 SOP 操作作業程序，以確保員工作業安全、相對人維持產能及產品品質，滿足客戶訂單及履約要求，管控製造成本及降低作業與違約風險等，作業員發生的任何線上作業異常與疏失，都可能損及人員作業安全，或造成逾億元的機台損壞、產品毀損、產線停擺、無法正常出貨、產品瑕疵及出貨品質、規格錯誤等對相對人正常營運與營收之重大不利影響與經濟損失。但吳君屢屢發生作業異常，包括：漏未填寫數量、將良品錯放置於不良區、未於 BIB 板填寫正確編號、不同批料的產品流程卡插錯、承載盤上蓋放反方向等疏失異常、機台出現警示訊號卻未依規定立即通報輪班工程師而自行試圖排除導致數量異常、數量填具錯誤、堆疊 IC 產品承載盤錯誤卻自行取走產品而導致重工費用及生產時程延誤、漏未測試老化測試板、及漏未檢查老化測試板之插槽而未發現塑膠片已損壞等等，該等疏失異常發生原因盡皆為吳君不按照生產機台 SOP 作業程序執行其負責工作所致(詳如表 6)，若吳君確實按照規定之 SOP 操作作業程序執行工作，所有異常均可避免。且出缺勤狀況不佳(含數次未事先請假或通知、卻逕自缺席未到班情況)，故吳君 107 年度綜合績效考核評比結果為「Rating 2」，即考核結果低於預期應有之表現，而對於考核結果及其於考核期間內 108 年 3、5 月所發生之 5

1 件作業疏失異常，吳君自己已肯認接受、無不公平對待(參相
2 證 2，即申證 3)。

3 10. 且相對人配合吳君要求時程提供績效改善計畫，吳君參加績
4 效改善計畫卻不思改進，績效改善計畫施行期間仍頻頻發生
5 作業疏漏異常，未能達成零異常目標，以致未能通過績效改
6 善計畫。可見吳君對於其負責工作範圍之輕率及持續不認真
7 之工作態度，吳君明顯具有可以依照規定程序操作生產機台
8 之能力，卻無意願確實認真執行負責之職務，工作態度輕
9 率，多次怠忽所擔任負責之工作，無意願確實執行相對人之
10 要求。況吳君早在新進員工訓練就知悉相對人明定所有人員
11 只能於指定區域抽菸之規定，違反者最重可依法解僱，且廠
12 內員工抽菸者對於指定抽菸區域之位置無人不知，而吳君卻
13 仍明目張膽地違規於禁止抽菸場地抽菸。吳君所為不僅違反
14 相對人之工作規則，亦不尊重相對人對私人廠場管理，更忽
15 略相對人所為之合理指示與規範。依前揭最高法院判決意
16 旨，吳君顯係主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，
17 而有不能勝任工作情事，吳君任職期間所發生之作業疏失異
18 常、出缺勤狀況不佳(含數次未事先請假或通知、卻逕自缺席
19 未到班情況)、違規抽菸等，皆有考績評核、辦理績效改善計
20 畫相關事證資料清楚佐證，吳君確實不能勝任工作，要無疑
21 義。乃至依勞動基準法第 11 條第 5 款解僱吳君，均無針對性
22 或不公平，更與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會毫
23 無關係。

1 (五) 相對人並未因吳君小產性別歧視而給予其不利對待，業經科
2 技部中部科學園區管理局審定在案：

3 1. 申請人稱：吳君於 108 年 8 月 8 日小產，但相對人未調整工
4 作，且以吳君病假、特休假之請假率、作業異常將吳君考績
5 列為劣等云云，惟申請人所述，並非事實。

6 2. 相對人並無因吳君小產性別歧視而給予吳君不利對待，此業
7 經科技部中部科學工業園區管理局性平申訴案審定書認定在
8 案（參相證 5）。科技部中部科學工業園區管理局清楚認定：
9 吳君表示於 108 年 8 月 8 日流產，雖未提出流產證明且申請假
10 別為病假，相對人仍同意其病假申請；嗣吳君於 108 年 11 月
11 28 日申請將假別更改為流產假 8 月 7 日至 8 月 11 日，相對人
12 亦准許更改假別；而相對人績效評比期間是 107 年 9 月至 108
13 年 7 月，吳君部門主管於 108 年 7 月 9 日即完成並送交評比結
14 果，吳君 107 年度績效考核評比結果於 108 年 7 月即已結束完
15 成，吳君所述其於 108 年 8 月 8 日發生小產，及其之後病假、
16 請休假及作業異常之工作表現，與前述績效考核評比毫無關
17 係。益證台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會於 108 年
18 12 月 4 日電子郵件所稱：因吳君小產請假過多而在工作上加
19 以刁難打壓，遭受同事排擠、績效不公平云云，確非事實。

20 (六) 申請人提出 108 年 12 月間電話及會議錄音譯文，內容片段零
21 碎，經篩選剪輯，非完整譯文，又多夾雜申請人臆測與推
22 論、與事實不符之個人意見，亦無法證明申請人本件請求事
23 項，但由殘缺錄音譯文，適可證明吳君之主管及 ER 員工與吳

君間之電話與會談，從未「要求」或「強迫」吳君與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會「切割」：

1. 申請人提出所謂錄音譯文，內容片段零碎，譯文所紀錄之電話與會議起始與結尾與一般人應接反應不符，顯係申請人自行篩選截取之片段對話，例如：12 月 4 日譯文一開始即為：「00:01.0 家圻：喂！喂！好。」，12 月 12 日譯文一開始為：「00:00:00 E○○：這個我們一直在回應妳的問題。」，結尾為：「00:36:40 彭○○：嗯！對。」，12 月 18 日譯文一開始為：「06:37.0 B○○李○○：然後妳後面妳也是說，這件事情是妳的意思，然後今天妳那時候也有講，針對這一件事情，妳必須做一個回復。」，結尾為：「11:54.0 B○○李○○：我們就把當天要在上面的計畫的事情走完，這樣子好不好？」，顯已遭選擇性擷取而非完整譯文。

2. 申請人所提譯文，部分內容省略未記，其中內容多有：「...」，例如：12 月 12 日會議譯文彭○○發言：「.....」(第 00:26:42 處)，12 月 18 日會議譯文 B○○李○○發言：「第一封妳說這是妳的意見嘛！妳認同上面的講法嘛！對不對？我現在...」(第 07:05:0 處)顯係經過篩選剪輯，未提出完整對話始末脈絡。

3. 申請人所製作之譯文及備註等內容，多處以【 】，甚至以「附註」欄記載吳君個人主觀臆測或推論，或與事實不符之個人意見及評論，例如：12 月 12 日會議：「【其實有的是臺中廠留言後，可能會害怕，自己又刪除了。】」(第 00:21:18 處，吳君

發言之備註欄)、「00:05:50 【此中斷間 ER 與主管私下交耳討論，她紀錄的會議內容，哪一些應該拿掉？哪一些需要備註進去，好獲得他們一致的共識，再去列印紙本文件，大家在共同簽名】」，曲解相對人員工個人意見，將譯文內容捏造為相對人對台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會有針對性，顯非事實。惟相對人員工即 ER 彭○○負責紀錄當日會議，當日是一邊開會同時一邊製作會議紀錄，會議內容之記錄與繕打，全程以螢幕投影方式呈現，全體與會者均可直接見聞並對記錄內容直接提出修改要求或建議，申請人所稱：私下交耳討論，哪些內容應拿掉或備註云云，完全與事實不符，該會議紀錄係全體與會人員包括吳君在內達成之共識，會議記錄之內容亦經吳君看過才簽名，吳君事後改稱簽名係情勢所逼並非依其真意云云，實屬無稽。

4. 此外，申請人既稱 108 年 12 月 18 日會議約為 4 小時，卻只提供其中短短 20 餘分鐘內少數對話，而該日會議亦只有其中少部分對話是為了因應吳君於 12 月 12 日會議表示其不知道台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會寄發 12 月 12 日電子郵件，亦不知道工會所稱要召開記者會事宜，故吳君確實同意與工會確認後再回覆，因吳君如此表示，相對人員工始於 12 月 18 日會議為後續追蹤，但對於該等會議絕大部分時間乃就吳君於績效考核期間暨績效改善計畫施行期間工作持續表現不佳，仍接連屢屢出現作業異常等問題進行討論，以協助吳君改善工作表現之內容卻隻字未提，且又如此湊巧只提供與

工會有關之片段對話內容，顯然刻意隱瞞實情與轉移焦點，甚或刻意設計或導向與工會有關對話。

5. 姑不論聲請人所提錄音譯文內容片段零碎、經篩選剪輯、斷章取義、又夾雜個人臆測推論且與事實不符之主觀評論與意見，不應採為證據外，實則，相對人公司 ER 員工於 108 年 12 月 4 日致電吳君，主要在與吳君相約開會時間，108 年 12 月 12 日會議主要是為了關心及瞭解吳君對工作之抱怨、回答吳君對工作分配及考核問題，吳君機台操作作業異常之討論及台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會所發電子郵件所述吳君工作情況之回應與澄清。108 年 12 月 18 日會談，主要是接續與追蹤 12 月 12 日會議所談吳君工作表現及作業異常之後續事項的辦理情形，其中雖有少數對話與台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會所寄發電子郵件有關，但單由該片段殘缺之錄音譯文清楚可證 ER 員工或吳君之主管只是詢問且試圖瞭解吳君何以不尋求台灣美光記憶體股份有限公司企業工會（下稱「台灣美光記憶體股份有限公司企業工會」）之協助，卻找台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會之協助，且就台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會所寄電子郵件內容與事實不符之部分向吳君解釋與澄清，或針對吳君自己表述其不知道台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會於 108 年 12 月 12 日要寄發電子郵件或郵件內容、且其亦未委託台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會召開記者會，故請吳君再向工會確認後回覆，並再為後續追蹤，又或是表示若吳君對

1 於工作的疑問皆已澄清並解決，其確實不再需要來自工會的
2 協助，但 ER 員工與吳君主管從未「要求」或「強迫」吳君與
3 台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會「切割」，且該錄音
4 譯文更不足以證明相對人於 109 年 3 月間解僱吳君與台灣美光
5 晶圓科技股份有限公司企業工會有任何關係。

6 6. 尤其，吳君明知相對人公司規定不能錄音（參申證 12，12 月
7 4 日錄音譯文：「06:52.4 家圻：因為我們公司規定就是也不
8 能錄音，不能照相，手機也帶不進去啊」），卻仍蓄意違規，
9 竟在與 ER 人員及其主管與吳君電話聯繫或內部訪談過程，擅
10 自私下錄音，嗣又斷章取義，誣指相對人違反工會法或故意
11 打壓云云，益證吳君對於公司規範素來輕忽、輕率而不願切
12 實遵循之工作態度，構成勞動基準法第 11 條第 5 款所定主觀
13 上不願遵守之不能勝任工作之法定解僱事由。

14 (七) 吳君於任職相對人期間，每月薪資係新臺幣 29,000 元，相對
15 人應按月提繳勞工退休金新臺幣 1,818 元：

16 1. 吳君變更請求裁決事項第二至四項，主張相對人應給付吳君
17 之每月薪資為新臺幣 62,482 元，應按月提撥之勞工退休金為
18 新臺幣 3,828 元云云。惟吳君並未說明上開金額之計算式，且
19 其檢附之申證 10 內容無法證明吳君主張之上開金額。

20 2. 實則，依申請人薪資條影本（參申證 10），吳君每月本薪為
21 新臺幣 26,600 元及新臺幣伙食津貼 2,400 元，共計新臺幣
22 29,000 元（26,600+2,400=29,000），其餘項目如全勤獎金、加
23 班費、輪班津貼等，必須事實上發生，相對人始有給付義

務。而依勞動部訂頒 109 年 1 月 1 日生效之勞工退休金月提繳分級表（相證 19），雇主應提撥之勞工退休金為新臺幣 1,818 元（ $30,300 \times 6\% = 1,818$ ）。

（八）答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

（九）其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

（一）申請人工會於 105 年 8 月 3 日登記成立（見申請書附件）。

（二）申請人吳家圻於 107 年 12 月 17 日至 109 年 3 月 22 日受僱於相對人（見相證 1）。

（三）申請人吳家圻 107 年度績效考核評比期間為 107 年 9 月至 108 年 7 月（見相證 5）。

（四）108 年 12 月 4 日，申請人工會寄發電子郵件，署名給予「美光公司」（見申證 1）。

（五）108 年 12 月 10 日，申請人吳家圻向臺中市政府勞工局申訴主張相對人涉嫌違反性別工作平等法第 15 條第 1 項及第 21 條第 2 項規定，108 年 12 月 17 日經轉科技部中部科學園區管理局辦理。案經該局就業歧視評議暨性別工作評等委員會於 109 年 3 月 24 日作成申訴不成立之審定書（見相證 5）。

（六）108 年 12 月 12 日，申請人工會寄發電子郵件，署名給予「美光公司」（見申證 2）。

（七）109 年 3 月 19 日，相對人預告於 109 年 3 月 22 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止與申請人吳家圻之勞動契約（見相

證 4)。

(八) 109 年 3 月 31 日，申請人吳家圻向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，於 109 年 4 月 21 日調解不成立（見申證 8）。

四、本案爭點：經核本件應審究者厥為：相對人於 109 年 3 月 22 日資遣申請人吳家圻之行為，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？

五、判斷理由：

(一) 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）。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，其第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為

不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。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，故僅須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，無庸再個別證明雇主是否有積極之意思，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 年判字第 563 號、106 年度判字第 222 號判決意旨可參）。

(二) 本會經審酌卷內事證，判斷相對人 109 年 3 月 22 日資遣申請人吳家圻之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張申請人吳家圻 108 年 11 月 22 日尋求申請人工會協助處理有關 107 年度績效考核評比一事，並於 108 年 12 月 10 日向臺中市政府勞工局提起違反性別工作平等法之申訴，申請人工會並在 108 年 12 月 4 日及 12 日分別寄送電子郵件告知相對人應妥善處理此事，吳家圻在參加申請人工會之活動後即遭相對人不利益待遇云云。

2. 查申請人工會於 105 年 8 月 3 日登記成立，定名為「台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會」，以「台灣美光晶圓科技股份有限公司（設址桃園市龜山區）」為其組織區域，並以受僱於「台灣美光晶圓科技股份有限公司」之員工為其會員。而相

對人係在 95 年 1 月 23 日核准設立，設址在臺中市后里區；於相對人公司事業單位及廠場另有「台灣美光記憶體股份有限公司企業工會」組織成立。上情有工會登記證書、工會章程在卷可稽（見申請書附件、申請人陳報書附件 4），堪信為真。在申請人工會主張協助申請人吳家圻提出違反性別工作平等法之申訴及勞資爭議調解以及本件裁決申請前，兩造並無明確爭議，堪認勞資關係非處於緊張狀態。至申請人所舉本會 106 及 107 年間數件裁決決定、以及申請人工會理事長遭解僱而聲請暫時狀態處分回復僱傭關係之民事案件為證，皆係與「台灣美光晶圓科技股份有限公司」間之勞資爭議，相對人並未涉入其中，尚難僅憑二者同屬企業集團遽認相對人與申請人工會或申請人吳家圻間勞資關係緊張。

3. 申請人固稱申請人吳家圻 108 年 11 月 22 日尋求申請人工會協助處理有關 107 年度績效考核評比一事，並於 108 年 12 月 10 日向臺中市政府勞工局提起違反性別工作平等法之申訴云云，然前者 108 年 11 月 22 日之主張，並未舉證以實其說，依卷內事證復查無此事實，已難採信；再者，申請人雖以 109 年 2 月 14 日理事會定期會會議決議紀錄為證（見申請人陳報書附件 3），然依該紀錄記載：「案由：有關臺中廠吳家圻申請性評事宜預計科技部中部科學工業園區管理局預計 3/9 日開會討論，本會之協助方案。說明：吳家圻已繳會費，依據工會章程，工會理當協助，請各理事確認作法……決議：當事人性平遭中科局駁回，目前協助當事人提訴願狀，訴願中。」

另，協助當事人申請裁決案。」等語，可知申請人工會祇是在「提起違反性別工作平等法之申訴而遭駁回後」，協助申請人吳家圻出具訴願狀再為救濟、申請裁決，與協助提出申訴顯然有間，難遽為有利於申請人之認定。又縱屬可信，申請人吳家圻上開協助請求亦僅向申請人工會為之，相對人無從知悉。尤且，相對人會計年度為前一年9月至當年8月，而本件相對人對申請人吳家圻所作之 107 年度績效考核綜合評比，考核期間係 107 年 9 月至 108 年 7 月（成績計算至 108 年 7 月底止），為兩造所不爭執，經查報該期間內吳家圻共發生 5 次作業疏失異常情形，且線上訓練課程逾期 4 次，出勤率不佳等情，故考核結果評為低於預期應有之表現；而對該考核結果，經主管與吳家圻說明後，吳家圻確認無誤在案。上開事實，業有卷附之科技部中部科學園區管理局就業歧視評議暨性別工作平等委員會審定書、異常紀錄整理表、現場訓練課程逾期紀錄、請假紀錄及約談會議紀錄可查（見相證 5、11、2），洵堪採信。可知申請人吳家圻之 107 年度績效考核評比，顯作成在申請人尋求申請人工會提出申訴之前，難認二者有何關聯性。再者，申請人主張分別於 108 年 12 月 4 日及 12 日以電子郵件通知相對人一節，姑不論申請人吳家圻並非該郵件之寄件人或副本收件人，吳家圻復自承並未授意申請人工會如 108 年 12 月 12 日電子郵件所載召開記者會，此有 108 年 12 月 12 日會議紀錄附卷足憑（見申證 3 及相證 2），相對人尚難據上開電子郵件即認申請人吳家圻參加申請人工

會活動。況該電子郵件之寄送同係在相對人108年8月間作成年度績效考核評比後所發生之事實，即難遽認與先前之系爭年度績效考核評比有關，是相對人對申請人吳家圻所為107年度績效考核評比，不具不當勞動行為之認識，足堪認定。

4. 次查申請人吳家圻107年度績效考核評比屬低於預期之情形，依相對人「管理低績效快速參考指南」規定，應參加績效支援計畫（PSP），以改善提升其工作表現，故經其與主管討論確認計畫期間、改善目標等後，自108年10月2日起開始績效支援計畫。惟108年10、11月間又再發生4次作業異常情形，因而未達績效支援計畫所定改善目標。此有相對人「管理低績效快速參考指南」、經申請人吳家圻及其主管簽認之PSP紀錄、作業異常紀錄附卷可查（見相證26、27、12），是相對人認定申請人吳家圻未通過績效支援計畫，尚難認屬無據。其次，同時期與申請人吳家圻均未通過績效支援計畫之同部門員工，有8人，加計吳家圻共9人中，除1人因未通過該計畫即自請離職，4名申請調職（JOP）外，餘4名員工皆由相對人以不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5款規定資遣，此有統計表在卷可查（見相證28），並無針對吳家圻之情形。申請人雖主張吳家圻亦有申請調職，但相對人未予回應云云，然相對人陳稱JOP係由員工自行投遞履歷至需求人力單位（可能係同公司其他部門或企業集團之其他公司），由該需求單位自行決定是否錄取該員工等語（見109年9月24日第4次調查會議紀錄第2至4頁），對此申請調職

1 程序與方式，申請人並未爭執，並有相對人內部網站所設轉
2 職相關頁面截圖附卷可佐（見相證 34 至 36），堪予認定。則
3 申請人所謂已於 108 年 12 月 4 日透過申請人工會以電子郵件
4 表達調職之意願（見申證 1），姑不論該電子郵件是否確與申
5 請人吳家圻有關尚存疑義，已如前述，又即使屬實，該以電
6 子郵件方式所為之調職亦不符合上開相對人所定 JOP 申請調
7 職之程序與方式，無足採為有利於申請人之認定；另申請人
8 雖提出 109 年 1 月 9 日應徵 MTB 品保單位 PFA/EFA 樣品分析
9 工作人員之電子郵件為證（見申證 27），惟依該郵件，終未
10 見該需求單位決定錄取，即未完成上開 JOP 申請調職程序，
11 相對人未予留任吳家圻，與其他未有 JOP 之員工為相同資遣
12 處理，難謂不當。再者，兩造並不爭執，申請人吳家圻因其
13 個人原因而請求延至 108 年 10 月 2 日起始進行績效支援計畫
14 之事實，則伊計畫開始之時點較其他員工為晚，計畫期間至
15 109 年 1 月 2 日止，最終於同年 3 月 19 日預告資遣，與其他
16 較早開始計畫之同部門員工，不通過後係在 109 年 3 月 11 日
17 遭資遣之時間（見相證 28），相距不遠。矧且就雇主依勞動
18 基準法第 11 條第 5 款規定終止勞動契約，應於認定不能勝任
19 工作起何時間內資遣，法尚無明文，不似同法第 12 條第 2 項
20 規定情形，是由上開時程以觀，相對人對申請人吳家圻之資
21 遣時程尚無明顯不利待遇。

22 5. 據上，相對人對申請人吳家圻之 107 年度績效考核評比，早
23 在申請人工會主張協助吳家圻處理此事之前即已作成，該評

1 比結果並無不當勞動行為之認識；而作成之後，即使申請人
2 工會介入處理，惟衡酌兩造間勞資關係脈絡，依卷內客觀事
3 證，相對人對申請人吳家圻進行績效支援計畫、認定伊未達
4 成該計畫、終作成系爭資遣行為等節，在客觀上亦不具針對
5 性，堪認相對人並未因申請人吳家圻參加申請人工會活動而
6 有不利待遇之情。又申請人吳家圻加入申請人工會係在 109
7 年 2 月 24 日經工會理事會決議通過，始生效力，此有該次會
8 議紀錄暨申請人工會章程第 8 條在卷可查（見申請人陳報書附
9 件 3、4），該決議非相對人所能知悉，且顯然在上開 107 年
10 度績效考核評比後所發生，自無可能因申請人加入工會而為
11 系爭資遣之不利待遇行為。復查無申請人有組織工會或擔任
12 申請人工會職務，相對人據此為不利待遇之情，則申請人主
13 張相對人 109 年 3 月 22 日資遣申請人吳家圻之行為，構成工
14 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，洵無足採。至申
15 請人主張系爭資遣不該當勞動基準法第 11 條第 5 款所定不能
16 勝任工作之終止事由、亦不符合最後手段性原則等語，事涉
17 勞動基準法之相關爭議，皆因非本會職權，本會無法判斷論
18 處，惟申請人尚非不得另循其他程序（如民事訴訟、勞動調解
19 等）以資救濟，併此敘明。

20 (三) 相對人系爭資遣申請人吳家圻行為，亦不構成工會法第 35 條
21 第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 22 1. 按結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與
23 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

1 子公司內之勞工，得組織成立企業工會；而依法組織成立之
2 各企業工會，以組織 1 個為限。工會法第 6 條第 1 項第 1 款暨
3 第 9 條第 1 項分別定有明文。又同法第 12 條第 3 款暨其施行
4 細則第 6 條第 2 項亦規定：工會章程應載明區域；且企業工會
5 名稱，應標明廠場、事業單位、關係企業或金融控股公司名
6 稱。

7 2. 據上，申請人工會既於章程第 4 及 7 條分別明定以「台灣美光
8 晶圓股份有限公司」為組織區域，且以受僱於「台灣美光晶圓
9 股份有限公司」之年滿 16 歲之員工（除代表雇方即「台灣美
10 光晶圓股份有限公司」行使管理權之主管人員、人事主管人員
11 外），為其工會會員，此有該章程附卷可稽，依上開規定，可
12 知與相對人「台灣美光記憶體股份有限公司」並無關聯。查本
13 件申請人吳家圻自 107 年 12 月 17 日起受僱於相對人，而非
14 「台灣美光晶圓股份有限公司」，為兩造所不爭執，依申請人
15 工會之章程，尚不應在其組織區域及會員範圍內。則相對人
16 對申請人吳家圻所為之資遣行為，在上揭工會法上，並非可
17 對申請人工會為支配介入之主體，難認對申請人工會有何不
18 當影響、妨礙或限制，故申請人此部分之請求，應難憑採。

19 3. 申請人雖提出 109 年 8 月 6 日修訂之工會章程第 4 條，已將申
20 請人工會組織區域含括美光集團在臺灣投資之相關公司在
21 內，並據以主張云云，惟該修訂顯係在本件爭議 109 年 3 月
22 22 日發生後所為，不得溯及拘束修訂前已發生之本件爭議，
23 並遽予認定，應屬當然。至企業工會得否以修改章程方式，

招收非上揭工會法所定企業工會範圍內之人成為會員一節，
仍應由工會主管機關判斷之，自與本案爭點無涉，併為陳
明。

六、其次，雇主或代表雇主行使管理權之人，為工會法第 35 條第 1
項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。為同條第 2 項所明
文。據此，雇主或代表雇主行使管理權之人所為解僱行為無效
之前提，須符合工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，始足當
之。本件相對人於 109 年 3 月 22 日對申請人吳家圻之資遣行
為，不該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行
為，業已認定於前，即無從依同條第 2 項規定判認無效。又申
請人餘有關回復原職務、原薪資、續付工資、提繳退休金等救
濟命令，皆以系爭資遣申請人吳家圻構成不當勞動行為之請求
成立為必要，則該請求既業經本會駁回如前，申請人之救濟命
令即失所附麗，應併駁回，併予敘明。

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、據上論結，本件裁決申請無理由，爰依勞資爭議處理法第 46
條第 1 項及第 51 條規定，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 康長健

林佳和

1 張詠善
2 蔡崧萍
3 蔡志揚
4 侯岳宏
5 林垵君
6 張國璽
7 蔡正廷
8 徐婉寧
9 蘇衍維
10 吳慎宜
11 中 華 民 國 1 0 9 年 1 0 月 3 0 日
12 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
13 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
14 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。
15 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事件之決定，
16 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
17 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
18 方當事人依裁決決定書達成合意。