

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 28 號

### 【裁決要旨】

依工會法第 35 條第 1 項規定，「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」均可能成為不當勞動行為主體，而何謂「代表雇主行使管理權之人」，有行政院勞動部（前勞工委員會）100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」可供參酌，而余○○副理係屬於相對人台北一區（轄下有東台北分公司及大安分公司）專門管理業務行政助理之人資主管，具有考績評量權，當屬於「代表雇主行使管理權之人」，依前述其與申請人之對話內容，其勸申請人不要加入工會，並認為申請人加入工會將會影響工作之言論，實已限制申請人加入工會之權利，並有支配介入申請人工會之嫌。雖申請人就余○○副理前述言論之行為，未申請為本件裁決事項之一，惟其乃屬於代表雇主行使管理權之人，就其前述言論，已足認本件相對人具有不當勞動行為之認識及動機存在。

### 【裁決本文】

申請人： 侯○○

住：台北市

代理人：沈以軒律師、陳佩慶律師、邱靖棠律師

設：台北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

相對人： 南山人壽保險股份有限公司

設：臺北市信義區莊敬路 168 號

代表人：杜英宗，住：同上

代理人：余天琦律師、林書羽律師

設：台北市敦化北路 201 號 9 樓

複代理人：施穎弘律師

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）105 年 11 月 18 日詢問程序終結，裁決如下：

#### 主 文

- 一、確認相對人於 105 年 5 月 21 日解僱申請人之行為，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 105 年 5 月 21 日解僱申請人之行為無效。
- 三、相對人應於本裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人之原任業務行政專員職務。
- 四、相對人應給付申請人 14,770 元，並自 105 年 6 月份起至申請人復職日止，按月於每月 15 日給付申請人薪資新臺幣 44,300 元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息。

#### 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、查申請人於民國（下同）105 年 7 月 15 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 105 年 5 月 21 日終止與申請人間勞動契約之行為，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 105 年 5 月 21 日終止與申請人間勞動契約之行為無效；（三）相對人應於本裁決書送達起 7 日內回復申請人之原任業務行政專員職務；（四）相對人應自 105 年 5 月 21 日起至申請人復職日止，按月於次月 15 日給付申請人薪資新台幣 44,300 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利息。
- 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）緣申請人於 85 年起任職於相對人公司，擔任內勤之「業務行政專員」職務，申請人於 100 年 5 月間公開以具名方式加入相對人公司之企業工會（工會成員大多為業務員，內勤人員僅占極少數，且加入工會之內勤人員皆以不公開、不具名之方式加入，申請人是唯一內勤人員中公開以具名方式加入者），然而，申請人於加入工會之始，即不斷遭到相對人公司「關照」之壓力，甚至派出主管勸說，表示不希望身為「內勤人員」之申請人加入工會，否則可

能影響申請人之工作表現。申請人而後於 102 年 11 月被選為企業工會會員代表，並當選工會理事，理事任期直至 105 年 10 月(申證 1)。

(二)申請人於加入工會之前 6 年(即 95 年到 100 年)，考績分數皆為 3 分(考績分數 1 分為最佳，5 分為最差)，其中 98 年度甚至高達 2 分，惟 100 年 5 月間公開加入工會之後，101、102 年度連續兩年得到有史以來最低之考績分數 4 分，加上 102 年 11 月申請人當選工會理事，身分更為敏感，隨即於 103 年年初，相對人公司遂第一次將申請人提報列為資遣對象，並召開員工績效會議座談會，會中提供兩種方案予申請人選擇，即「同意優離專案」或「續留公司接受 3 個月績效輔導」，申請人雖備感委屈，但審慎思量後選擇同意續留公司，並接受 3 個月績效輔導。3 個月績效輔導過後，申請人考評良好，獲得公司留任，且申請人該(103)年度考績分數再度回到 3 分之平均水準。

(三)孰料，申請人於隔(104)年度之考績分數竟又毫無理由劇降到 4.6 分，因而遭到相對人公司以 105 年 4 月 21 日存證信函通知申請人(申證 2)，以工作不能勝任為由逕予資遣，並表示自同年 5 月 21 日起終止勞動契約，相對人公司此舉除不符勞動基準法第 11 條第 5 款之最後手段性原則外，更與申請人乃唯一公開具名加入工會之內勤人員，且亦為唯一內勤人員擔任工會理事，並於 104 年度積極參與工會活動，請較多之會務假有關。

(四)承上，相對人上開 105 年 4 月 21 日存證信函僅泛稱：申請人於 105 年 2 月 17 日涉及「內勤人員執行職務遭受不法侵害」經調查屬實…台端長久以來行為，已造成共事同仁心理壓力，且難以與其他人配合，已不適於公司現職及其他職務，足認有對於所擔任之工作不能勝任云云…惟查，申請人於 105 年 2 月 17 日所涉事件，乃申請人因工會幹部身分長期以來承受相對人之相當壓力與不公平對待，長期壓抑下一時情緒崩潰之宣洩結果，僅為偶然之單一

事件，由申請人受僱於相對人近 20 年來從未發生類似情事可證，故相對人稱申請人長久以來行為，已造成共事同仁心理壓力，且難以與其他人配合，顯屬加油添醋之不實說法，且相對人又未提出具體事證證明申請人已不適於公司現職及其他職務，實有構成不當勞動行為之可能，詳述如下：

1. 緣申請人於 104 年 4 月 28 日在職場執行工作中，要求業務同仁按公司規定辦理相關手續時，竟遭受業務同仁劉○○認為申請人故意刁難，除出言指責外，並對申請人拍桌怒罵，致使申請人心生恐懼，惟相對人公司經申請人再三反應，卻予以冷漠回應，一再推拖拉，並未針對此事件具體處置涉及職場不法行為之業務同仁劉○○，甚至反而去安慰業務同仁劉○○，說是申請人處理能力有問題，使奉公守法之申請人感到無依無助，內心不平(申證 3)。申請人遂於 104 年 5 月 1 日向台北市勞動檢查處(下稱勞檢處)陳情，經勞檢處檢查結果，確認相對人未依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行，違反職業安全衛生法第 6 條第 2 項暨職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 第 2 項(申證 4)。即便公司遭勞檢處檢查違法事實明確，仍對於申請人遭受此次職場暴力事件漠不關心，相對人公司是否因申請人之工會幹部身分而故意予以排擠、孤立，申請人不得而知。
2. 105 年 2 月 17 日，即申請人遭資遣之前夕，申請人因 104 年度考績分數過低，而與人資主管余○○副理面談，余副理提到過去曾不希望身為內勤人員之申請人加入工會，並主觀上臆測加入工會將影響申請人之工作表現，此皆有當日之錄音譯文(申證 5)可稽。
3. 承上，是日申請人因認為加入工會近 5 年來遭受相對人長期打壓與差別待遇，動輒得咎，面談後半段才會出現較為激動之情緒，然相對人似乎刻意用放大鏡檢視申請人之所有作為，見獵心喜，認為申請人此日面談對於主管之情緒宣洩構成「內勤人員執行職務

遭受不法侵害」，並藉此以工作能力不能勝任為由資遣申請人，然而，當申請人於職場遭業務人員拍桌怒罵等不法侵害時，卻未見相對人予以任何處分，由此可見雇主之處分顯然與過去同種事例之處理方式不同，意即同種事例因人而為不同之處分或不為處分，此顯可作為相對人涉有不當勞動行為之重要指標。

(五)又查，申請人於102年11月當選工會理事後，即更積極參與工會活動，依工會法第36條請會務假之時數漸漸增加，其中104年度較103年度請會務假之時數多了2倍多，申請人雖請了較多會務假，但上班時間仍盡忠職守、戮力從公，惟申請人104年考績分數卻從103年的3分驟然降為4.6分，實令人無法接受。相對人未曾對申請人予以記過等任何懲處，又舉不出主張以勞基法第11條第5款資遣申請人之具體證據，更未予申請人有任何機會改善，僅泛泛以105年2月17日申請人偶然情緒失控之單一事件為由逕予資遣，除違反最後手段性原則外，更有藉此打壓工會、懲罰工會理事參與工會會務之嫌。

(六)綜上所述，就勞資關係脈絡以觀，難認相對人之資遣行為與申請人申請加入工會並擔任工會幹部全然無關，相對人顯然具有不當勞動行為之認識及動機。

(七)申請人為工會之指標性人物，在加入工會之後，相對人公司主管卻多次表述要求申請人「應不要加入工會，甚至要求申請人辭去工會理事，並且認為加入工會會使申請人無法專心上班」，而申請人於民國(下同)104年、105年積極參與工會活動後，104年度之考績竟遭相對人公司評定為4.6分，並將申請人逕予資遣，顯已有構成工會法第35條之規定。

(八)查，申請人於100年5月16日即以公開具名之方式加入相對人公

司之企業工會，且係唯一之內勤人員以公開具名方式加入者，然於加入工會之始，即不斷遭受相對人公司「關照」之壓力，申請人為保全自己之權益，於103年開始，即開始蒐證，以確保必要時得以捍衛自身權益，惟相對人公司主管仍不時勸說聲請人並多次表明不希望「內勤人員」之申請人加入工會，茲將相關節錄之錄音譯文整理如下：

1. 103年4月23日：

相對人公司副理：「我跟妳講，所謂信不信任，在於妳自己的行為的表現，因為長期以來的情況，我以前也跟妳講得很清楚，在哪裡跌倒，在哪裡爬起來，但是，妳要做的更辛苦，我覺得以前的話都跟妳講得很明白，都跟妳講得很清楚，甚至，妳要去參加工會我還這麼的那麼的站在主管的立場上，一直在跟妳講、一直在跟妳談、談了這麼久，這個我都不想講了，這真的是照顧我的屬下。」

申請人：「妳的認為是說不適合加入工會。」

相對人公司副理：「我沒有講說適不適合加入工會，是妳自己是要抬出提出檯面，我只是在跟妳講，我一直就是說，以我自己主管的身分來，請妳好好認真上妳的班，不要因為自己的一些行徑，想要找一個後台來個保障，我也相信妳的心態是這樣，我相信，真的呀！很清楚嗎？」

申請人：「我不曉得它能保障我甚麼呀，這一次工作權的話…」

相對人公司副理：「我不知道，我不想聽那個話。因為我不想跟工會有任何牽扯。」

2. 103年5月13日：

相對人公司副理：「妳認為，妳是針對性地，那好，妳是不是要把工會的理事辭掉，看有沒有針對性嗎？會跟現在如常嗎？」

申請人：「聽不懂意思。我跟工會理事有甚麼關係，只要是會員…」

相對人公司副理：「怎麼會沒有關係？妳就是選上工會理事，妳的態度愈來愈不一樣了。」

申請人：「我有沒有選上工會理事，都是一樣的呀！」

3. 103 年 6 月 4 日：

申請人：「妳是當下也是處主管，這 2 年妳也非常清楚，妳也跟我私底下去為了我當時說在工會要不要浮出檯面，去做這個簽署，我當時簽不同意，我們還特別去外面聊了這麼久。」

相對人公司副理：「簽署甚麼不同意。」

申請人：「第一年打 4 的時候。」

相對人公司副理：「我沒有去外面談妳要不要去工會，我是在電話裡面，叫妳不要浮出檯面…」

4. 103 年 8 月 15 日：

小組長：「妳說公平嗎？我提一個，好不好，妳每次請假有沒有，工會有沒有，工會請假妳用公的對不對」、「其實有的助理她會認為，妳公的這樣子對不對，工作是不是要 share 給大家。」、「妳覺得公平嗎？聽得懂意思嗎？」

5. 105 年 2 月 17 日(申證 5)：

相對人公司副理：「我出去外面聊過的時候，是勸妳，因為妳說妳要加入工會，我勸妳不要加入，因為妳是『內勤人員』，最好不要加入。」、「我說妳加入工會的話，會讓妳在工作上面、職務上面、助理的這個工作上面可能會讓妳分心。」、「內勤人員不是說，我不是說妳有沒有權利，我只是在建議妳，因為妳加入了工會，可能會讓妳在工作上呢？職務上面會有很多的分心，就是一直勸妳這樣而已。」

(九)綜上，申請人不僅為相對人公司之企業工會極少數之內勤會員，且於 102 年 11 月當選為工會理事，亦係相對人退休金監督委員會之委員，具有多重身分，為工會之指標性人物，而依上開期日之錄音譯文可知，相對人公司對於工會會員之申請人顯具敵意，多次表述申請人「應不要加入工會，甚至要求申請人辭去工會理事，並且認為加入工會會使申請人無法專心上班」，另申請人在 104 年、105 年遭違法資遣前，更因積極參與工會活動，而請較多之會務假



(申證6)，並且於103年12月16日、104年4月7日、5月1日、8月19日多次以工會理事身分向勞動檢查處檢舉相對人違反勞動基準法後，竟遭相對人公司將考績分數評定為4.6分，並將申請人逕予資遣，顯已有構成工會法第35條之規定。

(十)其餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

相對人之答辯及主張：

(一)申請人裁決之申請駁回。

(二)相對人係因申請人涉及職場上不法侵害行為而終止與申請人間勞動契約，與申請人加入工會及擔任工會理事職務無涉，不因申請人具備工會幹部外觀，即當然認為該當於工會法第35條第1項第1款或第5款之不當勞動行為：

1. 「…惟按工會之任務係保障勞工權益（工會法第5條第14款、第1條規定參照），故逾此任務目的外之行為，即難認係工會之行為。又按權利之行使，應依誠實及信用方法（民法第148條第2項規定參照），本件縱認原告係依工會決議，由其代表寄發電子郵件文宣，回應被告公司董事長及總經理先前之說明，即關於被告公司將與其他事業合併之可能性及原則之信函，則其所寄發之上開91年6月18日電子郵件即應限縮在預促被告公司於籌組金控公司時，應注意避免損害勞工權益等事項上，並不需對被告公司之董事長及總經理個人為重大侮辱行為。原告對被告公司董事長及總經理所為上開侮辱行為，顯逾工會之所委付之任務及目的，且於行使權利時亦有違誠信原則，自應認係其個人行為，故其所為此部分之主張，亦不足取。」、「查依勞基法第11條第2款規定之反面解釋，雇主有虧損或業務緊縮情事時，得預告勞工終止勞動契約。故雇主如確有虧損或業務緊縮之法定原因，預告勞工終止勞動契約，即不發生違反誠信原則或與工會法第35條第1項不符，而為無效之問題。」台北地院91年重勞訴字第17號判決、最高法院

81 年台上字第 1207 號判決足供參照（相證 1）。

2. 本件申請人因涉及職場不法侵害事件，相對人於接獲公司同仁申訴後，依照相對人「內勤人員執行職務遭受不法侵害預防計畫」之規定，組成調查委員會對本案進行調查，經檢視申訴人主張、相關同仁陳述，並對申請人進行訪談後，確認申請人被申訴之事實，包括幾度拍桌咆哮、持美工刀欲自殘等行為屬實，並已對申訴人造成精神上不法侵害或心理暴力，核與職場不法侵害之定義相符。考量申請人之精神狀態、與同儕相處狀況、及所任職務屬性 etc，已不適任公司現職及其他任何職務，另就申請人績效不彰、不服從主管指導、與同事相處迭生齟齬等情況，相對人前亦曾給與 3 個月限期改善，惟申請人於改善期後仍故態復萌，足認申請人有不能勝任工作之情事，遂依勞動基準法第 11 條第 5 款規定，於 105 年 4 月 19 日面告並另於同年 4 月 21 日發函通知申請人，自 105 年 5 月 21 日起終止雙方勞動契約，係屬於法有據，亦無違反最後手段性原則情事。
3. 承上，相對人終止與申請人間勞動契約，係因申請人涉及職場不法侵害之個人行為，與其加入工會及擔任工會理事職務無涉，相對人亦無任何利用雇主優勢而干預介入工會活動之情事，參照前述台北地院 91 年重勞訴字第 17 號、最高法院 81 年台上字第 1207 號判決意旨，應不影響相對人依法終止勞動契約之行使，更不僅因申請人具備工會幹部外觀，即當然認為該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為。

（三）申請人歷年績效表現始終不佳，係因其 360 行為指標分數較低所致，與其於 100 年加入工會、102 年當選工會理事無涉：

1. 申請人雖稱其於 100 年加入工會後，連續兩年得到史上最低考績 4 分，103 年遭列為資遣對象，因考評良好重回 3 分並獲相對人留任，104 年又無理由驟降至 4.6 分，核應與其積極參與工會活

動，請較多會務假有關云云。

2. 查相對人自 100 年開始，為更客觀評估績效，將 360 行為指標納入評分項目，亦即由受評者自選相關主管、同儕、及部屬（管理職適用）擔任評分者，由評分者依據與受評者之工作互動經驗，提供客觀之回饋，以為部門主管規劃員工發展與評核之依據（相證 2 號）。其評分之項目，包括文化與價值、團隊與分享、客戶導向（內/外部客戶）、積極主動勇於任事、有效溝通、風險管理與法令遵循、持續學習與適應改變、創新、專業能力、領導與管理（管理職適用）等十項，分數為 1 至 9 分不等（104 年以前，為 9 分最佳、1 分最差；104 年以後，為 1 分最佳、9 分最差）。
3. 申請人自 360 行為指標評量實施以來，歷年表現皆未能達到全公司平均值（相證 2 號），致影響其整體考績分數；同事對其評語略為：本位主義較重，難以融入團隊合作，與同儕互動不佳，不遵從主管業務上指示等。至於申請人主張其 103 年度仍有 3 分之評分，經查係公司人事政策考量，故不將 360 行為指標納入考績項目，否則申請人當年度之 360 行為指標得分僅 3.9 分，亦遠低於總公司平均值。又，104 年度因組織發展需要，相對人將 360 行為指標之權重調整至 50%，而申請人因該項目分數僅 5.8 分，致其整體績效分數僅獲得 4.6 分（相證 3 號）。
4. 綜上，申請人之績效考評，係依照相對人之績效管理要點，由申請人選出與其工作互動緊密之同仁數名，根據其評分項目對受評者進行評分，再依績效管理要點所規定之比重進行合計，以免考績集中由特定人員主觀決定，係屬公平、合理且客觀之評分方式。申請人歷來考績不佳，實係其 360 行為指標分數較低所致，與其是否加入工會、是否因參與會務請假，實無關連。

（四）承前，申請人因對於 104 年度績效考評結果不滿，故由其主管余○○副理於 104 年 2 月 17 日再度與申請人進行晤談，並依申請人要求逐項說明評分標準，詎料申請人情緒激動，甚至有自殘舉動，致與會同仁心生畏懼，已難期待繼續與之共事。如申

請人錄音譯文所示，余○○副理已多次強調績效考評與申請人之工會會員及幹部身分無關，申請人據此主張相對人打壓及差別待遇云云，乃斷章取義。

- (五) 至於申請人所述104年4月28日與業務同仁劉○○間爭議事件，申請人之主管業於事發時立即介入處理，相對人亦已於事後對於該名業務同仁予以懲戒記點，申請人主張相對人坐視不理，並非事實。
- (六) 綜上所陳，申請人擔任地區業務行政專員，負責協助業務人員處理各類行政事務，其溝通能力與團隊合作至關重要，申請人因360行為指標分數不佳，影響整體績效表現，復因與主管進行績效晤談時，有拍桌咆哮、持美工刀欲自殘情事，經相對人調查屬實，已構成持職場上不法侵害行為，相對人衡酌申請人之身心狀況及長期職場表現，認已不適任公司任何職務予以終止合約，要與申請人加入工會並擔任工會理事毫無關連，更無任何違反工會法第35條情事。
- (七) 相對人針對員工之年度績效評核，在100年以前係由各部門主管評核（相證4號），自100年以後，為能更多元、全面考評員工工作績效，相對人除保留由主管評核（下稱「績效指標」）之部分外，新增納入360度評量行為指標，由受評者自行挑選與其有業務往來之主管、同儕、部屬，依據與受評者工作互動經驗，擔任評分者並提供客觀的回饋意見，考評其年度表現（下稱「行為指標」）。又100年度至102年度，員工績效評核總分之計算方式，績效指標權重佔百分之60，行為指標權重佔百分之40（相證5號、6號、7號）；103年度及104年度則加重行為指標權重，變更為績效指標及行為指標權重均各佔百分之50（相證8號、9號）。
- (八) 經比對相證3號清楚可知，申請人100年以後各年度績效評核總分，在加計自選同仁給予之360度評量行為指標後，分數反而開始逐年下降，此有104年度申請人自選評量者給予申請人之評價：

「自我本位主義太重，團隊中部主動幫忙還很計較工作，上班時間常以電話談論私事致團隊其他成員需多承擔工作量」、「為自己利益設想，無法達到團隊共好」、「從以前至今行為態度仍然依舊沒改變，不團結不合群，愛計較愛猜忌愛告人申訴，我行我素，仗勢欺人給團隊帶來無比壓力及痛苦。」、「工作一直用負面情緒影響其他同仁有被害妄想 覺得別人都針對他 對人態度不佳」（參相證 3 號第 1 頁下方及第 2 頁），均是對申訴人給予負面評價之情，可資為證。足見申請人在同儕之間評價低落，確實常有紛爭發生，且同仁給予申訴人之評價，著重於申訴人於工作本身之表現，與其是否參與工會會務活動，並無關連，益證申請人主張其係因工會幹部敏感身分，遭致相對人公司打壓云云，實屬無稽之談。申言之，既然 360 度評量行為指標自評之人選，相對人公司從未予以干涉或介入員工之選擇，則在 100 年度至 104 年度 360 度評量行為指標評量人均全係由申請人自行挑選之情況下，試問與申請人同為員工之多位評量者，究有何理由因為申請人具備工會幹部身分，同時均刻意給予申請人不實之低分？申訴人之主張顯然不合邏輯，不足為憑。

（九）申訴人自任職於相對人公司以來，屢因無法控制個人情緒問題、過於吹毛求疵、上班時間處理私事，而與同仁、主管多有衝突，甚至經常在工作場合私下錄音、錄影作為恫嚇同儕之方式，造成共事之同事多不願與申訴人合作，相對人對於公司其他同仁之申訴及反應，只能屢屢變更申請人所服務之通訊處或異動其職務及進行口頭勸說，期望申訴人能自行修正偏差行為。相對人見申訴人未能改善其缺失後，便於 103 年 3 月決議對申請人進行為期 3 個月的績效輔導（參答辯書第 3 頁第 9 行），並偕同申請人列舉應改善之事項（相證 10 號）。

（十）依相證 10 號所載，申請人應改善事項計達 8 項，且該改善事項係於 103 年 3 月 10 日當天，經申請人、申請人主管、相對人工會理事長及工會常務理事等人在場協助申請人瞭解其自身缺失

後所載列，並經申請人本人親自簽名於上，是申請人被列為績效輔導對象，純係因其本身長期績效欠佳並具有相證 10 號所計列之 8 項應改善事項使然，與其是否具有工會成員身份無涉。蓋如上所述改善事項計列當日，相對人工會理事長及常務理事既均在場，若申請人確係僅因單純具工會成員身份即遭相對人打壓列為績效輔導對象，工會理事長及常務理事豈會聽憑具工會成員身份之申請人委屈簽立相證 10 號文件而不聞問？顯見申請人所述其因具工會成員身份屢遭相對人打壓云云，有違常理，要非事實。

(十一) 又，相對人除於 103 年 4 月、5 月及 6 月連續 3 個月針對申請人之工作表現改善情形進行會議外（相證 11 號），亦針對申請人輔導期間之表現製作績效輔導表（相證 12 號）以評估其表現。無奈 3 個月輔導期限過後，申請人竟故態復萌，甚至變本加厲，時常不服從主管指示、出言恫嚇同事，甚至出現拍桌咆嘯、持美工刀自殘等行為（詳第三大段所述），申請人身為行政業務助理，身負服務業務同仁、進行團隊合作及保持良好工作氣氛等重責，然申請人歷年來諸多脫序行為，足證其顯有不適任之情形，導致相對人不得不終止與申請人間之勞動契約，實無關乎申請人具有工會幹部之身分至明。

(十二) 申請人因不服 104 年度績效評核總分之結果，遂於 105 年 2 月 17 日與其直屬主管呂○○及余○○副理會談有關考績評核一事，詎料，申請人非但無法接受主管對於考評方式之說明，在會談中竟數度拍桌咆嘯，甚至奪門而出至其辦公座位拿取美工刀後，再度進到會議室，向相對人員工呂○○及余○○揚言企圖自殺，並作勢在手腕處以美工刀自殘，造成相對人員工驚嚇不已，立刻將申請人所持之美工刀奪下，所幸並未造成憾事發生。然相對人員工基於主管職責與同事情誼，為避免再有類此情形發生，即便事發當下內心驚嚇惶恐不已，仍按捺心中的恐懼，留下繼續安撫申請人情緒，豈能因相對人員工事發後未立

即離去，即謂其心中未生恐懼？且據彼等人員陳述，其於事發當下感到驚嚇，倍感威脅、事發後有失眠、心律不整等狀況，均足顯示申請人之行為，業已對於職場上同仁造成精神上之損害，且已無從期待其他同仁再與申請人和諧共事。

（十三）茲因申訴人此一情緒失控及自殘行為，已符合相對人「內勤人員執行職務遭受不法侵害預防計畫」（相證 13 號）揭禁之內部職場暴力，相對人內部即組成獨立委員會（相證 14 號）調查本次職場不法侵害事件。經獨立委員會調查相關事證、訪談申請人、並經兩次開會討論後，認定申請人 105 年 2 月 17 日會議中拍桌、咆嘯、手持美工刀揚言自殘等行為屬實，且已造成同仁內心極大恐懼，核已構成「精神上不法侵害」，成立「職場不法侵害」（相證 15 號）。

（十四）按勞動基準法第 11 條第 5 款規定所稱確不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之，最高法院 86 台上 82 判決等足供參照。本件經相對人獨立委員會評估申請人歷年之工作績效以及同仁間對其評價後，全數認定申請人不具有內勤行政人員理應具備之抗壓性及協調性，對於不合己意之事動輒出言不遜表示申告，造成週遭同仁不願與其共事，並參酌多年來相對人屢屢變更申請人所服務之通訊處或異動其職務、甚至責令三個月觀察期促其改善等作法，均未能使申請人改進其工作表現等情，遂做出建議資遣申請人之決議。綜據相關書面資料後，為維護公司內部工作氣氛之和諧，相對人迫於無奈，爰依勞動基準法第 11 條第 5 款規定，終止與申請人間之勞動契約。實不得僅因申請人適巧具有工會幹部之外觀，遽指相對人係違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款終止與申請人間之勞動契約云云。

(十五) 其餘參見歷次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) 申請人於 85 年 9 月 2 日起任職於相對人公司，擔任內勤之「業務行政專員」職務。

(二) 申請人於 100 年 5 月 16 日公開以具名方式加入相對人之企業工會。申請人於相對人之受僱勞工中，係唯一以具名方式加入相對人公司之企業工會之內勤人員（非業務人員），至 105 年 10 月 6 日止，企業工會之會員人數有 7418 人，相對人正職之內勤人員至 105 年 11 月 16 日為止共計有 4075 人，其中加入企業工會之會員有 24 人；企業工會於 102 年 2 月 26 日發文委任申請人為企業工會北區組織發展委員會副主任委員；102 年 7 月間擔任相對人勞工退休準備金監督委員會勞方委員。

(三) 申請人於 102 年 11 月起當選企業工會之會員代表，並同時間擔任第六屆企業工會之理事，任期至 105 年 10 月為止。

(四) 申請人因 105 年 1 月間知悉 104 年度考績分數較低，於 105 年 2 月 17 日下午 5 時許，與相對人台北一區（轄下有東台北分公司及大安分公司）專門管理業務行政助理之人資主管余○○副理等人就考績結果進行面談，在場除申請人及余○○副理兩人外，尚有相對人呂○○主任、朱○○小組長及張○○助理，共計 5 人。該次面談中申請人於人資主管余○○副理表示（30 分 26 秒左右），不希望申請人加入工會，並認為申請人加入工會會讓申請人在職務上面、助理之工作上面分心等語後，即情緒激動而離開會議室（面談進行至 31 分 51 秒左右），至辦公桌上拿美工刀後回會議室做勢要自殺之動作，嗣美工刀當場遭余○○副理奪下，申請人及在場人員無人受傷流血，會議並未因此中斷，



面談繼續進行，申請人與余○○副理等一直進行至 2 小時 38 分 52 秒始結束該次面談。

- (五) 申請人提出 105 年 2 月 17 日下午 5 時許，與相對人資主管余○○副理等人就考績結果進行面談之全程錄音光碟及譯文（申證 5），相對人以補充答辯書（一）狀就全程錄音光碟譯文及內容表示意見，申請人於第三次調查會議中對於相對人之前述意見不爭執。
- (六) 相對人於 105 年 4 月 21 日以存證信函指出：「…一、關於台端被申訴內勤人員執行職務遭受不法侵害乙案，經本公司組成調查委員會調查後，認定台端被訴拿美工刀自殘、幾度拍桌等行為，已構成精神上不法侵害或心理暴力，並造成申訴人精神上損害，本件內勤人員執行職務遭受不法侵害業已成立。二、考量台端長期以來之行為，已造成共事同仁長久之心理壓力，且難與其他人合作配合，已不適合於公司現職及其他職務，足認有對於所擔任之工作不能勝任之情事，調查委員會決議本案以資遣方式處理…通知台端於 5 月 21 日起終止貴我間僱傭關係…」終止雙方之勞動契約。
- (七) 申請人曾於 103 年 12 月 16 日、104 年 5 月 1 日、104 年 8 月 19 日，以其工作超過 4 小時未給予休息時間(申證 10)、相對人未經工會同意，使勞工延長工時及女性勞工夜間工作、未舉辦勞資會議(申證 11)、未訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫(申證 12)等項目向台北市政府勞動檢查處申訴及舉發，台北市政府勞動檢查處實施勞動檢查後，認相對人涉違反勞動基準法第 35 條、第 49 條、第 83 條、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 暨勞業安全衛生法第 6 條第 2 項規定，發函相對人立即改善並另案移請勞動局依法處理。

(八) 相對人每月薪資發薪日為 15 日，若遇到假日則提前一天發薪。

四、本案爭點為：相對人於 105 年 5 月 21 日解僱申請人之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 相對人於 105 年 5 月 21 日解僱申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定，解僱無效：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

2. 申請人主張，其於 100 年 5 月間公開以具名方式加入工會，其係唯一具名加入工會之內勤人員，申請人亦係工會 23 名理事中唯一之內勤人員，然而申請人於加入工會之始，即不斷遭到相對人公司「關照」之壓力。105 年 2 月 17 日，申請人因 104 年度考績分數過低，而與人資主管余○○副理等主管面談，面談當天因余○○副理於談話中表示，不希望身為「內勤人員」之申請人加入工會，申請人就此言論一時發生情緒失控之行為，相對人即於

105 年 4 月 21 日寄發存證信函以勞動基準法第 11 條第 5 款之規定於 105 年 5 月 21 日資遣申請人，該行為除違反最後手段性原則外，更有藉此打壓工會、懲罰工會理事參與工會會務之情事，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語。

3. 相對人抗辯，相對人係因申請人於 105 年 2 月 17 日涉及職場上不法侵害行為，經依「內勤人員執行職務遭受不法侵害預防計劃」組成獨立調查委員會調查，認定申請人職場不法侵害成立，建議以資遣方式處理，相對人即於 105 年 4 月 21 日寄發存證信函以勞動基準法第 11 條第 5 款之規定於 105 年 5 月 21 日起終止與申請人間勞動契約，與申請人加入工會及擔任工會理事職務無涉，不因申請人具備工會幹部外觀，即當然認為該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為，相對人並主張申請人確實有工作表現不佳、同事相處不睦之事實，有工作不能勝任之情形云云。

4. 經查，申請人於 100 年 5 月 16 日公開以具名方式加入相對人之企業工會。申請人於相對人之受僱勞工中，係唯一以具名方式加入相對人公司之企業工會之內勤人員（非業務人員）；申請人於 102 年 2 月間擔任申請人為企業工會北區組織發展委員會副主任委員，102 年 7 月間擔任相對人勞工退休準備金監督委員會勞方委員，於 102 年 11 月起當選企業工會之會員代表，並同時間擔任第六屆企業工會之理事，亦係相對人內勤人員中唯一擔任工會理事之人員，企業工會之會員人數有 7418 人，相對人正職之內勤人員至 105 年 11 月 16 日為止共計有 4075 人，其中加入企業工會之會員有 24 人（23 人係匿名加入工會），因此相對人正職內勤人員加入工會之比例只有千分之 5 左右，而內勤人員之工會會員又僅佔工會會員之比例約為千分之 3 左右，足徵唯一內勤人員具名加入工會又擔任工會理事之申請人，就相對人之內勤人員

而言，申請人確實係屬於工會會員中之代表性人員，申請人主張申請人係工會之指標性人物，應屬可採。

5. 次查，申請人曾於 103 年 12 月 16 日、104 年 5 月 1 日、104 年 8 月 19 日，以其工作超過 4 小時未給予休息時間、相對人未經工會同意，使勞工延長工時及女性勞工夜間工作、未舉辦勞資會議、未訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫等項目，向台北市政府勞動檢查處申訴及舉發，台北市政府勞動檢查處實施勞動檢查後，認相對人涉違反勞動基準法第 35 條、第 49 條、第 83 條、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3 暨勞業安全衛生法第 6 條第 2 項規定，發函相對人立即改善並另案移請勞動局依法處理，相對人就此應知之甚明。
6. 申請人因 104 年度考績分數過低（4.6 分，最差為 5 分），於 105 年 2 月 17 日下午 5 時許，與相對人北一區（轄下有東台北分公司及大安分公司）專門管理業務行政助理之人資主管余○○副理、呂○○主任、朱○○小組長及張○○助理，共計 5 人，就申請人考績結果進行面談，該次面談之全程錄音光碟及譯文（申證 5），相對人以補充答辯書（一）狀就全程錄音光碟譯文及內容表示意見，申請人於第三次調查會議中對於相對人之前述意見不爭執。是本會就雙方不爭執之錄音光碟譯文及內容予以論斷，由於播放該光碟錄音檔案時會有誤差，本會即以勘驗之時間為記錄。查該次面談之全部過程中，面談進行至 31 分 51 秒左右時，對話如下：「…申請人：是嗎？我不認為是。副理：是很客觀的（指考績），都提不出對我的一些，有瑕疵的東西…每次都口頭講，那我不曉得說我到底錯在哪裡（面談進行至 32 分 12 秒）。難道一定要我死在這邊給你看嗎？副理：冷靜一點。申請人：我真的受不了啦（拍桌）！如果我今天死在這裡的話，我看公司怎麼處理（面談進行至 32 分 21 秒），副理：我覺得那樣很不值得，申請人：不

是不值得，而是因為你們逼我的，而是因為妳們逼我的，又引發我的憂鬱症，每次在這樣的環境(哭泣)裡面，壓力大到怎麼樣的程度，妳有考慮到過我的身體狀況嗎？副理：嗯．．．以現在公司的狀況，每個人的工作的壓力都很大。申請人：我去拿刀子來殺給妳看（面談進行至 32 分 45 秒）其後有腳步聲（申請人至其辦公桌拿美工刀）之後有如下對話：「…主任：○○妳不需要這樣。副理：搶我刀子。妳要刺到我了，我跟妳講，我這個地方是縫了四、五針喔！申請人：妳們逼我，為什麼我都不可以講。副理：我沒有讓妳不能講。申請人：我為甚麼不能死在這裡（拍桌）？我要讓世人看到這個公司是這樣的對待員工，溝通是這種溝通方式，硬栽贓在我身上，做不好是我的問題〔副理：好，你覺得我們公司〕，加入工會也是我的問題，所有東西都在我身上。不要再安撫我了（大吼），妳們根本都是知人知面不知心，都是用那個假面具在對待我，表面上是跟我很好，事實上是對我怎樣。面談進行至 32 分 15 秒，申請人：我自己心裡很清楚〔副理：對你怎樣？〕，我這幾年受到的待遇是怎樣…」依上述之錄音譯文及內容可知，面談中申請人確實有說到：「…我真的受不了啦（拍桌）…」、「…不是不值得，而是因為你們逼我的，而是因為妳們逼我的，又引發我的憂鬱症，每次在這樣的環境(哭泣)裡面，壓力大到怎麼樣的程度，妳有考慮到過我的身體狀況嗎？…」、「…我去拿刀子來殺給妳看…」等激動之言詞，而相對人稱申請人於該等激動言詞之後，至其辦公桌上拿美工刀後回會議室有做勢要自殺之動作…等情緒失控之行為，就此事實申請人並不爭執，足堪認定。

7. 惟查，申請人於 105 年 2 月 17 日之面談時雖有前述情緒失控之情形，然申請人於情緒失控前與其面談之人資主管余○○副理於談中有如下之對話：「30 分 26 秒左右…

副理：我出去外面聊過的時候，是勸妳，因為妳說妳要加入工會，

我勸妳不要加入，因為妳是內勤人員，最好不要加入。申請人：內勤人員就沒有權利嗎？副理：內勤人員不是說，我不是說妳有沒有權利，我只是在建議妳，因為妳加入了工會，可能會讓妳在工作上呢？職務上面會有很多的分心，就是一直勸妳這樣而已。申請人：這有影響嗎？副理：喔！妳說有沒有影響，我不知道，就只有你個人會比較清楚。申請人：所以妳認為加入工會是不行的。副理：我沒有說，我們都沒有說這一點喔，我們也沒有說喔。申請人：可是妳剛剛建議我不要加入工會。副理：我說妳加入工會的話，會讓妳的在工作上面、職務上面、助理的這個工作上面可能會讓妳分心。」。由上述之對話可知，人資主管余○○副理於對話中表示：「…是勸妳，因為妳說妳要加入工會，我勸妳不要加入，因為妳是『內勤人員』，最好不要加入。」、「我只是在建議妳，因為妳加入了工會，可能會讓妳在工作上呢？職務上面會有很多的分心，就是一直勸妳這樣而已…」云云。惟上述言論已涉及歧視工會會員及妨害申請人加入工會之嫌，按我國憲法第14條規定：「人民有集會結社之自由」，而工會法第4條第1項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」，且依工會法第35條第1項規定，「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」均可能成為不當勞動行為主體，而何謂「代表雇主行使管理權之人」，有勞動部（前勞工委員會）100年12月30日勞資1字第1000126886號令解釋：「核釋工會法第14條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」可供參酌，而余○○副理係屬於相對人台北一區（轄下有東台北分公司及大安分公司）專門管理業務行政助理之人資主管，具有考績評量權，當屬於「代表雇主行使管理權之人」，依前述其與申請人之對話內容，其勸申請人不要加入工會，並認為申請人加入工會將會影響工作之言論，實已限制申請人加入工會之權利，並有支配介入申請人工會之嫌。雖申請人就余○○副理

前述言論之行為，未申請為本件裁決事項之一，惟其乃屬於代表雇主行使管理權之人，就其前述言論，已足認本件相對人具有不當勞動行為之認識及動機存在。

8. 再者，申請人主張，其於 105 年 2 月 17 日考績面談所發生情緒失控之情事，乃申請人因工會幹部身分長期以來承受相對人之相當壓力與不公平對待，長期壓抑下而一時情緒崩潰之宣洩結果，之前並無類似之舉動等語。經查，檢視該次面談之全程錄音光碟及譯文（申證 5），人資主管余○○副理於申請人情緒失控前（30 分 26 秒左右），確實於對話中表示，不希望申請人加入工會，並認為申請人加入工會會讓申請人在職務上面、助理之工作上面分心云云，且於人資主管余○○副理之前述對話後，申請人隨即發生情緒失控之行為（31 分 51 秒），兩段對話具有連續性且無中斷之情形，顯見人資主管余○○副理上述言論，除有涉及歧視工會會員及妨害申請人加入工會之嫌外，亦係造成申請人情緒失控之主要因素，是申請人主張，其情緒失控之原因，乃係主管談及不希望申請人加入工會等言論而發生，應屬有據。因此相對人雖依「內勤人員執行職務遭受不法侵害預防計劃」組成獨立調查委員會調查，惟調查委員會就該次面談中，人資主管余○○副理上述歧視工會會員之言論，並未予瞭解及調查，即認定申請人成立職場不法侵害之行為，該調查之認定難謂無瑕疵，而相對人未予詳查，即以申請人於 105 年 2 月 17 日涉及職場上不法侵害行為，解僱申請人之行為亦屬不當。

9. 又申請人主張，其情緒失控係在面談之前 30 分鐘發生，且事件發生後面談並未中斷，相對人之人資主管余○○副理等人仍繼續進行直至面談結束，歷時長達兩個小時，過程平和，並無相對人所稱，其情緒失控之行為已致與會同仁心生畏懼，構成精神上不法侵害或心理暴力之情形。本會檢視該次面談之全程錄音光碟及

譯文（申證5），申請人情緒失控之時間為面談進行至31分51秒至36分56秒之間發生約5分5秒左右，過了約10秒後，自37分06秒起即開始之繼續進行面談，直至2小時38分52秒左右結束。換言之，申請人情緒失控發生後，面談確實繼續進行2小時1分46秒之久，並未停止或中斷，其間申請人之談話尚稱平和，並無高亢之音調及較大之情緒反應，余○○副理及呂○○主任仍針對考績結果互相對話，並談及102年、103年級104年之考績結果、104年相對人SSC櫃台平均受理之件數有372件而申請人之部分為316件、年度360度評量行為等等內容，余○○副理及呂○○主任兩人談話之語氣，亦與申請人尚未發生情緒失控前之語氣相同，其等人員皆未要求停止面談或暫時休息，衡其常理，是否確有致與會同仁心生畏懼，構成精神上不法侵害或心理暴力之情形，實有疑義。蓋申請人情緒失控之時間僅約5分5秒左右，而其後面談未中斷，卻繼續進行達2小時1分46秒之久，若其情緒失控之行為已致面談同仁心生畏懼，而構成精神上不法侵害，則何以面談能繼續進行長達2小時1分46秒之久？且余○○副理在申請人情緒失控後之說話態度沉穩有力，不若有心生恐懼之情狀發生。因此相對人依「內勤人員執行職務遭受不法侵害預防計劃」所組成獨立調查委員會，以申請人情緒失控之行為，構成與會面談同仁之精神上不法侵害或心理暴力，成立職場不法侵害之認定，難謂無瑕疵，申請人之前述主張，自可採信。

10. 查申請人情緒失控之行為如前所述，其情緒失控後仍繼續與人資主管余○○副理等人繼續面談，其後並無再發生情緒失控之情形，申請人亦主張，其自受僱於相對人近20年來，除105年2月17日因故情緒失控有拿美工刀自殘之行為外，並無類似當天情緒失控之行為發生，就此相對人並未爭執，辯稱申請人是相對人依「內勤人員執行職務遭受不法侵害預防計劃」組成之獨立調查委員會，認定申請人成立職場不法侵害。惟相對人對於



申請人僅只一次之情緒失控，且乃因主管歧視工會會員之言論所產生之行為，並未給予申請人改善或輔導之機會，即建議以資遣方式處理，該調查委員會之建議即有失衡，此亦與職業安全衛生法第 6 條第 2 項及相對人「內勤人員執行職務遭受不法侵害預防計劃」之規定意旨及精神不符。本會蓋檢視相對人前述計畫肆、預防措施內容第五項「危害預防及溝通技巧之訓練」，人力資源部針對具有高風險同仁及各級主管應辦理相關教育訓練課程，如減壓、溝通技巧、心理諮商、情緒管理及危機處理等課程；第七項「執行成效評估及改善」，相對人亦應就歷年處理之職場不法侵害事件之記錄留存，並檢討改善其適用性及有效性，然相對人調查委員會，對於第一次發生情緒失控行為之申請人，卻未給予心理諮商、情緒管理之輔導等機會，亦未依前述計畫之規定，給予如減壓、溝通技巧、心理諮商、情緒管理等之相關教育訓練課程，即逕行建議相對人予以資遣，因此該調查委員會調查之結果及建議，亦屬違反解僱之最後手段性原則，益徵相對人解僱唯一具名加入工會，且擔任工會理事之申請人，具有不當勞動行為之動機。

11. 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。」綜觀上述之理由可知，相對人於 105 年 5 月 21 日解僱申請人之行為，當屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定而屬不當勞動行為，則依工會法第 35 條第 2 項規定，相對人於 104 年 4 月 10 日所為解僱申請人之行為，當屬無效。

(二) 相對人於 105 年 5 月 21 日解僱申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 經查，申請人於 100 年 5 月 16 日公開以具名方式加入相對人之企業工會。申請人於相對人之受僱勞工中，係唯一以具名方式加入相對人公司之企業工會之內勤人員（非業務人員）；申請人於 102 年 2 月間擔任申請人為企業工會北區組織發展委員會副主任委員，102 年 7 月間擔任相對人勞工退休準備金監督委員會勞方委員，於 102 年 11 月起當選企業工會之會員代表，並同時間擔任第六屆企業工會之理事，亦係相對人內勤人員中唯一擔任工會理事之人員，企業工會之會員人數有 7418 人，相對人正職之內勤人員至 105 年 11 月 16 日為止共計有 4075 人，其中加入企業工會之會員有 24 人（23 人係匿名加入工會），因此相對人正職內勤人員加入工會之比例只有千分之 5 左右，而內勤人員之工會會員又僅佔工會會員之比例約為千分之 3 左右，足徵唯一內勤人員具名加入工會又擔任工會理事之申請人，就相對人之內勤人員而言，申請人確實係屬於工會會員中之代表性人員，亦屬工會之指標性人物。
2. 復按工會法第 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、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。查申請人係唯一內勤人員具名加入工會又擔任工會理事之人員，就相對人之內勤人員而言，申請人確實係屬於工會會員中之代表性及指標性人員，而相對人於 105 年 5 月 21 日終止與申請人間勞動契約之行為，已影響工會會務之運作，甚至因此可能造成寒蟬效應，故相對人之行為同時亦成

立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人除應回復申請人工作外，應給付申請人 14,770 元，並自 105 年 6 月份起至申請人復職日止，按月於每月 15 日給付申請人薪資新臺幣 44,300 元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息：

1. 勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制。解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分(即救濟命令)時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

2. 相對人於 105 年 5 月 21 日起解僱申請人時，申請人每月之固定薪資為 41,300 元，津貼 3,000 元，總計 44,300 元，雙方就此均不爭執。本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認定相對人具有不當勞動行為之動機及行為，爰確認相對人於 105 年 5 月 21 日解僱申請人之行為，當屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款

及第 5 款之規定而屬不當勞動行為，並依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，命相對人應於本裁決決定書送達之翌日起 7 日內，回復申請人之原任業務行政專員職務，相對人應給付申請人 105 年 5 月 21 日至 5 月底之薪資 14,770 元(計算式  $44,300 \div 30 \times 10 = 14,770$ )，並自 105 年 6 月份起至申請人復職日止，按月於每月 15 日給付申請人薪資新臺幣 44,300 元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。爰此，本會認上開裁決救濟命令之方式，即足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性。

六、未查，本會審理本件裁決係以相對人解僱申請人之行為，是否構成工會法第 35 條所規定之不當勞動行為。其餘申請人自 100 年以後之績效考核成績如何？相對人是否於裁決程序進行後，始追加主張申請人有因工作表現不佳而有不能勝任之情形？申請人 360 度行為指標評量，是否得由申請人自行指定之同部門及其他部門同事予以評量？相對人對於業務人員劉○○於 104 年 4 月 28 日因補發保單及開立收據乙事宣洩不滿情緒之行為，是否有遭受相對人懲戒？申訴人自任職於相對人公司以來，是否因無法控制個人情緒問題、過於吹毛求疵、與同仁、主管有所衝突？均非本會審酌之重點。另相對人聲請傳喚余○○副理作證，用以證明其因申請人情緒失控身心遭受恐懼等事實，惟 105 年 2 月 17 日當天之面談過程，本會依雙方所不爭執之錄音光碟譯文及內容即可論斷，就傳喚申請人之同事王○○、曾任工會常務理事、理事長之林○○、葛○○等人作證部分，因該等人員非 105 年 2 月 17 日之在場人員，與本件裁決之爭點並無相關，本會均認無傳喚之必要。

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，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 1 1 月 1 8 日

- 一、 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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。
- 二、 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。