

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁（101）字第4號

【裁決要旨】

按企業內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之干涉和妨害係勞工行使團結權最核心之保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務。換言之，工會活動在形式上即使與雇主之人事權、勞務指揮權或財產管理權發生衝突，惟團結權之正當行使受到法律保護，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍或讓步的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論之發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如果為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大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已足，不可以據此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。

【裁決本文】

申請人：商明郎 住桃園縣

代理人姓名：姚○○ 住桃園縣

毛○○ 住基隆市

相對人：永華機械工業股份有限公司

設桃園縣八德市廣興路493號

代表人：曹子勤 住同上

代理人姓名：呂○○ 住同上

顧立雄律師 設台北市仁愛路3段136號13樓

蘇孝倫律師 設同上

上列當事人間解僱爭議案，經本會於民國(下同)101年4月20日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人對申請人於101年1月6日所為解僱行為無效。
- 二、 相對人應於裁決決定書送達日起回復申請人原任職之製造部電鍍課擔任品保作業員職位。
- 三、 相對人於101年1月6日起至申請人復職日止，按月於每月發薪日給付申請人原領薪資新台幣(下同)39,285元，如該月為31日，則給付40,363元。
- 四、 相對人自本裁決決定書送達時起不得有不當影響、妨礙或限制永華機械工業股份有限公司企業工會之組織或活動之行為。
- 五、 相對人應自本裁決決定書送達日起七日內於相對人公司網站首頁以標楷體14號字型公告裁決決定書全文七日，並將公告事證存查。

事實及理由

壹、程序部分：

查申請人主張於101年1月6日相對人以永總字第1010001號函公告終止申請人之僱用契約，則申請人於101年1月11日以上開行為符合工會法第35條第1項第1款、第2項不當勞動行為構成要件，提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項，應自知悉有違反工會法第35條第1項、第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

- (一) 申請人曾擔任永華機械工業股份有限公司企業工會(下稱永華企業工會)第十三屆常務理事；相對人於 98 年 10 月 16 日發函永華企業工會表示「工會因會務而申請公假外出，過於頻繁與時數過多，影響正常工作業務。現今不景氣，公司精用人員時期，請工會暫停因外部會務申請之外出公假。」，99 年 3 月 9 日永華企業工會要求調薪，卻遭相對人於 99 年 3 月 12 日停止常務理事半日會務假。99 年 7 月永華企業工會理事改選，第十三屆常務理事中，僅申請人繼續擔任第十四屆常務理事。99 年 9 月 29 日永華企業工會發函要求相對人於 99 年 10 月 4 日前，就其營運狀況進行公開說明，否則於 99 年 10 月 4 日至 10 日全面停止加班；其後由申請人、郭○○與相對人布○副董事長於 99 年 10 月 4 日進行協商。100 年 1 月 18 日永華企業工會理事會決議就年終獎金向桃園縣政府提出調解申請，及預計於 100 年 1 月 22 日集結部分會員向上游廠商國瑞汽車股份有限公司(下稱國瑞公司)提出永華企業工會陳情相對人就四輪機種不賺錢之訴求，並由申請人與國瑞汽車股份有限公司企業工會(下稱國瑞企業工會)駐會常務理事聯絡陳情事宜。100 年 2 月 16 日永華企業工會臨時理事會通過函請相對人進行協商工會會務假、工會會所及調薪案。100 年春節前相對人董事長於相對人公司地下室餐廳說明公司獲利狀況時，與申請人發生口頭爭執。100 年 4 月 13 日 KYB 公司取締役觀訪相對人公司，由永華企業工會常務理事，即申請人及郭○○、監事房○○轉達相對人員工之心聲。100 年 6 月 28 日永華企業工會與相對人就回收工會會所於桃園縣政府調解，因相對人堅持收回工會會所而調解不成立。100 年 8、9 月間就相對人與永華企業工會團體協約中之離職金，以及加班費列入平均工資與相對人發生爭議。綜上申請人在永華企業工會不僅擔任常務理事，且在為會員爭取權

益各項活動中負責主要工作並與相對人發生爭議，更是永華企業工會少數具有超過兩屆以上工會幹部資歷者。

(二) 查相對人於 100 年 11 月之經營說明會時，永華企業工會要求因應農曆春節假期在元月 21 日開始，年終獎金應在 100 年 12 月 5 日開始協商。相對人原本已同意，但於同年 12 月 14 日經營說明會時，卻以做帳不及斷然拒絕協商，要求於 101 年 1 月 16 日再開始協商。永華企業工會認相對人誠意不足，發動會員拒絕加班並要求於 101 年 1 月 3 日進行協商。100 年 12 月 28 日永華企業工會經全體理監事通過發放文宣，並於文宣上簽名確認後，發放予廠內員工；101 年 1 月 6 日中午，申請人收到相對人永總字第 1010001 號函通知，以申請人借永華企業工會全體幹部名義發出不實言論，破壞勞資感情為由，依據工作規則第 60 條第 4 項開除。惟查相對人近年來對工會外出公假、常務理事駐會辦公、工會會所等議題，逐步對永華企業工會運作採取不利之措施，現在更直接解僱申請人；按該文宣是屬名永華企業工會全體理監事，且 100 年 12 月、101 年 1 月駐會常務理事非申請人，該文宣並非申請人所發送，且該文宣經永華企業工會幹部修改並確認後由王甲○○發送，並非假借永華企業工會全體理監事名義發送。

(三) 另查相對人總經理曹○○於 101 年 1 月 3 日下午邀請永華企業工會幹部至福利社外協商 100 年度年終獎金議題，總經理希望永華企業工會宣導會員努力加班，以換取相對人善意回應。101 年 1 月 2 日至 6 日，申請人皆配合加班，101 年 1 月 6 日遭解僱當日上午，申請人提早至相對人公司配合加班 1 小時，並無擅自發動拒絕加班之行為。

(四) 相對人陳稱永華企業工會幹部向董事長道歉，足證文宣內容不實，惟依證人廖○○、郭○○之證稱，永華企業工會幹部向董事長、總經理等人道歉，是針對申請人之情義相挺，希望以此換得

申請人回相對人公司上班，並不代表 100 年 12 月 28 日所發送之傳單內容有不實之處。故請求恢復工作權，並請求按月給付薪資，每月薪資如為 30 天為 3 萬 9,285 元(含底薪、伙食津貼、職務加給、久任獎金、工作服、全勤獎金)，如為 31 天為多加一天薪資 1,078.3 元。

請求裁決事項：

- 1、相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款對申請人擔任工會常務理事為解僱行為。
- 2、相對人之解僱行為違反工會法第 35 條第 2 項規定無效。
- 3、相對人應自 101 年 1 月 6 日起至恢復原有職務之日止，按月於每月發薪日給付申請人 39,285 元，如當月為 31 日，則給付申請人 40,363 元。

二、相對人答辯：

(一) 申請人之請求應予駁回。

(二) 永華企業工會常務理事因濫用會務名義，輪流以每日半天時間，藉口於工會辦公室處理會務而不假離開工作崗位，長期下來影響所屬單位人力調配，不僅耽擱受僱本務，並造成其他員工對此一特權現象心生不滿，影響工作團隊整體氣氛，相對人經衡量公司人力及空間需求後，於 99 年 3 月 12 日發函要求永華企業工會改善上開情形，希望工會幹部必須證明為處理會務之必要，方可依請會務公假，此乃相對人基於營運考量所為之合法管理行為，與年終獎金或調薪等事無關，永華企業工會固曾為此向桃園縣政府申請調解，但事後即撤回，足證相對人並無打壓工會。

(三) 申請人於 99 年 3 月 23 日向桃園縣政府提出調解申請書前，非但未先與另一位常務理事許時宗就內容進行討論，且調解書內載有「由於公司資本是中日合資，公司財務狀況不對外透明公開，甚至於採取由日本母公司(KYB 株式會社)接單轉由台灣生產，將營業獲利綁架或套匯回日本」俱屬不實汙蔑，當時已由相對人之總經理向申請人澄清事實並口頭告誡，詎申請人依然故我，陸續以在公司門口拉布條或寄發內容不實之信件給日本 KYB 社長等方式散布不利於相對人之言論。嗣於 100 年 12 月 28 日擅自以所謂「永華企業工會全體幹部」名義，以傳單散布有關相對人財務狀況及與客戶往來情形之不實謠言，意圖製造員工與公司對立，嚴重破壞勞資情感，事證明確，已構成解僱事由。

(四) 對於申請人前揭行為，相對人為避免員工誤解造成勞資對立，旋於 101 年 1 月 2 日、3 日之早會中分別由總經理、董事長親自向全體員工說明公司營運狀況，及當年度年終獎金之計算方式，以及公司財務保證絕對正確，同時澄清散發之傳單內容並非事實，並且感謝員工一年來的辛勞，承諾年終獎金至少 84 天以鼓舞員工士氣。惟申請人罔若未聞，於會後仍繼續散播相對人財務不實等不利於相對人之事實，甚至對外向國瑞企業工會人員表示已發動員工抵制加班來製造相對人之壓力，經了解後得知，申請人所謂發動員工抵制加班云云，並未經永華企業工會決議認可，純屬其個人專擅行為。但長期合作之國瑞公司仍要求相對人清查並每日回報庫存量，並針對相對人納入品自 101 年 1 月 5 日起至同年月 20 日止進行全面檢查，顯見申請人之個人行為嚴重破壞員工對公司之信任、傷害勞資和諧之不實謠言，相對人認為申請人之行為已對相對人造成難以彌補之損害，違反工作規則第 60 條規定、勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，而終止雙方勞動契約。

(五) 相對人董事長及總經理於 101 年 1 月 9 日偕國瑞企業工會羅○○常務理事、福特六和汽車股份有限公司企業工會段○○理事長等

人，再次向永華企業工會幹部說明營運狀況，澄清事實，與會之王甲○○等工會幹部了解後，均承認 100 年 12 月 28 日以所謂永華企業工會全體幹部名義散發之傳單內容不實，並起立道歉。

- (六) 本件終止勞動契約之事由，為申請人一再散播不利於相對人之不實謠言，破壞勞資情感之個人不當勞動行為，與其參與工會事務無關，自不得因申請人具工會幹部身分而不受工作規則拘束，依最高法院 98 年台上字第 1042 號判決即認該員工雖擔任工會職務，雇主仍得依法終止勞動契約。

三、兩造不爭執之事實：

- (一) 申請人擔任永華企業工會第十三屆、第十四屆常務理事。
- (二) 100 年 12 月 28 日發放證物十八（即證物 1）之文宣。
- (三) 相對人係於 101 年 1 月 6 日以永總字第 1010001 號公告，以申請人「借永華企業工會全體幹部名義發出一份不實言論的內容破壞勞資情感，混淆視聽，情節已非常重大，符合公司工作規則第六十條第四項」為理由，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款，及工作規則第 60 條第 4 項，將申請人開除。
- (四) 證物十八（即證物 1）之文宣中「不實言論之內容」是指「相對人之副董事長布○先生帶領營業部門畢副理，親自到國瑞表達謝意，感謝國瑞給永華如此龐大的訂單及不錯的利潤，工會經由國瑞工會得知，永華報給國瑞的獲利將近 10%。由此可知，今年公司營業額近 14 億，可想而知公司今年應該有可觀的獲利」。

四、爭執事項

(一) 相對人於 101 年 1 月 6 日之解僱行為是否為工會法第 35 條第 1 項第 1 款之因申請人擔任工會職務而解僱，依第 35 條第 2 項之規定是否無效？

(二) 申請人每月工資為何？

五、判斷理由

(一) 相對人 101 年 1 月 6 日解僱申請人是否該當工會法第 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」，依該條第 2 項規定而無效？

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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成工會法第 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」之不當勞動行為判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有對於勞工組織工會、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之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

1、 相對人並未證明申請人於 100 年 12 月發出系爭文宣

查相對人 101 年 1 月 6 日永總字第 1010001 號公告之開除申請人之處分，係以申請人「2011 年 12 月借永華企業工會全體幹部名義發出一份不實言論的內容來破壞勞資情感」為由，惟查本會 101 年 3 月 15 日第 2 次調查會，證人郭○○證稱「100 年 12 月工會駐會常務理事是我、1 月工會駐會常務理事是王甲○○。」、「證物 18 之文宣在公司內發放給員工，不是由申請人商明郎所發，是王甲○○分送給各單位，再由各單位的工會幹部發放。」證人廖○○亦證稱「100 年 12 月、101 年 1 月工會駐會常務理事是二位工會常務理事郭○○及王甲○○的交接期。」、「有發放證物 18，是由王甲○○拿給我，由我在我的責任區組立刻發放。會議上有決議由各個責任區發放，但我不清楚實際發放情形。」，由上開 2 位證人之證詞，足證系爭文宣係由王甲○○負責發出，且查申請人既非 100 年 12 月份之駐會常務理事，自非執行理事會決議之人員，申請人主張非由其發出系爭文宣顯符合經驗法則，且相對人迄今並未證明該文宣係申請人所發出，相對人以申請人發出不實言論之文宣為由解僱申請人，顯無理由。

2、系爭文宣確係經過永華企業工會全體理事會決議發出

- (1) 查相對人主張系爭文宣是申請人假借永華企業工會全體幹部名義發出；按本會 101 年 3 月 15 日第 2 次調查會，證人郭○○證稱「有看過證物 18 之文宣，該文宣內容經工會理事會於 100 年 12 月 12 日開會同意並經全體理事會看過、修改並簽名後決議發送，全體理事簽名在原稿上，我也有簽名，簽名時有看到王甲○○及廖○○也有簽名，當天決議是說全體看完簽名後再發。原稿放在王甲○○那裡。」、證人廖○○證稱「有看過證物 18，該份文宣是經工會全體理事同意發放，在 100 年 12 月初的理事會議中決議發放文宣及調薪．．．會議上有文宣原稿，會議上大家有看到原稿上的內容，因為會議時間也到了，當天每個人發一張原稿帶回去，在上面表示要修改的內容。之後王甲○○統合所有人意見，

由王甲○○作出最後的文稿，因為當時的會議有決議經理監事沒有意見後簽名才發放文宣，所以王甲○○拿給我簽名，當時已有3、4個人的簽名，因為簽完名後文宣原稿是在王甲○○那裡，所以我不清楚上面有多少人簽名。」，查系爭文宣既經永華企業工會理事會決議經理監事確認文稿後發出，顯非申請人假借永華企業工會全體幹部名義發出。相對人雖主張2位證人泛稱系爭文宣原稿上有工會所有理事之簽名，但無法舉證以實其說，然證人郭○○、廖○○已證稱經過他們確認簽名，而王甲○○亦發出該文宣，依經驗法則可證系爭文宣已經全體理監事確認後，王甲○○才發出。另依證人廖○○之證稱系爭文宣最後由王甲○○作出最後文稿，則相對人指稱係由申請人假借永華企業工會全體幹部名義發出，亦對製作文宣之行為人有所誤認。另2位證人對於在系爭文宣上簽名時，當時有多少人簽名在簽名人數上雖有差異，惟因證人作證時間離100年12月已有3個月之時間，且其證稱簽名人數僅有些許差異，實難要求其記憶完全無誤，其證詞縱有些許差異，亦無礙其證言之真正。

(2) 系爭文宣內容與理事會決議發放之內容並無違誤

相對人主張100年12月12日理事會決議內容僅針對要求相對人即時協商年終獎金乙事製作文宣，至於與年終獎金無關之系爭不實言論，則是負責撰稿之申請人自行決定加入；惟查證人郭○○雖僅證稱「文宣主要是以年終獎金的議題為發放文宣的內容。希望能夠要求資方在101年1月3日進行年終獎金的協商，而非布○副董所說的101年1月16日。」，然證人廖○○已證稱「在100年12月初的理事會議中決議發放文宣及調薪，其餘不記得，文宣內容是因為國瑞工會的工會幹部在先前的理事會表示，布○副董帶畢副理到國瑞感謝這一年來所帶來的龐大利潤，感謝給永華這一年的訂單，所以有討論要發放文宣，文宣內容好像是經過下一次會議，至於要發放怎麼樣的文宣我忘了，會議上有文宣原

稿，會議上大家有看到原稿上的內容，因為會議時間也到了，當天每個人發一張原稿帶回去，在上面表示要修改的內容。」足證理事會就文宣決議內容確與系爭文宣內容相當。按年終獎金之談判涉及相對人營業額及獲利比例，且系爭文宣之首段載有「相信大家知道年關將近，辛苦了一整年，今年的營業額也創造了可觀的數字，分享的時刻即將來臨」，第 3 段載有「本工會將於元月初與公司協商年終獎金事宜」，亦足證明系爭文宣內容與年終獎金發放有關，並與理事會決議內容相符。

3、系爭文宣內容亦有所依據

相對人主張申請人「不實言論之內容」是指「相對人之副董事長○○先生帶領營業部門畢副理，親自到○○表達謝意，感謝○○給永華如此龐大的訂單及不錯的利潤，工會經由國瑞工會得知，永華報給○○的獲利將近 10%。由此可知，今年公司營業額近 14 億，可想而知公司今年應該有可觀的獲利」。惟查

- (1) 前開證人郭○○證稱「因國瑞的工會幹部王乙○○在 100 年 11 月的工會理事會中表示上述內容，所以我們就拿來使用，至於王乙○○所述內容之依據則不清楚。」廖○○證稱「文宣內容是因為國瑞工會的工會幹部在先前的理事會表示，布○副董帶畢副理到國瑞感謝這一年來所帶來的龐大利潤，感謝給永華這一年的訂單，所以有討論要發放文宣」，而相對人所申請傳喚之證人國瑞企業工會常務理事王乙○○，於本會 101 年 3 月 23 日第 3 次調查會亦證稱「我從公司的調達部門有聽到這樣的資訊，但我不清楚副理姓畢，在會議當中，調達部門的同仁談到因 100 年的單滿大的，○○先生在公司零件部門協力會議有跟公司有上述說法，我有跟永華工會的幹部說我從調達部門聽到的上述資訊跟永華工會所了解的虧損狀況有所誤解，有副理去，但我不清楚副理姓畢。」、「我是聽調達部主任崔政隆說的。」查證人王乙○○係

國瑞企業工會常務理事，對於國瑞汽車股份有限公司內部資訊顯然是為可信之消息管道，系爭文宣依其所提供之資訊製作，顯有所依據。

- (2) 有關係爭文宣內容「永華報給國瑞的獲利將近百分之十。由此可知，今年公司營業額近 14 億，可想而知公司今年應該有可觀的獲利」部分，證人王乙○○雖證稱「我不知道永華零件的成本，也不知道國瑞公司發給永華的單品金額，所以不可能有這樣的陳述，我們只是表示國瑞公司發給永華的零件訂單會有合理的利潤，不會造成永華的虧損。」，但其亦陳稱「我跟工會幹部在吃飯的時候，有聊到傳產製造業的利潤稅前大約都在 8%-10%，稅後的利潤約 4%-5%，可以用這樣的基礎跟公司談，但也聊到影響公司獲利的因素很多，還是要客觀的去談，吃飯時間我不太記得，但在商明郎勞資爭議發生之前。」故相對人自國瑞公司有近百分之十之獲利雖不是證人王乙○○所述，但證人王乙○○亦認為可以相對人稅前利潤 8%至 10%作為談判的基礎，故系爭文宣內容亦非無所依據。

次按企業內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的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務。亦即，雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如果為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大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已足，不可以此理由來否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。故證人王乙○○亦已證實相對人應有不

錯之利潤，系爭文宣以近百分之十為訴求內容，與一般傳產製造業獲利相當，係有所據，亦應屬相對人可容認之範疇。

4、永華企業工會幹部並未承認系爭文宣內容不實

相對人主張相對人董事長及總經理於 101 年 1 月 9 日偕國瑞企業工會羅○○常務理事、福特六和汽車股份有限公司企業工會段○○理事長等人，再次向永華企業工會幹部說明營運狀況，澄清事實，與會之王甲○○等工會幹部了解後，均承認 100 年 12 月 28 日以所謂永華企業工會全體幹部名義散發之傳單內容不實，並起立道歉。惟查證人郭○○證稱「當日上午，總經理先與我們工會理事 7、8 名左右溝通，說今天董事長心情比較好，去跟董事長道歉，商明郎就可以回來上班。下午與國瑞工會幹部王乙○○及段主委與我們跟董事長溝通協調，有跟董事長道歉，會議中有提到說道歉記個過商明郎就可以回來上班。」證人廖○○證稱「討論內容是以柔性的方式跟董事長道歉，好讓商明郎回來上班，之前的理事會就曾討論跟董事長道歉，好讓商明郎回來上班的方式處理，董事長他說他會考慮，那時上級工會及所有理事有跟董事長道歉。」證人王乙○○亦證稱「會議中王常務站起來帶著工會幹部有向曹董事長道歉，希望能夠將商明郎的事情緩和一下，趕快回復商明郎的工作。」足證雖然王甲○○有帶著工會幹部向相對人董事長道歉，其主要目的是為回復申請人之工作所作之妥協，與承認所發系爭文宣內容不實顯有落差。

5、申請人並無發動拒絕加班

相對人亦主張申請人對外向國瑞公司企業工會人員表示已發動員工抵制加班來製造相對人之壓力，經了解後得知，申請人所謂發動員工抵制加班云云，並未經永華企業工會決議認可，純屬其個人專擅行為。但長期合作之國瑞公司仍要求相對人清查並每日回

報庫存量，並針對相對人納入品自 101 年 1 月 5 日起至同年月 20 日止進行全面檢查，顯見申請人之個人行為嚴重破壞員工對公司之信任，相對人認為申請人之行為已對相對人造成難以彌補之損害，違反工作規則第 60 條規定，惟查

(1) 臺灣高等法院 99 年度重勞上字第 3 號判決載有「勞基法第 11、12 條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更為以他項事由解僱勞工。」按相對人於 101 年 1 月 6 日永總字第 1010001 號函所載解僱理由為申請人發出不實言論之文宣，與申請人是否發動抵制加班無涉，相對人自不得於事後再主張申請人發動抵制加班為由加以解僱。

(2) 次查相對人雖以證物 4 加班人數統計表主張 101 年 1 月 2 日至 5 日有抵制加班情形，惟查該統計表所載之加班人數減少是否由於抵制加班所造成，相對人並未舉證，而且是否由申請人發動抵制加班亦未舉證以實其說。且依該統計表加班人數在 1 月 4 日有 36 人、1 月 5 日有 43 人、1 月 9 日有 38 人、1 月 10 日有 38 人、1 月 11 日有 37 人，故由統計表中，無法證明有相對人所稱之抵制加班情形。且證人王乙○○亦證稱「(問：100 年 11 月會議之後，你有得知永華工會要發動拒絕加班嗎？)沒有聽到這樣的資訊」，顯見相對人主張申請人發動抵制加班而加以解僱亦顯無理由。

綜上相對人並無 101 年 1 月 6 日永總字第 1010001 號函所載解僱理由而解僱之申請人，顯係因申請人為永華企業工會常務理事身分，且就年終獎金之爭議與相對人為抗爭行為，而對工會幹部所為之不利益待遇。該項解僱該當工會法第 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」，依照同條第 2 項自屬無效。

- (二) 相對人 101 年 1 月 6 日之解僱申請人係違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。按相對人無理由違法將擔任工會核心幹部之申請人解僱，對於相對人同仁將造成寒蟬效應，妨害工會之組織活動自明，查工會法第 35 條第 1 項第 5 款：雇主或代表雇主行使管理權之人不得有「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為，相對人系爭解僱行為顯已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之行為。就此，申請人雖僅主張相對人之解僱該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇，惟本會自得本於所調查之事實，認定系爭解僱該當第 5 款支配介入，不受申請人主張之拘束。

- (三) 申請人之每月薪資為何？

查申請人主張每月薪資如為 30 天為 39,285 元(含底薪、伙食津貼、職務加給、久任獎金、工作服、全勤獎金)，如為 31 天為多加一天薪資 1,078.3 元計 40,363 元。相對人就全勤獎金 3,235 元主張非經常性給付，不應計入按月發放之津貼，其餘不爭執。查相對人所提供之 100 年 7 月至 101 年 1 月年度員工薪資名冊，申請人每月均領有全勤獎金；按全勤獎金係以勞工在一定期間內無遲到、早退或缺勤之情況為要件；從工作時間角度而言，勞工在一定期間均無遲到、早退或缺勤情形下，其提供勞務之品質當然高於經常缺勤之勞工，在此意義之下，此項給付可視為勞工所提勞務之對價，具有因工作而獲得之報酬之性質；且申請人每月均有領取，亦屬經常性給與，自屬工資範圍。相對人既因可歸責於相對人自身之違法解僱事由而無法受領申請人每月按時給付之工作，申請人自得領取包含全勤獎金在內之每月全額薪資報酬。

（四）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。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 項規定依同條第 2 項而無效之場合，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無效為原則；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。

據上，本會斟酌申請人係因相對人支配介入工會之動機而遭到解僱，不但申請人個人陷於工作無著之狀態，且工會會務推展亦受到影響，故所發救濟命令之內容，自有回復申請人原任職製造部電鍍課擔任品保作業員職位之必要。

其次，相對人解僱申請人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，參照民法第 487 條前段：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」，因之，爰命相對人於 101 年 1 月 6 日起按月於每月發薪日給付申請人新台幣 39,285 元，如該月為 31 日，則給付 40,363 元。

再者，相對人將擔任工會常務理事之申請人解僱，不但妨害工會之發展，且已經造成其餘勞工不敢加入或從事工會活動之不良效

應，工會會務之推動亦受到影響，為樹立相對人公司內部公平之勞資關係，健全工會發展，本會審酌上述作成救濟命令之裁量原則，爰命相對人不得有不當影響、妨礙或限制企業工會之成立、組織或活動之行為，並應自本裁決決定書送達日起七日內於相對人公司網站首頁以標楷體 14 號字型公告裁決決定書全文七日，並將公告事證存查。

五、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、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。

六、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，擬裁決如主文。

行政院勞工委員會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

辛炳隆

吳姿慧

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 4 月 2 0 日