

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 48 號

【裁決本文】

申 請 人：台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會

兼 代 表 人：馮澤源

均設住桃園市桃園區中正路 1149 號 12 樓

共 同 代 理 人：丁穩勝律師、程立全律師、陳愷閔律師

均設臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相 對 人：台灣美光晶圓科技股份有限公司

設桃園市龜山區復興三路 667 號

代 表 人：葉仁傑

住同上

代 理 人：潘○○、劉○○、彭○○、吳○○、盧○○、姚○

○

住同上

代 理 人：蔡惠娟律師、彭建仁律師、陳家慶律師

均設台北市敦化南路 1 段 245 號 8 樓

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）107 年 11 月 16 日詢問程序終結，
並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 相對人 107 年 5 月 7 日拒絕承認申請人馮澤源擔任勞資會議勞方代表資格之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人 107 年 7 月 6 日拒絕承認申請人馮澤源擔任事業單位勞工退休準備金監督委員會副主任委員資格之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 三、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

- 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，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、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 2667 號判決可參）。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，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訴訟法規定為準許（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。
- 二、 本件申請人提出本件裁決後，更正請求裁決事項為：(一)確認相對人 107 年 5 月 7 日拒絕承認申請人馮澤源勞資會議勞方代表之資格，並妨害申請人執行勞資會議勞方代表職權之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二)確認相

對人 107 年 7 月 6 日拒絕承認申請人馮澤源事業單位勞工退休準備金監督委員會（下稱退休金監督委員會）副主任委員之資格，並妨害申請人執行退休金監督委員會副主任委員職權之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(三)相對人應自於本裁決決定書送達日起 7 日內於公司公告欄以標楷體 26 號字型公告本裁決決定之主文一、二項暨如申請人裁決二狀附件 1 所示之文稿 7 日，並將公告事證存查。經核申請人僅係按照卷內事證更正事實上與法律上之陳述而已，並無變更請求裁決之法律依據，且相對人對此亦無意見（見本件 107 年 9 月 20 日第 2 次調查會議紀錄第 2 頁），依上開說明，尚無不許。

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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

四、本件除申請人請求本會核發救濟命令，與前揭提出裁決申請期日無關外，其餘請求部分，申請人主張相對人分別在 107 年 5 月 7 日、107 年 7 月 6 日拒絕承認馮澤源之勞資會議勞方代表資格、退休金監督委員會副主任委員資格，皆構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語，則已於 107 年 7 月 16 日

提出本件裁決申請，核與前開 90 日法定期間規定相符，並無不法。其次，申請人既係以相對人未依照本會 106 年勞裁字第 70 號裁決決定所為相對人 106 年 11 月 14 日解僱申請人馮澤源無效之認定，拒絕承認馮澤源相關勞方代表資格而為主張，即應以相對人收受本會 106 年勞裁字第 70 號裁決決定書後之事實為認定，且至今相對人仍拒絕承認該資格，可見該事實之發生持續進行中，申請人本件裁決申請，於法並無不合，相對人以系爭解僱發生之時點（106 年 11 月 14 日）與次月相對人發予申請人工會之函文，抗辯本件裁決申請逾越 90 日法定期間云云，容有誤會，不足為採。

五、相對人復質疑申請人工會未經合法召開理事會討論及決議即提出本件裁決申請，本會應不受理其申請云云，惟按以工會為申請人而基於工會法第 35 條第 1、2 項規定提起裁決申請，除該申請人非屬工會法所定之工會或有其他法定情事（如勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 44 條第 6 項等）外，本會並不得作成不受理之決定，不當勞動行為裁決辦法第 15 條定有明文。經核申請人工會為依工會法成立之企業工會，此有伊在桃園市政府登記證書在卷可稽，亦無其他法定應為不受理決定之情形，本件申請人工會之申請，自應予以受理，至其是否業經理事會決議後始為提出、或有無少數理事自行議定提出等節，乃係申請人工會內部事項。是相對人上開抗辯，難謂可採。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 事實經過：

- 1、緣申請人台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會理事長馮澤源(下稱申請人工會理事長)，於 106 年 11 月 14 日遭相對人台灣美光晶圓科技股份有限公司(下稱相對人)解雇，業經勞動部 106 年勞裁字第 70 號案裁決決定書確認解雇無效，然迄今相對人仍不願意恢復申請人工會理事長之原任職務，合先敘明。
- 2、相對人於 106 年 11 月 14 日臨時片面解雇申請人工會理事長，隨即以伊不具相對人員工身分，一再無理由要求申請人工會需重新選任勞資會議勞方代表及退休金監督委員會勞方委員，並預定舉行退休金監督委員會會議撤換申請人工會理事長副主任委員之資格，此等行為顯係介入工會運作，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 3、申請人工會多次以電子郵件及正式函文說明工會立場，仍未被相對人所接受。
- 4、為祈平和處理勞資雙方紛爭，申請人工會亦曾向桃園市勞動局申請調解，期間經調解委員多次曉諭，然卻遭相對人無正當理由斷然拒絕。
- 5、107 年 7 月 6 日桃園市政府勞動局函「桃勞資字第 1070054607 號」，說明第二項末段「....，馮澤源君為貴公司一廠勞資會議之勞方代表。」已明確通知相對人，申請人工會理事長之資格之正當性，申請人工會亦以電子郵件再次通知相對人遵守，仍卻未獲相對人善意回應，且相對人於 107

年 07 月 12 日下午 16：00 許，片面強行召開勞資會議，申請人僅得申請裁決，以確保申請人工會及申請人工會理事長之權益。

(二) 申請人多次表示願意就相對人員工請領退休金之事宜用印，並無妨礙相對人員工請領退休金之行為：

1、 相對人雖稱其於 106 年 12 月詢問主管機關勞工退休準備金監督委員會代表出缺如何處理，經桃園市政府勞動局函詢勞動部釋示：「因工會遲未推選勞工代表且其於勞工代表亦不出席會議，為免影響勞工退休金權益，建請儘速辦理副主任委員改選及印鑑變更等事宜」云云。然查，相對人以電子郵件方式詢問桃園市政府勞動局時，並未一併將「相對人解僱申請人之行為，經 鈞會以 106 年第 70 號裁決決定書確認為無效。」等情告知桃園市政府勞動局。從而，桃園市政府勞動局漏未審酌相對人解僱申請人之行為已經被認定為無效之情況下，而本於錯誤之事實做成之函復(即相證 7)，應有所違誤。

2、 相對人又稱為免勞工代表及勞工委員之出缺影響相對人公司廣大全體員工之權益，以(107)美光字第 0162 號函(相證 11)等函文敦請申請人工會依法儘速自行推選補提勞方代表及勞工委員等云云。惟查，經申請人工會將「相對人解僱申請人之行為，經 鈞會以 106 年第 70 號裁決決定書確認為無效。」等情告知桃園市政府勞動局後，桃園市政府勞動局遂做成「復貴公司 107 年 6 月 20 日(107)美光字第 162 號函

(即相證 11)。...，經查勞動部不當勞動行為裁決書 106 年勞裁字第 70 號主文二載明，確認貴公司 106 年 11 月 14 日解僱馮君之行為無效：本局業於 107 年 6 月 4 日桃勞資字第 1070044414 號函請貴公司依上開裁決書辦理。」(參申證 5) 之函文。可知桃園市政府基於勞資和諧之目的，亦一同敦請相對人公司依循 鈞會之裁決決定辦理，申請人工會自無影響相對人員工權利之行為，相對人稱申請人工會不當阻礙勞資會議召開等云云，實屬無稽。

- 3、相對人另稱聲請人工會之行為實乃不當連結申請人馮澤源先生個人之案件與工會及其勞方代表之法定職務，不僅不當危及相對人全體員工之福利，更罔顧工會及其代表於相關法律規定下應履行之作為義務，實恐構成權利濫用等云云。惟查，相對人於 106 年 11 月 14 日不當解僱申請人之行為，業經 鈞會認定解僱行為無效，申請人仍為相對人之員工，而申請人自然有權行使其身為退休金監督委員會副主任委員之職權，並就相對人員工退休金請領事宜做成決定。又相對人雖仍於前開裁決程序後，仍拒絕承認申請人員工之身分，但就相對人員工退休欲請領退休金事宜，申請人工會及申請人曾多次表示願意就退休人員欲領取退休金之會議，是否可斟酌其他第三地點於公正人士下進行(參申證 3)。申請人更願意「使用目前申請人工會所推派之副主任委員即申請人之印信」，以避免員工權益受損(見申證 10)，顯見申請人並未有何妨礙或阻撓相對人員工請領退休金之行為。相對人無視

上情，竟將其員工請領退休金之權益視為無物，仍執陳詞，空言泛稱申請人工會之行為構成權利濫用等云云，實有認事用法之違誤。

(三) 相對人應於本裁決決定書送達日起7日內，在公司公告欄處，將本件裁決決定書之主文一、二項暨如附件 1 所示之內容以標楷體 26 號字型公告並存查之：

- 1、 申請人及申請人工會並無任何阻止或妨礙相對人員工請領退休金權利之行為，已如前述。詎料，相對人卻於公司公告欄處刊登公告乙紙，指稱申請人工會有阻撓退休金監督管理委員會運作並妨礙退休員工請領退休金之情形。更有甚者，相對人甚至要求員工自行請求申請人工會重視員工之權利等不實事項云云。相對人前揭不實之指述已不當影響申請人工會之運作，申請人甚表遺憾，亦可能造成相對人員工懼於遭受相對人不當對待而無人敢參加申請人工會之後果，相對人針對申請人工會所為之打壓行為，莫不以此為甚。
- 2、 相對人既有如前開不實指述申請人工會之行為，其前開行為更造成相對人員工對於申請人工會產生不當之誤解，為回復申請人工會名譽之必要，相對人應於公司公告欄處，將本裁決決定之主文第一、二項暨附件 1 所示之內容，以標楷體 26 號字型公告 7 日並存查之。

(四) 請求裁決事項：

- 1、 確認相對人 107 年 5 月 7 日拒絕承認申請人馮澤源勞資會議勞方代表之資格，並妨害申請人執行勞資會議勞方代表職權

之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2、 確認相對人 107 年 7 月 6 日拒絕承認申請人馮澤源退休金監督委員會副主任委員之資格，並妨害申請人執行退休金監督委員會副主任委員職權之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3、 相對人應自於本裁決決定書送達日起 7 日內於公司公告欄以標楷體 26 號字型公告本裁決決定之主文一、二項暨如申請人裁決二狀附件 1 所示之文稿 7 日，並將公告事證存查

(五) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 程序部分：

1、 申請人工會應依法經過理事會決議後提出本件不當勞動行為爭議，相對人懇請 鈞會命申請人工會提出本件裁決申請已經理事會合法議決之相關證明文件：

(1) 按工會法第 18 條第 1 項規定：「會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。」申請人工會章程第 16 條後段亦規定：「理事長對外代表本會，但如涉及勞動條件變更、勞資爭議處理，須經理事會決議後始得為之。」(相證 1) 內政部台內勞字第 50531 號函亦明揭，屬於工會理事會職掌範圍之討論事項，應舉行理事會議，依照章程規定，加以決議 (相證 2)。

(2) 本件不當勞動行為爭議事件，乃申請人工會主張相對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，

故依據勞資爭議處理法規定向 鈞會提出裁決申請，自屬勞資爭議處理事件，依照上開工會法以及申請人工會章程之規定，須經由申請人工會之理事會決議後始得提起。然遍查申請人所提出之不當勞動行為裁決案件申請狀，並未載明申請人工會係依何次理事會決議決定提出本件申請，故實難判斷本件申請究竟係依法由申請人工會理事會決議後提出，抑或由申請人馮澤源先生仗持其身為申請人工會理事長，工會登記地址為其自宅且工會印鑑文件由其保有之便，未獲工會理事會合法決議授權，卻藉提出本件申請爭執其個人之私權爭議，干擾申請人工會與相對人公司間之勞資關係。工會理事會是否依法決議提出本件申請，攸關同屬相對人員工之申請人工會會員之集體勞動權之保障，是以自有詳加查明之必要，否則即係以少數工會會員一己之私，視廣大工會會員之集體權益於無物，且構成濫用我國不當勞動行為裁決制度之行為。

- (3) 又相對人耗費時間、金錢及營運成本進行答辯，更因申請人頻繁提起不當勞動行為裁決申請，被外界視為與申請人工會間勞資關係緊張，故相對人有確認申請人工會作為法人是否確實已經合法內部決議及授權後，才決定對相對人提起此爭議程序之合理需求與權利。蓋此申請如係由申請人馮澤源先生或少數理事自行議定提出，未經合法召開之理事會討論及議決，申請人工會提出本案並不合法， 鈞會應不受理其申請。為釐清申請人工會提出此申請之適法

性，懇請 鈞會命申請人工會儘速提出其提起勞資爭議程序之內部辦法、其經合法通知、召集之理事會，已依工會章程規定通過對相對人提出本件裁決申請之會議通知、出席簽到等議決記錄及相關證明文件，以為釋疑。

2、申請人提出本件裁決申請，無論自知悉事由或事實發生之次日起算，均已逾勞資爭議處理法所定 90 日法定期間，故申請人提出本件裁決申請並不合法， 鈞會不應受理：

(1) 按勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定：「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九十日內為之。」，同法第 51 條第 1 項並明揭：「基於工會法第 35 條第 1 項『...規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條...規定。」由此可知，基於工會法第 35 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用同法第 39 條第 2 項規定，應於知悉事由或事實發生之次日起 90 日內為之，方屬適法。

(2) 查申請人係於民國（下同）107 年 7 月 13 日提起本件裁決申請，其所聲稱之不當勞動行為，係確認相對人「拒絕承認申請人勞資會議勞方代表之資格，並妨害申請人執行勞資會議勞方代表職權之行為」以及「拒絕承認申請人退休金監督委員會副主任委員之資格，並妨害申請人執行退休金監督委員會副主任委員職員之行為」兩項行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為（參本件第 2 次調查紀錄第 2 頁）。

(3) 惟查，申請人提起本件裁決申請之時間，不論從該等事實發生之日時或是申請人知悉該等事由之時起計算，皆超過勞資爭議處理法所規定之 90 日期限：

① 相對人自 106 年 11 月 14 日起即與申請人馮澤源先生終止僱傭關係（相證 15），自該日起申請人馮澤源先生即已不具備勞工退休準備金監督委員會勞方委員以及勞資會議勞方代表之資格。

② 相對人於與申請人馮澤源先生終止僱傭關係後，隨即於 106 年 12 月 21 日以（106）美光字第 240 號函向申請人工會說明申請人馮澤源先生已非相對人公司員工，因此無法繼續擔任勞工退休準備金監督委員會之勞方委員，並請申請人工會依法推選勞方委員代表 1 名及候補委員 2 名（相證 16）。申請人工會接獲該函後，並於同年 12 月 26 日以華工行字第 106122601 號函回覆相對人之前開函文（相證 17）。申請人馮澤源先生為申請人工會之理事長，對於上開函文亦應知之甚詳。故申請人最遲已於 106 年 12 月 26 日知悉相對人通知申請人馮澤源先生無法繼續擔任勞工退休準備金監督委員會勞方委員一事。

③ 相對人於召開 107 年第一季勞資會議前，於 107 年 1 月 8 日寄發之會議通知，即依法將已不具勞資會議代表資格之申請人馮澤源先生排除於採電子郵件方式通知之勞資會議與會代表名單之外，申請人工會並於 107

年 1 月 17 日回信回應該會議通知；107 年 1 月 18 日勞資會議之會議記錄亦未列申請人馮澤源先生為勞方代表（相證 18）。相較之下，相對人於 106 年第 4 季召開勞資會議前，由於當時尚未與申請人馮澤源先生終止僱傭關係，因此，採電子郵件方式通知之勞資會議與會代表名單以及會議記錄，除仍將申請人馮澤源先生予以列出外，當時申請人馮澤源先生亦有回信回應 106 年第 4 季勞資會議會議通知（相證 19）。是以申請人最遲已於 107 年 1 月 17 日知悉相對人通知申請人馮澤源先生無法繼續擔任勞資會議勞方代表一事。

- ④ 如上所述，本件申請人所聲稱之行為，其事實發生日在 106 年 11 月 14 日，申請人知悉日，就勞工退休準備金監督委員會而言最晚為 106 年 12 月 26 日，就勞資會議而言最晚為 107 年 1 月 17 日。然而，申請人遲至 107 年 7 月 13 日方提起本件裁決申請，顯已超過勞資爭議處理法所定之 90 日期限， 鈞會依法不應受理。

（二）實體部分：

- 1、 經終止僱傭關係並爭訟中之公司前員工，是否仍具有勞資會議勞方代表以及退休金監督委員會勞工委員之資格，屬於法律解釋適用之爭議，與工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為無涉：

- （1） 本件申請人主張相對人介入申請人工會勞資會議及退休金監督委員會勞方代表及委員推派之行為構成工會法

第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為云云。

- (2) 惟按工會法第 35 條第 1 項第 5 款係要求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。
- (3) 查相對人向來尊重申請人工會之成立、組織及活動，並秉持開放態度與之溝通，根本不會也無法加以介入。本件所涉者為「經終止僱傭關係並爭訟中之公司前員工，是否仍具有勞資會議勞方代表以及退休金監督委員會勞工委員之資格」，在申請人及相對人間認知出現疑義與歧異，申請人認為該前員工仍具備資格，相對人則認為其因不具備員工身分故其資格亦失其附麗。
- (4) 此係法律解釋適用爭議，不論最後結論為何，勞資會議勞方代表以及退休金監督委員會勞工委員皆始終由申請人工會自行推派並通知相對人。相對人只是就缺額請求申請人工會依法推派代表及委員遞補，向來不會也無從進行任何介入。相對人敦促申請人工會補提代表，並未干涉工會如何補提代表、由誰補提或擔任代表之情事。遞補代表之決定，全然由申請人工會依法處理。
- (5) 又即使不計申請人馮澤源先生，退休金監督委員會已因二名勞方委員於 106 年 12 月請辭而依法無法召開會議，相對人已多次籲請申請人工會儘速補提委員以維相對人全體員工之權益，避免已提出退休申請或已屆退休年齡之員工無法及時受領退休金。惟經多次溝通，申請人工會仍堅

持在相對人同意申請人馮澤源先生復職前，工會不擬指派代表補足缺額。由此可見，本件純係雙方間對法律解釋適用之見解歧異，相對人並無有任何防礙打壓工會活動之不當勞動行為。

2、 相對人與申請人馮澤源先生終止僱傭關係之爭議，刻正經臺灣桃園地方法院及臺北高等行政法院審理中，尚未確定，故申請人馮澤源先生目前仍非相對人之員工：

- (1) 按勞資爭議處理法第 48 條第 1 項及第 2 項分別規定：「對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。」同法第 49 條復規定：「前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。」由此可知，不當勞動行為裁決決定書須當事人未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟，並經法院核定後，方與民事確定判決有同一效力。
- (2) 查申請人所提之 鈞會 106 年勞裁字第 70 號不當勞動行為裁決決定及其更正書（下稱「70 號案裁決決定」）所涉之終止僱傭關係之爭議，業經相對人於民國（下同）107 年 5 月 16 日向臺灣桃園地方法院提起民事訴訟，刻正由該法院審理中（相證 3）。因此，相對人與申請人馮澤源先生間尚未依 70 號案裁決決定達成合意，該決定迄未經

法院核定，尚不具備與民事確定判決之同一效力。申請人在本件當中主張相對人解僱申請人馮澤源先生無效云云，容有誤會。

- (3) 況針對不當勞動行為裁決，依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命當事人為一定之行為或不行為之決定，依照同條第 4 項規定，得提起行政訴訟。因此若裁決所命之決定經當事人提起行政訴訟，其法律論理尚待行政法院審理並作出終局判斷，並無法作為另案不當勞動行為裁決事件之認定基礎。
- (4) 查 70 號案裁決決定之認事用法容有違誤，相對人爰於 107 年 6 月 15 日向臺北高等行政法院提起行政訴訟，請求撤銷原裁決決定（相證 4）。相對人固然理解桃園市政府勞動局為維持勞資和諧之苦心，然而其就本件所涉法律適用之疑義所為之意見，其正確性及法理依據尚有可議之處，申請人不應僅以桃園市政府勞動局之回函，即指涉相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款。又相對人認為 70 號案裁決決定仍有相當之法律爭議容待行政訴訟程序釐清，若相對人不顧正在進行中之訴訟，貿然依照尚未確定之裁決決定行事，恐陷其與申請人馮澤源先生間之法律關係於混淆之境。相對人認其已依勞動基準法第 12 條規定，終止與馮先生之勞動契約，相對人與申請人馮澤源先生相互間，目前已無僱傭關係存在。該裁決決定既尚未確定，則鈞會依法無須受該另案裁決拘束。相對人在臺經營必遵守相

關法律規定，但依法行使法律賦予保障之救濟權利，不應被認定違反工會法，申請人不斷以 70 號案裁決決定作為立論基礎，實屬無據。

3、申請人馮澤源先生目前並非相對人公司之員工，依法並無勞資會議代表及退休金監督委員會委員及副主任委員等職之資格。申請人馮澤源先生已無權源行使上開職務，相對人自無可能「妨害」其行使早已不存在之職務，本案相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

(1) 按勞資會議實施辦法第 7 條規定：「勞工年滿十五歲，有選舉及被選舉為勞資會議勞方代表之權」，而前行政院勞工委員會(83)臺勞資二字第 109847 號函亦清楚指出：「事業單位有工會組織者，勞資會議之勞方代表除應具備工會會員資格外，並受前述第八條規定之限制（按，即現行法第 7 條），以勞雇關係存在為前提」（相證 5），前行政院勞工委員會（80）臺勞資二字第 19421 號函亦同意旨，指出「原經工會選出之代表...如已喪失工會會員或勞工身分者，應同時喪失擔任勞資會議勞方代表之資格」（相證 6），因此，不論依據勞資會議實施辦法之文義解釋，或是主管機關發布之解釋函令，皆明白指出勞資會議勞方代表應具備勞工身分。

(2) 次按事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 3 條規定：「監督委員會由勞工與雇主分別選派代表共同組成」，亦明白揭示監督委員會之勞工代表係由「勞工」當

中選派代表組成，因此勞工退休準備金監督委員會之勞工代表，自亦應具備事業單位之勞工身分。

- (3) 承前所述，相對人已依法終止與申請人馮澤源先生間之勞動契約，申請人馮澤源先生目前與相對人間並無僱傭關係存在，其並非相對人公司之勞工，因此不具備擔任勞資會議勞方代表以及勞工退休準備金監督委員會勞方委員之資格。申請人工會過往函文以及申請人申請狀主張申請人馮澤源先生目前仍為相對人公司勞資會議勞方代表以及勞工退休準備金監督委員會勞工委員，於法無據。

4、相對人並未介入申請人工會勞資會議及退休金監督委員會勞方代表推派之行為：

- (1) 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，係指「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。申請人於申請狀中主張相對人「要求申請人工會需重新選任勞資會議勞方代表以及退休金監督委員會勞方委員」屬無理由且介入工會運作云云。
- (2) 惟查，申請人馮澤源先生與相對人間已無僱傭關係存在，並不具備擔任勞資會議勞方代表以及勞工退休準備金監督委員會勞工委員之資格，故上開二組織之勞方代表，已有出缺。且即使不計入申請人馮澤源先生，退休金監督委員會已因二名勞方委員辭職而無法召集會議，議決攸關相對人全體員工福利權益之事項。申請人工會依法必須儘速指派代表補足缺額，俾利勞方委員能行使法定職務，維護

相對人全體員工退休金相關之權利。而就勞資會議勞方代表一事，申請人工會先前通知之後補代表亦已全數遞補成為正式代表，工會實有補提勞方代表之必要。相對人時時刻刻莫不以勞資和諧以及公司正常運作為念，有鑑於勞資會議以及勞工退休準備金監督委員會對於全體勞工權益保障之重要性，並遵照該等勞方代表應由工會推派之法令要求，自上開代表與委員出缺後，即不斷以正式信函及電子郵件行文申請人工會，促請工會依法推派足額勞方代表及勞方委員，並未干涉申請人工會應以何種方式推選何人繼任。又相對人多次和申請人工會解釋，如經法院判決確定申請人馮澤源先生仍為相對人員工，工會可再指派馮先生擔任相關會議及委員會之勞方代表及委員，相對人完全予以尊重，惟為符合法定作為義務及維護全體員工福祉，相對人懇請申請人工會儘速推派代表，補足缺額，以利勞資會議召開及退休金監督委員會之運作。

- ① 相對人於 106 年 12 月詢問主管機關勞工退休準備金監督委員會代表出缺如何處理，經桃園市政府勞動局函詢勞動部釋示：「因工會遲未推選勞工代表且其餘勞工代表亦不出席會議，為免影響勞工退休金權益，建請儘速辦理副主任委員改選及印鑑變更等事宜」（相證 7）。
- ② 為免勞工代表及勞工委員之出缺影響相對人公司廣大全體員工之權益，相對人隨即陸續以（106）美光字第 0240 號函（相證 8）、（107）美光字第 0069 號函（相證

9)、(107) 美光字第 0129 號函 (相證 10)、(107) 美光字第 0162 號函 (相證 11)、(107) 美光字第 0168 號函 (相證 12) 等函文敦請申請人工會依法儘速自行推選補提勞方代表及勞工委員。

③ 相對人公司自始至終均秉持遵循勞動法令之信念，僅是持續發函敦促申請人工會依法補齊勞方代表及勞工委員，以免相對人公司員工之權益不當受損，相對人從無任何介入申請人工會補選代表程序或補齊人選之行為。可惜申請人工會迄未依法推選勞方代表及勞工委員，置全體員工勞動權益於不顧，著實令人遺憾。

(3) 由於勞資會議勞方代表以及勞工退休準備金監督委員會勞工委員確實出缺，相對人爰依法請求申請人工會自行依法補齊人選，以讓相關程序及會議得以合法召集及進行，並無任何申請人所稱介入工會運作情事。申請人以此主張相對人有介入工會運作之不當勞動行為，實屬無據。

5、 在調解程序中，相對人始終依法與申請人善意進行協商，惟因法律限制之故，實在無法與申請人以違法之共識成立調解：

(1) 申請人並稱相對人無正當理由斷然拒絕調解委員之調解云云，實屬誤解。相對人就與申請人工會間任何議題乃至於爭議，皆以勞資和諧為念，並秉持尊重與開放之態度持續溝通。然而相對人在臺經營亦有遵守相關法規之義務，自不可能無限制地與申請人工會間以違法之共識成立調

解。

- (2) 查申請人於 107 年 3 月 29 日向桃園市政府申請調解，相對人及申請人雙方於 5 月 10 日進行調解會議。在會議中，相對人主張由於法律規定，會議出席代表應具員工身分，故無法同意與公司無僱傭關係之人違法擔任代表。申請人工會仍得依法推派其他具員工身分之代表參與會議，相對人本來即不會也從來沒有有任何介入申請人工會選任或指派代表之行為。可惜在相對人解釋其立場後，工會仍堅持己見，混淆馮澤源先生個人私權爭議以及集體勞動權益之保障，堅持要求相對人必須讓非屬相對人員工之申請人馮澤源先生擔任勞資會議勞方代表以及勞工退休準備金監督委員會勞工委員。此間調解委員亦曉諭在實務上法院判決認定可能與勞動裁決決定有所不同。然當時雙方仍無法達成共識，相對人絕無申請人工會指摘之拒絕調解之情。

- 6、因申請人工會之刻意杯葛，相對人公司之勞工退休準備金監督委員會未能依法召開會議，也未能依法支用勞工退休準備金支付退休金予相對人之退休勞工。申請人工會之行為，不但違反法定作為義務、濫用權利，並已造成相對人公司近四百萬元之稅損，更拖延法定程序影響相對人退休勞工之權利：

- (1) 按勞工退休準備金提撥及管理辦法第 4 條規定：「勞工退休準備金，應以各該事業單位勞工退休準備金監督委員會

名義專戶存儲於指定之金融機構；支用時，應經勞工退休準備金監督委員會查核後，由雇主會同該委員會之主任委員及副主任委員簽署為之」，因此在給付勞工退休金而須支用存於台灣銀行之勞工退休準備金時，依法應經過勞工退休準備金監督委員會開會查核，並經主委、副主委簽署後方得為之。

- (2) 惟查申請人工會自 106 年勞工退休準備金監督委員會數名勞方委員出缺，致該委員會無法召集會議以來，對於相對人屢次請求工會儘速補足委員人數，以維全體員工權益之呼籲皆置若罔聞，申請人馮澤源先生更持續違法以副主任委員自居，即使經相對人多次溝通，工會仍表示在馮澤源先生復職前，工會不擬補派代表，更違法決議所有勞方委員不得出席勞工退休準備金監督委員會相關之會議，是以至今勞工退休準備金監督委員會仍因委員缺額而無法開會，且迄今並無合法之副主任委員可以用印。但相對人公司向以員工權利保障為念，絕不因申請人不當連結員工集體勞動權之保障與馮澤源先生個人之私權爭議，單方面杯葛及癱瘓該委員會之運作而不顧員工請領退休金之權利。因此，在申請人工會刻意杯葛會議拒絕推選委員補齊人數以作為遂行申請人馮澤源先生個人私權爭議之談判工具，以及申請人馮澤源先生已不具備相對人員工身分卻仍自居委員會副主委之情況下，相對人不得已只得另行自籌財源，先行支付員工退休金，以維護該些退休員工之法

定權利。

- (3) 針對此項自籌財源支付退休金之作法在稅法上得否認列營利事業所得稅退休金費用一事，相對人曾於今年 5 月 23 日去函財政部北區國稅局詢問（相證 13），經該局於 6 月 1 日回函答覆（相證 14），表示：「因退休金監督管理委員會之委員代表數不足，無法召開會議完成退休金提案之審查，致無法自勞工退休準備金專戶支付，改由貴公司（按：即相對人）先行支付，依現行函令規定，尚無准予認列為支付年度退休金費用之法源依據。」自 106 年 12 月至 107 年 9 月止，相對人自籌財源支付員工退休金共計達新臺幣 22,266,630 元，以營利事業所得稅稅率 17% 計算，相對人公司即因申請人之杯葛，刻意癱瘓勞工退休準備金監督委員會之運作，無法將已支付之退休金認列為費用，而已產生新臺幣 3,785,327 元之稅損（計算式： $22,266,630 \times 0.17 = 3,785,327$ ）。

- (4) 相對人始終以員工之最大福利為依歸，過往不斷容忍申請人工會及申請人馮澤源先生之無理杯葛，始終以最大誠意持續以電子郵件以及正式書函敦促申請人工會及其選派之勞方委員依法行事，以共同維護全體員工之權益。然而申請人馮澤源先生持續以其私人爭議挾申請人工會阻礙相對人公司正常運作，置廣大員工法定權益於無物，實屬權利濫用，請 鈞會明察。

7、勞資雙方依法在勞資會議中應本誠實信用原則，申請人不應

以私權爭議恣意杯葛勞資會議：

- (1) 按勞資會議實施辦法第 12 條第 1 項規定：「勞資會議代表在會議中應克盡協調合作之精神，以加強勞雇關係，並保障勞工權益」，同條第 2 項明揭：「勞資會議代表應本誠實信用原則，共同促進勞資會議之順利進行」，由此顯見勞資會議應由勞資雙方共同本誠實信用原則進行，並克盡協調合作之精神，而非任一方透過杯葛，以私權爭議斷喪全體勞工之利益。
- (2) 相對人在歷次勞資會議中皆秉持誠實信用原則，盡心盡力與勞方代表進行協商，為增進勞工權益而努力。然而，自去年勞資會議代表出缺以來，申請人工會每每不當杯葛會議召開，罔顧勞資會議乃議決及討論攸關全體員工權益之法定機制，不但拒絕在馮澤源先生復職前依法儘速補足出缺人數，其指派之勞方代表更無視其個人依法應履行之義務，持續拒絕出席勞資會議。相對人為免勞工權益受損，不斷以正式書函或電子郵件敦促申請人工會儘速補齊勞方代表，並籲請勞方代表依相關法令出席及參與會議，惟始終未獲正面回應。
- (3) 相對人謹此透過本裁決程序，向 鈞會重申相對人始終以誠實信用原則進行勞資會議，請 鈞會以全體勞工權益為念，勸諭申請人勿再以全體員工之權益為人質，要脅相對人同意其不合法且不合理之要求。

(三) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(四) 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) 申請人就相對人於 106 年 11 月 14 日解僱申請人馮澤源之行為，曾申請本部裁決，嗣經 106 年勞裁字第 70 號裁決如下：

「一、確認相對人 106 年 11 月 14 日解僱申請人馮澤源之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人 106 年 11 月 14 日解僱申請人馮澤源之行為無效。三、相對人應於本裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人馮澤源之原任 E2 職等資深工程師之職務。四、相對人應補發申請人馮澤源 106 年 11 月份薪資新臺幣（下同）2,400 元，及自 106 年 12 月 6 日起至清償日止，按年息 5% 計算之利息。（勞動部 107 年 6 月 4 日勞動關 4 字第 1070126864 號函更正裁決主文第四項如下：「相對人應給付申請人馮澤源 106 年 11 月份薪資 36,748 元(含餐費 1280 元)，及自 106 年 12 月 6 日起至清償日止，按年息 5% 計算之利息」)。五、相對人應自 107 年 1 月 1 日起至申請人馮澤源復職日止，按月於每月 5 日給付申請人馮澤源薪資 68,903 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5% 計算之利息。六、相對人應自 106 年 11 月 14 日起至申請人馮澤源復職日止，按月提撥 4,188 元至申請人馮澤源之勞工退休金專戶。」

(二) 兩造針對本件爭議曾於 107 年 5 月 10 日於桃園市政府進行勞資爭議調解，惟調解不成立。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：相對人 107 年 5 月 7 日拒絕承認申請人馮澤源擔任勞資會議勞方代表之資格、107 年 7 月 6 日拒絕承認申請人馮澤源擔任退休金監督委員會副主任委員之資格等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 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，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及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具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。又按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得有不當影響、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)。

(二) 相對人 107 年 5 月 7 日拒絕承認申請人馮澤源擔任勞資會議勞方代表之資格、以及 107 年 7 月 6 日拒絕承認申請人馮澤源擔任退休金監督委員會副主任委員之資格等行為，皆構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：相對人於 106 年 11 月 14 日解僱申請人馮澤源之行為，業經本會 106 年勞裁字第 70 號裁決決定確認無效，迄今相對人仍不願意恢復馮澤源之原任職務，拒絕承認其擔任勞資會議勞方代表資格與退休金監督委員會副主任委員資格，經申請人工會多次以電子郵件及正式函文說明工會立場，仍未被相對人所接受，一再要求申請人工會提供勞方代表名單，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語。為相對人所否認，並以：系爭解僱有效，並已針對本會 106 年勞裁字第 70 號裁決決定提起民事訴訟與行政訴訟救濟，申請人馮澤源目前並非相對人公司之員工，依法並無勞資會議代表及退休金監督委員會委員及副主任委員等職之資格，相對人並無不當勞動行為等語置辯。可知相對人拒

絕申請人馮澤源擔任勞資會議勞方代表及退休金監督委員會副主任委員等資格之原因，即在於其主張馮澤源並非相對人勞工、雙方間之僱傭關係已不復存在，合先敘明。

- 2、查本會 106 年勞裁字第 70 號裁決決定業已認定：相對人於 106 年 11 月 14 日解僱申請人馮澤源之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並確認該解僱行為無效；復命相對人應於該號裁決決定書送達之翌日起 7 日內，回復申請人馮澤源之原任 E2 職等資深工程師之職務，暨補發及繼續給付工資予馮澤源、按月提繳退休金至其勞工退休金專戶等語綦詳在案。乃相對人無視於上揭裁決決定之意旨，於 107 年 4 月 19 日收受該裁決決定書後（有勞動部裁決文書郵務送達證書可憑），未回復申請人馮澤源之原任職務，持續否定伊為相對人公司勞工，進而拒絕承認馮澤源原所擔任之勞資會議勞方代表資格與退休金監督委員會副主任委員資格，顯然置前揭裁決決定之主文於不顧，對於申請人馮澤源之不利益待遇情狀持續存在，而馮澤源擔任申請人工會理事長迄今，綜理工會事務，今無法繼續參與勞資會議與退休金監督委員會，即可能使申請人工會之意見於該會議或委員會內未能完全表達，是對工會活動之推動難謂無不利影響、妨礙或限制，核相對人行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為甚明。

六、救濟命令部分：

- (一) 按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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，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，先予敘明。

(二) 查本會業已審酌判認：相對人 107 年 5 月 7 日拒絕承認申請人馮澤源擔任勞資會議勞方代表之資格、以及 107 年 7 月 6 日拒絕承認申請人馮澤源擔任退休金監督委員會副主任委員之資格等行為，皆構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，已對相對人足生警惕之效果，申請人請求命相對人公告本裁決決定主文，尚無必要，不應准許。

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，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依依

勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、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 劉師婷代

裁決委員 康長健

張詠善

王能君

黃儁怡

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 1 1 月 1 6 日

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（臺北市士林區福林路 101 號）提起行政訴訟。