

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 29 號

3 【裁決要旨】

4 相對人於勞資爭議調解成立後不到 1 週時間，於 112 年 5 月 8 日指派申
5 請人江○○處理超過 10 小時之運送任務，足見相對人未遵守勞資爭議
6 調解成立之內容。其後，相對人更於 112 年 5 月 19 日預告申請人江○
7 ○將於同年 6 月 7 日終止與申請人江○○間僱傭契約，且相對人公司之
8 桃園所僅有解僱申請人江○○1 人，難認相對人解僱申請人江○○不具
9 有針對性，核屬對申請人江○○加入工會及參加工會活動而為之不利待
10 遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。又相對人輕視
11 申請人江○○與相對人於勞資爭議調解會議達成協議之合意，使得申請
12 人工會代理申請人江○○申請勞資爭議調解爭取權利之努力付之闕如，
13 實屬弱化申請人工會之行為，顯就集體勞資關係正常化有不利影響，實
14 已不當影響、妨礙申請人工會之組織或活動，而構成工會法第 35 條第
15 1 項第 5 款之不當勞動行為。

16 【裁決本文】

申 請 人：江○○

住桃園市

申 請 人：臺灣汽車貨運暨倉儲業產業工會

設臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號

代 表 人：林志雄

住臺北市

上 二 共 同：翁瑋律師

代 理 人 楊子敬律師

設臺北市中正區中華路一段 77 號 9 樓之 1

相 對 人：茂昕交通股份有限公司

設新竹市金山里金山 26 街 50 號 5 樓

代 表 人：曾淑敏

住新竹市

代 理 人：蔡采薇律師

設新竹市經國路二段 620 巷 6 弄 5 號

蘇○○

徐○○

魏○○

住新竹市

1 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
2 本會）於民國（下同）113 年 3 月 22 日詢問程序終結，並於同日作成裁決
3 決定如下：

4 主 文

5 一、確認相對人於 112 年 6 月 7 日解僱申請人江○○之行為，構成工會
6 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

7 二、確認相對人於 112 年 6 月 7 日解僱申請人江○○之行為無效。

8 三、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，回復申請人江○○原
9 任於相對人之司機職務及新臺幣 80,000 元之原薪，並將事證送交勞
10 動部存查。

11 四、相對人應自 112 年 6 月 8 日起至申請人江○○復職日止，按月於每
12 月發薪日給付申請人江○○薪資新臺幣 80,000 元，及自每月發薪日
13 之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

1 五、相對人應自 112 年 6 月 8 日起至申請人江○○復職日止，按月提繳
2 新臺幣 4,812 元至申請人江○○之勞工退休金專戶。

3 六、相對人應自收受裁決決定書翌日起 7 日內，將裁決決定主文以 16 號
4 標楷體公告於相對人公司桃園大園所之實體公佈欄(如附件)30 日。

5 事實及理由

6 壹、程序部分：

7 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會法第
8 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
9 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
10 生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會
11 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，
12 其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條
13 規定。」

14 二、申請人於 112 年 8 月 9 日向本會提起本件裁決申請，其請求裁決事
15 項為：「(一) 確認相對人茂昕交通股份有限公司於民國(下同) 112
16 年 5 月 19 日預告終止與申請人江○○間僱傭契約之行為，構成工會
17 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。(二) 確認相對人
18 於 112 年 5 月 19 日解僱申請人江○○之行為無效，相對人並應自本
19 裁決決定書送達日起 7 日內回復申請人江○○原任於相對人之司機
20 職務及新臺幣(下同) 80,000 元之原薪。(三) 相對人應自 112 年 5
21 月 19 日起至申請人江○○復職日止，按月於每月發薪日給付申請人
22 江○○80,000 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按週年利率
23 5%計算之利息。(四) 相對人應自 112 年 5 月 19 日起至申請人江
24 ○○復職日止，按月提繳勞工退休金 4,812 元至申請人江○○之勞工

1 退休金個人專戶。(五)相對人應自收受裁決決定書翌日起7日內，
2 將裁決決定主文以16號標楷體公告於相對人公司公佈欄30日。」，
3 是以申請人之上開請求，自事實發生之次日起至申請日止，均未逾90
4 日之期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第39條及第51條
5 第1項之規定。

6 三、又按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權。查申請人於112年8月9日向本會提起本件裁決申請之請求裁決事項業如前述，嗣變更請求裁決事項第一、二、三及四項為：「(一)確認相對人於112年6月7日終止與申請人江○○間僱傭契約之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為。(二)確認相對人於112年6月7日終止與申請人江○○間僱傭契約之行為無效，相對人並應自本裁決決定書送達日起7日內回復申請人江○○原任於相對人之司機職務及新臺幣80,000元之原薪。(三)相對人應自112年6月8日起至申請人江○○復職日止，按月於每月發薪日給付申請人江○○80,000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112年6月8日起至申請人江○○復職日止，按月提繳勞工退休金4,812元至申請人江○○之勞工退休金個人專戶。」，本會審酌申請人變更後之裁決事項與前所請求者均基於相同之基礎事實，僅係針對相對人終止申請人江○○間之勞動契約日及申請人江○○復職之日予以變更，對於相對人亦無何程序上之不利益，故本會同意申請人之變更，合先敘明。

24 貳、實體部分：

1 一、申請人之主張及請求：

2 (一) 本件勞資脈絡：

3 1. 申請人江○○為申請人臺灣汽車貨運暨倉儲業產業工會（下稱申
4 請人工會）之工會會員。又申請人江○○自 110 年 7 月 13 日起任
5 職於相對人，擔任相對人貨運司機一職，原職務內容為運送氧氣、
6 氮氣及氫氣等氣體，原先相對人均指派申請人江○○於每日凌晨
7 4、5 點，出車運送氧氣，惟相對人於 112 年 2 月 14 日未經與申請
8 人江○○協商同意，即片面變更原職務內容，改為自凌晨 12 點出
9 車運送氫氣，導致申請人江○○之身體健康以及家庭生活受有不
10 利影響（申證 2），顯然違反勞動基準法（簡稱勞基法）第 10 條
11 之 1 之規定。

12 2. 是故，申請人江○○旋即於 112 年 2 月 14 日當日向申請人工會反
13 應前開相對人不當調動之情事，申請人工會並同時協助申請人江
14 ○○向桃園市政府申請勞資爭議調解（申證 3），並於 112 年 2 月
15 14 日以臺貨產工字第 112021402 號函、於 112 年 2 月 22 日以臺
16 貨產工字第 112022201 號函（申證 9）第一時間告知相對人，依據
17 勞資爭議處理法第 8 條：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資
18 方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不
19 利於勞工之行為」規定，相對人不得調動申請人江○○之職務，但
20 相對人卻仍於 112 年 2 月 16 日不利調動申請人江○○之職務（申
21 證 3）。對此，申請人工會與申請人江○○爰於 112 年 3 月 9 日在
22 桃園市政府外召開記者會，申請人江○○並發言控訴相對人及其
23 所屬建興貨運集團之不法調動行為（申證 4），兩造間勞資關係已
24 然緊張、對峙。

1 3. 再者，就前開相對人不當調職之爭議，兩造分別於 112 年 3 月 17
2 日（申證 5）及 112 年 4 月 17 日（申證 6）進行 2 次勞資爭議調
3 解，但相對人卻於 112 年 4 月 17 日第 2 次勞資爭議調解結束後，
4 通知申請人工會將於 112 年 4 月 18 日再次調動申請人江○○之職
5 務。而當時申請人工會隨即發函給桃園市政府與相對人表示相對
6 人再次調動申請人江○○已違反勞資爭議處理法第 8 條之規定，
7 應儘速回復申請人江○○之職務（申證 7）。更可見相對人對於申
8 請人江○○與申請人工會爭取合法權益之不當打壓，以及集體勞
9 資關係之對立緊張。

10 4. 嗣後，雖兩造於 112 年 5 月 4 日於桃園市政府就前開不當調職爭
11 議，召開第 3 次勞資爭議調解會議中：以「（一）資方同意勞方恢
12 復運送氧氣之原職務內容，且每日出勤時間原則不得超過 10 小時，
13 若經勞方同意，得例外延長至 12 小時。（二）勞方應配合資方自
14 民國 112 年 5 月 4 日起，每兩個月內至桃園聯新醫院安排體檢，
15 資方同意負擔民國 112 年 5 月 4 日至 112 年 7 月 31 日間，共計兩
16 次之體檢費用。（三）勞方提出之診斷證明書，經醫囑認定勞方『宜
17 避免睡眠不足或長時間工作』等情事，資方即不得調動勞方職務或
18 為不利於勞方之行為」之內容達成調解。（參申證 2）

19 5. 然而，相對人非但未依照勞資爭議調解之方案，恢復兩造間之勞資
20 關係，反而於 112 年 5 月 18 日口頭告知要解僱申請人江○○，並
21 於 112 年 5 月 19 日發出解僱通知，在前開勞資爭議衝突密接之時
22 間點，向申請人江○○預告終止兩造間之勞動契約（參申證 1），
23 並於同年 6 月 7 日終止勞動契約。雖雙方於 112 年 6 月 12 日就相
24 對人不當解僱申請人江○○之爭議於桃園市政府舉行勞資爭議調

1 解（申證8），但相對人堅決拒絕回復申請人江○○之僱傭關係，
2 基於相對人與申請人江○○及申請人工會間之集體勞資關係衝突，
3 申請人江○○及申請人工會爰提起本件裁決以資救濟。

4 6. 綜上所述，相對人與申請人江○○及申請人工會間，已於112年2
5 月14日不當調動申請人江○○，且後續由申請人工會協助其會員
6 江○○（即申請人）爭取權益，產生集體勞資關係之緊張衝突，具
7 不當勞動行為動機。是以，112年5月19日申請人江○○遭相對
8 人預告解僱並於同年6月7日遭解僱，參酌集體勞資衝突之時間
9 密接性，核係基於不當勞動行為動機之不當解僱。

10 （二）相對人於112年6月7日解僱申請人江○○之行為，具有不當勞
11 動行為之動機與認識，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞
12 動行為：

13 1. 按工會法第35條第1項1款：「雇主或代表雇主行使管理權之人，
14 不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活
15 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
16 之待遇。」定有明文。再按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，
17 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
18 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
19 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，
20 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
21 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
22 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
23 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
24 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

1 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
2 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，
3 只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。其次，雇主依勞動
4 契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當
5 勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行
6 為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活
7 動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利
8 之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應
9 以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的
10 判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處
11 分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理
12 之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，
13 即有構成不當勞動行為之可能（貴會 109 年勞裁字第 15 號裁決決
14 定書參照）。

15 2. 復按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事
16 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，
17 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
18 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
19 情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法之勞
20 資爭議調解或檢舉申訴，從工會法第 1 條『促進勞工團結，提升勞
21 工地位及改善勞工生活』所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款
22 『勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進』、第 11 款『其
23 他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項』所定之工會任務觀之，符
24 合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護，此

1 有貴會 106 年勞裁字第 58 號裁決決定書、臺北高等行政法院 104
2 年訴字 2021 號判決可資參照。

3 3. 經查，相對人於 112 年 2 月 14 日不當調動申請人江○○，當時申
4 請人工會旋即協助申請人江○○向桃園市政府申請勞資爭議調解，
5 但相對人卻仍於 112 年 2 月 16 日不利調動申請人江○○之職務。
6 對此，申請人工會與申請人江○○則於 112 年 3 月 9 日於桃園市
7 政府外召開記者會控訴相對人之不當打壓。後於 112 年 3 月 17 日
8 以及 112 年 4 月 17 日 2 次勞資爭議調解中，相對人更通知申請人
9 工會將於 112 年 4 月 18 日再次調動申請人江○○之職務。而當時
10 申請人工會隨即於 112 年 4 月 7 日發函給桃園市政府與相對人表
11 示相對人再次調動申請人江○○以違反勞資爭議處理法第 8 條之
12 規定，應儘速回復申請人江○○之職務（申證 10），但相對人當
13 時並無理會申請人與申請人工會透過發函、勞資爭議調解與記者
14 會之工會活動，仍執意於 112 年 4 月 18 日再次違法調動申請人江
15 ○○。依此勞資脈絡，足見相對人對於申請人江○○與申請人工會
16 爭取合法權益工會活動之不當打壓，參集體勞資關係之對立緊張，
17 相對人顯具不當勞動行為動機。

18 4. 嗣後，雖兩造於 112 年 5 月 4 日於桃園市政府就前開不當調職爭
19 議，召開第 3 次勞資爭議調解會議成立調解，但相對人卻未依照
20 申請人在申請人工會協助下達成之勞資爭議調解方案，於 112 年
21 5 月 8 日違法要求申請人超時工作達 12 小時又 40 分鐘（詳參下
22 述），更於前開勞資爭議衝突不到 2 週之密接時間點口頭告知要
23 解僱申請人江○○，並於 112 年 5 月 19 日發出解僱通知，明白可
24 見相對人對於申請人與申請人工會主張勞動權益之工會活動之輕

1 視與不當勞動行為動機。

2 5. 且查，相對人於桃園所，僅解僱申請人1人，實與一般企業法人格
3 轉讓解僱之情形有違，客觀上應屬針對申請人參與申請人工會活
4 動所為（詳參下述）。

5 6. 綜上所述，112年6月7日申請人江○○遭相對人不當解僱，參酌
6 集體勞資衝突之時間密接性，以及相對人對申請人江○○及申請
7 人工會爭取合法權益之敵意，核係基於不當勞動行為動機之不當
8 解僱，是以，112年6月7日相對人不當解僱申請人江○○之行
9 為，構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇不當勞動行
10 為，彰彰甚明。

11 (三) 相對人於112年6月7日解僱申請人江○○之行為，亦構成對於
12 申請人工會正常運作及工會活動之不當妨礙，亦該當工會法第35
13 條第1項第5款之不當勞動行為：

14 1. 按工會法第35條第1項5款：「雇主或代表雇主行使管理權之人，
15 不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或
16 活動。」定有明文。

17 2. 承上所述，相對人於112年6月7日解僱申請人江○○之行為，
18 無非係基於警告、針對及打壓申請人江○○參與申請人工會工會
19 活動爭取合法權益之不當勞動行為動機所為，相對人已然構成工
20 會法第35條第1項第1款之不利益待遇不當勞動行為。

21 3. 又相對人對申請人江○○之不利益待遇行為，因申請人江○○之
22 申請人工會會員身份，將導致申請人工會與工會會員從事工會活
23 動時，承受恐遭相對人不當打壓之寒蟬效應，更會導致非申請人工
24 會會員之勞工不敢輕易加入申請人工會。是以，相對人之不利益待

1 遇行為自當然構成對申請人工會之支配介入，該當工會法第 35 條
2 第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為，至為灼然。

3 (四) 依據相對人相證 4 之建興集團解僱名單，申請人工會於建興集團
4 中，包括申請人在內之 3 名會員，皆遭相對人違法解僱，客觀上足
5 見相對人及其所屬之建興貨運集團之不當勞動行為動機：

6 經查，相對人相證 4 之建興集團解僱名單中，包括申請人江○○
7 在內，遭建興貨運集團解僱之何○○與蔡○○，皆屬申請人工會之
8 會員，且此 3 人為申請人工會於建興貨運集團中僅存之 3 名會員，
9 但卻遭相對人與建興貨運集團，假借不存在之法人格轉讓予以不
10 當解僱，使申請人工會於建興貨運集團中之工會會員人數形同「團
11 滅」，依此客觀事實，顯見相對人及其所屬之建興貨運集團，對申
12 請人與申請人工會之不當勞動行為動機甚明。

13 (五) 相對人於 112 年 6 月 7 日解僱申請人江○○之行為依工會法第 35
14 條第 2 項之規定，應屬無效，相對人應自 112 年 6 月 8 日起至申
15 請人江○○復職日止，按月於每月發薪日給付申請人江○○80,000
16 元，並按月提繳勞工退休金 4,812 元至申請人江○○之勞工退休金
17 個人專戶：

18 1. 工會法第 35 條第 2 項：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前
19 項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」定有明文。

20 2. 經查，相對人於 112 年 6 月 7 日解僱申請人江○○之行為，核屬
21 基於不當勞動行為動機所為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之
22 不利益待遇不當勞動行為。故依據工會法第 35 條第 2 項之規定，
23 相對人於 112 年 6 月 7 日解僱申請人江○○之行為應屬無效，兩
24 造間僱傭關係繼續存在。

1 3. 是以，依據工會法第 35 條第 2 項、民法 487 條前段、勞工退休金
2 條例第 6 條第 1 項、第 14 條第 1 項及第 31 條之規定，既然本件
3 相對人解僱行為無效，兩造間僱傭關係繼續存在，相對人應自 112
4 年 6 月 7 日起至申請人江○○復職日止，按月於每月發薪日給付
5 申請人江○○80,000 元，並按月提繳勞工退休金 4,812 元至申請人
6 江○○之勞工退休金個人專戶甚明。

7 (六) 相對人稱本件爭議係以勞基法第 11 條第 1 款解僱申請人云云，就
8 勞基法第 11 條第 1 款所謂之轉讓，應係指雇主人格移轉之情事，
9 但申請人之僱用主體並未變更，自非適法。實則，參酌相對人敵視
10 工會之集體勞資關係，本件相對人發動之解僱，當構成工會法第 35
11 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為：

12 1. 按「勞基法第 20 條規定：『事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主
13 商定留用之勞工外，其餘勞工應依第 16 條規定期間預告終止契約，
14 並應依第 17 條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應
15 由新雇主繼續予以承認。』而所謂事業單位改組或轉讓，係指事業
16 單位依公司法之規定變更其組織型態，或其所有權（所有資產、設
17 備）因移轉而消滅其原有之法人人格，或「獨資或合夥事業單位之
18 負責人變更」而言（最高法院 109 年度台上字第 2579 號民事判決
19 意旨參照）。此條之規範目的在於明定經新舊雇主商定留用之員工
20 之年資應接續計算，未經新舊雇主商定留用之員工則享有預告期
21 間及資遣費，此條文所稱事業單位「改組」，即相當於勞基法第 11
22 條第 4 款之「業務性質變更」；所稱「轉讓」，即指勞基法第 11
23 條第 1 款之「轉讓」，並非新增雇主得單方終止勞動契約之事由。
24 是判斷本件被告依勞基法第 20 條規定終止勞動契約是否合法，即

1 是判斷被告終止勞動契約是否符合勞基法第 11 條之規定，簡言之，
2 勞基法第 20 條並非一個獨立解僱事由，應係勞基法第 11 條第 1
3 款「轉讓」之具體化。復按勞基法第 11 條第 1 款規定在企業具有
4 歇業或轉讓之情形時，因企業之經濟上因素於實際上已無從繼續
5 經營，故雖勞工之一方不可歸責，雇主仍得單方終止勞動契約。是
6 如企業轉讓之新舊雇主間具有實質上之同一性，即不存在雇主因
7 經濟上因素而不得不解僱員工之正當事由，而不應認為雇主之解
8 僱為合法（臺灣桃園地方法院 110 年度勞訴字第 23 號民事判決意
9 旨參照）。

10 2. 次按勞基法第 20 條所謂事業單位改組或轉讓，如事業單位為公司
11 組織者，指事業單位依公司法之規定變更其組織型態，或其所有權
12 （所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格，或獨資或合
13 夥事業單位之負責人變更而言。是必於公司變更組織、合併或轉
14 讓，雇用主體已生變更時，始得謂為『事業單位改組或轉讓』。查
15 上訴人於吉尚公司等解散之前即已設立登記，且吉尚公司等僅輾
16 轉或直接將其資產、設備、營業一部轉讓予上訴人，原有之法人資
17 格並未消滅，為原審認定之事實，則吉尚公司等將其資產、設備、
18 營業一部轉讓予上訴人後，其與上訴人之經營主體均仍存在，似非
19 依公司法規定變更組織、合併或轉讓其營業或財產之情形，無勞基
20 法第 20 條規定之適用（最高法院 99 年度台上字第 2205 號民事判
21 決意旨參照）。

22 3. 復依「勞動基準法第 20 條規定事業單位改組或轉讓時，除新舊雇
23 主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第 16 條規定期間預告終止契
24 約，並應依第 17 條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，

1 應由新雇主繼續予以承認。該條雖於企業併購法 91 年 2 月 6 日公
2 布施行前規定，惟尋繹勞動基準法第 1 項所定之立法目的，
3 再參諸該法乃企業併購法之補充法及民法第 484 條之規定意旨，
4 並將企業併購法第 16 條、第 17 條詳為規定當成法理以觀，該條
5 所稱之『事業單位改組或轉讓』，於事業單位為公司組織者，自應
6 包括依公司法規定變更組織、合併或移轉其營業、財產，以消滅原
7 有法人人格另創立新法人人格之情形。該條所稱之『其餘勞工』，
8 亦當指除『新舊雇主商定留用並經勞工同意留用者』外之其餘勞工
9 而言，並應涵攝『未經新舊雇主商定留用』及『新舊雇主商定留用
10 而不同意留用』之勞工在內，始不失其立法之本旨。本件京○公司
11 雖於企業併購法公布施行前與元○公司合併為上訴人，惟因被上
12 訴人不同意留用於上訴人並已依法終止勞動契約，依上說明，自仍
13 在上開勞動基準法第 20 條規範之列」最高法院 93 年度台上字第
14 331 號民事判決意旨參照。

15 4. 再依「原告將其公司分割為美杏、杏美、杏中公司，原告稱此係希
16 望透過分割程序，將原告之場務、餐飲業務分別交由不同之子公司
17 專業分工，創造新的營運模式，以求取擴大公司營收之目的，此有
18 原告分割計畫書及歷次美麗華球場分割計畫會議紀錄在卷可佐
19 （原處分卷第 207 至 226 頁、第 248 至 259 頁），固非無據。然
20 美杏、杏美、杏中公司與原告公司登記之負責人均為黃世杰，且登
21 記之公司所在地址亦均與原告公司相同，以及美杏、杏美、杏中公
22 司之董事長黃世杰均為代表原告公司之法人董事，杏美、美杏、杏
23 中公司為原告百分之百持股之控制從屬公司，亦有新北市政府准
24 予美杏、杏美、杏中公司登記函暨函附公司設立登記表在卷可考

1 (原處分卷第 227 至 247 頁)。依此可知，原告與分割後之杏美、
2 美杏、杏中公司是否不具實質同一性、是否有企業併購法第 16 條、
3 第 17 條等商定留用程序之適用，非無疑義。」臺北高等行政法院
4 111 年度訴字第 71 號意旨參照。是以，依據上開實務見解，勞基
5 法第 11 條第 1 款及勞基法第 20 條之「轉讓」，應以雇主有法人
6 格之變更，亦即消滅原有法人人格另創立新法人人格始足當之，否
7 則將使雇主可恣意操控法人格而遂行打壓工會與不當解僱勞工之
8 目的。

9 5. 經查，自申請人於 110 年 7 月 13 日受僱起，迄 112 年 6 月 7 日遭
10 不當解僱當下，相對人之法人格皆未變更為其他法人，甚至迄今亦
11 無消滅原有法人人格另創立新法人人格，參相證 4 之函文亦僅經
12 營權之變更，係故當然不構成勞基法第 11 條第 1 款及勞基法第 20
13 條之「轉讓」，故相對人以勞基法第 11 條第 1 款解僱申請人，當
14 屬違法。實則，參酌前述兩造間緊張之集體勞資關係與時間之密接
15 性，相對人於 112 年 6 月 7 日解僱申請人江○○之行為，並非合
16 法解僱，而係具有不當勞動行為之動機與認識，構成工會法第 35
17 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。

18 6. 未查，參酌相對人所提出之相證 1，相對人於桃園所，僅解僱申請
19 人 1 人，而參相證 2，相對人亦僅有解僱申請人與黃泳滕 2 人，實
20 與一般企業法人格轉讓解僱之情形有違，客觀上應屬針對申請人
21 所為。況且，依據相證 2 中相對人公司所屬之建興貨運集團解僱
22 之 10 人中，除申請人外，何○○與蔡○○亦屬申請人工會之會員，
23 更足見相對人及其所屬之建興貨運集團對工會會員之打壓與不當
24 勞動行為動機，故相對人於 112 年 6 月 7 日解僱申請人江○○之

1 行為，當係具有不當勞動行為之動機與認識，構成工會法第 35 條
2 第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為，彰彰明甚。

3 (七) 相對人辯稱申請人有駕駛行為及工作態度與配合度之問題故不予
4 留用云云，顯與事實不符並不足採，蓋相對人所謂配合度之問題，
5 實係違反兩造間調解約定要求申請人違法超時工作，顯見相對人
6 對申請人及申請人工會合法權利主張之打壓，具不當勞動行為之
7 認識：

8 1. 如前所述，相對人於 112 年 6 月 7 日係以勞基法第 11 條第 1 款解
9 僱申請人江○○（申請人否認之），是以，相對人辯稱申請人有駕
10 駛行為及工作態度與配合度之問題，應與本件不當勞動行為之解
11 僱爭議無涉，合先敘明。

12 2. 經查，參相證 5 與相證 6，僅為相對人自行製作之表格，申請人否
13 認其形式真正，且並無法確認申請人是否確有相對人所指稱之駕
14 駛行為，相對人之抗辯已有疑義。

15 3. 又查，雖相對人於 112 年 12 月 14 日初審會議表示申請人於 5 月
16 8 日之行程未跑完便通知主管接他回去而有配合度差之問題云云。
17 然而，依據相證 7 所載之每日績效紀錄表，申請人於 112 年 5 月
18 8 日上午 3 時 05 分即開始上班，出勤直至下午 3 時 45 分，當天申
19 請人工作時間早已超過勞基法規定之 12 小時，並有相對人主管於
20 相證 10 之績效記錄表簽名認證，故申請人方於當日向相對人表示
21 已經超時工作，為勞工合法之權利主張，但卻被罔顧疲勞駕駛之風
22 險、超時違法勞務指派之相對人稱為配合度不佳，已然可徵相對人
23 自 112 年 2 月間勞資爭議以來對申請人與申請人工會主張法定勞
24 動權益之敵意。

1 4.再者，依據申請人在申請人工會協助下於 112 年 5 月 4 日所達成
2 之調解，雙方約定申請人每日出勤時間原則上不得超過 10 小時，
3 若經勞方同意，得例外延長至 12 小時（參申證 2）。但於 112 年
4 5 月 8 日相對人卻要求申請人超時工作達 12 小時又 40 分鐘，僅
5 僅在雙方調解成立 4 日後，完全無視申請人就工時與調動爭議自
6 112 年 2 月以來在申請人工會協助下所成立之調解內容，將違反調
7 解約定與超時工作其扭曲為申請人「配合度問題」，當不足採，更
8 在在可見相對人對申請人與申請人工會合法主張權益之不當勞動
9 行為動機。

10 5.就相對人稱相證 18 之會議紀錄中之與會人員了解申請人之平常駕
11 駛行為云云，並不足採：

12 經查，相對人於 113 年 1 月 4 日表示其於每個月皆會進行工安會
13 議，而工安會議係由區域主管、工安人員和司機共同參與云云。就
14 司機參與部分，申請人予以否認，實則申請人於任職相對人期間，
15 並未看過相證 8 及相證 9 之紀錄。又依據相證 18 之會議紀錄與會
16 人員中，邱○○僅為申請人之業務主管，並非大園區之區域主管，
17 且參酌其餘參與人員，亦非大園區之區域主管，此有相對人表示工
18 安會議僅係於各區進行可稽。是以，就相證 18 之與會人員，實際
19 上並未了解申請人平常之駕駛行為等情事，當不得以所謂配合度
20 不佳與駕駛行為等理由，將申請人列入所謂「商定不予留用」名單
21 之中(申請人否認本件有商定留用之適用)，相對人抗辯並無理由。

22 6.綜上所述，相對人辯稱申請人有駕駛行為及工作態度與配合度之
23 問題云云，故不予留用，顯與事實不符並不足採，實則，相對人所
24 稱之配合度問題，係相對人違反調解約定與超時工作所致，顯見相

1 對人對申請人與申請人工會合法主張權益之不當勞動行為動機，
2 故相對人於 112 年 6 月 7 日解僱申請人江○○之行為，當構成工
3 會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為甚明。

4 (八) 請求裁決事項

5 1. 確認相對人於 112 年 6 月 7 日終止與申請人江○○間僱傭契約之
6 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
7 為。

8 2. 確認相對人於 112 年 6 月 7 日解僱申請人江○○之行為無效，相
9 對人並應自本裁決決定書送達日起 7 日內回復申請人江○○原任
10 於相對人之司機職務及新臺幣（下同）80,000 元之原薪。

11 3. 相對人應自 112 年 6 月 8 日起至申請人江○○復職日止，按月於
12 每月發薪日給付申請人江○○80,000 元，及自每月發薪日之翌日
13 起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息。

14 4. 相對人應自 112 年 6 月 8 日起至申請人江○○復職日止，按月提
15 繳勞工退休金 4,812 元至申請人江○○之勞工退休金個人專戶。

16 5. 相對人應自收受裁決決定書翌日起 7 日內，將裁決決定主文以 16
17 號標楷體公告於相對人公司桃園大園所之實體公佈欄 30 日。

18 二、相對人之答辯及主張：

19 (一) 相對人係依企業併購法所定商定留用權而資遣申請人江○○，與
20 其所主張之工會會員或參與工會活動無關，自非屬不當勞動行為：

21 1. 查相對人已於 112 年 5 月 12 日由「睿仕投資股份有限公司」（以
22 下簡稱「睿仕投資公司」）依企業併購法相關規定對原經營者「亞洲
23 瑞肯物流股份有限公司」（以下簡稱「亞洲瑞肯公司」）進行 100%
24 股權之收購（相證 2），併購基準日為 112 年 5 月 19 日（相證 3），

1 此有併購契約 (SharePurchaseAgreement) 可稽 (相證 15), 併購
2 標的公司包含相對人在內等 7 間子公司, 現均由睿仕投資公司
3 100% 持股經營, 董事長由畢○○變更為曾淑敏 (所代表法人為睿
4 仕投資公司) (相證 16), 是以申請人江○○既未經新 (睿仕投
5 資) 舊 (亞洲瑞肯) 雇主商定留用, 則併購前之雇主於 112 年 5 月
6 19 日以書面通知申請人江○○, 依企業併購法第 17 條及勞動基準
7 法第 16 條規定於 112 年 6 月 7 日終止系爭勞動契約, 符合勞動基
8 準法第 16 條所定 30 日預告期間之規定, 相對人並已給付申請人
9 江○○資遣費等 19 萬 9,835 元, 並已於 112 年 6 月 7 日匯入申請
10 人帳戶。

11 2. 申請人雖否認相證 4 第 2 頁之形式真正性, 惟此僅係因 112 年 5
12 月 19 日交付申請人江○○申證 1 時, 發現引用法條誤繕為勞動基
13 準法第 14 條第 1 款, 當場除有口頭告知申請人江○○係因公司進
14 行併購、應適用勞動基準法第 11 條第 1 款之外, 另外有再以簡訊
15 (相證 17) 和書面信件方式郵寄相證 4 予申請人江○○, 自不影
16 響上開通知之效力。

17 (二) 相對人資遣申請人除基於企業併購之商定留用權外, 亦是考量申
18 請人江○○平日之工作態度、配合度、駕駛行為和工作需求等情,
19 均與工會事務無關:

20 1. 承上所述, 相對人係因公司進行併購, 故於 112 年 5 月 14 日開會
21 討論不予留任之名單, 其是否留用之基準係綜合考量平日之工作
22 態度、配合度、駕駛行為和工作需求等, 並由集團主管開會後一致
23 決議後進行 (相證 18), 桃園區商定不予留任名單包含唐○○和
24 申請人江○○2 人, 非僅針對申請人江○○1 人, 嗣後唐○○亦與

1 相對人於 112 年 5 月 17 日合意終止僱傭關係。

2 2. 而依申請人江○○過往表現可知，其不但有大量超速（相證 8）、
3 偏移車道等危險駕駛（相證 9）之行為，更曾於尚未抵達工時上限
4 前即預先通知相對人不願繼續工作，隨即把車輛丟在相對人客戶
5 端三○氣體公司，要求主管將其個人另以專車接回相對人公司，事
6 後申請人江○○更將等待相對人到現場接手處理的時間一併列入
7 工時計算（相證 10），反控相對人要求申請人江○○超時工作云
8 云，相對人深感無奈。

9 3. 再者，申請人江○○主張相對人於 112 年 2 月 14 日未經與相對人
10 協商同意，即片面變更原職務內容，故由申請人工會協助申請人江
11 ○○向桃園市政府申請勞資爭議調解（申證 3）云云，惟申請人江
12 ○○對相對人於 112 年 2 月 14 日提出之申訴檢舉案，嗣後因雙方
13 達成調解，故申請人江○○已於 112 年 5 月 4 日將前開檢舉進行
14 撤回，就此調動所引起之爭議於斯時已告落幕，已不存在申請人所
15 指集體勞動關係之緊張衝突與不當勞動行為動機產生之可能（相
16 證 1、相證 2）；且申請人江○○係於 112 年 2 月 14 日方加入申
17 請人工會，亦證上開爭議與申請人是否參與工會顯然無關。況且相
18 對人嚴正否認有不當調動之行為，蓋依相證 11 所示，是否凌晨出
19 車係依相對人客戶需求而排定，申請人江○○之其他同事都能配
20 合凌晨出車，甚且申請人江○○剛入職時亦曾於凌晨出車，此有工
21 時表（相證 19）可證，倘申請人江○○係因個人因素認為凌晨出
22 車將影響身體健康以及對家庭生活產生不利影響而拒絕配合，則
23 相對人依商定留用權終止雙方僱傭關係亦屬合理之舉，與工會組
24 織或工會活動均無涉，相對人絕無侵害法律保障勞工團結權之認

1 知和意圖。

2 4. 申請人固然提出申證 11 指稱申請人係行使合法權利，但卻遭相對
3 人領班呂○○「輕率」回應「沒人說」云云，實屬斷章取義。桃園三○
4 槽車調度及管理司機工時係由運務主管邱○○負責管理、呂○○
5 協助。揆諸雙方當日完整對話紀錄（相證 28），係因申請人江○○
6 到達客戶端三○公司竹北現場後，突向相對人反應「裡面的主管說
7 他們沒有叫料」、「拒收」，相對人主管呂○○大感意外，緊急聯繫
8 三○和調度，並回應「可是調度又說可以。倒底？」，惟申請人僅表
9 示「你們自己去喬」，相對人不得已只得請另一員工彭○○（即「阿
10 姐」）接手，實則當日彭○○於 13 點 30 分至竹北三○15 點 00 分
11 即完成卸貨，15 點 50 分回到桃園觀音二廠（相證 29），而申請
12 人江○○回到建興桃園車場的時間實為 15 點 45 分。申請人上開
13 所為已造成相對人管理莫大困擾，且也對於其他克盡職守、努力同
14 心解決問題的員工並不公平。

15 5. 相證 18 中有繼續留用者，除唐○○係因超速情形較輕微且工作態
16 度尚可而經留用外，其餘部分員工因屬行政文職工作，原負責 TMS
17 （運輸管理系統），於外商管理團隊離開後該系統停用，相關員工
18 表示願意配合轉職故而留任，惟轉職後仍係繼續擔任行政文職工
19 作。惟申請人江○○於先前調解時，曾提出診斷證明書（相證 32）
20 表示醫囑建議「宜避免睡眠不足或長時間工作」，而申請人係領有
21 職業駕駛執照之人，但考量相對人目前所需駕駛的工作型態就是
22 兩班制，工作時間不短且涉及夜間出勤，相對人亦擔心此種工作型
23 態會造成申請人江○○身體健康不利之影響，故而不得已忍痛決
24 定終止雙方僱傭關係。

1 6. 申請人稱江○○、何○○、蔡○○3 人皆屬申請人工會之員工，卻
2 遭相對人違法解僱而形同「團滅」云云，並非事實。蓋申請人資遣何
3 ○○及蔡○○時並不知悉該 2 人為申請人工會會員，且該 2 人於
4 另案訴訟中亦僅表示係「倡議籌組工會」，隻字未提其等亦為申請
5 人工會之會員（相證 33），申請人並未舉證證明相對人已知該 2
6 人為申請人工會之會員，其所述並非可採。至申請人江○○部分，
7 係因其超速次數甚多且情節嚴重，工作態度和配合度亦不佳，甚至
8 健康狀態不宜夜間排班，此與申請人江○○是否具工會會員身分
9 或參與工會活動均無涉，況申請人亦自承係受到不法調動後方加
10 入工會（惟相對人否認有不法調動之情事，茲不贅述），相對人並
11 無打壓或妨礙工會運作之意圖，自不構成不當勞動行為。而該解僱
12 行為是否符合企業併購法商定留用權，應屬民事法院之審理權限。

13 （三）申請人江○○請求薪資 80,000 元及勞退 4,812 元亦非有據：

14 申請人江○○歷年薪資及投保資料詳如相證 20 所示，其中包含激
15 勵獎金，而依相對人運務人員激勵獎金發給辦法（相證 21）可知，
16 激勵獎金係公司恩惠性之給予，其性質並非勞務之對價，自不得納
17 入勞退金計算之基準範圍內。查申請人江○○離職前 6 個月平均
18 工資係 56,598 元，其勞退金自應以 3,396 元計算方屬合理。

19 （四）綜上可知，相對人係正當行使企業併購法所定商定留用權，與申請
20 人江○○是否具工會會員身分或參與工會活動無涉，相對人亦無
21 打壓或妨礙工會運作之意圖，自不構成不當勞動行為。

22 （五）答辯聲明：

23 申請人之請求駁回。

24 三、雙方不爭執之事實：

- 1 (一) 申請人江○○自 110 年 7 月 13 日起任職於相對人，擔任相對人貨
2 運司機一職。
- 3 (二) 相對人於 112 年 2 月 14 日調動申請人江○○原職務內容，申請人
4 工會協助申請人江○○向桃園市政府申請勞資爭議調解(申證 3)，
5 並於 112 年 2 月 14 日以臺貨產工字第 112021402 號與 112 年 2 月
6 22 日以臺貨產工字第 112022201 號函(申證 9)通知桃園市政府
7 及相對人所屬集團之建興通運股份有限公司。
- 8 (三) 申請人工會與申請人江○○於 112 年 3 月 9 日在桃園市政府外召
9 開記者會(申證 4)。
- 10 (四) 申請人江○○與相對人分別於 112 年 3 月 17 日、112 年 4 月 17 日
11 在桃園市政府進行勞資爭議調解會議，申請人工會於 112 年 4 月
12 17 日發函給桃園市政府與相對人(申證 10)，相對人於 112 年 4
13 月 18 日再次調動申請人江○○職務。
- 14 (五) 申請人江○○與相對人於 112 年 5 月 4 日在桃園市政府進行第三
15 次勞資爭議調解會議，達成調解，略以：「(一) 資方同意勞方恢
16 復運送氧氣之原職務內容，且每日出勤時間原則不得超過 10 小時，
17 若經勞方同意，得例外延長至 12 小時。(二) 勞方應配合資方自
18 民國 112 年 5 月 4 日起，每兩個月內至桃園聯新醫院安排體檢，
19 資方同意負擔民國 112 年 5 月 4 日至 112 年 7 月 31 日間，共計兩
20 次之體檢費用。(三) 勞方提出之診斷證明書，經醫囑認定勞方『宜
21 避免睡眠不足或長時間工作』等情事，資方即不得調動勞方職務或
22 為不利於勞方之行為」。
- 23 (六) 相對人於 112 年 5 月 19 日通知申請人江○○，將於同年 6 月 7 日
24 終止與申請人江○○間僱傭契約，申請人應於同年 6 月 22 日前完成

1 工作交接，至 112 年 6 月 7 日（離職日）期間獲准帶薪休假，相
2 對人並已給付申請人江○○資遣費、預告工資等共計 19 萬 9,835
3 元（相證 4）。

4 四、本案爭點為：

5 （一）相對人於 112 年 6 月 7 日終止與申請人江○○間僱傭契約之行為，
6 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為？

7 （二）相對人於 112 年 6 月 7 日終止與申請人江○○間僱傭契約之行為，
8 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？

9 五、判斷理由：

10 （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
11 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
12 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
13 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
14 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
15 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
16 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
17 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
18 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
19 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
20 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
21 勞動行為之認識即為已足。（本會 106 年勞裁字第 58 號裁決決定
22 意旨參照）。

23 （二）相對人於 112 年 6 月 7 日終止與申請人江○○間僱傭契約之行為，
24 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為：

1 1. 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
2 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，
3 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
4 會活動，而受到法律的保護（本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定
5 書意旨參照）。

6 2. 經查，申請人江○○自 110 年 7 月 13 日起任職於相對人，擔任相
7 對人貨運司機一職。相對人於 112 年 2 月 14 日調動申請人江○○
8 原職務內容，申請人江○○因而於同日申請加入申請人工會（附件
9 3 及 4），申請人工會則協助申請人江○○向桃園市政府申請勞資
10 爭議調解（申證 3），並於 112 年 2 月 14 日以臺貨產工字第
11 112021402 號與 112 年 2 月 22 日以臺貨產工字第 112022201 號函
12 （申證 9）通知相對人所屬集團之建興通運股份有限公司。其後，
13 申請人工會與申請人江○○於 112 年 3 月 9 日在桃園市政府外召
14 開記者會，控訴內容略以：相對人違法調動申請人江○○之工作，
15 依照勞資爭議處理法第 8 條規定，於勞資爭議調解期間，相對人
16 不得為不利於申請人江○○之行為，卻仍於 112 年 2 月 16 日調動
17 申請人江○○之工作等語（申證 4）。申請人江○○與相對人嗣分
18 別於 112 年 3 月 17 日、112 年 4 月 17 日在桃園市政府進行勞資
19 爭議調解會議，申請人工會於 112 年 4 月 17 日再次發函給桃園市
20 政府與相對人（申證 10），相對人則於 112 年 4 月 18 日再次調動
21 申請人江○○職務等情，為雙方所不爭執，業如前述。由上舉諸項
22 事實顯示，申請人江○○經相對人調動職務後，隨即加入申請人工
23 會，並透過申請人工會之協助申請勞資爭議調解，申請人工會並於
24 112 年 2 月 22 日發函給桃園市政府及相對人所屬集團之建興通運

1 股份有限公司、同年4月17日發函給桃園市政府與相對人，告知
2 不得於勞資爭議調解期間調動申請人工會會員即申請人江○○之
3 職務等語，並於112年3月9日在桃園市政府外召開記者會指控
4 相對人違法調動申請人江○○之職務，由此足認申請人江○○加
5 入工會參與工會活動，且申請人工會、申請人江○○與相對人間之
6 勞資脈絡，確實於112年2月起存有相當程度之緊張關係。

7 3. 申請人江○○與相對人嗣後雖於112年5月4日在桃園市政府進
8 行第3次勞資爭議調解會議，達成調解，略以：「（一）資方同意
9 勞方恢復運送氧氣之原職務內容，且每日出勤時間原則不得超過
10 10小時，若經勞方同意，得例外延長至12小時。（二）勞方應配
11 合資方自民國112年5月4日起，每兩個月內至桃園聯新醫院安
12 排體檢，資方同意負擔民國112年5月4日至112年7月31日
13 間，共計兩次之體檢費用。（三）勞方提出之診斷證明書，經醫囑
14 認定勞方『宜避免睡眠不足或長時間工作』等情事，資方即不得調
15 動勞方職務或為不利於勞方之行為」。然申請人江○○與相對人調
16 解成立已就「申請人江○○每日出勤時間原則不得超過10小時，
17 若經勞方同意，得例外延長至12小時」一事達成共識，相對人卻
18 於調解成立後不到1週時間，於112年5月8日指派申請人江○○
19 處理超過10小時之運送任務，此觀相對人所提出之每日績效紀錄
20 表、司機運送日報表記載申請人江○○於同年5月8日上午3時5
21 分出勤，下午3時45分下班自明（相證7），足見相對人未遵守
22 前述勞資爭議調解成立之內容。其後，相對人更於112年5月19
23 日預告申請人江○○將於同年6月7日終止與申請人江○○間僱
24 傭契約，且相對人公司之桃園所僅有解僱申請人江○○1人，難認

1 相對人解僱申請人江○○不具有針對性。

2 4. 相對人雖辯稱相對人係依企業併購法所定商定留用權而資遣申請
3 人江○○，且係考量申請人江○○平日之工作態度、配合度、駕駛
4 行為和工作需求等情，與其所主張之工會會員或參與工會活動無
5 關云云。經查，相對人辯稱申請人江○○有大量超速及偏移車道等
6 危險駕駛，固據其提出超速統計表（相證 8）、駕駛行為統計表為
7 憑（相證 9），然該等統計表僅為 112 年 3 月至 5 月間之統計表，
8 無法排除相對人係因決定解僱申請人江○○後，再提出該等統計
9 表用以作為相對人解僱申請人江○○並非出於不當勞動行為動機
10 之疑慮。經本會第 1 次調查會議後，相對人則提出申請人近 1 年
11 之超速統計表（相證 23）。惟縱使申請人江○○有如相對人所述
12 之多次超速行為，相對人卻未曾對申請人江○○為任何懲處，超速
13 行為也並未在駕駛員年度考核成績中列為減分項目；再觀諸申請
14 人江○○111 年度考核之運務成績為滿分之 50 分、年度總成績為
15 88 分及年度級別為 A（相證 34），且申請人江○○110 年度之考
16 核年度級別亦為 A，益徵申請人江○○任職於相對人期間表現良
17 好，申請人平時之駕駛行為，顯非相對人選擇資遣申請人江○○之
18 原因，相對人此節所辯，洵屬無稽。

19 5. 相對人雖又辯稱申請人江○○與相對人已達成調解，申請人江
20 ○○已於 112 年 5 月 4 日將對相對人違反勞資爭議處理法之檢舉
21 予以撤回，就此調動所引起之爭議於斯時已告落幕，不存在申請人
22 所指集體勞動關係之緊張衝突與不當勞動行為動機產生之可能云
23 云。然查，申請人江○○與相對人於 112 年 5 月 4 日達成勞資爭
24 議調解，已就「申請人江○○每日出勤時間原則不得超過 10 小時，

1 若經勞方同意，得例外延長至 12 小時」一事達成共識。而申請人
2 江○○於同年月 8 日上午 3 時 5 分出勤，於上午 10 時 49 分時通
3 知主管呂○○稱「希望公司有通知領班，第三次和解後工作時間不
4 得超過 10 小時，臨時加趟很容易超時，而且下雨天分析會很難過，
5 再來 COA 後補會拖延更多時間」、「希望今天不要超時 不然一
6 次就送法院了」、「我這邊的話建議○○去跟人資經理問一下超時
7 和第三次調解問題，以免麻煩」等語（相證 28）。足見申請人江
8 ○○在 112 年 5 月 8 日出勤時，已向主管表示該日之工作狀況可
9 能導致申請人江○○之工作時間超過勞資爭議調解時雙方約定之
10 10 小時，此一事件卻遭相對人以申請人江○○「配合度不佳」為
11 由，擇定資遣申請人江○○，堪認相對人辯稱勞資爭議調解成立後，
12 勞資間已不存在緊張衝突及相對人無不當勞動行為動機云云，實
13 屬無據。

14 6. 綜上所述，相對人於 112 年 6 月 7 日終止與申請人江○○間僱傭
15 契約之行為，核屬對申請人江○○加入工會及參加工會活動而為
16 之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

17 (三) 相對人於 112 年 6 月 7 日終止與申請人江○○間僱傭契約之行為，
18 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

19 1. 按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：...五、不當
20 影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第 35 條第 1
21 項第 5 款定有明文。復按，禁止支配介入之行為本即含有不當勞
22 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
23 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
24 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

1 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、
2 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
3 觀意思要件即明(最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決參照)。

4 2. 經查，申請人江○○經相對人調動職務後，隨即加入申請人工會，
5 並透過申請人工會之協助申請勞資爭議調解，申請人工會並於 112
6 年 2 月 22 日發函給桃園市政府與相對人所屬集團之建興通運股份
7 有限公司、同年 4 月 17 日發函給桃園市政府與相對人，告知不得
8 於勞資爭議調解期間調動申請人工會會員即申請人江○○之職務，
9 是相對人明知申請人江○○與相對人關於調職之勞資爭議，係由
10 申請人工會予以協助，並由申請人工會成員周○○擔任勞資爭議
11 調解時申請人江○○之代理人。歷經 3 次勞資會議後終達成調解，
12 然相對人卻於不到 1 週時間，於 112 年 5 月 8 日指派申請人江○○
13 出勤超過 10 小時之運送任務，違反前述勞資爭議調解成立之內容，
14 更於 112 年 5 月 19 日預告資遣申請人江○○，並於同年 6 月 7 日
15 資遣申請人江○○，顯然輕視申請人江○○與相對人於勞資爭議
16 調解會議達成協議之合意，使得申請人工會代理申請人江○○申
17 請勞資爭議調解爭取權利之努力付之闕如，實屬弱化申請人工會
18 之行為，顯就集體勞資關係正常化有不利影響。而相對人不履行與
19 申請人江○○間之勞資爭議調解內容，事後更藉詞解僱申請人江
20 ○○等行為，已對其他工會會員或員工造成寒蟬效應，進而客觀上
21 構成妨礙工會之組織及活動之情事。是以，相對人資遣申請人江
22 ○○之行為，實已不當影響、妨礙申請人工會之組織或活動，而構
23 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

24 3. 相對人雖辯稱於勞資爭議調解期間，申請人江○○從未表明其為

1 申請人工會成員，且此僅屬於申請人江○○爭取其個別勞資關係
2 之勞動權益，與申請人工會之工會活動無關云云。然查，申請人工
3 會協助申請人江○○申請勞資爭議調解後，另於112年2月22日
4 發函給桃園市政府與相對人所屬集團之建興通運股份有限公司、
5 同年4月7日發函給桃園市政府與相對人，告知不得於勞資爭議
6 調解期間調動申請人工會會員即申請人江○○之職務，是相對人
7 明知申請人江○○與相對人關於調職之勞資爭議，係由申請人工
8 會予以協助，並由申請人工會成員周○○擔任勞資爭議調解時申
9 請人江○○之代理人，周○○亦為前揭申請人工會112年4月17
10 日函文之承辦人（申證10），故相對人對於申請人江○○具申請
11 人工會會員身份一事，自不得諉為不知，是相對人辯稱對於申請人
12 江○○之工會會員身分、申請人工會之工會活動並無認知云云，應
13 不足採。

14 六、救濟命令部分：

15 （一）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
16 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
17 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
18 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
19 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
20 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
21 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
22 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
23 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
24 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，

1 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
2 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
3 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
4 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
5 之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

6 (二) 本會已認定相對人於 112 年 6 月 7 日資遣申請人江○○之行為，
7 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，故依
8 據工會法第 35 條第 2 項之規定，相對人於 112 年 6 月 7 日資遣申
9 請人江○○之行為自屬無效，是以申請人江○○與相對人間之勞
10 雇關係自仍存在。申請人江○○請求命相對人回復其原職，自屬有
11 據，爰決定如主文第三項所示。又申請人江○○遭相對人資遣前原
12 職每月薪資為 80,000 元、相對人每月為申請人提繳之勞工退休金
13 為 4,812 元，有申請人之薪資明細可佐（相證 20）。本會認命相對
14 人自解僱生效之翌日 112 年 6 月 8 日起相對人應按月於每月發薪
15 日給付申請人江○○薪資 80,000 元，及自每月發薪日之翌日起至
16 清償日止，按年息百分之五計算之利息，以及按月提繳勞工退休金
17 4,812 元，係必要且相當，爰裁決如主文第四項及第五項所示。

18 (三) 相對人雖另辯稱申請人江○○每月薪資並非 80,000 元，相對人所
19 給予之激勵獎金係恩惠性之給予，其性質並非勞務之對價，故申請
20 人江○○不得請求每月 80,000 元之薪資及相對人提繳 4,812 元之
21 勞工退休金云云。然按本會既係以樹立該當事件之公平勞資關係
22 所必要、相當為裁量原則而發布救濟命令，該命令之目的即不在於
23 判斷個別勞動關係中勞工每月所得領取之各項給付是否為勞動基
24 準法所定義之工資（本會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定意旨參

1 照)。查申請人江○○自 111 年 1 月起至 112 年 6 月遭解僱前，
2 除 111 年 2 月領取 84,800 元、112 年 1 月領取 99,340 元外，每月
3 均固定領取薪資 80,000 元，對照勞工退休金月提繳分級表為
4 80,200 元之提繳級距，相對人亦自 111 年 12 月起每月固定提繳
5 4,812 元之勞工退休金至申請人江○○之勞工退休金專戶，更於
6 112 年 5 月 19 日預告資遣申請人江○○時主動將勞工退休金差額
7 38,830 元列為給付申請人江○○之項目中，是本會命相對人自解
8 僱生效之翌日 112 年 6 月 8 日起相對人應按月於每月發薪日給付
9 申請人江○○薪資 80,000 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日
10 止，按年息百分之五計算之利息，以及按月提繳勞工退休金 4,812
11 元，應屬適當。相對人此節所辯，實屬無據。

12 (四) 又申請人請求本會命相對人自收受裁決決定書翌日起 7 日內，將
13 裁決決定主文以 16 號標楷體公告於相對人公司桃園大園所之實體
14 公佈欄(如附件) 30 日，經衡酌相對人本件違反工會法第 35 條第
15 1 項第 1 款及第 5 款之情節確屬重大，為消弭該當事件造成之寒蟬
16 效應，樹立公平勞資關係，本會認為該公告亦屬必要且相當之救濟
17 方式，爰裁決如主文第六項所示。

18 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
19 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

20 八、據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第
21 1 項及第 51 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 張詠善

李瑞敏
傅柏翔
蔡志揚
王嘉琪
何宗霖
徐婉寧
林俊宏
邱羽凡
林垠君
李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 3 年 3 月 2 2 日
2 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
3 告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高
4 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。
5 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
6 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
7 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
8 達成合意。

附件：

相對人桃園區大園所一樓辦公室公佈欄

