

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

105年勞裁字第40號

### 【裁決要旨】

一般而言，只要工會或工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由，則工會或工會會員之主張、批判、訴求，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，或是暴露其私事等內容，則應該認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容有部分事實是錯誤的，只要雇主有澄清或反駁之可能性，則不應對於工會或工會會員施以制裁手段。關於工會或工會會員所為之批判性活動之正當性，應以該批判之真實性以及雇主之反駁可能性為中心，並斟酌是否逸脫表現方法之界限、該批判對於企業之影響、工會或工會會員進行該批判之原因等，加以判斷。

### 【裁決本文】

申 請 人：蔡建宏

住新北市

相 對 人：臺灣港務港勤股份有限公司

設高雄市鼓山區麗興里蓬萊路30號

代 表 人：黃國英

住同上

代 理 人：黃甲○○、黃乙○○

住同上

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）106年3月10日詢問程序終結，

裁決如下：

### 主 文

- 一、 確認相對人以 105 年 9 月 13 日港勤人資字第 1055110333 號函對申請人為「一次記兩大過」之懲戒處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於申請人 105 年 10 月 30 日船員僱傭契約期滿後，不再續約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 三、 撤銷相對人 105 年 9 月 13 日港勤人資字第 1055110333 號函對申請人所為「一次記兩大過」之懲戒處分。
- 四、 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 20 日內回復申請人之原職位及原薪新臺幣 32,515 元，並應自 105 年 10 月 31 日起至申請人復職日止，按月於每月 1 日給付申請人薪資新臺幣 32,515 元，暨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。
- 五、 相對人應自 105 年 10 月 31 日起至申請人復職日止，按月提繳勞工退休金新臺幣 1,998 元於申請人之勞工退休金個人專戶。
- 六、 申請人其餘請求駁回。

### 事實及理由

壹、 程序事項：

- 一、 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 90 日內為之」，又同法第 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」。
- 二、 申請人請求裁決事項有：(一)請求確認相對人以 105 年 9 月 13

日港勤人資字第 1055110333 號函對申請人為「一次記兩大過」之懲戒處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為。(二)請求確認相對人於申請人 105 年 10 月 30 日船員僱傭契約期滿後，不再續約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為。查相對人作成上述兩項行為之後，申請人於 105 年 10 月 17 日即提起本件裁決之申請，並未逾越上述 90 日期間之規定，本會自應予以受理。

## 貳、實體事項：

### 一、申請人之主張

#### (一)請裁決事項：

- 1、請求確認相對人以 105 年 9 月 13 日港勤人資字第 1055110333 號函對申請人為「一次記兩大過」之處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為。
- 2、請求確認相對人於申請人 105 年 10 月 30 日船員僱傭契約期滿後，不再續約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為。

(二)臺灣港務港勤股份有限公司企業工會(下稱港勤工會)以 105 年 5 月 19 日臺港勤企字第 1050028 號號函致相對人，函旨略為：「惠請同意依當月國定假日天數，以一日八小時自每月應工作時數扣除方式辦理，當月出勤人員則計入每月工作時數，每月工作時數超過應工作時數視為加班，並請自本(105)年 5 月 1 日實施」。相對人則以 105 年 6 月 6 日港勤人資字第 1055000129 號函覆稱：同意辦理。

(三)因為申請人工作所在之相對人基隆港營運所的拖船作業次數較高雄港少，因此在排班上通常每個月不會排滿 190 小時，所以如果改適用上開方案，即使船員在國定假日出勤工作，也可能領不到加班費。港勤工會不理會基隆港營運所同仁要求改善的訴求，經基隆分公司工會幹部召集會議商討，申請人獲邀參加，協助撰寫「臺灣港務港勤船員連署陳情書」(日

期：105年7月1日），記載同仁會議結論進行集體休假之訴求，並於基隆港船員「基隆拖船踹共 Line」群組週知，獲得迴響與連署。

- (四) 相對人認為申請人利用船員陳情連署書做為新聞稿背書使用，破壞公司紀律等，乃以 105 年 9 月 13 日港勤人資字第 1055110333 號函對申請人為「一次記兩大過」之懲戒處分，申請人認為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為。
- (五) 申請人參加相對人 104 年度儲備約僱船員甄選合格，而於同年 5 月 18 日報到，分派至基隆營運所拖船工作，申請人有簽契約，但相對人未提供書面船員僱傭契約。第二次是 104 年 7 月 24 日報到上班，有簽契約，但相對人未提供書面契約。第三次於 104 年 10 月 31 日與相對人簽署書面船員定期僱傭契約，僱傭期間從 104 年 10 月 31 日起，為期一年。但 105 年 10 月 30 日船員僱傭契約期滿後，申請人藉故不再續約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為。
- (六) 其餘詳如申請人所提出之歷次書狀及證物。

## 二、 相對人之抗辯

- (一) 答辯聲明：申請人之裁決申請駁回。
- (二) 兩造於 104 年 10 月 31 日簽訂「船員定期僱傭契約」，申請人任職於基隆營運所。而依契約第 6 條約定，僱傭期間係自訂約生效之日起算 1 年，即兩造間之僱傭契約係屬定期契約性質，其起訖時間為自 104 年 10 月 31 日起，至 105 年 10 月 30 日止。兩造間之僱傭契約將於 105 年 10 月 30 日因期限屆滿而消滅，相對人遂以 105 年 10 月 26 日港勤人資字第 055110369 號函通知申請人，並請申請人辦理繳回本公司員工識別證等離職之相關手續。
- (三) 相對人所屬考成委員會針對申請人之懲處案，相對人 105 年 8 月 22 日港勤人資字第 1055110314 號函決議「一次兩大過，

免職」，非相對人對申請人所為最終之處分，相對人客觀上從未對申請人為免職之處分，故申請人欠缺提起本案裁決之保護必要性。其次，相對人通知申請人於第二次會議中以書面或口頭陳述意見。雖申請人僅以書面方式陳述（申請人未列席會議說明），考成會仍改以「一次兩大過」作成決議，並未對申請人作成免職之決議，此有相對人105年9月13日港勤人資字第1055110333號函為證（相證3）。申請人稱「相對人連續以兩次考成委員會名義作成『一次兩大過，免職』之決議…實際上又無解僱之通知…」云云，顯與前述相對人考成委員會決議內容不符，實不足採。

- (四) 有關國定假日工時及加班費之計算方式，相對人係依工會正式來文請求辦理，無申請人新聞稿所述「違法亂紀、苛扣船員法定權益」等情事。查相對人企業工會曾於105年5月19日以臺港勤企工字第1050028號函，請求相對人就僱用船員國定假日工時計算方式，以「依當月國定假日天數，以一日八小時自每月應工作時數扣除方式」辦理，相對人本於勞資關係和諧，尊重並同意依企業工會來函之請求辦理，此亦有相對人企業工會105年5月19日臺港勤企工字第1050028號函及相對人105年6月6日港勤人資字第1055000129號函可證。是以，有關相對人僱用船員之國定假日工時認定，相對人係依與企業工會間之合意處理（相對人亦曾詢問企業工會理事長左致維，確認前述企業工會來文之內容業經經理監事會議討論通過），並非無據。又觀察相對人採取前述國定假日工時認定方法後，相對人所發放之加班費確有明顯增加（舉例而言：一艘拖船依法須配置5人，若維持24小時作業，則需4組共20人，若依原作法，每次遇國定假日，相對人一日僅需支付日夜班共10人，計120小時之加班費；而依現行作法，則4班人共20人，各扣除8小時，則加班費將增加為160小時）。可知，相對人並未苛扣員工之權益，相關作為實係增進

員工福利，加強勞資和諧。

(五) 申請人未經企業工會決議或同意，亦未取得參與連署員工之同意，即以個人名義對新聞媒體發表不實言論，並經台灣新生報於105年7月26日刊載於航運版，致相對人及董事會成員之名譽均受嚴重之損害，相對人依內部規定對其為「一次兩大過」處分，絕非基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所為。申請人於仍屬企業工會會員時（申請人曾向相對人表示退出工會），未先循其內部相關申訴程序進行救濟，亦未與相對人反映，即逕指相對人違法亂紀、苛扣員工權益，並以此挑撥相對人所屬船員，使渠等均認相對人確有苛扣權益、董事會成員等人尸位素餐等情，此亦有申請人發送至各船舶之員工陳情連署書可證，進而從事退出工會及陳情等連署行為，期間相對人雖曾多次與其溝通，卻均遭申請人拒絕。相對人為避免申請人前述作為，致所屬員工與相對人間之對立持續擴大，即逐一向其說明國定假日工時認定之方法並獲部分員工認同，同意撤簽前述之連署。渠料，本案於航港局受理及調查期間，申請人未經企業工會決議或同意（此由申請人因本案發起退出工會連署可證，詳參申請人所提申證二之三），更未經參與連署員工之同意，即以其個人對新聞媒體發布新聞稿，並經台灣新生報於105年7月26日刊載於航運版，實已嚴重損害相對人及相對人董事會成員之名譽。就申請人所為，倘相對人未為一定之懲處，實無法維持內部員工之紀律，亦將扼害相對人與企業工會間之和諧。綜上，相對人依內部規定對其為「一次兩大過」處分（相對人仍否認已對申請人發生一定之規制效果，並認申請人以此作為就裁決標的欠缺權利保護必要），絕非基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所為。反之，申請人前述所為方屬妨礙工會活動之行為。

(六) 依「2006年海事勞工公約（簡稱MLC）」及國際航運實務，相

對人與申請人間簽訂之僱傭契約性質應為定期契約：

- 1、 依國際勞工組織（International Labour Organization，簡稱ILO）對「2006年海事勞工公約（簡稱MLC）」之解釋，以及國際航運實務，船員僱傭契約之簽訂應以定期契約為原則：查交通部於101年10月23日，依據船員法第89條規定，以交航字第101980000932號函公告採用國際勞工組織（ILO）2006海事勞工公約（MLC 2006）規範事項，並自102年（西元2013年）8月20日起施行（相證11）。次查，國際勞工組織（ILO）並針對前述2006海事勞工公約訂有「常見問答集（FAQ）」，以供批准適用此公約之各國釐清相關適用疑義。而有關船員在船服務之期限，此「常見問題集（FAQ）」問題C2.4.c即為下列之表示（相證12）：

C2.4.c

Does the requirement for paid annual leave mean that seafarers cannot be on board for more than 11 months at a time?

「有薪年假的規定是否意味著船員每次不能在船上工作超過11個月？」

Yes. The concept of paid annual leave is assumed to be an uninterrupted period (Guideline B.2.4.3, paragraph 2) that is to be taken annually and therefore the maximum period for service on board a ship without leave would be 11 months. This is also linked to the requirement in Standard A2.5, paragraph 2(b), regarding the entitlement to repatriation in a period of less than 12 months.

是。假設帶薪年假之概念在一整年不間斷的情形（導則B.2.4.3，第2段），則在船舶上最長的服務期限為11個月。這也與「標準A2.5第2(b)段」船員在有權得到遣返前在船上服

務的最長期間-這段時間應少於12個月船員的規定有關。

2、而依上述有關國際勞工組織針對2006海事勞工公約之解釋，國際航運實務上各航運公司與其所屬船員間皆以簽訂定期性之船員僱傭契約為原則，縱使為具繼續性、反覆性之定期航線船員，亦然。蓋已有部分國家針對船員所簽訂之僱傭契約，其期間是否超過11個月（包含延期），作為港口國管制（PSC，port state control）之檢查項目之一。此可參中國驗船中心「ISM/MLC法規宣導及注意事項」簡報第59頁至第62頁說明即知。綜上，除申請人與相對人間所簽訂之定期船員僱傭契約係參考交通部唯一訂定之「定期船員僱傭契約範本」所訂，其僱傭期間之約定亦係本於國際勞工組織（ILO）所公告「2006年海事勞工公約（MLC）」之要求，則依船員法第89條規定，申請人與相對人間所簽訂之船員僱傭契約中有關僱傭期間之約定應屬合法且有效。

（七）其餘詳如相對人所提出之歷次書狀及證物。

### 三、雙方不爭執之事實：

（一）相對人考成委員會針對申請人之懲處案，以105年8月22日港勤人資字第1055110314號函決議「一次兩大過，免職」之初步決定，但嗣以105年9月13日港勤人資字第1055110333號函作成「一次兩大過」作成最終決議。

（二）兩造於104年10月31日簽訂「船員定期僱傭契約」，所記載之起訖時間為自104年10月31日起，至105年10月30日止。期間屆滿後相對人未予續約。

（三）申請人任職相對人公司期間每月工資為32,515元，且當月薪資是每月1日預先發放。

### 四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：（一）相對人以105年9月13日港勤人資字第1055110333號函對申請人為「一次記兩大過」之懲戒處分，是否構成工會法第35條第1項第1

款、第 4 款之不當勞動行為？(二)相對人於申請人 105 年 10 月 30 日船員僱傭契約期滿後，不再續約之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為？以下說明之。

#### 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。

(二) 復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，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。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與讓步的義務。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為已足，斷不可遽以此理由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。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇，本會 100 年勞裁字第 19 號、101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號裁決決定業已敘明在案。又，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（本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照），故如工會會員針對雇主所為之批評言論，如可認屬工會活動之範疇，亦應同受工會活動自由之保障，雇主對之應有容忍義務。

(三) 再依日本學說見解，一般而言，只要工會或工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由，則工會或工會會員之主張、批判、訴求，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，或是暴露其私事等內容，則應該認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容有部分事實是錯誤的，只要雇主有澄清或反駁之可能性，則不應對於工會或工會會員施以制裁手段。關於工會或工會會員所為之批判性活動之正當性，應以該批判之真實性以及雇主之反駁可能性為中心，並斟酌是否逸脫表現方法之界限、該批判對於企業之影響、工會或工會會員進行該批判之原因等，加以判斷（本會 105 年勞裁字第 32 號裁決決定意旨參照）。

(四) 相對人以 105 年 9 月 13 日港勤人資字第 1055110333 號函對申請人為「一次記兩大過」之懲戒處分，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：「沒有跟企業工會交換過意見。整件事情的發

生，是因為企業工會與相對人達成每月工時 190 小時的方案，國定假日以 8 小時計算，這是爭端的開始，因船員上班是以 12 小時輪班，但企業工會卻只以 8 小時來計算休假及補休，影響我們船員的權益，所以我們才開始進行連署來反對這樣子的行為（申證 2-1、2-2）。工會對於我上述行為，採取漠視態度。」、「相對人公司有苛扣國定假日加班工資、補休（如申證 3，臺灣港務港勤船員連署陳情書及臺灣港務港勤股份有限公司員工陳情連署書），上述陳情書及員工陳情連署書均為本人所撰擬，我撰擬之後，發給其他船員，讓他們互相傳遞，據我所知，陳情書及連署書有張貼在相對人所有拖船之佈告欄上。」、「相對人公司掌管包括基隆港在內的五個港口，我沒有辦法代表其他港口的船員，我撰擬申證 3，是以基隆港之船員為對象，申證 3 文件我在草擬完成後，有先在基隆港船員「基隆拖船踹共」line 群組張貼，詢問船員有無需要補充、修改，如果沒有問題就列印出來開始進行連署。」（本會 105 年 12 月 8 日第一次調查會議紀錄）等語。

- 2、相對人答辯：「（一）依船員法規定，每週工時為 44 小時，一年共 52 週，加乘後的總時數，除以 12 個月，每個月平均約 190 小時，之前船員當月出勤，不論是否超過 190 小時，只要國定假日有出勤，相對人即按船員於該國定假日實際出勤之時數給予加班費。依照這個方案，工會認為，如果當月國定假日沒有出勤的船員，就領不到加班費，因此建議公司「當月國定假日天數，以一日八小時自每月應工作時數扣除方案辦理，當日出勤人員則計入每月工作時數」（申證二之二），舉例而言：如果當月有三個國定假日，則當月應工作時數應為 166 小時（計算式：190 小時-8 小時\*3 日），當月如果實際工作時數超過該 166 小時，即視為加班，應給付加班費。（二）相對人收受上開工會建議函文後，相對人與工會有針對此案召開協調會，當時相對人有詢問工會內部是否已經達成

工會所提方案之共識，工會理事長稱此方案已經在理監事會議討論通過，相對人乃在 105 年 6 月 6 日回函同意辦理（申證二之一）。(三)但因為基隆港的拖船作業次數較高雄港少，因此在排班上通常每個月不會排滿 190 小時，所以如果改變原本 190 的方案，而改適用上開工會的建議方案的話，即使船員在國定假日出勤工作，也可能領不到加班費。申請人不服工會所提方案，因此提出連署」等語（本會 105 年 12 月 19 日第二次調查會議紀錄）。

- 3、有關相對人稱：考成委員會針對申請人之懲處案，於第一次會議後作成「一次兩大過，免職」之初步決議後，通知申請人於第二次會議中以書面或口頭陳述意見。嗣申請人僅以書面方式陳述（申請人未列席會議說明），考成會仍改以「一次兩大過」作成決議，並未對申請人作成免職之決議等語，經核此有相對人 105 年 9 月 13 日港勤人資字第 1055110333 號函為證（見相證 3），應屬事實。本會審酌相證 3 臺灣港務港勤股份有限公司獎懲表案由記載：「有關台端於本公司船員間挑撥離間，對本公司同仁誣控濫告，並利用船員陳情連署書作為新聞稿背書使用，擅自對外發表不實言論詆毀公司名譽一案」、獎懲事由記載：「蔡員不肖利用船員陳情連署書作為新聞稿背書使用，擅自對外發表不實言論，造成外界嚴重誤解，詆毀本公司聲譽，並於船員間挑撥離間，對本公司同仁誣控濫告，嚴重破壞公司紀律，且經前、後兩任主管疏導無效」、獎懲說明記載：「一次記二大過」、條款內容記載：「依本公司從業人員考核要點第 15 點專案考核標準一次記二大過規定：第 7 點-挑撥離間、誣控濫告、不聽指揮或破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有具體事證者」，據此可見相對人顯然係因為申請人撰寫陳情連署書、發起連署一節，而為一次記二大過之懲戒處分。

- 4、然查申請人於 105 年 6 月 30 日以基工字第 1050630-2 號陳

情書行文勞動部、臺灣港務港勤股份有限公司、交通部，陳情書要旨記載為：「三、…港勤船員因日夜輪班，每班以 12 小時為工時，但港勤企業工會卻以 8 小時作為船員工作時間與事實不合，且嚴重侵害船員延長工時與加班工資之權利。」、「四、港勤企業工會經會員與會員代表不斷要求澄清與改正而仍不理睬，在此基隆營運所會員代表與會員，連署退出港勤企業工會表示抗議，拒絕接受港勤企業工會與資方所做之決議。…」、「請貴部就上述情事糾正該公司與該工會違法之事項，並補救港勤與港務支援船員自休假相關法令實施之日起已受侵害之權益返還」等語，同函檢附「臺灣港務港勤股份有限公司員工退出工會連署書」、「事由：臺灣港務港勤股份有限公司企業工會（以下簡稱港勤工會）由一小撮不具全體同仁意志與意願之人把持，不為全體同仁爭取權益，反而與資方沆瀣一氣侵害大多數同仁勞工權益。聲明：同仁每月所繳之 200 元會費，既無法得到應有的權益保障，也不用再花一年 2400 元的錢花錢找鳥氣受，連署者從 105 年 7 月份起退出港勤工會，港勤工會所作所為與連署人無關，且要求公司不可再自薪資帳戶扣繳會費，否則依法究辦」等語，觀上述陳情書及連署書之內容可知，本件係因第三人臺灣港務港勤股份有限公司企業工會與相對人達成「國定假日實際出勤之時數給予加班費」之協議，該項協議因申請人所屬之基隆港之拖船作業次數較高雄港少，故於排班上通常每個月無法排滿 190 小時，如改為適用上開新協議，即使船員在國定假日出勤工作，亦可能無法領得加班費，因此，申請人方才撰寫陳情書並發起連署。縱使該項爭議係起因於第三人臺灣港務港勤股份有限公司企業工會與基隆港區工會會員溝通不順暢所致，而或許與工會立場相左，然申請人撰寫陳情書並發起連署之行為，因涉及基隆港區工會會員加班費之權益，申請人出面代為發聲，與港勤工會為保障或提升船員勞動條

件等工會方針（參港勤工會章程第 3 條：「本會為促進勞工團結，提升勞工地位；改善勞工生活、保障會員權益、發展會員福利及增進會員知能為宗旨」、第 4 條第 3 款：「本會之任務如下：…三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」等規定），並無違背，衡諸本會歷年認為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，而受到法律的保護之意旨，堪認申請人之陳情與連署行為洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護。又申請人之陳情與發起連署，係基於其所屬基隆港區實際運作而言，有確信為真實之相當理由，揆諸首揭說明，應認為係正當之工會活動；相對人如認申請人不實，自可加以澄清或反駁，竟以申請人蔡員利用船員陳情連署書作為新聞稿背書使用，擅自對外發表不實言論，造成外界嚴重誤解，詆毀公司聲譽，並於船員間挑撥離間，對公司同仁誣控濫告，嚴重破壞公司紀律，且經前、後兩任主管疏導無效等為由，以 105 年 9 月 13 日港勤人資字第 1055110333 號函對申請人為「一次記兩大過」之懲戒處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為甚明。

- 5、又申請人主張相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為云云，惟查該款規定係以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為前提，而所謂爭議行為，參照勞資爭議處理法第 5 條規定，係指「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」。就此，據相對人所稱：為避免申請人之作為致所屬員工與相對人間之對立持續擴大，逐一向其說明國定假日工時認定之方法並獲部分員工認同，同意撤簽前述之連署等語，顯見並未發生爭議行為，他方面，申請人亦未就基隆港參與連署工會會員有任何爭議行為舉證，申請人本項請求自無理由，爰予駁回。

(五) 相對人於申請人 105 年 10 月 30 日船員僱傭契約期滿後，不再續約之行為，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：從 104 年 5 月 18 日到職至今已逾一年六個月以上，不屬於臨時性、短期性、季節性及特定性之工作性質，勞動契約不受一年一聘之限制，如終止勞動契約應適用勞動基準法有關終止不定期契約之規定等語。
- 2、 相對人答辯：相對人與申請人間係簽訂定期僱傭契約，依契約第 6 條約定，僱傭期間係自訂約生效之日起算 1 年，即兩造間之僱傭契約係屬定期契約性質，其起訖時間為自 104 年 10 月 31 日起，至 105 年 10 月 30 日止，依民法第 488 條第 1 項規定，相對人與申請人間之僱傭契約關係應於 105 年 10 月 30 日屆滿消滅，相對人據此以 105 年 10 月 26 日港勤人資字第 1055110369 號函通知申請人於 105 年 10 月 30 日前完成相關離職手續；相對人是因為與申請人所定之定期契約期滿而終止勞動關係，與申請人所從事的爭議活動並無關連。
- 3、 本會認定相對人構成不當勞動行為，理由為：相對人代理人黃甲○○於本會第二次調查會議時稱：「目前所僱用之船員大約為 260 人。全部都是定期勞動契約。目前受僱之船員，契約期滿後，並沒有全部都續約。與申請人大約同期間之受僱人（人數還要再確認），不是全部都續約，也有一個人契約期滿而未續約。相對人內部有一個船員續約評核制度，只要是通過評核的船員，就會續約。只要有一般表現水準的船員就會做續約。」等語，經本會審酌相對人提供之申請人考核表具體優劣事蹟欄位記載：「蔡員未經公司協調，不依申訴管道進行申訴，即對外擅自發布新聞稿，並串聯各港船員進行連署抗爭，造成公司名譽損失及困擾，建請於合約期滿後予以解僱」，可見相對人顯係以申請人對外發布新聞稿，

發起船員連署抗爭為由，而於內部簽呈時已經決定予以解僱，嗣雖以申請人與相對人間所簽訂者係定期僱傭契約，改於僱傭契約期滿時未予續約，然而相對人代理人黃甲○○自承目前所僱用之船員大約為 260 人，包括申請人在內僅有 2 人於契約期間屆滿時未予續約，顯有針對性，就此而言，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- 4、又，相對人於申請人船員僱傭契約期限屆滿後未予續約一節，與工會法第 35 條第 1 項第 4 款並無關連，申請人指摘相對人此節有違反工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為云云，難謂有理由，故申請人此部分之請求應予駁回。

#### 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，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。
- (二) 撤銷相對人對申請人所為之懲戒處分：

如上所述，相對人以 105 年 9 月 13 日港勤人資字第 1055110333 號函對申請人為「一次記兩大過」之懲戒處分，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，故為形塑兩造間公平勞資關係，本會爰依上開規定撤銷相對人對申請人所為之前開「一次記兩大過」懲戒處分。

(三) 相對人應回復申請人之原職位及原領薪資並應按月給付工資：

- 1、關於船員與雇主間之僱傭契約，性質上究應為定期或不定期契約一節，相對人執其主管機關即交通部航港局所頒布「船員定期僱傭契約範本」，陳稱應屬定期契約等語，就此，經本會函詢交通部航港局，航港局於 106 年 2 月 9 日以船員字第 1060051195 號函覆：「說明：…二、查船員法第 12 條規定略以，『雇用人僱用船員，應簽定書面僱傭契約…』，尚無明訂雇用人與船員簽訂僱傭契約為定期或不定期；依同法第 13 條規定『雇用人僱用船員僱傭契約範本，由航政機關定之』，本局業於 104 年 11 月 13 日以航員字第 1041910890 號公告修正船員定期僱傭契約範本；至船員與雇用人實際簽訂之契約內容，除應符合船員法及其他法律之規定外，尚需由勞資雙方協議。三、另查海事勞工契約標準 A2.5 規定，為確保船員獲得遣返權利，國際航線船舶服務最長期間應少於 12 個月，至國內航線船舶船員，得視雇用人自身需求與其簽定書面契約」等語。
- 2、惟本會認為船員法第 22 條第 5 項：「不定期僱傭契約之船員終止僱傭契約時，應準用第二項規定預告雇用人或船長。定期僱傭契約之船員終止僱傭契約時，應在一個月前預告雇用人或船長。」，顯已規定船員僱傭契約得為定期或不定期，因此，交通部航港局所頒布「船員僱傭契約範本」，將船員僱傭契約僅訂為定期僱傭契約，恐已有抵觸船員法第 22 條第 5 項立法意旨之疑慮；何況，交通部航港局所頒布「船員

僱傭契約範本」，顧名思義，僅屬船員僱傭契約之範本，提供相對人或其他國內船東與船員締結僱傭契約時之參考，尚不具有法律強制效力。退步言之，如認為上開船員法第 22 條第 5 項之規定，尚不足謂該法已就船員僱傭契約得為定期或不定期有所明文，則有關船員勞動條件，揆諸勞動基準法為勞動條件之基準法規之意旨（該法第 1 條規定參照），應回歸適用該法第 9 條第 1 項，就此，依行政院勞工委員會（勞動部前身）89 年 3 月 31 日（89）台勞資二字第 0011362 號函：「所稱『非繼續性工作』係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。」，以及最高法院 103 年度台上字第 2066 號民事判決：「工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。」等見解，觀相對人僱用船員之目的，係為相對人提供有關港務港勤之勞務，而港務港勤業務又屬相對人主要且有繼續性之業務，故依據勞動基準法第 9 條第 1 項，相對人與船員間之僱傭契約應為不定期契約，方屬合法；況且，參照上開航港局 106 年 2 月 9 日函旨：海事勞工契約標準 A2.5 規定，為確保船員獲得遣返權利，國際航線船舶服務最長期間應少於 12 個月，但國內航線船舶船員，則得視雇用人自身需求與其簽定書面契約等語，顯然針對國內航線船舶船員（即申請人）亦無最長服務期限應少於 12 個月之限制，綜上可知，相對人不得依據交通部航港局所頒布「船員僱傭契約範本」而主張兩造間之船員僱傭契約為定期契約甚明。

- 3、承上，本會審酌相對人代理人黃甲○○於本會第二次調查會議之陳述：相對人目前所僱用船員 260 人，均為定期契約，只要有一般表現水準的船員就會做續約等語，認定相對人與

所僱用船員 260 人雖均為定期契約，但船員只要有一般水準的表現就會獲得續約，而相對人既係基於不當勞動行為動機而於申請人僱傭契約期滿後未予續約，自有命相對人回復兩造間僱傭關係原狀，以保障申請人工作權益之必要。又申請人在職期間每月工資為 32,515 元，且當月薪資是每月 1 日預先發放，為兩造所不爭執（見本會 106 年 3 月 10 日詢問會議紀錄第 3 頁）。因之，爰命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 20 日內回復申請人之原職位及原領薪資 32,515 元；並應自 105 年 10 月 31 日起至申請人復職日止，按月於每月 1 日給付申請人薪資 32,515 元，暨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。

（四）相對人應按月提繳申請人之勞工退休金：

- 1、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第 6 條第 1 項定有明文。
  - 2、查本件兩造間之僱傭關係自 105 年 10 月 31 日起既然繼續有效存在，相對人自有依上揭規定為申請人提撥勞工退休金之義務。而原告任職被告期間之月薪為 32,515 元，已如前述，按勞動部所擬訂之「勞工退休金月提繳工資分級表」，申請人之月提繳工資為 33,300 元（即第 5 組第 27 級），相對人依上開規定按月應為申請人提繳 1,998 元之退休金（計算式： $33,300 \text{ 元} \times 6\% = 1,998 \text{ 元}$ ），是本會依首揭規定命相對人應自 105 年 10 月 31 日起至申請人復職日止，按月提繳 1,998 元之勞工退休金，儲存至申請人勞工退休金專戶，洵屬適宜。
- 七、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，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，一部為無理由，爰依

勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 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 劉志鵬

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 6 年 3 月 1 7 日

- 一、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，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，向管轄之普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。