

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 35 號

【裁決要旨】

- 一、 考量不當勞動行為之立法目的，旨在保障勞工之團結權，是凡自勞工開始集結籌謀連署、進而徵求會員、擬定章程，乃至召開成立大會正式成立工會止之整體過程，均可視為勞工團結權之行使，洵屬該制度之保障範圍至明；至於同法第 11 條僅在規範工會成立時之程序要件而已，與前開保障團結權規定之意旨容屬有間（本會 104 年勞裁字第 35 號裁決決定意旨參照）。查本件申請人於 105 年 7 月 6 日拜訪臺中市政府勞工局，經承辦人員處獲得成立工會之相關資料；當日，分別於「爆料公社」臉書粉絲團、LINE 群組（含第一、二群組）宣傳間籌組工會一事；並由申請人於第四次調查會議時所提「工會會員名冊」原本，經本會所核，確定已有 11 人參與連署，且有申請人所提連署人之人事資料及申請人與渠等洽談連署成立工會之資料（見申證 19 至 30）可佐，即可認為申請人係在行使團結權，揆諸前開說明，應屬不當勞動行為之保障範圍。
- 二、 衡諸常情，律師係按委任當事人所提供之事實，研判後始提供法律意見，此從本件亦係由相對人總經理彙整申請人相關資料提供其外部律師後，要求律師提供意見自明，則如當事人隱蔽未予揭露或告知某事實，律師通常即無可能於所提供之意見中涉及該事實，是自難以相對人之外部律師所供法律意見未涉申請人籌組工會，反而倒果為因推論相對人不知申請人籌組工會一事。
- 三、 雖本會係以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、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 號裁決決定意旨參照），惟仍得參諸勞動基準法第 2 條第 4 款所定平均工資以常態之工作情況計算勞工可獲得之合理報酬之規範意旨，以申請人遭非法解僱前 6 個月之平均薪資作為解僱後每月可獲得之薪資，應屬合理。

【裁決本文】

申 請 人：曾堉誠
住臺中市

代 理 人：王○○、葉○○
住桃園市

相 對 人：嘉里大榮物流股份有限公司
設臺北市中正區新生南路 1 段 50 號 14 樓

代 表 人：沈宗桂
住同上

代 理 人：謝文倩律師、梁育瑋律師
設臺北市敦化南路二段 76 號 17 樓之 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（下稱本會）於民國（下同）106 年 1 月 6 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 105 年 7 月 12 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 款不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於 105 年 7 月 12 日解僱申請人之行為，無效。
- 三、 相對人應自本裁決決定書送達日起 7 日內，回復申請人於相對

人中東所駕駛員之原職位及新臺幣 47,094 元之原薪。

- 四、相對人應自 105 年 7 月 13 日起至申請人復職日止，按月於次月 5 日給付申請人薪資新臺幣 47,094 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。

事實及理由

壹、程序事項：

- 一、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。
- 二、查申請人主張相對人於 105 年 7 月 12 日終止與申請人間僱傭關係之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語，既已於 105 年 9 月 14 日申請本件裁決，即合於前開 90 日法定期間規定，並無不法。

貳、實體事項：

一、申請人之主張：

- (一) 申請人於 101 年 8 月 1 日起受僱於相對人，工作地點為台中東區營業所。因相對人 103 年起屢次遭媒體披露「血汗企業 1400 家 嘉里大榮最糟」、「105 年 1 月 29 日勞動部歲末春安專案」(申證 1) 等違反勞動基準法事宜，致使申請人針對加班費給付不足、例假日未支付雙倍薪資等申請勞資爭議調解。然因資方堅持不願按照勞基法，致使 105 年 3 月 25 日調解不成立。
- (二) 申請人遂去函總統信箱，105 年 4 月 20 日回覆得知台中市政府已進行勞動檢查，並於 105 年 5 月 26 日裁罰相對人在案，

裁罰事由即為違反勞動基準法第 24 條（未依規定加給延長工時工資）及第 36 條（未每七日中給予勞工一日之休息作為例假）（申證 2），然相對人仍拒絕與申請人溝通協商，申請人遂於 6 月底起開始至各區營業所向相對人僱用員工說明公司違法事宜，欲喚起勞工意識以利於 7 月份號召員工籌組工會。

（三）申請人 7 月 6 日拜訪台中市政府勞工局，了解籌組工會之法定流程，並於個人 Facebook 貼文「臺中市議會及臺中市勞工局建議籌組工會」、「母公司與子公司的員工我們要能夠自己做主的工會，才有機會讓革命發光讓勞資關係有改善的一天」（申證 3），並於 Facebook 社團「爆料公社」張貼：「成立各母子關係企業自主工會。」申請人另於有相對人僱用數十名員工及管理階層之「嘉里大榮（拉 D 塞）」Line 群組（下稱第一群組）中貼文：「開始籌組工會、追討所有員工加班費、進行連署。」（申證 4），然當天即遭到南崁區組長退出該群組，表示相對人也確知將有員工籌組工會。

（四）詎料，不到一周的時間，申請人即於 105 年 7 月 12 日無預警接獲相對人解僱令（申證 5），不僅未給予申請人任何陳述之機會，明顯快速打擊申請人之工會籌組動作之外，相對人捨棄工作規則中考核懲戒之機制，放著工作規則自第 49 條至第 52 條之警告、申誡、記過、記大過之規定而不用，逕自給予申請人扣上「欲造成公司名譽受損」、「製造內部人心惶惶之氣氛」、「破壞勞雇最基本的信賴，挑撥公司與員工關係」、「煽動員工不滿讓內部同仁對公司產生懷疑，降低同仁對公司忠誠度」、「損及同仁工作表現」等六項子虛烏有之指控，意圖羅織大量罪名快速解僱申請人之方式，造成殺雞儆猴之效果，以產生相對人僱用員工接觸申請人時，害怕工作權不保之恐懼，相對人之不當勞動行為意圖已極為明確，該等終止與申請人間僱傭關係之行為，顯然造成從事籌組工會

活動之申請人之不利益待遇，並用以妨礙勞工團結權之行使，是故相對人應已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定，而構成不當勞動行為。

(五) 相對人主張直到申請人於 105 年 8 月 30 日去函方知申請人有意組織工會之說詞，與事實不符：

- 1、申請人於 105 年 6 月 28 日以個人臉書帳號於「facebook 社團-爆料公社」張貼有關申請人與相對人間勞資爭議相關資料，確實為相對人所能掌握（相證 5-附件 1）。且申請人自該日起，即將所有相關訊息以「facebook-編輯」功能，直接覆蓋於該貼文中，其中包含 7 月 6 日申請人至台中市政府勞工局後，申請人新增「我們的訴求 3. 成立母子關係企業自主工會」等字樣。詳細資料請見（申證 7）。
- 2、又「facebook 社團」功能係為：社團成員皆會收到其他成員「張貼、修改、回覆」社團貼文之通知，且能查看完整編輯紀錄。因此包含申請人至前述 37 處營業所宣傳籌組工會之照片，以及申請人至台中市政府勞工局獲得建議籌組工會等照片，皆因申請人於同一則貼文下方以「facebook-回應」功能公布，而使同為此一社團成員之相對人，一一獲得通知。實難為相對人所稱，相對人自 8 月 30 日才略知申請人有意籌組工會。
- 3、另外，申請人於 105 年 7 月 6 日（15:51），於第一群組中開始號召連署及籌組工會後，獲得部分群組成員響應。詎料申請人隨即於同日（18:47），遭「林口組長曾○○」退出群組，加入第二個 line 群組「大榮壓搾員工（那裡有內鬼）」（下稱第二群組）。「林口組長曾○○」於第二個群組中「林口組長曾○○」提及「因為那有內奸（18:51）」、「有司機邀請所長進來（18:51）」、「包含經理（18:51）」、「那裡不要講工會勿事情（19:02）」、「公司剛剛聽到要連署（19:28）」等字眼，相關資料詳見（申證 8）。

4、 亦有其他社團成員（為保護當事人，故以匿名 A 方式處理），同時亦為相對人員工私下以 line 訊息透露：「我有問北投所（12:38）」、「他們人員是告知在 7 月份時，上面有去那所說你的事情，說你是要跟公司要錢的（12:39）」、「請北投所人員不能與你有交集（12:40）」，相關資料詳見（申證 9）。且同一人亦透露於三重所發生過類似情形，相關資料詳見（申證 10）。

5、 綜觀上述，相對人非但確知申請人欲籌組工會之意思，更進一步至各站所向相對人其他員工施壓、遏阻，以妨害申請人籌組工會，已明顯違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款，為不當勞動行為。申請人於 105 年 6 月 28 日以個人臉書帳號於「facebook 社團-爆料公社」張貼有關申請人與相對人間勞資爭議相關資料，確實為相對人所能掌握（相證 5-附件 1）。且申請人自該日起，即將所有相關訊息以「facebook-編輯」功能，直接覆蓋於該貼文中，其中包含 7 月 6 日申請人至台中市政府勞工局後，申請人新增「我們的訴求 3. 成立母子關係企業自主工會」等字樣。詳細資料請見（申證 7）。

（六）申請人於 6 月 30 日始至各營業所舉牌並說明相對人違法事項，欲喚起相對人員工勞工意識，進一步在 7 月 6 日於臉書公開號召、及 line 群組私下串聯相對人員工連署籌備成立工會，隨即遭相對人迅速於 7 月 12 日以無預警解僱之手段終止僱傭關係。期間相對人並未以約談、勸戒等方式，要求申請人停止相對人所稱「施以暴行或重大侮辱」之行為。且相對人捨棄工作規則自第 49 條至第 52 條之警告、記過、記大過等規定，於 7 月 6 日申請人宣告開始籌組工會後，加速對申請人解僱之程序，意圖造成殺雞儆猴之效果，相對人顯然對從事籌組工會之申請人為不利益待遇，欲立即阻止申請人籌備組織工會之行動，妨礙勞工團結權之行使：

- 1、相對人主張申請人於 6 月 28 日在站所停車場個人汽車放置書寫「血汗公司」等字句，是為：對於雇主有「重大侮辱」之行為，並違反工作規則，「情節重大」，得依違反勞基法第 12 條第 1 項第 2 款及第 4 款予以解僱。然，相對人若認為申請人之行為如此嚴重，合理情況下應先勸告、要求申請人停止此行為。申請人自 6 月 28 日起從未受到直屬主管任何約談、口頭警告，即於 7 月 12 日倉促收到相對人之解僱令。
- 2、再說，自相對人提供之相證 2 可知，相對人律師於 7 月 6 日回信中，第四點結論提及，基於其他考量建議相對人得以「請申請人自請離職」、「退而求其次資遣申請人」，最後才為「違反勞基法為由解僱申請人」。然申請人於 7 月 6 日始公開號召籌組工會，相對人顯然因此加速解僱申請人之程序，未採納相對人律師其他意見，迅速對從事組織工會活動申請人為「解僱」之不利待遇，並嚴重打擊申請人籌組工會之行動，造成其他相對人員工因心生恐懼，害怕遭受相同對待，致使工作權不保，妨害勞工團結權之行使，相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定，構成不當勞動行為。

(七) 請求裁決事項：

- 1、請求確認相對人於 105 年 7 月 12 日終止與申請人間僱傭關係之行為，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。
- 2、依據工會法第 35 條第 2 項規定，確認相對人於 105 年 7 月 12 日終止與申請人間僱傭關係之行為無效，相對人應立即恢復申請人原職及原薪。

二、相對人之答辯：

- (一) 申請人主張相對人係因其籌組工會而為解僱云云，與事實不符，相對人實係直到申請人 105 年 8 月 30 日來函方略知其

曾有組織工會之意思，申請人顯係將無關聯之二事強加連結，相對人之解僱並非不當勞動行為：

- 1、查申請人主張相對人於 105 年 7 月 12 日終止與其僱傭關係構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，並主張相對人之終止意思表示無效。惟工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定雇主不得對於勞工組織工會、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，亦不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動等規定，係針對雇主妨害勞工參與工會有關之活動，或雇主針對具工會會員身分之勞工予以不利之待遇者，始屬該二款規定之適用。
- 2、至於是否構成不當勞動行為之判斷，依鈞部見解指出應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否構成不當勞動行為之依據（鈞部 102 年勞裁字第 58 號不當勞動行為裁決決定書參照）。而依最高行政法院之見解，該不當勞動行為必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且兩者間具有相當因果關係始能成立，亦即應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇（最高行政法院 105 年判字第 40 號判決意旨參照）。
- 3、查申請人以其 105 年 7 月 6 日拜訪台中市政府勞工局後於其個人 facebook 張貼關於籌組工會之貼文，並於相對人內有數十名員工及管理階層 Line 群組就籌組工會一事貼文等情節，主張相對人確知員工籌組工會，故而將其解僱云云。首先，相對人在解聘申請人以前完全不知申請人有籌組工會之意思或行動，相對人係在申請人寄發之 105 年 8 月 30 日存證信函後始獲悉申請人曾經有籌組工會之意圖（相證 1）。申請人 105 年 8 月 30 日之存證信函雖然提及申請人

105 年 6 月 28 日在「facebook 粉絲團-爆料公社」貼文以及其提及勞工局輔導籌組工會，但觀諸申請人申請書原因事實第三點實乃記載其係於 105 年 7 月 6 日方拜訪台中市政府勞工局了解籌組工會法定流程與貼文，申請人主張其具有籌組工會行為之時間點，明顯自我矛盾。但無論如何，相對人並無隨時注意追蹤「facebook 粉絲團-爆料公社」之內容，相對人負責人（董事或經理人）亦未加入申請人所述之 line 群組，申請人徒憑其在 105 年 7 月 6 日以後曾於 facebook 媒體或通訊軟體上表達籌組工會之意圖之貼文（該等內容之真實性尚屬有疑！），遽然主張相對人在解僱時確知其籌組工會云云，實屬牽強且與事實不符。

- 4、且查，相對人解僱申請人之事由乃其 105 年 6 月 28 日在個人停放於相對人站所停車場之汽車上放置書寫「血汗公司、薪資造假、每天超時、壓榨勞工、不給加班費」等文字之看板，以及將該看板照片張貼在「facebook 粉絲團-爆料公社」，地點打卡為「嘉里大榮物流中東所」等侮辱、破壞勞資關係之行為，故以勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款、第 4 款規定，違反相對人工作規則第 20 條第 6 款規定情節重大解僱申請人。相對人作成解僱申請人之決定前，乃先於 105 年 6 月 28 日將申請人放置侮辱言論看板以及貼文之行為提供予外部律師研判，外部律師於 105 年 7 月 6 日回覆申請人上開行為構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款、第 4 款規定解聘事由，相對人立即委請外部律師草擬終止契約函，並於 105 年 7 月 7 日撰擬完成，此有相對人總經理、法務專員與外部律師 105 年 6 月 28 日至 105 年 7 月 7 日往來電子郵件足資佐證（相證 2）。相對人旋於 105 年 7 月 11 日發文，隔日即 7 月 12 日送達申請人（相證 3）。由上開客觀事實觀之，相對人在 105 年 6 月 28 日至 7 月 6 日即委請外部律師評估申請人行為是否該當勞動基準法資遣

或解聘事由，申請人自承其係在 105 年 7 月 6 日方至台中市勞工局了解籌組工會流程，由此堪認相對人解僱申請人當時，完全不知其籌組工會之意圖或行為，也未將之納入衡量，相對人解僱申請人並非基於妨礙、阻止或報復工會活動等不當勞動行為之意思。申請人以其個人私下在「facebook 粉絲團-爆料公社」或 line 群組之貼文內容（該等內容之真實性尚屬有疑！），主張相對人具有工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定之不當勞動行為，殊為其主觀臆測之詞，洵難採取。

（二）相對人以申請人違反工作規則情節重大將其解僱，核屬適法有據：

- 1、按國際勞工組織依據憲章第 26 條規定成立之結社自由委員會 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 801 項明示：「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到傷害的原則，並不必然意涵，不論環境條件，一個擁有工會職務的人員取得解僱的豁免。」，而建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞資自治之精義，此並非意味著勞工得以豁免遵守職場管理秩序之義務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分（鈞部 103 年勞裁字第 29 號不當勞動行為裁決決定書參照）。據此可知，擔任工會幹部或從事工會籌組、運作相關活動之員工，若有違反工作規則或勞動契約情節重大時，除非雇主顯然係出於不當勞動行為之動機，雇主將其解僱並非工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為。
- 2、次按勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款「二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」規定，依司法實務之見解，若員

工之言論足以減損貶低雇主社會評價，致其覺得難堪，動搖員工對雇主之信賴，使雇主之領導統御效能發生減損，影響工作秩序及企業運作，自難期待雇主繼續與員工成立勞動契約（臺灣高等法院 94 年度重勞上字第 11 號判決參照）。

- 3、另按相對人工作規則第 20 條第 6 款「凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止勞動契約：六、張貼、散發煽動性文字、圖畫（表），足資破壞勞資關係者」，相對人此一工作規則，係於避免員工以挑撥勞資感情之言論，造成員工士氣低落、對相對人忠誠度降低，從而影響其他員工與相對人之勞資關係。倘員工違反此工作規則，情節重大，相對人自得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」終止勞動契約。
- 4、查申請人於 105 年 6 月 28 日在站所停車場個人汽車上放置書寫「血汗公司、薪資造假、每天超時、壓榨勞工、不給加班費」等文字看板，以及將該看板照片張貼在「爆料公社」散布予不特定員工與大眾。而「血汗公司」一詞已足造成一般人對產生苛待勞工之不良印象，毀損相對人名譽，已屬侮辱雇主之言語。該等言論將使內部員工質疑相對人提供之勞動條件，煽動員工不滿情緒之文字，動搖員工對相對人之向心力，打擊員工士氣，造成相對人難以對員工之領導統御，破壞工作秩序使企業運作產生不良影響，足以破壞勞資關係，構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」，以及違反工作規則第 20 條第 6 款情節重大，得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定解聘，難以期待相對人繼續與申請人維持勞動關係，相對人將其解僱當屬於法有據。申請人主張其

籌組工會故而相對人將其解僱係屬不當勞動行為云云，實乃其為圖回復原職之卸責託辭，洵無理由甚明，鈞部應將申請人請求裁決事項駁回。

(三) 證人曾○○所創設的第一群組及第二群組，其中內容係群組成員主觀臆測，未有證據佐證，該發言內容真實性可疑，無足證明有相對人主管人員是第一群組成員。申請人固然張貼開始籌組工會文字，但從二個群組對話內容中，或許提及工會字眼，僅為鬆散的閒聊，未有具體開始組織工會的行動：

- 1、 查申請人所稱之第一群組及第二群組，係證人曾○○私下自行設立的抒發工作心情聊天之群組（參第 3 次調查會議紀錄第 2 頁第 19、20 行），均非相對人公司正式官方群組。對申請人作成解僱決策之人，並非第一、二群組成員，且申請人未舉證證明有相對人主管階級人員加入。又曾○○的組長職位，在人資職位職稱上，係為駕駛員（參相證 8），並非主管，組長係被授權協調第一線司機的休假、人、車、工作，並作為訊息彙報的窗口，並無實際決策事務的權限。
- 2、 查第一群組之群組成員類型，經群組設立者曾○○證稱都是互相邀請進入，大約有六、七十位相對人之司機，此有證人曾○○之證詞：「(問：請問證人，你知道申證 11 所示的 line 群組嗎？群組是由誰創設的？成員有哪些人？) … 成員有哪些人我也不清楚，都是大家互相邀請進入，大約有六、七十位司機，不確定成員是否均為相對人之員工，大多都是相對人司機」(參第 3 次調查會議紀錄第 1 頁第 16~17 行、第 2 頁第 1~2 行) 為證，並非申請人所稱包含相對人全省各個階層都有。又在第二群組對話中固然「出現那裡（即第一群組）有內鬼」，此乃係第一群組成員陳○○說有內鬼，需要去調查，此有證人曾○○證稱：「因為申證 13，第 5 頁，『17:22 陳○○退出群組』，陳○○說裡面有內鬼（因申證 13 不完整未顯示文字），需要去調

查。…但陳○○並未說明是哪個營業所所長」（參第 3 次調查會議紀錄第 5 頁第 13~16 行）為證。再者，曾○○亦證稱其於第二群組發言第一群組「18:51 包含經理」加入等語，是其猜測的，不清楚是否有所長、經理加入第一群組（第 3 次調查會議紀錄第 5 頁第 20~21 行）。由上可知，第一群組成員大多為相對人司機，第二群組中提及第一群組有內鬼一節，乃係第一、二群組中成員間的傳聞、主觀臆測，並未有證據顯示有相對人之經理、所長或其他主管階級之人加入第一群組。

- 3、次查，第一群組的對話內容，多為工作情緒抒發，成員間任意發表言論，均無證據證明該言論內容真實性。按申證 11、12 顯示之 6 月 28 日、6 月 29 日的對話，係在申請人主張其 7 月 6 日始有籌組工會意圖之前。復觀申證 11、12 對話內容：(1)曾○○張貼申請人 6 月 28 日臉書照片，此和工會無關；(2)曾○○發言「公司內部已經在封口」、「不要再讓其他營業所知道」、「所長們今天才去開會」、「中東所發生的事情有人要下台了」等語，並無證據，係證人曾○○自己聯想（參第 3 次調查會議紀錄第 3 頁第 5~17 行）；(3)某群組成員稱「公司應該不希望成立工會來對抗公司吧！」，曾○○回應「要嗎?」、「搞大?」、「反正我也不想做了」、「心寒」等語，僅係聊天抒發情緒，並未顯示具體特定之人籌組工會之情事。另申證 13 顯示申請人於第一群組發言「開始籌組工會」、「進行連署」等語，因相對人之經理、所長或其他主管階級之人並非第一群組成員，相對人自然不知情，再者，此係申請人僅以文字發言開始籌組工會等語，但無具體籌組工會之行為，以佐證其確實有籌組工會之意圖，是申請人是否真欲籌組工會，令人懷疑。除此之外，曾○○將申請人退出群組，亦不代表確有相對人主管階層人員在該群組之中。

4、關於第二群組之開設目的，證人曾○○固然稱係因其發覺第一群組裡有諸多不認識成員，且有司機或不認識的人反應群組裡面有內鬼，但此為成員間的傳聞，並無證據證明確有相對人主管人員為第一群組成員，況且曾○○自承其取名「大榮壓榨員工（那裡有內鬼）」，乃是方便點選（參第3次調查會議紀錄第4頁第21~23行），並未證實是否確有內鬼。又細究申證14、15即第二群組的對話內容，僅是群組成員間鬆散的閒聊，或許提到工會字眼，但並無真正開始具體執行籌組工會的情事（諸如提供連署書、活動期程等等），非如申請人所言第二群組是要討論組織工會的事。雖證人曾○○在第二群組中發言「那裡（指第一群組）不要講工會的事情」，乃係因談論工會之事與其成立第一群組心情分享的目的不同，此有其證詞「因為已失去我成立第一群組的意義（拉D塞）跟心情分享）。組工會是申請人的事情，我不想要申請人的事情影響第一群組裡面的和諧。」（第3次調查會議紀錄第5頁第17~19行）為證；再者，即便曾○○不希望在第一群組談論工會事宜，並不當然表示有相對人主管階層人員在該群組內。另證人曾○○曾於第二群組中發言「公司剛剛聽到要連署」等語，已於第3次調查會議中自承，是其自己陳述的，沒有證據（參第3次調查會議紀錄第6頁第10行）。

（四）7月11日餐敘，係相對人慰勞員工的餐敘，過去亦曾舉辦類似餐敘，並且從證人曾○○之證詞及申證15之第二群組對話內容，可知此餐敘與工會無關：

查證人曾○○所出席7月11日慰勞員工餐敘，係相對人桃竹區上半年度組長慰勞聯誼餐會，當天由桃竹區區長劉○○主持，以往在年節繁忙期前後也有類似的餐敘，實與申請人6月28日事件、工會並無關聯性。此外，由申請人所提出第二群組對話：「14:39 曾○○手機：真的純粹吃飯」（參申證

15 第 10 頁)、「14:41 曾○○手機：張貼餐敘食物照片」、「14:42 曾○○手機：張貼餐敘食物照片」、「14:42 曾○○手機：都沒有說什麼」、「14:43 曾○○手機：如果要說什麼…有啦 謝謝大家…(敬大家)」(參申證 15 第 10、13、14、15 頁)，以及證人曾○○亦證稱：「我有去出席『組長慰勞聯誼餐會』，董事長沒有出席，當天只有區長、所長、各營業所組長出席，由桃竹區區長(不知姓名)主持，當天純粹只有吃飯，過去有辦過，我有去向其他組長確認過，其他組長都有參加過，但我是第一次參加這樣的聚餐，因我剛剛升任為組長。」(參第 3 次調查會議紀錄第 6 頁第 15~18 行)，可知相對人過去亦曾辦過類似的餐敘，7 月 11 日當天餐敘乃為慰勞組長之目的，確實與工會無關。

(五) 申請人於在職期間無連署組織工會之行為：

- 1、查申請人於第 2 次調查會議中稱有連署資料云云，並經裁決委員諭示提供連署文件原本(參第 2 次調查會議紀錄第 4 頁第 19 頁至第 5 頁第 2 行)，惟申請人迄今並未提供，以實其說，顯見申請人並無連署工會之具體行為。
- 2、次查，申請人自稱創設之物流產業工會，並非於其在職期間所設立者。此觀申請人自承：「(問：請問申請人，『物流產業工會入會公告』是計畫成立何種工會?)在我任職期間，我是想要成立企業工會，但因為被相對人解僱，所以只能朝向產業工會的組織方式。這個網頁上顯示『物流業勞動權益自救會』是在 105 年 8 月 6 日成立，我是成立該自救會後，才張貼『物流產業工會入會公告』…」(參第 3 次調查會議紀錄第 8 頁第 8~14 行)，可知該物流產業工會入會公告係在 105 年 8 月 6 日以後始存在，不論證人曾○○邀請甲、乙二人入社或瀏覽該組織工會訊息，抑或縱使有人參與此產業工會連署，均與相對人 105 年 7 月 12 日解僱申請人之理由無關。

3、次查，證人曾○○於第 3 次調查會議中固稱申請人在任職期間成立公司的企業工會，一開始我口頭有答應申請人要加入公司的企業工會，除了跟申請人講以外，我沒有跟其他人提起云云（參第 3 次調查會議紀錄第 7 頁第 7~12 行），惟更進一步詢問證人曾○○參與公司內部企業工會連署之時間地點時，其卻稱應該是在 105 年 5、6 月間（參第 3 次調查會議紀錄第 9 頁第 16、17 行、第 10 頁第 1 行）。然而證人曾○○此參與連署之時間點，顯與申請人一開始主張其係在 7 月 6 日拜訪台中市勞工局了解籌組工會後始擬籌設工會，但在職期間尚未成立企業工會之情形矛盾，證人曾○○此證詞不足採信。

（六）答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

- （一）申請人自 101 年 8 月 1 日起受僱於相對人，工作地點為台中東區營業所，擔任駕駛員。
- （二）105 年 7 月 11 日相對人以嘉大司營所 105 字第 003 號函通知申請人，以其在 105 年 6 月 28 日放置書寫血汗公司等文字之看板，以及將該看板照片張貼在「爆料公社」，地點打卡為相對人中東所等行為，構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款之解僱事由；又該行為構成相對人工作規則第 20 條第 6 款之解聘事由，除依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定外，亦得依同項第 4 款規定，終止與申請人之勞動契約，並於函達時（105 年 7 月 12 日送達申請人）即刻發生效力（申證 5、相證 3）。
- （三）105 年 8 月 29 日申請人以太平竹仔坑郵局第 000067 號存證信函主張相對人解僱伊違反勞動基準法、工會法、民法等規定，遭相對人侵犯所有法定應享權益，將陳請相關機關進行後續仲裁、裁處等等語（相證 1）。

(四) 105 年 9 月 10 日相對人則以台北光華郵局第 000427 號存證信函回覆申請人，主張係依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款、第 4 款，終止與申請人之勞動契約，並稱相對人從不知悉申請人在職期間進行創建勞工工會之活動，更不可能違法以此為由解僱申請人等語（相證 4）。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：相對人於 105 年 7 月 12 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) 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) 次按雇主依勞動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，即有構成不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號、103 年勞裁字第 29 號裁決決定意旨參照）。

（三）本會經核卷內事證認定，相對人於解僱前已知悉申請人自 105 年 7 月 6 日開始連署籌組工會一事：

- 1、申請人主張其 105 年 7 月 6 日拜訪臺中市政府勞工局，瞭解籌組工會之法定流程，即在個人臉書貼文「臺中市議會及臺中市勞工局建議籌組工會」、「母公司與子公司的員工我們要能夠自己作主的工會，才有機會讓革命發光讓勞資關係有改善的一天」，並於臉書社團「爆料公社」張貼：「成立各母子關係企業自主工會。」；又於有相對人僱用數十名員工及管理階層之第一群組中貼文：「開始籌組工會、追討所有員工加班費、進行連署。」；另在相對人各站所用手舉牌，並口頭喊話：歡迎大家加入工會，相對人知悉後不到一週時間，即在 105 年 7 月 12 日無預警解僱申請人等語。惟為相對人否認，並以：其實係直到申請人 105 年 8 月 30 日來函方略知其曾有組織工會之意思，故相對人解僱申請人當時，完全不知其籌組工會之意圖或行為，亦未將之納入衡量，相對人解僱申請人並非基於妨礙、阻止或報復工會活動等不當勞動行為之意思等語置辯。是首應釐清者，乃申請人自 105 年 7 月 6 日起是否開始籌組工會？如是，申請人籌組工會一事是否為相對人所知悉？等節，合先敘明。
- 2、依申請人之主張及陳述，可知其主張籌組工會之事實有四：
（一）向臺中市政府勞工局瞭解工會成立之相關流程且獲得相關工會成立之資料、（二）於臉書張貼成立工會之訊息、

(三)於 LINE 群組中張貼成立工會訊息、以及(四)至相對人各站所舉牌並口頭喊話歡迎大家加入工會等。

- 3、查申請人於 105 年 7 月 6 日拜訪臺中市政府勞工局，由該局邱股長處取得「臺中市政府勞工局輔導工會籌組作業流程」紙本，邱股長並於該紙本第 1 頁右上方記載：「04-22289111（市府總機）、分機〇〇邱股長」等語之聯絡方式。又 105 年 7 月 6 日當日申請人於「爆料公社」臉書粉絲團張貼載有：「血汗嘉 X 大 X 物流公司枉顧員工，目前本人還在跟血汗嘉 X 大 X 物流公司抗爭中，公司還沒有出面處理，還在打壓基層員工歡迎志同道合的分享出去，台灣勞工們辛苦了！！感謝台中市議會何議長，三立新聞以及台中市政府勞工局林副局長的關注，台灣最美麗的風景是人情，為辛苦打拼的勞工們，大家一起加油！！歡迎有志一同的偉大勞工分共襄盛舉快分享出去吧！！新聞畫面請至 YouTube 搜尋：血汗物流公司獨家新聞備份視頻希望大家分享出去才能讓更多的勞工朋友們看見！！我們的訴求：
1. 請資方遵照中華民國勞動基準法的規定對待每一個員工。
 2. 儘速研擬法定五年內積欠辛苦員工加班費還款方案。
 3. 成立各母子關係企業自主工會。
 4. 出來面對廣大受害員工道歉。」等語之貼文。另 105 年 7 月 6 日當日下午 3 時 50 分起，申請人先於 LINE 第一群組中張貼前開自臺中市政府勞工局索取之工會籌組作業流程圖，之後陸續貼文：「開始籌組工會」、「追討所有員工加班費」、「進行連署」、「三十個就可以開始搞了」、「以後的福利才會更好」、「信速跟超峰（按：為相對人公司之關係企業）也要有工會才有好未來」等語。當日下午 6 時 47 分，申請人遭成立第一群組之證人曾〇〇退出該群組，同時由曾〇〇邀請加入第二群組，申請人於下午 7 時 4 分起陸續在第二群組中貼文：「這陣子我會準備連署書與籌備事宜」、「勞工局有制式表格」、「然

後再商議串聯全省的細節」等語，並於下午 8 時 20 分將其已在當日於「爆料公社」臉書粉絲團張貼之上開內容貼文，再次張貼於第二群組中。上開各節（即上揭第(一)、(二)、(三)部分之事實），有經本會於 105 年 11 月 15 日第二次調查會議時命申請人提出「臺中市政府勞工局輔導工會籌組作業流程」紙本（見當日會議紀錄第 4 頁）、申請人於「爆料公社」臉書粉絲團貼文之截圖畫面（見申證 7 第 5 頁）、第一群組截圖畫面（見申證 4、13）、第二群組截圖畫面（見申證 14）等在卷可稽，堪信為真實。至第(四)部分之事實，即申請人主張 105 年 7 月 6 日起陸續至相對人各站所舉牌，並口頭喊話：歡迎大家加入工會等語，且有的司機在進出廠區時，會探頭與伊講話，亦有專程前來找伊談話，談話內容例如：「你趕快起工會讓我們加入」，也會與伊拍照一節，因未舉證以實其說，且申請人所提於各站所舉牌之照片（見申證 6），未有任何「工會」字語，亦無足證明有所稱口頭喊話：歡迎加入工會或路過之司機同仁表示：請伊迅速成立工會等語之事實，是此部分之主張，尚難可信。綜上，足認申請人自 105 年 7 月 6 日開始籌組工會之事實，可顯示於：上開(一)向臺中市政府勞工局瞭解工會成立之相關流程且獲得相關工會成立之資料、(二)於臉書張貼成立工會之訊息、(三)於 LINE 群組中張貼成立工會訊息等事實。

- 4、而由曾○○於 105 年 6 月 28 日上午 8 時 27 分以其手機將申請人於爆料公社臉書粉絲團所張貼之訊息截取畫面（見申證 11 第 7 頁上方），不到 2 小時之時間（即同日上午 10 時 4 分），相對人公司中東所所長鄭○○將「完全相同之畫面（即除訊息內容相同外，連手機上方顯示之電池電量比例、時間、鬧鐘設定圖示等皆同一，見相證 5 第 15 頁）」，以電子郵件寄予相對人經理許○○與其他高階主管（見相

證 5 第 8、9 頁)，相對人並據上開曾○○手機截取畫面，作為解僱申請人通知函文之附件（見相證 3 附件一）；此節，業經兩造於本會 105 年 12 月 8 日第四次調查會議確認無訛（見當日會議紀錄第 4、5 頁）。再加上，曾○○亦曾出席相對人「桃竹苗區上半年度組長慰勞聯誼餐會」，其中，相對人區長、所長、各營業所組長會出席，由桃園區區長主持（見本會 105 年 11 月 30 日第三次調查會議紀錄第 6 頁）等節，可知曾○○與相對人高層主管關係良好，溝通管道順暢。又曾○○顯然由第一、二群組中知悉申請人自 105 年 7 月 6 日開始籌組工會一事，此由證人曾○○到會證稱：申請人在職期間成立公司之企業工會，一開始伊口頭有答應申請人要加入公司之企業工會、以及伊從第二群組成員發言中，可以判斷出申請人確實在連署組織工會等語（見本會 105 年 11 月 30 日第三次調查會議紀錄第 7 頁）；暨曾○○與申請人於一對一 LINE 對話中多次談及工會連署一事（見申證 33、34）等節，即難完全排除曾○○將其所知悉之申請人自 105 年 7 月 6 日開始籌組工會一事告知相對人高層主管之可能性。其次，申請人於 105 年 7 月 6 日將其欲籌組工會一事張貼於第一群組中，有該群組截圖畫面（見申證 4、13）可憑，申請人主張相對人公司所長、經理等高階主管為該群組之成員等語，由曾○○於第二群組中明示：「（按：第一群組中）有司機邀請所長進來」、「包含經理」等語（見相證 14 第 2 頁），且其亦證稱：會在這個時間點再另外開設第二群組，是因為有司機或是不認識的人反映第一群組裡面有內鬼（例如說：所長、經理及公司管理階層人員）等語（見本會 105 年 11 月 30 日第三次調查會議紀錄第 4 頁），勾稽申請人所提第一群組成員中具有主任、組長身分之人事資料（見申證 32），堪認申請人之主張可信，可見相對人確已經由第一群組獲知申請人

自 105 年 7 月 6 日開始籌組工會一事。

- 5、針對第一群組中顯示「曾○○手機：公司內部已經在封口了、不要在讓其他營業所知道、所長們今天才去開會、中東所發生的事情有人要下台」等語；「群組成員（遮蔽姓名）：公司應該不希望成立工會來對抗公司吧!」、「曾○○手機：要嗎?搞大?」、「曾○○手機：反正我也不想做了」、「曾○○手機：心寒」等語；「18：51 因為那有內奸」、「18：51 曾○○手機：剛剛我說晚上在說啊」、「18：51 曾○○手機：因為那有內奸」、「18：51 曾○○手機：有司機邀請所長進來」、「18：51 曾○○手機：包含經理」、「19：02 曾○○手機：那裡不要講工會勿事情」等語，證人曾○○到會證述：此等僅為其自己聯想、或係由其猜測云云，惟本會認為前揭第一群組截圖書證所載意思，堪認明確，且曾○○到會一再陳稱申請人將其牽扯於勞資爭議中等語，可見曾○○所稱聯想或猜測云云，顯然避重就輕；又曾○○任相對人林口所組長職務，與相對人高層主管關係良好，溝通管道順暢，已如前述，於本會 105 年 11 月 15 日第二次調查會議諭示下次會議傳喚伊到會作證，曾○○隨即在 105 年 11 月 17 日將申請人與所有成員均退出第二群組，並將群組解散（見本會 105 年 11 月 30 日第三次調查會議紀錄第 9 頁），自難期待其能公允作證，是此部分之證詞，尚難採信。
- 6、至相對人辯稱申請人籌組工會之目的僅在避免相對人對其 105 年 6 月 28 日行為作出不利益待遇，並非真有籌組工會之意，且申請人事實上並無工會法第 11 條規定之籌組工會行為云云，惟考量不當勞動行為之立法目的，旨在保障勞工之團結權，是凡自勞工開始集結籌謀連署、進而徵求會員、擬訂章程，乃至召開成立大會正式成立工會止之整體過程，均可視為勞工團結權之行使，洵屬該制度之保障範

圍至明；至於同法第 11 條僅在規範工會成立時之程序要件而已，與前開保障團結權規定之意旨容屬有間（本會 104 年勞裁字第 35 號裁決決定意旨參照）。查本件申請人於 105 年 7 月 6 日拜訪臺中市政府勞工局，經承辦人員處獲得成立工會之相關資料；當日，分別於「爆料公社」臉書粉絲團、LINE 群組（含第一、二群組）宣傳籌組工會一事；並由申請人於第四次調查會議時所提「工會會員名冊」原本，經本會所核，確定已有 11 人參與連署，且有申請人所提連署人之人事資料及申請人與渠等洽談連署成立工會之資料（見申證 19 至 30）可佐，即可認為申請人係在行使團結權，揆諸前開說明，應屬不當勞動行為之保障範圍。相對人上開抗辯，尚難認可採。另有關相對人稱申請人籌組工會之目的僅在避免相對人對其 105 年 6 月 28 日行為作出不利益待遇而已云云一節，僅為其主觀推測之詞，尚無足採信，且縱然可信，衡酌之後申請人已有上揭連署成立工會之行為，亦不影響申請人籌組工會之事實認定。

（四）相對人於 105 年 7 月 12 日解僱申請人之行為，已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，理由如后：

- 1、 相對人抗辯申請人放置書寫血汗公司等文字之看板，以及將該看板照片張貼在「爆料公社」，地點打卡為相對人中東所等行為，構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款之解僱事由；又該行為構成相對人工作規則第 20 條第 6 款之解聘事由，且情節重大，亦符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定之解僱事由，據此解僱申請人云云。
- 2、 惟查證人曾○○與申請人同在一 LINE 群組中（包括第一群組與第二群組），申請人於 105 年 7 月 6 日於該等群組中張貼有關籌組工會之相關訊息，並陸續與申請人談論有關工會成立一事之後，曾○○即已知悉申請人籌組工會一事，

而曾○○在知悉後，難完全排除直接或間接告知相對人公司高層主管之可能性，業如前述，相對人隨即於當日或翌日（105 年 7 月 7 日）要求其外部顧問律師提供解僱申請人之函文草稿及附件（見相證 2、6，由該律師係在 105 年 7 月 7 日下午 6 時 50 分回信，可證相對人應係在該時間前即已要求律師草擬函文與附件），並在 105 年 7 月 11 日發函解僱申請人（見相證 3）。是綜觀申請人與相對人之勞資關係脈絡，暨知悉申請人籌組工會一事後隨即要求外部律師草擬解僱函文，並據此解僱申請人之時間上關連性，堪認相對人解僱申請人與申請人籌組工會一事有密切關聯，非僅單純依據工作規則而為懲戒，同時具有不當勞動行為之認識或意思存在，揆諸首揭意旨，該解僱之懲戒處分已逾合理之程度，尚難認合法有效。是申請人主張相對人解僱伊亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，即為可採。其次，相對人解僱申請人既構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，則依同條第 2 項之規定，該解僱行為洵屬無效，至為明確。

- 3、退步而言，縱使曾○○未將申請人於 105 年 7 月 6 日籌組工會一事告知相對人高層主管，然相對人公司所長、經理均參與前開第一群組中，業認定如前，渠等對於申請人於該群組張貼組織工會一事，衡諸常理，亦可快速得知，則如前所述，相對人即於當日或翌日（105 年 7 月 7 日）要求其外部顧問律師提供解僱申請人之函文草稿及附件，並在 105 年 7 月 11 日發函解僱申請人，相對人亦難辭不當勞動行為之責。
- 4、相對人雖辯稱其在作成解僱申請人之決定前有先尋求外部律師研判提供法律意見，該意見通篇未涉及申請人籌組工會之事，足證相對人未將之納入衡量而為解僱云云，然衡諸常情，律師係按委任當事人所提供之事實，研判後始提

供法律意見，此從本件亦係由相對人總經理彙整申請人相關資料提供其外部律師後，要求律師提供意見自明，則如當事人隱蔽未予揭露或告知某事實，律師通常即無可能於所提供之意見中涉及該事實，是自難以相對人之外部律師所供法律意見未涉申請人籌組工會，反而倒果為因推論相對人不知申請人籌組工會一事。且相對人總經理係在 105 年 6 月 28 日彙整申請人相關資料提供予其外部律師，當時申請人確實尚未有籌組工會之行為，惟自 105 年 7 月 6 日起申請人開始為一連串組織工會行為，相對人知悉後未同步告知外部律師，律師如何能在所提供之意見書中論及申請人籌組工會一節？相對人前開抗辯，難認可採。

- 5、再按工會法第 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）。查申請人正值組織工會之際，係工會成立之首重人物，即因而遭相對人以最嚴重之手段予以懲戒解僱而離職，難謂無不當影響、妨礙或限制申請人成立工會，甚至因此可能造成工會無法順利組成、無人願參與工會成立等寒蟬效應，故相對人解僱申請人之行為，同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為至明。

- 六、相對人應自本裁決決定書送達日起 7 日內，回復申請人於相對人中東所駕駛員之原職位及 47,094 元之原薪；並應自 105 年

7 月 13 日起至申請人復職日止，按月於次月 5 日給付申請人薪資 47,094 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：

- 1、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。
- 2、本會審酌雙方之主張及相關證物，已認定相對人於 105 年 7 月 12 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 款之不當勞動行為如前，則相對人自當回復申請人之原任職務，以達建構公平集體勞資關係之目的。又申請人之原任職務為相對人公司中東所駕駛員一節，為兩造所不爭執。
- 3、其次，依民法第 487 條本文規定：「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。」，本件相對人既已違法終止與申請人間之勞動契約，即應有預示拒絕受領申請人勞務給付之意，此際，申請人無須補服勞

務，而仍得請求續付工資。復查申請人每月受領工資金額並不固定，有申請人所提薪資明細表（見申證 17）附卷足參，雖本會係以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、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 號裁決決定意旨參照），惟仍得參諸勞動基準法第 2 條第 4 款所定平均工資以常態之工作情況計算勞工可獲得之合理報酬之規範意旨，以申請人遭非法解僱前 6 個月之平均薪資作為解僱後每月可獲得之薪資，應屬合理。故參酌行政院勞工委員會（勞動部前身）83 年 4 月 9 日(83)台勞動二字第 25564 號函，以勞工退休前 6 個月工資總額直接除以 6 計算平均工資之意旨，應以申請人 105 年 1 月份至 105 年 6 月份薪資明細表中之「應發合計」欄位金額加總後，直接除以 6 計算平均薪資，金額應為 47,094 元（計算式：105 年 1 月份薪資 52,771 元+105 年 2 月份薪資 44,231 元+105 年 3 月份薪資 47,284 元+105 年 4 月份薪資 43,184 元+105 年 5 月份薪資 46,936 元+105 年 6 月份薪資 48,160 元=282,566÷6=47,094 元，四捨五入）。又依相對人工作規則第 32 條第 3 項之規定，員工之薪資係在次月 5 日給付（見申證 18）。

- 4、綜上，本會依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定職權判斷：(一)相對人應自本裁決決定書送達日起 7 日內，回復申請人於相對人中東所駕駛員之原職位及 47,094 元之原薪。(二)相對人應自 105 年 7 月 13 日起至申請人復職日止，按月於次月 5 日給付申請人薪資 47,094 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等救濟命令，應屬適當。

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 項及第 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 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

張詠善

劉師婷

王能君

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 6 年 1 月 6 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，向被告住所地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。