

勞動部不當勞動行為裁決決定書及裁決決定更正書

106年勞裁字第70號

【裁決要旨】

對於申請人馮○○以自己之員工識別證使葉○○進入相對人公司內部之行為，該當上開工作規則9.2.4、D.8規定，相對人得記大過乙次，已如前述。至於上開工作規則9.2.4、E.6規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，乃係概括規定，解釋上，應指除列舉規定之行為態樣以外，尚有其他違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，方屬該當。然相對人未舉證證明申請人馮○○除「將識別證借與他人使用者之行為」外，尚有何違反勞動契約及工作規則且客觀上情節重大之事由而該當上開工作規則9.2.4、E.6規定，徒以申請人馮○○明知工作規則及相對人公司政策規定，故意違反工作規則之態樣、惡意欺騙門禁管制系統等情節後，認為馮○○故意違反公司門禁規定情節重大，依勞動基準法第12條第1項第4款、上開工作規則9.2.4、E.6規定終止勞動契約云云，顯已逾越相對人工作規則所定之懲處範圍，違反懲戒明確性原則，參以前述相對人明顯具有妨礙申請人工會會務之意思，堪認相對人解僱申請人馮○○，有特殊針對性，對於申請人馮○○加入工會、參加工會活動或擔任工會職務故為不利之差別待遇，應認構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

勞動部不當勞動行為裁決決定更正書

106 年勞裁字第 70 號

申請人 台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會
設桃園市桃園區中正路 1149 號 12 樓

兼代表人 馮○○

住桃園市

代理人 丁穩勝律師

程立全律師

均設臺北市中山區南京東路 2 段 90 號 15 樓

複代理人 陳愷閔律師

設同上

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 蔡惠娟律師

劉彥玲律師

彭建仁律師

均設：臺北市敦化南路 1 段 245 號 8 樓

潘○○

劉○○

彭○○

住桃園市

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3月30日所為之裁決，其原本及正本均應更正如下：

主 文

一、本會106年度勞裁字第70號裁決原本及其正本中主文欄第四項關於「相對人應給付申請人馮○○106年11月份薪資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」之記載，應更正為：「相對人應給付申請人馮○○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」。

二、本會106年度勞裁字第70號裁決原本及其正本事實及理由欄第37頁第16至18行所載之：「相對人業已給付申請人馮○○106年11月份薪資66,503元，爰命相對人應補發申請人馮○○106年11月份薪資2,400元」，應更正為「相對人業已給付申請人馮○○106年11月份薪資32,155元(含餐費1120元)，爰命相對人應補發申請人馮○○106年11月份薪資36,748元(含餐費1280元)」。

理 由

一、「行政處分如有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，處分機關得隨時或依申請更正之。前項更正，附記於原處分書及其正本，如不能附記者，應製作更正書，以書面通知相對人及已知之利害關係人。」行政程序法第101條定有明文。次按「裁決決定有誤寫、誤算或其他類此之明顯錯誤者，裁決委員會得依申請或職權

更正；其正本與原本不符者，亦同。」不當勞動行為裁決委員會
分案及審理案件要點第 23 點第 3 項亦定有明文。

二、查本會 106 年度勞裁字第 70 號裁決案，申請人馮○○106 年 3 月 1 日起調整薪資為 68,903 元(含餐費 2400 元)，相對人已給付申請人馮○○106 年 11 月份薪資為 32,155 元(含餐費 1120 元)，相對人應補發申請人馮○○106 年 11 月份薪資為 36,748 元(含餐費 1280 元)。上開裁決決定書第 37 頁第 16 至 18 行所載之：「相對人業已給付申請人馮○○106 年 11 月份薪資 66,503 元，爰命相對人應補發申請人馮○○106 年 11 月份薪資 2,400 元」，應更正為「相對人業已給付申請人馮○○106 年 11 月份薪資 32,155 元(含餐費 1120 元)，爰命相對人應補發申請人馮○○106 年 11 月份薪資 36,748 元(含餐費 1280 元)」，爰依法更正如本更正書主文所示。

三、依首開規定更正如主文。

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

康長健

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 5 月 4 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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 70 號

申請人 台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會
設桃園市桃園區中正路 1149 號 12 樓

兼代表人 馮○○

住桃園市

代理人 丁穩勝律師

程立全律師

均設臺北市中山區南京東路 2 段 90 號 15 樓

複代理人 陳愷閔律師

設同上

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 蔡惠娟律師

劉彥玲律師

彭建仁律師

均設：臺北市敦化南路 1 段 245 號 8 樓

潘○○

劉○○

彭○○

住桃園市

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3月30日詢問程序終結，並於同月日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、確認相對人106年11月14日解僱申請人馮○○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○○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○○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○○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。
- 五、相對人應自107年1月1日起至申請人馮○○復職日止，按月於每月5日給付申請人馮○○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○○復職日止，按月提撥4,188元至申請人馮○○之勞工退休金專戶。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第39條第1、2項規定：「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。」；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、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

二、查本件申請人主張相對人以 106 年 11 月 14 日函通知解僱申請人馮○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，並於 106 年 12 月 26 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，本件裁決申請應予受理。

三、另依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（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。申請人提起本件裁決後，於 107 年 2 月 6 日就原申請裁決事項第四項「自 106 年 11 月 14 日起至申請人復職日止，按月於次月 5 日給付申請人薪資共 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，併按月提撥 4,134 元至申請人馮○○之勞工退休金專戶」，變更為：「相對人應自 106 年 11 月 14 日起至申請人馮○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人馮○○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，並按月提撥 4,188 元至申請人馮○○之勞工退休金專戶」。本會考量申請人 107 年 2 月 26 日變更之裁決事項僅係於變動退休金提撥數額，與其先前所請求者，均基於同一事實，且變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更，合先敘明。

四、至申請人 107 年 2 月 26 日不當勞動行為裁決三狀追加相對人 106

年 11 月 24 日二次發函解僱申請人馮○○之行為構成不當勞動行為，請求併案審理，併追加確認上開二次解僱行為構成不當勞動行為。但嗣復於本會 107 年 2 月 27 日第 3 次調查會議陳稱，因二次解僱事件已另案向本會申請裁決並以 107 年勞裁字第 7 號受理，故毋庸於本件審酌，撤回二次解僱部分之裁決申請，依不當勞動行為裁決辦法第 18 條第 1 項規定，自不在本件請求裁決申請範圍而無庸審酌，併予敘明。

貳、實體部分

一、申請人之主張

(一) 緣申請人馮○○為申請人台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會(下稱申請人工會)之理事長，代表申請人工會對相對人台灣美光晶圓科技股份有限公司(下稱相對人)進行團體協商，惟相對人於團體協商期間於民國 106 年 11 月 14 日單方來函告知申請人馮○○及申請人工會在職期間違反公司規定，未經許可私自帶訪客入場，嚴重違反公司門禁安全規定等云云。其與相對人之僱傭關係已於 106 年 11 月 14 日終止被解僱，申請人實感莫名，相對人上開解僱申請人馮○○之行為實已造成不當影響、妨礙或限制申請人工會之活動，而具有針對性，顯已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之事由而屬不當勞動行為。

(二) 相對人雖以(106)美光字第 196 號函認申請人工會明知訪客入場申請作業規定應遵守提前 3 日申請之時程，而主張申請人工會於 106 年 10 月 19 日逕自帶領訪客入場，違反公

司門禁安全規定等云云。然查，申請人工會為參考多方意見並健全保護工會會員之權利，而與友會即元晶太陽能科技股份有限公司企業工會進行會務交流，並邀請上開友會於 106 年 10 月 19 日至相對人公司處進行工會相關會務之會談(下稱 19 日會議)，而相對人安排 19 日會議之場所係位於相對人公司管制區外之會議室，該區並不需要特別開立申請入廠單，故上開友會之成員並不需要取得相對人公司之允許，即得與申請人工會進行 19 日會議，相對人持前揭理由認申請人未於 3 天前申請訪客進入公司廠房，因此違反相對人公司門禁規定等云云，自無足採。

(三) 相對人復主張申請人於 106 年 10 月 25 日非上班時間，方向相對人公司之人資部門申請隔日將有訪客入廠，經人資部門於同月 26 日拒絕後，申請人竟於 26 日透過相對人公司線上訪客登記系統填寫訪客入場申請而使不知名之訪客進入相對人公司，亦違背公司門禁安全規定等云云。惟查：

1. 申請人工會原定於 106 年 10 月 26 日將舉行有關申請人工會理監事會議之討論(下稱 26 日會議)，並經由相對人安排在公司管制區內之場所舉辦，而原定開會代表為訴外人陳甲○○，其前曾因工會會務辦理而簽署申請訪客入場注意事項與切結，詎料陳甲○○臨時有要事在身不克參加 26 日會議，遂僅得由桃園市產業總工會秘書即葉○○代替陳甲○○出席 26 日會議，相對人雖主張申請人應於 3 天前通知後方得安排工會訪客入廠，惟待陳甲

○○於 25 日通知申請人後，申請人僅得於收到上開通知並結束當日工作後，於 106 年 10 月 25 日之下班時間即晚間 7 點 19 分立刻辦理上開代替開會之代表桃園市產業總工會秘書即葉○○於隔日進入廠區之手續，並以電子郵件向相對人員工 S○○ Wu 吳○○通知工會訪客之入場時間、人員、單位、入場原因及車號等情，上開電子郵件之副本並同時送達相對人員工 S○○ Yao 姚○○、J○○ Liu 劉○○及 E○○ Peng 彭○○人。

2. 又姚○○於隔日即 26 日早上雖回覆上開信件內容略以：「因貴會臨時通知，暫無法聯繫相關主管並徵詢其意見，故無法開單。」等語，公司並認申請人此舉並違反上開應於 3 天前申請入廠之規定。然相對人之人資處長劉○○曾表示：「我想三天前是一個原則啦，如果你們真的有，譬如說臨時有需求的話，我想你打給 S○○(人資處)，S○○馬上找到我，我們去核，應該沒有人會故意去檔這個部分；我們現在如果說我們要讓那個訪客可以順利進來為主要的考量嘛(問：我們盡量原則上 follow 三天前，阿如果是有那種臨時狀況，我們就找到 HR 窗口，也是一種可行方式嘛！就是公司不能在這邊說你沒有三天前我就不跟你核嘛！假設我們已通知 HR 的窗口了，那當天理論上就要可以進來嘛！)對。．．(問：所以原則上不會檔嘛？)對。」等語。亦有吳○○於同程序中陳稱：「(問：沒關係，所以有共識就好，既然就是說原則上三

天，但是如果突發狀況還什麼，臨時變更。)我這邊會協助。」等語，可見相對人主張入廠人員應於 3 天前提交入廠之申請等云云，並非申請人工會因會務所需之人員入廠之唯一規定，倘若有任何突發狀況發生時，而有任何臨時變更入廠人員之需要，相對人公司自會給予相關之協助。

3. 更有甚者，經申請人將上開信件做為附件而直接向該次團體協商之美國總公司代表即 G○○詢問是否能就工會訪客進入場區之問題回答工會時，G○○遂直接回信表示自己無法批准訪客進入相對人公司，申請人應直接向 S○○ Wu 吳○○、S○○ Yao 姚○○為之，如果他們請假或無法聯繫時則應向 J○○ Liu 劉○○及 E○○ Peng 彭○○為之。可見劉○○為台灣人力資源營運中心之處長，吳○○亦曾於上開程序中答應會多注意有關申請入廠之程序，美國總公司代表亦認為姚○○與彭○○均有權利允許申請人所為之訪客申請，相關承辦人員卻以無法聯繫相關主管而無開單等理由拒絕申請人所為之入廠申請，顯係針對申請人工會之不利益對待，實為推拖之詞而不足採。

- (四) 相對人雖主張申請人於公司線上訪客登記系統填寫不實之事項而使工會訪客入場等云云。惟查，一般廠商、訪客申請進入相對人公司僅需於當天透過線上訪客登記系統申請後隨即換證入廠。僅有定期入廠人員始須 3 天前提出申

請。而上開有同意訪客入場權之相對人員工拒絕簽署申請人工會訪客入場之申請，既如前述。申請人為使工會訪客即桃園市產業總工會秘書葉○○能順利進入相對人公司進行26日會議，僅得以一般訪客進入公司之方式先以線上訪客登記系統登記入場事由，惟線上訪客登記既系統入場事由之選項僅記載略以：Business、Casual、Government Agency、Delivery、Interview、Joint Development等，而申請人工會為相對人公司組織之一部，桃園市產業總工會進入相對人公司之目的既然係為了申請人工會之理監事會議，自係屬相對人公司業務方面之往來，而只得以“Business”事由以申請入廠，前開申請亦經訪客登記系統之批准、決定並發放許可證予葉○○使其進入相對人公司，而本件26日會議進行時，葉○○既已取得相對人公司線上訪客登記系統之允許，自應有權持上開許可證進入相對人公司進行與工會相關之事務，相對人仍持上開理由主張申請人違反公司門禁安全規定等云云，自難認為合法。

(五) 本件申請人已替申請人工會訪客申請入廠，僅係未要求申請人工會訪客進行換證之動作，依相對人工作規則之規定，其至多應僅得記申請人乙大過而已：

1. 相對人雖認申請人明知應依申請人與相對人於團體協約協商達成之合意申請訪客入廠等云云。然查，本件申請人工會因原定桃園市產業總工會暨申請人工會之秘書陳甲○○突有要事，而無法於隔日到場指導申請

人工會之會務，申請人工會之秘書陳甲○○臨時有要事之情況，已與雙方於第三次團體協商之會議紀錄中所載之「臨時狀況」相符。申請人亦將上開訪客變更之情事分別於106年10月25日下午4點50分以電子郵件之方式通知吳○○、106年10月25日下午7點19分以電子郵件之方式通知吳○○、姚○○、劉○○及彭○○等人。依第三次團體協商之會議紀錄可知，相對人既已收受上開通知，其應無不准許之理。本件相對人卻仍執意拒絕或漠視申請人之申請，蓄意刁難申請人工會之會務進行。申請人僅得透過線上訪客登記系統為申請人工會訪客即桃園市產業總工會之秘書葉○○申請入廠，已如前述，並有入廠許可證之影本可證。

2. 相對人雖主張申請人對於相對人之工作規則解讀有誤等云云。惟查：

(1) 相對人送桃園市政府核備之工作規則明確記載略以：

「員工有以下行為之一者，記大過處分乙次。...冒用他人識別證或將識別證借予他人使用者。」等語可知，縱使相對人無正當理由而拒絕開立申請人工會訪客入廠單，而申請人出於工會會務之要求下，確實違反相對人公司關於出入廠人員之規定而帶申請人工會訪客葉○○入廠時，其上開行為亦僅係記大過乙次而已，絕非如相對人所稱應予申請人免職之處分可言。再

者，倘若違反門禁安全者果如相對人所述均需予以免職處分，則相對人實無須於工作規則中額外訂立冒用他人識別證或將識別證借與他人使用者予以大過處分乙次之處分，而係一併將違反門禁安全之行為歸類於免職處分方是。

- (2) 相對人雖又認上開記大過處分是給內部人資人員在處置時限制之裁量權，在個案中相對人會審視違反情節是否重大及員工主觀意識，來認定該違反事件是否已重大違反勞動契約或工作規則等云云。惟查，相對人所稱該部分之工作規則規定略以：E.6 違反勞動契約或工作規則，情節重大者等語，為一概括性之條款，顯屬該免職處分之補充條款，其規範相對人員工違反工作規則之行為強度需達如工作規則 E.1 所載之於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。E.2 所載對於雇主、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。E.3 所載受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。E.4 所載故意耗損機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。E.5 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者等情為必要。從而，本件申請人違反門禁規定之情事係因相對人無正當理由拒絕為其開立訪客入廠單，其

僅得透過線上訪客登記系統為申請人工會訪客葉○○登記入廠，已均如前述。申請人工會訪客入廠之目的亦僅在於指導申請人工會之會務，亦未造成相對人任何損害，相對人無正當理由拒絕替申請人工會之訪客葉○○開立入廠單，雖致申請人有違反相關門禁規定之行為，但並未造成相對人任何損害，實難與免職條款 E.1 至 E.5 所述之規定相提並論。

3. 相對人復主張團隊手冊提到員工應遵守門禁管制，如違反可能導致免職處分，與工作規則並無衝突等云云。惟查，相對人所提出之團隊手冊簡介頁中明確記載：「本手冊並非合約，亦不得被解釋為合約，...如有與工作規則不一致之處，工作規則將優先適用。」等語，而就本件申請人因相對人無正當理由拒絕為申請人工會之訪客開立入廠單之行為，致使申請人違反門禁規定之行為，依桃園市政府所核備之工作規則可知，僅能對申請人之行為予以記大過之處分，已如前述。上開團隊手冊對於違反廠區出入管理的員工之處罰卻係紀律處分，嚴重者更有可能遭到解僱，顯見上開團隊手冊對於廠區出入廠管理所規範之法律效果已與工作規則不一致，依上開說明，本件所涉及之廠區出入管理之情形自應優先適用工作規則。
4. 茲有附言，相對人雖主張未懲處其他人員之原因為前台人員有死角，且當時可能正忙於處理其他人之換證

事務等云云。惟查，申請人及葉○○欲進入相對人之公司內部時，勢必會通過相對人之前台人員，此有相對人公司之櫃檯照片可參，相對人僅一再強調門禁安全為其重要資訊事件，卻復空言泛稱「前台人員有死角」及「可能正忙於處理其他人之換證事務」等云云，倘若相對人果真認為違反門禁安全之行為均應予以免職處分，則其理應於工作規則中明定違反門禁安全者將予以免職方是，但相對人卻未為之，已如前述。本件復未見其提出因門禁安全事項所召開之檢討會議中，詳細說明前台人員因何種關係而產生視線之死角而不可歸責，又或同步提供申請人與葉○○進入相對人公司時，該前台人員之監視錄影畫面，已證前台人員確有視線死角或確實忙於處理其他人之換證事務等情以實其說，自無足採。

- (六) 綜上，縱使申請人於本件確實有違反相對人公司訪客入廠申請之行為，所應得處分應係記大過乙支而已，絕非如本件般需遭受即刻解僱，並需立刻離開公司之處分。況且相對人選擇在 106 年 11 月 14 日早上即第 6 次團體協約協商之日對申請人做成解僱處分，並拒絕其參與 106 年 11 月 14 日下午申請人工會與相對人間之團體協商，申請人僅得採取進入會議室向美國總公司代表以肢體語言表達嚴正抗議，相對人竟又因申請人前開抗議行為二次解僱申請人，益徵相對人對申請人及申請人工會針對性之強烈，更將迫

使申請人工會現有會員因畏懼遭受相對人不當對待而參加或退出申請人工會之活動，弱化申請人工會之效能，亦屬當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動，違反工會法第35條第1項第1款、第5款之事由，顯屬不當勞動行為。

- (七) 請求裁決事項：1、請求確認相對人臺灣美光晶圓科技股份有限公司於106年11月14日解僱申請人馮○○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。2、確認相對人臺灣美光晶圓科技股份有限公司於106年11月14日解僱申請人馮○○之行為無效。3、相對人應於本裁決書送達之翌日起7日內，回復申請人馮○○之原任職務。4、相對人應自106年11月14日起至申請人馮○○復職日止，按月於次月5日給付申請人馮○○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，並按月提撥4,188元至申請人馮○○之勞工退休金專戶。

- (八) 其餘參見申請人106年12月26日不當勞動行為裁決狀、107年2月6日不當勞動行為裁決二狀、107年2月26日不當勞動行為裁決三狀、107年3月5日不當勞動行為裁決四狀，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之答辯及主張：

- (一) 相對人係因申請人馮○○「於106年10月26日嚴重違反門禁安全規定」以及「於106年11月14日攻擊同仁」之事故，終止相對人與申請人之僱傭關係。106年10月26

日申請人馮○○明知其未依相對人公司之企業工會與相對人團體協約申請訪客入場，於其訪客申請遭拒絕後，仍帶領訪客入場，並故意迴避訪客換證登記程序，以自己之員工識別證刷卡便利不知名訪客出入廠區，嚴重違反相對人門禁安全規定：

1. 申請人馮○○於 92 年起任職於台塑集團之南亞科技股份有限公司，後調任同屬台塑集團之華亞科技股份有限公司。於 105 年 12 月 6 日完成股份轉換後，華亞科技股份有限公司自 106 年 3 月起更名台灣美光晶圓科技股份有限公司即相對人。由於相對人之法人格、員工、管理階層以及使用之廠區、設備均無任何異動，繼續生產營運之活動乃相對人股權轉換完成後之第一要務，因此原則上相對人仍繼續適用原有之所有日常管理及生產活動等之既有系統及所相對應之各項管理規則。例如事關生產製造活動之製程核心之系統 MES (Manufacturing Execution System)，相對人亦持續使用，直至 106 年 11 月底方宣布轉換為美光集團所使用之 MES 系統專案執行告一段落。又考量美光集團係一全球多角化經營之企業體，因此在經營管理政策上，美光集團授權各子公司得因地制宜，制定符合當地法令、或符合各廠區管理需求之各項規則。相對人就公司運作良好或長久施行之系統及規則於公司股權轉換完成後，並非相對人首要調整與美光集團全球接軌之

項目；事實上，經相對人評估無即時更改調整需要，即會沿用既有系統或管理規則。門禁系統及其相關規定即係一例，目前相對人所採用之門禁系統亦僅部份轉換為美光系統，原華亞科技股份有限公司時代所製發之門禁卡片仍持續有效並適用於各種門禁管制措施。因此，相對人出入廠管理規則原為適用於台塑集團公司之規則，相對人加入美光集團後仍繼續援用台塑集團出入廠管理規則作為廠區實際作業之管理細則，申請人馮○○在台塑集團體系任職達 14 年之久，對門禁管制規定及違犯之效果必知之甚詳。

2. 出入廠管理規則係台塑總管理處所製發，適用於所有台塑相關企業之規則，該規則制定後，曾多次修訂，修訂時台塑總管理處會以電子公文方式，公告各子公司員工週知，以確定所有員工能知悉並遵守相關規定。以台塑總管理處於 97 年、100 年及 102 年修正出入廠管理規則時所頒佈之公佈函為例，該等公佈函亦清楚顯示出入廠管理規則適用之對象為所有台塑集團企業，與出入廠管理規則之著作權人無關。
3. 相對人之安全警衛工作原係委由台塑集團總管理處下轄之台塑警衛隊負責，於 105 年 12 月 6 日相對人加入美光集團後，美光集團另與萬安保全股份有限公司（「萬安保全」）簽約，由萬安保全為相對人提供保全服務，而為求交接順利以及避免安全空窗，自 105 年

12月6日至106年1月6日之一個月期間台塑警衛隊與萬安保全共同執勤，由台塑警衛隊帶領萬安保全熟悉相對人實施之進出廠管制、安全巡查等規定，直至106年1月6日台塑警衛隊撤離為止。

4. 相對人於105年12月27日發布「門禁入出廠管理調整公告」，除因應相對人加入美光集團，增加有關美光相關企業員工入廠規範外，相對人於公告第2點明文說明「以上變更事項，自1/3/2017起實施，Day-2前除上述調整部分，其餘同現狀出入廠管理作業，後續有進一步調整或未盡事宜將另行公告。」此亦符合相對人所述就股權轉換後各項系統及管理規則之一般性政策，相對人仍沿用既有出入廠管理作業，並未對相對人員工及訪客入廠之規定有任何調整計畫，台塑關係企業出入廠管理規則自然繼續有效，適用於所有相對人員工。且相對人自公司股權轉換完成前即屢有離職員工或第三人竊取公司資料與營業秘密案件發生，相對人不僅對侵害者提出刑事告訴，更加強對員工應防止公司機密資訊洩露之宣導，對於門禁管制則更加重視，門禁管理更是趨於嚴格，員工不僅應熟悉相對人之門進管制措施，尤應更加謹慎避免違反門禁規定而導致相對人蒙受損失。
5. 相對人經核備有效之工作規則為104年6月30日經前桃園縣政府核備之華亞科技股份有限公司員工手冊，

其中第 12 項「安全管理」第 12.1.1.B 條規定「來賓因業務需要須進入廠區或管制區域，須由員工事先依規定申請主管核准」、第 12.2 條規定員工邀請訪客時，應「遵守本公司之出入廠管理規定」，其所引述之「出入廠管理規定」即為台塑關係企業之「出入廠管理規則」，該「出入廠管理規則」第 2.3 條「入廠證管理」第(1)項 B 款明確規定「使用他人識別證、偽(變)造、塗改識別證矇混出入廠者，一經查獲，無論使用人或借用人、偽(變)造人、塗改人均予免職處分」。相對人所公布之團隊成員手冊中，有關「廠區出入管理」之章節中明文規定「於帶領訪客進入本公司建築物前應先取得團隊成員上級、部門主管及保全主管之同意」，「違反本政策的員工可能面臨紀律處分，嚴重者包括依法解僱」。

6. 申請人馮○○自 92 年 6 月起即已任職於台塑集團(包括南亞科技股份有限公司及華亞科技股份有限公司)，至 106 年 10 月間已任職逾 14 年之久，對相對人實施之門禁及出入廠管理規定及違犯之效果必知之甚詳，而仍故意迴避訪客應換證入廠之規定，並以自己之門禁卡刷卡協助未經登記之訪客進出管制區，足徵其故意違反規則之主觀意思。

(二) 相對人為全球第三大記憶體製造商美光集團在台子公司，公司營運涵蓋多項先進技術、精密製程、智慧財產權及機

密資訊，故相對人極為重視及制定資訊安全控管，避免生產活動受到干擾與防止公司營業秘密及機密資訊外洩：

1. 相對人為全球第三大記憶體製造商美光集團之在台子公司，主要營業活動為生產各種記憶體產品，公司日常營運即涵蓋多項先進技術、精密製程、智慧財產權及機密資訊；而半導體業界競爭激烈，惡意挖角及竊取他人營業機密之事件時有所聞，故相對人極為重視及制定資訊安全控管、訪客登錄、換證、身分確認、簽署資訊安全保密同意書及防止營業秘密外洩等相關程序，亦要求所有員工皆應確實配合相對人相關政策，例如：於廠區內不得使用手機之照相功能、訪客攜帶電子裝置須自主申報並切結遵守資訊安全與保密條款、員工須就訪客所攜帶之筆記型電腦或類似 3C 裝置代為確認且提出申報、不可攜帶有照相功能之手機或電子裝置進入部分管制廠區，員工欲攜帶個人筆記型電腦或類似 3C 裝置進入廠區時需事先申請並取得上級主管之同意等。前開種種措施不僅為保障相對人之資訊保密及安全，避免生產活動受到干擾與防止公司營業秘密及機密資訊外洩所必須，亦為其他國內半導體大廠及高科技廠商所普遍採行。尤其相對人業有多起離職員工涉及竊取公司營業秘密供競爭對手使用之案件（均另案提起告訴後於偵查或審理程序進行中），因此相對人更重視廠區人員進出登錄及資訊安全控管

等各項措施。

2. 因相對人對於門禁管理採高度重視並且規範嚴格，因此相對人於過去三年罕有類似員工嚴重違反門禁管制事件。僅有於 106 年 11 月間於相對人廠區所發生廠商施工人員冒用他人證件入廠事件，相對人同樣予以不得再入廠之處置；另經相對人比對美光集團全球其他廠區案例，新加坡關係企業曾經發生員工借用自己門禁卡予離職之前員工使用之事件，新加坡關係企業即作成予以免職之處分，雖事後該名員工於新加坡關係企業予以免職前自行辭職；顯見相對人對於類似未遵循入廠規則出借自己之識別證給他人使用或冒用他人證件之事件處理與申請人馮○○之違反事件處理並無二致。
3. 106 年 11 月 9 日，相對人合作廠商之下包廠商宗陽工程股份有限公司有 5 名人員未依規定向相對人申請入廠作業，竟持另 5 名人員之合約廠商證件，欲進場施工，經相對人值勤保全驗證人別不符，當場將冒用人員請離廠區，並收繳遭冒用之 5 張證件。嗣後相對人將借用以及冒用人員共 10 名均列為管制不得再入廠人員，並立即註銷收繳卡片。相對人安全部門主管並寄發電子郵件予各相關部門，說明上述情況並重申相對人相關門禁管制規定。
4. 105 年 10 月 15 日，美光集團新加坡子公司之前員工

N○○ Mou 欲申請進入新加坡關係企業大樓拜訪其原主管，惟警衛查詢後發覺其原主管未代其提出訪客入廠申請，遂予以拒絕，並明確告知其同行之員工 Hao S○○「公司之政策僅允許經過登記之訪客入廠，且入廠之事由僅限於公司營運相關事項」，詎料隨後該員工 Hao S○○自行通過管制門後，將門禁卡片借予前員工 N○○ Mou 刷卡進入管制區，當場遭警衛察覺並通報安全部門，員工 Hao S○○自知其嚴重違背公司規定，於新加坡關係企業予以免職之前，於事發後二日即自提辭職。

5. 上述案例所涉人員違反門禁管制規定之事實態樣與本件申請人馮○○近似，均為在未獲相對人同意或經提出訪客入廠申請而遭相對人拒絕之情形下，以有效之證件便利未獲入廠許可之人進入相對人廠區，由於違反之情節重大，對於合作廠商，相對人係依照台塑關係企業出入廠管理規則予以註銷入廠許可、管制相關人員不得再次入廠處理任何事務，相對人新加坡關係企業員工 Hao S○○雖公司內部已做成解僱之懲處決定，該員工因自知其嚴重違反門禁管制規定，必遭公司免職後，因此於事發後二日即自行辭職；對於員工馮○○之違反，則係依照台塑關係企業出入廠管理規則予以免職，顯見相對人對於類似違反規定事件之處理態度一致，並無刻意予以申請人工會或馮○○不利

益對待，亦未予以申請人馮○○差別待遇，斷無侵害申請人工會與相對人間之公平集體勞資關係之情形。

(三) 申請人工會已與相對人就申請人工會之訪客入廠事宜明確達成訪客入廠「原則上應於前三日提出申請」之合意，而申請人馮○○竟故意違反，彰顯申請人馮○○係刻意不遵守申請人工會與相對人間合意以及相對人門禁管制規定：

1. 105 年 9 月 22 日申請人工會與相對人會談之會議紀錄、105 年 11 月申請人馮○○親自簽名確認之「申請訪客入廠注意事項與切結」、105 年 11 月申請人馮○○親自簽名確認之「工會會所接收確認單」均足證明申請人馮○○明知工會申請工會訪客入廠時，原則上應於前三日提出申請，取得相對人之事先同意。
2. 依第 3 次團體協約協商會議會議紀錄及該次會議中有關訪客入廠討論之逐字稿，有關申請人工會訪客入廠之討論及雙方所達成之合意，申請人工會有訪客入廠需求時，原則上應於訪客入廠三日前提出申請，由相對人審核並於審核通過後協助開立入廠單，例外有臨時突發狀況而申請人工會不及於三日前申請時，相對人亦會予以協助儘速審核處理，不會單純以「未於三日前提出申請」為由逕予拒絕。
3. 申請人馮○○曾代表申請人工會多次向相對人申請上級工會訪客入廠許可申請，例如：桃園市產業總工會理事長莊○○於 106 年 8 月 24 日入廠拜訪、桃園環保

局工會理事陳乙○○多次以桃園產業總工會指派之外部顧問身分進入相對人廠區內之工會會所，並多次參與相對人與企業工會間之團體協約協商會議，相對人對上述申請均未拒絕。對於申請人工會之秘書，亦非相對人員工而屬於訪客，相對人甚至一次開立長達一個月之入廠單，方便其進出廠區，足見相對人絕未故意阻止企業工會之訪客到工會會所參訪。

4. 申請人馮○○自承其遲於 106 年 10 月 25 日下班時間即晚間 7 時許方向相對人提出訪客將於隔日上午 8 時入廠之申請，本無法強求相對人指定之人資聯絡窗口會有足夠時間立即聯絡到主管予以核准，亦不應課予相對人於下班時間後應隨時待命處理工會申請訪客入廠事宜之義務，且申請人馮○○亦未於信件中載明葉○○須緊急臨時入廠之理由。查相對人人資主管於 106 年 10 月 25 日全日在台中關係企業開會，並未進入相對人辦公區域（故無門禁刷卡紀錄），26 日上午 8 時進入相對人辦公室後即有會議，相對人絕無刻意拖延核可申請人之訪客入廠申請，相對人無法於申請人訪客到廠前審核入廠申請，全係因申請人過遲（非上班時間）提出申請所致。

(四) 申請人無法明確說明為何申請葉○○入廠屬於緊急臨時之入廠需求，而不及於三日前提出申請：

1. 本案中，申請人工會秘書陳甲○○於 106 年 10 月 25

日相對人公司下班前十分鐘寄送電子郵件予相對人人資聯絡窗口吳○○，申請葉○○入廠。當日吳○○至相對人台中關係企業開會，故其當時人並不在相對人公司。因相對人規定訪客申請僅得由員工提出，且申請人工會過往一律是由申請人馮○○提出訪客申請，故吳○○當晚致電申請人馮○○詢問工會是否欲申請訪客入廠，申請人馮○○於晚上七點多以電子郵件回覆吳○○，告知工會申請訪客葉○○於 10 月 26 日早上 8 點（即相對人上班時間一開始）進入相對人廠區。因相對人負責核定工會訪客申請之員工劉○○10 月 25 日亦在台中關係企業開會，吳○○當晚無法獲知劉○○之核定結果，考慮工會申請入廠之時間僅在數小時後，且即使劉○○於稍晚核可工會之訪客入廠申請，吳○○亦無法遵守相對人內部程序登入相對人線上訪客登記系統完成開單。為避免葉○○屆時無法入廠而浪費時間，吳○○於 10 月 25 日晚上 8 點多回覆申請人馮先生，告知因暫無法聯繫相關主管並徵詢其意見，故無法開單。

2. 又經相對人瞭解相對人員工就申請人工會申請葉女士入廠一事於 10 月 25 日當晚之處理情形，相對人發現雖然相對人員工吳○○已告知申請人馮先生無法開單，吳○○後續仍和另一人資聯絡窗口姚○○在 10 月 25 日晚間 8 點多開始透過 line 通訊軟體努力討論如何

處理與回覆申請人工會突然提出之訪客申請。查劉○○(J○○ Liu)、林甲○○(I○○ Lin 人才發展經理)、彭○○(E○○ Peng)與吳○○(S○○ Wu)四人，平日為其自設 line 群組(BCP Line)之成員，透過 line 通訊軟體討論人資業務相關事宜。10月25日為方便與姚○○討論申請人臨時申請葉○○女士入廠事宜，吳○○請相對人員工林甲○○邀請姚○○加入 BCP 群組，以便溝通該事宜。雖然群組中有五人，但經查實際上當日晚間參與討論之人僅有吳○○及姚○○。按兩人皆無訪客入廠核決權限，因負責審核申請之劉○○當日在台中關係企業開會，吳○○及姚○○未獲其裁示，卻又希望可以儘快回覆申請人訪客入廠之申請，故兩人討論該如何草擬回函。因兩人無法獲知有核決權限之劉○○之決定，討論中姚○○甚至提出就工會之訪客申請是否要請相對人公司董事長葉仁傑(Yap)核定之可能性。雖然姚○○之提議與相對人內部人資事務及工會訪客申請核決權限之實際分工並不相符，卻明白顯示吳○○及姚○○兩人皆只是相對人之入資聯絡窗口，其並無核決訪客入廠申請之權力。雖然最終相對人員工通知申請人馮先生，因工會臨時通知無法取得相關主管核可而無法開單讓訪客入廠，然相對人員工吳○○及姚○○於下班時間仍盡力處理申請人工會訪客入廠之申請，益顯相對人並無敵視工會或刻意打壓工

會活動之情。

3. 於 106 年 11 月 14 日申請人馮○○之暴力行為後，申請人工會數名幹部向在場相對人團體協約協商代表表示臨時申請葉○○入廠之原因為：106 年 10 月 26 日申請人工會將召開理事會，因理事會會議紀錄一向由申請人秘書陳甲○○擔任，當時陳甲○○臨時有事請假，而擬出席之理事又無人欲擔任紀錄，故臨時請葉○○入廠擔任紀錄，此與申請人 106 年 12 月 20 日裁決申請書所述相符。則申請人應說明為何「無人欲擔任會議紀錄」屬於申請人與相對人團體協約協商後所合意之「緊急臨時入廠需求」。
4. 然查申請人馮○○之電子郵件中，申請人馮○○提出申請葉○○入廠之理由為「指導工會會務」，果爾，則相對人殊難想像申請人直至 10 月 25 日才決定理事會召開日期，或雖早已排定開會日期，卻無法事先邀約葉○○，而需臨時邀請其蒞臨指導會務，邀請之臨時導致申請人必須於入廠前一日晚間，相對人公司下班時間後方能向相對人提出申請。
5. 又「違反安全政策調查報告」乃姚○○與相對人新加坡關係企業之人資主管一起準備，並由該新加坡主管定稿完成。經相對人查詢，因新加坡主管對申請人工會申請葉○○入廠細節及相對人人資連絡窗口於 10 月 25 日晚間相關處理情形之事實理解並不完全，故在調

查報告 1.3 timeline of events (事件時序) 中誤載 10 月 25 日晚間 9 點半姚○○、劉○○、彭○○與吳○○已透過簡訊(text message)討論工會之申請並準備回覆。如上所述，10 月 25 日當晚實只有姚○○及吳○○兩人進行對話，就其無法獲得劉○○之指示，討論應該要如何回覆申請人臨時提出之訪客入廠申請。相對人特此更正調查報告中之錯誤。又相對人員工劉○○10 月 26 日上午 8 時 1 分 54 秒進入相對人公司後即有會議，相對人絕無刻意拖延核可申請人之訪客入廠申請。

6. 綜上所述，無論葉○○入廠之原因為指導會務或擔任會議紀錄，均非屬緊急臨時之需求。以需要擔任會議紀錄而言，縱使葉○○無法進廠，亦可由在場其他與會人員擔任紀錄或改於在廠外開會；又以會務指導而論，更無不能依照申請人工會與相對人合意之方式於 3 日前提出申請之理。申請人工會既無須申請緊急臨時入廠之迫切必要，更絕無申請人馮○○得據以故意違反相對人門禁管制規則之理。

(五) 相對人發覺申請人馮○○嚴重違反門禁管制規定後，曾召開多次內部會議，最終決定予以解僱處分：

1. 因申請人馮○○通知時間過短，致相對人不及處理入廠程序，相對人只得拒絕申請。申請人馮○○明知相對人已拒絕訪客入廠申請，竟仍無視相對人管領廠區之權利，逕自於 106 年 10 月 26 日上午 9 時 10 分帶領

不知名訪客進入廠區，且明知訪客應至櫃台以身分證換領訪客入廠證件後始得入廠，仍故意違背規定，以申請人馮○○自己之員工識別證刷入管制門禁之三爪門，該不知名訪客進入管制區後，申請人馮○○再刷員工識別證以利自己進入管制區。約三小時後即當日中午申請人馮○○再以相同手法，於同日中午 12 時 40 分便利該不知名訪客離開管制區。

2. 依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款、相對人終止與申請人馮○○僱傭關係時有效之工作規則及相對人所屬美光集團之相關政策，員工應遵守嚴格門禁管制規定，違反者將遭相對人予以解僱之處分。申請人馮○○於 106 年 4 月 20 日及 105 年 12 月 26 日已依規定學習「保護專屬資訊」線上課程並通過測試。相對人之「保護專屬資訊 (Protecting Proprietary Information)」線上課程中，相對人再次強調訪客入出廠之相關規定如：訪客必須於櫃台登記姓名、換領並配戴訪客證，於出廠時，訪客必須將訪客證交還櫃台，申請人馮○○對於訪客入出廠之相關規定知之甚詳。
3. 相對人公司雖無紀律案件調查及獎懲等相關程序之明文規定，相對人就員工違反工作規則事件，按照往例乃由相關部門進行調查，將調查結果呈報人資部門後，由人資部門審核並做成懲處之建議，呈請相對人營運主管及集團內之直接上級主管核決，再由相對人

人資部門執行相關懲處。如遇有案件事實不明或法律爭議不清之情形，人資部門會徵詢法務部門之意見，並參考法務部門之建議做成人資部門之懲處建議。。

4. 於本件中，申請人馮○○係違反安全門禁管制規定，故由安全部門調取監視器畫面、馮○○入出場門禁刷卡電磁紀錄等資料後，相對人於 106 年 11 月 7 日依據安全部門提供之調查報告召集跨部門調查會議，參加人員包括：C○○ W○○ Wong（亞洲區人事關係區域經理）、彭○○（人事經理）、吳○○（人事經理）、姚○○（員工關係專案經理）、T○○ Yap（員工關係資深專員）、潘○○（法務部門主管），與會人員由安全部門提供之相關證據資料確信馮○○故意違反門禁管制規定事證明確，人資部門作成終止僱傭關係之建議。
5. 惟相對人為求謹慎，待相對人美國總公司之主管來訪時，就此議題於 106 年 11 月 13 日召集會議，參加人員包括：W○○ Allan（美光集團資深副總裁）、葉仁傑（相對人董事長兼營運長）、S○○ Drake（亞洲區法務部門主管）、G○○ Tollefson（美光集團全球勞工部門主管）、劉○○（人資部門主管）及潘○○（法務部門主管），經相對人各部門向相對人董事長兼營運長及相對人總公司主管報告後，審酌申請人馮○○明知工作規則及相對人公司政策規定，故意違反工作規則之態樣、惡意欺騙門禁管制系統等情節後，認為馮○○故

意違反公司門禁規定情節重大，主管一致認為以人資部門建議之終止僱傭關係為當，決議依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款與會並交由人資部門執行。人資部門接獲指示後，於隔日即 106 年 11 月 14 日通知申請人馮○○，相對人依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款終止雙方僱傭關係之決定。

(六) 自申請人工會成立以來，相對人尊重申請人工會之法定職權，不僅提供會所等設施供其使用，並積極與申請人工會持續進行包含團體協約協商在內之各項溝通與勞資協商，絕無不利益對待申請人工會之情事：

1. 由申請人工會理事加薪及考績一覽表可知，申請人工會理事長馮○○、副理事長黃甲○○、李○○以及理事林乙○○、陳○○、黃乙○○、高培軒中，除一名理事因其薪資較市場薪資水準高出許多而未再予以調薪外，所有理事（包括申請人馮○○）均獲得加薪，甚至有全年度三次加薪、總加薪幅度達 28.8% 者（理事乙），調薪幅度最小者亦有 9%（理事丙），全體理事 106 年全年所領取之獎金約等同於 4 個月薪資，考績均為中間值 3，與相對人絕大多數員工相同，顯示相對人對於申請人工會幹部與其他員工均一視同仁，並未針對申請人幹部參與工會活動而予以任何不利益之待遇。
2. 是以縱使申請人工會於 106 年 4 月起即對相對人提起多宗不當勞動行為裁決申請，相對人仍秉持善意態

度，綜合考量各工會幹部個人工作表現、部門績效、公司整體營運等因素，大幅調整工會幹部之薪資並發放高額獎金，可證申請人工會與相對人間雖有數宗勞資爭議，相對人並未因而對申請人工會採取負面態度，申請人與相對人間更於一年之內順利召開 5 次團體協約協商會議，獲致實質進展，在在顯示申請人與相對人間存有積極正向之集體勞動關係。

- (七) 據上，相對人確係因為申請人馮○○嚴重違反門禁安全規定之行為以及於工作場所實施暴力行為，依法終止與申請人馮○○間之僱傭關係，與申請人馮○○擔任之工會職務並無關聯，申請人之裁決申請均無理由，請求駁回申請人之申請。
- (八) 其餘參見相對人 107 年 1 月 29 日不當勞動行為答辯書、107 年 2 月 6 日不當勞動行為答辯二書、107 年 2 月 27 日不當勞動行為裁決答辯三書、107 年 3 月 6 日不當勞動行為裁決答辯四書、107 年 3 月 19 日不當勞動行為裁決陳報狀，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執事項

- (一) 桃園市政府 104 年 6 月 30 日府勞條字第 1040167498 號函核備華亞科技股份有限公司之工作規則。
- (二) 相對人 106 年 6 月 23 日(106)美光字第 97 號函覆申請人工會，說明現行工作規則已於 104 年 6 月 30 日向桃園市政府勞動局核備。

- (三) 申請人馮○○106年3月1日起調整薪資為68,903元。
- (四) 申請人工會秘書陳甲○○於106年10月25日下午4點50分、申請人馮○○於106年10月25日下午7點19分以電子郵件，向相對人申請桃園市產業總工會人員葉○○以指導會務為由進入相對人廠區，入場時間為106年10月26日8時至17時。
- (五) 相對人員工姚○○106年10月26日上午8時15分以申請人工會臨時通知，無法連繫相關主管並徵詢其意見為由，不予開立葉○○之入廠許可。
- (六) 申請人馮○○106年10月26日上午9時10分以自己之員工識別證開啟管制三爪門使葉○○進入相對人廠區，並於同日中午12時40分再次以自己之員工識別證開啟管制三爪門使葉○○離開相對人廠區。
- (七) 相對人於106年11月14日解僱申請人馮○○。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於106年11月14日解僱申請人馮○○之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為？說明如下：

- (一) 相對人於106年11月14日解僱申請人馮○○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：
 1. 按構成工會法第35條第1項各款之不當勞動行為的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為已足。又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。在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱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，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，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，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒解僱之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能（本部 102 年勞裁字第 41 號裁決書參照）。

2. 復按企業設施屬雇主所有，受到法律之保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法，以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而工會欲讓非屬企業所僱用之員工進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權，惟企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主亦應加以尊重（101 年勞裁字第 3 號、106 年勞裁字第 44 號決定書參照）。
3. 查依申請人提出之第三次團體協約會議逐字稿記載，雙方對於除工會秘書以外之一般臨時訪客入廠事宜，

申請人工會副理事長黃甲○○表示：「沒有關係，有共識就好，既然就是說原則上三天，但是如果突發狀況還什麼，臨時變更」，相對人資處經理吳○○表示：「我這邊會協助」，此部分相對人提出之第三次團體協約會議逐字稿記載略同。可見雙方對於工會秘書以外之一般臨時訪客入廠達成共識，原則上應由申請人工會於三日前向相對人申請，臨時突發狀況再由相對人提供協助，因此，申請人工會申請一般臨時訪客入廠，並非申請人工會提出申請後即當然可以入廠，仍應獲得相對人同意方可，此觀106年10月8日申請人馮○○以元晶太陽能科技股份有限公司企業工會參訪申請人工會為由而申請相對人開單即明。申請人稱元晶太陽能科技股份有限公司企業工會進行會務交流之場所係位於相對人公司管制區外之會議室，不需要特別開立申請入廠單云云，尚無足採。申請人雖主張葉○○是代替工會秘書陳甲○○云云，姑不論會務秘書或上級工會派員並非理監事會之法定出席人員(參工會法第五章相關規定)，然觀申請人工會秘書陳甲○○106年10月25日下午4時50分致人資經理吳○○之電子郵件，記載葉○○入廠之目的為「會務指導」，並非代替陳甲○○出席，顯係以一般臨時訪客入廠方式申請，自應獲得相對人許可，故申請人馮○○未獲相對人許可前，以自己之員工識別證逕使葉○○進入相對人公司

內部，依 104 年 6 月 30 日桃園市政府核備之相對人工作規則 9.2.4、D.8 規定，應構成「將識別證借與他人使用者之行為」，相對人自得依該規定予以懲處。

4. 復查依相對人雖抗辯因人資主管劉○○處長於 106 年 10 月 25 日全日在台中關係企業開會，並未進入相對人辦公區域，26 日上午 8 時進入相對人辦公室後即有會議，相對人絕無刻意拖延核可申請人之訪客入廠申請，相對人無法於申請人訪客到廠前審核入廠申請，全係因申請人過遲（非上班時間）提出申請所致云云。然申請人工會秘書陳甲○○於 106 年 10 月 25 日下午 4 時 50 分即已發送電子郵件給吳○○經理，請求協助開立葉○○之入場許可，並非相對人所指之下班時間。另依相對人提出之「違反安全政策調查報告」，106 年 10 月 25 日晚上 9 時 30 分，相對人人資處劉○○、吳○○、彭○○、姚○○四人以簡訊舉行內部討論，商議如何回應申請人工會要求，相對人雖陳稱上開調查報告乃誤載，實際上僅吳○○、姚○○二人以 Line 群組參與討論云云，但並未舉證以實其說，尚難憑信。況且，Line 為即時通訊軟體，縱劉○○、彭○○未參與討論，亦可知悉討論情形，顯見相對人人資主管劉○○處長不但知悉此事，且相關人員 106 年 10 月 25 日晚上即會商決定拒絕開立葉○○之入場許可，姚○○隔日即 106 年 10 月 26 日早上回覆申請人馮○○

稱：「因貴會臨時通知，暫無法聯繫相關主管並徵詢其意見，故無法開單。」等語，不但與事實不符，該等回應文字更係前開內部討論定案之結果，顯係托詞，明顯具有妨礙申請人工會會務之意思至明。縱申請人馮○○未獲相對人許可而以自己之員工識別證逕使葉○○進入相對人公司內部已違反工作規則，依前揭本部 102 年勞裁字第 41 號裁決書意旨，亦無礙於相對人具有不當勞動行為之動機。

5. 對於申請人馮○○以自己之員工識別證使葉○○進入相對人公司內部之行為，該當上開工作規則 9.2.4、D.8 規定，相對人得記大過乙次，已如前述。至於上開工作規則 9.2.4、E.6 規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，乃係概括規定，解釋上，應指除列舉規定之行為態樣以外，尚有其他違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，方屬該當。然相對人未舉證證明申請人馮○○除「將識別證借與他人使用者之行為」外，尚有何違反勞動契約及工作規則且客觀上情節重大之事由而該當上開工作規則 9.2.4、E.6 規定，徒以申請人馮○○明知工作規則及相對人公司政策規定，故意違反工作規則之態樣、惡意欺騙門禁管制系統等情節後，認為馮○○故意違反公司門禁規定情節重大，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款、上開工作規則 9.2.4、E.6 規定終止勞動契約云云，顯已逾越相對人工作規則

所定之懲處範圍，違反懲戒明確性原則，參以前述相對人明顯具有妨礙申請人工會會務之意思，堪認相對人解僱申請人馮○○，有特殊針對性，對於申請人馮○○加入工會、參加工會活動或擔任工會職務故為不利之差別待遇，應認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。至相對人提出新加坡子公司員工違規而自請辭職之案例，因各國勞動法令不同，且亦非遭解僱，尚難比附援引。相對人所提「台塑關係企業出入廠管理規則」並未載明適用於前華亞科技股份有限公司或相對人，亦未見相對人證明有公告適用，核與本案無涉。另申請人馮○○擔任申請人工會理事長，綜理申請人工會事務，且雙方正值團體協商之談判，相對人解僱申請人馮○○，自對申請人工會之會務造成妨礙，亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 救濟命令部分：

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. 按本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人於 106 年 11 月 14 日解僱申請人馮○○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，依同法第 35 條第 2 項規定上開解僱行為應屬無效，爰依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，命相對人應於本裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人馮○○之原任職務。另申請人馮○○106 年 3 月 1 日起調整薪資為 68,903 元，此為兩造所不爭，相對人業已給付申請人馮○○106 年 11 月份薪資 66,503 元，爰命相對人應補發申請人馮○○106 年 11 月份薪資 2,400 元，及自 107 年 1 月 1 日起至申請人馮○○復職日止，按月於每月 5 日給付申請人馮○○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，並按月

提撥 4,188 元至申請人馮○○之勞工退休金專戶。

五、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。

六、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 1 項、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

康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 3 月 3 0 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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

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。