

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 18 號

【裁決要旨】

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。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。

【裁決本文】

申 請 人：陳軍智

住臺北市

申 請 人 上海商業儲蓄銀行股份有限公司企業工會

設臺北市中山區民權東路一段 2 號

代 表 人：陳明治

住同上

相 對 人：上海商業儲蓄銀行股份有限公司

設臺北市中山區民權東路一段 2 號

代 表 人：邱怡仁

住同上

代 理 人：曹○○

住臺北市

余天琦律師

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同）102 年 8 月 23 日詢問程序終結裁決如下：

主 文

- 一、申請人上海商業儲蓄銀行股份有限公司企業工會之申請部分不受理。
- 二、確認相對人於102年4月15日對申請人陳軍智所為之解僱行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。
- 三、確認相對人於102年4月15日對申請人陳軍智所為之解僱行為無效。
- 四、相對人應於裁決決定書送達之日起7日內回復申請人陳軍智臺北作業中心徵信處理中心徵估中級專員職位。
- 五、相對人應給付申請人陳軍智102年端午節節金新臺幣(下同)10,000元，並應自102年4月16日起至復職日止按月給付申請人陳軍智薪資53,800元（102年7月15日後則依申請人陳軍智原職級調薪後之金額）、膳費3,000元及每月按薪資5%提撥養老儲蓄金，並依上海商業儲蓄銀行行員活期儲蓄存款管理辦法核計優惠存款利息。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所；基於工會法第35條第2項規定

所為之裁決申請，違反第39條第2項及第40條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正；勞資爭議處理法第40條第1款及第41條第1項分別定有明文。又依同法第51條第1項之規定，基於工會法第35條第1項規定所為裁決之申請，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。查申請人工會（原名台北市上海商業儲蓄銀行股份有限公司產業工會，102年2月21日更名為上海商業儲蓄銀行企業工會；該工會復於同年5月6日發函予臺北市政府勞動局，變更其工會圖記，名稱為「上海商業儲蓄銀行股份有限公司企業工會」，並經臺北市政府勞動局於同年5月21日同意備查。）於102年4月14日第一屆第一次臨時會員大會中，決議罷免常務理事即申請人陳軍智，並於該次大會中決議解散工會，按最高法院96年台上字第235號判決要旨：「總會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，社員得於決議後三個月內請求法院撤銷其決議，民法第56條第1項前段定有明文。而出席之社員不足法令或章程所定之額數，為決議方法之違反。又總會之決議方法違反法令或章程時，在社員請求法院撤銷其決議前，該決議應仍有效存在」，準此，申請人工會102年4月14日召開第一屆第一次臨時會員大會，該次會議決議依照修正後之章程第6條罷免現任理監事及常務理事（第7案），並決議自即日起宣告解散，並推選陳明治擔任解散清算人（第8案）；嗣申請人陳軍智雖提起撤銷決議之訴，但在該撤銷決議訴訟確定前，申請人工會之法定代理人為陳明治，業經本會依職權調閱本會102年勞裁字第21號卷證查明屬實，並有申請人工會於102年4月14日第一屆第一次臨時會員大會會議紀錄在卷可稽。則原為申請人工會常務理事之申請人陳軍智，既經上開臨時會員大會決議罷免，自斯時起即喪失其工會代表人資格，依法即不得代表工會為法律行為。是本件申請人陳軍智以申請人工會之代表人身份代表工會提起本件裁決申請部分，即非合法。經本會於102年9

月4日定3日期限命其補正，申請人於期限內並未補正，則申請人陳軍智以申請人工會代表人身分提起之本件確認相對人構成不當勞動行為而解僱無效之裁決之申請部分，未經合法代表，依前開條文之規定，應不受理。

二、申請人陳軍智主張於102年4月15日遭相對人以存證信函通知雙方間之僱用關係將於102年4月16日終止，相對人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。而申請人陳軍智係於102年4月25日提起本件裁決之申請，則相對人解僱申請人陳軍智之日距本件裁決申請之日並未逾90日之期間，符合勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項之自知悉有違反工會法第35條第1項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人陳軍智之主張及請求：

- (一) 按工會法第 36 條第 2 項規定：企業工會與雇主間無約定者，其理事長得以半日或全日，請公假辦理會務。申請人工會於 101 年 1 月 16 日以 101 上工理字第 0001 號函知相對人，常務理事陳軍智有全日駐會之需，相對人對該函未為反對之表示，且自 101 年 1 月起相對人每月均按時給付全額薪資及應有之獎金，薪資明細表均未缺勤之表示，顯已默示同意其從事工會會務，如此模式已歷一年有餘，豈知工會方始於 102 年 4 月 8 日函請相對人代為扣繳申請人工會會費之際，相對人卻於 102 年 4 月 15 日以臺北北門郵局營收股存證號碼 2006 號函逕為終止僱傭關係。
- (二) 相對人多次濫用其公假准駁權，用以刁難阻礙會務之推動，茲舉例如下：

- 1、申請人工會於99年3月26日下午召開第一屆第二次理事會議，相對人於開會間個別約談理事方○○，且亦多次自承該次會議申請人陳軍智確實申請會務公假，該次公假並非3天(含)以上須執行副總與總經理核准，惟其人力資源處處長卻蓄意置若罔聞、懸未批核，至101年1月更逕為駁回。
- 2、申請人陳軍智參加台北市勞工教育中心100年度工會幹部勞工教育課程，申請數天全日會務公假，應須執行副總與總經理批准，有的申請後遭駁回，駁回後有重為申請，時而全日批准、時而僅核准半日，惟課程時數及申請理由均屬相同，其准駁之依據究係為何？
- 3、申請人陳軍智於101年1月16日、17日、19日申請2日半之會務公假，惟截至102年4月15日申請人陳軍智遭違法解僱前仍懸而不批。
- 4、99年度公假准駁情形：申請人陳軍智申請99年3月26日下午之會務公假，相對人辯稱：99年3月26日公假假單業經單位主管核准，遲至99年3月29日方傳送至人力資源處呈核，並未有不准假情形。然查申證3，相對人101年1月10日將99年3月26日公假申請逕予駁回。
- 5、100年度公假准駁情形：依申證3第2頁教育課程及第3頁公假申請所示，申請人陳軍智申請100年7月28日、29日、8月3日、4日、9日、11日全日公假，及8月10日下午公假，惟申證3第4頁顯示100年7月28日、29日、8月3日、8月4日全日准假，8月9日、10日、11日下午未核准，時而全日核准、時而僅核准半日，惟課程時數及申請理由均屬相同。
- 6、101年度公假准駁情形：申請人陳軍智於101年1月16日、17日、19日申請2日半之會務公假，相對人遲至

7月2日並未核准或駁回公假申請，截至102年4月15日申請人陳軍智遭解僱前仍懸而未批。相對人顯以其喜怒好惡而濫用公假准駁權，工會日常業務繁雜，且多難以於事前或事後取得相關資料及證明文件，但申請人陳軍智為回應相對人要求，自101年6月19日申請公假時均附上相對人101年5月24日覆101年勞裁字第19號裁決申請案之補充說明，以作為推展會務之證明，但未被相對人接受，相對人深知工會運作之詳細情形，卻一方面指摘工會無實際推動會務，另一方面又藉故假意索取相關資料或證明文件而駁回會務公假申請，對工會多次去函相應不理，不過是蓄意刁難及阻礙會務順利推展之延續手段而已。

- (三) 申請人陳軍智自101年2月起即持續申請全日會務公假從事會務推展，故102年勞裁字第6號案裁決期間，相對人對其違法解僱行為已違反勞資爭議處理法第8條規定，相對人辯稱其係102年1月2日起、102年4月1日起未為准假而解僱之事由無涉，顯不足採。
- (四) 相對人從申請人工會成立之後即不重視工會，工會去函亦從不回覆，也不與工會溝通，並利用各種手段讓公司員工對工會有負面感覺，最後派人加入工會並決議解散工會，並於工會解散次日即將申請人解僱，其種種行為實顯有不當勞動行為之動機。
- (五) 據上，相對人行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，依同條第2項規定，該解僱行為應屬無效，爰請求（一）確認相對人解僱申請人陳軍智之行為為不當勞動行為而無效。（二）相對人應自102年4月16日起按月給付工作薪資53,800元（102年7月15日後則為調薪後之新薪資）、每月膳費3,000元、102年端午節節金

10,000 元，及每月按薪資 5%提撥養老儲蓄金，以及自 102 年 4 月 16 日起依行員優惠存款利率計算優惠存款利息。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 查申請人工會既已於 102 年 4 月 14 日，經召開之第一屆第一次臨時會員大會決議罷免申請人陳軍智之常務理事職務，同時解散申請人工會，則申請人陳軍智既非工會常務理事，自無權以工會代表人身分提出裁決申請。復工會依工會法第 41 條規定進行清算後，法人格僅以處理清算有關事務之範圍內，方視為存續，亦即清算法人在此方有其能力，至本件裁決申請既非屬了結工會現務範圍，而已解散之企業工會當不具法人格，自不得為本件裁決申請事件之申請人。

(二) 相對人依據 100 年 12 月 19 日 100 年勞裁字第 6 號案裁決決定通知申請人陳軍智於 101 年 1 月 6 日復職，然申請人自 101 年 1 月 9 日復職至 101 年 12 月 31 日止之期間，上班天數僅 11 天，餘則均以辦理工會會務為由申請公假，但未提供辦理會務之內容及相關證明文件，供相對人審酌是否准假，經多次函請申請人陳軍智提供辦理會務之內容及相關資料文件供相對人審酌，且言明無從審核，難以准假，然其均視若罔顧、置之不理，故相對人均未准假，而申請人陳軍智未到相對人公司提供勞務，相對人在避免衍生爭議並給予申請人陳軍智改正機會之考量下，雖未進行處置，仍令其每月繼續領有薪資、獎金與其他相關福利，然雙方勞僱關係既然繼續存在，申請人即還有依勞動契約提供勞務之義務，是相對人一再表示無法准假，絕非有默示同意其會務假之申請。

(三) 行政院勞工委員會 79 年 10 月 4 日(79)臺勞資一字第 23324 號函示：「查工會法第 35 條(註：現為工會法第 36 條)第 2

項規定，其意係謂常務理事辦理會務實際所需時間為半日或全日而言。非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日」，最高法院 99 年度臺上字第 2054 號民事判決中對於工會法上開規定，明揭「勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，雇主自有權審究該會務之實際內容是否屬實？所需辦理時間與公假期間是否相當？故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主說明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。」可供參考。

(四) 申請人陳軍智復於：(1)101 年 12 月 28 日以辦理會務為由，申請自 102 年 1 月 1 日起至 102 年 3 月 31 日止連續公假，(2)102 年 3 月 25 日以辦理會務為由，再次申請自 102 年 4 月 1 日起至 102 年 6 月 28 日止會務公假。上開兩次公假之申請，仍未說明會務內容，亦未提供相關文件，俾相對人審酌。經相對人公司於 102 年 1 月 3 日、102 年 3 月 26 日分別函請申請人陳軍智提出說明申請會務假之理由及相關證明文件，申請人陳軍智均置之不理。

(五) 相對人對申請人陳軍智以辦理工會會務為由所申請之公假，自有權審究該會務之實際內容是否屬實，及所需辦理時間與公假期間是否相當，且已函請申請人陳軍智檢附相關證明文件以為公假准駁之依據。惟申請人陳軍智未依規定提出，所請公假未完成請假程序，事後亦未到班，自屬曠職。為維護職場秩序及員工適用請假規則之公平性，爰依工作規則第 11 條第 1 項第 5 款：「員工有左列情事之一者，本行得不經預告，逕行終止僱用，不發給資遣費：伍、無正當理由連續曠職三日，或一個月曠職達六日者。」之

規定，自 102 年 4 月 16 日起終止與申請人之僱傭契約。

(六) 次按勞資爭議處理法第 7 條(修正前之條文，現為第 8 條)規定：「勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。」「惟資方如非因該勞資爭議事件，而係另有法令上之正當理由或勞方確有違反法令構成終止勞動契約之事由，即不受上開規定之限制。」「按勞資爭議在調解或仲裁期間，資方固不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當事由，則資方尚非不得終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第 7 條(現為第 8 條)規定自明。」最高法院 93 年台上字第 1614 號作成判決在案，可知倘另有其他正當事由，則資方尚非不得終止勞動契約。102 年勞裁字第 6 號案件之申請人為「上海商業儲蓄銀行股份有限公司企業工會」，並非申請人陳軍智，該案係工會與勞工間關於工會活動之爭議，其後陳軍智以 101 年度績效獎金減少而追加裁決申請，惟該等爭議均與申請人陳軍智自 102 年 1 月 2 日起、102 年 4 月 1 日起，未經相對人准假，連續多日未到公司上班之曠職事由完全無涉。相對人依工作規則及勞動基準法相關規定，終止申請人陳軍智僱傭契約，自屬有據，不受勞資爭議處理法第 8 條規定之適用。

(七) 申請人陳軍智所提出申請人工會在 102 年 4 月間請求相對人代扣工會會費，以及申請人工會在 102 年 4 月間罷免申請人陳軍智等事由，均與相對人解僱行為無關。因為相對人在解僱申請人陳軍智之前，必須經過相對人人評會決議程序，相關決議程序均在前述代扣會費或工會罷免申請人陳軍智之前，且相對人就工會在 4 月份召開會議決議罷免申請人陳軍智，事前完全不知情。

(八) 綜上論呈，申請人提起本件申請要無理由，應予駁回。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人陳軍智自 82 年起任職於相對人，申請人工會係於 99 年 1 月 31 日成立，申請人陳軍智自斯時起擔任工會之常務理事。
- (二) 申請人工會曾於 101 年 1 月 16 日，以 101 上工理字第 0001 號函致相對人，請其依法給予擔任工會常務理事之申請人陳軍智全日會務假，以駐會辦理會務。申請人陳軍智於 101 年 1 月 9 日復職起至 101 年 12 月 31 日止之期間，上班日數僅 11 天，餘則均以辦理工會會務為由申請會務公假。
- (三) 申請人陳軍智以辦理工會會務為由，於 101 年 12 月 28 日申請自 102 年 1 月 1 日起至 102 年 3 月 31 日止之會務公假；相對人分別於 101 年 12 月 28 日及 102 年 1 月 2 日回覆不准假，並於 102 年 1 月 3 日發函申請人陳軍智，請其說明辦理會務何以須請 3 個月之會務假，並請其提出相關資料與證明文件。
- (四) 申請人陳軍智又於 102 年 3 月 25 日申請自 102 年 4 月 1 日起至 102 年 6 月 28 日止之會務公假，相對人分別於 102 年 3 月 25 日及 3 月 28 日回覆不准假，並於 102 年 3 月 26 日發函申請人陳軍智，請其說明辦理會務何以須請 3 個月之會務假，並請其提出相關資料與證明文件。
- (五) 申請人工會 102 年 4 月 14 日召開第一屆第一次臨時會員大會，決議依照修正後之章程第 6 條罷免現任理監事及常務理事（第 7 案），並決議自即日起宣告解散，並推選陳明治擔任解散清算人（第 8 案）。
- (六) 相對人於 102 年 4 月 15 日以台北北門郵局營收股存證號碼 002006 號存證信函寄達申請人陳軍智，通知自 102 年 4 月 16 日起終止與其之僱用關係。
- (七) 102 年 1 月 1 日至 102 年 4 月 15 日止，申請人陳軍智僅於

102 年 4 月 15 日到班半日提供勞務。

(八) 申請人陳軍智 102 年 4 月 16 日遭解僱前，其每月原領薪資為 53,800 元、每月膳費 3,000 元。相對人 102 年發予所屬員工之端午節節金與申請人陳軍智同職級之員工為 10,000 元，又相對人公司每月按員工薪資 5%提撥養老儲蓄金，並給予所屬員工依「上海商業儲蓄銀行行員活期儲蓄存款管理辦法」所核計之優惠存款利息。

(九) 相對人於 102 年 7 月 15 日有調薪。

四、 本件爭點為：相對人 102 年 4 月 15 日發函以申請人陳軍智申請會務假，因未依規定提出說明及相關資料與證明文件，相對人不予准假，申請人仍連續曠職 3 日、1 個月內曠職達 6 日，乃依工作規則第 11 條第 5 項、勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款之規定，自同年 4 月 16 日終止雙方間之僱傭關係之行為，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？茲析述如下：

(一) 申請人陳軍智得以相對人之行為該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定，提起本件請求：

查不當勞動行為制度之目的在於保障勞工的團結權，為確保工會法第 35 條第 1 項所禁止雇主侵害此權利的行為之實際效果，因此除工會當然可以依工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定為裁決之請求之外，由於支配介入行為對於勞工之團結權將造成重大之影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等情形，承認個別勞工亦得對支配介入類型之不當勞動行為（即工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為）提出裁決之申請，即有其必要（參見菅野和夫：勞動法第十版、2012 年 12 月

15 日、第 843 頁、弘文堂；西谷敏：勞動組合法第三版、2012 年 12 月 20 日、第 211 頁、有斐閣；荒木尚志：勞動法第二版、2013 年 5 月 30 日、第 657 頁、有斐閣；、日本最高法院第二小法庭 2004 年 7 月 12 日京都市交通局事件判決，最高裁判所裁判集民事第 214 號 739 頁)。由支配介入行為救濟之必要性觀之，本會認為申請人陳軍智於申請人工會臨時會員大會決議前，原為該工會之常務理事（即代表人），就其所主張之工會遭相對人支配介入之行為，顯有利害關係，則申請人陳軍智亦得依工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定提起本件裁決之申請，至於依該款為請求應否准許，為有無理由之問題，先予陳明。

(二) 相對人於 102 年 4 月 15 日發函於同年 4 月 16 日解僱申請人之行為，有不當勞動行為之認識及動機：

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。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。
2. 我國於 2009 年通過之公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法。其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約

第 8 條第 3 項均規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律妨礙該公約所規定之保證。」。而國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」之申訴案件，所成立之結社自由委員會作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」（2006 年版）第 800 項載明：「結社自由委員會提請注意 1971 年之勞工代表公約（第 135 號）及建議書（第 143 號），其明白地建立，事業單位勞工代表對其任何侵害之行為，應享有有效之保護，包括基於其為勞工代表或工會會員之資格或活動或參與工會活動而為之解僱，只要其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意的安排。」以及第 801 項：「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到侵害之原則，並不意味一個擁有工會職務之人員，不論環境條件均能取得解僱之豁免權。」亦即，工會幹部雖未取得解僱之豁免權，但若其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意之安排，則應享有有效之保護。上開決定之內容於判斷雇主懲戒解僱之行為是否構成不當勞動行為時，自得引為參考之依據。

3. 查相對人工作規則第 11 條第 5 款規定：「員工有左列情事之一者，本行得不經預告，逕行終止雇用，不發給資遣費：五、無正當理由連續曠職 3 日，或 1 個月內曠職達 6 日者。」，有相對人所提之工作規則在卷可稽，上開規定與勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定之內容相同。相對人辯稱：申請人陳軍智以辦理工會會務為由，於 101 年 12 月 28 日申請自 102 年 1 月 1 日起至 102 年 3 月 31 日止之會務公假；相對人分別於 101 年 12 月 28 日及 102 年 1 月 2 日回覆不准假（參見相對人 102 年 6 月 24 日函

附件 1-1)，並於 102 年 1 月 3 日發函請申請人陳軍智提出說明辦理會務何以須請 3 個月之會務假，並請其提出相關資料與證明文件（參見相對人 102 年 6 月 24 日函附件 1-3）。申請人陳軍智並未為任何說明亦未提出相關資料與證明文件，且未到職上班。嗣申請人陳軍智復於 102 年 3 月 25 日申請自 102 年 4 月 1 日起至 102 年 6 月 28 日止之會務公假，相對人分別於 102 年 3 月 25 日及 3 月 28 日回覆表示不准假（參見相對人 102 年 6 月 24 日函附件 1-2），並於 102 年 3 月 26 日發函請申請人陳軍智應說明辦理會務何以須請 3 個月之會務假，並請其提出相關資料與證明文件（參見相對人 102 年 6 月 24 日函附件 1-4），有相對人所提相對人公司內部電子公文資訊表及相對人書面函件在卷可稽。而申請人陳軍智對其為上開會務假之申請，並於收受相對人之書面函文後並未為任何說明，亦未提出相關資料與證明文件，且自 102 年 1 月 1 日起，僅於 102 年 4 月 15 日至辦公室上班半天之外，其餘期間均未上班一事亦不爭執，則相對人上開答辯之事實，堪信為真實。

4. 申請人陳軍智雖主張申請人工會曾於 101 年 1 月 16 日發文給相對人，表示要申請為常務理事之申請人陳軍智全日駐會，是以申請人陳軍智自 101 年 2 月初起即駐會從事會務，但相對人就申請人工會申請其常務理事陳軍智全日駐會乙事，完全未予回應，相對人顯係默示同意申請人陳軍智全日駐會云云，惟為相對人所否認。按默示之承諾必依要約受領人之舉動或其他情事足以間接推知其有承諾之意思表示，始得認之，若單純之沉默，則除交易上之慣例或特定人間之特別情事足認為承諾外，不得認為承諾。又知悉，並不等同於同意，某人知悉某項事實而不為反對之表示，能否視為同意或默示同意，仍須以該人是否有某項舉動，足以推知其有同意之意思者，始足當之（最高法院

21 年上字第 1598 號、29 年上字第 762 號判例及 95 年度台上字第 2952 號民事判決意旨參照)。查申請人工會固曾於 101 年 1 月 16 日發文給相對人，申請為常務理事即申請人陳軍智全日駐會辦理會務，惟相對人對申請人陳軍智 101 年 1 月 16 日下午、17 日、19 日、2 月 3 日至 2 月 19 日、3 月 1 日至 3 月 30 日、4 月 2 日至 6 月 29 日、7 月 2 日至 9 月 28 日、10 月 1 日至 12 月 31 日之會務假均未核准；且相對人於 101 年間亦曾 5 次發函申請人陳軍智請其提出申請之會務假之說明及證明文件，有相對人整理之申請人陳軍智 101 年會務假之申請及准駁紀錄及相對人之函文（參見相對人 102 年 7 月 11 日函附件 2 及附件 1）在卷可稽；再參諸前述申請人陳軍智 102 年 2 次申請各 3 個月之會務假，相對人均未核准，且發函請其應說明及提供資料之情形，不足認相對人有所謂之默示同意申請人陳軍智全日駐會辦理會務之情事。申請人陳軍智此部分之主張，自非可採。是相對人抗辯申請人陳軍智請假既未經核准，卻長期未出勤，已該當相對人工作規則第 11 條第 5 款及勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定之要件，故相對人於 102 年 4 月 15 日發函自同年 4 月 16 日終止雙方間之僱傭關係之行為，似有所依據。則此時即應判斷相對人發函解僱申請人陳軍智之行為，有無不當勞動行為之動機。

5. 從雙方勞資關係之脈絡及解僱之時間點上觀察，相對人解僱申請人陳軍智之行為，具有不當勞動行為之動機：

(1) 相對人於申請人工會 99 年 1 月 31 日成立後，即於 99 年 5 月 24 日對當時擔任工會常務理事之申請人陳軍智予以調職，再於 100 年 8 月 29 日為解僱之處分，經申請人陳軍智提起裁決之申請，經本會 100 年勞裁字第

6 號裁決決定確認相對人所為之調職及解僱行為均無效，申請人陳軍智依上開裁決決定於 101 年 1 月 9 日復職，可見相對人對申請人陳軍智為工會常務理事之身分抱持敵視之態度。其後申請人工會於 101 年 1 月 16 日發函相對人申請常務理事陳軍智全日駐會，相對人就上開工會之來函全不予以回應，僅於 101 年 2 月 8 日發函申請人陳軍智，要求就其申請之 101 年 2 月 3 日至 26 日之會務假，應說明會務內容及提供相關資料與證明文件（參見相對人 102 年 7 月 11 日函附件 1 第 1 頁），亦未以副本知會申請人工會，足見相對人主觀上不正視申請人工會之法律上地位，亦漠視申請人工會之運作。

- (2) 又申請人工會及申請人陳軍智於 102 年 2 月 18 日提起確認相對人人力資源處何姓經理，於申請人工會 102 年 1 月 26 日會員大會前夕打電話給工會會員，並於會員大會當日至會場之行為，及相對人將申請人陳軍智 101 年之考績評為 D 等之行為構成不當勞動行為之裁決申請（本會 102 年勞裁字第 6 號裁決申請案）。而申請人工會 102 年 4 月 14 日召開第一屆第一次臨時會員大會，該次會議決議依照修正後之章程第 6 條罷免現任理監事及常務理事即申請人陳軍智，並決議自即日起宣告解散申請人工會。相對人旋即於翌日即 102 年 4 月 15 日發函申請人陳軍智於同年月 16 日終止雙方間之僱傭關係。雖相對人辯稱因相對人公司係於申請人工會第一屆第一次臨時會員大會召開之前之 102 年 4 月 10 日即已召開人評會，其中即有討論解僱申請人陳軍智一案，惟該案因故延後於同月 15 日方續行討論並決議解僱申請人陳軍智云云。然以上開事件之時間點上觀察，相對人顯係在等待申請人工會決議罷免

常務理事及決議解散工會之後，方採取解僱申請人陳軍智之行為，相對人此部分所辯，並非可採。而本會 102 年勞裁字第 6 號裁決決定亦認定相對人人力資源處何姓經理，於申請人工會 102 年 1 月 26 日會員大會前夕打電話給工會會員，並於會員大會當日至會場之行為，及相對人將申請人陳軍智 101 年之考績評為 D 等之行為構成不當勞動行為。本會考量申請人陳軍智自工會成立以來即擔任常務理事、在申請人工會中為最核心之幹部、幾乎為工會所有活動之主要參與者；而相對人對申請人工會向採不予正視之態度、亦從不與工會為直接之溝通、對擔任常務理事之申請人陳軍智則抱持敵視態度，以及從工會成立之日起至 102 年 4 月 14 日工會經臨時會員大會決議罷免常務理事及解散工會，及相對人於翌日即發函解僱申請人陳軍智為止之勞資關係之脈絡，以及本次相對人所採取者係最嚴厲之解僱處分等情，尤其參酌解僱行為之前緊密的時間連結點上觀察解僱行為及其他所發生之行為間之關連性。就結論而言，整體上實足認定相對人有「連續於短時間內密集針對工會及其幹部為不利之待遇及支配介入行為」，則其解僱行為同時具有不當勞動行為之動機，實堪認定。

- (3) 再查相對人自收受申請人工會 101 年 1 月 16 日來函請准申請人陳軍智全日駐會辦理會務起，不對工會之請求為具體回應以解決所謂申請人陳軍智濫用會務假之問題，卻僅對申請人陳軍智未說明會務內容及提相關資料或證明之會務假申請，不予准許，然至相對人解僱申請人陳軍智之日止長達一年以上之期間，僅止於發文要求申請人陳軍智提出須申請會務假之理由並提出相關資料或證明文件，雖各該函文中均載有「台端

未經准假即擅自不到職上班，實已構成曠職事實，敬請台端收文後即回單位上班，否則本行將依規定論處」之內容（參見相對人 102 年 7 月 11 日函附件 1），然嗣後卻未有任何「論處」，亦即均未對申請人陳軍智所謂濫用會務假有任何具體且適當之處置，例如警告、記過等，以糾正申請人陳軍智之行為。因此造成申請人陳軍智自 101 年 1 月 9 日復職起至 101 年 12 月 31 日止實際上班天數僅 11 天。是相對人事前不對工會之請求為具體回應以解決所謂申請人陳軍智濫用會務假之問題，已有違一般企業之人事管理方式，卻於申請人陳軍智遭工會臨時會員大會決議罷免常務理事之職務及決議解散工會之翌日，即立即發函以申請人陳軍智連續曠職 3 日、1 個月內曠職達 6 日為理由予以解僱，可見相對人對申請人陳軍智為解僱時具有不當勞動行為之動機，應足確定。

（三）相對人於 102 年 4 月 15 日發函於同年 4 月 16 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：

查申請人工會係於 99 年 1 月 31 日成立，申請人陳軍智自工會成立之日起至 102 年 4 月 14 日該工會決議罷免常務理事止，均擔任工會常務理事，為工會核心幹部。而如前所述，相對人於 99 年 5 月 24 日將申請人陳軍智予以調職，再於 100 年 8 月 29 日為解僱之處分，而相對人之上述行為，經本會 100 年勞裁字第 6 號裁決決定確定為不當勞動行為，可見相對人對申請人陳軍智為工會常務理事之身分抱持敵視之態度。雖本件相對人係以申請人陳軍智連續曠職 3 日、1 個月內曠職達 6 日為理由予以解僱，然從雙方之勞資關係之脈絡及解僱行為之時間與前後發生之事件之時間上之密接

關聯加以觀察，相對人以上開之理由對申請人陳軍智為解僱行為時，同時亦具有不當勞動行為之動機，實堪認定。則其將申請人陳軍智解僱之行為，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之雇主對於參加工會活動或擔任工會職務之勞工予以解僱之不當勞動行為。又申請人工會在被臨時會員大會決議解散前，申請人陳軍智為最重要之核心幹部，且相對人對申請人陳軍智抱持敵視態度，亦如前述；是相對人將長期擔任工會重要幹部之申請人陳軍智解僱之行為，核屬不當影響、妨礙工會之組織或活動之行為，其解僱行為亦該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

五、綜上所述，相對人於 102 年 4 月 15 日發函以申請人陳軍智連續曠職 3 日、1 個月內曠職達 6 日為理由予以解僱，然從雙方之勞資關係之脈絡及解僱行為之時間點與前後事件之時間上之密切關聯性為觀察，相對人對申請人陳軍智為解僱行為時，同時亦具有不當勞動行為之動機，是其將申請人陳軍智解僱之行為，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。又依同條第 2 項之規定，相對人所為之解僱行為無效。從而，申請人陳軍智請求確認相對人於 102 年 4 月 15 日對申請人陳軍智所為之解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。並依同法條第 2 項之規定，請求確認相對人之解僱行為無效，為有理由，應予准許。又相對人對申請人陳軍智所為解僱行為既屬無效，則申請人請求相對人應於裁決決定書送達之日起 7 日內回復申請人陳軍智臺北作業中心徵信處理中心徵估中級專員職位，亦應准許。又申請人陳軍智解僱前每月薪資 53,800 元、每月膳費 3,000 元、102 年申請人陳軍智同職級之員工端午節節金為 10,000 元，且相對人於 102 年 7 月 15 日員工之薪水有調薪等事實，為相對人所不爭執。從而，申請人陳軍智請求相對人應自 102 年 4 月 16 日起至復職日

止按月給付申請人陳軍智薪資 53,800 元（102 年 7 月 15 日後則依申請人陳軍智原職級調薪後之金額）、膳費 3,000 元及每月按薪資 5%提撥養老儲蓄金，並依「上海商業儲蓄銀行行員活期儲蓄存款管理辦法」核計優惠存款利息部分為有理由，應予准許。

六、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之結論不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件裁決申請為一部不受理，一部有理由，依勞資爭議處理法第 41 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

行政院勞工委員會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

辛炳隆

吳慎宜

劉師婷

侯岳宏

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 2 年 9 月 2 7 日

- 一、如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關行政院勞工委員會（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。
- 二、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，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。
- 三、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。