

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁（100）字第 26 號

【裁決要旨】

相對人係採取清算式重整之公司，業務經營已經陷於高度困難，資遣所剩不多之員工乃不可避免之事。而值此困難狀況，雇主（即重整人）於選擇資遣勞工之對象時，本難以面面兼顧，而申請人雖身為工會常務理事，但如客觀上有合理理由足以證明相對人將其資遣並非基於不當勞動行為之動機，尚難指為違法。本會綜合上述事證，認定相對人資遣申請人，並無不當勞動行為之動機。

【裁決本文】

申請人：林甲○○

住：台北市

申請人代理人：姚○○

住：桃園縣

相對人：歌林股份有限公司

設：台北市中正區重慶南路 1 段 86 號 10 樓

法定代理人即重整人：張秀雄、章世璋 住同上

代理人姓名：張甲○○、梁○○、張乙○○ 均住台北市

上列當事人間擔任工會職務而為調職解僱爭議案件，經本會於 101 年 3 月 30 日詢問程序終結，裁決如下：

### 主文

申請人裁決之申請駁回。

### 事實及理由

#### 壹、程序部分：

- 一、 本件申請人主張伊因擔任工會常務理事，為維護會員權益，經常給公司壓力，且因曾在臉書上對相對人章世璋（100 年 9 月間擔任相對人總經理，現為重整人）有不禮貌言詞，因之於 100 年 9 月 30 日遭相對人資遣，是屬不當勞動行為，爰於 100 年 12 月 7 日申請本件裁決，請求救濟事項為：（一）相對人應立即回復申請人職務及職位。（二）相對人應自民國 100 年 10 月 1 日起至本件裁決之日止按月給付報酬及其法定遲延利息。
- 二、 按勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定：裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或自事實發生之次日起 90 日內為之，查申請人於 100 年 9 月 30 日遭相對人資遣後，於同年 12 月 7 日申請本件裁決，應屬適法。

#### 貳、實體部分：

##### 一、 申請人之請求及主張：

- （一）申請人主張相對人違法資遣行為，應屬不當勞動行為而無效。
- （二）申請人自民國(下同)75 年 10 月 20 日起受僱於相對人公司擔任業務部業務員，並自 85 年度起擔任工會常務理事。因相對人 97 年爆發財務危機並經台北地方法院准予重整，是申請人為確保工會會員權益，多次爭取改善勞動條件、會員福利及退休資遣條件，致與相對

人代表有所爭辯，復對重整團隊引進非本業業務經營策略等不當策略，提出抗議。

- (三) 申請人於 99 年 12 月不同意相對人管理部門主管所提出之在職員工所有年資以資遣方式結清方案，卻經相對人代表表示此方案業經重整聯席會決議通過，無法變更。嗣相對人部長因無法與工會達成共識，個別要求所有在職員工簽具同意書，且其後不顧工會反對，逕自要求各部門主管執行 18 期給付方案，並再次要求職員簽署同意書，此一不法行徑，大部分職員均無法接受。
- (四) 關於同時被資遣之員工，僅申請人年資未滿 25 年，是申請人於遭提列資遣時即表示不同意，並提出希望任職至 100 年 10 月 20 日之訴求，惟此卻遭相對人總經理要求簽署放棄一切權利切結書，手段可議。此外，申請人受僱期間業績表現優良，以申請人為被資遣之對象，欠缺合理客觀標準。
- (五) 再者，「懲戒處分相當性原則」係指，雇主對違反紀律之勞工施以懲戒處分，所採取之方式不可逾越必要程度。行使懲戒解僱處分，因涉及憲法保障工作權之核心範圍，故需有勞動基準法第 12 條各款規定情形，且雇主採取其他懲戒方法均已無法維護經營秩序，始得為之。相對人於資遣申請人前，並未諮詢過申請人是否有意願調職到其他課區，已構成權力濫用，不符「資遣解僱最後手段性」。
- (六) 況且，行政院勞工委員會函釋認為，公司於資遣員工時，如留用人員在 30 人以上時，工會職員應優先留用，乃工會法第 35 條及第 37 條所規定。相對人未留用擔任工會常務理事之人，違反上開規定無疑。申請人所職之業務部門亦未遭裁撤，不符因業務緊縮而得預告終止之勞動契約事由。
- (七) 是以，相對人藉關廠、業務緊縮及組織編整為由，逕行以其人事權資遣部門未遭裁撤之申請人，復濫用勞動基準法第 11 條、第 12 條規定片面終止勞動契約，足見相對人係針對申請人工會會員身分予以資遣，違反工會法第 35 條及團體協約法第 6 條規定。其餘參見申請人行政辯論意旨狀及該書狀檢附之證物。

## 二、 相對人之答辯：

- (一) 駁回申請人之請求。
- (二) 基於相對人係屬營業讓與式重整，故為使重整計畫得順利執行，在營運規模萎縮下，為節省人事成本與組織精簡，以達業務整併目的，分階段分批資遣全數員工等措施屬執行重整計畫之必要行為。申請人調動後之職等及薪資維持不變，其他勞動條件亦無不利變更；申請人之新職屬於業務性質，相對人績效獎金之發放係依年度全行盈餘狀況、單位目標達成績效與個人之職等、薪資位置及績效評等因素計算，業務人員績效獎金之計算權數、所領績效獎金較非業務職人員為高(請卓參申請人答辯書(二)表二所示之對照表)。
- (三) 相對人自 98 年 7 月 15 日實行員工精簡計畫後，為保障員工資遣費之受償權益，決議提前於 99 年 12 月 31 日將現有員工全部資遣後，再視業務需求回聘小部分人，此一資遣與是否具有工會幹部身分並無關聯性。
- (四) 行政院勞工委員會函所揭示之資遣時須優先留用工會會員原則，應係指「工作性質相同之員工」而言，即若留用 30 名業務員，應優先留用業務員中之工會會員。然若須留用人員包括事務性或其他工作性質之 30 名人員，卻要求相對人將熟悉業務卻不諳行政事務之工會職員安插其中，將失保護工會會員之實際目的，故不應過度擴張解釋該函之實質意義。
- (五) 因公司之營運重點在較為穩定之經銷商，申請人所負責之地區較為偏遠且營業額不固定，對相對人業務影響較小，故相對人係考慮此一因素，亦即，於建議資遣名單時係以業務運作為整理考量，而將申請人列入資遣名單，並未考慮申請人乃工會常務理事乙節，故相對人並無違反工會法第 35 條或團體協約法第 6 條第 1 項規定可言。
- (六) 其餘參見相對人答辯書、行政答辯(二)狀及該等書狀檢附之證物。

## 三、 兩造不爭執之事實：

- (一) 台北地方法院於 97 年 3 月 27 日作成 97 年度整字第 7、9 號民事准予重整裁定。
- (二) 新林科技電子(股)有限公司觀音一廠於 97 年 11 月 3 日填寫大量解僱計畫書。
- (三) 新林科技電子(股)有限公司觀音一廠於 97 年 11 月 4 日填寫大量解僱計畫書。
- (四) 97 年 12 月 11 日桃園縣政府舉行勞資爭議調解。
- (五) 工會於 99 年 3 月 24 日召開第十四屆第十六次理監事會議。
- (六) 工會 99 年 7 月 8 日發函相對人，請其依法提撥勞工退休準備金。
- (七) 台北地方法院於 99 年 8 月 5 日作成 97 年度整字第 7、9 號民事准予重整裁定。
- (八) 工會於 99 年 8 月 17 日召開第十四屆第十七次理監事會議。
- (九) 相對人於 99 年 12 月 20 日，為通知公司持續執行組織調整及人員精簡政策乙節發函工會。
- (十) 工會於 99 年 12 月 27 日，為相關勞健保、健保、失業給付說明會乙節發函相對人。
- (十一) 工會因張重整人說明資遣費分期事宜於 100 年 4 月 26 日寄發電子郵件。
- (十二) 相對人於 100 年 6 月 14 日為實際經營需要調整人事，而發布人事令。
- (十三) 相對人於 100 年 7 月 26 日為組織重新劃分發布人事令。
- (十四) 申請人 100 年 11 月 25 日向行政院勞工委員會就相對人之行為申請裁決。

#### 四、本件之爭點

相對人資遣申請人之行為是否違反工會法第 35 條及團體協約法第 6 條規定？

#### 五、判斷理由

申請人主張伊擔任業務員期間負責基隆、宜蘭、花蓮、台東經銷商業業務及全省特別販賣業務，完成工作部門所設定之業績達成率，且名列前茅，但突遭資遣，因之質疑是否因為擔任工會常務理事時於各種會議中強烈為會員權益把關，故遭相對人於100年9月30日資遣之不利益待遇等語，對此，相對人則予否認，因之，本件爭點為相對人資遣申請人是否出於不當勞動行為之動機？

#### （一）相對人公司之現狀

相對人公司於98年3月27日經台北地方法院裁定准予重整，重整計畫並於99年2月9日經第一次關係人會議可決通過。自98年7月15日起陸續分批精簡員工；99年12月31日相對人資遣全部員工，再視業務需求，回聘部分人員計45名（包含申請人），目前員工剩29名（相對人代理人張甲○○101年2月16日證詞參照）。而依證人章世璋於本會101年3月8日證詞：「中南部資產目前也在標售中，一旦售出，業務人員也須資遣。我們歌林品牌已經標售兩次均流標，預計在101年3月中公告4月底前開標，一旦標售，公司會停止營業活動，不會再留業務人員」、「本月預計還要再資遣3位。因工廠已經標售，故要資遣工廠管理人員一位，舍監一位及財務一位。上個月還資遣3位，分別是業務主管一位，法務助理一位及物流一位。目前大約30位。」等語，堪認相對人公司目前業務經營處於高度困難之狀態。申請人於本會101年3月30日詢問會議時指稱：「相對人曾表示不再聘請員工，但仍有聘請新進員工之情形」，相對人代理人張甲○○對新聘員工固不否認，但答稱：「有關聘請新進員工部分，主要是有法務人員離職急需人力，所以在3月26日於網路人力銀行登載並應聘新任員工到職」，對照以觀，該新聘人員所擔任職務為法務工作，與申請人原任之業務員工作之性質不同，且是否有補聘法務人員之必要，宜尊重相對人經營上之判斷，因之尚難以此認定相對人有增聘業務員之必要。

#### （二）關於相對人要求申請人簽訂切結書

申請人於本會101年2月16日調查程序稱：「相對人通知資遣我時，因勞保年資差22天滿25年，為此我曾經找重整人張秀雄 溝通，張先生口頭上同意，後來我去找總經理章世璋，他要我簽切結書，放棄一切權利，如果我答應的話，他可以讓我在公司再留22天，把勞保年資補足，但我並未接受」等語，就此，本會進一步詢問時，申請人答稱：「(請問申請人提出延長22日之請求，相對人要求申請人放棄一切權利係指為何?)我認為是相對人要求我放棄以工會常務理事身分提出訴求、退休金，因為我心理上無法接受，所以我就拒絕」、「(請問申請人提及相對人要求必須簽署放棄一切權利之切結書部分，是否有向相對人再次確認係指何種權利?)當時總經理答稱是有關我個人權利，在我之前同仁被資遣時，並沒有被要求簽署放棄一切權利的切結書」等語。據上，申請人原本認為切結書所載放棄一切權利等語是要求放棄以工會常務理事身分提出訴求，但經申請人詢問總經理後，總經理業已答稱是有關申請人個人權利，而與工會常務理事身分無關，再徵諸坊間民事案件和解時，為求紛爭一次解決，於和解書記載放棄一切權利等語亦屬常見，因之，尚難憑相對人唯獨要求申請人簽署此種內容之切結書作為和解條件，而認定相對人就此對申請人有不當勞動行為之動機。

### (三) 關於業務部門等之資遣狀況

相對人代理人張甲○○於本會101年3月1日調查程序稱：「(請相對人說明此次資遣名單)40名員工當中，100年9月30日業務部門共有16位，資遣2位(含申請人及業務部門副理謝○○)，管理部14位，資遣2位(黃○○及楊黃○○)，及重整人事胡○○本部長，剩35位，101年2月2日又資遣6位。兩次組織整併都是由我作業，再報給總經理，最後由重整人決定。」、「(請問相對人100年9月30日業務部門有16位，為何資遣這2位(含申請人及業務部副理謝○○)?)係由業務部門鄭○○經理提出名單，但並未說明為何選這兩位的理由，至於管理部門的考量在於，就黃○○而言，係因觀音廠在99年10月31日關閉後，須有人留守，觀音二廠在100年12月1日售出，觀音一廠在100年12月20日售出，在觀音廠標售時，就資

遣黃○○及楊黃○○。」，就此，申請人稱：「100年9月30日我離開相對人公司時，尚有45名員工，其中工會會員大約42名，當時常務理事剩下我本人及梁○○，常務監事黃○○跟我同時被資遣。黃○○被資遣後，據我所知，並沒有特別表示意見，黃○○本人原來在桃園廠工作，桃園廠關閉所以被資遣，我個人認為黃○○本人被資遣應該與他擔任常務監事沒有關係。」可見申請人認同擔任工會監事的黃○○被資遣係因觀音廠售出，與黃○○本人擔任工會常務監事無涉。

其次，依據申請人提出之「100.01.01—100.07.31台北營業累計實績金額及目標」顯示：台中營業區有中苗課（業務員蔡甲○○）、彰化課（業務員楊○○）、雲嘉課（業務員林乙○○）；高雄營業區有高雄課（業務員林丙○○）、台南課（業務員王○○）；台北營業區有花東課與特販課（業務員林甲○○）、北東課（業務員蔡乙○○）、北南課（業務員謝○○）、北西課與量販一、二、三課（業務員李○○）、桃竹課（業務員詹○○），關於上述人員之資遣考量，本會101年3月8日調查程序時鄭○○證稱：「（請問當時資遣名單是您提出的嗎？其考量為何？）是我提出來的沒錯，考量的原因是以對相對人公司業務部門變動最小為原則，因為我們必須掌握經銷商的通路。」在此前提下，分別論述之：

#### 1. 關於資遣謝○○之理由

鄭○○證稱：「因我們必須裁撤一名主管，且謝○○沒有經歷過企劃業務，我的歷練比較完整，所以上級就留用我。」就此，本會隔離詢問章世璋時，章世璋證稱：「當時公司有業務、管理、財務三個部門，我的想法是每個部門只要留下一個主管即可，不需編制正副主管，我要求鄭經理把李○○換掉，再從正副主管中資遣一位，所以後來是選擇資遣謝○○的考量點是因為謝○○的退休金已經領足，辦理退休後又回聘，而鄭經理的資遣費還在分期請領當中，考慮到公司如果發生變故，鄭經理至少還可以多領幾個月的薪水。」對照之下，對於僅保留一位主管故資遣謝○○一節，鄭○○與章世璋證詞一致，當屬可採。



## 2. 關於留用詹○○、李○○、蔡甲○○、楊○○、林乙○○、林丙○○及王○○等之理由

鄭○○證稱：「詹○○是負責桃園新竹的業務，他本人住在中壢。李○○主要負責量販通路，跟傳統經銷商不大一樣，至於蔡甲○○、楊○○、林乙○○、林丙○○及王○○係屬於中南部，每個課區都只維持最低限度的運作人員。」，另章世璋則證稱：「中南部資產目前也在標售中，一旦售出，業務人員也須資遣。我們歌林品牌已經標售兩次均流標，預計在101年3月中公告4月底前開標，一旦標售公司會停止營業活動，不會再留用業務人員。」衡諸常理，相對人在面臨經營困難的狀況下，採取每一課區都維持最低限度業務員一位的運作方式並無不妥。

## 3. 關於為何資遣申請人？

章世璋證稱：「當時我與鄭○○經理討論時，鄭經理告訴我林甲○○原本即列在99年12月資遣名單當中，但當時管理部告訴鄭經理說，林甲○○是工會常務理事不能資遣，事後我有跟管理部胡○○部長求證，確有此事。」，可見申請人原本列於上一波99年12月資遣名單，但因擔任工會常務理事原因，終未被列入資遣名單。至於為何將申請人列入此次資遣名單？鄭○○稱：「（在這樣的前提下，為何選擇資遣申請人林甲○○及謝○○？）林甲○○當時負責花東地區經銷商及特販業務，花東地區經銷商是屬偏遠地區，對相對人業務影響較小，特別販賣業務營業額不固定，所以當時就考慮這些因素，才把申請人林甲○○列為資遣名單。」、「我有向總經理章世璋及重整人張秀雄說明上述資遣考量及資遣對象的選擇，當時章總經理及張重整人並未特別表達意見。」、「（依上述資料顯示，謝○○之業績為第一名，林甲○○為第二名，蔡乙○○為第六名，請問為何建議資遣謝○○及林甲○○？）謝○○營業毛利是「-745,874」，林甲○○所負責之花東課經銷商部分的業績排名第8，特販課部分因為客戶需求比較不固定，公司把經營重點放在需求較為穩定之經銷商」、「（請問花東部門經銷商業務及特販業務後來交給誰辦理？）交給課長蔡乙○○

負責，蔡乙○○原來負責台北市的經銷商業務，他對經銷商的掌握能力很好，台北市的經銷商業務對公司來講較為重要，所以我想留用蔡乙○○。」，查相對人基於經營困難考量，將經營重點置於業績較為穩定之經銷商，尚可理解，而在比較台北地區及花東地區經銷商之重要性後，選擇留用負責台北地區經銷商業務之蔡乙○○，尚屬合理，比較之下，申請人特販業務業績雖列第1名，但經銷商部分之業績列第8名，合併排名為第2名；關於此點，章世璋證稱：「（請問為何仍將林甲○○列入資遣名單？）公司當時只剩下大約三十幾人，考慮到公司整體情形，不只是個人業績，當時請鄭經理提出兩位資遣名單，鄭經理第一次提出的是林甲○○跟李○○，但當時公司有業務、管理、財務三個部門，我的想法是每個部門只要留下一個主管即可，不需編制正副主管，我要求鄭經理把李○○換掉，再從正副主管中資遣一位（謝○○）」，至於為何留用李○○而未留用申請人一節，章世璋證稱：「（鄭經理第一次提出之業務部門建議資遣名單有林甲○○及李○○，為何您只是留下李○○，未留下林甲○○，其考量如何？）我在6月接任總經理後曾經到中南部與業務人員交換意見，他們對李○○的評價很高，因為他跑量販業務成績很好，舉例來講：全國電子，除此之外我對他印象很好，因為他家在南部，可是還非常上進，GRE也考了600分，讓我非常驚訝，坦白說我對他印象比較好。」等語。

經查依照上述「100.01.01－100.07.31台北營業累計實績金額及目標」顯示：同屬台北營業區之謝○○合併排名第1名，李○○合併排名第4名，蔡乙○○合併排名第6名，申請人合併排名第2名（特販課業績排名第1名、花東課經銷商部分排名第8名），依照章世璋上述證詞，資遣副主管且業績排名第1名之謝○○，是因為每一部門只需留用一名主管；至於為何選擇留用李○○而不留用申請人？章世璋說明係因李○○負責之量販業績好及雖然家在南部但非常上進等語，另據鄭○○證稱蔡乙○○對台北地區經銷商業務掌握能力好等語，基於上述考量，申請人乃被列入資遣名單。申請人對於被列入資遣名單一節稱係因在臉書上對章世璋有不禮貌言詞等語，就此，章世璋稱：「（請問你跟林甲○○有個人恩怨嗎？）公司

目前進行的是清算式重整，公司業務遲早會結束，所有人員最後都會離開，99年工會與公司協商資遣費時，我並不是資方代表，我也不是主導人員，所以我不知道為何林甲○○先生會在臉書上面對我有不禮貌的話，我想是他的誤解，照道理講我可以依人事規章進行處理，或依法告他，但我都沒有做」等語。

查相對人係採取清算式重整之公司，業務經營已經陷於高度困難，資遣所剩不多之員工乃不可避免之事。而值此困難狀況，雇主（即重整人）於選擇資遣勞工之對象時，本難以面面兼顧，而申請人雖身為工會常務理事，但如客觀上有合理理由足以證明相對人將其資遣並非基於不當勞動行為之動機，尚難指為違法。本會綜合上述事證，認定相對人資遣申請人，並無不當勞動行為之動機。另申請人雖亦主張相對人違反團體協約法第6條，惟申請人書狀及口頭陳述並未針對此節有所論述，洵屬無據。

六、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、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。

七、綜上所述，申請人之請求無理由，應予駁回。據上論結，本件裁決申請無理由，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。

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

吳姿慧

辛炳隆

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 4 月 6 日