

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 12 號

3 【裁決要旨】

4 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經
5 濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體
6 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
7 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
8 動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以
9 避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法
10 目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回
11 復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項
12 各款之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切
13 情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於
14 行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，
15 只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。另按所謂工會活動，
16 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
17 活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，然只要客觀上是
18 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
19 到法律的保護，故如工會會員針對雇主所為之批評言論，如可認
20 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
21 有容忍義務。

22 相對人以公司分割為杏美、美杏、杏中公司為由，於 110 年 4 月 8
23 日與商定留用之員工進行面談，並要求申請人前往臺北進行會談。
24 由於申請人在當天早上知悉有多位員工遭相對人帶往臺北參與分

1 割說明會，以及工會理事長黃甲○遭相對人通知以企業併購法所
2 定之商定留用程序決定不予留用、解僱，因此向相對人表明，由
3 於工會已於當日下午 3 點安排會議、工會幹部等她開會，其身為
4 工會理事，現在前往台北將延誤其下班時間，導致其無法參與工
5 會重要會議為由拒絕；同時，申請人並以工會理事身份，對相對
6 人公司進行分割、解僱員工發表質疑之言論，核其行為，應屬依
7 循工會保障會員勞動條件等權利之運動方針所為之行為，應肯認
8 屬工會活動之一環。相對人於申請人拒絕至臺北會談後，旋即以
9 申請人拒絕服從指示，當場通知申請人依勞動基準法第 12 條第 1
10 項第 4 款規定解僱申請人。惟依相對人工作規則第 43 條規定，不
11 服從、拒絕主管人員合理指揮監督者，應屬小過、大過之懲戒，
12 相對人捨前述較輕之小過、大過之懲處裁量手段不為，逕直接施
13 以申請人最嚴重之手段予以解僱之處分，不僅與相對人自行制訂
14 之前述工作規則規定相違，亦難認符合解僱最後手段性原則。且
15 考量勞資雙方過往長期處於緊張之勞資關係脈絡，相對人在申請
16 人表明係因要參與工會重要會議、拒絕前往臺北會談，並以工會
17 理事身份對公司以分割為由對員工、工會會員進行解僱，提出質
18 疑之言論後，仍執意要求申請人前往臺北，以及於申請人拒絕前
19 往臺北後，旋即以申請人不服從相對人公司之指示、拒絕前往指
20 定地點商談而予以解僱之行為，難謂不具有針對性，或非出於不
21 當勞動行為之認識。再者，相對人逕直接施以申請人解僱之處分，
22 致身為工會理事之申請人，在正值相對人以分割、進行所謂商定
23 留用程序，與部分工會會員進行面談，會員可能遭資遣、需工會
24 提供必要之諮詢或協助之際，卻因遭相對人解僱而離職，核相對
25 人之解僱行為，難謂無不當影響、妨礙或限制工會活動，甚至可

1 能造成寒蟬效應。故相對人於 110 年 4 月 8 日解僱申請人之行為，
2 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，洵堪
3 認定。

4 **【裁決本文】**

5 申請人：鄭○○

6 住：新北市

7 代理人：劉冠廷律師

8 陳宣劭律師

9 設：台北市中山區南京東路 2 段 90 號 15 樓

10 相對人：美麗華開發股份有限公司

11 代表人：黃世杰

12 設：新北市林口區下福里大水湳路 99 號

13 代理人：方文萱律師

14 闕光威律師

15 周志潔律師

16 設：臺北市信義區基隆路 1 段 333 號 11 樓 1111 室

17
18 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
19 （下稱本會）於民國（以下均同）110 年 11 月 5 日詢問程序終結，並
20 於同日作成裁決決定如下：

21 **主 文**

22 一、 相對人於 110 年 4 月 8 日解僱申請人鄭○○之行為，構成工會法
23 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

24 二、 相對人於 110 年 4 月 8 日解僱申請人鄭○○之行為無效。

1 三、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申請人鄭
2 ○○原任相對人樺弟之職務，並將事證送交勞動部存查。

3 四、相對人應自 110 年 4 月 9 日起至申請人復職日止，按月於次月 5
4 日給付申請人鄭○○薪資新臺幣 33,805 元，及自每月發薪日之
5 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

6 五、申請人其餘裁決之請求駁回。

7 事實及理由

8 壹、程序部分：

9 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
10 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
11 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
12 實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基
13 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
14 裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第
15 43 條至第 47 條規定」。

16 二、次按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
17 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，
18 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
19 參照）。

20 三、經查，申請人黃甲○、鄭○○、黃乙○、高陳○○、黃丙○、李
21 ○○、吳甲○、吳乙○、吳丙○等九人及新北市美麗華開發股份
22 有限公司企業工會於 110 年 4 月 12 日向本會提起本件裁決，請
23 求「一、確認相對人於 110 年 4 月 8 日資遣申請人工會理事長黃
24 甲○、理事鄭○○及會員 6 名共 8 人（詳如名冊）違反工會法第
25 35 條第 1 項第 1、5 款構成不當勞動行為。二、確認相對人應以

1 原職務及勞動條件留用申請人工會理事長黃甲○、理事鄭○○及
2 會員 6 名共 8 人，並給付解僱期間薪資」。嗣申請人於 110 年 6
3 月 12 日變更請求事項為「一、確認相對人於 110 年 4 月 8 日解
4 僱申請人黃甲○等九人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
5 款及第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於 110 年 4 月 8 日
6 解僱申請人黃甲○等九人之行為為無效。三、命相對人應於本裁
7 決決定書送達翌日起 10 日內，回復申請人黃甲○等九人如附表 1
8 所示之職務並給付如附表 1 所示薪資，並將事證送交勞動部存查。
9 四、命相對人應自 110 年 4 月 9 日起至申請人復職之日止，按月
10 於次月 5 日給付申請人黃甲○等九人如附表 1 所示之薪資，及自
11 每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利
12 息。」(參 110 年 4 月 12 日不當勞動行為裁決申請書、110 年 6
13 月 12 日不當勞動行為裁決變更聲明暨補充理由狀)。

14 四、其後申請人追加請求裁決事項為「一、確認相對人於 110 年 4 月
15 8 日解僱申請人黃甲○等九人之行為，構成工會法第 35 條第 1
16 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於 110 年 5
17 月 8 日分割行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
18 行為。三、確認相對人於 110 年 4 月 8 日解僱申請人黃甲○等九
19 人之行為為無效。四、命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10
20 日內，回復申請人黃甲○等九人如附表 1 所示之職務並給付如附
21 表 1 所示薪資，並將事證送交勞動部存查。五、命相對人應自 110
22 年 4 月 9 日起至申請人復職之日止，按月於次月 5 日給付申請人
23 黃甲○等九人如附表 1 所示之薪資，及自每月發薪日之翌日起至
24 清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。」(參 110 年 7 月
25 19 日不當勞動行為補充理由(二)暨追加請求裁決事項狀)。

- 1 五、 嗣申請人「新北市美麗華開發股份有限公司企業工會」更名為「新
2 北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會」並經申請人新
3 北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會聲明承受程序
4 （參 110 年 9 月 11 日不當勞動行為裁決聲明承受程序狀）。
- 5 六、 又申請人黃甲○、黃乙○、黃丙○、陳高○○、李○○、吳乙○、
6 吳甲○、吳丙○等八人及申請人新北市美麗華開發股份有限公司
7 暨子公司企業工會，就本件爭議與相對人達成和解共識，撤回其
8 不當勞動行為裁決申請（參 110 年 8 月 24 日不當勞動行為裁決
9 撤回申請狀）。
- 10 七、 嗣申請人鄭○○將其請求裁決事項變更為「（一）確認相對人於
11 110 年 4 月 8 日解僱申請人鄭○○之行為，構成工會法第 35 條第
12 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。（二）確認相對人於 110
13 年 4 月 8 日解僱申請人鄭○○之行為無效。（三）命相對人應於
14 本裁決決定書送達翌日起 10 日內，回復申請人鄭○○如附表 1
15 所示之職務並給付如附表 1 所示之薪資，並將事證送交勞動部存
16 查。（四）命相對人應自 110 年 4 月 9 日起至申請人復職日止，
17 按月於次月 5 日給付申請人鄭○○如附表 1 所示之薪資，及自每
18 月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利
19 息。」（參申請人鄭○○110 年 8 月 24 日不當勞動行為補充理由（三）
20 狀暨更正請求裁決事項狀）。
- 21 八、 經核，本件裁決原申請人為黃甲○、鄭○○、黃乙○、黃丙○、
22 陳高○○、李○○、吳乙○、吳甲○、吳丙○等九人及新北市美
23 麗華開發股份有限公司企業工會，惟經申請人鄭○○以外之八人、
24 以及更名後之新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工
25 會撤回其申請，故本會僅就申請人鄭○○變更後之申請裁決事項

1 為審理，合先敘明。

2 九、次查，上開申請人鄭○○之請求所主張相對人構成不當勞動行為
3 之期間，自事實發生之次日起並未逾 90 日之期間，符合勞資爭
4 議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，且其變更後之請求裁
5 決事項與原申請裁決事項內容大致相同，並無妨礙相對人防禦及
6 本會調查程序之進行，於相對人亦無程序上之不利益，爰同意申
7 請人之變更。

8 十、末查，申請人鄭○○主張相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5
9 款規定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為下列行為：五、
10 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，申請人鄭○
11 ○雖非新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會（下稱
12 「美麗華工會」或「工會」），惟按不當勞動行為制度之目的在於
13 保障勞工個人之團結權，為確保工會法第 35 條第 1 項所禁止雇
14 主侵害此權利的行為之實質效果，因此工會法第 35 條第 1 項第 5
15 款除了工會可申請外，只要勞工具具有正當的利害關係或救濟利益，
16 勞工個人亦可申請（本會 101 年勞裁字第 12 號、102 年勞裁字第
17 21 號裁決決定書意旨參照）。且申請人鄭○○為美麗華工會理事，
18 對於其所主張美麗華工會遭相對人不當影響、妨礙或限制工會之
19 成立、組織或活動顯有利害關係，自具有為申請人之適格，謹併
20 予敘明。

21 貳、實體部分：

22 一、申請人之主張及請求：

23 （一）雙方過往長期處於緊張對立之勞資關係，相對人對於工會、以
24 及包括申請人鄭○○等人在內之工會成員具有高度之敵對性：

25 1、相對人公司之企業工會（下稱「美麗華工會」或「工會」）成

1 立於 105 年 12 月 8 日，自工會成立時起，即與相對人間爭議
2 迭起，包括 106 年至 107 年間，工會就加班費、特休、勞保
3 投保日期、外包進用等與相對人提起爭議、為會員爭取權益，
4 相對人對工會產生嫌惡，開始有打壓工會之行為。

5 2、 107 年間，相對人打算將球場場務工作外包辦理，工會擔憂此
6 舉將傷害會員工作權益，遂就外包事宜與相對人發生爭議，
7 因相對人無協商誠意，工會只得發動罷工，相對人因而與工
8 會簽訂團體協約，該協約約定如相對人欲將球場工作辦理外
9 包，需與工會協商，如有違反需給付新臺幣（下同）六百萬
10 元之違約金（參申證 2 號）。

11 3、 詎相對人於 109 年間便違反前開團體協約，未經與工會協商，
12 逕使用外包人力取代既有場務人員，經工會提起不當勞動行
13 為裁決及民事給付違約金之訴，前者經勞動部 109 年勞裁第
14 20 號裁決決定，認定相對人行為構成不當勞動行為在案，後
15 者目前訴訟繫屬於臺灣新北地方法院審理中（案號：110 年度
16 重勞訴字第 3 號）。

17 4、 迄今為止，相對人多次打壓工會及工會成員，不當影響、妨
18 礙工會發展，業經勞動部 107 年勞裁字第 5 號、109 年勞裁字
19 第 20 號裁決決定，認定相對人違法解僱、違反團體協約等行
20 為構成不當勞動行為在案，足見兩造長期處於緊張對立之勞
21 資關係，相對人對於工會及工會成員具有高度敵對性。

22 5、 相對人遭 109 年勞裁字第 20 號裁決認定構成不當勞動行為後，
23 不僅毫無悔意、不知檢討，反而為規避團體協約義務，分別
24 以 10 萬元之資本成立由相對人百分之百持股之美杏投資經營
25 股份有限公司（下稱「美杏公司」）、杏美投資經營股份有限

公司（下稱「杏美公司」）、及杏中經營股份有限公司（下稱「杏中公司」）三家公司（參申證 6）。隨後於 110 年 4 月 8 日無預警個別約談工會成員，並宣告相對人公司於 110 年 5 月 8 日分割生效，以企業併購法第 16 條、17 條之規定，新舊雇主商議不留用為由資遣申請人等人。

6、相對人與杏美、美杏、杏中公司等三家公司不僅是百分之百持股之控制從屬公司，且四家公司之負責人均為黃世杰、登記位置亦均相同，實質上具有同一性；顯見相對人所謂之分割，僅係形式上之分格，而所謂依照企業併購法規定商議不予留用申請人等人，更只是自己與自己商議後所為。且參相對人股東會議事錄（相證 8），其分割計畫書所載之分割方式，係將相對人原經營之美麗華球場相關經營業務分割予杏美公司，原經營之蓬萊球場相關經營業務分割予美杏公司，而原經營之餐旅業務分割予杏中公司，足見新設之美杏、杏美及杏中公司只是將相對人原有之不同部門分散放入，業務內容完全沒有變更，均與原相對人公司完全相同，益證相對人所謂之分割行為，僅係形式上將不同部門分割予杏美、美杏、杏中三間公司。其意在透過企業分割新舊雇主商議不留用方式資遣工會幹部及理事長，試圖瓦解、弱化工會勢力，足見相對人對於工會及工會成員具有高度敵對性。

7、且查，勞動部於 109 年 12 月 2 日做成上開相對人違反團體協約構成不當勞動行為之裁決決定，以及工會提起給付違約金案於 110 年 3 月 8 日行第一次準備程序後，相對人隨即於庭後一週（即 110 年 3 月 16 日）登記設立杏美、美杏、杏中三家公司，嗣後更火速於同年 4 月 7 日召開股東會為分割決議，

並於隔日（4月8日）以不予留用之名資遣申請人等人；足見相對人分割、不予留用等行為與工會提起爭議之時間密接性極高。其中黃甲○為工會理事長，申請人鄭○○則為工會理事，其餘人員亦為工會之核心成員，相對人顯係惡意解僱工會幹部及核心成員，申請人鄭○○等人嗣向新北市政府勞動局申請勞資爭議調解，無奈相對人毫無誠意拒絕調解，導致調解不成立（申證7），申請人只得提起本件裁決申請。

8、再者，申請人鄭○○為工會理事，長期為相對人勞工爭取提升勞動條件，引發相對人不滿，相對人前即曾於106年7月以申請人鄭○○尚未簽交使用借貸契約書為由，片面終止勞動契約，故意不予排班工作，甚至抽走卡片讓鄭○○無法完成刷卡報到排班，此經臺灣高等法院以108年度重勞上字第9號判決（附件1），認定相對人解僱不合法。

9、申請人鄭○○於108年經前述法院判決確定復職後，仍持續遭到相對人欺壓，相對人刻意利用兩造係按拉袋數量計算薪資之制度，不予鄭○○正常排班，故意安排鄭○○遠低於復職前之班表，導致鄭○○每月拉袋數量銳減，收入亦隨之大幅度減少。鄭○○對相對人公司此舉，業已提起給付薪資差額訴訟，現繫屬臺灣新北地方法院（案號：110年度重勞訴字第6號，參申證18）。

10、次查，工會於申請人鄭○○加入工會之前僅有場務部之會員，申請人109年復職並加入工會後，積極招募球場部、客服部員工加入美麗華工會，申請人入會後成功招募15名球場部員工及2名客服部員工入會，不僅擴大美麗華工會組織，更使美麗華工會成員不再限於場務部人員。相對人見申請人復職

1 後非但未安分守己，反而加入工會擔任幹部，積極參與工會
2 活動、招募會員壯大工會實力，相對人因此對申請人鄭○○
3 更加產生敵對意識，甚至將對工會之厭惡一同移轉至申請人
4 鄭○○身上，欲將申請人除之而後快，相對人顯有不當勞動
5 行為之動機。

6 11、 末查，相對人110年4月8日解僱申請人鄭○○時，方經 貴
7 會以109年勞裁字第20號裁決決定認定相對人違反團體協約
8 構成不當勞動行為，而美麗華工會就相對人違反團體協約乙
9 事於110年1月提起給付600萬元違約金訴訟，該案當時繫
10 屬新北地方法院正如火如荼地進行審理程序（同年3月16日
11 方進行第一次言詞辯論程序），益見相對人與美麗華工會正處
12 於高度緊張之勞資關係。

13 （二）除前述申請人與相對人長期處於緊張勞資脈絡關係外，從相對
14 人於110年7月21日調查會議主張，相對人公司分割後，工會
15 應循工會法規定進行分立云云，亦可發現相對人主觀上顯有削
16 弱工會、支配介入工會組織之不當勞動行為動機與認識；再綜
17 觀相對人分割程序，相對人透過分割程序刻意分散工會會員於
18 不同子公司、欲將工會趕盡殺絕之主觀意圖，灼然可見：

19 1、 細究工會法第九章「解散及組織變更」之規定，可知工會法
20 僅有針對不同事業單位或工廠合併時，規定企業工會需隨不
21 同事業之合併而進行工會合併，此規定乃源自於工會法第9
22 條之立法精神，為免多元化之結果，造成企業勞資關係複雜
23 化，並避免影響企業內勞工團結，而明定各企業工會仍以組
24 織一個為限（工會法第9條立法理由參照）。然而，於事業單
25 位進行分割程序時，因不涉及上述同一事業單位可能存有兩

個以上企業工會之情形，故立法者於工會法中未強制工會應隨事業單位分割而進行分立；從工會法第9章立法體系觀之，毋寧係尊重工會團體自治，而給予工會團體得依其自由意志選擇是否進行分立，或於新設之事業單位內另行成立工會之權利，應屬工會自治及工會活動之範疇，實不容雇主有支配介入之餘地。

2、相對人主張工會應隨相對人公司分割辦理分立，不得逕為變更章程云云，顯係曲解工會法合併及分立之規定。且其主張公司分割後工會就必須分立，益顯露其藉由分割程序削弱工會之主觀認識；蓋工會組織不易，工會分立後，不僅會員分散，力量大幅減弱，更會增加工會組織運作之難度。工會會員人數減少，各工會還要產生各自的理監事，原本願意擔任工會幹部的人就不多，在勞資脈絡緊張之情況下，工會幹部難產可以預期，縱使勉強選出幹部，日後亦顯難繼續維持與原工會相同之能量；且不同工會間還要進行橫向聯繫，各項作業難度大幅增加，等於強迫同一群人必須花三倍的力量去運作不同工會，相對人主觀上希望藉由公司分割行為令工會必須分立，其主觀上削弱、不當干預支配介入工會組織發展之不當勞動行為意圖，灼然可見！

3、自工會法就工會組織之相關規範，可知事業單位進行分割時，工會組織未來發展方向大致有：①於新設子公司另行成立企業工會②依照工會法第38、39條之規定進行分立③成立關係企業工會④修改章程變更工會名稱。首先，方式①於各子公司另成立企業工會一途已為相對人完全阻絕，蓋相對人刻意控制各子公司人數於30人內，扣除主管後員工人數遠遠不及

工會法第11條規範勞工連署籌組工會之最低門檻限制。再者，方式②必將分散會員凝聚力，嚴重增加會員維持工會運作之負擔，導致工會實力大幅減弱，已如前述。至於方式③成立關係企業，對於會員人數不多之申請人工會亦屬艱難，依照工會法規定重行發起連署並為登記設立流程曠日費時且需支出大量成本及勞力，且與分立相同設立後必須同時維持關係企業工會及美麗華工會之運作，恐造成成員負擔過重，新設立之關係企業工會將無法繼受美麗華工會經前次罷工辛苦與相對人簽署之團體協約之效力，而需與相對人及子公司另行協商始能爭取到相同之勞動條件，將大幅減弱工會實力。

4、今美麗華工會選擇侵害較小之方式④，依法通過會員代表大會修改章程，並經主管機關核准變更工會名稱，努力維繫工會團結，詎料，相對人竟欲對美麗華工會趕盡殺絕，不僅於前次調查程序曲解工會法令主張工會更名違法，更對新北市政府同意美麗華工會更名之行政處分提起訴願（按：此部分嗣經雙方達成和解協議、相對人撤回訴願），足見相對人主觀上認定工會僅能透過前述方式①～③存續，遂刻意透過分割方式，惡意分散會員至三間子公司，藉此妨礙工會組織、發展，其亟欲消滅美麗華工會之不當勞動行為動機與認識，彰彰甚明。

（三）相對人雖辯稱其進行分割係為公司繼續存活云云，惟相對人不僅未能詳述其分割後實質經營計畫，且其目前提出之規劃核與所追求之目的多有矛盾之處，實難認可採：

1、查申請人提起本件申請後相對人稱分割係為追求差異化經營，追求降低成本提高收入；直至第2次調查會議又再改稱，實

1 際上分割是由子公司承擔債務，俾利相對人公司新業務、合
2 作之拓展，相對人公司針對其分割計畫及目的之說詞一變再
3 變。

4 2、 相對人宣稱之經營規劃方向，不僅未提出任何證物可參，亦
5 多有前後矛盾之處，實無可採：

6 (1) 相對人固一再聲稱杏美、美杏兩間子公司將有高價及平價之
7 不同服務，然而迄至今日相對人連分區都未能說明；遍查相
8 對人所陳資料，均無兩間子公司差異化服務之實質經營計劃，
9 此顯與實務上一般企業經營均會於制度實行前進行完善規劃
10 之常態不同。

11 (2) 又，相對人主張進行分割後人事、水電瓦斯等高額成本獨立
12 可控云云，然成本控制顯非透過分割始能完成之事，蓋各部
13 門的營運成本透過會計本就能夠獨立計算，且申請人於本件
14 程序已多次強調，相對人及其子公司經營的仍然是同一個球
15 場，球場機具設備、砂石、油料等，甚至水電系統，仍是四
16 家公司共同混用，未見任何區分，顯然沒有相對人所稱分別
17 計算獨立控制之情形！何況，相對人控制預算之方式竟是將
18 最需要人力之場務部門精簡人事，於各家子公司重複聘任財
19 務、人資等人力處理相對人公司原有人力即得處理之業務，
20 在在可見相對人之主張與事實不符。

21 3、 相對人主張其分割係為透過子公司的設立開創新業務版圖，
22 將球場維護服務之業務拓展至美麗華以外之其他球場云云，
23 核與其解僱黃甲○及分散場務部門勞工至杏美、美杏公司之
24 行為明顯矛盾。蓋相對人公司場務人力長期短缺（此觀相對
25 人於大型比賽或夏季時需請用外包人力即知），相對人及其子

1 公司不僅所經營之球場業務並無任何減少，就場務人員之需
2 求必將不減反增，既然依相對人所述將來會有提供現有場地
3 以外球場維護之業務，實無於分割時將有多年球場維護專業
4 經驗之黃甲○解僱之理；且相對人將原有場務部門團隊，分
5 別留用至杏美、美杏二家公司，導致公司場務團隊規模縮小、
6 分散，資源難以整合，核與相對人主張將進行業務拓展承接
7 其他球場場地維護，實際上需要更大量場務人力之主張相
8 悖。

9 4、綜上所述，相對人分割行為顯未能達成其宣稱之目的，其主
10 張分割係為公司存續云云，洵屬掩蓋其打壓、消滅工會勢力
11 之臨訟飾詞，相對人惡意阻斷工會所有存續發展可能，使工
12 會實力大幅減弱之行為，至為明確。相對人僅因申請人鄭○
13 ○（擔任美麗華工會理事）對公司分割程序及藉此解僱員工
14 之行為提出質疑、以及拒絕至臺北進行會談，即立即解僱申
15 請人，顯然係為殺雞儆猴，嚇阻工會及會員對其分割程序提
16 出質疑，顯構成對參加工會活動或擔任工會職務而解僱之不
17 利益待遇，以及不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或
18 活動之不當勞動行為。

19 （四）申請人鄭○○110年4月8日遭相對人解僱之事實經過如下：

20 1、查110年4月8日當天，申請人之上班時間為上午6：30～下
21 午3：00，申請人上午10：30左右結束早班工作出班休息時，
22 相對人副總經理孫○○即告知下午董事長欲與申請人進行約
23 談，請申請人先用餐休息，中午孫○○將開車帶申請人前往
24 台北。同時，美麗華工會群組即有幹部告知當天上午9：00
25 左右即有大量員工被相對人公司帶往台北參與分割說明會，

有鑑於此，包括申請人在內之數名工會幹部，開始向美麗華工會會員宣導被公司約談時切勿輕率同意簽署相對人公司發給之文件，此有美麗華工會 Line 群組對話紀錄可稽（申證 20）。

2、 上午 11：30 左右，美麗華工會理事長黃甲○於群組內告知其遭相對人以企業併購法不予留用即日解僱，工會另一名幹部則於群組內說明相對人公司將進行分割，並將員工分散至三間不同子公司。至此，相對人突襲宣布進行分割、解僱工會理事長之行為，業造成美麗華工會人心惶惶，申請人理解狀況後，一方面安撫會員情緒，同時與其他幹部討論請會員下班後前往工會會所召開緊急會議商討後續對策。

3、 至下午 12：30 時，相對人副總孫○○仍未現身，而申請人於等待孫○○期間陸續又收到清潔部會員相同地遭以企業併購法解僱之消息，經與清潔部會員釐清原委後，申請人於下午 1：30 前往辦公室向孫○○詢問目前情況，孫○○要求申請人與其一同前往台北與董事長會談，申請人則以工會已於下午 3 點安排會議，現在前往台北會延誤到申請人下班時間，導致申請人無法參與工會重要會議為由拒絕，並以美麗華工會理事身份就相對人公司假藉分割名義解僱大量工會成員一事表示異議，質疑相對人解僱員工之合法性。

4、 未料，相對人副總孫○○聽見申請人拒絕前往台北係要參與工會會議，及申請人對公司分割、解僱行為表示異議後，竟惱羞成怒，隨即請當時在公司之相對人代理人闕光威律師、周志潔律師，毫不客氣地向申請人表示公司要以勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定解僱申請人，請申請人即日起無需

1 再來上班，隨後要求申請人立刻打卡下班並請保全人員強行
2 將申請人帶離球場。

3 (五) 依上開 110 年 4 月 8 日當天相對人進行解僱工會會員及申請人
4 鄭○○之過程，可知相對人為解僱處分之理由，明顯係針對申
5 請人及美麗華工會要求會員拒絕配合公司，及申請人發表工會
6 言論、參與工會活動而來，自應構成工會法第 35 條第 1 項第 1
7 款、第 5 款之不當勞動行為甚明：

8 1、 申請人鄭○○、美麗華工會與相對人間過去勞資爭議迭起，
9 已如前述，相對人對申請人鄭○○顯有不當勞動行為之動
10 機。

11 2、 再者，申請人鄭○○於 4 月 8 日上午 11：30 時即已清楚知悉
12 相對人欲進行分割並以企業併購法解僱美麗華工會理事長黃
13 甲○一事，同日下午 12：30 又另得知清潔組會員遭以相同理
14 由解僱。在釐清相對人公司之說法後，故於下午 1：30 前去
15 找相對人副總孫○○，針對公司進行分割、解僱員工發表批
16 評及質疑之言論，並以要參與工會會議為由拒絕配合相對人
17 前往台北，相對人聽聞後便立刻解僱申請人。

18 3、 只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，即應認為係
19 屬工會活動，而受到法律之保護，雇主不得對勞工參與工會
20 活動為任何不利益處分。前述申請人及工會幹部要求會員勿
21 輕率簽署相對人公司發給之文件、申請人以幹部身份對相對
22 人公司之決策表示批評、質疑，乃至申請人下班後參與之工
23 會會議等等，均係針對「相對人 110 年 4 月 8 日突襲宣布進
24 行分割並解僱大量會員」一事工會為保護會員權益及工會之
25 存續所為，核屬依循工會之運動方針所為工會活動，相對人

應不得對參與工會活動之勞工為任何不利益之處分。

4、承前，相對人早有剷除申請人鄭○○之不當勞動行為動機與認識，而於4月8日申請人代表工會發表對公司決策批評之工會言論，及知悉申請人鄭○○下班後要與工會開會等工會活動，便立即決定解僱申請人，核其所為當屬對於勞工參加工會活動而為解僱之不利益處分，自應構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；而相對人解僱身為美麗華工會重要幹部之申請人，當屬不當影響、妨礙工會組織及活動之行為，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(六) 相對人明知申請人鄭○○於110年4月8日當天下班後需參與工會重要會議，卻執意要求申請人前往台北，試圖妨礙申請人參與工會活動，相對人之不當勞動行為動機甚為明確。且相對人在申請人表示要參與工會活動並就公司之決策發表工會言論後，立即解僱申請人，當屬對於勞工參加工會活動而為之不利處分，應構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為：

1、查申請人110年4月8日與相對人副總孫○○之對話內容，申請人告知相對人「我三點有重要事情……工會幹部等我開會」(相證23, 13:36:50處)「我現在三點要去參與工會」(相證23, 13:37:40處)；另參申請人與相對人代理人周律師於房間內之對話亦表示「我今天是下午三點下班，今天有重要事情，公司今天用這種方式大規模的資遣員工，甚至有的員工沒有談，就直接要求明天不用來了。這個方式，等一下，這些東西全部都是違法的。然後我身為工會的理事……」(申證23, 1:41處)。上開對話核與申請人鄭○○歷次書狀所述之主張相符，

1 申請人確實以工會幹部（理事）身份針對公司進行分割、解
2 僱員工發表批評及質疑之言論，並以要參與工會會議為由拒
3 絕配合相對人前往台北。申請人所為僅是捍衛自己與工會成
4 員權利之工會言論，相對人不得對此發動懲戒權，否則即應
5 構成不當勞動行為。

6 2、再查，申請人如與相對人前往台北，絕無可能準時在下午三
7 點準時下班，已如前述。相對人明知申請人下班後要與工會
8 就相對人大量解僱工會幹部、會員一事進行會議，申請人一
9 再向相對人強調三點下班後要與工會進行緊急會議，相對人
10 置若罔聞仍執意強求申請人前往台北，試圖延誤申請人下班
11 時間，明顯係要妨礙申請人於下班後利用個人時間參與工會
12 活動，復參相對人當天將工會成員丟包在台北、阻擋會員進
13 入公司拿取交通工具等行為（理事長是在警車護送下才能到
14 球場內取車），在在可見相對人確實有不當勞動行為動機與認
15 識。而相對人見申請人拒絕服從其不合理之要求，又聽聞申
16 請人代表工會發表對公司決策批評之工會言論，便立即決定
17 解僱申請人，核其所為當屬對於勞工參加工會活動而為解僱
18 之不利益處分，否則申請人所為根本沒有任何構成解僱事由，
19 何需突然解僱？相對人解僱申請人自應構成工會法第35條之
20 不當勞動行為。

21 （七）相對人主張申請人於大廳咆哮，影響球場消費者、嚴重破壞相
22 對人商譽，故以勞基法第12條1項4款規定解僱申請人；惟查，
23 當天雙方對談過程影片，申請人僅是在捍衛自己與工會成員之
24 權利，根本沒有任何失控、脫序之行為，而有違反相對人工作
25 規則之情形，相對人之主張顯非事實：

1、細究相證 23 影片內容，即知申請人與相對人公司副總、律師交談過程中，申請人音量與影片中相對人副總、律師差不多，甚至開關門的聲音都比申請人說話音量更大，且申請人所陳述的內容，都是主張自己及工會成員的權利。且縱認申請人說話音量稍大，亦是因為申請人平常係從事戶外之桿弟工作，須在空曠的草坪上與球客對話、了解球客需求，雙方對談過程中，申請人僅是以平常習慣之音量說話，實難認申請人有相對人所指稱之「當眾大聲咆哮、口出惡言」等行為。

2、相對人主張申請人在球場內大廳胡鬧，更係扭曲事實，從相證 23 影片可知，申請人與相對人副總、律師對話地點係發生於會館部走廊，而會館部走廊距離大庭至少尚有 10 餘公尺，以影片中兩造對話音量，絕無可能影響位在大廳之球客。此外，通常球客來到球場並不會於一樓大廳處逗留，而是直接穿過圖片 a. 所示大廳下樓，至位在地下一樓之出發台等待出發，申請人於會館部走廊與相對人談話，實難認有驚嚇球場消費者之虞。

(八) 相對人於答辯續三狀改稱申請人拒不配合指揮監督，違反工作規則情節重大云云。然查，申請人拒絕前往台北係因倘若前往台北極可能被相對人丟包，將導致無法準時下班參與工會活動，要難謂申請人無理由不服從相對人之指揮監督：

1、查，自相對人高爾夫球場至相對人所稱台北公司，於下午 1:30 出發之車程時間約為 35 分鐘至 1 小時，此有 Google Map 預估路線及時間圖可稽(申證 22)；則來往林口與台北最少需要 1 小時 10 分鐘，久則需要 2 小時(且此只是開車車程時間，不包含牽車、集合移動至停車場及會議室之時間)。換言之，

縱使申請人在下午 1 點 30 分同意前往台北，光只是交通時間往返兩地就超過三點而延誤申請人下班時間，遑論相對人董事長要與申請人進行說明與約談，絕無可能在下三點時準時讓申請人於林口之球場下班，參與後續之工會活動。且申請人於溝通過程中，多次向相對人表示必須三點準時下班，以參與工會會議及行動，相對人就此均未為任何回應。申請人以會延誤下班、耽誤參與工會活動為由，拒絕相對人前往台北之要求，顯非無理由，要難謂有何違反相對人工作規則情節重大之虞。

2、而相對人雖辯稱有提供申請人交通通勤方式，並未製造申請人之不便利云云；然查申請人在與相對人副總對話前，業經工會幹部告知而知悉上午隨相對人前往台北公司之勞工，於相對人公司說明會結束後並未被相對人送回林口，反而是被丟包在台北，必須自己搭計程車返回林口。此外，上午參與說明會之會員自行回到林口後，遭到相對人阻擋，拒絕渠等進入球場，甚至不讓理事長黃甲○去停車場取回自己的交通工具，此參申證 20 第 3 頁，可知下午 12 時左右相對人已於公司門口擺滿路障拒絕員工進入。申請人如前往台北極有可能也同樣被丟包，光是回到林口都有困難，遑論準時下班，相對人主張並未製造申請人不便利，顯無可採。

(九) 相對人另辯稱其解僱申請人不會對美麗華工會會員產生畏懼，亦不會製造寒蟬效應，而不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，顯不可採：

1、申請人鄭○○在接收到公司突襲以分割方式解僱大量會員之訊息後，以工會幹部身份為會員主張權益、對雇主之違法處

1 分表示異議，隨即遭到解僱。對於其他會員而言，眼見在工
2 會面臨危急存亡之秋，工會幹部代表會員勞工發聲，竟立刻
3 遭到公司以此等輕率、粗糙方式解僱，相對人如此殺雞儆猴
4 之舉，工會其他成員自然會心生恐懼，擔心自己如果反抗相
5 對人公司便會遭到相同的待遇，進而不敢與工會有所牽扯。

6 2、 且事實上，相對人 110 年 4 月 8 日解僱申請人鄭○○後，因
7 鄭○○為聯繫非場務部會員與工會之重要橋樑，客服部及球
8 場部會員擔心也遭到相對人清算，紛紛提起退會申請，迄今
9 已累計有 8 人因此退會，此有退會申請書、會員向工會表示
10 希望退會之對話紀錄可稽（申證 21），相對人之行為明顯已造
11 成寒蟬效應甚明。是以，相對人公司於勞資關係如此高度緊
12 張之時刻，將身為工會理事之申請人解僱，進而造成工會成
13 員人人自危、紛紛退會，自屬不當影響、妨礙或限制工會之
14 成立、組織或活動之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5
15 款之不當勞動行為。

16 （十）就本件請求裁決事項第 3、4 項，有關申請人每月薪資 60,476
17 元，說明如下：

18 1、 按申請人前所提起確認與相對人僱傭關係存在案件，臺灣高
19 等法院 108 年度重勞上字第 9 號判決意旨：「被上訴人（按：
20 即申請人，下同）任職期間，上訴人（按：即相對人，下同）
21 於每月 5 日及 20 日將上訴人薪資匯入其帳戶，其中每月 5 日
22 發給上月 16 日至 30 日之桿弟費，每月 20 日發給當月 1 日至
23 15 日之桿弟費；另上訴人自 106 年 1 月 20 日至 7 月 5 日，於
24 每月 20 日及 5 日以『薪資』科目匯入被上訴人在高雄銀行之
25 帳戶金額分別如附表所示等情，有被上訴人上開帳戶存摺交

易明細在卷可按（見原審卷第 43 頁至第 45 頁），復為兩造所不爭執」（申請人附件 1）。

2、參上開臺灣高等法院判決可知，申請人鄭○○擔任相對人球場桿弟，相對人薪資給付方式為每月薪資分為「每月 5 日發給上月 16 日至 30 日薪資，每月 20 日發給當月 1 日至 15 日之薪資」，故相對人每月 5 日及 20 日發放薪資之總和始為申請人正常工作每月所得薪資。再參，該判決復認定至申請人復職日止，相對人每月 5 日應給付之工資為 29,978 元，每月 20 日應給付之工資為 30,498 元，是以，申請人正常工作每月所得薪資應為 60,476 元（計算式：29,978 元+30,498 元=60,476 元）。

3、申請人鄭○○109 年復職後，遭相對人公司惡意調整排班藉此減少申請人拉袋數量一事，申請人業向新北地方法院提起給付薪資差額訴訟，目前尚在審理中（案號：110 年度重勞訴字第 6 號）；申請人該案請求聲明為：「一、被告（按：即相對人，下同）應自 109 年 10 月 5 日起，於每月 5 號給付原告（按：及申請人鄭○○，下同）新台幣 60,476 元之薪資差額至 110 年 4 月 8 日止，並按年利率 5%計算利息至清償日止。二、訴訟費用由被告負擔。」（請參申證 19）。是相對人主張申請人 109 年 9 月起至 110 年 4 年 8 日期間之薪資，尚有爭議而訴訟繫屬中未確定，倘以相對人所提之薪資作為本件救濟命令認定之基礎，無異使相對人惡意刁難原告之不當勞動行為狀態得以持續，實無助於恢復兩造和諧勞資關係，是懇請勞裁會以申請人附件 1 所載每月薪資 60,476 元，作為本件裁定救濟命令申請人鄭○○每月正常工作之薪資。

1 (十一) 本件請求裁決事項如下：

- 2 1、 確認相對人於 110 年 4 月 8 日解僱申請人鄭○○之行為，構
3 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 4 2、 確認相對人於 110 年 4 月 8 日解僱申請人鄭○○之行為無效。
- 5 3、 命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，回復申請人
6 鄭○○如附表 1 所示之職務並給付如附表 1 所示之薪資，並
7 將事證送交勞動部存查。
- 8 4、 命相對人應自 110 年 4 月 9 日起至申請人復職日止，按月於
9 次月 5 日給付申請人鄭○○如附表 1 所示之薪資，及自每月
10 發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利
11 息。

12 二、 相對人之答辯及主張：

13 (一) 相對人依企業併購法之規定進行分割程序，同步保障勞工權益，
14 並無不當勞動行為之舉。且此部分業經相對人與美麗華工會及
15 申請人鄭○○達成共識，承諾不於本件裁決程序請求確認相對
16 人 110 年 5 月 8 日之分割構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
17 當勞動行為：

- 18 1、 相對人自 84 年對外開幕營運迄今 30 年以來，因球場維護成
19 本高昂，物價不斷上升，不僅入場擊球的消費者人數及可收
20 取之服務費營收，無法隨同成長，相對人更逢球場多項設施、
21 設備老舊，須藉汰換更新之重要階段。此觀相對人近三年之
22 財報，呈現嚴重虧損狀態即明（相證 7）。相對人如不能有停
23 止虧損、維持競爭力、吸引消費者之新作法，勢將遭遇同業
24 淘汰，全部員工無所依歸之窘迫狀況，此為相對人 110 年 4
25 月 7 日股東會通過分割議案暨所附分割計畫書之緣由（相證

8)。

2、依公司之分割計畫，現有 36 個球洞將按高爾夫球場以 18 洞為一單位之編制，分割為新設之杏美公司及美杏公司。杏美公司及美杏公司未來將突破現僅有極度高端客戶層的來客模式，採差異化經營，彼此追求不同領域之客源，創造更多的來客人數，相互提升彼此的營收，此為分割前單一公司所無法達成之經營模式。

3、為提升消費者在擊球前的引導及櫃臺服務，以及擊球後的餐飲或其他休憩活動付費意願，未來將由杏中公司對消費者提供更升級及良好的消費經驗，凡此均為求取擴大公司營收、營利之作法。

4、再者，相對人為公司組織，向來以營利及追求營收為目的，非為對抗工會而存在，本次相對人所進行之分割程序，大幅更動相對人之組織及業務走向，意在創造營收及照顧股東與員工。相對人自 109 年 11 月 16 日開始討論球場未來營運方向，至決定進行分割前，足有七次會議，歷經半年，每次超過四小時以上，過程詳實、決定慎重。且相對人之規劃，純係以維持相對人公司存續為出發點，在已面臨長期累積虧損，實難有他法可循。且依歷次會議記錄（相證 14 號），人員留用僅是分割過程之一部分，重點毋寧如何在分割後，透過不同的子公司，創造新的營運模式，不僅求取相對人公司暨最大多數員工之生計，也期能因應後續經營挑戰。綜上，相對人進行分割，僅係求基本之生存而已，斷無出於其他濫行解僱或減少人力之不當動機。

5、此外，依分割後之規劃，分割基準日 110 年 5 月 8 日後之杏

1 美、美杏、杏中公司，均將各擁有自己的財務、業務及人事
2 權限。各新公司亦需自行規劃球場及餐飲的發展策略，力求
3 以己力增加營收；相對人已無力再予奧援及資助，亦不再實
4 質介入插手運作各子公司的業務、財務及人事，俾以呼應分
5 割計畫之緣始目的，達成專業且分工之概念，絕無濫用法人
6 格之情事。

7 6、 末查，本件初由美麗華工會、以及黃甲○與鄭○○等九人申
8 請裁決，嗣經美麗華工會與鄭○○以外之其他八位申請人於
9 110年8月23日晚間達成協議，美麗華工會、以及鄭○○以
10 外之其他八位申請人均撤回本件裁決之申請，且申請人鄭○
11 ○透過工會承諾不於本件裁決程序請求確認相對人110年5
12 月8日之分割構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行
13 為。故本件相對人與申請人鄭○○間之爭執，應回歸110年4
14 月8日當天由相對人對申請人做成之解僱決定，究竟有無構
15 成請求裁決之事項。

16 (二) 相對人解僱申請人之依據，係勞動基準法（下稱勞基法）第12
17 條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，與
18 企業併購法無關：

19 1、 申請人鄭○○原先係在相對人留用人員之名單內，歷次分割
20 計畫會議討論中，亦未曾將鄭○○列為不留用人選，鄭○○
21 未因公司分割影響原有工作權益，益證本件討論企業併購法
22 並無實益。相對人自本件答辯以來，一再說明申請人鄭○○
23 係因110年4月8日約談當天，在仍具員工身份之情況下，
24 拒絕依照相對人指示提供勞務，在大廳現場大聲咆哮、內容
25 尖銳、損害相對人商譽、驚嚇現場消費者等突發情事，嚴重

違反勞動契約及工作規則，致相對人依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款解僱。

2、再者，相對人先前一再表示公司分割緣始、範圍及決定，均係以相對人公司開源節流之求生目的，分割後業務亦以現有球場內成本負擔最高的場務工作，未來要如何規劃？長期處於大量虧損的餐廳部門，未來要怎麼營運？而申請人鄭○○在球場內係擔任桿弟工作，與分割業務（場務、餐飲）、範圍及決定無關，相對人公司原本就沒有規劃要依企業併購法之規定不予留用申請人。申請人之桿弟工作，不受分割作業影響，本得繼續正常工作提供勞務。此觀相對人在 110 年 7 月 6 日提出書狀所附之相證 14 歷次會議記錄，亦可證相對人內部歷次討論會議，從未提到不留用申請人鄭○○之情事，更足證本件已無需討論企業併購法之分割及商定留用制度之適用與否。

（三）相對人對申請人並不存在敵對之勞資關係脈絡，相對人對申請人之 110 年 4 月 8 日解僱決定，亦與過往民事訴訟糾紛無關：

1、申請人自承在 109 年 4 月 10 日才加入美麗華工會並擔任理事，時至 110 年 4 月 8 日解僱當天，參與工會資歷不足一年。惟美麗華工會早在 105 年 12 月即已立案登記，縱使要判斷相對人有無工會法第 35 條第 1 項不當勞動行為，需觀察申請人鄭○○個人與相對人之勞資關係脈絡，亦應以 109 年 4 月加入工會後之活動為判斷基準。在 109 年 4 月 10 日以前的期間，應不在判斷相對人對申請人有無因組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務而予不利益對待之範圍。

2、美麗華工會之會員，以場務人員為絕對多數（佔 90%）；至於

1 桿弟，因與美麗華球場配合的 100 名以上桿弟，僅申請人一人
2 人與相對人公司依臺灣高等法院 108 年度重勞上字第 9 號民
3 事確定判決（相證 20）成立僱傭關係。除申請人一人外，其
4 餘超過 100 位之桿弟，均基於自身勞務提供及休假的彈性、
5 避免被勞工從屬性所束縛及限制，並不願與相對人成立勞動
6 契約。是相對人實無動機、理由，僅因申請人一位桿弟，在
7 不及一年期間參與工會活動，即因此特別給予不利益之對
8 待。

9 3、申請人固稱雙方曾因確認僱傭關係存在之訴而有爭執，且於
10 上開臺灣高等法院確定判決復職後，刻意刁難及並阻礙取得
11 收入云云。就此相對人嚴正澄清並無此事，且桿弟與球場之
12 勞務提供的法律關係性質，究竟是否屬於勞動基準法之勞動
13 契約，或者是屬於其他不具勞動契約性質之法律爭議，正如
14 保險業務員與保險公司間之狀況，各家球場之勞務關係不一，
15 本非無所爭議，更非全臺灣只有相對人球場一家有此問題。
16 相對人基於私法自治並尊重司法判決定紛止爭之功能，相對
17 人與申請人固有民事訴訟爭執，但相對人尊重司法裁判，並
18 依確定判決之主文接受確認雙方存在僱傭關係，並無因此敵
19 視申請人之情形及必要。

20 （四）申請人應回歸僱傭關係及勞動契約之本質，不應一方面要求身
21 分上受勞工法令之保障，二方面卻為提高自己收入而要求相對
22 人雇主違反勞工法令。申請人陳稱依上開臺灣高等法院確定判
23 決確認僱傭關係後，遭相對人欺壓，拉袋數量（即申請人計算
24 工資之標準）銳減、收入減少，指謫相對人刁難云云，均屬不
25 實，澄清如下：

- 1、相對人沒有刻意壓低申請人的排班
勞工受勞動基準法保護，有每日正常工時 8 小時之上限、每月加班時數 46 小時限制、連續工作 4 小時應有半小時休息時間之保護規定、有不得連續上班七日及每七天必有一例一休之要求，非雇主及勞工私下約定可以免除。
- 2、以申請人對相對人所提供之桿弟勞務而言，係以高爾夫球場之制式 18 洞為服務客人及提供勞務為每一班/趟之時間。每一班/趟 18 洞所需時間，因每組擊球消費者人數多寡、來場擊球的消費者技術高低而有差異。但每班趟平均至少需 4 到 5 小時。倘若遇有球友技術較差者，或者打球時的商務應酬談話時間，遠比打球時間多者，則一趟 18 洞走完，免不了 5 小時。此時球場縱使仍在營業服務時間、縱使球場仍有消費者球客有桿弟服務需求，但如讓申請人在當天進行第二趟服務，工時必將超越勞動基準法的法定正常每日 8 小時工時上限。相對人有依法遵守勞動基準法正常工時規定之義務，同時沒有義務必須幫申請人額外排定超過法定工時的加班工作。
- 3、權利、義務本非單一面向，不能屢屢僅執不利己處擴大聲張，卻對自己享有之優勢，噤聲不語。申請人作為球場唯一僱傭關係之桿弟，相較其他非僱傭關係之配合桿弟，享有到班優先排班，確保出勤機會之保障。但其他非僱傭關係之桿弟，並沒有優先權，只能按照班表排定。申請人此一優勢，在一旦遇有天氣或其他因素，致使來場擊球消費者較少的情況下，申請人就享有優於其他桿弟未必能出班之保障，在此來場擊球消費者較少之情況下，申請人仍得享有優先提供勞務而取得收入機會的優勢。

1 4、 如上所述，相對人在上開確定判決後，已確認與申請人之間
2 係屬僱傭關係並且適用勞動基準法，則於按件分派工作時，
3 即應受勞動法令有關工時、休息與例假之法律規定。本即無
4 法如先前之排班彈性，收入亦因此而減少，相對人以雇主身
5 分遵守勞動基準法之規定，不應被解釋為刻意敵對申請人之
6 舉。

7 (五) 110 年 4 月 8 日相對人之解僱決定，無涉「組織工會、加入工會、
8 參加工會活動或擔任工會職務」、更無「不當影響、妨礙或限制
9 工會之成立、組織或活動」：

10 1、 首查，申請人鄭○○原本係在相對人之留用規劃範圍內，在
11 110 年 4 月 8 日當天表示約談之際，工會亦無安排任何活動，
12 相對人自不因有任何刻意妨礙工會活動之意思或舉動。其次，
13 申請人有勞工身分，理當有服從、配合相對人公司合理指揮
14 監督之指示。當日相對人所安排之程序，係在指定時間、地
15 點，進行商定留用協商的溝通程序。上開指示，並無不法，
16 也沒有妨礙工會活動，且係與相對人之人事管理權限相關，
17 申請人當無任何拒絕之理。

18 2、 惟查，在申請人未受到任何不利益對待、未干預工會活動的
19 情況下，申請人拒絕依照相對人公司之協商指示，立即在球
20 場內大廳，也是所有客戶到球場消費所都會進入的大廳現場，
21 大聲咆嘯、口出惡言。申請人之音量足使現場消費者可共聞
22 共見、內容尖銳，引起現場球友消費者來賓之不斷側目，嚴
23 重損害相對人之商譽，也驚嚇現場消費者，違反勞動契約及
24 工作規則情節重大。爰由相對人現場依勞基法第 12 條第 1 項
25 第 4 款由相對人現場依法解僱。

1 3、 有關工會法第 35 條第 1 項第 1 款之成立，必以相對人之不利
2 益對待，係出於妨害工會活動之意思，且彼此之間具有因果
3 關係為必要。本件申請人固因相對人之解僱而受有不利益對
4 待（但相對人否認與工會活動有關），惟細究本件事實脈絡可
5 知，當時申請人連商定留用諮詢程序都尚未進行，申請人鄭
6 ○○根本無從得知本次相對人分割之緣始，也不知相對人對
7 申請人之留用決定。退萬步言，即便申請人要對分割表示任
8 何反對意見，也必待了解其中始末原由，才有反對或提出意
9 見立基點。問題是，申請人鄭○○連溝通都不願意，連聽都
10 不願聽，如果此時反苛責相對人有不當勞動行為之意思及動
11 機，實屬強加之詞。

12 4、 又有關工會法第 35 條第 1 項第 5 款之成立，以雇主介入支配
13 之型態為主要，目的係為保護工會本身。於本件，工會已具
14 狀撤回申請，乃工會本身是否仍有受到妨害，抑或僅是申請
15 人個人主觀因素而與不當勞動行為無關，顯屬有疑。

16 5、 再者，申請人固為工會幹部，但相對人公司僅有申請人一位
17 具勞工身份之桿弟，且工會成員也以場務人員為絕大多數之
18 高比例，並無其他桿弟。是解僱申請人之決定，並不會對工
19 會會員產生畏懼，更不會對其他工會會員產生寒蟬效應，實
20 無成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之餘地。

21 6、 申請人稱在其 109 年復職並加入工會後，成功招募 12 名球場
22 部員工及 2 名客服部員工入會，以及相對人解僱申請人之決
23 定，使相對人公司其他同仁擔心遭到清算，紛紛提起退會申
24 請，累計有 8 人之多等語。惟查，相對人公司之勞工同仁，
25 要不要加入工會？純屬同仁自己決定，申請人從未干涉、也

無法干涉。其次，除非同仁要求相對人公司必須代扣工會會費，否則相對人又豈會知悉工會在申請人入會後，增加多少會員？尤其是同仁申請加入工會，是否是經過申請人引薦或招募？同仁加入之因果關係及動機是否與申請人有關？就此，相對人無從判斷也無法判斷，申請人以此作為相對人敵視之勞資關係脈絡，實屬非常敵意之臆測，並無實據。

7、有關所稱迄今有 8 人退出工會，是因相對人對申請人之解僱決定造成恐懼等語，也顯屬欲加之罪。蓋工會之會員如欲退會，其各自內心想法及理由不一，何以能將客觀上的退會決定，想像成是退會會員主觀上對相對人的畏懼或者寒蟬效應？就實際情況而言，工會領導路線與工會會員間之立場或意見不相一致，常見於我國工會實務。且工會本身亦非一言堂，端視工會領導幹部與工會會員之互動有如何之關係為斷，惟此本屬工會內部自治問題，非屬相對人干涉範圍，申請人不應將自己應於工會內處理之工會與會員間之協調問題，在未附任何證據之情況下，悉數歸咎於相對人。

(六) 有關 110 年 4 月 8 日解僱申請人過程之重要過程與時點整理：

時間	影像/聲音內容
13:31:28-13:31:34	申請人進入相對人副總經理辦公室
13:34:13-13:34:16	申請人離開又折返相對人副總經理辦公室
13:35:47-13:36:42	申請人明確表示「我現在拒絕去台北」，並開始產生爭執及僵持，並有申請人之大聲音量。
13:37:08-13:37:28	相對人副總經理再次確認是否願意配合前往，

	申請人拒絕。
13:58:28-14:01:25	公司人員請申請人進入約談房間，確認依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款解僱終止契約。

1 依據影片內容，申請人明示拒絕相對人公司副總經理孫○○先生
2 生當天之指示，拒絕在上班之提供勞務時間內，不願接受公司
3 指示及所提供的交通工具，前往指定地點進行商談。即便相對
4 人副總經理再次確認是否拒絕前往，申請人仍然悍然拒絕。相
5 對人公司在 110 年 4 月 8 日所進行之商談程序，有法定期限之
6 要求，並非相對人得任意變動，此為當天有必要與申請人進行
7 商談之必要性，此其一；又當天本由相對人公司提供交通方式
8 通勤，並未製造申請人之不便利，亦未增加申請人之金錢負擔，
9 申請人並無抗拒之合法性理由，此其二。相對人公司副總經理
10 除已在辦公室內要求申請人前往指定地點外，直至雙方意見不
11 合而有衝突後，仍在第一次溝通後，再次確認申請人是否真的
12 不願配合前往，但申請人仍表示拒絕，乃相對人當時已無其他
13 選擇，始作成解僱之決定，此其三。承上所述，相對人公司所
14 作成之解僱決定，並非無所依據。

15 (七) 答辯聲明：申請人之申請駁回。

16 三、 雙方不爭執之事實：

17 (一) 申請人「新北市美麗華開發股份有限公司企業工會」於 105 年
18 12 月 8 日組織成立(申證 1)，並於 110 年 5 月 10 日更名為「新
19 北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會」、經新北市政府
20 府准予立案(申證 8)。

21 (二) 相對人於 110 年 4 月 7 日股東臨時會議通過分割議案暨所附分

1 割計畫書，將相對人公司分割為新設之杏美投資經營股份有限
2 公司、美杏投資經營股份有限公司、杏中經營股份有限公司，
3 分割基準日定於 110 年 5 月 8 日（相證 8 號）。

4 （三）申請人於 106 年對相對人提起確認僱傭關係存在之訴，經臺灣
5 新北地方法院 106 年度重勞訴字第 18 號判決、以及臺灣高等法
6 院於 109 年 8 月 11 日以 108 年度重勞上字第 9 號判決確認兩造
7 間僱傭關係存在。

8 （四）申請人於 110 年 5 月 17 日向相對人提起給付薪資差額訴訟，目
9 前尚繫屬於臺灣新北地方法院審理中（案號：110 年度重勞訴字
10 第 6 號）。

11 （五）相對人於 110 年 4 月 8 日進行商定留用程序，相對人副總孫○
12 ○要求申請人鄭○○與其一同前往台北與董事長會談，申請人
13 則以工會已於下午 3 點安排會議，現在前往台北會延誤到申請
14 人下班時間，導致申請人無法參與工會會議為由拒絕。

15 （六）相對人於 110 年 4 月 8 日通知申請人依勞基法第 12 條第 1 項第
16 4 款規定解僱申請人。

17 （七）相證 23-1 影片時間 5:20 走出門外是相對人財務主管王○○，
18 5:27 站在正中央及 6:12 往內走者為關光威律師，6:03 走出門
19 外者為周志潔律師，5:51 拿手機者為保全人員，6:16 申請人所
20 站位置後方為孫○○副總辦公室，6:23 走出的是孫副總，站在
21 申請人前，10:02 至 10:25 路過者為相對人員工黃○○。而於監
22 視器畫面時間 13:36:03 時，申請人說「你跟我說我現在拒絕去
23 台北，我就被解僱。」（本會 110 年 10 月 14 日第 5 次調查記錄
24 第 2 頁第 1-5 行、第 15 行）

25 （八）申請人就其與相對人間確認僱傭關係存在事件（臺灣新北地方

法院 110 年度勞訴字第 124 號) 聲請定暫時狀態處分，經臺灣新北地方法院於 110 年 8 月 19 日以 110 年度勞全字第 9 號裁定相對人應於事件終結確定前繼續僱用申請人，並按月給付申請人 33,805 元 (相證 22)。針對前開裁定，申請人與相對人均提起抗告。

(九) 申請人鄭○○109 年 9 月至 110 年 3 月之薪資表如相證 17。

四、 本案爭點為：

相對人 110 年 4 月 8 日解僱申請人鄭○○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) 相對人 110 年 4 月 8 日解僱申請人鄭○○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、 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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」。

2、 次按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為

時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（參本會 106 年勞裁字第 69 號裁決、104 年勞裁字第 29 號裁決、104 年勞裁字第 20 號裁決、100 年勞裁字第 9 號裁決等裁決決定意旨）。

3、另按所謂工會活動，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，然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。

4、經查勞資雙方過往長期之勞資關係脈絡，相對人於 106 年間曾以申請人鄭○○尚未簽交使用借貸契約書為由，片面終止勞動契約、不予排班工作，經臺灣高等法院以 108 年度重勞上字第 9 號判決認定相對人解僱不合法、兩造間僱傭關係存在；嗣申請人鄭○○於 108 年經前述法院判決確定復職後，復與相對人發生排班爭議，經鄭○○向相對人提起給付薪資差額訴訟，現正繫屬臺灣新北地方法院審理中（案號：110 年度重勞訴字第 6 號，參申證 18）。此外，美麗華工會與相對人間亦迭生爭議，包括相對人曾經本會 107 年勞裁字第 5 號裁決決定認定其解僱工會理事等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，以及本會 109 年勞裁字第 20 號裁決決定認定其違反兩造間於新北市政府勞資爭

1 議調解會議之協議（下稱勞資爭議調解協議），構成工會法第
2 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為在案。再者，美麗華工會亦
3 分別於 107 年 1 月 19 日間因外包事宜與相對人發生爭議而發
4 起罷工等，可知兩造間之勞資關係脈絡長期處於緊張對立之
5 勞資關係。

6 5、次查，申請人鄭○○提起本件裁決申請，主張相對人於 110
7 年 4 月 7 日股東會通過分割議案暨所附分割計畫書，決定分
8 割為美杏公司、杏美公司及杏中公司，分割基準日定於 110
9 年 5 月 8 日。相對人於 110 年 4 月 8 日與商定留用之員工進
10 行面談，其中，相對人副總孫○○要求申請人鄭○○與其一
11 同前往臺北與董事長進行會談，申請人鄭○○則表明由於工
12 會已於當日下午 3 點安排會議，其身為工會理事，現在前往
13 台北將延誤其下班時間，導致無法參與工會重要會議為由拒
14 絕，並以工會理事身份就相對人藉分割名義解僱大量工會成
15 員一事表示異議，質疑相對人解僱員工之合法性。而相對人
16 孫○○副總於申請人拒絕前往台北後，隨即由相對人代理人
17 闕光威律師當場向申請人鄭○○表示依勞動基準法解僱申請
18 人，有以下內容可證：

19 (1) 經勘驗 110 年 4 月 8 日當天大廳左側走廊（即相對人通知申
20 請人鄭○○解僱之地點）之監視器畫面錄影光碟（相證 23 號、
21 相證 23-1 號），申請人鄭○○當天係於監視器畫面時間 13
22 點 31 分進入相對人孫副總辦公室。

23 (2) 嗣申請人約於監視器畫面時間 13 點 35 分左右走出孫副總辦
24 公室，隨即與當時站在孫副總辦公室門外、走廊上之相對人
25 代理人闕光威律師進行交談（以下稱「與闕光威律師交談」）。

1 申請人並於監視器畫面時間 13 點 36 分 03 秒（即與闕光威律
2 師交談約一分鐘後），對相對人代理人闕光威律師說：「你
3 跟我說我現在拒絕去臺北，我就被解僱」（參相證 23 號、相
4 證 23-1 號）。

5 （3）且查，雙方對於申請人確實有說「你跟我說我現在拒絕去臺
6 北，我就被解僱」等語並不爭執（參本會 110 年 10 月 14 日
7 第 5 次調查記錄第 2 頁第 15 行、以及第 3 頁第 1 行）。

8 （4）此外，申請人亦表示其於相證 23-1 監視器時間 13:35:18 至
9 13:36:18 之前（即「與闕光威律師交談」之前），當日並無
10 與闕律師對話過（參本會 110 年 10 月 14 日第 5 次調查記錄
11 第 3 頁第 17-20 行）。

12 6、由前揭上情互核以觀，申請人鄭○○主張相對人係在鄭○○
13 向孫副總表示拒絕至臺北會談後，旋即由相對人代理人闕光
14 威律師以申請人拒絕去臺北為由解僱申請人等情，自堪信為
15 真實。

16 7、然查，申請人鄭○○身為工會之理事，在 110 年 4 月 8 日當
17 天上午知悉包括美麗華工會理事長黃甲○在內，有多位員工
18 被帶往臺北參與分割說明會，其中，工會理事長遭相對人以
19 企業併購法不予留用、解僱，因此，於 110 年 4 月 8 日當天
20 與相對人之對話內容，即以工會幹部身份針對公司進行分割、
21 解僱員工發表質疑之言論；並以當天三點即下班，且下班後
22 需以工會理事幹部身份參與工會會議，如至台北，將超過其
23 表定下班時間、致未能參與工會會議為由，拒絕配合相對人
24 前往臺北，有以下對話內容可稽：

25 （1）「我三點有重要事情…工會幹部等我開會」（相證 23 影片，

1 監視器畫面時間 13:36:50 處)。

2 (2) 「我現在三點要去參與工會」(相證 23 影片，監視器畫面時
3 間 13:37:40 處)。

4 (3) 「我今天是下午三點下班，今天有重要事情，公司今天用這
5 種方式大規模的資遣員工，甚至有的員工沒有談，就直接要
6 求明天不用來了。這個方式，等一下，這些東西全部都是違
7 法的。然後我身為工會的理事…」(申證 23 號錄音檔 1:41
8 處)。

9 8、核申請人前述行為，洵屬依循工會捍衛員工勞動權益之運動
10 方針所為之工會活動、屬受工會法保障之工會言論。惟相對
11 人於獲悉上情後，卻執意要求申請人前往臺北，復又於申請
12 人鄭○○拒絕前往臺北後，旋即當場表示解僱申請人鄭○○。
13 考量雙方過往勞資脈絡長期處於緊張對立之勞資關係，是相
14 對人對於申請人鄭○○擔任工會理事、為工會幹部，以及鄭
15 ○○前開行為、言論屬參與工會活動應有一定之認識。故相
16 對人以申請人拒絕至臺北會談、不服從公司指示為由解僱申
17 請人鄭○○之行為，應可認屬對於申請人鄭○○參與工會活
18 動、擔任工會職務而為之不利益處分。

19 9、且查，關於相對人公司分割為杏美、美杏、杏中公司，相對
20 人稱此係希望透過分割程序，將相對人之場務、餐飲業務分
21 別交由不同之子公司專業分工，創造新的營運模式，以求取
22 擴大公司營收之目的，固非無據。然由杏美、美杏、杏中公
23 司與相對人公司登記之負責人均為黃世杰，且登記之公司所
24 在地址亦均與相對人公司相同，以及杏美、美杏、杏中公司
25 之董事長黃世杰均為代表相對人公司之法人董事，杏美、美

1 杏、杏中公司為相對人百分之百持股之控制從屬公司（參相
2 證 14 號 110 年 3 月 22 日會議記錄附件所檢附之新北市政府
3 准予美杏、杏美、杏中公司登記函，以及申證 6 號）等情觀
4 之，相對人與分割後之杏美、美杏、杏中公司是否不具實質
5 同一性、是否有企業併購法第 16 條、第 17 條等商定留用程
6 序之適用，非無疑義。就此，針對相對人公司之分割案，工
7 會緊急於 110 年 4 月 8 日下午 3 時召開緊急會議，討論如何
8 因應及理事長甚至因此驟然遭解僱乙節（參申證 20 之 Line
9 對話紀錄），誠有其必需性。

10 10、姑不論相對人公司所為之分割等行為是否係出於打壓工會或
11 對工會會員參與工會活動之不利益對待；惟查，經本會詢問
12 相對人，解僱申請人鄭○○事由為何，相對人稱，解僱申請
13 人鄭○○之事由係因鄭○○明示拒絕相對人公司副總經理孫
14 ○○當天之指示，拒絕在上班之提供勞務時間內，不願接受
15 指示及所提供的交通工具，前往指定地點進行商談，構成勞
16 動基準法第 12 條第 1 項第 4 款違反勞動契約及工作規則情節
17 重大，始將鄭○○解僱云云；易言之，相對人係以申請人鄭
18 ○○不服從公司指示、前往指定地點即臺北商談而予以解僱
19 （參本會 110 年 10 月 14 日第 5 次調查會議記錄第 3 頁第 10
20 行至第 15 行記載：「蔡裁決委員：請問相對人，上次調查會
21 議記錄曾提及解僱事由有兩項，即記錄第 3 頁第 25 行至第 4
22 頁第 1 行，及答辯續三狀第 5 頁也有提及解僱事由，以何者
23 為準？」「相對人代理人周志潔律師：以答辯續三狀第 5 頁為
24 準」，以及相對人《答辯續三狀》第 5 頁內容）。且查，相對
25 人亦不否認申請人當時向相對人表示拒絕前往臺北之理由，

1 是當天下午三點就要舉行工會會議（參本會 110 年 11 月 5 日
2 詢問會議記錄第 7 頁第 19 行至第 20 行）。

3 11、然查，依相對人工作規則第 43 條規定：「員工懲戒分為 4 種，
4 種類及對象如下：…。二、小過：不服從主管人員合理指揮
5 監督者；對於限期之工作指令，無正當理由而未如期完成
6 者，…。三、大過：因擅離職守、擅自變更工作方法、拒絕
7 主管人員合理指揮監督、…。」（參相證 24 號），可知，縱相
8 對人認為申請人拒絕至臺北進行會談屬不服從、或拒絕相對
9 人合理之指示或指揮監督，惟依前述工作規則規定，關於不
10 服從或拒絕主管人員合理指揮監督，相對人似亦應先給與「小
11 過」、或「大過」之懲戒。故相對人捨前述較輕之懲處裁量手
12 段不為，逕予做成解僱申請人鄭○○之處分，不僅已與相對
13 人自行制訂之前述工作規則規定相違，亦難認符合解僱最後
14 手段性原則。故相對人在申請人表明係因要參與工會重要會
15 議、拒絕前往臺北會談，仍執意要求申請人前往臺北，以及
16 於申請人鄭○○拒絕前往臺北後，旋即以申請人鄭○○不服
17 從相對人公司之指示，拒絕前往指定地點商談，構成勞動基
18 準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節
19 重大者」之解僱事由、予以解僱之行為，難謂不具有針對性，
20 或非出於不當勞動行為之認識。

21 12、綜上，申請人 110 年 4 月 8 日當天，於知悉工會理事長遭相
22 對人通知以企業併購法之商定留用程序不予留用、解僱，以
23 及多位員工被相對人帶往臺北參與分割說明會等情後，即以
24 工會理事身份對相對人之分割、資遣、解僱員工程序提出質
25 疑等言論，以及當天下午三點需參與工會重要會議等，核屬

1 依循工會保障會員勞動條件等權利之運動方針所為之行為，
2 應肯認屬工會活動之一環。相對人以申請人鄭○○拒絕服從
3 指示、至臺北會談為由，解僱鄭○○之行為，不僅難認與工
4 作規則規定相符，並存在不當勞動行為之認識，故相對人110
5 年4月8日解僱申請人鄭○○之行為構成工會法第35條第1
6 項第1款之不當勞動行為，洵堪認定。

7 (二) 相對人110年4月8日解僱申請人之行為，構成工會法第35條
8 第1項第5款之不當勞動行為：

9 1、 按工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使
10 管理權之人，不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制
11 工會之成立、組織或活動」。該禁止支配介入之行為本即含有
12 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
13 配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可
14 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
15 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
16 為要件，而無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工
17 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
18 行政法院102年度判字第563號判決意旨、106年度判字第
19 222號判決意旨、臺北高等行政法院101年度訴字第1303號
20 判決意旨參照）。

21 2、 經查，相對人於110年4月8日與商定留用之員工進行面談，
22 其中，相對人副總孫○○要求申請人鄭○○與其一同前往臺
23 北與董事長進行會談。由於申請人鄭○○在當天早上知悉有
24 多位員工遭相對人帶往臺北參與分割說明會，以及工會理事
25 長黃甲○遭相對人通知以企業併購法所定之商定留用程序決

1 定不予留用、解僱，因此向相對人表明，由於工會已於當日
2 下午 3 點安排會議、工會幹部等她開會，其身為工會理事，
3 現在前往台北將延誤其下班時間，導致其無法參與工會重要
4 會議為由拒絕；同時，申請人鄭○○並對相對人公司進行分
5 割、解僱員工發表質疑之言論。核其行為，應屬依循工會保
6 障會員勞動條件等權利之運動方針所為之行為，應肯認屬工
7 會活動之一環，已如前述。

8 3、然相對人卻執意要求申請人鄭○○前往臺北，甚至於鄭○○
9 拒絕前往臺北後，旋即當場表示解僱申請人鄭○○。考量勞
10 資雙方過往長期處於緊張之勞資關係脈絡，已如前述，相對
11 人對於如執意要求擔任工會理事此一重要幹部之申請人前往
12 臺北，將導致其無法參與工會會議、影響申請人之工會活動，
13 應有一定之認識。且申請人鄭○○既已以工會理事身份，針
14 對相對人以公司分割為由對員工、工會會員進行解僱，提出
15 質疑之言論，則相對人進而以申請人鄭○○拒絕配合至臺北
16 會談、構成勞基法第 12 條第 1 項第 4 款違反勞動契約及工作
17 規則情節重大為由，捨工作規則中所訂較輕之小過、大過之
18 懲處種類不為，逕直接施以鄭○○最嚴重之手段予以懲戒解
19 僱之處分，致身為工會理事之申請人鄭○○，在正值相對人
20 以分割、進行所謂商定留用程序，與部分工會會員進行面談，
21 會員可能遭資遣、需工會提供必要之諮詢或協助之際，卻因
22 遭相對人解僱而離職。核相對人之解僱行為，難謂無不當影
23 響、妨礙或限制工會活動，甚至可能造成寒蟬效應，故相對
24 人 110 年 4 月 8 日解僱擔任工會理事之申請人鄭○○，自屬
25 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，洵堪認定。

1 (三) 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，回復申請人鄭○
2 ○原任相對人桿弟之職務，並將事證送交勞動部存查，以及相
3 對人應自 110 年 4 月 9 日起至申請人復職日止，按月於次月 5
4 日給付申請人鄭○○薪資新台幣 33,805 元，及自每月發薪日之
5 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息：

6 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，
7 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
8 發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣
9 泛之裁量權，不受當事人請求之拘束。又本會斟酌救濟命令
10 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
11 量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立
12 法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基
13 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。
14 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
15 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
16 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
17 則；其次，對於違反工會法第 35 條 1 項或違反團體協約法第
18 6 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51
19 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)
20 時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其
21 裁量原則，先予敘明。

22 2、 經查，本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人 110 年 4
23 月 8 日解僱申請人鄭○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
24 第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，已如前述，則相對人自當
25 回復申請人之職務，以達建構公平集體勞資關係之目的。

3、復查申請人每月受領工資金額並不固定，而係依出班袋數計算薪資，有相對人提出之申請人薪資明細附卷足參（見相證17），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款所定平均工資計算勞工可獲得之合理報酬之規範意旨，以申請人鄭○○遭相對人違法解僱前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，以申請人自110年4月8日往前回溯計算六個月之月平均薪資，金額應為33,805元（計算式： $(12,500+30,600+24,025+28,650+31,100+46,350+(39,900*23\div 31)\div 6=33,805)$ ）。申請人主張以106年作為其薪資平均值計算之時間點，與本案之解僱日期相隔已遠，尚難認與前述勞基法第2條第4款所稱平均工資計算基礎相符，故申請人此部分關於月平均薪資之主張，礙難憑採。

4、綜上，相對人110年4月8日解僱申請人鄭○○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，依工會法第35條第2項之規定，其解僱行為無效。故本會命相對人應自本裁決決定書送達翌日起10日內，回復申請人鄭○○原任相對人桿弟之職務，並將事證送交勞動部存查，以及相對人應自110年4月9日起至申請人復職日止，按月於次

月 5 日給付申請人鄭○○薪資新台幣 33,805 元，及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。

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，本件裁決申請部分有理由，部分無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項及第 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

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

王嘉琪

黃雋怡

徐婉寧

林垵君

李柏毅

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

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 人依裁決決定書達成合意。