

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 18 號

【裁決要旨】

相對人廠長劉甲○○於108年6月5日對申請人工會理事廖○○與范○○歷時約1.5小時之對話中，屢有敵視工會之言論(…)，可知相對人對於申請人工會之理事申請會務假之工會活動具有敵視之態度，(…)相對人雖抗辯相對人廠長劉甲○○上開行為係發生於本件裁決提出之後，惟相對人廠長劉甲○○對申請人工會理事廖○○所為敵意言語發生於108年6月5日，與申請人彭甲○○108年4月11日對於相對人人力資源經理何○○所為不當言論具有時間上之密接性，且相對人廠長劉甲○○上開言論亦有多次論及包含申請人彭甲○○與申請人工會幹部過去請會務假事宜，並非限於本件裁決提出後所發生之事情，(…)依工會法第14條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人且，並自即日生效。」故相對人廠長劉甲○○身為代表雇主行使管理權之人，所為上開言論仍得引以為認定相對人具有敵視工會意涵之依據，從而得認定相對人對於申請人彭甲○○具有針對性而有不當勞動行為之意思。

【裁決本文】

申 請 人：台灣富美家股份有限公司工會

設 新竹縣新豐鄉中崙村 9 鄰 289-1 號

代 表 人：彭聖洲

住 同上

申 請 人：彭甲○○

住 同上

共 同 代 理 人：丁穩勝律師

程立全律師

陳愷閔律師

設 臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相 對 人：台灣富美家股份有限公司

設 新竹縣新豐鄉中崙村 9 鄰 289-1 號

代 表 人：米杰明

住 同上

代 理 人：王福民律師

設：臺北市中山區中山北路 2 段 112 號 5 樓之 2

林雅君律師

設：臺北市信義區忠孝東路 4 段 563 號 9 樓

黃甲○○

住：臺北市中山區南京東路 3 段 68-70 號 6 樓

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（以下同）108 年 9 月 6 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。

- 二、確認相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○之行為無效。
- 三、相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人彭甲○○之原任職務。
- 四、相對人應自 108 年 4 月 15 日起至申請人彭甲○○復職日止，按月於次月 27 日給付申請人彭甲○○薪資 37,022 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 2,292 元至申請人彭甲○○之勞工退休金專戶。

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、查申請人彭甲○○於 108 年 5 月 10 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：本人主張恢復工作權與請求繼續給付原勞動契約所約定之工資，並主張仍具有工會理事長之資格。申請人嗣於本會 108 年 6 月 3 日第 1 次調查會議變更請求裁決事項如下：(一) 確認相對人台灣富美家股份有限公司於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○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) 確認相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人

彭甲○○之行為無效。(三)相對人應於本案裁決書送達之翌日起7日內，回復申請人彭甲○○之原任職務。(四)相對人應自108年4月15日起至申請人彭甲○○復職日止，按月於次月27日給付申請人彭甲○○薪資37,022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。

三、申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾90日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，合先敘明。

貳、實體部分

一、申請人之主張及請求：

(一)緣申請人彭甲○○為申請人工會理事長(申證1)，於107年12月20日代表申請人工會對相對人於新竹縣政府進行中華民國開國紀念日翌日、青年節、孔子誕辰紀念日、台灣光復節、先總統蔣公誕辰紀念日、國父誕辰紀念日及行憲紀念日等7天假爭議之協商，相對人資行政部主管何○○經理則回覆略以：「勞方所提7天假存廢與否，公司亦均依政府規定、政策、公司規章及相關規定辦理員工之休假，絕無片面、逕自或不利勞工權益之行為。」等云云(申證2)，拒絕返還國定7天假，相對人代表人更於前開會議中，向申請人工會表示：「你們走著瞧，敢放試看看」，申請人遂向何○○經理表示：「你這樣子好像不太對，不應該脅迫我們吧。」。嗣後，申請人工會爰向新竹縣政府函詢前開7天假之爭議，新竹縣政府於108年3月4日回覆略

以：「又貴工會公司倘配合目前法令政策欲修正之工作規則內容，屬勞動條件不利益之變更部分，該公司得參酌變更之必要性、變更所帶來不利益之程度、補償措施之有無及其程度、其他同業者之狀況、與工會或勞工之協商經過，及其他勞工之反應作為判斷之基礎，在未經工會協商並經工會會員大會通過前，雇主尚不得逕自變更勞動契約或勞動條件不利益之調降，故依前開函釋等，雇主原勞動條件或勞動契約之約定，仍應予維持。」等語(申證3)，表示相對人不得擅自剝奪原勞動條件之7天假。相對人遂因申請人工會替員工爭取7天假之行為而生嫌隙。

- (二) 詎料，當申請人工會會員因車禍而受傷，申請人彭甲○○為了前往探視該會員並提供相關協助而有請會務假之需求，申請人彭甲○○遂就上開請求向相對人提出會務假之申請，但相對人卻逕自認為上情非屬會務範圍，顯然與雙方於105年4月25日勞資爭議調解時達成會務假可尊重工會判定是否准假之約定有違(申證4)。從而，因申請人彭甲○○為協助車禍受傷之工會會員而有申請前開會務假之必要，卻遭相對人刁難，並核定為非會務範圍，顯然與雙方前開約定有違以外，當申請人彭甲○○於108年4月11日向相對人何○○經理確認前開假別之爭議，並表明相對人不准會務假之行為與先前對工會之承諾有違以外，倘若相對人不准會務假，申請人彭甲○○便欲將前開假別排以自己特別休假等語時，何○○經理竟向相對人陳稱申請人彭甲○○有威脅其工作權、個人及家人安全等威脅騷擾之行為等云云，相對人更聽信何○○經理片面之詞，表示申請人彭甲○○

有違反工作規則第 48 條第 1 項第 14 款之情形，遂於 108 年 4 月 15 日將申請人彭甲○○解僱（申證 5）。

（三）當申請人彭甲○○於 108 年 5 月 9 日就前開解僱事由申請勞資爭議調解時，相對人僅泛稱：「確無直接證據證明勞方有辱罵、威脅何○○經理，在人評會上，因何○○經理提供通訊軟體（LINE）對話紀錄，上面有他傳給勞方的五點指控，資方認為勞方於 LINE 對話中並未否認，即認定勞方有辱罵、威脅」等云云（申證 6），然觀諸前開工作規則記載略以：「有左列情事之一者，經查證確鑿或有事證者，本公司得不經預告，逕予開除，不發資遣費：（十四）對於公司負責人、各級業務主管或其他人員及其家屬為恐嚇、強暴、脅迫或重大侮辱者。」等語（申證 7），可知本件在未有直接證據或是相關事證之下，相對人自不得依前開工作規則解僱申請人彭甲○○，相對人藉由申請人彭甲○○請會務假之際，藉端刁難，並以莫須有之罪名徒加之，更予以解僱之行為，足徵係因申請人彭甲○○替相對人全體員工爭取 7 天假之行為感到不滿，因而為與一般員工之差別對待。相對人更稱因勞方未否認而認定勞方有辱罵、威脅等云云，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）更有甚者，前開調解紀錄亦經調解人表示略以：「一、資方雖召開人評會討論，但於人評會上確無明確證據證明勞方有威脅何○○經理。二、資方僅以『勞方並未否認有威脅為由』，即做出開除之決議。然人評會上既有工會代表提出質疑，公司確無公平評估正反雙方之說詞，於程序上容有瑕疵。三、縱使資方認

定勞方有威脅之可能性，然在無明確證據的前提下，應給予勞方陳述改善之機會，再行觀察勞方後續行為，方為嚴謹適法之方式。」等語（申證6），認定相對人在未有明確證據證明勞方有威脅之狀況下，與解僱之最後手段性原則有違，顯然係因申請人工會替員工追討7天假後心生不滿，所針對申請人工會所為之打壓。

（五）因申請人彭甲○○替工會及公司員工爭取7天假時，曾遭相對人代理人於如申證2所示之會議中，向申請人工會陳稱略以：「你們走著瞧，敢放試看看」等威脅、恐嚇之語氣。相對人代理人亦本件前次調查記錄中陳稱：「相對人代理人是表示如申請人所述不實，相對人可提告」等語，自承相對人確實曾於前開調解會議中曾以前開威脅、恐嚇之語氣恐嚇申請人及其工會，目的顯係為了嚇阻申請人工會成員放7天假，故雙方勞資關係處於緊張狀態。嗣又因新竹縣政府行文要求相對人不得擅自變更勞動契約或對勞動條件為不利益之調降，為此更加劇雙方勞資關係之緊張，故相對人於民國108年4月15日解僱申請人之行為，應有不當勞動行為之認識及動機。

（六）申請人工會除因本件會務假爭議而涉訟外，相對人之廠長劉甲○○更於108年6月5日時曾就會務假爭議向申請人工會之常務理事廖○○及范○○表示略以：

1. 24：05 因為這是很簡單的，因為你花了多少工時，做了多少時間嘛。結果，這次老闆來，我就拿出 Production capacity 這件事情跟他說明，我現在是，我來的時候是4/20，

離這個 14. 多的目標希望大家來協助。人事單位呢，第一個新豐工廠人最老，特休最多、第二個工會請假外出的比例最高。

2. 25：20 我回來以後這三個月，有幾次呢跟幾位常常在外面參加活動的員工談談呢就是，其實 Production capacity 就是說，今天你去外面在參觀，在做甚麼，就是對我們工廠的傷害。
3. 26：00 這個就是現實面，因為你會造成工率下滑。
4. 28：03 天下本無事，庸人自擾之，其實這個廠本來沒有事，就是因為小小問題去告成很大的問題，廖兄為了工會的幾個小時的請假，以前的彭兄是太離譜了，整個月不在上班，去辦應該的，阿你們只是為了一些小小的請假，然後你請假以後，我才不關心人事或是你做甚麼事情，我關心的是 Production capacity 的問題，現在我們遲滯不前，那各位既然說我要去開會我要去請假，我都了解，不只是你，我也是這樣跟別人講，如果各位一直要堅持這種所謂的離開工廠不工作的時間，對我的 Production capacity 是非常大的傷害。
5. 30：15 講到這裡，我直接跟廖兄講，其實你那個問題，跟人事在那邊機哩瓜拉的問題，我今天才在罵人事（廠長我有話要說），不要，我講完你再說，今天，今天敘述完以後，如果不合我意的話，你就要離開，不然就是我離開，就這麼簡單。31：09 如果你們不信我這套的話，你要跟我辯這一

段的時候，我今天先幹掉你。

6. 32:33 我不曉得你們這些所謂的 LEADER（工會）到底在玩甚麼把戲，看不懂。
7. 36:30 我今天舉這個例子，並不是跟你保證說怎麼樣，相反的我是要跟廖兄跟你講清楚，如果我這次救不了這個工廠，在我離開我位子之前，我一定幹掉你（36:44），…因為什麼，因為我會有遺憾，會不會再發生？不會，因為你只要聽我的勸告，很簡單就可以知道，我不能夠保證同事情感，一次要砍 1/3。舉個例子，倉庫的效率，每一個小時能夠挹注多少東西，這一定可以改善的。…Production capacity，你們那個請假給我亂搞，不要浪費時間。
8. 39:04 以前在外面甚麼 7 天假，我告訴你，沒有一個工廠像你們這樣子。
9. 41:02 所以我講到這裡，我給各位一點時間，你覺得所講的意義如果反對，今天就是你們最後的一天。我不是威脅各位。
10. 50:50 我如果沒辦法在這幾個月內做到 14.5，我離開以前，凡是阻礙到我這個達成的人，我一定把他幹掉。
11. 58:30 廖兄今天如果沒辦法接受你的意見，那不是你離開就是我離開。
12. 1:05:10 所以，廖兄，我一直告訴你現實，我沒有甚麼多大要求，你不要浪費很多時間，去組外面的工會，去爭取利益，如果你這麼有 guts 或是怎樣，你在工作上可以做一些

小改善，而不是做一些不是工作，只浪費生命的東西。

13. 1：18：19 今天請二位來，花了多一點時間，針對你們二個講這個，…，大家合作，不合作就像我剛剛講的，我倒下之前一定會先幹掉你們工會。」等語（見申證 8），多次表示若申請人工會繼續請會務假，不在工廠上班，讓相對人工時增加時，相對人將「幹掉申請人工會」，更以「我不曉得你們這些所謂的 LEADER（工會）到底在玩甚麼把戲」等對申請人工會充滿敵視與情緒不滿之言論，表示不順從相對人之意思，將遭受「解僱」、「幹掉」等不利益。本件申請人彭甲○○更因替公司員工爭取 7 天假暨會務假之爭議，而遭相對人以莫須有之罪名開除，相對人針對申請人所為之不當對待，針對性不言而喻。

（七）本件爭議除了因前開 7 天假之爭議以外，雙方更因會務假之因素有所爭執。然查，相對人前於 105 年 4 月 25 日時曾就雙方會務假爭議申請勞資爭議調解（申證 4）時表示略以「資方：尊重可讓工會來判定是否准假」。雙方並成立調解方案略以：「建請勞方先與工會應討論出正式請假規章流程後，再來跟資方協商出勞資雙方認同之正式請假相關規章。」等語，之後申請人工會亦均使用工會所討論出來之請假表格向相對人請會務假（見申證 9）。

（八）再者，縱本件申請人彭甲○○與何○○經理有言語上衝突，申請人彭甲○○亦僅在詢問何○○經理之行為是否意在打壓申請人工會而已，依相對人之工作規則以觀，自尚未達到第 48 條第

1 項第 14 款等解僱情狀，自不得以前開工作規則將申請人彭甲○○解僱。申請人彭甲○○在相對人處已有 23 年之年資，相當資深，相對人卻在無任何證據之下逕予其解僱之最不利益之處分，顯已妨礙申請人工會會務運作及對申請人因從事工會活動而為之不利益對待。

(九) 相對人廠長劉甲○○對申請人工會理事廖○○等人恐嚇一案，相對人迄今歷時將近一個月餘，對劉甲○○並未有任何懲處，更足佐證公司對於工會之敵意與差別對待：

1. 相對人廠長劉甲○○於 108 年 6 月 5 日對申請人工會理事廖○○等人陳稱：「如果你們不信我這套的話，你要跟我辯這一段的時候，我今天先幹掉你。」、「我離開以前，凡是阻礙到我這個達成的人，我一定把他幹掉。」、「廖兄今天如果沒辦法接受你的意見，那不是你離開就是我離開。」、「我倒下之前一定會先幹掉你們工會。」等恐嚇、極度敵意言語，並有明確之錄音證據可資佐證（參申請人不當勞動行為裁決準備二狀第 2 頁第 5 行以下），迄今已歷時將近一個月，卻未見相對人對於廠長劉甲○○有任何懲處，已與證人何○○於本會證述：「依公司行為準則，如果是員工對其他員工威脅、恐嚇，是以開除處分。」（參本會 108 年 6 月 27 日第 3 次調查紀錄第 8 頁第 20 行以下）之處理準則不相符合。

2. 次查，相對人對於本件相對人經理何○○指控申請人彭甲○○對其有恐嚇一案，雖並無確切錄音證據，相對人卻於 108 年 4 月 12 日接到何○○之申訴後，旋即於三日內（即同年 4

月 15 日)召開人評會將申請人彭甲○○解僱之作法，對比於前開相對人廠長恐嚇工會會員一案，歷時將近一個月，卻毫無作為，兩兩相較，更足佐證相對人對於工會之敵意與差別待遇，此應不容相對人空言否認之。

(十) 證人何○○之證詞不僅於情理常情不符，更與卷內證物、實際錄音證據相左，顯屬臨訟杜撰之詞，不足採信：

1. 證人何○○雖指述申請人彭甲○○有恐嚇要讓其在相對人公司待不下去，並要其與其家人小心云云，然查，證人何○○於本會證述申請人彭甲○○在公司內根本無權決定其之去留，自身更從未對申請人彭甲○○提起其家人之姓名，也僅說過其住關東橋，並未提及確切地址等語(參本會 108 年 6 月 27 日第 3 次調查紀錄第 8 頁第 8 行以下)，則按諸常理，申請人彭甲○○既然對於證人何○○之住家詳細地址及家人姓名、身分均無從知悉，則如何能以之對於證人何○○進行威脅，實殊難想像。又申請人在相對人公司僅為一基層員工，對於公司人事根本無從置喙，又如何能讓身為公司高層經理之何○○離開公司，更是匪夷所思，故證人何○○之指述云云顯然背於常情，於法顯難信實。

2. 次查，證人何○○於本會陳稱：「(問：請問證人公司最後不准申請人彭甲○○3 月 26 日會務假之時間點為何?) 4 月 12 日廠長有跟我說這很清楚不屬於會務假。我在 4 月 10 日晚上有將律師及勞工處諮詢的結果以郵件呈請廠長及我的主管核決。4 月 11 日當天我一直沒有機會和廠長溝通。4 月 12 日我

才和廠長確認這事情的決定…」(參本會 108 年 6 月 27 日第 3 次調查紀錄第 5 頁第 21 行以下),然依據相對人提出之相證 2 內部文件列印日期顯示「2019/4/8」,顯見於 4 月 8 日時相對人公司早已決定否准申請人 3 月 26 日會務假,將其定性為「缺勤」,並明確註記「非會務未出勤」,故證人何○○所述顯與相對人自行提出之證物不符,此更足證證人何○○所述純為臨訟杜撰之詞,應不足採信。

3. 又查,證人何○○於本會陳稱:「(問:請問人評會當天,彭先生有沒有提及跟你在 4 月 11 日 6 點半對話是在什麼場合?什麼地點?)4 月 11 日當天我和彭先生對話時,我聽彭先生很激動,我當時有問你是在開車嗎?要不要停下來,或者是之後再打電話溝通。彭先生回覆說我很忙,不用管我,之後我就沒有再追問。因此我不知道當天對話場合為何。」(參本會 108 年 6 月 27 日第 3 次調查紀錄第 6 頁第 10 行以下),然人評會當天申請人彭甲○○確實有陳述事發當日係坐在副駕駛座上,證人何○○當庭聽聞申請人當場駁斥後,方於調查會最後改稱有於事發當日及人評會中有聽聞申請人此一說法(參本會 108 年 6 月 27 日第 3 次調查紀錄第 6 頁第 10 行以下),顯見證人何○○對於本件待證事項有刻意隱瞞之情事,故其證詞於法應不足採。

(十一) 自證人葉○○之證詞可知申請人彭甲○○並未對何○○有任何辱罵、威脅之言詞,彰彰甚明:

1. 經查,證人葉○○於本會證述:「(問:108 年 4 月 11 日當天

所發生的事情，請證人回答？）當天早上我和我先生去新豐大三鴻抗議，結束之後中午就去吃飯，中餐後討論大三鴻後續的行動，討論完畢之後（約下午六時）我載我先生一起回家。途中我先生有說要打電話給何○○經理，講會務假的事情，還有陳甲○○的事情。准不准答應要回覆，還有 7 天假也沒有回覆，我先生在電話中有談到沒有誠信、打壓工會幹部。」(參本會 108 年 6 月 27 日第 3 次調查紀錄第 11 頁第 15 行以下)，此即足證申請人彭甲○○僅對於何○○表示對於會務假部分未依約回電沒有誠信，似有打壓工會幹部等語，並無任何辱罵、恐嚇或威脅等用語，故相對人之指述云云，顯為捕風捉影之詞，於法顯難信實。

2. 次查，「(問：請問證人，你先生當時在車上講話，情緒是否激動？)我先生不是很激動，當天外面下雨，我的車子很老舊，隔音效果不好，我有聽到我先生說何○○經理你聽到了嗎？所以我先生音量有加大。」(參本會 108 年 6 月 27 日第 3 次調查紀錄第 11 頁第 23 行以下)，顯見申請人彭甲○○當時僅係因天候不佳、車輛老舊隔音不良之客觀情形，而有加大音量之情事，並無證人何○○所指有咆哮等情緒失控之情事云云。

(十二) 相對人指稱申請人對於申證 8 有斷章取義之嫌云云，然縱使參照相對人所提供之譯文，相對人之廠長確實有說過「如果你們不信我這一套的話，你要跟我辯這一段的時候，我今天就先幹掉你。」「相反的是廖兄我要跟你講清楚，如果我這次

救不了新豐工廠，在我離開位子之前，一定幹掉你。」、「不合作…我倒下之前，一定會幹掉…」等恐嚇、極度敵視針對工會幹部之言詞（參相證 11），此應不容相對人空言否認之，反更足證相對人對於工會之敵意。

（十三）相證 14 為相對人前廠長林甲○○所舉辦之活動（申證 15，前任廠長於民國 108 年 2 月 11 日仍在職出席申請人工會之會員大會），現任廠長劉甲○○現已停辦，況且，相證 14 者為午餐約會，而申證 8 係下午 4 時申請人幹部廖○○、范○○到班不久後之特別約談，性質上天差地別，再者，自申證 8 之錄音中可知相對人廠長有諸多要求申請人工會幹部配合，否則就幹掉你之敵意針對性用語（參申證 14），此應不容相對人空言否認之。

（十四）對其廠長劉甲○○於 108 年 6 月 5 日之恐嚇行為，廖○○係於同年月 6 日中班（16：00 至 24：00）向值班主管林乙○○副理口頭申訴，然因事後皆未獲公司回應，申請人工會幹部廖○○、范○○方於同年月 17 日以書面向相對人公司提出書面申訴，並由人事經理何○○簽收（申證 15）。

（十五）由相證 16 可知，相對人對於廠長劉甲○○恐嚇申請人幹部廖○○、范○○等罪證確鑿事件之處理方式，僅為召開員工溝通會議並於結論中記載「未來在公司講話，無論職級用字遣詞要注意」而已。然對於本件相對人經理何○○未提出任何證據便指控申請人工會理事長彭聖洲有恐嚇言詞之羅生門事件，卻是雷厲風行地於三日內召開人評會立即將其解僱，兩

兩相較，反更足證明相對人解僱申請人工會理事長彭聖洲之行為，確實係敵視性針對工會活動惡意打壓之不當勞動行為。

(十六) 綜上所述，本件申請人彭甲○○為申請人工會理事長，任職於相對人處 20 餘年，僅因其為謀求工會會員權益並積極參與申請人工會活動，即遭相對人為解僱之處分，實係影響申請人彭甲○○身分及工作權最嚴格之不利益待遇。雙方既就申請人工會之會務假達成如申證 4 將尊重工會判斷之共識後，相對人拒絕依前開雙方達成「會務假將尊重工會判斷」之共識，就申請人探望受傷之工會成員部分未核予申請人會務假之行為，自難認為合法。申請人更因與何○○經理爭取前開會務假時，遭其無端指控申請人彭甲○○有威脅、辱罵之行為而遭解僱，該解僱申請人彭甲○○之行為更與相對人之工作規則有違。況申請人於申請人工會中身居要職，難謂相對人因其替工會會員謀福利之行為所為之解僱處分並無影響申請人工會之會務運作，相對人前開違反雙方共識及工作規則而逕予解僱申請人之行為，顯係針對工會理事長所為之差別待遇，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。

(十七) 請求裁決事項如下：

1. 確認相對人台灣富美家股份有限公司於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○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. 確認相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○之行為無效。

3. 相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人彭甲○○之原任職務。

4. 相對人應自 108 年 4 月 15 日起至申請人彭甲○○復職日止，按月於次月 27 日給付申請人彭甲○○薪資 37,022 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。

(十八) 其餘參見申請人 108 年 5 月 10 日不當勞動行為裁決案件申請書、108 年 6 月 3 日不當勞動行為裁決準備狀、108 年 6 月 11 日不當勞動行為裁決準備二狀、108 年 6 月 17 日不當勞動行為裁決申請調查證據狀、108 年 7 月 4 日不當勞動行為裁決補充理由狀、108 年 7 月 11 日不當勞動行為裁決補充理由二狀，108 年 7 月 26 日不當勞動行為裁決補充理由三狀、108 年 8 月 1 日不當勞動行為陳報狀，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 相對人終止與申請人彭甲○○間之勞動契約，乃因申請人彭甲○○之行為構成法定解僱事由，與其參加工會活動或擔任工會職務無關。

1. 按勞資爭議處理法第 5 條第 4 款明定：「四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」；同法第 55 條第 2 項、第 3 項亦規定：「(第 2 項) 雇主不得以工會及其會員依本法所為之

爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。(第3項)工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。」，足見勞資爭議處理法已就工會及其會員所為免責爭議行為之範圍加以明確界定。準此，工會及其會員縱然在勞資爭議事件，為達成其主張得採取合法罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之正當爭議行為，但此並非漫無限制，如勞工進行爭議行為時，以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，仍受法律之處罰；舉輕以明重，若無勞資爭議處理法所定之「爭議行為」存在，倘勞工以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞，其情節重大者，雇主自有權依勞動基準法第12條之規定不經預告終止契約，自不待言。本件相對人終止與申請人彭甲○○間之勞動契約時，申請人彭甲○○並無勞資爭議處理法第5條第4款所定義之「爭議行為」存在，而係2名勞工間之衝突糾紛（恐嚇、職場霸凌），相對人採納人評會調查結果及決議而依法終止與申請人彭甲○○間之勞動契約，要不得因申請人彭甲○○兼擔任工會理事長職務，即逕認為其對他人之侵害行為皆得以貫上「勞資爭議」或「工會活動」之名義予以免責，實屬當然。

2. 次按工會法第35條第1項第1款、第5款規定及工會法第35條授權訂定之工會法施行細則第30條則規定，依工會法第35條第1項第1款規定文義可知，該款所稱「解僱、降調、減薪」為例示性質，「為其他不利之待遇」則指性質上類似於同款所列之「解僱、降調、減薪」之待遇，亦即係指勞工在行使勞團權（即組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務）時，雇主基於不當勞動行為之認識，意圖阻礙勞工組織、加入、參與工會活動、或擔任工會職務，而對於該勞

工為拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇（例如：記過處分、拒絕給予會務假、年終獎金不支給、留職停薪期滿雇主拒絕復職等不利益）等行為時，相較於其他未組織、加入或參與工會活動、或擔任工會職務的勞工之權利事項、就業條件及勞動條件等施以更不利益之歧視行為（差別待遇），始能認定成立不當勞動行為；倘勞工以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞，不論其行為時是否在勞資爭議處理法所定之「爭議行為」範圍內，依同法第 55 條第 3 規定，均不能免除其應負之法律責任，蓋此際勞工所為之強暴脅迫行為，已失其正當性，本難期雇主繼續僱用該勞工，不能因該勞工平時擔任工會職務或從事工會活動即謂其所有行為均與「勞資爭議行為」有關，而限制剝奪雇主合法解僱勞工之權利。

3. 本件相對人終止與申請人彭甲○○間之勞動契約，乃因採納人評會之調查結果（認定彭確有恐嚇、霸凌同事之不法行為）及決議建議（開除）而解僱之，至於 108 年 3 月 26 日會務假爭議，僅是申請人彭甲○○與何○○2 人發生口角、進而衍生出恐嚇行為之起因，並非相對人終止勞動契約之原因，是本件實無勞資爭議處理法所定之「勞資爭議行為」或工會法第 35 條第 1 項所稱「因擔任工會職務或參加工會活動」而解僱勞工之情形存在：

- (1) 首先強調，108 年 4 月 11 日恐嚇事件（或職場霸凌事件）之爭議當事人，為申請人彭甲○○及證人何○○，伊 2 人均為相對人之員工，相對人並無刻意偏袒一方之必要，合先敘明。
- (2) 次按勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款、第 2 項明定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……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。……雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」；又相對人所頒布之『員工行為準則』就嚴重失職條款第 G 項亦明定：「對其他員工或....進行襲擊或威脅使用暴力。」；另相對人公司所頒布之『工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法』第十二條亦規定：「霸凌……經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理，……。霸凌……經證實有誣告之事實者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定懲戒或處理。」（參相證 8、19），已明定對於霸凌者，或誣告他人霸凌者，均依工作規則相關規定予以嚴懲。再按相對人制定頒布之工作規則第 46 條第 6 款、第 48 條第 1 項第 14 款分別明定：「有左列情事之一者，經查證屬實或具有事證者，得予記過：……（六）對同仁惡意攻訐或誣告、偽證或製造事端者。」、「有左列情事之一者，經查證確鑿或有事證者，本公司得不經預告，逕予開除，不發資遣費：……（十四）對於公司負責人、各級業務主管或其他人員其家屬為恐嚇、強暴、脅迫或重大侮辱者。」（參申證 7 或相證 15 或申證 13），準此可知，勞工凡恐嚇他人者，最重得處以解僱處分，而惡意攻訐或誣告他人者亦會施以記過處分，故員工間恐嚇（職場霸凌）事件發生時，相對人莫不慎重其事且必定對其中一方作出嚴處，以期扼止恐嚇（職場霸凌）事件發生。

- (3) 相對人於 108 年 4 月 12 日接到證人何○○申訴書（參相證 4），據何○○申訴書內容可知，伊與申請人彭甲○○間發生衝突之起因，乃源於 108 年 3 月 26 日申請人彭甲○○因理事陳甲○○車禍，伊以「慰問會員傷病住院診療」之名義，請 108 年 3 月 26 日下午 4 時至凌晨 0 時共 8 小時之會務假

(參相證 1)。就此次申請人彭甲○○會務假之申請，實有多項疑點：(1)陳員並非 108 年 3 月 26 日受傷，係 3 月 26 日數天前發生車禍，申請人彭甲○○並無任何急迫事由非得在 3 月 26 日探視陳員。(2)依一般社會常情，到醫院或受傷者家中探視受傷之人，一般只會短暫停留慰問以免妨礙傷者休養，為何申請人彭甲○○探望陳員一定非得在其 3 月 26 日當班的中班時間即下午 4 時至凌晨 0 時，且需花費長達 1 整天 8 小時的正常工作時間，若申請人彭甲○○真心關懷會員，先以電話慰問，或在上班前或挑選假日短暫探視，不是更為貼心妥適？(3)更何況一般醫院住院病房有探病時間之規定，除病患家屬外，在夜間超過一定時辰後大多不准許外客探視住院病患。再者，依行政院勞委會函釋：「有關工會法第 35 條所謂『會務』之意義，及同條申請公假須備之證明文件與請假手續疑義乙案—查工會法第 35 條所稱『會務』，一般而言係指辦理工會本身內之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會。惟是否確為『會務』，仍應就個案事實加以認定。至於因辦理工會會務而申請公假，其有關手續及須備之證明文件，得由工會與事業主雙方參照勞工請假規則協商或於團體協約中訂定之。」(參見勞委會 79 年 7 月 13 日(79)台勞資一字第 14849 號函)、「工會法第 35 條規定常務理事因辦理會務得請公假，究係指每天得以半日或全日辦理會務抑或有會務需處理時方請公假疑義乙案—查工會法第 35 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。」(參見勞委會 79 年 10 月 4 日(79)台勞資一字第 23324 號書函)、「有關工會之常務幹事及幹事得否請公假辦理會務疑義，工會法第 35 條第 2 項規定「工會理、監事因辦理會務得請公假…

其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。」據此，有關工會分會之常務幹事及幹事辦理會務請假事宜，可由勞資雙方協商訂之，或依貴公司以往之慣例辦理（參見勞委會 84 年 11 月 14 日（84）台勞資一字第 141679 號函）。對於會務假之准駁，相對人固然向來放寬審查盡可能給予申請人工會方便，惟申請人彭甲○○108 年 3 月 26 日會務假理由之申請實在太不合理，在眾多司法實務之法院判決見解亦明白清楚指出，為兼顧雇主與工會二者之利益，依工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假，雇主既然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規定請假時，自應向雇主說明會務之內容，並提供相關資料，提供雇主審究是否准假，始合乎工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。申請人彭甲○○整個 108 年 3 月份僅有 3 月 4 日、3 月 12 日、3 月 27 日 3 天是正常出勤到班服勞務之狀況，另 3 月 11 日、3 月 21 日 2 天請特別休假，其餘日數大多以工會會務假為由請公假外出（參相證 2），故相對人駁回其 108 年 3 月 26 日會務假之申請實屬依法有據，難認有何構成不當勞動行為可言。尤有進者，事後由申請人彭甲○○在本會 108 年 6 月 3 日第 1 次調查庭時自承，伊 3 月 26 日當天是下午 5 點多到新竹縣產業總工會，當時陳理事已出院，而一般人探望住院傷病者必先確認其病房及床號，申請人彭甲○○要難諉為不知，益證申請人 3 月 26 日以「慰問傷病住院會員」之名義請 8 小時會務假更無必要。

- (4) 相對人接獲何員申訴後，因事涉 2 名勞工即申訴人何○○與被申訴人彭甲○○間之衝突，考量前述「工作場所霸凌、歧

視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「員工行為準則」、工作規則、勞動基準法等相關規定，調查認定結果對於 2 人權益均影響甚鉅，相對人認為不宜由經營層級人員憑一己主觀判斷逕行認定處分，又申訴爭議之一方隸屬於人資單位，為免影響公正性，認亦不宜依「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」第 7 條：「第七條本公司為處理第四條霸凌、歧視、及性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。前項委員會中應置委員三人至五人，除人資主管為當然委員外，餘委員由主管會議就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。」規定組成申訴處理委員會，為求慎重公平，乃依「人事評議委員會組織準則」（相證 21）之規定循往例為本恐嚇（職場霸凌）事件組成人評會進行調查及作出事實認定，並向相對人提出懲戒方法之建議。於人評會會議正式召開前，申訴人及被申訴人均知悉人評會組成之目的及任務，其雙方對於人評會組成均無異議且同意參與會議並親自到會陳述說明。108 年 4 月 15 日下午 2 時許人評會會議正式開始後，申訴人及被申訴人親見人評會每位成員，亦無對任一位有表決權人之資格提出質疑或異議（例：主張與哪位人評會成員過往曾有恩怨仇隙，擔心影響其公平性），本次人評會成員共 13 人，但僅其中 10 人有表決權，各成員之姓名、職稱、是否具有工會會員身分、詳如人評會成員名單（相證 22）所示。

(5) 人評會認定申訴成立（即認定申請人彭甲○○有恐嚇/職場霸凌行為）之原因及依據

①誠如相證 9 人評會會議紀錄及相證 22 所示，相對人經營高層（即相證 21 編號 1、2、13）雖有參與人評會會議，但並未參與表決。有表決權之 10 名成員（即相證 21 編號 3 至 12）中，除

採購經理劉乙○○（編號 10）外，其他 9 名成員都具有工會會員身分，其中代表申請人工會到場者為理事范○○（編號 11）及監事黃乙○○（編號 12），但范、黃 2 人僅簡短發言幾句就提前離席，棄權並未參與表決。

②人評會判斷及認定依據

- A. 依申訴人及被申訴人在人評會調查時之陳述，可知係被申訴人撥打電話給申訴人，申訴人係處於被動受話之一方，而被申訴人撥打電話之目的，係詢問相對人是否同意將 108 年 3 月 26 日否決會務假申請之決定更改為核准，衡情申訴人無法事先預測在何時、何地會接到被申訴人來電質問，故應可排除申訴人設局構陷被申訴人之可能。
- B. 依申訴人陳述及其檢附於申訴書之 LINE 截圖畫面，其 2 人於 4 月 11 日下午 18：38 分許通話約 10 分 27 秒，過程中申訴人遭被申訴人恐嚇威脅而掛電話，其後 19 時 54 分許被申訴人再次致電但申訴人未接聽，符合受恐嚇脅迫之被害人不欲與加害人再作接觸之正常反應（參相證 3 第 2 頁上圖）。
- C. 反之，其 2 人在 18：38 分許通話中發生衝突後，被申訴人在同日晚間 10：27 分及 10：28 分分別傳送「『因為我已等待了很多天…』、『言語上有比較不妥的地方』『比較激動的地方』跟你抱歉」，可知若被申訴人無申訴人所稱涉及人身及對何員之家人威脅之不當言詞，暨口語激動之不妥，則被申訴人何以會在見到申訴人在 LINE 中告知將向相對人反應受恐嚇威脅乙事後，立即在 LINE 中為其『言語上有比較不妥的地方』及『比較激動的地方』等兩點為道歉之表示？又何以其在 LINE 中看見申訴人陳稱受到其恐嚇威脅之指責未有爭執反駁？
- D. 既然申請人主張當時伊正搭乘其配偶駕駛的自用小客車，且車上有裝行車紀錄器，則事發後不久申請人彭甲○○已從

LINE 看見申訴人指訴伊之恐嚇行為，則自用小客車上的行車紀錄器即為申請人彭甲○○並無恐嚇犯行之最佳證據，可還原伊時何、彭 2 人間對話之始末，則申請人彭甲○○豈有不加以保存並儘速提出作為證明其清白之理？

- E. 申訴人與被申訴人過去有何重大仇怨關係，以致申訴人甘冒前述相對人工作規則第 46 條第 6 款輕則記過、重則遭解僱（按因申訴人何員是人資主管，就涉及其職務範圍事項如惡意虛偽誣告他人，相對人必然加重懲處）及刑法偽證罪之風險而誣指構陷申請人之必要？
- F. 綜上各情，申請人彭甲○○在人評會中均未詳加說明辯駁，只稱伊只是說話大聲並強調伊是工會理事長，如作出對伊不利之認定就是跟工會作對、故意妨礙工會運作云云，在綜合衡量書面證據、申訴人及被申訴人在人評會之說明答覆、及說明時渠 2 人之表情及肢體動作後，在場表決權人（按表決時編號 11、12 已離場，僅餘編號 3-10 共 8 位表決權人）一致達成申訴成立，並作成開除被申訴人之決議（參相證 9、相證 22）。相對人因而採納人評會之建議，於 108 年 4 月 15 日終止與申請人彭甲○○間之勞動關係（參申證 5）。相對人必須特別強調，縱然人評會成員詢問事實之能力及調查能力不若訓練有素之司法機關人員專業、嚴謹，紀錄亦稍嫌粗略，但對於 2 名員工間的衝突相對人已盡可能作到公平公正，此次人評會 10 位表決權人中有 9 位具工會會員身分，如謂相對人係因申請人組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務而故意解僱之，而該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，誠是欲加之罪，實在太過牽強附會！

（二）就申請人彭甲○○遭公司開除部分：

1. 爰因申請人彭甲○○於 108 年 3 月 25 日就相對人所屬員工兼

工會成員陳甲○○在同年 23 日(週六)因車禍受傷而欲在 108 年 3 月 26 日即刻前往家中探視，事先以工會理事長之身分為探視工會成員作為一日請假事由，此有申請人彭甲○○所提出請假證明單為憑（相證 1）。但經相對人主管初步判斷該員工已受傷三日且非有急迫性而且探視，為何要耗費一日整天上班期間？其若真有心關懷亦可在下班或假日自行前往而非凡工會大、小事皆由申請人彭甲○○親自在上班期間以工會理事長的身分前往探視。又考量申請人彭甲○○在 108 年 3 月份僅有上班 3 日而其餘大都以工會會務假為由外出或僅有 2 日是放特休假，此有申請人彭甲○○在 108 年 3 月份的出勤明細表（相證 2）可為佐證。故申請人彭甲○○所屬主管認為不妥而未予以准工會務假致生申請人彭甲○○以電話口出惡言威脅公司主管之後續糾紛。

2. 究其原因無非就是申請人彭甲○○仗恃其工會理事長身分藉以施壓相對人主管而「為所欲為」。此從相對人提出相證 1、相證 2、相證 7 所附資料觀之，申請人彭甲○○無論開會內容為何？都是一律請整天假（早上 8 時至下午 17 時）而從前開資料根本看不出為何需要一整天的時間來開會？誇張的是申請人有的出席地點是在餐廳？亦要一整天，簡直是荒謬離譜至極。再者，工會又不是僅有申請人彭甲○○一人而且公司的工會也不是他一人所有，為何皆是事必躬親出席？如其外出參與工會的頻率過高則其在工廠內的應分擔工作是否要分散給其他勞工分擔？此難道對其他勞工公平嗎？是身為工會

理事長所應為的嗎？

3. 次因申請人彭甲○○仍堅持上開探視屬工會會務假，多次以電話至何○○經理咆嘯爭執。然而，何○○經理亦基於同事情誼而相忍為公司，未予以計較；並不厭其煩多次告知申請人彭甲○○已將其意見彙整相關單位與公司管理階層討論，請其靜候，稍安勿躁。但申請人彭甲○○卻認為這是不給其身為工會理事長的顏面，完全怪罪何○○經理之搪塞或推諉。申請人彭甲○○於 108 年 4 月 11 日晚上約 6 時 38 分左右以其手機撥打何○○經理的手機後即瘋狂似般對何○○經理為咆嘯、辱罵、威脅何○○經理本人及其家人的安全，並要讓何○○經理無工作可做，且放話若不准假要至勞工局檢舉公司刁難工會，讓相對人被勞檢...，要讓公司關門...等威脅言詞。因事出突然，何○○經理極力安撫申請人彭甲○○情緒且請他注意用詞，對談過程約有 10 分鐘又 27 秒，此有何○○經理提供其在當時遭受申請人彭甲○○涉及其本身及家人人身威脅而在當日晚上 10 時 27 分先以電子 e-mail 向公司高階主管的報告及其以 LINE 與申請人彭甲○○溝通的截圖內容共計 10 張（請參相證 3）為憑。基此，申請人彭甲○○對何○○經理所為對談內容絕非如其所言僅是口氣不好而已，此從相證 3 之截圖第 7 張所示「『言語上有比較不妥的地方』『比較激動的地方』跟你抱歉」而可得知申請人彭甲○○在當時系爭對談之際確實如何○○經理所言有過涉及人身及對其家人威脅之不當言詞，暨口語激動之不妥，否則申請人彭

甲○○不會在其接獲何○○經理之反應即在 LINE 上為『言語上有比較不妥的地方』及『比較激動的地方』等兩點為道歉之聲明；另觀第 10 張截圖顯然是申請人彭甲○○故意語帶雙關暗示何○○經理若向公司提出申訴就要勞檢。何○○經理即在隔日（即 4 月 12 日）以書面向相對人提出申訴書指控申請人彭甲○○之恐嚇人身安全及威脅工作權等惡行，此有相對人之勞工申訴書影本（相證 4）為憑。

復按工會法第 36 條第 2 項所謂「辦理會務」，應係指辦理工會本身內部之事務及從事或參加由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會；次查所謂「常務理事得以半日或全日辦理會務」係指常務理事辦理會務實際所需時間為半日或全日，非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日（勞動部之前身即行政院勞工委員會勞資一字第 0910062353 號函意旨）。另依勞工請假規則第 10 條後段規定：

「…，辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」職是之故，工會法雖賦予兼具工會理監事身份之勞工有因辦理會務之必要而得請公假的權利。然而，究竟得請求半日或全日之公假以便辦理會務，既然工會法就此未為明文規定，則仍須由該兼具工會理監事身份之勞工提出相關證明文件供雇主作為審核是否屬工會事務，之後再由雇主決定是否應給予半日或全日之公假及安排職務代理人或輪班的考量依據，自屬當然之理。而該兼具工會理監事身份之勞工所提出相關證明文件亦是辦理請假手續時，遵照勞工請假規則之要求所

必須提出之必備證明文件。故，得請求半日或全日之公假之前提必須是所請假參與之會務屬相關工會活動而言，工會法定會議既未決定如何辦理，則當非任由兼具工會理監事身份之勞工所自行開出的證明而單獨事先認定，且所出證明文件之內容應是可得具體明確而能讓雇主按照實際狀況足以判斷是否屬工會會務而應給予半日或全日之公假，而非籠統含糊。

4. 另依勞動基準法第 70 條、勞動基準法施行細則第 39 條規定，相對人之工作規則（相證 5）即是依據前揭法令而制定。依前該工作規則第 32 條有關公假之規定如下：「…（一）依政府各有關法令規定應給公假者。」、前該工作規則第 34 條有關員工請假之規定如下：「應事先填寫請假卡並檢附相關證明文件及委託職務代理人，經核准後，方可離開工作崗位。如遇疾病或臨時重大變故，得於一日內委託同事、家屬、親友或以電話…報告單位主管代為辦理。」。因此，綜觀其規定內容與前述勞動部之前身即行政院勞工委員會函釋意旨並無違反，且和勞動基準法第 71 條規定亦不相違背。故何○○經理既是遵照上述相關法令而為審查申請人彭甲○○提出系爭工會工務假之請求，為何要遭受申請人彭甲○○之惡行對待？難道公司員工兼工會成員身分就可在公司內部肆無忌憚，橫行霸道，為所欲為？

5. 末按前工會理事長陳乙○○先生曾於 92 年 5 月 6 日因請公假而生勞資爭議/會務假處理而與相對人協商，在場尚有新竹縣

政府勞工局課長彭乙○○先生及周○○先生等人。嗣後，依雙方所做結論（相證6）第5項第4款：「陳乙○○先生自協議日起（即92年5月6日）確實遵行公司請假規定，若再有工會類似活動，應提早三日提出申請。」及第5項第5款：「爾後若有類似情事而未依述規定提前申請，一律依本公司請假規定辦理。」查此結論與88年12月10日台八十八勞資一字第0052275號函所函釋規定「至於因辦理工會會務而請公假，其有關手續及須備之證明文件，得由工會與事業主管機關參照勞工請假規則協商或於團體協約中訂定之」並不相違背。申請人彭甲○○既然是工會成員且當上理事長是否應依照之前理事長陳乙○○與相對人的協商結論遵守之？

觀申請人彭甲○○所據以請求探視員工兼工會成員乙事根本無理由而未獲得相對人之同意，洵屬有據。職是之故，勞工若身兼工會理、監事之身份而以辦理工會會務為由欲請公假時，仍須依勞資雙方既已協商之默契，應提早三日提出申請為妥，並提出相關證明文件，以便雇主能就個案之具體內容予以衡量其有無必要性及繁簡度，亦使雇主有足夠時間就個案事實予以認定、審酌究竟應給予半日或全日之權。故為兼顧雇主與工會二者之利益，上開工會法第36條第2項之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務所需時間，始得向雇主請給公假，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給與公假，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。職是之故，勞工

為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主陳明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究准假，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，其理自明。但查申請人彭甲○○自恃其具有工會理事長之身份，在 108 年 3 月份內，以新竹縣產業總工會名義發出會務公假單（相證 7）乙紙，皆是請公假一整天，而其事由欄裡亦僅記載「會議名稱」或「出席」等寥寥數字，在其說明欄內付之闕如，根本未向公司陳明會務之內容，並提供相關資料，使雇主無法具體判斷是否屬工會會務而依其內容應給半日或全日之公假及是否安排職務代理人或採取輪班等措施予以因應。難道只要勞工有工會成員身分而以辦理工會事務為名而請假一整天，資方即應一律准許而無任何審核該請假是否真為辦理會務或是實際辦理該會務所需時間究竟為何之權利？如真為如此，恐是申請人彭甲○○對工會法第 36 條第 2 項及第 3 項等規定有所誤解所致。蓋工會法第 36 條第 2 項及第 3 項等規定即以明文規定為「得請公假」而非「應請公假」，顯然該規定非屬強制規定；況且工會法第 36 條第 1 項規定，仍是需以「辦理會務」為適用前提，如雙方就是否屬「辦理會務」有所爭執時，申請人彭甲○○應先遵守公司相關請假規定，按規定請假待主管機關將爭議釐清孰是孰非後，再按結論定是否給予公假才是。

（三）就申請人工會部分：

1. 首就申請人工會是否已修改章程而可合法對外以企業工會名

義行之？相對人質疑之。是否應由台灣富美家股份有限公司職業工會證明其機關名稱何時已合法變更為「台灣富美家股份有限公司企業工會」？

2. 上開工會指摘相對人打壓職業工會實屬汙蔑。此從相證 2 即可得知申請人彭甲○○在 108 年 3 月份僅有工作三天而已，其餘皆在參與工會活動，何來打壓？

3. 申請人彭甲○○既然是工會成員且當上理事長是否應依照之前理事長陳乙○○與公司的協商結論遵守之？

（四）緣申請人於其提出準備書狀第 2 頁之壹、指摘相對人之代表人曾言「你們走著瞧，敢試試看看...」云云根本是無的放矢而屬子虛烏有。蓋查前開勞資糾紛起因為申請人工會於 107 年 12 月 20 日因系爭 7 天消失國定假日執意要相對人回覆放假，而相對人認為以往放假是因依據舊有勞動基準法及其施行細則有將其定為國定假日才有放假，如今政府既已修改法令排除而不同意，始造成雙方各有堅持。職是之故，相對人之代理人見申請人重複其說詞而喋喋不休，只好請其至法院提告試看看而由法院作最終裁決。如今卻被申請人顛倒是非黑白而藉故抹黑相對人，如此之舉實不可採。況且，依申請人提出申證 2 之文件亦無如申請人所指摘文字之記載，顯然是申請人自行無中生有藉故生端。更何況，當時調解地點是在新竹縣政府勞工局所屬會議室內且是由縣府長官主持，衡諸經驗法則及常理亦無可能在調解常會有申請人所指摘相對人之事發生。次因申請人提出申證 3 所示內容僅屬建議性質，且其認知有所錯誤，而將相對人

遵照法令所為系爭消失7天假誤以為是舊有工作規則的一部分，此屬建議性質而無必然拘束相對人。但查相對人之舊有工作規則已有明白記載是依據中華民國之相關法令而為規定，實非單純將系爭消失7天假直接規範在工作規則內。所以，現今政府因應當實狀況及經濟環境而修改相關法令進而採取只紀念而不放假並取消系爭7天假。故相對人僅是依照政府機關的修法而跟進遵循，亦是遵循法令而何來違法之處？

(五) 又申請人提出申證4之雙方前於105年4月25日在新竹縣政府所為勞資爭議調解記錄。觀其內容無非就是雙方就工會假之請假流程所生爭議再次為釐清，並非表示相對人就申請人彭甲○○之工會假申請可肆無忌憚申請而毫無標準。且觀上該調解內容亦僅是工會假之申請亦需附上相關憑證而讓相對人所屬主管判斷到底是給半天假或是整天假，並無相對人一律要給整天假之義務。再者，申請人宣稱工會內部根本沒有共識之說根本是說謊而故意隱瞞。蓋從相對人提出相證6所示，工會之前任理事長陳乙○○早在92年5月6日就工會之請假准否產生爭議而由新竹縣政府勞工局課長彭乙○○主持進行調解而達成結論（可參相證6之第5點內5.4、5.5）。如今相對人所屬主管之所以會准假無非就是考量勞雇雙方和諧關係，但如此考量卻換來申請人彭甲○○之得寸進尺要脅，此對勞雇雙方和諧是嚴重傷害！

(六) 申請人彭甲○○主張其無恐嚇相對人所屬員工何○○經理乙事，且認為資方亦無明確證據可證明其有恐嚇之事證云云，實屬嚴

重誤解資方代理人之詞。蓋因資方代理人出席 108 年 4 月 17 日調解程序所言無直接證據可證明申請人彭甲○○被指摘之行為。然而，證據可分證物及證人兩種，如今因申請人彭甲○○於 108 年 4 月 11 日的晚上 6 時多左右以電話直接向相對人所屬員工何○○經理指摘而有辱罵、恐嚇等詞，事發突然嗆聲而著實讓何○○經理嚇一跳，怎能期待其有錄音？況且，何○○經理是屬親自接受申請人彭甲○○所為咆嘯、辱罵、威脅何○○經理本人及其家人的安全，並要讓何○○經理無工作可做，且放話若不准假要至勞工局檢舉公司刁難工會，讓相對人被勞檢...，要讓公司關門...等威脅言詞的直接被害人，且其有提出與申請人之 LINE 對話及事發之後的報告文件，顯見何○○經理所言並非子虛烏有而非申請人單純否認即可推卸責任。因此，當可作為證人出席作證而不容申請人言詞狡辯。

(七) 爰就申請人於 108 年 6 月 11 日提出「不當勞動行為裁決準備二狀」內附申證 8 之光碟片與其所整理譯文有「天差地別之疏漏」顯已失真；且前該光碟片之內容所生之事是屬後發事件，實與系爭勞動裁決事件毫無關聯，但申請人卻欲藉事生端，真是其心可議：

1. 爰就相對人於 108 年 6 月 11 日下午進行第 2 次調查會議之際所取得申請人提供申證 8 之光碟片及其所整理譯文，發現前該光碟片之全部錄音時間長度為 1 小時 27 分 58 秒，而對照申請人提供錄音譯文卻只有擷取部分且就整段談話內容遭受斷章取義，顯已失真而委無足取。

2. 次申請人提供非屬本件相關人等之談話內容，且明知相對人所屬工廠廠長本就會因新豐工廠的產能是屬相對人所屬四個工廠（臺灣新豐廠、泰國廠、大陸青浦廠及九江廠）不僅業績最差且不良率最高而敬陪末座，為提升效能或是解決管理面臨上困擾或是員工反應，會不定時邀集相關人等開座談會，藉以交換意見溝通改善，此早已在每月份至少進行一次或多次。廠長此舉無非就工廠之管理問題或是缺失會邀集相關業務主管及現場作業的勞工一起座談而共同討論，透過腦力激盪、表達各自想法而增進雙方了解，共思解決之道。此從申證 8 之錄音光碟內容的初始即可得知會議的目的、內容及過程是有討論及發表意見做交流，過程平和。廠長絕非如申請人所言是要打壓工會或是針對某特定員工的辱罵等，其理自明。

3. 復就申請人引用廠長在過程中「被斷章取義的言詞」而欲藉此指摘相對人打壓工會，實屬居心叵測，動機不單純。蓋申證 8 之錄音光碟是偷錄者在未經在場人士之同意而偷錄音開會過程，已屬動機可議。次廠長之發言中或許用詞讓部分人引起誤會，但是係針對事情而非針對個人；且若有發言不妥之處經人異議，廠長亦會當場道歉，此從申請人提供申證 8 之錄音光碟第 1 小時 07 分 27 秒處指摘廠長罵日文「八嘎耶魯」而被解讀為是針對工會幹部... 云云，真是顛倒是非且屬欲加之罪。此從相對人所做錄音譯文對照表（相證 11）第 21 頁「...1：07：27 處我跟人事講，你要做的事是看遠方，不

是這屁大的事，拜託因為你去告吧，你去怎樣就，八嘎耶魯這種小事情，為什麼要，真的要請假，打個電話上來，「Jimmy 啊，那個什麼什麼…」，我也不是那麼不講理，（范：我希望廠長在這邊講話可以講話，但是罵人的話不要罵）。」顯然是在罵人事處理事情的態度，而非針對在場的工會幹部，至為灼然；況且，經在場的范○○提醒廠長後即獲得廠長道歉謂其並非在罵人，此從相對人所做錄音譯文對照表（參相證 11，第 21 至 22 頁）「... 廠長：啊，我沒有罵人啊 范：你剛剛罵了一句日本話，廠長：喔！呵呵呵，因為我小時候那個家裡面也在罵，我沒有 范：這些話對日本人 來講是很嚴重的污辱 廠長：日本現在受到很多西方文化的喧染，正在改變，那也謝謝你提醒，其實我自己對各位一樣…，我真的是這樣，只是我反應很快，所以，如果今天我？？講，我跟你道歉，因為我不是，我本意上不是，我本意上是告訴各位新豐工廠需要大家的支持....」；但對照申請人提出申證 8 譯文第 8 頁卻故意「消失了廠長的解釋及道歉說詞」，造成完全非講話者的真意。由此亦可證明申請人所提出準備二狀內附申證 8 之譯文只擷取片段對其有利而故意摘取不利或是消失對相對人有利之言詞，因此，申請人摘錄廠長不利之言詞早已偏離真相，完全失去全部談話之完整意思，委無足取。

4. 就申請人在其準備二狀中所指摘之其餘指控亦屬偏執且斷章取義而不足採信，此從相證 8 之完全譯文即可得知廠長之談話是在顯示其做事的決心及毅力。更何況，廠長曾在日方公

司工作過而知日本人做事之態度及精神，希望能藉此激勵在場員工及主管一起拯救新豐廠並以提升效能；或者是說者無心而聽者有心且故意藉題發揮，然從申證8之完全錄音內容，絕非如申請人所抹黑相對人之詞。

(八) 申請人彭甲○○傳喚其妻葉○○於108年6月27日出席當證人所言不實在：

1. 因證人葉○○既非相對人所屬員工亦非被抗議對象大三鴻所屬員工，卻在108年4月11日一早就陪同申請人出門抗議，申請人會累而上該證人卻不累，尚可在晚上6時許開車載申請人彭甲○○，不符合情理。
2. 次因證人葉○○於108年6月27日出席作證在具結時連讀結文都「大字不識」，尚要旁人逐字唸而由其旁邊跟讀，但卻可以開車來往高速公路？實不知是否有合法取得駕照？
3. 復因證人葉○○宣稱是因其所駕駛車輛之隔音不好而申請人講話音量較大云云，與實情不合。蓋查證人何○○經理提供其在108年4月11日與申請人彭甲○○當時往來之LINE對話內容（參相證3第7頁）：「言語上有比較不妥的地方」及「比較激動的地方」等兩點為道歉之聲明，即可得知證人葉○○就此輕描淡寫而未實際陳述釐清。然而，若無證人何○○所指控之事，依申請人彭甲○○之個性及仗恃行事風格之強悍為何要道歉？為何事道歉？又為何分兩點不同之事為道歉聲明？故證人葉○○所證稱內容是有偏頗申請人彭甲○○，仍無法釐清申請人彭甲○○要分兩點事項為道歉。再者，依

照證人何○○證稱其當時與申請人彭甲○○在4月11日晚上6時許的對話是聽申請人彭甲○○講「...他是坐在副議長隨扈車上，叫我不管他，繼續對話。因此在人評會時我有提到彭先生當天有坐在副議長隨扈車上這一段話，但人評會當天他說我聽錯了。...」(本會108年6月27日第3次調查紀錄第13行以下)但查申請人副議長隨扈當時若確實是有提到其坐在「『妻』或「『太太』所開車上」實與「坐在副議長隨扈車上」等話語截然不同而不會有聽錯之可能？

4. 另因雙方是否有說謊可從當事人的初次反映即可得知真假，觀相證3編號第10張截圖，顯然是申請人彭甲○○故意語帶雙關暗示何○○經理若向公司提出申訴就要勞檢。更何況，何○○經理是在接獲申請人彭甲○○當時口頭威脅其暨家人之人身安全後即馬上回應申請人彭甲○○，並先以電子e-mail向公司高階主管反應此事件，及以LINE與申請人彭甲○○溝通的截圖內容共計10張(相證3)供公司高階主管判斷。雖何○○經理即在隔日(即4月12日)以書面向相對人提出申訴書指控申請人彭甲○○之恐嚇人身安全及威脅工作權等惡行，此有相對人之勞工申訴書影本(相證4)為憑。若申請人彭甲○○無口頭威脅之事，即無必要在事隔幾個小時後即傳LINE針對「言語不當」及「言語激動」等兩點(相證3第7頁)為道歉聲明，其理自明。至於申請人抗辯其不認識證人何○○之家人而不會有恐嚇家人之事云云，更是邏輯不通。蓋因申請人彭甲○○主要是要讓何○○經理心生畏懼其

本人及家人的安全受威脅而能讓其工會假通過為其目的。故申請人彭甲○○有無認識何○○家人實與申請人彭甲○○有無為恐嚇並無必然關係。

5. 又因申請人彭甲○○縱使有曾陳稱其坐在副駕駛座之詞，亦無法證明該駕駛者即證人葉○○本人。蓋因申請人彭甲○○並未自始稱其是搭乘其妻葉○○所駕駛車輛，且證人何○○亦證稱其當時與申請人彭甲○○對話中所呈現就是申請人彭甲○○情緒激動，而有問過是否在駕駛車輛？所得回答是「...不要管我...」；依當時對話內容亦無可證明。故證人葉○○是申請人彭甲○○見相對人要傳喚證人何○○後才突然要傳喚出來的事後證人。否則，申請人彭甲○○大可在調查程序一開始就傳喚其妻出席作證，而非待相對人要傳喚與其直接對話之何○○出席作證才被動謂其有證人即其妻葉○○坐在旁邊要申請傳喚。再者，證人葉○○與申請人彭甲○○是夫妻關係而有極親密之情感，想當然而會偏離事實幫申請人彭甲○○作證。如此所為證言又有何可信度？

6. 末因申請人彭甲○○於本會第 2 次調查會議之際，既坦承有行車紀錄器卻雲淡風輕謂未存檔，反其道找妻當證人作證，真是「此地無銀三百兩」。如此反常行為讓相對人認為證人葉○○之證詞根本無可信度可言。蓋證人葉○○與申請人彭甲○○之關係親密且證人葉○○在事隔兩個月後才突然出現，想當然而出席所為證詞已有偏離真實。但觀行車紀錄器在 108 年 4 月 11 日晚上 6 時許時，若真是申請人彭甲○○與其妻確

實在車上，則是由機器自動錄音錄影而無參雜人為主觀因素，可信度較證人為高，且前該行車紀錄器之證據價值是屬「一翻兩瞪眼」較可顯現真實。

(九) 復就相對人所屬工廠廠長本會因新豐工廠的產能是屬相對人所屬四個工廠（臺灣新豐廠、泰國廠、大陸青浦廠及九江廠），不僅業績最差且不良率最高而敬陪末座，之前廠長為提升效能或是解決管理面臨上困擾或是員工反應，而有不定時邀集相關人等開座談會延續至今，藉以交換意見溝通改善作業效能。廠長此舉無非就工廠之管理問題或是缺失會邀集相關業務主管及現場作業的勞工一起座談而共同討論，透過腦力激盪、表達各自想法而增進雙方了解，共思解決之道。此從相證 14 之部分簽到記錄即可得知廠長邀約目的就是做意見交流，絕非如申請人所言是要打壓工會或是針對某特定員工的辱罵等，其理自明。

(十) 申請人工會幹部廖○○於 108 年 1 月 12 日與同事蕭○○發生爭執乙事，亦是透過如相證 19 之程序而召開「員工溝通會議」，此有相證 20 可供參酌，相對人亦無對任何一方為處分。

(十一) 108 年 6 月 5 日錄音事件為發生在後之事由，不得以此回溯反推為認定 108 年 4 月 15 日相對人解僱彭甲○○構成不當勞動行為之依據：

1. 本件申請人工會及申請人彭甲○○請求裁決之事項為：「一、確認相對人台灣富美家股份有限公司 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○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、請求確認相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人之行為無效。三、相對人應於本裁決書送達之

翌日起 7 日內，回復申請人彭甲○○之原任職務。四、相對人應自 108 年 4 月 15 日起至申請人彭甲○○復職日止，按月於次日 27 日給付申請人彭甲○○薪資 37,022 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。」。準此可知，108 年 6 月 5 日錄音事件之爭議並不在本裁決事件之裁決請求範圍中（按申請人並非請求裁決 108 年 6 月 5 日相對人何種作為或不作為構成不當勞動行為），故本件相對人之解僱行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為，自應以申請人之第一項聲明即契約終止時（108 年 4 月 15 日）已存在之事實為認定基礎及判斷依據，不得以發生在後（108 年 6 月 5 日）之事實，回溯反推相對人在 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○係不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為，蓋其二者為各自不相同之獨立事件（108 年 4 月 15 日相對人無法預測未來在 108 年 6 月 5 日會發生劉甲○○約談員工及錄音之事件），並無任何關聯性存在。

2. 次按工會法第 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。」，此即日本所稱之雇主支配介入之行為，雖通說咸認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，故只要證明雇主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。然相對人並無任何「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為，已如前述，之所以在 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○，乃因申請人彭甲○○之行為存在法定解僱事由，相對人採納人評會決議而依法終止與申請人彭甲○○間之勞動契約，要不得因申請人彭甲○○兼

具有工會理事長身分，即讓申請人彭甲○○當然享有免受解僱之保護傘，是本件根本不存在任何「影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為，反而相對人對工會活動向來極為支持包容，此由相對人向來從寬會務假之認定，放寬申請人等會務假之申請(參相證 10)，甚至申請人彭甲○○108 年 3 月份僅正常工作上班 3 日，尚且不惜以恐嚇威脅方式，逼迫施壓證人何○○必須讓相對人管理階層同意讓伊 108 年 3 月 26 日否決之會務假申請改為核准，可證明申請人相對人並無任何「影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為可言。

3. 再者，依雙方所提逐字譯文(參相證 11 及申證 14)以觀，雖在長達 1 小時 27 分 58 秒之錄音中，劉甲○○多次出現「廖兄今天你敘述完以後，如果不合我意的話，你就要離開，不然就是我離開，就這麼簡單。」、「如果你們不信我這一套的話，你要跟我辯這一段的時候，我今天就先幹掉你。」(見申證 14 譯文 30：24 處)、「我今天舉這個例子，並不是說我一定可以保證??，(3-1)相反地廖兄我要跟那個廖先生你講清楚，如果我這一次救不了這個新豐工廠，在我離開我位子之前，我一定幹掉你。如果你要我警告，我發警告信，因為什麼？因為我會有遺憾，會不會這樣發生，不會，因為你只要聽我的勸告，很簡單就可以知道，我不能夠保證這同事情感，一次要砍三分之一。」(見申證 14 文 36：30 秒處)等類似要威脅參與談話者之言詞，然細繹劉甲○○與多名員工談話之前後文，可知劉甲○○身為廠長，對於新豐工廠之產能在相對人全球所屬四個工廠(臺灣新豐廠、泰國廠、大陸青浦廠及九江廠)不僅業績極差且不良率最高，評分敬陪末座而憂心忡忡，一意以解救新豐廠、要在最短期間內提升新豐廠產能，不致使新豐廠走向被迫關閉乙途為己任，劉甲○○

宣誓要解救新豐廠，不致使新豐廠走向裁員或關閉終途之決心，由其言談中多次苦心拜託與談者同心協力一起解救紅字，顯見其係出於希望新豐廠全體同仁能協力共同努力，減少不必要的請假或公假，以達短期內提升新豐廠生產績效之目的，並非有意恐嚇殺害員工或阻礙工會活動。申請人工會幹部在 108 年 6 月 17 日對劉廠長 6 月 5 日之談話提出陳情後，相對人為維持勞資和協考量隨即在 108 年 6 月 19 日下午召開員工申訴處理溝通會議，會議中相對人亞洲區人資處經理黃甲○○已告誡劉甲○○日後應改善其言詞，並要求劉甲○○應就 108 年 6 月 5 日不當之言詞向廖○○、范○○等人道歉，劉甲○○當場即強調其發言並無針對任何人或工會幹部之意，且鄭重向廖、范 2 人表示道歉，承諾日後會改善注意其言詞，而范○○亦回應「希望廠長講話口氣及用詞要注意，不要開口就說離職，對員工威嚇，產生內心不舒服的感覺」，有當日員工溝通會議紀錄可憑（參相證 16），從上開員工溝通會議之內容，可知感覺受劉甲○○言詞冒犯之范○○、廖○○2 人，僅表示其個人對劉甲○○之言詞感覺不受尊重、不舒服，並未要求相對人必須對劉甲○○施以任可懲戒處分。更何況依相對人工作規則第 44 條規定，相對人懲戒員工之方式共有申誡、記過、大過、降級、開除 5 類，依第 45 條第（2）、（4）款規定：「有左列情事之一者，經查證屬實，得予申誡：……（二）行為不檢，屢經告誡仍不悔改者。……（四）初次不遵從主管人員合理指揮者。」（參申證 7 或相證 15），而劉甲○○在 108 年 6 月 5 日約談范○○、廖○○等人時，雖言語上有部分措詞不當，惟尚難認定其有恐嚇員工或揚言殺害員工之意，劉甲○○經主管即亞洲區人資處經理黃甲○○糾正後，已向被害人道歉並承諾改善，並無不遵從主管人員合理指揮之情事，連申誡處分都不該當。故相對人在調取 6 月 5

日劉甲○○與范○○等人之座談錄音後，仍確認召開 108 年 6 月 19 日員工申訴處理溝通會議已屬適當處置，並於 108 年 7 月 18 日公告全廠（參申證 16），以宣示相對人絕不會支持任何人以任何形式打壓工會或新豐廠勞工之決心。

（十二）關於員工廖○○與廠長劉甲○○之和解書影本：

查 108 年 6 月 5 日劉甲○○依其管理風格約談員工，相對人事前並不知悉渠等談話內容，亦無主導劉甲○○應如何與員工談話，事後廖○○等人感覺受威脅向相對人提出申訴，相對人已在 108 年 6 月 19 日員工溝通會議並公告認為無再對劉甲○○施以其他懲戒處分之必要（參申證 16），另依相對人工作規則第 44 條、第 45 條第（2）、（4）款連最輕的申誡處分都不構成之原因，已如前述。相對人為維勞資和諧，自 108 年 6 月 17 日接到廖○○等人申訴後，始終盡力為渠等協商，希望改善渠等關係，甚至制作正式之「調解意願徵詢」書向雙方詢問調解意願及有何適當之調解方式建議，惜僅劉甲○○回覆願意調解（相證 24），申請人工會則向相對人寄發函文片面主張相對人人資處單位已失不允，即日起不做任何簽署之背書行為（相證 25），故相對人無法提供員工廖○○與廠長劉甲○○之和解書影本，附此敘明。僅管如此，相對人日後仍會持續努力協調劉、廖雙方，並繼續堅持提供員工安全無虞的工作環境、建立良好和諧之勞資關係、善盡社會責任為己任。

（十三）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

（十四）其餘參見相對人 108 年 5 月 29 日不當勞動行為裁決案件答辯

書、108 年 6 月 11 日不當勞動行為裁決案件答辯理由（二）書、108 年 6 月 11 日詢問證人申請書、108 年 6 月 27 日不當勞動行為裁決案件答辯理由（三）書、108 年 7 月 4 日不當勞動行為裁決案件答辯理由（四）書、108 年 7 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯（伍）書，108 年 8 月 5 日不當勞動行為裁決案件答辯（一）書、108 年 8 月 5 日不當勞動行為綜合答辯意旨狀，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- （一）申請人彭甲○○係於 108 年 2 月 11 日當選申請人工會理事長，任期迄 112 年 2 月 11 日（申證 18）。
- （二）相對人所屬員工何○○現職相對人新豐廠人力資源經理，負責支援新豐廠人力資源相關業務。
- （三）申請人工會前理事長陳乙○○於 92 年 5 月 6 日因請公假而生勞資爭議與相對人協商，依雙方所作結論第 5 項第 4 款約定：「陳乙○○先生自協議日起確實遵行公司請假規定，若再有工會類似活動，應提早三日提出申請。」第 5 項第 5 款約定：「爾後若有類似情事而未依述規定提前申請，一律依本公司請假規定辦理。（未依請假程序事先核准，以曠工計。）」
- （四）申請人彭甲○○與相對人於 105 年 4 月 25 日於新竹縣政府勞工處會議室就雙方會務假爭議進行勞資爭議調解，調解結果為成立，調解方案略以：「建請勞方先與工會應討論出正式請假規章流程後，再來跟資方協商出勞資雙方認同之正式請假相關規

章…。」

- (五) 申請人工會與相對人於 108 年 1 月 17 日就國定假日 7 天假進行勞資爭議調解，調解結果為不成立。
- (六) 申請人彭甲○○於 108 年 3 月 25 日以「慰問會員陳甲○○理事車禍傷病住院診療」為由，提出 108 年 3 月 26 日會務假請假證明單。
- (七) 申請人彭甲○○108 年 3 月 26 日原輪班值勤時間為下午 4 時至午夜 0 時（相證 2、本會 108 年 6 月 3 日第 1 次調查紀錄第 4 頁第 20 行至第 21 行）。
- (八) 相對人就 108 年 3 月 26 日申請人彭甲○○之會務假申請未予核准。
- (九) 相對人於 108 年 4 月 15 日召開人評會會議，以申請人彭甲○○違反相對人工作規則第 48 條第 1 項第 14 款規定：「有左列情事之一者，經查證確鑿或有事證者，本公司得不經預告，逕予開除，不發資遣費：(十四) 對於公司負責人、各級業務主管或其他人員及其家屬為恐嚇、強暴、脅迫或重大侮辱者。」(申證 7、申證 13、相證 8、相證 15)，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款、第 4 款規定予以解僱。
- (十) 申請人彭甲○○與相對人於 108 年 5 月 9 日於社團法人新竹縣勞資和諧促進會就前開解僱爭議進行勞資爭議調解，調解結果為不成立（申證 6）。
- (十一) 申請人彭甲○○每月薪資 37,022 元；相對人每月發薪日為每月之 27 日（申證 19、相證 23）。

(十二) 相對人對其廠長劉甲○○於 108 年 6 月 5 日對申請人工會理事廖○○與范○○之言論所生爭議，於 108 年 6 月 18 日召開員工溝通會議，會議結論為：「(廠長劉甲○○) 接受本次溝通會議的結論，對於用字遣詞不妥的地方未來會多加注意並改善。」相對人對其廠長劉甲○○未有懲處。

四、 本案爭點為：相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○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？

五、判斷理由：

(一) 相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定，該解僱行為無效：

1. 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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

2. 申請人主張，申請人彭甲○○為申請人工會理事長（申證 1），於 107 年 12 月 20 日代表申請人工會對相對人提出七天國定假日爭議之協商，遭相對人拒絕（申證 2），雙方遂因申請人工會替員工爭取 7 天假之行為而生嫌隙。嗣申請人彭甲○○於 108 年 3 月 25 日以「慰問會員陳甲○○理事車禍傷病住院診療」為由，提出 108 年 3 月 26 日會務假請假證明單（相證 1），申請人彭甲○○於 108 年 4 月 11 日以 LINE 語音通話方式向相對人人力資源經理何○○確認會務假是否核准（相證 3），並表明相對人不准會務假之行為與先前對工會之承諾有違以外，倘若相對人不准會務假，申請人彭甲○○便欲將前開假別排以自己特別休假等語時，何○○經理竟向相對人陳稱申請人彭甲○○有威脅其工作權、個人及家人安全等威脅騷擾之行為等云云，相對人更聽信何○○經理片面之詞，表示申請人彭甲○○有違反工作規則第 48 條第 1 項第 14 款之情形，遂於 108 年 4 月 15 日將申請人彭甲○○解僱等語（申證 5）。

3. 相對人則主張，申請人彭甲○○於 108 年 3 月 25 日以探視工會成員陳甲○○在為由，提出於同年 3 月 26 日之會務假申請，即刻前往家中探視，事先以工會理事長之身為工會成員作為一日請假事由，惟申請人彭甲○○所屬主管認為不妥而未准予工會務假，致生申請人彭甲○○於 108 年 4 月 11 日晚上約 6 時 38 分左右以其手機撥打何○○經理的手機後即瘋狂似般對何○○經理為咆哮、辱罵、威脅何○○經理本人及其家人的安全，並要讓何○○經理無工作可

做，且放話若不准假要至勞工局檢舉公司刁難工會，讓相對人被勞檢...，要讓公司關門...等威脅言詞，故相對人於 108 年 4 月 15 日召開人評會會議（相證 9），以申請人彭甲○○違反相對人工作規則第 48 條第 1 項第 14 款規定：「有左列情事之一者，經查證確鑿或有事證者，本公司得不經預告，逕予開除，不發資遣費：（十四）對於公司負責人、各級業務主管或其他人員及其家屬為恐嚇、強暴、脅迫或重大侮辱者。」（申證 7、申證 13、相證 8、相證 15），依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款、第 4 款規定予以解僱申請人彭甲○○（申證 5）等語。

4. 相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○之行為，是否基於不當勞動行為之動機，對此，本會調查如下：

- (1) 查相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○，其所據之理由為申請人彭甲○○因 108 年 3 月 26 日會務假之事宜，於 108 年 4 月 11 日晚上約 6 時 38 分於電話中對於何○○經理有咆哮、辱罵、威脅何○○經理本人及其家人的安全，然上開言論為申請人所否認（參申請人補充理由狀第 2 頁至第 4 頁），且申請人彭甲○○與證人何○○間於 4 月 11 日當天 6 點半許之通話亦無錄音證據可資佐證，此亦為相對人於 108 年 5 月 9 日勞資爭議調解時自承：「確無直接證據證明勞方有辱罵、威脅何○○經理。」（申證 6）對此，本會傳喚相對人之人力資源經理何○○與申請人彭甲○○之配偶葉○○，以釐清申請人彭甲○○與何○○於 108 年 4 月 11 日晚上約 6 時 38 分於電話中之通話情形。證人何○○證稱：「4 月 11 日當天 6 點半左右，我當時還在辦公室，接到彭先生來電詢問會務假是否核

准，我告知彭先生當天廠長一整天在開會，我沒有機會和廠長討論，廠長也已經下班了，當下沒辦法立即給他回覆，彭先生聽到當下即很生氣，講話越來越大聲，認為是我在阻撓，故意拖延那麼多天，所以他說要我隔天就到新竹縣勞工處長辦公室說明，他可以把我搞到在富美家待不下去，我請他稍安勿躁，今天真的沒有答案，他就開始咆哮，他說我知道你家在哪裡，你家住在關東橋，你自己要小心，你家人也要小心，然後他會申請勞動檢查，讓公司關廠（他一直重複這些話），他一直吼，講方才那些話，我最後說你不可以威脅我，你怎麼可以這樣威脅我。」（參本會 108 年 06 月 27 日第 3 次調查紀錄第 3 頁第 6 行至第 15 行）相對人並提出證人何○○於 108 年 4 月 11 日晚上與申請人彭甲○○於通訊軟體（LINE）對話紀錄、證人何○○108 年 4 月 11 日發給廠長及其主管之郵件（相證 3）以及證人何○○於次日（108 年 4 月 12 日）對相對人提出之申訴書（相證 4），相證 3 內容記載證人何○○於 108 年 4 月 11 日 22 時 20 分對申請人彭甲○○表示：「彭理事長 你好 我很痛心我必須要寫這封信給你，今天（4/11 日）下班時間 6：38PM 我還在辦公室處理一些事件，接到你的來電，因為你探陳甲○○同仁所衍生的會務假事宜，你對於我的回覆不悅，不如你的預期，中你對我咆哮、辱罵、威脅從我到職至今已經多次，但今天已經威脅到我的人身安全及家庭安全，所以我必須嚴正告訴你。（以下略，參相證 3 頁碼 4 至 6）」申請人彭甲○○於讀取證人何○○上開訊息後，旋即於 22 時 26 分回覆：「何經理我沒有惡意我只是想盡快知道你們的處理方式」、「因為我已經等待了很多天希望勞資和諧希望你能體諒我的苦

衷」、「言語上有比較不妥的地方比較激動的地方跟你抱歉」(參相證 3 頁碼 7)，證人何○○於次日(108 年 4 月 12 日)對相對人提出之申訴書亦於事實經過及理由中記載與上述證詞相同之內容(相證 4)。

證人葉○○雖證稱：「(問：108 年 4 月 11 日當天所發生的事情，請證人回答？)當天早上我和我先生去新豐大三鴻抗議，結束之後中午就去吃飯，中餐後討論大三鴻後續的行動，討論完畢之後(約下午六時)我載我先生一起回家。途中我先生有說要打電話給何經理，講會務假的事情，還有陳甲○○的事情。准不准答應要回覆，還有 7 天假也沒有回覆，我先生在電話中有談到沒有誠信、打壓工會幹部。」、「(問：請問證人，你先生當時在車上講話，情緒是否激動？)我先生不是很激動，當天外面下雨，我的車子很老舊，隔音效果不好，我有聽到我先生說何經理你聽到了嗎？所以我先生音量有加大。」(參本會 108 年 06 月 27 日第 3 次調查紀錄第 11 頁)然申請人彭甲○○與證人何○○於 108 年 4 月 11 日晚上於通訊軟體(LINE)對話紀錄時間為 10 分鐘 27 秒，證人葉○○上開證詞並未能清楚交代二人之通話內容與過程，故本會綜合勞資雙方陳述與證據以及證人之證詞，應可認定申請人彭甲○○對於相對人人力資源經理即證人何○○應確有辱罵等不當言論。

- (2) 惟申請人彭甲○○為申請人工會之理事長，且上開言論係因申請會務公假事宜，可能較為誇大或激烈，但不當然具有威脅之意。且縱認申請人彭甲○○對於相對人人力資源經理何○○有不當言論而有應予檢討之處，依相對人工作規則第 48 條第 1 項第 14 款規定：

「有左列情事之一者，經查證確鑿或有事證者，本公司得不經預告，逕予開除，不發資遣費：(十四)對於公司負責人、各級業務主管或其他人員及其家屬為恐嚇、強暴、脅迫或重大侮辱者。」(申證 7、申證 13、相證 8、相證 15)則申請人彭甲○○有無該當相對人工作規則第 48 條第 1 項第 14 款等解僱情狀，相對人自應詳予調查以符上開規定與解僱正當程序。對此，相對人對於涉及工作場所霸凌等事項之爭議訂有「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，該辦法第 2 條第 1 項第 1 款規定：「本公司各級主管對於其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有下列之行為：(一)以…歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、…或正常生活之進行。」以及同辦法第 7 條第 1 項前段規定：「本公司為處理第四條霸凌、歧視、及性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。」同辦法第 9 條後段以及第 12 條前段分別規定：「申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。」、「霸凌、歧視、及性騷擾行為經調查屬實者，本公司得依情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。」同辦法另就申訴處理委員會之組織(第 7 條)、會議(第 9 條)、調查程序(第 10 條、第 11 條)以及對於申訴案之決議為申復(第 10 條)等均有規定(參相證 8、相證 19)；再者，相對人對於員工之獎懲訂有「人事評議委員會組織準則」(相證 21)，對於員工之懲戒應由人事評議委員會(以下簡稱人評會)依此準則處理之，是以相對人工作規則

雖明定對於霸凌者，或誣告他人霸凌者，雖應依工作規則相關規定予以嚴懲，但仍應「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」為調查程序，並依「人事評議委員會組織準則」為懲處之決定，合先敘明。

惟查，相對人於 108 年 4 月 12 日接到何○○對於申請人彭甲○○之申訴後，並未依其所訂「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」組成申訴處理委員會以進行調查，僅於 108 年 4 月 15 日召開人評會（相證 9），申請人彭甲○○因而喪失依「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」第 10 條為申覆之機會，是以相對人之處理方式已與上開辦法所訂程序有所不符，亦屬未盡工作規則第 48 條第 1 項第 14 款規定「經查證確鑿或有事證者」之正當程序。相對人雖主張人評會之調查結果及建議係合法，且人評會的表決權人有 10 人，其中 9 位表決權人具工會會員身分，並無偏袒何○○而敵視彭甲○○之可能，然經本會調查，該人評會成員共 13 人，其中具有表決權之中 10 人為「申訴成立／開除」之表決意見的 8 名成員，均為相對人經理級人員（人評會成員之姓名與職稱等詳如相證 22 人評會成員名單），且該 8 名經理級人評會成員雖為工會會員，然相對人亦自承其出任人評會代表係由相對人指派，非代表工會：「（問：請問相對人，人評會成員中有工會會員，係由工會所指派或因其擔任主管職務之故？）依組織規則（相證 21）所組成，係由相對人所指派，非工會指派。」（本會 108 年 9 月 6 日詢問會議紀錄第 7 頁第 12 行至第 15 行）再參諸該次人評會之紀錄，以「工會監事」身分出任代表之范○○與黃乙○○均

於表決時棄權（相證 22），且范○○亦主張其於人評會中有質疑相對人並無證據，惟其發言未受記載（參申證 6 之「調查事實結果」），可知申請人工會對於該次人評會之決議並非未存質疑，相對人主張人評會 10 位表決權人中有 9 位具工會會員身分而不可能具有不當勞動行為動機等語云云，不足採信。

綜上所述，相對人於 108 年 4 月 12 日接到何○○對於申請人彭甲○○之申訴後於三日內（即同年 4 月 15 日）即為解僱申請人彭甲○○之決定，並不符解僱之正當程序，且未為予申請人彭甲○○依「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」第 10 條為申覆之機會，相對人對申請人彭甲○○之解僱行為即難認未具有針對性。

- (3) 再查，相對人就其廠長劉甲○○於 108 年 6 月 5 日對申請人工會理事廖○○等人為恐嚇與敵意言語行為，未有任何懲處之處理方式，亦可證明相對人對申請人彭甲○○之解僱行為具有針對性：

第一、查申請人另提出相對人廠長劉甲○○於 108 年 6 月 5 日對申請人工會理事廖○○等人為恐嚇與敵意言語之錄音光碟，可證相對人廠長劉甲○○有如下之言論：「如果你們不信我這一套的話，你要跟我硬辯這一段的時候，我今天就先幹掉你。」、「我離開以前，凡是阻礙到我這個達成的人，我一定把他幹掉。」、「廖兄今天如果沒辦法接受你的意見，那不是你離開就是我離開。」、「大家合作，謝謝，不合作就黏在地上，我要倒下之前一定會幹掉所有對立的人。」等言語，並有明確之錄音證據可資佐證（參申請人不當勞動行為裁決準備二狀第 2 頁第 5 行以下、申

證 8)可知相對人廠長劉甲○○於 108 年 6 月 5 日對申請人工會理事廖○○等人之對話中，於長達約 1.5 小時之時間多次提到要將申請人工會理事廖○○等人「幹掉」，另尚有諸如「我跟人事講了阿，你要做的事是看遠方，不是這屁大的事，拜託因為你去告吧，你去怎樣怎麼樣…八嘎耶落！（日文）這小事情，為什麼要就…真的要請假」、「跟 LAW 爭取權利阿！你今天爭取的權利，影響到我整個完成這個霸業，你就是跟我作對」、「今天你們已經不是第一個跟我對幹的，已經有人跟我對幹過了，但是我都給他們機會，機會用完以後馬上動手，一樣的，我說廖兄，不要自掘墳墓，你也有家庭…（01：23：44）…不信你到外面報名看看，因為我在外面看過」等威脅言論，相對人主張上開言論係因相對人廠長劉甲○○出於希望新豐廠全體同仁能協力共同努力，減少不必要的請假或公假，以達短期內提升新豐廠生產績效之目的，並非有意恐嚇殺害員工或阻礙工會活動為抗辯，惟相對人廠長劉甲○○既確實有上開言論，申請人工會理事廖○○等人經上開談話後表示有「失眠、睡不好，工作時無法專心，下班時也提心吊膽擔心工作不保，無法養家餬口。」、「實際上依照規定工會常務理事一個月 50 小時可因工會事務請有薪公假，廠長只因一己之私不斷打壓工會並且口出威脅之話語，造成本人身心俱疲備感壓力。」（申證 15），故自難認相對人廠長劉甲○○與工作場所霸凌無涉。

第二、再查，相對人在上述事件發生後，於 108 年 6 月 17 日接到廖○○等人之書面申訴（申證 15，由相對人之人力資源經理何○○簽

收)，卻僅於 108 年 6 月 18 日召開員工溝通會議，會議結論為：

「(廠長劉甲○○) 接受本次溝通會議的結論，對於用字遣詞不妥的地方未來會多加注意並改善。」不但與相對人所訂「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申請及懲戒辦法」規定應組成申訴處理委員會之處理方式不符（相證 8、相證 19），亦與證人何○○於本會證述：「依公司行為準則，如果是員工對其他員工威脅、恐嚇，是以開除處分。」（參本會 108 年 6 月 27 日第 3 次調查紀錄第 8 頁第 20 行以下），以及相對人工作規則第 48 條第 1 項第 14 款「對於公司負責人、各級業務主管或其他人員及其家屬為恐嚇、強暴、脅迫或重大侮辱者等相關規定」得不經預告逕予開除之處理準則均有所違背；再者，上開員工溝通會議後，申請人工會於 108 年 7 月 25 日以台富產工第 108015 號函表示相對人未能公平處理霸凌事件等（相證 25），申請人工會理事廖○○亦明確表示該會議並未達到共識，且於 108 年 8 月 1 日在相對人提出之調解意願徵詢單上勾選「無意願」，並表示「公司見解與本人不同，經 6 月 19 日會議內容已造成本人廖○○二度傷害」（相證 24），然相對人仍未依其工作規則與工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申請及懲戒辦法為處理或組成申訴處理委員會，再相較於申請人彭甲○○108 年 4 月 11 日與相對人人力資源經理何○○之對話為 10 分鐘 27 秒，相對人廠長劉甲○○於 108 年 6 月 5 日對申請人工會理事廖○○等人之對話則長達約 1.5 小時，兩相比較之下難認相對人廠長劉甲○○所涉工作場所霸凌事件較為輕微，但相對人卻僅以用字

遣詞不妥」為評價，且迄本案調查程序結束亦未見相對人對於廠長劉甲○○有任何懲處，由此均可證明相對人以不同之標準處理工作場所霸凌事件，顯然對於申請人彭甲○○有差別對待。

第三、末查，相對人廠長劉甲○○於 108 年 6 月 5 日對申請人工會理事廖○○與范○○歷時約 1.5 小時之對話中，屢屢有敵視工會之言論：「新豐工廠本來沒有事，就是因為一個小小的問題去造成很大的問題，廖兄為了工會的幾個小時的請假，以前的彭兄是太離譜了，整個月不在上班，那當然去辦應該的，阿你們只是為了一些小小的請假」、「但是你們這種叫做小問題，就是困擾，事實上我今天早上對人事講了一些重話一樣的意思，花了很多時間，只為了要廖○○、彭先生的一個小問題花那麼多時間在做，公司請你們來幹什麼？」、「還有，就不要浪費時間跟那個人爭那個會務假的方式，為了一個小小的請假，那個會務假，很簡單的道理，你參加這些東西對我的工廠有什麼幫助影響，說開了，沒有就不要再做了，你越做我的 productivity 越低啦！我坦白跟你講，我的 productivity 其實很簡單就可以拿下來，我一直在減少這些就是不必要的請假，我馬上就可以提起來。」由上開由言論再次稱「彭兄」即申請人彭甲○○，可知相對人對於申請人工會之理事申請會務假之工會活動具有敵視之態度，此亦可由相對人於本案中之稱申請人彭甲○○申請會務假乃是本末倒置在工會事務上等言論知悉：「相對人就申請人自 105 年（即 2016 年）起~108 年（即 2019 年）3 月份止，

按申請人所請假別分別統計及占其應該正常工作時數比例，請參相證十二號及十三號等資料已足以證明申請人根本無心上班而本末倒置在工會事務上卻又要相對人支付其全薪，但不足工作量難道不是由其他勞工分擔嗎？這對其他默默工作的大多數勞工公平嗎？」（參相對人答辯（四）書第4頁）相對人雖抗辯上開事件係發生於本件裁決提出之後，惟相對人廠長劉甲○○對申請人工會理事廖○○所為敵意言語發生於108年6月5日，與申請人彭甲○○108年4月11日對於相對人人力資源經理何○○所為不當言論具有時間上之密接性，且相對人廠長劉甲○○上開言論亦有多次論及包含申請人彭甲○○與申請人工會幹部請假事宜，並非限於本件裁決提出後所發生之事情，相對人廠長劉甲○○於錄音光碟第27分鐘時之言論即論及申請人彭甲○○過去申請會務假乙事：「天下本無事，新豐工廠本來沒有事，就是因為一個小小的問題去造成很大的問題，廖兄為了工會的幾個小時的請假，以前的彭兄是太離譜了，整個月不在上班，那當然去辦應該的，阿你們只是為了一些小小的請假，然後這樣，然後你請假以後，我不關心，我還不關心人事，或者關心你做什麼事情，我關心的是 productivity 的問題，現在我們 productivity 又在遲滯不前，那各位變成說我要去開會，我要去請假，我要去什麼通通我都瞭解，問題是你別人我也都是跟他講，如果各位一直要堅持這種所謂 absent leave，不工作的時間的話，對我的 productivity 是非常大的損害。」（相證14），依工會法第14條所定代表雇主行使管理權之主管人員，

指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人且，並自即日生效。」（參行政院勞工委員會（現勞動部）100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋），故相對人廠長劉甲○○身為代表雇主行使管理權之人，所為上開言論仍得引以為認定相對人具有敵視工會意涵之依據，從而得認定相對人對於申請人彭甲○○之差別對待具有不當勞動行為之意思。

5. 綜上所述，申請人主張勞資雙方就會務假事宜與 7 天國定假日等而有爭議（申證 2），致相對人對於申請人工會具有敵意，並非無據，本案中，相對人廠長劉甲○○對申請人工會理事廖○○等人所為之不當言論未有任何懲處，甚至主動以行員工申訴處理溝通會議之方式為雙方協調，相較而言，相對人對於本件相對人人力資源經理何○○指控申請人彭甲○○對其有恐嚇一案，相對人於 108 年 4 月 12 日接到何○○之申訴後，旋即於三日內即同年 4 月 15 日召開人評會將申請人彭甲○○解僱，足資佐證公司對於工會之敵意與差別對待，該解僱行為係基於不當勞動行為之認識及動機工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定而屬不當勞動行為，則依工會法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」相對人於 108 年 4 月 15 日所為解僱申請人彭甲○○之行為，當屬無效。
6. 按工會法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」相對人於 108 年 4 月 15 日所為解僱申請人彭甲○○之行為，違反工會法第 35 條第

1 項第 1 款之規定而屬不當勞動行為，則依工會法第 35 條第 2 項之規定，相對人於 108 年 4 月 15 日所為解僱申請人彭甲○○之行為當屬無效，爰為主文第二項所示。

(二) 相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當不當影響、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，只要證明雇主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）。查申請人彭甲○○係申請人工會之理事長，綜理申請人工會事務，相對人於 108 年 4 月 15 日終止與申請人間勞動契約之行為，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。

(三) 相對人除應回復申請人彭甲○○之工作外，相對人應自 108 年 4 月 15 日起至申請人彭甲○○復職日止，按月於次月 27 日給付申請人彭甲○○薪資 37,022 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：

1. 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，但並非漫無限制。解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則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的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；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。

2. 相對人於 108 年 4 月 15 日終止與申請人彭甲○○之勞動契約時，申請人彭甲○○每月之固定薪資為 37,022 元，雙方就此均不爭執。本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認定相對人具有不當勞動行為之動機及行為，爰確認相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○之行為，當屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定而屬不當勞動行為，並命相對人應於本裁決決定書送達次日起 7 日內回復申請人彭甲○○之原任職務，相對人應自 108 年 4 月 15 日起至申請人彭甲○○復職日止，按月於次月 27 日給付申請人彭甲○○薪資新臺幣 37,022 元及自每月發薪日

之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並按月提撥2,292元至申請人彭甲○○之勞工退休金專戶，以回復申請人彭甲○○與相對人間應有之公平集體勞資關係。爰此，本會認上開裁決救濟命令之方式，足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性。

五、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。

六、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、第51條第1項、第2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 劉志鵬

康長健

林佳和

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

張國璽

黃雋怡

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 9 月 6 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。

勞動部不當勞動行為裁決決定更正書

108 年勞裁字第 18 號

申 請 人：台灣富美家股份有限公司工會

設 新竹縣新豐鄉中崙村 9 鄰 289-1 號

代 表 人：彭聖洲

住 同上

申 請 人：彭甲○○

住 同上

共 同 代 理 人：丁穩勝律師

程立全律師

陳愷閔律師

設 臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相 對 人：台灣富美家股份有限公司

設 新竹縣新豐鄉中崙村 9 鄰 289-1 號

代 表 人：米杰明

住 同上

代 理 人：王福民律師

設：臺北市中山區中山北路 2 段 112 號 5 樓之 2

林雅君律師

設：臺北市信義區忠孝東路 4 段 563 號 9 樓

黃甲○○

住：臺北市中山區南京東路 3 段 68-70 號 6 樓

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)108年9月6日作成裁決決定書原本及正本，應更正如下：

主 文

- 一、本會108年度勞裁字第18號裁決原本及其正本中主文欄第四項關於「相對人應自108年4月15日起至申請人彭甲○○復職日止，按月於次月27日給付申請人彭甲○○薪資新臺幣(以下同)37,022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2,292元至申請人彭甲○○之勞工退休金專戶」之記載，應更正為：「相對人應自108年4月15日起至申請人彭甲○○復職日止，按月於次月27日給付申請人彭甲○○薪資新臺幣(以下同)37,022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」。
- 二、本會108年度勞裁字第18號裁決原本及其正本事實及理由欄第60頁第23行至第61頁第1行所載之：「按年息5%計算之利息，並按月提撥2,292元至申請人彭甲○○之勞工退休金專戶，以回復申請人彭甲○○與相對人間應有之公平集體勞資關係」，應更正為「按年息5%計算之利息，以回復申請人彭甲○○與相對人間應有之公平集體勞資關係」。

理 由

- 一、按行政程序法第101條「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。」定有明文。次按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「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。」亦定有明文。

二、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，但並非漫無限制。解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則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。

三、原裁決決定書判斷之理由為：相對人於 108 年 4 月 15 日終止與申請人彭甲○○之勞動契約時，申請人彭甲○○每月之固定薪資為 37,022 元，雙方就此均不爭執。本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認定相對人具有不當勞動行為之動機及行為，爰確認相對人於 108 年 4 月 15 日解僱申請人彭甲○○之行為，當屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定而屬不當勞動行為，並命相對人應於本裁決決定書送達次日起 7 日內回復申請人彭甲○○之原任職務，相對人應自 108 年 4 月 15 日起至申請人彭甲○○復職日止，按月於次月 27 日給付申請人彭甲○○薪資新臺幣 37,022 元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息，並按月提撥 2,292 元至申請人彭甲○○之勞工退休金專戶，以回復申請人彭甲○○與相對人間應有之公平集體勞

資關係。爰此，本會認上開裁決救濟命令之方式，足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性。

三、查相對人已於 108 年 10 月 1 日依原裁決主文第四項回復申請人彭甲○○職位，惟相對人與申請人彭甲○○皆稱彭於解僱前為勞退舊制，不適用勞工退休金條例新制，復職後仍適用舊制，依勞動部(原行政院勞工委員會)99 年 1 月 7 日勞動 4 字第 980036658 號書函「勞動契約未經合法終止，勞工循民事訴訟程序救濟獲勝訴確定判決或於訴訟中與雇主和解，勞動契約繼續存在者，於勞工退休金條例施行後復職，仍應繼續適用勞動基準法之退休金規定」。基此，上開裁決決定書第 60 頁第 23 行至第 61 頁第 1 行所載之：「按年息 5%計算之利息，並按月提撥 2,292 元至申請人彭甲○○之勞工退休金專戶，以回復申請人彭甲○○與相對人間應有之公平集體勞資關係」，應更正為「按年息 5%計算之利息，以回復申請人彭甲○○與相對人間應有之公平集體勞資關係」。爰依行政程序法第 101 條及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 項之規定更正如本更正書主文所示。

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

康長健

張詠善

林垠君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 1 1 月 8 日

如不服本裁決決定更正書有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定，得以勞動部為被告機關，於本更正書送達之次日起 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。