

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107年勞裁字第5號

【裁決要旨】

- 一、申請人工會自成立以來，主張應有之權利，對於申請人工會之種種要求，相對人本應與申請人誠信解決，以維持申請人權益與勞資關係之和諧。年終獎金、尾牙牙雖為相對人之恩惠性給予，縱使經相對人取消，亦應謀求申請人工會諒解以減少對峙。詎料相對人於107年1月8日公告否決年終獎金、尾牙後，竟於107年1月11日，一舉公告資遣申請人工會15名會員，打壓申請人工會，殺雞儆猴意味濃厚，造成寒蟬效應，是相對人公告資遣之行為，存在不當勞動行為之動機與認識，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。
- 二、按雇主之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」之不當勞動行為判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。另按最高行政法院102年判字第563號判決意旨有謂：「上開工會法第35條第1項第5款規定...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」。復按工會法第35條第1項第5款禁止雇主對於工會之支配介入，其樣態包含禁止雇主影響勞工對工會的加入、干預工會的內部組織

及營運，及對於工會活動之妨害等等。查本件申請人工會共有 40 名會員，相對人一舉解僱 15 名會員，占全體會員之 37.5%，其中甚至包含兩名理事、一名監事，占理監事之半數，相對人支配介入工會的內部組織及營運，削弱工會行動之影響力，影響勞工對工會加入的意願，對申請人工會之組織、活動，有不當影響、妨礙或限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

【裁決主文】

申請人 新北市美麗華開發股份有限公司企業工會

設新北市林口區下福里下福路 9 號

代表人 黃文正

住新北市

申請人 黃甲○○、黃乙○○、黃丙○○、周○○、張甲○○、胡○○、
許○○、黃丁○○、張乙○○、洪○○

住詳卷

共同代理人 丁穩勝律師、程立全律師、陳愷閔律師、陳孟秀律師

均設台北市南京東路二段 90 號 15 樓

共同代理人 葉○○

住桃園市

相對人 美麗華開發股份有限公司

設新北市林口區下福里下福路 9 號

代表人 黃世杰

住新北市

代理人 陳金泉律師、葛百鈴律師、黃胤欣律師

均設台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 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(以下均同)107 年 4 月 20 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 107 年 1 月 11 日資遣申請人黃甲○○等 10 人(如附表所示)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。
- 二、 確認相對人於 107 年 1 月 11 日資遣申請人黃甲○○等 10 人(如附表所示)之行為無效。
- 三、 相對人應於本案裁決書送達之翌日起恢復申請人黃甲○○等 10 人(如附表所示)之原任職務。
- 四、 相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申請人黃甲○○等 10 人(如附表所示)復職日止，按月於次月發薪日給付各申請人如附表第一欄所示之薪資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，並按月提撥如附表第二欄所示之金額至各申請人之勞工退休金專戶。
- 五、 申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分

- 一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前

項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之
事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第
1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第
41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

二、查申請人主張相對人於 107 年 1 月 11 日解僱申請人工會理事
黃甲○○、胡○○、監事黃乙○○及會員林○○等 8 人(共 11
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。申請人於 107 年 1 月 18 日提出本件裁決申請，經
查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，本件裁決申請應
予受理，合先敘明。

三、又依勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請
人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或
變更，本會自有裁量權(最高行政法院 104 年度判字第 440 號
判決意旨參照)。申請人提起本件裁決後，復於 107 年 3 月 19
日不當勞動行為裁決(三)書變更追加請求裁決事項四、又於
107 年 3 月 28 日變更該項金額為：相對人應自 107 年 2 月 1
日起至申請人黃甲○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人
黃甲○○薪資 37,276 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 元至申請人黃
甲○○之勞工退休金專戶。相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申
請人洪○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人洪○○薪資
33,088 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 1,998 元至申請人洪○○之勞工退休金專戶。相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申請人張乙○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人張乙○○薪資 33,182 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 1,998 元至申請人張乙○○之勞工退休金專戶。相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申請人黃丁○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人黃丁○○薪資 35,136 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 2,178 元至申請人黃丁○○之勞工退休金專戶。相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申請人黃乙○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人黃乙○○薪資 34,480 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 2,088 元至申請人黃乙○○之勞工退休金專戶。相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申請人周○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人周○○薪資 36,510 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 元至申請人周○○之勞工退休金專戶。相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申請人張甲○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人張甲○○薪資 34,493 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 2,088 元至申請人張甲○○之勞工退休金專戶。相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申請人黃丙○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人黃丙○○薪資 34,084 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 2,088 元至申請人黃丙○○之勞工退休金專戶。相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申請人胡○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人胡○○薪資 33,775 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 2,088 元至申請人胡○○之勞工退休金專戶。相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申請人許○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人許○○薪資 33,466 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 2,088 元至申請人許○○之勞工退休金專戶。相對人應自 107 年 2 月 1 日起至申請人林○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人林○○薪資 32,236 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 1,998 元至申請人林○○之勞工退休金專戶。本會考量申請人上開變更追加之裁決事項僅係將「非法解僱期間薪資」變更追加為「至申請人復職日止，按月於次月 5 日給付薪資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，並按月提撥勞工退休金」，與其先前所請求者，均基於同一事實，且變更追加後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更追加請求。

- 四、附帶說明，申請人工會會員林○○個人原本亦擔任申請人，然於 107 年 4 月 13 日，以書狀向本會表明，已於日前與相對人達成和解，因此撤回本件裁決程序，詢問會議時，相對人亦無異議，併此說明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 請求裁決事項：

1. 相對人於 107 年 1 月 11 日解僱申請人工會理事黃甲○○、胡○○、監事黃乙○○及會員黃丙○○等 7 人(共 10 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。
2. 確認相對人於 107 年 1 月 11 日解僱申請人黃甲○○等 10 人之行為無效。
3. 相對人應於本案裁決書送達之翌日起恢復申請人黃甲○○等 10 人之原任職務。
4. 相對人應自 107 年 2 月 1 日起至各申請人復職日止，按月於次月給付各申請人如申證十三第一欄所示之薪資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，並按月提撥如申證十三第二欄所示之金額至各申請人之勞工退休金專戶。

(二) 申請人申請理由略以：

1. 申請人工會在 105 年底成立，在 106 年間就加班費、特休、勞保投保日期等與相對人提起爭議為會員爭取權益，相對人也依照勞基法規定修正原有的薪資支付內容。
2. 申請人工會於 106 年 9 月 6 日就申請人工會之場務部 18 位員工之到職日及勞保投保日期與公司出示之資料有別乙情，在新北市政府提起調解，要求相對人更正上開 18 位員

工之實際到職日，並補回年資、特別休假及新制勞工退休金差額補提至勞保局專戶。惟相對人拒絕確認，並提出時效抗辯，該案於 106 年 11 月 16 日調解不成立。

3. 相對人在無預警及未與工會協商或讓工會知情等狀況下，僅就工會全數會員集中之場務部進行評估人力。
4. 申請人工會於 107 年 1 月 6 日去函詢問相對人是否會發放年終獎金及舉辦尾牙，相對人於 107 年 1 月 8 日以公告表示今年營運問題而不發給年終獎金及不舉辦尾牙。相對人更於公告發佈後之 3 日即 107 年 1 月 11 日，主張依據勞動基準法第 11 條第 2 款之法定解僱事由，資遣包含申請人黃甲○○、黃乙○○、黃丙○○、周○○、張甲○○、胡○○、許○○、黃丁○○、張乙○○及洪○○等 10 人在內之 18 名場務部員工，其中有 15 位為工會會員，有 2 位為工會理事黃甲○○、胡○○、1 位為工會監事黃乙○○，佔理監事會之半數，可見係針對工會而為。
5. 相對人有協助代扣會費，因此對工會會員名單非常清楚。相對人也知道理、監事之名單，因為在多次調解會議中理、監事皆全員到齊，且經新北市勞檢員詢問，相對人確實知悉理、監事名單。
6. 相對人 106 年資遣餐廳部員工時，是公告後仍留原職工作一個月再依照勞基法解僱，但此次針對場務部之資遣是於 107 年 1 月 11 日，當日公告隔日就開始放有薪休假，中間的 11 日公告之 18 名資遣人員皆不得進入球場，當時工會

會員因不同意資遣於公告隔日即1月12日到球場準備打卡上班，皆遭球場警衛阻擋門外，不予進入球場，兩次解僱之手段顯有落差，針對性相當明顯。

(三) 相對人雖認為虧損要件係直接以損益表中的本期損益結果欄位做為認定，無需扣除折舊等云云。惟查，因為會計方法要求變更而增加折舊費用，只是書面上會計報表計算方法所增加之支出，就其實際資產並未受有影響。此有臺灣高等法院第103年重勞上字第47號判決可資參照。顯見折舊費用僅係會計報表之計算方法，並不影響實際資產，自不得認為公司因此而有虧損之情事。

(四) 茲就相對人與申請人間之班表爭議說明如下：

1. 相對人於101年至103年都是周休一日，且星期六、日每個員工皆須在星期六排例假日(班表打V)、星期天休息日半天班(班表打B/V)，或者星期日排例假日、星期六休息日半天班，也就是雙週上班時數均為96小時。而相對人於104年遭離職員工申請勞動檢查，為符合勞基法當時雙週84工時及105年之單週40工時，而使申請人等之班表排定方式大亂，申請人等遲至此刻方知悉以往有被相對人苛扣加班費之行為。而申請人工會成立以後，於106年1月9日及同年5月23日就上開班表排定之方式申請與相對人進行協商，惟均未獲相對人回應。
2. 而相對人10月份將辦理LPGA國際級高爾夫球賽事，為防止申請人工會於上開賽事期間進行任何爭取等行為，相對

人方與申請人工會在 106 年 8 月 30 日進行上開協商，同時拒絕申請人工會將員工分作 4 班之排班方式，相對人並堅持採取其 106 年 4 月 19 日公告，將場務部員工排班方式以限制排休人數進行。而在 106 年底辦理 LPGA 賽事以前，相對人始終以人力不足為由拒絕申請人工會版本之排班方式，並強硬要求假日班時一班最少要有 15 人，申請人工會也有所妥協，以相對人人力足夠為優先，經 106 年 8 月 30 日之排班調解會議後，同意分為 3 班輪值週末，1 班為 15 人(但相對人曾表示要求一班要 18 人)，雙方於 106 年 10 月 12 日之調解會議同意實行相對人所排定之班表至 106 年 12 月 31 日，若雙方有異議則再行協商。然而，當 LPGA 賽事舉辦完畢以後，相對人竟稱場務部有多餘人力，而一舉資遣 18 人，其中包含 15 名申請人工會成員，顯見相對人根本毫無誠意履行申請人工會版本之排班，亦未有與申請人工會進行班表協商之打算，其僅打算分批資遣場務部之人員，全數換成外包人力，藉以徹底消滅申請人工會之存在，之後就再無工會替相對人員工爭取權益之情形發生。

- (五) 相對人公司在解僱上開員工後，仍持續透過勞動派遣之方式使用人力，而相對人於本件所營者既為高爾夫球場，則其場地草皮維護之場務部分勢必係整間公司重心維護之目的所在，豈有解僱正職員工而反使用勞動派遣人員之理？

(六) 相對人雖稱現行人力足夠，但球場景觀之整理僅有 2 人負責(原先為 6-8 人)，另果嶺部分改為機具代替人力，短期在淡季時可以勉強因應，但因機具會壓壞草皮，所以不可能一直用機具替代人力進行果嶺之割草作業，長期人力需求還是存在。目前相對人為因應旺季之人力需求並改善上開機具對於球場之損害，已欲依照調解內容向申請人工會進行派遣人力之協商。相對人亦未提出派遣人力之合約，據申請人所知相對人公司自 105 年 8 月起每月每日均有約 6 名以上之派遣人力，除特殊狀況如下雨天等，況且自相證 21 派遣人數之使用次數以觀，相對人公司之場務部門確有人手不足之情況。

(七) 申請人工會數次與相對人就上開解僱 18 名員工乙情進行協商，均未獲得相對人正面回應，遲至申請人透過罷工、設置糾察線之方式暨提起本件不當勞動行為裁決後，相對人方於 107 年 1 月 30 日與申請人於新北市政府就相對人解僱案、申請人提出之反對外包、爭取年終獎金及調薪等事宜達成勞資爭議之調解：「一、甲方同意就場務部分不以外包或派遣人力進用，取代直接僱用員工及既有場務人員(包含未來回復工作權之員工)。...三、有關甲方於 107 年 1 月 11 日公告資遣乙方會員黃甲○○等 11 人，如經勞動部不當勞動行為裁決認定甲方解僱無效，甲方同意承諾立即恢復乙方會員黃甲○○等 11 人之僱傭關係並支付原領工資(扣除罷工期間)，並拋棄相關法律救濟權利。...五、

甲方同意自 107 年起，於營業年度終了結算，如有盈餘，優先發給甲方員工年終獎金及調高薪資。」等語。

- (八) 其餘參見申請人 107 年 1 月 18 日不當勞動行為裁決申請書、107 年 2 月 27 日不當勞動行為裁決狀、107 年 3 月 12 日不當勞動行為裁決(二)狀、107 年 3 月 21 日不當勞動行為裁決(三)狀、107 年 3 月 30 日不當勞動行為裁決(四)狀、107 年 4 月 13 日不當勞動行為裁決案件撤回裁決申請書、107 年 4 月 16 日不當勞動行為裁決(五)狀，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人之裁決申請駁回。

(二) 相對人之答辯略以：

1. 相對人已連續五年虧損，符合勞基法第 11 條第 2 款所謂虧損之要件。按最高法院 81 年度台上字第 1207 判決指出：「查依勞基法第十一條第二款規定之反面解釋，雇主有虧損或業務緊縮情事時，得預告勞工終止勞動契約。故雇主如確有虧損或業務緊縮之法定原因，預告勞工終止勞動契約，即不發生違反誠信原則或與工會法第三十五條第一項規定不符，而為無效之問題。」。
2. 相對人因近年嚴重虧損有減少人力必要，在 106 年 3 月間即曾依勞基法第 11 條第 2 款規定，資遣人事成本相對較高之餐廳部 7 名員工，因 106 年仍持續虧損，相對人遂決定資遣人事成本比餐廳部還高的場務部門員工，相對人為了

解場務部所需之勞動力人力數為何，106年9月1日委請有擔任多家高爾夫球場經營經驗的外國顧問卡萊公司進行人力評估，經人力評估結果場務部維護勞動力僅需29人，相對人當時場務部有51名員工，如依照人力評估結果應資遣22人。

3. 相對人公告資遣18名員工，全部依照場務部員工在104年到106年之考績，選擇成績最差之18名為資遣對象，與是否參加工會活動或具工會會員或幹部身分完全無關。
4. 相對人選擇「場務部」員工為資遣對象，係因場務部為相對人所有部門平均五年人事費用支出最高者：

年度	106	105	104	103	102
「場務部」占所有部門人力費用支出比例	34%	30.8%	28.5%	27.8%	28.9%
「餐廳部」占所有部門人力費用支出比例	25.8%	29.2%	29.9%	26.8%	26.4%

5. 主張依台灣高等法院99年度重勞上字第39號判決，是否符合勞基法第11條第2款之虧損要件，係直接以損益表中的本期損益結果欄位作為認定，無須再另外扣除折舊等其他項目。
6. 申請人工會罷工期間為107年1月19日到1月31日，因糾察線是在31日下午5點前撤除。

7. 外國顧問卡萊企業有限公司係針對場務部而非全公司進行評估。相對人自資遣申請人等人迄今，場務運作正常，足證相對人確有資遣多餘人力之必要。
8. 針對本案解僱是給有薪休假，雇主事先免除勞工提供勞務之義務，且雇主並無受領勞務之義務，此乃權利之合法行使。
9. 另就派遣人力部分：相對人係於 105 年 8 月起就場務部中之「園藝工作」使用派遣人力，使用派遣人力的理由，係因場務部負責沙坑保養、割草之員工，工作效率較往年差，導致上述工作有經常性無法及時完成之情事，相對人遂將原負責園藝工作之場務部員工陸續調往支援沙坑保養、割草等工作。而園藝工作部分，球場場務的工作量之多寡，是跟隨植物(植物草)的生長週期而定的，冬季(休眠季)期間因草生長慢，因此工作需求及工作量較少，但夏季時，植植物的生長季節較快，相對地相對人人事工作需求及工作量較大，因相對人場務部園藝工作需求會隨季節改變，使用派遣人力可以配合相對人公司需求隨時進行調整，並避免不必要之人事費用支出。申請人稱派遣公司為四家而非兩家云云。惟查，從事園藝工作的派遣公司即為相證二十一這兩家派遣公司，且觀諸相對人整理之每月派遣人力，最少有該月平均每個工作日僅使用 1 名派遣人力者(如 105 年 8 月派遣人數 20 名，以每月平均工作日為 21 日為計算，得出 20/21)、亦有該月平均每個工作日需使用 4 名

派遣人力者、平均每個工作日使用派遣人力數為 7 名，與申請人主張「每日均有約 6 名以上派遣人力，除特殊狀況如下雨天等」相符。

10. 退步言之，倘貴會認為相對人於繼續使用派遣人力乙節，影響資遣正職勞工合法性，然原從事園藝工作人員之員工亦僅有申請人黃丙○○、許○○、胡○○、張甲○○等 4 人，其餘七名申請人原本即不負責園藝工作，更與派遣人力使用無涉，是相對人使用派遣人力乙節亦不應造成對申請人等 11 人之資遣均不合法，自不構成不當勞動行為，更不影響資遣之適法性。

11. 關於解僱訴訟之「工資」請求，係指解僱前一個月之薪資，與平均工資有別，故申請人提出以「平均工資」作為本件按月請求給付工資數額，並不可採。按所謂平均工資，係依勞基法第 2 條第 4 款規定「平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額...」，係用以計算勞工之資遣費、退休金。但關於解僱訴訟之工資請求，應係指解僱前之工資、而非平均工資。是以，退萬步言，如貴會認本件申請人請求有理由(相對人嚴正否認)，則就按月給付工資及提繳勞工退休金部分，自應以申請人等人 106 年 12 月薪資及提繳勞工退休金金額為據。

12. 此外，相對人認為應按月給付工資之項目為「本薪、交通津貼、職務加給、全勤獎金」(附表係依據上列項目各該金

額製作)，至若伙食津貼部分，相對人係視員工上班時間涵蓋幾餐而定(07:30 前上班有早餐 25 元、17:00 後下班有晚餐 50 元)，並非每月不問出勤狀況與否均固定發放相同數額，核其性質應屬相對人對所屬員工用餐補貼之恩惠性給付，不具給付經常性及勞務對價性，非屬工資，更況申請人等人在資遣離職後並未實際提供勞務，實難認相對人另須按月給付伙食津貼予申請人等人。

- (三) 其餘參見相對人 107 年 2 月 22 日不當勞動行為裁決案件答辯書、107 年 3 月 12 日不當勞動行為裁決案件陳報書、107 年 3 月 12 日不當勞動行為裁決案件申請調查證據書、107 年 3 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、107 年 3 月 21 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、107 年 3 月 29 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、107 年 4 月 24 日不當勞動行為裁決案件陳述意見書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執事項

- (一) 申請人工會於 105 年 12 月 8 日成立。
- (二) 申請人工會於 106 年 1 月 24 日陸續提出加班費、特休未休工資、排班、勞保投保日期與實際不符等多起事件向新北市政府提出調解。
- (三) 106 年 6 月 2 日，雙方就正職員工 19 人 101 年至 103 年間延長工時之加班費及臨時員工 9 人 101 年至 103 年間特休未休工資、國定假日出勤工資等情，於新北市政府調解程序中，雙方達成合意。

- (四) 106年8月30日相對人曾與申請人工會就班表爭議為協商。
- (五) 106年9月1日相對人委請有擔任多家高爾夫球場經營經驗的外國顧問卡萊公司進行人力評估，2017年11月30日做成評估報告。
- (六) 申請人工會與相對人間曾於106年10月12日就班表爭議於新北市政府成立勞資爭議調解，承諾該班表暫時施行至106年12月底止，如一方有異議均得提出再行協商。
- (七) 申請人工會於106年9月6日就申請人工會之場務部18位員工之勞保投保日期不符乙情，在新北市政府提出調解，該案於106年11月16日調解不成立。
- (八) 相對人於107年1月11日，主張依據勞動基準法第11條第2款之法定解僱事由，資遣包含申請人黃甲○○、黃乙○○、黃丙○○、周○○、張甲○○、胡○○、許○○、黃丁○○、張乙○○及洪○○等10人在內之18名場務部員工。
- (九) 上開解僱之18名員工中，有15人係申請人工會會員，其中包含理事2人及監事1人。
- (十) 申請人工會會員有40人，皆隸屬於場務部。
- (十一) 相對人有代扣工會會費，且知悉工會理、監事名單。
- (十二) 申請人工會罷工期間為107年1月19日到1月31日。
- (十三) 本件兩造曾於107年1月30日於新北市政府達成勞資爭議之調解，雙方同意就107年1月11日公告資遣申請人成員共11人乙事，如經本會裁決認定相對人之解僱無效時，

相對人同意承諾立即恢復申請人成員等 11 人之僱傭關係並支付原領工資(扣除罷工期間)，相對人並拋棄相關法律救濟權利。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 107 年 1 月 11 日，資遣申請人黃甲○○等 10 人之行為，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)相對人於 107 年 1 月 11 日，資遣申請人黃甲○○等 10 人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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」之不當勞動行為判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有對於

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之情形；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. 本件綜合以下客觀事實之一切情狀觀察，兩造之勞資關係處於緊張狀態，相對人於 107 年 1 月 11 日資遣申請人，有不當勞動行為之認識及動機：

申請人工會於 105 年 12 月 8 日成立以來，於 106 年 1 月 24 日陸續提出加班費、特休未休工資、排班、勞保投保日期與實際不符等多起事件向新北市政府提出調解，雙方平均每月進行 1 次共進行 3 次調解後，終於在第 4 次即 106 年 6 月 2 日，達成調解，申請人工會一共為 28 名會員追討 2,746,507 萬元。公司同時一併檢討積欠加班費之違法情事，全球場員工皆有補償。

106 年 8 月 30 日申請人工會曾與相對人就班表爭議為協商，依照申請人工會提出當日之錄音光碟及譯文，相對人代理人多次形容申請人工會是「共產黨」(07:57 處、40:21 處)，又一再表示「以老闆的角度」、「以成本考量」「工會要這樣搞」，便將以「外包」人力之方式裁去整個場務部，對申請人工會充滿敵視與情緒不滿。待上開 106 年 8 月 30 日之協調會結束後，相對人隨即於 106 年 9 月 1 日委請外國顧問卡萊企業有限公司(以下簡稱「卡萊

公司」)針對場務部進行人力評估，針對性不言而喻！該班表爭議於106年10月12日假新北市政府成立勞資爭議調解，雙方同意依相對人班表暫時施行至106年12月底止，如一方有異議均得提出再行協商。

另，申請人工會於106年9月6日就場務部18位員工之勞保投保日期不符乙情，在新北市政府提起調解，惟相對人拒絕核對資料，要求工會另循法律途徑，該案於106年11月16日調解不成立，顯見兩造仍持續爭議中。

卡萊公司係於106年11月30日做成評估報告。107年1月5日申請人工會召開第1屆理事會第13次會議，會中決議：1.發函要求公司於發薪日當天發給薪資單、2.要求公司於近日再次舉辦工作技術級數檢定，3.績效獎金與技術加給分項記載於薪資單；以改善相對人公司薪資單發放過晚員工未能即時核對、津貼或獎金未計算清楚、技術津貼因為檢定久未舉辦，級數已經失準等情。申請人工會於107年1月6日以新北美麗華企工字第1070106002號函、新北美麗華企工字第1070106003號函、新北美麗華企工字第1070106004號函、新北美麗華企工字第1070106005號函，分別函詢年終獎金、尾牙、要求發薪資單與發薪同日、要求近日再次舉辦工作技術級數檢定、且績效獎金與技術加給應分項記載於薪資單。詎料相對人於107年1月8日以公告表示否定發放年終獎金及舉辦尾牙後，尚未回應工會其餘請求，隨即於107年1月11日，

主張依據勞動基準法第 11 條第 2 款之法定解僱事由，資遣包含申請人黃甲○○等 10 人在內之 18 名場務部員工。

綜合以上勞資脈絡客觀事實之一切情狀觀察，兩造之勞資關係處於緊張狀態，申請人工會自成立以來，主張應有之權利，然而 106 年 8 月 30 日班表爭議協調會結束後，相對人隨即於 106 年 9 月 1 日委請卡萊公司針對場務部進行人力評估，針對性強烈；申請人工會為配合相對人 106 年 10 月間舉辦 LPGA 國際賽事，暫時同意相對人排班方式，106 年底申請人工會本有機會就班表爭議再為協商；而兩造在 106 年 11 月間勞保投保日期不符爭議未決之情況下，107 年 1 月 6 日申請人工會函詢相對人年終獎金、尾牙、要求發給薪資單與發薪同日、要求於再次舉辦工作技術級數檢定、績效獎金與技術加給分項記載於薪資單等等；對於申請人工會之種種要求，相對人本應與申請人誠信解決，以維持申請人權益與勞資關係之和諧，年終獎金、尾牙雖為相對人之恩惠性給予，縱使經相對人取消，亦應謀求申請人工會諒解以減少對峙。詎料相對人於 107 年 1 月 8 日公告否決年終獎金、尾牙後，竟於 107 年 1 月 11 日，一舉公告資遣申請人工會 15 名會員，打壓申請人工會，殺雞儆猴意味濃厚，造成寒蟬效應，是相對人公告資遣之行為，存在不當勞動行為之動機與認識，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

3. 相對人雖主張虧損，依照勞動基準法第 11 條第 2 款之規

定資遣申請人等，於法有據云云。惟查：

雇主依勞動基準法第11條第2款規定以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約時，應具備最後手段性之要件，即必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且經雇主衡量近年來之經營狀況，說明虧損情形及提出終止局部勞動之計畫，確定非解僱勞工無其他方法可資使用時，雇主為維持事業單位存續，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。

相對人原本書狀及於本會107年2月27日第1次調查會議皆主張，在「105年間」已依勞基法第11條第2款規定先行資遣了7名「餐廳部」廚師(參見107年2月13日答辯書第2頁、第6頁，本會調查會議紀錄第3頁)，截至「106年11月」前仍持續虧損，虧損金額將近4千萬元，乃委請卡萊公司評估人力，截至106年底相對人公司106年度損益表，全年度虧損金額則高達4,261萬2,788元，因此不得不再於107年1月11日資遣場務部18名員工等語。經本會107年2月27日第1次調查會議請相對人提出最近三年資遣員工之部門及人數統計，相對人此後方改稱於「106年3月」資遣7名廚師，是相對人資遣7名廚師時，其虧損狀況為何？不無疑義，相對人於106年9月1日即委請卡萊公司針對申請人工會會員所在之場務部進行評估，當時相對人虧損規模為何？需資遣若干員工為因應？是否提出終止局部勞動之計畫，確定非解僱勞

工無其他方法可資使用？資遣員工後可縮小若干虧損範圍？何以不進行全部公司人力評估，卻僅針對第一線非賺錢單位之場務部(見下述四)為評估？在在啟人疑竇，申請人復一再質疑相對人上開數據，未經會計師簽證，相對人亦自承依往例相對人公司之當年度損益表，會計師係於次年度 5 月始開始進行查核簽證，故 106 年度之損益表，會計師將於 107 年 5 月間始進行查核簽證，且相對人自提 106 年度之損益表，若扣除折舊之 5400 萬，並無虧損之情形，是相對人 107 年 1 月 11 日公告資遣申請人會員 11 人之行為，難謂符合勞動基準法第 11 條第 2 款規定「虧損」之要件，其主張顯無理由。

4. 申請人工會會員有 40 人，皆隸屬於場務部，核其工作內容乃場地草皮、沙坑、果嶺、旗洞、邊坡、灌溉、園藝等維護。相對人所營者既為高爾夫球場，場務部勢必為球場第一線工作所在，屬維護成本高、勞力密集之部門，而非賺錢部門，相對人如主張人事費用過高導致虧損、而有企業瘦身之需求，自應通盤檢討全公司所有部門之人事費用結構，相對人捨此不為，逕委請外國顧問對場務部進行人力評估，顯係針對申請人工會全部會員，具有不當勞動行為之動機與認識，相對人 107 年 1 月 11 日一舉公告資遣申請人會員 15 人，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

5. 相對人自 105 年 8 月間開始使用派遣人力，惟至今皆未依

本會要求提出派遣合約。復依相對人提出每月派遣人力使用人數，自 106 年 5 月起至 11 月止(按，依照相對人班表，夏季為植物旺季 5 月到 10 月，冬季為 11 月到 4 月)，分別使用 252、271.5、310、272、291、318 人次，縱使在植物生長較慢之 11、12 月，相對人亦分別有 105、99 之派遣使用人數，顯見相對人始終有人力之需求。而在 106 年 10 月辦理 LPGA 賽事以前，相對人始終以人力不足為由拒絕申請人工會版本之排班方式，並要求假日班時一班最少要有 15 人，申請人工會亦為配合，雙方於 106 年 10 月 12 日之調解會議同意實行相對人所排定之班表至 106 年 12 月 31 日，若雙方有異議則再行協商。然而，當 LPGA 賽事舉辦完畢以後，相對人竟改稱場務部人力過剩，而於 107 年 1 月 11 日一舉資遣 18 人，其中包含 15 名申請人工會成員，顯見相對人稱人力過多需進行企業瘦身，並不足採。

(二)相對人於 107 年 1 月 11 日，資遣申請人黃甲○○等 10 人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

按雇主之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」之不當勞動行為判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。另按最高行政法院 102 年判字第 563 號判決意旨有謂：「上開工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定…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」。復按工會法第 35 條第 1 項第 5 款禁止雇主對於工會之支配介入，其樣態包含禁止雇主影響勞工對工會的加入、干預工會的內部組織及營運，及對於工會活動之妨害等等。查本件申請人工會共有 40 名會員，相對人一舉解僱 15 名會員，占全體會員之 37.5%，其中甚至包含 2 名理事、1 名監事，占理監事之半數，相對人支配介入工會的內部組織及營運，削弱工會行動之影響力，影響勞工對工會加入的意願，對申請人工會之組織、活動，有不當影響、妨礙或限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三)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 107 年 1 月 11 日解僱申請人會員等 10 人之行為，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 107 年 1 月 11 日所為資遣申請人之行為當屬無效，爰為主文第二項所示。

六、救濟命令：相對人應回復申請人之原任職務及給付薪資。

按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋上，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 項規定依同條第 2 項而無效之場合，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無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分(即救濟命令)時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

相對人於 107 年 1 月 11 日所為資遣申請人之行為既屬不當勞動行為而無效，自當回復申請人黃甲○○等 10 人原任場務部之職務(申請人黃甲○○等 10 人並無特定職稱)。其次，相對人解僱申請人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，且申請人因不同意資遣，於公告次日即 107 年 1 月 12 日到球場準備打卡上班，遭球場警衛阻擋門外，不予進入球場。本會審酌相對人曾於 107 年 1 月 30 日與申請人於新北市政府達成勞

資爭議之調解，其中第三項為：「有關甲方(按即相對人)於 107 年 1 月 11 日公告資遣乙方會員黃甲○○等 11 人，如經勞動部不當勞動行為裁決認定甲方解僱無效，甲方同意承諾『立即』恢復乙方會員黃甲○○等 11 人之僱傭關係並支付原領工資(扣除罷工期間)，並拋棄相關法律救濟權利」，爰裁決為主文第三項所示。至於按月給付工資及提繳勞工退休金部分，自應以申請人等人 106 年 12 月薪資及提繳勞工退休金金額為據。此外，應按月給付工資之項目為「本薪、交通津貼、職務加給、全勤獎金」(附表係依據上列項目各該金額製作)，至若伙食津貼部分，並非每月不問出勤狀況與否均固定發放相同數額，核其性質應屬相對人對所屬員工用餐補貼之恩惠性給付，更況申請人等人在資遣離職後並未實際提供勞務，實難認相對人另須按月給付伙食津貼予申請人等人。申請人既請求給付薪資自 107 年 2 月 1 日起算(107 年 1 月 19 日起至同年月 31 日止，為申請人工會罷工期間)，爰命相對人應自 107 年 2 月 1 日起至各申請人復職日止，按月於次月發薪日給付各申請人如附表第一欄所示之薪資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，並按月提撥如附表第二欄所示之金額至各申請人之勞工退休金專戶。申請人逾此部分之請求駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部為無理由，爰依

勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條
第 1、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 張詠善

康長健

劉師婷

王能君

黃儁怡

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 4 月 2 0 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 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。

《附表》

欄位		第一欄	第二欄
編號	申請人	薪資	月提撥勞工退休金金額
1	黃甲○○	35,650	2,292
2	黃乙○○	33,150	2,088
3	黃丙○○	32,900	2,088
4	周○○	35,672	2,088
5	張甲○○	32,900	2,088
6	胡○○	32,500	1,998
7	許○○	31,950	1,998
8	黃丁○○	33,673	2,178
9	張乙○○	32,200	1,998
10	洪○○	32,000	1,998