

因不當勞動行為爭議案申請裁決

發文機關：行政院勞工委員會

發文字號：行政院勞工委員會 102.05.31. 一〇二年勞裁字第4號裁決決定書

發文日期：民國102年5月31日

不當勞動行為裁決決定書

申請人 ○○○工會

代表人 ○○○

申請人 ○○○、○○○、○○

共同代理人 ○○○

相對人 ○○公司

代表人 ○○○

代理人 ○甲○○

○乙○○

○○○

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 102年 5月24日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、相對人因申請人工會 102年 1月 9日發送「○○」為標題之文宣，不當約談申請人工會幹部，並個別寄發律師函予八位工會幹部要求道歉及善後，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。
- 二、確認相對人對申請人○○○、○○○、○○○三人停職、解僱之行為，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」及第 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。
- 三、確認相對人對申請人○○○、○○○、○○○於 102年 4月15日所為解僱行為無效。
- 四、相對人應於裁決決定書送達之日起 7日內回復申請人○○○、○○○、○○○原任職之職位，並不得拒絕申請人○○○、○○○、○○○進入相對人公司提供勞務及執行會務。
- 五、相對人應分別給付申請人○○○、○○○、○○○ 102年 3月 7日至3 月20日之交通津貼1540元、1680元、1680元及自同年 4月16日起至復職日止如附表所示之金額及依申請人○○○、○○○、○○○所屬單位產能發放之績效獎金，並應自本裁決決定書送達之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之遲延利息。
- 六、相對人自 102年 4月起每月應按照申請人○○○、○○○、○○○工資總額之百分之六提繳退休金至申請人○○○、○○○、○○○三人勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 七、相對人自本裁決決定書送達之日起，不得有不當影響、妨礙或限制申請人工會之成立、組織或活動之行為。
- 八、相對人應自收受本裁決決定書之日起 7日內，於相對人○○一廠、二廠公告欄，以A3紙張、楷書41號字體揭示如附件啟事10日，並於相對人內部網站之首頁訊息公告區以標題「行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書 102年勞裁字第 4號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第一項至第七項以標楷體16號字型公告10日以上，並將公告事證存查。

事實及理由

壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第39條第 2項規定：「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」，又同法第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、」、「」。查申請人等主張相對人於 102年 1月 9日後約談申請人工會幹部及寄發律師函、同年 3月 6日相對人對申請人○○○等三人停職、同年 4月15日相對人解僱申請人○○○等三人，申請人工會及申請人○○○等三人隨即於 102年 1月28日、4月10日申請及同年 3月28日、4月18日、5月 3日追加申請本件裁決，符合前開勞資爭議處理法第39條第 2項、第51條第 1項，應自知悉有違反工會法第35條第 1項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之規定。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

- (一) 相對人公司自99年底由○○集團整併，多年來本業及業外均有獲利，惟自 101年 9月起多次以「整合○○集團內員工勞動條件」為由，於申請人工會反對下降低勞動條件，是申請人工會擬於102年 1月19日尾牙活動上表達員工心聲，並先於同年 1月 9日向申請人工會會員發送「○○」文宣，希望會員能夠配合工會行動。詎料，相對人公司同年 1月10日公告要求申請人工會於 3日內提出書面道歉，否則將追究主事者責任（提起法律訴訟），嗣後開始個別約談申請人工會幹部，要求供出文宣製作者何人？及同年 1月19日尾牙抗議行動由誰帶頭行動？誰將參加？等等。承前，相對人公司先是威脅將採取法律訴訟，嗣以個別約談申請人工會幹部之方式，致使工會幹部心生恐懼，業已構成工會法第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」、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。
- (二) 嗣相對人公司 3月 6日以申請人○○○、○○○、○○○三人主導惡意攻擊誣陷公司負責人名譽及損毀公司形象，疑似嚴重違反工作規則為由，予申請人○○○等三人停職處分，及減少部分薪資之不利益待遇；同年 8月 8日又委由律師代為發函予八名工會幹部要求道歉及善後；同年 4月15日以「對於雇主有重大侮辱之行為」，片面終止（解僱）與申請人○○○等三人之勞動契約。核相對人公司前開行為，顯係針對申請人○○○等三人擔任主要工會職務所為之不利益待遇，已影響申請人工會運作，構成工會法第35條第 1項第 1款、第 5款之不當勞動行為。
- (三) 查系爭文宣之內容係根據相關事實所製作，並經申請人工會理事會同意發放，本於保障會員合法權益之職責所為，是相對人針對系爭文宣個別約談工會幹部並寄發律師函要求道歉及善後等行為，實屬介入申請人工會事務，意圖製造工會幹部心生恐懼，致發生申請人工會幹部○○○監事於 102年 3月20日晚間燒炭自殺之悲劇，相對人應對此次事件負起全部責任，並停止妨礙工會運作之行為。
- (四) 相對人固主張停職處分未對申請人工會運作造成影響，惟相對人自 102年 3月 6日停職公告發布起，即禁止申請人○○○等三名工會幹部於上班期間進入工作場區，僅得進入工會辦公室，業已大幅限縮申請人工會之活動範圍。又相對人 102年 4月15日解僱申請人○○○等三人，除違反勞資爭議處理法第 8條「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為」規定而違法外，其執意解僱三名申請人工會幹部，無疑是妨礙申請人工會運作之行為。況相對人於申請人○○○等三人停職期

間未針對渠等進行關於停職之訪談或調查，逕於 102年 4月15日片面終止勞動契約，未就調查過程及結果提供任何書面或說明，益證其片面終止勞動契約係針對申請人工會幹部之打壓行為。

- (五) 申請人工會請求確認 (1) 102年 1月 9日後相對人約談工會幹部及寄發律師函構成不當勞動行為； (2) 102年 3月 6日相對人對申請人○○○等三人之停職構成不當勞動行為； (3) 102年 4月15日相對人解僱申請人○○○等三人構成不當勞動行為；並 (4) 恢復申請人○○○等三人原職位及原薪資，不得拒絕申請人○○○等三人進入相對人公司提供勞務及執行會務； (5) 不得打壓或限制申請人工會活動；申請人○○○等三人請求 (1) 確認 102年 3月 6日相對人對申請人○○○等三人之停職構成不當勞動行為； (2) 確認 102年 4月15日相對人解僱申請人○○○等三人構成不當勞動行為； (3) 相對人應給付申請人○○○等三人之全額薪資，包含本薪 (○○○每日 638元、○○○ 523元、○○○ 518元)、技術津貼 (每月3600元)、環境津貼 (每月1200元)、交通津貼、全勤獎金 (每月1400元)、績效獎金，並復職。上開技術津貼、環境津貼、全勤獎金係每月固定金額。本薪部分依大、小月而有不同，交通津貼依實際工作日數 (見附件三) 乘以 140元計算，績效獎金依個人所屬部門產能狀況每月發放。(○○○在二廠、○○○與○○○是在一廠)。
- (六) 申請人工會以相對人 4月15日終止申請人○○○等三人勞動契約違反勞資爭議處理法第 8條，請求追加裁決事項，要求相對人不得妨礙或限制申請人○○○等三人入廠勞務之提供及執行會務。(七) 其餘參見申請人 102年 1月25日不當勞動行為裁決申請書、102年 3月27日補充理由書 (一)、102年 4月 8日不當勞動行為裁決申請書、102年 4月17日補充理由書 (二)、102年 5月 3日補充理由書 (三)、102年 5月23日補充理由書 (四)、102年 5月24日書狀，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人答辯：

- (一) 查申請人工會 102年 1月 9日散佈「○○○」為標題之不實文宣，內容涉嫌誹謗相對人公司及負責人，相對人公司為求澄清，復為調查○○○一廠半成品遭不明人員破壞事件，遂由法務與稽核人員至工廠訪談申請人工會理監事。訪談過程均由申請人工會理監事依其意願發言，未有任何強迫或脅迫行為。承前，依法提出刑事誹謗或其他民事訴訟乃憲法第16條賦予人民之權利，相對人就認為受有侵害之部分加以瞭解，係法律權利行使之準備行為，應屬合法。
- (二) 復查相對人因念及勞雇情誼，期予申請人工會道歉機會，是委由律師 101年 3月 8日代為發函要求道歉，其目的在於避免訟累。又核律師函內容符合一般社會通情，並無任何恐嚇或脅迫情事，亦無妨礙申請人工會團結權之行使及支配介入工會事務，自無工會法第35條第 1項第 5款不當勞動行為，應為法律所許。況 102年 1月10日公告後，申請人○○○等三人仍於同年 1月11日在相對人工廠內散發「堅守勞工權益期待共創雙贏」的文宣，並能於同年1 月19日至相對人尾牙會場進行抗議、散發其他文宣，皆可證明相對人之道歉要求對申請人○○○等三人並未造成任何影響，亦未對於申請人等之活動自由有任何影響或限制，可見相對人並無任何不當影響申請人工會活動之行為。
- (三) 相對人公司 102年 3月 6日將申請人○○○等三人停職，同年 4月15日將申請人○○○等三人以違反勞基法第12條第 1項第 2款及工作規則為由解僱，係因渠等涉有對雇主有重大侮辱行為之違反工作規則事由。惟渠等停職期間，相對人公司

仍發放固定薪資及績效獎金，停職未實質影響渠等薪資，渠等亦可於正常上班時間進入○○廠區處理工會會務，益見工會運作並未因渠等停職而受有任何影響，是相對人無工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，請求駁回申請人之申請。

- (四) 申請人工會申請裁決後，申請人○○○、○○○、○○○三人102年3月27日於立法院立法委員研究大樓手持「○○」布條，並以言論指摘申請人工會監事○○○係受公司壓迫而自殺身亡。申請人等在無任何證據下為前開不實指控，足以令不知情人士誤以為相對人惡劣到逼死自家員工，造成相對人名譽受損。申請人等前開言論未經查證亦無證據，且與申請人等所爭取之權益聲明無關，非單純激烈或誇大言論，而不屬於相對人容忍義務範圍，實已逸脫出工會言論應受保障之範圍，是相對人依工作規則終止與申請人○○○等三人勞動契約，於法有據。(五) 其餘參見相對人102年3月6日不當勞動行為裁決案件答辯書、102年4月10日補充答辯書、102年4月25日補充答辯書(二)、102年5月6日呈報書、102年5月15日補充答辯書(三)，及各該書狀檢附之證物。

三、兩造不爭執之事實：

- (一) 申請人○○○為申請人工會理事長，申請人○○○、○○○二人為副理事長。
- (二) 申請人工會102年1月9日向會員發送「○○」文宣(下稱系爭文宣)，內容指稱相對人公司101年做了幾件讓工會失望的事：「年節獎金片面減少一半！職工福利金提撥片面降低！尾牙時間訂在員工放假日！未與工會協商預備裁員？高齡勞工點名退休，製造失業？」。
- (三) 相對人公司102年1月10日以(102)○○字第004號函公告，要求申請人工會應在文到三日內提出正式書面道歉，否則將追究主事者責任。
- (四) 相對人公司為了解系爭文宣決議過程，曾於102年1月9日後個別約申請人工會理監事談話，過程中曾詢問有關同年1月19日申請人工會將舉辦陳情活動之情形。
- (五) 相對人公司委由○○法律事務所○○○律師於102年3月8日個別發函予申請人工會理、監事等八名工會幹部，主旨略以渠等102年1月9日之文宣散布行為，已嚴重侵害相對人公司及其董事長○○○先生之商譽、名譽，核已違犯刑法第310條第2項之加重誹謗罪，限於文到後7日內立即出面道歉及善後，並停止任何不法行為，逾期將依法提出相關民、刑事訴訟。
- (六) 相對人公司102年3月6日以申請人○○○、○○○、○○○三人「經人檢舉，疑似嚴重違反工作規則：主導惡意攻擊誣陷公司負責人名譽及毀損公司形象，情節重大」為由，予以停職處分，仍發放固定薪資及績效獎金等。但102年3月7日至同年3月20日之交通津貼未予給付，分別為：○○○1540元、○○○1680元、○○○1680元未發放。
- (七) 相對人公司102年4月15日以申請人○○○、○○○、○○○三人對於雇主有重大侮辱之行為，經查證屬實，嚴重違反勞動基準法第12條第1項第2款及工作規則第36條第5項第4款，依人事管理規則予以免職處分。
- (八) 申請人○○○為○○二廠加工分條技術員，每月薪資為：本薪(日薪638元乘以30日或31日)、技術津貼3,600元、環境津貼600元、交通津貼(140元乘以實際出勤日)、全勤獎金1,400元、績效獎金(依相對人公司二廠產能狀況每月發給)。
- (九) 申請人○○○為○○一廠一上膠技術員，每月薪資包含：本薪(日薪523元乘以

30日或31日)、技術津貼 3,600元,環境津貼1,200 元、交通津貼(140元乘以實際出勤日)、全勤獎金 1,400元、績效獎金(依相對人公司一廠產能狀況每月發給)。

(十) 申請人○○○為○○一廠二上膠技術員,每月薪資包含:本薪(日薪 518元乘以30日或31日)、技術津貼 3,600元,環境津貼1,200 元、交通津貼(140元乘以實際工作天數)、全勤獎金 1,400元、績效獎金(依相對人公司一廠產能狀況每月發給)。

(十一) 申請人○○○等三人 102年 4月間業已領取停職期間除 102年 3月 7日至同年 3 月20日交通津貼外之薪資。

(十二) 相對人公司 102年預定工作天數詳如申請人提供之附件三所示。

(十二) 申請人工會與○○○產業總工會 102年 3月27日前往○○○立法委員辦公室陳情並舉辦記者會,申請人○○○等三人手持「○○」布條及發表關於工會監事遭公司壓迫而自殺之言論。

四、本會審酌雙方主張及所舉事證,本件爭點為:(一)相對人因系爭文宣約談申請人工會幹部並寄發律師函予八名工會幹部要求道歉及善後,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」、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?(二)相對人以系爭文宣對雇主有重大侮辱情事為由,予申請人○○○、○○○、○○○三人停職處分,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」、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?(三)相對人主張申請人○○○、○○○、○○○三人 102年 3月27日手持「○○」布條、發表有關工會監事○○○受公司壓迫而自殺等言論,進而對申請人○○○等三人終止勞動契約,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」、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?以下分別說明之:

(一) 相對人因系爭文宣約談申請人工會幹部,並寄發律師函予八名工會幹部要求道歉及善後,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。

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,在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心,以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 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,應依勞資關係之脈絡,就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;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. 復按企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵,排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的

存在和運作應負有容忍的義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，斷不可遽以此理由否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇，本會 100年勞裁字第19號及 101年勞裁字第 4號裁決決定業已敘明在案。

3. 查相對人因認申請人工會 102年 1月 9日發送之「○○」文宣內容有不實情事，為找出主事者以追究相關民、刑事責任，進而於同年 1月 9日後個別約申請人工會幹部談話，此部分除相對人不爭執外，亦可由相對人 102年1 月10日發函申請人工會、同年 3月 8日委請律師個別發函申請人工會及八名工會幹部，二度要求申請人工會及工會幹部道歉，否則將追究主事者責任，依法提出民、刑事訴訟等語可稽。足見相對人確因系爭文宣而有約談申請人工會幹部、委請律師發函予申請人工會幹部要求道歉及善後之事實。
4. 申請人工會系爭文宣之批評性言論屬團結權之正當行使，應受保障：
 - (1) 承前，企業工會針對雇主所為之批評性言論，屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主得利用其於勞資關係中之優越地位以更有效之言論管道加以回應已足澄清。惟基於工會團結權之保障，雇主對於工會活動於一定程度負有容忍義務，自不得要求禁止該言論。申言之，雇主針對工會之批評性言論，對工會或工會幹部個人（特別係後者）威脅或報復提起民事或刑事訴訟，以達其禁止工會言論之目的，自構成妨礙工會活動自由之不當勞動行為（工會法施行細則第30條第 2項參照）。
 - (2) 查申請人工會就系爭文宣內容指稱相對人公司片面減少年節獎金、降低職工福利金提撥、將尾牙舉辦時間改為放假日、疑似預備裁員並點名高齡勞工退休等。其中，相對人不爭執年節獎金、職工福利金提撥確有調整，及 102年 1月19日尾牙確為放假日，足見系爭文宣之主張應屬有據。復依申請人工會所提 99年 4月20日勞資會議會議紀錄記載，相對人公司確有實施人力精簡，申請人工會對此亦有所疑慮，益明系爭文宣中有關相對人預備裁員、點名高齡勞工退休之主張，並非空穴來風。據此，本會認定申請人工會就系爭文宣內容所主張之事實應屬真實，縱使標題（「○○」）用語較為誇大或激烈，惟基於尊重申請人工會團結權之正當行使，相對人對申請人工會前開批評性言論，在未逾越社會通念容忍之程度，仍負有容忍之義務。
5. 綜前，相對人藉由個別約談申請人工會幹部，試圖於工會幹部中找出主導系爭文宣之人，以追究主事者責任；另一方面藉由寄發律師函予八名工會幹部，對個別工會幹部施壓，要求道歉否則將追究民事、刑事責任。按工會幹部依工會會議決參與工會活動，應以團體責任吸收個人責任，綜觀本件不當勞動行為之判斷，相對人利用有效之言論澄清或回應為已足，今率以寄發律師函予八名工會幹部，作為法律權利行使之準備行為以恫嚇工會幹部。核其行為，意在對申請

人工會幹部施壓以達成其禁止申請人工會發表批評性言論之目的，業已對工會活動造成一定之支配、介入，並妨礙及限制工會活動自由，參照工會法施行細則第30條第2項之立法意旨，核屬違反工會法第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。

(二) 相對人以系爭文宣對雇主有重大侮辱情事為由，予申請人○○○、○○○、○○○三人停職處分及薪資減少之不利益待遇，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。

1. 按「企業工會針對雇主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活動之範疇，雇主固可澄清、回應或不予理會，但不能要求禁止該言論、活動，亦不得以人事權對於工會理事長或幹部為不利益之處遇，否則將形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長、幹部，等於消滅了集結勞工之力量，使工會法『監督雇主對勞工之不當對待、維護勞工權益，改善勞工生活』之立法目的無法達成」，臺北高等行政法院101年度訴字第746號判決參照。

2. 承前，申請人工會系爭文宣之批評性言論，本屬有據，屬團結權之正當行使，受工會法之保障，相對人負有容忍義務。惟相對人以系爭文宣構成對雇主之重大侮辱為由，先於102年3月6日予申請人工會理事長、副理事長三人（即申請人○○○、○○○、○○○）停職處分及薪資實質減少之不利益待遇，嗣於同年4月15日片面終止勞動契約，顯係針對申請人○○○、○○○、○○○參加工會活動、擔任工會職務所為之停職、解僱等不利待遇，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。

3. 相對人固主張申請人○○○、○○○、○○○三人於停職期間仍領取固定薪資、績效獎金，仍得至工會會所執行會務。惟查相對人因申請人○○○等三人停職而未發放102年3月7日至20日交通津貼，此為兩造所不爭，系爭停職處分既涉及薪資之實質減少，自屬工會法第35條第1項第1款之不利益對待。按本件交通津貼屬相對人每月經常性給與（勞動基準法第2條第1項第3款參照），該津貼依照勞工出勤日，每日以140元計，與距離遠近及交通工具之選擇無涉。本會秉持勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的，自應有裁量權限不受不當限縮，斟酌本件被停職或被解僱勞工個人權利救濟之回復外，同時考量相對人對申請人工會活動之侵害，認應同意本件申請人○○○等三人回復交通津貼之請求。蓋倘將本件交通津貼扣除，將無法回復並確保法律所期待之正常集體勞資關係之秩序，併此敘明。

4. 末查相較於停職前，申請人○○○等三人於停職期間無從進入工作場所執行會務，足見○○○等三人執行工會會務之場域受到相對人限制，參酌○○○等三人分別擔任申請人工會理事長、副理事長等重要職務，○○○等三人執行會務場域受限，對於工會活動自造成一定之限制、妨礙，進而構成工會法第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。況相對人因系爭文宣對申請人○○○、○○○、○○○三人停職及造成薪資之實質減少，自違反工會法第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」。

(三) 相對人以申請人○○○、○○○、○○○三人102年3月27日手持「○○」布條

及發表關於工會監事遭公司壓迫而自殺之言論，對於雇主已生重大侮辱之情事，而片面終止勞動契約，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。

1. 查相對人 102年 4月15日以申請人○○○、○○○、○○○三人對於雇主有重大侮辱之行為，經查證屬實，嚴重違反勞動基準法第12條第 1項第 2款及工作規則第36條第 5項第 4款，依人事管理規則予以免職處分。惟本會 102年 4月 18日第二次調查會議時，相對人未提出申請人等違反工作規則之具體事實，直至同年 4月26日始提出調查報告（相對人主張於 4月12日調查完畢），主張申請人等 102年 3月27日之行動及相關言論構成對雇主之重大侮辱。前開調查報告是否為事後製作，已非無疑。
2. 復查申請人工會與○○○產業總工會 102年 3月27日前往○○○立法委員辦公室陳情並舉辦記者會，核其目的係為抗議相對人寄發律師函恫嚇工會理監事、對於申請人○○○、○○○、○○○三人停職處分，其間固針對工會監事○○○自殺死亡一事，製作「○○」布條並發表相關言論。經查工會監事○○○確有收到相對人寄發之律師函，按社會常情，勞工擔任工會幹部本即受有與雇主對立，而可能遭受不利待遇之壓力，如因工會行動致其個人涉有刑事或民事責任，其壓力不可謂不大。爰此，申請人工會因懷疑監事○○○受相對人壓力而自殺，進而於 102年 3月27日發表前開「○○」言論，以抗議相對人寄發律師函及停職等行為，顯非出於刻意抹黑相對人之目的，仍屬工會正當權利之行使。況於勞資關係中，雇主具有管理權及社會資源之優勢，工會往往須以衝撞現有勞資關係之方式始能使其訴求獲得雇主回應，是申請人工會 102年 3月27日發表前開「○○」言論固然尖銳，惟在勞資協商無門、申請人工會理事長等三人被停職、工會監事自殺等種種情況下，申請人工會以前開言論及行動表達其抗議，尚非無理。況相對人對工會理監事等八名工會幹部寄發律師函一事，經本會認定構成不當勞動行為，已如前述，益證申請人工會 102年 3月27日行動及言論為合理之反制，未構成權利濫用。職是，申請人○○○、○○○、○○○三人 102年 3月27日參與申請人工會之行動，並手持「○○」標語，係為配合申請人工會行動之職務上正當行為。相對人據此片面終止與申請人○○○等三人之勞動契約，造成申請人工會群龍無首，並對會員產生寒蟬效應，其目的係為阻止工會舉辦類似活動，不僅構成工會法第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，亦同時構成工會法第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」。

- （四）又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項規定而依同條第 2項無效之場合，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。據上，本會斟酌申請人○○○、○○○、○○○三人係因相對人支配介入工會之動機而遭到停職，繼則受到解僱，不但申請人等個人陷於工作無著之狀態，且工會會務推展亦受到影響，故所發救濟命令之內容，自有回復申請人等原任職之職位，並不得拒絕申請人○○○、○○○、○○○三人進入相對人公司提供勞務及執行會務之必要。再者，相對人解僱申請人○○○、○○○、○○○三人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，參照民法第 487 條前段：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」規定意旨，因之，爰命相對人應給付申請人○○○等三人自 102 年 3 月 7 日至 20 日之交通津貼 1540 元、1680 元、1680 元及自同年 4 月 16 日起至復職日止如附表所示之金額，上開附表各項給付並應自本裁決申請書送達翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之遲延利息。另相對人自 102 年 4 月起每月應按照申請人○○○、○○○、○○○工資總額之百分之六提繳退休金至申請人○○○、○○○、○○○三人勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

五、綜上所述，相對人針對 102 年 1 月 9 日之文宣不當約談申請人工會幹部，並寄發律師函予八位工會幹部要求道歉及善後，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；相對人對申請人○○○、○○○、○○○三人停職處分及解僱，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」及第 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。相對人應自收受本裁決決定書之日起 7 日內，於相對人○○一廠、二廠公告欄，以 A3 紙張、楷書 41 號字體揭示如附件啟事 10 日，並於相對人內部網站之首頁訊息公告區以標題「行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書 102 年勞裁字第 4 號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第一項至第七項以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，並將公告事證存查。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、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，故不再一一論述，附此敘明。七、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。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫 裁決委員 劉志鵬 吳姿慧 辛炳隆 劉師婷 吳慎宜 邱琦瑛 張鑫隆 蘇衍維 康長健 王能君 林佳和

中華民國 102 年 5 月 31 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定，得以行政院勞工委員會為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告，向被告住所地之普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。