

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 102.07.12. 一〇二年勞裁字第10號裁決決定書

發文日期：民國102年7月12日

不當勞動行為裁決決定書

申請人 許○○

代理人 洪○○

許○○

趙○○

申請人 ○○股份有限公司關係企業工會

代表人 陳○○

代理人 呂○○

相對人 ○○股份有限公司

代表人 梁○○

代理人 李○功律師，

董○○

郭○○

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同 102年 7月 5日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、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。」查申請人許○○於 101年 12月18日遭相對人解僱，其與申請人工會於 102年 3月11日共同向本會申請裁決，尚未逾上開法律所規定之90日不變期間，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。
- 二、相對人抗辯：申請人工會並非「勞工」，自無可能發生工會法第35條第 2項所定「解僱、調降或減薪」之情事，依勞資爭議處理法第39條之規定，非為適格申請人。惟查，得向本會申請裁決之爭議，不以工會法第35條第 2項爭議為限。依勞資爭議處理法第51條第 1項之規定，就工會法第35條第 1項所生爭議，亦得向本會申請裁決。且若係以工會法第35條第 1項第 5款爭議申請裁決者，工會得為申請人。申請人工會提出本件裁決申請，係主張相對人有違反工會法第35條第 1項第 5款之行為，有本案 102年 6月 6日第一次調查會議記錄第 8頁第 2行可證，其自為適格申請人。
- 三、有關申請人許○○在其 102年 3月 7日申請書第二點主張「…相對人竟未事先徵得申請人之同意，自 100年（本會註：應是「99年」之誤繕）10月 1日逕將申請人調往其不熟悉且非其專長之財務部門」乙節，經查申請人許○○在 101年 4月10日向台北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並在同年 5月 7日於中華民國勞資關係服務協會與相

對人達成和解。和解內容其中一項為「2. 有關調職爭議，勞方表示目前已能勝任，不再爭議」，有本案卷附相證 4 之勞資爭議調解紀錄可證。經本會於 102 年 6 月 20 日舉行之第二次調查會議，詢問申請人許○○是否就該次調職要在本案主張其屬雇主之不當勞動行為？申請人許○○表示「我在本件不主張 99 年 10 月 1 日之調職行為為不當勞動行為」，有當日調查程序會議紀錄第 2 頁第 13 行可證。故調職部分並非申請人許○○在本案主張之雇主不當勞動行為，併予敘明。

貳、實體部分：

一、申請人許○○之主張及請求：

- (一) 申請人自 98 年 5 月 14 日起受僱於相對人，擔任業務助理工作。相對人於 99 年 10 月 1 日將申請人調至其不熟悉且非其專長之財務部門，擔任財務專員。相對人復未施以職務訓練，反無故指責申請人表現不佳、效率低落。
- (二) 申請人經相對人勞工票選，以第一高票當選勞資會議之勞方代表，並經相對人於 101 年 10 月 12 日公告之。相對人隨即於同年 10 月 16 日開始約談申請人，無端指控申請人多項工作疏失，會議中除言語恐嚇，並私自對申請人錄音錄影，令申請人心生恐懼。
- (三) 相對人於 101 年 12 月 17 日召開人事評議委員會（以下簡稱「人評會」），並於次日即 101 年 12 月 18 日以申請人不能勝任工作為由，解僱申請人。並在當晚 9 點，未經申請人同意，逕將申請人座位清空打包，拒絕申請人繼續服勞務。
- (四) 申請人遭相對人調動職務於先，相對人又未提供必要訓練於後，申請人當選勞資會議勞方代表及加入工會後，再遭相對人剝奪工作權，相對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。相對人所為之解僱行為，依工會法第 35 條第 2 項規定為無效。
- (五) 其餘參見調查程序會議紀錄、詢問程序會議紀錄、及申請人提出之書狀與證物。
- (六) 請求裁決事項：
 1. 確認相對人對申請人許○○於 101 年 12 月 18 日終止勞動契約法律行為，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 項應屬無效。
 2. 相對人應回復申請人許○○之原任職務。
 3. 相對人應自 101 年 12 月 19 日起至申請人許○○復職日止按月於當月每月 20 日（發薪日）給付申請人許○○薪資 29,290 元，及自各期應給付日之次日起均至清償日止按年息百分之五計算之利息。

二、申請人○○股份有限公司關係企業工會之主張及請求：

- (一) 申請人許○○於 101 年 10 月 12 日高票當選勞資會議之勞方代表後，相對人即開始刁難許君。許君在 101 年 12 月 10 日加入申請人工會後，相對人即在 101 年 12 月 12 日提案擬將許君資遣，並在 101 年 12 月 17 日召開人評會，並於次日即 12 月 18 日不能勝任工作為由解僱許君。
- (二) 相對人選任勞資會議勞方代表時，並未通知申請人工會，其程序於法不合。
- (三) 申請人許○○就相對人要召開人評會、處理有關其工作權之問題，有告知申請人工會。申請人工會理事長立即打電話給相關人員，包括相對人公司梁董事長等人，告知許君為工會會員，要求相對人召開人評會時，需依法定程序辦理，並告知相對人若要資遣或解僱工會會員，要依勞基法第 11 條及第 12 條辦理，另提醒相對人注意工會法第 35 條之規定。
- (四) 相對人沒有訂定工作規則，故應參酌母公司○○股份有限公司之工作規則。該母公司之工作規則，有規定若要解僱勞工時，組織員工獎懲之考核委員會之委員應

有三分之一由工會推派，若作成終止勞動契約之決定時，必須要有出席委員四分之三之同意。

- (五) 相對人 101年12月17日召開之人評會，並未事前通知申請人工會。申請人工會理事長陳○○、監事洪○○當日到會希望列席，卻遭相對人悍然拒絕。相對人明顯係恐懼許○○成為申請人工會會員後，將有更多員工加入工會，並害怕申請人工會透過會員許君於相對人公司為廣大勞工發聲、積極爭取權益，方予迅速資遣許君。許君剛剛加入申請人工會即遭相對人資遣，相對人顯欲藉此嚇阻勞工加入申請人工會，顯有不當影響、打壓、妨礙申請人工會運作之情事，已構成工會法第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。
- (六) 其餘參見調查程序會議紀錄、詢問程序會議紀錄、及申請人提出之書狀與證物。
- (七) 請求裁決事項：確認相對人構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並請求相對人不得再對申請人○○股份有限公司關係企業工會為解僱或資遣會員等之不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為。

三、相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人之裁決請求應予駁回。
- (二) 相對人資遣申請人許○○，係因其長期不能勝任工作，乃以勞動基準法第11條第5款之規定予以資遣，與工會法第35條無關：
 1. 相對人於 99年10月 1日調動申請人許○○為財務專員，該職務雖名「財務」，實則不涉及財經或會計等專業知識之收、付款項事務，而係著重在收、付款項手續、程序之完備。
 2. 上開職務調動，申請人許○○在 101年 4月10日向台北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並在 101年 5月 7日於中華民國勞資關係服務協會與相對人達成和解。和解內容其中一項為「2. 有關調職爭議，勞方表示目前已能勝任，不再爭議」，有勞資爭議調解紀錄可證。故許○○就該職務調動，不得再為爭議。3. 許○○從 99年10月 1日擔任財務專員以後，經其主管或資深人員指導、糾正二個多月，仍經常有怠忽、疏失之工作缺失，此有其主管林○○在99年12月29日、100年 2月15日、及 100年 3月 8日所發電子郵件（相證 6、7、8），多次重複指正許○○之工作缺失，然許君絲毫不為所動，未做任何改善，仍一犯再犯重複缺失。幸而許君所犯錯誤，均經其主管發現並指正，相對人始免於遭受無法回復之重大財務損失。
 4. 申請人許○○在調任財務專員二年後，仍一犯再犯同樣錯誤，其主管劉○○在 101年 8月27日以電子郵件要求許君將應收帳款對帳單郵寄給客戶，許君卻以「再次聲明…從以前到現在我不曾郵寄過應收帳款對帳單給客戶或是傳真之前都是林○○處理的」，向相對人表示此非其工作，拒絕改進缺失。
 5. 而後主管劉○○在 101年10月 3日上午11時40分，再次以電子郵件要求申請人許○○改善工作，許君於同日下午12時 1分所回覆的電子郵件竟是一連串二十幾個大問號。因許君上述拒斥的工作態度，相對人才召開 101年10月16日的溝通面談會議。故該溝通面談會議之召開，與許君當選勞資會議勞方代表並無關係。
 6. 相對人召開 101年10月16日的溝通面談會議後，申請人許○○仍未改善其工作缺失，相對人乃在 101年12月17日召開人評會，認定許君不能勝任其工作，並在 101年12月18日通知許君依勞動基準法第11條第 5款之規定予以資遣。

7. 相對人主張申請人工會係在 101年12月17日人評會中，始告知許○○有加入該工會乙事。在此之前，相對人不知許君有加入工會之事。故相對人資遣許君，與許君加入工會無關。

(三) 相對人並未有工會法第35條第 1項第 1、 5款之不當勞動行為：1. 申請人許○○在 101年10月間當選勞資會議之勞方代表，並非屬工會法第35條第 1項第 1款所定「勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」之事項，故不構成工會法第35條第 1項第 1款之不當勞動行為。

2. 申請人許○○在 101年12月10日申請加入申請人工會乙事，非相對人所知。相對人是在 101年12月17日人評會時，始知悉許君為申請人工會會員。而相對人從99年12月起即要求許君改進工作缺失，前後長達二年，許君仍未予改進，故而認定許君有長期不能勝任工作之情況，乃依勞動基準法第11條第 5款之規定予以資遣。故該解僱並非工會法第35條第 1項第 1款所定因「勞工加入工會」而予以解僱之情況。更無以不當影響、打壓、妨礙申請人工會運作之目的，來解僱許君，自亦不構成工會法第35條第 1項第 5款之不當勞動行為。

(四) 相對人並未有工會法第35條第 1項第 3款之不當勞動行為：申請人許○○將其當選勞資會議勞方代表，任意比附援引為「團體協商」事項，於法無據。相對人依法資遣許君，與工會法第35條第 1項第 3款所定「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務」，毫無關聯。

(五) 相對人有合法的工作規則，並經主管機關核備，也訂有人評會設置要點。

(六) 關於勞資會議實施辦法之規定，如事業單位無工會者，由全體勞工直接選舉勞方代表。顧名思義，所謂事業單位在相對人而言，就是○○股份有限公司產業工會，但相對人無此工會，所以由相對人公司全體勞工選舉勞方代表，程序上並無違法。若申請人主張相對人程序違法，則申請人許○○當選勞方代表之合法性也要被否定。

(七) 綜上所陳，相對人係因申請人許○○長期不能勝任工作而予以資遣，不構成工會法第35條第 1項第 1、 3、 5款的不當勞動行為。

(八) 其餘參見調查程序會議紀錄、詢問程序會議紀錄、及相對人提出之書狀與證物。

四、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人許○○於 98年 5月14日起受僱於相對人，擔任業務助理。(二) 相對人於 99年10月 1日將申請人許○○調任為行政管理處財務專員。

(三) 就上開調任，申請人許○○曾與相對人在 101年 5月 7日，於台北市政府勞資爭議調解時達成和解，和解內容之一為「2. 有關調職爭議，勞方表示目前已能勝任，不再爭議。」

(四) 相對人於 99年12月29日、 100年 2月15日、 100年 3月 8日、 101年 8月27日、 101年10月 3日、 101年10月15日有發送內容如本案卷附相證 6、 7、 8、 9、 10之電子郵件給申請人許○○。

(五) 申請人許○○自99年10月 1日就任財務專員乙職起至 101年12月18日遭相對人資遣為止，其上一級主管在 101年 4月以前為林○○，在 101年 6月20日以後為劉○○。

(六) 申請人許○○在 101年10月12日被相對人公告為以第一高票當選第一屆勞資會議勞方代表。

(七) 申請人許○○在 101年12月10日填具申請人工會會員入會申請書。

(八) 相對人於 101年12月18日，以勞動基準法第11條第 5款「勞工對於所擔任之工作

確不能勝任」為由，將申請人許○○予以資遣。（九）申請人工會經台北市政府以 101年 7月28日府勞資字第10135683100 號函准登記。

五、本案爭點：

- (一) 相對人於 101年12月18日，以勞動基準法第11條第 5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由，將申請人許○○解僱之行為，是否構成工會法第35條第 1項第 1、 5款之不當勞動行為？如是，則依工會法第35條第 2項之規定，其解僱是否無效？
- (二) 相對人上開解僱申請人許○○之行為，對申請人工會是否構成工會法第35條第 1項第 5款之不當勞動行為？

六、判斷理由：

- (一) 相對人於 101年12月18日，以勞動基準法第11條第 5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由，將申請人許○○解僱之行為，不構成工會法第35條第 1項第 1、 5款之不當勞動行為：

1. 申請人許○○主張相對人係因其在 101年10月間以最高票當選勞資會議勞方代表，復在 101年12月10日申請加入申請人工會，而遭相對人以不能勝任工作為藉口予以解僱，相對人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。惟查：

- (1) 依申請人許○○不爭執形式真正之三份由林○○（即申請人許○○之主管）發給申請人許○○之電子郵件（卷附相證 6、 7、 8）日期所載，相對人在 99年12月29日、 100年 2月15日、及 100年 3月 8日，均有要求申請人許○○執行身為財務專員應執行之工作。雖申請人許○○對該等電子郵件內容不認同，但上開三份電子郵件之日期，可證明相對人早在99年12月29日起，已陸續就申請人許○○應執行工作有所要求，而非始自申請人許○○於 101年 10月間以最高票當選勞資會議勞方代表以後，才開始有所要求。故實難認相對人在99年12月29日起，陸續就申請人許○○之應執行工作有所要求之行為，與申請人許○○在 101年10月間以最高票當選勞資會議勞方代表、或申請人許○○在 101年12月10日申請加入工會，兩者間有何關聯。
- (2) 而後申請人之主管林○○在 101年 4月間生病，相對人在 101年 6月20日改派劉○○接任林○○之工作。此為雙方所不爭執之事實。
- (3) 再依卷附申請人許○○亦不爭執形式真正之相證 9、10多份劉○○（即申請人許○○之後來主管）與許○○間往返電子郵件日期所載，相對人透過劉○○在 101年 8月27日下午 4時 8分也曾要求申請人許○○郵寄應收帳款對帳單給客戶等事。而申請人許○○隨即在同日下午 4時32分回覆「再次聲明…從以前到現在我不曾郵寄過應收帳款對帳單給客戶或是傳真之前都是林○○處理的」，向相對人表示此非屬其工作。然後在 101年10月 3日上午11時40分，主管劉○○再以電子郵件要求申請人許○○改善工作。申請人許○○於同日下午12時 1分所發的電子郵件回覆以二十六個大問號（參相證10），似為表明其不認同劉○○電子郵件內容所述。
- (4) 不論申請人許○○與相對人間就「財務專員」乙職的工作內容之爭執，何者所言為是，然從申請人許○○上述二封電子郵件之回覆內容，可證明勞雇雙方從99年12月29日起至 101年10月 3日止，就「財務專員」乙職工作內容，始終存有歧見，並延續至今。
- (5) 又申請人許○○主張：因其加入申請人工會，致相對人於101 年12月17日召

開人評會並於次日將其資遣，違反工會法第35條第1項第1款，故相對人該解僱行為依工會法第35條第2項規定為無效。惟查，申請人許○○於101年12月10日填具加入申請人工會之申請書乙事，相對人是否知悉，不無疑義。而相對人於101年12月12日以書面及電子郵件發出人評會開會通知，並檢附會議提案表。觀其內容，該次人評會是在討論申請人許○○能否勝任財務專員乙職（參相證21）。再者，申請人代理人洪○○在本會102年6月6日第一次調查會議陳述：「…申請人告知申請人工會相對人要召開人評會，要處理申請人有關工作權之問題，申請人工會陳理事長立即打電話給相關人員，包括相對人公司梁董事長，告知申請人為工會會員，…」等語（102年6月6日調查會議記錄第4頁第4至7行），而申請人工會提出之申證九，僅是受話通聯紀錄，無法證明通話內容。且申證九所載日期為12月12日（未載年份），故即便認申請人代理人洪○○上開陳述為真，對照申證九的日期，可知申請人工會陳理事長打電話給相對人董事長的時間，應是在12月12日，且是在申請人許○○已知悉相對人決定召開人評會之後。申請人工會代表人陳○○於本會102年6月6日第一次調查會議時陳稱：「我在101年12月9日為勞資會議乙事，與相對人公司負責人聯繫時，即已告知相對人申請人為申請人工會之會員」（102年6月6日調查會議紀錄第9頁第7至9行），稱其係在「102年12月9日」聯絡相對人董事長告知申請人許○○為申請人工會會員，與上述通聯記錄之日期無法吻合。故申請人工會代表人陳○○之上述陳述，顯不可採。而相對人主張早在101年11月28日即提案對申請人許○○召開人評會，並經其負責人梁○○在12月7日簽批，有其102年7月2日提出之答辯書（三）第1頁之說明以及所附之相證22（本會註：相對人誤植為「相證12」）「人事評議委員會提案表」可證。申請人工會代表人陳○○雖在本會102年7月5日詢問會議中，主張「相對人答辯三書所檢附的證物相證22（相對人誤植為相證12），我認為是事後偽造的，因為○○甲公司的公文書有一定的程式與規格，相對人應該提出簽呈的流程。又相證21人評會開會通知發文日期為101年12月12日，可是相證22日期卻為101年11月28日」等語（102年7月5日詢問會議紀錄第3頁第1—5行），然未見其提出有關「○○甲公司的公文書有一定的程式與規格」之證據以證其說。且相對人在本案提出之相證21，書面紙本資料甚多（逾百頁），其中包含彙整有關申請人許○○工作缺失之全部紀錄資料。而申請人許○○亦不否認其在101年12月12日收受相對人所面交之人評會開會通知時有一併收受該等書面紙本資料。此外亦有相對人所發電子郵件（相證20）可證其交付。故相對人在101年12月12日以書面通知申請人許○○召開人評會之前，顯需先花費相當時間蒐集該等資料並簽報上級，然後始決定召開人評會，亦即相對人應係在101年12月12日以前即已作成召開人評會之決定，而非在101年12月12日當日始突然決定召開人評會。從而相對人代理人在本會102年7月5日詢問會議中主張「相對人也不可能在101年12月12日立刻就發開會通知及大宗附件資料」（102年7月5日詢問會議紀錄第3頁第17—19行）、及「相證21裡面所附人評會提案表最後記載的101年12月12日，是表示要在這一天發出開會通知書，相證22顯示的是內部簽批的時間，並非如申請人所述是相對人事後偽造」等語（102年7月5日詢問會議紀錄第3頁第25—27行），無違常情。且與申請人代理人洪○○在本會102年6月6日第一次調查會議陳稱：

「…申請人告知申請人工會相對人要召開人評會，要處理申請人有關工作權之問題，申請人工會陳理事長立即打電話給相關人員，包括相對人公司梁董事長，告知申請人為工會會員，…」所陳時間順序相符。本會綜合相關事證判斷，認相對人即便有知悉申請人許○○加入申請人工會乙事之可能，亦是在相對人決定對申請人許○○召開人評會之後，故難認相對人人評會之召開與申請人許○○加入申請人工會有何關聯，則申請人主張相對人違反工會法第35條第1項第1款，並無可採。(6)既然申請人許○○與相對人間就「財務專員」工作內容，從99年12月至101年10月3日間，始終存有歧見，而非始自申請人許○○在101年10月間當選勞資會議之勞方代表、或在101年12月10日申請加入工會以後。且相對人勞資會議勞方代表共有6名，僅申請人許○○一人遭相對人解僱，其他5名勞方代表均未被解僱，此為申請人許○○在102年6月6日第一次調查會議所自承。故不足以證明相對人解僱申請人許○○具有對付勞資會議勞方代表之針對性。則相對人在101年12月18日以申請人許○○「不能勝任工作」為由解僱之，實難認與工會法第35條第1項第1、5款有何關聯。因此本會認相對人之解僱行為，不構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。

2. 又按工會法第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。」故雇主或代表雇主行使管理權之人所為之解僱行為，需有符合工會法第35條第1項者，本會始有依工會法第35條第2項之規定，為確認解僱有效與否之權限。反之，若經本會綜合評判，認雇主之解僱行為不構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，則本會對雇主之解僱行為並無確認解僱有效與否之權限，自無權予以裁決。
3. 上開有關「財務專員」工作內容之爭議，從99年12月至101年10月3日間，在申請人許○○與相對人間始終存有歧見，並非始自申請人許○○在101年10月間當選勞資會議之勞方代表、或在101年12月10日申請加入工會之後。故相對人在101年12月18日以申請人許○○「不能勝任工作」為由予以解僱之行為，實難認與工會法第35條第1項第1、5款有何關聯，已詳述如前。雇主之解僱行為不構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，則本會對雇主之解僱行為並無確認解僱有效與否之權限，自無權予以裁決，而應駁回裁決之申請。
4. 附帶說明，有關申請人許○○與相對人間就「財務專員」工作內容之歧見，相對人人評會召開程序是否合法，以及相對人解僱申請人許○○是否合於勞動基準法第11條第5款之規定…等等爭議，因不涉及工會法第35條之不當勞動行為已詳述如前，故非本會得裁決之事項。如當事人對上開爭議仍有爭執，可另依法提起民事訴訟請求確認之，併此指明。

(二) 相對人上開解僱申請人許○○行為，對申請人工會不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1. 按不當勞動行為裁決制度之目的固在保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權。然非謂勞工一旦加入工會，即當然取得免遭雇主解僱之保障。
2. 又按我國於2009年通過之公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第22條第3項及經濟、社會與文化權利國際公約第8條第3項都規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際

勞工組織1948年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」而國際勞工組織依其憲章第26條規定，為處理會員國違反第87號「結社自由與團結權保障公約」以及第98號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會2006年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第801項載明：「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到傷害的原則，並不必然意涵，不論環境條件，一個擁有工會職務的人員取得解僱的豁免。」上開原則亦可供參考。

3. 查申請人工會主張該工會係在101年6月28日始成立，而申請人許○○與相對人間就「財務專員」工作內容有歧見，係始自99年12月間，距101年6月28日申請人工會成立之日、申請人許○○101年10月間當選勞資會議勞方代表、或申請人許○○在101年12月10日申請加入申請人工會之日，該工作歧見已經存在並延續至少一年半以上，且繼續延續至今。故實難認相對人因該早已存在且延續之工作歧見來解僱申請人許○○乙事，係為不當影響、妨礙或限制申請人工會之成立、組織或活動。更不能僅因申請人許○○在101年12月10日填寫申請人工會之入會申請書（依據申請人工會章程第7條規定：「會員入會時，須填寫入會申請書，…，經理事會審查合格，繳納入會費，並發給會員證書後，方為本會會員」，故申請人許○○須符合上開各項條件後，方能回溯自申請入會之日成為該工會會員），即當然推論相對人解僱申請人許○○之行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
4. 因此本會綜合各項事證判斷，認相對人對申請人許○○之解僱行為，亦不構成申請人工會所主張之工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
5. 又申請人工會主張相對人沒有訂定工作規則云云，相對人已提出其101年3月21日修訂版本之工作規則（卷附相證12），及台北市政府101年4月16日府勞字第10100985800號函就上開修訂版本工作規則之審核說明（卷附相證13），來證明其有制訂工作規則。因此，申請人工會之主張顯與事實不符。且相對人有無訂立工作規則，實與其有無違反工會法第35條之規定無關。
6. 再者，勞資會議實施辦法第5條規定「事業單位有工會組織者」，已明文「事業單位」，自不包括關係企業。另有行政院勞工委員會101年6月1日勞資1字第1010126087號函釋，其中說明第四點略謂：「…查勞資會議實施辦法第5條規定：『勞資會議之勞方代表，事業單位有工會者，由工會會員或會員代表大會選舉之；事業單位無工會者，由全體勞工直接選舉之。』，顯見勞資會議係屬事業單位內部之勞資對話制度，基此，參與勞資會議運作之工會，依勞資會議制度之本旨，應屬『同一廠場』或『同一事業單位』之企業工會。」在案，可供參酌。查申請人工會乃關係企業工會，故申請人工會主張相對人辦理勞資會議勞方代表選舉，應通知申請人工會而未通知，故相對人辦理勞方代表選舉之程序不合法乙節，似有誤會。

七、又申請人許○○及申請人工會就本案並未主張相對人有違反工會法第35條第1項第3款之不當勞動行為，亦未提出有關該款所規定之「勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務」之具體事證，故有關相對人就工會法第35條第1項第3款之主張及陳述，本會無需論斷。八、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。

九、據上論結，本件裁決申請均無理由而應予駁回，依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項之規定，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 劉志鵬吳慎宜劉師婷張鑫隆林振煌蔡正廷林佳和蘇
衍維邱琦瑛康長健王能君徐婉蘭

中華民國 102年 7月12日

- 一、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。
- 二、如不服本裁決有關工會法第35條第 2項所生民事爭議事件之決定，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。