

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 102.09.27. 一〇二年勞裁字第18號裁決決定書

發文日期：民國102年9月27日

不當勞動行為裁決決定書

申請人 陳甲○○

申請人 ○○○○○○○○股份有限公司企業工會

代表人 陳乙○○

相對人 ○○○○○○○○股份有限公司

代表人 邱○○

代理人 曹○○

余○琦律師

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8月23日詢問程序終結裁決如下：

主 文

- 一、申請人○○○○○○○○股份有限公司企業工會之申請部分不受理。二、確認相對人於102年4月15日對申請人陳甲○○所為之解僱行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。
- 三、確認相對人於102年4月15日對申請人陳甲○○所為之解僱行為無效。四、相對人應於裁決決定書送達之日起7日內回復申請人陳甲○○作業中心徵信處理中心徵估中級專員職位。
- 五、相對人應給付申請人陳甲○○102年端午節節金新臺幣（下同）10,000元，並應自102年4月16日起至復職日止按月給付申請人陳甲○○薪資53,800元（102年7月15日後則依申請人陳甲○○原職級調薪後之金額）、膳費3,000元及每月按薪資5%提撥養老儲蓄金，並依○○○○○○○○行員活期儲蓄存款管理辦法核計優惠存款利息。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所；基於工會法第35條第2項規定所為之裁決申請，違反第39條第2項及第40條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正；勞資爭議處理法第40條第1款及第41條第1項分別定有明文。又依同法第51條第1項之規定，基於工會法第35條第1項規定所為裁決之申請，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。查申請人工會（原名台北市○○○○○○○○股份有限公司產業工會，102年2月21日更名為○○○○○○○○企業工會；該工會復於同年5月6日發函予臺北市政府勞動局，變更其工會圖記，名稱為「○○○○○○○○股份有限公司企業工會」，並經臺北市政府勞動局於同年5月21日同意備查。）於102年4月14日第一屆第一次臨時會員大會中，決議罷免常務理事即申請人陳甲○○，並於該次大會中決議解散工會，按最高法院96年台上字第235號判決要旨：「總會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，社員得於決議後三個月內請求法院撤銷其決議，民法第56條第1項前段定有明文。而出席之社員不足法令或章程所定之額數，為決議方法之違反。又總會之決議方

法違反法令或章程時，在社員請求法院撤銷其決議前，該決議應仍有效存在」，準此，申請人工會 102年 4月14日召開第一屆第一次臨時會員大會，該次會議決議依照修正後之章程第 6條罷免現任理監事及常務理事（第 7案），並決議自即日起宣告解散，並推選陳乙○○擔任解散清算人（第 8案）；嗣申請人陳甲○○雖提起撤銷決議之訴，但在該撤銷決議訴訟確定前，申請人工會之法定代理人為陳乙○○，業經本會依職權調閱本會 102年勞裁字第21號卷證查明屬實，並有申請人工會於 102年 4月14日第一屆第一次臨時會員大會會議紀錄在卷可稽。則原為申請人工會常務理事之申請人陳甲○○，既經上開臨時會員大會決議罷免，自斯時起即喪失其工會代表人資格，依法即不得代表工會為法律行為。是本件申請人陳甲○○以申請人工會之代表人身分代表工會提起本件裁決申請部分，即非合法。經本會於 102年 9月 4日定 3日期限命其補正，申請人於期限內並未補正，則申請人陳甲○○以申請人工會代表人身分提起之本件確認相對人構成不當勞動行為而解僱無效之裁決之申請部分，未經合法代表，依前開條文之規定，應不受理。

二、申請人陳甲○○主張於 102年 4月15日遭相對人以存證信函通知雙方間之僱用關係將於 102年 4月16日終止，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。而申請人陳甲○○係於102 年 4月25日提起本件裁決之申請，則相對人解僱申請人陳甲○○之日距本件裁決申請之日並未逾90日之期間，符合勞資爭議處理法第39條第 2項、第51條第 1項之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，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人陳甲○○之主張及請求：

（一）按工會法第36條第 2項規定：企業工會與雇主間無約定者，其理事長得以半日或全日，請公假辦理會務。申請人工會於 101年 1月16日以 101上工理字第0001號函知相對人，常務理事陳甲○○有全日駐會之需，相對人對該函未為反對之表示，且自 101年 1月起相對人每月均按時給付全額薪資及應有之獎金，薪資明細表均未缺勤之表示，顯已默示同意其從事工會會務，如此模式已歷一年有餘，豈知工會方始於 102年 4月 8日函請相對人代為扣繳申請人工會會費之際，相對人卻於 102年 4月15日以臺北北門郵局營收股存證號碼2006號函逕為終止僱傭關係。

（二）相對人多次濫用其公假准駁權，用以刁難阻礙會務之推動，茲舉例如下：

1. 申請人工會於99年 3月26日下午召開第一屆第二次理事會議，相對人於開會間個別約談理事方○博，且亦多次自承該次會議申請人陳甲○○確實申請會務公假，該次公假並非 3天（含）以上須執行副總與總經理核准，惟其人力資源處處長卻蓄意置若罔聞、懸未批核，至 101年 1月更逕為駁回。
2. 申請人陳甲○○參加台北市勞工教育中心 100年度工會幹部勞工教育課程，申請數天全日會務公假，應須執行副總與總經理批准，有的申請後遭駁回，駁回後有重為申請，時而全日批准、時而僅核准半日，惟課程時數及申請理由均屬相同，其准駁之依據究係為何？
3. 申請人陳甲○○於 101年 1月16日、17日、19日申請 2日半之會務公假，惟截至 102年 4月15日申請人陳甲○○遭違法解僱前仍懸而不批。
4. 99年度公假准駁情形：申請人陳甲○○申請99年 3月26日下午之會務公假，相對人辯稱：99年 3月26日公假假單業經單位主管核准，遲至99年 3月29日方傳送至人力資源處呈核，並未有不准假情形。然查申證 3，相對人 101年 1月10日將99年3 月26日公假申請逕予駁回。

- (三) 申請人陳甲○○自 101年 2月起即持續申請全日會務公假從事會務推展，故 102年勞裁字第 6號案裁決期間，相對人對其違法解僱行為已違反勞資爭議處理法第 8條規定，相對人辯稱其係 102年 1月 2日起、102年 4月 1日起未為准假而解僱之事由無涉，顯不足採。
- (四) 相對人從申請人工會成立之後即不重視工會，工會去函亦從不回覆，也不與工會溝通，並利用各種手段讓公司員工對工會有負面感覺，最後派人加入工會並決議解散工會，並於工會解散次日即將申請人解僱，其種種行為實顯有不當勞動行為之動機。
- (五) 據上，相對人行為構成工會法第35條第 1項第 1款、第 5款之不當勞動行為，依同條第 2項規定，該解僱行為應屬無效，爰請求（一）確認相對人解僱申請人陳甲○○之行為為不當勞動行為而無效。（二）相對人應自 102年 4月16日起按月給付工作薪資53,800元（102年 7月15日後則為調薪後之新薪資）、每月膳費3,000 元、102年端午節節金10,000元，及每月按薪資5%提撥養老儲蓄金，以及自 102年 4月16日起依行員優惠存款利率計算優惠存款利息。

二、相對人之答辯及主張：

- (一) 查申請人工會既已於 102年 4月14日，經召開之第一屆第一次臨時會員大會決議罷免申請人陳甲○○之常務理事職務，同時解散申請人工會，則申請人陳甲○○既非工會常務理事，自無權以工會代表人身分提出裁決申請。復工會依工會法第 41條規定進行清算後，法人格僅以處理清算有關事務之範圍內，方視為存續，亦即清算法人在此方有其能力，至本件裁決申請既非屬了結工會現務範圍，而已解散之企業工會當不具法人格，自不得為本件裁決申請事件之申請人。
- (二) 相對人依據 100年12月19日 100年勞裁字第 6號案裁決決定通知申請人陳甲○○於 101年 1月 6日復職，然申請人自 101年 1月9 日復職至 101年12月31日止之期間，上班天數僅11天，餘則均以辦理工會會務為由申請公假，但未提供辦理會務之內容及相關證明文件，供相對人審酌是否准假，經多次函請申請人陳甲○○提供辦理會務之內容及相關資料文件供相對人審酌，且言明無從審核，難以准假，然其均視若罔顧、置之不理，故相對人均未准假，而申請人陳甲○○未到相對人公司提供勞務，相對人在避免衍生爭議並給予申請人陳甲○○改正機會之考量下，雖未進行處置，仍令其每月繼續領有薪資、獎金與其他相關福利，然雙方勞僱關係既然繼續存在，申請人即還有依勞動契約提供勞務之義務，是相對人一再表示無法准假，絕非有默示同意其會務假之申請。
- (三) 行政院勞工委員會79年10月 4日（79）臺勞資一字第 23324號函示：「查工會法第35條（註：現為工會法第36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」，最高法院99年度臺上字第2054號民事判決中對於工會法上開規定，明揭「勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主既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上開規定請假時，自應向雇主說明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，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。」可供參考。
- (四) 申請人陳甲○○復於：（ 1） 101年12月28日以辦理會務為由，申請自 102年 1月 1日起至 102年 3月31日止連續公假，（ 2） 102 年 3月25日以辦理會務為由

，再次申請自 102年 4月 1日起至 102年 6月28日止會務公假。上開兩次公假之申請，仍未說明會務內容，亦未提供相關文件，俾相對人審酌。經相對人公司於 102 年 1月 3日、 102年 3月26日分別函請申請人陳甲○○提出說明申請會務假之理由及相關證明文件，申請人陳甲○○均置之不理。

- (五) 相對人對申請人陳甲○○以辦理工會會務為由所申請之公假，自有權審究該會務之實際內容是否屬實，及所需辦理時間與公假期間是否相當，且已函請申請人陳甲○○檢附相關證明文件以為公假准駁之依據。惟申請人陳甲○○未依規定提出，所請公假未完成請假程序，事後亦未到班，自屬曠職。為維護職場秩序及員工適用請假規則之公平性，爰依工作規則第11條第 1項第 5款：「員工有左列情事之一者，本行得不經預告，逕行終止僱用，不發給資遣費：伍、無正當理由連續曠職三日，或一個月曠職達六日者。」之規定，自 102年 4月16日起終止與申請人之僱傭契約。
- (六) 次按勞資爭議處理法第 7條（修正前之條文，現為第 8條）規定：「勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。」、「惟資方如非因該勞資爭議事件，而係另有法令上之正當理由或勞方確有違反法令構成終止勞動契約之事由，即不受上開規定之限制。」、「按勞資爭議在調解或仲裁期間，資方固不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當事由，則資方尚非不得終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第 7條（現為第 8條）規定自明。」最高法院93年台上字第 1614號作成判決在案，可知倘另有其他正當事由，則資方尚非不得終止勞動契約。102年勞裁字第 6號案件之申請人為「○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○企業工會」，並非申請人陳甲○○，該案係工會與勞工間關於工會活動之爭議，其後陳甲○○以 101年度績效獎金減少而追加裁決申請，惟該等爭議均與申請人陳甲○○自 102年 1月2 日起、 102年 4月 1日起，未經相對人准假，連續多日未到公司上班之曠職事由完全無涉。相對人依工作規則及勞動基準法相關規定，終止申請人陳甲○○僱傭契約，自屬有據，不受勞資爭議處理法第 8條規定之適用。
- (七) 申請人陳甲○○所提出申請人工會在 102年 4月間請求相對人代扣工會會費，以及申請人工會在 102年 4月間罷免申請人陳甲○○等事由，均與相對人解僱行為無關。因為相對人在解僱申請人陳甲○○之前，必須經過相對人人評會決議程序，相關決議程序均在前述代扣會費或工會罷免申請人陳甲○○之前，且相對人就工會在 4月份召開會議決議罷免申請人陳甲○○，事前完全不知情。
- (八) 綜上論呈，申請人提起本件申請要無理由，應予駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人陳甲○○自82年起任職於相對人，申請人工會係於99年 1月31日成立，申請人陳甲○○自斯時起擔任工會之常務理事。
- (二) 申請人工會曾於 101年 1月16日，以 101上工理字第0001號函致相對人，請其依法給予擔任工會常務理事之申請人陳甲○○全日會務假，以駐會辦理會務。申請人陳甲○○於 101年 1月 9日復職起至 101年12月31日止之期間，上班日數僅11天，餘則均以辦理工會會務為由申請會務公假。
- (三) 申請人陳甲○○以辦理工會會務為由，於 101年12月28日申請自102 年 1月 1日起至 102年 3月31日止之會務公假；相對人分別於 101年12月28日及 102年 1月 2日回覆不准假，並於 102年 1月 3日發函申請人陳甲○○，請其說明辦理會務何以須請 3個月之會務假，並請其提出相關資料與證明文件。

- (四) 申請人陳甲○○又於 102年 3月25日申請自 102年 4月 1日起至102 年 6月28日止之會務公假，相對人分別於 102年 3月25日及3 月28日回覆不准假，並於 102年 3月26日發函申請人陳甲○○，請其說明辦理會務何以須請 3個月之會務假，並請其提出相關資料與證明文件。
- (五) 申請人工會 102年 4月14日召開第一屆第一次臨時會員大會，決議依照修正後之章程第 6條罷免現任理監事及常務理事（第 7案），並決議自即日起宣告解散，並推選陳乙○○擔任解散清算人（第 8案）。
- (六) 相對人於 102年 4月15日以台北北門郵局營收股存證號碼002006號存證信函寄達申請人陳甲○○，通知自 102年 4月16日起終止與其之僱用關係。
- (七) 102年 1月 1日至 102年 4月15日止，申請人陳甲○○僅於 102年 4月15日到班半日提供勞務。
- (八) 申請人陳甲○○ 102年 4月16日遭解僱前，其每月原領薪資為53,800元、每月膳費 3,000元。相對人 102年發予所屬員工之端午節節金與申請人陳甲○○同職級之員工為10,000元，又相對人公司每月按員工薪資5%提撥養老儲蓄金，並給予所屬員工依「○○○○○○○○行員活期儲蓄存款管理辦法」所核計之優惠存款利息。
- (九) 相對人於 102年 7月15日有調薪。

四、本件爭點為：相對人 102年 4月15日發函以申請人陳甲○○申請會務假，因未依規定提出說明及相關資料與證明文件，相對人不予准假，申請人仍連續曠職 3日、1個月內曠職達 6日，乃依工作規則第11條第 5項、勞動基準法第12條第 1項第 6款之規定，自同年 4月16日終止雙方間之僱傭關係之行為，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？茲析述如下：

- (一) 申請人陳甲○○得以相對人之行為該當工會法第35條第 1項第 5款之規定，提起本件請求：查不當勞動行為制度之目的在於保障勞工的團結權，為確保工會法第35條第 1項所禁止雇主侵害此權利的行為之實際效果，因此除工會當然可以依工會法第35條第 1項第 5款之規定為裁決之請求之外，由於支配介入行為對於勞工之團結權將造成重大之影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等情形，承認個別勞工亦得對支配介入類型之不當勞動行為（即工會法第35條第 1項第 5款之不當勞動行為）提出裁決之申請，即有其必要（參見菅野和夫：勞動法第十版、2012年12月15日、第 843頁、弘文堂；西谷敏：勞動組合法第三版、2012年12月20日、第 211頁、有斐閣；荒木尚志：勞動法第二版、2013年 5月30日、第 657頁、有斐閣；、日本最高法院第二小法庭2004年 7月12日京都市交通局事件判決，最高裁判所裁判集民事第 214號 739頁）。由支配介入行為救濟之必要性觀之，本會認為申請人陳甲○○於申請人工會臨時會員大會決議前，原為該工會之常務理事（即代表人），就其所主張之工會遭相對人支配介入之行為，顯有利害關係，則申請人陳甲○○亦得依工會法第35條第 1項第 5款之規定提起本件裁決之申請，至於依該款為請求應否准許，為有無理由之問題，先予陳明。
- (二) 相對人於 102年 4月15日發函於同年 4月16日解僱申請人之行為，有不當勞動行為之認識及動機：
 1. 按構成工會法第35條第 1項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規

定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒解僱之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。

2. 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項均規定：「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。」。而國際勞工組織依據憲章第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」之申訴案件，所成立之結社自由委員會作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」（2006年版）第800項載明：「結社自由委員會提請注意1971年之勞工代表公約（第135號）及建議書（第143號），其明白地建立，事業單位勞工代表對其任何侵害之行為，應享有有效之保護，包括基於其為勞工代表或工會會員之資格或活動或參與工會活動而為之解僱，只要其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意的安排。」以及第801項：「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到侵害之原則，並不意味一個擁有工會職務之人員，不論環境條件均能取得解僱之豁免權。」亦即，工會幹部雖未取得解僱之豁免權，但若其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意之安排，則應享有有效之保護。上開決定之內容於判斷雇主懲戒解僱之行為是否構成不當勞動行為時，自得引為參考之依據。
3. 查相對人工作規則第11條第5款規定：「員工有左列情事之一者，本行得不經預告，逕行終止雇用，不發給資遣費：五、無正當理由連續曠職3日，或1個月內曠職達6日者。」，有相對人所提之工作規則在卷可稽，上開規定與勞動基準法第12條第1項第6款規定之內容相同。相對人辯稱：申請人陳甲○○以辦理工會會務為由，於101年12月28日申請自102年1月1日起至102年3月31日止之會務公假；相對人分別於101年12月28日及102年1月2日回覆不准假（參見相對人102年6月24日函附件11），並於102年1月3日發函請申請人陳甲○○提出說明辦理會務何以須請3個月之會務假，並請其提出相關資料與證明文件（參見相對人102年6月24日函附件13）。申請人陳甲○○並未為任何說明亦未提出相關資料與證明文件，且未到職上班。嗣申請人陳甲○○復於102年3月25日申請自102年4月1日起至102年6月28日止之會務公假，相對人分別於102年3月25日及3月28日回覆表示不准假（參見相對人102年6月24日函附件12），並於102年3月26日發函請申請人陳甲○○應說明辦理會務何以須請3個月之會務假，並請其提出相關資料與證明文件（參見相對人102年6月24日函附件1—4），有相對人所提相對人公司內部電子公文資訊表及相對人書面函件在卷可稽。而申請人陳甲○○對其為上開會務假之申請，並於收受相對人之書面函文後並未為任何說明，亦未提出相關資料與證明文件，且自102年1月1日起，僅於102年4月15日至辦公室上班半天之外，其餘期間均未上班一事亦不爭執，則相對人上開答辯之事實，堪信為真實。

4. 申請人陳甲○○雖主張申請人工會曾於 101年 1月16日發文給相對人，表示要申請為常務理事之申請人陳甲○○全日駐會，是以申請人陳甲○○自 101年 2月初起即駐會從事會務，但相對人就申請人工會申請其常務理事陳甲○○全日駐會乙事，完全未予回應，相對人顯係默示同意申請人陳甲○○全日駐會云云，惟為相對人所否認。按默示之承諾必依要約受領人之舉動或其他情事足以間接推知其有承諾之意思表示，始得認之，若單純之沉默，則除交易上之慣例或特定人間之特別情事足認為承諾外，不得認為承諾。又知悉，並不等同於同意，某人知悉某項事實而不為反對之表示，能否視為同意或默示同意，仍須以該人是否有某項舉動，足以推知其有同意之意思者，始足當之（最高法院21年上字第1598號、29年上字第 762號判例及95年度台上字第2952號民事判決意旨參照）。查申請人工會固曾於 101年 1月16日發文給相對人，申請為常務理事即申請人陳甲○○全日駐會辦理會務，惟相對人對申請人陳甲○○ 101年1 月16日下午、17日、19日、 2月 3日至 2月19日、 3月 1日至 3月30日、 4月 2日至 6月29日、 7月 2日至 9月28日、10月 1日至12月31日之會務假均未核准；且相對人於 101年間亦曾 5次發函申請人陳甲○○請其提出申請之會務假之說明及證明文件，有相對人整理之申請人陳甲○○ 101年會務假之申請及准駁紀錄及相對人之函文（參見相對人 102年 7月11日函附件 2及附件 1）在卷可稽；再參諸前述申請人陳甲○○ 102年2 次申請各 3個月之會務假，相對人均未核准，且發函請其應說明及提供資料之情形，不足認相對人有所謂之默示同意申請人陳甲○○全日駐會辦理會務之情事。申請人陳甲○○此部分之主張，自非可採。是相對人抗辯申請人陳甲○○請假既未經核准，卻長期未出勤，已該當相對人工作規則第11條第 5款及勞動基準法第12條第 1項第 6款規定之要件，故相對人於 102年 4月15日發函自同年 4月16日終止雙方間之僱傭關係之行為，似有所依據。則此時即應判斷相對人發函解僱申請人陳甲○○之行為，有無不當勞動行為之動機。
5. 從雙方勞資關係之脈絡及解僱之時間點上觀察，相對人解僱申請人陳甲○○之行為，具有不當勞動行為之動機：
- (1) 相對人於申請人工會99年 1月31日成立後，即於99年 5月24日對當時擔任工會常務理事之申請人陳甲○○予以調職，再於 100年 8月29日為解僱之處分，經申請人陳甲○○提起裁決之申請，經本會 100年勞裁字第 6號裁決決定確認相對人所為之調職及解僱行為均無效，申請人陳甲○○依上開裁決決定於 101年 1月 9日復職，可見相對人對申請人陳甲○○為工會常務理事之身分抱持敵視之態度。其後申請人工會於101 年 1月16日發函相對人申請常務理事陳甲○○全日駐會，相對人就上開工會之來函全不予以回應，僅於 101年 2月8 日發函申請人陳甲○○，要求就其申請之 101年 2月 3日至26日之會務假，應說明會務內容及提供相關資料與證明文件（參見相對人 102年 7月11日函附件 1第 1頁），亦未以副本知會申請人工會，足見相對人主觀上不正視申請人工會之法律上地位，亦漠視申請人工會之運作。
 - (2) 又申請人工會及申請人陳甲○○於 102年 2月18日提起確認相對人人力資源處何姓經理，於申請人工會 102年 1月26日會員大會前夕打電話給工會會員，並於會員大會當日至會場之行為，及相對人將申請人陳甲○○ 101年之考績評為 D等之行為構成不當勞動行為之裁決申請（本會 102年勞裁字第6 號裁決申請案）。而申請人工會 102年 4月14日召開第一屆第一次臨時會員大

會，該次會議決議依照修正後之章程第6條罷免現任理監事及常務理事即申請人陳甲○○，並決議自即日起宣告解散申請人工會。相對人旋即於翌日即102年4月15日發函申請人陳甲○○於同年4月16日終止雙方間之僱傭關係。雖相對人辯稱因相對人公司係於申請人工會第一屆第一次臨時會員大會召開之前之102年4月10日即已召開人評會，其中即有討論解僱申請人陳甲○○一案，惟該案因故延後於同月15日方續行討論並決議解僱申請人陳甲○○云云。然以上開事件之時間點上觀察，相對人顯係在等待申請人工會決議罷免常務理事及決議解散工會之後，方採取解僱申請人陳甲○○之行為，相對人此部分所辯，並非可採。而本會102年勞裁字第6號裁決決定亦認定相對人人力資源處何姓經理，於申請人工會102年1月26日會員大會前夕打電話給工會會員，並於會員大會當日至會場之行為，及相對人將申請人陳甲○○101年之考績評為D等之行為構成不當勞動行為。本會考量申請人陳甲○○自工會成立以來即擔任常務理事、在申請人工會中為最核心之幹部、幾乎為工會所有活動之主要參與者；而相對人對申請人工會向採不予正視之態度、亦從不與工會為直接之溝通、對擔任常務理事之申請人陳甲○○則抱持敵視態度，以及從工會成立之日起至102年4月14日工會經臨時會員大會決議罷免常務理事及解散工會，及相對人於翌日即發函解僱申請人陳甲○○為止之勞資關係之脈絡，以及本次相對人所採取者係最嚴厲之解僱處分等情，尤其參酌解僱行為之前緊密的時間連結點上觀察解僱行為及其他所發生之行為間之關連性。就結論而言，整體上實足認定相對人有「連續於短時間內密集針對工會及其幹部為不利之待遇及支配介入行為」，則其解僱行為同時具有不當勞動行為之動機，實堪認定。

- (3)再查相對人自收受申請人工會101年1月16日來函請准申請人陳甲○○全日駐會辦理會務起，不對工會之請求為具體回應以解決所謂申請人陳甲○○濫用會務假之問題，卻僅對申請人陳甲○○未說明會務內容及提相關資料或證明之會務假申請，不予准許，然至相對人解僱申請人陳甲○○之日止長達一年以上之期間，僅止於發文要求申請人陳甲○○提出須申請會務假之理由並提出相關資料或證明文件，雖各該函文中均載有「台端未經准假即擅自不到職上班，實已構成曠職事實，敬請台端收文後即回單位上班，否則本行將依規定論處」之內容（參見相對人102年7月11日函附件1），然嗣後卻未有任何「論處」，亦即均未對申請人陳甲○○所謂濫用會務假有任何具體且適當之處置，例如警告、記過等，以糾正申請人陳甲○○之行為。因此造成申請人陳甲○○自101年1月9日復職起至101年12月31日止實際上班天數僅11天。是相對人事前不對工會之請求為具體回應以解決所謂申請人陳甲○○濫用會務假之問題，已有違一般企業之人事管理方式，卻於申請人陳甲○○遭工會臨時會員大會決議罷免常務理事之職務及決議解散工會之翌日，即立即發函以申請人陳甲○○連續曠職3日、1個月內曠職達6日為理由予以解僱，可見相對人對申請人陳甲○○為解僱時具有不當勞動行為之動機，應足確定。

- (三)相對人於102年4月15日發函於同年4月16日解僱申請人之行為，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：查申請人工會係於99年1月31日成立，申請人陳甲○○自工會成立之日起至102年4月14日該工會決議罷免常務理事止，均擔任工會常務理事，為工會核心幹部。而如前所述，相對人於99年5月

24日將申請人陳甲○○予以調職，再於 100年 8月29日為解僱之處分，而相對人之上述行為，經本會 100年勞裁字第 6號裁決決定確定為不當勞動行為，可見相對人對申請人陳甲○○為工會常務理事之身分抱持敵視之態度。雖本件相對人係以申請人陳甲○○連續曠職 3日、 1個月內曠職達 6日為理由予以解僱，然從雙方之勞資關係之脈絡及解僱行為之時間與前後發生之事件之時間上之密接關聯加以觀察，相對人以上開之理由對申請人陳甲○○為解僱行為時，同時亦具有不當勞動行為之動機，實堪認定。則其將申請人陳甲○○解僱之行為，自構成工會法第35條第 1項第1 款之雇主對於參加工會活動或擔任工會職務之勞工予以解僱之不當勞動行為。又申請人工會在被臨時會員大會決議解散前，申請人陳甲○○為最重要之核心幹部，且相對人對申請人陳甲○○抱持敵視態度，亦如前述；是相對人將長期擔任工會重要幹部之申請人陳甲○○解僱之行為，核屬不當影響、妨礙工會之組織或活動之行為，其解僱行為亦該當工會法第35條第 1項第 5款之不當勞動行為。

五、綜上所述，相對人於 102年 4月15日發函以申請人陳甲○○連續曠職3 日、 1個月內曠職達 6日為理由予以解僱，然從雙方之勞資關係之脈絡及解僱行為之時間點與前後事件之時間上之密切關聯性為觀察，相對人對申請人陳甲○○為解僱行為時，同時亦具有不當勞動行為之動機，是其將申請人陳甲○○解僱之行為，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。又依同條第 2項之規定，相對人所為之解僱行為無效。從而，申請人陳甲○○請求確認相對人於 102年4 月15日對申請人陳甲○○所為之解僱行為，構成工會法第35條第 1項第 1款、第 5款之不當勞動行為。並依同法條第 2項之規定，請求確認相對人之解僱行為無效，為有理由，應予准許。又相對人對申請人陳甲○○所為解僱行為既屬無效，則申請人請求相對人應於裁決決定書送達之日起 7日內回復申請人陳甲○○臺北作業中心徵信處理中心徵估中級專員職位，亦應准許。又申請人陳甲○○解僱前每月薪資53,800元、每月膳費 3, 000元、 102年申請人陳甲○○同職級之員工端午節節金為10,000元，且相對人於 102年 7月15日員工之薪水有調薪等事實，為相對人所不爭執。從而，申請人陳甲○○請求相對人應自 102年 4月16日起至復職日止按月給付申請人陳甲○○薪資53,800元（ 102年 7月15日後則依申請人陳甲○○原職級調薪後之金額）、膳費 3,000元及每月按薪資5%提撥養老儲蓄金，並依「○○○○○○○○行員活期儲蓄存款管理辦法」核計優惠存款利息部分為有理由，應予准許。

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之結論不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件裁決申請為一部不受理，一部有理由，依勞資爭議處理法第41條第 1項、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 劉志鵬辛炳隆吳慎宜劉師婷侯岳宏林佳和蘇衍維吳姿慧邱琦瑛康長健王能君徐婉蘭

中華民國 102年 9月27日

一、如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起30日內繕具訴願書，經由原行政處分機關行政院勞工委員會（臺北市大同區延平北路 2段83號 9樓）向行政院提起訴願。

二、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項之決定部分，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。

- 三、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。