最　高　行　政　法　院　判　決

109年度上字第925號

上　訴　人　台灣美光晶圓科技股份有限公司

代　表　人　盧東暉
訴訟代理人　蔡惠娟　律師
　　劉彥玲　律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　楊景勛　律師
參　加　人　馮澤源

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國109年6月11日臺北高等行政法院108年度訴字第134號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。

理　由

一、本件上訴人代表人原為徐國晉，於上訴繫屬中已遞次變更為Burton Leon Nicoson及盧東暉，業據其等接續具狀聲明承受訴訟在卷，於法核無不合。

二、爭訟概要：

㈠緣參加人為上訴人企業工會（下稱企業工會）理事長，且擔任上訴人勞資會議勞方代表及事業單位勞工退休準備金監督委員會（下稱退休準備金監督委員會）副主任委員。參加人於民國106年10月26日上午9時10分在職期間，未經申請許可擅自以其員工識別證開啟三爪門（管制出入之門禁）使非上訴人員工之訴外人葉瑾瑜未經申請即進入管制廠區，至當日中午12時40分許離開，經上訴人認定有嚴重違反門禁安全規定之情事，依勞動基準法第12條第1項第4款規定予以解僱，並於106年11月14日上午11時許交付該解僱函通知即日起終止雙方間之僱傭關係（下稱第1次解僱），並要求參加人立

即離開上訴人公司。參加人繼於當日下午1時許逕自翻越上開三爪門進入上訴人辦理第6次團體協約協商會場，隨手抓起置於會議桌上之未開封礦泉水瓶砸向在場之上訴人所屬員工（下稱系爭施暴行為），上訴人復於106年11月24日就參加人之系爭施暴行為，依勞動基準法第12條第1項第2款規定予以解僱（下稱第2次解僱）。

㈡參加人及企業工會於上訴人作成第1次解僱行為後，旋即向被上訴人申請裁決，經於107年3月30日以106年勞裁字第70號裁決決定（下稱第1次解僱裁決）確認上訴人第1次解僱，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為及確認上訴人第1次解僱行為無效；並命上訴人應於裁決書送達之翌日起7日內，回復參加人之原任E2職等資深工程師之職務及應補發參加人106年11月份薪資及法定遲延利息，暨應自107年1月1日起至參加人復職日止，按月於每月5日給付參加人薪資新臺幣（下同）68,903元及遲延利息自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息、於參加人復職前應按月提撥4,188元至勞工退休金專戶等給付內容之救濟命令，經上訴人提出行政訴訟，業據臺北高等行政法院（下稱原審）107年度訴字第716號判決駁回其訴，並經本院於109年9月30日109年度判字第508號判決駁回上訴確定在案。

㈢期間，上訴人乃以參加人業經解僱，其原擔任之勞資會議勞方代表與退休準備金監督委員會副主任委員均出缺，先於106年12月21日以（106）美光字第240號函知企業工會略謂：「說明：……二、現已有符合請領舊制退休金資格之本公司員工提出退休申請，並將於中華民國（下同）107年1月初生效，故委員會需依循法令賦予之任務，進行勞工退休準備金動支之查核。現因前任副主任委員已非本公司員工，依據準則第3條無法繼續擔任委員會之勞工代表，請貴會依據準則第4條規定，推選委員會勞工代表1名及候補委員2名；前述勞工代表需為本公司在職員工且具有舊制退休金年資者（意

即，為94年6月30日前到職之現任本公司員工）……」；繼於107年5月7日以（107)美光字第0129號函請企業工會推選上訴人勞資會議之勞工代表名單，又於同年7月6日以（107）美光字第0168號函請企業工會推選上訴人勞資會議與退休準備金監督委員會之勞方代表名單。參加人與企業工會因認上訴人係拒絕承認參加人之勞資會議勞方代表資格及退休準備金監督委員會之副主任委員資格，妨害參加人執行職權，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，向被上訴人申請不當勞動行為裁決。經被上訴人於107年11月16日作成107年勞裁字第48號裁決決定（下稱原裁決決定）：一、上訴人107年5月7日拒絕承認參加人即申請人馮澤源擔任勞資會議勞方代表資格之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、上訴人107年7月6日拒絕承認參加人即申請人馮澤源擔任事業單位勞工退休準備金監督委員會副主任委員資格之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。上訴人就原裁決決定不服，向原審提起行政訴訟請求撤銷。經原審108年度訴字第134號判決（下稱原判決）駁回其訴後，提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯及參加人於原審之陳述，均援引原判決所載。

四、原判決駁回上訴人在原審之訴，係以：

㈠上訴人雖於106年11月24日以系爭施暴行為而終止其與參加人間僱傭關係，然參加人早因上訴人之第1次解僱行為，於106年12月26日向被上訴人提出裁決申請；另企業工會則於106年11月14日第1屆理事會第4次臨時會、107年3月22日第1屆會員代表第1次臨時大會中，兩度決議維持參加人之理事長及（工會）會員身分，復對照工會法施行細則第18條第2項與企業工會章程第7條第2項規定，應認於本件勞資爭議訟爭期間，參加人仍保留工會會員與幹部即理事長資格。參加人既仍保留企業工會理事長資格，其基於工會代表人身分，以該工會名義向被上訴人提出裁決申請，形式上已難認有何程

式要件不符之處。況企業工會於107年7月13日提出本件裁決申請前，即曾於同年5月24日第1屆理事會第19次定期會議決議「因106年勞裁字第70號裁決決定書已確認理事長馮澤源解僱無效，故工會將先行文並發電子郵件告知公司，請公司遵守法規，並視狀況申請裁決（包含勞資會議及退休準備金監督委員會勞方代表理事長之資格）」，再酌以企業工會於同年6月27日與上訴人對話窗口之電子郵件中，明確指稱企業工會將配合上訴人申請裁決確認等語，堪認企業工會有申請裁決之決議，已無疑義。至上訴人另引用原審101年度訴字第765號判決、本院101年度裁字第2597號裁定，除與本件基礎事實有別外，爭點復難認屬工會法第26條第1項各款所定情事，自無該項所定應經會員大會或會員代表大會決議之適用，尚不能比附援引。

㈡依勞動基準法第83條規定授權訂定之勞資會議實施辦法第3條、第5條第1項暨依同法第56條第5項授權訂定之事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第3條第1項、第4條等規定以觀，勞資會議與退休準備金監督委員會勞方代表既應由工會會員選舉或推選，如所選出代表具工會幹部身分，依勞資關係脈絡、及客觀事實之一切情狀，認該勞方代表即本諸工會為勞工權益代言立場，其在勞資會議或退休準備金監督委員會中所為活動，亦屬工會法第35條第1項第5款之工會活動。是以，參加人以企業工會理事長身分擔任勞資會議、退休準備金監督委員會勞方代表，既認屬工會之活動；上訴人與參加人因前述會議無法召開為之僵持時，訴外人桃園市政府且曾進行勞資爭議調解，並發函要求上訴人依法規使參加人開會，詎上訴人仍以參加人業經解僱、其勞方代表職務發生缺額而先後於107年5月7日、7月6日兩度發函要求企業工會另提供缺額代表名單，實質上即為拒絕參加人基於勞方代表身分參加該2會議，自有工會法第35條第1項第5款不當勞動行為要件之該當。上訴人拒絕仍具工會幹部身分之參加

人在勞資會議、退休準備金監督委員會執行職務，既已成立不當勞動行為，原裁決決定仍得予維持。

五、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，有違背法令之情形，應予廢棄發回。茲論述理由如次：

㈠觀諸工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之意旨，並參酌立法理由載謂：「……為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第1項第5款之概括性規範。」等語，可知上開規定之立法目的，旨在防範雇主藉其經濟優勢地位，以不利益待遇以外之各種支配、控制手段，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動（學理稱為「支配介入」類型）等反制行為。再者，勞雇雙方行使權利及履行義務本應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，方足以調合雙方法益之衡平，建構符合法秩序規範之集體勞資關係。是以，雇主或代表雇主行使管理權之人對具有工會會員或幹部資格之勞工採取不利措施之行為，是否該當工會法第35條第1項第5款所稱之不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜合觀察該措施有無阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力、影響工會發展等一切情狀，以判斷是否違背法秩序價值，構成不當性，方符合規範之意旨。

㈡依工會法第48條授權訂定之工會法施行細則第18條第2項及第3項：「（第2項）工會理事、監事、會員代表或會員於其勞動契約經雇主終止時，工會於章程中規定有下列情形之一者，得保留其資格：一、向主管機關申請調解、仲裁或裁決期間。二、向法院聲請定暫時狀態假處分，並經法院裁定准許。三、向法院提起確認僱傭關係存在之訴訟，或請求繼續給付原勞動契約所約定工資之訴訟，於訴訟判決確定前。（第3項）工會章程未有前項規定者，經會員大會或會員代表大會之議決，於有前項情形之一時，得保留前項人員之資格。」之規定，足見勞工具有工會理事、監事、會員代表或

會員資格者，其勞動契約經雇主終止時，必須工會章程已有工會法施行細則第18條第2項之規定，始可不經會員大會或會員代表大會議決通過之程序，當然發生保留其上開工會相關資格之效果。否則，應由會員大會或會員代表大會就具體個案開會議決是否保留勞工之工會相關資格，無從事先預就尚未終止勞動契約案件為決議保留。故勞工經雇主終止其勞動契約生效後，在會員大會或會員代表大會議決通過保留之前，其工會之相關資格已隨同勞動契約之終止而喪失，自不能行使其工會理事、監事、會員代表或會員之權利。

㈢按「會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。」「工會會員大會或會員代表大會，分定期會議及臨時會議2種，由理事長召集之。」「工會理事會分為定期會議及臨時會議2種，由理事長召集之。」「前2條之定期會議，不能依法或依章程規定召開時，得由主管機關指定理事或監事一人召集之。」「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：……四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。五、會員之停權及除名之規定。……十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。」分別為工會法第18條第1項、第23條第1項、第24條第1項、第25條第1項及第26條第1項第4款、第5款及第11款所明定。準此，工會理事長之資格已喪失者，即無工會會員大會或會員代表大會或理事會之召集權，其仍召集者，屬無召集權人所召集之會議，縱使經章程或法令所定出席及同意人數作成可決之決議，因欠缺決議成立要件，並不生效力。且勞工經雇主終止其勞動契約後，是否保留其工會理事長之資格，係屬應經會員大會或會員代表大會議決之事項範疇。如工會章程未有工會法施行細則第18條第2項之規定者，自應經會員大會或會員代表大會議決通過後，始發生保留資格之效果。而理事會非於會員大會或會員代表大會休會期間，就上開工會會員相

關資格保留事項亦無處理之權限，否則，縱使經理事會開會決議保留，亦不生效力。

㈣經核原判決無非認定參加人原為上訴人僱用之勞工，且擔任企業工會理事長，具有上訴人勞資會議勞方代表及退休準備金監督委員會副主任委員之資格，雖經上訴人接續於106年11月14日第1次解僱及於同年11月24日第2次解僱，但參加人就上訴人第1次解僱已於106年12月26日提出裁決申請，企業工會業於106年11月14日第1屆理事會第4次臨時會及107年3月22日第1屆會員代表第1次臨時大會兩度決議維持參加人企業工會會員及理事長身分，依工會法施行細則第18條第2項及企業工會章程第7條第2項規定，參加人雖經上訴人終止其勞動契約，但因仍保留工會會員與理事長資格，並未喪失勞資會議勞方代表與退休準備金監督委員會之副主任委員之資格等情，資為認定上訴人於107年5月7日及同年7月6日函請企業工會提供勞資會議與退休準備金監督委員會之勞方代表名單之行為，係拒絕承認參加人參加上開會議資格，已妨害參加人執行職權，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，而維持原裁決決定，駁回上訴人在原審之訴之論據。

㈤然依行政訴訟法第125條第1項至第3項規定，行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束，審判長應注意使當事人得為事實上及法律上適當完全之辯論，並應向當事人發問或告知，令其陳述事實、聲明證據，或為其他必要之聲明及陳述；其所聲明或陳述有不明瞭或不完足者，應令其敘明或補充之。再由行政訴訟法第1條、第133條及第189條第1項、第3項等規定意旨觀之，行政訴訟具有確保國家行政權之合法行使，維護公益之目的，行政法院應依職權調查證據，為判決時應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理及經驗法則判斷事實之真偽，並將得心證之理由，記明於判決。倘未善盡調查證據及審酌其證明力之職責，其判決即屬違背法令，並因調查證據未臻完備，不足以判斷事實之真偽，亦有判決不備理由之違法瑕疵。

㈥觀諸卷附企業工會章程第7條第2項：「本會會員遭雇主解僱，得經會員大會通過認定該解僱行為違反勞動法令規定後，保留其會員及幹部身分。會員大會休會期間，得由理事會決議後代為追認。」之規定，可見該章程並無工會法施行細則第18條第2項之規定。是故，參加人經上訴人先後兩次終止其勞動契約（解僱）後，除足認上訴人上開解僱行為均構成無效外，否則，參加人之工會理事長資格即因其受解僱生效而喪失，在經會員大會或會員代表大會開會決議通過保留之前，自不得本於理事長資格召開工會法施行細則第18條第3項及企業工會章程第7條第2項規定之會議。

㈦本件原判決理由雖載謂：「……3.查原告雖於106年11月24日以參加人對原告員工暴力攻擊而終止其等間僱傭關係……，然參加人早因原告之第1次解僱行為，於106年12月26日向被告提出裁決申請；另美光企業工會則於106年11月14日第1屆理事會第4次臨時會、及107年3月22日第1屆會員代表第1次臨時大會中，兩度決議維持參加人之理事長及（工會）會員身分……」等情（見原判決事實及理由之七㈡3.所載），並引據原審向桃園市政府調閱之企業工會第1屆會員代表第1次臨時大會會議紀錄為憑。然：

1.上訴人第2次解僱行為之效力繫於第1次解雇行為有效與否而定。如第1次解僱行為係屬有效，因上訴人與參加人間之勞動契約關係已不存在，上訴人已無可終止之勞動契約關係，其第2次解僱行為當屬無效，本不生使參加人喪失工會理事長及會員資格之效果，固僅探究參加人上開工會相關資格是否已隨同上訴人第1次解僱行為而喪失為已足。反之，倘上訴人第1次解僱行為係屬無效，應調查釐清者係上訴人第2次解僱行為是否已發生終止參加人勞動契約之效果，以及參加人之工會理事長及會員資格是否因此喪失，而經依工會法施行細則第18條第3項及企業工會章程第7條第2項規定之程序予以保留。

2.查卷附原判決引據之107年3月22日第1屆會員代表第1次臨時大會會議紀錄固載有：「……說明：1.依本會章程第七條第二項：『會員遭雇主解雇，得經會員大會通過認定該解僱行為違反勞動法令規定後，保留其會員及幹部身分。會員大會休會期間，得由理事會決議後代為追認。』2.本會經第一屆理事會第四次臨時會議決議維持馮澤源之理事長及會員身分。辦法：經會員大會討論後通過。決議：保留理事長馮澤源之會員及幹部身分。」等語。然上訴人第1次解僱行為如屬無效，參加人之工會理事長及會員資格並不因此而喪失，即無審查其資格有無經工會會員大會決議保留之必要，已詳如前述。本件原審行言詞辯論程序終結前，被上訴人業於107年3月30日以106年勞裁字第70號裁決決定書確認上訴人第1次解僱行為無效，復據原審於108年7月25日以107年度訴字第716號判決駁回上訴人不服上開裁決決定向原審之起訴；而參加人不服上訴人第2次解僱行為申請裁決，則經被上訴人於107年11月23日以106年勞裁字第70號裁決決定書認定不構成不當勞動行為，駁回參加人請求確認上訴人第2次解僱行為無效之申請，亦據原審於108年12月26日以108年度訴字第15號判決駁回參加人不服106年勞裁字第70號裁決決定書向原審之起訴在案；且上訴人與參加人間因上開第1次解僱行為及第2次解僱行為之效力爭議，而提起確認雙方僱傭關係存否之民事事件，亦經臺灣桃園地方法院（下稱桃園地院）於109年3月27日以107年度重勞訴字第8號民事判決確認上訴人與參加人間僱傭關係自106年11月25日起終止，判決理由亦載謂上訴人第1次解僱行為不合法，不發生終止僱傭關係效力，第2次解僱行為則屬合法有效等情，有上開被上訴人裁決決定書2份、原審判決及桃園地院民事判決在卷可參。則原審無視上訴人第1次解僱行為是否無效，復就第2次解僱行為之效力略而不論，徒以：參加人早因上訴人第1次解僱行為於106年12月26日提出裁決申請，而企業工會

於106年11月14日第1屆理事會第4次臨時會及107年3月22日第1屆會員代表第1次臨時大會中，兩度決議維持參加人之工會理事長及會員身分為理由，論斷參加人之工會理事長及會員資格已獲合法保留，自欠允洽。

3.再者，原判決認定企業工會理事會係於106年11月14日召開上開第4次臨時會議乙節如屬實（卷內查無該次會議紀錄可稽），顯見該次會議在上訴人第2次解僱行為之前，殊難謂上訴人第2次解僱行為所涉及之參加人工會理事長及會員資格保留事項亦為該會議決議效力所及。則參加人之工會理事長資格如因上訴人106年11月24日第2次解僱行為生效而喪失，已不具企業工會會員大會之召集權人資格，於尚未經依工會章程規定開會決議保留其理事長資格之前，即無從召集會員大會及會員代表大會。如107年3月22日企業工會第1屆會員代表第1次臨時大會係由無召集權人之參加人所召集者，其會議決議即因欠缺成立要件而無效，不能徒因其會議決議符合章程或法令所定之出席及同意人數，即發生保留參加人工會理事長及會員資格之效力。

4.核諸前開規定及說明，上訴人第2次解僱行為是否發生終止參加人之勞動契約？企業工會第1屆理事會第4次臨時會及107年3月22日第1屆會員代表第1次臨時大會之決議是否合法有效保留參加人之工會理事長及會員資格？等相關事項，攸關上訴人函請企業工會另外提供勞資會議與退休準備金監督委員會之勞方代表名單是否具正當性之判斷。原審就上開基礎事實未調查相關證據資料予以認定，並於判決敘明其得心證之理由，徒憑企業工會第1屆會員代表第1次臨時大會會議紀錄，即論斷參加人仍具勞資會議勞方代表與退休準備金監督委員會副主任委員之資格，上訴人函請企業工會另行推選其他勞方代表名單之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，而維持原裁決決定，尚嫌速斷。原判決自有未適用行政訴訟法第125條第1

項、第133條等規定盡職權調查義務及判決不備理由之違背法令情形。末查本件不當勞動行為裁決申請案係由參加人與企業工會共同提出，企業工會由參加人代表申請裁決是否合法及訴訟結果是否將使企業工會受權利或法律上利益之損害，而有無依職權裁定命企業工會獨立參加訴訟之必要，亦應一併究明，併此指明。

六、綜上所述，原判決於法既有上述可議情形，上訴意旨指摘原判決違法，求予廢棄，為有理由，本院自應將原判決予以廢棄。惟因本件原裁決決定適法與否之相關事實，尚未經原審調查明確，本院無從自為判決，爰發回更為審理，另為適法裁判。

七、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　華　民　國　111　年　8　月　18　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　陳　國　成

法官　王　碧　芳

法官　簡　慧　娟

法官　鍾　啟　煌

法官　蔡　紹　良

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　華　民　國　111　年　8　月　19　日

書記官　莊　子　誼