# 最　高　行　政　法　院　判　決

110年度上字第195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　桃園市政府
代　表　人　張善政
訴訟代理人　林三加　律師

上列當事人間勞資爭議事件，上訴人對於中華民國110年1月7日臺北高等行政法院109年度訴字第289號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄。

訴願決定及原處分均撤銷。

第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴繫屬中，上訴人代表人由徐國晉遞次變更為Burton Leon Nicoson及盧東暉；而被上訴人代表人則由鄭文燦變更為張善政，已分據其等具狀聲明承受訴訟，經核均無不合。

二、爭訟概要：

㈠台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會（下稱美光公司企業工會）不服上訴人拒絕其請求於民國106年10月19日在上訴人廠內管制區內舉辦與友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會（下稱元晶公司企業工會）會務人員交流活動（下稱系爭交流活動），而於當天安排在廠區入口大廳會議室（H107）作為系爭交流活動之場所乙事，主張上訴人構成不當勞動行為，而於106年10月25日向勞動部申請裁決（下稱系爭裁決案），經勞動部所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）於107年3月30日作成106年勞裁字第63號裁決決

定書（下稱107年3月30日裁決決定），於同年4月18日送達上訴人。

㈡美光公司企業工會理事長馮澤源（下稱馮員）代表美光公司企業工會於106年10月25日申請系爭裁決案後，隨於翌日即同年月26日上午9時10分，未經申請許可擅自以其員工識別證開啟管制出入之門禁，讓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（下稱系爭違反門禁規定行為）。上訴人因認馮員上開違反門禁安全行為，嚴重違反公司內部安全規則，情節重大，符合勞動基準法第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之情形，於106年11月14日終止其勞動契約（下或稱106年11月14日解僱行為）。

㈢被上訴人因認上訴人上開對馮員終止勞動契約行為，係在系爭裁決案裁決處理期間內，違反勞資爭議處理法第8條規定，前以107年7月17日府勞資字第1070168306號裁處書，依同法第62條第1項規定，裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）60萬元。上訴人不服，提起訴願，經勞動部以108年2月25日勞動法訴字第1070021580號訴願決定予以撤銷，責由被上訴人於2個月內另為適法之處分。被上訴人收悉後，繼以108年4月19日府勞資字第1080089476號裁處書（下稱原處分），仍認上訴人違反勞資爭議處理法第8條規定，依同法第62條第1項及行政罰法第18條第1項規定，裁處上訴人罰鍰60萬元。上訴人不服，循序向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經原審以109年度訴字第289號判決（下稱原判決）駁回其訴後，提起本件上訴。

三、原判決所載兩造於原審之主張及答辯暨聲明，均援引之。

四、原判決駁回上訴人在原審之訴，其主要論據如下：

㈠上訴人於106年11月14日對馮員作成106年11月14日解僱行為係在勞動部106年10月25日受理系爭裁決案起，迄107年4月18日上訴人收受107年3月30日裁決決定之處理期間內且上訴

人106年11月14日解僱行為業據勞動部以107年3月30日裁決決定確認構成工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為，為無效，並命上訴人應於裁決書送達之翌日起7日內，回復馮員原任E2職等資深工程師之職務及應補發其106年11月份薪資及法定遲延利息暨馮員復職前之其他相關給付內容等救濟命令。上訴人不服，循序提起行政訴訟，業據原審107年度訴字第716號判決駁回其訴，並經本院109年度判字第508號判決駁回上訴確定在案。上訴人106年11月14日解僱行為之表面原因雖是馮員所從事系爭違反門禁規定行為恐滋公司資訊安全、營業秘密危害，但實際上原因就是藉由106年11月14日解僱行為，在系爭裁決案所涉之勞資爭議上打壓美光公司企業工會，與系爭裁決案自為同一事件。

㈡資方對於代表工會行使權利之幹部進行不利行為，雖非直接針對工會，但實質上已對於工會之決策、運作及活動造成妨礙、限制或不利影響，即屬對工會所為之不當勞動行為。美光公司企業工會理事長馮員既代表工會申請本件系爭裁決案，於系爭裁決案中，馮員與勞資爭議之當事人即美光公司企業工會無法切割，是上訴人106年11月14日解僱行為，其目的在打壓工會，而透過解僱其理事長之方式，冀對其他工會員工造成寒蟬效應，進而妨礙工會之組織及活動，美光公司企業工會理事長馮員自屬勞資爭議處理法第8條規定所保護的勞工，上訴人主張馮員並非系爭裁決案之當事人，尚無足採。

㈢上訴人對馮員為106年11月14日解僱行為既有妨礙美光公司企業工會活動之動機，且馮員自106年起陸續向勞動部所屬裁委會提出多件上訴人不當影響工會活動爭議裁決申請案件，雙方雖曾就其中2案達成和解，旋因團體協商爭議事件，經勞動部所屬裁委會以106年勞裁字第55號裁決確認上訴人於團體協商期間有構成團體協約法第6條第1項暨第2項第2款不誠信協商之不當勞動行為。可知雙方於系爭裁決案期間仍處於高度緊張狀態，並未因上訴人已讓元晶公司企業

工會代表到廠參訪而有緩和，且往後繼續發生爭議，是上訴人106年11月14日解僱行為顯係延續系爭裁決案之立場與態度，並非偶發事件，難認其違章行為非出於故意。再者上訴人於106年11月14日收受勞動部於同年月13日就系爭裁決案函請其提出書面說明後，即於當日為106年11月14日解僱行為，堪認上訴人已知悉系爭裁決案業經勞動部受理，仍為106年11月14日解僱行為，自有違反勞資爭議處理法第8條規定之故意甚明。

㈣因勞資爭議裁決必將有一定之結果產生，故雙方於此期間無需也不應再採取各種不利於對方之爭議行為，若有違反，主管機關對於雇主及勞工均可處以裁罰。上訴人106年11月14日解僱行為之真正原因為系爭裁決案，並非表面原因之「未遵守門禁安全管制恐滋公司資訊安全、營業秘密危害」。是上訴人為106年11月14日解僱行為時，有別於改制前行政院勞工委員會（現已改制為勞動部，下稱勞委會）77年11月29日（77）台勞資三字第27201號函（下稱77年11月29日函）所稱：「……資方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契約情事為由而終止勞動契約，於法並無不合」之情形。故上訴人已然違反勞資爭議處理法第8條規定。

五、經核原判決有違背法令情形，應予廢棄。茲論述理由如次：

㈠按勞資爭議處理法第8條規定：「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；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」第62條規定：「（第1項）雇主或雇主團體違反第8條規定者，處新臺幣20萬元以上60萬元以下罰鍰。（第2項）工會違反第8條規定者，處新臺幣10萬元以上30萬元以下罰鍰。（第3項）勞工違反第8條規定者，處新臺幣1萬元以上3萬元以下罰鍰。」

㈡揆諸上開勞資爭議處理法第8條、第62條之規定意旨，可知勞資雙方於爭議事件在調解、仲裁或裁決處理期間，均負有

使勞雇關係暫時冷卻、穩定，聽候爭議處理結果之義務。因此，資方不得歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，勞方亦不得因該勞資爭議事件，而為其他爭議行為。故資方在爭議事件處理期間，固不得因勞方申請之勞資爭議事件，而對勞工為不利之處置，以保障勞工正當行使爭議權，但非意謂勞工只要其申請之勞資爭議事件尚在處理期間，即享有違反勞動契約或工作規則，可不受資方處置之自由及特權。換言之，勞工就特定勞資爭議事件申請裁決尚在處理中，自行違反勞資爭議處理法第8條規定，另為其他違反契約或工作規則之行為，因係可歸責於勞工所致，且與原申請裁決之爭議事件分屬不同事件，自非原申請裁決決定之客觀事實範圍。再者，為避免特定勞工於申請勞資爭議處理中，滋生違約事端，干擾雇主產業營運之現象，應許資方就不在勞資爭議處理中之勞工新發生違約或違反工作規則行為，行使懲處權。準此，勞委會77年11月29日函略謂：「㈠所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該『勞資爭議事件』而有終止契約之行為。旨在保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，因而資方受此限制。㈡如資方非因『該勞資爭議事件』而係基於其他法令之正當理由或勞方違反法令構成終止契約之事由，則資方之終止契約權，即不受此規定之限制。如此，方可使勞方之爭議權，能在合法程序中行使，勞資雙方權益均屬平衡。…… ㈣因此，資方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契約情事為由而終止勞動契約，於法並無不合。」及101年4月16日勞資3字第1010125649號令略謂：「核釋勞資爭議處理法第8條所定『勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間』，其期間之起訖如下，並自即日生效：……三、裁決期間：指中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止。」

之見解，核無牴觸勞資爭議處理法第8條之規範意旨，自得予以援用。

㈢查原判決認定美光公司企業工會係因不服上訴人106年10月19日拒絕其在廠內管制區內舉辦系爭交流活動，而安排廠區入口大廳會議室（H107）作為活動場所，乃於106年10月25日申請系爭裁決案，經勞動部於107年3月30日作成裁決決定書，並於107年4月18日送達上訴人；且上訴人係以馮員有系爭違反門禁規定行為，違反公司內部安全規則及門禁政策，情節重大為由，而於106年11月14日終止勞動契約等情，經核與卷內證據相符，自得為本院判決之基礎。

㈣原判決雖以原處分認定上訴人故意違反勞資爭議處理法第8條規定之情節重大，裁處法定罰鍰最高額60萬元，並無違法等理由，而予以維持。惟：

1.倘綜觀資方於勞資爭議處理期間對勞工為不利行為之全盤情況，可認係由於勞工未待處理結果，即先行再為其他違反契約或工作規則之行為，資方僅係採取相對應之處置措施，客觀上並非與仍在處理中之勞資爭議事件相連結，而藉故對勞工為不利行為，尚難因資方評價勞工違約行為之情節，嗣後不為裁決決定所採認，致其採取之處置措施被確認成立不當勞動行為，即憑以論斷資方所為違反勞資爭議處理法第8條前段之規定。

2.觀諸系爭裁決案所爭議者係上訴人106年10月19日拒絕美光公司企業工會請求在廠內管制區內舉辦系爭交流活動，而提供廠區入口大廳會議室（H107）作為活動場所之行為是否構成不當勞動行為；而上訴人於106年11月14日解僱馮員（終止勞動契約），則係因馮員於同年10月26日上午9時許為系爭違反門禁規定行為等情，足見系爭裁決案之原因事實與上訴人據以解僱馮員之基礎事實，明顯非屬同一。再衡諸馮員明知上訴人訂有門禁管制規則，並設有門禁設備防止外人或其他閒雜人士進入管制區內，卻於代表美光公司企業工會提出系爭裁決案後之翌日上午9時許，

即違反門禁管制規則，擅自帶領非上訴人員工進入管制廠區內，容留至當日12時40分許始離去等違反工作規則行為情節，而上訴人係從事晶圓科技產業，保護其企業設施、維護企業秩序、生產活動及營業秘密等正當權益，自為法所許，殊難責求其必須縱容員工違反門禁管制規則，擅自帶領廠外人士進出管制區，仍不得立即為處置。則上訴人對馮員之系爭違反門禁規定行為採取懲處措施，於法難謂其無相當理據。至於馮員上開行為在客觀上可否評價該當於勞動基準法第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」之情形，固容存仁智之見，但不能因其評價結果不被裁委會所認同，即謂係因系爭裁決案，而藉故對馮員終止勞動契約。此外，「雇主依前項……第4款……規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。」為勞動基準法第12條第2項所明定，則上訴人於106年10月26日知悉馮員上開違反工作規則之行為，因考量維護產業營運之安全，評價其行為情節重大，應予終止勞動契約，依上開規定自必須於30日內為之，當不能因其於同年11月14日為終止勞動契約係在系爭裁決案處理期間，即認其違反勞資爭議處理法第8條之規定。

3.核諸上開說明，原處分就馮員於系爭裁決案處理期間，先有系爭違反門禁規定行為，上訴人乃採取因應之懲處措施等情，置於不論，逕認定上訴人係故意違反勞資爭議處理法第8條規定，且情節至為重大，而從法定罰鍰額度上限予以裁罰，其認定事實及評價事實尚有未當，致使有適用法規不當之情事。原判決仍採酌原處分所持理由，論斷上訴人終止馮員勞動契約之行為與系爭裁決案係屬同一事件，上訴人以馮員未遵守門禁安全管制恐滋公司資訊安全、營業秘密危害為由，予以解僱，僅是表面原因，實際上係藉由解雇在系爭裁決案所涉之勞資爭議上打壓工會，上訴人係故意違反勞資爭議處理法第8條規定，且情節重

大等理由，而維持原處分及訴願決定，自有適用法規不當之情形。

六、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，既有上述違背法令之情形，上訴人請求廢棄，為有理由，且依原判決確定之事實，本院已可自為判決，爰將原判決廢棄，並將原處分及訴願決定均撤銷。

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259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　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　蔡　如　琪

法官　蔡　紹　良

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　1　　日

書記官　莊　子　誼