

最 高 行 政 法 院 判 決

112年度上字第108號

上 訴 人 美 麗 華 開 發 股 份 有 限 公 司

代 表 人 黃 世 杰

訴 訟 代 理 人 周 志 潔 律 師

被 上 訴 人 勞 動 部

代 表 人 何 佩 珊

訴 訟 代 理 人 林 俊 宏 律 師

林 佳 漢 律 師

參 加 人 鄭 莉 楨

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111年11月10日臺北高等行政法院111年度訴字第71號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

- 一、上訴駁回。
- 二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

- 一、參加人、訴外人黃文正等8人及新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會（更名前為新北市美麗華開發股份有限公司企業工會，下稱美麗華工會），前以上訴人於民國110年4月8日解僱參加人及黃文正等8人之行為，違反工會法第35條第1項第1款、第5款規定，構成不當勞動行為，向被上訴人所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）申請裁決，嗣黃文正等8人及美麗華工會因與上訴人達成協議，而於110年8月24日撤回裁決申請，裁決委員會遂就參加人部分，於110年11月5日作成110年勞裁字第12號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）：「一、相對人（即上訴人，下同）於110年4月8日解僱申請人鄭莉楨（即參加人，下同）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

01 行為。二、相對人於110年4月8日解僱申請人鄭莉楨之行為  
02 無效。三、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起10日內，  
03 回復申請人鄭莉楨原任相對人桿弟之職務，並將事證送交勞  
04 動部（即被上訴人）存查。四、相對人應自110年4月9日起  
05 至申請人復職日止，按月於次月5日給付申請人鄭莉楨薪資  
06 新臺幣3萬3,805元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，  
07 按年息百分之5計算之利息。五、申請人其餘裁決之請求駁  
08 回。」上訴人對原裁決主文第1項及第3項不服，循序提起行  
09 政訴訟，聲明：撤銷原裁決主文第1項及第3項。經原審判決  
10 駁回，提起本件上訴。

11 二、上訴人起訴主張與被上訴人及參加人於原審之答辯，均引用  
12 原判決所載。

13 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：(一)雇主或代表  
14 雇主行使管理權之人之行為是否該當工會法第35條第1項第1  
15 款或第5款所稱之不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜合  
16 一切客觀情狀為判斷，雇主就同種類或相類似事例之處理方  
17 式，是否因勞工之工會會員身分或幹部資格而有差別待遇情  
18 形，判斷其是否具有不當阻礙勞工參與工會活動、減損工會  
19 實力或影響工會發展之情形。(二)雇主直接對於個別勞工進行  
20 不利益待遇，同時造成對工會之支配介入的效果，該名勞工  
21 就雇主之支配介入行為，自非不可成為支配介入類型之不當  
22 勞動行為的裁決申請主體。參加人既係主張上訴人於110年4  
23 月8日將其解僱之行為，係針對其參與工會活動所為不利待  
24 遇為由，提起不當勞動行為裁決之申請，向被上訴人請求確  
25 認上開行為同時屬工會法第35條第1項第1款及第5款之不當  
26 勞動行為，並非法所不許，核屬適格之申請人。(三)上訴人與  
27 參加人暨其所加入之美麗華工會間之勞資關係脈絡長期處於  
28 緊張對立之勞資關係，而美麗華工會確有預定於110年4月8  
29 日下午召開臨時理事會議，核屬美麗華工會理事長為促進勞  
30 工團結所召集之工會活動。又依上訴人工作規則第43條規  
31 定，關於不服從或拒絕主管人員合理指揮監督，上訴人應先

01 給與「小過」、或「大過」之懲戒。代表上訴人行使管理權  
02 之人，在已知參加人有表明要參與美麗華工會重要會議、拒  
03 絕前往臺北會談之情況下，仍執意要求參加人前往臺北，並  
04 於參加人拒絕後，旋即以參加人不服從上訴人之指示，構成  
05 勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款事由，逕予解  
06 僱，不僅與工作規則規定相違，且客觀上難謂屬合理、必  
07 要，實難認符合解僱最後手段性原則。上訴人110年4月8日  
08 解僱參加人之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞  
09 動行為。(四)禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價  
10 之概念，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認  
11 定為不當勞動行為。雇主既無強制員工加班權力，且上訴人  
12 對於如執意要求擔任工會理事此一重要幹部之參加人前往臺  
13 北，將導致其無法參與工會會議、影響參加人之工會活動，  
14 應有一定之認識，核上訴人110年4月8日解僱擔任工會理事  
15 之參加人的不利益待遇行為，有不當連結參加人參加工會活  
16 動及擔任工會職務等因素，難謂無同時對於工會活動有不當  
17 影響或妨礙，並弱化工會實力之情形，自屬構成工會法第35  
18 條第1項第5款之不當勞動行為。(五)裁決委員會認定上訴人11  
19 0年4月8日解僱參加人之行為，構成工會法第35條第1項第1  
20 款及第5款之不當勞動行為，並依工會法第35條第2項之規  
21 定，認定其解僱行為無效，則上訴人自當回復參加人之職  
22 務，以達建構公平集體勞資關係之目的。該救濟命令，符合  
23 不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，堪認有其必要性及  
24 相當性，自屬合法。原裁決並無違誤等語，判決駁回上訴人  
25 在原審之訴。

26 四、本院經核原判決並無違誤，茲就上訴意旨補充論斷如下：

27 (一)為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，制定有工  
28 會法，該法第35條第1項第1款、第5款規定：「雇主或代表  
29 雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織  
30 工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱  
31 用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當

01 影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」而「(第1  
02 項)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  
03 為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1  
04 項、第43條至第47條規定。(第2項)前項處分並得令當事人  
05 為一定之行為或不行為。……(第4項)對於第1項及第2項之  
06 處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴  
07 訟。」復為勞資爭議處理法第51條所規定。

08 (二)依上開規定可知，不當勞動行為禁止制度及其裁決機制之立  
09 法目的，旨在避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法  
10 律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工  
11 會組織及相關活動之不當勞動行為，且透過不當勞動行為裁  
12 決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚  
13 藉命當事人為一定行為或不行為之救濟命令，俾迅速排除不  
14 當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作。是於判斷雇主  
15 或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為  
16 時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動  
17 內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期  
18 及合理性等一切客觀因素，特別是雇主就同種事例之處理方  
19 式前後是否不同，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活  
20 動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行  
21 為。

22 (三)勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工作規  
23 則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重  
24 大」，不得僅就雇主所訂工作規則是否列為重大事項作為決  
25 定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期  
26 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主  
27 所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開  
28 勞基法規定之「情節重大」。又所謂判決不備理由，係指判  
29 決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭  
30 或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據等情形。

01 (四)經查，上訴人前於106年間曾以參加人尚未簽交使用借貸契  
02 約書為由，片面終止勞動契約、不予排班工作，經民事法院  
03 判決認定上訴人解僱不合法、兩造間僱傭關係存在，參加人  
04 於108年復職後，又與上訴人發生排班爭議，經參加人向上  
05 訴人提起給付薪資差額訴訟。又上訴人曾經裁決委員會認定  
06 其違法解僱、違反調解協議進用外包人員，構成不當勞動行  
07 為，且美麗華工會亦於107年1月間因外包事宜與上訴人發生  
08 爭議而發起罷工。嗣上訴人於110年4月7日股東會通過分割  
09 案，美麗華工會理事長黃文正確有於110年4月8日在美麗華  
10 工會Line群組中發送訊息，表示工會預定於該日下午召開臨  
11 時理事會議，討論如何因應公司分割案及理事長遭解僱，惟  
12 上訴人於110年4月8日與商定留用之員工進行面談，當天上  
13 訴人副總孫世雄要求參加人與其一同前往臺北與董事長進行  
14 會談，參加人則表明由於工會已於當日下午3點安排會議，  
15 其身為工會理事，現在前往臺北將延誤其下班時間，導致無  
16 法參與工會重要會議為由拒絕，並以工會理事身分就上訴人  
17 藉分割名義解僱大量工會成員一事表示異議，質疑上訴人解  
18 僱員工之合法性，而上訴人於參加人拒絕前往臺北後，隨即  
19 於同日通知參加人依勞基法第12條第1項第4款規定予以解僱  
20 等情，為原審依法認定之事實。原審因認上訴人與參加人暨  
21 其所加入之美麗華工會間過往勞資脈絡長期處於緊張對立之  
22 勞資關係，而美麗華工會當天召開臨時理事會議乃屬為促進  
23 勞工團結所召集之工會活動，參加人以工會理事身分對上訴  
24 人之分割、資遣、解僱員工程序提出質疑等言論，以及當天  
25 下午3點需參與工會重要會議等，核屬依循工會保障會員勞  
26 動條件等權利之運動方針所為之行為，應屬工會活動之一  
27 環。上訴人對於參加人擔任工會理事、為工會幹部，以及參  
28 加人前開行為、言論屬參與工會活動應有一定之認識，然上  
29 訴人在已知參加人有表明要參與美麗華工會重要會議、拒絕  
30 前往臺北會談之情況下，仍執意要求參加人前往臺北，並於  
31 參加人拒絕後，旋即以參加人不服從上訴人指示，逕予解

01 僱，不僅與上訴人自訂之工作規則相違，不符合解僱最後手  
02 段性原則，且存在不當勞動行為之認識，核屬與參加工會活  
03 動作不當聯結，乃對於參加人參與工會活動而為之不利益待  
04 遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。該不利  
05 益待遇行為，有不當聯結參加人參加工會活動及擔任工會職  
06 務等因素，難謂無同時對於工會活動有不當影響或妨礙，並  
07 弱化工會實力之情形，構成工會法第35條第1項第5款之不當  
08 勞動行為。裁決委員會命上訴人應自原裁決送達翌日起10日  
09 內，回復參加人原任上訴人桿弟之職務，並將事證送交勞動  
10 部存查之救濟命令，以快速回復參加人與上訴人間原應有之  
11 勞資關係，係符合不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，  
12 有其必要性及相當性，原裁決主文第1項及第3項並無違誤等  
13 語，業已詳述得心證之理由及認定之依據，經核於法並無違  
14 背，亦無判決不備理由之情事。上訴意旨主張：有關個別勞  
15 工可申請裁決，認定雇主有工會法第35條第1項第5款之不當  
16 勞動行為，並無爭議，惟美麗華工會提出申請裁決後既已撤  
17 回，即已不欲申請認定上訴人有該款不當勞動行為，則何以  
18 參加人仍得續為該款主張，原審未為說明，有判決不備理由  
19 之違法云云。然原判決業論明：雖上訴人主張，美麗華工會  
20 在遞狀申請裁決後又撤回之行為，參加人能否繼續單獨為美  
21 麗華工會主張受有不當勞動行為，未見原裁決敘明理由等  
22 語。惟工會團結權保障乃是個人團結權強化與有效行使的基  
23 礎，雇主直接對於個別勞工進行不利益待遇，同時造成對工  
24 會之支配介入的效果，該名勞工就雇主之支配介入行為，自  
25 非不可成為支配介入類型之不當勞動行為的裁決申請主體。  
26 是以，參加人既係主張上訴人於110年4月8日將其解僱之行  
27 為，係針對其參與工會活動所為不利益待遇為由，提起不當  
28 勞動行為裁決之申請，向被上訴人請求確認上開行為同時屬  
29 工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，並非法  
30 所不許，核屬適格之申請人等語，已就上訴人該等主張何以  
31 不足採取，予以論駁甚明，經核並無違誤，上訴人上開主

01 張，並無足採。又兩造就本件爭點於原審已為事實及法律上  
02 適當完全之實質辯論，至原判決理由項下記載學者黃程貫、  
03 邱羽凡之見解，僅係在加強論證原判決所持法律意見，自不  
04 生突襲性裁判之問題。上訴意旨主張原判決所引學者見解未  
05 經提示辯論，以之作為判決理由並無法源依據，有判決不適  
06 用法規或適用不當之違法云云，亦無足採。

07 五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤，上訴  
08 論旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理  
09 由，應予駁回。

10 六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1  
11 項、第98條第1項前段，判決如主文。

12 中 華 民 國 113 年 9 月 12 日

13 最高行政法院第二庭

14 審判長法官 陳 國 成

15 法官 簡 慧 娟

16 法官 高 愈 杰

17 法官 林 麗 真

18 法官 蔡 如 琪

19 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

20 中 華 民 國 113 年 9 月 12 日

21 書記官 林 郁 芳