

最 高 行 政 法 院 裁 定

114年度上字第182號

上 訴 人 勞 動 部

代 表 人 洪 申 翰

訴訟代理人 楊 景 勛 律 師

參 加 人 台 灣 美 光 晶 圓 科 技 股 份 有 限 公 司 企 業 工 會

代 表 人 林 哲 瑞

參 加 人 馮 澤 源

被 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

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113年12月26日臺北高等行政法院111年度訴更一字第58號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法

則之旨趣；倘為司法院大法官解釋或憲法法庭之裁判，則應揭示該解釋或該裁判之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、爭訟概要

(一)參加人馮澤源（下稱馮君）係參加人台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會（下稱美光企業工會，與馮君合稱參加人）理事長，擔任被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（下稱退準會）副主任委員。馮君於民國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）使非被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，經被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），並要求馮君立即離開被上訴人公司。馮君繼於當日下午1時許逕自翻越上開三爪門進入被上訴人辦理第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被上訴人所屬員工（下稱系爭舉動），被上訴人復於106年11月24日就馮君之系爭舉動，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）。

(二)參加人就被上訴人第1次解僱行為後，向上訴人申請裁決，經上訴人於107年3月30日以106年勞裁字第70號不當勞動行為裁決決定書（下稱第1次解僱裁決），確認被上訴人第1次解僱行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，及確認被上訴人第1次解僱行為無效；並命被上訴人應於裁決書送達之翌日起7日內，回復馮君之原任E2職等

資深工程師之職務，及應補發馮君106年11月份薪資及法定遲延利息，暨應自107年1月1日起至馮君復職日止，按月於每月5日給付馮君薪資新臺幣（下同）68,903元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息、於馮君復職前應按月提撥4,188元至勞工退休金專戶等給付內容之救濟命令。被上訴人不服第1次解僱裁決提起行政訴訟，經原審107年度訴字第716號判決駁回其訴、本院109年度判字第508號判決駁回上訴確定。另參加人針對第2次解僱行為申請不當勞動裁決部分，經上訴人以107年11月23日107年勞裁字第7號不當勞動行為裁決決定書認定不構成不當勞動行為而駁回其等申請，馮君不服提起行政訴訟，則經原審108年度訴字第15號判決駁回其訴、本院109年度上字第345號判決駁回上訴確定。

(三)被上訴人以馮君業經解僱，其原擔任之勞資會議勞方代表與退準會副主任委員因而出缺，先於106年12月21日以（106）美光字第240號函知美光企業工會，請其推選委員會勞工代表及候補委員；繼於107年5月7日以（107）美光字第0129號函（下稱107年5月7日函）請美光企業工會推選被上訴人勞資會議之勞工代表名單，及於同年7月6日以（107）美光字第0168號函（下稱107年7月6日函）請美光企業工會推選被上訴人勞資會議與退準會之勞方代表名單。參加人認被上訴人係拒絕承認馮君的勞資會議勞方代表資格，及退準會的副主任委員資格而妨害馮君執行職權，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，申請由上訴人以107年勞裁字第48號不當勞動行為裁決決定書（下稱原裁決），認被上訴人前述107年5月7日、107年7月6日函拒絕承認馮君各該資格的行為（下稱系爭行為），構成不當勞動行為。被上訴人不服原裁決，提起行政訴訟，訴請撤銷原裁決，經原審108年度訴字第134號判決（下稱前判決）駁回其訴後，提起上訴，經本院109年度上字第925號判決廢棄前判決，發回原審更為審

01 理，嗣經原審以111年度訴更一字第58號判決（下稱原判
02 決）撤銷原裁決。上訴人不服，遂提起本件上訴。

03 三、上訴人對原判決提起上訴，雖以原判決違背法令為由，主張
04 略以：斯時對於被上訴人是否合法解僱馮君，彼此既有爭
05 執，並不因被上訴人有第2次解僱行為，即可不遵守第1次解
06 僱裁決命被上訴人回復馮君原職勞工身分的命令，原裁決認
07 定被上訴人的不法性，亦在於其「未履行第1次解僱裁決之
08 救濟命令」，而非來自於「第2次解僱是否構成不當勞動行
09 為」，且被上訴人為系爭行為時，對不當勞動行為狀態應有
10 認識，即已符合工會法第35條第1項之不當勞動行為，並不
11 以故意或意圖、動機為必要，原判決適用法律有混淆；又原
12 判決既認美光企業工會107年3月22日會員代表大會，有通過
13 保留馮君資格之提案，依據美光企業工會章程，並非以理事
14 會議、會員大會雙重決議為生效要件，經會員大會決議通過
15 即可保留馮君會員身分，原判決卻又以需「雙重決議」始生
16 保留決議效力，及以馮君為無召集權人故決議無效，有違背
17 前開工會章程規定且理由矛盾，違反論理、經驗法則之違
18 法，為此提起上訴等語。惟原判決業已敘明：被上訴人以系
19 爭行為拒絕承認馮君有勞資會議勞方代表資格、退準會副主
20 任委員資格，係被上訴人在此之前，已有第1次解僱及第2次
21 解僱而終止其等間的僱傭關係，且第1次解僱固經第1次解僱
22 裁決認定構成不當勞動行為，對馮君之解僱無效；然而第2
23 次解僱部分，馮君的系爭舉動屬於個人單獨行動的施暴行
24 為，違反被上訴人工作規則相關規定，難謂屬工會活動或工
25 會活動之一環，及依美光企業工會章程，並無工會法施行細
26 則第18條第2項規定得解為馮君遭解僱時，當然保留資格的
27 內容，尚須經會員代表大會決議通過，而當時決議情形，尚
28 無法回推有合法決議保留馮君的工會理事長及會員身分；依
29 上開前因後果的脈絡，被上訴人因而認第2次解僱的意思表
30 示，於106年11月25日到達馮君時即生效，基於第2次解僱已
31 依法終止其等間勞動契約的主觀確信為前提，請美光企業工

會另行推派具資格者而為系爭行為，應認其主觀上沒有不當勞動行為的認識；原裁決未考量上情，有錯誤適用工會法第35條第1項第5款之違法，被上訴人訴請撤銷原裁決，為有理由等語甚詳。經核上訴意旨，無非重述其在原審提出而為原審所不採之主張，復執陳詞為爭議，而就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，及以一己的主觀見解，片面擷取原判決之理由論斷，泛言有混淆或理由矛盾之違法，難認對原判決如何違背法令已有具體指摘。依首開規定及說明，應認上訴人之上訴為不合法。

四、據上論結，本件上訴不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條第1項、第78條，裁定如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 29 日

最高行政法院第一庭

審判長法官 胡 方 新

法官 羅 月 君

法官 張 國 勳

法官 林 欣 蓉

法官 林 麗 真

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 115 年 7 月 29 日

書記官 邱 鈺 萍