

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
111年度訴更一字第58號
113年12月5日辯論終結

原告 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
陳家慶律師

被告 勞動部
代表人 洪申翰
訴訟代理人 楊景勛律師
參加人 馮澤源

台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會

代表人 林哲瑞

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，提起行政訴訟，前經本院108年度訴字第134號判決，再由最高行政法院109年度上字第925號判決發回本院更審，本院判決如下：

主 文

原裁決撤銷。

第一審及發回前上訴審訴訟費用，由被告負擔。

事實及理由

一、原告起訴時，被告代表人為許銘春，嗣於訴訟程序進行中依序變更為何佩珊、洪申翰，茲據被告新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、事實概要：

(一)緣參加人馮澤源（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）理事長，且擔任原告勞資會議勞方代表、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）使非原告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，經原告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原告公司。馮君繼於當日下午1時許逕自翻越上開三爪門進入原告辦理第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原告所屬員工（下稱系爭施暴行為），原告復於106年11月24日就馮君之系爭施暴行為，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）。

（二）馮君及美光企業工會於原告第1次解僱行為後，即向被告申請裁決，經被告於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），確認原告解僱馮君之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，及確認原告第1次解僱行為無效；並命原告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。原告不服第1次解僱裁決提起行政訴訟，經本院107年度訴字第716號判決駁回其訴，並經最高行政法院以109年度判字第508號判決駁回上訴確定在案。

（三）嗣原告乃以馮君業經解僱，其原擔任之勞資會議勞方代表與退準會副主任委員均出缺，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原告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(下稱7月6日函)請美光企業工會推選原告勞資會議與退準會之勞方代表名單。馮君與美光企業工會因認原告係拒絕承認馮君之勞資會議勞方代表資格，及退準會之副主任委員資格，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，向被告申請不當勞動行為裁決。被告則以107年勞裁字第48號不當勞動行為裁決決定書(下稱原裁決)，認原告前述107年5月7日、7月6日函文拒絕承認馮君擔任勞資會議勞方代表、退準會副主任委員資格之行為，均構成不當勞動行為。原告不服原裁決，提起行政訴訟，訴請撤銷原裁決，經本院以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。嗣經最高行政法院109年度上字第925號判決(下稱發回判決)原判決廢棄，發回本院更為審理。

三、原告主張：原告與馮君間民事確定判決認定原告對馮君之第2次解僱合法有效，雙方僱傭關係自106年11月25日起終止，則根據發回判決，馮君與原告間僱傭關係既經合法終止，馮君倘若未經依法保留其於美光企業工會之理事長及工會會員資格時，其於經合法解僱時自當喪失其擔任美光企業工會理事長與工會會員之身分。事業單位之勞資會議及退準會之勞方代表，必須具備事業單位之勞工身份，乃是法定必要要件。民事確定判決業經肯認馮君自106年11月25日起既然已非原告之員工，自然喪失成為原告之勞資會議及退準會勞方代表之資格，美光企業工會依法亦不得推選不具勞工身份之馮君擔任原告勞資會議及退準會之勞方代表。原告拒絕業經合法解僱而喪失員工身分之馮君擔任勞資會議及退準會之勞方代表，符合法令規範，並未違反工會法。並聲明：原裁決決定撤銷。

四、被告則以：

01 (一)判斷是否構成不當勞動行為存在，應以實施措施行為時點存
02 在事實基礎為論斷依據。原告實施措施行為時，本是承認馮
03 君工會理事長與會員身分，單純僅以「原告解僱即僱傭關係
04 當然消滅，即不得繼續擔任勞資會議勞方代表與勞工退休準
05 備金監督委員會副主任委員」作為「表面措施正當理由」，
06 是主張無論裁決決定命回復僱傭關係，或美光企業工會保留
07 工會幹部職務與會員身份均與代表資格無涉。依工會施行細
08 則第18條規定，經工會暫時保留工會幹部職務與會員身分，
09 應具備集體勞資關係代表資格，不受原告原所抗辯一經雇主
10 解僱，僱傭當然終局消滅主張影響，原告見其預設排除美光
11 企業工會與馮君擔任代表目的，恐無法遂行，始變異實施措
12 時所不存在表面理由，於無從知悉美光企業工會決議內容與
13 過程前提下，改聲稱是因自始知悉美光企業工會之保留身分
14 決議存有「無召集權人所為召集會議重大程序瑕疵始否認推
15 派效力」，並非不「尊重工會自主決定維持代表之選擇權限
16 與意志」，僅是未改正決議瑕疵前，無從承認馮君擔任代表
17 之資格，惟自其前後言詞反覆，違反禁反言誠實信用原則以
18 觀，原告是先有預設結論目的「絕對排除馮君擔任其他集體
19 勞資關係代表」，再因應實際需求狀況變異編派不同理由，
20 不斷爭訟與不遵仲裁決決定，透過持續拒絕美光企業工會與
21 馮君，繼續擔任其他集體勞資關係代表，即可持續削弱美光
22 企業工會與馮君，在各項勞資關係事務上之話語代表性，而
23 逐步削弱美光企業工會實力，美光企業工會與馮君連自身權
24 益均無以捍衛，原裁決認定本件構成不當影響工會活動不當
25 勞動行為，要無違誤。

26 (二)本案實施不當勞動行為時點，並無民事判決認定原告主之二次
27 解僱有效而僱傭關係終局確認消滅，原裁決決定本無庸審
28 酌時間在後之民事判決，遑論並未確定，是以斯時第1次解
29 僱裁決業命回復馮君僱傭關係，要無行政或司法機關裁
30 (判)相反認定存在，惟原告卻聲稱其解僱片面主張即有當
31 然確定對世效，裁決決定之實質存續力不得對抗之，本主張

01 裁決決定需待將來確定民事、行政判決之新事實、法律狀態
02 確定後，始可作出判斷，顯然違背行政法基本原則，同時架
03 空裁決有效即時救濟權利保護機制，適足彰顯原告單純僅欲
04 排除馮君繼續擔任代表之不當行為認識。

05 (三)美光企業工會章程並定未規定會員一經雇主解僱者，當然出
06 會喪失工會幹部職務與會員身分，是於未取得解僱合法確定
07 判決前，馮君不當然因原告解僱而喪失工會幹部職務與會員
08 身分，是審酌原告於未有解僱合法民事判決，亦欠缺美光企
09 業工會決定下，斷然否認馮君代表資格之工會自主決定，並
10 以此持將來之確定判決得回溯時空於斯時作抗辯理由，即有
11 論理邏輯循環論證謬誤，應維持原裁決決定，駁回原告所
12 請。

13 (四)工會法施行細則第18條規定，應從文義、體系為合目的性解
14 釋，於理事長於遭解僱時，當然生保留資格效力，且保留決
15 議當然解釋自解僱時生效，是經審究本案斯時僅得召集臨時
16 會議，無法召集定期會議事實，仍應維持原裁決決定。縱採
17 系爭暫保留決議，馮君於決議斯時不具理事長身分看法，該
18 等會議與保留決議業，亦因符合章程暨工會法其他召集臨時
19 會權利規定，而「瑕疵治癒」，要無所謂「意思機關欠缺」
20 重大瑕疵問題。

21 (五)復參諸美光企業工會章程亦未規定，理事長遭解僱時當然喪
22 失召集權，亦未規範此時召集會議屬無意思決定機關所為召
23 集之不成立或無效會議，現行工會法亦未明文設有如此規
24 範，本於工會自治原則，至多僅屬召集程序或決議方法違
25 法，然工會內部未有如此質疑意見而提起撤銷之訴，所謂原
26 告越廚代庖取代工會內部成員質疑決議之效力，業屬實質支
27 配介入工會活動之主張，要難憑採。

28 (六)並聲明：原告之訴駁回。

29 五、如爭訟概要欄所述之事實，有原告106年11月14日解僱函
30 (前審卷一第71-73頁)、原告106年11月24日(106)美光
31 字第0234號函(前審卷一第117-118頁)、第1次解僱裁決即

01 106年勞裁字第70號不當勞動行為裁決決定書（前審卷一第7
02 7-115頁）、原告106年12月21日（106）美光字第240號函
03 （前審卷一第177-178頁）、原告107年5月7日（107）美光字
04 第0129號函（前審卷一第253-254頁）、原告107年7月6日
05 （107）美光字第0168號函（前審卷一第261-262頁）、原裁
06 決（前審卷一第41-70頁）在卷可稽，核堪採認為真實。

07 六、本院的見解：

08 （一）按工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管
09 理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限
10 制工會之成立、組織或活動。」參酌立法理由載謂：「……
11 為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工
12 會運作及自主性，爰增訂第1項第5款之概括性規範。」等
13 語，可知上開規定之立法目的，旨在防範雇主藉其經濟優勢
14 地位，以不利益待遇以外之各種支配、控制手段，不當影
15 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動（學理稱為「支配
16 介入」類型）等反制行為。而判斷雇主或代表雇主行使管理
17 權之人的行為，是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈
18 絡，就勞工在工會中的地位、參與活動內容及雇主平時對工
19 會的態度、所為不利待遇的程度、時期及理由的合理性等一
20 切客觀因素，綜合判斷其是否具有阻礙或限制工會的成立、
21 組織、勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展等
22 情形。至於行為人構成不當勞動行為的主觀要件，雖不以故
23 意者為限，仍須行為人具有不當勞動行為的認識，始足當
24 之。

25 （二）經查，原告以107年5月7日函、7月6日函，先後拒絕承認馮
26 君擔任勞資會議勞方代表資格，以及拒絕承認馮君擔任事業
27 單位退準會之副主任委員資格，並請美光企業工會另推勞方
28 代表（前審卷一第253-254頁、第261-262頁）。原告之所以
29 拒絕承認馮君的勞資會議勞方代表資格、退準會副主任委員
30 資格，其原因乃是因為原告在此之前，已經於106年11月14
31 日及同年月24日，以第1次解僱及第2次解僱，終止與馮君間

的僱傭關係。第1次解僱固經被告以第1次解僱裁決，認定構成不當勞動行為，原告解僱馮君無效，歷經如事實概要欄(二)所述之行政爭訟而告確定。然而，馮君及美光企業工會於原告第2次解僱馮君後，亦向被告申請裁決，經被告於107年11月23日以107年勞裁字第7號不當勞動行為裁決決定書（下稱第2次解僱裁決），以第2次解僱不構成不當勞動行為為由，駁回馮君及美光企業工會不當勞動行為裁決之申請。馮君不服第2次解僱裁決提起行政訴訟，經本院108年度訴字第15號判決駁回其訴，並經最高行政法院以109年度上字第345號判決駁回上訴確定在案。依卷附第2次解僱裁決明確認定，馮君所為系爭施暴行為，違反原告工作規則之相關規定，系爭施暴行為屬於個人單獨之行動，其行為難謂屬工會活動或工會活動之一環，則原告針對馮君違反工作規則之行為，依勞動基準法第12條第1項第2款規定，第2次解僱馮君，此乃係針對馮君之系爭施暴行為所為，應不具有不當勞動行為之動機乙節，有第2次解僱裁決在卷可佐（前審卷一第119-167頁）。既然原告所為第2次解僱，依據第2次解僱裁決之認定，並不具有不當勞動行為之動機而為有效，依循此前因後果的脈絡而論，在原告的主觀確信中，其第2次解僱已依法終止與馮君之間的勞動契約，馮君已非原告所屬勞工，則馮君當然不具有擔任勞資會議勞方代表資格、退準會副主任委員資格。在此前提下，原告以107年5月7日函、7月6日函，請美光企業工會另行推派勞資會議、退準會的勞方代表，亦應認為原告主觀上並沒有不當勞動行為的認識，原裁決以形式上107年5月7日函、7月6日函，逕認定原告拒絕承認馮君擔任勞資會議、退準會的勞方代表資格，構成工會法第35條第1項第5款的不當勞動行為，原裁決並未考量原告並非出自不當勞動行為之動機而為，應有錯誤適用工會法第35條第1項第5款之違法。

(三)被告雖主張實施不當勞動行為時點，並無民事判決認定原告主之二次解僱有效而僱傭關係終局確認消滅，原裁決決定本

01 無庸審酌時間在後之民事判決，美光企業工會章程並定未規
02 定會員一經雇主解僱者，當然出會喪失工會幹部職務與會員
03 身分，是於未取得解僱合法確定判決前，馮君不當然因原告
04 解僱，而喪失工會幹部職務與會員身分。工會法施行細則第
05 18條規定，應解為於理事長於遭解僱時，當然生保留資格效
06 力，且保留決議當然解釋自解僱時生效云云。本院基於下述
07 理由認為均不可採：

- 08 1.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
09 第3項：「（第2項）工會理事、監事、會員代表或會員於其
10 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
11 者，得保留其資格：一、向主管機關申請調解、仲裁或裁決
12 期間。二、向法院聲請定暫時狀態假處分，並經法院裁定准
13 許。三、向法院提起確認僱傭關係存在之訴訟，或請求繼續
14 給付原勞動契約所約定工資之訴訟，於訴訟判決確定前。

15 （第3項）工會章程未有前項規定者，經會員大會或會員代
16 表大會之議決，於有前項情形之一時，得保留前項人員之資
17 格。」可知，勞工具有工會理事、監事、會員代表或會員資
18 格者，其勞動契約經雇主終止時，必須工會章程已有工會法
19 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
20 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
21 之效果。依卷附美光企業工會章程第7條第2項規定：「本會
22 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
23 動法令規定後，保留其會員及幹部身分。會員大會休會期
24 間，得由理事會決議後代為追認。」（本院卷第426頁）可
25 知，該章程並無工會法施行細則第18條第2項之規定，自應
26 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
27 效果。被告主張工會法施行細則第18條規定，應解為於理事
28 長於遭解僱時，當然生保留資格效力云云，為其主觀見解應
29 不可採。

- 30 2.次查被告主張，美光企業工會於106年11月14日第1屆理事會
31 第4次臨時會中，決議維持馮君之工會理事長及會員身分云

云。然馮君於前審109年2月11日準備程序中稱「（請問參加人有無書面資料可證明美光企業工會有履行章程第7條第2項的程序？）我要回去找資料。」（前審卷二第145頁）但是馮君於本院準備程序及言詞辯論終結程序均未到庭，也沒有提出美光企業工會106年11月14日第1屆理事會第4次臨時會的會議紀錄，被告亦稱沒有該次會議相關資料等語（本院卷第449頁）。從而本院無從認定上揭美光企業工會106年11月14日第1屆理事會第4次臨時會，確有維持馮君之工會理事長及會員身分之決議。即使本院依職權調得美光企業工會107年3月22日第一屆會員代表大會第1次臨時會會議紀錄，其討論提案第一案雖載有「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」而經「會員大會討論後通過」（本院卷第425頁），然此仍無法回推上揭美光企業工會第1屆理事會第4次臨時會，確已合法決議保留馮君之工會理事長及會員身分。且馮君經原告第2次解僱而合法終止勞動契約，既經本院認定如上，故馮君工會理事長資格亦因原告106年11月24日第2次解僱而喪失，而不具企業工會會員大會之召集權人資格，107年3月22日美光企業工會第1屆會員代表第1次臨時大會係由馮君所召集，為兩造所不爭執（本院卷第449頁），故該107年3月22日會議即為無召集權人之馮君所召集者，其會議決議因欠缺成立要件而無效，不能發生保留馮君工會理事長及會員資格之效力。

- 3.原告對馮君所為第2次解僱，經第2次解僱裁決認定，因不具有不當勞動行為動機，所以不構成不當勞動行為，業經本院認定如上。其實就第2次解僱，原告亦提起確認勞動契約不存在之民事訴訟，經桃園地院以107年度重勞訴字第8號民事判決，確認原告與馮君間的僱傭關係，自106年11月25日起終止（本院卷第213-232頁），馮君不服提起上訴，分別經臺灣高等法院109年度重勞上字第26號民事判決（本院卷第241-266頁）、最高法院111年度台上字第445號民事裁定（本院卷第267-269頁）駁回上訴而告確定。據此，上揭所引民

事裁判只是確認原告與馮君的勞動契約，係自106年11月25日起終止，並無礙原告第2次解僱馮君的意思表示（按即106年11月24日（106）美光字第0234號函，前審卷一第117-118頁），於106年11月25日達到馮君時已生效力，原裁決作成之際，固無從考量上揭民事裁判，本院亦無以所引民事裁判否定原裁決合法性之意，惟被告主張未取得解僱合法確定判決前，馮君不當然因原告解僱，而喪失工會幹部職務與會員身分部分之主張，有違第2次解僱之生效時點而亦不可採。

七、綜上所述，原告第2次解僱馮君既經第2次解僱裁決認定不具有不當勞動行為之動機，則原告認定其與馮君的勞動關係已因第2次解僱馮君而終止，故以107年5月7日函、7月6日函，請美光企業工會另行推派勞資會議及退準會之勞方代表，亦應非出於不當勞動行為之動機而為，原裁定並未考量原告107年5月7日函、7月6日函有無不當勞動行為之動機，逕自認定原告否認馮君勞資會議勞方代表，以及退準會副主任委員資格，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，自有錯誤適用法律之違法。原告訴請撤銷原裁決，為有理由，應予准許。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法，經核與判決之結果不生影響，無庸逐一論述，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 12 月 26 日

審判長法官 楊得君

法官 李明益

法官 高維駿

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 113 年 12 月 26 日

書記官 賴敏慧