

最 高 行 政 法 院 判 決

109年度判字第508號

上 訴 人 台灣美光晶圓科技股份有限公司

代 表 人 徐國晉

訴訟代理人 蔡惠娟 律師

劉彥玲 律師

彭建仁 律師

被 上 訴 人 勞動部

代 表 人 許銘春

訴訟代理人 徐婉蘭 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108年7月25日臺北高等行政法院107年度訴字第716號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、本件上訴人代表人由葉仁傑變更為徐國晉，茲據其現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：參加人為上訴人公司企業工會（下稱工會）之理事長，代表工會與上訴人進行團體協商。上訴人以參加人於民國106年10月26日上午之在職期間，未經上訴人許可即私自帶同訪客（依參加人所述，應為桃園市產業總工會所屬人員即訴外人葉瑾瑜）進入管制廠區（於當日中午12時40分許離開，下稱帶訪客入廠行為），認參加人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，於106年11月14日以函通知參加人於同日終止與參加人間之僱傭關係（下稱系爭解僱行為）。經參加人與工會認上訴人系爭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，向被上訴人申請裁決。被上訴人調查後依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條等規定，以107年3月30日106年勞

裁字第70號不當勞動行為裁決決定書（下稱原裁決1）為（主文欄）：「一、確認相對人（即上訴人，下同）106年11月14日解僱申請人馮澤源（即參加人，下同）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。二、確認相對人106年11月14日解僱申請人馮澤源之行為無效。三、相對人應於本裁決書送達之翌日起7日內，回復申請人馮澤源之原任E2職等資深工程師之職務。四、相對人應補發申請人馮澤源106年11月份薪資新臺幣（下同）2,400元，及自106年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。五、相對人應自107年1月1日起至申請人馮澤源復職日止，按月於每月5日給付申請人馮澤源薪資68,903元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。六、相對人應自106年11月14日起至申請人馮澤源復職日止，按月提撥4,188元至申請人馮澤源之勞工退休金專戶。」。嗣被上訴人復以107年5月4日106年勞裁字第70號不當勞動行為裁決決定更正書（下稱系爭更正裁決，與前述原裁決1下合稱原裁決），就原裁決1主文欄第4項更正為：「相對人應給付申請人馮澤源106年11月份薪資36,748元（含餐費1,280元），及自106年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息」，及更正原裁決1之事實及理由欄第37頁第16至18行之記載內容。上訴人不服原裁決第1項、第3至6項所示部分，循序提起行政訴訟，訴請撤銷原裁決決定主文第1項、第3至6項。經原審法院107年度訴字第716號判決（下稱原判決）駁回其訴後，提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張及被上訴人於原審之答辯，均引用原判決之記載。

四、原判決駁回上訴人之訴，係略以：

（一）本件參加人在未經上訴人許可之情形下，為通過上訴人之管制措施而出借自己之員工識別證，擅帶訪客入廠之行為，至多僅屬上訴人之員工手冊所訂應記大過乙次之事由。再參酌上訴人帶訪客入廠行為前1日已有提出訪客入廠申請，於當

01 日上午8時30分許復在上訴人之線上訪客登記系統填載訪客
02 資料。其受限於系統設定事項類別而勾選「business」（業
03 務）者，當仍無礙於上訴人應知悉該訪客入廠目的主要在參
04 與工會之事務。上訴人並未能提出任何資料堪認參加人擅自
05 帶同訪客入廠後，有何並非參與工會會務活動而實已對上訴
06 人資訊安全、營業秘密等造成危害之可疑舉措。上訴人復未
07 能指明參加人違規行為內容除如上訴人之員工手冊9.2.4.C.
08 3及D.8明文者外，尚有何堪認情節重大之具體情狀。則參加
09 人因此所受解僱之待遇，自堪認係因其擔任工會職務、參加
10 工會活動所致。被上訴人參採所屬不當勞動行為裁決委員會
11 之實質判斷，以原裁決認定上訴人系爭解僱行為構成工會法
12 第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，於法相符。

13 (二)上訴人復陳明前就提供工會使用之場地位在上訴人公司管制
14 區內乙事，於106年6月27、28日進行第3次團體協約協商會
15 議中，除就工會秘書進出廠之管制問題與工會協商，斯時並
16 就工會訪客入廠申請程序有所討論。上訴人所屬人員有表明
17 希望以3天前提出申請為原則，但臨時有需求亦可以電話找
18 承辦人員立即處理，不會故意以申請時間不足而不許可入廠
19 等語。則上訴人若認參加人接待工會訪客之作為與公司安全
20 管制有所衝突，亦當謀求與工會磋商解決等方式，方屬正辦
21 。上訴人卻捨此不為而迅即對參加人為系爭解僱行為，除無
22 從認參加入行為有何情節重大而得不經預告即解僱參加入之
23 程度外，綜合前開事實脈絡以觀，益證上訴人當有為妨礙參
24 加入所參與之工會活動。故對參加人為系爭解僱行為之動機
25 ，上訴人此部分所辯，並不足為對其有利之認定。

26 (三)本件參加人僅係使用自身識別證刷卡之情節，無涉對識別證
27 偽造、變造或塗改之行為，本無適用台塑關係企業出入廠管
28 理規則（下稱台塑出入廠管理規則）之餘地。況不論由公司
29 名稱或股權實質控制情形，均難認上訴人尚須受台塑出入廠
30 管理規則或指令之拘束。上訴人所提出華亞科技股份有限公司
31 (2016)總公字第026號門禁入出廠管理調整公告，文義上

實難理解為同意續受與其無關之台塑出入廠管理規則所拘束。另上訴人更名後交由工會簽署之確認單內容，亦僅見「團隊成員手冊」紙本文件予工會之說明。再參酌上訴人針對參加人帶訪客入廠行為所提出調查報告中，亦僅見有適用上訴人之員工手冊相關規定，並未見提及有台塑出入廠管理規則之適用。均可見上訴人經併購而更名後，當無續適用台塑關係企業相關工作規則之情。至於上訴人聲請函詢台塑企業總管理處者，為證明台塑出入廠管理規則亦為上訴人工作規則乙事，涉及工作規則應備之法定程序暨效力，並非該函詢結果所得釐清。且上訴人援引之台塑出入廠管理規則內容，亦與本件參加人行為情狀不同而無法適用，自無調查之必要等由為據。

五、上訴意旨略以：

(一)上訴人於106年11月14日解僱參加人，係因參加人106年10月26日以欺瞞矇騙方式，惡意重大違反上訴人門禁管制規定，擅自使用上訴人線上訪客系統為不適用該系統之工會訪客申請入廠。參加人蓄意於上訴人線上訪客系統勾選入廠事由為「業務」選項，填具不實資訊，刻意帶訪客迴避訪客換證程序，再重複刷自己員工識別證之方式，帶未經許可入廠之訪客進出上訴人廠內管制區。其中單就參加人以自己識別證為未經上訴人許可入廠之訪客刷卡進入管制廠區之行為，依台塑出入廠管理規則明定即應予以解僱之處分。參加人明知違規，仍故意为之，其違規情節重大。上訴人對於參加人之信賴基礎已蕩然無存，只能依據勞動基準法第12條第1項第4款規定解僱參加人。上訴人解僱參加人之行為，一切合法有效，並無被上訴人所稱不當勞動行為。

(二)原審肯認參加人使用自己識別證為他人刷卡之違規行為，惟參加人不僅僅只有使用自己識別證為他人刷卡。原審對於參加人本件上開其他違規行為，於原判決書內毫無任何隻字片語。又參加人亦分別違反台塑出入廠管理規則、工作規則、團隊成員手冊以及保護專屬資訊之規則。原判決就此亦未置

一詞。且本件違規是否構成勞動基準法第12條第1項第4款「情節重大」之法定要件，就此原判決書內仍無任何隻字片語。原判決自當有漏未裁判、判決不備理由之重大違法。

(三)上訴人原為台塑集團成員公司，多年來與台塑集團成員公司一併適用台塑出入廠管理規則。於105年12月間股東間進行股份轉換後，上訴人加入美國美光集團，於106年3月1日完成變更公司名稱，仍繼續沿用台塑出入廠管理規則。該規則既經向上訴人之員工公告並通知適用，且可隨時下載，自當為有效之工作規則，得拘束上訴人員工。原審未准許上訴人聲請向台塑企業總管理處函調該規則已向上訴人員工公告通知之紀錄，又未敘明不為調查之理由，復以上訴人之公司名稱及股權控制為由，率斷認為該規則不適用於上訴人。原判決顯有應調查之證據未予調查、判決不備理由、判決不適用法規及錯誤適用法規，亦有認定事實不憑證據之違法。

(四)參加人於106年10月26日將自己識別證借給未獲上訴人許可入廠之第三人刷卡使用以進出管制廠區之行為，自當構成台塑出入廠管理規則第2.3條第(1)項B款規定之「借識別證予他人使用」違規行為。又兩造間對該規則之規範既有爭執，自有調查證據之必要。上訴人於原審已請求函詢台塑企業總管理處，以釐清該規則之文義與欲禁止之行為規範。原審卻未准許調查證據之聲請，復又未於判決敘明未予調查之理由，顯有應調查證據未予調查及判決不備理由之違法。原判決一方面肯認參加人確實違反上訴人之工作規則，另一方面卻又認為台塑出入廠管理規則不適用於本件違規行為，亦有判決前後矛盾之違法。此外，參加人另因其106年11月14日對上訴人人員施行暴力攻擊行為，而遭二次解雇，業經另案勞動部107年勞裁字第7號裁決及證人於另案民事訴訟程序所為證述清楚可稽。

六、本院查：

(一)按工會法第35條第1項第1款、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：一、對於勞工組織工

會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。…。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」第48條授權訂定之工會法施行細則第30條第1項規定：「本法第35條第1項第1款及第3款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」另按勞資爭議處理法第51條第1項、第2項、第4項規定：「（第1項）基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……（第4項）對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」

(二)本件上訴人所為系爭解僱行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為等情，業據原審論明(原判決第7頁第6行至第11頁第18行)，經核尚無不合。復查，參加人於106年10月26日雖以自己識別證為未經上訴人許可入廠之訪客刷卡進入管制廠區，但依上訴人工作規則9.2.4有關懲處種類C.3中係列明：「未經許可擅帶外人入場參觀者」，記小過處分乙次，懲處種類D.8則載明：「冒用他人識別證或將識別證借與他人使用者」，記大過處分乙次（原審卷一第124至126頁），上訴人之工作規則亦經報請桃園市政府以104年6月30日府勞條字第1040167498號函同意核備在案（原裁決卷第105至149頁參見），上訴人依法自應參照該工作規則對參加人為懲處。本件參加人在未經上訴人許可之情形下，為通過上訴人之管制措施而出借自己之員工識別證，擅帶訪客入廠之行為，至多亦屬前開上訴人工作規則所訂應記大過乙次之事由，上訴人卻對參加人為系爭解僱行為，顯然重於工作規則規定之懲處種類。上訴人主張單就參加人以自己識別證為未經上訴人許可入廠之訪客刷卡進入管制廠區之行為，依台塑出入廠管理規則明定即應予以解僱之處分部分，非屬有據。

再參酌參加人帶訪客入廠行為前1日，已有提出訪客入廠申請，於當日上午8時30分許復在上訴人之線上訪客登記系統填載訪客：葉瑾瑜、單位：桃園市產業總工會，有線上訪客登記系統列載畫面影本1份可稽（原審卷一第429頁），就訪客資料等仍同於前1日申請內容，且其受限於系統設定事項類別而勾選「business」（業務）者，尚無礙於上訴人應知悉該訪客入廠目的主要在參與工會之事務。上訴人並未能提出任何資料堪認參加人擅自帶同訪客入廠後，有何並非參與工會會務活動而實已對上訴人資訊安全、營業秘密等造成危害之可疑舉措，復未能指明參加人違規行為內容除如上訴人之工作規則9.2.4.C.3及D.8明文者外，尚有何堪認情節重大之具體情狀。參照上訴人所提「違反安全政策調查報告」，106年10月25日晚上9時30分，上訴人人資部門處長劉素齡與吳文良、彭郁芬、姚姿瑋等人以簡訊舉行內部討論，商議如何回應參加人之工會要求（原裁決卷第214頁參見）。惟姚姿瑋於106年10月26日早上回覆參加人稱：「因貴會臨時通知，暫無法聯繫相關主管並徵詢其意見，故無法開單。」等語。該回覆顯與事實不符，已有妨礙參加人之工會進行會務之事實。

(三)關於上述工作規則9.2.4.E.6規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，係概括規定，應指除列舉規定之行為以外，尚有其他違反勞動契約或工作規則情節重大之情形。本件上訴人未能舉出參加人除「將識別證借與他人使用者之行為」外，尚有何違反勞動契約及工作規則且客觀上情節重大事由之事實而該當上開工作規則9.2.4.E.6規定，原審就此亦已敘明（原判決第8頁第26行至第9頁第3行參見）。上訴人主張本件違規是否構成勞動基準法第12條第1項第4款「情節重大」之法定要件，原判決書內無任何隻字片語，有漏未裁判、判決不備理由之重大違法部分，非為可採。

(四)有關台塑出入廠管理規則第二章2.3有關入廠證管理(1)、B之規定內容，須「使用他人識別證偽（變）造、塗改識別證

01 矇混出入廠者，一經查獲，無論使用人或借用人、偽(變)造
02 人、塗改人均予免職處分」。以本件參加人僅係使用自身識
03 別證刷卡之情節，無涉對識別證偽造、變造或塗改之行為，
04 已無適用該規定。且上訴人經併購而更名後，當無續適用台
05 塑關係企業相關工作規則。而上訴人聲請函詢台塑企業總管
06 理處，以證明台塑出入廠管理規則亦為上訴人工作規則一節
07 。涉及工作規則應備之法定程序暨效力，非該函詢結果所得
08 釐清，且台塑出入廠管理規則內容，亦與本件參加人行為情
09 狀不同而無法適用，而無調查之必要等情，均據原審論述詳
10 明，核無不合。再查，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，
11 其就應遵守之紀律、考勤、請假、獎懲及升遷等事項，應訂
12 立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，有勞動基
13 準法第70條可資參照。上訴人主張台塑出入廠管理規則亦為
14 其管理規則部分，即應提出其本身已依法定程序報請主管機
15 關核備後並公開揭示之資料，而非須外求向台塑企業總管理
16 處函調該規則用以證明亦適用於上訴人。上訴人主張台塑出
17 入廠管理規則於上訴人加入美國美光集團，於106年3月1日
18 完成變更公司名稱，仍繼續沿用為有效之工作規則，得拘束
19 上訴人員工，原審未准許上訴人聲請向台塑企業總管理處函
20 調該規則已向上訴人員工公告通知之紀錄，又未敘明不為調
21 查之理由，並認為該規則不適用於上訴人，有應調查之證據
22 未予調查，判決不備理由、不適用法規及錯誤適用法規，亦
23 有認定事實不憑證據之違法等等，仍非可採。至於參加人另
24 因於106年11月14日對上訴人人員施行暴力攻擊行為，而遭
25 二次解雇，經被上訴人107年勞裁字第7號裁決及證人於另案
26 民事訴訟程序所為證述部分，係屬上訴人另案解僱參加人是
27 否合法有據問題。與本件上訴人系爭解僱行為是否構成工會
28 法第35條第1項第1款、第5款之論斷無涉，自不能據該案參
29 加人之行為於本件為有利上訴人判斷之論據。

30 (五)本件上訴人對參加人所為系爭解僱行為，已構成工會法第35
31 條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，被上訴人裁決委員

會依勞資爭議處理法第51條第2項規定，作成原裁決主文第3至6項所示救濟命令，即上訴人應於裁決書送達之翌日起7日內，回復參加人馮澤源之原任E2職等資深工程師之職務；上訴人應補發參加人馮澤源106年11月份薪資2,400元，及自106年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息(嗣後系爭更正裁決更正為：上訴人應給付參加人馮澤源106年11月份薪資36,748元(含餐費1,280元)，及自106年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息)；上訴人應自107年1月1日起至參加人馮澤源復職日止，按月於每月5日給付參加人馮澤源薪資68,903元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；上訴人應自106年11月14日起至參加人馮澤源復職日止，按月提撥4,188元至參加人馮澤源之勞工退休金專戶。原審就此已說明基於事發當時勞資雙方尚進行團體協約協商等事務，參加人復擔任工會理事長，堪認先回復參加人相關勞工權益，有利於集體勞動關係得以儘速回復正常運作，加之兩造復不爭執參加人原本在上訴人公司擔任E2職等資深工程師，上訴人與參加人間僱傭關係所約定薪資條件為每月5日給付68,903元、應按月提撥4,188元至參加人之勞工退休金專戶，及106年11月尚有未給付參加人之薪資36,748元等情，認被上訴人所屬裁決委員會作成原裁決主文第3至6項所示救濟命令，核屬裁量權之合法行使等情(原判決第13頁第4行至第16行參照)，經核於法亦無違誤。從而上訴論旨，以前述主張指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

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

中華民國 109 年 9 月 30 日

最高行政法院第三庭

審判長法官 吳 明 鴻

法官 林 玫 君

法官 蕭 惠 芳

01 法官 高 愈 杰
02 法官 陳 國 成
03 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異
04 中 華 民 國 109 年 9 月 30 日
05 書記官 蔡 宜 婷