臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@105年度訴字第

108年1月3日辯論終結

原　　告　新海瓦斯股份有限公司
代　表　人　謝榮富（董事長）
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　李瑞敏　律師
　　黃胤欣　律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）住同上
訴訟代理人　張國璽　律師
參　加　人　新海瓦斯股份有限公司工會
代　表　人　董家鈺
參　加　人　袁照雯（原名袁月嬌）
共　　同
訴訟代理人　蔡晴羽　律師
複代理人　趙乃怡　律師（兼送達代收人）

上列當事人間工會法事件，原告不服勞動部中華民國105年4月15日105年勞裁字第1號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

㈠本件被告代表人原為郭芳煜，訴訟中變更為林美珠，再變更為許銘春，已據被告新任代表人林美珠、許銘春分別提出承

受訴訟狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

㈡按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」、「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。查本件原告於起訴時聲明為：「原處分主文第1、3、4、5項均撤銷。」嗣於民國107年11月1日（本院收文日）以行政訴訟減縮訴之聲明暨準備(四)狀變更其訴之聲明為：「原處分主文第1項撤銷。」（見本院卷第252頁）。核其訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變，並無礙於訴訟終結及被告防禦，且被告亦無異議並為本案之言詞辯論（本院卷第360至363頁），本院亦認原告所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

二、事實概要：

參加人袁照雯自80年6月起即受僱於原告，負責處理由原告與參加人新海瓦斯股份有限公司工會＜下稱工會＞共同設置之職工福利委員會（下稱福委會）相關行政庶務工作，並編制於管理部總務課，自任職時起工作地點即為新北市○○區○○路0段127號2樓（即福委會會址暨工會會址）。原告於104年7月至8月間約談參加人工會幹部，並於104年8月26日約談參加人袁照雯，告知將調動原工作地點後，分別於104年10月21日以新瓦管字第1040520457號函（下稱系爭調動行為）及於104年10月29日以新瓦管字第1040520467號函通知參加人袁照雯應於104年11月1日將工作地點移至總務課辦公室（即新北市○○區○○路0段52號4樓），否則將依相關人事管理規定處置，參加人袁照雯並於104年10月26日提出不同意勞動契約變更聲明書。參加人工會於104年11月2日以原告

調動工作地點一事向新北市政府勞工局申請調解，並於104年12月10日於新北市政府勞工局進行調解，惟調解不成立；新北市政府則認定原告違反勞資爭議處理法第8條規定，以104年12月23日新北府勞資字第1042419278號勞資爭議處理法罰鍰裁處書，處以罰鍰新臺幣（下同）20萬元。期間原告於104年11月11日以新瓦管字第1040510006號函要求參加人袁照雯應切實至總務課辦公室工作，並表示如僅打卡後逕離職場，仍屬曠職，並於104年11月17日以新瓦管字第1040520495號函表示參加人袁照雯雖提起勞資爭議調解，惟仍應至總務課辦公室提供勞務。嗣原告於104年12月25日召開人事審議委員會（下稱人審會），以參加人袁照雯於104年11月6日、10日及11日連續3日無正當理由曠職違反工作規則第87條第1項第6款規定為由，作成解僱之決議，並於104年12月28日以新瓦人字第1040520549號函發布人事命令，終止原告與參加人袁照雯間勞動契約（下稱系爭解僱行為）。參加人認系爭調動及解僱行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，遂於105年1月6日向被告提出不當勞動行為裁決申請，並經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）作成105年勞裁字第1號不當勞動行為裁決決定書（下稱原處分），其主文為：「一、確認相對人（即原告，下同）於104年12月28日終止與申請人袁照雯間勞動契約之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。二、確認相對人於104年12月28日終止與申請人袁照雯間勞動契約之行為無效。三、相對人應於本裁決書送達起7日內回復申請人袁照雯之原任管理部總務課三級專員職務。四、相對人應自104年12月28日起至申請人袁照雯復職日止，按月於次月15日給付申請人薪資6萬0,130元及自每月發薪日之翌

日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。五、相對人應給付申請人104年度年度獎金24萬0,520元，及自105年1月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。六、申請人其餘裁決之申請駁回。」原告不服原處分關於主文第1項部分，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

㈠原告前因原處分主文第1項認定原告構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，已遭被告依工會法第45條第1項規定，以105年5月19日勞動關1字第1050126331號裁處書裁處原告3萬元罰鍰（下稱前揭罰鍰處分）。是倘本院判決撤銷原處分主文第1項，則被告前依工會法第45條第1項規定裁罰原告3萬元罰鍰即失所附麗，原告得依行政程序法第128條第1項、行政訴訟法第273條第1項第11款規定，請求撤銷裁罰3萬元之不利處分，故原告提起本件訴訟，有權利保護必要。

㈡原告係考量袁照雯現已回到原告總務課辦公，基於勞資和諧，乃未再就臺灣新北地方法院（下稱新北地院）105年重勞訴字第11號判決續提上訴，可知原告自始即無不當勞動行為動機。蓋原告當時係因袁照雯不移回原告總務課辦公而連續曠職，經原告幾經要求其應回到總務課辦公卻仍不配合，只好以連續曠職予以解僱，自始並無打壓工會或工會幹部意圖，僅希望參加人袁照雯能切實回歸總務課提供勞務。再者，新北地院105年重勞訴字第11號判決係在審酌系爭解僱行為是否符合勞動基準法規定，然本案係在審酌原告是否構成工會法第35條第1項第1、5款規定，構成要件顯然不同，故參加人稱依民事判決結果可知原處分認定無違誤等語，顯不可採。

㈡系爭調動行為業經勞裁會認為合法、允當，參加人袁照雯無故抗拒至應服勤處上班，自屬無故曠職，原告主觀上並無任何不當勞動行為動機存在。然原處分卻認系爭解僱行為構成工會法第35條第1項第1、5款規定，顯有理由矛盾之違誤：

1.按無論員工是否具備工會幹部身分，雇主要求受僱員工在雇主所屬辦公區域內工作，此為勞雇關係之當然本質、核心權利義務；除非如勞動基準法施行細則第18條所定出差或其他特殊例外狀況，始得於事業場所外工作。讓所屬員工在雇主管轄範圍內、指揮監督處所內工作，此時因雇主有權利與責任控管場所安全、衛生環境，從而一旦發生職災時即課予雇主職災補償義務，方屬允當與合理。參加人袁照雯為原告勞工，原告僅係要求移回所屬總務課辦公而已，應係合法且合理的人事管理與要求。

2.另原告通知袁照雯移回辦公，其職稱、工作內容及職等編制均未有任何變更，且移步回總務課辦公室亦無任何困難（工會會址與原告辦公室近在咫尺相距150公尺，步行僅約需2分鐘），對參加人袁照雯無任何不利益。況系爭調動行為為企業經營所必須，符合勞動基準法第10條之1規定之調動5原則，並經勞裁會肯認其適法性。又參加人袁照雯所負責者為福委會事務，係為服務原告全體員工，故參加人袁照雯理應回到絕大多數員工工作地點之事業單位場所。況勞雇關係之特性為「組織上」之從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態而非獨立作業（最高法院96年度台上字第2630號、104年度台上字第1294號判決參照）。參加人袁照雯單獨一人在外辦公無法與其他同僚形成分工合作狀態，原告通知移回辦公後，方能與同僚間存在分工合作之常態，此有企業經營與管理之必要。

3.被告105年勞裁字第30號裁決決定指出，參加人袁照雯從事福委會職務，並無至參加人工會辦公室辦理之絕對必要性，反在原告處執行較為便捷，且有利於原告職工與參加人袁照雯，並明揭參加人袁照雯自105年5月17日復職以來，確有以請會務公假為名逃避提供勞務情事同肯認系爭調動行為係屬合法，且明揭參加人袁照雯確有濫用會務公假情事。可證在原告於104年12月28日通知解僱當時，難期待原告除行使解僱外其他懲戒處分之可能。足見系爭解僱行為並無不當勞動行為動機或針對性。

4.按裁決決定與法院確認判決類似，在法律上產生確認、認定的效力；裁決決定認定系爭調動行為合法、有效，則系爭調動行為自作成時起即合法有效。換言之，參加人袁照雯應該自調動之初始生效日起（104年11月1日起）就必須至總務課上班，其未到職服勞務，顯即屬無正當理由之連續曠職無誤，原告當時即係認為參加人袁照雯符合勞動基準法法第12條第1項第6款規定，方據此終止勞動契約，誠無任何不當勞動行為動機或打壓意圖。然原處分卻就系爭解僱行為之適法性為歧異認定，顯有理由矛盾之違法。

㈣原處分已認定系爭調動行為不具不當勞動行為認識，參加人袁照雯無故曠工未到原告合法調動處所提供勞務，符合勞動基準法第12條第1項第6款規定。然被告卻認定系爭解僱行為構成不當勞動行為，顯有認事用法之違誤：

1.參加人袁照雯僅形式上打卡而未至原告指定處所提供勞務，有未依債務本旨提供給付及拒絕勞務等違反勞動契約、工作規則之重大情事，即屬曠職，構成得逕行解僱之事由；參加人袁照雯若對系爭調動行為不服，應循正常管道救濟，非得作為拒絕提供勞務之正當理由（最高法院94年度台上字第11

70號裁定、98年度台上字第600號判決、99年度台聲字第644號裁定、99年度台上字第1480號裁定、臺灣高等法院93年度重上更(一)字第74號判決、103年度重勞上字第36號及96年度重勞上更(二)字第1號判決參照）。是以，雖原告與參加人袁照雯間另案民事確定判決作出反異判斷，但審酌原告是否構成工會法第35條第1項第1、5款規定，應以原告為系爭解僱行為之時點觀察，參見前述多則實務見解，原告主觀上當然認為參加人袁照雯符合無正常理由曠職要件而予以解僱，原告並無任何不當勞動行為動機存在。

2.按勞工已明確表示拒絕至新單位報到之意思時，則難認雇主有其他可替代手段之情事，應認為雇主之解僱符合最後手段性原則。原告並非未給參加人袁照雯機會，早在104年8月26日即與參加人袁照雯溝通移回辦公一事，更在104年10月21日、104年10月29日二度發函予參加人袁照雯通知移回總務課辦公室辦公，且在104年11月1日系爭調動行為生效後，在104年11月11日再度發函提醒參加人袁照雯應切實至原告總務課辦公室工作，如僅打卡後即逕離職場仍屬曠職，原告將依相關規定為人事處置。其後，原告與參加人袁照雯於104年12月10日在新北市政府勞工局進行調解時，原告並再向參加人袁照雯說明，其為原告編制於總務課員工，原告於104年10月間以書面通知其移回總務課辦公室辦公，工作內容及職等編制皆不變更等語。並由總經理親自發簡訊予參加人袁照雯請其能審慎考量年資及家庭因素，同意移回辦公，或係於原告人審會再給與袁照雯最後機會，要求只要在104年12月28日早上9點回覆願移回上班即不予解僱。最後於104年12月25日原告召開之人審會決議，更直接載明若參加人袁照雯願意於105年1月1日移回總務課並於期限內回覆，則考量不

予解僱，惟其仍拒不移回，在此情形下，原告僅有解僱一途，而無再適用較輕之記大過處分空間。而我國司法實務及學說均認為，符合勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由」、「繼續曠工3日」要件時，並無再另審酌解僱手段性之餘地。然原處分卻完全忽略及此，顯有違反有利不利一體注意原則及認事用法之違誤。

㈤原處分稱原告針對另一拒絕服從調職命令之李姓員工（下稱李員），經李員反映後即暫不調動且未予懲處，反之對參加人袁照雯卻逕為最嚴厲之解僱懲處更見針對性云云。惟查，李員原服務於工程一課，係從事瓦斯裝置結算、瓦斯工程外包結算等工作，毋庸直接面對及接觸第一線用戶，而原告人事命令將李員調動至「服務課」則係從事瓦斯收款工作，將直接與瓦斯用戶接觸，調動前、後工作性質與內容迥異，原告經考量李員調動後恐有不能勝任問題而決定不予調動，既決定不予調動，則李員在原處所提供勞務即屬依債之本旨提供勞務，當然無懲處問題。反觀系爭調動行為對參加人袁照雯並無不利，且原告亦多次溝通給予機會，惟其仍反映不願至總務課服勤，原告不得已方將其解僱。原處分認定系爭解僱行為構成不當勞動行為，顯有認事用法之違誤。為此，提起本件訴訟，並聲明求為判決：原處分主文第1項撤銷。

四、被告答辯略以：

㈠按勞裁會為獨立專家委員會，所作成之裁決決定具備合議特質並具專業性，基於勞裁會決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，法院應採低密度審查（勞資爭議處理法第43條第1、2項、第46條第1項、最高行政法院102年度判字第748號、104年度判字第512號及第670號判決意旨參照）。原處分既依法定程序辦理，並

給予原告以及參加人適當陳述意見機會，復經傳喚數名證人，誠屬適法有據，除有出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法之情事外，本院於審查時應予尊重。

㈡依本件勞資脈絡及諸多情事綜合觀察，系爭解僱行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：

1.參加人工會自100年起，即因原告100年度中秋獎金、100年度考核獎勵金、101年度考核獎勵金、102年度考核獎勵金及103年度貢獻度獎金發放標準是否涉及不公，多次提起裁決之申請，原告與參加人並因此衍生多件之行政訴訟。於104年7月至8月間，原告復多次約談參加人工會幹部告知可能被調職，參加人工會為保會員權益，遂製作拒絕調職之「教戰手冊-調動篇」，明白宣示拒絕未經會員同意之調動的立場，原告與參加人工會暨其會員間勞資關係持續存在緊張對立之狀態。且參加人袁照雯分別於100年3月起擔任參加人工會第9屆理事、於103年3月起擔任第10屆理事兼常務理事，積極參與工會事務，屬於工會核心幹部，復同時為多起裁決案之申請人。上情並經原處分敘明在案。

2.原告係以參加人袁照雯於104年11月6日、10日及11日曠職為由，作成解僱之決定；惟依證人黃文鴻之證詞，參加人袁照雯於104年11月1日雖未至總務課上班，但仍於每日至總務課打卡後持續於原工作地點為原告服勞務，原告亦不否認此情。依勞裁會102年勞裁字第41號裁決決定書之理由可知，是否成立不當勞動行為，須審酌所為不利待遇程度、時期及理由之重大性。是以，在參加人袁照雯完全未耽誤現職之情況

下，其僅單純未至總務課辦公，原告即認其違反工作規則情節重大進而必須作成剝奪參加人袁照雯員工身分之最嚴厲的解僱處分，難認非係刻意針對參加人袁照雯而為。

3.依原告工作規則第89條第1款、第4款及第12款之規定，員工即便有未依主管指揮監督之情事，尚須因而致公司受有重大損失或有威脅行為，甚或在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者，始得處以記大過之懲戒。惟參加人袁照雯於104年11月1日起仍持續於原工作地點為原告服勞務，而原告復未舉證證明公司因此受有重大損失，或參加人袁照雯對主管有威脅行為，甚或在工作場所拒絕主管指揮或監督經勸導仍不聽從之情事，則參加人袁照雯縱未至新工作地點服勤之行為，似尚難構成工作規則第89條第1款、第4款及第12款所列記大過之事由。依舉輕以明重之法理，參加人袁照雯單純未至新工作地點辦公之行為，既尚不符合構成懲處較輕之記大過之事由，是否會構成工作規則第87條第1項第6款所定較重之解僱事由，而得不經預告逕行解僱，即有疑義。

4.復觀之原告曾有李員經原告發布自工程一課調動至服務課之調職令後，經該名員工反映，原告乃決定暫不調動。而與參加人袁照雯之情形相較，李員之調動乃變更服務單位與職務內容，本件卻僅為單純工作地點之變更，其對於原告內部人事之規劃與安排尚難認有大幅之影響。然原告於李員反映後，僅作成暫不調動之決議而未對該名員工為任何不利益之處分；反觀本件參加人袁照雯已多次反映不願至總務課服勤，且經勞資爭議調解委員提出請原告考量是否仍然維持參加人袁照雯在原地點工作之建議，更經新北市政府認定違法處以罰鍰後，原告仍以參加人袁照雯曠職3日以上為由作成最嚴厲之解僱處分，在在顯示原告確係因參加人袁照雯擔任工會

核心幹部並積極參與工會活動之身分特殊性，而為差別待遇之處分。

5.復按禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。如前所述，原告系爭解僱行為確有欲藉機懲罰參加人工會，而透過解僱工會重要幹部即參加人袁照雯，以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之情事，實已不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為甚明。

㈢查工會法所規範者乃「集體勞資關係」，不當勞動行為裁決機制之設立目的，則在確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作。原處分就系爭解僱行為是否構成不當勞動行為，即採集體勞資關係的正常化觀點而視，並進而判斷認定原告構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，而非以是否合乎於勞動勞動基準法（個別勞資關係）所定之懲戒解僱。原告固另舉諸多民事判決之個案，欲證勞工未至雇主合法調動後處所提供勞務，即屬曠職云云，殊難採憑；況且，民事訴訟判決本不拘束行政訴訟判決，遑論不同個案之案情有別，自不得逕予比附援引。

㈣況就原處分主文第2項確認原告終止其與參加人袁照雯間勞動關係之行為無效乙節，案經新北地院105年度重勞訴字第11號判決駁回原告之訴，且已確定，是以，系爭解僱行為已非適法。至原告主張其因對另案民事未提起上訴，故自始即無不當勞動行為之動機云云，然其主張無非係以原處分作出

後，因新北地院105年度重勞訴字第11號民事判決已判決其解僱無效而其未予上訴之事，反推其自始無不當勞動行為動機云云，顯欠缺關聯性，委不足採。綜上，原處分已綜合各項事證而為判斷，並於原處分中敘明構成不當勞動行為理由，當無原告所稱判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事之違誤。為此，求為判決：駁回原告之訴。

五、參加人陳述略以：

㈠查被告前揭罰鍰處分於原告繳交罰款執行完畢後，即已解消，並非行政程序法第128條第1項第1款所謂「具有持續效力之行政處分」；且縱使撤銷後，此為法定救濟之結果，亦非前揭罰鍰處分所依據之事實發生變更，因此也不構成該項款之事由。又前揭罰鍰處分所根據乃原告105年所為之解僱事實行為，是針對原處分法律上救濟結果也無從該當新事實與新證據之事由。再者，再審之訴係對確定終局判決不服者才有適用，惟原告並未於法定救濟期間直接針對被告前揭罰鍰處分提起撤銷訴訟救濟，自不存在確定終局判決，亦無從提起再審之訴。原告無從據此主張本件訴訟仍有程序保護必要性，而仍應予以駁回。

㈡系爭解僱行為是否構成不當勞動行為，本應綜合審酌是否存在雙重動機而認定是否構成不當勞動行為，與系爭調動行為是否合法無必然關聯：

1.雇主對勞工所為之懲戒處分可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合，認定是否構成不當勞動行為時，不因雇主行使合理管理權限外觀而有異。查原處分援引雙重動

機理論，認定雙方多起不當勞動行為爭訟，肯認參加人工會有宣示拒絕未經會員同意調動，勞資關係持續處於緊張對立，原告先為系爭調動行為，再據此為理由作為曠工3日加以解僱參加人袁照雯，完全未曾考慮參加人袁照雯繼續於原工作地點服勞務並無妨礙工作，也未考慮調解委員建議可以留在原工作地點服勞務，更無視新北市政府已進行裁罰；且參加人袁照雯仍持續打卡至原工作地點服務，耽誤工作情節輕微，未達工作規則應記大過之情況，原告卻執意採取最嚴厲之解僱處分，對參加人工會具有針對性。原處分再就同種事例觀察，原告針對另一拒絕服從調職命令之員工，尚且經員工反映後即決定暫不調動、毫無懲處，反之系爭調動行為屬工作地點變更，對原告並無影響，卻逕為最嚴厲之解僱懲處，原告確有透過系爭解僱行為干預參加人工會之情事。

2.原處分係綜合認定系爭解僱行為構成違法不當勞動行為，並非單憑雙方勞資關係緊張即認定絕對不得解僱。且系爭調動行為明顯源於與參加人間前103年勞裁字第42號貢獻度獎金案之主張而來，具有報復針對性甚為明確。是原處分認定系爭解僱行為有不當勞動行為動機，並無明顯錯誤。

㈢原告既不爭執新北地院105年度重勞訴字第11號判決認定參加人袁照雯並非曠工，故原告解僱違法無效，且原告亦未上訴而確定。足認原處分就原告袁照雯並未曠工等認定，其認事用法並無明顯錯誤。原告於本件訴訟續為爭執，應有爭點效之適用，本件不應為與民事判決不同之認定。退步言之，原處分亦未直接認定參加人袁照雯有無曠工，而是直指參加人袁照雯僅單純拒絕遵從調動工作地點命令而繼續於原工作地點服勞務，未達採取懲戒性解僱必要性，而認系爭解僱行為有針對工會之雙重動機。原告以原處分認參加人袁照雯並

未曠工云云，純憑己意曲解原處分判斷之認定，據此主張撤銷亦屬無據。

㈣本案針對同樣不服調動命令之李員，經私下與原告反映後，原告至今毫無提出任何證據證明已撤回對李員之調動命令，卻容任其繼續於原職履行勞務，未為任何懲處。相對於李員是直接拒絕赴新單位新職務服勞務，被告既主張對參加人袁照雯職務與工作內容全無變動，則參加人袁照雯自始僅表明請被告同意使其繼續於原已長達近25年之工作地點履行勞務而已，對原告理應同樣無任何困難可言，卻仍執意於參加人袁照雯即將符合自請退休要件之前夕，採取最嚴厲之處分將之解僱，更見其惡意。復觀原告總經理發給參加人袁照雯之訊息，一方面不承認參加人工會可以代表參加人袁照雯之意見，一方面暗示參加人袁照雯不應只考慮「共事之同事」外，也要考慮自己云云，以解僱威逼參加人袁照雯不要與參加人工會同一陣線立場，更見其針對性。

㈤此外，最高行政法院102年度判字第563號判決指出，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。是工會法第35條第1項第5款僅須以客觀行為為要件認定即已足。原處分已指出參加人袁照雯乃工會重要工會幹部，且原告乃透過解僱懲處為服從原告指示工會成員而干預工會活動之情事，將對其他工會員工造成寒蟬效應等情事作說明，自無原告所辯稱理由不備之違法等語。

六、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有原告104年10月21日新瓦管字第10405 20457號函（原處分卷第51頁）、原告104年12月28日新瓦人字第1040520549號人事命令（原處分卷第53頁）、原告104

年10月29日新瓦管字第1040520467號函（原處分卷第93至94頁）、104年12月10日新北市政府勞資爭議調解紀錄（原處分卷第95至96頁）、新北市政府104年12月23日新北府勞資字第1042419278號勞資爭議處理法罰鍰裁處書（原處分卷第103至106頁）、原告104年11月11日新瓦管字第1040510006號函（原處分卷第97頁）、原告104年11月17日新瓦管字第1040520495號函（原處分卷第101頁）、原告104年12月25日人審會會議紀錄（原處分卷第148至150頁）、參加人105年1月6日不當勞動行為裁決申請書（原處分卷第1至3頁）、原處分（原處分卷第976至1005頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：系爭解僱行為是否構成工會法第35條第1款及第5款之不當勞動行為？

七、本院之判斷：

㈠按工會法第35條第1項第1款、第5款、第2項規定：「（第1項）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2項）雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」又按工會法第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。」前揭工會法第35條及勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行為禁止及其裁決機制之立法目的，旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。

㈡次按「（第1項）勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。（第2項）前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」「（第1項）中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會。裁決委員會置裁決委員7人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，……。」「（第2項）裁決委員會應指派委員1人至3人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後20日內作成調查報告，必要時得延長20日。（第3項）裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查

。」、「裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。」「（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。」分別為勞資爭議處理法第39條、第43條第1、2項、第44條第2、3項、第46條第1項、第51條第1、2、4項所規定。依此規定，行政院勞工委員會所組成之不當勞動行為裁決委員會，其委員係來自被上訴人以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，渠等職權之行使亦不受被上訴人之指揮，而具有獨立地位，為獨立專家委員會，作成之裁決決定具備合議特質並具專業性，有一定之法律上效力，基於該裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，法院為審查時，應予尊重（最高行政法院102年度判字第748號判決參照）。

㈢依本件勞資關係脈絡及諸多客觀情事綜合觀察，系爭解僱行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：

1.查原告與參加人間，曾因100年度中秋獎金（被告100年勞裁字第23號裁決案）、100年度考核獎勵金（被告101年勞裁字第58號裁決案）、101年度考核獎勵金（被告102年勞裁字第

57號裁決案）、102年度考核獎勵金（被告103年勞裁字第38號裁決案，該案裁決確認參加人有不當勞動行為，嗣經參加人提起行政訴訟後，迭經本院104年度訴字第389號判決及最高行政法院105年度判字第135號判決確定，維持原裁決）及103年度貢獻度獎金（被告103年勞裁字第42號，該案裁決參加人不構成不當勞動行為，經原告工會提起行政訴訟後，案迭經本院104年度訴字第692號判決及最高行政法院105年度判字第134號判決維持原裁決）等勞資爭議案件，而多次向被告為不當勞動行為裁決之申請，並因此衍生多件行政訴訟，且參加人袁照雯分別於100年3月起擔任參加人工會第9屆理事、於103年3月起擔任第10屆理事兼常務理事，積極參與工會事務，屬於工會核心幹部，復同時為被告101年勞裁字第58號裁決案、103年勞裁字第38號裁決案、及103年勞裁字第42號裁決案之申請人（後兩案參加人工會均同為申請人），此為原告及參加人所不爭執。而於104年7月至8月間，原告復多次約談參加人工會幹部告知可能被調職，參加人工會為保會員權益，遂有製作拒絕調職之「教戰手冊-調動篇」（原處分卷第55至56頁），明白宣示拒絕未經會員同意之調動的立場，由此足徵原告與參加人工會暨其會員間勞資關係持續存在緊張對立之狀態。

2.原告係以參加人袁照雯於104年11月6日、10日及11日僅打卡而未至應到處所辦公而屬繼續曠職3日為由，作成解僱之決定，有原告104年12月28日新瓦人字第1040520549號人事命令在卷可稽（原處分卷第53頁）。惟依證人黃文鴻於接受勞裁會調查時係證稱：參加人袁照雯經原告調動後迄至遭解僱前，雖未至總務課上班，但仍持續於原工作地點為原告服勞務等情歷歷（原處分卷第493至494頁），原告亦不否認此情

。而是否成立不當勞動行為，須審酌所為不利待遇程度、時期及理由之重大性。是以，原告僅單純未至總務課辦公，並未證明參加人袁照雯在原告作地點係未提供勞務以完成現職工作之情況下，原告即認參加人袁照雯違反工作規則情節重大進而必須作成剝奪參加人袁照雯員工身分之最嚴厲的解僱處分，難認非係刻意針對參加人袁照雯而為。

3.按原告工作規則第89條第1款、第4款及第12款之規定「有左列情形之一經查證屬實者予以記大過：一、工作不力、監督不周或擅離工作崗位，而肇致變故使公司蒙受重大損失者。…。四、在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者。…。十二、不服從主管之正當指揮、調遣而有威脅行為者。…」準此可知，員工即便有未依主管指揮監督之情事，尚須因而致公司受有重大損失或有威脅行為，甚或在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者，始得處以記大過之懲戒。惟參加人袁照雯於104年11月1日起仍持續於原工作地點為原告服勞務，而原告復未舉證證明公司因此受有重大損失，或參加人袁照雯對主管有威脅行為，甚或在工作場所拒絕主管指揮或監督經勸導仍不聽從之情事，則參加人袁照雯縱未至新工作地點服勤之行為，尚難認構成工作規則第89條第1款、第4款及第12款所列記大過之事由。而依舉輕以明重之法理，參加人袁照雯單純未至新工作地點辦公之行為，既尚且不符合構成懲處較輕之記大過之事由，則是否會構成原告工作規則第87條第1項第6款所定較重之解僱事由，而得不經預告逕行解僱，即有疑義。

4.復觀之原告曾有李員經原告發布自工程一課調動至服務課之調職令後，經該名員工反映，原告乃決定暫不調動。而與參加人袁照雯之情形相較，李員之調動乃變更服務單位與職務

內容，本件卻僅為單純工作地點之變更，其對於原告內部人事之規劃與安排尚難認有何大幅之影響。酌以原告既陳稱於李員向其反映後，其經考量李員調動後恐無法勝任，而作成不予調動之決議，李員係在原處所提供勞務即屬依債之本旨提供勞務，故無懲處問題；惟反觀參加人袁照雯已多次反映不願至總務課服勤，且經勞資爭議調解委員提出請原告考量是否仍然維持參加人袁照雯在原地點工作之建議，更經新北市政府認定原告違反勞資爭議處理法第8條規定而依同法62條第1項規定處以罰鍰後，原告卻仍以參加人袁照雯曠職3日以上為由作成最嚴厲之解僱處分。由此可徵，原告未如同對待李員一般，予究明參加人袁照雯是否亦有在其原工作處所提供符合債之本旨之勞務，難謂其非係因參加人袁照雯擔任工會核心幹部並積極參與工會活動之身分特殊性，而為差別待遇之處分，益證系爭解僱行為具有針對性。

5.復按禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思（最高行政法院102年度判字第563號判決參照）。如前所述，原告系爭解僱行為確有欲藉機懲罰參加人工會，而透過解僱工會重要幹部即參加人袁照雯，以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之情事，實已不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為甚明。

㈣雖原告主張：參加人袁照雯未至指定處所上班提供勞務即屬曠工，故原告僅能依法終止契約，系爭解僱行為已符合最後手段性原則云云。惟查：依證人黃文鴻前揭證稱可知，參加

人袁照雯於104年11月1日縱然未至總務課上班，但仍於每日至總務課打卡後持續於原工作地點為原告服勞務，而上揭事實既為原告所不爭執，足見參加人袁照雯顯非未提供勞務，是否得遽認構成勞動基準法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」之情形，本非無疑，且與「集體勞動關係」視野予以判斷之要旨有悖。至原告雖辯稱參加人袁照雯自系爭調動行為生效後，從未曾有一日至原告公司指定處所提供勞務而違反義務情節重大，且足以依據工作規則第92條記大過兩次予以解僱云云，然查，原告並未舉證證明參加人袁照雯單純未至新工作地點辦公之行為，如何認屬於違反義務之情節重大；再者，本件原告既非以工作規則第92條記大過兩次予以解僱，且原告於解僱參加人袁照雯前，並未對其記出任何大過，則原告假設若其援用上述規範，最終將歸於解僱之一致結果云云，自無可採。原處分所敘理由，係經比較原告自身之工作規則後，採舉重以明輕之法理，並勾稽卷內資料，認定原告逕予解僱參加人袁照雯構成不當勞動行為，核無違誤。

㈤衡酌究否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀予以判斷，按原處分認定系爭調動行為並未構成不當勞動行為，惟就系爭解僱行為是否成立不當勞動行為，其判斷基準尚應就該受懲戒解僱之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。稽此，原處分舉李員之調職事件作為理由外，更參原告於經過新北市政府裁罰後，仍持續對參加人

袁照雯為最嚴厲之解僱處分等情，以及自雙方勞資關係之脈絡及參加人袁照雯於工會擔任之職務、參與工會活動之情形、集體勞動關係的狀況等情事綜合觀察，認定系爭解僱行為構成不當勞動行為，殊無違誤。至原告主張參加人袁照雯應循其他救濟而非拒絕到新職報到提出勞務給付，且依原告人審會決議只要參加人袁照雯於104年12月28日前具體回覆願意接受自105年1月1日起接受調動工作地點乙事，即不予解僱云云。然查，參加人袁照雯於獲悉調職乙事後，即曾明白表示不同意工作地點之變更，復於104年11月2日以調動不合法為由向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，足見參加人袁照雯非無尋求其他管道救濟。且細觀該決議（原告證物冊第48至50頁），其第1點即已作成最嚴厲之解僱決議，而未見調查參加人袁照雯是否有依債之本旨提供勞務之事實，亦未見討論過其他較輕懲處之可能，要難謂原告無不當勞動行為之動機。

㈥原告固另舉諸多民事判決，欲證勞工未至雇主合法調動後處所提供勞務，即屬曠職云云。惟查：

1.就原處分主文第2項確認原告系爭解僱行為無效乙節，原告不服提起民事訴訟，業經新北地院105年度重勞訴字第11號判決認定參加人袁照雯並非曠工3日，故原告解僱行為違法無效，而駁回原告之訴，且原告亦未上訴而確定，此為原告所不爭執，足認原處分認定參加人袁照雯並未曠工，系爭解僱行為並非適法，應堪認定。

2.雖原告尚稱依工作時間之意涵，勞工依在雇主指定地點提供勞務云云。然查，凡雇主指揮、監督時間即屬工作時間，並不狹隘以工作地點而論之。原告明知參加人袁照雯至總務課打卡後，係回至原工作地點繼續服勞務，原告主管尚且打電

話至原工作地點聯絡參加人袁照雯，而原告迄今也未曾舉證證明參加人袁照雯在原工作地點工作，有何無從指揮監督之情事。且查，自參加人工會於80年間與原告勞資協商後原告同意雇用參加人袁照雯以來，參加人袁照雯25年來於同一地點履行勞務，薪級職等尚且有升遷，又依職工福利委員會組織準則第4條第1項第1款規定，原告至少有1席當然委員參與福委會運作之情況下，衡情自非無從得悉參加人袁照雯有無履行勞務之情事。

3.按勞動基準法第12條第1項第6款，仍以無正當理由、繼續曠工3日為要件，經核原處分綜合審酌參加人袁照雯104年10月26日向原告提出「不同意勞動契約變更聲明書」表明將繼續於原工作地點服勞務（原處分卷第91頁），並於104年11月2日提出勞資爭議調解，其於104年11月間仍持續打卡並至原工作地點服勞務，並繼續完成福委會職務上工作等情事，堪認定參加人袁照雯係繼續於原工作地點履行勞務，然無從認定係無正當理由曠工，並無違誤之處。且原處分亦未直接認定參加人袁照雯有無曠工，而是直指參加人袁照雯僅單純拒絕遵從調動工作地點命令而繼續於原工作地點服勞務，未達採取懲戒性解僱必要性，而認系爭解僱行為有針對工會之雙重動機，而構成不當勞動行為。是以，原告以原處分認參加人袁照雯並未曠工云云，純憑己意曲解原處分判斷之認定，並無可取。

㈦又查工會法所規範者乃「集體勞資關係」，不當勞動行為裁決機制之設立目的，則在確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作。原處分就系爭解僱行為是否構成不當勞動行為，即採集體勞資關係的正常化觀點而視，並進而認定原告構成工會法第35條

第1項第1款、第5款之不當勞動行為，而非以個別勞資關係是否合乎於勞動勞動基準法所定之懲戒解僱。況且，民事訴訟判決本不拘束行政訴訟判決，遑論不同個案之案情有別，自不得逕予比附援引。而原告所舉各該案例，勞工於雇主調動前後之工作內容、調動前後地點之遠近差別、工資有無調整、勞工是否擔任工會幹部、勞資雙方是否迭生勞資爭議、調動後處所是否至分公司或其他廠區等事，均有所不同，當無從僅以他案判決結果，概以論斷本案不應構成不當勞動行為。至原告主張其因對新北地院105年度重勞訴字第11號民事判決未提起上訴，故其自始即無不當勞動行為之動機云云，然其主張無非係以原處分作出後，因新北地院105年度重勞訴字第11號民事判決已判決其解僱無效而其未予上訴之事，反推其自始無不當勞動行為動機云云，顯欠缺關聯性，委不足採。

㈧基上，原處分已綜合各項事證而為判斷系爭解僱行為構成不當勞動行為，並於原處分中敘明理由，核無原告所稱判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事之違誤，自應予維持。

㈨至於參加人認為因原告對於被告前揭罰鍰處分，並未於法定救濟期間提起行政爭訟救濟，且已經原告繳交罰款而執行完畢，且非屬行政程序法第128條第1項規定之情形，原告提起本件訴訟乃欠缺保護必要性，而應予以駁回等語。惟查，被告係因原處分認定原告有為系爭解僱行為而違反工會法第35第1項第1款及第5款規定，始依同法第45條第1項規定，裁處

原告罰鍰，亦即本件原處分之存續乃前揭罰鍰處分之構成要件事實存在與否之據，如本件訴訟結果認原告主張為有理由，應予撤銷原處分主文第1項，則仍可由被告依行政程序法第117條規定撤銷上開罰鍰處分，是以，原告提起本件訴訟仍具有權利保護必要之要件，併此敘明。

八、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分認定原告系爭解僱行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，認事用法並無違誤，原告徒執前詞，訴請撤銷原處分關於主文第1項部分，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　曹瑞卿

法　官　林麗真

法　官　林淑婷

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　年　　1　　月　　31　　日

書記官　黃玉鈴