臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@109年5月28日辯

原　　告　台灣美光晶圓科技股份有限公司
代　表　人　徐國晉（董事長）
訴訟代理人　蔡惠娟　律師（兼送達代收人）
　　劉彥玲　律師
　　陳家慶　律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）
訴訟代理人　楊景勛　律師
參　加　人　馮澤源

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國107年11月16日勞裁字第48號不當勞動行為裁決決定書，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：

本件原告起訴時，原告代表人為葉仁傑，嗣於訴訟程序進行中變更為徐國晉，茲據原告新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷　第459頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

緣參加人係台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會（以下簡稱為美光企業工會）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（以下簡稱為退

準會）副主任委員。原告於民國106年11月14日以參加人違反門禁規定行為解僱參加人（以下稱為第1次解僱），嗣於106年11月24日再以參加人施行暴力攻擊同仁行為解僱參加人（以下稱為第2次解僱）。參加人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（以下稱為第1次解僱裁決），確認原告解僱參加人之行為已構成不當勞動行為。嗣原告仍以參加人業經解僱，其原擔任之勞資會議勞方代表、退準會副主任委員均出缺，先後於107年5月7日、7月6日，兩度發函美光企業工會提供勞資會議與退準會勞方代表名單，參加人與美光企業工會以原告拒絕承認參加人之勞方代表、退準會副主任委員資格，妨害參加人執行職權，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，向被告提起本件不當勞動行為裁決申請。被告則以107年勞裁字第48號不當勞動行為裁決決定書（以下稱為原裁決），認原告前述107年5月7日、7月6日函文拒絕承認參加人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，向本院提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

原告二次解僱參加人，參加人已非原告公司之勞工，喪失擔任原告勞資會議勞方代表及退準會勞工代表之資格：

按勞資會議實施辦法第3條第1項及第7條，併按行政院勞工委員會（83）臺勞資二字第109847號函略以：「…勞資會議之勞方代表…資格…以勞雇關係存在為前提」（行政院勞工委員會（80）臺勞資二字第19421號函同旨參照）。次按事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第3條，可知退準會之勞工代表，自亦應具備事業單位之勞工

身分。

查參加人106年10月26日多次嚴重違反原告門禁管制行為，原告遂於106年11月14日終止與參加人間之僱傭關係。針對第1次解僱，被告雖作成第1次解僱裁決，惟該第1次僱裁決之認事用法多所違誤。

次查參加人於106年11月14日施行暴力攻擊行為，導致原告員工受傷，原告以參加人行為違反原告工作規則第9項之第9.2.4條：「…對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行…」，以及勞動基準法第12條第1項第2款及第4款之規定，於106年11月24日再次解僱參加人。又參加人之暴力攻擊行為，經臺灣桃園地方檢察署檢察官偵辦後認定涉犯刑法傷害、強制等罪嫌，提起公訴在案。另原告第2次解僱參加人，業經被告作成107年勞裁字第7號裁決決定，肯認原告第2次解僱並未構成不當勞動行為，並經鈞院以108年度訴字第15號判決肯認被告作成之第7號裁決。依據行政機關自我拘束原則及被告機關所自承之行政處分之存續力與構成要件效力，被告自應受其自己所作成之第7號裁決決定之拘束。再者，臺灣桃園地方法院民事庭於109年3月27日以107年度重勞訴字第8號判決肯認原告與參加人間僱傭關係自106年11月25日起終止。參加人既然自該日起喪失原告員工身份，依勞資會議處理辦法、事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則等法令之規定及前述函示，參加人自無擔任原告勞資會議及退準會勞工代表之資格，原告拒絕參加人擔任勞方代表，亦無構成不當勞動行為。

勞資會議及退準會之勞方代表必須具備員工身份，且不適用工會法施行細則第18條有關保留資格之規定：

按工會法施行細則第18條第3項規定，工會得經會員大會或會員代表大會決議保留者，係工會理事、監事、會員代表或會員之資格，從而勞資會議或退準會之勞方代表，均不在工會法施行細則明文保留之列。次按事業單位召開勞資會議應行注意事項第2點及第4點，顯見勞資會議勞方代表資格之前提，乃在於具有事業單位僱用之勞工之身分，與有無工會會員身分無涉。復按事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第3條，勞工代表係由勞工當中選派代表組成，與是否具備工會成員或幹部身分無涉。

查被告稱參加人經企業工會理事會及會員代表大會決議，同意保有參加人工會會員及理事長資格，故不影響參加人擔任勞資會議勞方代表及退準會之勞方代表身分云云，惟依上開法令及注意事項可知，並無任何法源依據允許企業工會透過任何決議保留參加人之勞資會議與退準會之勞方代表之資格。且查參加人經解僱時起，既已非原告之員工，自然不具備勞資會議或退準會勞方代表之資格。縱假設企業工會第一屆會員代表大會第一次臨時大會果真合法召開並作成決議保留參加人之工會會員及幹部資格，惟其所保留者，亦與本件所涉爭議之勞資會議或退準會之勞方代表資格無關。更何況被告及參加人至今未能證明企業工會是否確實召開企業工會第一屆會員代表大會第一次臨時大會。再者，參加人未依法保留工會會員及幹部資格前，已喪失工會會員及幹部身份，則縱認該次會員代表大會第一次臨時大會真有召開，但既係由無召集權人之參加人所召集，該會議於形式上根本不具備成立要件，是以，縱有作成會議決議，其決議自當自始無效而不存在。

本件申請顯然逾越勞資爭議處理法所定之90日法定期間，且

被告接受參加人與企業工會所為申請亦與被告另案裁決決定意旨相悖：

按勞資爭議處理法第51條第1項、第39條第2項，不當勞動行為裁決申請，應於其最早知悉事由或事實發生之次日起90日內為之（行政院院臺訴字第1020121475號訴願決定參照）。

查原告最早於106年11月14日即解僱參加人，且於106年12月21日函請企業工會推選退準會勞工代表之缺額，亦於107年1月8日以電子郵件通知企業工會選舉之勞資會議勞方代表僅4人，且未通知參加人，足證參加人早於106年12月、107年1月8日即知原告主張參加人喪失該等勞方代表之資格。又參加人與企業工會於本件申請時亦自承，其等早在原告於106年解僱參加人後隨即知悉，原告拒絕參加人繼續擔任勞資會議及退準會之勞工代表。詎參加人及企業工會卻遲至107年7月16日始提出本件申請，依上揭勞資爭議處理法之規定，顯然逾越90日之法定期間，被告機關未依勞資爭議處理法第41條第1項規定為不受理之決定，顯然於法有悖。

次查，被告101年勞裁字第39號裁決決定及101年勞裁字第14號裁決決定，均重申應於最早知悉事由事實發生之次日起算90日不變期間提起申請。是以，本件原裁決不但與法有悖，且違反被告作為行政機關應遵循之禁止差別待遇原則及自我拘束原則。

ŋ 本件裁決申請，未經企業工會之理事會決議通過，對企業工會不生效力；且被告作成原裁決，違反正當行政程序之要求：

按工會法第18條第1項，會員（代表）大會休會期間由理

事會處理工會一切事務。次按台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會章程（以下稱為企業工會章程）第16條，關於勞資爭議，企業工會應先取得理事會決議同意。另參照內政部台內勞字第50531號函釋略以：「工會…討論事項，如屬各工會理事會…之執掌範圍者，應…舉行理事會議」。復按鈞院101年度訴字第765號判決略以：「…，並無獲得工會最高權力機構之授權，自不得逕將工會權益事項送交仲裁…」（最高行政法院101年度裁字第2597號裁定參照）。準此，關於勞資爭議，若未取得理事會同意之決議，企業工會所提起之不當勞動行為裁決申請，即未獲授權，對企業工會不生效力，被告自應以不合程式駁回其申請。

查被告及參加人未能證明企業工會提起本件不當勞動行為裁決申請時，業經取得企業工會理事會同意決議。次查，被告及參加人據以為取得理事會同意決議之企業工會理事會第一屆第19次、第23-1次定期會議，不僅內容殘缺不全，且根本未顯示企業工會理事會果真有作成提起本件申請之決議。甚且，假設前述理事會果真有召開，既係由未合法保留會員及幹部資格之無召集權人之參加人所召集，則該等決議亦屬無效而不存在，故企業工會並未授權參加人提起本件不當勞動行為裁決申請。

復查原告於原裁決程序期間，多次依工會法第16條規定，請求被告命企業工會提出已取得理事會決議同意之事證資料，惟被告與企業工會均置之不理。待107年11月16日本件最後一次詢問會議中，企業工會雖稱已提供相關資料予被告，但仍未依不當勞動行為裁決辦法第17條規定之檢附繕本予原告，被告亦未命企業工會對原告提出。至107年1

2月7日被告通知原告前往閱卷後，原告始知企業工會僅提供前述會議議程乙紙，且被告拒絕原告律師影印該文件之要求。又依原裁決決定書所示，被告早於107年11月16日即作成原裁決，並於107年12月5日函寄出原裁決決定書，從而被告竟係在原裁決決定作成、且送達予原告後，始准予原告閱卷，被告顯然違反行政程序法有關行政機關應秉持公正、公開、應以誠實信用方法為之，一切依法行政，且對於人民有利及不利之情形均應一併注意之法定要求。

ē 擔任勞資會議與退準會之勞工代表，並非執行工會事務，與工會成立、組織及活動毫無干係，不適用工會法第35條第1項第5款之規定：

按工會法第35條第1項第5款，並按台北高等行政法院103年度訴字第1517號判決略以：「不當勞動行為，必須雇主或代表雇主行使管理權者之作為或不作為，對於工會之成立、組織或活動產生影響、妨礙或限制，始足當之。」。次按勞資會議實施辦法第3條第1項、第5條第1項及第12條第1、2項，並按事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第3條、第4條，可知勞方代表係依法個別獨立行使其權責，其於勞資會議或退準會上並非執行工會職務，不代表工會，與工會之成立、組織及活動均無關連。

查參加人於未經原告解僱前，雖曾擔任原告之勞資會議勞工代表及退準會勞工代表兼任副主任委員。然而，依前述勞資會議實施辦法及事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則之規定，企業工會只被賦予辦理勞工代表推選之責。縱參加人同時具備工會人員（包括理事長、理監事或工會成員等）之身分，但其擔任勞資會議勞方代表及退準會勞方代表並非執行工會職務，亦不代表工會，更非工會

之行為，其所行使代表權責之效果更不及於工會，故與企業工會之成立、組織及活動均無關連，自無該當工會法第35條第1項第5款之可能。

被告本件不當勞動行為裁決申請前，即已知原告二次解僱參加人，卻故意不為調查二次解僱，亦未於原處分書敘明何以無須調查之理由，原處分顯有漏未調查事實證據及錯誤認定事實等重大違誤：

按最高行政法院及行政法學界屢遍見解，行政處分是否合法，應依行政機關作成處分當時之事實狀態為判斷基準，故行政機關自應依職權調查審酌處分作成當時所發生之一切相關事實，否則該處分即非適法（最高行政法院103年度判字第591號判決、98年度判字第822號判決及98年度判字第53號判決參照）

查本件原裁決之合法性與否，自應以107年11月16日原裁決作成當時已經發生之事實狀態為判斷基準。次查原裁決作成當時，第1次及第2次解僱事實早已發生，被告本應負有依職權調查審酌此二次解僱完整事實之法定權責，再依法論斷原告因此拒絕參加人擔任勞資會議及退準會之勞方代表是否適法。復查參加人既於107年7月13日提起本件不當勞動行為裁決申請時即稱，原告因非法解僱參加人故無正當理由拒絕其擔任勞方代表云云，是以，被告於107年11月16日作成原裁決當時，竟漏未調查審酌二次解僱之事實，尤其被告早知悉原告106年11月24日第2次解僱參加人之事實，卻僅以參加人片斷偏頗之指摘內容，論以第1次解僱參加人部分違規事實，率斷認定原告拒絕參加人擔任勞資會議及退準會之勞方代表構成不當勞動行為云云，被告所為明顯有漏未調查事實證據、錯誤認定事實之重大違

誤。

ě原裁決錯誤認定原告有不當勞動行為，置企業工會危害原告全數員工福祉於不顧，已造成原告近新臺幣（下同）四百萬元之稅損，更不法延宕損及原告全體退休勞工之權利：

按勞工退休準備金提撥及管理辦法第4條規定，可知在給付勞工退休金而須支用存於臺灣銀行之勞工退休準備金時，依法應經過退準會開會查核相關個案，並在退準會決議同意後，經主委、副主委簽署後方得為之。

查參加人經原告解僱後，企業工會選舉之退準會勞工代表均藉故拒絕出席參與會議，且企業工會不補足因參加人遭解僱及先前二名委員辭職所出缺之退準會之勞工代表人數，致原告退準會自106年底即無法召集會議，無副主任委員印章可以用印。次查原告公司為不損害退休員工受領退休金之權益，故迫不得已先行墊付屆齡退休員工之退休金，自106年12月至107年9月止，原告自籌財源支付員工退休金共計22,266,630元，以營利事業所得稅稅率17%計算，原告公司即因企業工會之杯葛，導致無法將已支付之退休金認列為費用，而已產生3,785,327元之稅損（計算式：22,266,630x0.17=3,785,327）等情。並聲明求為判決：　原裁決撤銷。　訴訟費用由被告負擔。

四、被告則以：

第1次解僱裁決認定解僱無效之存續力仍持續存在，故不影響參加人之勞資會議勞方代表以及退準會委員之身分：

查原告於106年11月14日第1次解僱參加人之行為，構成工會法第35條第1項不當勞動行為，並經不當勞動行為裁決委員會以第1次解僱裁決認定解僱無效。依行政處分之存續力，該等認定應對原告以及相關案件之先決問題發生存

續力或確認力或構成要件效力。次查原告於106年11月24日第2次解僱參加人，並經裁決委員會以107年勞裁字第7號不當勞動行為裁決決定書認定，參加人之抗議行為不屬於工會活動，終止勞動契約則不構成不當勞動行為，惟裁決理由決定書亦敘明，可否為二次解僱並非無疑。

復查參加人雖經提起公訴，惟查參加人之刑事罪嫌在未經確定判決前，自無法認定參加人已構成犯罪，從而該等起訴書於本件原裁決決定適法性之判斷，並無參考價值。況且，原告所舉工作規則與勞動基準法第12條第2、4款規定，僅就實施暴行之解僱事由，設有規範，是所謂強制、無故侵入他人建築物、無故滯留他人建築物等罪嫌，即與所述之勞動基準法第12條終止事由無涉。是以，第1次解僱裁決認定解僱無效之存續力既然持續存在，則參加人與原告之僱傭關係仍係存在，當不影響參加人之勞資會議勞方代表以及退準會委員之身分。

再查臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第8號民事判決雖判決參加人與原告間僱傭關係自106年11月25日起終止，惟該地院民事判決並非確定判決，尚不生拘束力及參考價值。被告作成之第1次解僱裁決有存續力，並有遮斷的效力，所以原裁決認定原告拒絕承認參加人之勞資會議及退準會勞工代表資格，是構成不當勞動行為。另原告自承行政處分是否合法，應與作成處分時的事實狀態為判斷基準，若以此為前提，則臺灣桃園地方法院民事判決於原裁決作成時並不存在，從而不應作為本案原裁決是否違法的判斷標準。

參加人經工會理事會及會員代表大會之決議，仍具有企業工會會員及理事長資格，故不影響參加人擔任勞資會議勞方代

表及退準會委員之身分；另原告斷章取義主張喪失勞工身分者，即喪失相關資格，並非可取：

按工會法施行細則第18條第2項，並按行政院勞工委員會勞資1字第1020126343號函釋略以：「工會得於工會章程中明定，工會會員因故遭雇主終止勞動契約，該勞工…於調解、仲裁、裁決期間，或訴訟判決確定前，保留該勞工工會會員資格；如未於工會章程中明定，…經會員大會或會員代表大會之議決，保留該勞工工會會員資格。」。次按參加人所屬企業工會章程第7條第2項規定：「本會會員遭雇主解僱，得經會員大會通過認定該解僱行為違反勞動法令規定後，保留其會員及幹部身分。會員大會休會期間，得由理事會決議後代為追認。」。

查參加人所屬企業工會第一屆理事會第19次定期會議程第二案說明2：「本會經第一屆理事會第四次臨時會議及第一屆會員代表大會第一次臨時會議決議保留理事長丁○○之會員及幹部身分，並經桃園市政府核備」。從而參加人於確認僱傭關係訴訟確定前，亦仍應保有原工會會員以及工會幹部職務身分。

再按勞資會議實施辦法第5條，可見如已成立企業工會者，勞資會議之勞方代表，首重其工會會員之身分，而所謂勞方應係包含工會會員之廣義之概念。復按事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第4條，事業單位存有工會者，勞方代表應由工會推選，是解釋上應包括工會成員。

查原告稱勞資會議勞方代表或退準會委員，一定需具備勞雇關係存在為前提云云，惟查依上開規定可知，法文並未限定必須具有事業單位之勞工身分。退步言之，縱使原告

第2次解僱參加人行為有效，依上開規定，勞方代表解釋上應包含工會會員，從而不影響參加人擔任勞資會議勞方代表及退準會委員之資格。況本件參加人現於司法訴訟中，尚未確定，故並非當然生解僱之終局效力，為顧及勞工產業民主之利益，參加人之勞資會議勞方代表身分與退準會委員身分在未經法院終局判決確定僱傭關係消滅之狀況下，猶應認為不受影響。

本件原裁決之申請並未逾90日之申請期限規定：

查參加人於申請本件原裁決時，主張原告分別在107年5月7日、107年7月6日拒絕承認參加人之勞資會議勞方代表資格、退休金監督委員會副主任委員資格，此皆構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為等語，從而參加人於107年7月16日提出本件裁決申請，核與前開90日法定期間規定相符。且參加人既係以原告未依第1次解僱裁決之認定，卻率而拒絕承認參加人勞方代表資格而為主張，則即應以原告收受第1次解僱裁決決定書後之事實為認定，且至今原告仍拒絕承認該資格，可見該事實之發生持續進行中，參加人本件裁決申請，於法並無不合。

次查原告雖提出101年勞裁字第39號裁決決定及101年勞裁字第14號裁決決定，稱被告違反禁止差別待遇原則及自我拘束原則云云，惟查101年度裁字第39號裁決決定係勞退金委員已另行推選完成，而至遲應於推選完成之日起計算申請裁決受理期間，101勞裁字第14號裁決決定係主張回復主管職務，且拒絕回復職務後，兩造未有再續為爭執之行為。上揭兩案例均與本案不同，自難以比附援引為適用。

ŋ 裁決申請是否經理事會決議，係屬於工會之內部事項，且縱

使企業工會不得為裁決申請，參加人原仍得為裁決事項之申請：

按不當勞動行為裁決辦法第15條，以工會為申請人而基於工會法第35條第1、2項規定提起裁決申請，除該申請人非屬工會法所定之工會或有其他法定情事（如勞資爭議處理法第39條第2項、第44條第6項等）外，被告不得作成不受理之決定，至其是否業經理事會決議後始為提出、或有無少數理事自行議定提出等節，乃係申請人工會內部事項。次按工會法第17條第3項，工會之理事長為工會之代表人，其對外工會代表所為之行為，對外即生效力，因此由理事長提出不當勞動行為裁決之申請，裁決委員會無須審查該等申請是否經理事會決議之必要。

查原告所引用之工會法第18條規定，以及參加人所屬企業工會章程第16條後段規定，均屬工會內部事務之處理規定，要與對外之代表性無關，自難據以作為企業工會理事長不得為裁決申請之理由。次查原裁決業已認定本件企業工會已合法提出裁決申請，並認與是否經理事會決議無關，則原告仍長篇大論如何方取得企業工會所提供資料，即無任何意義可言。況亦不影響原告於裁決委員會內業已主張之未經理事會決議不得申請之效力。至於原告所引用之台北高等行政法院101年度訴字第765號判決、最高行政法院101年度裁字第2597號裁定該案例，皆為工會法第26條第1項規定應經會員或會員代表大會決議之集體勞動條件之維持或變更調整事項，與本件裁決案件申請係針對工會法第35條第1項第5款妨害工會活動之不當勞動行為不同，要難比附援引為適用。

退萬步言之，本件裁決請求事項之申請，參加人亦為申請

人，是縱認原告主張企業工會不得為申請人可成立，亦不影響參加人為申請人請求裁決事項之成立。

ē 企業工會推選之勞資會議代表與退準會委員，具有代表工會表示意見之工會活動意涵，原告持續拒絕參加人擔任該等職務，即屬工會法第35條第1項第5款規定之違反：

按本件原裁決之裁決委員會敘明理由為：「丁○○擔任申請人工會理事長迄今，綜理工會事務，今無法繼續參與勞資會議與退休金監督委員會，即可能使申請人工會之意見於該會議或委員會內未能完全表達，是對工會活動之推動難謂無不利影響、妨礙或限制，核相對人行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為甚明。」

查，設若該等勞資會議代表或退準會之委員，均與工會活動無涉，則實無由工會之會員（代表）大會或工會為選舉或推選之必要，逕行由原告辦理即可。是以合理解釋即如原裁決理由所揭明，該等由工會辦理選舉或推選而選出之勞資會議之勞工代表以及退準會委員，相當程度應使工會之意見得反應於勞資會議或退準會內，而具有工會活動之意涵。原告一再阻止企業工會推選出之參加人為代表出席相關會議，使企業工會在勞資會議與退準會之角色地位為弱化，即構成工會法第35條第1項第5款對工會活動發生不當影響、妨礙或限制之結果。

原告勞工退休準備金設若無法動撥，亦係因原告不當否認參加人之退準會委員之身分所致：

查原告稱因企業工會以及參加人持續杯葛退準會之會務，致使原告先行墊付屆齡退休員工之退休金，並產生稅損云云。惟查，原告所為該辯稱不僅與本案之判斷無關，且相關之勞工退休金提撥動用狀態及原告支付勞工退休金暨所

謂稅損之說法設若為真，均係為原告堅持不依法履行第1次解僱裁決之結論之結果。

次查，依勞工退休準備金提撥及管理辦法第10條，可知已提撥之勞工退休準備金為原告之所有權，其縱使不由勞工退休準備金中為動支，將來若原告承認參加人之身分，該等勞工退休準備金即得繼續動支，則已自行給付之勞工退休金，並未有任何之損失，且最終勞工退休準備金未動支餘額仍係屬於原告所有。至於原告陳稱因無法將該已支付之退休金認列為費用致產生稅損云云，不僅依原告提出之證據無法確認得出該等結論與金額，設若真係如此，反見原告不願意履行第1次解僱裁決並改善與企業工會及參加人間正常勞資關係之態度等語，資為抗辯。並聲明求為判決：　駁回原告之訴。　訴訟費用由原告負擔。

五、參加人則以：

原告於本件原裁決決定作成後，迄今未履行，造成對參加人無法回復之身份資格權之損害，此行為更是對被告行政機關公權力之挑戰，使勞工對於行政機關及司法失去信任。

原告與參加人在被告見證下達成107年勞裁字第08號案之和解，然原告卻仍對參加人提起侵入住宅之刑事訴訟，企圖陷參加人於不利，又原告對於參加人所提之傷害告訴亦涉嫌誣告及偽證之嫌。原告不遵守他案和解書之和解內容，顯見原告缺乏遵法觀念。

參加人之身分資格已為企業工會理事會及會員代表大會所認可，此亦為工會內部之事務，非原告可以無由認定。再者依據參加人所屬企業工會與原告於107年5月2日在桃園市勞工育樂中心302會議室所召開之協調會議會議記錄第1項「台灣美光晶圓科技股份有限公司行文本局（勞動局）確認丁○○

理事長會員資格代表性」，原告應該已經行文桃園市勞動局確認參加人之身分資格。如原告對參加人身分有所爭議，應當向桃園市勞動局提出申復，或經由民事訴訟確認參加人之身分資格。而非於本件訴訟一直提出質疑等語。並聲明求為判決：　駁回原告之訴。　訴訟費用由原告負擔。

六、本件原告於第1次解僱參加人並經被告第1次解僱裁決認定該次解僱屬不當勞動行為後，仍以參加人業經解僱為由，於107年5月7日、7月6日發函美光企業工會提供勞方代表名單，再經被告以原裁決認該2函文拒絕承認參加人為勞方代表與退準會副主任委員，屬不當勞動行為，原告不服而提起本件行政訴訟等情，有被告106年勞裁字第70號不當勞動行為裁決書（第1次解僱裁決，本院卷一，第77頁至第115頁）、原告107年5月7日（107）美光字第0129號函（本院卷一，第253頁、第254頁）、107年7月6日（107）美光字第0168號函（本院卷一，第261頁、第262頁）、原裁決（本院卷一，第41頁至第70頁）等附卷可稽，兩造就此部分事實且為相同陳述，應可採為裁判基礎。原告主張參加人未經美光企業工會理事會決議，即以該工會名義申請裁決，被告仍受理而為原裁決有違正當行政程序；且參加人既經原告解僱，已喪失勞方代表、退準會勞工代表資格，原告函請美光企業工會提供缺額勞方代表名單，並不構成不當勞動行為；又勞資會議與退準會之勞方代表並非在執行工會事務，原告函文並該當工會法第35條第1項第5款之可能；又被告未調查原告第2次解僱參加人之事實，即以第1次解僱業經裁決認屬不當勞動行為，再為原裁決認定，有漏未調查事實及認定事實錯誤之違誤等情，聲明請求撤銷原裁決。被告、參加人則均否認原告前開主張，分別以上開情詞置辯，故本件應予審究者，乃本件

原裁決之申請是否合於要件？原告以參加人業經解僱，以107年5月7日、7月6日函請美光企業工會提供（缺額）勞方代表名單，是否成立工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？被告以原裁決認定原告前開函文屬不當勞動行為，有無違誤？

七、本院之判斷：

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理權之人，不得有下列行為：…五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」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。

本件原裁決申請之提出，應無不合要件情形：

按「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。」、「裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所及居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。二、請求裁決之事項及其原因事實。」勞資爭議處理法第39條第1項、第40條分別定有明文。

次按「工會理事、監事、會員代表或會員於其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者，得保留前資格：一、向主管機關申請調解、仲裁或裁決期間。…三、向法院提起確認僱傭關係存在之訴訟，或請求繼續給付原勞動契約所約定工資之訴訟，於訴訟判決確定前。」工會法施行細則第18條第2項復有明文。

查原告雖於106年11月24日以參加人對原告員工暴力攻擊而終止其等間僱傭關係（參原告106年11月24日（106）美光字第0234號函，本院卷一，第117頁），然參加人早因原告之第1次解僱行為，於106年12月26日向被告提出裁決申請；另美光企業工會則於106年11月14日第1屆理事會第4次臨時會、及107年3月22日第1屆會員代表第1次臨時大會中，兩度決議維持參加人之理事長及（工會）會員身分，此有本院向桃園市政府調閱之該工會第1屆會員代表第1次臨時大會會議紀錄在卷可考（本院卷二，431頁至第448頁）。對照該工會章程第7條第2項「本會會員遭雇主解僱，得經會員大會通過認定該解僱行為違反勞動法令規定後，保留其會員及幹部身分。會員大會休會期間，得由理事會決議後代為追認。」之規定，則原告雖有終止與參加人

間僱傭關係之意思表示，依據前開工會法施行細則與美光企業工會章程之規定，應認於本件勞資爭議訟爭期間，參加人仍保留工會會員與幹部即理事長資格。

參加人既然保留美光企業工會理事長資格，其基於工會代表人身分，以該工會名義向被告提出裁決申請，形式上已難認有何程式要件不符之處。況美光企業工會於107年7月13日（被告則係於同月16日收文，參原裁決卷第1頁）提出本件裁決申請前，即曾於107年5月24日第1屆理事會第19次定期會決議「因106年勞裁70號案裁決決定書已確認理事長丁○○解僱無效，故工會將先行文並發電子郵件告知公司，請公司遵守法規，並視狀況申請裁決（包含勞資會議及退休金監督委員會議勞方代表理事長之資格）」，此經參加人提供該次會議記錄為憑（另密封存卷外），再酌以美光企業工會於107年6月27日與原告對話窗口之電子郵件中，明確指稱「…因美光（誤寫為『美工』公司）強烈要求本會亦將配合申請裁決確認。」（本院卷二，第379頁），美光企業工會有申請裁決之決議，應已無疑義，原告質疑該工會未有決議、參加人以工會名義申請裁決不生效力，遂不採取。

原告另引用本院101年度訴字第765號判決、最高行政法院101年度裁字第2597號裁定，主張「並無獲得工會最高權力機構之授權，自不得逕將工會權益事項送交仲裁」等情。核該案所涉者，係工會與雇主間因發放端午節獎金所生爭議，本院認屬集體勞動條件之維持或變更，依工會法第26條第1項第10款規定，「專屬」會員大會或會員代表大會議決事項，故不得於未獲工會最高權力機構之授權情況下，由理事會代行而送交仲裁，此有原告所提出之該判決

影本卷內可參（本院卷一，第207頁、第208頁，第218頁）。其與本件原告不承認參加人之勞方代表身分，除基礎事實不同外，爭點復難認屬工會法第26條第1項各款所定情事，自無該項所定應經會員大會或會員代表大會議決之適用。原告此項主張，尚不能比附援引於本案。

原告107年5月7日、7月6日函應構成不當勞動行為：

原告於107年5月7日發函美光企業工會，略以：「…二、此外，現本公司一廠之勞資會議勞方代表缺額待補（缺額一名，候補三名），共計需請貴會提供四名勞方代表名單…」（參本院卷一，第253頁），另107年7月6日函則略以：「一、本公司之2018年（即民國107年）第三季勞資會議舉行日期已於第二季勞資會議中確認於2018年（即民國107年）7月12日召開，另2018年（即民國107年）第三季勞工退休金監督委員會舉行日期亦於第二季勞工退休金監督委員會中決議於2018年（即民國107年）7月19日召開。然前述會議之勞方代表缺額事宜（勞資會議缺額一名，候補兩名，需提供三名勞資會議之勞方代表名單；勞工退休金監督委員會缺額三名，候補兩名，須提供五名勞工退休金監督委員會勞方代表名單）…」（參本院卷一，第261頁），均係以該公司勞資會議、退休金監督委員會有缺額事宜，函請美光企業工會提供勞方代表名單補實。審酌原告前於106年12月21日（106）美光字第240號函（原裁決卷，第50頁、第51頁）、107年1月25日（107）美光字第0069號函（原裁決卷，第52頁至第54頁），指稱「…因前任副主任委員（即指參加人）已非本公司員工，依據準則第3條無法繼續擔任委員會之勞工代表…」（原裁決卷第50頁）、「…惟目前核備在案之副主任委員丁○○先生已

離職，不再具有公司員工身分，縱使馮先生與本公司間有勞資爭議事件，但依上述勞動主管機關函釋，客觀上馮先生確實已經無法受選任成為退休金委員會之勞方代表…」（原裁決第53頁），原告係以參加人已遭解僱而拒絕承認其勞方代表資格，乃可認定。

按「（第1項）勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位人數多寡各為2人至15人。但事業單位人數在100人以上者，各不得少於5人。（第2項）勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之。」、「勞資會議之勞方代表，事業單未有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。」，依勞動基準法第83條規定授權而訂定之勞資會議實施辦法第3條、第5條第1項分別定有明文。另按「監督委員會由勞工與雇主分別選派代表共同組成。置委員3人至15人，其中1人為主任委員，1人為副主任委員，委員中勞工代表人數不得少於三分之二。但僱用勞工人數2人以下者，委員中勞工代表人數不得少於二分之一。」、「監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。」，依勞動基準法第56條第5項規定授權訂定之事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第3條第1項、第4條亦分別有所規定。勞資會議與退準會勞方代表依規定既應由工會會員選舉或推選，如所選出代表具工會幹部身分，本院依勞資關係脈絡、及客觀事實之一切情狀，認該勞方代表即本諸工會為勞工權益代言立場，其在勞資會議或退準會中所為活動，亦屬

工會法第35條第1項第5款之工會活動。原告爭執企業工會只被賦予辦理勞工代表推選之責，雖非全然無據，然原告以此主張擔任勞資會議勞方代表或退準會勞方代表之工會人員非代表工會、或執行工會職務云云，本院則認與現行工會運作實況未合，乃不採取。

參加人以工會理事長身分擔任勞資會議、退準會勞方代表，既認屬工會之活動；原告與參加人因前述會議無法召開為之僵持時，訴外人桃園市政府且曾進行勞資爭議調解（參原裁決卷第12頁、第13頁），並發函要求原告依法規使參加人開會（原裁決卷第15頁），原告猶拒絕承認參加人之勞方代表身分，並兩度發函要求美光企業工會另提供缺額代表名單，即有工會法第35條第5款事由之該當。

八、綜上所述，本件原告於106年11月24日雖發函第2度終止與參加人間僱傭關係，然美光企業工會既於原告第1次解僱及第2次解僱後，均經工會依章程所定程序保留參加人會員及幹部身分，則縱原告與參加人間僱傭關係是否存在猶爭訟中，參加人仍得基於幹部身分進行工會活動。又工會幹部擔任勞資會議、退準會勞方代表，本院既認屬工會之活動，原告以參加人業經解僱、參加人之勞方代表職務發生缺額而兩度函請美光企業工會補提，實質上即為拒絕參加人基於勞方代表身分參加該2會議，自有工會法第35條第1項第5款不當勞動行為要件之該當。原裁決以第1次解僱裁決業已認定原告對參加人之第1次解僱行為無效，故伊持續於107年5月7日、7月6日函文中否定參加人為原告勞工、拒絕承認參加人勞方代表資格等情屬前揭條款之不當勞動行為，未考量原告第2次解僱行為是否為第1次解僱裁決效力所及之爭議，逕為認定原告之第2次解僱行為亦屬無效，尚值斟酌，惟原告拒絕仍具

工會幹部身分之參加人在勞資會議、退準會執行職務，既已成立不當勞動行為，原裁決仍得予維持。原告以原裁決有所違誤而請求撤銷，並無理由，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。

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　　109　年　　6　月　　11　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　蕭忠仁

法　官　羅月君

法　官　吳坤芳

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
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。
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　、　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　所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　年　　6　月　　11　　日

書記官　林俞文