臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第289

）FKT64W1Z1X5L0;@109年12月24日辯論

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
　　劉彥玲律師
　　陳家慶律師
被　　告　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦（市長）
訴訟代理人　林三加律師

上列當事人間勞資爭議事件，原告不服勞動部中華民國109年1月10日勞動法訴二字第1080013522號訴願決定，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

壹、事實概要：

緣勞動部於民國（下同）106年10月25日受理台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會（下稱企業工會）申請裁決在案（106年勞裁字第63號，下稱系爭裁決案），惟原告以馮澤源（即企業工會理事長）106年10月26日違反公司內部安全規則及門禁政策為由，在裁決期間於106年11月14日與馮君終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定。案經被告審認屬實，前以107年7月17日府勞資字第1070168306號裁處書，依同法第62條第1項規定，處原告罰鍰新臺幣（下同）

60萬元整。原告不服，提起訴願，前經勞動部於108年2月25日以勞動法訴字第1070021580號訴願決定：「原處分撤銷，由被告於2個月內另為適法之處分。」後，被告於108年4月19日以府勞資字第1080089476號裁處書（下稱原處分），以原告違反勞資爭議處理法第8條規定，並依上開訴願決定意旨、同法第62條第1項及行政罰法第18條第1項規定，以原告致勞工權益受損、影響工會會務運作及影響其他勞工權益甚鉅等事由，認其違法情節重大，處原告罰鍰60萬元整。原告不服，提起訴願，業經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

貳、本件原告主張：

一、原告於106年11月14日解雇馮澤源，係因馮澤源106年10月26日多次重大違反原告門禁安全管制規定之違規行為，與工會訪客入廠申請無關，亦與企業工會所提勞動部106年勞裁字第63號不當勞動行為裁決案（即系爭裁決案），並非同一事件，兩者爭執內容完全不同，亦無關連，不符勞資爭議處理法第8條限於「該勞資爭議事件」之法定要件，本件無勞資爭議處理法第8條之適用：

（一）最高法院94年度台再字第5號判決：「勞資爭議處理法第七條規定，勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，其所稱勞資爭議，依同法第四條規定，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之勞資權利事項爭議及當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之勞資調整事項爭議。倘非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約。」勞資爭議處理法第8條限定於「該勞資爭議事件」，意即「若非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約」。準此

，若雇主終止勞動契約所涉事由，與企業工會或勞工提起不當勞動裁決申請所涉及之該勞資爭議事件，並非同一事件，又無關連，則雇主有權依法終止勞動契約，並不會違反勞資爭議處理法第8條規定。

（二）原告於106年11月14日解雇馮澤源，係因馮澤源於106年10月26日「未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反門禁安全規定」，其違規行為包括：（1）馮澤源明知工會訪客不適用原告線上訪客系統，卻擅自使用線上訪客系統申請工會訪客入廠。（2）馮澤源於原告線上訪客系統填具虛偽不實資訊，其勾選訪客入廠事由係為和原告生產營運活動及馮澤源作為原告員工所負責工作職務有關之「業務」選項，但工會訪客並不適用「業務」選項。（3）馮澤源刻意帶該名訪客迴避原告大門保全人員對所有訪客核對其身份證件及換發訪客證件程序。（4）馮澤源重複刷自己員工識別證，刻意濫用、欺騙電子感應讀卡系統，夾帶未經許可入廠之訪客進、出原告管制區。馮澤源與原告間民事確認僱傭關係不存在之訴之民事訴訟，馮澤源當庭表示不爭執其於106年10月26日確實有施行上開違規行為。

（三）企業工會所提系爭裁決案裁決申請，係因企業工會邀請元晶工會8名工會會員於106年10月19日到原告廠區參訪，卻未依原告與企業工會之團體協商決議，於參訪三日前檢附相關資料提出訪客入廠申請供原告人資部門審核。原告雖因欠缺作業時間、不及完成審核只好拒絕訪客入廠申請，並已明確告知企業工會無法核發訪客入廠許可，但於企業工會第二日突然帶領該些訪客欲進入廠區時，原告最終仍基於勞資友好而於106年10月19日全力協助調動會議室而力促元晶工會參訪活動圓滿完成。惟企業工會仍因原告拒

絕訪客入廠申請之部分提起系爭裁決案裁決申請。

（四）原告解雇馮澤源，係因其於106年10月26日多次惡意違反原告門禁安全管制規定，其違規行為情節重大，而與企業工會申請訪客入廠應於多少日前提出申請？又原告審核合理時間為何？等工會申請訪客入廠之爭議毫不相關。原告解雇馮澤源，其探究重點實則為馮澤源違規行為為何、違規情節是否故意、重大、原告依法是否有權解雇馮澤源，亦非被告所稱：「原告否准企業工會訪客入廠交流是否不具正當理由」云云。原告解雇馮澤源，與系爭裁決案係因企業工會未依雙方團體協商合意，於三日前提出訪客入廠申請並檢附相關資料，致原告不及審核而拒絕企業工會申請元晶工會訪客入廠之爭議事件，兩者並非同一事件，爭議內容完全不同，又毫無關連，被告前揭所述兩者相關云云，與事實不符，按前揭最高行政法院等裁判先例暨行政院勞工委員會函釋，原告解雇馮澤源，不符勞資爭議處理法第8條限定「該勞資爭議事件」之法定要件，本件並不適用勞資爭議處理法第8條規定。

（五）原告於106年11月24日二次解雇馮澤源，係因馮澤源106年11月14日所為暴力攻擊原告團體協約協商代表之行為，亦與系爭裁決案無關。至於被告稱：勞動基準法第8條旨在保障勞工合法爭議權，並使勞資爭議得以暫為冷卻，故縱使解雇原因與系爭裁決案裁決事由不同，仍應伺裁決期間結束後，始得解雇云云；又本件訴願決定對於系爭裁決案與原告解雇事由是否是同一勞資爭議事件竟未置一詞。惟查，勞資爭議處理法第8條之立法規範目的，係就雙方就「該勞資爭議事件」之爭執達成一種暫時停火狀態，伺調解、仲裁或裁決程序結束後，雙方再視有無其結果再決定

是否繼續爭執（最高行政法院98年度判字第1127號判決參照）。惟系爭裁決申請案係關於元晶工會訪客入廠申請程序之爭議，但原告解雇馮澤源當時，根本不知道有系爭裁決申請案，且元晶工會代表和企業工會交流互訪一事已圓滿結束，原告亦從未認知雙方就元晶工會訪客入廠申請程序有何爭執，雙方當時根本並未處於任何爭執、對峙或緊張狀態，故無就「該勞資爭議事件」先暫時停火、待裁決決定後再繼續爭執之勞資爭議處理法第8條適用餘地。

二、原告解雇馮澤源當時，依原告所知訊息，原告與企業工會間有四件不當勞動行為裁決案，一件遭勞動部作成不受理暨駁回決定，兩件經雙方和解，另一件甫提出申請成案，但俱與工會訪客入廠申請完全無關。企業工會邀請元晶工會代表於106年10月19日到廠參訪，雖未依規定於三日前檢附相關資料申請訪客入廠而遭原告拒絕申請，但原告當場仍全力協助調度會議室使參訪活動圓滿完成，企業工會及元晶工會無人表達任何不滿意見，故企業工會嗣後於參訪活動一結束旋即提出系爭裁決申請案，原告著實感到訝異與不解，惟原告於106年11月14日解雇馮澤源當時，根本不知道系爭裁決申請案之提出，亦不知雙方對於工會訪客入廠申請程序有何爭議。原告解雇馮澤源，與企業工會無關，亦與系爭裁決申請案無關。且原告於調查確認馮澤源諸多重大違規行為後，已決定依勞動基準法第12條規定終止其勞動契約。原告有數日期間欲約談馮澤源告知解雇之決定，惟馮澤源表示其有他項行程，最快可於11月14日與原告代表會面，益可見原告決定終止與馮澤源之勞動契約和企業工會提起系爭裁決申請完全無涉：

（一）本件訴願決定指摘：原告106年10月19日與企業工會發生

勞資爭議後，處於雙方對峙局面，且系爭裁決案及原告終止勞動契約行為，兩者時序顯有緊密性，尚難謂訴願人不知系爭裁決案，亦難排除解雇馮澤源與系爭裁決案無關云云。惟查，姑不論企業工會申請元晶工會訪客入廠，違反其與原告間達成工會訪客擬入廠應於3日前提出申請之合意，原告於106年10月19日當日臨時得知企業工會仍欲帶元晶工會訪客入廠後，乃盡全力協助，緊急商借會議室促成工會交流活動，元晶工會於社群網站Facebook之貼文尚表示：「學習工會運作經驗」、「獲益良多」、「美光工會的工會辦公室是這間的二倍」、「公司果然大器」等，並上傳當日活動照片，其中包括三張會議室內開會之照片，當日參與元晶工會來訪活動之企業工會理事長馮澤源、秘書陳彥凱（Facebook帳號名稱『陳麥兜』）二人亦出現在照片中，二人皆對該推文按讚回應，企業工會秘書陳彥凱留言稱：「今天收穫好多，元晶工會加油」，元晶工會成員甚至於臉書貼文表示對於原告提供之會議室多所稱讚，不論元晶工會或企業工會均未曾提出任何不滿或不同意見，益證企業工會與元晶工會當日交流活動圓滿順利完成，原告與企業工會間根本沒有任何勞資對立衝突或爭議，原告亦不知有何勞資對立衝突或爭議，雙方更無任何對峙抗爭情況，企業工會於106年10月23日提起系爭裁決案，原告實在毫無所悉。由於馮澤源於106年10月26日多次惡意違反原告門禁管制規定，原告經開會討論後，決定解雇馮澤源，況原告廠區員工人數多達數千人，組織部門眾多，原告總收文單位收受外來信件後，尚須依序將外來信件分類派送至各承辦部門與人員，往往耗時甚久，故原告於106年11月14日上午通知馮澤源開會並交付解雇函時，原

告根本不知系爭裁決案，也未曾認為與企業工會就元晶工會代表來訪事宜有何爭執不愉快，絕非因元晶工會訪客入廠事宜或是企業工會提起系爭裁決案而有任何報復或整肅之意，本件訴願決定所指摘：雙方對峙、時序緊密性云云，純屬率斷臆測，毫無證據，顯然無稽。

（二）被告稱：原告與企業工會至系爭裁決決定作成時，已有9件不當勞動行為裁決申請案，從勞資雙方關係脈絡可知雙方處於緊張狀態云云，於法有悖。然觀察勞資關係之脈絡，應是以雇主遭控作成不當勞動行為之時點為準，而不是以嗣後行政機關作成行政處分之時點為準。勞動部係於107年3月30日作成系爭裁決案決定，作成當時雙方究竟有幾件不當勞動行為裁決申請案，與本案無關，更不能作為觀察原告解雇馮澤源當時之勞資關係脈絡之事證資料，否則豈不是鼓勵工會或工會幹部得藉由頻繁提起毋須支付裁決費用之不當勞動行為裁決申請案，就可輕易塑造勞資雙方關係緊張之外觀假象，以增加其於個案中獲致有利裁決之機會，此結果不僅反造成勞資關係惡化緊張，更造成寶貴之國家行政與司法資源遭濫用，亦恐使部分工會會員濫用裁決制度以作為其和雇主協商或談判個人利益事項之籌碼與武器。原告解雇馮澤源後始作成之六件勞動部不當勞動行為裁決決定，每件裁決申請案所涉爭議內容，皆互不相同，彼此亦無相關，更不應作為認定勞雇關係脈絡之憑據。

三、勞資爭議處理法第8條規定所保護之勞工，應以該勞資爭議事件之當事人為限。馮澤源與企業工會並非同一主體，其係以企業工會理事長身份，代表企業工會，受任處理系爭裁決案之勞資爭議事件，勞資爭議處理法第8條並不適用：

（一）按勞委會89年5月31日（89）台勞資三字第0021788號函釋：「勞資爭議處理法第七條規定：『勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。』……至本條受保護之勞工，應以當事人為限，受委任處理勞資爭議之人並不在本規範之內。」即勞資爭議處理法第8條適用之勞工，應以提起勞資爭議之當事人（即企業工會）為限。次按，依最高法院107年度台上字第2450號、最高法院106年度台上字第1230號、最高法院105年度台上字第1334號判決，企業工會與其所設之理事長間，係屬委任關係，理事長對外代表工會所為之代表行為，係處理受任事務，效果及於工會，亦即係工會事務，而非理事長自己之事務。再按，工會法第17條第3項所定：「工會應置理事長一人，對外代表工會」，企業工會章程第16條後段亦規定：「理事長對外代表本會」，故企業工會與其所設之理事長，並非同一主體，而工會與理事長間係委任關係，理事長對外代表工會之行為，係處理受任事務，即工會之事務，而非理事長自己之事務。因此，馮澤源以企業工會之理事長身份處理系爭裁決案，自應是基於與企業工會間之委任關係，而受任處理企業工會之勞資爭議案件。

（二）本件原處分所指勞資爭議，係指原告與企業工會間之系爭裁決案，企業工會係系爭裁決案之當事人，馮澤源並非系爭裁決案之當事人，馮澤源係基於其身為理事長，與企業工會間具委任關係，故受任對外代表企業工會處理受任之勞資爭議事件，依據勞資爭議處理法第8條規定、最高法院裁判先例及勞動部見解與函釋，馮澤源並非系爭裁決案之當事人，故本件亦無勞資爭議處理法第8條之適用。本

件原處分及訴願決定竟然恣意擴張法規解釋，認為：馮澤源代表企業工會執行業務，企業工會及馮澤源、二者無法切割云云，顯然錯誤解釋及逾越勞資爭議處理法第8條文義解釋，顯有重大違誤。

四、被告及訴願機關漏未調查審酌本件原處分作成當時，早已發生並業經訴願機關肯認並無不當勞動行為之原告二次解雇馮澤源情事，亦未於原處分書及訴願決定書敘明何以無須調查此事，顯有重大違誤，自應予以撤銷：

被告107年5月22日以桃勞資字字0000000000號函請求原告就本案陳述意見，原告後於同年6月6日以（107）美光字第0161號函覆表明原告解雇馮澤源事由包括：（1）馮澤源106年10月26日多次惡意嚴重違反門禁安全規定；及（2）馮澤源於106年11月14日施行暴力攻擊原告員工並致一員工受傷之行為，故被告早知本件有兩次解雇情事。況被告於108年4月19日作成本件原處分時，勞動部、亦即本件訴願機關，就原告二次解雇行為早已於107年11月23日作成第7號案裁決決定，肯認原告二次解雇並未構成不當勞動行為。又承前述，按最高行政法院等裁判先例暨勞委會函釋，即便裁決期間，雇主依法仍有權行使解雇之法定權利。然而，被告及訴願機關均未調查審酌原告因馮澤源暴力攻擊行為而二次解雇馮澤源一事，且未於原處分書及訴願決定書敘明何以無須調查，又經二次解雇後，原告何以尚有違反勞資爭議處理法第8條之情事，明顯漏未調查審酌原處分作成時早已發生並經訴願機關肯認之二次解雇事由，原處分暨訴願決定實有重大違誤，自應撤銷。

五、被告稱：勞動部作成106年第70號不當勞動行為裁決決定，認為原告於106年10月25日否准企業工會訪客入廠具不當勞

動行為之動機云云，惟查，關於企業工會馮澤源於106年10月25日晚間下班時間始申請訪客於隔日上午8時入廠事宜，原告無法於夜間完成審核，故只好否決訪客入廠。勞動部106年勞裁字第70號裁決決定業經司法審查，查鈞院107年度訴字第716號判決：「……但由工會卻係在前一日下午4時30分許始提出訪客入廠申請事宜，復未見陳明有何緊急事由致難以事前儘早提出訪客入廠申請事宜，縱使原告承辦人員有在夜間為討論，囿於審核時間甚短，原告因而未在工會指明之訪客入廠時間前予以核准，仍非無由」、「工會既使用原告提供之場地，參加人為斟酌配合原告審核作業之需，固有可指摘處……堪認參加人確有未尊重原告需時間審核之失，工會因此無法及時取得原告之訪客許可，乃自身行為所招致」及臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第8號民事判決「被告（即馮澤源）確有未依規定申請工會訪客入廠……被告有於106年10月25日晚間7時19分許，分別以電子郵件，向原告（即本件原告）申請桃園市產業總工會人員葉瑾瑜以指導會務為由進入原告之管制廠區，入廠時間為106年10月26日上午8時許入廠……顯見被告……並未依前述約定於3日前向原告提出申請，亦未於提出申請時敘明有何『臨時突發狀況』之情事，雖原告人資處人員曾就此次申請有於夜間內部討論之情，但此次申請距入廠時間過於接近，原告顯未足有充足之時間考量是否准予訪客入廠及開立入廠單，就此觀之，被告前開申請之舉，已有未恰。」均判決肯認企業工會於訪客到廠前一日才申請訪客入廠，原告確實不及審核，因而否准工會訪客入廠申請，並無不當。

六、被告稱：原告未核准企業工會邀請元晶工會於106年10月19日入廠參訪，是繼106年2月7日及14日阻擋企業工會秘書陳

彥凱入廠辦理會務之相同勞資爭議，亦違反原告與企業工會達成之106年勞裁字第22號和解書云云，惟企業工會早已簽立書面申請工會專職秘書長期入廠，但卻又違反原告門禁安全管制規定，於工會專職秘書陳彥凱106年2月7、14日入廠前三日，未提供入廠資料予原告審核，致陳彥凱無法入廠；又企業工會邀請元晶工會8名成員於106年10月19日入廠交流參訪，該8名成員皆為首次入廠，但企業工會卻未於入廠前三日依雙方團體協商合意提出訪客入廠申請，又未依規定提供訪客完整人別資料，原告不及完成審核，只好否決元晶工會代表入廠申請。兩事件並不相同。再者，鈞院於107年度訴字第716號判決亦肯認：「原告提出之申請訪客入廠注意事項與切結資料影本（即本件原證3）……則屬工會所屬人員在一定期間內以固定週期須入廠而提出申請之資料，是否適用於一般訪客，亦有疑問」，益證工會秘書陳彥凱長期入廠申請與元晶工會訪客單次參訪入廠申請，兩事件性質並不相同，故被告稱二事件為相同勞資爭議云云，並非事實。查原告與企業工會間所簽訂106年勞裁字第22號和解書，該案爭議內容是「彈性工時變更」，涉及原告全體員工之工作條件與勞動基準法所定程序，與系爭裁決案涉及企業工會外部訪客入廠申請無關，更與原告解雇馮澤源所涉重大違規事由無關，而原告身為資方，應不得影響、妨礙、限制工會之組織與活動，本為工會法第35條第1項第5款之法定義務。

七、原告於106年11月14日上午約11時許通知馮澤源雙方間勞動契約終止後，擬按原訂會議時程於當日（14日）下午及次日（15日）與企業工會代表召開第六次團體協約協商會議。106年11月14日下午1時許，開會時間已到，企業工會多名幹部亦已出現在第六次團體協約協商會議之會議室外準備開會。

惟106年11月14、15日第六次團體協約協商會議最終未能召開，是因馮澤源於106年11月14日下午1時許，突然無故侵入原告管制廠區，衝入原擬召開團體協約協商會議之會議室，向在場之原告與會人員大聲咆嘯，並以多次向原告之代表丟擲每瓶重達800公克礦泉水瓶之方式施行暴力攻擊行為，導致一名原告人員受傷就醫，警方亦到場處理，現場一片驚嚇混亂，水瓶散落倒置各地，根本不可能開會，故會議後因此暴力攻擊事件被迫取消。馮澤源於106年11月14日下午1時許之暴力攻擊致原告人員受傷之行為，已嚴重違反原告再三重申，導致原告不得不再次於106年11月25日依勞動基準法第12條規定二次解雇馮澤源，此事不但經鈞院108年度訴字第15號判決肯認無構成不當勞動行為，亦經臺灣桃園地方法院民事判決肯認原告與馮澤源間勞動關係於106年11月25日起合法終止，並經臺灣桃園地方檢察署以馮澤源違犯刑法傷害、強制等罪嫌起訴，現繫屬於臺灣桃園地方法院刑事庭（案號：109年度易字第170號，詣股承辦）審理中。被告竟稱：原告解雇馮澤源，導致該次會議無法舉行暨原訂議程無法討論，為違反勞資爭議處理法之故意行為云云，明顯錯誤認定事實，原處分自當撤銷等情。

八、並聲明：

（一）訴願決定及原處分均撤銷。

（二）訴訟費用由被告負擔。

參、被告則以：

一、原告於106年11月14日解僱馮澤源之「106年10月26日未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反門禁安全規定」事由，與企業工會向勞動部所提不當勞動行為之裁決申請（即系爭裁決案）相關，而為勞資爭議處理法第8條規定之保護範圍：

（一）查系爭裁決案裁決書先說明工會活動的重要性，謂：「按企業內工會活動之自由為企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害乃是勞工行使團結權最核心的保障。……工會欲讓非屬企業所僱用之員工進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權，惟企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主亦應加以尊重。」；再說明本件爭議在於勞資雙方就工會訪客入廠交流，謂：「查有關相對人就申請人工會外部會務人員入廠作業乙事，雙方於106年6月27日、28日所舉行之第三次團體協約協商會議中，針對包含申請人秘書在內之申請人訪客入廠程序進行討論，依申請人提出該次會議之紀錄記載：『執行情形：經IT部門評估目前無法由工會理事長開立入廠單，原則上申請作業以三天為主，臨時申請通知人資窗口即可。』（申證7）相對人亦不否認該紀錄除申請人工會秘書之外，外部訪客入廠亦適用至少提前三日申請之原則，並同意於遇有『臨時突發狀況』時，仍會盡力協助進行審核以及開立入廠單之程序。」；而提出本案之爭議重點在於：「故應審究者為，相對人拒絕申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會之人員進入位於相對人廠區之會所，是否因無合理審查時間而有合理正當之否准理由？」。其後，該裁決書除審認原告與企業工會自106年起迄該裁決書作成時，已有9件不當勞動行為之裁決申請案，從勞資雙方關係之脈絡可知雙方處於緊張之狀態，並就相關事證審認判斷，並作出結論謂：「足認相對人否准106年10月19日申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠之行為，不但與其對申請人表示會盡力協助進

行審核以及開立入廠單之承諾有違，亦不具有合理正當之理由，自構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」

（二）勞動部106年勞裁字第70號不當勞動行為裁決書謂：「……查依申請人提出之第三次團體協約會議逐字稿記載，雙方對於除工會秘書以外之一般臨時訪客入廠事宜，申請人工會副理事長黃甲○○表示：『沒有關係，有共識就好，既然就是說原則上三天，但是如果突發狀況還什麼，臨時變更』，相對人人資處經理吳○○表示：『我這邊會協助』，此部分相對人提出之第三次團體協約會議逐字稿記載略同。可見雙方對於工會秘書以外之一般臨時訪客入廠達成共識，原則上應由申請人工會於三日前向相對人申請，臨時突發狀況再由相對人提供協助……另依相對人提出之『違反安全政策調查報告』，106年10月25日晚上9時30分，相對人人資處劉○○、吳○○、彭○○、姚○○四人以簡訊舉行內部討論，商議如何回應申請人工會要求……顯見相對人人資主管劉○○處長不但知悉此事，且相關人員106年10月25日晚上即會商決定拒絕開立葉○○之入場許可，姚○○隔日即106年10月26日早上回覆申請人馮○○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，不但與事實不符，該等回應文字更係前開內部討論定案之結果，顯係托詞，明顯具有妨礙申請人工會會務之意思至明。縱申請人馮○○未獲相對人許可而以自己之員工識別證逕使葉○○進入相對人公司內部已違反工作規則，依前揭本部102年勞裁字第41號裁決書意旨，亦無礙於相對人具有不當勞動行為之動機。」等語；並謂：「相對人未舉證證明申請人馮○○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之事由而該當上開工作規則9.2.4、E.6規定……終止勞動契約云云，顯已逾越相對人工作規則所定之懲處範圍，違反懲戒明確性原則，參以前述相對人明顯具有妨礙申請人工會會務之意思，堪認相對人解僱申請人馮○○，有特殊針對性，對於申請人馮○○加入工會、參加工會活動或擔任工會職務故為不利之差別待遇，應認構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。」，認定原告以「106年10月26日未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反門禁安全規定」而於106年11月14日解僱馮澤源之行為，亦構成不當勞動行為，其判斷之重點亦在於審認原告否准企業工會訪客106年10月26日入廠交流是否具正當理由，並於審認相關事證後，作出原告否准企業工會訪客入廠具有「不當勞動行為之動機」之結論。

（三）鈞院107年度訴字第717號判決意旨謂：「原告與參加人工會於106年6月27日、28日所舉行之第三次團體協約協商會議紀錄記載：『執行情形：經IT部門評估目前無法由工會理事長開立入廠單，原則上申請作業以三天為主，臨時申請通知人資窗口即可。』，已說明臨時申請亦可，『三天前申請』並非絕對應遵守之事項。……可知雙方於第三次團體協約協商會議中，均同意入廠申請之審核不以三天申請期限為絕對標準，而繫於原告有無足夠之審核時間……若原告有足夠之審核時間，縱參加人未於三天前申請，亦不構成原告拒絕參加人友會參訪之正當理由，是原告主張本件參加人未於到訪前三日申請原告拒絕參訪具有正當理由云云，不足採信。……是原告主張本案參加人刻意遲於訪客到訪前一日（即106年10月18日）下午才提出申請，

且並非『臨時突發狀況』，致原告人資部門無足夠時間審核，馮澤源於電話中已同意先行取消此次訪問行程云云，均不足採，原告並非無足夠之審核時間，其否准參加人之訪客入廠申請，難認具有合理正當之理由，已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為……由上述雙方勞資關係之脈絡可知，相關爭議一再發生，雙方於本裁決案件之前後乃處於高度緊張之狀態，原告拒絕參加人工會友會來訪之申請，應係延續前揭各事件之立場與態度，而非偶發事件，基於原告更有能力協助勞工團結權之行使，本院認為對原告是否構成不當勞動行為之判斷，不宜過於嚴格，應較易避免未來相關爭議一再發生。」等語，亦著重於判斷原告與企業工會雙方就工會申請訪客入廠之共識，並從勞資關係之脈絡判斷，原告拒絕企業工會友會來訪之申請，應係延續前揭各事件之立場與態度，而非偶發事件。

（四）綜上可知，原告於106年11月14日解僱馮澤源之「106年10月26日未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反門禁安全規定」事由，乃因原告具有不當勞動行為動機而「刻意拒絕企業工會之訪客入廠交流」所致，原告拒絕工會訪客入廠之申請，其立場與態度乃延續勞資雙方就相關爭議事件之高度緊張關係，而非偶發事件，業據鈞院107年度訴字第717號判決審認載明，故原告於106年11月14日解僱馮澤源之勞資爭議，自與企業工會於106年10月25日向勞動部所提106年勞裁字第63號不當勞動行為之裁決申請案為相關之勞資爭議。因此，企業工會理事長馮澤源就原告拒絕企業工會訪客入廠交流，業已於106年10月25日向勞動部提出不當勞動行為裁決申請，依勞資爭議處理法第8條規定，原告於該勞資爭議裁決期間，「不得因該勞資爭議事件而終止

勞動契約或為其他不利於勞工之行為」，惟原告復於106年10月26日具妨礙企業工會會務之故意，拒絕企業工會訪客入廠，致使馮澤源採取以自己之員工識別證使工會訪客入廠，而違反原告工作規則，惟其情節尚未達得終止勞動契約之程度，原告竟以違反其工作規則所定懲處範圍，於106年11月14日具不當勞動行為之動機而解僱馮澤源，業經勞動部106年勞裁字第70號不當勞動行為裁決認定作成認定在案。足見原告辯稱其106年11月14日解僱馮澤源，與系爭裁決案無關，顯不可採。

二、系爭裁決申請案為企業工會理事長馮澤源代表工會提出，勞資爭議之當事人即為企業工會及代表工會行使意思表示之理事長馮澤源，二者無法切割，故原告辯稱企業工會理事長馮澤源並非系爭裁決案之當事人，而非勞資爭議處理法第8條規定所保護的勞工，並不可採：

（一）實務上有多則行政法院判決案例，均以工會幹部遭資方不利待遇，而認定成立工會法第35條第5款支配介入工會之不當勞動行為，例如：鈞院107年度訴字第1168號判決謂：「參加人劉耀文為106年11月8日事件所涉相關作業人員中，唯一具有企業工會幹部身分者（劉樹天、安迪、米茉莉、李政穎、鄧銘敦等人均非工會成員，劉淑彥雖參加工會但非幹部等情，分據原告於原裁決程序及本件訴訟中具狀陳明，參見原裁決卷第12頁，本院卷第297頁），則被告綜合原告與企業工會間之關係，自該事件發生至原告對參加人劉耀文記小過時，係呈現緊張狀態，參加人劉耀文為工會幹部、參與工會事務程度較一般會員為高，與原告過往就同種事例之處理方式，暨其對同一事件其他有疏失人員之懲處情形等因素，認定原告對參加人劉耀文記2支

小過，係因其擔任工會職務而為其他不利之待遇，且不當影響、妨礙工會之活動，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，自屬有據。」、鈞院105年度訴字第998號判決亦謂：「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。」

（二）綜上，資方對於代表工會行使權利之幹部進行不利行為，雖非直接對工會為之，惟若實質上已對於工會之決策、運作及活動，造成妨礙、限制或不利影響，即屬對工會所為之不當勞動行為。

三、原告主張其於106年11月14日解僱馮澤源時，不知企業工會向勞動部所提系爭裁決申請案，絕無故意解雇或整肅馮澤源之意，不能成立：

（一）查鈞院107年度訴字第717號判決謂：「參加人就原告不當影響工會活動等爭議案，自106年起陸續向被告不當勞動行為裁決委員會提出不當勞動行為之裁決申請案件迄今共計有九件（106年勞裁字19、22、26、55、63、64、70號、107年勞裁字07、08號），雙方雖曾就106年勞裁字第22號與26號案分別於106年7月5日與同年月12日達成和解，然雙方旋即因團體協商事項發生爭議，參加人於106年10

月13日再次提出裁決申請，經被告不當勞動行為裁決委員會於107年1月26日以106年勞裁字第55號裁決確認原告於團體協商期間有構成團體協約法第6條第1項暨第6條第2項第2款不誠信協商之不當勞動行為；另外有原告於106年11月14日『解僱參加人理事長馮澤源』之爭議，正由被告不當勞動行為裁決委員會以106年勞裁字第70號案（已在訴訟繫屬中）與107年勞裁字第07號案審理中。由上述雙方勞資關係之脈絡可知，相關爭議一再發生，雙方於本裁決案件之前後乃處於高度緊張之狀態，原告拒絕參加人工會友會來訪之申請，應係延續前揭各事件之立場與態度，而非偶發事件，基於原告更有能力協助勞工團結權之行使，本院認為對原告是否構成不當勞動行為之判斷，不宜過於嚴格，應較易避免未來相關爭議一再發生。」。復觀鈞院107年度訴字第716號判決謂：「被告質疑參加人僅係因處理工會活動事務，方遭原告為悖於前述工作規則明文之加重懲處（解僱），認原告以106年11月14日函對參加人所為系爭解僱行為實出於妨礙工會活動之意，確有所憑，參加人因此所受解僱之待遇，自亦堪認係因其擔任工會職務、參加工會活動所致，被告參採所屬不當勞動行為裁決委員會之實質判斷，以原裁決認定原告系爭解僱行為上述構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，於法相符。」；並謂：「基於參加人違規之緣由又係為處理工會事務，並非個人或對原告之營業等有何造成不當影響等特殊情事，原告復陳明前就提供工會使用之場地位在原告公司管制區內乙事，於106年6月27、28日進行第3次團體協約協商會議中，除就工會秘書進出廠之管制問題與工會協商，斯時並就工會訪客入廠申請程序有所討論，原告所

屬人員有表明希望以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等語，……則原告若認參加人接待工會訪客之作為與公司安全管制有所衝突，亦當謀求與工會磋商解決等方式，方屬正辦，原告卻捨此不為而迅即對參加人為系爭解雇行為，除無從認參加人行為有何情節重大而達得依勞動基準法第12條第1項第4款不經預告即解僱參加人之程度外，綜合前開事實脈絡以觀，益證原告當有為妨礙參加人所參與之工會活動，故對參加人為系爭解僱行為之動機。」等語，足見原告解僱企業工會理事長馮澤源之行為，確有「為妨礙參加人所參與之工會活動，故對參加人為系爭解僱行為」之動機，業據鈞院107年度訴字第716號判決審理認定，足見原告就本件違章行為自屬故意。

（二）再者，勞資爭議處理法第8條所定「勞資爭議裁決期間」為「中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止」，而企業工會理事長馮澤源於106年10月25日即向勞動部提出系爭裁決申請書，勞動部亦於106年11月13日函請原告提出書面說明，則原告依法「自106年10月25日起」至裁決申請書送達之期間，即不得對企業工會代表人馮澤源為「終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為」，則原告於其主張106年11月14日收受勞動部之上開函及不當勞動行為裁決申請書之同日，片面終止與企業工會理事長馮澤源之勞動契約，業具鈞院107年度訴字第716號判決認定為「違法解僱」，且認「原告具有妨礙馮澤源所參與之工會活動」之動機。原告既已於106年11月14日收受勞動部之上開函及不當勞動行為裁決申請書，雖主張其「總收文單位收受外來

信件後，尚須依序將外來信件分類派送至各承辦部門及人員，往往耗時甚久，故原告於106年11月14日上午通知馮君開會並交付解雇函時，原告根本不知第63號案」云云，尚不得作為原告不知系爭勞資爭議事件之正當理由，故原告辯稱絕無故意解雇或整肅馮澤源之意，自難可採。

四、被告作成原處分時，僅就原告106年11月14日以「未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反門禁安全規定」為由終止與馮澤源之勞動契約之行為，是否違反勞資爭議處理法第8條規定，與原告106年11月24日以不同事由終止與馮澤源之勞動契約之行為無涉：

查，原告雖分別於106年11月14日及106年11月24日以不同事由終止其與馮澤源之勞動契約，然本件原處分僅就原告於106年11月14日以「未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反門禁安全規定」為由，終止原告與馮澤源間之勞動契約為判斷，與原告106年11月24日以其他事由終止與馮澤源之勞動契約無涉。故原告106年11月24日以馮澤源暴力攻擊原告員工之事由，終止與馮澤源之勞動契約，並非被告作成本件原處分之認定事由，則原告106年11月24日終止與馮澤源之勞動契約之行為是否適法，均非本案所應考量之範疇。

五、被告審酌相關事證，就原告違反勞資爭議處理法第8條規定之行為，審酌行政罰法第18條規定之因素，於法定裁罰額度範圍為裁處，應屬適法：

（一）按，勞資爭議處理法第62條第1項規定：「雇主或雇主團體違反第8條規定者，處新臺幣20萬元以上60萬元以下罰鍰。」查，勞動部106年勞裁字第55號不當勞動行為裁決決定書之「兩造不爭執事項」載有：「106年11月14日第六次協商會議前數小時，申請人工會理事長被解僱。」，

而該裁決決定謂：「4.本件申請人工會與相對人曾於106年9月20日、同年月21日之第五次團體協約協商會議中，討論相對人桃園廠製造部測試部門員工，調任台灣晶圓測試中心之權益。相對人稱因相對人內部為配合及協助有興趣轉任員工之計畫尚未定案，相對人乃請申請人以書面彙整申請人之主張，作為相對人內部討論時之參考。雙方並約定於106年11月14日、同年月15日第六次團體協約協商會議中繼續討論。5.申請人亦依照雙方約定於106年09月30日，以電子郵件將申請人工會版之調動方案寄予相對人；又於106年10月05日發文（華工行字第106100501號），要求相對人與申請人協商；106年10月06日發文（華工行字第106100601號），通知相對人第六次團體協約協商時申請人預計協商事項（包含調動事宜）。106年10月11日發文（華工行字第106101101號），要求相對人與申請人協商。」；以及「查本件雙方自106年9月20日、同年月21日之第五次團體協約協商會議後，申請人已於106年9月30日，以電子郵件將申請人工會版之調動方案寄予相對人，兩造間雖因故未召開106年11月份之例會及106年11月14日第六次協商會議，但相對人始終未提出對應方案，相對人亦於本會106年12月1日第一次調查會議時自承未進行回應。是依照團體協約法第6條第2項第2款規定，勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，為無正當理由，相對人之不作為，構成團體協約法第6條第1項暨第6條第2項第2款不誠信協商之不當勞動行為。」等語。

（二）被告於第一次訴願決定撤銷第一次處分後，即依第一次訴願決定之意旨，重新審認，並依行政罰法第18條第1項規

定之相關因素審酌考量，而認原告系爭違反勞資爭議處理法之故意行為，乃無視法令保障勞工工作權之意旨，導致勞工權益受損、影響工會會務運作，違法情節重大，而處以勞資爭議處理法第62條第1項規定之最高法定罰鍰60萬元，應符合行政處分之明確性原則及比例原則，業經第二次訴願決定所肯認，應屬適法等語，資為抗辯。

六、並聲明：

（一）駁回原告之訴。

（二）訴訟費用由原告負擔。

肆、兩造不爭之事實及兩造爭點：

如事實概要欄所述之事實，業據提出被告108年4月19日府勞資字第1080089476號裁處書（見本院卷一第37至38頁）、勞動部109年1月10日勞動法訴二字第1080013522號訴願決定書（見本院卷一第39至48頁）、經濟部106年3月1日經授商字第10601023070號函（見本院卷一第49至50頁）、出入廠管理規則（見本院卷一第83至127頁）、原告106年11月24日（106）美光字第0234號函（見本院卷一第249至250頁）、勞動部107年勞裁字第07號不當勞動行為裁決決定書（見本院卷一第251至299頁）、勞動部106年11月13日勞動關4字第1060128577號書函（見本院卷一第321至325頁）、桃園市政府勞動局107年5月22日桃勞資字字0000000000號函（見本院卷一第383至384頁）、原告107年6月6日（107）美光字第0161號函（見本院卷一第385至391頁）、勞動部106年勞裁字第63號不當勞動行為裁決決定書（見答辯卷第5至38頁）、勞動部106年勞裁字第70號不當勞動行為裁決決定書及裁決決定更正書（見答辯卷第41至84頁）等訴願卷所附證物為證，其形式真正為兩造所不爭執，堪信為真，兩造之爭點厥為：

一、原告於106年11月14日解僱馮澤源之事由（106年10月26日未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反門禁安全規定），是否與系爭裁決案相關？

二、企業工會理事長馮澤源是否為系爭裁決案之當事人，而為勞資爭議處理法第8條規定所保護的勞工？

三、原告於106年11月14日解僱馮澤源時，是否不知企業工會向勞動部所提之系爭裁決案？原告有無違反勞資爭議處理法第8條規定之故意？

四、被告作成原處分時未考量原告106年11月24日第2次解僱馮澤源之事證，有無違誤？

伍、本院之判斷：

一、本件應適用之法條與法理：

（一）勞資爭議處理法第1條規定：「為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。」

（二）勞資爭議處理法第2條規定：「勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。」

（三）勞資爭議處理法第7條規定：「調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。」「前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達10人以上。二、受僱於僱用勞工未滿10人之事業單位，其未加入工會之勞工具有相同主張者達三分之二以上。」

（四）勞資爭議處理法第8條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」

（五）勞資爭議處理法第62條第1項規定：「雇主或雇主團體違

反第8條規定者，處新臺幣20萬元以上60萬元以下罰鍰。」

（六）工會法第17條第3項規定：「工會應置理事長1人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。」

（七）行政程序法第110條第3項規定：「行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在。」

（八）行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

（九）改制前行政院勞工委員會101年4月16日勞資3字第1010125649號令：「核釋勞資爭議處理法第8條所定『勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間』，其期間之起迄如下，並自即日生效：……。三、裁決期間：指中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止。」

二、原告於106年11月14日解僱馮澤源之事由（106年10月26日未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反門禁安全規定），確與系爭裁決案相關：

（一）勞動部於106年10月25日受理系爭裁決案（106年勞裁字第63號），裁決書於107年4月18日送達原告，裁決期間為106年10月25日至107年4月18日，其間，原告以馮澤源（即台灣美光工會理事長）106年10月26日違反公司內部安全規則及門禁政策為由，在106年11月14日（裁決期間）與馮君終止勞動契約，經被告審認違反勞資爭議處理法第8條規定，以原處分裁處原告罰鍰60萬元整，本院經核尚無不合。

（二）原告雖主張其於106年11月14日解雇馮澤源（下稱第一次解雇），係因馮澤源106年10月26日多次重大違反原告門禁安全管制規定之違規行為，與工會訪客入廠申請無關，亦與系爭裁決案並非同一事件，兩者爭執內容完全不同，亦無關連，不符勞資爭議處理法第8條限於「該勞資爭議事件」之法定要件，本件無勞資爭議處理法第8條之適用云云。

（三）惟查原告第一次解雇馮澤源，業經勞動部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認定（主文欄）：「一、確認相對人（即原告，下同）106年11月14日解僱申請人馮澤源之行為，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。」，勞動部嗣就前揭裁決主文欄第4項以107年5月4日裁決決定更正書更正為：「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1280元），及自106年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息」，原告不服前揭裁決第1項、第3至6項所示部分，提起行政訴訟，經本院107年度訴字第716

號判決「原告之訴駁回」，判決理由略以「……原告依法即應參照該員工手冊所訂工作規則對參加人為懲處，以本件參加人在未經原告許可之情形下，為通過原告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，至多亦屬前開原告之員工手冊所訂應記大過乙次之事由，原告卻對參加人為系爭解僱行為，顯然重於員工手冊規定之懲處種類，……縱使因參加人未遵守門禁安全管制行為恐滋公司資訊安全、營業秘密危害等疑義，其亦非不得進一步查證釐清，然原告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原告資訊安全、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原告之員工手冊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，被告質疑參加人僅係因處理工會活動事務，方遭原告為悖於前述工作規則明文之加重懲處（解僱），認原告以106年11月14日函對參加人所為系爭解僱行為實出於妨礙工會活動之意，確有所憑，參加人因此所受解僱之待遇，自亦堪認係因其擔任工會職務、參加工會活動所致，被告參採所屬不當勞動行為裁決委員會之實質判斷，以原裁決認定原告系爭解僱行為上述構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，於法相符。……原告復陳明前就提供工會使用之場地位在原告公司管制區內乙事，於106年6月27、28日進行第3次團體協約協商會議中，除就工會秘書進出廠之管制問題與工會協商，斯時並就工會訪客入廠申請程序有所討論，原告所屬人員有表明希望以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等語，……則原告若認參

加人接待工會訪客之作為與公司安全管制有所衝突，亦當謀求與工會磋商解決等方式，方屬正辦，原告卻捨此不為而迅即對參加人為系爭解雇行為，除無從認參加人行為有何情節重大而達得依勞動基準法第12條第1項第4款不經預告即解僱參加人之程度外，綜合前開事實脈絡以觀，益證原告當有為妨礙參加人所參與之工會活動，故對參加人為系爭解僱行為之動機……」，經原告提起上訴，最高行政法院109年度判字第508號判決「上訴駁回」，有前揭判決書在卷可憑，可知原告第一次解雇馮澤源已構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，該第一次解雇表面原因雖是「馮澤源未遵守門禁安全管制恐滋公司資訊安全、營業秘密危害」，但實際上原因就是藉由第一次解雇，在系爭裁決所涉之勞資爭議上打壓工會，該第一次解雇與系爭裁決案自為同一事件，原告主張「第一次解雇馮澤源，與系爭裁決案係因企業工會未依雙方團體協商合意，於三日前提出訪客入廠申請並檢附相關資料，致原告不及審核而拒絕企業工會申請元晶工會訪客入廠之爭議事件，兩者並非同一事件」云云，尚不足採。

三、企業工會理事長馮澤源是為系爭裁決案之當事人，且為勞資爭議處理法第8條規定所保護的勞工：

（一）原告復主張馮澤源與企業工會並非同一主體，其係以企業工會理事長身份，代表企業工會，受任處理系爭裁決案之勞資爭議事件，勞資爭議處理法第8條並不適用云云。

（二）惟按工會法第2條規定：「工會為法人。」；第17條第3項規定：「工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。」，可知企業工會理事長，對外代表企業工會，工會如無理

事長代為施行實際行動，無以進行意思表示，於勞資爭議中，理事長與工會自不可分割視之。若資方對於代表工會行使權利之幹部，進行不利行為，其雖非直接對工會為之，但實質上已對於工會之決策、運作及活動，造成妨礙、限制或不利影響，即屬對工會所為之不當勞動行為。本件系爭裁決申請案為企業工會理事長馮澤源代表工會提出，馮澤源既代表工會行使意思表示，於系爭裁決中，馮澤源與勞資爭議之當事人（企業工會）無法切割，是原告第一次解雇馮澤源，其目的在打壓工會，而透過解僱工會理事長馮澤源之方式，冀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，企業工會理事長馮澤源自屬勞資爭議處理法第8條規定所保護的勞工，原告主張企業工會理事長馮澤源並非系爭裁決案之當事人云云，尚無足採。

四、原告於106年11月14日解僱馮澤源時，已知企業工會向勞動部所提之系爭裁決案，原告有違反勞資爭議處理法第8條規定之故意：

（一）原告雖主張企業工會邀請元晶工會代表於106年10月19日到廠參訪，雖未依規定於三日前檢附相關資料申請訪客入廠而遭原告拒絕申請，但原告當場仍全力協助調度會議室使參訪活動圓滿完成，企業工會及元晶工會無人表達任何不滿意見，故企業工會嗣後於參訪活動一結束旋即提出系爭裁決申請案，原告著實感到訝異與不解，惟原告於106年11月14日解雇馮澤源當時，根本不知道系爭裁決申請案之提出，亦不知雙方對於工會訪客入廠申請程序有何爭議。原告解雇馮澤源，與企業工會無關，亦與系爭裁決申請案無關云云。

（二）惟查本院107年度訴字第716號判決、最高行政法院109年

度判字第508號判決已然認定「原告有為妨礙企業工會活動，故對馮澤源為第一次解僱行為之動機」，且馮澤源就原告不當影響工會活動等爭議案，自106年起陸續向勞動部不當勞動行為裁決委員會提出不當勞動行為之裁決申請案件多件（106年勞裁字19、22、26、55、63、64、70號、107年勞裁字07、08號），雙方雖曾就106年勞裁字第22號與26號案分別於106年7月5日與同年月12日達成和解，然雙方旋即因團體協商事項發生爭議，馮澤源於106年10月13日再次提出裁決申請，經勞動部不當勞動行為裁決委員會於107年1月26日以106年勞裁字第55號裁決確認原告於團體協商期間有構成團體協約法第6條第1項暨第6條第2項第2款不誠信協商之不當勞動行為，此為兩造所不爭執，由上述雙方勞資關係之脈絡可知，相關爭議一再發生，雙方於系爭裁決期間乃處於高度緊張之狀態，並未因原告已讓元晶工會代表到廠參訪而有緩和，且爭議繼續向後發生，是原告第一次解僱馮澤源，顯係延續系爭裁決事件之立場與態度，而非偶發事件，難認原告就本件違章行為沒有故意。再者，企業工會理事長馮澤源於106年10月25日向勞動部提出系爭裁決申請書，勞動部於106年11月13日函請原告提出書面說明，原告於106年11月14日收受勞動部之上開函，並於同日解僱馮君，此有勞動部106年11月13日勞動關4字第1060128577號書函及勞動部裁決文書郵務送達證書、106年勞裁字第63號勞動部不當勞動行為裁決申請書、106年10月25日馮君申請訪客入廠e-mail內容、原告106年11月14日與馮君終止勞動契約通知書等資料影本附卷可參。基於原告解僱行為之動機（妨礙企業工會活動），及各事件於時序上之緊密性，原告於第一次解雇

馮澤源時，顯然已知悉系爭裁決案，但仍為第一次解雇馮澤源之行為，其有違反勞資爭議處理法第8條規定之故意甚明，原告主張其「總收文單位收受外來信件後，尚須依序將外來信件分類派送至各承辦部門及人員，往往耗時甚久，故原告於106年11月14日上午通知馮君開會並交付解雇函時，原告根本不知第63號案」云云，尚不足採。

五、被告作成原處分時未考量原告106年11月24日第2次解僱馮澤源之事證，尚無違誤：

（一）原告雖主張被告及訴願機關本件原處分作成當時，早已發生原告二次解雇馮澤源情事，是因馮澤源於106年11月14日下午1時許，突然侵入原告管制廠區原擬召開團體協約協商會議之會議室，多次向原告之代表丟擲每瓶重達800公克礦泉水瓶，導致一名原告人員受傷就醫，原告不得不於106年11月25日二次解雇馮澤源，此事業經鈞院108年度訴字第15號判決肯認無構成不當勞動行為，亦經臺灣桃園地方法院民事判決肯認原告與馮澤源間勞動關係於106年11月25日起合法終止，並經臺灣桃園地方檢察署以馮澤源違犯刑法傷害、強制等罪嫌起訴，現繫屬於臺灣桃園地方法院刑事庭（案號：109年度易字第170號，詣股承辦）審理中，但被告作成原處分時未考量原告106年11月24日第2次解僱馮澤源之事證，亦未敘明何以無須調查此事，顯有重大違誤，原處分應予撤銷云云。

（二）惟按勞資爭議處理法第8條規定，旨在使勞資關係對立，於勞資爭議裁決期間得以暫時冷卻，避免爭議情形擴大，並於勞資爭議裁決期間內，儘可能維護勞資雙方現有權益，且維持企業經營之正常運作與勞工工作權獲得暫行性之穩定狀態，此即「冷卻期間」。故依勞資爭議處理法第8

條規定，勞資雙方於此期間係處於暫停爭議之狀態，勞資雙方間之爭議須待裁決決定後，視裁決結果，雙方再決定是否繼續爭議；因勞資爭議裁決必將有一定之結果產生，故此期間，毋需也不應再採取各種不利於對方之爭議行為，若違反此規定時，主管機關對雇主及勞工均可處以罰鍰。改制前行政院勞工委員會77年11月29日（77）臺勞資3字第27201號函所稱：「……（四）因此，資方非因該勞資爭議事件，而係另有法令上之正當理由或勞方確有違反法令構成終止契約情事為由而終止勞動契約，於法並無不合。」，乃指原告第一次解雇馮澤源時，若非基於勞資爭議事件，而係另有法令上之正當理由，其終止勞動契約，於法固無不合，但本件原告第一次解雇馮澤源時，其真正原因就是系爭裁決事件，而非「馮澤源未遵守門禁安全管制恐滋公司資訊安全」之表面原因，已如前述，是原告第一次解雇馮澤源時，與改制前行政院勞工委員會77年11月29日（77）臺勞資3字第27201號函（四）所稱【資方非因「該勞資爭議事件」終止契約，而係基於其他法令之正當理由或勞方達反法令構成終止契約之事由合法終止契約】之情形並不相同，是原告第一次解雇馮澤源時，已然違反勞資爭議處理法第8條規定，至事後原告第二次解雇馮澤源時，縱未構成「不當勞動行為」，但此與「原告第一次解雇馮澤源已違反勞資爭議處理法第8條規定」之結論無涉。易言之，原告第二次解雇馮澤源之情狀，與原處分之認定理由無關，被告作成原處分時未考量原告106年11月24日第2次解僱馮澤源之事證，並無違誤，原告主張尚不足採。

六、綜上，原處分審酌原告違規行為已影響工會會務運作及其他

勞工權益，並使勞資會議及勞工退休金監督委員會難以正常運作，原告違法情節重大，乃裁處原告法定罰鍰最高額60萬元整，並未過重或逾越比例原則，原處分並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

七、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　　110　　年　　1　　月　　7　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　陳金圍

法　官　侯志融

法　官　畢乃俊

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	1.上訴人或其法定代理人具備律師資

者，得不委任律師為訴訟代理人	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　　110　　年　　1　　月　　7　　日

書記官　李依穎