臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第47號
109年5月20日辯論終結

原　　告　台灣美光晶圓科技股份有限公司
法定代理人　徐國晉
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
訴訟代理人　黃士洋律師
　　吳兆原律師
　　康賢綜律師

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部民國108 年2 月15日勞動法訴字第1070015216號訴願決定（原處分為：被告民國107 年5 月4 日府勞條字第1070100469號裁處書），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

甲、程序部分

壹、本件係原告不服行政機關所為新臺幣（下同）40萬元以下罰鍰處分而涉訟之事件，依行政訴訟法第229 條第2 項第2 款及第1 項之規定，應適用簡易訴訟程序，並以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院，合先敘明。

貳、原告之代表人於起訴時原為葉仁傑，嗣於本院審理中變更為徐國晉，其並於民國108 年9 月20日向本院具狀聲明承受訴訟，有行政訴訟聲明承受訴訟狀及所附經濟部108 年9 月10日經授商字第10801123560 號函（見本院卷第226 頁）、股份有限公司變更登記表（見本院卷第227 頁），核與行政訴訟法第181 條第1 項規定相符，應予准許。

乙、實體部分

壹、事實概要：勞工馮澤源自民國98年5月4日任職於華亞科技股份有限公司，華亞科技股份有公司更名後為台灣美光晶圓科技股份有限公司即原告，原告以馮澤源為員工及原告企業工會理事長，卻於106年10月26日以自身之員工卡於門禁系統刷卡，讓外部工會人員入、出廠，違反勞動基準法第12條第1項第4款，違反勞動契約或工作規則，情節重大者之規定為由，予以解僱。馮澤源認原告係因其工會會員身分而予以歧視，遂向桃園市就業歧視評議委員會提出就業歧視申訴。案經被告審查，並提經桃園市就業歧視評議委員會107年第1次會議評議，認原告未按工作規則懲戒馮澤源；無法舉證證明其違規行為「情節重大」而有解僱必要；且解僱時間為106年11月14日上午，同日下午原告企業工會將與原告進行團體協約之協商，可見解僱時間之針對性，顯有針對馮澤源工會會員身分加重懲處，審定原告違反就業服務法「就業歧視成立」（以往工會會員身分歧視），被告乃認定原告違反就業服務法第5條第1項規定，依同法第65條第1項規定，以107年5月4日府勞條字第1070100469號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰30萬元。原告不服提起訴願後遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

貳、原告起訴主張：

一、原告原名「華亞科技股份有限公司」，原為台塑相關企業，105年底，原告之股東間完成股份轉換交易後，原告於106年3月間更名為「台灣美光晶圓科技股份有限公司」，正式加入美商美光集團。105年8月3日，原告員工組成企業工會，隨後更名為「台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會」（以下簡稱「企業工會」），由馮澤源擔任企業工會之理事長。

二、原告與企業工會經多次討論及協商後，雙方針對企業工會訪客入廠申請及該踐行之程序已達成合意：「若工會有外賓需入場開會，由工會提供人員入廠相關資訊給HR，再由HR開立

人員進出廠憑單，由人資處長核簽」；「申請單位（含申請後人員新增/異動）填妥申請單後送交員工關係課辦理，經人資處審核確認後，始可開始申請訪客入廠，惟須遵守公司各項規定，違者將撤銷入廠資格，並依公司規定追究責任」；「核准後如需入廠請申請單位於入廠前三天提供入廠人員基本資料給員工關係課，以便開立入廠單」。因此，企業工會如有訪客入廠需求（包括訪客新增或異動），須提前三日提供入廠人員相關資訊送交原告之員工關係課，經人資處主管審核確認後，再由人資處開立進出廠憑單。馮澤源多次親自參與討論協商，對於合意內容與訪客入廠要求自然知之甚詳。

三、然於106年10月25日晚間下班時間後19時許（原告員工之工作時間為上午8時至下午17時），馮澤源刻意臨時向原告人資人員申請企業工會於隔日上午8時有訪客到訪，不但未依程序提前三日申請，且馮澤源於下班時間後申請訪客將於隔日上午八時入廠，原告全無合理之審核時間，致原告人資人員不及處理入廠程序，原告只得拒絕馮澤源之申請。

四、嗣於106年10月26日，馮澤源明知原告已拒絕訪客入廠申請，且依據前述團體協商合意，企業工會訪客申請經原告人資處審核後，應由原告人資處開立進出廠憑單，企業工會任何人員（包含身為理事長之馮澤源）均不得為企業工會之訪客開立進出廠憑單。然而，馮澤源竟以員工身分於原告線上訪客登記系統自行填寫訪客入廠申請，其業已違反上開團體協商合意，且針對入廠事由不實勾選「業務」（business），但該選項僅適用於馮澤源工作執掌權責，並不適用於與其工作職掌權責及原告生產營業活動無關之工會事務。馮澤源明知如此，卻違反原告就員工使用線上訪客系統之規定，蓄意通報、填寫不實之入廠事由。

五、其後，馮澤源雖明知原告已拒絕訪客入廠申請，竟無視原告管理廠區之權利，逕自於該日上午9時10分帶領不知名訪客，以其在線上訪客登記系統所填具之不實資訊擅入原告廠區

。甚且，馮澤源明知原告規定訪客皆應先至一樓櫃台停留，進行人別確認及以其身分證件換領訪客入廠證件後始得入廠，竟仍惡意違背原告之規定，未帶該訪客先至櫃台換證，並趁機帶該訪客進入往○○○區○○道後，隨即違反原告明示任何員工皆不得將其識別證借予他人使用之規定，逕以馮澤源自己之員工識別證替未獲原告同意入廠之訪客刷入管制門禁之三爪門，使門禁系統誤信為馮澤源本人即將入廠而開啟。待該不知名訪客進入管制區後，馮澤源再刷員工識別證以利自己進入管制區。馮澤源帶領該不知名訪客進入管制廠區後不知去向。約三小時後，即當日中午12時40分，馮澤源再以相同手法於中午以自己之員工識別證刷入三爪門便利該不知名訪客離開管制區。

六、原告察覺上情後，認馮澤源於106 年10月25日故意違反工會訪客入廠須三日前申請程序在先，在人資處員工已明確告知其原告拒絕此次訪客入廠申請後，馮澤源次日（即10月26日）又於線上訪客登記系統刻意填具不實資訊，更蓄意迴避訪客應至櫃台先行換證程序，繼而刻意以不正方式以自己員工識別證，便利不知名之訪客進出原告管制廠區。馮澤源身為原告員工，明知公司對使用線上訪客系統、申請訪客入廠、及訪客入廠應先行接受查驗等程序訂有明文，並要求所有員工皆應確實遵守該些規定。又馮澤源明知企業工會與原告經多次協商已就工會訪客入廠申請程序達成合意，卻多次且惡意違反原告工作規則及內部規定。經審酌馮澤源確實屬惡意違反，且違反情節重大，原告迫不得已，只好決定終止與馮澤源之勞動契約。

七、由於原告係以馮澤源重大違反工作規則為由，決定終止與其之勞動契約，故依勞動基準法第12條之規定，原告應自知悉馮澤源之重大違反情形之日起，30日內向其為終止契約之意思表示。原告自知悉馮澤源之違反後，自106 年11月10日起即試圖聯繫馮澤源進行討論，惟未聯繫成功。又馮澤源表示因其11月13日整日另有事務須處理而無法與原告之安全部門

主管進行會議，但可於11月14日上午參加會議。原告進而於14日上午和馮澤源進行面談，並於上午11時許通知馮澤源，依據勞動基準法第12條第1 項第4 款終止與馮澤源之勞動契約。

八、針對馮澤源106 年10月26日以欺瞞矇騙方式，惡意違反原告門禁管制規則，原告於106 年11月14日終止與馮澤源間之僱傭關係，一切合法。然被告及訴願決定並未仔細調查馮澤源之惡意違反情形，更錯誤解釋法律以及原告之工作規則、無理據即言台塑關係企業適用之「出入廠管理規則」不適用於原告、並稱原告解僱馮澤源之行為乃具針對性之就業歧視。原處分及訴願決定與法有違等語。並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分。

參、被告則以：經查原告所送台塑關係企業（規章編號J00001)之「出入廠管理規則」，該規則並未載明適用於前華亞科技股份有限公司或原告，亦未見原告證明曾公告或規定適用該規則，故原告訴稱馮澤源違規行為應優先適用台塑關係企業之該規則，予以免職處分（解僱），並不足採。依原告工作規則第9.2.4 條C .3項：「未經許可擅帶外人入廠參觀」，記小過一次；第9.2.4 條D .8項：「冒用他人識別證或將識別證借與他人使用者」，記大過一次。是縱馮澤源未獲原告許可而以自己之員工識別證逕使外部工會人員進入原告內部已違反原告之工作規則，其行為之懲處有小過或大過等種類明確性之選擇。是原告仍未舉證馮澤源違反勞動契約及工作規則且客觀情節重大之事由而該當免職處分，僅以馮澤源身為企業工會理事長，惡意欺騙違反原告之門禁安全管制規定等，認其違反原告工作規則情節重大，難謂原告非以馮澤源以往工會會員身分，而刻意放大檢視其違反行為。末原告所為之解僱與馮澤源之違規行為在程度上須屬相當，方屬勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡違規行為之態樣、初次或累次及對原告及所營事業所生之危險或損失等，均為判斷馮澤源之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準，原告自知

悉其違反規定情形之日起，未滿20日旋即作出終止勞動契約之決定，且原告106 年11月14日上午通知解僱，與進行團體協約協商（下午）落在同1 日，可見時間之針對性，實難謂原告解僱馮澤源之不利處分與馮澤源以往工會會員身分無涉等語。等語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴。

肆、兩造不爭執之事項：

一、馮澤源曾於105 年9 月22日參與原告召開之會議，會議紀錄載明「HR提供窗口給工會，未來若工會有外賓需入廠開會，由工會提供人員入廠相關資訊給HR，再由HR開立人員進出廠憑單，由人資處長核簽」（見本院卷第22頁）。

二、原告之統一編號為00000000，原名「華亞科技股份有限公司」，原告之法人股東包括南亞科技股份有限公司等將其等持有原告股份全數移轉予台灣美光半導體股份有限公司，並於105 年12月16日完成公司變更登記，原告於106 年3 月1 日經主管機關核准更名為「台灣美光晶圓科技股份有限公司」（見本院卷第256頁）。

三、馮澤源於106 年10月25日19時19分，以電子郵件向原告所屬人資人員吳文良表示「主旨：工會訪客入廠、入廠時間：106 年10月26日08：00～17：00、入廠人員：葉瑾瑜、單位：桃園市產業總工會、入廠原因：指導工會會務、車號：000000」，電子郵件副本並寄送原告所屬人資人員姚姿瑋、劉素齡、彭郁芬（見本院卷第24頁）。姚姿瑋於106 年10月26日上午8 時15分以電子郵件回覆「馮理事長您好，因貴會臨時通知，暫時無法聯繫相關主管並徵詢其意見，故無法開單」（見原處分影卷，下稱原卷，第23頁）。

四、馮澤源於106 年10月26日上午8 時30分，透過原告之線上訪客登錄系統，以「BUSINESS」為由，線上登記葉瑾瑜入廠（見原卷第50頁）。依據原告門禁管理紀錄，馮澤源的識別證於同日9 時20分有2 次入口開門紀錄；於同日12時51分有2 次出口開門紀錄（見原卷第52頁），依據原告監視設備顯示，106 年10月26日上午9 時10分有二人進入原告三爪門管制

範圍內，於12時40分復有二人自原告三爪門離開管制範圍（見本院卷第26-28 頁）。

五、原告於106 年11月14日以書函向馮澤源表示：「因您在任職期間違反公司規定，未經許可私帶訪客入廠，嚴重違反公司門禁安全規定，故本公司依勞動基準法第12條第1 項第4 款規定終止與您之聘僱契約」（見本院卷第29頁，下稱第一次解僱行為，原告另於106 年11月24日尚有對馮澤源為第二次解僱行為，詳如本院關於爭點一之判斷）。馮澤源於106 年11月14日被解僱時，為企業工會之理事長，符合就業服務法第5 條第1 項所稱「以往工會會員身分」之構成要件。

六、原告嗣對馮澤源提起「確認勞動契約不存在」民事訴訟，本院民事勞工法庭於108 年10月7 日言詞辯論時，馮澤源之訴訟代理人當庭不爭執「被告（馮澤源）在106 年10月26日於原告之線上訪客系統提出申請，在約當日9 時許，帶著訪客（不確定大廳保全有無在現場，但該訪客並無換證）進入原告之管制廠區（因工會之會所在原告廠區內）前之三爪門，被告幫該訪客用刷被告自己的員工識別證進入三爪門後，當日停留約三小時，再用相同方法讓該訪客出廠」（見本院卷第237頁）。

七、原告主張用以終止與馮澤源間勞動契約（第一次解僱行為）之工作規則包含：

（一）「台塑關係企業出入廠管理規則」（下稱「出入廠管理規則」）第2.3 條「入廠證管理」第⑴項B 款：「使用他人識別證偽（變）造、塗改識別證矇混出入廠者，一經查獲，無論使用人或借用人、偽（變）造人、塗改人均予免職處分。」（見本院卷第100 頁背面）。

（二）「華亞科技股份有限公司員工手冊」

1.第9.2.4 條B .14 項：「出入廠不遵守規定」記申誡處分一次（見本院卷第83頁背面）。

2.第9.2.4 條C .3項：「未經許可擅帶外人入場參觀者」記小過一次（見本院卷第84頁）。

3.第9.2.4條D.6項：「違反安全規定，情節嚴重者」記大過一次（見本院卷第40頁）。

4.第9.2.4條D.8項：「冒用他人識別證或將識別證借與他人使用者」記大過一次（見本院卷第40頁）。

5.第12項「安全管理」第12.1.1條B項規定：「來賓因業務需要須進入廠區或管制區域，須由員工事先依規定申請主管核准」（見本院卷第51頁）。

（三）團隊成員手冊：「訪客進入本公司應先取得上級主管同意」（見本院卷第133頁）。

（四）保護專屬資訊中所揭示之：「訪客應於安全檢查處簽到」、「訪客應領取、佩戴識別證」（見本院卷第145頁、第147頁）。

八、馮澤源就原告第一次解僱行為，申請不當勞動行為裁決，經勞動部不當勞動行為裁決委員會作成106年勞裁字第70號裁決決定書，主文第一、二、三項為：「一、確認相對人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。」（見原卷，第413-414頁）。

伍、本件之爭點應為：

（一）原告於106年11月24日第二次終止與馮澤源間之勞動契約，是否應為被告作成原處分應調查審酌之範圍？

（二）原告第一次解僱行為，是否合於勞動基準法第12條第1項第4款之規定？

（三）原處分認定原告第一次解僱行為，構成就業服務法第5條第1項「以往工會會員身分歧視」，是否有據？

陸、本院之判斷：

（一）被告機關作成原處分，毋庸調查審酌原告之第二次解僱行為。

1.原告公司企業工會定於106年11月14日13時，在原告公司

會議室召開與原告之第6次團體協商會議，有原告公司企業工會106年10月6日華工行字第106100601號函（見原卷第15頁）在卷可稽。馮澤源於106年11月14日13時許，翻越門禁管制三爪門，進入第6次團體協約協商會場，並有將原告放置於會議桌上裝有飲用水之寶特瓶順手抓住往會議桌上砸之肢體動作（下稱系爭肢體行為），為兩造所無爭執（見本院卷第243頁背面），並經勞動部107年勞裁字第7號不當勞動行為裁決決定書（見本院卷第36-60頁）認定在案。原告因認系爭肢體行為導致原告員工潘思潔受傷，因而於106年11月24日發函對馮澤源為第二次解僱行為，亦有原告106年11月24日（106）美光字第0234號函（見本院卷第35頁)可證，先敘明之。

2.經查，馮澤源於本案乃針對原告之第一次解僱行為向被告申訴構成就業歧視，有馮澤源桃園市政府就業歧視案件申訴書（見原卷第1-2頁）可參，依據該申訴書之內容，馮澤源自述係於106年11月14日上午11時35分遭到原告為第一次解僱行為，核與原告於起訴書自陳「並於上午11時許通知馮君，依據勞動基準法第12條第1項第4款終止與馮君之勞動契約」大致一致。由此可知，原告對馮澤源為第一次解僱行為時，系爭肢體行為根本尚未發生，系爭肢體行為要到當日13時才發生，原告為第一次解僱行為時，根本不能預知當日下午系爭肢體行為的發生，所以原告為第一次解僱行為時，系爭肢體行為根本不在其考量範圍內，更非其第一次解僱馮澤源的事由，則被告判斷原告第一次解僱是否構成以往工會會員身分為由予以歧視時，當然僅需考量原告為第一次解僱行為的動機是否出於以往工會會員身分為已足，原告第二次解僱行為不論理由多麼正當，被告都不需要將之納入判斷原告第一次解僱行為是否違法，蓋原告在其第一次解僱行為之行為時，即成立違反就業服務法第5條第1項之規定，不會因為第二次解僱行為不構成不當勞動行為，而治癒第一次解僱行為之違法。

（二）原告第一次解僱行為，不合於勞動基準法第12條第1 項第4 款之規定。

1.按勞動基準法第12條第1 項第4 款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。…。」

2.經查，本件兩造並不爭執馮澤源欲帶同非原告公司員工之人進入原告公司（含管制區）時，須事先依規定申請主管核准並開立入廠單，此可見上開兩造不爭執事項一。而馮澤源於106 年10月26日係以重複刷其自己的員工識別證開啟管制門，帶同訪客進入原告管制區內，並未經相關主管同意核准等情，並有原告提出當日馮澤源與訪客進出管制門之監視器畫面截圖（本院卷第26-28 頁）可證。雖然被告陳稱106 年10月25日16時50分許，馮澤源商請企業工會秘書陳彥凱向原告人資吳文良（Sam Wu）說明桃園市產業總工會葉瑾瑜係為參加明日之工會理事會事宜，故提出訪客入廠申請、馮澤源再於當日19時19分許再次以電子郵件重申訪客係為指導工會會務而為入廠申請，且原告之人資部門人員在當日曾有內部討論後，於106 年10月26日上午8 時15分許卻回復馮澤源因其臨時通知，暫無法聯繫相關主管並徵詢意見而未開單核准，認原告未及時核准係違反原告與工會間前曾針對訪客緊急入廠申請之共識，並提出原告針對當日事件經過所製作調查報告(ERInvestigation Summary)之時序表(Timeline of Events，見原卷第166 、168 頁）暨檢附之電子郵件影本等件（見原卷第169 頁、第170 頁、本院卷第24頁）為證，但由馮澤源確係在前1 日（25日）下午始提出申請，復未見陳明有何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為討論，但是原告人資相關人員可以審核的時間很短，原告因而未在工會指明之訪客入廠時間前予以核准，即非無由，馮澤源既違反原告員工手冊第12.1.1條B 項一般來賓之進出門禁安全規定（見本院卷第51頁），未經原告相

關主管核准即逕使用自己之識別證開啟管制門以帶同訪客入廠，原告主張馮澤源有違反前開原告之員工手冊所訂工作規則情事，即有依據。

3.馮澤源有違反原告工作規則之行為，雖經本院認定如上，但是關於違反工作規則的效果部分，參照兩造不爭執之原告之「華亞科技股份有限公司員工手冊」第9.2.4 條C .3項規定：「未經許可擅帶外人入場參觀者」記小過一次（見本院卷第84頁）；第9.2.4 條D .8項：「冒用他人識別證或將識別證借與他人使用者」記大過一次（見本院卷第40頁），原告即應適用該員工手冊所訂工作規則對馮澤源為懲處，以本件馮澤源在未經原告許可之情形下，擅自刷用自己之員工識別證，擅自帶領訪客入廠之行為，至多屬前開原告之員工手冊所訂應記大過一次之事由，原告卻對馮澤源為第一次解僱行為，顯然重於員工手冊規定之懲處種類，再參酌原告帶訪客入廠行為前1 日，已有提出訪客入廠申請，於當日上午8 時30分許復在原告之線上訪客登記系統填載訪客：葉謹瑜、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（見原卷第50頁），就訪客身分、姓名等仍同於前1 日申請內容，即使馮澤源就來訪事由勾選「BUSINESS」（業務），仍無礙於原告應知悉該訪客入廠目的主要在參與工會之事務。原告雖一再主張管制區內多有涉及原告營業秘密之場所等語。然經本院於言詞辯論期日請原告說明馮澤源帶同訪客進入廠區造成何種損害，並請原告說明涉及營業秘密場所，有無監視器錄影可證明馮澤源確有侵害原告營業秘密之行為，然原告之訴訟代理人僅陳稱「再陳報」、「回去再向原告公司確認」等語（見本院卷第245 頁背面），然原告迄至本案言詞辯論終結前，並未提出任何證據證明馮澤源擅自帶同訪客入廠後，有何與工會會務活動無關，而對原告資訊安全、營業秘密等造成危害之行為，復未能指明馮澤源違規行為內容除如原告之員工手冊第9.2.4 條C .3項、第

9.2.4 條D .8項所規範者外，尚有何堪認情節重大之具體情狀，被告質疑馮澤源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，認原告所為第一次解僱行為不合於勞動基準法第12條第1 項第4 款之規定，應屬有據。

（三）原處分認定原告第一次解僱行為，構成就業服務法第5 條第1 項「以往工會會員身分歧視」，應為有據。

1.按就業服務法第5 條第1 項、第6 條第4 項第1 款及第65條第1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」「……。（第4項）直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：（第1 款）一、就業歧視之認定。……。」「違反第5 條第1 項、第5 項第1 款、第4 款、第5 款、第34條第2 項、第40條第2 款、第7 款至第9 款規定者，處新臺幣30萬元以上150 萬元以下罰鍰。」是主管機關認定雇主有違反同法第5 條第1 項之規定時，應依規定對雇主裁處罰鍰。又按「歧視」概念，本質上包含「事實比較」之意涵，亦即主張雇主從事歧視行為時，必須先指出一項可供參考比較之事實指標，藉以說明被歧視者與該參考之事實指標，二者職業條件相同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受（雇主）不平等之處遇，或者職業條件不同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受相同之對待，始足當之。

2.經查，關於上述可供參考比較之事實指標，原告陳稱「原告在華亞科技公司即台塑集團成員公司期間，因台塑集團成員公司保全警衛均係由集團內部自行聘僱，並且完整的警衛訓練，其實在業界中台塑集團保全警衛的嚴格執行是素有名聲，在華亞科技公司時代，幾乎無人敢以身試法，經過原告的瞭解，在華亞科技公司時代，並無人敢違反門

禁管制之情況」（見本院卷第417頁背面）、「美光時期從105年12月開始，所以在本件馮澤源的違規情事106年10月26日開始才1年多，所以在美光時期案例就只有馮澤源這一件」（見本院卷第388頁背面）等語，並提出106年11月3日下游廠商工作人員5人因持其他合約廠商5人之證件進廠施工為保全查獲，因而收繳其他合約廠商5人之證件，並公告將上揭共計10名工作人員列為不得入廠人員之電子郵件（見本院卷第163頁），主張本件馮澤源使用自己的員工識別證，讓未經原告許可之訪客進入廠區，原告所為之處置並無不同等語。然本院查，依據原告提出供本院參考比較之事證，其下游承包廠商人員僅遭原告列為不得入廠人員，其等之工作權並未受到影響，然馮澤源則係原告僱用之員工，其為原告第一次解僱馬上面臨生計上之困難，二者處置顯有不同，原告主張二者處置並無不同，應屬無據。

3. 再者，被告則主張馮澤源前於106年10月18日15時即有時臨時向原告申請外部工會成員於翌（19）日入廠交流乙事，經原告於當日19時50分拒絕。馮澤源仍於106年10月19日帶領訪客欲入廠，當日原告即協助調撥管制區外會議室讓工會使用，並未為解僱行為，並提出桃園市政府就業歧視申訴案件個案訪談紀錄（見本院卷第29頁）為證。另觀諸原告於106年勞裁字第70號不當勞動行為爭議事件調查中所提出與工會之第三次團體協商會議紀錄（見106年勞裁字第70號卷第43頁背面），並未有須在入廠前多久提出申請之記載，僅有「原則上申請作業以三天前為主，臨時申請通知人資窗口即可」之約定，足證臨時申請亦可，「三天前申請」並非絕對應遵守之事項。再參照該次會議逐字稿，原告企業工會副理事長黃向陽稱：「那如果有臨時狀況我們就找到HR窗口也是為可行方式嘛，就是公司不能這邊說你沒有三天我就不跟你核嘛，假設我們已經通知了HR窗口，那當天理論上就應該可以進來了嘛！」、「那其

實就可以寫說如果臨時的狀況的話，我們以當天聯絡HR的那個窗口，當天也可以核，不能用說我們沒有在三天前，然後就來把我們的卡掉了……」，原告人資處處長劉素齡稱：「對，但是……我想就是通知了之後，你還是要讓我們有時間開單核單嘛！」、「沒有，我想三天前是一個原則啦，如果你們真的有譬如說臨時有需求的話，我想你打電話給Sam（吳文良），Sam（吳文良）馬上找到我，我們去核應該沒有人故意會去卡這個部份。」、「我想這個澤源……就是理事長這邊應該也可以確認啦，之前也應該有那種臨時要入廠，Sam（吳文良）這邊就幫忙的問題嘛，對不對……」、「目前我們應該沒有卡過三天嘛！」（見106年勞裁字第70號卷第11頁、11頁背面），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。惟無論如何，工會活動既需使用原告之場地，馮澤源未斟酌配合原告審核作業之需，固有可指摘處，但至多亦僅堪認馮澤源確有未尊重原告需時審核之失，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，且馮澤源違規帶訪客入廠行為，亦屬應依前開原告之員工手冊第9.2.4條C .3項、第9.2.4條D .8項規定加以懲處者，上開情事悉有原告之員工手冊予以規範，基於馮澤源違規之緣由係為處理工會事務，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，原告若認馮澤源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馮澤源為第一次解雇行為，除無從認馮澤源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款不經預告即解僱馮澤源之程度外，綜合前開事實脈絡以觀，益證原告當有為妨礙馮澤源所參與之工會活動，因其以往工會會員身分而為第一次解僱之差別待遇行為。

4.末觀諸原告主張據以為第一次解僱行為之出入廠管理規則

第2.3條「入廠證管理」第⑴項B款規定之文義，須「使用他人識別證偽（變）造、塗改識別證矇混出入廠者，一經查獲，無論使用人或借用人、偽（變）造人、塗改人均予免職處分」（見本院卷第100頁背面），本件馮澤源僅係使用自身識別證為訪客刷卡入廠之情節，並無偽造、變造或塗改識別證之行為，本無適用該規定之餘地，遑論原告亦自承於105年間即依企業併購法規定以股份轉換交易之方式，由原台塑集團關係企業變更為美商美光集團子公司，並於106年3月1日由經濟部以同日經授商字第10601023070號函准予更名（更名前為華亞科技股份有限公司）在案（本院卷第256至263頁），不論由公司名稱或股權實質控制情形，本院認出入廠管理規則應已無適用之餘地，另據原告所提出台塑企業總管理處總經理室108年11月5日（108)台總字第00000000D83A號函略以：「本企業曾於105年9月5日修訂出入廠管理規則，．．．華亞科技股份有限公司於105年12月6日始由美光公司完成併購，該入出廠管理規則修訂公布當時仍適用於台塑企業各公司．．．」（見本院卷第331頁），亦證入出廠管理規則105年9月5日修訂當時，因原告尚未為美光公司併購，仍屬台塑企業所屬關係企業，故有出入廠管理規則之適用。華亞科技股份有限公司既於105年12月6日由美光公司完成併購，自斯時起，原為台塑集團各關係企業一體適用之入出廠管理規則，當無原告所稱繼續適用於原告公司之理，原告適用台塑出入廠管理規則對馮澤源為第一次解僱，且第一次解僱時間係106年11月14日11時許，同日13時即將召開第六次團體協商會議，時間上極為密接，均可證原告對馮澤源有以往工會會員身分為由，予以歧視之行為甚明。

柒、綜上所述，原告之主張，均難為有利之採憑。被告以本案經桃園市就業歧視評議委員會107年第1次會議審議等事證，認原告已違反就業服務法第5條第1項規定，以往工會會員

身分歧視成立，並審酌原告資力，依就業服務法第65條規定，以原處分裁處罰原告法定最低之30萬元罰鍰，其認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

捌、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　　17　　日

行政訴訟庭　法　官　高維駿

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　19　　日

書記官　吳文彤