

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 115 年勞裁字第 6 號

申 請 人：泰博科技股份有限公司企業工會

設新北市板橋區中山路 1 段 158 巷 14 號

代 表 人：Elizabeth Suyman Basas(莎白)

住同上

代 理 人：吳栩臺律師

設新北市新莊區中正路 883 巷 1 號 1 樓

相 對 人：泰博科技股份有限公司

設新北市五股區五工二路 127 號 6 樓

代 表 人：陳朝旺

住同上

代 理 人：黃清茂、何孟臻、李如安、黃景傑

均住同上

3 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下
4 稱本會）於民國（下同）115 年 5 月 29 日詢問程序終結，並於同日作成裁
5 決決定如下：

6 主 文

7 一、確認相對人於 115 年 2 月 6 日解僱申請人工會理事長 Elizabeth Suyman
8 Basas(莎白)，及於 115 年 2 月 10 日解僱工會幹部 Liezle Saludar Tenorio
9 (小麗)、Kemberley Arias Lucero (亞倪)、Joana Rose Bayangos Delos
10 Santos (喬安娜)、Nadine Leigh Tallada Almario (娜迪)、Roda Catudio
11 (卡杜)、Remy Asebuque Batuampo (瑞蜜)之行為，構成工會法第 35

1 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

2 二、確認相對人前項於 115 年 2 月 6 日及 115 年 2 月 10 日解僱之行為均無
3 效。

4 三、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起，回復第一項 7 人原本擔任之作
5 業員職務。

6 四、相對人應分別自附表所示遭解僱日期欄之日起至復職前一日止，按月
7 於應發薪日給付第一項 7 人各如附表所示約定工資欄之薪資，及各自
8 每月應發薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

9 五、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內，將本裁決決定書全文以
10 原文大小複製且以中、英文版併行方式，分別公告於：(一)相對人總公
11 司（地址：新北市五股區五工二路 127 號 6 樓）及五股廠區（地址：
12 新北市五股區五工二路 126 號 3 樓）內之電梯公告欄；(二)相對人官方
13 網站首頁（網址：<https://www.taidoc.com/tw/>）「新聞訊息」網頁內，連
14 續三十日以上，並將上開公告事證送交勞動部存查。

15 六、其餘申請駁回。

16 事實及理由

17 壹、程序部分：

18 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得
19 追加或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前
20 提下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法第 256 條
21 規定參照），故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，
22 本會均有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、本會
23 104 年勞裁字第 50 號裁決決定意旨參照）。次按「勞工因工會法第

1 對人於115年2月6日解僱申請人工會理事長Elizabeth Suyman Basas
2 (莎白)，及於115年2月10日解僱工會幹部Liezle Saludar Tenorio
3 (小麗)、Kemberley Arias Lucero (亞倪)、Joana Rose Bayangos
4 Delos Santos(喬安娜)、Nadine Leigh Tallada Almario(娜迪)、Roda
5 Catudio(卡杜)、Remy Asebuque Batuampo(瑞蜜)之行為，構成
6 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
7 對人前項於115年2月6日及115年2月10日解僱之行為均無效。
8 三、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起，回復第一項7人原擔
9 任之作業員職務。四、相對人應給付上開7人自各自解僱日起(理
10 事長自115年2月6日；其餘6人自115年2月10日)至實際復職
11 日止之如附表所示之工資，並按年息百分之五計算法定利息。五、
12 相對人應將本件裁決決定書全文，以原文大小複製，公告於總公司
13 (地址：新北市五股區五工二路127號6樓)及五股廠區(地址：
14 新北市五股區五工二路126號3樓)之公告欄及公司網站首頁(網
15 址：<https://www.taidoc.com/tw/>)，連續公告三十日以上，並應同時
16 提供中文、英文及菲文(Tagalog)版本。六、相對人應立即停止一
17 切利用行政資源介入工會招募、會員活動、選舉、決策或其他干預
18 工會自治之行為。」(見本會115年5月29日詢問會議紀錄第1至
19 2頁)，其僅係就原請求事項為文字上調整，且與原請求事項主張之
20 事實脈絡均相同，卷證可相互援引，對於相對人之攻擊防禦應無妨
21 礙，又相對人就申請人前開請求事項之調整表示無意見，自無不許。
22 再查，申請人就上開事項，於115年2月11日提起本件裁決申請，
23 核其期間未逾勞資爭議處理法90日之法定期間，應予准許。

1 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決
2 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
3 生之次日起 90 日內為之。」、「基於工會法第 35 條第 1 項及團體
4 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
5 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法
6 第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

7 二、申請人提出本件裁決時之請求裁決事項原為「一、確認相對人於 115
8 年 2 月 6 日違法解僱申請人工會理事長 Elizabeth Suyman Basas (莎
9 白)，及於 115 年 2 月 10 日以公告方式解僱工會幹部小麗(Lieziele)、
10 亞倪 (Kemberley)、喬安娜 (Joana)、娜迪 (Nadine Leigh)、卡
11 杜 (Catudio)、瑞蜜 (Remy) 等 6 人之行為，構成工會法第 35 條
12 第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，並依同條第 2 項規定屬無
13 效。二、相對人應自裁決決定書送達翌日起，回復上開 7 人原有職
14 務。三、相對人應給付上開 7 人自各解僱日起 (理事長自 115 年 2
15 月 6 日；其餘 6 人自 115 年 2 月 10 日)至實際復職日止之全額工資，
16 並按年息百分之五計算法定利息。四、相對人應將本件裁決決定書
17 全文，以原文大小複製，公告於總公司及五股廠區之公告欄、餐
18 廳、宿舍出入口及公司內部網站首頁，連續公告 30 日以上，並應提
19 供中文、英文及菲文版本。五、相對人應立即停止一切利用行政資
20 源介入工會招募、會員活動、選舉、決策或其他干預工會自治之行
21 為。」，後於 115 年 3 月 18 日初審會議、115 年 4 月 17 日第一次調
22 查會議、115 年 4 月 27 日第二次調查會議以及 115 年 5 月 29 日詢問
23 會議時迭有調整變更而最終變更請求裁決事項內容為「一、確認相

1 貳、實體部分：

2 一、申請人之主張及請求：

3 (一) 關於裁決請求第一項及第二項：

4 1、相對人於 115 年 2 月 6 日發布內部公告（申證 1），指控工會理
5 事長 Elizabeth Suyman Basas（莎白）有所謂「與外部人士勾結」、
6 「偽造文書」、「假借合法罷工製造不利輿論」等情，並依勞動
7 基準法第 12 條第 1 項第 4 款終止勞動契約，拒絕給付資遣費。
8 相對人於解僱後製作公告，標題為「為了集團名譽，嚴禁解僱
9 之外籍員工莎白進入廠區」，並將理事長之個人照片及監視器截
10 圖放大張貼，清楚標示姓名及工號，遍貼廠區顯著位置，並同
11 步通報關係企業。然查：相對人並未提出任何具體客觀事證足
12 資證明其指控內容、未踐行任何完整之調查程序，亦未給予理
13 事長充分陳述意見或申辯機會、所謂「不利輿論」等指控，本
14 質上係理事長依法行使工會職權、對外發聲、爭取會員權益之
15 結果。

16 2、於理事長遭違法解僱後，申請人工會成員於 115 年 2 月 9 日向
17 勞動部發起合法抗議活動，呼籲相對人停止打壓工會。然相對
18 人旋於翌日（115 年 2 月 10 日）發布「泰字第 1150210001 號」
19 公告（申證 2），一次性解僱六名工會核心幹部。遭解僱人員均
20 屬工會核心成員：現任工會監事小麗（Liezle）、前工會理事兼
21 會員亞倪（Kemberley）、現任工會理事喬安娜（Joana）、現任工
22 會理事娜迪（Nadine Leigh）、現任工會理事卡杜（Catudio）、現
23 任工會理事瑞蜜（Remy），上開六人均為工會實際參與決策與

1 運作之核心幹部。相對人目的顯非單純懲戒個人行為，而係意
2 圖癱瘓工會整體運作能力。

3 3、相對人於115年2月6日發布內部公告(申證1)解僱理事長，
4 乃至同年月10日集體解僱其餘六名工會幹部(申證2)時，其
5 明列之理由僅有「與外部人士勾結」、「偽造文書」、「假借合法
6 罷工製造不利輿論」等不實指控，全篇隻字未提「霸凌」等情。
7 迨至申請人依法提起本件不當勞動行為裁決救濟後，改口捏造
8 對理事長及幹部們追加所謂「霸凌其他員工」之解僱事由，臨
9 訟提出之相證2及相證5，文書製作時間遲至違法解僱申請人工
10 會理事長、幹部及會員將近一個月後，始行羅織出具，憑藉其
11 雇主之絕對威勢，以剝奪工作為要脅，逼迫全廠外籍移工配合
12 出具相證5等不實說明以圖卸責。

13 (二) 關於裁決請求第三項及第四項：

14 本案申請人工會理事長 Elizabeth Suyman Basas 等7人均屬工會運
15 作之核心幹部，其遭集體排除後，工會決策、會員聯繫與對外代表
16 功能幾近停擺。若不命回復原職，則工會法保障之團結權將淪為空
17 談。是以，為使受侵害之團結權回復至未受侵害前之法律與事實狀
18 態，懇請鈞會裁決命相對人：自裁決決定書送達翌日起，回復申請
19 人工會理事長 Elizabeth Suyman Basas 等7人之原有職務；給付上
20 開7人自各自解僱日起至實際復職日止之全額工資，並依法給付年
21 息百分之五之法定利息。此等命令，乃典型之回復原狀性救濟，既
22 屬必要，亦符合比例原則與相當性原則。

23 (三) 關於裁決請求第五項及第六項：

1 1、相對人除違法解僱外，尚於廠區張貼理事長照片並標註「嚴禁
2 進入」；以公告方式將其形同示眾；先前並以問卷調查及動員大
3 會等方式介入工會運作。上開行為已在全體員工（包含本國籍
4 與外籍移工）心中形成強烈威嚇效果，使員工合理產生「參與
5 工會即可能遭解僱與公開羞辱」之恐懼。此種寒蟬效應並非僅
6 針對個別幹部，而係對整體團結權之壓制。若僅確認違法，而
7 未命相對人採取積極之更正與澄清措施，則：廠區內錯誤訊息
8 與負面標籤仍將持續流傳；員工對參與工會之疑慮與恐懼難以
9 消除；工會之組織發展將長期受阻。

10 2、是為導正視聽、回復勞資關係之正常秩序，並消弭相對人以公
11 開羞辱所製造之負面印象，有命相對人公告本件裁決決定書全
12 文，並命相對人立即停止一切利用行政資源介入工會招募、選
13 舉、會員活動或其他干預工會自治之行為必要。

14 (四) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

15 (五) 請求裁決事項

16 1、 確認相對人於 115 年 2 月 6 日解僱申請人工會理事長 Elizabeth
17 Suyman Basas(莎白)，及於 115 年 2 月 10 日解僱工會幹部 Liezle
18 Saludar Tenorio (小麗)、Kemberley Arias Lucero (亞倪)、Joana
19 Rose Bayangos Delos Santos (喬安娜)、Nadine Leigh Tallada
20 Almario(娜迪)、Roda Catudio(卡杜)、Remy Asebuque Batuampo
21 (瑞蜜) 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之
22 不當勞動行為。

23 2、 確認相對人前項於 115 年 2 月 6 日及 115 年 2 月 10 日解僱之行

1 為均無效。

2 3、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起，回復第一項 ~~7~~ 人原擔
3 任之作業員職務。

4 4、相對人應給付上開 7 人自各自解僱日起(理事長自 115 年 2 月 6
5 日；其餘 6 人自 115 年 2 月 10 日)至實際復職日止之 ~~如~~附表所
6 示之工資，並按年息百分之五計算法定利息。

7 5、相對人應將本件裁決決定書全文，以原文大小複製， ~~公~~告於總
8 公司(地址：新北市五股區五工二路 127 號 6 樓)及 ~~五~~股廠區
9 (地址：新北市五股區五工二路 126 號 3 樓)之公告欄及公司
10 網站首頁(網址：<https://www.taidoc.com/tw/>)，連續公 ~~告~~三十日
11 以上，並應同時提供中文、英文及菲文(Tagalog)版 ~~本~~。

12 6、相對人應立即停止一切利用行政資源介入工會招募、會員活
13 動、選舉、決策或其他干預工會自治之行為。

14 二、相對人之答辯及主張：

15 (一)相對人之處置，具有獨立且正當之管理目的：

16 1、本件處置之原因在於被處分人另有獨立存在之霸凌、騷擾、施
17 壓、監視及破壞職場秩序行為，而非其工會身分本身。解僱原
18 因在於該等員工對內霸凌同事，對外傷害公司。依據多數菲籍
19 員工之血淚申訴(相證 5)，以及菲律賓共和國移工部之官方函
20 文(相證 2)所證，該等員工涉及詐欺、脅迫、私自錄音、製造
21 恐怖統治等嚴重職場不法侵害行為，已使多數基層員工身心俱
22 疲。

23 2、依職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款，雇主對勞工執行職務

1 因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採
2 取必要安全衛生措施，並建立申訴、調查及處理程序。故就本
3 件而言，當多名員工持續反映其遭受宿舍闖入、言語威嚇、錄
4 音監視、敵意對待與產線霸凌時，相對人若全然不予處理，反
5 可能違反其對全體員工所負之保護義務，故相對人處置，具有
6 獨立且正當之管理目的。

7 (二) 申請人所欲爭取之「工作權」與「薪資」，均已因相對人之主動給
8 付而獲滿足，本案裁決程序顯已失其目的與實益，應予駁回：

9 1、本案員工已另向法院聲請「定暫時狀態處分」，主張若無薪資將
10 無法維持生計，相對人雖認定解僱於法有據，然基於人道精神，
11 不忍其生活陷入絕境，故在法院作出任何裁定前，即主動於 115
12 年 2 月 26 日通知該等員工，無條件暫時恢復其職務（相證 1）。

13 2、不當勞動行為裁決制度旨在「快速、有效地」排除侵害、回復
14 權利，本案申請人所欲爭取之「工作權」與「薪資」，均已因相
15 對人之主動給付而獲滿足，已無任何權利處於受侵害狀態等待
16 裁決委員會加以回復。因此，本案裁決程序顯已失其目的與實
17 益，應予駁回。

18 (三) 申請人工會之成立合法性、代表權來源與本件當事人適格，均有重
19 大疑義：

20 1、若申請人工會之成立所據會員名冊、發起連署、成立大會會議
21 紀錄、理監事名冊或代表權資料，涉及偽造、變造、使公務員
22 登載不實或其他重大不實，則不僅影響其工會成立基礎，亦直
23 接動搖本件申請之適格。

1 2、申請人工會縱有形式上工會外觀，其在相對人全公司約一千名
2 員工中之實質代表性仍顯不足。依《工會法》第11條，組織工
3 會之法定最低門檻僅為三十人以上連署發起，此僅屬成立之最
4 低要件，不當然等同於在具體個案中即具有足以代表全體員工
5 之實質支持基礎。申請人迄未提出截至系爭處分時之有效會員
6 總數、實際繳費人數、得行使表決權會員數及其占全公司員工
7 比例，難認其足以當然代表全體勞工意志。

8 3、另有多名菲籍員工向主管機關及菲律賓駐台辦事處（MECO）
9 陳情，表明其等對工會衝突及相關幹部行為感到恐懼。其後於
10 115年3月15日發生多人前往MECO抗議、圍堵之情事。此
11 固非相對人當初作成解僱之原始理由，然足以作為後續事實，
12 反向印證多名非工會員工先前向外求助之恐懼並非虛構，亦反
13 映爭議團體對外施壓之模式仍在延續。

14 （四）相對人請求命申請人提出並補正下列文件，以供程序審查及實體判
15 斷：（一）工會登記證書、（二）三十人以上發起連署名冊及原始連
16 署資料、（三）成立大會會議通知、簽到名冊、會議紀錄、章程通
17 過紀錄、（四）原始會員名冊、入會申請書、實際從事該業證明、
18 入會費與經常會費繳納紀錄。（五）理事、監事名冊及其選任依據。
19 （六）現任法定代理人或代表人之選任及授權文件。倘申請人不能
20 提出上開資料，或提出後仍無法排除偽造、不實登載或重大程序瑕
21 疵之疑義，則本件至少應認其證明力顯著降低；若認其欠缺補正可
22 能，則應就其申請適格及程序合法性為不利於申請人之判斷。

23 （五）其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

1 (六) 答辯聲明：

2 申請人之請求駁回。

3 三、雙方不爭執之事實：

4 (一) 申請人於 114 年 8 月 15 日立案成立。

5 (二) 相對人於 115 年 2 月 6 日對時任申請人工會理事長 Elizabeth Suyman
6 Basas (莎白)，依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定通知終
7 止勞動契約 (見申請人裁決申請書所附申證 1)。

8 (三) 相對人於 115 年 2 月 10 日對時任申請人工會幹部 Liezle Saludar
9 Tenorio (小麗)、Joana Rose Bayangos Delos Santos (喬安娜)、
10 Nadine Leigh Tallada Almario (娜迪)、Roda Catudio (卡杜)、Remy
11 Asebuque Batuampo (瑞蜜) 暨時任申請人工會會員 Kemberley Arias
12 Lucero (亞倪)，依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定終止勞
13 動契約 (見申請人裁決申請書所附申證 2)。

14 (四) 相對人於 115 年 2 月 26 日對上開 Elizabeth Suyman Basas (莎白) 等 7
15 人通知暫時恢復工作 (見相證 1)；Elizabeth Suyman Basas (莎白)
16 等 7 人現已依前述暫時恢復工作通知書內容仍在相對人處工作並正
17 常領取薪資 (見本會 115 年 5 月 29 日詢問會議紀錄第 8 至 9 頁)。

18 (五) Elizabeth Suyman Basas (莎白) 等 7 人遭解僱前之原職為作業員且
19 渠等薪資數額各如附表所示 (見申證 4、本會 115 年 4 月 17 日第一
20 次調查會議紀錄第 5 頁第 17 至 22 行)。

21 四、本案爭點：

22 相對人於 115 年 2 月 6 日、2 月 10 日對時任申請人工會理事長 Elizabeth
23 Suyman Basas (莎白) 以及時任申請人工會幹部 Liezle Saludar Tenorio

1 (小麗)、Joana Rose Bayangos Delos Santos (喬安娜)、Nadine Leigh
2 Tallada Almario (娜迪)、Roda Catudio (卡杜)、Remy Asebuque
3 Batuampo (瑞蜜)暨時任申請人工會會員 Kemberley Arias Lucero (亞
4 倪)，依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定通知終止勞動契約之
5 行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為？

6 五、判斷理由：

7 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟
8 優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，
9 採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害
10 勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救
11 濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經
12 濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以
13 預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就
14 雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工
15 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、
16 降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為判斷時，應依勞
17 資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具
18 有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行
19 為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具
20 有不當勞動行為之認識即為已足」(本會 104 年勞裁字第 27 號裁決
21 決定書、最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決參照)。其次，雇
22 主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時
23 存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不

1 當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、
2 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、
3 所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判
4 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，作
5 為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對
6 於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超
7 過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意
8 思時，即有構成不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號裁
9 決決定意旨參照）。再按最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決之
10 意旨：「...又於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成
11 不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參
12 與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所
13 為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是
14 雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或
15 代表雇主行使管理權之人的行為，是否具有不當影響、妨礙或限制
16 工會之成立、組織或活動之情形，而構成不當勞動行為，此即學理
17 上所謂之『大量觀察法』...。」是本會當審酌雙方間之勞資關係脈
18 絡、雇主對工會之態度及相對人過往介入工會活動之情形等一切客
19 觀情狀，來認定相對人之行為是否具不當勞動行為之動機與認識，
20 合先敘明（本會 109 年勞裁字第 13 號裁決決定書參照）。

21 (二) 相對人於 115 年 2 月 6 日對申請人工會理事長 Elizabeth Suyman Basas
22 (莎白) 之解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動
23 行為。

1 1、查相對人以申證 1 所示書面通知於 115 年 2 月 6 日解僱 Elizabeth
2 Suyman Basas (莎白)，斯時 Elizabeth Suyman Basas (莎白) 具申
3 請人工會理事長身分，且此亦為相對人所明知，此可參申請人 115
4 年 3 月 30 日陳報狀所提出之申證 3 所示申請人工會函向相對人申
5 請幹部會務公假等資料，並為相對人所不爭執 (見本會 115 年 3 月
6 18 日初審會議紀錄第 5 頁之相對人代理人陳述：『相對人在系爭解
7 僱時知道系爭 7 名員工是申請人工會會員或者幹部。』)。另據前揭
8 申證 1 書面記載內容為：「員工莎白與外部人士勾結，偽造文書謊
9 稱召開法定會議，假藉合法罷工造成對公司不利輿論，損害公司商
10 譽及影響營運。此行為涉嫌《刑法》偽造文書罪及職場霸凌，重大
11 違反勞動契約及公司紀律，破壞勞雇信賴關係。依《勞動基準法》
12 第 12 條第 1 項第 4 款，即日起終止勞動契約 (懲戒解僱)，不經預
13 告、不發資遣費，並移送司法機關偵辦。」，是相對人既稱依勞動
14 基準法第 12 條第 1 項第 4 款對申請人工會理事長 Elizabeth Suyman
15 Basas (莎白) 為懲戒解僱，則應由相對人舉證證明其解僱合法 (最
16 高法院 95 年度台上字第 1910 號判決意旨參照)，且非因工會因素
17 所為之。

18 2、經本會向相對人確認其解僱係依據何事由，相對人則稱：「解僱系
19 爭 7 名員工的事由都是該 7 名員工霸凌其他員工，證據為相證 2 菲
20 律賓共和國移工部駐台北移工辦公室於 115 年 3 月 10 日信函，相
21 對人是在 115 年 3 月 10 日收受該信函。其餘再具狀。」(見本會 115
22 年 3 月 18 日初審會議紀錄第 4 頁第 6 至 9 行) 以及「解僱系爭 7
23 名員工的事由都是該 7 名員工霸凌如相證 5 信件所示之員工，證據

1 為相證 2 菲律賓共和國移工部駐台北移工辦公室於 115 年 3 月 10
2 日信函第 2、3、4、8、10、11 點、及相證 5 員工信函。沒有其他。」

3 (見本會 115 年 4 月 17 日第一次調查會議紀錄第 4 頁第 1 至 4 行),
4 為此本會即就前述相對人所稱解僱事由等予以調查、審酌,合先敘
5 明。

6 3、然業如前述,相對人係於 115 年 2 月 6 日通知解僱申請人工會理事
7 長 Elizabeth Suyman Basas (莎白),而前述相證 2 菲律賓共和國移
8 工部駐台北移工辦公室於 115 年 3 月 10 日信函以及相證 5 所示員
9 工信函則均係於相對人通知解僱後方始製作、出現,為此相對人稱
10 解僱事由與證據為前述相證 2 與相證 5 等說詞,實有疑慮且啟人疑
11 竇。況相證 2 所示菲律賓共和國移工部駐台北移工辦公室信函,係
12 相對人 115 年 3 月 10 日、解僱申請人工會理事長 Elizabeth Suyman
13 Basas (莎白)後才收受,實難認在相對人 115 年 2 月 6 日解僱
14 Elizabeth Suyman Basas (莎白)時即得據以為事證而行使解僱權;
15 另且上開相證 2 菲律賓共和國移工部駐台北移工辦公室於 115 年 3
16 月 10 日信函之第 4、8、10、11 點內容提及工會領導人作為、工會
17 事宜,本於工會自主原則,無論係菲律賓共和國移工部駐台北移工
18 辦公室或相對人均無權擅自評斷工會作為並據以為懲戒解僱事由。

19 4、至若相證 5 所示員工信函部分,雖申請人爭執其形式真正,惟經本
20 會於 115 年 4 月 27 日第二次調查會議時命相對人提出原本並經勘
21 驗除以筆遮蔽處外,相證 5 之正本與原本相同(見本會 115 年 4 月
22 27 日第二次調查會議紀錄第 3 頁第 7 至 13 行);相對人固稱前述相
23 證 5 為 Elizabeth Suyman Basas (莎白)等人霸凌員工之事證,但經

1 詢問相對人針對 Elizabeth Suyman Basas (莎白) 等 7 人就相證 5 員
2 工霸凌事件所進行調查之相關事證為何，相對人則稱：「如補充理
3 由狀第 2 頁所載，時任相對人人資專員謝佩穎於收到相證 5 信件之
4 前，就有針對該事件進行調查，但當時候並沒有留下任何書面記
5 錄，謝佩穎就在 115 年 4 月 10 日離職。因為沒有留下任何書面記
6 錄，所以相對人沒有辦法提出證據，但上面的事實是相對人於本次
7 會議前一週，詢問還在任之 5 位人資人員才知道。」(見本會 115
8 年 4 月 27 日第二次調查會議紀錄第 3 至 4 頁)，是相對人自承並無
9 留下任何書面紀錄、無法提出證據，為此則申請人工會理事長
10 Elizabeth Suyman Basas (莎白) 是否有霸凌行為、是否有違反勞動
11 契約或工作規則情節重大，相對人均無法提出事證證明，故該解僱
12 行為難認合法，該懲戒解僱依一般社會通念判斷確實已超過合理之
13 程度。

14 5、且相對人自承於解僱時已明知 Elizabeth Suyman Basas (莎白) 具申
15 請人工會理事長身分，又解僱通知書面明載「員工莎白與外部人士
16 勾結，偽造文書謊稱召開法定會議，假藉合法罷工造成對公司不利
17 輿論，損害公司商譽及影響營運。此行為涉嫌《刑法》偽造文書罪
18 及職場霸凌，重大違反勞動契約及公司紀律，破壞勞雇信賴關係。
19 依《勞動基準法》第 12 條第 1 項第 4 款，即日起終止勞動契約(懲
20 戒解僱)，不經預告、不發資遣費，並移送司法機關偵辦。」，前述
21 通知文件所稱「假藉合法罷工造成對公司不利輿論，損害公司商譽
22 及影響營運」等，應得認該解僱與 Elizabeth Suyman Basas (莎白)
23 之工會幹部身分、從事工會活動有關；同時再審酌相對人與申請人

1 工會間勞資關係緊張，除申請人工會前曾向本會提出裁決申請並經
2 本會認定構成不當勞動行為外（參本會 114 年度勞裁字第 49 號裁
3 決決定書），另申請人亦曾數度至勞工主管機關處對相對人作為提
4 出陳情、抗議（見申證 3），可見集體勞資關係確實存在相當程度之
5 緊張關係；在此情形下，相對人對申請人工會理事長 Elizabeth
6 Suyman Basas（莎白）所為之懲戒解僱行為又已毫無證據證明、依
7 一般社會通念判斷明顯已超過合理之程度，核屬對 Elizabeth
8 Suyman Basas（莎白）擔任工會幹部及參加工會活動而為之不利待
9 遇，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

10 （三）相對人於 115 年 2 月 10 日對申請人工會幹部 Liezle Saludar Tenorio
11 （小麗）、Joana Rose Bayangos Delos Santos（喬安娜）、Nadine Leigh
12 Tallada Almario（娜迪）、Roda Catudio（卡杜）、Remy Asebuque
13 Batuampo（瑞蜜）暨時任申請人工會會員 Kemberley Arias Lucero（亞
14 倪）所為之解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動
15 行為。

16 1、查相對人以申證 2 所示公告於 115 年 2 月 10 日解僱 Liezle Saludar
17 Tenorio（小麗）、Joana Rose Bayangos Delos Santos（喬安娜）、Nadine
18 Leigh Tallada Almario（娜迪）、Roda Catudio（卡杜）、Remy Asebuque
19 Batuampo（瑞蜜）暨 Kemberley Arias Lucero（亞倪），斯時 Liezle
20 Saludar Tenorio（小麗）、Joana Rose Bayangos Delos Santos（喬安娜）、
21 Nadine Leigh Tallada Almario（娜迪）、Roda Catudio（卡杜）、Remy
22 Asebuque Batuampo（瑞蜜）具申請人工會幹部身分，而 Kemberley
23 Arias Lucero（亞倪）則為申請人工會前任幹部並時任申請人工會會

1 員，且此亦為相對人所明知，此可參申請人115年3月30日陳報狀
2 所提出之申證3所示申請人工會函向相對人申請幹部會務公假等資
3 料，並為相對人所不爭執（見本會115年3月18日初審會議紀錄第
4 5頁之相對人代理人陳述：『相對人在系爭解僱時知道系爭7名員工
5 是申請人工會會員或者幹部。』）。另據前揭申證2書面記載內容為：
6 「員工小麗身為前工會監事未善盡會務監督之責，員工亞倪為前工
7 會幹部，二人對於不法罷工訊息任意散布對公司造成不利輿論，已
8 嚴重損害公司商譽及影響營運，無可卸責。違反勞動契約，破壞勞
9 僱信賴關係。依《勞動基準法》第12條第1項第4款，即日起終止
10 勞動契約（懲戒解僱），不經預告、不發資遣費。」、「員工喬安娜、
11 娜迪、卡杜、瑞蜜等人與外部人勾結、言行反覆，破壞公司紀律及
12 勞僱信賴關係，依《勞動基準法》第12條第1項第4款，即日起終
13 止勞動契約（懲戒解僱），不經預告、不發資遣費。」，是相對人既
14 稱依勞動基準法第12條第1項第4款對申請人幹部與會員即Liezle
15 Saludar Tenorio（小麗）等6人為懲戒解僱，則應由相對人舉證證明
16 其解僱合法（最高法院95年度台上字第1910號判決意旨參照），且
17 非因工會因素所為之。

18 2、同經本會向相對人確認其解僱係依據何事由，相對人則稱：「解僱系
19 爭7名員工的事由都是該7名員工霸凌其他員工，證據為相證2菲
20 律賓共和國移工部駐台北移工辦公室於115年3月10日信函，相對
21 人是在115年3月10日收受該信函。其餘再具狀。」（見本會115
22 年3月18日初審會議紀錄第4頁第6至9行）以及「解僱系爭7名
23 員工的事由都是該7名員工霸凌如相證5信件所示之員工，證據為

1 相證 2 菲律賓共和國移工部駐台北移工辦公室於 115 年 3 月 10 日信
2 函第 2、3、4、8、10、11 點、及相證 5 員工信函。沒有其他。」(見
3 本會 115 年 4 月 17 日第一次調查會議紀錄第 4 頁第 1 至 4 行)，為
4 此本會即就前述相對人所稱解僱事由等予以調查、審酌。然業如前
5 述，系爭相證 2 菲律賓共和國移工部駐台北移工辦公室於 115 年 3
6 月 10 日信函以及相證 5 所示員工信函則均係於相對人通知解僱後方
7 始製作、出現，為此相對人稱解僱事由與證據為前述相證 2 與相證 5
8 等說詞，實有疑慮且啟人疑竇。況相證 2 所示菲律賓共和國移工部
9 駐台北移工辦公室信函，係相對人 115 年 3 月 10 日、解僱申請人幹
10 部與會員即 Liezle Saludar Tenorio (小麗) 等 6 人後才收受，實難認
11 在相對人 115 年 2 月 10 日解僱時即得據以為事證而行使解僱權，至
12 相證 5 所示員工信函亦不足遽為有利於相對人之認定，均已如前述，
13 相對人復無提出其他調查事證或證據，是申請人幹部與會員即 Liezle
14 Saludar Tenorio (小麗) 等 6 人是否有霸凌行為、是否有違反勞動契
15 約或工作規則情節重大，相對人均無法提出事證證明，故該 115 年 2
16 月 10 日之解僱行為實難認合法，該懲戒解僱依一般社會通念判斷確
17 實已超過合理之程度。

18 3、又且前述申證 2 解僱公告記載內容：「員工小麗身為前工會監事未善
19 盡會務監督之責，員工亞倪為前工會幹部，二人對於不法罷工訊息
20 任意散布對公司造成不利輿論，已嚴重損害公司商譽及影響營運，
21 無可卸責。違反勞動契約，破壞勞雇信賴關係。依《勞動基準法》
22 第 12 條第 1 項第 4 款，即日起終止勞動契約（懲戒解僱），不經預
23 告、不發資遣費。」、「員工喬安娜、娜迪、卡杜、瑞蜜等人與外部

1 人勾結、言行反覆，破壞公司紀律及勞雇信賴關係，依《勞動基準
2 法》第 12 條第 1 項第 4 款，即日起終止勞動契約（懲戒解僱），不
3 經預告、不發資遣費。」，已明顯可見相對人對申請人幹部與會員即
4 Liezle Saludar Tenorio（小麗）等 6 人所為之懲戒解僱與工會因素有
5 關，堪認相對人所為之解僱係因 Liezle Saludar Tenorio（小麗）等 6
6 人具工會幹部、會員身分或從事工會活動所為不利益對待，應構成
7 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

8 （四）相對人對前述 Elizabeth Suyman Basas（莎白）等 7 人所為之解僱行
9 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

10 1、按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：...五、不當
11 影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第 35 條第 1 項
12 第 5 款定有明文。復按，禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行
13 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，
14 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
15 為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第
16 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3
17 款及第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思
18 要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決參照）。

19 2、查 Elizabeth Suyman Basas（莎白）等 7 人於遭相對人解僱時分別擔
20 任申請人工會理事長、理監事等幹部職務或為申請人工會前任幹部
21 身分，相對人明知於此卻對渠等逕為最嚴厲之懲戒解僱並公告周
22 知，明顯有透過解僱工會重要幹部、成員之行為，弱化申請人工會，
23 已對其他工會會員或員工造成寒蟬效應，顯就集體勞資關係正常化

1 有不利影響。是以，相對人短時間內將申請人工會幹部（含前任幹
2 部）全部為懲戒解僱之行為，實已不當影響、妨礙申請人工會之組
3 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。

4 (五) 相對人對前述 Elizabeth Suyman Basas (莎白) 等 7 人所為之解僱行
5 為，依據工會法第 35 條第 2 項規定，應屬無效；業如前述，本會已
6 認定相對人於 115 年 2 月 6、10 日懲戒解僱 Elizabeth Suyman Basas
7 (莎白) 等 7 人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5
8 款之不當勞動行為，故依據工會法第 35 條第 2 項之規定，相對人於
9 115 年 2 月 6、10 日所為之懲戒解僱行為自屬無效。

10 (六) 至於相對人辯稱業已通知渠等 7 人暫時回復工作，渠等 7 人並無權
11 利保護必要云云；查相對人固以相證 1 通知 Elizabeth Suyman Basas
12 (莎白) 等 7 人暫時恢復工作，然該通知書面明載「本公司仍主張
13 該終止處分合法有效，並保留一切法律上主張及抗辯權利」、「恢復
14 期間之職務內容、薪資及其他勞動條件，原則上依終止前標準辦理。
15 最終法律關係仍以法院確定判決為準」，為此相對人仍認 115 年 2 月
16 6 日、10 日對 Elizabeth Suyman Basas (莎白) 等 7 人之懲戒解僱仍
17 有效力，而恢復工作通知僅為暫時性，足見 Elizabeth Suyman Basas
18 (莎白) 等 7 人仍有權益受損、受保護之必要。又相對人再稱申請
19 人組成為移工或外部人士把持工會、其代表性顯有重大疑義，並另
20 稱工會已選出新任監事及理事長黃紹傑，申請人工會既已喪失代表
21 工會之合法性與正當性云云；然查申請人於 114 年 8 月 15 日立案成
22 立，此有新北市政府人民團體立案證書在卷可考，申請人既屬合法
23 組織成立、登記之企業工會，基於工會自主，申請人活動路線或尋

1 求何外部組織協助等，本非雇主或他人所得置喙；至若相對人所稱
2 工會新任理事長黃紹傑等工會內部爭議，亦應另尋其他法律途徑解
3 決，尚非為本案調查範疇，更非相對人得作為對申請人工會理事長
4 Elizabeth Suyman Basas（莎白）等7人之解僱理由；另相對人質疑
5 申請人工會之成立合法性、代表權來源與本件當事人適格，並申請
6 本會調查申請人工會登記證書、發起連署名冊及原始連署資料、成
7 立大會會議通知、簽到名冊、會議紀錄、章程通過紀錄等各項資料
8 云云。業如前述，申請人業已依法取得工會登記在案，且經本會函
9 詢新北市政府勞工局確認申請人工會從成立迄今代表人未曾變更、
10 工會代表人仍為 Elizabeth Suyman Basas(莎白)無誤(見新北市政府勞
11 工局 115 年 5 月 26 日新北勞組字第 1150994136 號函)，是前述核准
12 申請人工會成立登記之行政處分，依法有效存在且具行政處分之效
13 力，此可參臺北高等行政法院 99 年度訴字第 1595 號行政裁判要旨：
14 「又有效之行政處分效力，除拘束原處分機關、相對人、利害關係
15 人外，基於法治國家權力分立原則要求，亦具有拘束其他機關、法
16 院或第三人效果。故非屬行政爭訟對象之行政處分，在未經有權機
17 關依法撤銷或廢止之前，應受到有效之推定，其他機關及法院在處
18 理其他案件時，必須予以尊重，以之為既成事實，納為自身行政作
19 為或判決之基礎構成要件事實。」，為此在申請人工會登記證書未
20 遭撤銷前即應尊重該行政處分效力而無從申請人工會存在之適格
21 性，為此相對人前述調查證據申請應無必要，併此敘明。

22 六、救濟命令部分：

23 (一) 按裁決委員會如認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何

1 種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會有廣泛之裁量權，不
2 受當事人請求之拘束，惟亦非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違
3 反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、可能；至於斟
4 酌救濟命令之具體內容時，應審酌裁決制度之立法目的，在於保障
5 勞工團結權、團體協商權及團體爭議權，以及透過此等保障來形塑
6 公平的集體勞資關係。具體言之，對於違反工會法第 35 條第 1 項規
7 定者，裁決委員會依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一
8 定行為或不行為之處分時，宜以樹立該事件之公平勞資關係所必
9 要、相當為其原則。

10 (二) 本會已認定相對人於 115 年 2 月 6、10 日懲戒解僱 Elizabeth Suyman
11 Basas (莎白) 等 7 人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
12 第 5 款之不當勞動行為，並依工會法第 35 條第 2 項之規定而屬無效，
13 是以 Elizabeth Suyman Basas (莎白) 等 7 人與相對人間之勞雇關係
14 自仍存在。申請人請求命相對人回復 Elizabeth Suyman Basas (莎白)
15 等 7 人之原職，自屬有據，且經向相對人確認渠等 7 名員工因前受
16 相對人通知暫時回復工作而目前都在相對人公司工作，渠等 7 名員
17 工在台工作之許可並不受影響，為此爰決定如主文第三項所示命回
18 復該 7 人原作業員之原職務；至若相對人固稱已於 115 年 2 月 26 日
19 通知該等員工無條件暫時恢復其職務乙節，然參諸相對人前述通知
20 書內容明載「本公司仍主張該終止處分合法有效，並保留一切法律
21 上主張及抗辯權利」、「恢復期間之職務內容、薪資及其他勞動條件，
22 原則上依終止前標準辦理。最終法律關係仍以法院確定判決為準」
23 而僅為暫時性復職，本會既已認定相對人解僱無效而應予以復職，

1 則上揭暫時性復職通知即非屬回復原狀之終局復職。又 Elizabeth
2 Suyman Basas (莎白) 等 7 人遭相對人解僱前之每月薪資數額如附
3 表所示，經申請人提出薪資明細為憑且亦為相對人所不爭，為此本
4 會認命相對人應分別自附表所示遭解僱日期欄之日起至復職前一日
5 止，按月於應發薪日給付 Elizabeth Suyman Basas (莎白) 等 7 人各
6 如附表所示約定工資欄之薪資，及各自每月應發薪日之翌日起至清
7 償日止按年息百分之五計算之利息，係屬必要且相當，爰裁決如主
8 文第四項所示，逾此部分則無必要而不予准許；惟業如前述，因相
9 對人業已暫時性通知 Elizabeth Suyman Basas (莎白) 等 7 人復職且
10 於暫時復職期間並為薪資給付 (見本會 115 年 5 月 29 日詢問會議紀
11 錄第 8 至 9 頁)，故相對人業已給付薪資部分自無重複給付之理，併
12 此敘明。

13 (三) 又申請人請求本會命相對人應予以公告本裁決決定書部分，經衡酌
14 相對人短時間內一次懲戒解僱申請人工會幹部之全部、甚至含前任
15 幹部，明顯係違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之情節重
16 大，為消弭該當事件造成之寒蟬效應，樹立公平勞資關係，本會認
17 為該公告亦屬必要且相當之救濟方式，惟相對人稱與移工溝通聯繫
18 之語言僅中、英文，而不包含菲文等語 (見本會 115 年 4 月 17 日第
19 一次調查會議紀錄第 3 頁第 19 行)，經核與卷附相關之勞動契約、
20 工作規則、工資清冊、與工作相關之公告、系爭解僱通知等文書相
21 符，堪可採信，爰裁決如主文第五項所示，逾此範圍之部分，則非
22 必要。末就申請人另請求「相對人應立即停止一切利用行政資源介
23 入工會招募、會員活動、選舉、決策或其他干預工會自治之行為。」，

- 1 告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高
- 2 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。
- 3 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定
- 4 部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向普通法院
- 5 提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定
- 6 書達成合意。

7 附表

編號	姓名	擔任申請人工 會職位	約定工資	遭解僱日期
1	Elizabeth Suyman Basas (莎白)	理事長	29,500 元	115 年 2 月 6 日
2	Liezle Saludar Tenorio (小麗)	工會監事	29,500 元	115 年 2 月 10 日
3	Kemberley Arias Lucero (亞倪)	前工會理事、 現任工會會員	30,500 元	115 年 2 月 10 日
4	Joana Rose Bayangos Delos Santos (喬安娜)	工會理事	29,500 元	115 年 2 月 10 日
5	Nadine Leigh Tallada Almario (娜迪)	工會理事	29,500 元	115 年 2 月 10 日
6	Roda Catudio	工會理事	29,500 元	115 年 2

1 惟申請人並未具體敘明與系爭解僱及該解僱構成不當勞動行為等之
2 間有何關聯性，且如相對人之其他行為確構成不當勞動行為者，自
3 為法所不許，申請人亦得依法救濟，故認該部分請求裁決之事項則
4 無必要而不予准許。

5 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本裁
6 決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

7 八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞資爭議
8 處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1、2 項，裁決如主文。

9 勞動部不當勞動行為裁決委員會

10 主任裁決委員 黃程貫

11 裁決委員 張詠善

12 李瑞敏

13 張義德

14 蔡志揚

15 侯岳宏

16 王嘉琪

17 徐婉寧

18 林俊宏

19 邱羽凡

20 林焜君

21 李柏毅



22 中 華 民 國 1 1 5 年 5 月 2 9 日

23 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被

	(卡杜)			月 10 日
	Remy Asebuque			115 年 2
	Batuampo			月 10 日
7	(瑞蜜)	工會理事	29,500 元	

