

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 63 號

【裁決本文】

申 請 人：廖浚弘

住新竹縣湖口鄉中興街 142 巷 8 號

申 請 人：元晶太陽能科技股份有限公司企業工會

設新竹縣湖口鄉光復北路 85 號

代 表 人：陳潤柔

住同上

共 同 代 理 人：翁瑋律師

設台中市東區大智路 49 號 2 樓

相 對 人：元晶太陽能科技股份有限公司

設新竹縣湖口鄉光復北路 85 號

代 表 人：廖國榮

住同上

代 理 人：魏千峯律師、李柏毅律師、姚好嬋律師

均設台北市中正區林森南路 4 號 4 樓之 1

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（下稱本會）於民國（以下均同）108 年 3 月 15 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決申請駁回。

## 事實及理由

### 壹、程序部分：

一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。次按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。查本件申請人提出本件裁決後，僅將原第一項請求裁決事項之「解僱」更正為「資遣」而已，核屬更正事實上之陳述，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，尚無不許。

二、次按「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。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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。查本件申請人主張相對人

於 107 年 10 月 29 日資遣申請人廖浚弘之行為，構成不當勞動行為等語，既已於 107 年 11 月 2 日提出本件裁決申請，核與前開 90 日法定期間規定相符，並無不法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 相對人於 107 年 10 月 29 日解僱申請人廖浚弘之行為，具有不當勞動行為之動機與認識，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1、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優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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濟之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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，按判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足，貴會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書可資參照。

2、次按「勞工對於雇主之解雇主張不當勞動行為之同時，雇主

也會以勞工有違反工作規則或是經營的必要為解雇合法之主張，此種主張之對立，通常是透過證據評價以認定事實關係來處理。當不利益待遇被證明有反工會動機，而雇主之主張不過為藉口時，應成立不當勞動行為；反之，勞工之主張如被證明只是假團結權之名而違反工作規則時，不當勞動行為當然無由成立。但是，如果雇主之解雇行為經認定有不當勞動行為的意思存在，但同時雇主所主張的解雇理由也充分成立，亦即，同一行為而動機原因競合時，此際，是否應成立不利益待遇的不當勞動行為，即不無爭議。…本院認為必須依據具體個案事實，透過雇主進行該不利益待遇之必要性與該不利益待遇對於勞工團結權影響程度來衡量。如前者高於後者，則應承認雇主之不利益待遇有正當化之理由，無庸透過不當勞動行為之宣告予以矯正；反之，雇主人事權限之行使即應受到限制，俾使工會組織具有代表性及強大團結力，而有可能透過集體協商方式，與勞動條件及經濟條件均具優勢之雇主進行交涉」，亦有台北高等行政法院 106 年訴字第 1030 號判決可稽。

3、兩造之勞資關係自申請人工會 105 年 8 月間成立以來，均持續處於緊張狀態，至今仍未改善：

- (1) 查相對人於申請人工會成立（105 年 8 月 28 日）初期，即對申請人工會幹部存有高度敵意，不僅曾直接公告要求公司各主管不要為工會幹部安排加班（申證 2），造成工會理監事們極大的心理及經濟壓力；對於工會幹部工作上

之表現更是處處針對、無一不放大檢視，例如申請人廖浚弘為指導新人於工作現場將口罩拉下講話，即被主管要求寫工作改善單（申證3）等，均係相對人打壓申請人工會所為之敵意舉動。

- (2) 次查，相對人亦常有無故開拆申請人工會信件等刺探工會隱私之行為，此經 貴會作成 106 年度勞裁字第 35 號裁決決定，並於主文第一項認定相對人之行為構成不當勞動行為，該裁決決定雖經相對人提起行政訴訟，但業經台北高等行政法院以 107 年訴字第 199 號判決，認定相對人之行為確實構成不當勞動行為（附件 1）。
- (3) 此外，申請人工會因不滿相對人公司違反契約、未發放端午節獎金，於 106 年 6 月 15 日自製龍舟、粽子等道具，在相對人公司股東會外進行抗議，並有多家媒體報導（附件 2）。
- (4) 然查，相對人於 106 年度勞裁字第 35 號裁決認定構成不當勞動行為後，不僅未改善對於申請人工會之敵意態度，竟接續於 106 年 11、12 月間，以各種藉口不當懲處申請人工會之幹部及會員，試圖妨礙申請人工會之運作，此亦經 貴會以 107 年度勞裁字第 11 號裁決決定，認定相對人構成不當勞動行為在案可稽。但相對人公司鄭○○協理收受裁決書後，竟表示裁決內容是不實指控，還斷然拒絕 107 年 7 月 30 日之會談（申證 5）。
- (5) 再查，兩造經歷兩次不當勞動行為裁決後，相對人卻仍持

續有勸阻其員工加入申請人工會、惡意拖延給付申請人工會委託其代扣之會費等情事，而相對人無進行協商之真意卻還意圖消耗申請人工會之能量，致使申請人工會進而於107年3月22日通過同意罷工及設置罷工糾察線之投票（申證6）。

(6) 由此可見，相對人自申請人工會105年8月成立以來，均對於申請人工會懷有敵意，非但不斷打壓工會活動、干預申請人工會之運作，更是竭盡所能藉故懲處工會幹部與工會會員，企圖瓦解申請人工會，兩造間之勞資關係至今仍持續處於緊張狀態甚明。

(二) 申請人廖浚弘卻於107年10月29日突遭相對人解僱，惟相對人至今仍未提出具體之理由及評量標準，故相對人解僱申請人廖浚弘之行為，顯已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1、查相對人公司於107年10月中傳出有裁員計畫時，申請人工會為維護會員之權益，隨即函請相對人就裁員方案進行協商（申證7），雙方並分別於同年10月19日及10月23日派出代表進行會談，然相對人當時均僅就裁員之方式及配套加以說明，並未針對具體之裁員標準給予正面回覆（申證8）。

2、次查，申請人廖浚弘於任職期間均兢兢業業、克盡職守，平時出勤狀況並無異常、工作上亦未犯錯，卻於107年10月29日突遭相對人列於資遣名單，就此，申請人廖浚弘深感

錯愕。然因申請人廖浚弘身分特殊、為申請人工會之代表人物，若不明不白即遭相對人解僱，勢必影響申請人工會整體士氣，故立即詢問相對人公司之鄭○○協理，究竟相對人公司選擇資遣人員之依據及標準為何，鄭○○協理卻未予以正面回應。而同日申請人工會理事劉○○詢問相對人公司周○○副理，有關資遣標準與申訴管道為何，竟也是支吾其詞，甚至要申請人工會自己去找縣政府勞工處處理（申證 9），完全不是周○○於 107 年 10 月 31 日勞檢時（參相證 5）所稱，有給予詳細說明與諮詢管道！

3、再查，因相對人此次裁員共計資遣 35 名申請人工會之會員（申證 10，註：僅是申請人工會目前所知，詳細名單應由相對人公司提供），超過會員總數之三成以上，其中更包含 5 名工會幹部，對於申請人工會未來之發展及運作影響甚鉅，故申請人工會乃於 107 年 11 月 13 日函請相對人提供資遣標準及本／外國籍勞工資遣人數（申證 11），然相對人公司迄今卻仍未提供。

4、未查，相對人雖於答辯書中辯稱：「裁員選擇標準係依據三年來績效、出差勤等評分標準」，並提出相證 5 指謫申請人廖浚弘係因「評分不佳」而被列於裁員名單上。然查，相證 5 僅列出申請人廖浚弘一人之分數，並無法與相對人公司其他員工進行比較，況且，該評分表所列之項目「105 排」、「105%」、「105 假」等欄位究竟代表何意？其中「66.5」、「45」、「98%」又是何種單位、如何評量與計算？均未見說明，甚

至是申請人廖浚弘「總分」一欄，究竟是如何得出、有何種加權比例？由誰評量？以及相對人公司所有員工（應區分本國籍勞工與外籍勞工）中之得分、人數分布與裁量標準為何？完全隻字未提，實難謂相對人已針對解僱申請人廖浚弘之具體原因及評量標準作出詳細說明（申請人就此部分申請調查證據，詳後述）。

- 5、是以，若相對人遲未能針對其選定資遣員工之依據及標準提出具體說明，則依兩造長期以來所呈現之勞資脈絡等一切情狀綜合判斷，相對人於 107 年 10 月 29 日申請人工會理事長請假期間解僱擔任工會副理事長之申請人廖浚弘，不僅殺雞儆猴之意味濃厚，更顯係欲藉此打壓工會、阻斷申請人工會之正常運作，故具有不當勞動行為之動機與認識，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為甚明。

（三）相對人於 107 年 10 月 29 日解僱申請人廖浚弘之行為，亦構成對於申請人工會正常運作及工會活動之不當妨礙，亦該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該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。此由工會法第 35 條第 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 款、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要件即明，此亦有最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨明文可稽。

2、又按雇主依勞基法第 11 條第 2 款規定以「虧損」為由終止勞動契約，亦應具備「最後手段性」之要件，即必須雇主虧損之狀態已持續一段時間並持續擴大中，如不以終止勞動契約以減少成本為手段，已無其他方法可資使用，方可以虧損為由終止勞動契約。如僅一時之虧損、或可合理預期該公司因經營策略或其他環境情事之變更，已轉虧為盈，雇主即不得以「虧損」為由終止勞動契約。故應以相當時間持續觀察，從事業單位近年來經營狀況及獲利情形加以判斷，如僅短期營收減少或因其他原因致收入減少，不致影響事業單位存續，或一部業務減少，而其他部門依然正常運作，仍需勞工時，仍應視具體情形認定雇主是否得預告終止終止勞動契約，避免雇主因短時間虧損或業務緊縮，或適逢淡旺季致營業銷售額間斷起伏，遽謂得以此預告勞工終止勞動契約，影響勞工權益（台灣高等法院 99 年度勞上第 89 號判決意旨參照）。

3、相對人雖於答辯書辯稱：「太陽能電池產業不景氣，公司連年虧損，不得已在今年 10 月底依勞動基準法第 11 條第 2 款及公司工作規則第 7 條第 2 款規定進行裁員」云云，惟查：

(1) 相對人所提出之相證 1 係有關於其他企業不堪虧損而裁員之新聞，並無法說明相對人公司亦連年虧損而有進行裁員之必要；此外，相對人提出相證 2 及相證 3 之 106 年及

107年1月至9月公司財報表，亦僅說明相對人公司近1年多來有虧損之情形，無從藉此認定相對人公司已持續虧損達相當時間進而有動用裁員最後手段之必要。

- (2) 況且，相對人曾分別於107年6月及10月間辦理徵才，招募作業員共計100名（申證12），此情更顯與相對人於答辯書中陳稱：「公司因長期虧損於10月底依勞基法第11條第2款及公司工作規則第7條第2款規定裁員，由於生產線人員過剩，決定將生產線縮減為3條，其裁員對象以製造部為主」等辯詞相違。
- (3) 再者，相對人於107年10月31日勞檢時稱：「共有126名外籍勞工被資遣、107年10月29日資遣74人、11月2日資遣56人、11月5日資遣10人」（參相證4）；然依相對人於答辯狀自承此次縮編共計裁員269人，分四期辦理，第一期於107年10月26日先裁減外籍勞工126人、第二期於同年10月29日裁減製造部共計89人（本國勞工65人與外籍勞工24人），則相對人針對本國籍與外國籍員工之資遣人數，前後顯然有所矛盾。
- (4) 更有甚者，相對人對於公司虧損規模須資遣多少員工因應、如何決定各部門資遣比例、有無資遣以外之其他方法可資使用等重要事項，均未加以說明，僅泛稱公司因「長期虧損」而需進行裁員之主張，實非毫無疑義。
- (5) 是以，依相對人所提出之證據，無法證明相對人公司之虧損狀態實已達相當之時間，且相對人目前實際上仍持續對

外招募新血，從而更無生產線人員過剩而需進行縮編之情，則相對人公司僅空言泛稱連年虧損、未經考量其他節省成本之方式，即於 107 年 10 月底進行裁員，實不符合勞動基準法第 11 條第 2 款之規定

- 4、而本件申請人廖浚弘係自申請人工會成立時，即擔任工會副理事長職務迄今，任何工會會務之辦理及工會活動之進行，申請人廖浚弘均積極參與其中，為申請人工會不可或缺之重要幹部與靈魂人物。尤其於 107 年 10 月至 11 月間，因申請人工會理事長陳潤柔請產假，申請人廖浚弘與申請人工會另一名副理事長陳甲○○對於申請人工會之正常運作更是具有重要性。
- 5、既然申請人廖浚弘擔任申請人工會之要職、為申請人工會之代表性人物，則相對人於 107 年 10 月 29 日解僱申請人廖浚弘之行為，勢將削弱相對人全體員工加入工會、參與工會活動之意願，且造成寒蟬效應，從而對於申請人工會之組織及運作有不當影響、妨礙或限制，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 6、況且，相對人因代扣工會會費之故，確知申請人工會會員名單，依此次資遣共計 35 名工會會員（參申證 10），實已佔全體會員之 31.5%（申請人工會會員總人數為 111 名），其中甚至包含 5 名工會幹部，若以資遣員工佔全體員工之比例，至多僅有 10%左右，其比例相差懸殊，更可證相對人假借虧損進行裁員之名，行解僱申請人並瓦解申請人工會之實，昭

然若揭。

(四) 請求裁決事項：

- 1、相對人 107 年 10 月 29 日資遣申請人廖浚弘之行為，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。
- 2、相對人應回復申請人之原職位及原薪資新臺幣（下同）36,658 元，並應自 107 年 10 月 30 日起至申請人復職日止，按月於每 5 日給付申請人薪資 36,658 元，暨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。
- 3、相對人應自 107 年 10 月 30 日起至申請人復職日止，按月提繳勞工退休金 2,668 元於申請人之勞工退休金個人專戶。

(五) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 太陽能電池產業不景氣，相對人公司連年虧損，不得已在今年 10 月底裁員：

查太陽能電池產業不景氣，相關企業不堪虧損，紛紛裁員（如臺灣太陽能電池—生產最大公司茂迪股份有限公司）（相證 1）。相對人公司 106 年虧損 9 億 5 千萬零 96 萬 6 千元，占資本總額 47 億 6800 萬元之 19.9%（相證 2）。今年（107 年）1 月至 9 月，相對人公司亦虧損 8 億 1512 萬 7 千元，占資本總額之 17%（相證 3）。相對人公司在不得已下，於今年 10 月 11 日決定裁員，並於同月 18 日、19 日與 23 日三次告知申請人企業工會（相證 4）。

(二) 相對人公司 10 月底裁員過程合法，並未構成工會法第 35 條

第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、 相對人公司因長期虧損於 10 月底依勞基法第 11 條第 2 款及公司工作規則第 7 條第 2 款規定裁員，由於生產線人員過剩，決定將生產線縮減為 3 條，其裁員對象以製造部為主，至於支援製造部之品保部、設備部、倉儲部及行政部等人員亦酌予裁減。相對人公司員工有 1408 人，原預計裁減 20%，經過考量，最後裁減 19%，計裁員 269 人，分 4 期辦理，申請人廖浚弘係 10 月底第 2 期被裁減之對象。此在 10 月 31 日經新竹縣勞工局訪查，均屬合法（相證 4）。
- 2、 相對人公司進行本件裁員前，為保障本國勞工，於 10 月 26 日先裁減外勞 126 人。
- 3、 相對人公司於 10 月 29 日裁減製造部本國勞工 65 人（製造部共計裁減 89 人），其裁員選擇標準係依據三年來績效、出差勤等標準評分，申請人廖浚弘因評分不佳，而列於本次裁員名單之列，此有相對人公司本件裁員標準表可稽（相證 5）。至於員工懷孕者如黃○○、陳乙○○與曾○○，則予特別考量，未列入裁員對象。
- 4、 為保障被裁員員工之權利，相對人公司除依法給予預告工資及資遣費（申證 1 第 2 項資遣費核發明細）外，徵詢調職作業員之工作意願（外勞職缺）（申證第 3 項徵詢工作意願調查表），並請新竹縣竹北就業服務中心派員協助失業給付之申請，亦委請同業啟基科技公司與智邦科技公司前來協助轉業，10 月 29 日被裁員員工向啟基科技公司面試有 24 人，

錄取 20 人，其中包括工會會員 9 人。

- 5、相對人因不堪連年虧損，不得已裁減員工，但依法給付資遣費及預告工資，並努力協助被裁員員工就業或轉業等，絕未構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(三) 申請人廖浚弘請求工資：

申請人廖浚弘請求之每月工資 36,658 元，與事實不符。查廖浚弘之每月工資應為 27,700 元（即本薪、伙食津貼與全勤獎金之報酬（相證 6），又廖浚弘按月提撥之勞工退休金應為 1,908 元（參申證 1 第 4 項非自願離職證明書離職當月薪資欄位，為申請人之勞保投保薪資，依相證 7 勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資即為 31,800 元，應提撥之勞工退休金為  $31,800 \times 6\%$ ）。

(四) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

- (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。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人工會於 105 年 8 月 28 日成立；申請人廖浚弘於 105 年 8 月 2 日擔任工會連署發起人，105 年 8 月 24 日申請加入申請人工會，自工會 105 年 8 月 28 日成立起當選理事，並擔任工會副理事長至今（見申證 24 至 27）。

- (二) 相對人以營運持續虧損為由，依據勞動基準法第 11 條第 2 款及相對人公司工作規則第 7 條第 2 款規定，於 107 年 10 月 29 日終止雙方間之勞動契約（見申證 1）。

#### 四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：相對人 107 年 10 月 29 日資遣申請人廖浚弘之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

#### 五、 判斷理由：

(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，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，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，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，只要行為人具有不當勞動行為之動機或認識即為已足（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。

(二) 惟按不當勞動行為裁決制度之目的固在保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權。然非謂勞工一旦加入工會，即當然取得免遭雇主解僱之保障；亦非勞工參與工會，雇主即應給予其優於其他未參與工會會員

工之對待。又按我國於 2009 年通過之「公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法」，其中，公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項皆規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」；而國際勞工組織依其憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」申訴案件，所成立之結社自由委員會 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 801 項即載明：「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到傷害的原則，並不必然意涵，不論環境條件，一個擁有工會職務的人員取得解僱的豁免（原文：The principle that a worker or trade union official should not suffer prejudice by reason of his or her trade union activities does not necessarily imply that the fact that a person holds a trade union office confers immunity against dismissal irrespective of the circumstances.）。」上開原則亦可供參考（本會 102 年勞裁字第 10 號、106 年勞裁字第 6 號裁決決定意旨足參）。

(三) 本會經審酌卷內事證，判斷相對人 107 年 10 月 29 日資遣申請人廖浚弘之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1、申請人主張：申請人廖浚弘自申請人工會成立起即擔任理事、

副理事長迄今，參與諸多工會活動，卻突於 107 年 10 月 29 日遭相對人資遣，相對人始終未提出具體理由及評量標準，該資遣行為應構成不當勞動行為等語。對此，相對人否認，並以相對人公司營運虧損有裁減人力之必要，而以資遣前近 3 年期間勞工之平均績效考核與請假狀況，分別佔總評比之 85%與 15%，另參酌曠職情形進行調整，作為裁員對象之選擇標準等語置辯。因之，本件審查重點即在相對人資遣申請人廖浚弘是否有不當勞動行為之動機或認識？說明如下。

2、申請人雖否認相對人有虧損事實，並據以主張相對人資遣申請人廖浚弘乃因其工會幹部身分或參與工會活動等而具有針對性云云，惟相對人業於本件提出：105 年、106 年、107 年第 3 季資產負債表或損益表等相關財務報表、相關虧損之新聞報導、財務與會計單位費用估算往來電子郵件、保留生產線或關廠人事精簡評估簡報等客觀事證附卷可稽（見相證 1 至 3、23 至 25、29 至 31），經本會審查，堪認相對人公司資遣當時確實處於業務經營困難之狀態；至此情是否已符合勞動基準法第 11 條第 2 款所定虧損之終止事由，尚非在本會審理範圍。且相對人以經營虧損為由資遣勞工係以全公司之 1408 名人員進行，最終裁減 269 人，屬於大量資遣，尚難祇憑虧損與否遽推論相對人資遣申請人廖浚弘即具有不當勞動行為之動機或認識云云，毋寧應由相對人大量資遣時所選取之對象一節為審查。

3、其次，就相對人選擇資遣對象而言，申請人主張資遣前後相

對人始終未明確告知標準，對此，相對人於本件調查程序中抗辯係依據勞工近3年期間（即105年至107年9月）之平均績效及請假狀況，分別佔總評比之85%與15%，另參酌曠職情形進行調整，作為裁員對象之選擇標準，並提出相對人制作之製造部本國勞工（含申請人廖浚弘）裁減標準表附卷（見相證5、8、15）。為查上揭標準表之正確性，本會復依申請人申請暨依職權命相對人進一步提出相關事證為佐，經核其所提出：相對人公司各一級單位裁減本國勞工人數及比例彙整表、相證8中申請人工會會員與懷孕員工遭資遣人員編號彙整表、申請人廖浚弘更正107年請假時數後之總分表、申請人廖浚弘105年至107年9月請假時數統計資料、申請人廖浚弘與其餘員工105年員工考核表、申請人廖浚弘106年及107年1至9月生產獎金明細等證據（見相證11、13、14、15、17、20、38、39），足堪認定相對人確係以本件資遣前相當一段期間內所有勞工之客觀平均績效與請假狀況，透過一體適用之統一公式計算出總分，全體勞工進行分數排序，據以決定裁減人員。且互核相對人進行選擇對象總分排序所採計之申請人廖浚弘請假時數，與其105年至107年9月請假時數統計資料（見申證8、16、17），可見廖浚弘辦理申請人工會事務而申請之會務公假皆不列入計算，堪認相對人在採計員工請假狀況作為資遣對象選擇時，並無就申請人廖浚弘之工會幹部身分或參加工會活動而有針對性。則相對人抗辯因虧損而裁減人力，資遣對象係依客觀標準進行篩

選等語，並非無據，即難認相對人有因申請人廖浚弘之工會幹部或會員身分、參加工會活動等節而有何不利益待遇之不當勞動行為。

- 4、申請人固指稱工會係在 105 年 8 月 28 日成立，相對人故意選擇工會成立時之 105 年作為衡量裁員之始點，具有針對性云云，惟按就雇主資遣勞工時應以何年度或何期間之客觀標準選擇資遣對象，法尚無明文，司法實務上亦有見以連續 3 年期間觀察企業虧損之情形（臺灣高雄地方法院 89 年度勞訴字第 7 號判決意旨參照），是相對人擬於 107 年第 4 季裁減勞工，而採以約近 3 年即自 105 年起之勞工平均績效與請假狀況等為資遣標準，該期間尚在合理之內。申請人復稱相對人所計算之廖浚弘 107 年請假時數有誤云云，縱然屬實，惟相對人選取裁減人員當時，係直接按既存之考績結果與請假時數等原始資料進行全體排序，並無經刻意調整或更改，因而造成差異結果，反足以證明選擇裁減人選時無針對申請人廖浚弘，矧且在本件調查程序經相對人更正後，按照前揭一體適用全員工之公式重新計算總分，廖浚弘之排名並無變更，仍係在資遣選擇名單內（見相證 15），難遽予為不利於相對人之認定。至申請人質疑廖浚弘 105 年績效考核本身即為不利益待遇之不當勞動行為一節，姑不論本件請求裁決事項祇在確認系爭資遣廖浚弘之行為是否構成不當勞動行為，而上揭績效考核並不在之內，相對人係於 105 年即進行該績效考核評比，而系爭資遣是在 107 年第 4 季研議後施行，自

無可能在 105 年間刻意低評該年度考核結果用以未來資遣時作為裁減人員之標準，且就申請人所質疑之評分方式等節，相對人亦具狀敘明在卷，經核尚無違誤，即難以廖浚弘 105 年績效考核遽斷系爭資遣該當不當勞動行為。又申請人主張該次資遣人員中共有 35 名申請人工會會員(含 5 名幹部)，佔全體會員比例極高云云，然依前述，相對人以資遣前相當一段期間內所有勞工之客觀平均績效與請假狀況，透過一體適用之統一公式計算出總分，全體勞工進行分數排序，據以決定裁減人員予以資遣，亦即，以相同條件同時資遣申請人廖浚弘與其他非申請人工會會員之員工，難認有何不當差別待遇，尚無法單以申請人上述比例驟認系爭資遣為不當勞動行為。

- 5、至申請人另主張相對人所謂虧損並無持續相當時間、仍有加班情形，顯無裁減人員必要；系爭資遣不符合最後手段性之要件；相對人再行招募作業員等語，事涉勞動基準法之相關爭議，又上揭相對人之選擇裁員對象之標準是否合於勞動基準法規定，皆因非本會職權，本會無法判斷論處，惟申請人尚非不得另循其他程序（如民事訴訟等）以資救濟，併此敘明。

(四) 其次，相對人係依據資遣前約 3 年期間勞工之平均績效分數、請假時數等標準，選擇人員進行裁減，對申請人廖浚弘資遣行為，容無不當勞動行為動機或認識，已判斷於前，而申請人廖浚弘雖具工會幹部身分，伊遭相對人資遣終止勞動契約

後，申請人工會於章程第 11 條明定得經理事會決議保留其會員資格，則廖浚弘仍具工會幹部與會員身分（工會法施行細則第 18 條第 2、3 項規定參照），對申請人工會之運作尚不至於有重大影響；縱如若可能影響申請人工會之運作，惟此乃資遣事實上之結果，與該資遣行為是否具備工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「不當」之要件，容屬有間（本會 106 年勞裁字第 6 號裁決決定意旨可參）。申請人復就系爭資遣行為對申請人工會究有何不當影響、妨礙或限制，亦未見其舉證敘明，本會由卷內事證復查無此情，是申請人主張相對人資遣廖浚弘有支配介入之不當勞動行為云云，難無足採。

（五）另查本件請求裁決事項所指相對人資遣申請人廖浚弘之行為，既業經本會認定不構成不當勞動行為如前，申請人據此所提救濟命令申請即失所附麗，應併駁回，併予敘明。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 康長健

張詠善

劉師婷

王能君

黃儁怡

吳姿慧

蔡志揚

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 3 月 1 5 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

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書達成合意。