

最高行政法院具參考價值裁判選輯

※111 年度上字第 338 號判決

1. 依工會法第 45 條第 1 項規定，雇主或代表雇主行使管理權之人，如經裁決委員會認定有對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而為其他不利之待遇，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定情事，而為裁決決定者，應由被上訴人對雇主處以罰鍰及公布名稱等之裁罰性不利處分。
2. 於此情形，工會法第 35 條第 1 項第 1 款所謂「其他不利之待遇」，成為行政罰之處罰要件，涉及侵犯人民自由權利，關於其規範之內容為何，自應使受規範之雇主得以理解其意義，並可能預見其行為之法律效果，且在構成要件之解釋及適用上，應遵守一般法律解釋方法。
3. 工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定中，「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」為例示規定，而「或為其他不利之待遇」為概括規定。
4. 有關概括規定之法律解釋，須由前所列舉之例示規定中，觀察其彼此間之類似性或共通性，以此推尋概括規定之應有範圍，此乃一般法律解釋方法（另參照司法院釋字第 406 號、第 521 號解釋）。
5. 工會法第 35 條第 1 項第 1 款列舉之「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」，均屬終局決定，是雇主對於勞工參加正當工會活動，未予容忍，而以解僱、降調、減薪以外之方式予以懲處，該最終懲處決定本身固然構成該款所稱對勞工不利之待遇。
6. 惟雇主所屬內部單位在該懲處決定作成前所為調查或提出懲處建議方案等行為，並非不利終局決定待遇，即與該款列舉之「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」不具有類似性與共通性，此等於最終懲處決定作成前之行為，自不得認為亦屬雇主對勞工「其他不利之待遇」。
7. 否則不僅有違前述一般法律解釋方法，並使「不利之待遇」指涉內容過於寬泛，而為受規範者難以理解並預見，明顯不符處罰法定主義與明確性原則。
8. 況且，倘認雇主自懲戒權發動之始，至作成終局懲戒決定前，其內部各單位於懲戒程序不同階段之作為，均各自該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱對勞工不利之待遇，而屬雇主之不當勞動行為，將導致雇主因一次懲戒權之行使，遭受被上訴人多次依工會法第 45 條第 1 項規定予以處罰，殊與憲法第 23 條之比例原則有悖，自非的論。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！