

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 21 號

【裁決要旨】

申請人吳○○112 年 10 月 17 日發生堆高機意外事故，距相對人 113 年 3 月 18 日予以大過懲處，期間歷經 153 天。對照相對人所提 111 年 1 月 1 日起至 113 年 3 月 18 日期間員工懲處總表（參相證 12）記載事由發生日期距離懲戒公告日期高於 153 日者達三分之一以上，最長高達 830 日，是申請人吳○○之懲處公告日期應無過長之異常情形。又依相對人提出 113 年 2 月間與中建公證有限公司人員之對話紀錄及系爭事故損失理算表（參相證 8、9），結案公證報告中記載事故堆高機於 113 年 2 月完成修復，是相對人主張相關事故損害金額直至 113 年 2 月間始得以確認，應非無據。再參以申請人吳○○大過處分之內部簽呈，承辦人員製作申議書（內有過失狀況、損失金額、懲處依據及建議處分）之日期為 113 年 3 月 6 日，相關主管均在 113 年 3 月 15 日核章，是相對人 113 年 3 月 15 日完成申請人吳○○懲戒處分之內部簽核流程後，於同年月 18 日公告懲處，難認有刻意拖延懲處日期以妨礙工會辦理勞資會議勞方代表選舉之情事。

【裁決本文】

申 請 人：吳○○

住：新北市

長榮國際儲運股份有限公司企業工會

代表人：梁信彬

設：桃園市平鎮區賦梅路 50 巷 9 號

代 理 人：林立婷律師

設：桃園市桃園區正光路 423-3 號 5 樓

相 對 人：長榮國際儲運股份有限公司

代表人：邱顯育

設：桃園市桃園區經國路 899 號

代 理 人：張清浩律師

設：臺北市大同區長安西路 58 號 6 樓

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
2 稱本會）於民國（下同）114 年 1 月 17 日詢問程序終結，並於同日作成裁
3 決決定如下：

4 主 文

5 申請人裁決之申請駁回。

6 事實及理由

7 壹、程序部分：

8 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會法第
9 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
10 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
11 生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法
12 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
13 程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規
14 定。」

15 二、次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
16 得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本
17 會自有裁量權，行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此法

理。本件申請人於 113 年 5 月 23 日向本會提出之裁決申請書，並未記載明確之請求裁決事項，僅泛論「本次懲處無效並公告處分撤回。」經本會命申請人補正請求裁決事項，本件申請人於 113 年 7 月 16 日向本會提出之裁決補正申請書，提出請求裁決事項為：「請認定相對人公司於 113 年 3 月 18 日公告理事吳○○於 112 年 10 月 17 日，執行空櫃移櫃作業時不慎造成公司財損予以懲處記大過乙支，及以不當方式影響，妨礙工會運作的支配介入行為，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，撤銷對理事吳○○之處分。」申請人嗣於 113 年 10 月 30 日於本會初審會議中變更其請求裁決事項如下：「一、請求確認相對人於 113 年 3 月 18 日對申請人吳○○記大過一支之行為，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。二、相對人應撤銷其於 113 年 3 月 18 日對申請人吳○○之大過處分。」本會考量申請人於 113 年 10 月 30 日初審會議變更之請求裁決事項係基於原申請之請求裁決事項，與原申請之請求裁決事項實質內容相同，且變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更。又申請人上開請求，自事實發生之次日起至 113 年 5 月 23 日申請日止，亦未逾 90 日之期間，是請求程序上應屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人主張「請求確認相對人於 113 年 3 月 18 日對申請人吳○○記大過一支之行為，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。」部分：

1. 按雇主依工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、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、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以總合判斷。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，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能（103 年勞裁字第 29 號、104 年勞裁字第 29 號、106 年勞裁字第 14 號暨 111 年勞裁字第 4 號裁決決定書參照）。

2. 查姑不論申請人吳○○是否為不當駕駛堆高機之行為，然相對人明知申請人吳○○為申請人工會之理事/會務秘書/總幹事/職業衛生安全委員會勞方代表委員，更明知其為勞資會議勞方代表選舉承辦人，相對人故意選在勞方代表參選期間為懲戒，顯然存在不當勞動行為之動機，意圖藉其地位影響勞方代表登記參選意願暨代表選舉結果，分述如下：

(1) 申請人吳○○於 112 年 6 月 5 日當選申請人工會理事，更同時擔任會務秘書/總幹事/職業衛生安全委員會勞方代表委員，為申請人工會不可或缺之存在，且於 112 年 10 月 17 日發生系爭事件後，同年 11 月 10 日相對人對申請人吳○○完成訪談後，均未再對系爭事件有任何調查或訪談。又申請人工會於 112 年 11

1 月 30 日向相對人表示承接辦理勞資會議勞方代表選舉（參申證
2 13），然相對人卻小動作頻頻，如：拒絕依慣例提供公司地址讓
3 申請人工會收信、拖延提出各廠區勞方人員名冊、將投票地點
4 設於停車場/臨時貨櫃等不便利地點（參申請人準備書（一）第
5 7 頁至第 8 頁及準備書（二）第 2 頁）。

6 (2) 參申證 13 可知，該函文之右上角已明確記載「承辦人：吳○○」，
7 是相對人自該時起，應已知悉申請人吳○○為勞資會議勞方代
8 表選舉之承辦人。退步言之，參申證 18 可知，該函文已明確記
9 載「有相關問題，請來電本會秘書吳○○ 0935-78○○○○」，
10 且參相對人申議書之內容，該懲戒簽呈於 113 年 3 月 6 日製作，
11 113 年 3 月 15 日提出，提出當天所有會簽人員均核章完畢，此
12 實非一般公司簽呈流程之常態，係基於某些原因被要求以急件
13 處理、完成簽核，而後於 113 年 3 月 18 日隨即約談申請人吳
14 ○○，在雙方對懲戒事由、方式仍有爭執、溝通下，相對人逕
15 自將申證 1 之懲戒通知公告在各廠區公告欄，並以郵件形式寄
16 發至有電子信箱之相對人職員（參貴會 113 年 12 月 13 日第 2
17 次調查會議紀錄第 3 頁），顯然意圖公告此懲戒處分，且相對人
18 所提之 111 年至 113 年懲戒總表（參相證 12）公告日期最長有
19 到 830 日，申請人吳○○之公告時點距離事發日間隔 153 日，
20 尚非過長，為何相對人卻選在此時為懲戒處分，其心可議。

21 (3) 綜上，相對人明知申請人吳○○具有多重工會身分，仍故意選
22 在勞資會議勞方代表登記參選日期為懲戒，並公告此懲戒處分
23 予大眾，以達殺雞儆猴之效果，藉此影響選舉之意願、投票率

1 及參選結果，更意圖使其他勞工形成寒蟬效應而不敢加入申請
2 人工會，應認其行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
3 勞動行為。

4 3. 次查，相對人無非以零件需從國外進口及公證公司 113 年 2 月 6 日
5 始算出損害金額云云，惟相對人早在 113 年 1 月前便已知悉維修費
6 用為新臺幣（下同）2,140,000 元，因參申證 24 可知，保險出險之
7 流程根本毋庸也無需等待零件更換完成即可理賠，且相對人所提之
8 相證 8，並不能證明公證公司是在 113 年 2 月 6 日始算出理賠金額，
9 又相對人代理人於貴會第 1 次調查會議明確表示，之所以會記申請
10 人吳○○大過之依據為訪談紀錄及結案公證報告（參貴會 113 年 11
11 月 25 日第 1 次調查會議紀錄第 4 頁至第 5 頁），倘若相對人並無打
12 壓工會之意圖、影響選舉之動機，為何不留待結案公證報告出來後
13 再行懲處，相對人所為顯然不合常理。

14 4. 再查，參相證 12 可知，相對人對於類似案件之懲戒處分多為警告、
15 申誡或小過為之，如序號 6、8、20、28、32 及 35 之案件，相對人
16 之懲處結果為警告 4 支、申誡 1 支及小過 1 支，可見對於申請人吳
17 ○○記大過乙支之懲戒，顯有過當。又相對人雖未對申請人吳○○
18 之意外事故有明確規定，然應可類推類似的大客車肇事責任為情節
19 輕重、懲處程度之依據，如依該管理規則第 11 條及第 12 條，申請
20 人吳○○為初次肇事，又損害金額逾 25 萬，應記小過乙次，是相
21 對人對申請人吳○○所為之懲戒處分，顯然較一般非工會成員之勞
22 工更重。

23 5. 退步言，縱認申請人吳○○須負完全責任，相對人仍依扣除保險理

1 賠金額，故實際損害僅有 210,800 元（參相證 14），如因此等金額
2 便逕自以大過為處分，顯然過重，且若不得扣除，仍須計算折舊，
3 計算後申請人亦僅負 1,125,778 元之損害，依前開大客車之行車管
4 理規則，仍應僅有小過之處分。

5 6. 綜上，相對人因系爭事件對申請人吳○○所為記大過乙次之懲戒處
6 分，在程度上亦有因申請人吳○○擔任工會理事、會務秘書、總幹
7 事、職業衛生安全委員會勞方代表、第 5 屆勞資會議勞方代表選舉
8 承辦人等職，而給予更重處分之不利待遇，相對人藉此告知申請人
9 工會全體會員，倘繼續從事工會活動，當有意外發生時，將承受懲
10 戒程度更重的壓力，導致申請人工會招募成員、招募工會幹部及推
11 展會務有所困難，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不
12 當勞動行為，昭昭甚明。

13 7. 其餘參見申請人 113 年 5 月 23 日不當勞動行為裁決申請書、113 年
14 7 月 16 日不當勞動行為裁決補正申請書、113 年 11 月 20 日不當勞
15 動行為裁決準備書（一）、113 年 12 月 10 日不當勞動行為裁決準備
16 書（二）、113 年 12 月 30 日不當勞動行為裁決準備書（三）及各該
17 書狀檢附之證物。

18 （二）請求裁決事項：

19 1. 請求確認相對人於 113 年 3 月 18 日對申請人吳○○記大過一支之行
20 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。

21 2. 相對人應撤銷其於 113 年 3 月 18 日對申請人吳○○之大過處分。

22 二、相對人之答辯及主張：

23 （一）關於申請人主張之請求裁決事項第一項，「請求確認相對人於 113

1 年 3 月 18 日對申請人吳○○記大過一支之行為，構成工會法第 35
2 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。」部分：

3 1. 按「在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就
4 該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對
5 工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期
6 及理由之重大性等因素加以綜合判斷。特別應以雇主之處分與過去
7 同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或
8 不為處分，作為重要的判斷基準。」勞動部不當勞動行為 109 年勞
9 裁字第 35 號裁決要旨參照。

10 2. 次按，「工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 4 款規定，鑑於
11 不當勞動行為之不利益待遇禁止規定，係對勞工個人之直接保護，
12 避免雇主因勞工加入工會或參加工會活動等理由，給予勞工解僱等
13 不利益之對待，產生寒蟬效應，影響工會成立或存續，參照工會法
14 第 35 條授權訂定之工會法施行細則第 30 條第 1 項所規定：『本法
15 第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻
16 礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為
17 直接或間接不利之對待。』應認前述規定所謂『其他不利之待遇』，
18 應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞
19 工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各
20 該款所稱之其他不利之待遇。亦即前揭規定所稱雇主對於勞工之不
21 利對待行為，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發
22 動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立。雇主對於加入工會
23 或參加工會活動之勞工提起訴訟，是否構成上開規定之不利益對

待，應權衡雇主行使訴訟權之合理性與其對工會團結權保障之侵害。如雇主基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思而提起訴訟，且無法認為其有行使訴訟權之合理性，其提起訴訟之行為，應認構成上開規定所稱不利益對待之不當勞動行為；反之，如雇主提起訴訟確有其合理性，縱令訴訟對勞工或工會造成心理壓力及勞費，則難認該行為構成不利益對待之不當勞動行為」最高行政法院 109 年度判字第 583 號行政判決參照。

3. 因此，雇主對於加入工會或參加工會活動之勞工施予懲戒處分，是否構成上開規定之不利益對待，應權衡雇主行使懲戒權之合理性與其對工會團結權保障之侵害。如雇主基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思而施予懲戒處分，且無法認為其有行使懲戒權之合理性，其施予懲戒處分之行為，應認構成上開規定所稱不利益對待之不當勞動行為；反之，如雇主行使懲戒權確有其合理性，縱令懲戒處分對勞工或工會造成心理壓力及勞費，則難認該行為構成不利益對待之不當勞動行為。

4. 合相對人在 113 年 3 月 18 日對申請人吳○○作出如申證 1 之記大過懲戒，係因申請人吳○○於 112 年 10 月 17 日操作堆高機有所失誤，使相對人受有高達新臺幣 200 萬元以上之損害，相對人方以大過乙支為懲戒，與其是否擔任勞資會議勞方代表選舉無關，故相對人並無不當勞動行為之認識與故意，先予敘明。

5. 查申請人吳○○於 112 年 10 月 17 日以堆高機執行空櫃移櫃作業時，因其失誤而緊急剎車，致該堆高機往前傾倒造成車損及櫃損，相對人隨即於當日派員於現場拍照調查（參相證 6 及 14），更由相

1 對人協理蕭○○於醫務室對申請人為初步詢問，後相對人協理蕭
2 ○○再於 112 年 11 月 7 日對申請人吳○○進行訪談，申請人吳○○
3 亦承認自己有所疏失(參相證 7)，且依現場照片所示，申請人吳○○
4 自認該日並無地不平及風大情況，另依交通部中央氣象署資料可知
5 當時蒲福風級為第 4 級之和風(參相證 15 及 16)。再者，依相對人
6 承保之保險公司委任第三方中建公證有限公司對此事故所做出之
7 調查報告，該報告「(3) 損失發生原因之調查」之結論係「綜合上
8 述之各項事證說明予以合理判斷，係標的堆高機於吊掛搬運空櫃作
9 業時，操作員操作不慎，導致標的堆高機發生翻覆事故所致損害之
10 意外事故」(參相證 14)，故可知本次車損及櫃損確實係因申請人吳
11 ○○個人失誤此一人為因素而造成。

- 12 6. 次查，依相對人過往之慣例，相對人均會待損失金額確定後方對違
13 規人員懲處，且事故堆高機修補之材料需向國外原廠進口方能進行
14 修復(參相證 14)，又該車損之損害金額依相證 14「八、保險金之
15 求償、理算」所列出之金額合計新臺幣(下同)2,140,000 元，其中
16 提到損失理算資料或損失理算表，即為相證 9。又關於折舊與廢鐵
17 殘值，亦有於相證 14「八、保險金之求償、理算」記載重置價格、
18 已使用年數等，就標的堆高機因意外事故損壞需更換之零件廢鐵而
19 認定其殘餘價值，申請人所稱沒有計算折舊云云，顯與事實不符。
20 如前所述，損害金額為 2,140,000 元(未扣除殘值及自負額之金額，
21 參相證 8、9 及 14)，再加上不在保險範圍內且數額較小之事故現場
22 清理、櫃損等費用，如起重費 36,225 元、貨損 86,417 元(參相證
23 18 及 19)、實際支出修理費用之 5%營業稅，合計總損失為 2,369,642

1 元（計算式：2,140,000+36,225+86,417+107,000），此即為申請人吳
2 ○○員工懲戒通知上所載之損害金額（參相證3）。

3 7. 自112年10月17日事故發生日起至113年3月18日公告懲處之過
4 程中，相對人內部尚有112年11月21日及113年2月16日等各式
5 簽呈往來，於113年3月6日最終之申議書上有檢附異常作業紀錄
6 表、訪談紀錄及報告書、相證16、112年11月21日、113年2月
7 16日申議書，於會同人事部簽註申請人吳○○過失狀況、損失金
8 額、懲處依據及建議處分後，方由總經理以上人員核章定案記大過
9 乙次（參貴會113年12月13日第2次調查會議紀錄第9頁第5行
10 至第17行），並以吳○○遮掩姓名，公布在相對人內網3日並開放
11 同仁列印，相對人並無將申證1之懲戒通知與勞資會議勞方代表選
12 舉公告一起張貼之情形。

13 8. 再就相對人過往記大過之審查時間、損害金額與本案為比較：

14 (1) 相對人對申請人吳○○之懲戒調查時長為153日，對照相證4
15 之172日及相證5之145日，並無距離過長之不相當情形，且
16 之所以差距153日，係因損壞之零件需向國外原廠訂購，並在
17 公證公司確認金額後方進行懲處作業，相對人並未因申請人吳
18 ○○之工會幹部或其參與工會活動而故意選擇懲處日期。

19 (2) 申請人吳○○之行為造成相對人受有2,369,642元之損害，對照
20 相證17比較表所列「相證12序號」欄之序號17、29及31等
21 同為記大過之損害金額相比，申請人吳○○所造成之損害金額
22 遠超前開3案例中之損害金額。

23 (3) 再針對申請人代理人特別指摘之相證12序號8之案件，其遭小

過處分係因其造成之損害金額為 301,000 元(參相證 12 及 17),
遠低於申請人吳○○所造成之損害金額,故相對人絕無因申請
人吳○○之工會或其參與工會活動之特殊身分而施予更重懲處
之情形。

9. 綜上,相對人自始係因申請人吳○○執行堆高機有過失,造成受有
2,369,642 元之損害,方予以大過乙支之懲處,從相對人公告懲戒通
知日期與懲戒事由發生日期之差距日數來比較、從其他同為記大過
員工所造成之損害金額來比較,相對人並無因為吳○○的工會或其
參與工會活動的特殊身分,而施予更重懲處之情形。因此,相對人
對申請人吳○○行使懲戒權,具有合理性。相對人對於申請人吳
○○行使懲戒權,並非基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所
發動,兩者間亦無相當因果關係。雖然,此項懲戒處分對申請人勞
工與工會造成心理壓力及勞費,但參照前述最高行政法院 109 年判
字第 583 號判決意旨,應不能認定相對人行使懲戒權行為構成不利
益對待之不當勞動行為。

(二) 其餘參見相對人 113 年 10 月 18 日不當勞動行為案件答辯書、113
年 11 月 20 日不當勞動行為案件答辯書(二)、113 年 12 月 9 日不
當勞動行為案件答辯書(三)、113 年 12 月 30 日不當勞動行為案件
答辯書(四)及各該書狀檢附之證物。

(三) 答辯聲明:

申請人裁決之申請駁回。

三、雙方不爭執事項:

(一) 申請人工會於 108 年 1 月 12 日成立。

1 (二) 申請人吳○○於 111 年 5 月 1 日加入申請人工會，並於 112 年 6 月 5
2 日起至 116 年 6 月 4 日止為申請人工會第二屆之理事。

3 (三) 相對人第四屆勞資會議勞方代表任期於 109 年 3 月 26 日起至 113 年
4 3 月 25 日止，第五屆勞資會議勞方代表之登記參選時間為 113 年 3
5 月 11 日起至 113 年 3 月 25 日止。

6 (四) 相對人於 113 年 3 月 18 日以申證 1 (即申證 21) 之懲戒通知記申請
7 人吳○○一大過之懲戒處分。

8 (五) 申請人工會於 113 年 4 月 8 日以相證 2 之函文通知相對人表示，申
9 請人吳○○為勞資會議勞方代表選舉總幹事。

10 四、本件爭點為：

11 相對人於 113 年 3 月 18 日對申請人吳○○記大過一支之行為，是否構成工
12 會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

13 五、判斷理由：

14 (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
15 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，
16 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
17 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
18 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
19 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
20 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，判
21 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
22 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
23 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，固不以故意或過失者為限，惟仍須行為人具有不當勞動行為之認識為必要（本會 101 年勞裁字第 16 號裁決意旨參照）。

（二）次按建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞資自治之精義，但此並不意味著勞工得以豁免遵守職場管理秩序之義務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分（本會 103 年勞裁字第 29 號裁決決定及 104 年勞裁字第 7 號裁決決定參照）。在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、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、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，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準（本會 109 年勞裁字第 35 號裁決決定參照）。

（三）本件申請人吳○○主張其於 113 年 3 月 18 日遭相對人記大過乙支，係因其擔任申請人工會之理事、會務秘書、總幹事、職業衛生安全委員會勞方代表委員及勞資會議勞方代表選舉承辦人等職務，相對人基於影響勞資會議勞方代表登記參選意願暨代表選舉結果，刻意選在勞資會議勞方代表參選期間對申請人吳○○為懲戒，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為云云。相對人則以其之所以於 113 年 3 月 18 日對申請人吳○○作出記大過懲戒，係因申請人吳○○於 112 年 10 月 17 日操作堆高機有所失誤，使相對人受有高達新臺幣（下同）200 萬元以上之損害，與其是否擔任勞資

會議勞方代表選舉無關，相對人並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語茲為抗辯。

(四) 經查，相對人係因申請人吳○○112 年 10 月 17 日操作堆高機事故造成公司高額損害，進而依工作規則予以大過處分，無從認定為針對或敵視申請人之不當勞動行為，申請人主張相對人於 113 年 3 月 18 日對申請人吳○○記大過一支之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並無理由：

1. 查相對人以申請人吳○○於 112 年 10 月 17 日執行空櫃移櫃作業時，因夾取第四層空櫃，行進間勾到第三層空櫃，致第三層空櫃往前滑動，又因急踩剎車導致大堆高機往前傾倒造成車損及櫃損，損失金額為 2,369,642 元等情為據，依相對人管理規則第十章第五條第三十三款「其他因故意或過失而足以損害公司信譽或致使公司蒙受損害者」之規定，予申請人吳○○記大過乙次之懲處。對此，申請人吳○○固不否認執行第四層空櫃移櫃作業時，行進間勾到第三層空櫃致滑動，緊急剎車，惟主張因當時風大、地不平，而造成大堆高機往前傾倒。然而，依相對人所提資料，當日風速僅屬「和風」而無風力過強之狀態（參相證 15 及 16），且相對人對申請人進行訪談時亦已出示現場照片予申請人確認「水溝蓋和水溝周邊都很完整；防颱作業時都正常作業，以當天來說，不致於影響」等情，此經申請人 112 年 11 月 10 日簽署訪談紀錄為憑（參相證 7），加以中建公證有限公司經對事故進行調查，於 113 年 5 月 23 日出具予富邦產物保險股份有限公司之結案報告，就損失發生原因之調查，亦認定「綜合上述之各項事證說明予以合理判斷，係標的堆高機於吊

掛搬運空櫃作業時，操作員操作不慎，進而導致標的堆高機發生翻覆事故所致損害之意外事故。」(參相證 14)，申請人未能提出任何事證下猶主張因當時風大、地不平，非自身過失所致云云，已難認可採。則，當日大堆高機往前傾倒造成車損、櫃損之事實，既為兩造所不爭，而此部分又源於申請人吳○○於執行空櫃移櫃作業行進間不慎勾到第三層空櫃，致第三層空櫃往前滑動，又因急踩剎車導致大堆高機往前傾倒所致，應認相對人認定申請人吳○○有作業疏失而造成堆高機傾倒事故，並非無據。再者，依據中建公證有限公司出具之結案公證報告(參相證 14)、富邦產物保險股份有限公司之保險賠款同意書(參相證 10)，堆高機復舊費用為 2,140,000 元，相對人另提出事故現場清理費用 36,225 元(參相證 18)、貨損 86,417 元(參相證 19)、實際支出修理費用營業稅 107,000 元等證明，是相對人主張此次事件所造成之車損及櫃損金額高達 2,369,642 元，相對人據此依工作規則予申請人吳○○大過乙支之懲處，亦非無據。而前開金額係相對人衡量申請人懲處所為之計算，其目的非損害賠償性質，又因相對人並未就其損害向申請人吳○○請求賠償，故申請人一再爭執有關折舊、相對人應扣除保險給付等語，並不足取。

2. 次查，申請人吳○○固主張相對人對其所為懲處過當，惟比較相對人過去對同種事例之處理方式，依相對人所提 111 年 1 月 1 日起至 113 年 3 月 18 日期間員工懲戒總表(參相證 12)及大過員工損害數額比較表(參相證 17)，因工作疏失遭記大過所涉事故損失金額在 61 萬元至 236 萬元間，其中損失金額最高者為申請人吳○○，

1 對照之下，難認相對人對申請人吳○○有懲處過當之情事。又申請
2 人主張類似案例即堆高機作業事故之員工王○○僅記小過乙次，惟
3 依相對人所提該名員工所造成損失金額僅 301,000 元，與申請人吳
4 ○○○造成 2,369,642 元之高額損失相去甚遠，實無從據此主張相對
5 人對申請人吳○○有懲處過當、具針對性之情形，遑論構成工會法
6 第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

7 3. 末查，申請人吳○○另主張其因擔任勞資會議勞方代表選舉承辦
8 人，相對人基於影響勞資會議勞方代表登記參選意願暨代表選舉結
9 果，刻意選在勞資會議勞方代表參選期間對申請人吳○○為大過懲
10 戒，具有針對性，對此，本會調查如下：

11 (1) 查申請人於 113 年 4 月 8 日通知相對人有關申請人吳○○擔任
12 勞方代表選舉總幹事職務前，申請人工會與相對人有關勞方代
13 表選舉之往來公文上均有記載申請人吳○○為承辦人，相對人
14 對於申請人吳○○於籌備勞資會議勞方代表選舉中所扮演之重
15 要角色，難謂毫無認識，且系爭勞資會議勞方代表改選既係相
16 對人通知申請人工會辦理，而申請人工會選擇採取全員選舉之
17 方式（全體員工均可參選及投票），而非透過會員（代表）大會
18 方式選舉勞方代表，可知申請人工會僅是承辦相關選務工作，
19 不因系爭選舉改由工會辦理而使工會得以主導選舉結果，最終
20 仍是依員工投票結果而定。

21 (2) 又申請人吳○○112 年 10 月 17 日發生堆高機意外事故，距相對
22 人 113 年 3 月 18 日予以大過懲處，期間歷經 153 天。對照相對
23 人所提 111 年 1 月 1 日起至 113 年 3 月 18 日期間員工懲處總表

（參相證 12）記載事由發生日期距離懲戒公告日期高於 153 日者達三分之一以上，最長高達 830 日，是申請人吳○○之懲處公告日期應無過長之異常情形。又依相對人提出 113 年 2 月間與中建公證有限公司人員之對話紀錄及系爭事故損失理算表（參相證 8 及 9），結案公證報告中記載事故堆高機於 113 年 2 月完成修復，是相對人主張相關事故損害金額直至 113 年 2 月間始得以確認，應非無據。再參以申請人吳○○大過處分之內部簽呈，承辦人員製作申議書（內有過失狀況、損失金額、懲處依據及建議處分）之日期為 113 年 3 月 6 日，相關主管均在 113 年 3 月 15 日核章，是相對人 113 年 3 月 15 日完成申請人吳○○懲戒處分之內部簽核流程後，於同年月 18 日公告懲處，難認有刻意拖延懲處日期以妨礙工會辦理勞資會議勞方代表選舉之情事。

(3) 綜上所查，若謂相對人係針對申請人吳○○擔任勞資會議勞方代表選舉之承辦人而刻意打壓，恐屬臆測之詞，況申請人吳○○於作業上確有造成堆高機傾倒事故，進而造成高額損失之情事，難認相對人有懲處過當之情事，已如前述。從而相對人於 113 年 3 月 18 日予申請人吳○○大過乙支之處分，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（五）相對人於 113 年 3 月 18 日予申請人吳○○大過乙支之處分，無從認定係為影響或妨礙勞資會議勞方代表選舉所為之不當勞動行為，申請人主張前開懲處構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並無理由：

1. 申請人復主張相對人明知申請人吳○○為勞資會議勞方代表選舉之承辦人，且明知勞資會議勞方代表之登記參選期間為 113 年 3 月 11 日起至同年月 25 日止，特選在前開期間於 113 年 3 月 18 日公告對申請人吳○○記大過乙支之懲戒處分，顯有意以該懲戒處分影響勞資會議勞方代表選舉之參選意願及投票結果。相對人則主張 113 年 3 月 18 日懲處申請人吳○○，係因相關事故損害金額直至 113 年 2 月間始得以確認，與勞資會議勞方代表選舉無涉。
2. 查本會業已認定相對人對於申請人吳○○之懲處不構成不利益待遇之不當勞動行為，且從卷證資料觀之，尚無從認定相對人係欲藉此懲戒而有不當影響、妨礙或限制申請人之工會組織或活動之情形。申請人工會僅是承辦勞資會議勞方代表之選務工作，該選舉由全體員工參與投票，本會調查後，難認承辦人受大過懲處足以影響員工參選意願及投票結果。申請人固主張因相對人公告申請人吳○○之懲處，引發寒蟬效應，導致影響候選人參選意願等語，然相對人否認有將申請人吳○○之懲處通知與勞資會議勞方代表選舉公告一起張貼之情形，表示人事懲處均未公告完整姓名，且僅於內網公告 3 天(參本會 113 年 12 月 13 日第 2 次調查會議記錄第 5 頁)，此部分因申請人未提出相對人確有張貼申請人吳○○完整姓名之懲處公告之證明，無從證明相對人確有於公告欄上張貼懲處公告。況查，本次勞資會議勞方代表選舉名額為 5 人，申請人工會於本會 114 年 1 月 17 日詢問會議上表示其原本預期工會能當選 5 人，最後僅有 1 人當選，由此可知，申請人工會確有推出 5 名候選人，則申請人主張因該懲處公告致影響候選人參選意願，應無足採。至於申

1 請人工會所推出勞資會議勞方代表候選人4人落選，但落選原因不
2 一而足，難認確實與申請人吳○○受懲處有關，無從認定相對人懲
3 處申請人吳○○之行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞
4 動行為。

- 5 3. 復就雙方勞資關係脈絡觀之，經本會調查時詢問雙方間過去是否曾
6 發生勞資爭議？申請人固主張於勞資會議勞方代表選舉期間與相
7 對人間因代收郵件、遲未提供全體員工名冊、選舉地點等迭生摩
8 擦，惟上開爭執核屬勞資雙方有關選舉細節溝通上所生短暫摩擦，
9 而申請人直至調查結束仍未提出其他爭議相關資料，是本會審酌勞
10 資關係尚屬平和，且相對人確有提供勞資會議勞方代表選舉之相關
11 協助，包含協助選舉公告、提供經費及場地等等，復參以相對人對
12 於為何於113年3月18日始對申請人吳○○進行懲處乙事已充分
13 說明，而申請人始終未能針對勞資會議勞方代表選舉如何受有不當
14 影響等情提出相關佐證，是無從僅以相對人於勞資會議勞方代表登
15 記參選期間予申請人吳○○記大過乙支處分，遽認其不當影響、妨
16 礙申請人工會辦理勞資會議勞方代表選舉活動而構成工會法第35
17 條第1項第5款之不當勞動行為。申請人主張相對人於113年3月
18 18日對申請人吳○○記大過乙支之行為，構成工會法第35條第1
19 項第5款之不當勞動行為，並無理由。

20 (六) 綜上，本會認相對人係基於申請人吳○○112年10月17日操作堆
21 高機事故造成公司高額損害，進而依工作規則予以大過處分，非對
22 申請人吳○○擔任勞資會議勞方代表選舉總幹事職務而為不利益待
23 遇，或係為影響或妨礙勞資會議勞方代表選舉所為之不當勞動行

1 為，則申請人主張相對人於 113 年 3 月 18 日對申請人吳○○記大過
2 一支之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動
3 行為，均無理由。

4 六、本件請求裁決事項所指相對人之行為，既經本會認定不構成不當勞動
5 行為，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
6 明。

7 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本
8 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

9 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1
10 項及第 51 條規定，裁決如主文。

11

12 勞動部不當勞動行為裁決委員會

13 主任裁決委員 黃程貫

14 裁決委員 張詠善

15 林佳和

16 李瑞敏

17 傅柏翔

18 蔡志揚

19 王嘉琪

20 何宗霖

21 林俊宏

22 邱羽凡

23 林堉君

1 中 華 民 國 1 1 4 年 1 月 1 7 日
2 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
3 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高等行
4 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。