

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 41 號

【裁決要旨】

要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱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。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，認為雇主懲戒解僱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。

【裁決本文】

申請人：邱鼎國

住：台中市

相對人：豐原汽車客運股份有限公司

設：台中市豐原區三民路 46 號

代表人：林伯洋

住：同上

代理人：羅甲○○、徐甲○○、楊甲○○

設：同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同）102年11月29日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人於102年5月27日終止與申請人間勞動契約之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於102年5月27日對申請人所為之解僱行為無效。
- 三、 相對人應於本裁決決定書送達次日起7日內回復申請人之原任職務。
- 四、 相對人應自102年5月27日起至申請人復職日止，按月於次月10日給付申請人薪資新台幣(以下均同) 30,337元，次月25日依相對人公司相關規定給付申請人節金。

事實及理由

壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第39條第1、2項規定：「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。」；同法第51條第1項規定：「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。」

查申請人邱鼎國於102年5月27日遭相對人解僱，其於102年8月23日向本會申請裁決，尚未逾上開法律所規定之90日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人於 101 年 9 月 13 日當選豐原汽車客運股份有限公司企業工會第 9 屆工會理事，為替駕駛員爭取權利，於 102 年 1 月 15 日及同年 2 月 19 日，因駕駛員加班費(包括逾時加班、休例假上班工資給付不足、未休特別休假之工資給付不足及減發三節獎金)兩度向台中市政府勞工局申請調解，均調解不成立。又於同年 3 月 15 日及同年 4 月 12 日，因相同事由向行政院勞工委員會中區勞動檢查所檢舉相對人違反勞動基準法，請台中市政府開罰並令其限期改善。
- (二) 申請人因為於同年 4 月 12 日提出勞資申訴，故在同日向相對人台中站代理副站長蕭甲○○報備賣班(請同仁代理行駛申請人原排定之職務)，經其同意首肯，結果被公司記過處分。但同年 4 月台中站至少有 40 名駕駛員也有賣班情形，相對人卻只針對申請人予以記過處分，對其他人未為處分。相對人顯係基於申請人為工會理事，對相對人為上開檢舉行為及申請調解，而為不利益處分，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定。
- (三) 工會第九屆第三次理監事會議於 102 年 1 月 28 日召開，依法應於三個月召開下次理監事會議，然因相對人不希望申請人於理監事會議中報告上開違法事實，自同年 4 月 26 日至 5 月 24 日，對申請人以慢分、超速、賣班及未按規定路線行駛等事由，連續記滿四大過予以解僱。
- (四) 因相對人上開解僱行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定，故依工會法第 35 條第 2 項之規定，該解僱無效。
- (五) 請求裁決事項：

1. 確認相對人於 102 年 5 月 27 日終止與申請人之勞動契約之

行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項應屬無效。

2. 相對人應回復申請人之原任職務。
3. 相對人應自 102 年 5 月 27 日起至申請人復職日止，按月於每月 10 日給付申請人薪資 31,000 元，每月 25 日依相對人公司相關規定給付申請人節金。

(六) 其餘參見調查程序會議紀錄、詢問程序會議紀錄、及申請人提出之歷次書狀與證物。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人 102 年 1 月至 4 月之平均工資為 29,627 元(不含加班費)。
- (二) 申請人於 102 年 1 月 15 日及同年 2 月 19 日係以個人名義向台中市政府提出之調解，而非以工會名義，故申請人之行為非屬工會活動。
- (三) 申請人檢舉相對人於同年 3 月 15 日及同年 4 月 12 日違反勞動基準法部分，相對人雖被主管機關裁罰，但因對工資之認定及計算有不同見解，相對人已提起訴願，且針對比較有爭議部分(將里程津貼獎金列入工資)，已在同年 4 月份按主管機關之建議進行調整。
- (四) 申請人對於台中站在 102 年 4 月有 40 人賣班之指證並非事實。若有查獲賣班情事，相對人會依公司規定予以懲處。賣班行為係違反忠誠履行勞務及公司相關規定，相對人並非因申請人為工會理事之身分或相關檢舉行為而為之解僱。
- (五) 申請人係因違反工作規則及相關規定，而遭記過處分，且一年累積超過兩大過以上，故依相對人公司工作規則，並依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之規定，不經預告終止契約，自 102 年 5 月 27 日生效。

- (六) 相對人之答辯：申請人之裁決請求應予駁回。
- (七) 其餘參見調查程序會議紀錄、詢問程序會議紀錄、及相對人提出之歷次書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人自 88 年 3 月 16 日起受僱於相對人。
- (二) 申請人自 101 年 9 月 13 日起擔任「豐原汽車客運股份有限公司企業工會」之理事，任期至 105 年 9 月 12 日止。
- (三) 申請人在 101 年 12 月 21 日以相對人給付工資不足等理由申請勞資爭議調解，並在 102 年 1 月 5 日進行勞資爭議調解，結果調解不成立。
- (四) 申請人在 102 年 1 月 28 日以相對人給付工資不足等理由申請勞資爭議調解，並在 102 年 2 月 19 日進行勞資爭議調解，結果調解不成立。
- (五) 申請人在 102 年 4 月 12 日與案外人紀○○一同前往台中市政府勞工局提出【勞工檢舉違反勞動基準法申訴書】。
- (六) 申請人在 102 年 5 月 3 日向台中市政府勞工局提出【勞工檢舉違反勞動基準法申訴書】。
- (七) 相對人 102 年 4 月 26 日 (102) 豐汽課總字第 065 號通知，以申請人於 102 年 4 月 12 日「私自委由他人執行自己應盡職務」，記過一次。
- (八) 相對人 102 年 5 月 8 日 (102) 豐汽課總字第 072 號通知，以申請人於 102 年 4 月 18 日「無故慢分開車」為由，記過一次。
- (九) 相對人 102 年 5 月 13 日 (102) 豐汽課總字第 079 號通知，以申請人於 102 年 4 月 30 日「無故慢分開車」為由，記過二次。
- (十) 相對人 102 年 5 月 17 日 (102) 豐汽課總字第 082 號通知，以申請人於 102 年 5 月 4 日「無故慢分開車」為由，記過二次。
- (十一) 相對人 102 年 5 月 17 日 (102) 豐汽課總字第 083 號通知，以申請人於 102 年 5 月 4 日「未按規定路線行駛」為由，記過

一次。

- (十二) 相對人 102 年 5 月 24 日 (102) 豐汽課總字第 088 號通知，以申請人於 102 年 5 月 5 日「未按規定路線行駛」為由，記過二次。
- (十三) 相對人 102 年 5 月 24 日 (102) 豐汽課總字第 089 號通知，以申請人「連續超速三次以上」為由，記大過一次。
- (十四) 相對人 102 年 5 月 24 日 (102) 豐汽課總字第 090 號通知，以申請人「自 102 年元月迄今累積已逾滿二大過以上」為由，解僱申請人，並自 102 年 5 月 27 日起生效。
- (十五) 申請人在 102 年 5 月 28 日向台中市政府勞工局提出【勞工檢舉違反勞動基準法申訴書】。
- (十六) 申請人在 102 年 5 月 28 日以相對人就相同違規事件因申請人為工會理事身分而為不同處理（申請人遭記過，其他違規同仁卻未被記過），相對人過去五年工資給付不足，相對人應開立非自願離職證明…等理由申請勞資爭議調解，並在 102 年 6 月 25 日進行勞資爭議調解，結果調解不成立。

四、 本案爭點：

- (一) 申請人為工會理事，其以個人名義向勞動基準法主管機關提出相對人違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，是否屬於工會活動？
- (二) 相對人自 102 年 5 月 27 日起解僱申請人之行為，是否違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定解僱無效？
- (三) 如相對人上開解僱無效，相對人除應回復申請人工作外，並在申請人復職前，應按月給付申請人工資金額若干？

五、 判斷理由：

(一) 申請人為工會理事，其以個人名義提出相對人違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，屬於工會活動：

- 1、查申請人自 101 年 9 月 13 日起擔任「豐原汽車客運股份有限公司企業工會」之理事，任期至 105 年 9 月 12 日止，為雙方所不爭執。
- 2、又申請人在 101 年 12 月 21 日以相對人多項工資給付不足等理由申請勞資爭議調解，並在 102 年 1 月 5 日進行勞資爭議調解，結果為調解不成立；復於 102 年 1 月 28 日以相對人給付工資不足等理由申請勞資爭議調解，並在 102 年 2 月 19 日進行勞資爭議調解，結果為調解不成立；又在 102 年 3 月 15 日向行政院勞工委員會中區勞動檢查所申訴相對人違反勞動法令，有卷附行政院勞工委員會中區勞動檢查所 102 年 4 月 9 日勞中檢綜字第 1020002299 號書函受文者為「邱鼎國」、說明一記載「一、依據台端 102 年 3 月 15 日向本所勞工服務處中心申訴事項辦理」在卷可證；在 102 年 4 月 12 日與案外人紀○○一同前往台中市政府勞工局提出【勞工檢舉違反勞動基準法申訴書】，另在 102 年 5 月 3 日以申請人個人名義向台中市政府勞工局提出【勞工檢舉違反勞動基準法申訴書】，檢舉相對人未按勞動基準法計算及給付多項工資，亦為雙方所不爭執之事實。

雙方所爭執者為，申請人主張：其係因當選第九屆工會理事，為替駕駛員爭取權利，而以個人名義對相對人提出上開勞資爭議調解及檢舉。且工會第九屆第三次理監事會議在 102 年 1 月 28 日召開，故第四次理監事會議至遲應在三個月內即 102 年 4 月 28 日以前召開。申請人本擬在第四次理監事會議中提出有關上開勞資爭議調解及檢舉之報告，相對人乃故意拖延理監事會議之召開，並以連續記過並解僱方式，阻撓申請人參加第四次理監事會議；而相對人主張：申請人所提出之上開勞資爭議調解與檢舉，均為申請人個人行為，與工會無關。

- 3、按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。勞資爭議期間，事業單位之正常運作難免因為工會之爭議行為而受阻礙，然本諸憲法保障勞工團體爭議權理念所衍生民事免責及刑事免責之特典，現行勞資爭議處理法第 55 條第 2、3 項即再予確認、重申該憲法保障；同理，工會活動亦應受民事免責及刑事免責之保障，本會 101 年勞裁字第 72 號裁決決定即曾揭示此旨。

而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，然只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（千代田化工建設事件，日本東京高等法院 1995 年 6 月 22 日判決，勞動判例 688 號 15 頁；千代田化工建設事件，日本最高法院第二小法庭 1996 年 1 月 26 日判決，勞動判例 688 號 14 頁；石井照久，新版勞動法第三版，1973 年 5 月 31 日，第 460 頁，弘文堂；外尾健一，勞動團體法，1975 年 9 月 30 日，第 237-239 頁，筑摩書房；東京大學勞動研究會，注釋勞動組合法上卷，1980 年 12 月 10 日，第 352-354 頁，有斐閣；塚本重賴，不當勞動行為の認定基準，1989 年 3 月 31 日，第 57 頁，總合勞動研究所；久保敬治、濱田富士郎，勞動法，1993 年 5 月 20 日，第 107 頁，Minerva 書房；山口浩一郎，勞動組合法第二版，1996 年 3 月 30 日，第 86 頁，有斐閣；盛誠吾，勞動法總論、勞使關係法，2000 年 5 月 10 日，第 222 頁，新世社；渡邊章，勞動法講義下，2011 年 11 月 25 日，第 172 頁，信山社；菅野和夫，勞動法第十版，2012 年 12 月 15 日，第 722 頁，弘文堂；西谷敏，勞動組合法第三版，2012 年 12 月 20 日，第 163-164 頁，有斐閣；荒木尚志，勞動法第二版，2013 年 5 月 30 日，第 616 頁，有斐閣等意旨參照）。因此，

在工會並未下達任何指示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，從工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，確實符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護。

(二) 相對人自 102 年 5 月 27 日起解僱申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定解僱無效：

1、按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱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。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，認為雇主懲戒解僱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。

2、相對人對申請人之懲戒，顯有不利益之差別待遇：

(1) 查相對人在 102 年 4 至 5 月間，以下表所列理由連續對申請人為記過處分並解僱之，為雙方所不爭執：

	懲處事由摘要	懲處種類	懲處通知 日期及文號	懲處依據
1	102年4月12日 「私自委由他人 執行自己應盡職 務」	記過一次	102年4月26日 (102)豐汽課總字 第065號	工作規則 34丙8
2	102年4月18日 「無故慢分開車」	記過一次	102年5月8日(102) 豐汽課總字第072號	工作規則 34丙9
3	102年4月30日 「無故慢分開車」 (本會注：相對人 5/24解僱通知未 將本次懲處列入)	記過二次	102年5月13日 (102)豐汽課總字 第079號	工作規則 34丙37
4	102年5月4日 「無故慢分開車」	記過二次	102年5月17日 (102)豐汽課總字 第082號	工作規則 34丙9& 37
5	102年5月4日 「未按規定路線 行駛」	記過一次	102年5月17日 (102)豐汽課總字 第083號	工作規則 34丙5
6	102年5月5日 「未按規定路線 行駛」	記過二次	102年5月24日 (102)豐汽課總字 第088號	工作規則 34丙5& 37
7	102年5月7、8、 9、16日「連續超 速三次以上」	大過一次	102年5月24日 (102)豐汽課總字 第089號	行車紀錄 器管理辦 法第12項 第2款

8	「自 102 年元月迄今累積已逾滿二大過以上」為由，解僱申請人，並自 102 年 5 月 27 日起生效。	解僱	102 年 5 月 24 日 (102) 豐汽課總字 第 090 號	工作規則 34 戊 24 勞基法第 12 條第 4 款
---	-------------------------------------------------------	----	------------------------------------------	---------------------------------------------

雙方對僱主懲處通知中所列懲處事由之發生，並無爭執。雙方所爭執者為，申請人主張：「...相對人過往懲處均是有乘客提出申訴或主管機關發現，才會對駕駛員開罰。但相對人 102 年 4 月後的記過，都是沒有乘客提出申訴，亦未遭主管機關發現，而係主動依據聰明公車動態系統之紀錄，針對申請人一人為懲處」(102 年 9 月 26 日調查會議紀錄第 8 頁第 7-11 行)；而相對人則主張：對申請人之上開懲處，均係依公司相關規定辦理。故相對人懲戒解僱申請人之行為，是否存在不當勞動行為之動機，即為本案應探究之事實之一。

- (2) 查相對人對駕駛員違規行為之懲處方式，依相對人代理人楊甲○○在本會第二次調查會議中陳稱為：「(請問相對人，相對人上開對申請人之懲處之前，是否有乘客提出檢舉或經主管機關發現告知之事?) 相對人代理人楊甲○○：一般是經乘客檢舉、經主管機關發現，或相對人公司以稽核方式查處，稽核方式係由公司主管或稽核股人員隨機抽查。…」(102 年 10 月 3 日調查會議紀錄第 6 頁第 8-14 行)。相對人並提出其在 89 年至 102 間對申請人邱鼎國之獎懲紀錄及獎懲經過文書。經比對相對人在 100 年以前對申請人之懲處，不論是由乘客提出檢舉、或主管機關發現、或由稽核股人員隨機抽查，

均先由台中站站長或稽核股人員檢具簽呈、報告書或談話紀錄等詳載查核經過事實之文件予相對人，而後始由相對人予以懲處記過；反觀相對人在 102 年 4 月底至 5 月間對申請人所為之懲處，於懲處前均無任何主管或稽核人員之簽呈、報告書或談話紀錄，遑論有乘客提出檢舉或主管機關發現之書面資料，而係由相對人直接、主動逕為懲處，其懲處過程與之前迥異。故相對人在 102 年 4 月底至 5 月間對申請人所為之懲處，顯係刻意針對申請人而為，並非經由一般懲處程序，確有不利益之差別待遇。

- (3) 就申請人因「賣班」遭懲處記過部分，申請人主張：其在 102 年 4 月 12 日因需與案外人紀○○同赴台中市政府勞工局提出【勞工檢舉違反勞動基準法申訴書】，故將其該日班表排定之仕業，委由另一駕駛員（即案外人李乙○○）代理行駛，且事先向相對人台中站代理副站長蕭甲○○報備該次賣班，並經蕭甲○○首肯，不料事後卻遭公司記過處分。而同年 4 月台中站有 40 名駕駛員均有賣班情形，相對人卻只針對申請人一人予以記過處分，有不利益差別待遇。相對人主張：否認台中站在 102 年 4 月間有 40 人賣班之事實。若有查獲賣班情事，相對人會依公司規定予以懲處。然查，申請人在 102 年 9 月 30 日向本會提出台中站 102 年 4 月 14 日至 28 日的班表照片，證明下表所列台中站其他駕駛員亦有賣班行為：

日期	賣班人	買班人
102 年 4 月 28 日	陳乙○○	鄧○○
	李甲○○	徐乙○○
102 年 4 月 25 日	王○○	鄧○○
102 年 4 月 24 日	陳乙○○	石○○
102 年 4 月 23 日	梁○○	李甲○○
102 年 4 月 20 日	王○○	鄧○○

102年4月19日	陳己○○	鄧○○
102年4月18日	陳己○○	鄧○○
102年4月14日	陳乙○○	鄧○○
	梁○○	李甲○○

相對人對申請人提出之上開班表照片，並未否認內容之真正，有相對人代理人楊甲○○在本會第二次調查會議中陳稱：「對於該等班表之真正，我們不清楚，尚要回去查報。...」(102年10月3日調查會議紀錄第4頁第6-7行)，可以為證。而相對人嗣後並未就上開班表照片內容為查報，故本會認為上開班表照片內容為真。

由上開班表照片內容觀之，台中站在102年4月間確實有其他多位駕駛員有賣班行為。而相對人卻僅對申請人4月12日之賣班行為予以懲處，對其他駕駛員之賣班行為未為懲處。

雖相對人代理人楊甲○○在本會第二次調查會議中，就何以僅單單處分申請人一人，以：「...因為買班與賣班行為，是發生在各站，若各站未陳報，公司不會處理。申請人因買班與賣班行為，被相對人處分，係因稽核股抽查才發現，故相對人依規定予以懲處」等語為置辯(102年10月3日調查會議紀錄第4頁第7-9行)。然如上(2)所述，相對人對申請人102年4月12日懲處記過之資料中，並無如其100年以前之懲處過程有附具由台中站站長或稽核股人員檢具之簽呈、報告書或談話紀錄等文件，可證相對人並非以「隨機方式」抽查申請人，而係刻意針對申請人為查核並予以記過，顯有不利益之差別待遇。

- (4) 關於申請人因「慢分」遭記過乙事，申請人主張：其慢分遭記過，亦非因遭乘客檢舉或主管機關發現告知，而係相

對人主動依據聰明公車動態系統之紀錄，刻意查核申請人一人，並予以記過處分，有不利益差別待遇。申請人並提出：從相對人公司聰明公車動態系統的畫面照片多張，證明駕駛員陳庚○○、羅乙○○、陳乙○○、王○○、鄧○○、陳甲○○、葉○○、陳辛○○、劉乙○○、謝○○、杜○○、林乙○○等人，在 102 年 4 月至 5 月間，亦均有慢分或脫班狀態；以及駕駛員劉甲○○102 年 5 月 24 日駛車憑單、羅乙○○102 年 5 月 27 日駛車憑單、楊丙○○102 年 5 月 24 日駛車憑單、以及高○○102 年 5 月 24 日駛車憑單，證明該等駛車憑單上亦均有慢分或脫班之情況。但相對人對上開駕駛員之慢分或脫班行為，均未予以懲處。

相對人對申請人提出之上開關於聰明公車動態系統畫面之照片、以及駛車憑單，均不爭執其內容真正，僅辯稱未抽查到故未予處理，有相對人代理人楊甲○○在本會第二次調查會議中陳稱：「不爭執該照片之真正，但因本公司係採抽查管理，所以沒有抽查到的就不處理。」(102 年 10 月 3 日調查會議紀錄第 3 頁第 8-9 行)；以及「我們不爭執該等駛車憑單內容之真正，惟因公司係用稽查方式抽查作為懲處依據，若未抽查到上開行為，相對人就不會懲處。」(同一調查會議紀錄第 7 頁第 17-18 行)可證。

然承上(2)所述，相對人就申請人 102 年 4 月至 5 月間因慢分記過之資料中，並無如其 100 年以前之懲處過程有附具由台中站站長或稽核股人員檢具之簽呈、報告書或談話紀錄等文件，可證相對人並非以「隨機方式」抽查申請人，而係刻意針對申請人為查核並予以記過，顯有不利益之差別待遇。

- (5) 關於申請人因「未按規定路線行駛」遭記過乙事，申請人主張：其未按規定路線行駛遭記過，亦非因遭乘客檢舉或主管機關發現告知，而亦係相對人主動依據聰明公車動態

系統之紀錄，刻意查核申請人一人，並予以記過處分，有不利益差別待遇。申請人並提出相對人 102 年 3 月 18 日會議紀錄第 2 頁第一行記載：「台中市政府來函駕駛員未按路線行駛，查獲罰 1000 元，尤其是『212 豐原～大甲（經水美、省農會牧場）路線』，請依照路線行駛」，證明其他駕駛員亦有未按規定路線行駛之情況，甚至已遭主管機關台中市政府發現並通知相對人，然相對人卻未對該駕駛員予以懲處，反而就未經乘客檢舉或主管機關發現告知之申請人，主動查核並予以懲處，顯有不利益之差別待遇。

相對人對申請人提出之上開會議紀錄內容不爭執真正，僅以該名未按路線行駛之駕駛員（相對人事後陳報為林丙○○）僅是行駛進出方向錯誤，而非未按路線行駛，有相對人代理人楊甲○○在本會第二次調查會議中陳稱：「…相對人未予以懲處，因該駕駛員只是行駛進出方向錯誤，並非有未按路線行駛。我們會提供該駕駛員在當日之行駛軌跡圖，可資證明，會後補陳。」（102 年 10 月 3 日調查會議紀錄第 8 頁第 23 行起至第 9 頁第 1 行），可以為證。

然依卷附台中市公共運輸處 102 年 3 月 14 日中市運稽字第 1020001966 號函說明二記載：「…故本案本處同意就脫班部分免予扣罰，駕駛員未依核定站位停靠部分仍依規扣處新臺幣 1,000 元違約金」，可證台中市公共運輸處仍認駕駛員林丙○○為未按路線行駛。

就駕駛員林丙○○未按路線行駛之違規行為，係屬乘客舉發並經主管機關通知之案件，相對人尚且可不予懲處。反觀相對人指申請人在 102 年 5 月 4 日及 5 日有未依規定行駛之違規而連續記過二次，並非由乘客檢舉或主管機關發現告知，而係相對人主動查核，且如上（2）所述，並無如其 100 年以前之懲處過程有附具由台中站站長或稽核股人員檢具之簽呈、報告書或談話紀錄等文件，可證相對人並

非以「隨機方式」抽查申請人，而係刻意針對申請人為查核並予以記過，顯有不利益之差別待遇。

關於申請人因「超速行駛」遭記過乙事，申請人主張：其因超速行駛遭記過，最高時速僅 63~67 公里/小時，且亦非因遭乘客檢舉或主管機關發現告知，而係相對人主動刻意查核申請人一人，並予以記過處分，有不利益差別待遇。申請人並提出駕駛員李甲○○、林甲○○、陳甲○○、林乙○○、陳乙○○、蕭乙○○、詹○○、陳丙○○、鄧○○、劉甲○○、余○○、張甲○○、陳丁○○、盧○○、羅乙○○、羅丙○○、廖○○、林丙○○、陳戊○○、楊丙○○、高○○、黃甲○○、江○○、黃乙○○、張乙○○、等人 102 年 5 月 23 日至 27 日之駛車憑單，其上顯示均有以逾 60 公里、70 公里、80 公里、甚至 90 公里時速行駛之狀態，但相對人均未懲處。

相對人對申請人提出之上開駛車憑單，均不爭執其內容真正，僅辯稱未抽查到故未予處理，有相對人代理人楊甲○○在本會第二次調查會議中陳稱：「我們不爭執上開人士有上開超速之狀態，但因相對人未稽核到，所以均未予以懲處。」(102 年 10 月 3 日調查會議紀錄第 11 頁第 9-10 行)可證。而相對人代理人羅甲○○則陳稱：「101 年 11 月 2 日，駕駛員林甲○○在 101 年 10 月 16 日也有超速行為遭本公司稽核到，本公司有予以懲處，文號為(101)豐汽客總字第 251 號，如相對人今日所補陳之書狀。」(同一調查會議紀錄第 11 頁第 12-14 行)。

然申請人對羅甲○○上開陳述有所爭執，主張：「本件應非公司稽核查到，而是民眾檢舉或主管機關查獲，公司不得不處理之案件。」(同一調查會議紀錄第 11 頁第 16-17 行)。故本會命相對人提出有關駕駛員林甲○○因超速而被懲處經過之證據。經相對人提出台中市公共運輸處 101 年 10 月 26 日中市運規字第 1010008249 號函、相對人台中副站長蕭甲○○所手寫之 101 年 11 月 2 日給相對人之呈報函，以及相對人 101 年 11 月 5 日(101)豐汽客總字第 151 號之記過通知等資料後，證明相對人懲處駕駛員林甲○○，並非由相對人主動稽核，而是因民眾檢

舉。且相對人對林甲○○為懲處以前，事前有台中副站長的「呈報函」，而後相對人始予以懲處。

而同上(2)所述，相對人提出其102年5月24日(102)豐汽課總字第089號通知，以申請人「連續超速三次以上」為由，記大過一次之懲處資料中，並無如其懲處林甲○○般附具由台中站站長或稽核股人員檢具之簽呈、報告書或談話紀錄等文件，可證相對人並非以「隨機方式」抽查申請人，而係刻意針對申請人為查核並予以記過，顯有不利益之差別待遇。

3、相對人對申請人應予獎勵卻未予獎勵，亦有不利益之差別待遇：

查申請人提出台中市公共運輸處101年12月6日中市運稽字第1010009486號函說明二略謂：「二、旨揭案係民眾反應101年11月27日08：00左右搭乘貴公司55路公車由潭子區公所站至平田里站下車，駕駛員(姓名邱鼎國，車號：648-FX)服務態度良好且貼心，請貴公司給予該員適度獎勵，以提昇本市市區公車服務品質及形象」，主張相對人並未循往例給予申請人記嘉獎，顯有不利益之差別待遇。

相對人代理人楊甲○○則以：「本件只有由站長口頭嘉勉，站長未提報申請人為優良駕駛員，所以相對人也沒有給予任何嘉獎。該台中市公共運輸處函，雖然係直接寄給相對人，但相對人還是將其轉給各站站長，如果站長要給予駕駛員嘉獎，仍必須簽報相對人，否則相對人不會予以嘉獎。」等語為置辯(102年10月3日調查會議紀錄第9頁第22行至第10頁第2行)；而相對人代理人羅甲○○則以：「相對人接獲台中市公共運輸處發函指出之違規事件，會將公函轉交各站查證，若有違規事實，相對人就會依規定予以懲處。若台中市公共運輸處發函指出有應獎勵之事實，也是轉交各站查證，再由站長決定是否陳報公司嘉獎」等語為置辯(102年

10月3日調查會議紀錄第10頁第9-12行)。

惟查，台中市公共運輸處是直接發函給相對人指出申請人有應獎勵之事實，相對人有權可直接予以獎勵卻不為之，反以其將台中市公共運輸處來函轉交台中站查證，再由站長決定是否陳報公司嘉獎等語置辦。然相對人之台中站站長顯屬代表相對人行使管理權之人，相對人既已連續密集主動查核申請人各項違規行為並連續為記過處分，以達其解僱目的，則相對人台中站站長自無可能拂逆相對人之意，主動簽呈相對人應予申請人嘉獎，令申請人有功過相抵之機。

4、綜觀上述所列事實，相對人從102年起，對申請人之獎懲，與對其他駕駛員之獎懲方式，均有不利益之差別待遇，亦與相對人在100年以前對申請人之獎懲方式不同。而申請人邱鼎國從101年12月起，即多次以相對人未按勞動基準法給付工資為由提出勞資爭議調解申請及檢舉申訴，並頻頻催促台中市政府勞工局應對相對人開罰。故從相對人對申請人邱鼎國為連續懲處記過之時間點為觀察，相對人對申請人為記過及解僱行為時，同時亦具有不當勞動行為之動機，是其將申請人邱鼎國解僱之行為，構成工會法第35條第1項第1款「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，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利益之待遇」之不當勞動行為。

5、按工會法第35條第2項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效」。故雇主或代表雇主行使管理權之人所為之解僱行為，若構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，本會即可依工會法第35條第2項之規定，確認解僱有效與否。

查相對人解僱申請人之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，已詳述如上。故依工會法第35條第2項之規定，本會確認相對人解僱申請人之行為無效，相對人

應於本裁決決定書送達次日起 7 日內回復申請人之工作。

(三) 因相對人解僱申請人之行為無效，相對人除應回復申請人工作外，並應在申請人復職前，按月於次月 10 日給付申請人工資 30,337 元、次月 25 日按相對人公司規定給付申請人節金：

- 1、相對人解僱申請人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，參照民法第 487 條前段：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」之規定，本會認為在相對人回復申請人工作以前，申請人得向相對人請求相當於原領月薪、節金等報酬。
- 2、查申請人之月薪金額並非固定，其薪資明細表中有部份項目係屬變動。故申請人主張應以其 101 年 9 月至 102 年 4 月薪資明細表中下列金額加總除以 8，得出平均月薪為「30,584」元。計算式如下：

年/月	金額
101 年 9 月	30,721
101 年 10 月	31,924
101 年 11 月	30,785
101 年 12 月	32,731
102 年 1 月	27,708
102 年 2 月	26,040
102 年 3 月	32,617
102 年 4 月	32,143
以上總計	244,669
(除以月份) ÷	8
平均月薪	30,584

- 3、相對人則主張應以申請人 102 年 1 至 4 月薪資明細表中之下列金額加總除以 4，得出平均月薪為「29,627」元。計算式如下：

年/月	金額
102 年 1 月	27,708
102 年 2 月	26,040
102 年 3 月	32,617
102 年 4 月	32,143
以上總計	118,508
(除以月份)÷	4
平均月薪	29,627

- 4、本會參酌勞動基準法第 2 條第 4 款前段規定：「平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」之精神，及相對人給付申請人 102 年 5 月份之工資僅計付至 5 月 26 日，並非足月工資，故認以不含解僱當月之前六個月薪資——即申請人 101 年 11 月至 102 年 4 月薪資明細表中下列金額，加總除以 6（行政院勞工委員會 83 年 4 月 9 日（83）台勞動二字第 25564 號函、行政院勞工委員會 86 年 12 月 9 日（86）台勞動二字第 052675 號函參照），得出平均月薪為「30,337」元，較為公允。計算式如下：

年/月	金額
101 年 11 月	30,785
101 年 12 月	32,731
102 年 1 月	27,708
102 年 2 月	26,040
102 年 3 月	32,617
102 年 4 月	32,143

以上總計	182,024
(除以月份) ÷	6
平均月薪	30,337

- 5、又申請人及相對人在本會102年9月26日第一次調查會議均稱：「(請問申請人及相對人，駕駛員之每月薪資，於何時發給?)申請人邱鼎國：次月10日發主要薪資，次月25日發節金借支…相對人代理人羅甲○○：次月10日發前月工資，次月25日發三節獎金之節金借支…」(該日調查會議紀錄第6頁第4-9行)。故相對人除在每月10日給付申請人前一個月工資外，並於每月25日給付申請人節金。相對人解僱申請人既屬無效，在申請人復職前，除應按月給付申請人工資外，並應一併按月給付申請人相關節金。故本會就此部分裁決如主文第四項。至於相對人102年9月30日(102)豐汽課總字第184號函說明二後段所載：「自102年10月份起節金廢除並將該節金併入新制薪資計算，每月25日借支部分改採薪資借支方式預支」，在申請人復職前，相對人亦應對申請人比照辦理，乃屬當然之理。
- 6、再者，相對人就申請人之102年5月份工資已部分給付「27,123元」，有相對人提出之薪資簽收單在卷為證。故相對人於102年6月10日應給付申請人之102年5月份薪資差額為3,214元(計算式：30,337—27,123=3,214)，併予指明。
- 7、附帶說明，有關申請人在本案就相對人未按勞動基準法給付休例假上班工資、特別休假上班工資、逾時加班費、相對人過去曾片面調降節金…等等爭議，因不涉工會法第35條之不當勞動行為，故非本會得裁決之事項。如當事人對上開爭議仍有爭執，可另依法提起民事訴訟請求確認之，併此指明。

- 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、據上結論，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳慎宜

劉師婷

侯岳宏

林振煌

蔡正廷

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 2 年 1 1 月 2 9 日

- 一、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。
- 二、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，向被告住所地之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。