

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁(101)字第5號

【裁決要旨】

關於工會辦公處所之提供，應由雙方本於誠信原則進行團體協商以為約定。則相對人表示願提供一辦公桌供申請人使用，縱未為申請人所接受，則關於辦公處所提供之問題，仍應由申請人與相對人本於誠信原則進行協商解決，自不得僅以相對人提供之辦公處所未為申請人所接受，即認相對人構成不當勞動行為。

申請人工會呼籲相對人全體員工元旦合法休假，而申請人之副理事長積極參與該活動，則相對人發函不同意由申請人當時之副理事長代理理事長行使職權，並安排副理事長元旦日起之駕駛職務，使其無法執行駐會處理會務，其有不當勞動行為之意思，實足認定。

【裁決本文】

申請人：南台灣汽車客運股份有限公司企業工會

設：高雄市前金區中正四路151號5樓之3

代表人：陳韻翔 住同上

代理人：吳○○ 住同上

石○○ 住高雄市前鎮區

劉思龍律師 設高雄市苓雅區四維三路6號6樓 A2

相對人：南台灣汽車客運股份有限公司

設:高雄市仁武區高楠公路95號

代表人：郭子義 住同上

代理人：魯○○ 住同上

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，經本會於101年5月18日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、 相對人不得對申請人有不同意申請人副理事長代理理事長行使職權等之不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織、活動之不當勞動行為。
- 二、 相對人應於收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定書黏貼於公告欄7日，並將公告事證存查。

事實及理由

壹、程序部分：

申請人以其與相對人於100年11月15日就本會勞裁(100)字第13號爭議事件成立和解，惟嗣後相對人竟不依和解內容履行；又相對人於100年12月31日發函予申請人，表示只同意申請人之理事長駐會，副理事長不得長期代理理事長職務，要求申請人自函到當日立即以當時理事長曾○○為駐會人員，並安排副理事長陳韻翔101年1月1日當班，使申請人副理事長陳韻翔無法駐會辦理會務之行為，均係針對工會而為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並於101年1月30日提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項之自知悉

有違反工會法第35條第1項規定之事由或事實發生之日起90日內為之之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人主張：

申請人所提起之勞裁(100)字第13號不當勞動行為爭議事件，於100年11月15日與相對人成立和解，申請人並撤回勞裁(100)字第8、13、15號申請案。詎料事後相對人卻不履行和解內容，茲說明如下：

- (一) 依上開和解內容第1項約定，申請人理事長或副理事長處理會務之公假薪資及駐會津貼為每月新臺幣(以下同)3萬元計算，有提供勞務之日數仍按原約定工資給付。申請人理監事每月50小時上限請會務公假，公假之薪資及駐會津貼以每日新臺幣1千元計算。相對人於和解當日並表示100年9月及10月公假未給付之薪資，將於當月發薪日補發，詎料事後除駐會人員3萬元有給付之外，100年9月、10月申請人駐會人員及理監事公假每日1千元，均未完全給付，並以作業不及為由，遲至12月發薪日仍未補發，事後改稱是以工會幹部當月因提供勞務所得之實領薪資之金額除以30天計算，若有不足每日1千元者，才給付差額。如此一來，等同工會幹部於會務假時，幾無薪資可言，此與和解內容相距甚遠。
- (二) 又上開和解內容第3項為：人評會之組成、工會辦公處所及其他便利措施之提供，雙方同意本於誠信原則進行團體協商為約定。於人評會組成前，有關相對人員工之獎懲事宜，雙方於勞資會議中討論。詎料相對人於和解後之任何獎懲事宜完全沒依和解條件履行，亦未提供辦公處所予申請人，雖經申請人顧問向相對人楊榮翔經理提醒，相對人仍不理會。

(三) 再者，上開和解內容第 1 項約定相對人同意申請人理事長或副理事長 1 人得以全日公假處理會務，詎相對人於 100 年 12 月 31 日來函，表示只同意申請人之理事長駐會，說明因副理事長不得長期代理理事長職務，要求申請人自函到當日立即以當時理事長曾○○為駐會人員，並安排副理事長陳韻翔 101 年 1 月 1 日當班，亦即該日副理事長陳韻翔即須上線開車，不得駐會辦理會務。當時之時機正逢工會呼籲勞工元旦拒絕加班合法休假，副理事長陳韻翔多經媒體採訪並披露多項相對人違法事項，平面媒體及電子媒體多方報導、關注此一工會活動之發展，相對人於此時要求工會撤換駐會人員，其動機不言可喻！其目的係欲造成陳韻翔脫班然後予以解僱，因申請人前理事長曾○○已於 100 年 12 月 26 日辭理事長職，故申請人乃於同年 12 月 31 日凌晨召集第五次臨時理監事會補選理事長，並由陳韻翔當選。

綜上，相對人之上開行為，明顯為不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，爰請求相對人不得對申請人為不當勞動行為。

二、 相對人抗辯：

(一) 勞資爭議處理法第 39 條第 1 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。」；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、調降或減薪者，無效。」，準此，得申請不當勞動行為裁決之標的，係因雇主或代表雇主行使管理權之人，就有關從事或協助工會或提起或協助參與團體協商相關事務等員工為「解僱、調降或減薪」者。本件申請人係以相對人公司未履行勞裁(100)字第 13 號不當勞動行為爭議事件

達成之和解書內容事項為由，提起本件申請，顯與上開規定不符，應駁回申請人之申請或作成不受理裁決。

(二) 該次和解內容第 1 項係：「相對人同意自 100 年 9 月 1 日起申請人理事長或副理事長 1 人得以全日公假處理會務，公假薪資及駐會津貼核計為每月新臺幣 3 萬元(如駐會理事長或副理事長有提供勞務之日數仍按原約定工資給付)。申請人理監事得於每月 50 小時上限請會務公假，公假之薪資及駐會津貼以每日新臺幣 1 千元計算。」，已明確表示公假期間之薪資及駐會津貼為每日 1 千元，而非「申請人理監事請會務公假期間，除當日應給予之薪資外，相對人另給付 1 千元薪資及駐會津貼」，因協商和解條件時，係先協商副理事長陳韻翔之駐會薪資為 3 萬元，即每日薪資 1 千元，並以此作為其他理監事辦理工會會務公假薪資之最低保障基準，始有「公假之薪資及駐會津貼以每日新臺幣 1 千元計算」之和解條件，當時協商原意本即為申請人理監事請公假時，每日比照副理事長陳韻翔發給薪資 1 千元，而非於當日薪資外加給 1 千元。是以，相對人以該理監事當月領取薪資扣除加班費並除以 30 日後，依該理監事當月請公假辦理會務之日數，將不足 1 千元薪資之日數全數補足至 1 千元，並非如申請人所言以實領薪資除以 30 天而已，應屬適當。是以，相對人已確實履行和解契約中關於理監事請公假辦理會務每日應給付薪資及駐會津貼 1 千元之約定，申請人錯誤解釋和解契約內容，而指相對人違反和解契約，顯屬無理。

(三) 雙方在協商上開和解條件時，並未提及所有關於員工獎懲事項皆需事先於勞資會議中討論後，相對人方得為獎懲。故申請人簽署和解書時，係認定倘申請人於和解成立後，對相對人所為之懲處有所疑義時，申請人可於勞資會議中主動提出討論。因相對人對所屬員工之獎懲本即為公司內部可自行依工作規則

處理之職權事項，無須勞工同意。申請人如認有處理不當或有何爭議，於勞資會議召開時提出討論即可，非謂相對人只要對員工為懲處，均需事先於勞資會議中主動提出。

(四) 再者，上開和解內容僅約定有關員工之獎懲事宜，雙方於勞資會議中「討論」，並未約定應先徵得勞方代表或申請人同意，亦無約定倘勞資會議無共識時，不得對員工為獎懲。亦即縱使經勞資會議討論後仍無共識時，亦不妨礙相對人依工作規則對員工為獎懲，相對人依工作規則對所屬員工為獎懲並未違反該和解之內容。

(五) 相對人辦公室為組合屋，處所有限，有提供一辦公桌供申請人使用，惟申請人不願意接受。

為此，請求駁回申請人之請求。

三、 不爭執事項

(一) 申請人與相對人於100年11月15日就本會勞裁(100)字第13號爭議事件成立和解。

(二) 相對人有表示願於辦公室中提供一辦公桌供申請人使用，惟申請人不願意接受。

(三) 相對人於100年12月30日發函申請人表示依行政院勞工委員會函釋，不同意由申請人當時副理事長陳韻翔代理理事長行使職權，並安排陳韻翔自101年1月1日起之駕駛職務。

(四) 100年12月底時，申請人工會呼籲相對人全體員工元旦合法休假。

四、 本件主要應審酌點為：(1) 相對人有無不履行本會勞裁(100)字第13號爭議事件和解書之內容？如有，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？(2) 相對人於100年12月31日發函申請人表示不同意由申請人副理事長代理理事長行使職權

之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？
茲分述如下：

(一) 關於相對人未履行和解內容，不構成不當勞動行為：

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，就雇主之行為是否構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為判斷時，應依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，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。經查：

- 1、申請人與相對人於100年11月15日就本會勞裁(100)字第13號爭議事件成立和解，和解書第1項之內容為：「相對人同意自100年9月1日起申請人理事長或副理事長1人得以全日公假處理會務，公假薪資及駐會津貼合計為每月新臺幣3萬元計算（如駐會理事長或副理事長有提供勞務之日數仍按原約定工資給付）。申請人理監事每月50小時上限請會務公假，公假之薪資及駐會津貼以每日新臺幣1千元計算。」，有和解書在卷可稽。申請人係主張理事長、副理事長駐會處理會務每日之駐會津貼及理監事之會務公假薪資，每日以1千元計算；而相對人則認為依和解書之文義，應以理事長、副理事長及理監事當月實際領取

之薪資，於扣除加班費後除以30作為每日薪資之金額，再依理事長、副理事長及理監事當月駐會或請公假辦理會務之日數，將不足1千元薪資之日數全數補足至1千元，顯然雙方係對和解書之文義之解釋有所歧異所致，尚難據此即認相對人有不履行和解內容之行為。且本件並無其他事證，足以證明相對人對和解書該項內容之解釋係出於不當勞動行為之動機，自無從僅以相對人與申請人對和解內容之文義有所歧異，即認相對人之行為構成不當勞動行為。

- 2、又上開和解書第3項載為：「關於人評會之執掌及組成、工會辦公處所及其他便利措施之提供，雙方同意本於誠信原則進行團體協商以為約定。於人評會之組成前，有關相對人員工之獎懲事宜，雙方於勞資會議中討論。」，依其內容可知，關於工會辦公處所之提供，應由雙方本於誠信原則進行團體協商以為約定。則相對人表示願提供一辦公桌供申請人使用，縱未為申請人所接受，則關於辦公處所提供之問題，仍應由申請人與相對人本於誠信原則進行協商解決，自不得僅以相對人提供之辦公處所未為申請人所接受，即認相對人構成不當勞動行為。又申請人以相對人於和解成立之後，未將員工之獎懲案提出於勞資會議中討論，即逕行懲處，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為云云。按工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，係指不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動之行為。查相對人對其於和解成立後之員工懲處案未提出於100年12月12日之勞資會議中提出討論一事，固不爭執；惟並無事證可證明相對人之未提出，係出於不當勞動行為之動機。是亦無從僅以相對人未於勞資會議中將員工懲處案提出討論，即認定相對人之行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

- (二) 關於相對人於100年12月30日發函申請人表示不同意由申請人副理事長代理理事長行使職權，為不當勞動行為：

查相對人係於100年10月31日函行政院勞工委員會，詢問關於工會副理事長長期代理行使理事長職權而要求給予公假一事之適法性，有相對人100年10月31日函在卷可稽。惟相對人於100年11月15日就本會勞裁(100)字第13號爭議事件與申請人成立之和解，已同意自100年9月1日起申請人之理事長或副理事長中之任1人，得以全日公假處理會務，此觀和解書第1項前段：「相對人同意自100年9月1日起申請人理事長或副理事長1人得以全日公假處理會務」之內容即明。則縱行政院勞工委員會於100年12月26日函釋意旨為理事長若無長期不能行使職權之情形或事由，不得由副理事長長期代理

，相對人如認依該函釋意旨，申請人之副理事長不宜長期代理理事長行使職權，允宜循由雙方協調之方式處理。然查相對人係於和解成立後之100年12月30日發函申請人，要求申請人之理事長應行使駐會處理會務之職權，不同意由副理事長陳韻翔代理理事長行使職權，並安排陳韻翔自101年1月1日起之駕駛長職務，實際上將影響申請人副理事長駐會行使職權，足見相對人上開發函申請人表示不同意由申請人副理事長代理理事長行使職權之行為，除違反和解之內容外，並已實際影響、妨礙或限制工會組織之運作。又相對人發函時亦明知和解書之上開約定，且100年12月底時，申請人工會呼籲相對人全體員工元旦合法休假，而申請人之副理事長陳韻翔積極參與該活動，則相對人在100年12月30日發函不同意由申請人當時之副理事長陳韻翔代理理事長行使職權，並安排陳韻翔自101年1月1日起之駕駛職務，使陳韻翔無法執行駐會處理會務，其有不當勞動行為之意思，實足認定。是相對人之上開行為，已構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動」之不當勞動行為。

- 五、 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。
- 六、 綜上所述，申請人主張相對人不履行和解內容部分，不構成不當勞動行為。惟相對人發函申請人表示不同意由申請人副理事長代理理事長行使職權之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之不當勞動行為。從而，申請人請求命相對人不得有對申請人為不同意申請人副理事長代理理事長行使職權等不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織之行為，為有理由，應予准許如第一項主文所示。本會並認命相對人於收受本裁決決定書之日起，應將本裁決決定書黏貼於佈告欄公告7日，並將公告事證存查為適當，爰裁決如主文第二項所示。
- 七、 據上論結，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

吳姿慧

辛炳隆

謝政達

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 5 月 1 8 日