

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 11 號

【裁決要旨】

由相對人提出之銷貨折讓（退回）申請單所示，因 106 年 11 月 8 日產品瑕疵事件導致相對人之具體經濟上損失僅為美金 624.52 元，該金額折合新台幣尚不足新台幣 2 萬元（依 2018 年 6 月 13 日台灣銀行之現金賣出價 1 USD = 30.037 TWD 計算，美金 624.52 元換算新台幣之金額為 18,758.7 元），實難認相對人受有重大之損失，則何以相對人對於申請人劉甲○○為二支小過之懲處？而非相對人工作規則第 48 條所訂「造成公司損失情節輕微者」之警告處分？相對人懲處之所據，實非無疑。至於相對人主張不論退貨損失金額，相對人於 106 年 11 月 11 日經品保部門發現產品瑕疵後，因共計影響 35,679 片重檢，出貨風險批 42,000 片，產生無形額外調查、補救之成本實難以估計，然對照相對人處理相對人員工顏○○放置錯誤網之行為，其決定不予懲處之標準則為顏○○之行為並未造成相對人具體經濟損失，則相對人以未造成具體損失之事由，即影響 35,679 片重檢，出貨風險批 42,000 片等辭作為懲處申請人劉甲○○之事由，顯見有所矛盾，否則相對人對於顏○○因錯置網版致造成影響晶片 3,000 片乙事（相證 16），為何未有懲處、甚至連相對人工作規則所訂之警告處分亦未採取之？由此益徵相對人之處分與過去同種事例之處理方式確有不同。再查，相對人另辯稱因顏○○生產出之錯誤晶片尚未出貨而無損失，故無需懲處云云，然該錯誤未造成損失並非顏○○自行發現，而是由製造單位所發現，

可知接續申請人劉甲○○為晶片生產之人員為控制相對人產生瑕疵與損失之重要關卡，然於申請人劉甲○○放置網版疏失中，相對人反而主張不得苛責或追究主管人員、品管人員等未檢測出異常之責任，對上列人員未有任何懲處，對於網印製程、電池測試分類流程與人員目檢站的人員則均一律僅為一支申誡之懲處，是以整體觀察 106 年 11 月 8 日產品瑕疵事件所涉之生產流程，相關人員若非未受懲處、即是僅受一支申誡之懲處，相較於申請人劉甲○○所受二小過之處分，可認相對人之懲處行為具有明顯之差別。

【裁決本文】

申請人：劉甲○○

住：新竹縣

李○○

住：新竹縣

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

工會代表人：陳潤柔

住：新竹縣

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：新北市新店區北新路 3 段 225 號 8 樓

代表人：廖國榮，住：同上

代理人：魏千峯律師、張軒豪律師、李柏毅律師

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）107 年 6 月 29 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 106 年 12 月 22 日對申請人劉甲○○記小過二支之懲處行為，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、 確認相對人於 106 年 12 月 10 日在工作改善告知單記載懲處申請人李○○大過一支並口頭告知記大過之行為，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。
- 三、 撤銷相對人於 106 年 12 月 22 日對申請人劉甲○○記小過二支之懲處。
- 四、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內塗銷申請人劉甲○○

記小過二支之懲處紀錄，並將塗銷事證存查。

壹、程序部分

- 一、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。」。
- 二、申請人於 107 年 3 月 1 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一) 確認相對人於 106 年 11 月 8 日懲處申請人劉甲○○小過二支之行為，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) 確認相對人於 106 年 11 月 8 日懲處申請人劉乙○○申誡一支之行為，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。(三) 確認相對人於 106 年 12 月 5 日懲處申請人李○○小過一支與 106 年 12 月 10 日合併懲處為大過一支之行為，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。其中申請人劉乙○○於 107 年 5 月 17 日撤回請求裁決事項 (二)。
- 三、依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，本會自有裁量權 (最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照)。申請人提起本件裁決後，先於 107 年 5 月 17 日就申請裁決事項

變更，將請求裁決事項第3項「確認相對人於106年12月5日懲處申請人李○○小過一支與106年12月10日合併懲處為大過一支之行為，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」，變更為「確認相對人於相證8工作改善告知單記載懲處申請人李○○大過一支並口頭告知記大過之行為，構成工會法35條第1項第1、5款之不當勞動行為」(參本會第3次調查會議記錄)，再於107年6月29日詢問程序變更為「確認相對人於106年12月10日工作改善告知單記載懲處申請人李○○大過一支並口頭告知記大過之行為，構成工會法35條第1項第1、5款之不當勞動行為」；另於107年6月29日詢問程序將原請求裁決事項第1項「確認相對人於106年11月8日懲處申請人劉甲○○小過二支之行為，構成工會法35條第1項第1、5款之不當勞動行為」，變更為「確認相對人於106年12月22日對申請人劉甲○○記小過二支之懲處行為，構成工會法35條第1項第1、5款之不當勞動行為」，本會考量申請人變更之裁決事項與其先前所請求者，均基於同一事實，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，且均自事實發生之次日起均未逾90日，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) 請求裁決事項：1. 確認相對人於106年12月22日懲處申請人劉

甲○○小過二支之行為，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。2.相對人於相證 8 工作改善告知單記載懲處申請人李○○大過一支並口頭告知記大過之行為，構成工會法 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

(二) 申請人劉甲○○在不知情的情況下，於 106 年 11 月 8 日將不同產品類別的網版架設於該製造之機台，於 106 年 11 月 11 日瞭解上述事件產品已經出貨到客戶端，再於 106 年 11 月 28 日早上由申請人劉甲○○主管楊○○、幹部周○○、李○○進行約談，遭受懲處兩支小過待遇。

因申請人劉甲○○於工會擔任幹部一職，既過往同仁犯相同錯誤均未遭受過懲處，且製程的機台品質檢測無法判斷異常以及品質保證部於此次事件未遭受懲處，實為對工會幹部差別待遇，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(三) 因申請人李○○為工會會員，既往同仁並無使用大過作為相關懲處，此次事件懲處過當，實為對工會會員差別待遇，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(四) 申請人有遭到不利待遇之事實。

申請人劉甲○○因民國 106 年 11 月 8 日之事件而受到懲處有相對人 106 年人字第 040 號公告可證(申證 1)，申請人李○○因民國 106 年 12 月間之事件而遭主管威脅要記一大過亦經相對人所自承(申證 2)，然申請人綜合考量所遭到之懲處程序、結果以及長期之勞資脈絡，認相對人之行為實質上係工會法第 35 條第 1 項第 1 款與 5 款之不當勞動行為，爰提起裁決，已如申請書所載。

(五) 申請人不爭執相對人須符合「有不當勞動行為之動機或認識」此要件。

相對人以「工會幹部或會員如有違反工作規則，除非得證明雇主有不當勞動行為之動機或認識，否則雇主非不得對勞工為懲戒處分甚至解僱」等語為抗辯。惟申請人對於相對人須有「不當勞動行為之動機或認識」此一要件並不爭執，僅提供相關事證向貴會說明相對人所為之前述行為確有「不當勞動行為之動機或認識」存在，此點合先敘明。

(六) 申請人主張相對人之行為係基於「不當勞動行為之動機或認識」。

考量相對人對元晶太陽能科技股份有限公司企業工會（以下簡稱申請人工會）長期以來抱持之敵意與相對人確知申請人等之身分，以及該次懲處程度有明顯之差別待遇，再加上相對人本次之懲處程序與過往有極大差別，顯見相對人實質上有「不當勞動行為之動機或認識」存在。

1. 相對人長期以來對於申請人工會懷有敵意：

據106年勞裁35號之事實調查結果可知相對人素來對申請人工會抱有敵意甚至有干預申請人工會運作之行為，而即便相對人過往之行為遭貴會認定構成不當勞動行為後，相對人仍持續以各種藉口為妨礙申請人工會運作之行為，並且開始利用各種原本係為保障勞工之制度設計來包裝其妨礙申請人工會運作之行為。

雙方互動過程中，相對人持續發表勸阻員工加入申請人工會之言論，並惡意拖延給付申請人工會委託其代扣之會費。除此之外，

相對人還針對申請人工會臉書社團之言論提起調解，意圖妨礙申請人工會之言論與運作（申證3）；而且相對人雖實質上完全無協商之真意但還多次以協商申請人工會訴求之方式，意圖消耗申請人工會之能量，而在相對人以各種軟、硬兼施的方式步步打壓申請人工會後，申請人工會在忍無可忍之下於民國107年3月22日上午通過投票同意罷工（申證4）並同意設置罷工封鎖線（申證5）以為回應，此際相對人才終於稍微釋出協商誠意，但已足見雙方關係長期以來已相當緊張。

2. 由此可見，相對人對於申請人工會抱有敵意，然相對人在經106年勞裁35號認定過往之行為構成不當勞動行為之後，逐漸將其敵意隱藏在各種合理事由之中。可見本次申請人等所遭受之懲處，實為相對人發現申請人等犯錯後見獵心喜，希望藉由對於申請人工會幹部與會員之不利益待遇來實現其打壓申請人工會意圖之具體事例。

（七）相對人清楚申請人等之身分：

相對人於答辯書中自承清楚申請人劉甲○○之申請人工會幹部身分，但以「申請人李○○之會員身分並非其直屬主管即主任李○○、邱○○所輕易知悉」等語抗辯。惟申請人工會委託相對人代扣每月會費，相對人握有申請人工會會員之名單，因此相對人以前揭語抗辯其不知申請人李○○之會員身分自不足採。

（八）相對人本次懲處結果顯有差別待遇存在：

相對人雖於答辯書中抗辯其對於民國106年11月8日之事件所為之懲處並未對於申請人工會會員有差別待遇存在。然針對申請人

劉甲○○本次所犯之錯誤，相對人過往僅要求員工填具工作改善單而未進行懲處（申證6），但本次竟以二小過為處分，顯見有差別待遇存在。

此外，該事件的生產流程依序為：設備工程師（申請人劉甲○○、劉○○）、製程檢測（純機台）、製程檢測（機台、產線人員）、目檢（劉○○、鄧○○、李○○）、品管（產線人員），而其中每一道關卡皆須對於產品之品質負責。然而根據公告（參申證1）所示，其中竟僅有包含有申請人工會幹部與會員之二個關卡（設備工程師、目檢）的人員遭懲處，顯見相對人對申請人工會成員有差別待遇。

再來，申請人劉甲○○與劉○○同屬設備工程師之關卡，但根據公告（參申證1）所示，相對人僅對劉○○為申誡處分，但卻對申請人劉甲○○為二小過之處分，顯見相對人對於申請人工會幹部有加重懲處之情事。且相對人在目檢之關卡，原先僅決定懲處申請人工會會員劉甲○○，在事後才以「申請人工會會員劉甲○○表示不公平」為由將鄧○○、李○○一併懲處，顯見相對人除了有對於申請人工會會員有加重處分之情事外，更意圖製造申請人工會會員與非會員間的緊張關係，意圖妨礙申請人工會之存續與運作。

而且根據公告（參申證1）所示，相對人對申請人劉甲○○所為之懲處係依據工作規則第48條之規定。然而依據該工作規則第48條之記載，實際上僅得對申請人劉甲○○為警告或申誡處分，但相對人竟以二小過為處分，顯見相對人在發現申請人劉甲○○之

申請人工會幹部身分後，方產生刻意加重處罰之動機並以此為後續的差別待遇。

綜上所言，不論是與過往懲處之程度或本次受懲處之人員的名單與程度進行比較，皆可見相對人對於申請人等之處罰有差別待遇存在，且從此一結果與懲處的過程中，處處皆顯見相對人確實有藉由對於申請人工會成員為不利處分以妨礙申請人工會運作之動機存在。

(九) 相對人本次懲處程序有刻意針對申請人工會成員之情事：

在得知申請人劉甲○○之申請人工會幹部的身分後，相對人原本打算以一大過之方式來處分申請人劉甲○○，惟事後經申請人劉甲○○異議，且相對人發現申請人劉甲○○並未合於工作規則中關於記大過之規定後，相對人方改以二小過之方式為處分。但此一現象，實足已說明相對人有刻意針對申請人工會成員之情事。此外，相對人內部之懲處流程過往皆係由遭懲處之員工自行填寫工作改善單，然本次的工作改善單卻係由主管自行填寫，僅於最後要求申請人劉甲○○簽名而已，從而使得申請人劉甲○○喪失懲處決定之程序參與機會，顯見本次懲處與過往不同係刻意針對申請人工會成員之行為。

而在申請人劉甲○○被相對人要求進入會議室簽名時，卻發現與本次生產錯誤全然無關之相對人的工會窗口周○○（隸屬總務部門）亦出席最後的懲處決定會議。然而相對人過往在決定員工懲處事宜時，並不會有工會窗口出席，此次處分竟有工會窗口出席實令人懷疑相對人另有所圖，可見本次的懲處，實際上有極高之

可能性係相對人刻意針對申請人工會成員所為之差別待遇。

(十) 相對人之行為構成不當勞動行為。

承前所言，相對人長期以來對於申請人工會抱有敵意，且明知申請人等人為申請人工會之成員，且除了本次懲處之結果有極明顯的差別待遇以外，本次懲處之程序也與過往極不相同，顯見相對人所為的本次懲處背後有非常明顯的「不當勞動行為之動機」存在，係刻意藉由本次懲處之機會來對申請人工會成員進行不利益待遇並藉機製造申請人工會會員與非會員之間的緊張關係，以便妨礙申請人工會之存續與運作。準此，相對人之行為實質上已然違反工會法第35條第1項第1、5款之規定。

(十一) 申請人劉甲○○所受第一支小過之損害結果責任分配違反平等原則以及論理法則，足見申請人為此處分之考量隱含不當勞動行為動機。

查相對人於答辯書中自承，民國（下同）102年11月21日相對人之員工顏○○犯下與劉甲○○相同之「未遵守標準工作流程（未刷條碼）而致網版錯置錯誤」並未受到懲處。雖相對人以「劉甲○○以及顏○○所造成之損害結果不同」等語試圖合理化相對人同對於一錯誤前後處理不一之事實，然此託辭是否足以合理化「未受懲處」相較於「記小過」如此巨大之差別待遇且先不提；亦暫先不提本件申請人之錯誤在於「未遵守標準工作流程」而非直接造成損害結果；此一自「損害結果異其懲處程度」之詞本身就未能合理化，本次事件中劉甲○○所受之「記小過」懲處相較於其他對損害結果亦需負責之員工「未受懲處」或受「記申誡」

之懲處間極大之差別待遇。

1. 製程檢測階段並非對最終損害結果毫無責任，然此階段之負責人並未遭受懲處。

據相對人答辯書所載，相對人在負責檢測產品之「外觀與品質」之製程檢測階段負責人無一遭受懲處。雖相對人以「技術上無法達成」為由進行抗辯（並於過往以此語告知劉甲○○使其亦生此一印象），然相對人在其答辯書亦主張劉甲○○之錯誤「外觀上顯有不同，劉甲○○可輕易辨識」，可見相對人負責檢測產品外觀與品質之單位竟無從檢測出此一可輕易辨識之錯誤而無庸負責。相對人對此實有進一步釐清之必要，否則將使申請人對於相對人在製程檢測階段以及劉甲○○間如此巨大之差別待遇背後存有不當勞動行為動機之確信益增。

2. 申請人劉甲○○與網印製程階段對最終損害結果之責任相當，然申請人劉甲○○所受懲處顯然較重。

據相對人答辯書所述，相對人員工劉○○職務在於原料之添加與機台操作，此作業內容與申請人劉甲○○之職務在於網版之安裝與機台操作，其勞動過程相當近似；且劉○○之職務內容中亦包含定時刷條碼確認，二者對於最終損害結果所需負擔之責任相當，然劉○○所遭「記申誡」之處分與申請人劉甲○○所受「記小過」之處分二者間如此巨大之差別待遇，實令申請人產生相對人為以此巨大之差別待遇背後存有不當勞動行為動機之確信。

3. 主要職責在於防止產品瑕疵以免產生損害結果之電池測試分類、人員目檢及品管單位，所受懲處（甚未受懲處）較申請人劉甲○○

○為低。

據相對人答辯書所言，電池測試分類、人員目檢站以及品管等三個單位之職責在於對產品進行檢查與分類，因此檢查產品係其主要職責。惟本次事件中，若檢測出產品之瑕疵，即不生最終損害結果，然相對人卻要求申請人劉甲○○對於最終損害結果負最大之責任而承擔「記小過」之懲處，其他單位僅需負擔輕微之「記申誡」責任，甚至相對人還以「難以再多苛責」等語而完全免除品保單位之責任。如此巨大之差別待遇，實令申請人確信相對人在此一人事管理權的行使上隱含不當勞動行為動機。

4. 人力安排以及生產流程管理之不當將使產品發生瑕疵之機率增加，此負責人並非對最終損害結果毫無責任。

據相對人答辯書所陳，相對人並未對於當日之主管楊○○副理為任何懲處，然而當日之生產節奏是否過快而使員工未能確實履行每一項工作步驟、人員之安排是否造成員工過勞而使員工難以發現其疏失、主管之態度是否過於壓榨而使員工難以仔細確認細節等等因素，都無可避免地與最終損害結果的發生有所關聯，而今相對人僅以「非主管楊○○副理管理上有何系統性問題」為託辭試圖合理化其差別待遇，實令申請人更加確信相對人在此一事件的處置上隱含不當勞動行為動機。

5. 相對人以「有無最終損害結果」為由而對於同一錯誤有「完全未懲處」以及「記小過」之差別待遇，然自相對人對於最終損害結果之責任分配上的不合理，即可見相對人在本事件之處置上含有不當勞動行為動機。

綜上所言，相對人主張申請人劉甲○○本次所犯之相同錯誤之所以遭受懲處係由於「有損害結果產生」，然申請人劉甲○○單獨一人之過失並無法導致此損害結果之發生，其他單位之過失亦為造成此一損害結果之必要條件，而今相對人竟要求申請人劉甲○○負起「記小過」之責任，其他單位竟僅需負起「記申誡」責任甚至「無懲處」，此一責任分配結果背後存有不當勞動行為動機之可能性不可謂之不高。

再者，雖過失責任分配具有主觀的因素在內，然此即為雇主之所以可藉由人事管理權行使之名義，實質上偷渡其不當勞動行為動機之根本原因。

換言之，相對人需對於本次處分之責任分配的異常之處加以釐清，而非僅片面地以雇主有人事懲戒的決定權為抗辯，否則將與不當勞動行為裁決制度其一之目的在於「限制雇主懲戒權的行使不能有不當勞動行為動機」之制度設計目的有違。

(十二) 相對人僅憑片面認定即對申情人為不利處置，顯示申請人所受第二支小過之理由中隱含相對人不當勞動行為動機。

相對人以「劉甲○○拆下錯誤網版時亦須刷條碼」等語指稱申請人劉甲○○明知自己過去曾裝錯網版。然而申請人劉甲○○並非要刷完條碼使電腦跳出警告之顯示後才能夠將網版拆下，而是拆下網版之後方需刷條碼，因此憑相對人所提資料並無法排除「劉甲○○看到螢幕上的警告後，誤以為是手上這片要換上去的網板刷條碼之後跳出警告（換上新網版前亦需刷條碼）」，而非認知到方才換下來之舊網版有問題，所以待劉甲○○確認其手上要換上

去之網板無誤之後，自然就會按下確定鍵以進行後續生產」之可能性。

再者，相對人以「劉甲○○拆下舊網版時曾與新網版放在一起比對」等語證稱申請人劉甲○○明知自己過去曾裝錯網版，然而此一申請人劉甲○○內在之心理活動並非從監視器畫面可看出，相對人竟以看圖說故事之方式進行主觀臆測並以此為由記申請人劉甲○○小過，相對人此一行為背後是否隱含不當勞動行為動機實令申請人有高度之懷疑。

然本事件更為異常之處在於，不同於以往員工有機會參與自己所犯錯誤之事實階段的調查，此次相對人完全剝奪申請人參與該懲處決定之事實調查機會，而在要求申請人劉甲○○簽名確認處分時，也使申請人劉甲○○受有不同於一般員工之壓力（相對人自承本次事件中額外找來工會窗口）而無從充分進行意見之表達與討論，使得申請人劉甲○○當時無法對於相對人為此處分之「片面臆測」與「看圖說故事」之理由表示意見。

換言之，相對人對申請人劉甲○○為第二支小過之理由為片面臆測，已使本次處分有隱含不當勞動行為動機之高度可能性；再加上相對人在此事件之處理程序上，刻意剝奪申請人劉甲○○陳述意見以協助釐清事實之機會，更顯見相對人為此處分背後確實含有不當勞動行為之動機存在。

（十三）申請人劉甲○○遭受懲處時，雙方勞資緊張關係已經進入白熱化

相對人雖抗辯申請人工會之罷工行動係於107年3月始發動，然雙

方對此議題之爭執係自106年即產生，而至申請人劉甲○○等人遭受懲處之11、12月間雙方之衝突已然進入白熱化。至於申請人工會之所以至107年3月方舉行「是否罷工」以及「是否設置罷工封鎖線」之投票，係因發動罷工需要極長期地事前宣導與作業，絕非輕易可發動。而從投票結果中，可以發現兩項提案都以極高之比例通過（參申證4、申證5），足見相對人與申請人工會間的勞資關係確實已長期處於緊張之狀態。

（十四）本次事件後方對此類錯誤進行懲處，相對人為決定背後有高度之不當勞動行為動機。

相對人於書狀中自承「除劉甲○○以外，相對人公司過往未有其他因網版錯置而遭受懲處之案例」以及用「相對人對於其他事件犯有目檢缺失之員工亦有懲處」等語抗辯其對申請人工會會員並無針對性。

然需注意，相對人提出其他員工之懲處紀錄，係於106年12月27日所為，顯見相對人自本次事件後才對該類錯誤進行懲處，然相對人過往對之不進行懲處（相對人自承過往並未對於顏○○之錯誤加以懲處），直至本次事件才決定要懲處之決定背後極可能有高度不當勞動行為動機。

畢竟從結果面來看，此「過去不懲處，但為了避免僅懲處申請人工會會員有違平等原則，而將其他員工一併懲處」之做法，除直接對申請人工會會員為不利待遇外，亦「藉機製造申請人工會與非會員之員工間的緊張關係」將對申請人工會之運作與存續造成極度之傷害。

(十五) 相對人之行為構成不當勞動行為。

承前所言，相對人長期以來對於申請人工會抱有敵意，且明知申請人等人為申請人工會之成員，且除了本次懲處之結果有極明顯的差別待遇以外，本次懲處之程序也與過往極不相同，顯見相對人所為的本次懲處背後有非常明顯的「不當勞動行為之動機」存在，係刻意藉由本次懲處之機會來對申請人工會成員進行不利益待遇並藉機製造申請人工會會員與非會員之間的緊張關係，以便妨礙申請人工會之存續與運作。準此，相對人之行為實質上已然違反工會法第35條第1項第1、5款之規定。

(十六) 申請人劉甲○○於106年11月8日工作上所犯錯誤係屬一般性之過失，並非如相對人所稱情節重大或知情不報：

1. 相對人稱當天事發前後，大約於22時至22時16分期間連續更換三片網版，惟第一片網版係因生產過程自然耗損須更換，申請人劉甲○○才會換上第二片（即事後查出有錯誤之）網版，但經生產大約10分鐘後，相對人員工劉○○即告知有破網須更換，故申請人劉甲○○乃立即換上第三片網版，過程中申請人劉甲○○均未有何故意、明知非正確網版而仍故意生產印刷之情形。
2. 雖相對人表示網版上線及下線各要刷一次條碼，但由於相對人公司產線生產流程緊湊，以一般之產量而言，每小時至少要生產1,400片產品，因此如同申請人劉甲○○所處設備工程師一職，於相對人公司產線實務慣例上，常常有先換完網版再刷條碼之情形，才有可能符合相對人公司所要求之產量，故相對人所提相證18中之螢幕截圖畫面流程僅為形式，實際上均未執行。

3. 事發當天（106年11月18日）申請人劉甲○○在第一片網版下線以及第二片網版上線時，皆因為工作繁忙暫時未刷條碼，直到換上第三片網版後，才回頭補刷前兩片的條碼。此時申請人劉甲○○按照工作流程先刷第一片網版下線，到電腦確認無誤後（電腦到網版作業區大約有10公尺距離，過程中須不斷來回走動確認），再刷第二片網版上線。此時雖有錯誤訊息，但申請人劉甲○○信任AOI機台呈現綠燈之燈號，當下判斷認為第二片網版生產過程均屬正常，且第二片網版已下線（此時產線上是第三片網版），所以認為已生產完畢不會再有後續損害，故直接再刷第三片網版上線，後續也都顯示正常。
4. 而申請人所處之設備工程師一職，為了符合相對人公司之生產要求，實務上往往係以信任機台上之燈號判斷是否有異常，如果亮綠燈就是正常。而設備人員之產線實務經驗已經養成他們認為「亮綠燈＝產品正常」的慣性，若在存有系統訊息回報bug之可能下，動輒因跳出系統錯誤即停機檢查，至少要花費一個多小時的時間，所造成之生產遲延等成本絕非相對人公司所得承受，亦非申請人劉甲○○設備工程師一職所能承擔。
5. 更何況，相對人公司員工劉○○同時間也判斷生產成品是正常的，當下才會未有反應而繼續進行生產。故此次事發過程之16分鐘，機台燈號均是顯示綠燈，呈現一如往昔的正常生產狀況，故申請人劉甲○○根本不會特別注意有誤。相對人也自承公司目前只有兩起上錯網版的事件，故申請人劉甲○○以過去經驗判斷，根本無從知悉有「上錯網版但機台還是綠燈」之可能。

6. 至於相對人提出「機台無法檢測這次差異」、「製程檢測階段在技術上無法檢測此異常」云云應由相對人自行舉證；但縱使假設偶爾有機器無法判讀之錯誤或技術問題，也是製程工程師（非設備工程師）之設定問題，身為第一線生產單位（作業員、設備部門）均不知悉，故申請人劉甲○○絕非明知有誤而仍故意繼續生產。

7. 未按，在106年11月28日約談過程，申請人劉甲○○雖然有認錯，但僅僅是針對「事後乃知有上錯網版」一事認錯，並非如相對人於第2次調查會議記錄第3頁第15行及第16行所稱「同意...當時已知錯誤但並未通報」。再次重申，申請人劉甲○○確切知道上錯網版並造成生產錯誤之時點，是在106年11月11日相對人領班通知時才發現，此部分已於第2次調查會議上說明。又約談當天周○○並無明講當事人劉甲○○違反了哪一項SOP，故會議紀錄或是工作改善單也無法證明申請人劉甲○○是明知且有故意。

（十七）相對人對申請人劉甲○○之懲處不符合比例原則，且就相關人員之懲處亦未見公平：

1. 依據相對人相證2所述，印製錯誤之產品不過係110片，相對人卻一再強調劉甲○○造成公司重大損失，但實際受影響之數量究竟為何？是否全應歸責於申請人劉甲○○？均未見相對人有明確舉證，相對人唯一提出的證明也只有600片遭大陸客戶退貨云云，但真實情形為何，不得而知。
2. 又裝錯網版之時間為106年11月8日22時，當天是NB班，依據公

司生產流程在當日11月8日NB班至少會有SORT人員經手這批異常產品，而當日NB班之ETS、SORT、品保人員（申證7）均未發現此次異常，且事後也只有NB班的ETS人員（安○）被懲處，其餘懲處人員如劉○○、鄧○○、李○○都是106年11月10日NA班的上班人員，而NA班上班已距離事發24小時以上，故相對人之懲處標準，顯不合理。其中劉甲○○也是工會會員，更顯得是針對工會幹部及會員而來。

3. 相對人稱顏○○事件並未造成實際損失，所以沒有懲處云云。實則，顏○○事件從上錯網版到發現錯誤，中間至少相差2.5小時，相對人亦承認該事件造成30,00片產品受影響（參相證16），只是運氣好仍可出貨未造成損失，且此等錯誤亦非顏○○自行發現而是其他人員檢測出來，更顯得ETS、SORT、品保人員逐步檢測之重要性。相較之下，申請人劉甲○○從上錯網版到下線僅僅16分鐘，按照一般生產流程影響所及不超過300片，卻受到兩小過處分。縱使假設申請人劉甲○○之疏失確實造成相對人客戶退貨，但就疏失程度而言申請人劉甲○○與顏○○並無不同，何以懲罰程度有如此差別？為何劉甲○○須自行承擔所有之錯誤損害，其他單位之人員僅須申誠處分？顯見相對人有針對申請人工會幹部之差別待遇。難道當事人只能摸摸鼻子自認倒楣？
4. 再查，相對人公司於107年4月29日（DB）也發生程式錯誤之案件（文件編號:GLL-3MF-014-01），影響所及至少有24,162片產品，卻沒有任何人被做出懲處原因何在？應由相對人說明與舉證。如相對人堅持「有造成公司損失」是申請人劉甲○○遭嚴厲懲處

之原因，則其他造成公司損失之疏失案例，公司懲處程度為何？請相對人提供其他案例造成客訴導致財物損失的相關懲處公告。

(十八) 相對人約談申請人劉甲○○過程有別以往，竟有申請人工會與相對人公司之對口人員周○○，增加申請人劉甲○○之不安與壓力，亦有不當勞動行為之動機存在：

1. 106年11月28日主管約談申請人劉甲○○時，竟有別以往地要求周○○在場，過往決定員工懲處事宜時，從未有周○○出席給予諮詢。而擔任申請人工會與相對人公司之對口人員之周○○，常常與爭取勞動權益之工會幹部有所爭執，且時常代表相對人公司回絕申請人工會之要求，與申請人工會之關係非常緊張，故相對人公司本次約談要求周○○在場，係刻意增加工會幹部壓力。
2. 另外，當天的約談座位（申證8）係當事人劉甲○○正對面坐著周○○，周○○右手方且距離四張椅子之遠處坐著主管楊○○與人事行政部主管李○○，整場約談都是由周○○主導並且負責提問，顯見周○○並非基於被動諮詢之地位，而是主導整起調查，故相對人對申請人劉甲○○所為懲處背後存有明顯的不當勞動行為之動機。

(十九) 申請人李○○於106年12月5日與106年12月10日之疏失兩者並不相同，卻被當成累犯處理，且相對人公司過往處理相同錯誤，多是由領班人員口頭告誡結案，最多是開立工作改善單並不會記到小過甚至大過之處分。而本次原本是領班人員只要以口頭告誡，但本次相對人公司主任卻刻意刁難與合併錯誤，例外地要求必

須懲戒記以大過，惟對應相對人公司工作規則以觀，大過之各項情節均是重大過失、故意，致公司有重大損失等，與申請人李○○之情形顯不相符，由相對人為答辯申請人劉甲○○事件之證物更可知，產線人員工作上有錯誤致多僅是記申誡而已，相對人公司對申請人李○○要脅記以大過，係基於申請人工會會員身分之故而加重處分，顯已構成不當勞動行為。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人裁決之申請駁回。

(二) 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，此貴會 103 年勞裁字第 29 號、104 年勞裁字第 7 號裁決決定書意旨可參（附件 1 第 16 頁）。是以，工會幹部或會員如有違反工作規則，除非得證明雇主有不當勞動行為之動機或認識，否則雇主非不得對勞工為懲戒處分甚至解僱。

(三) 緣本件申請人申請意旨，無非係針對申請人劉甲○○、李○○因工作上缺失致受懲處或警告為由，主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，茲就其所述事件，說明如下：

1. 申請人劉甲○○部分：

- (1) 相對人設備一部厚膜二課設備工程師劉甲○○於 106 年 11 月 8 日 22 時左右，未依照工單資訊更換正銀網版（換錯型號），於同日 22 時 16 分再更換網版時才換回正確網版，且申請人劉甲○○發現錯誤卻未向上通報此出錯事件，反而隱匿此事件，直到 106 年 11 月 11 日才由品保單位抽查時發現。
- (2) 因申請人劉甲○○之疏失，造成相對人該段時間產品有逾百片異常，又因分在不同效率產區，故造成共有 35,679 片電池片須進行重檢，共計影響 42,000 片出貨有客訴風險（後續有 600 片受客戶退貨）。
- (3) 相對人於 106 年 11 月 28 日由部門主管厚膜二課副理楊○○等人與申請人劉甲○○進行會談，申請人劉甲○○承認有工作改善告知單所列疏失，並簽署工作改善告知單同意接受小過兩支之懲處，副理楊○○同日即上簽呈，依相對人工作規則第 49 條第 1 款「違反公司作業規範，致發生工作錯誤造成公司財務損失或人員受傷情節輕微者」、第 9 款「違反公司作業規定，致發生工作錯誤，未即時通報造成公司損失者」，報請懲處申請人劉甲○○小過兩支，經簽准後，相對人於 106 年 12 月 22 日正式公告對申請人劉甲○○記小過兩次。
- (4) 以上事實，有相對人工作規則第 49 條（相證 1 第 18 頁）、106 年 11 月 28 日申請人劉甲○○工作改善告知單（相證 2）、106 年 11 月 28 日申請人劉甲○○懲處簽呈（相證 3）、相對人 106 年 12 月 22 日 106 人字第 040 號公告（相證 4）可證。

2. 申請人李○○部分：

- (1) 申請人李○○於 106 年 12 月 5 日作業時受主任邱○○稽核發現 1 次 label box 與角盒號碼不符，造成混料，經主任邱○○嚴厲告誡後，短短數日後，申請人李○○又於 106 年 12 月 10 日受主任邱○○稽核發現混料事件。
- (2) 因申請人李○○經嚴厲告誡後，竟仍於短時間內連續發生錯誤，主任邱○○為提醒申請人李○○正視混料之嚴重性，督促其確實改善，遂填具工作改善告知單，以工作規則第 50 條第 6 款：「違反主管合理指揮或監督，經曉諭仍未改善情節重大或威脅主管有具體事證者」，表示要將申請人李○○記一大過，由申請人李○○簽署該工作改善告知單，以資警惕。
- (3) 惟上開工作改善告知單因僅係主任邱○○為督促申請人李○○改善，於人事指揮管理上所採取之警告手段，邱○○並無將該工作改善通知單上呈主管簽請懲處，故實際上申請人李○○就上開二度缺失並無受懲處。
- (4) 反而，申請人李○○106 年 12 月間經兩度稽核出作業錯誤，竟仍於 107 年 1 月 19 日再次受主任邱○○稽核出相同錯誤，邱○○不得已下，就本次錯誤，即以工作規則第 48 條第 2 項第 7 款：「違反公司作業規範，致發生工作錯誤情節輕微者」，開立工作改善告知單由申請人李○○簽署，並同意接受記申誡乙支之懲處，本次申誡乙支之懲處，經簽准後，相對人即於 107 年 2 月 14 日公告申請人李○○之申誡乙支之懲處。
- (5) 以上事實，有相對人工作規則第 48、50 條（相證 1 第 17-19 頁）、106 年 12 月 10 日申請人李○○工作改善告知單（相證 8）、

107 年 1 月 19 日工作改善告知單（相證 9）、相對人 107 年 2 月 14 日 107 人字第 008 號公告（相證 10）可證。

（四）依上述說明，可知申請人指稱相對人構成不當勞動行為之事實，均係相對人對申請人劉甲○○、申請人李○○工作上之缺失，所為之合理人事權行使，與工會幹部、會員身分完全無關，應無涉不當勞動行為：

1. 首查，申請人劉甲○○於 106 年 11 月 8 日、申請人李○○於 106 年 12 月 5 日、10 日分別發生各自工作上之缺失，此均屬事實，並經各申請人簽署工作改善告知單確認無誤（相證 2、6、8）。是以，相對人主管考量行為人缺失之輕重程度、具體情狀、對公司造成之損害等，綜合考量後，依雇主人事管理上之裁量權，給予相應之懲處、告誡，本屬正當，難認有何與工會幹部或會員身分有關之考量。

2. 況且，申請人稱相對人係對工會幹部及會員為差別待遇，惟查本件絕無任何針對工會幹部、會員身分之因素：

（1）相較於擔任工會幹部之申請人劉甲○○，申請人李○○之會員身分，並非其直屬主管即主任李○○、邱○○所得輕易知悉，而申請人並無舉證其主管知悉其工會會員，亦無舉證本件之懲處或告誡有何針對性。

（2）申請人雖稱本件為差別待遇，但觀相對人 106 年 12 月 22 日 106 人字第 040 號公告（相證 4）、106 年 12 月 22 日 106 人字第 041 號公告（相證 7）107 年 2 月 14 日 107 人字第 008 號公告（相證 10），除本件申請人外，尚有劉○○、鄧○○、李○○、

楊○○、林○○、安○、米○○、溫○、艾○、艾○○，合計十人同樣因各自之工作缺失，受相對人各為申誡乙次之懲處。顯然，相對人對申請人二人之懲處或告誡，絕無對工會幹部或會員身分之針對性，否則如認本件構成不當勞動行為，反將形成工會會員具有不受人事管理權所及之特權，當不符工會立法意旨。

3. 又縱申請人就相對人對劉甲○○所為懲處之合法性有其他意見，參考 貴會於類似案件之裁決意旨（附件 1 第 18 頁），既然本件顯與申請人之工會幹部及會員身分無涉，相對人並無構成不當勞動行為，則申請人如有其他意見，應循其他程序處理，而與本件無關。

（五）綜上所述，申請人請求確認相對人構成不當勞動行為之事項，均與申請人工會幹部及會員身分無關，且請求裁決事項所指相對人對申請人李○○於 106 年 12 月 5 日懲處一支小過、106 年 12 月 10 日懲處合併為一支大過，更與事實完全不符，本件自無任何構成不當勞動行為之處，故請駁回申請人之請求，以保民權，實感德便。

（六）關於申請人劉甲○○之部分，補充答辯如下：

1. 依 106 年 11 月 8 日產品瑕疵事件發生後，主管楊○○約談劉甲○○之前後經過，可知相對人並無不當勞動行為之動機：
 - （1）申請人劉甲○○106 年 11 月 8 日網版錯置致產品瑕疵事件，於 106 年 11 月 11 日由品保單位抽查時發現。至於劉甲○○所

稱 106 年 11 月 11 日受製造部領班告知錯誤，因無該領班姓名，相對人現查無此事。

(2) 劉甲○○所屬設備一部厚膜二課則是在 106 年 11 月 13 日晨會時知悉，再由該單位彭○○著手本案調查（因當日劉甲○○的主管楊○○副理請假），當日才查得係劉甲○○的工作環節出錯，待主管楊○○隔日即 106 年 11 月 14 日上班了解事情狀況。

(3) 因本產品瑕疵已產生客訴（相證 2 第 1 頁通知改善原因及事項攔載有：「...導致異常產品出貨至客戶端，造成客訴...」），相對人製程一部製程整合課經理鄭○及業務盧○○、李○○等，隨即於 106 年 11 月 20 日至 22 日間至大陸處理本案客訴，結果為客戶退貨 6 包共 600 片晶片，此李○○106 年 11 月 21 日電子郵件載：「8.元晶 6M5BB（42000pcs），其中 7 包混有不同版型之產品，已至客戶庫房進行挑選，將此異常 6 包挑出，客戶將安排此 6 包退貨處理」可證（相證 12 第 2 頁）。

(4) 因楊○○副理須待鄭○經理處理本案客訴結果（工作規則第 49 條第 1、9 款之要件必須公司受有損失），確認客訴結果後即擬約談申請人劉甲○○，但因申請人劉甲○○於 106 年 11 月 23 日（星期四）至 24 日（星期五）均請會務假，故經聯絡人資單位後才敲定於 106 年 11 月 28 日約談申請人劉甲○○。

(5) 相對人於 106 年 11 月 28 日係由主管楊○○、人事行政部主管李○○、總務即工會窗口周○○約談申請人劉甲○○，楊○○事前要求周、李二人出席原因，係為就申請人劉甲○○工作改

善單所載疏失事實是否違反相對人公司工作規則進行確認，並希望周、李二人可隨時提供申請人劉甲○○與其主管楊○○之諮詢，此純係楊○○為求人事管理上慎重之舉，無任何不當勞動行為動機。

(6) 106年11月28日會議當中，相對人均有明確說明申請人劉甲○○相關權益，申請人劉甲○○所受小過兩支之懲處內容，亦明載於工作改善告知單上（相證2第2頁），由楊○○與申請人劉甲○○確認後，才由楊○○於同日以簽呈向上提交懲處建議，該簽呈上並有人事行政部主管李○○註記：「106.11.28早上8點由用人單位會同人資，與劉員進行會談與說明，其承認工作改善告知單上所述之事」（相證3）。

(7) 綜上所述，申請人劉甲○○所受小過兩支之懲處，係主管楊○○合理行使人事管理權之結果。

2. 申請人劉甲○○於第一次調查會議改口否認有網版錯置未即時通報之疏失，實屬臨訟矯飾卸責之詞：

(1) 申請人劉甲○○於100年5月25日到職任設備工程師，至106年11月8日事發時已在職超過6年，理應相當熟悉工作流程，並具有分辨網版之能力。

(2) 106年11月8日劉甲○○裝錯之網版與正確之網版，外觀上顯有不同，申請人劉甲○○可輕易辨識：

A. 申請人劉甲○○裝錯之網版屬於正銀網版，雖正銀網版不論料號是否相同，均置於同一網版櫃內，但本案申請人劉甲○○裝

設之網版是否正確，外觀上即可從網版圖形、圖形樣式、料號辨識。

B. 蓋網版均有記載料號以供辨識，且申請人劉甲○○106年11月8日應裝上的正確網版圖形樣式為「斷開式」，該網版的圖形樣式可看出有一道一道的空隙，至於當日裝錯之網版圖形樣式為「連續式」，其圖形樣式則無明顯空隙。故二者的外觀顯有明顯不同，此提供「斷開式」及「連續式」正銀網版外觀照片各一組供參（相證13）。

C. 可知，兩種不同的網版可輕易從外觀辨識，申請人劉甲○○縱使第一時間裝錯網版而誤以為正確，以其專業及多年經驗，當取下錯誤網版換上正確網版時，斷無可能沒發現二者外觀不同。

(3) 證據顯示，申請人劉甲○○於106年11月8日換下錯誤網版時，已發現網版錯置，其自應趕緊通知主管補救，卻無任何作為：

A. 相對人代理人於第一次調查會議已表示，網版裝上前必須先刷條碼確認是否正確，申請人劉甲○○亦承認裝上錯誤網版前漏未刷條碼（107年4月16日調查會議記錄第10頁參照）。

B. 經會後確認，實際上流程是網版上架及下架前都必須刷條碼，而申請人劉甲○○於106年11月18日拆下錯誤網版時，有刷錯誤網版之條碼，於相對人公司內部網版更換記錄系統（Manufacturing Execution System）留下異常紀錄，此異常紀錄

亦有登載於工作改善告知單（相證 2 第 1 頁），如下圖箭頭處
「過帳料號:TM-4FE5B011 is diff（即 different）」所示：

ERR_MSG	ERR_TIME	EQP_ID	ERR_COMMENT
▶ 1 ChangeRecipeErrFirst ...	20171108 221332000 ...	APRT06-P6 ...	[機台:APRT06-P6使用料號:TM-4FE5B031] and 過帳料號:TM-4FE5B011 is diff ...
2 ChangeRecipeErrFirst ...	20171108 222404000 ...	APRT26 ...	[機台:APRT26-P2使用料號:TM-5A000X20][機台:APRT26-P5使用料號:TM-5A000X20] and 過帳料號:TM-5A000X1 ...

實際上，申請人劉甲○○既有於拆下錯誤網版時刷條碼，系統亦顯示該網版非正確網版，則當下電腦螢幕即會跳出警示訊息，必須經過申請人劉甲○○操作電腦按下「確定」鍵，才可接下去執行後續動作，此提供網版更換正確及錯誤之電腦螢幕顯示對照圖各乙份供參（相證 14），故申請人劉甲○○實不可能不知道裝錯網版。

C.更甚者，申請人劉甲○○裝錯之網版與正確之網版外觀顯有不同，依相對人所調閱之 CCTV 錄影檔，畫面顯示申請人劉甲○○當晚除有進行刷錯誤網版條碼之動作外，並因發現網版異常，有去確認經拆下置於桌上之錯誤網版和機台上兩片正確的網版之動作，此相對人有保留影片可另行提出。

D.是以，證據顯示，申請人劉甲○○當下確實曾發現裝上錯誤網版，但卻在發現自身工作出錯後，無任何通報作為，任由瑕疵晶片生產出貨，則相對人認定其違反工作規則第 49 條第 9 款規定，自屬有據。

(4)實則，相對人經查閱網版上下線紀錄、上下線異常紀錄、CCTV 紀錄和機台 LOG 檔紀錄後，於 106 年 11 月 28 日約談申請人劉甲○○時即告知其調查結果，工作改善告知單也已明載其錯誤情形，處理方式欄並載有工作規則依據及小過兩支之懲處，當

時即獲申請人劉甲○○坦承錯誤並簽名同意懲處（相證 2 第 2 頁），現申請人劉甲○○不但將相對人單純針對工作疏失所為之懲處，錯誤連結至工會及不當勞動行為，甚至連工作缺失都改口否認，意圖卸責，此種事後矯飾卸責之態度，令人遺憾。

3. 申請人劉甲○○稱本次相對人僅對生產流程中的二道關卡，未對其他環節及品管懲處，有針對性云云，亦屬誤解：

(1) 就生產流程來看，於申請人劉甲○○放置網版後，會經由如下四道站點，再入品保單位：

A. 製程檢測：由機器檢測生產電池片外觀及品質；

B. PRT（中文名稱：網印製程〈Printing〉）：作業內容為載具上下料、膠料添加、機台操作；

C. ETS（中文名稱：電池測試分類〈Efficiency Test Sorter〉）：作業內容為晶片滿百收料、初步外觀撥片檢查、機台操作；

D. SORT（中文名稱：人員目檢站〈Sorting〉）：作業內容為晶片外觀檢查、晶片等級分類。

E. 上述站點之作業員，均要求以全檢方式執行各站點工作。

(2) 因機器無法就申請人劉甲○○錯放網版所生產之電池片與正確網版電池片差異為檢測，故製程檢測階段在技術上並無法發現申請人劉甲○○產生之缺失，故本案僅得由後續人員檢測發現。則因申請人劉甲○○錯置網版後無馬上告知，接下來第一關會先經由 PRT 站點作業人員（即劉○○）檢測，再經由 ETS 站點作業人員（即安○）目檢，最後再經由 SORT 站點作業人員（劉○○、鄧○○、李○○及米○○）目檢。其中，PRT 的

劉○○被認定未確實核對網版料號是否與工單相符；ETS 的安○○、SORT 的米○○、劉○○、李○○、鄧○○，則被認定目檢有缺失，以上五人，均受一支申誡懲處，有調查報告（相證 5）、工作改善告知單（相證 6）、懲處公告（相證 4、7）可證。

（3）從上述生產流程可知，於品保單位進行檢驗前，所有與此事件相關，且未確實執行各站點職務之人員，均已受有處分，並無其他人員涉及本案。

（4）至於品保人員，因相對人公司考量品保能量有限，故政策上是要求品保單位對生產之電池片採隨機抽樣檢驗方式（每一包抽 10 片檢驗，一包共 100 片電池片），既為抽檢，技術上無從要求品保人員一定會馬上發現所有電池片瑕疵，本事件品管單位已盡責於 106 年 11 月 11 日發現瑕疵，客觀上難以再多苛責品管單位，因此相對人並無對品保人員進行懲處。

（5）末就申請人劉甲○○之主管部分，鑒於此次事件單純係申請人劉甲○○個人不遵守標準工作流程之行為所致，並非主管楊○○副理在管理上有何系統性問題，難以苛責主管有何缺失，因此相對人並未對其主管進行懲處。

（6）綜上，相對人經調查後，對於本次產品瑕疵事件各工作流程之員工，就缺失源頭且未即時通報之工程師申請人劉甲○○施以最重兩支小過之懲處，對於缺失程度相同之 PRT、ETS、SORT 的作業員，則均施以申誡一支之懲處，其餘難認有缺失之人員（製程檢測單位、品保單位、申請人劉甲○○主管）則無懲處，此乃企業經營管理上，對於犯錯員工依其缺失情節、損害程度

等事項，綜合審酌後所為之合理決定，客觀上實難想像有何與工會幹部有關之針對性。

4. 關於相對人懲處文件與流程、申證 6 所示顏○○事件，說明如下：

(1) 相對人懲處流程：

A. 依相對人工作規則第 44 條規定：「員工獎懲由單位主管填具簽呈，經權責主管核准後，公告周知。」（相證 1 第 16 頁）

B. 相對人工作現場之作法係，由主管先開立工作改善告知單，並請當事人確認，如當事人同意則會簽名，若不同意則當場可與長官進行溝通或申訴，之後再依工作規則第 44 條，由單位主管就違反事項及建議懲處填具簽呈，呈權責主管核准後，再由人資單位公告周知（相證 2、3、4 可參）。

(2) 申證 6 系統異常處理表、相證 2 工作改善告知單之用途不同：

A. 依上述懲處流程之說明，可知工作改善告知單是懲處前由主管填寫後交由員工簽署，功能是告知員工錯誤並給予陳述意見之機會，可作為員工願改善並接受懲處之證明。

格式上，相對人公司制式工作改善告知單之文件編號為「TR-020-02」、發行日期「2011/03/01」，特陳報空白格式乙份供參（相證 15）。因主管可自行以空白版本電子檔依個案情形填寫工作改善告知單，製造部所使用之工作改善告知單之發行日期載「2012/10/15」（相證 6、8、9），應為該部門後續人為自行修改並沿用至今所致，雖所載發行日期與設備部使用之

工作改善告知單不同（相證 2），惟因二者欄位格式並無實質變化，故下方發行日期之不同，於本案應無何關係。

B. 顏○○事件所使用之申證 6 系統異常處理表，當時使用之用途在於檢討廠內異常事件的原因，提出改善措施，以達到生產順利的目的，非係在檢討人員疏失並懲處。此觀申證 6 欄位包括「改正動作」、「再發防止措施」即明。

(3) 102 年 11 月 21 日顏○○使用錯誤網版事件並無懲處，惟此與本次申請人劉甲○○事件不同，二者不應相提並論：

A. 102 年 11 月 21 日確有發生申證 6 所示顏○○使用錯誤網版事件，經查證該次事件並無懲處，理由在於該日顏○○是 16 時 20 分錯置網版，但 19 時即受發現並更換，顏○○也承認錯誤，最重要是該錯誤事實上並無對相對人公司造成損失，此觀申證 6 處理經過欄載：「於 19:00 開線例行性巡檢 APRT06 網版時，發現料號與工單不符，立即更換，詢問製程（○○），請示 RD 處長指示正常出貨。」

故本次事件，相對人公司著重者為對內宣導，避免再產生同樣錯誤，故斯時由產線主管將申證 6 請該單位同仁會簽，此有用錯網版事宜宣導簽到表可證（相證 16）。

B. 反之，申請人劉甲○○106 年 11 月 8 日之出錯，已造成異常產品出貨給客戶，造成客訴及後續退貨 600 片，且影響 35,679 片重檢，出貨風險批 42,000 片，此相證 2 工作改善告知單、相證 12 電子郵件可證，可知本案對公司產生實質財務損失及重大補救成本，自不可與顏○○事件等同視之。

C. 畢竟在現實企業人事管理實務上，本非員工犯錯就一定都受懲處，而是由主管就整體士氣、個人態度、犯錯情節等綜合考量，如同顏○○之事件，即以宣導改善代替直接懲處；但一旦員工之錯誤已造成公司具體損失，則主管如不能給予相應懲處，對公司實難謂負責之舉。正因有是否造成公司具體損失此一最大之差別，當不可因顏○○未受懲處即逕稱劉甲○○所受懲處就具有不當勞動行為動機。

(4) 經查，除 102 年 11 月 21 日顏○○事件、106 年 11 月 8 日申請人劉甲○○事件外，相對人公司未曾發生其他錯置網版事件，故亦無其他懲處前例可提出。

5. 綜上所述，申請人劉甲○○受懲處乙事，確實純係因其工作上之缺失，造成相對人公司出貨瑕疵晶片，導致客訴並退貨等損失，相對人綜合考量後所為之決定，並無任何與工會有關之考量，申請人不思檢討自身缺失，動輒將自身缺失所受懲處與工會無端連結，實屬不該。

(七) 關於申請人李○○所犯目檢不確實造成混料之類似疏失，除相證 4 公告已有楊○○、相證 7 公告已有溫○、相證 10 已有艾○○共三人受懲處外，另陳報相對人 106 年 12 月 27 日 106 年人字第 042、043 號公告各乙份（相證 17），其中顯示技術員萊○、米○○、王○○也分別因目檢作業疏失造成混料，而受相對人分別給予申誡乙次之懲處。如此諸多案例，應已足證相對人對於犯錯之員工，並無針對工會會員才加以懲處。

(八) 關於申請人劉甲○○之部分，補充答辯如下：

1. 謹陳報放大且清晰之相證 14 電腦螢幕顯示對照圖。
2. 相對人於 102 年 5 月 2 日啟用網版膠料過帳系統新功能，並設有網版上下線 SOP：
 - (1) 謹陳報相對人資訊/CIM 部侯○○102 年 4 月 30 日電子郵件暨附件影本乙份（相證 18）、厚膜設備部門內部宣導用投影片（相證 19）。
 - (2) 依相證 18、19，可知相對人於 102 年 5 月 2 日中午上線啟用網版膠料過帳系統新功能，該系統可透過刷條碼確認網版正確與否，且正確 SOP 必須是：「網版上機:1.網版上機後，請先刷上機 barcode，確認無錯誤後，再進行後續網版更換流程。」「網版下機:1.要將網版換下時，請先刷下機 barcode，刷完下機後再刷上機 barcode，再進行後續網版更換流程。」（相證 19 末頁）
3. 申請人劉甲○○確實違反 SOP 流程，且自陳有發現電腦螢幕顯示錯誤訊息，顯見相對人依客觀事證認定其違反作業規範，且未即時通報，原屬有據：
 - (1) 如上述，網版上下線都必須先刷過條碼，才可執行生產。而新網版上線前刷條碼，可確認該網版之正確性；舊網版下線前刷條碼，可重複確認原用以生產之條碼是否有誤，於發現有誤之情形，才可向上通報，以即時補救網版錯置所產生瑕疵。
 - (2) 查申請人劉甲○○於 107 年 4 月 30 日調查會議上自陳：「第一次放網版時並未刷條碼，後來已生產 10 分鐘，在第二次放置網版後，才補刷第一塊網版（一般作業是先放再刷，確認燈號顯示正常的綠燈再生產，我補刷第一次網版條碼時，顯示錯誤

的網版，我就直接刷第二塊網版），第二次放置網版時，同樣是先放再刷，刷條碼時顯示出正確的網版，燈號也是正常的綠燈，才進行生產。」（同日調查會議紀錄第 2 頁第 21 行至第 3 頁第 1 行）

(3) 由上可知，申請人劉甲○○於 106 年 11 月 8 日 22 時左右第一次裝上網版時，先是未依照 SOP 刷條碼確認網版正確性，導致裝上錯誤網版並執行生產，此為第一次錯誤；申請人劉甲○○於 106 年 11 月 8 日 22 時 16 分左右，拆下第一塊網版，要換上第二塊網版時，才補刷第一塊網版之條碼，並明知螢幕顯示網版錯誤訊息，而無視網版錯誤訊息，未向上呈報，此為第二次錯誤。

(4) 相對人原已按照客觀事證，包括網版上下線紀錄、網版上下線異常紀錄、CCTV 錄影紀錄、機台 LOG 檔紀錄，並於 106 年 11 月 28 日約談申請人劉甲○○，經其本人坦承錯誤(相證 2)，進而決定給予申請人劉甲○○2 支小過懲處。今申請人劉甲○○亦已於調查會議上自陳有發現電腦螢幕顯示錯誤訊息，可知相對人依調查結果認定其有違反作業規範，且未即時通報，合計兩次之疏失，並為各 1 支小過之懲處，確屬有據。

4. 申請人辯稱機台顯示綠燈，惟其所謂燈號應係製程檢測機(AOI)上電腦螢幕之燈號，此燈號係提供製造一部作業員判定品質用，與網版正確性無關：

(1) 申請人劉甲○○於 107 年 4 月 30 日調查會議上雖稱：「我過往確認的方式，是以機台的判別，當時的燈號是綠燈，為正常，

如有異常的話，是黃燈、紅燈及黑燈，當天上第一塊網版時，機台顯示為綠燈，同時，劉○○也確認為綠燈，才會開始生產，這時劉○○跟我說網版有破網，我認為是因網版破網燈號才非為綠燈，這時候已生產 10 分鐘左右。我才換上第二塊網版，換第二塊網版時，如同前述作業，一樣是判斷為綠燈後才開始生產，劉○○也有做此確認，我才進行補刷網版的動作，這時我刷第一塊網版時，有跳出錯誤訊息，是在設備工作的電腦上，非產線流程機構，燈號則在產線機構（在整個生產的流程中是其中一個環節），如同前述作業，第二塊網版的燈號顯示為綠燈（綠燈之顯示係指產品為正常），設備工作中的電腦刷網版的正確與否，與綠燈燈號的顯示並無相關，所以我認為第一塊、第二塊網版都是正確的。」（同日調查會議紀錄第 2 頁第 5-16 行）

- (2) 惟查申請人劉甲○○所謂燈號，係製程檢測機（AOI）上電腦螢幕之燈號，依相對人公司「一廠網印機（PRT）操作規範（F01-3PE-008）」第 5.6 條以下，該燈號係供作業員判定晶片品質用（供製造一部，非劉員所屬厚膜設備部門使用），各燈號所代表意思為：「綠燈：檢測區無缺陷／黃燈：其他外觀缺陷／紅燈：網印斷線／黑燈：破片」，該燈號無法判定網版是否正確（就本案而言，不論網版是斷開式或連續式，就 AOI 檢測來看均非瑕疵），網版的正確與否是以刷 barcode 系統判定。此相對人「一廠網印機（PRT）操作規範（F01-3PE-008）」（節錄）可證（相證 20）。

(3) 因網版有無錯置，是以刷條碼的結果而定，而申請人劉甲○○已自稱有看到刷條碼結果顯示第一塊網版錯誤，其當然就可以知道第一塊網版非該工單所應用來生產的網版，其將作業員用以判別晶片本身有無瑕疵的燈號，用來合理化自身未即時通報網版錯置的疏失，應僅事後卸責之詞。

5. 申請人劉甲○○之疏失，相對人前已舉證遭客訴受退貨 6 包(相證 12 第 2 頁)，此退貨自然導致相對人直接金錢損失，雖因相對人與客戶間就產品售價簽有保密條款，不便公開，但相對人願於 107 年 5 月 17 日第三次調查會議當天呈交出貨單影本供貴會當庭確認相對人直接之經濟損失；況且，姑不論退貨損失金額，相對人於 106 年 11 月 11 日經品保部門發現產品瑕疵後，因共計影響 35,679 片重檢，出貨風險批 42,000 片(相證 2 第 1 頁)，所產生無形額外調查、補救之成本，更是難以估計，則相對人考量損失程度、違規情節等客觀情形，認定符合工作規則第 49 條第 1 款「發生工作錯誤造成公司財務損失」、同條第 9 款「未即時通報造成公司損失者」，實屬合理之判斷，並與顏○○錯置網版即時發現之案例確實難以相比。

6. 申請人辯稱相對人所提他案懲處，係相對人為掩飾不當勞動行為才事後刻意為之，製造工會會員與非會員間緊張關係云云，根本顛倒是非之詞：

(1) 由相對人提出之 106 年 12 月 22、27 日懲處公告(相證 4、7、10、17)，顯示相近期間合計有劉○○、楊○○、林○○、安○○、米○○、溫○○、艾○○、艾○○、萊○○、米○○、楊○○、

王○○，合計共 12 人次因各自工作上違反作業流程所致疏失，受相對人分別給予懲處。

(2) 對相對人之抗辯，現申請人竟稱相對人是為了懲處申請人，才事後一併懲處非工會會員，製造工會會員與非會員間緊張關係(申請人 107 年 4 月 30 日補充(二)書第 5 頁第四、五點)，此根本申請人顛倒是非之指控。實則，任何員工違反作業規範之疏失，相對人均合理行使人事權為處理，茲再補提出相對人 106 年 5 月 16 日 106 人字第 015 號公告、106 年 6 月 19 日 106 人字第 019 號公告各乙份(相證 21)，上開二公告另針對技術員張○○、李○○違反作業規定導致混料之疏失，分別給予申誡 1 次之懲處，此顯示相對人早在申請人劉甲○○106 年 11 月 8 日發生疏失前，就合理透過懲處機制維護生產秩序，避免公司損失。

(3) 綜上，相對人已提出前後合計 14 人次非工會會員之懲處紀錄，客觀上根本無法認定相對人有何針對申請人之不當勞動行為動機。

7. 綜上所述，相對人因申請人劉甲○○之疏失造成損失，進而依調查之結果，認定申請人劉甲○○符合工作規則第 49 條第 1、9 款懲處規定之要件，而予以 2 支小過之懲處，純屬企業懲戒權之合理行使，並無帶有任何不當勞動行為之動機。

(九) 關於申請人李○○部分，申請人至今並無證明相對人是明知其工會會員身分，而有針對性之差別待遇，反而相對人已提出諸多他案懲處紀錄，顯示本案相對人絕無針對工會幹部或會員之

動機，純屬合理行使人事權行使，故如申請人不願撤回李○○部分，敬請貴會駁回其申請。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人劉甲○○擔任申請人工會之理事。
- (二) 相對人於106年12月22日對申請人劉甲○○為記小過二支之懲處。
- (三) 申請人劉甲○○於106年11月8日產品瑕疵事件中放置網版後，續經下列五道流程以完成生產：第一、製程檢測(AOI)：由機器檢測生產電池片外觀及品質；第二、網印製程(PRT)：作業內容為載具上下料、膠料添加、機台操作；第三、電池測試分類(ETS)：作業內容為晶片滿百收料、初步外觀撥片檢查、機台操作；第四、人員目檢站(SORT)：作業內容為晶片外觀檢查、晶片等級分類。第五、品管：作業內容為對生產之電池片為檢驗。
- (四) 於106年11月8日產品瑕疵事件中，相對人對於該事件中生產流程之網印製程人員劉○○、電池測試分類流程人員安○、人員目檢站人員米○○、劉○○、李○○、鄧○○，均因該產品瑕疵事件為一支申誡之懲處，品管人員與主管人員未受到懲處。
- (五) 相對人就相對人員工顏○○於102年11月21日使用錯誤網版之行為僅有宣導，未有懲處。
- (六) 相對人於相證 8 工作改善告知單記載懲處申請人李○○大過

一支。

(七) 相證 8 工作改善告知單係相對人於 106 年 12 月 10 日所製作。

(八) 申請人工會自 105 年 11 月間委託相對人每月代扣工會會費，申請人李○○亦列於該代扣名單之中。

四、 經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一) 相對人於 106 年 12 月 22 日對申請人劉甲○○記小過二支之懲處行為，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？(二) 相對人於 106 年 12 月 10 日在工作改善告知單記載懲處申請人李○○大過一支並口頭告知記大過之行為，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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。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，然勞工並不因此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 號裁決決定書參照），然雇主之懲戒若基於不當勞動行為之動機或認識，則非法之所許（本會 104 年勞裁字第 7 號裁決決定書參照），尤其於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，於判斷是否成立不當勞動行為時，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，作為重要的判斷基準（本部 101 年勞裁字第 9 號、102 年勞裁字第 18 號裁決書參照），不因具有企業行使合理管理權限之外觀而有異。因此，本會將依上述之判斷基準，據以認定本件雇主之懲戒行為是否存在不當勞動行為之動機（本部 102 年勞裁字第 50 號裁決書參照）。

- (二) 查申請人工會與相對人間因三節獎金事宜自 106 年 5 月間持續存在爭議，於 106 年 7 月 17 日更因勞資會議勞方代表推薦事

宜、申請人工會臨時會所標語事宜與關於三節獎金之工會活動等而提出 106 年勞裁字第 36 號之裁決申請，107 年 3 月間則舉行罷工投票並於民國 107 年 3 月 22 日上午通過投票同意罷工（申證 4、申證 5），由上述雙方勞資關係之脈絡可知，雙方於系爭本裁決案件之前後乃繼續處於緊張之狀態，合先敘明。

（三）相對人於 106 年 12 月 22 日對申請人劉甲○○記小過二支之懲處行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 申請人劉甲○○主張，其於不知情的情況下，於 106 年 11 月 8 日將不同產品類別的網版架設於該製造之機台，於 106 年 11 月 11 日瞭解上述事件產品已經出貨到客戶端，再於 106 年 11 月 28 日早上由申請人劉甲○○主管楊○○、幹部周○○、李○○進行約談，遭受懲處兩支小過待遇；因申請人劉甲○○於工會擔任幹部一職，既過往同仁犯相同錯誤均未遭受過懲處，且製程的機台品質檢測無法判斷異常以及品質保證部於此次事件未遭受懲處，實為對工會幹部差別待遇，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。相對人則主張，申請人劉甲○○於 106 年 11 月 8 日未依照工單資訊更換正銀網版（換錯型號），於同日 22 時 16 分再更換網版時才換回正確網版，且申請人劉甲○○發現錯誤卻未向上通報此出錯事件，反而隱匿此事件，直到 106 年 11 月 11 日才由品保單位抽查時發現，該疏失造成相對人該段時間產品有逾百片異常，又因分在不同效

率產區，故造成共有 35,679 片電池片須進行重檢，共計影響 42,000 片出貨有客訴風險（後續有 600 片受客戶退貨），故於 106 年 12 月 22 日正式公告對申請人劉甲○○記小過兩次。

2. 查申請人劉甲○○就 106 年 11 月 8 日錯置網版乙事，固不爭執確有疏失，然申請人主張相對人於 106 年 12 月 22 日 106 人字第 040 號公告中係記載依據相對人之工作規則第 48 條第 1 項與第 9 項之規定為小過兩支之懲處（申證 1 即相證 4），依據工作規則第 48 條之記載，實際上僅得對申請人劉甲○○為警告或申誡處分，但相對人竟為二小過之處分，顯見相對人在發現申請人劉甲○○之申請人工會幹部身分後，方產生刻意加重處罰之動機並以此為後續的差別待遇云云。然查，相對人於 106 年 11 月 28 日由部門主管厚膜二課副理楊○○等人與申請人劉甲○○進行會談後，簽署之工作改善告知單（相證 2）與 106 年 11 月 28 日懲處申請人劉甲○○之簽呈（相證 3），均以申請人劉甲○○構成相對人工作規則第 49 條第 1 款「違反公司作業規範，致發生工作錯誤造成公司財務損失或人員受傷情節輕微者」、第 9 款「違反公司作業規定，致發生工作錯誤，未即時通報造成公司損失者」為懲處建議，故可認相對人主張 106 年 12 月 22 日 106 人字第 040 號公告（申證 1 即相證 4）對申請人劉甲○○為小過兩支之懲處，係將工作規則第 49 條誤載為第 48 條（參本會詢問會議紀錄，相對人代理人：「相對人公司的現場主管，對於法條的條項款次無法區分，所引用的條號不甚精確，所欲主張的是相對人工作規則第 49 條第 1 款及第 9 款。」），實質上係以相

對人工作規則第 49 條第 1 款與第 9 款懲處申請人劉甲○○，非無可採，合先敘明。

3. 本會就相對人於 106 年 12 月 22 日對申請人劉甲○○記小過二支之懲處行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，判斷如下：

(1) 相對人主張申請人劉甲○○於 106 年 11 月 8 日 22 時左右，未依照工單資訊更換正確型號之網版而導致產品瑕疵與退貨事件，且申請人劉甲○○之疏失為缺失源頭，復考量其未即時通報，故施以最重兩支小過之懲處云云。經查，該產品瑕疵事件所涉之生產流程為，申請人劉甲○○放置網版後，續經下列五道流程以完成生產：第一、製程檢測 (AOI)：由機器檢測生產電池片外觀及品質；第二、網印製程 (PRT)：作業內容為載具上下料、膠料添加、機台操作；第三、電池測試分類 (ETS)：作業內容為晶片滿百收料、初步外觀撥片檢查、機台操作；第四、人員目檢站 (SORT)：作業內容為晶片外觀檢查、晶片等級分類。第五、品管：作業內容為對生產之電池片為檢驗，方式係由品保單位為隨機抽樣檢驗，但每一包產品均需抽 10 片檢驗，一包共 100 片電池片。依兩造不爭執之事實，在上開生產流程中，網印製程中的人員劉○○、電池測試分類流程中的人員安○、人員目檢站的人員米○○、劉○○、李○○、鄧○○均因此次產品瑕疵事件受相對人一支申誡之懲處(相證 4、5、6、7)，至於品管人員與主管人員則未受到懲處，申請人劉甲○○則受

到小過二支之懲處。

- (2) 對於上開懲處，相對人主張因難認申請人劉甲○○之主管楊○○副理、製程檢測單位與品管單位在事件中有缺失，故無懲處。惟查，在相對人處理人員使用錯誤網版的事件中，除本次外另有發生於2013年11月21日之事件，其亦係相對人員工顏○○放置錯誤網版致系統異常，依相對人之「PRT6-P3 使用錯誤網版異常報告」(申證6)，其記載使用錯誤網版之癥結原因為：
- 「1. 製造人員未確認工單資訊。2. 設備人員未確認網版資訊，未刷網版條碼。3. 製程人員未確認工單資訊。」由此顯示依相對人之生產流程，人員放置錯誤網版並非設備人員一人之責任，製造人員與製程人員亦同樣負有責任；再對照申請人所述「相對人公司產線生產流程緊湊，以一般之產量而言，每小時至少要生產1,400片產品」(補充理由(三)書第2頁)，以及申證6之異常報告中相對人記載之「再發防止措施」有「更換網版需製程在場」之要求，表明更換網版工作同時需其他人員協助(製程人員)以減少異常發生之頻率，益證該生產流程中各站點人員應分工負責以監控生產之產品無異常，然相對人於本件產品瑕疵事件中一方面則強調申請人劉甲○○之疏失為缺失源頭(參本會第1次調查會議紀錄，相對人代理人：「申請人劉甲○○認為自己所受的懲處特別重，但請委員了解，申請人劉甲○○是整個產品瑕疵事件的源頭。」)，另一方面一再主張不能苛責楊○○副理、製程檢測單位與品管單位人員，甚至對於應確認工單資訊之製程人員(即劉○○)未確實核對網版料號是否與工

單相符之疏失，亦僅施以一支申誡之較輕懲處，但對於申請人劉甲○○則為最重兩支小過之懲處，由此差別對待已難認相對人對於申請人劉甲○○之懲處不具有針對性。

- (3) 次查，就相對人對於人員使用錯誤網版之疏失，另有相對人員工顏○○於 2013 年 11 月 21 日放置錯誤網之事件，然而相對人當時於該事件發生後，對於顏○○並無任何懲處，連工作改善告知單亦無，僅指示應宣導以防止再發生（本會第 3 次調查會議，問：「請相對人一併提出顏○○事件之工作改善告知單供本會參考」。相對人代理人：「顏○○事件，僅有宣導無懲處，也無工作改善告知單。」）（另參申證 6PRT6-P3 使用錯誤網版異常報告）。相對人固主張申請人劉甲○○錯置網版之行為對相對人產生實質財務損失及重大補救成本，有影響 35,679 片重檢，出貨風險批 42,000 片等，故為兩小過之懲處，實不可與未造成損失之顏○○事件等同視之云云。然由相對人提出之銷貨折讓（退回）申請單所示，因 106 年 11 月 8 日產品瑕疵事件導致相對人之具體經濟上損失僅為美金 624.52 元（相證 23）（本會第四次調查會議，問：「請相對人就申請人劉甲○○造成公司損害提出說明。相對人代理人：「相對人因申請人劉甲○○之疏失，經與客戶退貨並同意折讓美金 600 餘元，這是具體的經濟損失。」），該金額折合新台幣尚不足 2 萬元（依 2018 年 6 月 13 日台灣銀行之現金賣出價 1 USD = 30.172 TWD 計算，美金 624.52 元換算新台幣之金額為 18,843.017 元），實難認相對人受有重大之損失，則何以相對人對於申請人劉甲○○為二支小過之懲處？而非相

對人工作規則第 48 條所訂「造成公司損失情節輕微者」之警告處分？相對人懲處之所據，實非無疑。至於相對人主張不論退貨損失金額，相對人於 106 年 11 月 11 日經品保部門發現產品瑕疵後，因共計影響 35,679 片重檢，出貨風險批 42,000 片，產生無形額外調查、補救之成本實難以估計，然對照相對人處理相對人員工顏○○放置錯誤網之行為，其決定不予懲處之標準則為顏○○之行為並未造成相對人具體經濟損失（參相對人答辯（二）書第 12 頁「最重要是該錯誤事實上並無對相對人公司造成損失」），則相對人以未造成具體損失之事由，即影響 35,679 片重檢，出貨風險批 42,000 片等辭作為懲處申請人劉甲○○之事由，顯見有所矛盾，否則相對人對於顏○○因錯置網版致造成影響晶片 3,000 片乙事（相證 16），為何未有懲處、甚至連相對人工作規則所訂之警告處分亦未採取之？由此益徵相對人之處分與過去同種事例之處理方式確有不同。

- (4) 再查，相對人另辯稱因顏○○生產出之錯誤晶片尚未出貨而無損失，故無需懲處云云，然該錯誤未造成損失並非顏○○自行發現，而是由製造單位所發現（相對人陳報書第 2 頁：「相證 16 第 2 頁處理經過欄所記載「通知製程（○○）」，「○○」目前仍在職，已改名邱○○，其表示印象中似乎是製造單位在班次交接線清點準備再開線時發現該缺失，但因時間經過已久，已不記得當初是何人發現與通知他將機台停機」），可知接續申請人劉甲○○為晶片生產之人員為控制相對人產生瑕疵與損失之重要關卡，然於申請人劉甲○○放置網版疏失中，相對人反而主

張不得苛責或追究主管人員、品管人員等未檢測出異常之責任，對上列人員未有任何懲處，對於網印製程、電池測試分類流程與人員目檢站的人員則均一律僅為一支申誡之懲處，是以整體觀察 106 年 11 月 8 日產品瑕疵事件所涉之生產流程，相關人員若非未受懲處、即是僅受一支申誡之懲處，相較於申請人劉甲○○所受二小過之處分，可認相對人之懲處行為具有明顯之差別。

(5) 至於相對人主張申請人劉甲○○明知有錯誤但故意不為通報等語，雙方對於申請人劉甲○○為故意不為通報或疏忽未為通報，均各執一詞，惟縱認申請人劉甲○○有未通報之實，相對人工作規則第 49 條係規定記小過處分，然相對人以其工作規則第 49 條第 1 款(違反公司作業規範，致發生工作錯誤造成公司財務損失或人員受傷情節輕微者)與同條第 9 款(違反公司作業規定，致發生工作錯誤，未即時通報造成公司損失者)，對於申請人劉甲○○之一個行為處以二支小過懲處，亦有違反基於一事不二罰原則而為重複處罰之嫌，而可認相對人對於申請人劉甲○○之懲處存在有不當勞動行為動機。

(6) 綜上所述，申請人劉甲○○主張相對人於 106 年 12 月 22 日對其記小過二支之懲處乃出自不當勞動行為之動機或認識，該懲處行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(四) 相對人於 106 年 12 月 10 日在工作改善告知單記載懲處申請人李○○大過一支並口頭告知記大過之行為，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：

1. 申請人李○○主張其於 106 年 12 月 5 日確認品質時，被品質檢測部門發現異常，相對人主管邱○○表示要記小過，後續於 12 月 10 日發生其它疏失，該主管主張申請人李○○為累犯而口頭威脅要記一大過，相對人並於相證 8 之工作改善告知單中簽立「大過乙支」之懲處，然上述兩項錯誤並不相同，並無累犯之情形，且並無造成公司重要損失；申請人李○○主張由於其身為工會會員，過往同仁並無使用大過作為相關懲處，相對人於 106 年 12 月 10 日在工作改善告知單記載懲處申請人李○○大過一支並同時口頭告知記大過之連續行為(參本會詢問會議紀錄，申請人代理人：「106 年 12 月 10 日當天主管邱○○是拿相證 8 給申請人李○○簽名並同時告知要記大過，那是一個連續性的動作，所以認為是一個行為，並且因為同時有口頭跟書面的大過處分，確實有對申請人李○○有不利益。」)，實為對工會會員差別待遇，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。相對人則主張，申請人李○○於 106 年 12 月 5 日作業時受主任邱○○稽核發現 1 次 label box 與角盒號碼不符，造成混料，經主任邱○○嚴厲告誡後，短短數日後，申請人李○○又於 106 年 12 月 10 日受相對人主任邱○○稽核發現混料事件，因其係於短時間內連續發生錯誤，相對人主任邱○○為督促其確實改善，遂填具工作改善告知單(相證 8)，表示要依相對人工作規則第 50 條第 6 款記一大過。惟上開工作改善告知單因僅相對人

為督促申請人李○○改善，於人事指揮管理上所採取之警告手段，相對人主任邱○○並無將該工作改善通知單上呈主管簽請懲處，故實際上申請人李○○就上開二度缺失並未受到懲處。且申請人李○○直屬主管邱○○，並不知悉申請人李○○之會員身分，而申請人亦無舉證其主管知悉其工會會員，本件之懲處或告誡實無有何針對性等語。

2. 查相對人主張不知悉申請人李○○之會員身分，惟申請人工會自 105 年 11 月間即委託相對人每月代扣工會會費，申請人李○○亦列於該代扣名單之中（申證 11），相對人難推諉不知其具工會會員身分，且申請人李○○亦有參與申請人工會活動（申證 10），故相對人抗辯其不知申請人李○○之會員身分，顯非可採。
3. 次查，相對人主張於相證 8 工作改善告知單中記載，以申請人李○○有工作規則第 50 條第 6 款之行為而將「大過乙支」處理，以督促其確實改善云云。然依相對人工作規則第 50 條第 6 款：「違反主管合理指揮或監督，經曉諭仍未改善情節重大或威脅主管有具體事證者。」惟對於申請人李○○之行為何以構成「情節重大」，相對人僅表示其有連續犯錯且態度不佳（本會第 4 次調查會議，問：「請相對人說明，相證 8 所記載之李○○之疏失為何構成情節重大？」相對人代理人：「如書狀第八、九頁，邱○○是認為申請人李○○連續犯錯且態度不佳，所以當時用情節重大來記載。」），惟相對人對於申請人李○○之疏失即有造成混料之情形，其對於相對人生產有何影響？未有說明，且

該行為並未造成相對人任何具體經濟上損失(相對人陳報書第 2 頁：「相證 8 工作改善告知單所記載李○○之缺失，經查證並無造成相對人具體經濟上損失。」)，則相較於相對人工作規則中所記載之記大過其他事由(相證 1)，例「故意違反機器設備操作程序、擅自變更工作指令或方法，致公司蒙受重大損失者」(相對人工作規則第 50 條第 1 款)或「偽變造、竊取、竄改、毀損、滅失、或洩漏公司或個人資料者」(相對人工作規則第 50 條第 4 款)等事由，申請人李○○之行為顯然難以相提並論而有構成情節重大之實。此外，相對人亦自承其於近年內並無與申請人李○○發生相同錯誤，並於工作改善單記載大過乙支之情形(參答辯(四)書第 8 頁)，益可證相對人於相證 8 工作改善告知單記載懲處申請人李○○大過一支情形並非常態，難認不具有針對性。

4. 再查，相對人雖辯稱相對人主任邱○○並無將該工作改善通知單上呈主管簽請懲處，故實際上申請人李○○就上開二度缺失並未受到懲處云云，惟相對人以其工作規則中最重之懲處記載於工作改善告知單中，且該記大過懲處係相對人過去三年內未曾有過之懲處處理(參答辯(四)書第 8 頁)，此舉已讓申請人李○○隨時處於受到大過懲處之心理壓力下，而有精神上不利益待遇之構成，此有本會 105 年勞裁第 13 號、106 年勞裁第 33 號與 107 年勞裁第 03 號裁決決定書可參，相對人當具有不當勞動行為之認識及動機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之其他不利待遇之不當勞動行為。

(五) 相對人於 106 年 11 月 8 日對申請人劉甲○○記小過二支之懲處行為以及於相證 8 工作改善告知單記載懲處申請人李○○大過一支並口頭告知記大過之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

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（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。查，本件相對人對申請人劉甲○○與申請人李○○之懲處或懲處建議均針對工會幹部身分而為之懲處，已如上述，而申請人劉甲○○為申請人工會理事，申請人李○○為申請人工會之會員，相對人之懲處之行為勢必削弱相對人全體員工參與工會活動之意願，且造成寒蟬效應，對工會活動之推動自有不利影響，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發

布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制。解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權及團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。查本件相對人對申請人劉甲○○之前開懲戒行為既構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，則相對人對申請人劉甲○○記二小過之懲戒處分決定，為無理由，本會爰撤銷相對人對申請人劉甲○○所為兩小過之懲戒處分，相對人應於本裁決書送達起 7 日內塗銷申請人劉甲○○記小過二支之懲處紀錄，並將塗銷事證存查，以樹立該當事件之公平勞資關係。至於申請人劉甲○○於 106 年 11 月 8 日因疏失而有錯置網版乙事，此部分若符合相對人工作規則之相關規範，則相對人於符合懲戒權行使之原則下應自行判斷是否另為適當之處分。

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、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。

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 劉志鵬

康長健

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 6 月 2 9 日

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。