

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁(100)字第24號

【裁決要旨】

依申請人所主張之相對人之不當勞動行為為申誡、記過之懲戒處分、調職、考績考核等，依該等申誡、記過之懲戒處分、調職、考績考核行為之樣態，均屬一次性之行為，亦即在為懲戒、調職時及考核時，該等行為即已完成，非屬繼續性之行為。至於因申誡、記過之懲戒處分影響到該年度之考績，因考績評等不佳致生之降等、薪資減少、績效獎金減少以及次年度不能晉薪一級，均係因該等行為所生之結果，縱該等結果其後持續生效，亦屬該等行為後狀態之繼續，尚非前揭所謂之行為繼續。則申請人於 100 年 11 月 18 日提起之本件申請，距其所主張最近一次之考核行為發生之日期即 99 年 1 月 23 日，早逾 90 日之期間，且非屬可補正之事項，依工會法第 35 條第 2 項規定，應不予受理。

【裁決本文】

申請人：林信介

住：臺北市

代理人：廖蕙芳律師

設：臺北市重慶南路一段121號6樓23室

相對人：臺北大眾捷運股份有限公司

設：臺北市中山區中山北路2段48巷7號

代表人：蔡輝昇 住同上

代理人：王○○ 住同上

林甲○○ 住同上

林乙○○ 住同上

魏千峯律師 設臺北市中正區紹興北街3號5樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，裁決如下：

主文

本件不受理。

事實及理由

一、申請人主張：

（一）自 93 年擔任工會幹部起，因經常為基層同仁發聲，遭相對人認定為挑釁其管理權之異議份子，復因申請人為工會幹部之身分，自 96 年相對人即以提早離開工作崗位、利用公司資訊系統傳遞與工會相關之文宣等等之理由，連續於 3 年間對申請人予以曠職、申誡、記過等處分，致申請人 96 年考績為 5 等、97 年考績為 7 等、98 年考績為 6 等，並導致申請人降等、扣薪、降薪、各該年度考核及績效獎金遭扣減外，次年度亦無法晉薪一級；相對人對申請人之上開不當懲戒處分，致申請人連續 3 年受到降等、扣薪、降薪、各該年度考核及績效獎金遭扣減，次年度亦無法晉薪一級之不利待遇，相對

人之上開行為，顯屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(二) 相對人不當勞動行為延續迄今：相對人於 97 年 5 月及 97 年 11 月間，分別予以申請人各記二小過之不當懲戒部分，申請人提起民事訴訟，聲明相對人應撤銷記過之意思表示，並將記過處分之記載塗銷，已經台北地方法院 98 年度勞訴字第 149 號判決申請人勝訴，其判決主文除令相對人撤銷其對申請人記過之意思表示、塗銷其對申請人記過處分之記載外，並令相對人應給付申請人其因此違法記過而短少之工作獎金等給付。由此表可知，因為相對人之記過等之不當勞動行為，而短少工資等之給付延續迄今甚明。

(三) 相對人對申請人之不當勞動行為之事實：

- 1、申請人於96年5月16日已向上級報准後，提早6分鐘離開工作崗位，參與工會理事會議，遭相對人處以曠職1小時之不利處分。
- 2、申請人利用五一勞動節活動文宣，表達捷運員工五大訴求，遭相對人分別於96年7月份及8月份共記4支申誡之處分。導致申請人96年度考績為5等，除96年考核及績效等獎金遭扣減外，97年度亦無法晉薪一級。
- 3、相對人以申請人擅改撫卹規定說明文件，並於96年12月20日及同年月25日，以未具名、未說明附加檔案來源、內容與緣由之電子檔案，寄發予相對人公司其他員工為由，對申請人記2小過。
- 4、相對人未依「訓練期間差勤管理作業說明」規定，就97年9月13日要求申請人依上揭規定請公假。系爭期日辛樂克颱風來襲，台北市市長宣布不上班、上課，相對人以申請人於該日未完成請假手續而無故未到勤為由，對申請人記2小過。
- 5、相對人以申請人97年度年終考核未滿60分為由，依從業人員

考核要點第7點規定，自98年1月26日起調降申請人職等為服務員。調降職等前，申請人本薪每月1萬7558元，調降後為每月1萬6230元。

6、相對人以申請人未出席98年9月29日鐵聯會會議等為由，在98年12月間對申請人記一次小過及三次申誡。

7、相對人於99年3月15日之考核通知書，以申請人一年內滿一小過及三申誡，即當年度平時考核累積達記過二次之處分，將申請人職等薪點由評價八等05級660薪點降調至評價八等04級645薪點，導致申請人99年1月起每月本薪減少443元。

(四) 查申請人當時係擔任工會理事或理事長之職，相對人顯然以申請人為工會幹部身分及積極參與工會活動等原因，以上開事由為藉口，而對於申請人加以嚴懲，顯構成工會法第35條第1項第1款雇主對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，為不利之待遇，相對人確有不當勞動行為甚明。爰依工會法第35條第1項、第2項之規定，請求(1)相對人應撤銷對申請人96至98年度之處分，應回復申請人評價9職等中運量運輸處木柵站務段之站務員職位。相對人並應將申請人96至98年度考績由五、七、六等改列為三等。(2)相對人應給付申請人新臺幣(下同)97,452元。

二、相對人抗辯：

(一) 申請人係於100年11月18日提起本件申請，則申請人主張96年5月16日起至99年3月15日止之所謂相對人不當勞動行為之事實，已逾勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項之90日之期間，應不予受理。

(二) 退一步言，倘認申請人之申請並未逾法定期間之規定(為假設語氣，相對人否認)，申請人之主張亦屬無理，且與工會法第

35 條所定之要件內容不符，自不得以此為由擅以主張及申請本件裁決程序，其理由如下：

- 1、查工會法第35條所定之內容，係針對雇主妨害勞工參與工會有關之活動，或雇主針對具工會會員身分之勞工予以不利之待遇者，始屬本條適用之範圍。然綜觀申請人不當勞動行為裁決申請狀之全文及其證物，除僅見諸多因申請人「個人重大違紀」之行為而遭相對人公司懲處之事實外，完全未見申請人提出任何證明以證相對人公司係因其之工會會員身分而予干擾或妨害其參與工會有關之活動及因該身分而予以不利之待遇，復未見申請人就相對人公司之懲處與其之工會身分間有何因果關係舉證以實其說，卻僅有申請人個人空泛之臆測、推論、曲解與恣意涵攝之詞，其所辯當無理由，委不足採！更與工會法第35條之規定無涉。
- 2、況申請人所提之證物，其所以受相對人公司懲處，係因其「個人違紀行為」（如：擅用公司公務系統傳送非公務文件、私自援用公司文件並竄改其內容、颱風日惡意未經核准曠職、未實際全程參與鐵路工會聯合會議卻曠職及為不實之簽名…等），其受之懲處亦與其具工會會員之身分無涉，何來有不當勞動行為之有？倘申請人得仗其工會會員之身分，將原屬「個人違紀行為」而須受公司合法之懲處及管理之責，卻推諉辯稱為不當勞動行為，果係如此，豈非表示具有工會會員身分之人員均可目無法紀、藐視公司管理之制度、恣意早退或曠職？而除相對人公司不能有效管理內部以確保營運及保護所有乘客之安全外，勞資關係豈能和諧？此亦與工會法及勞資爭議處理法之立法旨趣相悖。
- 3、再者，雇主對於事業本具有經營管理權，此包括指揮勞工、僱用、升遷、調動、指派、解僱或採取其他懲戒處分，及維持事業營運有效性(含考核)等權限。我國司法實務(最高法院

97年度台上字第1792號判決、台灣高等法院96年度勞上更(一)字第14號判決)亦認為「員工考核」係雇主經營之裁量權，故本件申請案件，事實上確為申請人之「個人違紀行為」而已，與其是否具工會會員之身分毫無相干。

(三) 本件申請裁決之理由，無非以相對人公司之懲處係針對申請人之工會身分而打壓云云，並提出諸多與事實不符之主張，謹分段詳述如后：

1、申請人主張於96年4月23日、30日及5月16日「利用公司資訊系統傳遞」五一勞動節文宣，後遭相對人以同一事由，共記申請人4支申誡之處分為不當云云，與事實不符。蓋參申證3所示懲處之事由係「4月23日及30日分別利用公司內部文件系統傳送與公務無關之文件，違反公司規定，記申誡1次」、「另因於96年5月28日及6月4日有人分別至市長信箱投訴，指稱林信介5月16日上班時間利用公司系統傳送當時某政黨總統提名人活動相關文件，與公務無關，有違行政中立，相對人公司經查屬實後，始記申誡1次，且因經主管屢勸不聽，又再次利用公司內部文件系統傳送與公務無關之文件，屬累犯始記申誡2次」，可知申請人受懲處之原因係因其個人濫用職務之違紀行為且係累犯，因該等行為已違反公司之規定始受合法之懲處，與其工會身分毫無干係，蓋申請人如欲傳送工會會務相關之資訊，應以其個人之信箱或工會系統為之，而不得用公司之系統傳送與公務無關文件，足見申請人自身之工作態度及工作倫理實為不良。

2、申請人謂於97年2月25日相對人公司公布「工作專心，大家安心」之公告，係針對申請人云云，實屬無稽。蓋「工作專心，大家安心」，係因部分同仁向公司反應於上班工作中遭其他同仁打擾影響工作之執行，故相對人公司乃發公告提醒同仁

於上班期間應忠誠地提出勞務之義務，實不知此與申請人所稱打壓工會之身分，有何干係？

3、關於96年12月20日及25日私自竄改相對人公司「撫卹規定說明」及散發不實說明，刻意藉以足使他人混淆誤認與公司文書內容、格式相仿之順風車方式傳播，並未於文中具名或表明其係個人意見，確已製造勞資對立，且刻意攻擊相對人公司部分：

- (1) 相對人公司曾於96年12月12日公告「撫卹規定說明」及第5屆第6次勞資會議決議過程，詎料申請人卻於未徵得相對人公司授權或同意變更該文件內容之情形下，擅自修改「撫卹規定說明」內容且援用該文件格式，自行以電子郵件寄發予工會會員代表，此亦為申請人所不爭。而其擅自修改之系爭說明內容，非但嚴重扭曲原有文件之原意，且虛構該第5屆第6次勞資會議決議過程，此依相對人公司就原撫卹規定說明及經申請人擅自修改後之內容整理對照表，即可查明。
- (2) 比較96年12月12日北捷公司公布之「有關增訂本公司適用勞退新制從業人員之撫卹規定」之說明，內容舉例係針對94年7月1日勞退新制實施後：1. 北捷公司從業人員中選擇舊制年資者，其遺屬可得撫卹金為新臺幣(下同)57萬元。2. 保留舊制年資改選新制者，可得撫卹金為53萬3400元。3. 年資全屬新制者，撫卹金為14萬2200元。因原公司退休資遣及撫卹要點，對於改選新制或適用新制之同仁並不一致，有失公平，故增訂規定使三種年資之從業人員皆可受領57萬之撫卹金，此種善意提案有利於勞工且符合公平原則，然因申請人之杯葛反對，本案未能通過。相對人為使關心本案之同仁了解案情發展，故將上情公布予公司全體同仁。

況按行政院勞工委員會94年12月12日勞動1字第0940069437號書函及人事行政局95年12月12日局企字第0950031876號書函，即已明確規定退休金及撫卹金二者，僅能擇一請領，惟申請人竟於該文件中主張採勞退新制時二者可合併計算而皆可領取，更可證林信介確有私自竄改北捷公司原始說明之情，且亦嚴重扭曲原有文件之原意且虛構該第5屆第6次勞資會議決議過程。申請人為掩飾自己之杯葛，於96年12月20日及25日竄改公司之原始說明，並藉由電子郵件發送，將保留舊制年資改選新制之撫卹金改為58萬3400元(原為53萬3400元)，年資新制之撫卹金改為71萬2200元(原為14萬2200元)，並將96年11月23日第5屆第6次勞資會議中「反對」、「贊成」北捷公司新草案者，改為「反對降低」、「贊成降低」，此使得原先「贊成」公司有利於勞工新草案之勞方代表胡○○、賴○○、林丙○○，變成「贊成降低」，並稱胡○○等3人支持公司降低新制同仁權利，使胡○○等3人成為其他不知內情之勞工痛批圍剿之對象。

- (3) 北捷公司遂在97年5月30日召開97年第5次考核會議，逐項列出申請人虛構之事實：1. 擅改保留舊制改選新制之撫卹金金額。2. 擅改新制年資撫卹金金額前後不同。3. 虛構公司現行撫卹規定不因同仁適用舊制與新制年資者撫卹金而有差異。4. 虛構公司增訂撫卹規定係公司惡意提案，欺瞞勞方代表，謊稱向市府爭取新制同仁權益，實為降低同仁權益等。本件懲戒案原提請對申請人記大過1次，經考核委員會討論後，決議依相對人公司之從業人員獎懲基準第6點第13項「不實記載記錄、製作報告或竄改文件，致生不良後果者」、第6點第14項「對乘客、員工或民眾施以言行侮辱，經查確有事證者」及第6點第25項「其他與上述各款情節之犯行、犯意或損害程度相當，或違反工作規則，情節

重大者」之規定，記過2次，所援引之獎懲基準法條及處分在經過充分討論後，已較為輕微，可知考核會議確實已慎重且周詳考量各種因素，而對申請人作出適當之懲處。

- (4) 另相對人公司考核委員會為本件決議時(97年5月30日及97年11月18日)，考核委員會事實上有5位工會會員代表，包括簡○○、吳○○、顧○○、申請人及翁○○，申請人因涉本案，依考核要點規定應予迴避，惟申請人本人既有列席陳述說明，且有其他4名工會會員代表參與考核委員會，可知考核委員會已能充分保障勞工權利。

4、97年9月13日颱風申請人故意不出勤，確為曠職一日，相對人依「從業人員獎懲基準」之規定，對申請人為記2小過扣發獎金之懲處，誠屬無誤：

- (1) 相對人公司乃肩負大台北地區之重要大眾交通運輸任務，成立十餘年來無論颱風下雨等氣候因素，每日均提供百萬人次之旅客服務，不得恣意停駛或停止運輸服務，與一般企業性質不同，具有特殊性，不因颱風宣布停班停課而影響員工之出勤義務，否則，倘容任員工可恣意事前即揚言拒不出勤且未完成請假手續而於本應出勤當日未到勤者，不僅完全無視依勞動契約本有提供勞務義務，亦有礙相對人公司之人力調配，更嚴重損及公眾權益，相對人公司本得嚴格要求員工應善盡出勤義務，不予縱容，此既屬合理且正當，且亦係維護大台北地區市民之安全及利益。
- (2) 申請人為相對人公司輪班之站務員，其於97年9月13日辛樂克颱風來襲當日應出勤卻故意不出勤，且未請假即逕自不到班，依工作規則第24點第1項第4款規定，構成曠職，相對人依「從業人員獎懲基準」第6點第10、12項規定，記過2次，實屬合理相當，亦無權利濫用之情。

- (3) 再者，申請人在9月12日颱風未發布停止上班前，即先行向同事簡○○揚言不上班，且9月13日其直屬上司副段長方○○與申請人電話聯絡，亦無法聯絡，可知申請人公然不顧公司為全年無休之大眾運輸業，故意不經核准而未出勤，於97年11月18日即97年第11次考核委員會會議全體通過記過2次。
- (4) 申請人指稱相對人以申請人未出席98年9月29日鐵聯會會議等為由，於98年12月間對申請人記一次小過及三次申誡之部分：
1. 查依相對人公司98年12月23日98年度第12次考核委員會會議紀錄第7案可知，98年9月29日申請人根本未參與同日所召開之中華民國鐵路工會全國聯合會第5屆第3次理監事會議暨鐵路業務研討會，竟於會議結束後為事後簽名之不實記錄，自構成曠職，又係累犯，故相對人公司考核委員會始予申請人記申誡2次之處分。對申請人不實簽名部分，則記申誡1次。
 2. 另申請人於98年12月4日於運務中心主任針對曠職進行訪談過程中，未循內部意見表達管道，卻當場致電台北市議員，要求運務中心主任與議員對話，企圖藉由對公司業務有監督權之議員以干擾訪談之進行及對公司主管施壓，故經相對人公司考核委員會於98年度第12次考核委員會會議予以記小過1次之處分。

三、本件申請之提起，有無違反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 日內為之之規定？

按勞工因工會法第 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；又基

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，勞資爭議處理法第 39 條、第 51 條第 1 項分別定有明文。是依上開之規定，裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項之事由或事實發生之次日起 90 日內為之，但不當勞動行為之事實發生於 100 年 5 月 1 日前，繼續行為持續至 100 年 5 月 1 日之後者，當事人亦可依該法於繼續行為後 90 日之期間內申請裁決。經查：

- (一) 依申請人之主張，相對人係於 (1) 96 年 5 月 16 日以申請人提早 6 分鐘離開工作崗位為由，予以曠職 1 小時之處分；
- (2) 因申請人於 96 年 4 月 23 日、30 日及 5 月 16 日於工作時間內利用公司之資訊系統傳遞與工會相關之訊息，相對人於 96 年 7、8 月間對申請人處以 4 次申誡之處分；(3) 於 97 年 3 月 7 日將申請人 96 年之考績列為 5 等；(4) 針對申請人而於 97 年 2 月 25 日為「工作專心，大家安心」之公告；
- (5) 以申請人於 96 年 12 月 20 日、25 日散播之文件中，虛構及竄改相對人 QA 公告文件之內容，予申請人以記大過 1 次之處分；(6) 於 97 年 7 月 11 日將申請人職務調動，目的在使申請人無法繼續擔任工會理事；(7) 相對人為使第三人翁○○繼續擔任工會理事長，於 97 年 5 月及 11 月各記申請人 2 小過之處分；(8) 相對人於 98 年 1 月 23 日之考績單中，將申請人 97 年之考績列為 7 等；(8) 於 98 年 1 月將申請人降調為服務員，並調派至台北車站服務台執勤，將申請人孤立；(9) 以 98 年度申請人被記過 1 次、申誡 3 次，相對人於 99 年 3 月 15 日之考績單中，將申請人 98 年之考績列為 6 等之事實，均係發生於 96 年 5 月 16 日至 99 年 3 月 15 日之間，故申請人所主張之相對人之所為之不當勞動行

為，均發生於 99 年 3 月 15 日之前，亦即均係發生於修正後之工會法實施（100 年 5 月 1 日）之前。

（二）次查，依申請人所主張之相對人之不當勞動行為為申誡、記過之懲戒處分、調職、考績考核等，依該等申誡、記過之懲戒處分、調職、考績考核行為之樣態，均屬一次性之行為，亦即在為懲戒、調職時及考核時，該等行為即已完成，非屬繼續性之行為。至於因申誡、記過之懲戒處分影響到該年度之考績，因考績評等不佳致生之降等、薪資減少、績效獎金減少以及次年度不能晉薪一級，均係因該等行為所生之結果，縱該等結果其後持續生效，亦屬該等行為後狀態之繼續，尚非前揭所謂之行為繼續。

（三）按依勞資爭議處理法第 41 條第 1 項及第 51 條第 1 項之規定，基於工會法第 35 條第 1 項、第 2 項規定所為之裁決申請，違反第 39 條第 2 項規定者，裁決委員應作成不受理之決定；但其情形可補正者，應先限期令其補正。如上所述，申請人所主張之相對人所為之申誡、記過之懲戒處分、調職、考績考核等所謂之不當勞動行為，均非屬繼續性之行為，則申請人於 100 年 11 月 18 日提起之本件申請，距其所主張最近一次之考核行為發生之日期即 99 年 3 月 15 日，早逾 90 日之期間，且非屬可補正之事項，則依上開法條之規定，本件裁決之申請，應不予受理。

四、據上論結，本件申請應不受理，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 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

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 4 月 2 0 日