

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 113 年勞裁字第 30 號案

3 【裁決要旨】

4 綜上，申請人徐、林二人任職期間之出差與加班等情形，相較於其他相
5 對人員工，確實有明顯且大幅之差異，即申請人徐、林二人因此所能領
6 取之出差費用與加班費用有明顯、大幅的較其他員工為減少；前述排班
7 差異原因，相對人自承係因申請人徐、林二人受僱之初已對渠等二人要
8 求觀察期八個月、觀察期表現若好則會予以正常排班(即給予跟其他員
9 工相同機會之出差與加班)，前述長達八個月之觀察期僅針對申請人
10 徐、林二人且未見相對人進一步舉證或說明有何觀察八個月之必要，堪
11 認上述八個月觀察其係因人設事，而係針對申請人徐、林二人為之。相
12 對人於受僱時即知悉申請人徐、林二人具申請人工會會員身分暨徐、林
13 二人參與工會活動之情，而前述八個月觀察期暨因觀察期而未能給予公
14 公平排班致令申請人徐、林二人出差與加班機會減少，難謂無針對申請人
15 徐、林二人的工會會員身分暨參加工會活動之情，故相對人針對申請人
16 徐、林二人之差別待遇的排班行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1
17 款不利益對待之不當勞動行為。

18 【裁決本文】

申 請 人：臺灣勞動派遣產業工會

設臺中市北區中華路二段 141 號

代 表 人：羅宛莉

住同上

申 請 人：徐○○

住桃園市

申請人：林○○

住新北市

共同代理人：曾翔律師

住嘉義縣新港鄉海瀛村 55 號

相對人：兆億物業管理商行即黃兆義

設桃園市蘆竹區新興里新興街 63 號

代表人：黃兆義

住同上

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 2 月 7 日詢問程序終結，並於同日作成裁決
3 決定如下：

4 主 文

5 一、 確認相對人自 113 年 2 月 1 日起對申請人林○○、徐○○所為之排班
6 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。
7 二、 申請人其餘請求駁回。

8 事實及理由

9 壹、程序部分：

10 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追
11 加或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提
12 下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法第 256 條規定
13 參照），故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會均
14 有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、本會 104 年勞

1 裁字第 50 號裁決決定意旨參照)。次按「勞工因工會法第 35 條第 2
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
3 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
4 日內為之。」、「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中
5 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
6 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」及「基於工
7 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，
8 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
9 定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定
10 有明文。

11 二、查申請人提出本件裁決時，其原請求裁決事項為：「一、確認相對人
12 因申請人徐○○、林○○加入申請人臺灣勞動派遣產業工會並參加工
13 會舉辦之工會活動，而自 113 年 2 月 1 日起拒絕排班之行為，構成工
14 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
15 於 113 年 5 月 9 日對林○○記點之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
16 1 款及第 5 款之不當勞動行為。三、確認相對人於 113 年 7 月 28 日解
17 僱申請人徐○○，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞
18 動行為。四、相對人於 113 年 7 月 28 日解僱申請人徐○○之行為無
19 效。」，後於 113 年 9 月 30 日初審會議時調整為「一、確認相對人自
20 113 年 2 月 1 日起拒絕排班之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
21 及第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於 113 年 5 月 9 日對林○○
22 記點之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行
23 為。三、確認相對人於 113 年 7 月 28 日解僱申請人徐○○，構成工會

1 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。四、確認相對人於
2 113 年 7 月 28 日解僱申請人徐○○之行為無效。」（見 113 年 9 月 30
3 日初審會議記錄第 2 頁第 6 行至第 13 行），復於 113 年 11 月 15 日第
4 1 次調查會議時再度調整為「一、確認相對人自 113 年 2 月 1 日起對申
5 請人林○○、徐○○之排班之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
6 及第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於 113 年 5 月 9 日對申請
7 人林○○記點之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不
8 當勞動行為。三、確認相對人於 113 年 7 月 28 日解僱申請人徐○○之
9 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。
10 四、相對人於 113 年 7 月 28 日解僱申請人徐○○之行為無效。五、確
11 認相對人於 113 年 10 月 25 日解僱申請人林○○之行為，構成工會法
12 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。六、相對人於 113 年
13 10 月 25 日解僱申請人林○○之行為無效。」（見 113 年 11 月 15 日第
14 1 次調查會議記錄第 2 頁第 12 行至第 22 行）。經核申請人上述關於請
15 求裁決事項第一至四項部分，只係就原請求事項所為之文字調整，並
16 無變更請求裁決之法律依據，依前開說明，洵屬補充或更正事實上之
17 陳述，自無不許之理；另請求裁決事項第五至六項部分，則係因申請
18 人主張相對人在本件裁決調查進行期間，於 113 年 10 月 15 日預告於
19 同年月 25 日資遣申請人林○○，雖屬申請人追加部分，然因原請求裁
20 決事項中已就相對人於 113 年 5 月 9 日對林○○所為記點申請裁決，
21 後續相對人解僱行為與前述記點亦具有行為之接續性，且與原請求事
22 項主張之事實脈絡均相同、卷證可相互援引而對於相對人之攻擊防禦
23 應無妨礙，為一次性有效解決紛爭，況相對人就申請人前開請求事項

1 之調整表示無意見，故應予准許之。末，申請人就上開各事項請求，
2 核其期間均未逾裁決申請期間，程序應為合法。

3 貳、實體部分：

4 一、申請人之主張及請求：

5 (一)申請人為臺灣勞動派遣產業工會及會員，徐○○、林○○長期擔任
6 中油公司桃園煉油廠勞務委外之司機，並由不同委外廠商聘僱。因
7 108年監察院糾正中油公司「假承攬真僱傭」問題，故中油公司修
8 改勞務採購契約範本使委外承攬廠商聘僱勞工之年資得以併計。然
9 而，後續中油公司就勞務採購案仍僅編列三日之特休，徐○○、林
10 ○○二人遂爭取特別休假權益，卻受第三人建珍清潔企業社刁難欲
11 將二人調派至台南及終止勞動契約等等。112年8月1日，申請人
12 二人及其他中油委外人員參與申請人工會舉辦之陳抗活動，後續經
13 協調由「113年度桃廠公務車輛駕駛人力勞務長約工作」得標廠商
14 即相對人兆億物業管理商行自113年2月1日起聘僱申請人二人。
15 然自二人聘僱之日起，相對人即惡意拒絕排班，使二人無法領取加
16 班費，而使得受領之工資驟降；又，相對人於基於妨礙、打壓工會
17 活動之意圖，針對性地以莫須有之理由對徐○○、林○○二人記
18 點，其中113年5月9號更以林○○對老闆大小聲為由對林○○記
19 點(申證1至3)；相對人又於113年5月6日以書面通知徐○○於
20 113年5月15日終止契約(申證4)，後經兩造勞資爭議調解成立
21 回復工作(申證5、6)。豈料，相對人竟又於113年7月17日再度
22 以莫須有之理由預告於113年7月28日終止與徐○○之勞動契約
23 (申證7)。申請人等多次與相對人溝通後無效，遂依法申請裁決。

1 (二)相對人自 113 年 2 月 1 日起對申請人林○○、徐○○之排班之行為，
2 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：

3 1、相對人拒絕排班之理由，如申證 8 錄音光碟內容及譯文所示，其
4 說詞為「等八個月看二人之表現」。然申請人徐○○擔任中油司
5 機二十年以上，林○○也任職約十年，且過往即長期有加班之情
6 事（申證 9、10），工作能力無任何不符之情形，相對人並無任何
7 正當理由稱需等待八個月才幫申請人二人排班。則相對人未依正
8 常狀態為二人排班，致使其受領之加班費遠低於過往，應認符合
9 工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利待遇之行為。

10 2、相對人辯稱兩造已經對觀察期合意，或勞工無權請求加班等非本
11 件爭點，相對人之排班實具有差別待遇無疑，以先前提陳譯文第
12 3 頁相對人代表人稱：「你要排班，八個月之後再來跟我說。你想
13 要正常的跑，八個月之後再來跟我說。」以及申請人提陳之申證
14 9、10 申請人二人任職於相對人前後受領加班費、出差費之差異
15 性，即明確顯示相對人對於申請人二人在排班上具有差別待遇且
16 無正當理由。

17 3、相對人主張需對申請人二人進行觀察以確認是否能安排其從事
18 能領取加班費和出差費之工作。然此等能使申請人二人領取加班
19 費或出差費之班次，在工作內容上又有任何特殊性，而需額外對
20 申請人進行觀察？而申請人以往均能長期從事此類班次工作，又
21 有何需進行觀察之必要性？相對人主張要觀察之事項究竟為
22 何？如係客觀工作能力，申請人均任職已久，過往排班亦與其他
23 員工無異，則難謂相對人對此觀察具有合理性；又，如係所謂工

1 作態度，即便是相對人不斷指摘的爭執，則又與是否排較長工
2 時、較長車程之出車趟次之間有何具體、合理之關聯？相對人僅
3 只是透過此等藉口使申請人之工作報酬有明顯降低，而以此遂行
4 不利待遇之不當勞動行為而已，而此等公法上義務之違反並不會
5 因為兩造是否合意云云而有任何改變。

6 (三)相對人於 113 年 5 月 9 日對申請人林○○記點之行為，構成工會法
7 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

8 1、依據申證 3 記點公告上所載，相對人主張係林○○與負責人有嚴
9 重口角，然依據申證 8 錄音內容顯示，實係相對人負責人不斷大
10 吼要求林○○寫下「過錯」，而林○○則詢問是否得寫下「過程」，
11 但相對人不具理由加以拒絕，足見於 113 年 5 月 9 日之公告不具
12 備正當性，且依據錄音及譯文內容相對人負責人對二人具有高度
13 敵意性，應認為系爭記點行為符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款
14 不利待遇。

15 2、相對人於初審會議上辯稱，113 年 5 月 9 日係申請人林○○未依
16 指示於上午值勤後回桃園待命云云。對此，申請人林○○提出
17 LINE 對話截圖（申證 13），足以證明申請人林○○有回到桃園待
18 命，否則如何載中油員工（綽號 K○○）順路回台北？顯見相對
19 人之陳述不實，違反勞資爭議處理法第 44 條第 4 項。而當日發
20 生事件之原因，乃因中油員工僅是臨時搭便車，林○○詢問相對
21 人一定要回桃園待命之原因，認為是否要回桃園待命應該要合
22 理，便遭相對人指摘有過錯並強迫林○○要寫下過錯，可見相對
23 人行使雇主管理及懲戒權已屬權利濫用。

1 3、相對人對申請人林○○之記點，係基於不當勞動行為之動機，且
2 不具備合理性：

3 (1) 113年3月5日以林○○未主動聯繫乘客而記點，但其指摘之行
4 為實際上未見於工作守則，且該公告明確寫明「處理方式：規定
5 公司(兆億物業)司機今後執行青埔高鐵接送長官勤務須於高鐵
6 到站時間主動聯繫長官」顯見過往根本無此要求，此次記點難謂
7 合法妥適。

8 (2) 113年5月9日指摘林○○未回桃廠及與相對人爭執而予以記
9 點，就所謂爭執，請依據先前提陳之錄音及譯文判斷；其次，相
10 對人公告註明「回桃廠待命」，或如申證14之便條紙亦僅記載「要
11 回來待命」等語，而工作守則中亦未見待命必須回值勤室之規
12 定，則林○○當日確實有回桃廠待命之事實，能否謂林○○有第
13 二條第二項第三款「指派工作藉詞推諉，不聽調度者」而得記點，
14 應有疑問。

15 (3) 就相對人於113年10月15日因派車單事件預告於同年月25日
16 解僱林○○部分，均如前述。

17 (四)相對人於113年7月28日解僱申請人徐○○之行為，構成工會法第
18 35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，應屬無效：

19 1、有關113年7月28日相對人解僱徐○○，公告上(申證7)指摘申
20 請人徐○○不顧車等等。然此駕駛交通車工作實非申請人通常之工
21 作內容，而屬於額外之外快，則以此為懲處、解僱申請人徐○○之
22 依據與理由，已然不當。又，當日相對人問申請人對此項外快工作
23 之意見，相對人詢問有兩台車，而要派○-WD給申請人，詢問有無

1 意見。申請人僅回答「我不管車」實是說「不管是哪輛車」，然竟遭
2 相對人惡意曲解。又退一步言，縱使是如相對人所述之「不顧車」，
3 然交通車既然不是徐○○本應執行的本職工作，又有何照顧車輛之
4 義務？亦爭系爭懲處與解僱徐○○之理由不具備合理性。

5 2、相對人對申請人徐○○之記點，係基於不當勞動行為之動機，且不
6 具備合理性：

7 (1) 相對人 113 年 2 月 20 日之公告指摘徐○○辱罵幹部，但其指摘徐
8 ○○辱罵之內容卻是「故意針對該員，不人性等語」難認為有辱罵
9 之情事，且該公告亦未指出係依工作守則中何項規定記點，難謂懲
10 處妥適。

11 (2) 113 年 3 月 18 日公告指摘徐○○因指派勤務派車單有意見並與幹部
12 爭執而依據前揭第二條第二項第三款記點。然勞動契約實非完全之
13 人格隸屬，勞工應有就工作指派表達意見之權，系爭規定使申請人
14 對任何工作上之意見均被認為是違規行為，於法應有未合。

15 (3) 113 年 3 月 26 日指摘徐○○於 9 時 55 分方執行職務，然相對人亦
16 未指明係依照何項規定予以記 2 點，而就徐○○有何藉故推諉之情
17 形亦未予以說明。

18 (4) 113 年 4 月 17 日以徐○○8 時 17 分才開始洗車而公告予以警告，顯
19 見刻意針對性。

20 (5) 113 年 5 月 3 日對徐○○以加油、與相對人負責人爭吵問題而於同
21 年月 6 日預告於同年月 15 日予以解僱。然加油問題並未對相對人有
22 任何影響，而以此理由做為記點乃至解僱之理由，亦非合理。

23 (6) 113 年 6 月 28 日以徐○○就加班單問題與幹部爭執而予以記點，此

1 部分理由同第 2 點，且實際上系爭公告上稱相對人之工作守則第二
2 項第 2 條（工作上與幹部發生爭吵），並未見於工作守則。

3 (7) 113 年 7 月 18 日指摘徐○○不顧車並加以解僱之事件，業如前述，
4 系爭交通車勤務並非相對人承包之工作項目，且申請人並無所謂「不
5 顧車」之語，而係對相對人說「不管車」（不管哪輛車之意，因有兩
6 台車，相對人問是否要○-WD）；又，縱使如申請人所述不顧車，此
7 語又有何具體實害而使相對人需對其終止契約？

8 3、申請人並非第 1 次解僱徐○○，在 113 年 5 月 6 號即以記點為由徐
9 ○○終止契約後而收回（申證 4 至 6），又於 113 年 7 月 28 日再度解
10 僱徐○○，併依照錄音與申證 5 公告，足見相對人具有不當勞動行
11 為之認識與意圖；又申證 7 公告中相對人以徐○○主張不顧車等等，
12 實際上係因前揭排班問題，工會與相對人商討後，相對人提出讓申
13 請人二人去開中油的其他車並賺取額外收入的想法，徐○○僅是表
14 示沒有意見卻遭曲解為不顧車；縱使相對人公告內容為真，然徐○○
15 確實不負責保管車輛，但相對人逕自曲解為不顧車並完全以負責人
16 主觀態度終止勞動契約，實難謂非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款終
17 止契約之不當勞動行為。

18 (五)相對人於 113 年 10 月 25 日解僱申請人林○○之行為，構成工會法
19 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，應屬無效：

20 1、有關相對人於 113 年 10 月 25 日解僱申請人林○○乙事（申證 13），
21 實為相對人當日僅以便條紙下達指令（申證 14），而依規定應有如
22 申證 15 之派車單，因此申請人便詢問相對人，惟竟遭相對人指摘
23 頂撞、拒絕工作等；又相對人之公告載明係因記點六點等等資遣林

1 ○○，則系爭終止契約實為本件請求裁決事項之延伸，相對人是否
2 構成不當勞動之主客觀構成要件亦當一併觀察。

3 2、相對人於申請人林○○已針對 113 年 5 月 9 日遭記點一事提出裁決
4 救濟，依據最高法院 109 年台上字第 2210 號判決意旨，相對人
5 所為終止契約亦有違反勞資爭議處理法第 8 條之情事，藐視公權力
6 甚鉅。

7 (六)申請人工會近年協助各國營企業委外人員爭取直接僱用、年資併計
8 等各項勞動權益（申證 11），且申請人工會為派遣業之產業工會，
9 會員分散於不同企業，多半僅能透過政策性、陳抗之工會活動吸引
10 會員加入，各企業中員工加入申請人工會亦屬少數。如會員因參與
11 申請人工會及舉辦之工會活動即受不利待遇，勢必嚴重影響工會招
12 募、維繫會員、辦理工會活動等等。於本件，依據各項事證，相對
13 人負責人不斷提及申請人工會、鬧事等語，於主觀上對申請人工會
14 具有敵意性，有弱化工會團結、妨礙工會活動之主觀意思，客觀上
15 亦屬對於參與工會勞工之報復行為，將對工會成員形成寒蟬效應，
16 則應認為符合工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙或限制
17 工會之成立、組織或活動之客觀構成要件。

18 (七)其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

19 (八)請求裁決事項

20 1、確認相對人自 113 年 2 月 1 日起對申請人林○○、徐○○之排班之
21 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。

22 2、確認相對人於 113 年 5 月 9 日對申請人林○○記點之行為，構成工
23 會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

- 1 3、確認相對人於 113 年 7 月 28 日解僱申請人徐○○之行為，構成工
2 會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 3 4、相對人於 113 年 7 月 28 日解僱申請人徐○○之行為無效。
- 4 5、確認相對人於 113 年 10 月 25 日解僱申請人林○○之行為，構成工
5 會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 6 6、相對人於 113 年 10 月 25 日解僱申請人林○○之行為無效。

7 二、 相對人之答辯及主張

8 (一)本件事實經過：

- 9 1、 相對人得標台灣中油股份有限公司煉製事業部桃園煉油廠(下稱桃
10 廠)「113 年度桃廠公務車輛駕駛人力勞務長約工作」，起初該工作
11 需用人數為 5 人，後經桃廠通知，因其業務需求須將需用人數調升
12 為 7 人；因需求較急，故雖經相對人側面瞭解，申請人等因若干事
13 項與桃廠爭執，現正由某立委調解中，惟經該立委及臺灣勞動派遣
14 產業工會(下稱申請人工會)之「強烈推薦」，相對人仍決定先行僱用
15 申請人等擔任勞務駕駛。
- 16 2、 申請人等受僱於相對人期間，不知係因其等明知入職原因為某立委
17 及申請人工會之「強烈推薦」，抑或係對於相對人指派加班方式之
18 錯誤認知，時常無視相對人之工作規則，申請人林○○於接送貴賓
19 時未即時聯絡，致相關行程延誤、於接受指派駕駛公務車接送桃廠
20 員工至臺北後，未依指示先行駕車返回桃廠進行其他任務，滯留於
21 臺北不還，相對人僅得依工作規則於 113 年 5 月 9 日記點 2 點，以
22 倣效尤。
- 23 3、 申請人徐○○部分，其不但蓄意違反桃廠相關工安規定，且與相對

1 人指派駐守桃廠之幹部，甚與相對人代表人時常激烈爭吵，經屢勸
2 不聽，已嚴重影響相對人工作團隊之紀律維持及工作氛圍，相對人
3 本欲於 113 年 3 月 31 日終止勞動契約，經最後一次溝通勉予同意
4 暫不終止，惟申請人徐○○仍未改善，相對人無奈僅得於 113 年 5
5 月 15 日終止勞動契約；申請人徐○○不服，向桃園市政府提出勞
6 資調解，於調解會議中申請人徐○○明確同意爾後將確實遵守勞動
7 契約及工作守則相關規定，相對人始再勉予同意使申請人徐○○復
8 職，不料申請人徐○○仍我行我素，拒絕聽從相對人代表人指示，
9 亦拒絕針對所駕駛之車輛進行簡單之清潔、檢查等作業，致相對人
10 之管理產生重大障礙，相對人始決定於 113 年 7 月 28 日終止勞動
11 契約。

12 4、申請人所附申證 1 至 7 已明確敘明上述事實，足徵申請人等確有上
13 開違反勞動契約及工作規則相關規定，相對人亦提供更多相關懲處
14 公告及相對人工作規則如(相證 1)供參。

15 (二)針對申請人等主張之排班行為，非工會法第 35 條第 1 項第 1 款所
16 稱之不當勞動行為：

17 1、申請人等之工資係採用月薪制，而非排班制，意即於每日正常工
18 作時間內，由相對人指派申請人等進行相關工作，申請人等若無
19 曠職或請特定無薪之假別，無論相對人指派之工作多寡，申請人
20 等皆可領得約定之月薪，意即申請人等之月薪並非由其每日正常
21 工作時間內之工作多寡(排班多寡)所決定，故申請人等所稱之「拒
22 絕排班」行為，應係指「未指派申請人等予以加班」。

23 2、雖前經相對人側面瞭解，申請人等確有於桃廠擔任過勞務駕駛，

1 惟自相對人得標之後，尚未正式與申請人等共事，針對申請人等
2 之工作能力為何，須花費時日予以觀察，絕非申請人等稱申請人
3 等皆任職許久，工作能力無不符之處，相對人即應全盤照收，毫
4 無自行觀察之權利，故相對人於 113 年 2 月 1 日起僱用申請人等
5 後，即決定先行觀察申請人等之工作能力，視其是否可適當完成
6 相對人指派之工作，始再決定若有特殊之工作需求，是否向申請
7 人等請求延長正常工作時間；惟申請人等於履約期間，確有違反
8 勞動契約及工作規則之違約情事，加以依勞動基準法之規定，是
9 否請求受僱人延長正常工作時間本即為雇主之權利，故相對人始
10 決定繼續觀察申請人等之工作能力，且究其原因係因申請人等於
11 履約期間無法適當完成工作，相對人無法信賴申請人等可順利完
12 成須延長正常工作時間之特殊工作，此與申請人等參與工會毫無
13 任何關聯，自非工會法所稱之不當勞動行為。

14 3、相對人與申請人等於 113 年 2 月 1 日簽訂勞動契約時，即已明確
15 告知申請人等，雖相對人願僱用申請人等，惟經相對人側面瞭解，
16 申請人等無論係與其前任雇主，抑或係桃廠，即相對人得標工作
17 之業主，似皆迭有爭執，則相對人雖無法判斷爭執之對錯，惟針
18 對申請人等之工作能力及工作態度，相對人仍抱疑問，故為先確
19 認申請人等究否可確實完成其份內工作，以決定是否可額外交代
20 申請人等完成如延長正常工時之特殊工作，相對人明確告知申請
21 人等將有 8 個月之所謂「觀察期」，若申請人等確可完成，再決定
22 是否請求申請人等接受延長正常工時之特殊工作。

23 4、相對人於 113 年 2 月 1 日即已明確向申請人等告知上開事項，申

1 請人等自亦係可接受上開「觀察期」之規定始與相對人簽訂勞動
2 契約，可徵申請人等主張之排班爭議顯與所謂工會會員身分無
3 關，係申請人等之工作能力及工作態度不足以使相對人認定其等
4 確有能力可完成其份內工作，遑論係延長正常工時之特殊工作而
5 已；況相對人曾於 113 年 7、8 月份起因業務較為繁忙，詢問申請
6 人等是否可配合延長工時，僅申請人徐○○同意配合，申請人林
7 ○○則明確敘明其僅願履行正常工時之勞動契約，不願配合延長
8 工時之特殊工作，更徵申請人等主張本案有排班之爭議，顯無理
9 由至明。

10 5、相對人之所以最初於僱用申請人等前要求須有 1 年觀察期之原
11 因，係因相對人代表人於若干年前，亦曾受當時承攬中油公司勞
12 務駕駛之公司所僱用，並與申請人等共事過，該時相對人代表人
13 即對於申請人等之工作態度及紀律略有疑問。又相對人代表人係
14 於 112 年開始承攬中油公司之勞務駕駛工作，該時即已聽說前廠
15 商建珍清潔企業社與中油公司間有爭議，以雇主身分而言，對於
16 相對人而言即屬風險，加以相對人代表人與申請人等前之共事經
17 驗，對於申請人等之工作態度及紀律抱有疑問自屬正常，故始折
18 衷以「觀察期」之約定，使申請人等先履行正常工時之工作，延
19 長正常工時之特殊工作則待相對人認同申請人等之工作態度及紀
20 律後，再行指派予申請人等。

21 6、相對人所承攬者為中油公司勞務駕駛契約，相關工作時間亦與中
22 油公司人員相同，為上午 8 點至下午 4 點 30 分，相對人若須指派
23 延長正常工時之特殊工作，須中油公司人員有延長正常工時亦有

1 用車之需求，相對人所能固定指派者，即為駕駛大客車載送下午
2 4 點 30 分中油公司人員下班後至臺北指定地點之工作，即申請人
3 徐○○、林○○所稱之「交通車」，然申請人林○○主張相對人對
4 其有不指派履行延長正常工時特殊工作之不利待遇，又自承其不
5 願接受相對人指派其履行所稱「交通車」之工作，自相矛盾皆無
6 理由。

7 7、申請人林○○主張相對人未給予其正式之派車單，故其可拒絕接受
8 相對人指派工作云云，然查，申證 15 僅為中油公司與相對人間之
9 文件，縱中油公司未以正式文件指派工作，亦僅為相對人是否願
10 接受指派而已，除非相對人與申請人林○○間之勞動契約確有特
11 別約定相對人指派其工作須提供之文件，否則依勞動契約之從屬
12 性，既相對人已做出指示，申請人林○○自應依指示進行工作，
13 與中油公司是否有提供正式派車單根本無關。

14 (三)相對人針對申請人林○○之記點行為，非工會法第 35 條第 1 項第 1
15 款所稱之不當勞動行為：

16 1、相對人依勞動契約規定以申證 14 指示申請人林○○應進行之工作
17 時，申請人林○○竟不服指示，自認須有中油公司之正式派車單其
18 始有履行義務，甚將申證 14 揉成一團任意棄置於地，顯係對相對
19 人依勞動契約所生之指示權藐視至極，亦足以證明申請人林○○工
20 作態度顯為不佳，違反相對人工作規則。

21 2、申請人林○○於 113 年 11 月 15 日第 1 次調查會議中亦自承，若屬
22 於常態性之派車，駕駛員就會按表操課跑車(詳會議紀錄第 7 頁)，
23 而申請人林○○拒絕履行之 113 年 10 月 15、16 日之派車，即為中

1 油公司將已確定之工作排定後，每月月底前製成隔月之行事曆交由
2 相對人履行之所謂常態性之派車(台北班車)，有相對人 10、11 月份
3 工作行事曆為證(相證 5)，則申請人林○○一面主張常態性之派車
4 將照表履行，卻於 113 年 10 月 15、16 日之常態性派車，於相對人
5 好意另再以申證 14 提醒申請人林○○給付勞務之前提下，仍拒絕
6 工作，足徵申請人林○○顯係刻意挑戰相對人之制度，違反相對人
7 工作規則至明，亦可徵相對人對於申請人林○○所為之不利待遇，
8 係因其工作態度及紀律不佳之處分，與其是否為工會會員或參加工
9 會活動並無關聯。

10 3、相對人對申請人林○○之記點行為，係因其有違反勞動契約及工作
11 規則相關規定之事實，已如上本案事實所述，則相對人依勞動基準
12 法規定懲戒申請人林○○，係基於其不適當履約之事實，與其是否
13 為工會會員身分根本毫無關聯，相對人僅係為督促申請人林○○應
14 改善其工作態度，俾利其順利履行勞動契約而已。

15 4、就申請人徐○○、林○○在職期間之記點懲處紀錄，相對人謹彙總
16 提供如(相證 4)。

17 (四)針對申請人徐○○之解僱行為，非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款
18 之不當勞動行為：

19 1、申請人徐○○自 113 年 2 月 1 日受僱於相對人後，確有違反勞動契
20 約及工作規則相關規定之事實，相對人雖本欲於同年 3 月 31 日終
21 止勞動契約，經與申請人徐○○溝通後，相對人決定再給予一次機
22 會，惟申請人徐○○仍未予改善，相對人始無奈決定於同年 5 月 15
23 日終止勞動契約，此自兩造於桃園市政府勞資調解之結論，申請人

1 徐○○對於上開事實亦不爭執，而「同意遵守勞動契約及工作守
2 則，倘若違反勞動契約及工作守則之相關規定，願依規定議處」，
3 相對人始勉予同意恢復僱傭關係，可知一二(詳申證 6)；然申請人
4 徐○○卻又故態復萌，針對相對人要求其於車輛駕駛前後，應針對
5 車輛進行簡單之清潔及檢查，申請人徐○○卻僅空言回覆其不負責
6 保管車輛，甚且直接指明其不願聽從相對人代表人之指揮，其行為
7 顯有違勞動契約之本旨，相對人亦無法再信任申請人徐○○足以繼
8 續順利履行勞動契約，故相對人始依兩造於桃園市政府勞資調解會
9 議結論，依勞動基準法相關規定資遣申請人徐○○。

10 2、相對人資遣申請人徐○○之行為，係因申請人徐○○無視與相對人
11 間勞動契約及工作規則之規定，任意妄為，不聽從相對人之指示完
12 成工作，甚與相對人指派駐守於桃廠之幹部，及相對人代表人皆口
13 出惡言，爭吵不斷，實已嚴重影響相對人對於其指派於桃廠履行承
14 攬契約工作團隊之工作紀律及工作氛圍，且亦已有相對人其他員工
15 抱怨何以僅有申請人徐○○可不聽指揮，卻不受任何處分，足徵申
16 請人徐○○之行為，實已使相對人無法信賴其仍有足夠工作能力及
17 適當之工作態度可繼續履行勞動契約，相對人始依勞動基準法相關
18 規定資遣申請人徐○○，且仍寬容預告其離職並給予資遣費，與申
19 請人徐○○是否為工會會員身分毫無任何關聯，申請人徐○○之主
20 張顯無理由。

21 (五)申請人主張相對人有進行不當勞動行為之主觀意識，無非係以申請
22 人等前有參與針對特休未休工資之陳抗行為云云，然查：

23 1、針對申請人等參與特休未休工資之陳抗行為部分，其陳抗之對象係

1 為台灣中油股份有限公司，與相對人係屬不同之主體，何以相對人
2 須針對與相對人無關之陳抗行為針對申請人等？況針對特休未休
3 工資部分，依相對人與桃廠間之承攬契約規定，相對人僅係作為類
4 似中間人之角色，派駐勞工之特休未休工資實質上係由桃廠給付，
5 相對人僅賺取相關利潤及管理費而已，則既無論派駐勞工所要求之
6 特休未休工資多寡，實質上皆係由桃廠給付，縱有爭議亦應存於派
7 駐勞工與桃廠間，對於相對人之角色而言，並無因此獲得利益或存
8 有損失之可能，則相對人有何必要因申請人等參加特休未休工資之
9 陳抗活動，即針對申請人等為不當勞動行為？

10 2、況依申證 11 可知，申請人等參與上開陳抗行為之時間，係於 112
11 年 8 月份，與相對人僱用申請人等之 113 年 2 月份，甚與相對人進
12 行申請人主張之不當勞動行為之 113 年 5 月份，至少已有半年有
13 餘，申請人等究係如何將其陳抗行為逕自與相對人之管理行為予以
14 連結，相對人實無法理解；若申請人等之主張有理，是否代表一但
15 受僱人曾經參加過工會組織或參與過工會活動，無論歷時多久，雇
16 主所為不利行為之正當性皆毋須探討，受僱人皆可一律以工會法作
17 為其保護傘？如此勞動基準法第 11、12 條是否還有存在之必要？
18 蓋受僱人僅須任意參與過工會活動，若遭不利處分皆可引工會法主
19 張雇主違法，此顯非工會法之立法本旨。

20 3、有關申證 8 部分，謹補充如下：

21 (1) 相對人不否認確與申請人林○○有此段對話，惟此段對話之背景顯
22 係於爭執中所產生，且自相對人僱用申請人林○○後，對於申請人
23 等與其前任雇主及桃廠之爭執已略為瞭解，亦發現申請人工會於相

1 關爭執中皆扮演舉足輕重之地位，故相對人始合理懷疑申請人林
2 ○○之所以無視相對人工作規則及勞動契約相關規定，很大可能即
3 係因其明知其有申請人工會作為後盾，縱有爭議產生，申請人工會
4 亦將無所不用其極協助申請人林○○，故其毋須聽從相對人之指示
5 履行勞動契約。

6 (2) 相對人不願申請人林○○以此態度繼續工作，亦不願此態度影響相
7 對人派駐於桃廠其他同仁之工作氛圍，故相對人代表人始直接質疑
8 申請人林○○是否認其有申請人工會作為其後盾，故可不聽從相對
9 人之指示，究其原意仍係針對申請人林○○之工作態度進行質疑，
10 並迫切欲得知申請人林○○對於相對人之指示究有何不滿或認不
11 公平之處，顯並無針對申請人林○○是否加入申請人工會，及其於
12 申請人工會有參加何種活動為質疑及限制。

13 (3) 申證 8 僅為單一之爭執，相對人代表人亦係針對申請人林○○之工
14 作態度為質疑，縱有提到申請人工會，亦係相對人代表人欲猜測申
15 請人林○○工作態度偏差之理由，自不足以作為相對人有違反工會
16 法之佐證。

17 (六) 申請人等與申請人工會至今僅提出相對人對於申請人等有何不利
18 待遇，並說明申請人等之工會會員身份及曾參加過之工會活動，卻
19 根本無法提出兩者間究有何因果關係存在。申請人等固整理 111 年
20 底至 112 年間對於中油公司有相關爭議及陳抗行為存在，然上開活
21 動究與相對人有何關聯？上開活動成功與否，對於相對人之權益究
22 有何損益？何以相對人須冒遭裁罰之風險，妨礙與相對人毫無關聯
23 之工會活動？皆未見申請人等加以說明；況上開活動開始於 111 年

1 底，相對人則係於 113 年 2 月 1 日始僱用申請人等，若相對人確有
2 不當勞動行為之意識，相對人可簡單不僱用申請人等即可，為何須
3 先將申請人等僱用，再以莫須有之罪名處分申請人等，從而使申請
4 人等得到可主張相對人有不當勞動行為之把柄？申請人等之主張
5 根本與經驗法則不符，且相對人亦已於歷次書狀中敘明對於申請人
6 等之處分皆係因申請人之工作態度及紀律確有問題，足徵申請人等
7 及申請人工會之主張皆無理由，本案不該當不當勞動行為之要件至
8 明。

9 (七)其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

10 (八)答辯聲明：

11 申請人之請求駁回。

12 三、雙方不爭執之事實：

13 (一)申請人徐○○自 92 年 6 月 1 日起、申請人林○○自 105 年 1 月 11
14 日起即在中油桃園煉油廠擔任公務車司機職務，惟因中油公司各
15 年度勞務採購得標廠商不同而更換不同雇主；申請人徐○○、林
16 ○○○111 年 1 月 1 日起至 111 年 12 月 31 日止由建珍清潔企業社僱
17 用。

18 (二)申請人徐○○、林○○於 111 年 12 月 20 日申請加入申請人工會，
19 申請人工會於 112 年 2 月 1 日完成同意審查入會。

20 (三)112 年 1 月 1 日起，中油公司桃園煉油廠公務車駕駛勞務採購案改
21 由相對人得標，同時經中油公司與建珍清潔企業社協議而展延建
22 珍清潔企業社之承攬期間，並同步展延建珍清潔企業社與申請人
23 徐○○、林○○間勞動契約關係至 112 年 6 月 30 日止。

- 1 (四) 申請人徐○○、林○○於 112 年 7 月 5 日由申請人工會派員協同
2 與臺灣中油股份有限公司就委外人員續任問題進行勞資爭議調
3 解，調解結果為調解不成立。(申證 17)
- 4 (五) 申請人徐○○、林○○於 112 年 7 月 17 日由申請人工會派員協同
5 與建珍清潔合作社就資遣費與非自願離職證明等問題進行勞資爭
6 議調解，調解結果為調解不成立。(申證 18)
- 7 (六) 申請人徐○○、林○○於 112 年 8 月 1 日參與申請人工會對於中
8 油公司之抗議活動。(申證 11)
- 9 (七) 113 年 1 月 1 日仍由相對人繼續承攬中油公司桃園煉油廠公務車駕
10 駛勞務採購案；申請人徐○○、林○○自 113 年 2 月 1 日起受僱
11 於相對人，同樣於中油公司桃園煉油廠擔任公務車駕駛工作。
- 12 (八) 相對人於 113 年 3 月 31 日欲解僱申請人徐○○，爾後撤回。(申
13 證 5)
- 14 (九) 相對人於 113 年 5 月 9 日公告對申請人林○○為記點處分(申證 3)。
- 15 (十) 相對人於 113 年 5 月 6 日書面通知資遣申請人徐○○並訂於同年 5
16 月 15 日生效，後於同年 5 月 19 日通知勞資爭議期間暫時保留其
17 工作資格，最終雙方於 113 年 6 月 4 日進行勞資爭議調解，調解
18 結果為調解成立、合意回復工作。(申證 4、5、6)
- 19 (十一) 相對人於 113 年 7 月 17 日通知資遣申請人徐○○並訂於 113 年
20 7 月 28 日為資遣生效日 (申證 7)。
- 21 (十二) 相對人於 113 年 10 月 15 日預告資遣申請人林○○並訂於 113
22 年 10 月 25 日為資遣生效日，後於 113 年 10 月 25 日公告暫時維
23 持與申請人林○○之僱傭關係。(申證 12、16)

1 四、本案爭點：經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：(一)相對人
2 自 113 年 2 月 1 日起對申請人林○○、徐○○所為之排班行為，是否
3 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
4 對人於 113 年 5 月 9 日對申請人林○○記點之行為，是否構成工會法
5 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？(三)相對人於 113
6 年 7 月 17 日通知資遣申請人徐○○並訂於 113 年 7 月 28 日為資遣生
7 效日之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞
8 動行為？該解僱行為是否無效？(四)相對人於 113 年 10 月 15 日預
9 告通知資遣申請人林○○並訂於 113 年 10 月 25 日為資遣生效日之行
10 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？
11 該解僱行為是否無效？

12 五、判斷理由：

13 (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
14 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，
15 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
16 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
17 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
18 濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉
19 以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，
20 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
21 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
22 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
23 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

1 識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

2 (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
3 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
4 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
5 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
6 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
7 29 號裁決決定、104 年勞裁字第 7 號裁決決定參照）。雇主依勞動
8 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
9 勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行
10 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
11 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
12 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
13 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
14 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
15 具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程
16 度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有
17 構成不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號、103 年勞裁
18 字第 29 號裁決決定意旨參照）。上開見解，亦為臺北高等行政法院
19 104 年度訴字第 2040 號判決所肯定。

20 (三) 相對人自 113 年 2 月 1 日起對申請人林○○、徐○○所為之排班行
21 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。

22 1、申請人主張略為：申請人徐○○、林○○為申請人工會所屬會員，
23 長期擔任中油公司桃園煉油廠勞務委外之司機，並由不同委外廠商

1 聘僱；申請人徐○○、林○○二人曾向中油公司爭取特別休假權
2 益，故遭當時雇主即第三人建珍清潔企業社刁難；112年8月1日，
3 申請人徐、林二人及其他中油委外人員參與申請人工會舉辦之陳抗
4 活動，後續經協調由「113年度桃廠公務車輛駕駛人力勞務長約工
5 作」得標廠商即相對人兆億物業管理商行自113年2月1日起聘僱
6 申請人二人，但自二人聘僱之日起，相對人即惡意拒絕排班，致使
7 申請人徐、林二人無法領取加班費，而使得受領工資驟降之不利
8 益，此具差別待遇的排班行為明顯係針對申請人徐、林二人而來，
9 也讓申請人徐、林二人與其他受僱於相對人之司機在受領加班費、
10 出差費方面有明顯之差異性，此差別待遇並無正當理由，應構成工
11 會法第35條第1項第1、5款不當勞動行為等語。相對人則以：前
12 述申請人等所稱之「拒絕排班」應係指「未指派申請人等予以加
13 班」，此係因相對人與申請人徐、林二人雙方已約定觀察期為八個
14 月，若申請人徐、林二人確可完成，再決定是否請求申請人等接受
15 延長正常工時之特殊工作，前述觀察期，相對人於113年2月1日
16 即已明確向申請人徐、林二人告知，申請人等自亦係可接受上開「觀
17 察期」之規定始與相對人簽訂勞動契約，而與所謂工會會員身分無
18 關，況相對人曾於113年7、8月份起因業務較為繁忙，詢問申請
19 人等是否可配合延長工時，僅申請人徐○○同意配合，申請人林
20 ○○則不願配合延長工時之特殊工作，更徵系爭加班與否等安排與
21 申請人等參與工會毫無任何關聯，自非工會法所稱之不當勞動行為
22 云云，茲為置辯。

23 2、相對人自113年2月1日起對申請人林○○、徐○○所為之排班行

1 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益對待之不當勞動行為。

2 (1) 查相對人稱何以針對申請人徐、林二人會有排班上的差異，此係因
3 相對人對申請人徐、林二人定有八個月的觀察期；前述相對人所抗
4 辯約定八個月觀察期一事，茲據申請人所提出申證 8 暨裁決申請書
5 附件所示之 113 年 5 月 9 日相對人與申請人林○○之對話錄音譯文
6 內容，相對人明確向申請人林○○提及「你們進來的時候我有跟你們
7 們說八個月，八個月之後看怎麼排，要看你們的表現，你們八個月
8 還沒到」、「你要排班，八個月之後再來跟我說。你想要正常的跑，
9 八個月之後再來跟我說」（前述錄音譯文內容，相對人亦不爭執），
10 足見申請人徐、林二人於 113 年 2 月 1 日開始受僱於相對人時，相
11 對人確實曾向渠等二人提出觀察期為八個月之要求，且相對人亦自
12 承申請人徐、林二人未能被安排出勤或加班勤務，亦與前述八個月
13 觀察期一事攸關。

14 (2) 查申請人徐○○、林○○於 111 年 12 月 20 日申請加入申請人工會
15 且長期於中油公司桃園煉油廠擔任公務車駕駛，前述中油公司係以
16 勞務採購方式，年年由得標廠商僱用公務車駕駛人員，112 年 1 月 1
17 日以後，申請人徐○○二人前雇主建珍清潔企業社已無標得前述勞
18 務採購案而係由相對人得標，相對人 112 年 1 月 1 日後並未僱用申
19 請人徐○○二人，後續經協調而中油公司展延建珍清潔企業社之承
20 攬期間、建珍清潔企業社同步展延與申請人徐○○、林○○間勞動
21 契約關係至 112 年 6 月 30 日止。此有前述不爭執事項暨所附證物在
22 卷可稽。是相對人於 112 年 1 月 1 日標得前述中油公司桃園煉油廠
23 公務車駕駛勞務採購案時，無理由地不接續聘僱長期在中油公司桃

1 園煉油廠擔任駕駛工作的申請人徐○○二人，恐難謂無針對性。後
2 續申請人徐○○、林○○更於 112 年 8 月 1 日參與申請人工會對於
3 中油公司之抗議活動，此有申證 11 所示報導為憑，前述抗議活動內
4 容為爭議中油公司是「假承攬，真僱傭」並提及申請人徐○○二人
5 長期擔任中油委外人員而要求直接僱傭等情，客觀上係依循工會之
6 運動方針所為之行為，核屬參與受法律所保護之工會活動。

7 (3)申請人徐、林二人既已長期在中油公司桃園煉油廠工作，相對人於
8 112 年 1 月 1 日標得後卻無理由地不接續聘僱申請人徐○○二人，
9 恐難謂無針對性，已如前述；後續相對人於 113 年 2 月 1 日起僱用
10 申請人徐○○二人，雖已導正前述針對性，但卻給予長達八個月的
11 觀察期。再觀諸相對人何以要求前述長達八個月之觀察期，相對人
12 於其答辯書內容自承係經立委及申請人工會「強烈推薦」方僱用申
13 請人徐、林二人，因僱用申請人徐、林二人前未正式與渠等二人共
14 事，故需要花費時日觀察其工作能力，且 113 年 2 月 1 日簽訂勞動
15 契約時已告知申請人經側面瞭解申請人與中油公司、前任雇主有爭
16 議，相對人雖非當事人但仍需要觀察其工作表現，故將有八個月的
17 觀察期等語(見相對人答辯(一)書第 2 頁以下)；另觀諸申請人徐、林
18 二人在 113 年 2 月 1 日受僱相對人前確實與中油公司、前雇主建珍
19 清潔企業社間存有勞資爭議(申證 17、18 勞資爭議調解會議紀錄參
20 照)，可見相對人係受業主中油公司、立委及申請人工會要求(即相
21 對人前述所謂『強烈推薦』，另申證 5 所示相對人說明書即直指外力
22 介入、立委與派遣工會施壓)而僱用申請人徐、林二人，且相對人在
23 僱用申請人徐、林二人時已明確知悉渠等二人具備申請人工會會員

1 身分並曾參與工會活動而無疑。又申請人徐、林二人在前述 113 年
2 2 月 1 日受相對人僱用前，業已長期在中油桃園煉油廠工作，相對
3 人甚至曾與之共事，而難認相對人對於申請人徐、林二人工作能力
4 完全陌生而有需要長達八個月觀察期之情，況且相對人向中油公司
5 標得桃園煉油廠公務車駕駛勞務採購案之採購合約存續期間至 113
6 年 12 月 31 日為止、申請人二人又是自 113 年 2 月 1 日起受僱，等
7 於前述受僱期間計為十個月卻設定長達八個月的觀察期間，為此相
8 對人上開所述需長達八個月觀察申請人徐、林二人工作能力等說
9 詞，並不具備合理、必要性而難認無針對之情。業如前述，申請人
10 徐、林二人在正式受僱相對人前已長期在中油公司桃園煉油廠擔任
11 駕駛工作，難認仍需就申請人徐、林二人工作表現尚需要長達八個
12 月觀察期，相對人前述八個月觀察期一說，難認與申請人徐、林二
13 人工會會員身分無關。另申請人徐、林二人於受僱相對人前、即 112
14 年 8 月 1 日參與申請人工會對於中油公司之抗議活動而有媒體報導
15 並為相對人所知悉，此可由相對人於 113 年 5 月 9 日與申請人林○○
16 對話中提及「你中油那邊抗議的那麼痛苦，颱風天那麼辛苦」、「有
17 工作就好，後面我該給你們的我會給你。八個月還沒到就亂七八糟」
18 等語可知相對人對於申請人二人參與申請人工會活動一事甚為知
19 情，且設定長達八個月觀察期也難認與申請人二人參與工會活動無
20 關。另再據證人鄧○○到會證述，其受僱於相對人時並無所謂試用
21 期或觀察期、受僱第一天就正常派班(見本會 113 年 12 月 16 日第 3
22 次調查會議紀錄第 9 頁以下)，亦可見相對人前述長達八個月觀察期
23 僅針對申請人徐、林二人，相對人其餘員工並無上開觀察期之情形，

1 堪認相對人對申請人徐、林二人設定長達八個月觀察期並以觀察期
2 為由而拒絕公平、正常排定加班或出勤勤務，此排班行為確實具有
3 針對性並造成申請人徐、林二人之工資收入減少等不利益(參申請人
4 113年11月25日準備書狀(二)附表彙整，申請人二人113年3至7
5 月所領取加班費數額僅數百元，但其他相對人僱用之員工前述月份
6 每月領取之加班費數額均達萬元之高，二者差距明顯甚大)，而構成
7 工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

8 (4)另證人鄧○○雖到會證述係依據所有司機的工作表現來排勤務單、
9 工作表現好的司機會優先派給他比較多錢的勤務單，申請人徐○○
10 工作表現不好、評分最後，因此派給他較少的趟次，申請人林○○
11 無意願加班，所以會先詢問其他司機云云(見本會113年12月16日
12 第3次調查會議紀錄第11、12頁以下)。惟證人前述證詞已明顯與
13 相對人於本會調查時屢次自承規定八個月觀察期等說詞明顯相悖，
14 亦與兩造均不爭執之申證8錄音譯文、即申請人林○○113年5月9
15 日與相對人對談內容不相符合，而難為憑採；況且證人或相對人亦
16 未進一步說明或提出申請人徐○○評分最後或工作表現不好之事
17 證，又其所述林○○無意願加班一詞亦未見有何紀錄或申請人拒絕
18 加班之事證，為此證人前述考量工作表現與加班意願而安排勤務等
19 說詞，明顯不足採信。

20 (5)綜上，申請人徐、林二人任職期間之出差與加班等情形，相較於其
21 他相對人員工，確實有明顯且大幅之差異，即申請人徐、林二人因
22 此所能領取之出差費用與加班費用有明顯、大幅的較其他員工為減
23 少；前述排班差異原因，相對人自承係因申請人徐、林二人受僱之

1 初已對渠等二人要求觀察期八個月、觀察期表現若好則會予以正常
2 排班(即給予跟其他員工相同機會之出差與加班)，前述長達八個月
3 之觀察期僅針對申請人徐、林二人且未見相對人進一步舉證或說明
4 有何觀察八個月之必要，堪認上述八個月觀察其係因人設事，而係
5 針對申請人徐、林二人為之。相對人於受僱時即知悉申請人徐、林
6 二人具申請人工會會員身分暨徐、林二人參與工會活動之情，而前
7 述八個月觀察期暨因觀察期而未能給予公平排班致令申請人徐、林
8 二人出差與加班機會減少，難謂無針對申請人徐、林二人的工會會
9 員身分暨參加工會活動之情，故相對人針對申請人徐、林二人之差
10 別待遇的排班行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益對待
11 之不當勞動行為。

12 3、前述相對人自 113 年 2 月 1 日起對申請人林○○、徐○○所為具差
13 別待遇之排班行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入
14 之不當勞動行為：業如前述，相對人因申請人林○○、徐○○之工
15 會會員身分與參與申請人工會活動而給予長達八個月之觀察期，更
16 因觀察期而予以大幅減少渠等二人出勤與加班機會致令其實質收
17 入受影響，相對人以雇主身分如此僅針對具工會會員身分者而給予
18 影響勞工實質收入之差別待遇，實將造成寒蟬效應而致令相對人其
19 餘員工降低成為工會會員之意願與可能，核屬對工會組織或活動有
20 不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5
21 款之不當勞動行為。

22 (四) 相對人於 113 年 5 月 9 日對申請人林○○記點之行為，不構成工會
23 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

1 1、申請人主張相對人對申請人林○○有高度敵意性、113年5月9日
2 記點申請人林○○公告之內容不具備正當性，該記點行為構成工會
3 法第35條之不當勞動行為云云；相對人則以申請人林○○確實違
4 規即申請人林○○不依指示回桃園廠待命且同時對相對人大小
5 聲，為此相對人依據「兆億物業桃園煉油廠調度室駕駛員工作守則」
6 予以懲處記點(扣2點)合法有據，非屬不當勞動行為等語作為抗辯。

7 2、相對人所制定「兆億物業桃園煉油廠調度室駕駛員工作守則」(以下
8 簡稱工作守則)，核屬於雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之
9 定型化規則，如公開揭示而欲使其成為僱傭契約之附合契約，得拘
10 束勞雇雙方之意思表示，勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應
11 認該規則已發生附合契約之效力。經相對人於本會調查時提出前述
12 系爭工作守則，該守則末頁即有包含申請人徐、林二人在內之相對
13 人全體員工簽名，堪認相對人已經將系爭工作守則公開揭示於全體
14 員工；就此證人鄧○○亦到會證述：「我在一開始受僱的時候，相
15 對人黃兆義即兆億物業管理商行就有交給每一位員工一人一本工
16 作守則，上開相對人提出的工作守則上的簽名，是在113年2月1
17 日簽的，因為當時有另外再加入的員工即申請人徐○○、林○○，
18 當時我是擔任幹部，所以我把工作守則列印出來後，請在場的所有
19 員工看過後，請他們簽名」(見本會113年12月16日第3次調查會
20 議紀錄第7頁以下)，核與相對人所述包含申請人徐、林二人在內之
21 員工簽名日期為113年2月1日等情(見本會113年11月27日第2
22 次調查會議紀錄第3頁以下)相符；是系爭工作守則既經公開揭示且
23 申請人徐○○、林○○知悉後繼續提供勞務，勞資雙方應受其拘束。

1 3、相對人對申請人林○○懲處記點之公告為申證3，前述申證3公告
2 內容明載懲處事實為申請人林○○113年5月9日上班針對台北班
3 車勤務與老闆發生嚴重口角，並經向相對人確認懲處事實為申請人
4 林○○未依指示回桃園廠待命以及對相對人大小聲(見本會113年
5 11月27日第2次調查會議紀錄第2至3頁)，另懲處所適用條款則
6 為系爭工作守則第二條第二、(三).規定記點兩點(見本會113年9
7 月30日初審會議紀錄第5頁以下)。是應判斷者為前述相對人所稱
8 懲處事實是否存在、若懲處事實存在是否該當上開條款暨該記點懲
9 處是否具有不當勞動行為認識或針對工會會員身分等情。

10 4、就申請人林○○113年5月9日當日行為，經本會詢問證人鄧○○，
11 其到會證稱：「((提示申證3)請問證人，有無看過此份公告?)有，
12 這份公告是我打字的，因為當時我是擔任幹部，所有的事情都是我
13 來處理。當時是因為我們司機如果早上8點半接送台灣中油股份有
14 限公司桃園煉油廠員工到台北，通常是接送到西門站，時間大約是
15 上午9點半左右就到，距離下午2點半接送台灣中油股份有限公司
16 桃園煉油廠中班上班員工還有很長的時間，我擔任幹部時先前就有
17 告知司機要回來調度室待命，不可以在外面逗留，當時有開會告知
18 所有司機，事後也有張貼公告要求回來待命，當時申請人林○○跟
19 老闆黃兆義爭執，說以前都不用回來待命，為什麼現在要回來待
20 命，所以我按照工作守則來處理，所以打了這份公告給老闆，老闆
21 確認後就張貼。至於申請人林○○當天有無回來待命，我不知道，
22 要問老闆。」(見本會113年12月16日第3次調查會議紀錄第9
23 頁)，佐以申證8錄音譯文而可認113年5月9日當天，申請人林○○

1 與相對人確實對於申請人林○○是否應回桃園廠待命有所爭執。另
2 申請人林○○是否有回桃園廠待命乙節，申請人林○○就此固提出
3 申證13所示LINE對話紀錄用以證明當日有回桃園並順帶接送中油
4 桃園員工K○○，惟相對人則稱不爭執申請人林○○有接送中油桃
5 園員工K○○，但仍稱申請人林○○並未回到桃園廠調度室待命(見
6 本會113年11月27日第2次調查會議紀錄第3頁)。是申請人林○○
7 於完成台北班車勤務後，雖有回到桃園煉油廠並接送中油桃園員工
8 K○○，但申請人林○○仍爭執其並無義務回到桃園煉油廠調度室
9 待命，就此因勞工於正常工作時間內本應聽從雇主調度、指揮監
10 督，申請人林○○既自113年2月1日起為相對人僱用之勞工，前
11 述113年5月9日完成台北班車勤務之際又仍在正常工作時間內，
12 故相對人要求申請人林○○回桃園廠調度室待命，應屬於正常與合
13 理之工作指揮，即便申請人林○○具備工會會員身分也不能藉此免
14 除身為勞工所應盡之義務。系爭工作守則第二條第二、(三).規定「指
15 派工作藉詞推諉，不聽調度者」記點兩點，縱使申請人林○○有回
16 桃園完成對中油桃園員工K○○之接送，但申請人林○○確實對於
17 相對人要求其回桃園廠調度室待命之要求藉詞推諉、不願聽從調
18 度，故而相對人依據前述系爭工作守則第二條第二、(三).規定「指
19 派工作藉詞推諉，不聽調度者」對申請人林○○予以記點兩點之懲
20 處，核屬雇主人事管理與懲處之權限，難謂有不當勞動行為之認識
21 或工會歧視之情事，不構成工會法第35條第1項第1、5款之不當
22 勞動行為。

23 (五) 相對人對申請人徐○○、林○○之終止契約行為，均不構成工會法

1 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

2 1、相對人於 113 年 7 月 17 日通知資遣申請人徐○○並訂於 113 年 7
3 月 28 日為資遣生效日之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
4 及第 5 款之不當勞動行為。

5 (1)申請人主張相對人對申請人徐○○有高度、持續敵意性，先於 113
6 年 5 月 6 日通知因申請人徐○○違反規定記點累積八點而自同年 5
7 月 15 日起終止勞動契約，後兩造於桃園市政府進行勞資爭議調解
8 而使申請人徐○○復職，後再於 113 年 7 月 28 日再度解僱申請人
9 徐○○，足見相對人有不當勞動行為之認識與意圖云云；相對人則
10 以申請人徐○○確實已無法履行勞動契約，無論其工作能力或其工
11 作態度皆已使相對人無法信賴其足以勝任工作，故資遣申請人徐
12 ○○之行為與其是否具備工會會員身分無關，不該當不當勞動行為
13 等語，作為抗辯。

14 (2)查申請人徐○○自 113 年 2 月 1 日起受僱於相對人，據相對人所提
15 出之申請人徐○○懲處資料，可見申請人徐○○受僱未滿兩個月期
16 間即分別於 113 年 2 月 20 日被記點兩點、同年 3 月 26 日被記點兩
17 點，且相對人一度於 113 年 3 月 26 日本欲解除合約，後調整為公
18 告如申請人徐○○再違反規定立即解約。前述糾紛後，相對人更於
19 113 年 5 月 6 日通知因申請人徐○○4 月 17 日遲至 8 時 16 分才執
20 勤、以及 5 月 3 日勤務中拒絕加滿車輛油箱，為此資遣申請人徐○○
21 並訂於資遣生效日為 113 年 5 月 15 日。後兩造於 113 年 6 月 4 日
22 桃園市政府就前述解僱爭議進行勞資爭議調解，調解結果為相對人
23 同意申請人徐○○復職，惟復職後申請人徐○○應遵守勞動契約及

1 工作守則。113年7月17日，相對人交付申請人徐○○公事、請其
2 113年8至12月執行交通車勤務，惟申請人徐○○回覆相對人不負
3 責保管車輛(所謂不顧車)，相對人為此認申請人徐○○在公事上依
4 舊故意不配合、造成公司難以管理而決定予以資遣並訂資遣生效日
5 為113年7月28日。前述事實經過有相對人所提出之申請人徐○○
6 懲處資料、公告、說明書與勞資爭議調解記錄在卷可稽。

7 (3)業如前述，申請人徐○○雖為申請人工會會員，但其仍為相對人所
8 僱用之勞工，即便具備工會會員身分也不能藉此免除身為勞工所應
9 盡之義務，工會法所保障者為勞工得以安心從事憲法所保障之工會
10 活動，但此並不意味著勞工得以豁免遵守職場管理秩序之義務，申
11 請人徐○○於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行為，相對人仍可援
12 用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分。是申請人徐
13 ○○於113年2月1日受僱後即有多項違規遭記點懲處，查其違規
14 行為或為身為承攬商員工卻攜帶打火機入內、或為因工作勤務與雇
15 主發生爭執與口角，均難認係與工會活動有關且難逕以具備工會會
16 員身分即受全然豁免，亦即申請人徐○○前述各行為亦難認妥當而
17 應受一定程度之懲處或歸責。

18 (4)查申請人徐○○在113年3月26日時即一度遭相對人聲稱解約、其
19 後未久之5月6日也一度被終止勞動契約，嗣後於113年6月4日
20 經勞資爭議調解成立而復職，如相對人對其有高度、持續敵意，大
21 可於前述勞資爭議調解不同意申請人徐○○復職，故申請人所主張
22 相對人對其持續敵意之說，難有具體事證可支撐。後相對人又再於
23 113年7月17日預告資遣申請人徐○○並訂於同年7月28日資遣

1 生效，然此如前述，申請人徐○○於當下反應不顧車、拒絕依相對
2 人指示而提供勞務，此亦與工會活動或工會會員身分全然無涉，且
3 難認申請人徐○○無可歸咎之處，為此相對人於 113 年 7 月 17 日
4 之預告資遣行為，難認有工會歧視因素，依目前現存事證，申請人
5 並無法具體說明有何因從事或參與工會活動而遭致相對人為資遣
6 等不利益對待，且申請人徐○○確實有不接受雇主指示提供勞務之
7 情，前述不接受雇主指示提供勞務之作為又與工會活動、工會身分
8 無涉，故該資遣行為難認構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不
9 當勞動行為。

10 (5)至若申請人主張相對人同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動
11 機競合云云，縱使存在雙重動機，則是否成立不當勞動行為，仍應
12 就該受懲戒處分之勞工在工會中之地位、參與活動內容、雇主平時
13 對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利待遇之程度、時期
14 及理由之重大性等因素加以綜合判斷；觀諸申請人徐○○在申請人
15 工會僅具會員身分，且相對人 113 年 7 月 17 日之資遣行為係起因
16 於申請人徐○○當日表達不顧車、不願依雇主指示提供勞務所致，
17 前述申請人徐○○所表達不願顧車之不同意見亦與工會活動或工
18 會方針無關，單純為申請人徐○○與相對人間之爭執，況申請人工
19 會與相對人間亦無其他集體勞資爭議，也無同類勞工為相同行為而
20 雇主刻意針對申請人徐○○為不同處理之情，綜合判斷前情，相對
21 人之資遣行為難認係打壓工會之不當勞動行為。又申請人或謂相對
22 人放大其疏失、刻意針對而予以違法資遣云云，然業如前述，相對
23 人所屬其他員工並無有與申請人徐○○類同之違失行為而不具比

1 較可能，更遑論有何放大疏失或刻意針對之情，且查相對人前曾一
2 度資遣申請人徐○○，兩造間於 113 年 6 月 4 日成立勞資爭議調解
3 時，調解方案已包含申請人徐○○復職後應遵守勞動契約及工作守
4 則、倘若違反願依規定議處等節，申請人徐○○復職後又再對相對
5 人指示不予遵從，相對人因而認定申請人徐○○無法配合、不能勝
6 任工作而予以資遣，此難謂相對人之資遣行為有何工會歧視，綜合
7 判斷前情而難認相對人之終止契約行為構成不當勞動行為。

8 (6) 附帶說明，本件相對人認申請人徐○○不能勝任工作、資遣申請人
9 徐○○是否合於勞動基準法第 11 條第 5 款規定暨有無違反解僱最
10 後手段原則等，乃屬民事爭議，尚非屬本會審查權限，就此申請人
11 徐○○如有爭執亦得另循法律途徑救濟，併此指明。

12 2、相對人於 113 年 10 月 15 日預告通知資遣申請人林○○並訂於 113
13 年 10 月 25 日為資遣生效日之行為，亦不構成工會法第 35 條第 1
14 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

15 (1) 申請人主張相對人對申請人林○○有高度、持續敵意性，並於本件
16 裁決調查期間內藉故解僱申請人林○○，該解僱行為併有違勞資爭
17 議處理法第 8 條規定且藐視公權力甚鉅，構成工會法第 35 條第 1
18 項第 1、5 款不當勞動行為云云；相對人則以申請人林○○於 113
19 年 10 月 14 日因派車任務而與相對人發生爭執，相對人已依申請人
20 林○○要求而提供地址並指派任務，惟申請人林○○於次日即 10
21 月 15 日上午再就該勤務與相對人發生爭執、要求派車單方願意值
22 勤，故當日相對人即對申請人林○○預告資遣並訂於 113 年 10 月
23 25 日資遣生效，前述資遣行為係申請人林○○違反工作守則、不執

1 行指派勤務，相對人認其已不能勝任工作而予以資遣，並非不當勞
2 動行為等語，作為抗辯。

3 (2) 查相對人以申證 15 公告並於公告同日即 113 年 10 月 15 日通知申請
4 人林○○預告資遣、資遣生效日為 10 月 25 日，後相對人另於同年
5 10 月 25 日以申證 16 公告通知於本件裁決結果出爐前，同意與申請
6 人林○○暫時維持僱傭關係。雖相對人有以前述申證 16 公告通知
7 仍暫時維持其與申請人林○○間之僱傭關係，惟本件相對人預告資
8 遣之行為仍存、相對人並未收回成命，仍有判斷相對人前述資遣行
9 為是否成立不當勞動行為、是否有效等必要，此合先敘明。就兩造
10 前於 113 年 10 月 15 日之爭議事實係為：相對人於 113 年 10 月 14
11 日相對人以申證 14 紙條指派申請人林○○跑車，但申請人林○○
12 卻要求相對人應給予正式的派車單(如申證 15 格式)，相對人拒絕並
13 指摘申請人林○○拒絕接受派任工作，現實上因前述兩造爭議，申
14 請人林○○也確實未完成 113 年 10 月 15 日、16 日被指派的任務(見
15 本會 113 年 11 月 15 日第 1 次調查會議記錄與 113 年 11 月 27 日第
16 2 次調查會議紀錄)。

17 (3) 就前述兩造爭議，申請人林○○固稱相對人應給予正式派車單方能
18 指派勤務並稱：「因為相對人沒有給我正式的派車單，所以當天二
19 項任務都沒有完成」(見本會 113 年 11 月 27 日第 2 次調查會議紀錄
20 第 5 頁以下)，惟僱傭關係下，勞工本有受雇主指揮監督、接受指派
21 之勞動契約義務，前述勞動契約義務之履行，不因勞工是否具備工
22 會會員身分而有不同；另審酌證人鄧○○亦到會證述：「一般工作
23 是由老闆黃兆義會填寫一張小黃單貼在我們員工個人的辦公桌

1 上，上面會記載日期、時間及載送地點，並蓋上老闆的官章，或者
2 會給我們員工派車單，派車單上也會記載日期、時間及載送地點，
3 並蓋上老闆的官章，收到後我們就知道當天要做什麼。如果是煉油
4 廠臨時打電話要求派車的情形，老闆黃兆義會口頭指派我們具體的
5 工作內容，我們跑完後，會後補派車單(不會有小黃單)。」(見本會
6 113年12月16日第3次調查會議紀錄第7頁以下);是申請人林○○
7 明知相對人為其雇主，無論係指正式派車單或以小黃單指派勤務，
8 均屬於雇主勞務指示權範疇，身為勞工之申請人林○○應有接受指
9 派、依指示提供勞務之義務，為此申請人林○○認相對人應給予正
10 式的派車單等說詞，並無可採。

11 (4) 前述申請人林○○未接受相對人指派、未完成任務等，難認係與工
12 會活動有關，且前述申請人林○○應履行之勞動契約義務，難逕以
13 具備工會會員身分即受全然豁免。至若申請人主張相對人同時存在
14 不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合云云，縱使存在雙重動
15 機，則是否成立不當勞動行為，仍應就該受懲戒處分之勞工在工會
16 中之地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係
17 的狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之重大性等因素加以綜
18 合判斷；觀諸申請人林○○在申請人工會僅具會員身分，且相對人
19 前述資遣行為係起因於申請人林○○拒絕提供勞務、確實未完成
20 113年10月15與16日之指派任務，前述申請人林○○不願依雇主
21 指示提供勞務之行為，亦與工會活動或工會方針無關，而單純為申
22 請人林○○與相對人間之爭執，況申請人工會與相對人間亦無其他
23 集體勞資爭議，也無同類勞工為相同行為而雇主刻意針對申請人林

1 ○○為不同處理之情，綜合判斷前情，相對人之資遣行為難認係打
2 壓工會之不當勞動行為。又申請人或謂相對人放大其疏失、刻意針
3 對而予以違法資遣云云，然業如前述，相對人所屬其他員工並無有
4 與申請人林○○類同之違失行為而不具比較可能，更遑論有何放大
5 疏失或刻意針對之情，且查申請人林○○已有違反工作守則而遭相
6 對人記點之情，113年10月15日又抗拒遵守身為雇主之相對人指
7 示以提供勞務，難謂無拒絕履行勞動契約義務之情，為此相對人因
8 而認定申請人林○○無法配合、不能勝任工作而予以資遣，此難謂
9 相對人之資遣行為有何工會歧視，綜合判斷前情而難認相對人之終
10 止契約行為構成不當勞動行為。

11 (5) 另申請人主張相對人前述資遣申請人林○○之行為，明顯係在本件
12 裁決調查期間內，業已違反勞資爭議處理法第8條規定云云。然勞
13 資爭議處理法第8條規定並非禁止裁決期間之一切解僱行為，而係
14 禁止「針對因提起調解、裁決而解僱」，申請人林○○固然原就排
15 班、記點一事提起本件裁決，但其於裁決期間另與相對人發生糾
16 紛、抗拒相對人任務指派而遭相對人認定難以配合、無法勝任工
17 作，此與原裁決申請事由並非相同，是否有違反勞資爭議處理法第
18 8條規定，不無疑義。

19 (6) 附帶說明，本件相對人認申請人林○○不能勝任工作、資遣申請人
20 林○○是否合於勞動基準法第11條第5款規定暨有無違反解僱最
21 後手段原則、勞資爭議處理法第8條規定等，乃屬民事爭議，尚非
22 屬本會審查權限，就此申請人林○○如有爭執亦得另循法律途徑救
23 濟，併此指明。

1 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
2 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
3 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
4 請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救
5 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
6 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
7 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
8 權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應
9 有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第35條第1
10 項規定之不當勞動行為而依同條第2項無效之情形，裁決委員會於審
11 酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原
12 則；其次，對於違反工會法第35條1項或違反團體協約法第6條第1項
13 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
14 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
15 公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則，先予敘明。本會審酌雙方
16 之主張及所舉相關證物，確認相對人排班行為，構成工會法第35條第
17 1項第1款、第5款之不當勞動行為，已如前述；惟審酌相對人亦自承
18 其於114年度已不再承攬台灣中油股份有限公司煉製事業部桃園煉油
19 廠公務車輛駕駛人力勞務採購，且申請人徐、林二人現實上亦未有出
20 差與加班之事實，就此考量申請人工會之性質並予審酌公平勞資關係
21 所必要、相當性等各層面，亦無核發復職等救濟命令之必要；至於申
22 請人前述其他請求，既業經本會駁回如前，申請人之救濟命令即失所
23 附麗，應併駁回。

1 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本裁
2 決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

3 八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，依勞資爭議處
4 理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

5

6 勞動部不當勞動行為裁決委員會

7 主任裁決委員 黃程貫

8 裁決委員 張詠善

9 李瑞敏

10 傅柏翔

11 蔡志揚

12 何宗霖

13 蔡正廷

14 徐婉寧

15 林俊宏

16 邱羽凡

17 林堉君

18 中 華 民 國 1 1 4 年 2 月 7 日

19 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
20 告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高
21 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。