

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 02 號

3 【裁決要旨】

4 「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
5 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
6 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
7 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
8 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
9 年勞裁字第 29 號裁決、104 年勞裁字第 7 號裁決決定參照）。在
10 懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受
11 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
12 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
13 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
14 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
15 分或不為處分，作為重要的判斷基準（本會 109 年勞裁字第 35 號
16 裁決決定參照）

17 經查，相對人係 111 年 5 月 25 日至中壢門市進行盤點作業後，因
18 發現倉庫有大量私章及身分證影本，嗣後啟動後續調查、約談程
19 序後，始確認申請人高○○等人確實均有長時間使用證件影本受
20 理業務、違反相對人公司規定之行為，並進而對申請人高○○等
21 人施以申誡之處分。而相對人主張，其之所以於 111 年 5 月間至
22 中壢門市盤點，則係出於為辦理店長交接事務之故；觀諸相對人
23 至中壢門市盤點之時間點乃在申請人工會召開記者會、以及相對
24 人收受申請人工會勞資爭議調解申請書之前，故相對人抗辯其於
25 111 年 5 月 25 日至中壢門市進行抽查盤點當時，尚不知悉有申請
26 人工會之存在，更無從知悉申請人等是否屬於申請人工會之會
27 員、是否參與申請人工會召開之記者會、或申請勞資爭議調解等

1 語，並非無據。基此，尚難認相對人至中壢門市盤點或抽查，係
2 與申請人工會活動，或與申請人高○○等人具工會會員身分、參
3 與記者會、或申請勞資爭議調解等參與工會活動有關。

4 申請人雖稱相對人各家門市都有以證件影本受理業務之習慣，以
5 服務通訊行之顧客，故相對人懲處申請人高○○等四人之申誠處
6 分，係針對其等參與申請人工會之工會活動所為之刻意打壓云
7 云。然相對人則主張縱使係通訊行辦理業務，倘以證件影本受理
8 業務，經相對人抽查、確認違規屬實，仍會給予懲處，並提出過
9 去近三年 109 年至 111 年間確實有多家門市員工因此而受懲處、
10 記申誠之訪談紀錄及懲處紀錄為憑，堪信為真實；故相對人主張
11 其對申請人高○○等四人之申誠懲處，並不具針對性等語，足堪
12 認定。

13 且綜合觀察，申請人工會自 111 年 1 月間成立至今，其於 112 年
14 5、6 月間所發起之記者會、申請勞資爭議調解、發函致相對人要
15 求就會員之工作職務及地點進行協商等活動，經本會審酌相關事
16 證，相對人並未禁止或妨礙申請人之工會活動行為，申請人工會
17 發函致相對人要求協商之事宜，亦經相對人函覆、予以回應，就
18 申請人申請勞資爭議調解之部分，雙方亦經調解成立、達成和
19 解。綜上，堪認兩造關係尚屬平和，並無相對人係欲藉此申誠懲
20 處而不當影響、妨礙或限制申請人之工會組織或活動之情形。且
21 申請人工會亦未說明其工會活動因此而受有如何之影響或妨礙，
22 實難僅因申請人高○○等人具工會會員身分、參與前揭記者會或
23 申請勞資爭議調解，即遽為有利申請人工會之認定。則申請人工
24 會主張相對人對申請人高○○等四人所為申誠之行為，構成工會
25 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
26 動之不當勞動行為，尚難認採。

27 另查，中壢門市於 111 年 10 月 6 日遭民眾於網路社群軟體
28 Facebook 爆料公社爆料客訴服務不佳，以及於同年 10 月遭民眾
29 向中華電信客訴已屆營業時間卻未開門，有相對人提出之臉書頁

1 面截圖、客戶意見處理清單可憑；故相對人主張係由於民眾客訴
2 而因此啟動相關調查程序，進而發現中壢門市包括申請人譚○
3 ○、高○○、劉○○、張○○等人在內，有多位同仁有許多違規
4 事項，堪信為真實；相對人因此將過去曾因違紀而遭懲處之申請
5 人譚○○、高○○、劉○○、張○○等人優先列為訪談對象，並
6 於111年12月15日、16日進行訪談、以及詢問調動門市之意
7 願，尚屬合理，難謂係出於不當勞動行為之動機或具有何針對
8 性、或係因申請人等參與工會活動所致，申請人工會亦未舉證說
9 明其工會活動因此而受有如何之影響或妨礙，故不構成工會法第
10 35條第1、5款之不當勞動行為。另因相對人在111年12月15
11 日面談申請人等後，於巡視中壢門市庫房時，發現有非公司之配
12 件、並再次啟動調查，訪談申請人譚○○、劉○○等人；觀諸兩
13 次訪談紀錄可知，該二次調查之事項並不全然相同，且中壢門市
14 既前於111年10月甫經民眾爆料，故相對人就該門市加強稽查、
15 並要求先前有違紀紀錄之同仁應確實改善違紀事項，亦符合一般
16 企業經營之理性，尚難認有何針對性。
17 綜上，申請人所主張之相對人行為，既經本會認定不構成工會法
18 第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，則申請人據此所
19 提請求相對人撤銷懲處紀錄、不得再予約談申請人、公告違反工
20 會法紀錄、承諾不再約談或威脅調動申請人等救濟命令即失所附
21 麗，不能准許，應併駁回。

22
23 **【裁決本文】**

24 申 請 人：桃園市電信產業工會

25 設：桃園市中壢區中山東路三段372號

26 代 表 人：萬全能

27 住：同上

28 申 請 人：譚○○

29 高○○

1 劉○○
2 張○○
3 彭甲○
4 楊○○
5 程○○
6 吳○○
7 陳○○
8 均住：桃園市

9 共同代理人：葉○○
10 彭乙○
11 設：桃園市

12 相對人：宏華國際股份有限公司
13 設：新北市板橋區民族路 168 號

14 代表人：張義豐
15 住：同上

16 代理人：陳金泉律師
17 葛百鈴律師
18 吳宗奇律師

19 設：臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

20 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
21 (下稱本會)於民國(以下均同)112年9月1日詢問程序終結，並於
22 同日作成裁決決定如下：

23 主 文

24 申請人裁決之申請駁回。

25 【事實及理由】

26 壹、程序部分：

27 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
28 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

1 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
2 實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基
3 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
4 裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第
5 43 條至第 47 條規定」。

6 二、申請人於 112 年 1 月 11 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁
7 決事項為：「一、確認相對人於 111 年 11 月 28 日針對申請人董
8 ○○5 月發生之事由註記申誠乙支，構成工會法第 35 條第 1 項
9 第 1 款、第 5 款不當勞動行為。二、確認相對人於 111 年 11 月
10 28 日針對申請人高○○5 月發生之事由註記申誠乙支，構成工會
11 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。三、確認相對
12 人於 111 年 11 月 28 日針對申請人劉○○5 月發生之事由註記申
13 誠乙支，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行
14 為。四、確認相對人於 111 年 11 月 28 日針對申請人張○○5 月
15 發生之事由註記申誠乙支，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
16 第 5 款不當勞動行為。五、確認相對人於 111 年 11 月 28 日針對
17 申請人莊○○5 月發生之事由註記申誠乙支，構成工會法第 35 條
18 第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。六、確認相對人於 111 年
19 11 月 28 日針對申請人彭甲○5 月發生之事由註記申誠乙支，構
20 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。七、確
21 認相對人於 111 年 12 月 16 日約談申請人董○○並脅迫調動門
22 市，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
23 八、確認相對人於 111 年 12 月 15 日約談申請人譚○○並脅迫調
24 動門市，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行
25 為。九、確認相對人於 111 年 12 月 15 日約談申請人高○○並脅
26 迫調動門市，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞

1 動行為。十、確認相對人於 111 年 12 月 15 日約談申請人劉○○
2 並脅迫調動門市，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不
3 當勞動行為。十一、確認相對人於 111 年 12 月 16 日約談申請人
4 張○○並脅迫調動門市，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第
5 5 款不當勞動行為。十二、確認相對人於 112 年 1 月 5 日再度針
6 對 111 年 9 月份左右發生事件為由約談懲處申請人譚○○、劉
7 ○○，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
8 十三、命相對人撤銷 111 年 11 月 28 日註記申請人董○○、高
9 ○○、劉○○、張○○、莊○○、彭甲○等六人懲處紀錄。十四、
10 命相對人撤銷 111 年 12 月 15 日調動申請人董○○、譚○○、高
11 ○○、劉○○、張○○等五人之行政命令。十五、命相對人不得
12 再以 112 年 1 月 9 日前監視錄影紀錄為由任意約談、懲處申請人
13 工會會員。十六、命相對人公告違反工會法之紀錄，並承諾不再
14 有密集約談、懲處、威脅調動等打壓申請人工會會員之行為。」，
15 是以申請人之上開請求，自事實發生之次日起至申請日止，均未
16 逾 90 日之期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及
17 第 51 條第 1 項之規定。

18 三、次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
19 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
20 更，本會自有裁量權，行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，
21 亦同此法理。本會考量申請人提出本件裁決後，於 112 年 4 月 6
22 日第一次調查會議撤回原裁決事項第一、五、七、十三、十四
23 中有關董○○、莊○○請求之部分（參 112 年 4 月 6 日調查紀錄
24 第 1 頁），及調整請求裁決事項第五、六、七項為：「五、確認相
25 對人於 111 年 12 月 15 日以申證 5 之內容約談申請人譚○○並脅
26 迫調動門市，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞

1 動行為。六、確認相對人於 111 年 12 月 15 日以申證 5 之內容約
2 談申請人高○○並脅迫調動門市，構成工會法第 35 條第 1 項第
3 1 款、第 5 款不當勞動行為。七、確認相對人於 111 年 12 月 15
4 日以申證 5 之內容約談申請人劉○○並脅迫調動門市，構成工會
5 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。」(參 112 年 4
6 月 6 日調查紀錄第 5 頁)，同時以勞動部不當勞動行為裁決補充
7 理由一狀追加請求裁決事項為：「十四、確認相對人於 112 年 2 月
8 4 日約談申請人彭甲○、楊○○、程○○、吳○○、陳○○之行
9 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」；嗣於
10 112 年 6 月 8 日第三次調查會議變更請求裁決事項為：「一、確認
11 相對人於 111 年 11 月 28 日針對申請人高○○以影本證件受理業
12 務違反櫃台作業規範之事由註記申誠乙支，構成工會法第 35 條
13 第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。二、確認相對人於 111 年
14 11 月 28 日針對申請人劉○○以影本證件受理業務違反櫃台作業
15 規範之事由註記申誠乙支，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
16 第 5 款不當勞動行為。三、確認相對人於 111 年 11 月 28 日針對
17 申請人張○○以影本證件受理業務違反櫃台作業規範之事由註
18 記申誠乙支，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞
19 動行為。四、確認相對人於 111 年 11 月 28 日針對申請人彭甲○
20 以影本證件受理業務違反櫃台作業規範之事由註記申誠乙支，構
21 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。五、確
22 認相對人於 111 年 12 月 15 日以申證 5 第 1 頁所列事件約談申請
23 人譚○○並威脅須調動門市，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
24 第 5 款不當勞動行為。六、確認相對人於 111 年 12 月 15 日以申
25 證 5 第 2 頁所列事件約談申請人高○○並威脅須調動門市，構成
26 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。七、確認

1 相對人於 111 年 12 月 15 日以申證 5 第 3 頁所列事件約談申請人
2 劉○○並威脅須調動門市，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
3 第 5 款不當勞動行為。八、確認相對人於 111 年 12 月 16 日以相
4 證 18 所列事件約談申請人張○○並威脅須調動門市，構成工會
5 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。九、確認相對
6 人於 112 年 1 月 5 日以相證 19、20 所列事件約談懲處申請人譚
7 ○○、劉○○，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當
8 勞動行為。十、命相對人撤銷 111 年 11 月 28 日註記申請人高○
9 ○、劉○○、張○○、彭甲○等四人懲處紀錄。十一、命相對人
10 不得再以 112 年 1 月 9 日前監視錄影紀錄為由任意約談、懲處申
11 請人工會會員。十二、命相對人公告違反工會法之紀錄，並承諾
12 不再有密集約談、懲處、威脅調動等打壓申請人工會會員之行為。
13 十三、確認相對人於 112 年 2 月 4 日以相證 21 至 26 所列事件約
14 談申請人彭甲○、楊○○、程○○、吳○○、陳○○之行為，構
15 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」，經核與原申
16 請裁決事項實質內容相同，且變更後不致影響調查程序之進行，
17 對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更，合先敘明。
18 又申請人之上開第十三項請求，自事實發生之次日起至 112 年 4
19 月 6 日申請日止，亦未逾 90 日之期間，是請求程序上應屬合法。

20 貳、實體部分：

21 一、申請人之主張及請求：

22 (一) 申請人工會於 111 年 1 月 7 日成立。申請人譚○○、高○○、
23 劉○○、張○○、彭甲○，因加入申請人工會，並申訴門市主管
24 以不合理方式要求拍攝影片，造成員工心理壓力，有職場霸凌
25 疑慮，及加班未給付加班費等違法情事，並由申請人工會向相
26 對人公司要求改善，未獲改善。然申請人譚○○等 6 人及其餘

1 18名會員，陸續於111年5月遭相對人之主管約談要求調動門
2 市，故向申請人工會請求協助，並於111年5月10日提出勞資
3 爭議調解，由申請人工會理事長萬全能擔任勞方調解委員。而
4 申請人工會及會員，針對前述拍攝影片職場霸凌事件、相對人
5 不當調動、少給加班費及內部不當管理，於111年5月26日召
6 開記者會（申證2、申證3），相對人該違法行為方獲改善。此
7 後，申請人工會期以勞資協商方式協助申請人工會會員解決勞
8 資爭議，故於111年5月30日發函要求協商，卻遭相對人拒絕，
9 顯見相對人針對申請人工會之敵意。

10 (二) 詎料，相對人對申請人工會會員懷恨在心，竟於111年11月28
11 日始再度密集約談報復，針對曾經申請過調解的員工，進行約
12 談、調動、甚至懲處（包含申請人譚○○、高○○、劉○○、張
13 ○○、彭甲○等五人），且不惜大費周章做逐字稿，並要求申請
14 人簽名（相證15、18、19、20），實已造成申請人工會會員心生
15 恐懼，企圖造成殺雞儆猴、寒蟬效應。

16 (三) 再者，部分員工已任職多年未有如此懲處，也未有調動，顯在其
17 工作崗位上相當稱職，卻因申請人工會協助申請勞資爭議調解
18 或是為其召開記者會，表達內部管理問題後，相對人就開始放
19 大其錯誤，不僅懲處，甚至拿出門市人員輪調要點，要求其調職，
20 而相對人一連串打壓行為，與申請人工會發起爭議及相時間密
21 合，故相對人此舉顯針對申請人工會及會員而來。

22 (四) 申請人於111年5月10日提出勞資爭議調解，及111年5月26
23 日召開記者會之出席23名人員身分，不是申請人工會會員，就
24 是支持申請人工會活動之員工，而相對人為打壓申請人工會運
25 作及活動，不僅針對申請人打壓，甚至主動調查申請人109年
26 的資料，相對人針對申請人的行為，顯為秋後算帳。

- 1 (五) 另在訪談紀錄中(相證 15),相對人刻意翻舊帳,找出申請人 2
2 年前異常狀況,例如:不將申請書歸檔等,該些事由為數年前之
3 問題,相對人卻無預警詢問申請人,無非是在施壓申請人,意圖
4 營造欲懲處申請人之情境,令申請人備感壓力,且上述訪談皆
5 落在 111 年 6 月 20 日後,足見相對人約談就是在秋後算帳。
- 6 (六) 有關相證 16,相對人 111 年使用影本受理業務懲處,全國一年
7 內共計 10 件,而中壢門市就佔其中 6 件,相對人員工數約 5800
8 人,而中壢門市卻不到 25 人,佔比僅 0.431%,使用影本違規比
9 例竟佔全國六成,為相對人最多,難道不是相對人刻意稽查針
10 對所致嗎?實則,111 年雙方發生爭議後,相對人開始針對申請
11 人這些不符規範的行為開始懲處,才会有如此高的比例;反之,
12 如中壢門市誠如相對人所稱違紀事件層出不窮,那早該在 110
13 年,甚至更早之前,就該懲處或檢討,但相對人卻只能提出 111
14 年使用影本懲處狀況,未能拿出 110 年甚至更早年度員工使用
15 影本懲處之統計,讓申請人無從比較中壢門市是否遭相對人秋
16 後算帳。
- 17 (七) 此外,相對人稱中壢門市違紀事件層出不窮,故以調動同仁方
18 式改善同仁違規情況,然處理違紀事件應該由相對人派員重新
19 教育同仁正確觀念,而非直接調動門市,合理判斷相對人之調
20 動就是在針對申請人,欲藉由調動申請人,試圖打壓、分裂申請
21 人工會在相對人門市之運作。是相對人上開威脅申請人調動門
22 市、密集約談、懲處等行為,顯已違反工會法第 35 條第 1 項第
23 1 款、第 5 款,構成不當勞動行為。
- 24 (八) 本件請求裁決事項如下:
25 1. 確認相對人於 111 年 11 月 28 日針對申請人高○○以影本
26 證件受理業務違反櫃台作業規範之事由註記申誠乙支,構成

- 1 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 2 2. 確認相對人於 111 年 11 月 28 日針對申請人劉○○以影本
3 證件受理業務違反櫃台作業規範之事由註記申誠乙支，構成
4 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 5 3. 確認相對人於 111 年 11 月 28 日針對申請人張○○以影本
6 證件受理業務違反櫃台作業規範之事由註記申誠乙支，構成
7 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 8 4. 確認相對人於 111 年 11 月 28 日針對申請人彭甲○以影本
9 證件受理業務違反櫃台作業規範之事由註記申誠乙支，構成
10 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 11 5. 確認相對人於 111 年 12 月 15 日以申證 5 第 1 頁所列事件
12 約談申請人譚○○並威脅須調動門市，構成工會法第 35 條
13 第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 14 6. 確認相對人於 111 年 12 月 15 日以申證 5 第 2 頁所列事件
15 約談申請人高○○並威脅須調動門市，構成工會法第 35 條
16 第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 17 7. 確認相對人於 111 年 12 月 15 日以申證 5 第 3 頁所列事件
18 約談申請人劉○○並威脅須調動門市，構成工會法第 35 條
19 第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 20 8. 確認相對人於 111 年 12 月 16 日以相證 18 所列事件約談申
21 請人張○○並威脅須調動門市，構成工會法第 35 條第 1 項
22 第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 23 9. 確認相對人於 112 年 1 月 5 日以相證 19、20 所列事件約談
24 懲處申請人譚○○、劉○○，構成工會法第 35 條第 1 項第
25 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 26 10. 命相對人撤銷 111 年 11 月 28 日註記申請人高○○、劉○

○、張○○、彭甲○等四人懲處紀錄。

11. 命相對人不得再以 112 年 1 月 9 日前監視錄影紀錄為由任意約談、懲處申請人工會會員。

12. 命相對人公告違反工會法之紀錄，並承諾不再有密集約談、懲處、威脅調動等打壓申請人工會會員之行為。

13. 確認相對人於 112 年 2 月 4 日以相證 21 至 26 所列事件約談申請人彭甲○、楊○○、程○○、吳○○、陳○○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、相對人之答辯及主張：

(一) 相對人之調查行為、懲處與調動等行為，均係本於合理之雇主管理指揮監督權，無違反勞動基準法、工會法、工作規則、勞動契約與相對人員工獎懲辦法規定，並基於合理調查程序、內部評估與企業經營之必要性與合理性，並無不當動機或目的對特定工會或其成員為打壓或權益侵害，絕不構成不當勞動行為：

1. 依相對人從業人員勞動契約書(下稱勞動契約書)第一點約定工作地點及擔任工作：乙方(即所僱用之勞工譚○○等人)於甲方(即相對人)指定之工作場所擔任業務受理及銷售工作，乙方應遵守工作場所之相關規定，必要時應配合甲方之需要，接受合理之調動。經查譚○○於 102 年 9 月 23 日、高○○於 104 年 8 月 17 日、劉○○於 102 年 10 月 28 日、張○○於 102 年 9 月 30 日分別與相對人於勞動契約書中約定必要時應配合甲方之需要，接受合理之調動(相證 1)，譚○○等四人自應遵守雙方間關於勞動契約之調動約定。

2. 相對人另制定有通路事業組織門市人員輪調要點(下稱門市人員輪調要點)，該要點第 4 條第 2 項第 1 款規定，於同一門市任職超過二年以上或同一門市到任年資較久之員工應

1 優先輪調（相證 2），且相對人公司之人員調動均依照勞動
2 基準法第 10 條之 1 調動五原則，與上述門市人員輪調要點
3 辦理，對於譚○○等四人並無差別對待，且譚○○與劉○○
4 自 102 年 10 月 28 日到職後，均待在中壢門市而未調動，另
5 張○○自 102 年 9 月 30 日到職後，僅 110/8/1 至 8/30 短
6 暫服務於中原門市，高○○104 年 8 月 17 日到職後，僅
7 104/8/20 至 106/5/31 服務於內壢門市，其他時間均服務於
8 中壢門市，確已符合上述優先輪調之規定。又查相對人公司
9 於桃園市共有 35 個門市（相證 3），每個門市規模、商圈特
10 性、服務客群、業務範圍均有所差異，為因應企業未來發展
11 之必要、同仁銷售能力之提升、管理人才之培育故具調動人
12 員之合理性與必要性，且未基於不當動機或目的。

13 3. 另因 111 年 10 月間民眾透過臉書爆料公社指出中壢門市服
14 務狀況不佳、民眾客訴中壢門市營業時間已過，服務同仁卻
15 未即時開門（經檢視監視器畫面，9 月與 10 月共計 6 次），
16 造成相對人遭勞務母公司中華電信股份有限公司（下稱中華
17 電信）罰款新台幣 20 萬元，已造成財產上重大損害。後續
18 相對人就前開事件進行檢討與調查，更發現有多項違反作業
19 規範之違紀案件，認需有調動部分人員詳為調查之必要，部
20 分申請人（譚○○、劉○○、高○○）業經訪談後並已承認
21 部分違紀情節，故相對人對中壢門市同仁之調動確屬依法有
22 據，且與其等是否具有工會會員或是否從事工會活動完全無
23 涉。

24 4. 又查預計調動但仍未調動之 4 位申請人（譚○○居住於中壢
25 區、劉○○居住於八德區、高○○居住於平鎮區、張○○居
26 住於中壢區）中，譚○○已婚且育有 3 位小孩（其中兩位分

1 別為 9 歲及 8 歲，另一位未滿 1 足歲)、高○○已婚且育有
2 2 位小孩(一位為 14 歲、另一位為 7 歲)，其餘同仁均未婚
3 且未告知家中是否有家人需接送照顧等，35 個門市均位於
4 桃園市各區中，中壢區共有六個門市(其中四個與申請人所
5 服務之中壢門市一樣為增設門市類型)，另因中壢區位於桃
6 園市核心地帶，鄰近區域尚有觀音、大園、蘆竹、桃園、八
7 德、平鎮等區之門市可以選擇，可調動之距離並未過遠，並
8 無跨縣市工作之調動，甚至部分門市距離同仁住家較近，同
9 仁均可於前開桃園市之 35 個門市中，選擇交通較為方便、
10 上下班時間較接近之門市作為候選安排，由同仁主管統整安
11 排調動(因職缺同時涉及調入與調出)，須經由一定時間溝
12 通協調各門市人員調動情形，並依相對人內部程序簽報核准
13 後始得調動，至少需時半個月至一個月徵詢同仁與作業時間。
14 工作性質均為櫃檯服務人員為同仁體能及技術可勝任，亦考
15 量到勞工及其家庭之生活利益。又門市同仁之工資於調動後
16 均不變，惟因銷售推廣所得之績效獎金，可能因個人每月努
17 力銷售之成績而略有不同，同仁均有 7 年至 9 年之年資，且
18 長期服務於中壢門市，對於各門市之類型、營業時間、商圈
19 狀況、績效獎金之排名均可知悉或打聽，自得本於自主選擇
20 下提出候選門市需求再由主管協調處理，是以相對人對申請
21 人可能之調動，並無所謂工資及其他勞動條件不利變更之情
22 事。更遑論目前僅尚在徵詢調動意願之階段，並無實際之調
23 動，且調動地點尚未確定，何來有申請人所稱權益侵害之情
24 事。

25 (二) 相對人基於組織人力管理，偶有主管職異動之情形，於部長級
26 主管接受新管轄門市範圍時，基於了解、關心同仁工作狀況考

1 量，均會對轄下全體同仁進行面談或採取問卷之方式調查：

- 2 1. 查相對人承攬中華電信通路門市相關部分業務，會依據承攬
3 門市之營運狀況安排適當之人員。中壢門市於 110 年 4 月 1
4 日因區域調整為桃二部管轄，屬於近 25 人之大型門市，相
5 對人並有新派任桃二部林○○部長（下稱林部長）接任協助
6 督導，林部長於接任後為了能確實了解及關心轄下全體同仁，
7 故對全體同仁進行簡單調查，內容包括同仁家庭生活狀況、
8 對門市有無建議事項、同事之間相處情形以及是否有調動需
9 求等，此乃所有部長級主管於接任時會有的全體訪談。
- 10 2. 次查，相對人曾於 111 年 3 月 1 日針對全台門市區域重新
11 劃分調整，其中中壢門市改隸於桃一部管轄，桃一部則是由
12 黃○○部長（下稱黃部長）負責，黃部長接手後，因有諸多
13 同仁主動向部長反應想要調動門市，因此黃部長為能在調動
14 時能夠充分謹慎考量，也為一併了解是否還有其他同仁有調
15 動意願的情形下，經通路管理處表示沒問題後，黃部長於
16 111 年 5 月 6 日即透過 LINE 通訊軟體於在店長群組提供異
17 動調查表（相證 10），請所有店長協助向轄下同仁說明調查
18 表用意並請同仁填寫（相證 11），也透過此簡單調查了解及
19 關心同仁工作狀況。
- 20 3. 其中 111 年 5 月時因部內有其他門市缺人，於 111 年 5 月
21 13 日與已撤回本件申請之莊○○（現已離職）面談希望能
22 配合異動，黃部長並有說明異動門市可以選擇且上班距離相
23 較近很多，但當下莊○○雖未同意調動，黃部長也沒有加以
24 強迫，然當天面談結束後不久，黃部長即收到莊○○透過其
25 友人的 LINE 訊息希望部長能協助莊○○調動至桃園門市，
26 黃部長經評估後同意協助，故莊○○原本要調動至桃園門市，

1 黃部長也在 111 年 5 月 16 日用 LINE 告知莊○○之後去桃
2 園要多多幫忙等（相證 12），但因後續於 111 年 5 月 26 日
3 發生記者會事件（參申證 3），原本所預定之調動便先暫緩。
4 其他同仁之調動規劃也因 111 年 6 月 20 日桃園市政府勞資
5 爭議調解成立後（參申證 2），相對人同意撤回作廢先前之
6 人員異動意願調查表，後續也不曾再以此方式普查桃一部同
7 仁的調動意願。

- 8 4. 又 110 年及 111 年因相對人對於全台門市區域劃分調整後，
9 中壢門市 110 年負責管理之部長與 111 年負責管理之部長
10 乃屬不同人，就接任後轄下全體同仁工作狀況為關心和了解，
11 所進行面談或以問卷方式之調查，係基於各該年度負責管理
12 之部長其過去普遍的管理習慣，調查問卷表格並無統一格式，
13 但無論是 110 年或 111 年做調查之對象均屬轄下全體同仁，
14 並無針對特定門市或特定人，申請人稱相對人係針對申請人
15 工會之會員云云，實屬誤會。

16 （三）相對人於 111 年 11 月 28 日對申請人高○○、劉○○、張○○、
17 彭甲○（下稱申請人高○○等 4 人）為申誠處分，主觀上無不
18 當勞動行為之認識，客觀上亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、
19 5 款規定之不當勞動行為：

- 20 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定，及貴會 103
21 年勞裁字第 29 號、104 年勞裁字第 7 號、107 年勞裁字第
22 23 號、109 年勞裁字第 35 號、110 年勞裁字第 03 號裁決決
23 定意旨，可知於雇主對勞工為懲戒處分之場合，是否成立不
24 當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中
25 的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動
26 關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性

1 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
2 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
3 為處分，作為重要的判斷基準，然此非謂勞工得因參與工會
4 而豁免遵守職場管理秩序之義務，如於值勤時若有侵犯職場
5 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
6 而予適當之懲戒處分。

7 2. 另依勞動契約書第十點約定考核及獎懲：乙方之考核及獎懲
8 依甲方所定之工作規則或人事規章辦理，再者，相對人員工
9 工作規則第 56 條及第 57 條規定，相對人辦理員工獎懲，其
10 目的在肯定員工良好行為，以作為其他員工之表率，對不好
11 的行為，適時予匡正，促使員工不再違犯。辦理獎懲必須符
12 合及時、明確、一致之原則，明確說明被獎懲之行為及原
13 因。…懲戒分為警告、申誡、記過、記大過。員工之獎懲依
14 據獎懲辦法標準辦理（相證 4）。相對人之員工工作規則及
15 員工獎懲辦法等規章，均置於公司內部系統網站之「公司規
16 章與表單」項下，以及員工差勤系統之「宏華國際相關制度
17 及規章」項下，同仁平常均可閱讀或下載相關規範，且通路
18 管理處每月會就近來違紀案件、重要規範之更新或提醒，製
19 作成宣導資料並請各門市店長進行布達，並請同仁閱讀後簽
20 名（相證 5）。

21 3. 相對人公司承攬母公司中華電信各門市營運及行銷業務，相
22 關勞務承攬仍須依照中華電信之規範完成承攬工作，為此中
23 華電信之行動寬頻業務服務契約第七條規定，乙方辦理申請
24 手續時，每一行動電話門號，以一自然人、法人或非法人團
25 體商號申請為限，並應據實填寫全名於行動寬頻業務申請書，
26 並簽名或加蓋與乙方名稱文字相同之印章。除政府機關、公

1 立學校及公營事業單位外，另應檢附下列證件，並出示正本
2 供甲方核對：一、自然人身分證明文件〔本國人國民身分證
3 或護照（外國人護照或外僑永久居留證）及其他足以識別身
4 分之證明文件〕。同契約第九條規定，乙方委託代理人辦理
5 申請時，除應檢附前揭證明文件外，該代理人並應出示身分
6 證正本及已得合法授權之資料或文件供甲方核對。代理人代
7 辦之行為，其效力及於乙方本人，由乙方負履行契約責任。
8 另中華電信訂有櫃台作業處理規範第九章第一節一般作業
9 原則之第四點規定，現行用戶臨櫃辦理申租/異動事項須核
10 驗雙或單證件彙整如下：（一）用戶本人臨櫃辦理，依不同
11 申請事項提示雙/單證「正本」供核驗。（二）委託他人臨櫃
12 辦理時，代理人除須攜帶委託人（用戶）雙/單證「正本」
13 及印章外，代理人亦須比照委託人提示雙證或單證「正本」
14 供核對（相證6）。

15 4. 查使用證件影本之受懲處人劉○○、張○○均為102年間入
16 職、高○○於104年間入職，另外彭甲○於103年2月10
17 日，入職期間為9年多，均為相對人資深之同仁，對上開禁
18 止使用非正本現場核對身分並掃描之證件影本規範當無不
19 知之理，惟仍有違犯之行為，其行為除可能造成客戶與相對
20 人公司及中華電信之消費爭議外，另亦可能衍生代辦人使用
21 偽造、變造之證件或未經授權代辦之民刑事訴訟爭議，向來
22 為中華電信所重視與規範。

23 5. 相對人於111年5月25日在中壢門市發現有大量客戶身分
24 證影本及私人印章，經相對人長時間調查及訪談，並經申請
25 人高○○等4人均坦承違規使用影本受理業務不諱，雖未達
26 刑事犯罪，但仍違反相對人公司規範而核予違規同仁各申誠

1 一次之懲處，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
2 款之不當勞動行為：

3 (1) 經查，相對人管理處於 111 年 2 月間抽查發現，申請人
4 譚○○於 111 年 1 月 21 日有受理購機業務代客簽名之違
5 規情形，因申請人譚○○當時為店長，相對人經過內部審
6 慎調查，並於 111 年 4 月 29 日與申請人譚○○做違規事
7 件的訪談，申請人譚○○對於違規事實均坦承不諱（已於
8 111 年 5 月 19 日通知懲處申誡 2 次，相證 13）。孰料，111
9 年 4 月 30 日中壢門市早班同仁一同開會時，部分同仁違
10 反防疫規定未戴口罩及共餐（其中包含當日早上快篩確診
11 同仁），而有違反公司防疫規範（相證 14）。事後經 111 年
12 5 月 9 日訪談違規同仁，中壢門市同仁均表示申請人譚○
13 ○身為店長，未確實佈達不得共餐及相關防疫規定等訊息，
14 導致同仁違反防疫規定，相對人基於此均從寬處理，僅於
15 訪談後再口頭告知不得再違反防疫規定，對違規同仁未有
16 給予任何懲處。

17 (2) 次查，申請人譚○○因即將生產於 111 年 5 月 23 日至
18 5 月 27 日申請安胎假，為保護申請人譚○○母體健康，相
19 對人擬指派其從事較輕易之工作並指派代理店長處理店
20 長業務，故於 111 年 5 月 25 日由其部長偕同其將接任之
21 代理店長及另外二位支援同仁，至中壢門市進行盤點，當
22 日中壢門市在現場負責盤點說明者為申請人高○○（時任
23 職務為副店長），於盤點中部長發現門市倉庫存放 13 位客
24 戶身分證影本及高達 511 個私人印章之紙箱，當日申請人
25 高○○與其他同仁於現場表示此箱為中華電信企業客戶
26 經理所遺留物品，但因屬涉及客戶個人私章及身分證影本，

1 部長當日即刻中斷盤點作業並錄影存證（相證 36），扣留
2 此箱物品帶回存放並回報上級主管知悉，並於 111 年 5 月
3 26 日啟動案件違規調查程序。又因客戶相關資料皆屬中華
4 電信所有，相對人仍需透過中華電信協助調查，相對人則
5 於 111 年 7 月 7 日請中華電信協助抽調 14 筆申請書，其
6 中 7 筆有申請書、7 筆無申請書，申請書中均未見企客經
7 理職章，且代辦人簽名字跡略有不同，經中華電信提供相
8 關資料涉案名單予相對人後，相對人認為可能有涉及刑事
9 偽造文書犯罪疑慮、繼續進行內部後續調查。應強調者，
10 乃相對人與中華電信公司均有密切接洽討論及調查，從來
11 不敢大意，先經中華電信桃園營運處內部調查結果與其企
12 業客戶經理無關，再轉由相對人繼續做內部後續調查。上
13 開調查過程，因同仁除了涉及違反公司規範外，尚可能涉
14 及刑事偽造文書之虞，先行由相對人內部專案專人進行不
15 公開調查，乃為一般公司常態，此行為也是為保護同仁免
16 遭受他人不公平對待、或不必要之刑事司法追訴，自與申
17 請人高○○4 人是否為申請人工會會員毫無關係。

18 (3) 相對人於 111 年 8 月 9 日及 10 日派員至中壢門市與違
19 規使用影本同仁訪談(高○○、劉○○、張○○、彭甲○)，
20 違規同仁均坦承不諱使用影本受理相關業務已屬於違反
21 公司規範，且表示長時間有使用影本受理業務情形，相關
22 過程除皆有給予陳述意見機會並製作訪談紀錄(相證 15)，
23 後經公司內部嚴謹調查程序確認及討論，雖未有資料顯示
24 有刑事犯罪之事實無須移交司法單位再調查，但仍違反公
25 司作業規範應核予違規同仁各懲處申誡一次(參申證 4)。

26 (4) 此外，相對人 110 年即曾就查獲員工使用影本受理業

1 務，違反櫃檯作業規範，為申誡一次之懲戒處分(相證 13)，
2 111 年、112 年亦有其他門市同仁相同以影本受理業務之
3 違規案件，懲處申誡一次紀錄(參相證 16、相證 17)，由
4 上開證據可知，相對人同樣因使用影本遭懲戒之同仁，110
5 年有 8 位、111 年有 10 位(含申請人高○○4 人)、112 年
6 截至目前有 1 位(參相證 16)，均是以相同調查流程並處
7 以相同懲戒申誡 1 次(參相證 17)，顯無針對申請人高○
8 ○4 人或申請人工會。參酌 貴會 103 年勞裁字第 29 號裁
9 決、104 年勞裁字第 7 號裁決決定意旨，申請人高○○4 人
10 參與工會活動仍有遵守職場管理秩序之義務，相對人絕對
11 尊重申請人高○○4 人及其他同仁參與工會活動，然倘若
12 因申請人高○○4 人有加入申請人工會或其他工會，反而
13 使申請人高○○4 人豁免於遵守職場管理秩序之義務，在
14 違反相對人規範時也未給予適當之懲戒處分，乃是在法律
15 上對相對人課予不可能義務，而相對人之處分與過去同種
16 事例之處理方式完全相同，並無存在任何不當勞動行為之
17 動機。

18 (5) 未查，相對人之企業工會於 102 年即已成立，近年來相
19 對人均與公司企業工會保持良好互動與溝通，平時已就眾
20 多會員權益事項進行溝通，以 110 年為例，共召開 6 場座
21 談會；於 112 年已召開三場會議(參相證 9-1)，門市主管
22 與同仁座談亦會邀請相對人公司企業工會參加(參相證 9-
23 2)，相對人企業工會更透過工會快訊向會員傳達，可證明
24 相對人平時對工會的態度良好，在此集體勞動關係和諧之
25 情況下，相對人絕無就申請人工會與其會員有何動機與目
26 的進行刁難或打壓，或是影響同仁加入申請人工會成為會

1 員與妨礙工會運作。故相對人於 111 年 11 月 28 日對申請
2 人高○○4 人之懲戒處分，確實是基於職場秩序管理所為
3 之合理懲戒，相對人並無構成工會法第 35 條第 1 項第 1
4 款及第 5 款之不當勞動行為之情事。

5 (6) 另申請人稱相對人公司明知申請人譚○○等 5 人乃申
6 請人工會會員並加以針對云云，然相對人僅因 111 年 5 月
7 26 日董○○代表申請人工會召開記者會，相對人始知悉董
8 ○○（已撤回本件申請）為申請人工會會員代表。然申請
9 人工會於 111 年 5 月 30 日發函予相對人公司要求協商時
10 （參相證 7），因申請人工會係屬於產業工會類型，依團體
11 協約法第 6 條第 3 項第 2 款規定產業工會協商資格為會員
12 受僱於協商他方之人數，逾所僱用勞工人數二分之一。基
13 此，相對人依上開法律規定發函回覆申請人工會（參相證
14 8），然而，迄今仍未收到申請人工會提出任何資料證明其
15 符合團體協約法所定之協商資格而得以啟動團體協商，亦
16 未提供任何申請人工會之同仁名單予相對人，且更未如相
17 對人企業工會般提供會員名冊要求相對人協助申請人工
18 會代扣工會會員會費，從而，相對人實無從知悉申請人譚
19 ○○等 5 人乃申請人工會會員，不得僅因申請人曾告知相
20 對人有申請人工會存在，即遽認相對人已知悉申請人工會
21 會員名單，從而，相對人並無不當勞動行為之動機或認識，
22 相對人所為係雇主行使懲戒權之合理裁量範圍，申請人之
23 主張於法無據。

24 (四) 黃部長於 111 年 12 月 15 日中壢門市庫房發現有非公司產品時，
25 相對人公司立即依規定啟動調查程序，並於調查過程中發現諸
26 多違規事項，蒐集相關資料後向申請人譚○○等 5 人進行正式

1 訪談，與申請人工會組織及活動並無關係：

2 1. 查，相對人於 111 年 10 月遭中華電信罰款後，依照公司流
3 程啟動相關調查程序，遂又發現同年 9 月至 11 月間中壢門
4 市共 16 位同仁有許多違規事項（其中包含申請人譚○○等
5 5 人、及已撤回本件申請之董○○及莊○○），違規項目包
6 含未依規定著制服進櫃台、同仁個人手機內有客戶證件、現
7 場有客人等候卻未叫號在櫃檯聊天、用手機翻拍系統畫面、
8 5 月 25 日後門市仍存有大量私人印章、使用證件影本、同
9 仁刷卡換現金、未如實給客戶發票等，約計 120 件違規，顯
10 見中壢門市同仁明知公司規範仍故意違反規定，黃部長雖先
11 有不斷給予口頭告誡不得再違反，但仍未見同仁改善，部長
12 始改以正式面談方式並製作面談紀錄表。

13 2. 又中壢門市為有 25 位同仁服務的大門市，就門市運作之維
14 持與管理必要之現實而言，均無可能就整間門市 25 位同仁
15 同時異動，僅能採取按比例挑均數 5 位面談，了解同仁調動
16 意願，與確認倘未達成合意是否能夠符合勞動基準法第 10
17 條之 1 調動五原則之要求，考量當時 111 年 11 月 28 日有 7
18 位同仁因相同違規事項均遭懲處者優先進行面談以便一併
19 了解渠等之上班狀況，從而部長便於 7 人中隨機挑 5 位分別
20 面談，又為免爭議，每一場面談均有請當時的代理店長在場
21 陪同，過程中皆有以白話方式與 5 位說明異動原因為中壢違
22 紀事件層出不窮，為能在盡量不懲處同仁情況下，以調動同
23 仁之方式改善同仁違規等情形；又因面談內容皆相仿，故部
24 長先將面談紀錄表內容擬好，在詢問管理處沒問題後，並於
25 111 年 12 月 15、16 日分兩天面談該五人（參申證 5、相證
26 18，又申證 5 乃為相對人公司制定格式，並無其他表格，併

1 此陳明)。

- 2 3. 孰料於 111 年 12 月 15 日部長面談完巡視中壢門市庫房時
3 發現有非公司配件，部長回報上級主管後，相對人依照流程
4 啟動調查，調查過程中發現申請人譚○○有翻拍影本證件上
5 傳系統及疑似販售非公司配件之違規情事、申請人劉○○也
6 是疑似販售非公司配件及繼續違規使用影本受理業務，兩人
7 皆未改善違規事項，仍有諸多違反公司職場秩序問題。從而，
8 相對人收集相關證據資料後，才再指派人資主管於 112 年 1
9 月 5 日與申請人譚○○（相證 19）及申請人劉○○（相證
10 20）進行正式訪談。此等嚴重違反公司職場秩序管理行為與
11 申請人譚○○或申請人劉○○是否有參加申請人工會組織
12 及活動，並無任何關係。

13 (五) 中壢門市店長多次以口頭告知申請人彭甲○、楊○○、程○○、
14 吳○○、陳○○於門市執行業務應遵守規範，但未見改善，店長
15 便於 112 年 2 月 2 日及 4 日以正式面談紀錄表方式提醒同仁應
16 遵守公司規範，此為主管依照門市同仁違反職場秩序管理之面
17 談行為，不應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當
18 勞動行為：

- 19 1. 查申請人彭甲○多次在營業廳櫃檯手持手機通話，且多次未
20 完成確認單，而違反作業服務流程，中壢門市店長多次以口
21 頭告誡要求改善，均未有果，便於 112 年 2 月 4 日以正式面
22 談方式提醒申請人彭甲○不可在營業廳手持手機通話(相證
23 21) 及應依照規範完成確認單 (相證 22)。
- 24 2. 次查，主管多次於開會時佈達提醒務必落實填寫紙本業績表，
25 惟申請人程○○(相證 23)、楊○○(相證 24)、吳○○(相
26 證 25) 及陳○○(相證 26) 均有多次未落實填寫紙本業績

1 表，並經店長多次口頭提醒仍未獲改善，店長不得已才以正
2 式面談紀錄表方式記錄應改善事項，藉以再提醒上開申請人。

3 3. 再者，店長為現場門市管理主管，其已經多次以口頭方式告
4 誡同仁切勿再違反公司相關規範，然均未見同仁改善，則店
5 長始根據職場秩序管理需要，對於違反規範之同仁進行一定
6 之面談及記錄提醒，乃為主管管理職場秩序時當然之舉，與
7 申請人彭甲○等 5 人是否參加申請人工會組織及活動並無
8 關係，相對人客觀上並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
9 及第 5 款之不當勞動行為。

10 4. 應特予澄清，乃申請人及中壢門市員工並無 111 年 6 月 20
11 日前的其他面談紀錄表，蓋自 111 年 3 月 1 日黃部長接任
12 以來，多是先以口頭方式勸導違規同仁，部長擔心若每次都
13 以正式面談紀錄表紀錄對話，同仁會感到不舒服及壓力，因
14 此，為能衡平管理又不會讓同仁不舒服狀況下，皆是以口頭
15 方式勸導或溝通。但在發生 5 月 25 日的違規事項並啟動調
16 查程序後，又於同年 10 月遭民眾透過臉書爆料中壢門市服
17 務狀況不佳，以及客訴中壢門市營業時間已過未即時開門等
18 等不同違規原因使相對人遭中華電信裁罰，部長故才以正式
19 面談方式約談中壢門市同仁並製作約談紀錄表。更何況訴外
20 人等 4 人為申請人工會會員一事，相對人乃是於 112 年 4 月
21 6 日下午於鈞會調查會議時始知悉，故更無可能在 4 月 6 日
22 前對申請人工會會員存在有主觀上不當勞動行為之認識，故
23 申請人工會請求追加裁決事項第十四項，顯屬無據。

24 (六) 答辯聲明：

25 申請人裁決之申請駁回。

26 三、雙方不爭執之事實：

- 1 (一) 相對人為中華電信股份有限公司 100%持股之子公司。
- 2 (二) 申請人譚○○等 9 人就相對人進行門市調動意願調查爭議於
3 111 年 5 月 10 日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，雙方
4 於 111 年 6 月 20 日調解成立。
- 5 (三) 董○○(訴外人，已撤回本件申請)及申請人工會理事長萬全能
6 於 111 年 5 月 26 日召開「宏華公司少給加班費，片面變更獎金
7 薪資結構」記者會。
- 8 (四) 申請人譚○○等 9 人與相對人簽定之勞動契約第一條均約定：
9 「乙方於甲方指定之工作場所擔任業務受理及銷售工作，乙方
10 應遵守工作場所之相關規定，必要時應配合甲方之需要，接受
11 合理之調動。」(相證 1)
- 12 (五) 相對人於 111 年 11 月 28 日以申請人高○○、劉○○、張○○、
13 彭甲○以影本證件受理業務為由，註記申誠乙支。
- 14 (六) 相對人於 111 年 12 月 15、16 日以申證 5 之內容約談申請人譚
15 ○○、高○○、劉○○及張○○並告知擬調動門市。
- 16 (七) 相對人於 112 年 1 月 5 日約談申請人譚○○(約談內容如相證
17 19)、劉○○(約談內容如相證 20)。
- 18 (八) 相對人於 112 年 2 月 4 日約談彭甲○(約談內容如相證 21、22)、
19 楊○○(約談內容如相證 24)、程○○(約談內容如相證 23)、
20 吳○○(約談內容如相證 25)、陳○○(約談內容如相證 26)。

21 **四、本案爭點為：**

- 22 (一) 相對人於 111 年 11 月 28 日就申請人高○○、劉○○、張○○、
23 彭甲○以影本證件受理業務違反櫃台作業規範之事由，註記申
24 誠乙支之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款
25 之不當勞動行為？
- 26 (二) 相對人於 111 年 12 月 15 日分別以申證 5 第 1、2、3 頁所列事

1 件約談申請人譚○○、高○○、劉○○，以及於 111 年 12 月 16
2 日以相證 18 所列事件約談申請人張○○，並威脅須調動門市之
3 行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞
4 動行為？

5 (三) 相對人於 112 年 1 月 5 日分別以相證 19、20 所列事件約談懲處
6 申請人譚○○、劉○○之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項
7 第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

8 (四) 相對人於 112 年 2 月 4 日以相證 21 至 26 所列事件約談申請人
9 彭甲○、楊○○、程○○、吳○○、陳○○之行為，是否構成工
10 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

11 五、 判斷理由：

12 (一) 相對人於 111 年 11 月 28 日就申請人高○○、劉○○、張○○、
13 彭甲○等四人以影本證件受理業務違反櫃台作業規範之事由，
14 註記申誠乙支之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
15 當勞動行為：

16 1. 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
17 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
18 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
19 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
20 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
21 外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及
22 快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員
23 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行
24 為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應
25 依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之
26 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

1 動行為之主觀要件，固不以故意或過失者為限，惟仍須行為
2 人具有不當勞動行為之認識為必要（本會 101 年勞裁字第
3 16 號裁決意旨參照）。

4 2. 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
5 動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現
6 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
7 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
8 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
9 懲戒處分（本會 103 年勞裁字第 29 號裁決決定、104 年勞
10 裁字第 7 號裁決決定參照）。在懲戒處分之場合，是否成立
11 不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會
12 中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞
13 動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大
14 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
15 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
16 不為處分，作為重要的判斷基準（本會 109 年勞裁字第 35
17 號裁決決定參照）。

18 3. 本件申請人高○○、劉○○、張○○、彭甲○主張其於 111
19 年 11 月 28 日遭相對人以影本證件受理業務違反櫃台作業
20 規範之事由，註記申誠乙支，係因其為申請人工會之會員、
21 以及參加申請人工會於 111 年 5 月 10 日申請之勞資爭議調
22 解，且申請人所屬之中壢門市，幾乎均為申請人工會之會員，
23 而申請人工會曾於 111 年 5 月 26 日召開記者會，因此相對
24 人始針對中壢門市進行抽查、進行懲處；且各門市以影本證
25 件受理業務，乃屬常態，故相對人將前揭申請人以影本證件
26 受理業務違反櫃台作業規範為由，記申誠之行為，係因其參

1 與申請人工會活動、以及為打壓申請人工會，故構成工會法
2 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為云云。相對
3 人則以其之所以至中壢門市抽查、盤點，係因時任中壢門市
4 店長之申請人譚○○即將生產、將於 111 年 5 月 23 日至 5
5 月 27 日申請安胎假，相對人為保護申請人譚○○母體健康，
6 擬指派代理店長、並讓申請人譚○○改從事較輕易之工作，
7 為辦理職務交接、確認門市情形，始於 111 年 5 月 25 日由
8 相對人部長偕同將接任之代理店長至中壢門市進行盤點。當
9 時申請人高○○亦在場陪同盤點，且對當天之盤點程序並未
10 表示異議；於相對人盤點時，發現門市倉庫存放非常大量之
11 客戶身分證影本及私人印章等異常情形，始中斷盤點作業、
12 於翌日 111 年 5 月 26 日啟動違規調查程序，並於同年 8 月
13 9 日、10 日派員與違規使用影本受理業務之同仁（申請人高
14 ○○、劉○○、張○○、彭甲○，以及訴外人莊○○、董○
15 ○等人）訪談，其均坦承使用證件影本受理業務確實違反相
16 對人櫃台作業規範，因此將申請人高○○、劉○○、張○○、
17 彭甲○予以申誡，相對人並不構成工會法第 35 條第 1 項第
18 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語茲為抗辯。

19 4. 經查，相對人就中壢門市進行盤點，進而發現前揭申請人之
20 違紀事由，並予記申誡懲處，對申請人並無針對性或敵意：

21 (1) 按相對人工作規則第 57 條規定：「…；懲戒分為警告、
22 申誡、記過、記大過。」，該工作規則及員工獎懲辦法均置
23 於相對人內部系統網站，同仁均可閱讀或下載，且通路管理
24 處每月均就近來違紀案件、重要規範之更新或提醒，製作成
25 宣導資料並由門市店長進行布達，有相證 4 工作規則、相證
26 5 門市作業宣導資料可憑。

1 (2) 次按相對人承攬母公司中華電信各門市營運及行銷業
2 務，相關勞務承攬須依照中華電信之規範完成承攬工作，而
3 「中華電信股份有限公司行動寬頻業務服務契約」第七條規
4 定，乙方辦理申請手續時，每一行動電話門號，以一自然人、
5 法人或非法人團體商號申請為限，並應據實填寫全名於行動
6 寬頻業務申請書，並簽名或加蓋與乙方名稱文字相同之印章。
7 除政府機關、公立學校及公營事業單位外，另應檢附下列證
8 件，並出示正本供甲方核對：一、自然人身分證明文件〔本
9 國人國民身分證或護照(外國人護照或外僑永久居留證)及
10 其他足以識別身分之證明文件〕。同契約第九條規定，乙方
11 委託代理人辦理申請時，除應檢附前揭證明文件外，該代理
12 人並應出示身分證正本及已得合法授權之資料或文件供甲
13 方核對。代理人代辦之行為，其效力及於乙方本人，由乙方
14 負履行契約責任(相證6)。另中華電信訂有「櫃台作業處理
15 規範」第九章第一節一般作業原則之第四點規定，現行用戶
16 臨櫃辦理申租/異動事項須核驗雙或單證件彙整如下：(一)
17 用戶本人臨櫃辦理，依不同申請事項提示雙/單證「**正本**」
18 供核驗。(二)委託他人臨櫃辦理時，代理人除須攜帶委託人
19 (用戶)雙/單證「**正本**」及印章外，代理人亦須比照委託人
20 提示雙證或單證「**正本**」供核對(相證6)。足證依相對人櫃
21 台作業規範，原則上確實要求需提示證件正本，禁止同仁以
22 證件影本受理業務。

23 (3) 經查，相對人之所以至中壢門市盤點，係因時任中壢門
24 市店長之申請人譚○○即將生產、於111年5月23日至5
25 月27日申請安胎假，為辦理店長交接事務，因此始於111
26 年5月25日由相對人部長偕同將接任之代理店長至中壢門

1 市進行盤點、確認門市情形；盤點當天擔任副店長之申請人
2 高○○亦陪同盤點，且就盤點程序並未表示異議，就此，申
3 請人並未否認。觀諸申請人工會係於111年5月26日召開
4 記者會（申證3），於111年5月30日發函致相對人要求就
5 會員工作地點及職務進行協商（相證7），而關於申請人工
6 會向桃園市政府勞動局申請之勞資爭議調解，相對人則係於
7 111年6月1日收受市政府之會議通知（相證37），且申請
8 人工會亦未要求相對人協助代扣工會會員會費。故相對人抗
9 辯其於111年5月25日至中壢門市進行抽查盤點當時，尚
10 不知悉有申請人工會之存在，更無從知悉申請人等是否屬於
11 申請人工會之會員、是否參與5月26日之記者會、或申請
12 勞資爭議調解等語，並非無據，尚難認相對人至中壢門市盤
13 點或抽查，係與申請人工會活動，或與申請人高○○等人具
14 工會會員身分、參與記者會、或申請勞資爭議調解等參與工
15 會活動有關。

16 (4) 且查，相對人係至中壢門市進行盤點作業後，因發現倉
17 庫有大量私章及身分證影本，認為恐涉違紀事件，始中斷盤
18 點，有相證36錄影影片可證。相對人嗣後啟動後續調查、
19 約談程序，始確認申請人高○○等人確實均有長時間使用證
20 件影本受理業務之行為；且申請人高○○等人亦坦承此屬違
21 反相對人公司規範，並依相對人櫃台作業規範、工作規則等
22 規定進行申誠，有相證4、相證6等作業規定，以及相證15
23 訪談紀錄可憑。另查，相對人公司110年至112年間，均有
24 其他門市同仁同樣因使用證件影本受理業務之違紀行為，遭
25 相對人記懲處申誠一次之紀錄（參相證13、16、17）。綜上，
26 相對人至申請人等任職之中壢門市進行盤點，因此發現申請

1 人高○○等人之違紀事項，進而依工作規則、櫃台作業規範
2 之規定，對申請人高○○等四人以影本證件受理業務之違紀
3 行為記申誡一次，不僅與其是否為申請人工會會員、參與記
4 者會或勞資爭議調解等工會活動無涉，亦難謂係具有不當勞
5 動行為之認識而對申請人高○○等四人為不利益待遇、或具
6 有何針對性，其行為自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
7 之不當勞動行為。

8 (5) 申請人雖陳稱相對人各家門市都有以證件影本受理業
9 務之習慣，以服務通訊行之顧客，故相對人懲處申請人高○
10 ○等四人之申誡處分，係針對其等參與申請人工會之工會活
11 動所為之刻意打壓云云。然相對人則主張縱使係通訊行辦理
12 業務，倘以證件影本受理業務，經相對人抽查、確認違規屬
13 實，仍會給予懲處，並提出相證 27-1，過去近三年 109 年
14 至 111 年間確實有多家門市員工因此而受懲處、記申誡之訪
15 談紀錄及懲處紀錄為憑，堪信為真實；故相對人主張其對申
16 請人高○○等四人之申誡懲處，並不具針對性等語，足堪認
17 定。

18 (6) 申請人雖另執申證 7 號，主張相對人黃○○部長曾稱
19 「我們就是針對中壢門市」，進而主張相對人就申請人高○
20 ○等四人之申誡處分，係針對包括申請人等，積極參與工會
21 活動之中壢門市員工之行為云云。然申證 7 僅為申請人自行
22 繕打之文字稿，由該文件不僅無法察知其完整之對話情境及
23 脈絡，且經相對人否認其證據能力（參 112 年 6 月 8 日第三
24 次調查紀錄第 4 頁第 16 行起、以及第 5 頁第 4 行）；申請人
25 既並未提出其他佐證，則其以前揭文字逕主張相對人對申請
26 人高○○等四人所為之申誡處分，係針對積極參與申請人工

1 會活動之中壢門市員工之不利益待遇云云，自難憑採。

2 (二) 相對人於 111 年 11 月 28 日就申請人高○○、劉○○、張○○、
3 彭甲○以影本證件受理業務違反櫃台作業規範之事由，註記申
4 誠乙支之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
5 行為：

- 6 1. 申請人工會主張，相對人將前揭申請人記申誠之行為，構成
7 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為云云。
8 因本會業已認定相對人該等行為不構成對申請人不利益待
9 遇之不當勞動行為，已如前述；且綜合觀察，申請人工會自
10 111 年 1 月 7 日成立（申證 1）至今，其於 112 年 5、6 月間
11 所發起之記者會、申請勞資爭議調解、發函致相對人要求就
12 會員之工作職務及地點進行協商等活動，經本會審酌相關事
13 證（申證 2、申證 3、相證 7、相證 8），相對人並未禁止或
14 妨礙申請人之工會活動行為，申請人工會發函致相對人要求
15 協商之事宜，亦經相對人函覆、予以回應，就申請人申請勞
16 資爭議調解之部分，雙方亦經調解成立、達成和解。綜上，
17 堪認兩造關係尚屬平和，並無相對人係欲藉此申誠懲處而不
18 當影響、妨礙或限制申請人之工會組織或活動之情形。
- 19 2. 申請人工會亦未舉證說明其工會活動因此而受有如何之影
20 響或妨礙，實難僅因申請人具工會會員身分、參與前揭記者
21 會或申請勞資爭議調解，即遽為有利申請人工會之認定。則
22 申請人工會主張相對人對申請人高○○等四人所為申誠之
23 行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙
24 或限制工會之組織或活動之不當勞動行為，尚難認採。

25 (三) 申請人主張相對人於 111 年 12 月 15 日分別以申證 5 第 1、2、
26 3 頁所列事件約談申請人譚○○、高○○、劉○○，以及於 111

1 年 12 月 16 日以相證 18 所列事件約談申請人張○○，並威脅須
2 調動門市之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞
3 動行為：

4 1. 申請人主張，相對人於 111 年 12 月 15 日分別以申證 5 第
5 1、2、3 頁所列之事件進行約談申請人譚○○、高○○、劉
6 ○○，以及於 111 年 12 月 16 日以相證 18 所列事件約談申
7 請人張○○之行為，與其參與申請人工會有關，構成工會法
8 第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為云云。相對人則以由
9 於中壢門市於 111 年 10 月 6 日遭民眾於網路社群軟體
10 Facebook 爆料公社爆料客訴服務不佳、同月 23 日又遭民眾
11 向中華電信客訴已屆營業時間卻未開門，遭中華電信罰款
12 20 萬元後，啟動相關調查程序，始發現同年 9 月至 11 月間，
13 中壢門市包含申請人譚○○、高○○、劉○○、張○○等人
14 在內，有多位同仁有許多違規事項，包括未依規定著制服進
15 櫃台、現場有客人等候卻未叫號在櫃台聊天、5 月 25 日之
16 盤點後門市仍存有大量私人印章、使用證件影本等，前經部
17 長口頭告誡仍未見改善，始正式以面談方式約談，與申請人
18 譚○○、高○○、劉○○、張○○等人是否有參加申請人工
19 會組織及活動無涉等語，茲為抗辯。

20 2. 經查，中壢門市於 111 年 10 月 6 日遭民眾於網路社群軟體
21 Facebook 爆料公社爆料客訴服務不佳，以及於同年 10 月遭
22 民眾向中華電信客訴已屆營業時間卻未開門，有相證 33 臉
23 書頁面截圖、相證 34 客戶意見處理清單可憑；故相對人主
24 張係由於民眾客訴而因此啟動相關調查程序，進而發現中壢
25 門市包括申請人譚○○、劉○○等人在內，有多位同仁有許
26 多違規事項，堪信為真實。且查，中壢門市員工人數多達 20

1 餘人，考量時任中壢門市店長之申請人譚○○，在111年5
2 月19日間即曾因辦理購機業務客簽名之違規行為，遭相對
3 人記申誡兩次（相證13），以及申請人高○○、劉○○、張
4 ○○華等人因以證件影本受理業務而曾遭記申誡一次（申證
5 4），故相對人於進行調查、訪談時，始將時任中壢門市店長
6 之申請人譚○○、以及申請人高○○、劉○○、張○○等曾
7 因違紀而遭懲處之同仁優先列為訪談對象，並分別於111年
8 12月15日、16日兩日進行訪談，尚屬合理。

9 3. 且查申證5第1、2、3頁、相證18之訪談內容，相對人僅
10 係與申請人譚○○、高○○、劉○○、張○○等人確認確有
11 面談紀錄內容所示之行為後，詢問申請人譚○○等四人異動
12 門市之意願，並請其告知相對人擬異動之門市，觀諸其訪談
13 脈絡，難認有申請人所主張之「威脅調動門市」云云。況相
14 對人至今並未就申請人譚○○等四人進行任何調動，且申請
15 人亦未舉證說明倘若進行調動，將對申請人造成何等之不利
16 益，其雖陳稱倘調動門市將影響申請人之獎金云云，然並未
17 舉證以實其說，自難認採。

18 4. 至於調動意願之徵詢，相對人主張早於110年4月間、以及
19 111年5月間，即曾因區域調整、於新派任之部長接任，針
20 對中壢門市所屬之桃二部、以及桃一部門市進行調動意願調
21 查，且符合相對人「門市人員輪調要點」第四條輪調規範、
22 以及申請人譚○○等人勞動契約第一條「乙方（按：即申請
23 人譚○○等）於甲方（按：即相對人）指定之工作場所擔任
24 業務受理及銷售工作，乙方應遵守工作場所之相關規定，必
25 要時應配合甲方之需要，接受合理之調動」等約定，有相證
26 1、2、10、11可稽，應可採信。甚且，相對人每月均會有人

1 進行輪調，以 111 年度為例，有 909 人輪調，112 年 1 月至
2 5 月則已有 373 人進行輪調，有相證 35 可憑；準此而言，
3 尚難謂相對人對中壢門市進行調查，以及 111 年 12 月 15 日
4 分別以申證 5 第 1、2、3 頁所列之事件進行約談申請人譚○
5 ○、高○○、劉○○，以及於 111 年 12 月 16 日以相證 18
6 所列事件約談申請人張○○，並詢問調動意願之行為，係出
7 於不當勞動行為之動機或具有何針對性、或係因其參與工會
8 活動所致，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞
9 動行為。

10 (四) 申請人主張相對人於 111 年 12 月 15 日分別以申證 5 第 1、2、
11 3 頁所列事件約談申請人譚○○、高○○、劉○○，以及於 111
12 年 12 月 16 日以相證 18 所列事件約談申請人張○○，並威脅須
13 調動門市之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
14 動行為：

15 申請人工會主張，相對人於 111 年 12 月 15 日、16 日以申證 5、
16 相證 18 約談申請人譚○○、高○○、劉○○、張○○等人並威
17 脅調動門市之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入
18 不當勞動行為云云。然承前所述，本會業已認定申請人所指相
19 對人該等行為不構成對申請人不利益待遇之不當勞動行為，且
20 綜合觀察，申請人工會與相對人兩造關係尚屬平和，業如前述，
21 並無相對人係欲藉此約談、徵詢調動意願而不當影響、妨礙或
22 限制申請人之工會組織或活動之情形。申請人工會亦未舉證說
23 明其工會活動因此而受有如何之影響或妨礙，實難僅因申請人
24 等人具工會會員身分、參與記者會或申請勞資爭議調解等，即
25 遽為有利申請人工會之認定。則申請人工會主張相對人於 111
26 年 12 月 15 日、16 日以申證 5、相證 18 約談申請人譚○○、高

1 ○○、劉○○、張○○等人並威脅調動門市之行為，構成工會法
2 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
3 動之不當勞動行為，尚難認採。

4 (五) 相對人於 112 年 1 月 5 日分別以相證 19、20 所列事件約談懲處
5 申請人譚○○、劉○○之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第
6 1 款之不當勞動行為：

7 1. 申請人雖主張相對人於 112 年 1 月 5 日分別以相證 19、相
8 證 20 訪談紀錄內容所列之事件進行約談申請人譚○○、劉
9 ○○之行為，與其參與申請人工會有關，構成工會法第 35
10 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為云云。

11 2. 然查，相對人部長係於 112 年 12 月 15 日面談完後，巡視中
12 壢門市庫房時，發現有非公司之配件，部長回報上級主管後，
13 相對人始再次啟動流程調查。並於察看門市攝影畫面等調查
14 過程中，發現申請人譚○○有翻拍影本證件上傳系統、以及
15 疑似販售非公司配件之情事，申請人劉○○亦疑似販售非公
16 司配件、以及繼續違規使用證件影本受理業務，仍有諸多違
17 反職場秩序問題，故始收集相關證據後，再指派人資主管於
18 112 年 1 月 5 日與申請人譚○○、劉○○進行訪談，有相證
19 19、相證 20 之紀錄可憑，應可採信。

20 3. 且細繹相對人於 111 年 12 月 15 日訪談申請人譚○○、劉
21 ○○之申證 5 訪談紀錄，以及 112 年 1 月 5 日訪談申請人
22 譚○○、劉○○之相證 19、20 訪談紀錄內容，可知該二次
23 調查之事項並不全然相同，後者主要係針對是否違規販售非
24 相對人公司之產品、或確認 111 年 12 月 15 日之訪談後，是
25 否仍持續發生如以證件影本受理業務等違規行為；以及相對
26 人既前於 111 年 10 月甫經民眾爆料，故相對人就該門市加

1 強稽查、並要求先前有違紀紀錄之同仁應確實改善違紀事項，
2 亦符合一般企業經營之理性，難認有何針對性。準此而言，
3 實難謂相對人對中壢門市進行調查、以及於 112 年 1 月 5 日
4 分別以相證 19、20 訪談紀錄中所列之事件約談申請人譚○
5 ○、劉○○之行為係出於不當勞動行為之動機或具有何針對
6 性、或係因其參與工會活動所致，故不構成工會法第 35 條
7 第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

8 (六) 申請人所主張相對人於 112 年 1 月 5 日分別以相證 19、20 所列
9 事件約談懲處申請人譚○○、劉○○之行為，不構成工會法第
10 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

11 申請人工會主張，相對人於 112 年 1 月 5 日分別以相證 19、20
12 所列事件約談懲處申請人譚○○、劉○○之行為構成工會法第
13 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為云云。然承前所述，
14 本會業已認定申請人所指相對人該等行為不構成對申請人不利
15 益待遇之不當勞動行為，且綜合觀察，申請人工會與相對人兩
16 造關係尚屬平和，業如前述，並無相對人係欲藉此約談而不當
17 影響、妨礙或限制申請人之工會組織之或活動之情形。申請人
18 工會亦未舉證說明其工會活動因此而受有如何之影響或妨礙，
19 實難僅因申請人等人具工會會員身分、或申請勞資爭議調解等，
20 即遽為有利申請人工會之認定。則申請人工會主張相對人於 112
21 年 1 月 5 日分別以相證 19、20 所列事件約談懲處申請人譚○
22 ○、劉○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影
23 響、妨礙或限制工會之組織或活動之不當勞動行為，尚難認採。

24 (七) 相對人於 112 年 2 月 4 日以相證 21 至 26 所列事件約談申請人
25 彭甲○、楊○○、程○○、吳○○、陳○○之行為，不構成工會
26 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1 1. 申請人主張相對人於 112 年 2 月 4 日以相證 21 至 26 所列
2 事件約談申請人彭甲○、楊○○、程○○、吳○○、陳○○
3 之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云
4 云。然查，相對人主張申請人彭世華、程○○、楊○○、吳
5 ○○○、陳○○等人係因多次在營業櫃台手持手機通話、未填
6 寫紙本業績等違反作業服務流程，經多次以口頭告誡要求改
7 善均未果，始正式進行面談，有申請人彭世華等人於相證 23
8 至 26 自承前揭違紀事實可憑；且考量中壢門市前於 111 年
9 10 月甫經民眾爆料、客訴，以及遭中華電信罰款不久，相對
10 人就該門市加強稽查、要求同仁改善違紀事項，亦符合一般
11 企業經營之理性、尚屬合理，難認有何針對性。
- 12 2. 另查申請人工會自 111 年 1 月 7 日成立（申證 1）至今，所
13 發起之記者會、申請勞資爭議調解、發函致相對人要求就會
14 員之工作職務及地點進行協商等活動，經本會審酌相關事證
15 （申證 2、申證 3、相證 7、相證 8），相對人並未禁止或妨
16 礙申請人之工會活動行為，就堪認兩造關係尚屬平和，並無
17 相對人係欲藉此約談而不當影響、妨礙或限制申請人之工會
18 組織或活動之情形。申請人工會亦未舉證說明其工會活動因
19 此而受有如何之影響或妨礙，實難僅因申請人等人具工會會
20 員身分、或申請勞資爭議調解，即遽為有利申請人工會之認
21 定。則申請人工會主張相對人對申請人彭世華五人所為面談
22 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨
23 礙或限制工會之組織或活動之不當勞動行為，尚難認採。
- 24 六、 本件請求裁決事項所指相對人之行為，既經本會認定不構成不當
25 勞動行為，則申請人據此所提請求相對人撤銷懲處紀錄、不得再
26 予約談申請人、公告違反工會法紀錄、承諾不再約談或威脅調動

1 申請人等救濟命令即失所附麗，不能准許，應併駁回，併予敘明。

2 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
3 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

4 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條
5 第 1 項及第 51 條第 1 項，裁決如主文。

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 林佳和

10 蔡志揚

11 侯岳宏

12 王嘉琪

13 何宗霖

14 蔡正廷

15 林俊宏

16 林堉君

17 李柏毅

18 中 華 民 國 1 1 2 年 9 月 1 日

19

20 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

21 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

22 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

23