

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 15 號

3 【裁決要旨】

4 一、申請人所為，初始原僅想補正程序，且設法不造成客戶另生舟車
5 勞頓及額外費用。惟相對人卻不斷追查，除為此調閱監視錄影、
6 約談所有牽涉人員，甚至在申請人已坦承疏失後，仍不顧是否可
7 能造成客戶困惑、困擾，相對人客服經理及法務人員竟還特地遠
8 道前往客戶所在處所，追問申請人是否有經其同意代簽公關客訴
9 單，而非關心客戶是否願意追認抑或其感受；相對人此舉，似罔
10 顧其身為服務業本應奠基於客戶至上之服務立場，寧可失去客戶
11 之滿意度，亦不惜追究員工之輕微過咎，實與常情有違。況且，
12 申請人使用未實際存在之「黃銘清」名義，動機無非係為補正公
13 關客訴之處理流程，且不欲製造客戶之困擾而已，故客戶應無反
14 對之理。是以縱申請人事前未察覺過保及事後為謀補正之舉存有
15 疏誤違失，並非可取；然亦屬人之常情，且不僅原非為圖本人之
16 利，亦未造成雇主損害。而申請人為申請人工會之創會理事長，
17 自 106 年 10 月 1 日申請人工會成立開始，申請人工會即在申請
18 人之領頭下，陸續向相對人請求進行團體協約協商、提出勞動檢
19 查、申請勞資爭議調解、發函向主管機關請求糾正相對人違法行
20 為、進行勞資協商等多項工會活動。參照雙方所舉諸項事證顯示，
21 申請人工會、申請人工會理事長與相對人間之勞資脈絡，確實於
22 108 年中至 109 年初存有相當程度之緊張關係。

23 二、再參見相對人工作規則第 39 條，其規定員工承辦業務失職或故
24 意破壞耗損公司物品或設備，致使公司蒙受損失者，僅予記小過
25 處分；承辦業務失職致使公司損失重大，抑或隱瞞蒙蔽謀取非分
26 利益者，亦僅予記大過處分。以之對照相對人解僱申請人所列事
27 由，渠等事由均顯得輕微。另參見相對人於 106 年至 108 年三年

1 間處以大過以上懲處之資料，惟均無可與申請人涉犯情節等同齊
2 觀。且相對人亦自承過去所屬員工若有偽造客戶簽名之情形，多
3 為記過處分，尚不至於解僱。故觀之相對人系爭處分與過去同種
4 事例之處理方式顯有不同，明顯為差別之不利對待，且依一般社
5 會通念判斷已超過合理之程度，足見相對人確實對於申請人具有
6 不當勞動行為之意思。

7 **【裁決本文】**

8 申請人：陳政國

9 住：嘉義縣中正大學郵局 42 號信箱

10 送達代收處：臺中市東區大智路 49 號 2 樓

11 申請人：神腦國際企業工會

12 代表人：陳政國

13 通訊處：嘉義縣中正大學郵局 42 號信箱

14 送達代收處：臺中市東區大智路 49 號 2 樓

15 申請人陳政國代理人：吳○○

16 住：同上

17 申請人共同代理人：翁瑋 律師

18 設：臺中市東區大智路 49 號 2 樓

19
20 相對人：神腦國際企業股份有限公司

21 代表人：賴勁麟

22 代理人：闕○○、劉○○

23 均設：新北市新店區中正路 531 號 2 樓

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
2 （下稱本會）於民國（以下均同）109 年 9 月 11 日詢問程序終結，並
3 於同日作成裁決決定如下：

4 主 文

- 5 一、 確認相對人於 109 年 5 月 4 日解僱(5 月 5 日生效)申請人陳政國
6 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
7 行為。
- 8 二、 確認相對人於 109 年 5 月 4 日解僱(5 月 5 日生效)申請人陳政國
9 之行為無效。
- 10 三、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，回復申請人陳政
11 國原任於相對人維修服務處南區維修中心工程師之職務及新臺
12 幣 39,500 元之原薪，並將事證送交勞動部存查。
- 13 四、 相對人應自 109 年 5 月 5 日起至申請人陳政國復職日止，按月於
14 次月 5 日給付申請人陳政國薪資新台幣 39,500 元，及自每月發
15 薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。
- 16 五、 相對人應自 109 年 5 月 5 日起至申請人陳政國復職日止，按月提
17 繳新台幣 2,406 元至申請人陳政國之勞工退休金專戶。
- 18 六、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，將本裁決決定主
19 文以 16 號標楷體公告於相對人官方網站
20 (<https://www.senao.com.tw/>) 首頁及公司公告系統 30 日，並
21 將事證送交勞動部存查。

22

23 事實及理由

1 壹、 程序部分：

2 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
3 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
4 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
5 發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於
6 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
7 申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條
8 至第 47 條規定」。

9 二、 查申請人於 109 年 5 月 13 日向本會提出之不當勞動行為裁決申請
10 書，其請求裁決事項為：（一）確認相對人於民國 109 年 5 月 4
11 日解僱申請人陳政國之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5
12 款之不當勞動行為。（二）確認上開解僱無效，並即刻恢復申請人
13 工會理事長陳政國原職（高雄維修中心工程師）原薪。申請人上
14 開請求，依申請人請求裁決事由，相對人 109 年 5 月 4 日之行為
15 自事實發生之之次日起未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議
16 處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，先予敘明。

17 三、 申請人復於 109 年 7 月 9 日向本會提出「準備（二）書」，變更請
18 求裁決事項為：「（一）確認相對人於民國（下同）109 年 5 月 5
19 日解僱申請人陳政國之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5
20 款之不當勞動行為。（二）確認相對人於 109 年 5 月 5 日解僱申請
21 人陳政國之行為無效，相對人並應自本裁決決定書送達日起 7 日
22 內回復申請人陳政國原任於相對人維修服務處南區維修中心工程
23 師之職務及新臺幣（下同）39,500 元之原薪。（三）相對人應自

1 109 年 5 月 5 日起至申請人陳政國復職日止，按月於每月發薪日
2 給付申請人陳政國 39,500 元，及自每月發薪日之翌日起至清償
3 日止，按週年利率 5%計算之利息。(四)相對人應自 109 年 5
4 月 5 日起至申請人陳政國復職日止，按月提繳勞工退休金 2,406
5 元於申請人陳政國之勞工退休金個人專戶。(五)相對人應自收受
6 本裁決決定書翌日起 7 日內，將本裁決決定主文以 16 號標楷體公
7 告於相對人官方網站(<https://www.senao.com.tw/>)首頁及公司
8 公告系統 30 日。」經核其請求之基礎事實及確認事項並無不同，
9 僅係請求本會作成救濟命令之內容有所更正及追加；按救濟命令
10 係屬本會裁量之範疇，本不受當事人請求之拘束，而申請人就相
11 關請求之陳述及證據資料，變更前後亦均可援用，並無礙於本會
12 審查程序進行，亦不致影響相對人防禦、答辯之權利，自無不許
13 之理。

14 15 貳、實體部分：

16 一、申請人之主張及請求：

17 (一) 本件事實背景與勞資關係脈絡：

- 18 1. 申請人工會於 106 年間成立後，為維護工會會員之勞動權益，
19 並持續謀求提升勞動條件，便持續向相對人請求進行團體協
20 約協商，並以提出勞動檢查、申請勞資爭議調解，以及透過
21 發函予勞動主管機關請求糾正相對人違法行為等方式進行
22 工會活動，致使相對人屢遭糾正與裁罰，使得兩造勞資關係
23 日趨緊張，迄今仍未改善。於 108 年 11、12 月間，申請人

1 因相對人勞資會議紀錄不實，發函予新北市政府，請新北市政府
2 政府針對相對人進行勞檢調查（申證 10）；亦因相對人片面
3 變更獎金制度、變相減薪，以及延長工時、資遣費等爭議，
4 陸續於苗栗、嘉義與高雄等處遭到 5、6 起之勞檢，更與申
5 請人工會因會務假爭議於 108 年 12 月 17 日進行勞資爭議調
6 解。但相對人並未藉此改善勞動條件，反係於 108 年 12 月
7 20 日之勞資協商會議，由關○○經理主動提案檢討工會成
8 立後多次提出勞動檢查，造成舟車勞頓之困擾（參申證 6
9 第九點臨時動議第二案），在在彰顯相對人對工會暨工會活
10 動之敵意態度。

11 2. 而後於 109 年 1 月間，據傳相對人公司將於年底前將中華電
12 信傳統門市之神腦櫃台全數裁撤，此舉將嚴重影響申請人工
13 會會員及全體近 400 名一線門市人員工作權，故申請人乃於
14 109 年 4 月間主動要求優先進行協商，並與相對人預計於 109
15 年 5 月 15 日召開勞資協商會議討論（參申證 8）。詎相對人
16 竟刻意選在協商會議前十日（即 109 年 5 月 4 日）約談申請
17 人工會理事長即申請人陳政國，並以 109 年 1 月間維修作業
18 之疏失為由予以解僱，顯然是刻意針對申請人進行解僱之不
19 利益待遇，更屬妨礙申請人工會運作之不當勞動行為。

20 3. 於 109 年 3 月起接手本案調查之區主管陳○○（參相證 10、
21 相證 12），過去亦曾刁難申請人之服儀問題（褲子顏色），
22 以及刁難申請人在休息時間於工作處所用餐之行為，更曾因
23 為申請人工會會員郭○○大聲向陳○○道：「經理早」，即遭

1 陳○○約談並稱申請人工會會員郭○○該行為是出言不遜、
2 侮辱、妨礙工作職場秩序云云，要求改正（申證 20），顯具
3 有對申請人暨申請人工會之敵意，也連帶使得相對人區主管
4 陳○○本次就系爭手機維修爭議，採取有別以往、極為嚴厲
5 的處理態度。

6 （二）相對人於 109 年 5 月 5 日解僱申請人陳政國之行為，具有不當
7 勞動行為之動機與認識，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
8 第 5 款之不當勞動行為：

9 1. 相對人認為申請人陳政國無法勝任工作，無非係以申請人未
10 依據作業流程進行維修報價，事後才提出公關單云云，但
11 查：

12 （1）申請人陳政國負責處理之單號 0811840342（下稱系爭維
13 修件），該手機型號為 HTC -U12 life，原廠（HTC）並
14 未授權相對人維修，申請人亦無權限拆機檢查、無法進
15 行維修，故申請人僅能依據《維修機送修、建檔及報價
16 作業準則》第 5.3.2 之規定（參相證 1），將系爭維修手
17 機轉送原廠處理。

18 （2）並且，系爭維修件雖已超過相對人保固期間（相對人保
19 固截止日為 108 年 11 月 16 日、送修日期為 108 年 12
20 月 31 日，參相證 5），但仍在原廠（HTC）之保固期限內
21 （原廠保固截止日為 109 年 1 月 26 日），故依據 109 年
22 1 月之維修收件作業公告及店務規範之內容，系爭維修
23 件均屬「神腦代理之過保機」、「通訊類商品」，並不會

另收檢測費，(申證 11)，且依據相對人 107 年 7 月 27 日作業公告，亦不會產生任何檢測費，故《維修機送修、建檔及報價作業準則》第 5.3.2 條規定，所謂公司公告價格於系爭維修件並無適用。

(3) 更何況，相對人公司內部信件亦承認，狀態為「神腦保固外原廠保固內」的案件無法向保險報價，「向客戶報價也是異常，如原廠判定為保固內，應不會產生費用 (HTC 較會有此狀況發生)」，因此於 109 年 4 月間還在討論「是否可直接說明即可」或是應如何處理(申證 12)，顯見究竟應如何處理，公司內部尚未決定，故相對人要求申請人於 109 年 1 月間就必須對系爭維修件進行維修報價，並取得消費者同意進行維修云云，顯屬無稽。

(4) 更有甚者，系爭維修件經原廠維修後並無收費，且未耗損相對人公司之料材，亦無須價格上給予客戶優惠，故系爭維修件實無開立公關單之必要，但相對人維修中心副主管陳○○卻於 109 年 1 月 20 日要求申請人更改檢核表上之註記，並手動加註須「補公關單」(參相證 5)，實乃刻意刁難申請人，相對人公司陳○○甚至還主動印出公關、客訴處理申請表(參相證 6)要求申請人填寫，更是極為罕見之舉。

(5) 再者，神腦保固外、原廠保固內之案件，若是原廠協助處理未收費，例如 104 年 5 月 28 日之案例(申證 17 第 1 頁)、104 年 7 月 24 日之案例(申證 17 第 3 頁編號 6)，

或是 104 年 11 月 20 日、同年月 23、24 日之案例（申證 17 第 4 頁編號 1、5、6），均是由維修人員直接於檢核表上填寫理由、直接結案，未曾要求另外補提公關單；但若是因人為疏失產生耗材費用，例如 104 年 6 月 12 日之案例（申證 17 第 2 頁編號 3）、104 年 8 月 6 日之案例（申證 17 第 3 頁編號 2），以及 104 年 11 月 23 之案例（申證 17 第 4 頁編號 3），至多也是由維修人員扣薪資、獎金等方式補回公司帳務，亦未曾要求維修人員補填公關單。

2. 系爭維修件之客戶黃○○於 109 年 1 月 14 日已完修取件，不會再次前往相對人東港門市，取件當時亦是透過家人黃○○協助，而非本人親自前往門市（參相證 4）。申請人為了完成相對人公司陳○○之要求與指示，亦兼顧客戶體驗感受，避免支出額外之時間，乃電話跟客戶說明原委，並取客戶之同意協助代為簽署公關單，於電話中客戶也同意配合向相對人說明係找人代簽，故申請人才會委請戴○○協助於相證 6 上簽署「黃銘清」，可見申請人從頭至尾均無偽造文書之意，更未造成相對人公司之重大損失。

3. 相對人公司單位正主管黃○○於 109 年 1 月 21 日，也僅是確認沒有造成公司損失即結案，不會進一步查核驗證公關客訴單之內容（參相證 10 第 1 頁），但仍以公關單時序未符規定於 109 年 2 月 7 日約談申請人，申請人也願意配合相對人公司之要求，額外於過保案件向客戶報價有代送費用，並未

有不願遵從相對人指示之主觀意思。並且，相對人陳○○於 109 年 2 月 14 日再次要求申請人必須透過公務電話與客戶黃○○聯繫，讓公務電話之錄音系統確實錄到客戶黃○○要求相對人公司送修、由家裡人過去代簽等語句，申請人亦遵從指示於 109 年 2 月 14 日、109 年 2 月 18 日兩次去電客戶完成錄音內容（參相證 14、15），在在均是配合相對人公司指示所為，顯有戮力提供勞務之意願。

4. 但查，相對人區主管陳○○於 109 年 3 月 13 日仍然認為系爭維修件有違常情，又再次約談申請人與單位正主管黃○○，過程中申請人也再三表示自己是基於服務客戶之立場，也讓客戶知道這是相對人提供之服務，公司不予收費以提升客戶之滿意度。當場申請人也有向相對人表示這是依公司流程所為，但卻遭相對人否決；相對人並進一步以「這張公關客訴單非常的光滑平整」為由，質疑公關單內容與事實不符，此乃非常罕見之舉。蓋相對人區主管每月須綜處各項大小事務，每月经手之公關單亦非少數，且本件並未造成相對人公司任何損失，但相對人區主管陳○○卻屢屢針對申請人經手之公關單嚴加檢查、質疑與約談，顯對申請人具有針對性；若相對人否認此點，亦請提出其他同仁公關單之補正流程是否均由區主管進行約談，以明事實。

5. 況查，申請人於 109 年 4 月 14 日約談南區維修中心副管理師戴○○時，即已知悉系爭公關單係由申請人與客戶聯絡好，並請戴○○協助代簽（參相證 11），卻還大費周章地於 109

1 年 4 月 21 日與客戶黃○○進行訪談（參相證 12），顯不符
2 常理，既然客戶黃○○於 109 年 2 月 14 日、2 月 18 日之公
3 務電話聯繫內容已明確表示手機使用上並無任何問題（參相
4 證 14、15），則相對人區主管陳○○大動作約訪客戶，顯然
5 就是為了製造更多不利申請人陳政國之事證而已，根本無助
6 於維繫相對人公司商譽或客戶體驗

7 6. 縱使假設相對人公司果爾認為申請人未落實親簽作業、偽造
8 客戶簽名云云，依據相對人公司過往處理類似情形之懲處，
9 均係小過至多是大過處理，若非嚴重到涉及侵占、套利、挪
10 用客戶優惠予他人、冒用客戶證件，或以不當手段謀取不法
11 利益者，根本不會解僱（申證 13），但相對人卻因未造成公
12 司損害之系爭維修件，認定申請人屬於違反勞動契約及工作
13 規則情節重大；另加上 108 年 5 月、7 月與 8 月之維修爭議，
14 認定申請人顯不能勝任工作，而以勞動基準法第 11 條第 5
15 款解僱，顯然係對於申請人之工會理事長身分及參與諸多工
16 會活動而有針對性，亦不符相對人工作規則之第 39 條之處
17 分輕重（申證 14），更有違解僱最後手段性。

18 7. 更有甚者，相對人於 109 年 5 月 4 日相對人公司法務高級管
19 理師孫○○約談申請人時，先是拿出「合意資遣協議書」（申
20 證 15），告知申請人若是願意簽名，相對人公司就當作沒這
21 件事情，也不會懲處其他人，並要求申請人負保密義務，更
22 要求申請人放棄所有民、刑事與提出不當勞動行為裁決之權
23 利；但如果申請人不簽名公司仍然會資遣，且會公告所有申

1 請人缺失同時也會懲處三位同仁與主管，企圖製造申請人之
2 心理壓力，更是為打擊申請人工會之舉。

3 8. 另查，相對人進行員工訪談時，均會揭露目前調查之進度與
4 相關事證，供員工確認並坦承缺失，進而於員工訪談紀錄表
5 上表明錯誤與悔意，但相對人於 109 年 1 月起針對申請人保
6 固外未報價之行為，每次約談均未提供任何事證，且將一行
7 為拆成多次約談，製造多次不利之約談紀錄，並作為解僱申
8 請人之理由，顯見相對人之解僱行為確實具有針對性。復由
9 相對人提出之相證 46、相證 47 可知，違規情節重大至必須
10 給予大過或解僱懲處者，必也涉及不法之利得，如挪用客戶
11 優惠、私自變賣客人手機、侵占客戶所繳款項等等。惟本件
12 申請人陳政國本身並無因該違紀行為領有不法利益，亦無造
13 成相對人嚴重損害，至多僅 300 至 500 元，按懲處相當原則，
14 實不應受有終止勞動契約之最嚴重懲處。

15 9. 又相對人辯以申請人傳送相證 50 不實訊息云云；惟觀相證
16 50 之通訊軟體 Line 對話截圖，不僅來源不明、未顯現收發
17 訊息對象為何人，復僅節錄片段，亦無法區辨私人還是群組
18 訊息，更未指明前後脈絡，從該等節錄片段之片面私人訊息
19 根本無從證明確係申請人工會理事所為，就前後脈絡、傳送
20 對象或傳送人數均有可疑，無可能逕以此來源不明之片面截
21 圖認定申請人工會有發表該等言論之行為，並以此為由確定
22 解僱申請人陳政國。

23 10. 退步言之，縱申請人陳政國就負責業務流程有所疏失，然就

1 整起事發經過於訪談過程或調解程序均坦承不諱，盡力配合
2 相對人調查，主觀上仍有忠實提供勞務之意願。惟相對人卻
3 以申請人陳政國推諉卸責為由，認為其無忠誠履行勞務可能，
4 而驟然資遣申請人陳政國，確實具有針對性。

5 11. 綜上所述，申請人確實係依據相對人公司規定流程辦理，但
6 卻遭主管陳○○刻意要求補公關單，而在陳政國進行客戶聯
7 繫取得同意代簽後，卻又多次質疑並進行約談，相對人於系
8 爭手機之維修處理暨後續之調查過程，均與過往情形不同，
9 顯然係刻意針對申請人所為，若相對人公司認定申請人偽造
10 客戶簽名，至多是大過處分，本次卻大動作地解僱申請人並
11 將相對人認定之事由一一列舉明文公告，顯已逾越相對人過
12 往處理同一或相類事件之懲處，亦未符合勞動基準法第 11
13 條第 5 款之事由，乃至解僱最後手段性，不僅殺雞儆猴之意
14 味濃厚，更顯係欲藉此打壓申請人工會、阻斷申請人工會之
15 正常運作，故具有不當勞動行為之動機與認識，構成工會法
16 第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為甚明。

17 12. 而本件申請人陳政國自申請人工會成立時，即擔任工會理事
18 長職務迄今，任何工會會務之辦理及工會活動之進行，申請
19 人陳政國均積極參與其中，為申請人工會不可或缺之重要幹
20 部與靈魂人物。於 107 年、108 年間均與相對人公司有多起
21 勞資爭議（參申證 2 至 6、申證 22）。其中因 107 年 5 月中
22 華電信推出網路吃到飽的促銷方案，且僅在同年 5 月 9 日至
23 5 月 15 日之間受理申辦，造成民眾搶辦熱潮，亦造成相對

人公司員工之工作爆量、過勞與工作超時。申請人工會對此爭議積極尋求全台各縣市政府勞動檢查，當時也是申請人跑遍全台各地陪同勞檢（申證 23），申請人於 108 年 8 月間亦有接受蘋果日報之專訪，具名表明對相對人公司勞動條件不滿之言論（申證 24），該次「499 之亂」事件亦造成相對人對於申請人暨申請人工會之不滿與敵意。於 109 年 3 月間亦因高雄市政府裁罰相對人（參申證 7），以及 109 年 4 月間申請人工會提出裁員協商（參申證 8）而使得勞資關係持續緊張。相對人公司雖表示願意於 109 年 5 月 15 日與申請人工會協商，但卻於 109 年 3、4 月間開始針對申請人 109 年 1 月間之行為嚴加調查，並於協商開始前十日即 109 年 5 月 5 日解僱申請人，則相對人於 109 年 5 月 5 日解僱申請人陳政國之行為，勢將削弱相對人全體員工加入工會、參與工會活動之意願，且造成寒蟬效應，從而對於申請人工會之組織及運作有之不當影響、妨礙或限制，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（三）請求裁決事項如下：

1. 確認相對人於 109 年 5 月 5 日解僱申請人陳政國之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。
2. 確認相對人於 109 年 5 月 5 日解僱申請人陳政國之行為無效，相對人並應自本裁決決定書送達日起 7 日內回復申請人陳政國原任於相對人維修服務處南區維修中心工程師之職務及 39,500 元之原薪。

3. 相對人應自 109 年 5 月 5 日起至申請人陳政國復職日止，按月於每月發薪日給付申請人陳政國 39,500 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息。
4. 相對人應自 109 年 5 月 5 日起至申請人陳政國復職日止，按月提繳勞工退休金 2,406 元於申請人陳政國之勞工退休金個人專戶。
5. 相對人應自收受本裁決決定書翌日起 7 日內，將本裁決決定主文以 16 號標楷體公告於相對人官方網站 (<https://www.senao.com.tw/>) 首頁及公司公告系統 30 日。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人未依循相對人公司保外未收費案件及公關客訴作業之處理流程，並有偽造簽名及杜撰事實進而欺瞞單位主管之情形，於相對人公司調查期間更拒不承認，再再顯見其客觀上違反應忠實履行勞務給付之義務，主觀上亦無為相對人公司忠實履行勞務之意願，已有不能勝任工作之情事。相對人不得已始依勞動基準法第 11 條第 5 款終止勞動契約，與申請人陳政國是否具有申請人工會理事長或會員身分或組織、加入、參加工會等均無涉，並無不當勞動行為之動機與認識，未違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定：

1. 依據相對人公司「維修機送修、建檔及報價作業準則」第 5.3.1 條(相證 1)、相對人公司於 107 年 7 月 27 日公告「保

固外收費作業說明_更新」說明欄位第二點（相證 2），維修工程師進行維修作業前當應先於維修系統檢查手機是否仍在保固期間，以判斷是否向消費者進行維修報價，並應報價並取得消費者同意後方可執行後續維修。

2. 經查，本件申請人陳政國係擔任相對人公司南區維修中心之維修工程師，嗣於 108 年 12 月 31 日，因消費者黃○○將其故障的 HTC 品牌手機送至相對人公司位於屏東中華電信東港局之櫃位要求轉送維修（相證 3），東港局即將該手機轉送至申請人任職之維修中心，並分配予申請人處理。然申請人陳政國漏未查核該手機是否已逾保固期間（該手機已逾相對人公司之保固期間），未經報價流程，逕依保固內之作業程序予以完修並將完修後之手機轉回東港局，於 109 年 1 月 14 日由該位消費者之親人代為領回並簽收（相證 4）。

3. 復於 109 年 1 月 20 日，相對人公司南區維修中心就保固外未收費維修件進行例行週檢核，而申請人陳政國就系爭維修件於保固外未收費檢核表中填寫「客戶要求協助後送，有進線 HTC 無收費」後，將檢核表交予單位副主管陳○○（相證 5），單位副主管即詢問申請人陳政國是否有進行公關客訴流程，經申請人表示「有」，單位副主管並再請申請人陳政國依相關流程提出公關客訴單，並在其後填上「補公關單」等文字（參相證 5）。申請人陳政國並於 109 年 1 月 21 日，提交 0811840342 號公關單（相證 6），系爭公關單之「顧客簽名欄位」並簽有「黃銘清」代」字樣，於「處理狀況」欄

位申請人陳政國則填寫「神腦保外原廠保內 客戶要求神腦後送，並有自己打電話進線 HTC 客服協助後送原廠 原廠維修無收費」字樣，於「經辦人員」欄位親自簽名。

4. 惟倘系爭維修件確係屬「客戶要求」，維修工程師固可依相對人公司「公關、客訴」之相關流程協助消費者後續維修，但必須填寫「公關、客訴處理申請表」並於事先向權責主管報備取得簽核後方得為之（相證 7：客訴管理作業準則）。本件卻是已完修後才補送公關單（參相證 4、相證 6），時序顯未符規定，是相對人公司即由申請人陳政國所屬單位之正、副主管於 109 年 2 月 7 日針對此異常作業與申請人陳政國進行改善面談。在作業改善面談記錄表（相證 8）中，申請人陳政國則表示「客戶要求後送原廠，有報價再告知」，並於工程師欄位親自簽名。又 109 年 3 月 3 日，東港局店長戴○○另以電子郵件回覆「此維修件是 1/14 取件的，公關單是之後由家人代理過年前的事…」云云（相證 9）。

5. 然因系爭公關單既於 109 年 1 月 21 日於南區維修中心填寫，卻可於同日由屏東東港之消費者代簽，再由主管簽核，實有違常情。相對人公司復由區主管陳○○於 109 年 3 月 13 日再次就該保外未收費及公關客訴作業異常問題釐清進行訪談，申請人陳政國並於訪談會議中明確表示（相證 10）：「確實是我的作業疏失，沒有注意到送修單入廠時保固狀態是保固外」（參相證 10 第 1 頁至第 2 頁，申請人陳政國就異常問題二之答覆）。

- 1 6. 且在本件保外未收費之爭議發生前，申請人即曾有過類似事
2 件經歷。查 108 年 5 月 6 日，申請人於該週保外未收費週檢
3 核表就另案（二聯單號：0810614918）所填寫未收費理由為
4 「神腦保外原廠保內 客情公關」（相證 43）。嗣於 108 年 5
5 月 8 日，申請人因保外未收費經主管面談，申請人即於員工
6 改善記錄欄自寫改善方案：「以後銷售保固日有過保會直接
7 報價處理，如有爭議會再請示主管」，單位主管並指示「任
8 何維修件客訴處理時要回報單位主管，經同意後才可做公關
9 維修」（參相證 16 第 1 頁），並將此案列為申請人作業缺失。
10 再查 108 年 6 月 25 日，相對人公司針對保外報價辦理教育
11 訓練，申請人亦已接受此教育訓練，此有申請人教育訓練實
12 施表之簽名可證（相證 44）。該次教育訓練中，多次重申「作
13 業上，須依官網公告為主，手機自購買日期本體提供一年保
14 固。非以原廠保固截止日認定」、「若原廠未報價收費，仍可
15 依保外判定酌收維修調整處理費用」（相證 45），是申請人
16 就前開保固外維修件之標準作業程序實難諉為不知。
- 17 7. 相證 7 並未規定公關單應於完修前完成，通常工程師收到客
18 訴時，會依客訴管理作業準則（相證 7）5.1.2. 先填寫公關
19 單，並依 5.1.4. 向簽核主管報備，於手機完修後，將完修
20 手機連同公關單及完修單送至取件門市，於消費者取件簽收
21 同時簽署公關單，以避免消費者取回手機後，要再來補簽文
22 件的困擾，也可避免消費者事後不願補簽公關單時，工程師
23 需證明確有客訴的困擾。本件申請人先於相證 5 保外未收費

1 檢核表自寫「客戶要求協助後送，有進線 HTC 無收費」，依
2 相證 7 客訴管理作業準則 5.1.5. (3) 申請人自應備妥公關
3 單，於消費者取件時供消費者簽署，申請人未於消費者取件
4 前備妥客訴單供消費者簽署，自應承擔其後補公關單的不便
5 利。要求申請人補公關單是依照標準作業流程所為並無針對
6 性或刁難情事，此觀相對人於其它保外未收費檢核表屬客訴
7 性質者，均依上述規定要求補公關單自明（詳相證 43 第 1
8 筆、第 5 筆、第 6 筆）。況申請人任維修單位主任及維修工
9 程師年資 14 年餘，對客訴相關程序應知之甚稔，所謂「刁
10 難」，不過是申請人企圖隱瞞作業疏失於相證 5 謊稱客訴，
11 因客訴自始不存在致不能提出真正客訴單的惱羞之詞，顯無
12 可採。

13 8. 然經相對人公司後續進行之調查、訪談，始知申請人陳政國
14 所述顯與事實不符，更有偽造簽名之情事，企圖掩飾未依流
15 程作業之缺失，爰說明如下：

16 (1) 申請人先於 109 年 1 月 20 日，於保外未收費檢核表中，
17 自行填寫「客戶要求協助後送，有進線 htc 無收費」，
18 此為虛假不實理由（參相證 5）。

19 (2) 在申請人單位第一次複查時，申請人就完修後始補簽公
20 關單的理由於 109 年 2 月 7 日面談時再次自行填寫「客
21 戶要求後送原廠，有報價再告知 原廠保內無收費更機
22 板」為虛假不實理由（參相證 8）。

23 (3) 單位第二次複查時，單位主管基於相信申請人所述消費

1 者有提出客訴，欲協助申請人證明確實有客訴，故建議
2 申請人可透過與消費者電話溝通的過程中，消費者自承
3 有提出客訴請求的錄音這樣的間接證據，做為消費者確
4 實有提出客訴的依據。然申請人竟利用單位主管的信任，
5 透過模糊的語句及消費者對送原廠概念的不同，「製造
6 出」消費者有提出客訴要求後送原廠的假象(參相證 14)，
7 再利用消費者對公關單一無所悉但是取件時確實有請
8 家人簽收的情況下，「製造出」消費者有請家人到東港
9 局簽署公關單的「虛假證據」(參相證 15)。

10 (4) 單位第三次複查期間時，申請人於 109 年 3 月 1 日請託
11 東港局店長，於單位調查時提供消費者有請家人在過年
12 前前來簽署公關單的「虛假證據」(參相證 13)。

13 (5) 於 109 年 3 月 12 日區部主管召開的會議中，因自系爭
14 手機送修日至取件日二週間，均無申請人與消費者間通
15 話記錄，申請人表示是因為公司電話繁忙很難撥出，所
16 以用自己的手機撥打(相對人否認之，且消費者亦表示
17 從送修到取件都沒有接到任何工程師或服務人員的電
18 話(參相證 12，第 3 頁第 11 行至第 14 行)，故申請人
19 之說法顯為不實之陳述。申請人並於此會議中經相對人
20 區部主管詢問「公關客訴單到底有沒有送到東港局讓客
21 戶簽名？」、「客戶的簽名到底是誰簽的？」後，再三強
22 調系爭公關單「客戶是說他請人去簽名的」、「客人電話
23 中就講說有過去簽」等語，不僅均為不實之陳述，亦足

證申請人臨訟方改口係受單位副主管要求改寫之說法確屬虛偽之詞。

(6) 且該次會議中申請人亦首次承認確實是作業疏失沒有注意到系爭手機是保固外，申請人於會議中分別提到三次（參相證 10，第 2 頁第 1 行、第 5 行，第 3 頁第 13 行）。今申請人卻又反口辯稱系爭手機特殊，根本無需判斷是否於神腦保固外（參第 2 次調查會議紀錄，第 4 頁第 15 行至第 17 行），前後說詞反覆，益發彰顯申請人狡賴推脫性格。況查，系爭手機既係由客戶送交相對人維修，豈又有相對人無須就商品判斷是否在保固期間之理？

9. 綜合前述可知，申請人陳政國先係未依維修機送修、建檔及報價作業準則先行判斷系爭維修件屬保固外並予以報價（參相證 10）。其後卻於 109 年 1 月 20 日於保外未收費檢核表杜撰「客戶要求協助後送，有進線 HTC 無收費」之不實內容（參相證 5）；復於同年 1 月 21 日利用同事偽造公關單有顧客代簽之情形（參相證 11），並再次捏造「客戶要求神腦後送，並有自己打電話進線 HTC 客服」記載於公關單處理狀況欄位中（參相證 6）；109 年 2 月 7 日，於相對人公司進行異常作業面談時又於作業改善面談記錄表繼續謊稱「客戶要求後送原廠，有報價再告知」（參相證 8）；更於 109 年 2 月間，多次打電話給客戶，一方面以自己的私人手機打給客戶，請客戶遇有總公司查證時說謊，另一方面以有電話錄音記錄功

能的電話，刻意營造出消費者有要求後送 HTC 原廠（相證 14：109 年 2 月 14 日電話錄音暨錄音譯文），以及消費者有到門市簽署公關單（相證 15：109 年 2 月 18 日電話錄音暨錄音譯文）的假象。復於 109 年 3 月 1 日為避免東窗事發，又請託不知情之門市人員製造該公關單確實有送到東港局且客戶有前往簽名的假象（參相證 13）。再再顯見申請人陳政國為掩飾其未檢查維修機保固期間的作業疏失，竟連續製造假證據、欺瞞主管。直至 109 年 3 月 12 日區部主管訪談時，申請人仍僅承認（且為首次承認）作業疏失未注意保固狀態，但對於公關單真偽，在區部主管多次詢問下，申請人除反問「請問一下公關單的簽名是涉及偽造文書嗎？還是有因為簽名而造成有不法利益嗎？」外，仍繼續堅稱「客戶是說他請人去簽名的」、「客人電話中就講說有過去簽」，且對主管後續的詢問及請申請人提供補充資料，申請人陳政國均不作答覆，亦未有任何的補充回應。申請人更以挑釁口吻向區部主管表示「這簽名是有涉及偽造文書嗎？還是有因為簽名而造成有不法利益？」、「你去查啊！」云云，其推脫狡賴性格展露無遺，相對人實難有對申請人未來行為改善期待可能。

10. 職是之故，相對人於系爭維修件之調查之流程與結果，實已給予申請人陳政國多次改善及履行忠誠及誠實信用原則義務之機會。惟申請人陳政國均堅不吐實，除自始均堅決否認其有偽造不實資訊之具體行為外，亦企圖利用其他同事編造

不實資訊欺騙相對人公司，並濫用消費者個人資料，多次以私人電話騷擾消費者使其配合串供以規避相對人之行政調查，實已造成相對人對公司治理、營運管理及對外商譽造成重大之危害，其行為實足以該當勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之規定；惟相對人公司考量申請人陳政國之最大權益，並未給予懲戒解僱之處分。然申請人陳政國客觀上確有違反應忠誠履行勞務義務及契約誠實信用原則之行為，主觀上亦自始堅不吐實，且以積極行為欺瞞相對人公司、規避調查，顯無為相對人公司恪盡職守之意願，且一年內共發生三次以上保固外未收費或保險耗用料件未收費之缺失，經輔導訪談仍未見改善（相證 16），應有勞動基準法第 11 條第 5 款之不能勝任工作情事，爰依法終止契約並給予相對應之資遣費及預告薪資。此與申請人陳政國是否具有申請人工會理事長或會員身分或組織、加入、參加工會等全然無關，遑論藉此打壓工會，實不得僅因申請人陳政國之工會理事長身分，遽指相對人公司有針對工會之不當動機。

（二）相對人公司依勞動基準法第 11 條第 5 款終止與申請人陳政國間之勞動契約，實屬有據，並無「不當」影響工會運作之動機與認識，應不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為：

1. 本件申請人陳政國固為申請人工會之理事長，然相對人公司係依據申請人前揭連續之偽造、杜撰不實內容等欺瞞、拒絕改善之行為，已然造成雇主事業管理權及雙方信賴關係之嚴

重影響，更有涉犯刑法相關規定，實難期待相對人公司在勞工存有此等惡意及違法不當行為後，仍與其維持勞動契約關係，方援引勞動基準法第 11 條第 5 款規定予以終止勞動契約，並未利用雇主優勢而干預介入工會活動之情事，洵無「不當」影響工會運作之動機與認識。至相對人公司所為終止契約縱或可能影響申請人工會之運作，然此應屬終止契約之事實上結果，究與該終止契約行為本身是否具備工會法第 35 條第 1 項第 5 款之「不當」要件有間，實不得僅因申請人陳政國具備申請人工會理事長之外觀，即當然認為該當於工會法第 35 條第 5 款之不當勞動行為。

2. 本件相對人公司與申請人工會間縱有發生爭議，然不同個案有其不同之事實及爭議問題，而本件乃涉及雇主依勞動基準法第 11 條第 5 款之規定，對勞工所為之終止勞動契約是否具有針對申請人工會之「不當動機與認識」，與先前爭議迥然不同。申請人僅以過去曾有其他爭議事件，逕推論相對人公司具有針對申請人工會之敵意等不當動機，實嫌速斷，並不足採。

（三）本件相對人公司所為之終止契約，與申請人是否具有工會理事長身分無涉，並無針對性，且亦無違反解僱最後手段性原則，應屬於法有據：

1. 相對人近三年對人員之解僱案件，如係涉及業務侵占套利等以不當手段謀取不法利益，係依勞動基準法第 12 條第 4 項之規定，就當事人間客觀事實之行為予以詳實調查，以判斷

違反勞動契約或工作規則之情節是否已達重大；而於客觀事實調查確認違反程度後，亦會就涉案員工之犯後態度、是否仍有改善空間、是否仍願履行忠誠義務等涉案員工主觀因素等，就勞資關係之脈絡予以評估最終處分，輕則記過、重則解僱並移送司法訴訟。換言之，相對人於對員工予以懲戒處分前，均會就涉案員工之案件事實予以客觀詳實調查，經確認違反勞動契約或工作規則情節程度後，尚會積極調查涉案員工之犯後態度等主觀因素，以決定最終處分之輕重。故尚非如申請人所主張，僅單單就涉案不同案件之客觀事實，貿然回推檢視相對人之處分輕重是否合宜，申請人企圖以此指摘相對人對申請人之處分過當，其論理基礎恐欠周全。

2. 經查，申請人一年內已有多次違反公司內部作業流程規定，經多次輔導均未見改善（參相證 16），且三年間之年度工作考核結果亦為末段；惟相對人仍持續給予申請人工作輔導改善，並未因其具備工會理事長身分，而予以干擾或其它不當之勞動行為。然而申請人於本件中，竟仍無視工作流程及輔導改善要求，除未依規定履行維修保固期判斷、報價等流程外，於相對人調查事實階段，申請人自始均堅不吐實外，更以積極行為欺瞞相對人規避調查，並企圖請託相對人其他員工串證欺瞞相對人公司、違反客戶個資蒐集目的，以騷擾之行為從事蒐集目的外之利用，嚴重造成相對人商譽受到極大減損。此與相對人公司其他員工一經被上訴人公司輔導或指正缺失後，即會自行承認並戮力修正改善，存有明顯不同。

職是之故，本件申請人欺瞞相對人公司等相關不法作為，除申請人之客觀違反情節輕重外，申請人未來是否仍有輔導改善空間之期待可能性？主觀上是否有忠誠履行勞務給付義務之意願？實為本案相對人最終決定申請人處分方式之重要評估標準。

3. 再者，本件申請人除客觀上屢次發生相類工作缺失外，主觀上更明顯未有忠實履行勞務給付義務之意，遑論其掩飾缺失、誤導調查之違反誠信義務行為，已嚴重破壞勞雇雙方間之信賴關係，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的甚明：

(1) 本案經申請人所屬單位進行三次複查，並經區部主管召開會議訪談，故於做成最終處分前，相對人均已持續給予合理適當之陳述機會，而申請人當可本於履行誠信義務而據實陳述。

(2) 但查，申請人除仍堅拒不願坦承犯行，竟以積極行為串證共謀，意圖脫免相對人處分，迄今仍臨訟杜撰，以合理化其違法及違反誠信原則之行為，其心可議。舉例而言，申請人於相證 5 既自書「客戶要求協助後送，有進線 HTC 無收費」等語，且未有塗改痕跡，嗣於後續文書及訪談亦均有相同描述。申請人竟仍於裁決調查程序中不實陳述：「此部分理由是相對人主管陳○○多次要求補公關單，申請人不得已只能填寫這樣子的理由。相證 5 原本的記載申請人就是明白告訴系爭手機屬於神腦保

1 固外原廠保固內，故協助後送處理，但陳○○仍然要求
2 補公關單，並於相證 5 上手動記載以及主動印出相證 6
3 公關單要求申請人填寫」(參第 1 次調查會議記錄第 4
4 頁 15-23 行)；又相對人公司已與本案消費者確認其無
5 授權(亦無概括授權)予申請人代為簽署公關客訴單(參
6 相證 12)之事實，申請人竟仍於裁決調查程序中，誣稱
7 其已取得消費者同意云云(參申請人準備(一)書，第
8 6 頁，第 13 行至 21 行)，在在均足證其拒絕改善、主觀
9 上並無忠誠履行勞務給付義務之意願甚明。

10 (3) 基此，相對人經綜合評估考量，申請人已於一年內共發
11 生三次以上保固外未收費或保險耗用料件未收費之缺
12 失，更經多次輔導訪談仍未見改善；且申請人為脫免其
13 作業疏失之責，竟連續多次於業務文件為不實之登載，
14 並發生嚴重偽造文書、虛偽陳述、製造虛假證據、利用
15 同事串謀規避調查、濫用客戶個資騷擾客戶之行為，就
16 只為掩飾其未檢查保固期間的過失，且其犯後矯飾卸責
17 之態度，實已讓相對人對申請人未來是否能履行忠誠勞
18 務義務及誠信原則，完全喪失期待可能性。是申請人所
19 提供之勞務，已無法達成相對人公司透過勞動契約所欲
20 達成之客觀合理經濟目的，而於主、客觀上均有不能勝
21 任工作之情事，昭然若揭。

22 (4) 甚者，申請人一方面表示慎重考慮接受相對人資遣提議、
23 甚至要求展延回覆期限的同時，卻表裡不一的提起勞資

1 爭議調解之申請，先以申請人工會理事於 line 通訊軟
2 體發送「接下來公司想要幹大事 我猜是大量解僱員工
3 所以要先去除障礙物」(相證 50)，預先鋪陳刻意隱瞞事
4 實轉移焦點的煽動性不實文字。申請人再於臉書粉絲團，
5 指稱相對人是「違法解僱」、「是為了讓工會混亂進而瓦
6 解工會」、「因為只要消滅工會，公司便可以過去沒有工
7 會的時候，肆無忌憚的走在違法邊緣」、「公司可能會用
8 更多不同理由及污名化的方式逼退員工」(申證 19)，非
9 但誇大激烈更顯與事實不符的陳述，業已造成員工騷動
10 與誤解。

11 (5) 時至今日，申請人亦僅承認未核對系爭手機保固期間的
12 作業疏失，對其它諸如造假、偽造、說謊、串供等違反
13 忠實履行勞務給付行為至今均未承認，此觀申證 21 第 1
14 頁勞方主張自明。申請人種種造假欺騙行徑，以及主客
15 觀不能勝任工作之情形，相對人與申請人間已全無信賴
16 基礎可言。於此情形下，如強令相對人繼續僱用相對人，
17 不論係從事任何與維修、報價、文書製作或客戶服務等
18 相關工作，均無法排除再犯甚至變本加厲之風險，如此
19 顯將迫使相對人需再額外付出鉅額成本，以茲預防、查
20 核與檢驗申請人履行勞務過程是否忠誠無訛，以及渠所
21 為之各項言行內容是否為真正，此成本支出明顯將高於
22 申請人所能提供之勞務價值，顯逾比例相當性，進而可
23 能使相對人不敢指派工作予申請人，卻仍需繼續支付工

資，使相對人不能達到僱用員工欲達成之經濟目的。且就企業管理角度而言，相對人所聘員工均已知悉申請人遭終止契約之緣由，若依申請人之請求認相對人之解雇行為無效(假設語氣，相對人否認)，不當使其他員工誤認為縱有此等嚴重違法舉措，相對人公司仍必須繼續聘僱，恐將使其他員工毫無顧忌，群起效尤，致使無法再有效約束管理員工行為。

4. 綜上所述，經具體衡量申請人違反內部作業規範程度、犯後態度、期待可能性等所有主客觀因素調查後，申請人實已欠缺適任本工作之能力，且就申請人未來行為予以改善已無期待可能，亦顯無為相對人公司恪盡職守之意願；故相對人不得已依勞動基準法第11條第5項之規定予以終止勞動契約，並依法給予資遣費及預告工資等，實屬適法亦兼顧保障申請人之權益。凡此，更均與申請人是否具有工會理事長身分或有無參與工會活動全然無關，要無不當勞動行為之動機與認識，實不得僅因申請人具有工會理事長身份，即遽認相對人公司所為構成不當勞動行為。

(四) 申請人固指稱相對人就系爭手機之維修處理暨後續之調查過程，與過往情形不同，顯係刻意針對申請人所為，具有不當勞動行為之動機與針對性云云，實均屬無稽：

1. 經查，相對人公司106年至108年三年間，處以大過以上懲處包括：依勞動基準法12條予以懲戒解僱14件、依工作規則記大過2次處分2件、依工作規則記大過1次並調降職務

處分 2 件、依工作規則記大過 1 次處分 39 件，合計 57 件(相證 46)。這些受懲戒的行為客觀行為違反勞動契約或工作規則嚴重程度不一，然各該行為人於相對人公司進行調查時，均對其行為坦誠不諱並深表懊悔則為一致（僅公告編號 2 黃國智於事發後自行離職，故未有訪談資料）（相證 47），如涉消費者權益更積極聯絡消費者，取得消費者諒解，與申請人連續的杜撰、偽造、串通、製造假證據等諸多推諉卸責等行為迥然不同。尤有甚者，於 109 年 3 月 12 日區部主管召開的會議中，相對人區部主管陳○○經理更已直言：「我更關注的是第 2 點公關客訴單的作業誠信問題，客戶的簽名到底是誰簽的？」，惟申請人仍堅稱：「客人電話中就講說有過去簽。」。

2. 又上開三年間受大過以上懲處的人員，既已對其違反工作規則事項坦誠不諱，自無多次約談員工的必要。然本件申請人未落實核對保固期間在先，連續的杜撰、偽造、串通、製造假證據等在後，於多次訪談後仍疑點重重（詳見答辯（三）書第 2 頁第 9 行至第 6 頁第 3 行），自有多次訪談、調查，甚至拜訪消費者的必要。

3. 申請人於本件中，無視工作流程及輔導改善要求，除未依規定履行維修保固期判斷、轉交報價人員進行報價預告等流程外，於相對人調查事實階段，申請人自始均堅不吐實外，更以積極行為欺瞞相對人規避調查，並企圖請託相對人其他員工串證欺瞞相對人公司、違反客戶個資蒐集目的，以騷擾之

行為從事蒐集目的外之利用，再再均顯示申請人狡賴推脫性格，主觀上顯無忠誠履行勞務給付義務之意願，且未來亦難以期待其輔導後有改善之可能，實為本案相對人最終逼於無奈決定依勞動基準法第 11 條第 5 項規定資遣申請人之重要原因。申請人於調查過程中的規避行為及態度，更是與相對人其他過往個案明顯有別，當無從相提並論，是申請人逕指相對人所為逾越同一或相類事件之懲處云云，並不足採。

(五) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人工會於 106 年 10 月 1 日成立，申請人陳政國擔任第一屆理事長，迄至其遭相對人解僱前，均擔任申請人工會理事長，解僱前原職係於相對人南區維修中心擔任維修工程師。

(二) 申請人陳政國就消費者黃○○送修之手機，未經報價流程及事前經該客戶填具公關客訴單，即逕送原廠予以完修，並將完修後之手機轉送回東港局，於 109 年 1 月 14 日由該名消費者之姊黃○○代為領回並簽收。

(三) 上開 108 年 12 月 31 日消費者送修之手機，型號為 HTC U12 LIFE，原廠保固至 109 年 1 月 26 日。其送修之時點，係於相對人公司保固期間外、原廠保固期間內。

(四) 109 年 1 月 20 日，相對人南區維修中心就保固外未收費維修件進行例行週檢核，申請人陳政國就系爭維修件於保固外未收費檢核表中填寫「客戶要求協助後送，有進線 HTC 無收費」後，將檢核表交予單位副主管陳○○，單位副主管請申請人陳政國

1 依相關流程提出「公關、客訴處理申請表」，並在其後填上「補
2 公關單」等文字（相證 5）。

3 （五） 申請人陳政國於 109 年 1 月 21 日提交相證 6 之「公關、客訴
4 處理申請表」，其「顧客簽名欄位」簽有「黃銘清」代」字
5 樣，於「處理狀況」欄位申請人陳政國並填寫「神腦保外原廠
6 保內 客戶要求神腦後送，並有自己打電話進線 HTC 客服協助
7 後送原廠 原廠維修無收費」字樣，於「經辦人員」欄位親自
8 簽名。

9 （六） 就相證 6「公關、客訴處理申請表」之調查，相對人於 109 年
10 2 月 7 日約談申請人陳政國（相證 8）、3 月 2 日調取監視器畫
11 面（相證 9）、3 月 13 日約談單位主管黃○○及申請人（相證
12 10）、4 月 14 日約談戴○○（相證 11）、4 月 21 日對客戶黃○○
13 進行訪談（相證 12）、5 月 4 日約談東港服務中心戴○○店長
14 （相證 13）。

15 （七） 相證 12 錄音譯文除第 4 頁第 14 行「有時卡到主管那個」後面
16 應有「比較龜毛」外，其餘內容雙方均無爭執。

17 （八） 申請人工會於 108 年 9 月 20 日以相對人片面變更員工績效獎
18 金計算方式，且未經與工會協商並由個別員工同意為由，建請
19 主管機關向其提出糾正（申證 5），相對人其後遭高雄市政府
20 勞工局於 109 年 3 月 17 日依法裁處在案（申證 7）。

21 （九） 申請人工會於 108 年 11 月 19 日，因爭議相對人實施延長工時
22 不符法定程序，建請主管機關撤回認定並重啟調查（申證
23 10）。

1 (十) 於 108 年 10 月 24 日、108 年 11 月 29 日、108 年 12 月 9 日及
2 108 年 12 月 16 日，由申請人工會分別於新北市、苗栗縣、嘉
3 義市及嘉義縣連續發動數起勞動檢查，相對人並因此於 108
4 年 12 月 20 日之勞資協商會議，由相對人法務經理闕○○提案
5 討論(見申證 6 第九點臨時動議第二案及相對人答辯(二)書第
6 3 頁)。

7 (十一) 109 年 4 月 16 日，申請人工會曾以電子郵件向相對人提出
8 申證 8 所示勞資協調會議之工會提案。

9 (十二) 109 年 5 月 4 日「資遣通知書」所載事由及依據，係相對
10 人解僱申請人陳政國之事由及依據。

11 (十三) 相對人於 109 年 5 月 4 日解僱申請人陳政國，並於同年月
12 5 日生效。

13 (十四) 相對人已支付申請人陳政國之薪資至 109 年 5 月 4 日。申
14 請人陳政國每月工資為 39,500 元整(基本薪資 35,200 元、職
15 級加給 1,500 元、伙食津貼 1,800 元、全勤獎金 1,000 元,合
16 計 39,500 元整)、勞工退休金每月提繳金額應為 2,406 元整(依
17 勞退提繳等級 40.100 元每月 6%計算)(相證 41)。

18 四、 本案爭點為：

19 (一) 相對人於 109 年 5 月 4 日解僱申請人陳政國之行為，是否構成工
20 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

21 (二) 相對人於 109 年 5 月 4 日解僱申請人陳政國之行為，是否構成工
22 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

23 五、判斷理由：

1 (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
2 經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭
3 議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快
4 速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當
5 勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷
6 上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工
7 權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及
8 謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動
9 行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，
10 作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成
11 立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀
12 要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即
13 為已足。其次，雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所
14 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
15 機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受
16 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
17 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、
18 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
19 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。
20 因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有
21 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
22 度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，
23 即有構成不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決

決定意旨參照)。

(二) 次按本件相對人主張解僱申請人之原因，係因申請人未依循相對人公司保外未收費案件及公關客訴作業之處理流程，並有偽造簽名及杜撰事實進而欺瞞單位主管之情形，於相對人公司調查期間更拒不承認，顯見其客觀上違反應忠實履行勞務給付之義務，主觀上亦無為相對人公司忠實履行勞務之意願，已有不能勝任工作之情事，相對人不得已乃依勞動基準法第 11 條第 5 款終止勞動契約云云；惟查：

1. 按申請人陳政國係擔任相對人公司南區維修中心之維修工程師，相對人依據相證 1、相證 2 之規定，認維修工程師進行維修作業前，應先於維修系統檢查手機是否仍在保固期間，以判斷是否向消費者進行維修報價，並應報價及取得消費者同意後方可執行後續維修；故申請人陳政國就消費者黃○○送修之手機，漏未查核該手機是否已逾相對人公司之保固期間，未經報價流程，逕依保固內之作業程序予以完修，並將完修後之手機轉回東港局，於 109 年 1 月 14 日由該位消費者之親人代為領回並簽收，與規定不符。復於 109 年 1 月 20 日，相對人公司南區維修中心就保固外未收費維修件進行例行週檢核，而申請人陳政國就系爭維修件於保固外未收費檢核表中填寫「客戶要求協助後送，有進線 HTC 無收費」後，將檢核表交予單位副主管陳○○，單位副主管即詢問申請人陳政國是否有進行公關客訴流程，經申請人表示「有」，單位副主管再請申請人陳政國依相關流程提出公關客訴單，並在其後填上「補公關單」等文字（參相證 5）。申請人陳政國遂於

1 109 年 1 月 21 日，逕自提交相證 6 之「公關、客訴處理申請表」
2 (下稱公關客訴單)，其「顧客簽名欄位」簽有「黃銘清」代
3 字樣，於「處理狀況」欄位申請人陳政國並填寫「神腦保外原廠
4 保內客戶要求神腦後送，並有自己打電話進線 HTC 客服協助後送
5 原廠，原廠維修無收費」字樣，於「經辦人員」欄位親自簽名。

6 2. 申請人則主張系爭維修件經原廠維修後並無收費，且未耗損相對
7 人公司之料材，亦毋須價格上給予客戶優惠，故依規定並無開立
8 公關客訴單之必要，實係因單位副主管陳○○要求申請人「補公
9 關單」。惟系爭維修件之客戶黃○○於 109 年 1 月 14 日已完修取
10 件，為避免其再次前來，乃電話與客戶說明原委，並取得客戶同
11 意協助代為簽署公關客訴單，故申請人才會委請同仁戴○○協助
12 於相證 6 上簽署「黃銘清」，並註明「代」。

13 3. 就是否須填寫系爭公關客訴單乙節，相對人主張，依據相證 7 之
14 「客訴管理作業準則」，依「公關、客訴」之相關流程協助消費
15 者後續維修，必須填寫「公關、客訴處理申請表」並經向權責主
16 管報備取得簽核；經本會檢核相證 7 第 5.1.5. 條第(3)款規定，
17 確屬有據，是相對人副主管陳○○要求申請人「補公關單」，並
18 無不當。惟按，當申請人補提出公關客訴單後，相對人又據公關
19 客訴單填寫日期在完修取件後，顯不符時序為由，開始後續一連
20 串的約談及調查。包含：109 年 2 月 7 日約談申請人陳政國、3
21 月 2 日調取監視器畫面、3 月 13 日約談單位主管黃○○及申請
22 人、4 月 14 日約談戴○○、4 月 21 日對客戶黃○○進行訪談、
23 以及 5 月 4 日約談東港服務中心戴○○店長等。

1 4. 經查，相對人於 109 年 3 月 13 日約談單位主管黃○○時，詢問
2 其為何未就公關客訴單內容作查核驗證，黃○○之答覆係因其有
3 確認本件維修並沒有造成公司損失，因此並未對案件的歷程之真
4 實性及單據內容再作查核等語；由此足見，在一般情形，倘若未
5 造成公司損失，且程序於形式上完足具備，單位主管依理並無再
6 有過問或質疑的動機或道理（參相證 10）。

7 5. 次查，申請人陳政國業已於 109 年 3 月 13 日區主管約談時承認
8 自己沒有注意到是「神腦保固外」之疏失，故未先要求客戶填具
9 公關客訴單，先轉送至原廠維修，而後續因原廠判定係在其保固
10 內，免費更換機板，故基於服務客戶的立場，未再要求其填寫公
11 關客訴單，且欲讓客戶認為這是神腦對其所做的服務，有助於提
12 昇客戶對公司的滿意度等語。並且當日申請人亦承認是 1 月 20
13 日單位主管告知其保外未收費時才發現有過保，才補具公關客訴
14 單（參相證 10）。

15 6. 惟相對人仍繼續追究公關客訴單簽名之真正，除於 109 年 3 月
16 13 日詢問申請人陳政國而引發其訝異及不滿之外（參見問 2.：
17 「公關客訴單上面的客戶簽名真的是客戶本人或代領人所簽名
18 確認的嗎？」申請人陳政國答覆：「請問一下公關單的簽名是涉
19 及偽造文書嗎？還是有因為簽名而造成有不法之利益。」），相對
20 人續於 4 月 14 日約談南區維修中心協助申請人代簽名之戴○○，
21 持續追查公關客訴單簽名之真正。

22 7. 甚者，相對人更於消費者 1 月 14 日領回手機數個月後之 4 月 21
23 日，直接對客戶黃○○約訪，前往其所在之屏東南州，探詢其是

1 否有授權申請人陳政國簽署系爭公關客訴單。然本會參諸相證
2 12 之錄音譯文，相對人追查之重點，似僅在確認申請人陳政國
3 是否有經黃○○同意簽署系爭公關客訴單，而刻意忽略黃○○是
4 否果真反對其代簽系爭公關客訴單。且依黃○○所述，其對於系
5 爭手機之維修件，事後因有主管為難程序，而曾有人員不斷向其
6 請託配合其說詞，亦屬明確知悉，可知黃○○即使知悉系爭公關
7 客訴單之簽名非其授權，亦無有違背其本意；易言之，其並非不
8 願意協助補正程序。

9 8. 相對人復於 109 年 5 月 4 日約談協助申請人製作公關客訴單的東
10 港服務中心戴○○店長，就其為何願協助申請人，戴○○則說明
11 係因申請人說明公司認定已經過保，所以要幫客戶簽減費用要用
12 公關單處理請其配合，也因為是東港的維修客人，工程師又出於
13 好意要幫客人免費處理，所以就答應等語（參相證 11）。足見申
14 請人陳政國亦坦言以告，戴○○店長認無違情理故應允協助。

15 9. 查申請人陳政國係擔任相對人維修中心之工程師，本件因疏未注
16 意保固期間而未要求客戶依處理流程填表，但因未過原廠保固期
17 以致其完修並未造成相對人任何損失，實質損失就算有也很小，
18 僅可能為轉送費用，為相對人所自承（見本會 109 年 7 月 9 日第
19 二次調查會議紀錄第 5 頁第 19 行），而該等行為亦未使申請人陳
20 政國獲有任何利益。核申請人陳政國所為，初始原僅想補正程序，
21 且設法不造成客戶另生舟車勞頓及額外費用。惟相對人卻不斷追
22 查，除為此調閱監視錄影、約談所有牽涉人員，甚至在申請人已
23 坦承疏失後，仍不顧是否可能造成客戶困惑、困擾，相對人客服

1 經理及法務人員竟還特地遠道前往客戶所在處所，追問申請人是
2 否有經其同意代簽公關客訴單，而非關心客戶是否願意追認抑或
3 其感受；相對人此舉，似罔顧其身為服務業本應奠基於客戶至上
4 之服務立場，寧可失去客戶之滿意度，亦不惜追究員工之輕微過
5 咎，實與常情有違。況且，申請人並未真有冒用黃○○或其家屬
6 之名義，其使用「黃銘清」之名，動機無非係為補正公關客訴
7 之處理流程，且不欲製造客戶之困擾而已，故客戶應無反對之理。
8 是以縱申請人事前未察覺過保及事後為謀補正之舉存有疏誤違
9 失，並非可取；然亦屬人之常情，且不僅原非為圖本人之利，亦
10 未造成雇主損害，如同申請人之單位主管黃○○於 109 年 3 月
11 13 日所陳，既已查明無造成公司損失即未再作進一步查核等語，
12 本會亦同認就一般情形而言，相對人當無可能因一般員工所犯如
13 本件之疏失情節，而願耗費人力時間追查至如上程度。是相對人
14 對於本件申請人陳政國所為之調查程序，乃至後續處以最嚴厲之
15 解僱處分，設若申請人陳政國係相對人之一般員工，亦不免予人
16 有「用大砲打小鳥」之感。

17 (三) 觀之雙方之勞資脈絡及相對人之解僱事由，相對人於 109 年 5
18 月 4 日解僱申請人陳政國之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
19 1 款之不當勞動行為

- 20 1. 查申請人工會於 106 年 10 月 1 日成立，申請人陳政國擔任其第
21 1 屆之理事長迄今。於 108 年 9 月 20 日以相對人片面變更員工
22 績效獎金計算方式，且未經與工會協商並由個別員工同意為由，
23 建請主管機關向其提出糾正（申證 5），其後更遭高雄市政府勞

1 工局於 109 年 3 月 17 日依法裁處在案（申證 7）。於 108 年 11
2 月 19 日，申請人工會因爭議相對人實施延長工時不符法定程序，
3 建請主管機關撤回認定並重啟調查（申證 10）。相對人亦自承於
4 108 年 10 月 24 日、108 年 11 月 29 日、108 年 12 月 9 日及 108
5 年 12 月 16 日，由申請人工會分別於新北市、苗栗縣、嘉義市及
6 嘉義縣連續發動數起勞動檢查，相對人並因此於 108 年 12 月 20
7 日之勞資協商會議，由相對人法務經理闕○○提案討論（見申證
8 6 第九點臨時動議第二案及相對人答辯（二）書第 3 頁）。

9 2. 嗣申請人工會因於 109 年 1 月據聞相對人將於年底全數裁撤中華
10 電信傳統門市之神腦櫃台，故於 109 年 4 月 16 日以電子郵件將
11 預計於 109 年 5 月 15 日召開勞資協調會議時之提案寄予相對人，
12 其中之提案一，即為質詢撤櫃後相對人如何安置現有同仁以及實
13 際執行之時間（參申證 8）。由於相對人裁撤中華電信神腦櫃台
14 恐將影響 400 名員工之工作，故姑不論其是否為真（相對人於新
15 聞媒體報導後否認有此規劃），然此項議題及工會活動對於相對
16 人公司之決策，確實有不小的影響。故由上舉諸項事實顯示，申
17 請人工會、申請人工會理事長陳政國與相對人間之勞資脈絡，確
18 實於 108 年中至 109 年初存有相當程度之緊張關係。

19 3. 基上所述，再對照相對人前揭解僱申請人之事由，本會綜合考量
20 受懲戒處分之申請人陳政國在工會中的地位、參與活動內容、相
21 對人平時對工會的態度等集體勞動關係狀況、所為不利之待遇程
22 度、時期及理由之重大性等因素，難認相對人解僱申請人陳政國
23 不具有不當勞動行為之認識與動機。相對人雖辯稱係因申請人陳

政國一年內共發生三次以上保外未收費或保險耗用料件未收費之異常情形且經輔導後仍未改善云云，然參見相證 38 即相對人工作規則第 39 條，其規定員工承辦業務失職或故意破壞耗損公司物品或設備，致使公司蒙受損失者，僅予記小過處分；承辦業務失職致使公司損失重大，抑或隱瞞蒙蔽謀取非分利益者，亦僅予記大過處分。以之對照相對人於申證 9「資遣通知書」所列事由，渠等事由均顯得輕微，甚至所列事由第 2 項「未落實逾期管理引發客訴案件(單號：0811039946)」，根本非所謂「保外未收費或保險耗用料件未收費之異常情形」，似僅為增加不良事蹟填充版面之用。而相對人僅引據勞動基準法第 11 條第 5 款規定認定申請人「對於所擔任之工作確不能勝任」，然觀之申請人前揭涉犯情節，相對人認為其「不能勝任工作」云云，顯屬牽強，除基於不當勞動行為之動機外，實難想像相對人何以會給予如此嚴厲之處分。

4. 另相對人提出相證 46 及相證 47 即相對人於 106 年至 108 年三年間處以大過以上懲處之資料，惟經核其中結果若為解僱者，其等違反作業規範、偽造簽名之原因，均係為圖自己或親友之不法利益，其情節誠屬重大；惟實無可與申請人前開情節等同齊觀。復對照相對人其他給予記大過之情節，亦多半為偽造簽名、侵占贈品、代打卡、變更銷售組合、偽造出勤紀錄等較為嚴重之缺失，渠等或係基於為謀己利，或係造成相對人相當之損失，卻未至於解僱。且相對人亦自承過去所屬員工若有偽造客戶簽名之情形，多為記過處分，尚不至於解僱（本會第二次調查會議紀錄第 6 頁

第 22 行至第 7 頁第 1 行)。故觀之相對人系爭處分與過去同種事例之處理方式顯有不同，明顯為差別之不利對待，且依一般社會通念判斷已超過合理之程度，足見相對人確實對於申請人陳政國具有不當勞動行為之意思。

5. 綜上所述，相對人雖主張解僱申請人陳政國係基於其違反公關客訴作業流程並有偽造簽名及欺瞞主管之事實，然綜合前開種種事證，相對人對於申請人陳政國之解僱行為顯非基於其工作表現或常理判斷所為，乃具有針對性而可認具有打壓工會幹部之不當勞動行為之認識或動機，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 109 年 5 月 4 日解僱申請人陳政國之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：…五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第 35 條第 1 項第 5 款定有明文。復按，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 號判決參照）。

2. 查，申請人陳政國為申請人工會之創會理事長，自 106 年 10 月

1 日申請人工會成立開始，申請人工會即在申請人陳政國之領頭
2 下，陸續向相對人請求進行團體協約協商、提出勞動檢查、申請
3 勞資爭議調解、發函向主管機關請求糾正相對人違法行為、進行
4 勞資協商等多項工會活動。惟相對人卻藉細故而對申請人工會理
5 事長作成最嚴厲之解僱處分，更係發生雙方預計於 109 年 5 月
6 15 日召開第二次勞資協調會議之數日前，且涉及探討有關裁撤
7 中華電信神腦門市攸關勞動權益之議題。相對人以細故解僱申請
8 人陳政國，構成不當勞動行為已析述如前，而相對人此舉，顯然
9 已對其他工會會員或員工造成寒蟬效應，進而客觀上構成妨礙工
10 會之組織及活動之情事。是以，相對人所為對申請人陳政國解僱
11 之行為，實已不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，
12 而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

13 六、救濟命令部分：

14 （一）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
15 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
16 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
17 量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救
18 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
19 體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸
20 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。
21 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、
22 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
23 應有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主不當勞動行為

該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；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。

（二）本會前已認定相對人於 109 年 5 月 4 日解僱申請人陳政國之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，故依據工會法第 35 條第 2 項之規定，相對人於 109 年 5 月 4 日解僱申請人陳政國之行為自屬無效，是以申請人陳政國與相對人間之勞雇關係自仍存在。申請人陳政國請求命相對人回復其原職，自屬有據，爰決定如主文第二項所示。又申請人陳政國遭相對人解僱前原職每月薪資為 39,500 元，有相對人所提出之相證 41 可稽，並為相對人所不爭。本會認命相對人自解僱生效之 109 年 5 月 5 日起相對人應按月於每月發薪日給付申請人陳政國薪資 39,500 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息，以及按月依法提繳勞工退休金 2,406 元，係必要且相當之救濟方式，爰裁決如主文第三、四項所示。又申請人請求本會命相對人公告本件裁決決定主文於相對人官方網站首頁及公司公告系統 30 日，經衡酌相對人本件違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之情節確屬重大，直接剝奪工會理事長之工作權，而非屬一般懲戒情事，為消弭該當事件造成之寒蟬效應，樹立公平勞資關係，本會認為該公告亦

1 屬必要且相當之救濟方式，爰裁決如主文第五項所示。

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，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第 46 條第
5 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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 康長健

9 張詠善

10 蔡崧萍

11 蔡志揚

12 侯岳宏

13 林垕君

14 張國璽

15 徐婉寧

16 蘇衍維

17 吳慎宜

18 邱羽凡

19

20 中 華 民 國 1 0 9 年 9 月 1 1 日

21 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
22 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
23 院（臺北市士林區福林路 101 號）提起行政訴訟。

- 1 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之
- 2 決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向
- 3 普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事
- 4 人依裁決決定書達成合意。