

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 23 號

【裁決要旨】

相對人營運長單○○於 106 年 10 月 2 日已指示後續懲處方向，然相對人 106 年 12 月 26 日始進行調查乙節，相對人主張係因：「於 106 年 12 月 26 日始進行調查之原因，營運長指示之 5 個項目要全部完成才能上簽呈，其中最困難的是對蘋果的申覆，相關資料都已事隔一年，再加上散佈全省各地須耗費較多人力與時間，並且要往復聯繫，並且要與蘋果公司溝通亦須時間，所以耗費最多的人力在這邊。到了 106 年 12 月下旬和蘋果公司的溝通已到達了一個段落，只剩下結論，所以就請第三單位再作調查。」；另於相對人營運長單○○106 年 10 月 2 日指示之處理方向第四點亦要求：「四、蘋果 105 年稽核結果已提出相關資料申覆，尚待最後複查的結果。」，相對人主張：「蘋果公司最後申覆結果是於 107 年 1 月上旬(詳細日期另行陳報)通知相對人，是以電子郵件告知數量與金額，申覆後數量有減少約 1 成，相對人原在 106 年 8 月 5 日開始進行的調查報告，申請人陳○○有表示不服的意見，並舉例一些現場操作有可能面臨的困難，所以相對人內部即在討論究竟哪些不適合列入調查報告的調查項目，為求調查報告的客觀，106 年 12 月 26 日開始另起調查，於 107 年 1 月 5 日完成查核的作業，維修單位與稽核單位就相同內容再做檢核標準的確認，之後加上蘋果公司的電子郵件通知書送來之後，相對人即於 107 年 1 月 16 日提出懲處簽呈。」，經查 Apple 公司確實於 107 年 1 月 9 日提出 105 年查核案和解協議書，且相對人於 107 年 1 月 5 日至同年月 15 日之間製作懲處簽呈最後判斷的執行項目即相證 16，並認定申請人陳○○有 5 筆(佔 33%)未落實維修標準步驟之計算結果，故相對人主張需於 106 年 12 月 26 日始進行調查實屬有據，尚難以申請人工會斯時處於成立期間即認為該懲處對於申請人

陳○○有針對性。

【裁決本文】

申請人：陳○○

住：嘉義縣

代理人：黃○○

住：雲林縣

申請人：神腦國際企業工會

代表人：陳○○

設：嘉義市西區興業西路 387 號 2 樓

相對人：神腦國際企業股份有限公司

設：新北市新店區中正路 531 號 2 樓

代表人：賴勁麟，住：同上

代理人：闕○○

住：新北市

陳○○

住：新北市

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）107 年 8 月 17 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之裁決申請駁回。

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」。
- 二、查申請人陳○○於民國（下同）107年4月13日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）確認相對人於107年1月31日記申請人陳○○小過兩支之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。（二）請求相對人撤回申請人陳○○小過兩支之懲處，並補足短發之106年度年終獎金30,800元。申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾90日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，合先敘明。另申請人神腦國際股份有限公司企業工會（以下稱「申請人工會」）於107年6月20日以補充理由（一）狀追加為本件申請人，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加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權，本會考量追加申請人所請求之裁決事項與前申請人陳○○所請求者均為相同，尚難認該追加對相對人有何程序上之不利益，故本會同意申請人之追加。

貳、實體部分：

一、申請人之請求及主張：

- (一) 申請人陳○○長期擔任相對人公司南區維修管理雲嘉維修中心工程師，初期投入籌組工會之運作，並為發起人之一，經過106年9月16日召開籌備會議、106年10月1日召開成立大會(申證1)，新北市政府於106年1月11日核發神腦國際企業工會證書(申證2)，並於106年11月16日核發予申請人工會理事長當選證書(申證3)，顯見申請人陳○○為自籌組工會成立以來之關鍵人物。
- (二) 神腦國際企業股份有限公司(以下簡稱相對人)於107年1月31日，張貼人員懲戒公告(申證4)：「Apple公司於2017年7月執行『2016年度維修作業稽核』，其中雲嘉維修中心不符原廠規範手機件數為全省維修中心最高(理由一)；南區維修管理課於2017年8月執行『雲嘉Apple維修作業抽查』，經查雲嘉維修中心陳○○組長及陳○○工程師未落實維修作業規範(理由二)，依工作規則第39條，懲處如下……」，將該雲嘉維修中心之組長、申請人陳○○、課長分別記過與申誡。
- (三) 然而，查申請人陳○○與相對人之信件往來，自106年8月17日起，雙方便曾針對其中理由一，相對人過往即以其異常案件仍在調查當中為由，暫停組長陳○○、申請人陳○○2位之維修處理工作，並指派非維修處理工作(申證5)，爾後申請人陳○○曾表示要為此提出勞資爭議調解申請向嘉義市社會局申訴，經相對人口頭告知不予懲處後，申請人陳○○因此最終撤銷其申請(申證6)，而

申請人陳○○亦約自106年9月開始，重回原工程師之工作崗位，而後並未受到任何相關懲處。

- (四) 查申請人陳○○在工會成立前積極推動籌組工會，擔任籌備會召集人，而工會自106年10月1日成立以來，申請人陳○○亦擔任理事長一職，統籌工會事務、努力招募會員，顯見積極運作工會事務，且相對人事前知悉申請人陳○○為工會理事長，甚至在106年11月20日曾發電子郵件給申請人陳○○，商請申請人陳○○協助推派勞資會議勞方代表選舉一事（申證7），相對人在確認申請人陳○○擔任工會理事長之後，於其後藉故舊案重提，再度以同樣理由一，另佐以理由二「未落實維修作業規範」為由卻未曾做相關的教育訓練，針對該雲嘉維修中心人員之陳○○記小過兩支；其二，搜尋近期相對人公司所發佈之人員懲戒公告，未見相對人公司曾有因此類理由而對其他人員進行懲處（申證8），卻只有特定抽查雲嘉地區並為此進行懲處；其三，按照相對人公司人資經理官○○於107年2月7日所發佈有關年終獎金發放通知之電子郵件（申證9）與「年終績效暨目標達成獎勵規定」（申證10），申請人陳○○因被記小過兩支，故減發0.8個月獎金，最後只領到7,700元（申證11），綜觀前述，顯見相對人欲藉故懲處申請人陳○○，不僅任意找理由處分，且懲處標準隨意訂定、並因其工會理事長身份對申請人陳○○加重懲處，欲以示殺雞儆猴，告訴全體員工如加入工會並投入工會事務，將可能被懲處，此舉連帶讓非會員不敢加入工會，影響工會運作，顯已違反工會法第35條第1項第1款及第5款。

- (五) 綜上，申請人陳○○認為相對人對申請人陳○○作出兩支小過懲處、一事二罰，是因為申請人陳○○為工會理事長身分而如此具有針對性，已明顯違反工會法第35條第1項第1款及第5款，意圖使申請人陳○○及其它工會幹部乃至會員產生心理上壓力及寒慄而不敢加入工會，實質妨礙申請人工會組織運作。
- (六) 請求追加申請人工會為申請人，確認相對人於107年1月31日記申請人陳○○小過兩支之行為，意圖使申請人陳○○及其它工會幹部乃至會員產生心理壓力而不敢發言與加入工會，妨礙申請人工會組織運作，已違反工會法第35條第1項第1款及第5款。
- (七) 相對人公司以申請人陳○○多次嚴重違反維修作業規範為由，最後因導致相對人公司遭Apple公司求償185萬元，故對申請人陳○○進行懲處，然而，查申請人陳○○過往已和相對人以撤回勞資爭議案為前提不予懲處，後卻又重啟懲處，明顯是因為知悉申請人陳○○已籌組工會並為工會理事長身分而有此打壓行為，次查，未見相對人針對所剩餘求償款項之相關工程師進行懲處，故申請人陳○○合理質疑其懲處具有針對性。
1. 根據(申證6)之106年8月31日申請人陳○○與相對人電子郵件往來記錄，申請人陳○○表示已向社會處將勞資爭議申訴撤銷，且相對人人資經理官○○亦表示「謝謝」，可知雙方已達成一定默契。詎料，相對人事後破壞協議、重啟懲處，且選在年終獎金發放前夕公布懲處令，明顯是因為在知悉申請人陳○○籌組工會且擔任工會理事長一職後(申證7)，對其進行針對性的打壓行為。

2. 相對人於庭上表示，主要是因為 Apple 稽核異常案件，相對人公司遭求償 185 萬元，才對申請人陳○○進行懲處，且從答辯書中相證 4 之內部簽呈可知，相對人以「Apple 公司於 2017 年 7 月執行『2016 年度維修作業稽核』」，神腦公司不符原廠規範之手機件數 315 台，遭 Apple 求償金額 345 萬元；其中雲嘉維修中心不符原廠規範手機件數 198 台，遭 Apple 求償金額 185 萬元」為理由對申請人陳○○進行懲處，然而，未見相對人對剩餘所遭求償款項之其它相關工程師，有相對應的懲處，故申請人陳○○合理質疑，相對人僅對申請人陳○○記兩支小過之懲處，具有針對性。

(八) 相對人於第一次調查庭所稱，因為 Apple 稽核異常案件導致公司遭求償，已曾給予申請人陳○○多次輔導規勸機會，然申請人陳○○依然故我，所以進行懲處，然而，查申請人陳○○實際上只曾有過 106 年 9 月 6 日之約談後，就再也沒有被約談的記錄，且亦無再維修蘋果手機，何來屢次違反、屢勸不聽？相反的，申請人陳○○在 106 年 8 月中旬起就因此而被暫停維修工作、作為懲處，事隔半年，又再追加記兩支小過，一事二罰，再加上公佈懲處時間點與工會成立後不久相當接近，其懲處具有針對性，不證自明。

相對人於答辯書中聲稱對申請人陳○○有過 106 年 1 月 17 日、8 月 8 日、9 月 6 日的三次約談記錄，然而查其相證 1、2、3，因為 Apple 稽核異常事件而進行的約談，實際上只有 106 年 9 月 6 日之記錄，甚至相證 2 之 106 年 8 月 8 日訪談記錄根本非申請人陳○○本人，且相對人又當庭表示相證 1 為例行之約談，綜上，欲加之罪，何

患無辭？況且，根據申證5雙方電子郵件往來可知，申請人陳○○曾在106年8月17日起因此被冷凍、暫停維修工作過，拖至半年後，相對人才公告另外再加記兩支小過，明顯是因為在已經知悉申請人陳○○成立工會且為工會理事長而進行懲處，意圖藉機打壓、殺雞儆猴。

(九) 相對人於答辯書所稱，將原1大過之懲處降為2小過，實際上，按照相對人公司原工作規則之規範，2小過之懲處是為共減發0.8個月年終獎金、1大過為減發0.6個月，可見2小過處分程度超越1大過，反而是加重懲處。即便相對人在事後、於第一次調查庭上表示溢扣已補發還15,400元，然而仍然無法抹滅原記申請人陳○○2小過之懲處為打壓行為。

申請人陳○○曾向相對人提出質疑，為何2小過懲處比1大過之懲處程度還要嚴重？相對人事後經查工作規則訂定有問題，所以才有補發還15,400元一事，亦由此可見，相對人公司管理制度不彰、懲處程度依據不明，僅以私下的方式試圖彌補錯誤，事後並未見相對人公司有為此提出相關工作規則修訂公告之說明。即便如此，記申請人陳○○兩支小過之行為仍然已經發生，且按照當時之時空背景，兩支小過確實為加重懲處，是為針對性打壓行為，不僅影響年終獎金，亦連帶影響考績、或其它員工看待此事件而致心生恐懼不敢加入工會或參與工會活動等等，非僅僅只是補發還部分款項而可以彌補的。

二、 相對人之主張及答辯：

- (一) 申請人裁決之申請駁回。
- (二) 申請人陳○○自 106 年 1 月起多次嚴重違反維修作業規範標準，相對人雖與申請人陳○○進行訪談確認其失誤之內容，並給予改善之機會，但其仍無法確實改進，導致相對人遭受 Apple 求償 185 萬元高額違約金，相對人依工作規則記 2 小過予以懲處，實與其擔任工會理事長參與工會活動無涉，有下列證據可稽：
1. 106 年 1 月 17 日員工訪談記錄表(附件 1)：申請人陳○○執行維修作業未在高解析攝像範圍內執行，嚴重違反作業規範及影響 Apple 授權維修作業。申請人陳○○同意改善錯誤，相對人告知如再次發生類似問題，因嚴重影響 Apple 授權維修作業，將視情節輕重做行政懲處。
 2. 106 年 8 月 8 日員工訪談紀錄表(附件 2)：申請人陳○○執行拆機作業及 VMI 微觀檢視未遵行 Apple 正確維修作業規範。相對人告知如再次發生類似問題，因嚴重影響 Apple 授權維修作業，將視情節輕重做行政懲處。
 3. 106 年 9 月 6 日員工訪談記錄表(附件 3)：申請人陳○○仍未落實微觀檢查及組件檢查，錯誤比率高於相對人全省其他單位，因相對人已分別於前揭 106 年 1 月 17 日及 106 年 8 月 8 日員工訪談中告知如再次發生錯誤，將進行行政懲處，故相對人諭知由相對人管理階層決定懲處結果。
- (三) 相對人 106 年 9 月 22 日就申請人陳○○維修缺失部分，原考慮對其懲處大過乙次，惟最後討論僅依本公司工作規則第 36 條規定記 2 次小過(附件 4)。從上揭三次員工訪談記錄表可證明，相

對人對員工之疏失多有輔導規勸，並給予改善之機會，並非係因申請人陳○○擔任工會理事長，即對其進行懲處，尚請貴會詳查。

(四) 本爭議事件發生始末：

1. 104年7月9日，相對人以電子郵件通知公佈(2015) 客服技字第059號技術通報(主旨：APPLE 雲端診斷系統(AST2)) 通知，請相關維修同仁至 My Portal 平台參閱作業公告說明，依閱讀記錄顯示，申請人陳○○共閱讀2次，最後閱讀日為106年7月22日(相證1)。技術通報中第5項作業提醒：「iOS 8.1 或以上版本：請務必確實執行AST2(雲端診斷系統)」。
2. 104年10月8日，相對人以電子郵件通知公佈(2015) 客服技字第078號技術通報(主旨：Apple iPhone6s、6s Plus 識別碼說明、(2015) 客服技字第079號技術通報(主旨：Apple iPhone6s、6s Plus 目測/機械指南_更新通知) 通知，公佈(2015) 客服技字第080號技術通報(主旨：Apple iPhone6s、6s Plus 維修相關GSX文章) 通知，並請相關維修同仁至 My Portal 平台參閱作業公告說明，依閱讀記錄顯示，申請人陳○○分別閱讀3次、3次及1次，最後閱讀日為106年11月10日(相證2)。
3. 104年12月1日，相對人以電子郵件通知公佈(2015) 客服技字第095號技術通報(主旨：APPLE 雲端診斷系統AST2-(更新)) 通知，請相關維修同仁至 My Portal 平台參閱作業公告說明，依閱讀記錄顯示，申請人陳○○共閱讀2次，最後閱讀日為106年12月15日(相證3)。技術通報中第5項作業提醒：

「iOS 8.1 或以上版本：請務必確實執行 AST2（雲端診斷系統）」。

4. 104 年 12 月 1 日，相對人以電子郵件通知公佈(2015) 客服公字第 032 號公告（主旨：iPhone 檢修流程彙整說明-修訂）並請相關維修同仁至 My Portal 平台參閱作業公告說明，依閱讀記錄顯示，申請人陳○○共閱讀 1 次，最後閱讀日為 106 年 12 月 3 日（相證 4）。公告中第 4 點及第 5 點分別為：「4. iOS 診斷 (iOS Diagnosis) 簡稱 IOSD、AST2 診斷(Apple Service Toolkit 2) 簡稱 AST2 - 用途：可識別機型序號資訊，並以診斷結果判斷客戶 iPhone 是否有特定功能故障。(電池健康狀態測試、完全充電測試、最新 iOS 版本測試、未正常關機測試)；- 使用時機 1：可正常開機操作，行動網路或 Wifi 連網功能正常的 iPhone 都要進行。」 「提醒！。維修前及維修後都要執行 AST2。」
5. 105 年 12 月 12 日，蘋果公司稽核人員至雲嘉維修中心稽查 104 年 12 月至 105 年 11 月間相關維修案件資料。
6. 105 年 12 月 22 日，南區維修中心副理陳○○寄發電子郵件給雲嘉維修中心全體（包括申請人陳○○在內）：（再次佈達:iPhone 所有手機收件檢測動作，務必在高解析鏡頭錄影範圍內錄影存檔，不要再次違反作業規範。）（相證 5）。
7. 105 年 12 月 23 日，南區維修中心副理陳○○寄發電子郵件給雲嘉維修中心全體（包括申請人陳○○在內），要求（即日起區部○○對雲嘉維修每日 Apple 完修件進行高解析錄影維修歷程

抽樣檢核，注意對 Apple 維修規範及 5S 要求落實執行。）（相證 6）。

8. 105 年 12 月 23 日，蘋果公司提供給相對人的維修部門營運週報中顯示，雲嘉維修中心的 SUR(same unit repair, 相同手機維修，意指當手機特定部件異常時，應優先以更換零件方式維修，而非直接以換機方式處理) 分數異常，相對人指派南區技術專員前往雲嘉維修中心對申請人陳○○及案外人陳○○針對 SUR 再次進行教育訓練。
9. 106 年 1 月 4 日相對人南區技術專員王○○以電子郵件通知南區蘋果手機維修工程師（申請人陳○○亦為收件人），並於同年 1 月 6 日於雲嘉地區辦理微觀檢測教育訓練課程（相證 7）。
10. 106 年 1 月 17 日，雲嘉維修中心主管皮○○因 105 年 12 月 23 日教育訓練時技術專員發現申請人陳○○有未依照維修標準規範的情形，就蘋果維修作業應遵守的規範進行訪談，再次重申：
（1. 維修作業未在高解析攝像範圍內執行，嚴重違反作業規範及影響 Apple 授權維修作業）、（2. 立即改善錯誤，Apple 維修相關作業務必依照作業規範執行）；申請人陳○○表示其未依作業規範執行原因是：（... 因不清楚全程需至高解析攝像範圍內，有時微觀會移至電子顯微鏡下操作，但經公司討論後，告知操作所有流程均需在高解析攝像範圍執行，也會把電子顯微鏡搬至範圍內操作），並親筆於訪談記錄表寫出作業規範項目（1. 確認單號及序號是否與產品相符；2. 確認送修品六面外觀狀況；3. 確認故障問題執行 AST2，不開機需另外充電 30 分鐘後記錄；

- 4.不開機依 NPO 作業公告 12/12 公佈執行。以上作業均需在高解析攝像範圍內執行)。並於備註中註明：(建議事項/追蹤事項：如再次發生類似情事，因嚴重影響 Apple 授權維修作業，將視情節輕重作行政懲處)(相證 8)。
11. 106 年 7 月間，蘋果公司通知相對人稽查結果，異常件共 349 件，其中雲嘉維修中心有 198 件異常件，佔全部異常件 56.7%。
12. 106 年 8 月 5 日，抽查雲嘉維修中心 106 年 6 月至 7 月蘋果手機維修高解析錄影檔 31 件，其中由申請人陳○○經手案件 15 件(原抽查 16 件，其中 1 件因同時出現 2 具手機無法辨識而排除)。查核項目包括是否：1.確認型號及序號是否與維修品相符；2.確認故障品六面外觀；3. 確認故障問題執行 AST2，不開機須另外充電 30 分鐘後記錄；4.不開機依 NPO 作業公告步驟執行；5.是否執行拆機檢測；6.第 1-5 項作業均須在高解析攝影範圍內執行。
13. 106 年 8 月 8 日，相對人雲嘉維修中心主管皮○○就蘋果公司稽查異常件對申請人陳○○訪談：(下表內故障代碼及件數，經 APPLE 審核後發現為非原廠零件，請說明當時是否皆有進行拆機並做 VMI 微觀檢視?)申請人陳○○表示(當下並未發現非原廠零件，每台機器皆有拆機並無發現異常才做更換。而不開機之維修件也有向上提報 IMEI 及 MLB 合對(應為(核對)的誤寫))，並請申請人陳○○當場自寫蘋果手機維修程序步驟(相證 9)。

14. 106 年 8 月 15 日至 106 年 8 月 22 日，相對人南區部維修中心主管陳○○對申請人陳○○及案外人陳○○進行訪談，告知蘋果查核結果，如涉勾結不法洗機集團或有重大過失，最嚴重的情形可能被開除並追究法律責任。於此期間暫停該二人蘋果手機維修業務，並請該二人協助提供異常件 198 件中經其維修的案已確實依照蘋果手機維修程序的相關證明，以向蘋果公司力爭減少異常件數，降低受罰金額。此期間案外人陳○○積極收集並提出部分佐證資料，申請人陳○○則消極不配合並向中華電信工會及勞工局申訴。
15. 106 年 8 月 21 日完成雲嘉高解析錄影檔抽查結果，並於 22 日通知申請人陳○○如對抽查結果有異議，請提出申訴(相證 10)。
16. 106 年 9 月 6 日，就(維修作業品質不符合原廠規範及公司標準作業程序)與申請人陳○○進行訪談，告知申請人陳○○(…區部抽查近二個月維修案件高解析鏡頭錄影檔案，抽查你完修 16 筆案件，16 筆案件維修過程都未完整符合 2017 年 1 月 17 日訪談你所自述的 Apple 維修改善作業步驟。這個異常問題在 Apple 原廠至單位查驗會列為是維修重大缺失，影響公司權益甚至是取消原廠維修授權。請問你要如何改善上述異常問題?)申請人陳○○表示(……我自認對 Apple 手機部份都有進行拆機檢測，但無法確認拆機時間點無法佐證，對 16 件產品的 GSX 核對都有檢查，事後都在維修系統確認時一起拆機。)(…在你 2016 年完修換機案件中，Apple 年度審核發生維修異常件 47 件，原廠告知主要原因是維修工程師未落實微觀檢測及組件

檢查。你發生的錯誤比率高於全省其他單位，原廠將依每台單價對公司進行費用求償。...）、（...抽查近二個月維修案件高解析鏡頭錄影檔案，抽查你完修 16 筆案件，16 筆案件維修過程都未完整符合 2017 年 1 月 17 日訪談你自述的 Apple 維修改善作業步驟。這個異常問題在 Apple 原廠至單位查驗會列為重大缺失，影響公司權益甚至是取消原廠維修授權。.....）、（對於上述你個人出現的不落實維修作業程序及規範標準，將依工作規則進行行政懲處記過，記過處分程度由公司管理階層討論決定。）（相證 11）。

17. 106 年 9 月 22 日雲嘉維修中心主管皮○○提送（雲嘉維修中心工程師 Apple 維修缺失懲處一案）擬對申請人陳○○記大過乙次的懲處簽呈，營運長批示：不同意，請重送（相證 12）。
18. 106 年 10 月 2 日，營運長於會議中，就（雲嘉維修中心工程師 Apple 維修缺失懲處一案）批退的簽呈指示本案處理 5 原則：1. 應依當事人情節輕重分別懲處。2. 單位主管是否未盡督導之責？3. 雲嘉高解析錄影檔抽查結果是否已排除爭議？4. 蘋果 105 年度稽核結果已提出相關資料申請複查，尚待最終複查結果。5. 請申請單位待全數釐清後再送簽處理。
19. 106 年 12 月 26 日，稽核單位開始就雲嘉維修中心 106 年 6 月至 7 月蘋果手機維修高解析錄影檔查核，並於 107 年 1 月 5 日完成查核作業，於 107 年 1 月 16 日完成稽核報告書（相證 13）。
20. 107 年 1 月上旬，蘋果公司通知 105 年度稽核申覆後最終異常件數及求償金額。

21. 107 年 1 月 16 日，維修服務處主管陳○○提送（雲嘉維修中心工程師 Apple 維修缺失懲處案），因申請人陳○○未落實維修標準步驟，擬對申請人陳○○記小過兩次的懲處簽呈，並於同日經總經理簽核同意（相證 14）。

22. 107 年 1 月 31 日，人力資源管理處發佈人員懲戒公告，申請人陳○○記因未落實維修作業規範，故依工作規則（相證 15）第 39 條記小過兩次。

（五）蘋果手機的保固流程，原則上是以換機方式進行，例外情形針對特殊零件的故障才以維修方式進行。相對人是蘋果公司的授權維修中心，在相對人各維修中心備有維修替換機，當消費者送修蘋果手機時，由工程師進行檢測，如符合保固相關要件，則直接提供維修替換機予消費者，完成保固服務；收受的故障手機則後送至位於新加坡的蘋果亞太維修中心，蘋果亞太維修中心收到故障手機後，會先寄發同款維修替換機予相對人，再進行檢測流程，檢測後即行銷毀該故障手機。

（六）蘋果公司執行的 105 年度維修作業稽核結果，異常件共 349 件，其中雲嘉維修中心有 198 件異常件，佔全部異常件 56.7% 雲嘉維修中心異常件比例是其它地區平均值的 26.38 倍。故於 106 年 8 月 5 日，抽查雲嘉維修中心 106 年 6 月至 7 月蘋果手機維修高解析錄影檔。

（七）針對雲嘉維修中心 106 年 6 月至 7 月蘋果手機維修高解析錄影檔查核的結果，維修單位與稽核單位的查核結果雖不盡相同，但維修單位為求慎重，排除了：1. 申請人陳○○主張（確認故障品

六面外觀)項目,是以目測方式為之,未必在攝影鏡頭下完成的異常狀況。2.申請人陳○○主張(是否執行拆機檢測)項目,會因作業時間遭打斷而在其它時段進行拆機檢測。僅就最沒有爭議的項目作為未遵守作業規範的懲處依據:1.執行 AST2,不開機另外充電30分鐘後記錄;2.作業均需在高解析攝影範圍內執行;3.是否符合標準作業程序?前兩項均需符合。

但基於螢幕破損已於106年1月6日教育訓練時就螢幕破損維修手機作業安全注意事項進行教育訓練,非屬不可執行AST2的情況,故維持項次9為未執行AST2的判斷;另項次15為不開機,但錄影檔中未見充電30分鐘的動作,故維持項次15為未執行ATS2的判斷(相證16)。故最終認定15筆的抽查中共有5筆未同時遵守執行AST2以及在高解析攝影範圍內執行,不符合率33%。

(八)申請人陳○○未落實維修作業規範:

1. 作業均須在高解析攝影範圍內執行。
2. 確認故障問題執行AST2,不開機須另外充電30分鐘後記錄。

其中(作業均須在高解析攝影範圍內執行),相對人已分別於如下日期再三告知申請人陳○○並要求遵守:

- (1)105年12月22日以電子郵件通知申請人陳○○:(再次佈達:iPhone所有手機收件檢測動作,務必在高解鏡頭錄影範圍內錄影存檔,不要再次違反作業規範。)(相證5)。

(2)105 年 12 月 23 日以電子郵件告知：（即日起區部○○對雲嘉維修每日 Apple 完修件進行高解析錄影維修歷程抽樣檢核，注意對 Apple 維修規範及 5S 要求落實執行。）（相證 6）。

(3)106 年 1 月 6 日相對人舉辦的（微觀檢測流程）教育訓練課程中明確指示：1：每日初檢項目：每日維修前先檢查監控系統正常與否、拍攝範圍是否在工作區、檢視錄像記錄是否有保留三個月內。2.攝影機檢查：攝影區塊檢查、對焦是否清楚。3.影像儲存檢查：依 APPLE 要求，維修影像需保存 90 日以上，並可正常回放。4.維修過程：維修過程需全程在高解析鏡頭下完成、維修折機前，在鏡頭前完作六面外觀檢查，若有發現異常，請特寫（相證 7）。

(4)106 年 1 月 17 日員工訪談時，再次重申：（1.維修作業未在高解析攝像範圍內執行，嚴重違反作業規範及影響 Apple 授權維修作業）、（2.立即改善錯誤，Apple 維修相關作業務必依照作業規範執行）申請人陳○○表示其未依作業規範執行原因是：（...因不清楚全程需至高解析攝像範圍內，有時微觀會移至電子顯微鏡下操作，但經公司討論後，告知操作所有流程均需在高解析攝像範圍執行，也會把電子顯微鏡搬至範圍內操作），並親筆於訪談記錄表寫出作業規範項目（1.確認單號及序號是否與產品相符；2.確認送修品六面外觀狀況；3.確認故障問題執行 AST2(Apple Service Toolkit 2 簡稱 AST2)，不開機需另外充電 30 分鐘後記錄；4.不開機依 NPO 作業公告 12/12 公佈執行。以上作業均需在高解析攝像範圍內執行）。並於備註中註明：（建議事項/追蹤事項：

如再次發生類似情事，因嚴重影響 Apple 授權維修作業，將視情節輕重作行政懲處）（相證 8）。

關於（確認故障問題執行 AST2，不開機須另外充電 30 分鐘後記錄），相對人亦再三重申並要求申請人陳○○遵守：

- (1)104 年 7 月 7 日，相對人公佈(2015) 客服技字第 059 號技術通報（主旨：APPLE 雲端診斷系統（AST2）），申請人陳○○共閱讀 2 次，最後閱讀日為 106 年 7 月 22 日（相證 1）。技術通報中第 5 項作業提醒：iOS 8.1 或以上版本：請務必確實執行 AST2（雲端診斷系統）。
- (2)104 年 12 月 1 日，相對人公佈(2015) 客服技字第 095 號技術通報（主旨：APPLE 雲端診斷系統 AST2-（更新））通知，申請人陳○○共閱讀 2 次，最後閱讀日為 106 年 12 月 15 日（相證 3）。技術通報中第 5 項作業提醒：iOS 8.1 或以上版本：請務必確實執行 AST2（雲端診斷系統）。
- (3)104 年 12 月 1 日，相對人寄發電子郵件予相對人公佈(2015) 客服公字第 032 號公告中公告（主旨：iPhone 檢修流程彙整說明-修訂），並提醒維修前及維修後均需執行 AST2。申請人陳○○於 104 年 12 月 3 日完成閱讀作業指引文件。
- (4)106 年 1 月 17 日員工訪談時，申請人陳○○親筆於訪談記錄表寫出作業規範項目（……3.確認故障問題執行 AST2，不開機需另外充電 30 分鐘後記錄；4.不開機依 NPO 作業公告 12/12 公佈執行。以上作業均需在高解析攝像範圍內執行）並於備註中註明：

(建議事項/追蹤事項：如再次發生類似情事，因嚴重影響 Apple 授權維修作業，將視情節輕重作行政懲處)。

相對人已再三重申上述二重要作業規範，且申請人陳○○亦明確知悉，且相對人已嚴正聲明如再未遵守作業規範，因嚴重影響 Apple 授權維修作業，將視情節輕重作行政懲處。然經抽查 106 年 6、7 月間維修作業，申請人陳○○仍有 33% 未同時遵守上述二重要作業規範，故相對人衡量情節輕重，依工作規則第 39 條予以申請人陳○○記小過兩次的處分。

(九) 自 106 年 9 月 22 日至 107 年 1 月 31 日公告懲處申請人陳○○逾 4 個月，是因營運長基於人事處分應力求慎重，故於 106 年 10 月 2 日的會議指示 5 點原則 (詳如第 6 頁第十八項)，故維修單位待 107 年 1 月上旬蘋果公司通知最終覆查差異件數量及求償金額，並綜合維修單位與稽核單位查核結果並排除申請人陳○○爭議事項後，始於 107 年 1 月 16 日送出懲處簽呈，而懲處內容自原擬對申請人陳○○懲處大過乙次，調降為記小過兩次。相對人對維修人員應遵守執行 AST2 及應於高解析攝像範圍內作業的作業規範已多次公告均為申請人陳○○所知悉，並舉辦教育訓練，再於訪談中要求申請人陳○○應予遵守，並請申請人陳○○寫出作業規範以確認申請人陳○○確實知悉相關作業規範，並告誡如在違反作業規範將視情節輕重予以行政懲處，對申請人陳○○的疏失多有輔導規勸、並給予改善的機會。

(十) 相對人對申請人陳○○的行政懲處理由已詳述如上，與申請人陳○○擔任工會理事長無關。

(十一) 申請人陳○○自 94 年 7 月 11 日起至相對人雲嘉維修中心任職工程師，104 年 4 月起至 106 年 8 月 17 日間擔任蘋果商品維修工程師，並於 105 年 10 月 6 日經過 Apple iOS 認證考試(ACiT) 及 Apple 基礎考試合格（相證 19）。蘋果公司就 105 年度維修件查核結果之維修異常件向相對人請求賠償，維修異常件中由申請人陳○○負責維修的佔全體異常件 13.45%，其異常件比例為其他地區工程師平均值的 14.46 倍。

申請人陳○○負責蘋果手機維修多年，對於相關作業應注意事項熟稔，然其經手維修之異常件比例為其他工程師的 14.46 倍，其執行業務顯有怠惰未遵守相關規定的失職，並使相對人受蘋果公司求償之損失，故符合工作規則第 39 條小過項下第 1 款（承辦業務失職，致使公司蒙受損失者）；另相對人針對蘋果手機收受檢測作業應在高解析鏡頭錄影範圍內作業並錄影存檔、維修作業應執行 AST2，均經多次重申、辦理教育訓練、就錄影資料進行追蹤抽檢並告知應調整事項，並對申請人陳○○進行員工訪談，確認申請人陳○○知悉相關作業規範，然抽檢相對人 106 年 6、7 月維修案件 15 件，尚有 5 件（33%）未全部依規定執行。故申請人陳○○未遵守相關作業規範，已符合工作規則第 39 條申誡項下第 2 款（工作怠惰，經糾正後仍不遵從）、同條項第 7 款（違反服務紀律或標準工作流程）同條小過項下第 6 款（第二次違反‘申誡’之各款情事者）。相對人經綜合考量申請人陳○○違犯情事嚴重程度、造成損失金額及違犯後態度，處以小過二次之懲戒。

申請人陳○○向嘉義市社會處申訴勞資爭議，是基於南區維修管理課經理陳○○於 106 年 8 月 15 日至同年月 22 日與申請人陳○○進行訪談，並告知就 105 年蘋果公司稽核的結果，最嚴重的情形申請人陳○○可能被開除並追究法律責任（詳如說明（二）狀第十四項）。申請人陳○○向嘉義中華電信工會陳○○理事長徵詢，並透過陳○○理事長向相對人三位公司董事（中華電信法人代表）反應申請人陳○○恐遭開除，於 106 年 8 月 28 日相對人維修部協理陳○○及陳○○至嘉義拜訪陳○○理事長，說明事件始末，及處理原則。同日下午二人並向申請人陳○○說明處理原則。其後陳○○與陳○○理事長電話聯繫，陳理事長回應已明瞭相對人處理原則，也理解相對人對同仁不會開除但會有適當懲處，他會請申請人陳○○撤銷申訴。106 年 8 月 31 日陳○○理事長與陳○○聯絡，表示申請人陳○○當天會撤銷申訴，請公司給予公假外出，陳○○於電話中回覆同意並致電告訴單位主管給予申請人陳○○公假前往撤銷申訴。

（十二）申請人陳○○明知相對人對此事件雖不會對其開除，但會有適當懲處，卻利用申請人陳○○以電子郵件告知人資處官經理撤回申訴，而官經理回覆謝謝，以及相對人同意給予申請人陳○○公假辦理撤銷勞資爭議申訴，即杜撰申請人陳○○曾與相對人達成不予懲處之合意（相對人否認與申請人陳○○有此合意），況申請人陳○○於 106 年 9 月 7 日以電子郵件表示（目前公司所提之懲處部分大過，目前勞工局已有連絡本人，因記大過部分牽扯到個人身譽及年度考核面之問題，會請勞工局介入仲裁）（相證 20），

如雙方有不予懲處的合意(相對人否認與申請人陳○○有此合意)，為何於郵件只表示記大過會影響聲譽及年度考核會請勞工局介入仲裁？為何不主張基於此合意(相對人否認與申請人陳○○有此合意)相對人不應對申請人陳○○為任何處罰？實有悖於經驗法則。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人陳○○擔任相對人公司南區維修管理課雲嘉維修中心工程師。
- (二) 相對人因 Apple 稽核異常案件遭求償乙事，於 106 年 9 月 6 日訪談申請人陳○○。
- (三) 申請人工會於 106 年 9 月 16 日召開籌備會議、106 年 10 月 1 日召開成立大會；新北市政府於 106 年 11 月 16 日核發予申請人陳○○工會理事長當選證書，於 107 年 1 月 11 日核發申請人工會證書。
- (四) 相對人雲嘉維修中心主管皮○○於 106 年 9 月 22 日簽呈提出擬辦意見：「雲嘉維修中心工程師陳○○，陳○○，不落實維修作業程序及規範標準，影響公司權益，依工作規則第三十六條進行懲處大過一支。」相對人營運長單○○批示「不同意，請重送。」
- (五) 相對人於 107 年 1 月 31 日記申請人陳○○小過兩支，張貼之人員懲處公告為：「Apple 公司於 2017 年 7 月執行『2016 年度維修作業稽核』，其中雲嘉維修中心不符原廠規範手機件數為全省維修中心最高；南區維修管理課於 2017 年 8 月執行『雲嘉 Apple 維修作業抽查』，經查雲嘉維修中心陳○○組長及陳○○工程師

未落實維修作業規範，依工作規則第 39 條，懲處如下，以茲警惕：陳○○組長記大過乙次；陳○○工程師：記小過兩次；皮○○課長未盡督導責任，記申誡兩次。」。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 107 年 1 月 31 日記申請人陳○○小過兩支之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，按判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。次按建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞資自治之精義，然勞工並不因此豁免遵守職場管理秩序之義務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理

秩序之行為，雇主仍可援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分(本會 103 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照)，然雇主之懲戒若基於不當勞動行為之動機或認識，則非法之所許(本會 104 年勞裁字第 7 號裁決決定書參照)，尤其於雇主依工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合，於判斷是否成立不當勞動行為時，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準(本部 101 年勞裁字第 9 號、102 年勞裁字第 18 號裁決書參照)，不因具有企業行使合理管理權限之外觀而有異。因此，本會將依上述之判斷基準，據以認定本件雇主之懲戒行為是否存在不當勞動行為之動機(本部 102 年勞裁字第 50 號裁決書參照)。

(二) 相對人於 107 年 1 月 31 日記申請人陳○○小過兩支之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 查相對人於 107 年 1 月 31 日，張貼人員懲處公告：「Apple 公司於 2017 年 7 月執行『2016 年度維修作業稽核』，其中雲嘉維修中心不符原廠規範手機件數為全省維修中心最高；南區維修管理課於 2017 年 8 月執行『雲嘉 Apple 維修作業抽查』，經查雲嘉維修中心陳○○組長及陳○○工程師未落實維修作業規範，依工作規則第 39 條，懲處如下，以茲警惕：陳○○組長記大過乙次；陳○○工程師：記小過兩次；皮○○課長未盡督導責任，記申誡兩

次。」(申證4)。申請人陳○○主張，相對人對其為兩支小過之懲處，係知悉其籌組工會之活動且擔任申請人工會理事長乙職，對其進行針對性的打壓行為，乃意圖使申請人陳○○及其它工會幹部乃至會員產生心理上壓力及寒慄而不敢加入工會，實質妨礙申請人工會組織運作；此外，申請人陳○○於106年8月中即因而被暫停維修工作，然相對人於事隔半年後再追加記兩支小過，觀該懲處公佈時間與工會成立後不久相當接近，其懲處顯具有針對性等語。

2. 經查，相對人於107年1月31日對申請人陳○○、任職相對人雲嘉維修中心主管皮○○(下稱相對人主管皮○○)與陳○○工程師所為懲處，原本係由相對人主管皮○○於106年9月22日提送簽呈為記一大過之懲處建議，惟遭相對人營運長單○○批示「不同意，請重送」(相證12)，故當時並未對於申請人陳○○為懲處；嗣相對人營運長單○○於106年10月2日會議，就上開懲處批退乙案指示後續處理之五項原則：「1.應依當事人情節輕重分別懲處。2.單位主管是否未盡督導之責？3.雲嘉高解析錄影檔抽查結果是否已排除爭議？4.蘋果105年度稽核結果已提出相關資料申請複查，尚待最終複查結果。5.請申請單位待全數釐清後再送簽處理。」(相對人答辯(二)狀第6頁)，相對人並於107年1月31日對申請人陳○○為懲處，可知相對人於107年1月31日對於申請人陳○○之懲處並非追加，而係對於同一事件為重新調查後評定懲處之結果，合先敘明。

3. 再查，申請人陳○○主張該懲處具有不當勞動行為之動機，無非

以其任申請人工會理事長乙職，以及該懲處公佈時間與工會成立後不久相當接近，首先於相對人主管皮○○於 106 年 9 月 22 日提送簽呈為記一大過之懲處建議時，均與申請人工會召開籌備會議（106 年 9 月 16 日）、召開成立大會（106 年 10 月 1 日）與新北市政府核發予申請人陳○○工會理事長當選證書（106 年 11 月 16 日）等時間點相近，次於 107 年 1 月 31 日相對人懲處申請人陳○○時亦值於新北市政府核發申請人工會證書時（107 年 1 月 11 日），故該懲處顯具有針對性等語。然經本會調查，難以上開時間點之接近認定相對人具有不當勞動行為動機：

- (1) 相對人抗辯主張對申請人陳○○進行懲處，係因 Apple 稽核異常案件而遭 Apple 公司求償 185 萬元而有符合相對人工作規則第 39 條之情事，且於相對人營運長單○○批退並於 106 年 10 月 2 日會議中指示後續處理之五項原則後，相對人依下列程序處理本件懲處事件：第一、106 年 12 月 26 日，相對人稽核單位開始就雲嘉維修中心 106 年 6 月至 7 月蘋果手機維修高解析錄影檔查核，並於 107 年 1 月 5 日完成查核作業、於 107 年 1 月 16 日完成稽核報告書（相證 13）；第二、Apple 公司於 107 年 1 月 9 日提出 105 年查核案和解協議書（相證 17），通知 105 年度稽核申覆後最終異常件數及求償金額；第三、107 年 1 月 16 日，相對人維修服務處主管陳○○提送簽呈，以申請人陳○○未落實維修標準步驟，擬對申請人陳○○記小過兩次的懲處簽呈，並於同日經總經理簽核同意（相證 14）；第四、相對人於 107 年 1 月 31 日發佈人員懲戒公告，依工作規則（相證 15）第 39 條對申請人陳○○為

記小過兩支之懲處。由以上可知，相對人對於申請人陳○○之懲處，已從相對人 106 年 9 月 22 日由提送簽呈為記申請人陳○○為一大過之懲處建議，更正減輕為依工作規則（相證 15）第 39 條對申請人陳○○為記小過兩支之懲處，足見相對人就申請人陳○○之申訴確實重新考量並予以回應，難謂相對人於 107 年 1 月 31 日記申請人陳○○小過兩支之行為，有不當勞動行為之動機存在。

- (2) 至於相對人營運長單○○於 106 年 10 月 2 日已指示後續懲處方向，然相對人 106 年 12 月 26 日始進行調查乙節，相對人主張係因：「於 106 年 12 月 26 日始進行調查之原因，營運長指示之 5 個項目要全部完成才能上簽呈，其中最困難的是對蘋果的申覆，相關資料都已事隔一年，再加上散佈全省各地須耗費較多人力與時間，並且要往復聯繫，與蘋果公司溝通亦須時間，所以耗費最多的人力在這邊。到了 106 年 12 月下旬和蘋果公司的溝通已到達了一個段落，只剩下結論，所以就請第三單位再作調查。」（參本會第二次調查會議）；另於相對人營運長單○○106 年 10 月 2 日指示之處理方向第四點亦要求：「四、蘋果 105 年稽核結果已提出相關資料申覆，尚待最後複查的結果。」，相對人主張：「蘋果公司最後申覆結果是於 107 年 1 月上旬（詳細日期另行陳報）通知相對人，是以電子郵件告知數量與金額，申覆後數量有減少約 1 成，相對人原在 106 年 8 月 5 日開始進行的調查報告，申請人陳○○有表示不服的意見，並舉例一些現場操作有可能面臨的困難，所以相對人內部即在討論究竟哪些不適合列入調查報告的調

查項目，為求調查報告的客觀，106年12月26日開始另起調查，於107年1月5日完成查核的作業，維修單位與稽核單位就相同內容再做檢核標準的確認，之後加上蘋果公司的電子郵件通知書送來之後，相對人即於107年1月16日提出懲處簽呈。」(參本會第二次調查會議)，經查Apple公司確實於107年1月9日提出105年查核案和解協議書(相證17)，且相對人於107年1月5日至同年1月15日之間製作懲處簽呈最後判斷的執行項目即相證16，並認定申請人陳○○有5筆(佔33%)未落實維修標準步驟之計算結果，故相對人主張需於106年12月26日始進行調查實屬有據，尚難以申請人工會斯時處於成立期間即認為該懲處對於申請人陳○○有針對性。

4. 申請人陳○○另主張，相對人以遭Apple求償為由對其進行懲處，但未見相對人對其餘亦遭求償之相關工程師有相對應的懲處，故主張該懲處對於申請人陳○○具有針對性云云，然查，雲嘉維修中心主管皮○○因未盡督導責任被記申誡兩次、陳○○組長則被記大過乙次，故實無僅懲處申請人陳○○之情事。據上，本會認相對人於107年1月31日記申請人陳○○小過兩支之行為，尚難認定相對人係基於不當勞動行為之動機或目的，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

5. 另按工會法第35條第1項第5款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」然相對人於107年1月31日記申請人陳○○小過兩支之行為既非基於不當勞動行為之動機或目的，故不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行

為。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件裁決請求為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項之規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 8 月 1 7 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。