

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 27 號

【裁決要旨】

申請人於 103 年 10 月間向臺中地方法院，以相對人自 102 年 10 月起取消每月節金 6,000 元為理由，提起民事給付訴訟之行為，雖工會並未下達任何指示，然從工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，確實符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而同應受到法律之保護。是申請人為工會會員，其於 103 年 10 月間向臺中地方法院，以相對人自 102 年 10 月起取消每月節金 6,000 元為理由，提起民事給付訴訟之行為，屬於工會活動。

【裁決本文】

申請人：盧燈讚

住：臺中市

代理人：紀○○

住：臺中市

代理人：邱甲○○

住：臺中市

相對人：豐原汽車客運股份有限公司

設：臺中市豐原區三民路 46 號

代表人：林伯洋，址：同上

代理人：楊○○

住：同上

代理人：羅豐胤律師

魏宏哲律師

設：臺中市西區綠川西街 2 之 7 號

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）104 年 10 月 16 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 104 年 4 月 10 日終止與申請人間勞動契約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於 104 年 4 月 10 日對申請人所為之解僱行為無效。
- 三、 相對人應於本裁決決定書送達次日起 7 日內回復申請人之原任職務。
- 四、 相對人應自 104 年 4 月 11 日起至申請人復職日止，按月於次月 10 日給付申請人薪資新台幣（下同）43,629 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。

事實及理由

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、查申請人於 104 年 6 月 25 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）請求確認相對人於 104 年 4 月 10 日解僱申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為及（二）請求確認相對人於 103 年 6 月 20 日起至 103 年 8 月 8 日止，未給付申請人職災醫療期間原領工資之行為，構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為。申請人上開第二項請求，自事實發生之次日起已逾 90 日，惟申請人已於 104 年 9 月 10 日本會第三次調查會議撤回該項請求，本會就該項請求即無需裁決不受理。又申請人第一項請求，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。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- （一）申請人原就職於相對人公司，因相對人常違反勞基法，故常提

起抗議並要其改正，但相對人都表明沒違法不用改善，申請人遂於 103 年 10 月向法院提起告訴，並於 104 年 3 月 5 日判決確定。同年 3 月 7 日收到法院判決後，相對人即以內部稽查為理由來函請申請人簽具切結書，3 月 8 日申請人將切結書簽名後交回，3 月 9 日即以此理由記一大過，之後相對人都以申請人被民眾檢舉為理由，於 4 月 7 日及 9 日各記 2 大過，共 5 大過，4 月 10 日以人事評鑑委員會決議將申請人解僱。

- (二) 相對人對於獎懲流程有很大的問題，依照以往有被民眾檢舉之案件，都會先有臺中市政府認定有無懲罰之回函辦理，再作出懲戒，但對申請人的記過解職部分，相對人都以最快的速度辦理，相對人是為了把申請人解僱才會動作快速而沒合乎常理。5 支大過的記過內容都與工作規則不符，行車使用手機依工作規則第 33 條丙項第 5 款應記小過，相對人記大過的理由是依據第 33 條丁項第 1 款，明顯不符。
- (三) 相對人解僱申請人後，於 104 年 4 月 22 日相對人又私下寄來更正之記過處分，顯然，相對人之前只是為了將申請人解職，而發生如此之重大疏失。由此可見相對人為了對付申請人所採取之行為嚴重影響申請人的工作生存權利。相對人又於調解期間不當解僱，也違反勞資爭議處理法第 8 條。
- (四) 申請人遭相對人不當解僱，係由於相對人發放員工之工資及加班費不足，申請人時常向相對人反映詢問要求公布薪資算法及明細，相對人拒不提供，且多次搪塞拖延，最後直接要申請人去法院提告，故申請人始於 103 年 8 月間公傷復職前，與同事紀○○一起對於相對人提起民事訴訟。
- (五) 經過半年的司法程序於 104 年 3 月 5 日判決後相對人敗訴，同年 3 月 7 日收到判決書。相對人隨即寄來內部稽核及切結書讓

申請人填寫，同年3月8日申請人交回切結書後，3月9日就被記大過處分，接著3月27日又有民眾投訴臺中市政府的2月27日函文，申請人有填具報告書。但相對人未待臺中市政府之處置回函，即行記大過處分，接著3件分別是同年3月1日、3月3日、3月4日，均是相對人自稱，是臺中市政府電話傳真，有被民眾投訴案件，隨即於記大過後，即於104年4月10日將申請人解僱，完全沒有依照正常的懲處程序，且是在申請人跟相對人之調解期間，即解僱申請人，相對人明顯有多項疏失及漏洞，又於解僱後發了更正之解僱及記過單。分明是先斬後奏，毫無程序可言。人事評鑑委員會也都相對人指派，沒人發現重大漏洞均一致通過解僱之案由，實為無稽。

- (六) 相對人所指之申請人多次被民眾投訴違反工作規則而記大過解僱，相對人指稱，並無針對個人之行為實為不實，相對人所針對申訴人之處分未依照工作規則部分，已於補充說明詳述，現在對相對人提出之相證部分有多個事實證明其針對性，絕非所指稱一切依章辦理。在相對人所提之記過報告及內容可發現所提之證物有不實之嫌，先是未依照正常程序及工作規則記過，完全沒有讓申訴人申訴及說明，即行記過解僱。申訴人於104年3月27日被記第一支大過，3月30日向臺中市政府勞工局申請調解，4月6日收到勞工局開會通知4月15日開會協調，4月11日即被解僱，確實違反勞資爭議處理法第8條之規定。又相對人提出之相證5、6，站方的報告時間及內容都與記過之時間內容完全不符，且為在調解開會前趕著解決申訴人之行為相當明確，實可看出相對人用心良苦。
- (七) 申請人提供其他會員支持之聲明書，說明所有對相對人所作之行為皆為其他員工爭取權益之作為，並非只為個人，只要爭取

成功所有員工皆能受惠，而非只是個人。相對人提出影像指控申訴人於行車中或停等紅燈時觸碰手機嚴重影響交通安全及損害乘客權益，相對人也於 104 年 8 月 27 日第二次調查會議中說，並無法證明申訴人為何觸碰手機，既無確實證據證明申訴人行為，又不聽取申訴人說明之情形下，進行對申訴人最嚴厲之處分，實有違常理。

- (八) 又智慧型手機之操作方式皆須由面板觸擊控制，無論是設定或調整，相對人提出之影像中，申請人確實有觸碰手機行為，但申請人的手機僅作音樂播放及照相蒐證之用，才用無上網的手機當裝置，以避免有爭議。於車中實與一般車上設備裝置並無二樣，車上的任何設備及裝置也都須於行車中操作，申訴人手機也都在同一位置，並無移動或以手持方式操作，僅作播放音樂使用或設定，與車上其他設備操作方式相同，並非於駕駛中使用手機講電話。
- (九) 又鈞會之裁決書指出，所謂工會活動，並不以工會會員大會，會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，然只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。申請人與紀○○對相對人提出訴訟乃與相對人調解不成立後所為之行為，意以促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活為宗旨，也未爭取勞動條件勞工安全衛生及會員福利事項之促進為務，都符合工會法之精神與運動方針，應受到法律之保護。為此，請求確認相對人於 104 年 4 月 10 日解僱申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- (十) 其餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人裁決之申請駁回。
- (二) 申請人提出之臺灣臺中地方法院 103 年度豐勞簡字第 8 號判決，因該判決認定有所違誤，業經相對人提起上訴，刻由臺灣臺中地方法院民事庭 104 年度勞簡上字第 13 號審理中，現於證據調查程序中，證據調查尚無結果，遑論有何確定判決。是申請人所稱「於 104 年 3 月 5 日判決確定」恐有誤會。且上開民事案件乃三節禮金是否被認定為薪資之爭議，相對人並無違反勞動基準法（下稱勞基法）情事，更與本件申請人所請裁決事項無關。相對人解僱申請人乃因其多次違反工作規則嚴重影響行車安全所致；更何況，申請人於 103 年間即提起上開民事訴訟，倘相對人欲以此為理由解僱，實不須遲至多次民眾投訴或檢舉申請人行使中使用手機，影響相對人聲譽後始為之。是申請人被解僱乃因其多次違規行為，與該民事訴訟案件並無關係，並無申請人所稱訴訟期間不當處分之事，申請人將毫無關聯之事為不當連結，顯無理由。
- (三) 本件申請人多次於行車時使用手機，嚴重影響乘客安全，經乘客多次檢舉及主管機關屢屢來函要求調查說明，相對人查明屬實後，以工作規則第 12 條第 5 項第 3 款「工作毫無成績或屢犯過失證據明確，經查屬實影響公司聲譽及利益者。」合法予以解僱。又申請人稱其簽立 104 年 3 月 8 日切結書後，相對人以之為理由記其大過云云，實屬誤解。蓋該切結書僅申請人願改善違規行為之書面，並非相對人對其違規舉措有何宥恕之表示。申請人於相對人隨機抽檢稽查後猶心存僥倖、屢屢再犯，倘無民眾多次投訴檢舉，相對人對申請人之違規行為猶被蒙在鼓裡，是縱然申請人出具願改善之書面，然其屢犯不改之舉措已嚴重影響乘客及行車安

全及相對人聲譽，雖如此，相對人仍慎重其事，於產業工會代表人員共同參與人事評議委員會，全體出席委員一致無異議同意解僱申請人之決議下，始為終止與請人僱傭契約之通知。申請人稱相對人解僱之行為嚴重影響其工作生存權利，然其於屢次行車中使用行動電話時，又置乘客及行車安全於何地？

(四) 第且，相對人屢屢接到主管機關來函指稱民眾投訴檢舉要求查明，倘無申請人頻繁之違規行為，何來民眾投訴之有？相對人又何須屢屢耗時費日查閱行車影像紀錄調查何位司機違規？對此種行車中使用行動電話已嚴重影響行車安全、損害相對人聲譽之違規行為，查明屬實後本應加以扼止，此乃保護乘客及行車安全，並無針對何位司機，何來申請人所稱「以最快速度辦理」之有？

(五) 按不當勞動行為係指在勞資雙方集體勞資關係中，不正當地侵害對方集體勞動基本權之行為的總稱。此一制度之始乃源於美國 19 世紀集體勞資關係之現實，為保護工會之集體權利，因此立法制定資方所不得為之不當勞動行為，其後復為壓抑工會之不當發展，再制定勞方之不當勞動行為及勞資雙方均不得為之不當勞動行為，並藉由主管機關以裁決方式加以救濟，以迅速回復穩定之勞資關係，合先敘明。

(六) 經查，本件申請人依據工會法第 35 條、勞動基準法（稱勞基法）第 71 條、第 59 條規定向鈞會申請不當勞動行為裁決，然相對人之行為並不構成不當勞動行為，且申請人所主張之事由亦非屬不當勞動行為之態樣，是申請人之申請為無理由。相對人於民國 104 年 4 月 10 日召開第一屆第三次人事評議委員會（下稱系爭人評會），依工作規則第 12 條第 5 項第 3 款「工作毫無成績或屢犯過失證據明確，經查屬實影響公司聲譽及利益者」，以全體出席委員一致無異議同意解僱申請人之行為，合法

正當，並無不當之處。

(七) 申請人於 104 年 2 月 19 日、同年 2 月 27 日、同年 3 月 1 日、同年 3 月 3 日、同年 3 月 4 日多次於行車中使用手機，嚴重影響乘客安全，經乘客多次檢舉及主管機關屢屢來函要求相對人調查說明，經相對人查明屬實，分別各記申請人 1 大過，並經系爭人評會決議解僱等情，有相證 2、3、4、5、6、7 及 11 光碟所附行車紀錄器錄影畫面為證。又申請人於上開各行車日期之行車過程中均多次使用行動電話，亦有上開行車記錄器錄影檔案光碟勘驗結果為憑，此部分詳見相對人 104 年 7 月 20 日說明書第 2 頁至第 4 頁。

(八) 又系爭人評會係依豐原汽車客運股份有限公司職工人事評議委員會組織章程（下稱系爭組織章程）所召開，雖系爭組織章程並未明定工會幹部擔任評議委員之比例，惟系爭人評會 11 位評議委員中，其中劉○○為會員代表兼工會理事長；羅○○、徐○○為會員代表兼工會理事；黃○○為會員代表。即 11 名評議委員中，超過三分之一為工會幹部及代表，其中更包含工會理事長及理事，有相對人職工人事評議委員會第一屆評議委員名單可證，足見系爭人評會之組成，依系爭組織章程第 3 條規定，雖由相對人董事長遴選，惟觀諸系爭人評會評議委員之組成，尚包含工會理事長、2 位工會理事、1 位工會代表，可知並無偏頗資方之情事。

(九) 再者，相對人據以解僱申請人之工作規則，業經主管機關即臺中市政府 103 年 8 月 7 日以府授勞動字第 1030146189 號函核准修正，其修正過程，略述如下：相對人自訂定工作規則以來，即有年度內記滿 2 大過者予以解僱之規定，上開修正前之規則

業經臺中縣政府 92 年 12 月 15 日府勞動字第 0920335675 號函核准在案。相對人於 103 年間將上開解僱之規定，修正移列於工作規則任用與解僱章節中，以符體系，俾便適用，並於 103 年 6 月 6 日將修正後之工作規則函請臺中市政府審核，然臺中市政府以 103 年 6 月 23 日府授勞動字第 1030107892 號函覆略以：二（一）請依紅（藍）筆註記處修正，於文到 30 日內檢附工作規則全文 3 份，另函報核。…（三）雇主非依勞基法第 12 條之法定事由，不得不經預告終止勞動契約。依解僱最後手段性原則，雇主無其他對勞工權益影響較輕微之懲處措施可採，非以解僱不足以維持企業秩序者，始符比例原則下之必要性原則與權利濫用禁止及誠信原則，又基於一事不二罰之原則，勞工違反工作規則之事由如已懲處，即不應再以相同事由予以解僱。是以，懲處應不含解僱處分，貴單位工作規則第 12 條規定勞工積滿 2 大過予以解僱乙節，請刪除等語，有臺中市政府 103 年 6 月 23 日府授勞動字第 1030107892 號函為證。

- （十）而勞基法第 12 條第 1 項第 4 款所稱「情節重大」，固應衡量雇主解僱勞工與勞工違規行為間是否符合比例原則，即勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續與其維持僱傭關係，非解僱該勞工不足以維持工作場所之紀律及防止類似事件再度發生，雇主始得不經預告終止勞動契約。然相對人係經營交通運輸業，其員工之行為表現，係列為主管機關稽查、考核及扣點項目，為公車業者整體評鑑之一環，已非員工個人問題，不僅影響公車業者之企業形象，甚且攸關其獲得補助與否、配車額度、路權維持等。在現今各公車業者激烈競爭之態勢下，評鑑分數之些微差距，均可能影響公車業者之存續。況刪除上開條文，將使公司管理失控，公

司所有懲戒規定將形同虛設，嚴重影響消費者權益。基於上開理由，主管機關遂核准相對人修正上開規定如現行條文即「工作毫無成績或屢犯過失證據明確，經查屬實影響公司聲譽及利益者」。足見相對人現行工作規則業經主管機關實質審核並核備在案，且無違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定，是申請人空言泛指現行工作規定違反勞基法第 71 條規定云云，洵無足採。

(十一) 相對人係於 102 年 10 月間始取消所有司機節金之發放，並非針對申請人在內之特定人，而申請人係於 98 年至 100 年間擔任工會理事，可見「減薪」與工會活動亦無關聯性，另申請人稱工會是被公司所控制等語，益徵申請人並非參與工會活動，始遭減薪、解僱，即相對人並無意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利益之對待。是以，相對人取消節金之行為係基於公司財政規劃，節金之性質究屬三節獎金先行借支發放或為經常性給與而屬工資之一部，尚待法院判決認定，然無論結果為何，均與集體勞動基本權無關。相對人係因申請人於 104 年 2 月 19 日、同年 2 月 27 日、同年 3 月 1 日、同年 3 月 3 日、同年 3 月 4 日多次於行車中使用手機，嚴重影響乘客安全，遂召開系爭人評會，依主管機關實質審查核備之工作規則第 12 條第 5 項第 3 款「工作毫無成績或屢犯過失證據明確，經查屬實影響公司聲譽及利益者」，以公平、公正，含工會代表在內之評議委員全體出席，一致無異議同意解僱申請人。換言之，申請人固曾於 98 年至 100 年間擔任工會理事，然系爭民事訴訟乃至遭系爭人評會決議解僱之結果，概與工會活動無關，又相對人平時對工會等集體勞動關係並無干涉，相對人對申請人之處分與同種事

例之處理方式亦無不同，揆諸首揭說明，本件應無「不利益待遇」、「支配介入」或「違反誠信協商」等不當勞動行為。

(十二) 其餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人自 91 年 9 月 9 日起受僱於相對人擔任大客車駕駛。
- (二) 申請人係工會會員，於 98 年至 100 年之間曾擔任工會理事。
- (三) 申請人與案外人紀○○於103年10月間向臺中地方法院，以相對人自102年10月起取消每月給付節金6,000元之行為，違反雙方之勞動契約，對相對人提起薪資給付之訴訟，案號為：103年度豐勞簡字第8號（下稱系爭判決）。
- (四) 臺中地方法院於104年3月5日判決主文如下：「被告應各給付原告紀○○、盧燈讚6萬6仟元，及自民國103年9月17日起清償日止，按年息5%計算之利息。被告應自民國103年9月1日起至與原告紀○○、盧燈讚間之勞動關係消滅時止，按月於每月25日各給付原告紀○○、盧燈讚6,000元，及如未按期給付，應各自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。原告其餘之訴駁回。訴訟費用由被告負擔。本判決第一項得假執行。但被告如各以6萬6仟元分別為原告紀○○、盧燈讚預供擔保，得免為假執行。本判決第二項原告勝訴部分，得假執行。但被告如各以3萬6仟元分別為原告紀○○、盧燈讚預供擔保，得免為假執行」。
- (五) 上述案件經相對人提起上訴，目前由臺灣臺中地方法院民事庭

以 104 年度勞簡上字第 13 號案審理中，於本會最後詢問程序期日前，判決尚未確定。

(六) 相對人以申請人於 104 年 2 月 19 日、同年 2 月 27 日、同年 3 月 1 日、同年 3 月 3 日、同年 3 月 4 日於行車途中滑手機，嚴重影響乘客安全，分別於 104 年 3 月 27 日記大過一次、同年 4 月 7 日、同年 4 月 9 日兩天，均同一天各記大過兩次，於 104 年 4 月 10 日以申請人行車途中滑手機，嚴重違反交通規則及行車安全為理由，依工作規則第 12 條第 5 項第 3 款：「工作毫無成績或屢犯過失證據明確，經查屬實影響公司聲譽及利益者。」之規定，解僱申請人，並於 104 年 4 月 11 日生效。

(七) 申請人於 104 年 3 月 30 日向臺中市政府勞工局勞資爭議調解委員，以相對人給付工資不足及恢復僱傭關係等理由申請勞資爭議調解，並在 104 年 4 月 15 日進行勞資爭議調解程序，雙方調解不成立。

四、本案爭點為：

- (一) 申請人為工會會員，其於 103 年 10 月間向臺中地方法院，以相對人自 102 年 10 月起取消每月節金 6,000 元為理由，提起民事給付訴訟之行為，是否屬於工會活動？
- (二) 相對人於 104 年 4 月 10 日解僱申請人之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為？依同條第 2 項之規定解僱無效？
- (三) 如相對人上開解僱無效，相對人除應回復申請人工作外，並在申請人復職前，應按月給付申請人工資金額若干？

五、判斷理由：

(一) 申請人為工會會員，其於103年10月間向臺中地方法院，以相對人自102年10月起取消每月節金6,000元為理由，提起民事給付訴訟之行為，屬於工會活動：

1、申請人主張，其為工會會員，於103年10月間與案外人紀○○，向臺中地方法院民事庭，以相對人自102年10月起取消每月節金6,000元之給付，違反雙方之勞動契約，對相對人提起薪資給付之訴訟（案號：103年度豐勞簡字第8號）。其提起該民事訴訟之目的，並非僅為個人，乃係為其他相對人之員工爭取相同之權益。若其提起之訴訟獲得確定勝訴判決，則所有員工皆能因該系爭判決而受惠，其認為提起訴訟之行為，應屬工會活動等語。

2、相對人抗辯，相對人係於102年10月間始取消全體司機節金之發放，並非針對申請人在內之特定人，而申請人係於98年至100年間擔任工會理事，可見「減薪」與工會活動亦無關聯性，另申請人稱工會是被公司所控制等語，益徵申請人並非參與工會活動，始遭減薪、解僱，即相對人並無意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利益之對待。是以，相對人取消節金之行為係基於公司財政規劃，節金之性質究屬三節獎金先行借支發放或為經常性給與而屬工資之一部，尚待法院判決認定，然無論結果為何，均與集體勞動基本權無關云云。

3、而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，然只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（千代田化工建設事件，日本東京高等法院1995年6月22日判決，勞動判例688號15頁；

千代田化工建設事件，日本最高法院第二小法庭1996年1月26日判決，勞動判例688號14頁；石井照久，新版勞動法第三版，1973年5月31日，第460頁，弘文堂；外尾健一，勞動團體法，1975年9月30日，第237-239頁，筑摩書房；東京大學勞動研究會，注釋勞動組合法上卷，1980年12月10日，第352-354頁，有斐閣；塚本重賴，不當勞動行為の認定基準，1989年3月31日，第57頁，綜合勞動研究所；久保敬治、濱田富士郎，勞動法，1993年5月20日，第107頁，Minerva 書房；山口浩一郎，勞動組合法第二版，1996年3月30日，第86頁，有斐閣；盛誠吾，勞動法總論、勞使關係法，2000年5月10日，第222頁，新世社；渡邊章，勞動法講義下，2011年11月25日，第172頁，信山社；菅野和夫，勞動法第十版，2012年12月15日，第722頁，弘文堂；西谷敏，勞動組合法第三版，2012年12月20日，第163-164頁，有斐閣；荒木尚志，勞動法第二版，2013年5月30日，第616頁，有斐閣等意旨參照)。

- 4、因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，從工會法第1條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第5條第3款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第11款「其他合於第1條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，確實符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護，本會102年勞裁字第41號之裁決意旨均已解釋在案。
- 5、本件申請人係主張，其為工會會員，於103年10月間與案外人紀○○，向臺中地方法院，以相對人自102年10月起取消每月節

金6,000元為理由，提起給付訴訟，其認為提起民事訴訟之行為，應屬工會活動。且相對人於104年3月7日收到系爭判決書後，相對人隨即以申請人行車中使用手機，以嚴重違反交通規則及行車安全為理由，於約一個月之時間，即解僱原告，顯已構成不當勞動行為。經查，申請人於103年10月間，雖未擔任工會之理事，僅具工會會員之資格，其與案外人紀○○以個人名義提請請求相對人每月應給付節金6,000元之民事訴訟獲得勝訴，法院亦認定該節金之性質，屬於經常性給與之薪資。是若將來系爭判決勝訴確定，申請人即得以系爭判決書，聲請法院強制執行相對人之財產，當可獲得該債權之取償。而相對人其餘員工均得於薪資請求之5年時效期間內，向法院提起相同之訴訟而獲得取償。

6、從而，申請人於103年10月間向臺中地方法院，以相對人自102年10月起取消每月節金6,000元為理由，提起民事給付訴訟之行為，雖工會並未下達任何指示，然從工會法第1條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第5條第3款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第11款「其他合於第1條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，確實符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動，而同應受到法律之保護。是申請人為工會會員，其於103年10月間向臺中地方法院，以相對人自102年10月起取消每月節金6,000元為理由，提起民事給付訴訟之行為，屬於工會活動。相對人抗辯，相對人係於102年10月間始取消所有司機節金之發放，並非針對申請人在內之特定人，申請人係於98年至100年間擔任工會理事，103年10月間並非擔任工會之理事。可見「減薪」與工會活動亦無關聯性，申請人提出訴訟之行為，並非參與工

會活動云云，並不可採。

7、附帶言之，相對人原本即有企業工會，此為雙方所不爭執。而相對人突然於102年10月間取消全體司機節金之發放，此行為乃屬對於相對人全體司機勞動條件之不利益變更。依工會法第1條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第5條第3款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第11款「其他合於第1條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，相對人企業工會理應就相對人變更勞動條件之行為，積極、主動以企業工會之名義，向相對人表示異議才是。然針對相對人之上述變更司機勞動條件之行為，卻係僅僅由申請人與案外人紀○○，於103年10月間向臺中地方法院，以相對人自102年10月起取消每月節金6,000元為理由，提起民事給付訴訟，卻未見相對人企業工會有為全體司機，向相對人爭取節金相關權益之舉。另本會102年勞裁字第41號裁決事件，相對人與本件相同，均係豐原汽車客運股份有限公司，該事件之申請人，亦係以個人名義，對於相對人提出違反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴；惟同屬未見相對人之企業工會，以工會名義為會員爭取相關之權益，此亦係該事件及本件之申請人，以個人名義向地方主管機關申訴或提起上述民事訴訟之主要原因，爰申請人以個人名義提起訴訟，尚不影響本會對於其係屬工會活動之判斷。

(二)相對人於104年4月10日解僱申請人之行為，構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，依同條第2項之規定解僱無效：

1、按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及

團體爭議權時，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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經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，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。

2、申請人主張，臺中地方法院豐原簡易庭於 104 年 3 月 5 日，就系爭判決為相對人敗訴之判決，申請人於同年 3 月 7 日收到系爭判決書，相對人隨即以申請人行車中使用手機，要求申請人填寫切結書，於 3 月 8 日申請人交回切結書，相對人隨即於 3 月 9 日對於申請人為記大過之處分。之後即於 104 年 3 月 27 日、同年 4 月 7 日（同一天記過兩次）、同年 4 月 9 日（同一天記過兩次），以相同之理由各記大過一次，並於 104 年 4 月 10 日解僱申請人，該解僱之行為當屬工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為等語。

3、相對人抗辯，本件申請人多次於行車時使用手機，嚴重影響乘客安全，經乘客多次檢舉及主管機關屢屢來函要求調查說明，相對人查明屬實後，以工作規則第 12 條第 5 項第 3 款「工作毫無成績或屢犯過失證據明確，經查屬實影響公司聲譽及利益者。」合法予以解僱云云。

4、查申請人所提出之切結書，其上記載之日期係 104 年 3 月 8 日，

內容係：「職盧燈讚於 104 年 2 月 19 日 7 時 42 分擔任 312 作業駕駛 705-U8 號確實有違反公司規定。一、使用行動電話；二、服儀不整（申請人其後手寫內容：公司提供不足部分，自行保護，除保暖衣物外套，所著服裝配件皆為公司所提供之物品，何有服儀不整？）。職往後定改過遵照公司規定，保持交通安全，如再類似發生，願受公司章則議處。」；該切結書下方為立切結書人：盧燈讚之簽名。細鐸上述切結書之內容，該切結書之性質，屬警告之性質，應非申請人同意接受處罰之意思。此觀「…如再類似發生，願受公司章則議處。」等文句即可明瞭。換言之，若申請人再犯類似之行為，則願受處罰之意。惟相對人卻於 104 年 3 月 27 日，以相對人台中站副站長於 104 年 3 月 9 日之手寫報告書，以申請人於 104 年 2 月 19 日在行車時使用手機，嚴重違反交通規則及行車安全為理由，記大過一次。相對人就申請人於同年 3 月 8 日，始填寫僅具警告性質切結書之情況下，相對人台中站副站長，隨即於隔日以手寫報告書建議記大過乙次，相對人亦於同年 3 月 27 日作出記大過之懲處，該懲處顯然違反切結書之內容而有瑕疵。況相對人對於申請人於詢問會議中，陳稱雙方均係於 104 年 3 月 7 日收受系爭判決書等語，並不爭執。則相對人隨即於 3 月 8 日以申請人於 104 年 2 月 19 日在行車時使用手機，要求其簽立切結書，並由台中站副站長，於隔日手寫建議記大過之報告書，嗣於 3 月 27 日作出懲處，該懲處之行為，其時間之密接度，顯然違反常理而具有針對性。

- 5、又相對人提出監視器影像，指控申訴人於上述日期之行車中觸碰手機，確實已嚴重影響交通安全及損害乘客權益云云；申請人則主張，其係於行車中觸碰智慧型手機，用以作電台音樂播

放之用，且其手機無申請上網，以避免有爭議。該觸碰之行為於行車中，實與一般車上駕駛座上之設備裝置並無二致，車上的任何設備及裝置也都須於行車中操作，申訴人手機也都在同一位置並無移動或以手持方式操作，僅作播放音樂使用或設定，與車上其他設備操作方式相同，並非於駕駛中使用手機講電話等語。

- 6、本會於第三次調查會議當場勘驗相證 11 之錄影光碟內容，申請人對於該光碟中，除「20150304」資料夾中之第 2 個檔案「2015-06-15-17-43-41」部分，主張係因前車已起步，申請人同時知悉，但為了與前車保持安全距離，因此才慢一點加速，就其餘光碟內容並未爭執。針對相證 12 除上述「20150304」資料夾中的第 2 個檔案「2015-06-15-17-43-41」部分外，申請人對於相對人就相證 11 之其餘敘述，並不爭執。經查，本會勘驗筆錄就相對人提供之「相證 11」錄影光碟內容「20150304」資料夾中的第 2 個檔案「2015-06-15-17-43-41」錄影檔案時間為 19:06:53。勘驗結果如下：「在該檔案「19:06:53」段落，看到申請人於等紅燈時，手觸碰手機，於前車啟動後，有再將車輛起步前行，申請人視線確實在注視手機。」；另就錄影光碟內容「20150303-705U8」資料夾中的第 1 個檔案「20150303-705U8 行車中滑手機」錄影檔案時間為「09:06:50」至「09:08:07」。勘驗結果如下：「在該檔案申請人確實於行車中觸碰手機數次，申請人的目光於觸碰中，一方面注視手機螢幕，一方面頭又抬起來注視前方。」。
- 7、上述勘驗之結果，申請人對於其於行車中有觸碰手機螢幕之行為，自始即未爭執，僅主張其係於行車中觸碰智慧型手機螢幕，

用以作為播放電台音樂之用，且其手機無申請上網，並無使用手機網路之情形。本會勘驗光碟後，認定申請人確實於行車中觸碰手機數次，但並非於行車中以手機通話，並未有拿起手機通話之行為，而申請人之目光於觸碰中，一方面注視手機螢幕，雖對於駕駛中稍有影響，然申請人一方面又將頭抬起來注視前方。此種情形，係申請人一隻手觸碰手機後，又立即將手握回方向盤，並注視前方。足見，申請人仍有隨時抬頭注意車前狀況，此與以駕駛員一隻手拿手機通話，僅僅以另一隻手握住房向盤之情形相異。況且相對人於其工作規則中，並無禁止駕駛員於行車中觸碰手機之規定，其將申請人觸碰手機螢幕之行為，一律視為於行車中使用行動電話（參相對人工作規則第 33 條丙項第 5 款規定），其懲處已違反比例原則，益見相對人對於申請人確有針對性之懲處。

- 8、再者，申請人於行車中觸碰智慧型手機螢幕，用以作為播放電台音樂之用，依常理判斷，應非僅於 104 年 2 月 19 日起始有如此之習慣及行為，申請人亦於最後詢問會議中自承，其自 104 年 3 月 8 日前六個月即有上述行為。顯然申請人於 104 年 2 月 19 日之前，即有於行車中觸碰手機螢幕之習慣。而相對人雖稱，於 104 年 2 月 11 日之前，人力有限，無法隨時抽查駕駛員行車監視畫面之管理云云。然如同前述，相對人對於申請人於詢問會議中，陳稱雙方均係於 104 年 3 月 7 日收受系爭判決書等語，並不爭執。卻對於申請人自同年 3 月 8 日起，一個月內密集監看申請人之行車情況，此從相對人所提供申請行車紀錄之相證 12 即可得知。且於同年 4 月 7 日及 4 月 9 日兩天，均係同一天，以同一理由記大過兩次，實與一般企業管理之模式不同，亦與常理有違。從而相對人於 104 年 4 月 10 日

解僱申請人之行為，顯具有針對性，當構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為甚明。

9、又相對人對於同樣屬於行車中觸碰手機之行為，對於屬初犯之駕駛員田○○、張○○、邱乙○○、廖○○、李○○、蘇○○、陳○○、汪○○、徐○○等 9 人，均一律以「姑念初犯，應予記過一次」為懲處（此有申請提出之申證 11 可憑），惟卻對申請人 104 年 2 月 19 日之初犯行為，於有簽屬切結書之情況下，仍處以記大過一次之懲處。顯然，相對人對於駕駛員同樣於行車中觸碰手機之行為，其懲處之程度不一，實屬失衡。足證相對人對於申請人之懲處，確實具有針對性，已構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為。此外，相對人主張 103 年 10 月間向臺中地方法院提起民事給付訴訟者，尚有案外人紀○○，而紀○○於系爭訴訟之勝訴範圍，與申請人相同，亦同係擔任駕駛員之工作，並未遭相對人懲處，其請假參加勞動部相關會議，相對人亦無不准假，是相對人懲處申請人，乃因申請人自身之違規行為，與系爭訴訟並無任何關係云云。惟本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認定相對人具有不當勞動行為之動機及行為，已如上述。至於相對人是否未對紀○○予以懲處，並非本會審酌之重點，相對人上述之主張，並不足採。

10、按工會法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」綜觀上述之理由可知，相對人於 101 年 2 月 4 日解僱申請人之行為，當屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定而屬不當勞動行為，則依工會法第 35 條第 2 項規定，相對人於 104 年 4 月 10 日所為解僱申請人之行為當屬無效。

(三) 相對人除應回復申請人工作外，並應在申請人復職前，按月於次月 10 日給付申請人工資 43,629 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：

1、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，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制。解釋上，救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體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，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有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主不當勞動行為為該當工會法第 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。

2、依勞動部（前勞委會）83 年 4 月 9 日（83）台勞動二字第 25564 號解釋函之意旨，就平均工資之計算，改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六計算平均工資，此較為簡易、準確及合理。上開函示本會自得援引參考。查申請人之月薪金額並非固定，此有相對人提出之相證³⁴及申請人提

出之申證25可憑，其薪資明細表中有部份項目係屬變動。故依上述函示，應以申請人103年10月份至104年3月份薪資明細表中之金額，加總後直接除以6，得出平均工資為「43,629」元（計算式：103年10月份薪資49,227元+103年11月份薪資43,936元+103年12月份薪資44,069元+104年1月份薪資42,942元+104年2月份薪資42,824元+104年3月份薪資38,775元=261,773÷6=43,629元）。

- 3、本件相對人因申請人於103年10月間向臺中地方法院，以相對人自102年10月起取消每月節金6,000元為理由，提起給付訴訟之行為而解僱申請人。本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認定相對人具有不當勞動行為之動機及行為，爰確認前開行為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並命相對人應於本裁決決定書送達次日起7日內回復申請人之原任職務，且應自104年4月11日起至申請人復職日止，按月於次月10日給付申請人薪資43,629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，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。爰此，本會認上開裁決救濟命令之方式，即足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性。

五、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。

六、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1項、第51條第1項、第2項，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

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蘇衍維

康長健

侯岳宏

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 4 年 1 0 月 1 6 日

一、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（臺北市士林區文林路725號）

提起行政訴訟。

二、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，向被告住所地之普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。