

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁（101）字第 7 號

【裁決要旨】

查相對人與申請人工會及其會員間不當勞動行為爭議，經本會勞裁(100)字第 28 號裁決決定書、勞裁(101)字第 1 號裁決決定書及勞裁(101)字第 5 號裁決決定書認定成立不當勞動行為，並經本會於各該案件中發布救濟命令在案。本會審酌申請人工會於 100 年 8 月 31 日成立後，相對人對於申請人工會及其會員於短短數個月內頻繁發生不當勞動行為，顯見相對人對於憲法及相關勞動法規保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權之理念，以及維持良好、和諧之集體勞資關係之價值，認知有嚴重不足，爰依照勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人應自收受本裁決決定書 5 日內，以 A3 紙張、楷書 41 號字體於公司內公告欄揭示如附件啟事 7 日，並拍照存查，以示警惕。

【裁決本文】

申請人：陳甲○○

住高雄市

彭○○

住高雄市

王甲○○

住高雄市

趙○○

住高雄市

蔡甲○○

住高雄市

黃○○

住高雄市

王乙○○

住高雄市

沈○○

住高雄市

蔡乙○○

住高雄市

楊甲○○

住高雄市

黃子元

住高雄市

陳乙○○

住高雄市

李○○

住高雄市

王丙○○

住高雄市

陳丙○○

住高雄市

嚴○○

住高雄市

南台灣汽車客運股份有限公司企業工會

設高雄市仁武區高楠公路 95 號

代表人：陳甲○○ 住同上

相對人：南台灣汽車客運股份有限公司

設高雄市仁武區高楠公路 95 號

代表人：郭子義 住同上

代理人：魯○○ 住同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案件，經本會於 101 年 5 月 18 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

一、相對人未及時給付申請人（即16名工會會員，姓名：陳甲○○、彭

○○、王甲○○、趙○○、蔡甲○○、黃○○、王乙○○、沈○○、蔡乙○○、楊甲○○、黃子元、陳乙○○、李○○、王丙○○、陳丙○○、嚴○○) 100年度年終獎金，構成工會法第35條第1項第4款之不當勞動行為；相對人應自收受裁決決定書5日內，以A3紙張、楷書41號字體於公司內公告欄揭示如附件啟事7日，並拍照存查。

二、申請人其餘裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

申請人陳甲○○等 16 人及申請人南台灣汽車客運股份有限公司企業工會（下稱申請人工會）於 101 年 1 月 31 日以相對人南台灣汽車客運股份有限公司違反工會法第 35 條第 1 項及第 2 項規定為由，提起本件裁決之申請，申請人主張相對人之不當勞動行為事實發生於 101 年 1 月 20 日。按勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定：「前項裁決之聲請，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」，又同法第 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…規定」，因之，申請人提起本件裁決之申請，符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項及同法第 51 條第 1 項規定。

貳、實體部分：

一、申請人之請求及主張：

- (一) 申請人工會主張因假日加班費計算基礎之原因，於 100 年 12 月 30 日公布元旦拒絕加班 16 名會員名單，並於 100 年 12 月 31 日公告集體休假，相對人於同日公告將對參加元旦拒絕加班勞工引用工作規則第 13 條第 1 項第 7 款終止僱用關係，參加集體休假之會員於

101年1月2日接到解僱通知；嗣雙方於101年1月6日經高雄市政府交通局、勞工局協調下達成協議，協議結論為：(一)工會認同公司經營理念及大眾運輸行業特殊性前提下，南台灣客運公司同意16名遭解僱員工自101年1月7日起恢復排班出勤；(二)元旦16名員工排班未出勤事宜，以勞工局核備之工作規則處理；(三)16名解僱員工101年1月2日至出勤日前期間未上班日，以休(請)假方式處理；(四)南台灣客運公司秉持公平立場，並以原路線、原責任區為原則，處理16位司機排班勤務，其相關細節由勞資雙方再行協調；(五)至於其他有關加班費等案由，因涉及勞基法等相關法令，後續由市政府勞工局召開相關會議討論研商。

(二) 相對人未依照上述結論將16位具有工會會員資格之司機回復到原有駕駛路線，申請人工會乃於101年2月20日向高雄市政府勞工局申請調解，而於同年2月29日調解成立，迄同年3月1日全數16位司機均已回復原駕駛路線，但申請人工會主張相對人從1月6日開始未依照5點共識，將16位司機回復原職，且另找其他司機取代16位司機之原駕駛路線，已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(三) 另目前這16位司機雖都已恢復原駕駛路線，但仍有3位駕駛之職務津貼尚未恢復爭議前之薪資水準，這是因為這3位司機未被指派駕駛責任車，致使其職務津貼從每月5,500元降為3,500元，係屬未恢復勞動條件之不利對待。

(四) 101年1月6日五點共識會議後，相對人雖然於3月1日將16位司機回復原駕駛路線，但相對人仍於101年1月12日以元旦未出勤加班為由，引用工作規則第44條第20項「違反規章情節嚴重者。違反以上各款屢犯者加倍處分」，記大過兩次。

申請人元旦休假行為具合法性卻遭以脫班懲處，又該工作規則，經高雄市政府以勞資雙方不平等之故，建議相對人與申請人工會協調討論後核備之，迄今仍未展開協商或討論，其所引用之工作規則未完成核備。

相對人懲處行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款。本項爭議雙方曾於記過處分公布之後，在高雄市政府勞工局調解，但調解不成立。申請人工會主張相對人應該撤銷記過處分之登記，並返還曠職、事假已扣款之薪資或返還已扣除之特休假。

(五) 101 年 1 月 20 日相對人發放年終獎金時，未發放給上述 16 名司機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款。申請人請求確認相對人未及時發放年終獎金，及對申請人 16 名會員之記過處分等，構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，請求撤銷對申請人 16 名會員之記過處分，並返還因該事件所扣除之事假與特別休假日數，及發還已扣除之事假薪資。

(六) 其餘參見申請人行政辯論意旨狀及該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯：

(一) 相對人適用同一工作規則對全體員工為獎懲，並非針對從事工會活動或磋商團體協約之員工所特別制訂，且工作規則如未違反強制或禁止規定並以公告與員工知悉者，不待核備形式上即已生效。

(二) 相對人對其他工會成員均有發給年終獎金，而年終獎金發放與否為雇主恩惠性給與，得自行斟酌員工表現等因素決定是否發給，即非屬工會法之減薪不利益待遇。

(三) 其餘參見相對人行政辯論意旨狀及該書狀檢附之證物。

三、 兩造不爭執之事實：

(一) 雙方於 101 年 1 月 6 日經高雄市政府交通局、勞工局協調下達成協議之協議結論。

(二) 申請人申請裁決時，相對人尚未給付未於 101 年元旦出勤之 16 名會員年終獎金。

四、 本件之爭點

(一) 申請人工會與相對人 101 年 1 月 6 日協調結論之真意為何？

(二) 相對人是否未確實履行上述 101 年 1 月 6 日協調結論？該行為是否構成不當勞動行為？

五、 判斷理由

申請人主張相對人不當勞動行為之事實略為：(一) 相對人未依照上述結論將 16 位具有工會會員資格之司機回復到原有駕駛路線，申請人工會乃於 2 月 20 日向高雄市政府勞工局申請調解，而於 2 月 29 日調解成立，迄 3 月 1 日全數 16 位司機均已回復原駕駛路線，但申請人主張相對人從 1 月 6 日開始未依照 5 點共識，將 16 位司機回復原職，且另找其他司機取代 16 位司機之原駕駛路線，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二) 另目前這 16 位司機雖都已恢復原駕駛路線，但仍有 3 位駕駛之職務津貼尚未恢復爭議前之薪資水準，這是因為這 3 位司機未被指派駕駛責任車，致使其職務津貼從每月 5,500 元降為 3,500 元。(三) 101 年 1 月 6 日五點共識會議後，相對人雖然於 3 月 1 日將 16 位司機回復原駕駛路線，但相對人仍於 101 年 1 月 12 日以元旦未出勤加班為由，引用工作規則第 44 條第 20 項「違反規章情節嚴重者。違反以上各款屢犯者加倍處分」，記大過兩次，申請人認為相對人這項行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款。本項爭議雙方曾於記過處分公布之後，在高雄市政府勞工局調解，但調解不成立。申請人主張相對人應該撤銷記過處分之登記，並返還曠職、事假已扣款之薪資或返還已扣除之特休假。(四) 101 年 1 月 20 日相對人發放年終獎金時，未發放給上述 16 名司機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款。申請人請求相對人應該發放年終獎金。關於上述 (四) 有關年終獎金部分，本會第三次調查程序時相對人稱：董事長為促進勞資和諧，已指示將 100 年度的年終獎金於 101 年 4 月 20 日發放給這 16 名司機，當日下午 2 點以前確實會入帳等語。

查申請人主張相對人有不當勞動行為，係以相對人未確實履行上述之

事實101年1月6日協調結論，因之該協調結論應如何解讀？應屬本件之重點，以下茲逐點說明之：

(一) 關於協議結論：「(二) 元旦 16 名員工排班未出勤事宜，以勞工局核備之工作規則處理」之部分：

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，採取不法且妨礙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，就雇主之行為是否構成新工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為判斷時，應依客觀事實之一切情狀，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要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

關於上述結論(二)記載之真義為何？申請人代理人吳○○於本會第二次調查程序稱：「依我出席當天會議的記憶，交通局局長有提到，元旦未出勤至多是曠職 1 日，相對人應該也接受這樣看法，否則就不會有結論(二)的共識。」，對此，相對人代理人魯○○稱：「元旦當天沒有請假，造成脫班，不但是未履行出勤的勤務，而且影響到市民交通的便利性，還好公司有調派班次處理，所以我們以脫班來作論處。有關脫班之處分，也有詳細記載在勞動契約當中」，經查從上述結論(二)之字義來看，應解為元旦 16 名員工排班未出勤一事，相對人得引用勞工局核備之工作規則處分，但對於具體處分之程度，則未有清楚記載，導致雙方對於處分程度之輕重有不同認知，由此來看，尚難認定相對人對元旦 16 名員工排班未出勤所為記大過二次之懲戒處分，有不當勞動行為之認識，但相對人針對元旦排班未出勤 16 名員工記大過二次處分是否過於嚴

苛？則屬一般民事爭議，該等 16 名員工如有不服，宜另循一般民事途徑救濟。

(二) 關於協議結論：「(三) 16 名解僱員工 101 年 1 月 2 日至出勤日前期間未上班日，以休（請）假方式處理」之部分：

關於上述結論（三）記載之真義為何？申請人代理人吳○○於本會第二次調查程序稱：「我認為是以休假（包括例假或特休）或請事假的方式來處理，也就是說，當天如果是排例假的司機本來就可以不用上班，另外，如果是特休或請事假，也應該由司機來決定，而不是由相對人片面決定拿特休來抵扣」，對此，相對人代理人魯○○稱：「在相對人的認知，101 年 1 月 1 日當天是曠職，1 月 2 日至 1 月 6 日是解僱期間，無所謂排班跟休假之問題，所以當時我們跟交通局及勞工局的官員表達，當 1 月 7 日司機恢復工作權，1 月 2 日至 1 月 6 日解僱期間，如司機有特休假者，先以特休假抵扣，無特休假者，則依公司規定請事假，這是我們對結論（三）字義的認識。」，經查上述結論（三）記載之文義，雙方有各自之解讀，估不論相對人之解讀是否正確，但相對人基於當天出席協調會議之經驗及認知而有其自己解讀方式，亦屬相對人主觀上認知，難以相對人之認知與申請人有歧異，而謂相對人有不當勞動行為之認識。但申請人如對相對人處理 101 年 1 月 1 日至 1 月 6 日之假別方式有爭議，則屬一般民事爭議，該等 16 名員工如有不服，宜另循一般民事途徑救濟。

(三) 關於協議結論：「(四)」「南台灣客運公司秉持公平立場，並以原路線、原責任區為原則，處理 16 位司機排班勤務，其相關細節由勞資雙方再行協調。」之部分：

關於上述結論（四）記載之真義為何？申請人代理人吳○○於本會第二次調查程序稱：「當天我們針對回復原路線、原責任區乙事，有多次的討論，但因為相對人代表魯○○組長（當時管理運務）表示排班有困難，是否能夠回復原路線、原責任區沒有把握，所以在交通局局長的幹

旋之下，乃記為『以原路線、原責任區為原則』，也因此我在達成調解之後，跟相對人公司楊乙○○經理針對如何回復原路線、原責任區的相關細節有多次的討論，並得到楊經理的承諾，1月12日楊經理允諾全體司機於1週內回復原路線、原責任區，屆期未實現；1月19日我再致電楊經理，楊經理表示農曆春節假期後即全部恢復，到1月30日再次屆期未實現；1月31日楊經理等來工作商討工作規則，又再次允諾，但仍未實現，後來就一直延到2月29日調解成立的第2天，16名司機才全數回到原路線、原責任區。」，對此，相對人代理人魯○○稱：「有原則就有例外，1月6日達成五點共識之後，我們就開始檢討如何調整車次勤務來做配合，到1月7日時，16名司機當中有10名司機就回復到原路線、原責任區，但因為公司總共有180多位駕駛長，車次勤務的安排相當繁雜不易，沒有辦法馬上處理妥當，不過陸陸續續的調整之下到3月1日就全部回到原駕駛路線、原責任區。」，上述結論（四）所記載之文字為「以原路線、原責任區為原則」，且申請人代理人自承：當天相對人代表魯○○組長（當時管理運務）表示排班有困難，是否能夠回復原路線、原責任區沒有把握，所以在交通局局長的斡旋之下，乃記為「以原路線、原責任區為原則」等語，與相對人代理人之陳述一致，因之，相對人雖未能於協調會議後立即執行會議結論，但經過雙方協調溝通後，於今年3月1日就全部回到原駕駛路線、原責任區，從執行之結果來看，並未違反上述結論，因之，難謂相對人就此有不當勞動行為。

（四）關於相對人於101年1月12日以元旦未出勤加班為由，引用工作規則第44條第20項「違反規章情節嚴重者。違反以上各款屢犯者加倍處分」，記大過兩次；申請人主張相對人應該撤銷記過處分之登記之部分：

申請人本項請求牽涉上述協調結論：「（二）元旦16名員工排班未出勤事宜，以勞工局核備之工作規則處理」如何解讀？就此，申請人代理人於本會第三次調查程序稱：「（相對人剛剛所述用來懲處元旦未出勤這16名司機之工作規則與高雄市政府勞工局100年3月29日要求修正之工

作規則內容並無關連，請問申請人是否同意此一說法？）針對條文之文字部分，申請人並沒有疑義，但不認同相對人引用該條文（工作規則第44條第21款「違反規章情節嚴重者。違犯以上各款情節嚴重或屢犯者加倍處分」）作懲處，並且我們不認為元旦合法休假之行為應該受到懲處。」，據此，雙方於本會調查程序中爭執工作規則是否得到高雄市政府勞工局核備一節，實與相對人引用作為懲處16名司機之工作規則之條文無關，故此項爭點自無深究之必要，而如上所述，從上述結論（二）之字義來看，應解為元旦16名員工排班未出勤一事，相對人得引用勞工局核備之工作規則處分，但對於具體處分之程度，則未有清楚記載，導致雙方對於處分程度之輕重有不同認知，就此而言，申請人認為相對人事後作成懲戒處分過於嚴重致未能接受，未必能認定相對人有不當勞動行為之動機。

（五）關於相對人未給付16名司機年終獎金部分：

查工會法第35條第1項第4款：「對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」，關於此點，申請人工會100年12月26日函相對人：「若未收到貴公司回應，本會將呼籲勞工元旦休假，此合法行為，本會今日將同時通報各主管機關」，嗣申請人工會同日公告載：「元旦若合法休假，將報備主管機關及本會六位榮譽顧問與其律師團，今日理事會後以拜訪交通局王局長，明日同時會通知其他主管機關，各位若合法休假，將得到安全保障」等語；而當相對人100年12月31日公告載：於同日公告將對參加元旦拒絕加班勞工引用工作規則第13條第1項第7款終止僱用關係等語時，申請人100年12月31日公告載：「工會呼籲勞工合法休假，為尊重勞工個人意志行使之權利，故本會並無發動會員動員令。且勞工合法休假於法有據，何來集體休假行為？蓄意罷工之指控，本會無法接受！」，就此對照雙方於101年1月6日經高雄市政府交通局、勞工局協調下達成協議，協議結論為：（二）元旦16名員工排班未出勤事宜，以勞工局核備之工作規則處理等語，亦可知申請人同意接受一定

程度之懲戒處分，甚者，申請人代理人吳○○於本會第二次調查程序稱：「依我出席當天會議的記憶，交通局局長有提到，元旦未出勤至多是曠職 1 日，相對人應該也接受這樣看法，否則就不會有結論」，亦可印證。惟無論如何，雙方於 101 年 1 月 6 日達成和解時，僅同意相對人引用工作規則懲戒處分元旦 16 名排班未出勤之員工，但未有不發放當年度年終獎金之共識，且元旦 16 名排班未出勤員工均具工會會員身分，且係呼應上述申請人工會 100 年 12 月 26 日致相對人函所發生之行為，相對人有此認識；另，相對人代理人魯○○於本會 101 年 5 月 18 日詢問會議時稱：「99 年有 2 位員工沒有發放年終獎金，因為該 2 位員工被記 2 大過 2 小過，瀕臨解僱，故未發放。被記過的理由是脫班等紀律行為，違反工作規則。」，而對照相對人針對該 16 名排班未出勤司機所為懲戒處分為記大過二次，程度亦尚未達到瀕臨解僱程度，迺相對人竟仍於事後針對該 16 名排班未出勤員工拒絕發給年終獎金，顯具有不當勞動行為之動機甚明，就此而言，當已構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款：「對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」，就此，相對人業於 101 年 4 月 20 日發放該等 16 名司機 100 年度年終獎金，故申請人請求發給 16 名司機年終獎金，因欠缺權利保護要件而應予駁回，但仍無解於相對人此項不當勞動行為之事實。

六、 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，對於雇主違反

工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，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。

查相對人與申請人工會及其會員間不當勞動行為爭議，經本會勞裁(100)字第 28 號裁決決定書、勞裁(101)字第 1 號裁決決定書及勞裁(101)字第 5 號裁決決定書認定成立不當勞動行為，並經本會於各該案件中發布救濟命令在案。本會審酌申請人工會於 100 年 8 月 31 日成立後，相對人對於申請人工會及其會員於短短數個月內頻繁發生不當勞動行為，顯見相對人對於憲法及相關勞動法規保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權之理念，以及維持良好、和諧之集體勞資關係之價值，認知有嚴重不足，爰依照勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人應自收受本裁決決定書 5 日內，以 A3 紙張、楷書 41 號字體於公司內公告欄揭示如附件啟事 7 日，並拍照存查，以示警惕。

七、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、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。

八、綜上所述，申請人之請求一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項及第 51 條第 2 項，裁決如主文。

行政院勞工委員會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

辛炳隆

吳姿慧

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 6 月 8 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，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。

『

啟事

本公司未及時給付16名工會會員（姓名：陳甲○○、彭○○、王甲○○、趙○○、蔡甲○○、黃○○、王乙○○、沈○○、蔡乙○○、楊甲○○、黃子元、陳乙○○、李○○、王丙○○、陳丙○○、嚴○○）100年度年終獎金，業經行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會於101年6月8日勞裁（101）字第7號裁決決定書認定構成工會法第35條第1項第4款：「對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為，本公司對此深自警惕，並承諾不再發生類似之不當勞動行為。

南台灣汽車客運股份有限公司

代表人 郭子義

中華民國 101 年 6 月 日

』