

勞動部不當勞動行為裁決決定書

111 年勞裁字第 04 號

【裁決要旨】

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。在懲戒處分之場合，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，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能（本會 103 年勞裁字第 29 號、104 年勞裁字第 29 號暨 106 年勞裁字第 14 號裁決決定書參照）。

系爭言論固提及「不是隱匿不報啊～晚班管理幹部居心何在啊！」等語，惟上開言論係發布於申請人工會淡水區隊之不公開臉書社團內，乃為私密社團，社團成員亦僅限相對人淡水區隊之申請人工會會員，核與一般將言論逕自發布於公開場合之情形，尚屬有間。且，系爭言論源於申請人林○○意將相對人對於疫苗接種假之請假方式等事，通知及提醒申請人工會淡水區隊之不公開臉書社團內成員，內容明確特定，亦與工會會員重大權益攸關，而相對人身為雇主，本即有較工會更有效的言論管道可資澄清或回應，遑論就系爭言論而言，相對人自承部分淡水區隊幹部亦為申請人工會會員（見 111 年 9 月 15 日第 3 次調查紀錄第 3 頁第 9 行），是相對人更可透過其淡水區清潔隊管理幹部直接於該不公開臉書社團內澄清及回應，而非捨此未為，亦未檢討為何未於系爭 Line 群組發布系爭通報，以利隊員更易獲得相關資訊之舉，即逕追究申請人

1 林○○之責。

2

3 **【裁決本文】**

4 申請人：新北市政府環境保護局工會

5 設：新北市板橋區民生路二段臨 56-4 號 2 樓

6 代表人：許效溢

7 設：新北市板橋區民生路二段臨 56-4 號 2 樓

8 申請人：林○○

9 設：新北市

10 共同代理人：丁穩勝律師

11 程立全律師

12 陳愷閔律師

13 林紫彤律師

14 設：臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

15 相對人：新北市政府環境保護局

16 設：新北市板橋區民族路 57 號

17 代表人：程大維

18 設：新北市板橋區民族路 57 號

19 代理人：陳金泉律師

20 葛百鈴律師

21 黃胤欣律師

22 設：臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

23

24 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

25 （下稱本會）於民國（下同）111 年 10 月 14 日詢問程序終結，並於同

26 日作成裁決決定如下：

主 文

一、相對人於民國 110 年 11 月 16 日以新北環務字第 1102153149 號獎懲令對申請人林○○記過 1 次、於民國 110 年 12 月 24 日以新北環衛淡字第 1102469754 號核定申請人林○○110 年年終考核等次為乙、於民國 111 年 1 月 22 日給付申請人林○○年終獎金新臺幣 34,375 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

二、撤銷相對人對申請人林○○所為之民國 110 年 11 月 16 日新北環務字第 1102153149 號獎懲令、民國 110 年 12 月 24 日新北環衛淡字第 1102469754 號核定。

三、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 30 日內，對申請人林○○為適當之 110 年年終考核，以及給付申請人林○○新臺幣 17,188 元工作年終獎金與新臺幣 8,000 元清潔獎金，並將結果送交勞動部存查。

四、申請人其餘之請求裁決事項駁回。

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、申請人於 111 年 1 月 28 日向本會提出之裁決申請書，原請求裁決事項為：「一、確認相對人新北市政府環境保護局於民國 110 年

1 11 月 16 日懲處申請人林○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
2 第 1、5 款之不當勞動行為。二、請求撤銷相對人對申請人所為
3 之新北環務字第 1102153149 號獎懲令。」，嗣於 111 年 4 月 6 日
4 以不當勞動行為裁決追加聲明狀變更及追加請求裁決事項為：
5 「一、確認相對人新北市政府環境保護局於民國 110 年 11 月 16
6 日懲處及考核申請人林○○110 年度等次為乙之行為，構成工會
7 法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於
8 111 年 1 月 22 日給付申請人林○○年終獎金新臺幣 34,375 元之
9 行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。三、
10 請求撤銷相對人對申請人所為之新北環務字第 1102153149 號獎
11 懲令及 110 年度考核處分。四、相對人應自本裁決決定書送達翌
12 日起 30 日內，對申請人林○○重為 110 年度合理適當之考核，
13 並依該合理適當之考績核發年終及清潔獎金。」，復於 111 年 10
14 月 14 日詢問程序更正為：「一、確認相對人於民國 110 年 11 月
15 16 日以新北環務字第 1102153149 號獎懲令對申請人林○○記過
16 1 次、於民國 110 年 12 月 24 日以新北環衛淡字第 1102469754 號
17 核定申請人林○○110 年年終考核等次為乙、於民國 111 年 1 月
18 22 日給付申請人林○○年終獎金新臺幣 34,375 元之行為，構成
19 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。二、撤
20 銷相對人對申請人林○○所為之民國 110 年 11 月 16 日新北環務
21 字第 1102153149 號獎懲令、民國 110 年 12 月 24 日新北環衛淡
22 字第 1102469754 號核定。三、相對人應自本裁決決定書送達翌
23 日起 30 日內，對申請人林○○重為 110 年度合理適當之考核，
24 並依該合理適當之考績核發年終及清潔獎金。」
25 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
26 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（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。查申請人於 111 年 4 月 6 日以不當勞動行為裁決追加聲明狀所變更請求裁決事項，係追加相對人對申請人林○○110 年年終考績等次為乙之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為暨請求本會為救濟命令，核其所涉之基礎事實，與原請求裁決事項涉及申請人林○○於申請人工會淡水區隊之不公開臉書社團內發表文章之行為攸關，且追加變更後未致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之追加變更。又申請人上開裁決事項之申請，係自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之，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，應屬適法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人林○○於 97 年 7 月起即任職於相對人，擔任淡水區清潔隊員，並於 104 年 8 月時加入申請人工會，且於 105 年 12 月起即持續擔任申請人工會理事，自申請人林○○加入清潔隊之後，從未有被懲處之經驗，且 105 年至 109 年，年度考核均為甲等。
- (二) 我國於 110 年間正逢防疫期間，申請人工會之會員均為清潔隊員，身處與民眾接觸之第一線，在 110 年疫情嚴峻時刻，因疫苗缺乏，故僅有符合特定資格人士可先造冊施打，又因不良反應者甚眾，為了防免民眾產生不良反應，主管機關更配套實施有不支薪疫苗接種假，相對人也曾有乙紙通報說明不支薪疫苗接種假之條件及申請方式，然申請人林○○所屬之淡水區清潔隊，並未將該公告以通訊軟體群組內傳遞之方式，公告給隊員知悉，申請人身為工會幹部，屢次接受到會員詢問施打疫苗是

1 否有安排休假之疑慮，遂於不公開之環保局淡水區工會臉書討
2 論版內，發表貼文略以：「此通報公告應該要在群組裡讓有注射
3 疫苗的隊員知道的！不是隱匿不報啊，晚班管理幹部居心合在！
4 各位會員疫苗注射後明日身體如有不適，可照以上通報公告申
5 請疫苗接種假。」等語(下稱系爭文章，見申證2)，在申請人工
6 會所屬淡水區隊之臉書平台工會事務討論版上，張貼公告略以
7 「新北市政府環境保護局 通報 二、為強化接種 COVID-19 疫苗
8 意願，擴大防疫效果，並保障疫苗接種者權益，中央流行疫情指
9 揮中心宣布，自 110 年 5 月 5 日起實施不支薪疫苗接種假，隊
10 員(含正式或臨時隊員)前往接種疫苗及接種後若發生不良反應，
11 均得申請疫苗接種假。」(下稱系爭通報，見申證3)表明及提醒
12 不知道系爭通報訊息之會員可申請疫苗接種假。

13 (三) 詎料，相對人竟於 110 年 6 月 15 日約談申請人，主張申請人在
14 專屬於淡水區隊之臉書討論區上所發表之系爭文章內容有造謠
15 生事、散播謠言及損及同仁名譽或影響士氣等情節，認為申請
16 人所發表之系爭文章內容不正確，無視申請人多次表示因為未
17 接受到系爭通報內容之申請人工會會員來詢問疫苗接種假的問
18 題，申請人才會認為淡水區隊應該要用群組內公告的方式，迅
19 速將系爭通報公告予淡水區隊之清潔隊員知悉，並且只是在淡
20 水區隊工會群組內發表文章，並無侵害他人名譽或散播謠言之
21 情事。

22 (四) 惟相對人卻仍於 110 年 11 月 16 日，以新北市政府環境保護局
23 清潔隊員獎懲令表示略以「林員於臉書平台散播不實謠言，損
24 及同仁名譽或影響士氣，經其他同仁取得資訊，並節錄相關內
25 容，經查證屬實」等語(參申證4)，而有違反新北市政府環境保
26 護局清潔隊員工作規則第 78 條第 12 款-造謠生事、散播謠言，

1 損及同仁名譽或影響士氣，給予記過 1 次之懲罰。

2 (五) 相對人上開懲處行為，無視申請人主張系爭文章係僅限工會成
3 員始能閱讀，重點也在通知所有工會成員有系爭通報存在，目
4 的係為保障工會成員請不支薪疫苗接種假之權利，申請人上開
5 行為核屬工會活動，應受工會法之保障。

6 (六) 因申請人工會積極協助會員爭取勞動權益，兩造間之勞資關係
7 實屬緊張：

8 1. 首查，申請人林○○自 105 年 12 月迄今，均擔任申請工會理事，
9 申請人工會因會員曾向申請人工會反應有特別休假之清潔獎金
10 工資遭相對人剋扣之情事，經申請人工會調查之後，也接受工會
11 成員之選定，協助工會成員向相對人申訴，表示剋扣工資之舉動
12 已嚴重違反勞動基準法，並與相對人進行協商並要求返還剋扣 5
13 年工資之行為。經申請人工會代替會員提出爭議後，相對人雖有
14 返還部分遭剋扣之工資，但雙方仍為剩餘未返還工資部份，申請
15 人工會遂於 107 年 12 月間，就相對人未將清潔獎金計入特休未
16 休假之加班費乙節，受申請人工會會員一千餘人選定，對於相對
17 人提起加班費給付加班差額之訴訟（案號：110 年度台上字第
18 566 號），訴訟標的高達一千萬餘元，兩造間勞資關係自是時起
19 越趨緊張。

20 2. 次查，於本件遭懲處事由發生不到一個月前，按即民國（下同）
21 110 年 5 月時，新聞媒體也有報導聚會場合不得超過十人以上群
22 聚，而申請人所屬淡水區隊清潔隊員之工作場合卻每日都有 70
23 至 80 人在群聚破袋分類，申請人林○○身為工會幹部，為了維
24 護隊員權益，請區隊領班班長向上級隊長反應是否能改變作業
25 方式，避免大家群聚作業染疫，結果多次反應區隊均置之不理，
26 申請人遂轉向工會求助，將相關資訊轉傳予相對人知悉，隔兩日

1 後該區隊馬上更改人員分流作業方式，相對人也於數日後晚上
2 至淡水區隊視察改善狀況，也因此種下區隊領班班長對於申請
3 人之不滿。

4 3. 再者，以申請人林○○所任職之淡水區隊而言，於 110 年、111
5 年間均有區隊員對於相對人提出勞資爭議之例，包括會員張○
6 ○駕駛資收車回到資源回收場時，於資源回收場滑倒所衍生之
7 職災爭議、調職爭議，申請人工會並就此提出勞動檢查之檢舉
8 （申證 6）；另會員連○○亦就特別休假短少乙節提出勞資爭議
9 調解申請，申請人工會並就此提出勞動檢查之檢舉（申證 7）；
10 復申請人工會就相對人短發國定假日（夜班）加班、休息日（夜
11 班）加班之夜點費，亦向勞工局提出檢舉（申證 8），足見申請
12 人林○○所任職之淡水區隊，與相對人間之勞動關係更屬緊張。

13 （七）相對人針對申請人林○○於申請人工會所屬不公開之臉書私密
14 社團中，發表與勞動權益相關疫苗假之貼文（下稱系爭貼文）進
15 行審查，並約談申請人林○○，顯有刺探工會會員於工會不公
16 開臉書社團所發表言論之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第
17 5 款之支配介入行為：

18 1. 首查，相對人淡水區隊於 LINE 通訊軟體上，有一由淡水區隊成
19 員所組成之工作群組「夜資成員」，平日即會於此工作群組中宣
20 達工作相關公告（申證 9）；反觀相對人雖主張有將疫苗接種假
21 之公告張貼於公告欄云云，然則，一紙 A4 之公告僅占整體公告
22 欄之一小部分，且觀諸公告欄上之各公告有相互重疊、覆蓋之情
23 形，而公告之排版顯屬混亂（申證 10），殊難想像隊員能確實自
24 公告欄上接收資訊，況衡諸現代人接收資訊之習慣，均以電子化
25 之方式接收之，應認「夜資成員」之工作群組方係相對人布達資
26 訊之主要管道。

1 2. 揆諸 貴會上揭見解，工會會員於不公開社團中，針對勞動權益
2 相關事項提出相關評論，應未逸脫表現方法之界線，倘公司捨自
3 身通訊管道向員工說明之方式而不為，反對於工會幹部或會員
4 之非公開言論進行審查、刺探，並要求說明等行為，應認已構成
5 不利益待遇及不當介入工會。申請人工會一向致力於保障會員
6 權益，更因此與相對人進行有前開返還工資之訴訟在案，顯見關
7 於會員權益保障一向為申請人工會之活動方針。我國正值防疫
8 期間，申請人工會更多次監督相對人對於第一線與民眾接觸之
9 會員防疫安全，故申請人林○○發表系爭文章之立場，實係在於
10 落實申請人工會維護會員權益之方針。

11 3. 從而，當申請人林○○於 6 月 2 日自會員處知悉有疫苗接種假
12 之公告時(申證 11)，因申請人林○○並未見幹部於「夜資成員」
13 工作群組中公告之，是時亦有許多會員並不知悉有疫苗接種假，
14 工會會員更多次詢問關於不支薪疫苗假之問題，申請人林○○
15 方會於申請人工會不公開之臉書私密社團中張貼疫苗接種假之
16 公告以使會員周知，以免會員因不知自身權益而仍於疫苗之不
17 良反應下強撐上工，申請人林○○基於使會員知悉得請不支薪
18 疫苗接種假之勞工權利之目的，而於申請人工會臉書不公開社
19 團中轉發相關公告並為適當之評論(下稱系爭言論)，實屬工會
20 活動之範疇。

21 4. 相對人雖主張於申請人張貼系爭貼文前已將申證 3 之公告張貼
22 於公告欄，並因此認為申請人系爭貼文之內容係屬「不實」云云。
23 惟申請人林○○於發表系爭貼文當下並不知悉相對人有將申證
24 3 之公告張貼於公告欄上，此有相證 2 會議紀錄申請人林○○表
25 示略以：「(分隊長：請問公佈欄是否有公告疫情接種假的通報內
26 容，但你在臉書上卻有所否認)有，我沒有說沒有，但當下有告

1 訴分隊長我不知道通報公告於公布欄一事。」可參。可見申請人
2 林○○主觀上對於相對人於公布欄張貼申證 3 公告一事既無認
3 識，則實難認有構成相對人清潔隊員工作規則第 78 條第 12 款
4 所謂「造謠生事」之惡意。蓋相對人如有「造謠生事」之意，為
5 何選擇將系爭貼文張貼於非公開臉書社團中，而不選擇以公開
6 貼文之方式為之？在在顯示申請人林○○之目的係希望將此疫
7 苗接種假之訊息讓會員周知，而無所謂「造謠生事」之情事。

8 5. 又當申請人林○○於 110 年 6 月 2 日 13 時 10 分自會員處知悉
9 有申證 3 公告時（參申證 11），當日已係第一劑疫苗之統一注射
10 日，為使申請人工會會員能夠及時獲得疫苗接種假相關資訊，應
11 認申請人林○○將申證 3 公告即時發布於申請人工會之非公開
12 臉書社團中有其必要性。

13 6. 又相對人如認系爭貼文中有需澄清之部分，實可以透過相對人
14 與所屬清潔隊員間之通訊管道向全體隊員說明，蓋身為雇主之
15 相對人應有多元之管道可以進行說明，然相對人卻捨此不為而
16 約談申請人林○○，並對於發表系爭貼文約一個月前方針對淡
17 水區隊清潔隊員有 70 至 80 人群聚破袋分類一事有染疫風險一
18 事，與淡水區隊幹部有所衝突之申請人林○○，以其在非公開之
19 工會臉書社團中之工會言論做成記過之處分，更連帶造成申請
20 人林○○年度考績為乙，及影響年終獎金數額之不利結果，相對
21 人此做法實將引起寒蟬效應。

22 7. 更有甚者，申請人林○○所發表之平台係非屬公開之平台，如申
23 請人工會幹部在非公開社團中之言論都將遭受相對人進行言論
24 監控，並且可能面臨相對人關於如懲處、考績、年終獎金相關之
25 不利待遇，則勢必將使申請人工會之會員害怕因參與工會活動
26 而遭不利待遇，是相對人就系爭貼文對於申請人林○○予以懲

處、考列乙等並影響年終獎金一事，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

8. 申請人所指述之系爭通報，確實沒有在群組內讓隊員知悉，才導致工會成員多次有詢問不支薪疫苗假之問題。當申請人在專屬於工會事務之討論版，張貼系爭通報並告知會員可申請疫苗接種假時，卻反遭相對人予以記過之處分，顯屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利待遇。

(八) 相對人就系爭貼文對於申請人為記過一次之懲處，並將考績列為乙等進而影響年終獎金之不利待遇，應認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 經查，相對人無非係基於系爭言論違反工作規則第 78 條第 12 款之規定云云，然細繹相對人所提出之工作規則略以：「第七十八條 隊員有下列情事之一經查證屬實，導致不良後果者，予以記過：…十二、造謠生事、散播謠言，損及同仁名譽或影響士氣。…。」，姑不論究竟導致何不良後果，僅於相證 10 查證屬實報告單中空泛稱：「二、經確認該不實訊息，確實已造成區隊裡士氣受影響，且管理幹部亦有受辱的感覺。」，並未見相對人具體說明究係導致何不良結果，惟相對人仍遽然對於申請人林○○所為之工會言論為記過之處分，顯見相對人係具有不當勞動行為之認識。

2. 觀諸相對人所提出之相證 11 考核成績總表，確實可見申請人林○○自 105 年至 109 年之考核等第均為「甲」，相對人雖主張 110 年絕非純粹因申請人發表申證 2 內容而考核為乙等云云，然觀諸考核成績總表備註欄明載：「考列乙等以下者，請敘明具體原因、延病留停請假期間」，而細觀相對人所提出之相證 3 即申請人林○○110 年考核成績總表備註欄記載：「散播不實謠言，違

反工作規則第 78 條第 12 款規定，記過 1 次在案。無團隊精神，無法配合勤務工作及領導。」云云，所述之「具體原因」僅有關係爭言論之部分；復觀相對人所提出之相證 13 平時考核表、考核表，且比對第一季、第四季平時考核表中之「待改進事項」，均未提及與工作績效相關之事項，然第一季之工作績效為 40 分，在本案發生後且接近年終考核結算之第四季時，第四季之工作績效則自 40 分被改列為 39 分，實有流於恣意之嫌，蓋「待改進事項」欄位中除了具體指出與系爭貼文相關之事件外，其他事項都未指出具體事件，在在顯示申請人林○○之所以考列乙等，具體而言即係因系爭言論之緣故。

3. 復觀相對人考列乙等將影響申請人年終獎金一事，實有相對人自承：「相對人的懲處同時會扣年終獎金及清潔獎金」(貴會 111 年 8 月 11 日第 2 次調查記錄可參)；職是以觀，相對人於兩造間勞資關係已屬緊張之脈絡下，針對身為申請人工會之理事林○○，於工會不公開之私密臉書社團中，所為與勞動權益相關之系爭言論，驟然予以記過之處分並連帶影響考績等第為乙，並影響年終獎金數額之不利待遇，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

(九) 請求裁決事項：

1. 確認相對人新北市政府環境保護局於民國 110 年 11 月 16 日懲處及考核申請人林○○110 年度等次為乙之行為，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 111 年 1 月 22 日給付申請人林○○年終獎金新臺幣 34,375 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。
3. 請求撤銷相對人對申請人所為之新北環務字第 1102153149 號獎

懲令及 110 年度考核處分。

4. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 30 日內，對申請人林○○重為 110 年度合理適當之考核，並依該合理適當之考績核發年終及清潔獎金，並送交勞動部存查。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 相對人對申請人林○○所為記小過乙次懲處，絕無構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

1. 相對人淡水區清潔隊在接獲相對人人事室通報接種 COVID-19 疫苗後，如有不適可申請疫苗接種假之資訊，並旋即於 110 年 5 月 15 日張貼於相對人淡水區清潔隊公佈欄公告周知（相證 1），相對人淡水區清潔隊勞安師於接種疫苗（110 年 6 月 2 日）時，於接種現場（淡水區清潔隊）亦有口頭告知隊員接種疫苗後應留意身體反應，如果有不適可請疫苗接種假。

2. 惟相對人淡水區清潔隊卻於 110 年 6 月 4 日接獲部分隊員及管理幹部反映，申請人林○○於臉書社團發表：「…不是隱匿不報阿~晚班管理幹部居心何在阿」（下稱系爭言論），即發表相關幹部有刻意隱匿疫苗接種假等不實訊息，造成管理幹部深覺受辱，遂提請相對人淡水區清潔隊提供協助。

3. 淡水區清潔隊原本基於勞資和諧之想法，先係在 110 年 6 月 7 日至 10 日間下午 16 時許、於相對人淡水區清潔隊車輛保養班車輛維修廠區，會同夜間幹部（夜間清運班郭金龍領班），向申請人確認系爭通報確實已在淡水清潔區隊公佈欄公告周知，並口頭表示如申請人願提出報告書及向相關幹部致歉並澄清，本事件即就此終了，不再為後續追究與提報處分。但申請人林○○卻毫無反省之意，並謂：「我知道有公布於公佈欄，但沒有公布在 LINE 上面，所以我沒有說錯，我不會提出報告書，如果要懲

1 處我，我等你呦！」等挑釁言語暨手勢。

2 4. 嗣相對人於110年6月15日下午4時召集申請人林○○及其所
3 屬班長、淡水區清潔隊勞安師及淡水區清潔隊人事針對本事件
4 進行約詢會議，會議中申請人林○○自承的確沒有做到查證動
5 作，會中分隊長也提及申請人林○○自己曾擔任過管理幹部應
6 知悉不實指控對團隊士氣的影響，惟申請人林○○卻以其未指
7 名道姓影射誰為由，拒絕向相關管理幹部致歉與澄清(相證2)。
8 相對人淡水區清潔隊為維護隊員與管理幹部間之相互信任，且
9 查證申請人林○○系爭言論確實已損及管理幹部之名譽，並造
10 成隊員間相互猜忌影響團隊士氣，確已違反「新北市政府環境保
11 護局清潔隊員工作規則」第78條第12款規定，故據以記過乙
12 次之懲處。

13 5. 關於申請人主張相對人淡水區清潔隊未將該公告以通訊軟體群
14 組內傳遞之方式週知隊員知悉一節，然相對人淡水區清潔隊於
15 員工休息室設置有公佈欄，並以公佈欄作為正式公告之週知途
16 徑，通訊軟體自始自終均非屬公告隊員週知途徑之一。此外，在
17 申請人林○○於110年6月3日晚間17時58分發布系爭言論
18 前，已有多位清潔隊員請疫苗接種假，且在110年6月2日請
19 疫苗接種假者，係所有單位疫苗統一注射日中，請疫苗接種假占
20 比最高者，足見淡水清潔隊管理幹部確實有公告周知疫苗接種
21 假資訊，並已有向隊員說明得請疫苗接種假，並無申請人所稱隱
22 匿不報情形，申請人林○○之臉書訊息係屬不實言論。

23 6. 另申請人主張其於臉書社群張貼之文章係僅限工會成員始能閱
24 讀部分，惟工會成員亦屬相對人淡水區清潔隊隊員之一，系爭言
25 論亦已於團隊內訛傳致損害同仁名譽與團隊士氣，申請人所稱，
26 尚難執為豁免之論據。且系爭言論，與工會為維護與提升勞工之

1 勞動條件及經濟性之目的，所為爭議行為以外之一切集體行動
2 無涉，而是申請人林○○個人對於單位同仁即淡水區清潔隊管
3 理幹部隊長、分隊長、領班及 3 位班長等人之批評言論，非屬
4 工會活動。復申請人林○○批評的對象為單位同仁，參上述貴會
5 100 年勞裁第 39 號裁決決定、107 年勞裁第 20 號裁決決定意
6 旨，雇主亦不負容忍義務。退步言，縱使認為受批評的對象為雇
7 主，但申請人林○○未先盡查證義務即發表與事實不符的評論，
8 參上述貴會 106 年勞裁第 45 號、100 年勞裁第 39 號裁決決定
9 意旨，雇主為相關調查與懲處，亦不構成不當勞動行為。

10 7. 本件申請人明知疫苗接種假，淡水區清潔隊已有公告在公告欄
11 上，卻仍在特定多數人之臉書社團中發布系爭言論，經淡水區清
12 潔隊先係口頭與申請人溝通，惟其仍毫無反省之意且續為挑釁
13 言論與手勢，相對人僅能依工作規則予以論處，經相對人考評委
14 員會委員審酌申請人違反工作規則之情節、應受責難程度及所
15 生影響等因素，依違反相對人清潔隊員工作規則第 78 條第 12
16 款規定記過 1 次，實無違法或不當，相對人亦無不當勞動行為
17 認識，而絕無構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當
18 勞動行為。

19 8. 此外，申請人林○○未經查證而發布不實言論，將造成淡水區清
20 潔隊員對於管理幹部之誤解及不信任感，在申請人林○○發布
21 該不實言論後，亦有隊員質疑為何管理幹部隱瞞疫苗接種假相
22 關資訊，已造成管理幹部與淡水隊部困擾而構成「導致不良後
23 果」要件(另參相對人答辯書第 5 頁第(三)、(四)，過往亦有因
24 造謠損及同仁名譽或影響士氣而依同條款懲處之案例)。申請人
25 林○○如轉發、周知有關疫苗接種假相關資訊，並無問題，但實
26 不須加註「不是隱匿不報啊~晚班管理幹部居心何在啊!」此等造

1 謠、散播同仁隱匿疫苗接種假之不實與攻擊性言論。又申請人林
2 ○○曾擔任相對人淡水區清潔隊之管理幹部，其理應要更能將
3 心比心與感同身受上開言論對管理幹部造成之傷害。

4 (二) 相對人過往對造謠之情形也係記過一次以上處分，足見對於申
5 請人林○○之懲處也符合平等原則。自 107 年至今獎懲資料，
6 計有 4 案類似懲處案例，均予以記過 1 次以上之處分：

7 1. 107 年三重區清潔隊：A 隊員與 B 隊員主導策畫媒體製播有損本
8 局形象報導，依工作規則第 79 條第 1 項「無故製造事端經查證
9 屬實」及工作規則 78 條第 12 款（造謠生事散播謠言損及同仁
10 名譽或影響士氣）分別記大過 1 次及記過 2 次處分。

11 2. 109 年直屬隊：C 隊員辱罵主管態度惡劣，依工作規則第 79 條
12 第 1 項「無故製造事端經查證屬實」記大過 1 次處分。

13 3. 109 年土城區清潔隊：D 隊員於臉書發文未經查證指幹部與廠商
14 掛勾，依工作規則 78 條第 12 款記過 1 次處分。

15 4. 110 年樹林區清潔隊：E 隊員於社群平台發表個人不當言論：「遇
16 到一個垃圾想玩我們考進去的領班」，依工作規則 78 條第 12 款
17 記過 1 次處分。

18 (三) 相對人將申請人林○○110 年度考核為乙，不構成工會法第 35
19 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

20 1. 每季平時考核部分，是以受考人當季工作表現據以評斷；年度考
21 核，則為綜合受考人各季工作表現及管理幹部要求受考人待改
22 進事項之改善成果、受考人工作態度予以綜衡評量，受考人各季
23 平時考核成績與年終考核非僅以總和平均予以統計。故倘若受
24 考人經管理幹部多次提醒仍未有積極改善或工作態度呈現消極
25 狀態，則年終考核將不臻理想；反言之，若受考人經管理幹部稍
26 加督促後即有改善、工作態度轉趨積極，則年終考核將優於各季

平時考核。

2. 申請人林○○在 104 年即曾有年度考核為乙之紀錄，雖申請人林○○部分年度考核為甲，但成績也是低空飛過，即剛好為 80 分、如差一分即 79 分考核則為乙，顯示其成績係界在考核為甲或乙的邊緣。申請人林○○在 110 年每季考核分數均為 70 幾分（相證 3），亦即申請人林○○每季表現不佳，則相對人於 110 年 12 月 24 日簽奉核准給予申請人林○○年度考核為乙，係屬合理之人事考核，與不當勞動行為無涉，亦絕非如申請人主張相對人僅純粹因申請人林○○發表系爭文章而為乙等之考核。

3. 簡言之，申請人林○○常有不具團隊精神，無法配合工作勤務及領導等情形，如：申請人林○○經常在收運完垃圾回到廠區內而須再進行垃圾分類任務時，不知去向、未進行垃圾分類工作，也常讓領班找不到，則依其平日工作表現，相對人考核申請人林○○為乙，並無任何不當，且與其具備工會會員身分亦完全無涉，更未對申請人工會活動產生不當影響或妨礙或限制，並無構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為，則申請人請求相對人撤銷 110 年考核處分、重為考核、並依重為考核結果核發年終及清潔獎金，亦無理由。

（四）相對人核發申請人林○○110 年年終工作獎金 34,375 元，係依行政院頒布「110 年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」第 3 條第 3 項及第 7 條第 4 項規定辦理（相證 4），乃依法而為，無構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為。

（五）另就清潔獎金部分，相對人係依「新北市政府環境保護局清潔人員扣（減）發清潔獎金基準」第 4 條第 3 項：「受記過以上處分者，扣（減）發全月清潔獎金。」，及第 6 條：「當月應扣（減）發之清潔獎金如已發給者，應予追繳或於下個月份扣抵。」（相

證 5)，因申請人林○○受有記過一次處分，故追繳 1 個月之清潔獎金，相對人乃係依規定辦理，且與考核乙等結果無關，是申請人請求相對人重為考核，並依考核結果核發清潔獎金，亦無理由。

（六）答辯聲明：

申請人之請求駁回。

三、雙方不爭執之事實：

（一）申請人工會於 98 年 2 月 22 日成立。

（二）申請人林○○於 110 年 6 月間在申請人工會淡水區隊之不公開臉書社團內張貼「此通報公告應該要讓有注射疫苗的隊員知道的。不是隱匿不報啊～晚班管理幹部居心何在啊！各位會員疫苗注射後明日身體如有不適，可照以上通報公告申請疫苗接種假。」文章，並附上相對人 110 年 5 月 10 日第 1-001 號通報（申證 2）。

（三）相對人於 110 年 11 月 16 日以新北環務字第 1102153149 號獎懲令對申請人林○○記過 1 次（申證 4）。

（四）相對人於 110 年 12 月 24 日以新北環衛淡字第 1102469754 號核定申請人林○○110 年年終考核等次為乙（申證 5）。

（五）申請人林○○105 年至 109 年年終考核等第均為甲（相證 11）。

四、本案爭點為：

相對人於 110 年 11 月 16 日以新北環務字第 1102153149 號獎懲令對申請人林○○記過 1 次、於 110 年 12 月 24 日以新北環衛淡字第 1102469754 號核定申請人林○○110 年年終考核等次為乙、於 111 年 1 月 22 日給付申請人林○○年終獎金新臺幣（下同）34,375 元之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

1 五、 判斷理由：

2 (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
3 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
4 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
5 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
6 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
7 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
8 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
9 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
10 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
11 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
12 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
13 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
14 已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

15 (二) 又按，雇主依工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時
16 存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒處分之
17 場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分
18 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
19 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
20 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
21 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
22 分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動
23 契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判
24 斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機時，
25 即有構成不當勞動行為之可能（本會 103 年勞裁字第 29 號、104
26 年勞裁字第 29 號暨 106 年勞裁字第 14 號裁決決定書參照）。

1 (三) 相對人於 110 年 11 月 16 日以新北環務字第 1102153149 號獎懲
2 令對申請人林○○記過 1 次、於 110 年 12 月 24 日以新北環衛
3 淡字第 1102469754 號核定申請人林○○110 年年終考核等次為
4 乙、於 111 年 1 月 22 日給付申請人林○○年終獎金 34,375 元
5 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
6 行為：

7 1、 查申請人工會於 107 年 12 月間，就相對人未將清潔獎金計入
8 特休未休假之加班費乙節，受申請人工會會員一千餘人選定，
9 對於相對人提起加班費給付加班差額之訴訟，請求相對人給
10 付 1,046 萬 5,550 元之本金暨法定遲延利息（即臺灣新北地
11 方 108 年度勞訴字第 46 號民事判決、臺灣高等法院 108 年重
12 勞上字第 70 號民事判決、最高法院 110 年度台上字第 566 號
13 民事裁定），可知雙方間勞資脈絡至少自斯時起即非緩和之關
14 係。又，申請人林○○任職之相對人淡水區清潔隊，於 110 年、
15 111 年間，或有申請人工會會員向相對人提出勞資爭議；或有
16 申請人工會向新北市政府勞工局提出檢舉，而相對人收勞動
17 檢查之例，此有申證 6、7、8 證據足佐，更見申請人工會與相
18 對人淡水區清潔隊間之勞資關係，益屬緊張，先予敘明。

19 2、 相對人於 110 年 11 月 16 日以新北環務字第 1102153149 號獎
20 懲令對申請人林○○記過 1 次之行為，構成工會法第 35 條第
21 1 項第 1 款之不當勞動行為：

22 (1) 相對人於 110 年 11 月 16 日以新北環務字第 1102153149 號獎
23 懲令對申請人林○○記過 1 次，理由無非係略以申請人林○○
24 於申請人工會淡水區隊之不公開臉書社團內發表「此通報公
25 告應該要讓有注射疫苗的隊員知道的。不是隱匿不報啊～晚
26 班管理幹部居心何在啊！各位會員疫苗注射後明日身體如有

不適，可照以上通報公告申請疫苗接種假。」之文章（下稱系爭言論），違反相對人工作規則第 78 條第 12 款：「第七十八條 隊員有下列情事之一經查證屬實，導致不良後果者，予以記過：十二、造謠生事、散播謠言，損及同仁名譽或影響士氣。」規定云云。申請人林○○則稱，當時係因有會員詢問疫苗接種假之事，其發現相對人雖有申證 2 之 110 年 5 月 10 日第 1-001 號通報（下稱系爭通報），但卻未公告於由相對人淡水區隊員組成之「夜資成員」之 Line 群組上（下稱系爭 Line 群組），是其始於申請人工會淡水區隊之不公開臉書社團內發表系爭言論，以讓申請人工會會員知悉有系爭通報之存在，而其於發表系爭言論當時不知系爭通報已公告於相對人淡水區隊之公佈欄上等語。

(2) 首查，申請人林○○為申請人工會幹部，相對人並已自承確有耳聞此事（參 11 年 9 月 15 日第 3 次調查紀錄第 2 頁第 15 行），而申請人林○○為申請人工會淡水區隊之不公開臉書社團之管理者（見申證 2 上林○○下方註記「管理者」），因未見系爭通報於系爭 Line 群組中，故發表系爭言論提及「此通報公告應該要讓有注射疫苗的隊員知道的…各位會員疫苗注射後明日身體如有不適，可照以上通報公告申請疫苗接種假」等語，並將載有：「新北市政府環境保護局 通報 二、為強化接種 COVID-19 疫苗意願，擴大防疫效果，並保障疫苗接種者權益，中央流行疫情指揮中心宣布，自 110 年 5 月 5 日起實施不支薪疫苗接種假，隊員（含正式或臨時隊員）前往接種疫苗及接種後若發生不良反應，均得申請疫苗接種假。」之系爭通報附於上，可知申請人林○○係將相對人對於疫苗接種假之請假方式等事，通知及提醒申請人工會淡水區隊之不公開

1 臉書社團內成員之意，實符「勞動條件、勞工安全衛生及會員
2 福利事項之促進」，核屬工會活動之一環，合先敘明。

3 (3) 次查，系爭Line群組中包含相對人淡水區隊之管理職人員(即
4 系爭Line群組暱稱為「柳居士」之人，乃擔任班長之管理職，
5 參111年8月11日第2次調查紀錄第6頁第10頁)，且該管
6 理職人員曾於系爭Line群組內發布關於相對人管理規則等事
7 項(參申證9)，可見，系爭Line群組亦可作為發布相關重要
8 訊息之平台，惟相對人淡水區隊管理職人員未於系爭Line群
9 組發布系爭通報，是申請人林○○主張其因未於系爭Line群
10 組發現系爭通報，故發表系爭言論，尚非無憑。

11 (4) 再者，相對人固主張其有將系爭通報公告於相對人淡水區隊
12 之公告欄中，惟申請人林○○則否認發布系爭言論時即已獲
13 悉此事，且主張因公告欄上之各公告有相互重疊、覆蓋之情
14 形，排版混亂，不易發現系爭通報。查相對人未能提出系爭通
15 報張貼於布告欄上之照片，因此，系爭通報實際上所張貼之位
16 置及其顯著性，尚難明確，又觀申請人提出之公告欄照片，雖
17 非當時所攝，但確有公告重疊紊亂之情，是申請人林○○主張
18 申請人工會會員難於公告欄上獲悉系爭通報，其當時亦未知
19 悉，亦非全然無據。

20 (5) 又查，系爭言論固提及「不是隱匿不報啊～晚班管理幹部居心
21 何在啊！」等語，惟上開言論係發布於申請人工會淡水區隊之
22 不公開臉書社團內，乃為私密社團，社團成員亦僅限相對人淡
23 水區隊之申請人工會會員，核與一般將言論逕自發布於公開
24 場合之情形，尚屬有間。且，系爭言論源於申請人林○○意將
25 相對人對於疫苗接種假之請假方式等事，通知及提醒申請人
26 工會淡水區隊之不公開臉書社團內成員，內容明確特定，亦與

工會會員重大權益攸關，而相對人身為雇主，本即有較工會更有效的言論管道可資澄清或回應，遑論就系爭言論而言，相對人自承部分淡水區隊幹部亦為申請人工會會員（見 111 年 9 月 15 日第 3 次調查紀錄第 3 頁第 9 行），是相對人更可透過其淡水區清潔隊管理幹部直接於該不公開臉書社團內澄清及回應，而非捨此未為，亦未檢討為何未於系爭 Line 群組發布系爭通報，以利隊員更易獲得相關資訊之舉，即逕追究申請人林○○之責。職此，縱如相對人所言，系爭通報早於 110 年 5 月 15 日即已公佈於公告欄，而申請人林○○未盡查證義務云云，惟其對申請人林○○之記過 1 次之懲處是否過重而具針對性，即非無疑。

（6）另查，觀相對人所舉過往同以工作規則第 78 條第 12 款懲處之四則前例中（見相對人不當勞動行為裁決答辯書第 5 頁），並未見透過工會臉書平台發表言論而受懲處之例，更無所謂於私密不公開臉書平台發表言論而受懲處之例。甚者，相對人淡水區清潔隊第一劑統一注射疫苗之日為 110 年 6 月 2 日，與系爭言論提及「此通報公告應該要讓有注射疫苗的隊員知道的…各位會員疫苗注射後明日身體如有不適，可照以上通報公告申請疫苗接種假」等語互核，應可推知系爭言論係於 6 月 2 日發布，稽此可知，申請人林○○急於隊員統一接種第一劑疫苗後，將系爭通報儘速轉知申請人工會會員，俾讓更多申請人工會會員獲知疫苗接種假之相關訊息，與上開四則前例相比，亦屬不同之事實背景，是上開四則前例，尚不足作為相對人並無針對性之佐證。

（7）綜前所衡各節，相對人因申請人林○○為申請人工會幹部或參與工會活動，於 110 年 11 月 16 日以新北環務字第

1102153149 號獎懲令對申請人林○○記過 1 次，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

3、相對人於 110 年 11 月 16 日以新北環務字第 1102153149 號獎懲令對申請人林○○記過 1 次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

(1) 按，工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該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 年判字第 563 號判決意旨參照）。

(2) 申請人林○○為申請人工會幹部，其所為之工會活動應受保障，惟其因發表系爭言論而遭相對人懲處記過 1 次，將對從事工會活動之會員或幹部產生寒蟬效應，甚且，因系爭言論係發表於申請人工會淡水區隊之不公開臉書社團內，是相對人之懲處亦將導致申請人工會會員與工會幹部心生畏懼，而不敢於不公開臉書上發表言論，如此一來申請人工會活動將有難以進行、工會實力有受到減損之虞，亦有影響申請人工會會員加入意願之疑義，因此，相對人於 110 年 11 月 16 日以新北環務字第 1102153149 號獎懲令對申請人林○○記過 1 次之行為，不當妨礙、影響或限制申請人工會之組織及活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4、相對人於 110 年 12 月 24 日以新北環衛淡字第 1102469754 號

核定申請人林○○110 年年終考核等次為乙之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

- (1) 查相對人於 110 年 12 月 24 日以新北環衛淡字第 1102469754 號核定申請人林○○110 年年終考核等次為乙之流程，係先由相對人淡水區隊之分隊長、隊長每季進行考核初評，年終時再確認完整初評結果後，送相對人淡水區隊之考評會，考評會通過後再送相對人考核會複審，此有新北市政府環境保護局辦理清潔隊員考核及獎懲作業規定（相證 8）、申請人林○○之 110 年每季平時考核表與年度考核表（相證 13）為佐，堪屬可採。
- (2) 觀申請人林○○之每季考核情形，第二季即申請人林○○發表系爭言論之該季，分數從 79 分經分隊長林○○改為 78 分，並於「待改進事項」欄位註記包含「散布不實謠言」等語。另年度考核表上，亦有備註「散播不實謠言，違反工作規則第 78 條第 12 款規定記過 1 次在案」等語，可知相對人於 110 年 12 月 24 日以新北環衛淡字第 1102469754 號核定申請人林○○110 年年終考核等次為乙，確有考量其發表系爭言論之事。惟相對人對於申請人林○○發表系爭言論而記過 1 次乙節，具針對性，已如上述，是相對人復於核定申請人林○○110 年年終考核等次為乙時，將上情列入評分之標準，亦屬對於申請人林○○因擔任工會幹部或參與工會活動而為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- (3) 次查，申請人林○○為申請人工會幹部，其所為之工會活動應受保障，惟其因發表系爭言論而遭相對人於 110 年年終考核時評定等第為乙，承前所述，亦屬不當妨礙、影響或限制申請人工會之組織及活動之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5

款之不當勞動行為。

5、相對人於111年1月22日給付申請人林○○年終獎金34,375元之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為：

(1) 按相對人於111年1月22日給付申請人林○○年終獎金新臺幣34,375元，係依「一百十年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」第三條(三)「一月三十一日以前已在職人員至十二月一日仍在職者，依前二款所定基準，發給一點五個月之年終工作獎金」，以及第七條(四)「年度中平時考評經獎懲相互抵銷後累積達記過一次…發給三分之二數額」為據，因而發給申請人林○○1個月(1.5個月*2/3)基準之工作年終獎金即34,375元。

(2) 究相對人核發上開110年工作年終獎金之準則，係因申請人林○○遭相對人記過1次，惟相對人對申請人林○○記過1次之行為，業已構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，是相對人依記過1次之懲處而僅給付1個月基準之110年工作年終獎金34,375元，循前脈絡，自應構成工會法第35條第1項第1款之不利待遇。

(3) 又上開依記過1次之懲處而僅給付1個月基準之110年工作年終獎金34,375元之行為，並將造成申請人工會會員及工會幹部之寒蟬效應，亦有不當妨礙、影響或限制申請人工會之組織及活動，承前所述，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

六、救濟命令部分：

(一) 按勞資爭議處理法對於裁決內容及救濟命令之方式，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，

究應作成何種處分及發布何種救濟命令，本法並未設有限制。就裁決之救濟命令而言，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、團體協商權及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；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 1 項為裁決，及依同法第 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）經查，本件相對人對申請人林○○於 110 年 11 月 16 日以新北環務字第 1102153149 號獎懲令對申請人林○○記過 1 次之行為，以及於 110 年 12 月 24 日以新北環衛淡字第 1102469754 號核定申請人林○○110 年年終考核等次為乙之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，則相對人對申請人林○○記過 1 次、110 年年終考評核定等第為乙之情形，為無理由，本會爰依勞資爭議處理法第 51 條第 1、2 項撤銷之，並命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 30 日內，對申請人林○○為適當之 110 年年終考核。

（三）此外，相對人因申請人林○○受記過 1 次之懲處，依「一百十年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」第三條（三）「一月三十一日以前已在職人員至十二月一日仍在職者，依前二款所定基準，發給一點五個月之年終工作獎金」、第七條（四）「年度

1 中平時考評經獎懲相互抵銷後累積達記過一次…發給三分之二
2 數額」等規定，僅給付 110 年工作年終獎金 1 個月基準即 34,375
3 元，惟上開懲處經撤銷而回復至未記過之情況下，工作年終獎
4 金三分之一差額即 17,188 元（小數點以下四捨五入），爰有命
5 相對人補足差額之必要。又相對人因申請人林○○受記過 1 次
6 之懲處，於 111 年 1 月 1 日依「新北市政府環境保護局清潔人
7 員扣（減）發清潔獎金基準」第 4 條第 3 項：「受記過以上處分
8 者，扣（減）發全月清潔獎金。」、第 6 條：「當月應扣（減）發
9 之清潔獎金如已發給者，應予追繳或於下個月份扣抵。」規定
10 （相證 5），扣發申請人林○○清潔獎金 8,000 元（參 111 年 10
11 月 14 日詢問會議第 8 頁第 11-20 行、相證 17），惟前揭扣發之
12 清潔獎金，亦因記過 1 次懲處經撤銷而失所憑據，爰命相對人
13 應給付遭扣發之清潔獎金 8,000 元，並將上開各結果均送交勞
14 動部存查，以樹立該當事件之公平勞資關係。另本件所涉之工
15 作年終獎金與清潔獎金之發放，依相對人前開規定可知，僅與
16 申請人林○○遭記過 1 次有關，而與 110 年考評等第是否為乙
17 等無涉，是申請人請求命相對人依 110 年年終考核結果核發年
18 終及清潔獎金，自不准許，併予敘明。

19 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
20 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

21 八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，依勞資爭
22 議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主
23 文。

24
25 勞動部不當勞動行為裁決委員會

26 主任裁決委員 黃程貫

1 裁決委員 張詠善

2 蔡菰萍

3 蔡志揚

4 侯岳宏

5 張國璽

6 王嘉琪

7 黃雋怡

8 徐婉寧

9 林屋君

10 李柏毅

11

12 中 華 民 國 1 1 1 年 1 0 月 1 4 日

13 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
14 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
15 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

16