

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 25 號

【裁決要旨】

按「主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之責任。而此特別要件之具備，苟能證明間接事實並據此推認要件事實雖無不可，並不以直接證明者為限，惟此經證明之間接事實與要件事實間，須依經驗法則足以推認其因果關係存在者，始克當之。倘負舉證責任之一方所證明之間接事實，尚不足以推認要件事實，縱不負舉證責任之一方就其主張之事實不能證明或陳述不明、或其舉證猶有疵累，仍難認負舉證責任之一方已盡其舉證責任，自不得為其有利之認定。查上訴人始終否認有何違反勞動契約或工作規則且情節重大之行為，應由被上訴人就此利己主張負舉證證明之行為責任。」（最高法院 99 年台上字第 8 號民事判決意旨參照）。…次查，拍攝行為與轉傳行為究屬有別，申請人於調查期間，業已否認有拍攝相證 2 圖檔之行為，且相對人自承其未能透過相對人設置之監視器，或相對人內部之電腦使用查詢紀錄，查悉相證 2 圖檔確實是申請人所拍攝，是相對人以申請人為相證 2 之轉傳者，且未能舉證係何人所拍云云為由，遽認申請人有拍攝相證 2 圖檔之行為，未免速斷，且有違反前揭判決所揭櫫之舉證責任分配之嫌。

【裁決本文】

申請人：陳○○

住臺中市

相對人：菱生精密工業股份有限公司

設臺中市潭子區南二路 5-1 號

代表人：葉樹泉

設同上

代理人：白○○

設同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）108 年 12 月 27 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 108 年 5 月 2 日記申請人大過之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 二、 撤銷相對人於 108 年 5 月 2 日對申請人所記之大過。
- 三、 相對人應於本裁決書送達翌日起 7 日內塗銷申請人記大過乙次之懲處紀錄，並將塗銷事證送交勞動部存查。

事實及理由

壹、 程序部分：

- 一、 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（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。又按不變更訴訟標的，而補充或更正

事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。而勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。

二、申請人於 108 年 6 月 12 日提起本件裁決申請，請求裁決事項為：撤銷相對人於 108 年 4 月 24 日對申請人所記之大過。嗣於 108 年 9 月 26 日本會第一次調查會議時，確認請求裁決事項為：（一）確認相對人於 108 年 4 月 24 日記申請人大過之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。（二）撤銷相對人於 108 年 4 月 24 日對申請人所記之大過；復於 108 年 12 月 27 日詢問會議更正為（一）確認相對人於 108 年 5 月 2 日記申請人大過之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。（二）撤銷相對人於 108 年 5 月 2 日對申請人所記之大過。查申請人於 108 年 6 月 12 日提出本件裁決申請時，即以相對人於 108 年 4 月間對其記大過之行為乙事作為本件裁決之原因事實，而其於 108 年 9 月 26 日本會第一次調查會議時所確認之請求裁決事項第一項，應僅是就其同一原因事實補充法律上之陳述而已，另申請人於詢問會議

時再更正記大過之時間點為 108 年 5 月 2 日，亦僅是更正事實上之陳述而已，依上開說明，尚無不法。至相對人雖抗辯申請人提出裁決申請時，未依勞資爭議處理法第 40 條規定，具體指明請求裁決之事項（含法律依據）及其原因事實，應裁定不受理云云，惟申請人於提出裁決申請時即已表明原因事實，而其於 108 年 9 月 26 日本會第一次調查會議時所確認之請求裁決事項第一項，亦無不法，已如上述，是相對人上開抗辯自非可採。

三、次按，勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 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。」查申請人於 108 年 6 月 12 日即已提起本件裁決之申請，顯係於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，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) 相對人於 108 年 5 月 3 日公告申請人違反工作規則第 93 條 19 款，未經允許竊取，私自影印拍攝相對人非機密文件，而對申請人記大過之懲處，理由顯然牽強且不具正當性：

1. 事發經過簡述：

(1) 相對人收到員工投訴的 LINE 截圖(未說明誰投訴?)，上面有工作規則第 107 條等內容，是用手機拍照拍起來但並非是申請人本人所拍，但是由申請人轉傳 LINE 的截圖。

(2) 相對人以此理由說是申請人傳 LINE 就是申請人有拍攝為由記大過，申請人則否認有拍攝，是菱生精密工業股份有限公司企業工會(下稱菱生企業工會)第 14 屆新理事長傳給申請人，但申請人也只是轉傳給個別的菱生員工及個別的菱生第 14 屆剛選出的工會代表，並無外傳或傳到群組等。申請人仍於 108 年 4 月 12 日依法當選菱生企業工會第 14 屆理事。

(3) 申請人所傳工作規則第 107 條內容如下：「本公司得視公司營運及盈餘狀況，發給發放日仍在職之員工年終獎金。前項年終獎金依勞動基準法施行細則第 10 條規定非屬工資，不列入平均工資計算。前項年終獎金得視員工工作年資，出勤狀況(包含全勤，不遲到早退，不擅離職守)，員工考績及獎懲，做為發放，增減標準。」

2. 事發詳細經過如下：

- (1) 因有員工投訴(目前不知是誰投訴)申請人於 108 年 3 月底至 4 月 12 日菱生企業工會第 14 屆理監事選舉期間以” LINE” 傳遞相對人工作規則第 107 條非機密文件給菱生企業工會的第 14 屆剛選出的代表以及員工，因而被投訴。
- (2) 申請人主管課長於 108 年 4 月 22 日訪談申請人，申請人第一時間就打電話給菱生企業工會新理事長，當時由理事長和課長商談，確實有單獨傳” LINE” 於菱生剛選出的菱生企業工會第 14 屆代表以及相對人員工，但沒有外傳，申請人未拍攝 107 條工作規則非機密文件，申請人當時以為新理事長已和課長商談完畢且已處理妥當！
- (3) 108 年 4 月 23 日申請人上級主管經理仍訪談申請人，申請人也是第一時間打電話給理事長，也由他處理，事後主管經理告知申請人有傳 LINE 就要依工作規則要記大過，申請人覺得非常不合理，因規定是要有拍攝非機密文件才違反規定，申請人轉傳工作規則內容只一對一傳給員工及代表，並未傳到群組或其他地方，申請人問其從何處的 LINE 截圖？主管以保護當事人為由拒絕說明，申請人則告知這個可能有妨害秘密的問題，況且工作規則原本就是要給員工知悉，而且工作規則並沒規定不可轉傳工作規則給員工知道，公司的工作規則本來就應該公開給員工知悉，如果工作規

則不能讓員工知悉，那員工如何遵守工作規則和了解其權益，而且工作規則並非是不能讓員工知悉的公司營運機密文件，所以申請人並未違反規定，而經理也告知申請人他們有調出現場監視攝影機，並沒有看到申請人有拍攝，但仍然記申請人大過。

(4) 相對人於 108 年 5 月 3 日在沒有申請人簽名確認事實情況下，逕行公告申請人因違反工作規則 93 條 19 款拍攝工作規則 107 條非機密文件而記大過，此舉讓申請人受到非常大的打擊，公告大過內容說發生日期於 108 年 4 月 1 日，但實際狀況當天是申請人例休假日（申請人當時休假組別為 N5，根本不可能到公司），公告大過內容又說申請人有拍攝，事實上申請人皆否認拍攝，訪談內容也沒有申請人簽名確認。

(5) 申請人於 108 年 5 月 13 日向菱生企業工會姚○○理事長提出申訴，菱生企業工會調查也是申請人並未拍攝工作規則而違反相對人規定，但會後的會議記錄相對人主管卻不簽名（申證 1）

(6) 申請人於 108 年 5 月 31 日向潭子加工區管理處申訴，調解人詢問照片的來源，申請人當場也說明就是姚○○在工會選舉期間傳 LINE 給申請人的，因當時他要競選理事長，而申請人則是他推選的理事之一（申證 2），該次會議之調解方案，調解人也認為單憑爭議

LINE 截圖並無法證明是申請人拍攝，也建請相對人再進行調查，但相對人仍不同意撤銷大過(申證 3)。

(7) 108 年 7 月 3 日申請人受最高主管協理協同經理訪談，對於申請人傳 LINE 的來源，也如實秉告為新任理事長當時競選所傳，申請人覺得事發已過兩個多月，而協理才找申請人訪談及調查此事，先記大過再來調查似乎不符合經驗法則。

(8) 108 年 7 月 16 日申請人申請台中地方法院的豐原簡易法庭調解，因相對人仍不願撤銷大過處分，調解不成立。

(9) 108 年 8 月 5 日協理協同經理、申請人、理事長及其主管等 5 位開會，會中協理說要申請人證明是理事長所傳 LINE 才能撤銷大過，申請人覺得很不合理，申請人告知工作現場皆到處是攝影機及走動人員，相對人公司幹部皆有檢查我們是否帶手機等進入現場，申請人在相對人服務多年，皆守相關規定，不敢帶手機進入現場，更不敢去拍攝等，況且傳 LINE 給個別員工及代表後，當下就已刪除，而且相對人現場攝影機並未拍到申請人有違規拍攝行為，所以足以證明拍攝應另有其人，況且申請人也無權去調相對人公司攝影機等去證明是理事長所拍攝的，故要申請人證明實在非常不合理。

3. 爭議點：

- (1) 當初舉發申請人的員工是誰？相對人應說明清楚，此人舉發申請人應有申請人當初拍攝的證據才是，如果沒有就是涉及污陷申請人，況且申請人是個別轉傳給員工及代表，並無外傳，所以也是有妨害秘密的問題。
- (2) 相對人調出現場攝影機，皆找不到申請人有拍照之證據，而申請人也堅決表示未曾拍攝工作規則等，個人皆嚴格遵守菱生公司規定。
- (3) 經詢問潭子加工區管理處四課主管機關，皆認定轉傳工作規則非機密文件於菱生企業工會代表和員工並無不當，且相對人的工作規則並無規定非機密文件不能轉傳於菱生企業工會的代表和員工。尤其，轉傳之工作規則內容僅係關於員工年終獎金之計算，申請人於工會第 14 屆理監事選舉期間，於收到工會理事長傳來有關員工年終獎金計算之工作規則，即順手單獨一對一傳給員工及代表，乃是讓員工及代表知悉員工年終獎金如何計算，以維護員工及代表權益，此為參加工會活動之通常行為，具有正當性，並無擅自更改工作規則內容影響公司權益，亦無違反公司任何規定。是相對人竟以轉傳” LINE” 截圖即認定申請人有拍攝，很顯然與事實不符，且有刻意處罰之嫌。

(4)另課長訪談中說申請人有承認拍攝且有轉傳”LINE”，但申請人也並未就訪談事實簽名確認，故此訪談文件有偽造的嫌疑。

4. 綜據上述，申請人從來沒有在相對人作業區或其他地方拍攝工作規則，且經調出攝影機亦未找到申請人有拍照的證據，又以”LINE”轉傳工作規則非機密文件，尤其僅是轉傳關於員工年終獎金計算之相關規定，於菱生企業工會剛選出的第14屆代表及員工，依工作規則並無不法，相對人以轉傳”LINE”工作規則，就是拍攝工作規則，因而予以記大過，此處分事由顯然牽強及不具正當性，顯有濫用懲處權之嫌，因此請求撤銷記大過處分。尤其此事發生在菱生企業工會第14屆理監事選舉期間，而申請人是參加工會活動，相對人藉此工會活動而處罰記大過，實有違犯工會法第35條款的嫌疑，對參加工會活動之工會幹部為不利之對待。

(二)對於第一次調查會議紀錄，申請人之補充說明如下：

1. 相對人於108年04月24日的填表日期對申請人記大過之行為，申請人主張構成違犯工會法第35條第1項，其內容為申請人主張因參加工會活動或擔任工作職務，此記大過違反”減薪和其他不利之待遇兩項”。
2. 第二頁第12行以下相對人所述內容，為了不影響工會選舉而於工會選完後才對申請人處理並記大過，此事申請人認為當時沒有拿出來的理由，因為如果工會選舉期間就對

我進行記大過懲處，事實上對我方選舉是絕對有利的，我方可能會因此而提名的理監事全上，而事後經過十多天後才來懲處，申請人認為無非是想介入工會活動秋後算帳，並藉機打壓並抹黑工會理事申請人本人，連帶造成寒蟬效應，這種現象非常明顯，況且申請人並未違反工作規則，所以申請人也覺得相對人也認為這是工會活動議題，所以才沒在工會選舉期間收到檢舉時就立馬對申請人懲處。

3. 第三頁第 8 行以下，相對人說最後一個轉傳的是申請人，事實並非如此，如申證 4，相對人公司徐姓同仁將申請人的截圖放在臉書等，後來在 5 月 13 日工會調解時已有說明，當時也錄音存證。
4. 第三頁第 16 行以下，相對人懲處的重點在拍攝，但相對人的現場攝影機及人員等皆找不到申請人有拍攝，因申請人根本不可能拍攝，更何況申請人手機也不敢帶入現場，依規定不可帶進現場，而申請人也從未拍攝，況且申請人本身並無法調閱公司攝影機，如何證明是別人拍攝，根本強人所難，證明拍攝本就應該是相對人的責任，不能單以傳 LINE 就牽強的說申請人拍攝的，況且 LINE 的截圖本身就可以用電腦軟體等加以修飾，如果這種轉傳 LINE 就等於是拍攝，申請人認為以後如果想要陷害他人應該是很容易做到的。
5. 第三頁 21 行以下，相對人說申請人資料沒有外傳，所以也幫申請人澄清了大過懲處單上有說經訪談是申請人外

傳，這根本不是事實，這也要謝謝相對人幫申請人澄清申請人本人並未外傳，所以當然申請人也不應該被記大過懲處，需撤銷該大過。

6. 關於轉傳 LINE 和工會活動的關聯性：當時工會選舉期間另一派的人馬也特針對工作規則 107 條提出文宣內容，還說不可刪除應保留等等字眼，兩派人馬皆針對此議題做發揮，當然是工會活動無庸置疑，況且相對人在工會選舉完後才懲處，申請人認為相對人也認為此議題會影響工會選舉結果。
7. 申請人被記大過懲處的影響，補充說明如下：
 - (1) 影響名譽，對於沒拍攝而被污陷記大過本身就是非常羞辱。
 - (2) 記三大過就要被免職，工作規則有提到，申請人之前也因工作不小心讓材料偏約 3mil(約 76um)事後材料並未損失但仍被記大過懲處，加上此事已經是第二支，如果轉傳工作規則這樣的事都能記大過，之後要怎麼記過不都更容易不是嗎？
 - (3) 影響考績(據了解記大過考績是可以打丙等的，連續幾次丙等仍可依工作規則解雇的)，也影響調薪，工作獎金(記大過就沒有了)，紅利或變少等等薪資上的部份。
 - (4) 影響升遷，記大過幾年內(還需查證)基本上不會升遷，當然也就影響薪資。

(5) 自從今年 5 月 3 日公告被記大過，個人約 5 月 5 日才看到，之後心情鬱悶，5 月 8 日還因上吐下瀉頭暈去掛急診（如申證 6），醫生診斷為焦慮型腸胃炎，至此以後常失眠，做噩夢，身體狀況變差，之後又陸陸續續看過幾十次的醫生，期間甚至有想不開的念頭，對於身體的影響是非常深遠的，也可能因此造成我壽命變短。

(6) 人際關係變差，相對人公司同仁常指指點點，說申請人活該去參加工會選舉才會這樣，不參加就沒事。

(7) 一些家人朋友的不諒解，甚至不相往來，後來也因為內人及一些好朋友的支持及體諒，申請人才慢慢的走出陰影，但至今仍或多或少的影響者申請人的心靈健康。

8. 相對人違反工會法部份，申請人之主張：

(1) 申請人於 108 年 3 月底~4 月 12 日之間轉傳來自於他人關於工作規則 107 條有關年終獎金一事，就是參加工會活動(或擔任工會職務)，當時另一競選團隊也特針對此提出文宣內容。

(2) 108 年 4 月 24 日的大過懲處單(申證 7)的三項問題(發生日期錯誤，引用工作規則條例錯誤，組長本身未簽名)已經很明顯的針對工會理事申請人本人，也很明顯違反工會法第 35 條第 1 項之勞工參加工會活動或擔任工會職務，其對申請人的減薪及其他不利之待遇，

另外此大過懲處單所涉及引用不實工作規則條文本
身也已涉及錯誤資料，加上發生日期 108 年 4 月 1 日
為申請人例假日，怎麼可能到公司，這都很明顯不實
資料。

(3) 此懲處影響申請人的薪資(工作獎金，紅利，升遷機
會)，也就是對申請人的減薪，同樣也違反工會法第
35 條第 1 項之減薪。

9. 本案原本只是單純的工會活動用 LINE 轉傳工作規則 107
條關於年終獎金於員工及代表，用以拉票爭取福利等等，
況且工作規則原本就是非機密文件，員工及代表皆需要也
有權利知道的事，轉傳工作規則原本就是天經地義的事，
卻被少數沒有積極作為的員工拿來當作鬥爭的工具，濫用
權利公報私仇，申請人認為目的是造成工會及申請人跟相
對人的不和諧，事實上，工會和申請人一直都在幫助相對
人，今年 4 月 12 日召開第 14 屆第一次代表大會及第 14
屆理監事選舉時，前任理事長在表決同意公司加班一事，
並未通過，現任理事長特別在今年 7 月 4 日再召開一次臨
時代表大會，會中也呼籲代表同意員工能夠加班一事，以
免相對人觸法，結果代表 2/3 以上一致通過此案，可見得
工會並非在跟相對人對抗，而是某些沒有積極作為的員工
和某些人演出的戲碼，將此案件誇大成申請人和相對人的
對抗，欲藉此孤立及讓申請人知難而退(申請人如果退出
理事，遞補的將是另一派所推舉的理事)。

(三) 對於第二次調查會議，申請人再補充說明如下：

1. 第一頁第 16 行以下相對人認為徐姓同仁是轉傳而非拍攝，所以不對徐姓員工懲處，而申請人一樣是轉傳而非拍攝，一樣轉傳申請人就要記大過，徐姓員工則不用，這就是針對申請人是工會理事才做的打壓。工會法施行細則第三十條規定：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括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之對待。」申請人主張除補充意見書 2 所述之外，此次對申請人擔任工會理事職務所記大過行為，乃是意圖阻礙勞工參與工會活動，進而減損工會實力或影響工會發展等等，申請人為現任理事，此轉傳被記大過，有嚇阻勞工參與工會活動，減損工會實力及影響工會發展的效果，第一，菱生企業工會會員會認為這種小事申請人已經是理事還被如此對待，對於工會實力當然會有所減損，而工會也更招不到會員，當然影響工會發展是毋庸置疑的，過去四年共招新會員 282 位，而今新上任的理事長從今年四月到現在十月了共只招到 14 員新會員，仍因為申請人未拍攝而無故被記大過一事在相對人鬧得沸沸揚揚，大家都議論紛紛，故各廠區幹部皆很難招到新會員，照這樣下去工會就可能解散不存在了，所以減損工會實力及影響工會發展的事實上非常明顯，第二，如果申請人三年多後還要參選下一屆理事，

如今的大過豈不給申請人一個大巴掌，讓申請人不敢再參選工會幹部，同樣是減損工會實力及影響發展。

2. 第二頁第 4 行以下申請人認為相對人選舉期間不懲處申請人，是怕影響選舉結果，因為相對人認為這是工會活動，工作規則 107 條的內容是工會活動議題，所以申請人參與的是工會活動，今天假使申請人是違反其他工作規則，例如曠工未達一日者，與工會活動無關，相對人必定在當下立馬懲處(因這種立即的懲處對於申請人參選工會而言會有負面的效果，申請人可能會因此而選不上)，何須過了二十多天才來懲處，顯然相對人認同申請人是參加工會活動，這是毋庸置疑，況且相對人當時無申請人拍攝的證據，事後為介入工會活動，恣意以遷強的理由懲處申請人，其目的非常明顯，就是要打壓工會理事申請人本人並造成寒蟬效應。
3. 第二頁第 7 行以下，記大過除了影響名聲，影響考績，升遷，獎金(依勞動基準法的工資定義，記大過確實會影響獎金，紅利等等，故有減薪之效果)，情緒，人際關係，且記三大過就要免職，之前是在職期間累積三大過，而今改為年度累積三大過(因申請人記得之前工作規則是寫累積滿三大過可解雇，但如今看到的則是年度累積滿三大過，和申請人之前所見不同)，可想而知，依照這種方式，不用說一年，搞不好三個月就可以記滿三大過免職了，申請人今天不是為了個人，申請人是員工代表選出的理事，像

這樣的事理事都無能為力，一般的員工不是更可憐了嗎？
爾後難道不會更肆無忌憚了嗎？

4. 第二頁第 16 行以下，相對人說工作規則 107 條自 107 年 12 月 13 日制定後就未曾修改，事實上如當初申請人補充說明 1 的申證 2，當時競選海報之一已清楚的寫明 107 年 12 月 13 日制定，今年 108 年 3 月 19 日修正，且 108 年 3 月 14 日勞資會議有討論到關於年終獎金的議題可能會影響後來的工會選舉，所以趕緊在 3 月 19 日再行修改，然後再由當時另一派人馬提出競選文宣說明(申證 5)，如果這不是工會活動，相對人為何去修改？況且是在工會選舉前修改，其目的不言可喻，所以申請人轉傳的也是工會活動之一，只是後來我們大勝，但”某些沒有積極作為的員工”為了還要介入工會活動才再後來對申請人無預警地提出記大過懲處，一則達到寒蟬效應以減損工會實力影響工會發展的效果，讓員工知道，選上工會理事也沒什麼用，相對人依然可以介入工會活動影響後續發展。
5. 第四頁 5 行以下，相對人說申請人 4 月 1 日被檢舉，大過懲處單公告又說發生日期 4 月 1 日，也說是依照工作規則 93 條 19 款拍攝非機密文件，發生日期是 4 月 1 日，也就是說相對人認為 108 年 4 月 1 日申請人去拍攝，但又說是 4 月 1 日有人檢舉，那不是自打嘴巴，明顯邏輯不通與事實不符，所以相對人說申請人 108 年 4 月 1 日有拍攝根本就是無中生有。

6. 第五頁第 8 行以下，相對人告知申請人，說要能證明是姚理事長所傳才能撤銷大過，這跟拍攝是兩碼事，就算申請人證明當時是姚理事長所傳，相對人能證明是姚理事長所拍攝嗎？況且到目前為止，申請人並未見到相對人有什麼改善措施，姚理事長本身配有電腦，要隨時開啟工作規則是輕而易舉的事，相對人也可查他使用電腦的紀錄，但這些相對人都不作為，就專門找申請人麻煩，申請人個人的猜測，相對人認為處理申請人會比處理姚理事長容易，協理在 108 年 8 月 5 日訪談當時申請人就說是姚理事長所傳，協理當時對姚理事長說要改懲處姚理事長，姚理事長大聲說”來處罰我吧！”，後來也不敢處罰，至於姚理事長為何否認是他傳給申請人的？這方面可能要問姚理事長本人，申請人也不了解為何他會否認，申請人跟姚理事長雖是同一團隊，但他傳給申請人後申請人即轉傳給員工及代表，如果相對人收到檢舉後即來找申請人，申請人當下可能還拿得出來未刪除，但經過 20 多天才來找申請人，手機都已累積了很多資料也早就刪除了，況且申請人的手機常會當機，資料太多不刪除手機就掛了，如真要證明是姚理事長傳給申請人，只能找 LINE 公司，相對人緊咬著申請人拿不出證明是姚理事長傳的，相對人也不能證明是申請人拍攝的，現場到處是攝影機也到處都是工作人員，況且幹部都有在查手機，事發時也都調過攝影機及尋訪線

上人員皆無人看到申請人有拍攝，這就證明申請人未拍攝，因為申請人工作所屬範圍內根本不可能拍攝。

7. 對於當時申請人所屬工會團體提議說要廢除工作規則 107 條，如申證 9，當時姚理事長另一份競選文宣(當時共兩張，另一張如申證 2)，裏頭將另一競選團隊打為所謂的公司派，相對人當然不可能公開對我們要廢除 107 條表示意見，但申請人認為相對人可能會暗中扶植所謂的公司派，並表達不可廢除的立場，所以另一派的競選文宣(申證 5)恰好應證申請人的說法，只是後來我方大勝，相對人某些”沒有積極作為的員工”繼續延伸工會選舉藉以一張轉傳 107 工作規則的 LINE 引用不實的工作規則 93 條 19 款拍攝非機密文件記申請人大過，就是介入後來的工會活動。

8. 總結：

(1) 大過懲處單的三項缺失，先以訪談說申請人外傳而記大過，而今又以轉傳 LINE 等於拍攝來記申請人大過，前後矛盾，漏洞百出，況且申請人既沒外傳(因申請人傳給員工)也沒拍攝，而發生日期 4 月 1 日申請人休假，提報人組長不是簽名而用電腦打字是不合規定的。

(2) 相對人以申請人無法證明傳 LINE 給申請人之人為由記大過，是因相對人在檢舉 20 多天才找申請人談，申請人早已刪除無法提供，相對人的理由是為免影響

工會選舉，相對人如果不認同申請人當時所屬團隊提出的廢除工作規則 107 條是”工會活動”，應當立即依據相對人規定來訪談，為何要拖到 20 多天後，乃相對人認同是工會活動，事後再懲處乃秋後算帳介入工會活動及打壓工會理事申請人本人。

(3) 徐姓員工將申請人的截圖貼於 Facebook 也就是外傳，相對人上次會議說工作規則各公司不同，也是不能外傳，那徐姓員工貼圖於FACEBOOK也就是所謂外傳，那為何不處理以敬效尤？況且申請人也只轉傳單獨一對一傳給員工，所以明顯矛盾，相對人沒有懲處徐姓員工是因她未拍攝，申請人也未拍攝，轉傳和拍攝是兩回事，對於徐姓員工就不懲處，而對於申請人卻要記大過處分，並沒公平對待，顯然是有很大差別待遇，可見是在藉懲處以打壓工會理事申請人本人。

(4) 相對人提供補充說明 2 的工作規則說年度累積滿三大過和申請人之前查的是在職期間累積三大過即解雇不同，何時更改還請明察，況且以這種速度不用年度，幾個月要記滿三大過，申請人認為是輕而易舉的，對申請人記大過就是不利之待遇。

(5) 工作規則 107 條 107 年 12 月 13 日制定，108 年 3 月 19 日後修改，相對人卻說從制定後從未修改，明顯與事實不符，況且工會選舉前修改，相對人也就承認是工會活動之一。

(6) 記大過的影響層面對申請人而言是非常大的，已如前述，況且申請人並未犯錯違反工作規則，申請人沒拍攝就是沒拍，不能誣賴申請人有拍，所以相對人的作為實實在在就是要打壓工會理事申請人本人，連帶間接施壓現任工會毋庸置疑，違反工會法 35 條第 1 項對申請人不利之待遇及工會法施行細則第 30 條。

(四) 針對相對人補充答辯說明書(三)再補充意見如下：

1. 相對人反對揭露檢舉人之身分，其理由為檢舉人為菱生登山社之社員，然因登山社只是相對人的一般社團，申請人也只是公司的低階工程師及菱生企業工會的事務理事，並非相對人幹部，並無任何權力去影響檢舉人。
2. 相對人在今年工會選舉時外表雖然中立，但申請人認為可能暗中在支持特定的工會團體，並由各階層幹部等協助拉票，這是不爭的事實，當然有些幹部也是工會的一員，協助拉票無可厚非，但事後申請人方大勝，而選輸的一方在無計可施的情況下，僅有申請人這一轉傳的 LINE 截圖，申請人推測選輸的一方配合某些沒有積極作為的員工，認為這一 LINE 截圖可以扭轉頹勢幫助選舉失利的團體，所以在 4 月 12 日選完十天後對申請人進行訪談及懲處，就是要介入後來的工會活動秋後算帳打壓工會理事即申請人，以協助另一選輸的工會團體能夠力挽狂瀾，因為相對人的福利會福委 2/3 依法令是要由工會所推派，而目前訂的規定是 2/3 的福委之勞方代表是由該屆當選的理事選

舉所產生，在工會選完後約半年再選舉勞方代表的福委，而菱生企業工會已於今年10月14日重新選出新任的福委（如申證 10），當然事先另一派也在暗中運作拉票，申請人也接到拜票電話，要申請人10月14日選舉福委時不要選現任姚理事長的福委團隊，但姚理事長福委團隊還是勝出，這是不爭的事實，但申請人認為這種拉票也是很正常，然而事前的這些舉動都是為了避免現任姚理事長再次當選福委，之前申請人早已聽到很多風聲及傳聞了，後來選舉結果還是不變，只能說那些沒積極作為的員工策動失敗。

3. 相對人說於4月1日收到檢舉，如果依工作規則就要馬上處理，那有等選舉過後才處理，明顯行政不中立，有介入工會活動的嫌疑，是因相對人認為這是工會活動議題會影響選舉，相對人自己都承認是工會活動議題。
4. 相對人稱工作規則107條從制定後未曾修改，明顯與事實不符，修改工作規則107條明顯就是要配合今年工會改選的議題而修改，再由另一派提出競選文宣說明，表達不可廢除的立場等，明顯的介入工會選舉活動的嫌疑。
5. 相對人認為工作規則仍具有業務機密之競爭性存在，又說這是非機密文件，這是自打嘴巴嗎？明顯前後矛盾不一，如申證 11，勞動部對於工作規則有明顯的規範，依勞動部定義，工作規則不是機密文件，也不是非機密文件，它就是公開文件，相對人並未定義工作規則是「非機密」文

件，當然更不可能是機密文件，依勞動部的定義，工作規則當然不可定義為機密文件或非機密文件，工作規則就是公開文件，所以此次大過單引用工作規則 93 條 19 款拍攝非機密文件而記申請人大過，本身就是文不對題，更何況申請人從未拍攝，記申請人大過就是要造成寒蟬效應，嚇阻勞工參與後來的工會事務，明顯違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及工會法施行細則第 30 條。

6. 相對人 4 月 24 日填表記申請人大過，相對人協理直到 8 月 5 日才訪談調查，先記過再調查似乎違反經驗法則。
7. 大過懲處單原本的三項缺失，除之前皆已詳述外，另外也新增一項缺失，如相對人的相證 5，之前的懲處單都是有當事人簽名的，但相對人的大過懲處單(申證 7)卻為了掩人耳目將簽名欄位刪除而不是依慣例保留空白，明顯就是要強行記申請人大過，種種作為就是為了要打壓工會理事即申請人。
8. 申請人從未拍攝，現場電腦都有攝影機監控，況且相對人有強大的 MIS 系統都可察看電腦使用紀錄等等，故再請相對人拿出申請人拍攝的證據，沒有證據就是誣賴，就是要打壓工會理事即申請人。
9. 相對人以申請人無法證明傳 LINE 給申請人之人為由記大過，是因相對人在檢舉 20 多天才找申請人談，申請人早已刪除無法提供，只能找 LINE 公司，以轉傳的 LINE 截圖就是拍攝為由記大過，且轉傳只是工作規則員工應知

道的規定，明顯違反勞動部規定及比例原則，相對人的理由是為免影響工會選舉，但事後的懲處就是要打壓工會理事即申請人而造成寒蟬效應。

10. 相對人說年度累積滿三大過才能解雇，但以類似申請人這種方式非事實的理由及速度不用年度積滿三大過，幾個月要記滿三大過，申請人認為是輕而易舉的，對申請人記大過就是不利之待遇。

(五) 申請人提出補充意見書 5 補充意見如下：

1. 徐姓員工將申請人的 LINE 截圖貼於菱生鐵馬踩風社 LINE 群組上(之前申請人誤植為 FACEBOOK 社群上，因 FACEBOOK 也有一樣的名稱)於今年 5 月 13 日菱生企業工會調解時也已說明，而申請人補充說明書 2 的申證 4-1 也都有附上資料，也給相對人一份。當時工會選舉期間是請徐姓員工轉傳給員工及代表，並沒有請她傳到菱生鐵馬踩風社 LINE 群組上，因為該社團 LINE 群組有非菱生員工(離職員工)。
2. 如申證 4-1 徐姓員工的 LINE 截圖，其工作規則 107 條照片上的右下角有電腦時間(時間約在早上 7~8 點，因我的申證 4-1 較模糊，可能須看相對人提供的照片)，4 月 23 日楊○○經理找申請人訪談時，申請人當時有發現此時間，並請經理再去調攝影機縮小範圍去詳查，沒想到相對人反而依據此時間就誣賴是我拍攝的，因申請人上班時間早上 06:50 到下午 15:20，而姚理事長上班的時間也是這個時

段，而申請人上班時間非常忙碌尤其剛上班和大夜班交接後的幾小時內特別忙碌，那有可能去開啟工作規則，更不可能去拍攝。

3. 申請人利用下班時間將申請人工作的現場 5 台公用電腦實際開啟工作規則，並偕同代理班長做確認，申請人發現工作現場共 4 條產線為 ABCD，5 台電腦只有 3 台可開啟工作規則，其他 2 台不明原因無法開啟，代理班長偕同確認無誤：

- (1) AB 產線走道有 2 台電腦，分別為 VNC 10.10.112.66 位址及 VNC 10.10.112.21 此 2 台可開啟工作規則且靠近小組長桌上（約不到 3 公尺距離，經常有小組長或作業人員經過及攝影機可見之處）。

- (2) C 產線走道也有 2 台電腦，VNC 10.10.112.17 可開啟工作規則，但 VNC 10.10.112.108 則無法開啟工作規則，此 2 台電腦其攝影機可見。

- (3) D 產線走道只有 1 台電腦，為 VNC 10.10.113.13 經測試則無法開啟工作規則，此台電腦其攝影機也可見，且從事發至今這 5 台電腦位置並沒移動過。

4. 申請人所工作的現場，每個走道都有攝影機而且是雙向無死角，而工作的電腦也都有攝影機照面，事發之時經理都有調出攝影機，當時楊○○經理於 4 月 23 日訪談時就跟申請人說攝影機確實證明申請人沒有拍攝，但因申請人將之轉傳給相對人員工及代表為由仍要記大過，此恰好符合

大過單所述「經訪談有外傳」(見申證 7)，但後來卻又誣賴為拍攝，前後矛盾不一。

5. 相對人資於收到檢舉時沒有馬上來找申請人，如果當時立即找申請人，應該還在 LINE 裏頭還沒刪除，經過 20 多天才來找申請人，早已刪除，因 LINE 的資料會佔手機的記憶體空間，故將之刪除，本就天經地義，況且工作規則依勞動部定義就是公開文件，故姚理事長傳給申請人，申請人轉傳給員工及代表，只是工會幹部日常事務，為何刪除 LINE 資料還要經過相對人同意？還要這樣被刁難？
6. 相對人說工會理監事不能因違反工作規則就以理監事身分可豁免，申請人完全同意相對人的說法，但申請人並未違反工作規則的相關規定，也從未拍攝工作規則 107 條。相對人的工作規則本就應公開給員工知悉及遵守，相對人員工全都要遵守相對人的工作規則，不能因為是主管或幹部或是工會理監事或是相對人的顧問等等就有特殊待遇。
7. 綜據上述，申請人從未拍攝工作規則第 107 條，事實上僅是姚理事長工會選舉期間傳給申請人，申請人本於工會幹部職責轉傳給員工及代表而已，並沒有所謂的外傳。當時適逢工會幹部選舉，選舉時曾以關於工作規則第 107 條規定年終獎金之核計為議題討論，豈知竟於選舉結束後，遭相對人以拍攝工作規則第 107 條為由記大過處分，惟該記

大過處分之處罰，除不符處罰之拍攝非機密文件構成要件外，亦無拍攝事實之相關事證，甚至處罰之事由一變再變，從拍攝變成外傳，為了處罰而處罰，該處分顯然與法不合，應予撤銷。且本案僅只是單純轉傳工作規則第 107 條關於年終獎金之核計，以供員工及代表知悉討論而已，卻無端遭記大過處分，顯然相對人對於本人參加工會競選活動，及後來擔任工會理事職務，為與事實不符之處分，致申請人遭受記大過不利之待遇，顯然有藉機打壓工會幹部理事之嫌，核已違反工會法 35 條第 1 項對申請人不利之待遇及工會法施行細則第 30 條規定。

（六）申請人提補充意見書 6 補充說明如下：

1. 徐姓員工認為申請人拖她下水，因申請人是請她轉傳給員工或代表，並沒請她貼在 LINE 群組上，因 LINE 群組有非公司員工，況且她是將申請人整個截圖貼上去，故申請人認為動機不單純，有意讓申請人曝光，且將來發生事情時可以脫責，果不其然，事實上公司並未處罰她，申請人認為徐姓員工也是轉傳就沒事，而申請人也是轉傳就要記大過，很明顯的是針對申請人是工會理事企圖的打壓，並非相對人所說已做好什麼脫責，申請人要是那麼厲害，還會被無故記大過嗎？申請人只是轉傳工作規則 107 條關於年終獎金的事，之前說申請人是外傳，現在卻又被誣賴拍攝，申請人曾經壓力大到上吐下瀉而且要看精神科，而相

對人卻不去釐清事實調查清楚，轉傳 LINE 就只針對申請人而記大過。

2. 如申證 4-1 徐姓員工的 LINE 貼圖，上方是徐姓員工將工作規則 107 條的照片先貼在上方，然後再將申請人連同兩行字的截圖貼在菱生鐵馬踩風社的 LINE 群組上，所以是兩個動作，上方先貼照片下方再貼申請人的截圖，故申請人推論，申證 4-1 上面的工作規則 107 條照片，也很有可能是徐姓員工其他人轉傳給她的，因當時有很多人轉傳，亦或是也很有可能是徐姓員工去拍攝的。
3. 相對人於補充說明上有提到關於攝影機無法照面的第六台電腦，因那是作業員專門在 Key 客戶下料以及排料所使用的電腦，申請人從未曾使用也不可能使用此電腦，此電腦很靠近小組長桌面(不到 2 公尺，小組長都可監看到)，況且此電腦也未移動過，申請人只能使用那五台公用電腦。至於辦公室的電腦，都是幹部在使用，且每台都有 e-mail，公司之前有規定非幹部或未經允許是不得使用辦公室的電腦，也不能看 e-mail，這些我們之前都有簽名，所以申請人不可能在沒有允許狀況下去辦公室使用電腦，當然更不可能去拍攝。
4. 申請人原本的單位是二廠，約在去年的十月調到目前的一廠，故到此新單位約一年三個月，並非相對人所說的熟悉工作環境，況且申請人的主管經理當時調攝影機後也都有詢問現場相關人員，皆無拍攝之行為，因申請人經理在目

前的一廠已 20 多年，幹部人員等皆經理的手下心腹，所以他們如果有看到任何的拍攝行為或違反工作規則等的行為，是不可能不向上級反應的，再加上照片右下角電腦時間應該是 07:42，不可能找不到證據的，但因申請人從未拍攝，當然找不到，所以當時經理才會以”經訪談外傳工作規則 107 條”並引用工作規則 93 條第 19 款的錯誤條款”拍攝非機密文件”來記我大過。

5. 8 月 5 日協理訪談姚理事長及申請人時，姚理事長否認有傳給申請人，事後申請人有問姚理事長為何否認？因 5 月 31 日加工區調解時，當時申請人跟王律師及人資劉經理說，印象中姚理事長是有傳給申請人的，因當時很多人都在傳，傳來傳去，且過許久申請人就將之刪除，而當 8 月 5 日協理訪談時要申請人確認是誰？申請人說印象中有姚理事長，因當時太多人在傳，且訪談的內容及提問以及打字等等都是協理一手包辦，況且只寫對他們有利的觀點，申請人說調攝影機的事以及申請人現場的工作環境根本不可能拍攝而且申請人也從未拍攝，協理也都不予採納，姚理事長私下也跟申請人說，就算是姚理事長傳給申請人，那又怎樣，工作規則不能傳給員工嗎？所以姚理事長認為無需去承認或否認有傳給申請人。
6. 申請人工作現場有攝影機及眾多人員監控，幹部也會隨時檢查手機不可開機帶入現場，手機皆置於外面櫃子，況且開啟工作規則檔案需數分鐘時間，申請人是絕不可能拍攝

的，只是轉傳工作規則 107 條關於年終獎金的議題，並無犯法及違反工作規則，故還須提出什麼證明？這是申請人無法理解的事。

7. 4 月 22 日課長及 23 日經理訪談時，皆以外傳工作規則並於 4 月 24 日記大過，但 8 月 5 日協理訪談時卻才說要申請人提出是姚理事長傳給申請人的才能撤銷大過，可見對申請人說法一變再變，申請人是認為相對人早就擬好多套劇本，企圖以懲處打壓申請人工會理事。

（七）請求裁決事項如下：

1. 確認相對人於 108 年 5 月 2 日記申請人大過之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
2. 撤銷相對人於 108 年 5 月 2 日對申請人所記之大過。

二、 相對人之答辯及主張：

- （一）申請人受懲處事實概要：108 年 4 月 1 日相對人接獲內部員工投訴，表示申請人傳發拍攝內部文件的電腦畫面，相對人鑒於工會將於 4 月 12 日選舉理監事，為避免落入干擾選舉之議，方於選舉完後之同月 17 日移交申請人主管進行調查，同月 22 日主管約談申請人，確定申請人有轉傳此畫面，但是，申請人辯解該等資料係第三人所傳來並非其親自拍攝，然又無法提供該第三人為何人，相對人在確認申請人所傳出資料係拍攝自電腦畫面，且申請人無法舉證自清之下，依工作規則第 93 條第 19 款規定，作成記大過一次之懲處決議，於同月 24 日呈報懲處建議，並於 5 月 2 日公告懲處。

(二) 申請人受懲處事由與工會法第 35 條所定事件無關，應不合申請裁決：

1. 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行為，亦即有工會法第 35 條所列情事者，方得申請不當勞動行為裁決，勞資爭議處理法第 39 條第 1 項定有明文。
2. 再，電子科技業為避免營業秘密外洩，對於放置於電腦上之所有資訊，皆設有相關嚴禁竊取、私取、影印、拍攝規範，然依申請人傳發資料，係取自相對人放置於電腦上之內部文件資料，申請人服務於相對人公司多年，應深知公司有此規定，然仍嚴重違規深為遺憾。
3. 申請人受大過懲處，純係申請人違反工作規則第 93 條第 19 款所定未經准許私取、拍攝公司電腦文件，與其工會理事身分無關，更非申請人因執行工會事務而受懲處（相證 1：懲處公告），因此申請人申請撤銷懲處裁決，與勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及工會法第 35 條之規定不合。

(三) 申請人未能舉證自清所傳電腦資料非其所拍攝：

1. 按民事訴訟法第 277 條第 1 項前段規定，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。
2. 依檢舉證據顯示，Line 螢幕上的電腦畫面是由申請人所傳出（相證 2：Line 螢幕），申請人主張不是其本人拍攝的，電腦畫面資料係第三人所傳，則依民事訴訟法第 277

條規定及司法實務判決見解，申請人應負舉證責任，明確指出該第三人為何人，然而申請人一再拒絕舉證指明，表示該第三人為申請人所杜撰。相對人在申請人數度拒絕舉證自清之下，依最後所得資料予以懲處，並無違法可言。

3. 相對人多次給予申請人自清機會，然申請人始終未能舉證自清所傳電腦資料非其所拍攝：按相對人接獲員工檢舉申請人轉傳電腦管制文件，多次由其主管訪談調查，然申請人除了承認有轉傳電腦資料行為外，僅辯稱電腦資料係他人轉傳，而一再拒絕舉證指明，相對人乃依規議處。其後申請人暗指為工會理事長姚○○君所傳，相對人根據申請人所指，特地分別於 108 年 7 月 11 日訪談姚君，姚君明確否認(相證三)，同年 8 月 5 日再請申請人與姚君對質，姚君再度明確否認為其所傳(相證四)，在申請人無法就有利於己之事實，具體舉證自清之下，相對人實無法撤銷對申請人之懲處。

4. 申請人應負未違反工作規則之舉證責任：

- (1) 最高法院於 108 年台再字第 23 號民事判決中明確指出：「按各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，他方欲否認其主張，即不得不更舉反證。」。

- (2) 相對人舉申請人傳出之影像資料，與電腦上畫面資料相同，申請人係資料最後持有者，據而認定申請人拍攝電腦資料，並未違反論證及證據法則，如同警察臨

檢於車上搜出違禁品，車上乘客或駕駛應舉證非其所有，申請人辯稱資料係他人傳來，手機係申請人自行持有，證據掌控在申請人手上，申請人自應就有利於己之事實，舉證證明該資料係第三人所傳，今申請人以「資料刪除」規避舉證責任，自違反行政訴訟法第 49 條、民事訴訟法第 277 條及上述司法實務見解。

（四）非謂勞工參與工會，即得豁免基於工作規則所為的懲處：

1. 按貴會於 102 年勞裁字第 10 號、106 年勞裁字第 6 號、107 年勞裁字第 63 號裁決決定書，援引國際勞工組織於 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 801 項：「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到傷害的原則，並不必然意涵，不論環境條件，一個擁有工會職務的人員取得解僱的豁免。」，並根據此原則指出：「——按不當勞動行為裁決制度之目的固在保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權。然非謂勞工一旦加入工會，即當然取得免遭雇主解僱之保障；亦非勞工參與工會，雇主即應給予其優於其他未參與工會員工之對待。」。
2. 再，貴會於 107 年勞裁字第 23 號裁決決定書中，亦援用 103 年勞裁字第 29 號裁決見解，明確指出：「——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」。

3. 按申請人係違反相對人資料、文件管制規定，拍攝電腦文件中心資料並轉傳他人(電腦文件中心所存係管控資料)，相對人依工作規則之規定予以記大過之行政處分，並無不當之處。

(五) 本件申請人受懲處案與工會法第 35 條規定無涉：按相對人為求毋枉毋縱，一再對申請人訪談調查、對質（如因申請人為工會理事身分而欲藉機懲處，不需如此慎重），且參酌工會理事長姚君於訪談、對質中否認申請人指謫情形，充分證明本件懲處案，純係申請人違反相對人公司工作規則，與工會事務、活動無關，更非因申請人之工會理事身分而予以不平等對待。

(六) 相對人茲再補充本件裁決申請不合裁決申請之構成要件如下：

1. 相對人為避免被競選工會理監事者懷疑介入工會選舉、還特意於工會選舉結束後，方對申請人訪談調查議處：相對人於 4 月 1 日接獲員工檢舉申請人違反工作規則，為避免落入干擾選舉之議，特於選舉完後之 4 月 17 日方移交申請人主管進行約談調查，在在顯示相對人對工會會員之選舉自由之尊重，且相對人完全依法舉辦勞資會議，如有與工會有關之事務，也與工會協議，相對人並無打壓工會事務、活動之主客觀因素存在。
2. 相對人對被查獲違規員工，皆依相關規定議處，申請人本件懲處案並非特例：相對人公司曾有員工於 107 年 09 月

16 日因違規於工作中使用手機，經相對人查明後，於同年 10 月 16 日公告依規記大過一次之處分（相證五）；現申請人違反禁拍電腦資料之規定（員工知悉公司有此規範才會檢舉），相對人如不依工作規則第 93 條第 19 款規定予以懲處，豈不給予其他員工認知，工會理事違反工作規則有免受懲處之豁免權，則相對人日後如何合法行使人事管理權，因此本件裁決案與工會法第 35 條第 1 項之構成要件不符，純係申請人違反工作規則之一般懲處事件。

3. 申請人被懲處係因拍攝管控電腦資料之行為，與其拍攝內容為何無涉：按工作規則原本就要公開揭示予員工知悉，對員工並非機密，但如外傳即涉有營業秘密問題，因其內有競爭性規範，相對人放置於電腦上諸多管制資料（相證六），如有員工私下拍攝存於私人資料庫，如何保證資料不致外洩？因此申請人辯解拍攝內容為工作規則，並無法因而免責。
4. 工會對工作規則如有爭議，係屬勞資協商問題，申請人辯解是政見訴求，與事實不符：依勞動基準法第 70 條規定，工作規則是雇主單方制定的制度，唯有部分工時調整需與勞工協議。查申請人提供貴會之相證 2，所列之工作規則第 107 條規定，與工會選舉前已有效施行之工作規則並無差異，該有效施行之條文（相證七）早在 4 月 12 日工會選舉前之 3 月 25 日放在電腦平台，而申請人於 9 月 26 日第一次調查庭，就貴會詢問申請人傳照片與工會活動之關聯

性，申請人回覆；「3月底到4月10日間—我方並以此作為政見訴求(申證2)」(第一次調查會議記錄第4頁第5-9列)，申請人之回覆與實情並不相符，顯見申請人所言為藉詞。

5. 申請人並無受不利對待：申請人於9月26日第一次調查庭，就貴會詢問記大過一次對申請人之影響，申請人表示影響名譽及日後會因記滿三大過被免職(第一次調查會議紀錄第5頁第1-4列)，然名譽係不確定主觀概念，而記滿三大過免職更是假設性問題(依相證八之相對人工作規則第21條第6款，解僱要件為年度內累計且達勞基法第12條情節嚴重程度)，申請人之回覆，顯示並無受不利益對待，更何況相對人並非因工會法第35條第1項所列事由懲處申請人。

(七) 檢舉申請人傳發電腦資料之檢舉人，反對相對人揭露其身分之說明：

1. 檢舉人反對相對人揭露其身分：相對人針對提供檢舉人姓名資料事，徵詢檢舉人意見，然檢舉人聽聞後，堅決反對揭露其身分，因其與申請人皆為現職同事，且同為登山社社員（申請人為社長），不願為此事破壞同事間之和諧，甚且因此事影響其日後參與登山活動之相關權益與社員間氣氛。
2. 設若真如申請人所臆測，檢舉人為工會理監事選舉時與申請人相對之團隊成員，則相對人並未因此配合打壓申請人，

更凸顯相對人對工會活動堅持中立原則：鑒於檢舉人拒絕揭露其身分，相對人又基於經營管理需要，不希望因而影響日後員工反映違規行為之顧慮，相對人尊重檢舉人意願，無法提供其資料，請貴會惠予諒解。又申請人質疑檢舉人可能為工會理監事選舉時與申請人競爭之相對團隊成員，設若真如申請人所臆測，則相對人並未因此配合打壓申請人，更凸顯相對人對工會活動堅持中立原則。

3. 人資單位在工會選舉期間維持中立：人資單位於 4 月 1 日就該檢舉事件討論，認為在工會選舉期間不宜就此事立即處理，以免落入工會選舉雙方團隊之話題，因此即使檢舉人之主管數次詢問此事處理情形(檢舉人係透過主管將申請人傳發電腦資料之事反映人資單位)，人資單位仍堅持等選舉過後再行調查處理。
4. 檢舉人與申請人違規行為並無關聯性：申請人對於廣發電腦資料一事，在公司訪談、貴會調查及呈貴會書面意見並不否認，因此申請人將之歸諸於相對人配合對立競爭者對申請人之打壓，乃其自行臆測、推託之詞，蓋違規行為之論究，在於其有無違規行為，而非檢舉人為何人。

(八) 系爭工作規則條文修正之前後對照及說明：

核備日期	條 號	條 文 內 容	備 註
104.02.04.	第 33 條	公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、	

		公積金外、對於全年工作並無過失之員工，發給獎金或分配紅利。	
107.12.20.	第 107 條	本公司得視業績盈餘狀況發給發放日仍在職之員工年終獎金。 前項年終獎金得視員工工作年資、出勤狀況（包含全勤、不遲到早退、不擅離職守）、員工考績及獎懲，做為發放增減標準。 年終獎金非屬必然發放之工資，係具恩惠性、勉勵性、賀節性之給與。	因應勞基法連串修法而全面修訂工作規則。
108.03.14.	召開勞資會議，工會理事長等代表出席。		因工會反映員工誤解第三項規定表示公司將會不發年終獎金，因而將工作規則第 107 條列為討論議案四

108.03.25.	第 107 條	本公司得視公司營運及盈餘狀況發給發放日仍在職之員工年終獎金，該年終獎金依勞動基準法施行細則第 10 條規定非屬工資，不列入平均工資計算。 前項年終獎金得視員工工作年資、出勤狀況（包含全勤、不遲到早退、不擅離職守）、員工考績及獎懲，做為發放增減標準。	107.12.20. 第 107 條第 3 項：「年終獎金非屬必然發放之工資，係——。」 條文，尊重 108.03.14. 工會意見 （相證九討論事項四），將該項刪除。
108.03.31. 至 108.04.12.	申請人將已核備工作規則第 107 條主張取消，作為競選政見，為其競選策略。	相對人維持中立，不予介入。	

（九）相對人未對申請人有因工會身分而予不利益待遇之補充說明：

1. 相對人懲處申請人係因申請人拍攝「非機密文件」而非轉傳：申請人辯解所傳工作規則資料非機密，相對人於調查會及答辯時已充分說明，工作規則對所有員工非機密（所以員工僅輸入 DCC 即可上網查閱），然不代表工作規則可拍攝，因工作規則內容有事業單位之業務特性規範，對他

事業單位而言，仍具有業務機密之競爭性存在，也就因此申請人受懲處所依據條文為工作規則第 93 第 19 款：「未經允許——拍攝非機密文件」，意在防止員工拍攝後會洩漏於外界。

2. 所有員工都知悉電腦上資料不得拍攝：申請人於懲處後改稱電腦畫面資料，係現任理事長姚君傳給申請人，然根據相證三訪談紀錄，與申請人同競選團隊之現任理事長姚君表示一定遵守公司相關規定，否則依規處理（請詳相證三約談紀錄 2）；又，申請人傳發電腦資料，會被其他員工檢舉，在在表示員工都知悉電腦螢幕上資料不得拍攝、私取，申請人既然違反工作規則，不能因其係工會理事而豁免懲處。
3. 相對人未因申請人空口指認而懲處與申請人同為競選團隊之現任理事長，表示相對人秉持工作規則規定處理違規行為，且對全體員工為平等對待：申請人稱相對人係因申請人具工會理事身分而藉機予以懲處，則依申請人所辯邏輯，當申請人指稱係同競選團隊之現任理事長所傳來資料時，相對人如意在打壓工會團結權，則相對人是否可順勢改對與申請人同為競選團隊（申證二）之現任理事長予以懲處？然相對人堅持依所得證據處理。因申請人掌握手機證據卻推託已刪除而無法提出，相對人自然無法僅根據申請人之空口指認而變更懲處對象。

4. 申請人並無受不利益待遇情形：申請人指稱受不利益待遇（補充意見書 2 之第 2-3 頁），相對人已經於第二次調查會議時一一說明反駁，申請人並無因受記過而有不利益情事，申請人當場也無法提出具體事證佐證（第二次調查會議記錄第 2 頁中段之四），顯示申請人並無受不利益待遇情形。

（十）就申請人補充意見書 3 提出補充答辯說明如下：

1. 徐姓員工所傳資料來源係接收自申請人，表示文件資料並非其拍攝得來，且申請人受懲處係因拍攝電腦文件資料而非轉傳：

(1) 由徐姓員工轉來的 Line 畫面（申證 4），顯示出該資料係由申請人所傳來，表示該資料並非徐姓員工所拍攝；而申請人並無法舉證何人傳給他（前曾指稱現任理事長姚君所傳，然為姚君堅決否認，且若為姚君所傳，理應傳給同一競選團隊的所有參選人，然至今並無員工舉發姚君傳發該資料，請詳 108 年 9 月 20 日呈給貴會之補充答辯說明書之二），可顯現出最原始傳出該文件資料者為申請人，表示該電腦文件資料係出自申請人，亦即申請人所拍攝。

(2) 如果申請人能提供徐姓員工“外傳”（即傳發至公司外部）的證據，公司一樣會懲罰徐姓員工，然而申請人並無法提出實據，反而證明徐姓員工的電腦資料來源為申請人。

(3) 相對人於 108 年 10 月 25 日呈給貴會之補充答辯說明書（三）之三，已經詳加說明相對人懲處申請人係因申請人拍攝「非機密文件」而非轉傳文件資料，且所有員工都知悉電腦上資料不得拍攝（現任理事長亦表示違反公司此項規定，應依規處理），因此申請人辯稱徐姓員工未受懲處，其所指控與申請人受懲處事由完全無涉。

(4) 相對人之企業工會已經邁入第 14 屆，這麼多年每一個競選團隊都曾經當權過，不論何個團隊當選，公司與工會一向維持良好溝通關係，對於工會幹部選舉向來秉持中立原則。再，理事長應是符合眾望而獲理事推舉就任，其聲望較單一理事為高，若如申請人所稱，相對人係因申請人具工會理事身分而藉機予以懲處，則依申請人所辯邏輯，當申請人指稱係同競選團隊之現任理事長所傳來資料時，相對人如意在打壓工會團結權，則相對人是否可順勢改對與申請人同為競選團隊（申證二）之現任理事長予以懲處？然相對人始終堅持依所得證據處理。因申請人掌握手機證據卻推託已刪除而無法提出，相對人自然無法僅根據申請人之空口指認而變更懲處對象。

2. 申請人表示，因受懲處導致工會招不到會員事，與事實不符：

近二年來公司營運狀況不佳，未如以往大量增補員工，前半年幾乎沒有補入新進員工，當然沒有新會員可以招募，就此事僅申請人提起，其他當選理事都未提及；另若如申請人所述，每次調解理應有其他同仁聲援才是，然事實上其他員工對此懲處事件並無異聲，因所有員工都知悉電腦上資料不得拍攝。

3. 相對人對工會事務，數十年來均抱持中立、溝通協調原則對待，並無本案所稱違反工會法第 35 條第 1 項情形，申請人亦無受不利益待遇，申請人既然違反工作規則，不能因其係工會理事而豁免懲處。

(十一) 依第三次調查會議交辦事項，相對人陳報如下

1. 更正懲處公告日期應為 108 年 5 月 2 日，並彙整申請人受懲處之案件事實過程如下：

108 年 03 月 31 日	當日晚上人資部接獲檢舉（當日為星期日例假）
108 年 04 月 01 日	人資部正式立案，適逢工會選舉暫緩進行調查
108 年 04 月 12 日	工會理、監事選舉
108 年 04 月 15 日	公司正式收到工會理、監事當選名單
108 年 04 月 17 日	人資部將本懲處案移請申請人單位調查
108 年 04 月 22 日	單位主管約談申請人，申請人表示

	畫面資料（即工作規則第 107 條）是他人傳送給申請人的，且以手機上 Line 資料已刪除為由，拒絕舉證
108 年 04 月 24 日	申請人所屬單位填表，經單位主管（課長、經理、協理）於同年月 26 日核章，確認申請人傳送資料與電腦資料畫面相同，且申請人無法舉證資料來源，建議依違反工作規則第 93 條第 19 款「未經允許拍攝公司非機密文件」懲處（請詳「相證一」、「申證 7」：填表日期、缺失標準、表下方簽核欄）
108 年 05 月 02 日	人資部根據單位提報，簽請總經理核可公告懲處（請詳「相證一」、「申證 7」：表下方人資部簽核欄）
108 年 05 月 31 日	經濟部加工出口區管理處調解不成立（因申請人無法明確舉證資料傳送來源）
108 年 06 月 27 日	相對人收到臺中地方法院簡易庭調解通知
108 年 07 月 03 日	申請人所屬單位協理許日明訪談申請人，申請人此次口頭表示，電腦畫面資料是現任工會理事長姚○○

	傳給申請人的
108 年 07 月 11 日	因申請人表示係理事長姚君傳來資料，許協理訪談姚君，姚君否認申請人所指，表示如為他所傳，申請人應出示證據，並表明一定遵守公司相關規定。(請詳相證三)
108 年 07 月 16 日	臺中地方法院簡易庭調解不成立
108 年 08 月 05 日	許協理請姚君及申請人雙方對質，以澄清事實，姚君仍然明確否認並要申請人出示證據，而申請人僅承認將資料傳給個別員工及代表，但無法舉證資料係來自姚君，相對人自無法撤銷懲處或依申請人所指改懲處姚君。(請詳相證四)

2. 工作廠區監視器設置說明：

(1) 員工進入工作廠區，可將手機放在口袋中帶入廠區，但必須關機並禁止使用，因廠區沒有空間及人力集中保管手機。

(2) 工作廠區除了機台電腦外，過站電腦與辦公室電腦皆可觀看工作規則，下列所示即為監視器無法監錄到過站電腦之設置圖：

A、 人員進入工作廠區必須穿戴無塵衣、帽、口罩、鞋、手套。

- B、機台作業區通道設有相對之二部監視器，設置目的在監測機台作業，於發生異常時調查原因，而非在監測人員。
- C、相證十一之（1）為廠區畫面圖：圖中藍色方格子為機台設備，每二列機台間為通道，通道間設有相對之二部監視器，圖中有一部可觀看資料之過站電腦放置在大柱子後，監視器無法監測。
- D、相證十一之（2）為廠區畫面圖（1）之監視器實際錄到之影像，共二張：影像之模糊畫面為機台（予以模糊化係避免顯露機台型式），面對電腦之監視器影像中，可明顯看出該過站電腦完全為二根大柱子（有滅火器字樣）遮蔽，監視器無法監錄到電腦放置處，再觀之下圖有四個人影處為通道，因通道並無裝設監視器，且人員穿著無塵制服，遠距離根本無法識別何人走過。
- E、相證十一之（3）為廠區辦公室畫面圖：圖中上方辦公室內有 6 台電腦，此為製造現場的辦公室，沒有門禁且主管必須到生產線巡查，不一定在辦公室，辦公室內以及門外整條通道並無裝設監視器，如有心進入辦公室觀看電腦資料，根本無法知悉或辨識出為何人。
- F、相證十一之（4）為廠區辦公室畫面圖（3）之監視器實際錄到之影像：影像之模糊畫面為機台（予

以模糊化係避免顯露機台型式)，辦公室內以及門外整條通道並無裝設監視器，而機台作業區之監視器，完全無法錄取到何人在辦公室內使用電腦。

3. 相對人掌握間接證據，在申請人始終無法舉證自清之下，自得依據間接證據依工作規則予以議處：

- (1) 所謂「證據」，並不以直接證據為限，尚包括間接證據：

依最高行政法院 105 年判字第 671 號判決意旨：「按違規構成要件事實雖無直接證據足資證明，然可應用經驗法則，依已明瞭之間接事實，推定其真偽，是證明應證事實之證據資料，並不以可直接單獨證明之直接證據為限，凡先綜合其他情狀，證明某事實，再由某事實為推理之證明應證事實，而該間接事實與應證事實之間，依經驗法則及論理法則已足推認其有因果關係存在者，自非以直接證明應證事實為必要，易言之，認定違規事實所憑之證據，並不以直接證據為限，即綜合各種間接證據，本於推理作用，為認定違規事實之基礎，如無違背一般經驗法則，尚非法所不許。」；再依最高行政法院 102 年判字第 482 號判決意旨：「謂間接證據，指依其他已證明之事實，間接的推知應證事實真偽之證據屬之。準此，審理事實之法院，其認定事實所憑之證據，並不以直接證據為限，間接證據

亦包括在內，凡綜合調查所得之各種直接及間接證據，本於論理暨經驗法則得其心證，而為事實之判斷，且與事實無違，當事人即不容任意指為違法。」

(2) 工作廠區電腦很多，無法確定申請人使用哪一台電腦，且如前述有部分電腦放置處並無監視器，再因人員穿著無塵制服，遠距離無法辨識：

(3) 申請人所屬主管因申請人之建議，調閱員工檢舉日往前推 3 天之申請人工作區域附近監視器，然而因為拍攝日可能不是那 3 天（工作規則從 3 月 25 日即放上電腦，至 3 月 31 日計有 7 天），且申請人工作年資已久熟悉場內相關設施，可能不會使用其工作區附近有放置監視器的電腦，加上工作廠區電腦很多，人力受限無法一一調閱，且部分電腦放置處並無監視器，再因人員穿著無塵制服遠距離亦無法辨識，故無從依監視器辨認。

4. 電腦原始畫面資料係申請人所提供，業經徐姓員工證實（相證十二訪談記錄），並主動提供 Line 畫面證據（相證十）：

(1) 依據徐姓員工提共之 Line 畫面（相證十），清楚顯現是申請人傳給徐姓員工，並請託徐姓員工轉貼給其他員工。徐姓員工先分享畫面後，再截圖轉貼給“鐵馬踩風社”的同事（申證 4），而此過程亦經由徐姓員工證實（相證十二），並主動提供當時的 Line 畫面，因

此，相對人雖然無法蒐集到申請人拍攝電腦的畫面，卻掌握申請人拍攝電腦畫面的間接證據，依公司經營管理之立場，已經足以依規議處申請人。

(2) 再則，申請人若堅持不是其所拍攝，應舉證是何人傳給他的，公司自然會改懲罰這個員工，然，申請人卻一再以 Line 已經被刪除為藉口，不願意提供，如果當事人 Line 真的刪除了，為何能提供申證 4 Line 之畫面？若非申請人所拍攝，何以申請人於 9 月 19 日還以 Line 詢問徐姓員工是否是她向公司舉發的？（相證十），依相證十畫面內容可具體確認，申請人已坦承是他將這個畫面傳給徐姓員工。

(3) 則依前述司法實務見解，相對人自得依所掌握之間接事實與證據，依工作規則予以議處。

5. 全體員工皆可以“DCC”共用帳號點閱工作規則，因此系統無法辨識是那些員工曾經使用共用帳號：

(1) 公司文件系統的設計是，全公司員工皆可觀看之文件，員工可以直接使用共用帳號“DCC”進入點閱，若有管制的文件，則依照不同的權限，以帳號密碼管理。

(2) 一般員工(無專用 mail 帳號的製造員工)進入公司文件管理系統會使用共用帳號“DCC”，因工作規則為全體員工皆可點閱之文件，員工只要以共通帳號即可

進入電腦，因此“DCC”之共用帳號在系統上無法辨識使用過之人員名單。

6. 申請人對有利於己之事實始終無法舉證，其前後說法如下（如前述案件事實過程）：

- (1) 最先表示資料來源係他人傳送而來，卻未舉證何人傳來，並以 Line 資料已經刪除推諉，但申請人卻能提供申證 4 之 Line 畫面。
- (2) 調解會後申請人改稱係現任理事長姚君傳送資料給申請人，然為姚君所斷然否認（相證三、四），且申請人至今始終無法舉證。
- (3) 申請裁決後，申請人辯稱係徐姓員工外傳，且在調查會上及意見書，多次表示公司何以未對徐姓員工記大過或解僱，然經徐姓員工做證，資料為申請人傳送而來，申請人並請託徐姓員工轉發給公司內部員工（相證十、十二），申請人請託同仁幫忙，卻事後拖人下水，顯見申請人如此行為，事先已經規劃如何脫責。
- (4) 按工會幹部選舉與公職、社團各項選舉一樣，其競選活動皆不能有脫法、脫序行為，亦即競選期間並無法規範之空窗期。申請人以行為時正值工會幹部競選期間，且以事後當選工會理事身分理由，將純粹因違規行為受懲處與打壓工會活動作不當聯結；再則，申請人傳送給徐姓員工之資料，何以與電腦畫面之資料完

全相同，申請人始終無法就此自清，且未提出有利己之事實證明。

(5) 就如上述，申請人對有利於己之事實始終無法舉證，相對人自無從撤銷處分。

(十二) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執事項

(一) 相對人於 108 年 5 月 2 日，依相對人當時之工作規則第 93 條第 19 款：「員工有下列情事之一經查證屬實者，得予記大過處分：十九、未經准許竊取、私取、影印、拍攝公司非機密文件者」規定，記申請人大過乙次。

(二) 前項相對人認定申請人違反工作規則第 93 條第 19 款規定之事由，係認申請人有未經允許拍攝相對人非機密文件之行為；而所謂之「非機密文件」，係指相對人於 108 年 3 月 25 日核准報備之工作規則第 107 條：「本公司得視公司營運及盈餘狀況發給發放日仍在職之員工年終獎金，該年終獎金依勞動基準法施行細則第 10 條規定非屬工資，不列入平均工資計算。前項年終獎金得視員工工作年資、出勤狀況（包含全勤、不遲到早退、不擅離職守）、員工考績及獎懲，做為發放增減標準。」規定。

(三) 申請人非菱生企業工會第 13 屆之工會幹部。申請人於 108 年 4 月 12 日當選菱生企業工會第 14 屆理事。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 108 年 5 月 2 日記申請人大過之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 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）。

（二）次按，雇主為事業之管理，得在不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之範圍內，訂定工作規則；對於違反工作規則之勞工，雇主基於其勞動契約或為勞工同意之懲戒規則，得依情節予以適當之懲處，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位

之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞動基準法第 12 條）外，即須基於事業主之特別規定，且其裁量權應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）與權利濫用禁止等原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職）時亦同（臺灣高等法院臺中分院 104 年度勞上字第 9 號民事判決參照）。

- （三）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）。

(四) 相對人於 108 年 5 月 2 日記申請人大過之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 申請人固不否認其有將相證 2 即相對人工作規則第 107 條之圖檔轉傳予徐姓同仁，惟其主張該圖檔非其所拍攝，並僅請徐姓同仁轉發給相對人員工及代表而非外傳至相對人公司外部，且相證 2 圖檔為相對人之工作規則第 107 條規定，工作規則本應公告並印發給各勞工，因此，工作規則非屬公司之機密文件，亦非屬公司之非機密文件，是公開文件，故申請人上開所為並未違反相對人工作規則第 93 條第 19 款所定之「未經准許拍攝公司非機密文件者」規定。另申請人之所以請徐姓員工轉傳，係因當時正值菱生企業工會理監事選舉期間，刪除相對人工作規則第 107 條規定為申請人所屬競選團隊之政見，而相對人於申請人選上菱生企業工會理事後，以上開工作規則第 93 條第 19 款規定對申請人記大過乙次，是要打壓身為工會理事的申請人，並對申請人造成不利待遇，相對人所為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利待遇等語。
2. 相對人則稱，工作規則第 93 條第 19 款已明定「未經准許拍攝公司非機密文件」，經查證屬實者，記大過乙次，申請人為相證 2 係由申請人轉傳給徐姓員工，但申請人卻未能舉證是由何人拍攝，依民事訴訟法第 277 條第 1 項前段規定，自應由申請人負舉證責任，但申請人數度拒絕舉證自清，相對人依最後所得資料予以懲處，並無違法可言。

另相對人人資部於 108 年 3 月 31 日（星期日）晚上即接獲檢舉，但相對人卻是等到菱生企業工會理監事選舉結束且收到工會理監事當選名單後，相對人人資部才於 4 月 17 日將本懲處案移請申請人單位調查，目的即係在避免落入干擾選舉之議，故相對人並無打壓工會事務、活動之主客觀因素存在云云。

3. 經查，就申請人有將相證 2 圖檔即相對人工作規則第 107 條規定轉發給相對人徐姓員工乙節，雙方均不爭執，且有申證 4、申證 4-1 即申請人將相證 2 圖檔轉發給徐姓員工之 LINE 對話截圖為佐，堪信為真。次查，申請人所屬菱生企業工會第 14 屆理監事競選團隊，於理監事選舉期間提出「4 年執政，工作規則增加了第 107 條規定，您不擔心年終獎金縮水嗎？我們的團隊堅決廢除工作規則第 107 條款」作為政見（參申證 3），是申請人將相證 2 之工作規則第 107 條圖檔轉發予相對人徐姓員工，並告知「工作規則 107 條年終問題，相信我們團隊有信心拿掉此條款」、「拜託轉發，不管代表或員工皆可」等語（參申證 4、申證 4-1、相證 10），乃係申請人於工會理監事選舉期間，宣傳其所屬理監事競選團隊政見之行為，核屬其所參與之工會活動，合先敘明。
4. 相對人於 108 年 5 月 2 日記申請人大過之行為，雖係於菱生企業工會第 14 屆理監事選舉完畢後，相對人才啟動調

查並予以懲處，然依下列事證可資認定相對人之上開懲處行為，具有不當勞動行為之動機與認識：

(1) 查申請人所屬菱生企業工會第 14 屆理監事競選團隊，於理監事選舉期間，提出刪除相證 2 圖檔即相對人工作規則第 107 條規定作為競選政見，不僅與另派之理監事競選團隊提出應予維持之政見相互歧異，且與相對人認有維持既有規定必要之立場，亦不一致，可見申請人所屬競選團隊與相對人就上開規定之存否，係持不同立場而有緊張關係，茲述如下：

A、就相對人工作規則第 107 條相關規範之制訂與變動，依相對人所述，該規範原訂於相對人工作規則第 33 條：「公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外、對於全年工作並無過失之員工，發給獎金或分配紅利。」（104 年 2 月 4 日核備），俟於 107 年 12 月 20 日修正為第 107 條：「本公司得視業績盈餘狀況發給發放日仍在職之員工年終獎金。前項年終獎金得視員工工作年資、出勤狀況（包含全勤、不遲到早退、不擅離職守）、員工考績及獎懲，做為發放增減標準。年終獎金非屬必然發放之工資，係具恩惠性、勉勵性、賀節性之給與。」，嗣因勞方代表於 108 年 3 月 14 日勞資會議反映上開規定內容，造成員工誤解，經會議討論，勞基法已經有規

定的部分不需要強調以免造成員工誤解（參相證 9），是相對人於 108 年 3 月 25 日核備之工作規則第 107 條，將原第 3 項刪除而修正為：「本公司得視業績盈餘狀況發給發放日仍在職之員工年終獎金。前項年終獎金得視員工工作年資、出勤狀況（包含全勤、不遲到早退、不擅離職守）、員工考績及獎懲，做為發放增減標準。」

B、對於上開於 108 年 3 月 25 日核備之工作規則第 107 條規定，申請人所屬競選團隊於菱生企業工會第 14 屆理監事選舉期間，提出「4 年執政，工作規則增加了第 107 條規定，您不擔心年終獎金縮水嗎？我們的團隊堅決廢除工作規則第 107 條款」（參申證 3）；相對於此，另一派之第 13 屆菱生企業工會團隊則提出文宣表示：「外傳：工作規則第 107 條（不發放年終獎金議題）---經本團隊極力爭取確認年終獎金 3.3 個月將永續照常發放。1. 工作規則第 107 條年終獎金發放→乃對員工之肯定與激勵、也是一種公平象徵。如果堅持要刪除？大家試想!!!若刪除，屆時是否因未明訂發放年終獎金，那公司是否亦可不發，不是嗎？故建議千萬勿刪除，不然政府為何要勞資雙方簽立團體協約呢？」、「結論：為了應付客戶稽核，此次特別將此條文列入，但是實際作法仍未改變（年終維持 3.3 個月）」之

文宣，作為競選團隊之部分政見（參申證5）。可見申請人所屬競選團隊，與另一派之第13屆菱生企業工會團隊，對於工作規則第107條之存廢，係採刪除與存續之相互對立意見。

- C、有關相對人對於工作規則第107條規定之立場，相對人雖稱對兩派立場維持中立不予介入，然參另派之第13屆菱生企業工會團隊於競選第14屆理監事會之文宣上，記載相對人人資劉經理曾於108年3月28日寄發電子郵件，內容為：「主旨：第107條修改後---員工對於如下字語請立即說明：目前年終獎金發放方式僅考慮(到職率)與(到班率)，此條文去年已經生效，但是今年一月年終獎金發放的方式亦沒有改變，因此並未因未修改工作規則而變更做法。此次修改此條文的主要原因是應付客戶稽核；現在客戶稽核會詢問公司的獎懲制度，例如：員工如果做錯，除了記過以外，還會有其他的懲處嗎？甚至有客戶舉例他們公司年終獎金會依照員工表現發放，如此才有激勵效果也才讓犯錯的員工有所警惕，否則表現好的員工與表現不好的員工領一樣的錢，會讓認真的員工心生不平。」等語（參申證5），可知相對人認為工作規則第107條之修改主要原因是應付客戶稽核，而係採維持既有規範必要之立場，核與申請人所屬競選團隊主張應予刪

除之立場不同，可見申請人所屬競選團隊與相對人對工作規則第 107 條規定之存否，係持不同立場而有緊張關係。

- (2) 有關菱生企業工會第 14 屆理監事當選名單，相對人自承於 108 年 4 月 15 日即已收受，究該次選舉結果，對照申證 3、5、10 所列之各競選團隊名單與第 14 屆第 3 次菱生企業工會理事會議紀錄應出席理事名單可知，工會理事應選 9 名，另派競選團隊僅選上 3 名，申請人所屬競選團隊，則當選包含申請人在內之 7 名理事（其中 1 名為雙方競選團隊均推出之人選），並由其所屬競選團隊成員姚○○當選理事長，足見主張維持工作規則第 107 條規定之工會理事競選成員，多未當選，而係由持刪除立場之申請人所屬競選團隊當選絕大多數之理事席次，故為實現競選政見，申請人所屬競選團隊當有可能於第 14 屆理事任職期間，從事刪除工作規則第 107 條之相關工會活動，對此，相對人自可預期，復參酌包含菱生企業工會第 13 屆理事長陳○○、副理事長姜○○等人在內之勞方代表，甫於 108 年 3 月 14 日於第 4 屆第 14 次勞資會議上，提出工作規則第 107 條應予修正之意見，經該次會議討論後，相對人亦同意由人資部研擬修正方案（參相證 9），隨後並即進行修正而於同年 3 月 25 日完成核備等情以觀，可見對於相對人而言，勞方就工作規則

修訂之意見，非無相當之影響力，一旦勞方日後提出要求刪除工作規則第 107 條之主張，相對人勢必需予應對。職故，於菱生企業工會舉辦第 14 屆理監事選舉結束後，有關工作規則第 107 條之存廢，勞資雙方所採立場不一而存有緊張關係，足堪認定。

- (3) 詎於菱生企業工會第 14 屆理監事選舉結束後不久，相對人即對申請人遭檢舉於選舉期間拍攝相對人工作規則第 107 條規定乙事，展開調查，並於 108 年 5 月 2 日以申請人未經准許而拍攝相對人工作規則第 107 條規定為由，依相對人工作規則第 93 條第 19 款：「員工有下列情事之一經查證屬實者，得予記大過處分：十九、未經准許竊取、私取、影印、拍攝公司非機密文件者」規定懲處記申請人大過乙次，惟此懲處之時間，與菱生企業工會第 14 屆理監事選舉結束之時點密接，且適均涉及正值爭議之相對人工作規則第 107 條規定，何況，上開具爭議之相對人工作規則第 107 條規定，於菱生企業工會第 13 屆理事任職期間雖有修訂，但仍保留而未刪除，與相對人所表達之立場係屬一致，然於菱生企業工會第 14 屆理事上任後，即有可能提出刪除之訴求，與相對人之立場自轉為緊張關係，循此脈絡，相對人以申請人拍攝涉及爭議之工作規則第 107 條規定（即相證 2 圖檔）為由，對其記大過乙次，實難謂無不當勞動行為之動機與認識。

(4) 次按「主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之責任。而此特別要件之具備，苟能證明間接事實並據此推認要件事實雖無不可，並不以直接證明者為限，惟此經證明之間接事實與要件事實間，須依經驗法則足以推認其因果關係存在者，始克當之。倘負舉證責任之一方所證明之間接事實，尚不足以推認要件事實，縱不負舉證責任之一方就其主張之事實不能證明或陳述不明、或其舉證猶有疵累，仍難認負舉證責任之一方已盡其舉證責任，自不得為其有利之認定。查上訴人始終否認有何違反勞動契約或工作規則且情節重大之行為，應由被上訴人就此利己主張負舉證證明之行為責任。」(最高法院 99 年台上字第 8 號民事判決意旨參照)。查，相對人於申請人之懲罰人員提報表之改善說明欄記載「經訪談，確實涉及公司管制性文件外傳，依工作規則第 93 條第 19 規定，該員記大過乙次」(參申證 7)，看似在於追究申請人將管制性文件外傳之行為責任，然相對人最終卻以未經准許而拍攝公司非機密文件之規定，記申請人大過，已有齟齬；次查，拍攝行為與轉傳行為究屬有別，申請人於調查期間，業已否認有拍攝相證 2 圖檔之行為，且相對人自承其未能透過相對人設置之監視器，或相對人內部之電腦使用查詢紀錄，查悉相證 2 圖檔確實是申請人所拍攝，是

相對人以申請人為相證 2 之轉傳者，且未能舉證係何人所拍云云為由，遽認申請人有拍攝相證 2 圖檔之行為，未免速斷，且有違反前揭判決所揭禁之舉證責任分配之嫌。

- (5) 又，經本會第一次調查會議請相對人提出過去與本案之類似案例，相對人迄未提出同樣因拍攝電腦上之工作規則而遭記大過之前例，是相對人是否均對拍攝電腦上之工作規則之員工，向來均以記大過懲處，雖無相同案例可循，惟如參酌相對人所提對其他員工記大過之懲處過程相較（即相證 5，下稱另案），另案不僅被懲處人有坦承於工作時間使用手機之行為，且有其他員工出面指證，相對人更於懲處人員提報表上檢附佐證資料（過站資料/CCTV/ESD 紀錄），以及製作違反工作規定訪談紀錄在案，並將懲罰人員提報表交由被懲處員工簽名（參相證 5），然對照申請人之懲處人員提報表上，不僅未見載有其他員工出面指證親見申請人有拍攝相證 2 圖檔之行為，亦未檢附相關佐證資料（例如申請人之過站資料等）以及違反工作規定之訪談報告，且該提報表最後亦未交由申請人確認簽名，可見同為懲處記大過之兩則事案，各自處理方式與證據要求等事項，實有差別，尤以，在另案之被懲處人業已坦承有使用手機之行為之情形下，相對人尚以其他人員指證、製作之訪談紀錄、其他佐證資料

(過站資料/CCTV/ESD 紀錄) 等證據為憑，始對另案被懲處人記大過，但在本件申請人否認有拍攝相證 2 圖檔之情形下，相對人未再以其他類如另案之佐證為憑，即對申請人記大過，顯有差別待遇，而具針對性。

(6) 綜前，相對人以申請人未經相對人准許而拍攝工作規則 107 條規定為由，於 108 年 5 月 2 日記申請人大過乙次，係對申請人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。

5. 至相對人辯稱，申請人事後雖主張相證 2 圖檔，係由菱生企業工會第 14 屆理事長姚○○傳送而來，相對人事後找姚○○與申請人對質，姚○○明確否認為其所傳，是申請人仍無法就有利於己之事實舉證云云，惟相對人所稱之對質程序，係於其 108 年 5 月 2 日記申請人大過之後，尚不影響本會對相對人於記大過時已有不當勞動行為動機與認識之判斷，且，縱使姚○○否認為其所傳，亦非謂等同於相證 2 圖檔即當然為申請人所拍攝，相對人仍應就申請人拍攝相證 2 圖檔乙事查證屬實，何況，對照相對人於另案對被懲處人之懲處程序，被懲處人業已坦承之前提下，相對人尚據其他人員指證等證據資料為憑，始為記大過之懲處，兩事案已有差別性對待，已如前述，是相對人上開所云洵屬辯詞，並不足採。

六、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。查本件相對人對申請人之前開懲戒行為既構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，則相對人對申請人記大過之懲戒處分決定，為無理由，本會爰依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項規定，撤銷相對人對申請人所為記大過之懲戒處分，並命相對人應於本裁決書送達翌日起 7 日內塗銷申請人記大過乙次之懲處紀錄，並將塗銷事證存查，以樹立該當事件之公平勞資關係。

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

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 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

康長健

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 8 年 1 2 月 2 7 日

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。