

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 7 號

【裁決要旨】

徵諸證人陳丙○○及徐乙○○證詞，申請人係首位因私下找駕駛同仁代班而遭到相對人懲處之案例，再者，相對人對申請人於 105 年 12 月 1 日記大過二次、記過二次處分，同年 12 日記大過一次、記過一次，並予解僱之行為，與申請人於 105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉導致相對人因之遭桃園市政府勞動局裁罰時間上相近，本會認定相對人對申請人所為上述記過、解僱處分等行為，顯然係針對申請人檢舉行為之工會活動所為，二者具有關連性，故應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：范光明

住桃園市

代 理 人：黃泓勝律師

住新北市新莊區中正路 883 巷 1 號 1 樓

柯劭臻律師

住臺中市北區中清路 1 段 852 號

相 對 人：桃園汽車客運股份有限公司

設桃園市桃園區延平路 28 號 3 樓

代 表 人：吳運豐

住同上

代 理 人：宋嬋玲律師

住桃園市

複 代 理 人：魏意庭律師

住同上

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）106 年 6 月 16 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 105 年 12 月 1 日處分申請人大過二次、記過二次及 105 年 12 月 12 日處分申請人大過一次、記過一次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人於 105 年 12 月 1 日對申請人大過二次、記過二次及 105 年 12 月 12 日對申請人大過一次、記過一次等處分撤銷。
- 三、 確認相對人於 105 年 12 月 12 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。
- 四、 相對人於 105 年 12 月 12 日終止與申請人間勞動契約之行為無效。
- 五、 申請人其餘請求駁回。

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）。次按勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定：「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」，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。」

二、申請人主張：105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉自己遭苛扣工時後，相對人遭桃園市政府勞動局開罰，嗣後同年 12 月 1 日遭相對人大過二次、記過二次處分，更於同年 12 月 12 日記申請人大過一次、記過一次，並解僱申請人，相對人顯然是因申請人檢舉其苛扣工時之行為，藉故記過、解僱申請人，相對人所為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款之不當勞動行為等語，嗣於本會第一次調查會議時，申請人變更請求依據為工會法第 35 條第 1 項第 1 款，相對人對此亦未異議（見當日會議紀錄第 1、2 頁，其中第 4 款之記載應為誤植），惟嗣後又陳稱保留工會法第 35 條第 1 項第 4 款之請求等語，對此，雖申請人前後陳述不一，惟本會對於請求裁決事項之追加與變更向採從寬認定，是同意申請人此部分之變更。又申請人原本請求確認相對人於 105 年 12 月 1 日記申請人大過二次、記過二次，105 年 12 月 12 日記申請人大過一次、記過一次之行為無效等語，於本會第一次調查會議時，變更為相對人於 105 年 12 月 1 日處分申請人大過二次、記過二次及 105 年 12 月 12 日處分申請人大過一次、記過一次均應予撤銷（見當日會議紀錄第 1 頁）。對此，本會認為不影響相對人之答辯，且相對人亦未有異議，申請人此項變更亦屬合法。

三、其次，申請人經相對人記過、解僱後，於 90 日內提起本件裁決之申請，符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，應屬合法。

貳、實體部分

一、申請人之主張

- (一) 申請人自 88 年 8 月 1 日起任職於相對人公司擔任大客車駕駛員，在桃園市中壢區中和路 225 號之中壢公車站服務，並自 99 年起擔任工會理事。
- (二) 因相對人公司長期苛扣工時，未依法給付加班費等違反勞動基準法之情形，而有眾多同仁向申請人反映，申請人乃於 105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉自己遭苛扣工時之情形。翌日桃園市政府勞動局向相對人公司調閱申請人之工時紀錄，申請人續至該局說明遭苛扣工時之情形，其後該局乃於 105 年 11 月 2 日函請相對人公司陳述意見，相對人公司則派員要求申請人撤回檢舉，惟申請人並未同意。嗣桃園市政府勞動局於 105 年 11 月 24 日函知申請人，相對人公司查有違反勞動基準法業經處罰。
- (三) 詎料，於 105 年 11 月 28 日申請人參加相對人公司車輛肇事鑑定會議後，相對人公司經理吳○○（負責人吳運豐之子）竟向申請人表示「為什麼跑到勞動部檢舉，理事長他根本不曉得你跑到勞動部檢舉，你要依照工會程序，才跟勞動部，工會程序先去跟公司講，這是既定程序，（有背景音不清楚），馬的」，因吳○○出言不遜，申請人則回覆「你不要講這種粗話，我們是很客氣很客氣，客氣客氣」，而吳○○又再稱「你沒有經過工會再給我試試看，我就叫站上給你八個小時」（證 3，時間 1:07:53 以下），申請人乃於次日即 105 年 11 月 29 日上午拜訪相對人公司負責人報告事件始末，豈知相對人公司竟旋即於下午調問申請人，先於 105 年 12 月 1 日以申請人於 105 年 10 月 20、21、29、30 日未經站上管理人員同意，私自請同仁代班，依工作規則第 69 條第 10 款規定處分大過二次、記過二次，又於 105 年 12 月 12 日以申請人於 105 年 11 月 3、6 日未經站上管理人員同意，私自請同仁代班，依工作規則第 69 條第 10 款規定處分大過一次、記過一次，再於 105 年 12 月 12 日以申請人滿三大過自 105 年 12 月 13

日解職。

- (四) 相對人係因申請人檢舉其苛扣工時，而藉故於 105 年 12 月 1 日處分申請人大過二次、記過二次，又於 105 年 12 月 12 日處分申請人大過一次、記過一次，再於同年月日予以解僱，記過處分應予撤銷，解僱應屬無效。

按勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款固規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，惟查本件相對人公司主張之工作規則，從未使申請人知悉其內容，自不能據以拘束申請人。且申請人與同仁調換班次，早於調換前一個月排假時即已告知站上管理人員並取得同意，並記錄於站上管理人員班次總表中，並無所謂私自請同仁代班之情形，相對人予以處分顯無理由。

- (五) 又按依最高法院 96 年台上字第 631 號民事判決意旨：「按勞基法第十二條第一項第四款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂『情節重大』，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反勞動契約或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而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之『情節重大』之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。」

- (六) 本件申請人調換班次，完全沒有造成相對人公司任何危險或損失，申請人縱有違反工作規則，相對人公司亦應先通知申

請人並予以改善機會，詎料相對人公司反而係於 105 年 12 月 1 日、12 日兩次就申請人於 105 年 10 月、11 月間之調換班次行為處分，申請人縱有違反工作規則，情節並非重大，相對人解僱申請人顯然不合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之規定。

(七) 綜上所述，本件相對人公司於申請人 105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉自己遭苛扣工時後，旋即收集申請人調換班次之情形，遭桃園市政府勞動局開罰後，先於 105 年 11 月 28 日經理吳○○對申請人出言不遜（證 3），次日下午即調問申請人，後於 12 月 1 日、12 日記過解僱申請人，顯然是因申請人參與檢舉其苛扣工時之爭議行為，而藉故解僱申請人，否則何以同樣之調換班次情形，相對人對申請人每天記過二次，其他人卻每天記過一次？

(八) 請求裁決事項第六、七項

- 1、查本件申請人所領取 105 年 11 月之薪資為新台幣(以下同) 46,800 元，而相對人竟連 105 年 12 月 1 日至 12 月 12 日之薪資亦未給付申請人，而本件兩造間之僱傭關係既仍存在，申請人爰於請求裁決事項第六項請求相對人公司給付 105 年 12 月之薪資 46,800 元，及自發薪日翌日即 106 年 1 月 9 日起至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息，並自 106 年 2 月份起至申請人復職日止，按月於每月 8 日給付申請人薪資 46,800 元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息。
- 2、又申請人於 106 年 1 月 20 日本可領得 105 年度年度獎金，爰比照年資相近之同仁所領得之年度獎金，請求相對人給付 105 年度年度獎金 110,000 元。
- 3、申請人於 105 年 12 月 2 日申請勞資爭議調解時，僅請求給付資遣費及加班費，而未表明終止僱傭關係，且於申請後仍

持續在相對人公司工作可知，申請人確實沒有終止僱傭關係之意思，申請人係在相對人公司 105 年 12 月 1 日違法處分大過二次、記過二次後，知道相對人恐將要違法開除申請人，認為如果相對人給付資遣費及加班費則迫於無奈將會離職，亦即須「相對人給付資遣費及加班費」，申請人才要離職也才會發出離職之意思表示，如果相對人不願意給付資遣費及加班費，申請人自不會為離職之意思表示，「將相對人給付資遣費及加班費」抽離，顯然不能完整解釋申請人之意思表示。

(九) 請求裁決事項

- 1、請求確認相對人於 105 年 12 月 1 日處分申請人大過二次、記過二次及 105 年 12 月 12 日處分申請人大過一次、記過一次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款之不當勞動行為。
- 2、相對人於 105 年 12 月 1 日處分申請人大過二次、記過二次及 105 年 12 月 12 日處分申請人大過一次、記過一次均應予撤銷。
- 3、請求確認相對人於 105 年 12 月 12 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 款及第 4 款之不當勞動行為。
- 4、請求確認相對人於 105 年 12 月 12 日終止與申請人間勞動契約之行為無效。
- 5、相對人應於本裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人之原任中壢公車站駕駛員職務。
- 6、相對人應給付申請人新臺幣 46,800 元及自 106 年 1 月 9 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並自 106 年 2 月份起至申請人復職日止，按月於每月 8 日給付申請人薪資新臺幣 46,800 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利息。

- 7、相對人應給付申請人 105 年度獎金新台幣 110,000 元，及自 106 年 1 月 21 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

(十) 其餘詳如歷次書狀。

二、 相對人之答辯

- (一) 申請人之主張非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款因參加「工會活動」而構成不當勞動行為須藉由裁決程序快速回復權益之範疇：

- 1、按勞資爭議處理法關於不當勞動行為裁決制度之立法目的在於「...避免雇主以其經濟優勢地位，對勞工於行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取不當影響、妨礙或限制工會成立、組織及相關活動之不當勞動行為，並期能快速回復受侵害勞工之相關權益」，此有最高行政法院 104 年判字第 440 號行政判決(即證三)揭示內容可資參照。

因此，若雇主有工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，勞工得依工會法第 35 條第 2 項請求確認「解僱」、「降調」、「減薪」無效。確認「解僱」無效係回復勞動契約關係，確認「降調、減薪」無效則係勞動契約本即存在，至於勞工因終止勞動契約所生之「資遣費」等相關權益問題，非屬得依工會法第 35 條第 2 項確認無效之範疇，是以，不當勞動行為裁決制度係於勞資雙方之勞動契約關係繼續存在之前提下，為快速回復受侵害勞工相關權益（解僱、降調、減薪）之制度。

- 2、另參工會法第 35 條第 1 項第 4 款之「爭議行為」，係於勞

動契約關係未中斷之前提下，集體的暫時拒絕勞務之提供之活動，而爭議行為屬工會活動之類型之一，且爭議行為、工會活動二者均為工會法第 35 條第 1 項禁止不當勞動行為所保障之活動，由此可知，工會法第 35 條第 1 項第 1 款之「工會活動」，應與同法條第 1 項第 4 款相同均指在勞動契約關係仍未中斷之前提下而進行之活動。

- 3、經查，申請人民國（下同）105 年 10 月 20 日先以相對人違反勞動基準法（短少給付申請人加班費）為由向桃園市政府勞動局檢舉。嗣於同年 12 月 2 日以相對人未給付加班費及無故記過處分為理由申請勞資爭議調解，請求資遣及給付加班費（證八）；而申請人於同年月 14 日第 1 次調解會上復稱相對人記過、解僱違法，主張以勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款終止勞動契約及請求資遣費（證九）；申請人再於同年月 28 日之第 2 次調解會，為相同之主張（證十）。
- 4、申請人雖陳稱伊於 105 年 10 月 20 日提出檢舉係為其他同仁主張權益，惟申請人就前揭檢舉行為主張之加班費爭議申請調解之事項為「資遣費」等（詳參證八第 2 頁「請求調解事項」欄），申請人已有終止勞動契約之意思表示，且於嗣後進行之 2 次調解會亦均主張終止勞動契約，故綜觀申請人自檢舉至調解之主張可知，申請人 105 年 10 月 20 日檢舉行為之目的僅在提供或幫助伊隨後申請之勞資爭議調解程序之進行，申請人之檢舉行為顯非出於為繼續勞資雙方之勞動契約關係而為，申請人之檢舉行為非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之工會活動，且申請人已有終止勞動契約、請求資遣費之主張，故申請人與相對人之勞動關係已不存在，申請人之主張非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款因參加「工會活動」而構成不當勞動行為須藉由裁決程序快速回復權益之範疇。

(二) 申請人 105 年 10 月 20 日提出之檢舉行為既非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之「工會活動」，依同法條第 2 項規定，相對人自無從構成不當勞動行為，本件申請亦無適用勞資爭議處理法關於不當勞動行為裁決制度之餘地。

(三) 申請人因違反工作規則第 69 條第 10 款而受相對人記過處分、解僱：

- 1、 相對人因申請人所屬站上之其他駕駛員同仁向相對人反映：多數駕駛員之休假時間固定、調班不易，但申請人卻得經常休假、無須值勤時間較其同仁多、申請人之休假條件是否優於其他同仁等而開始調查，經調查發現，申請人之休假條件與其他同仁相同，但申請人於 105 年 10 月 20、21、29、30 日及同年 11 月 3、6 日，有經排定班車但卻未親自執行勤務、私自請同仁代班之情。
- 2、 相對人查明後，分別於 105 年 11 月 30 日、同年 12 月 12 日依工作規則第 69 條第 10 款之規定，由相對人公司內部獎懲會之決議，處分記過。
- 3、 準此，申請人因違反工作規則第 69 條第 10 款而受相對人記過處分，後因申請人 105 年度功過相抵後仍積滿三大過，相對人只得依工作規則第 67 條第 14 款之規定，自 105 年 12 月 13 日起終止兩造勞動契約，故申請人主張伊係因 105 年 10 月 20 日之檢舉行為而遭相對人記過、解僱，相對人有工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為等語，顯與事實不符。

(四) 申請人於本件裁決程序請求相對人應回復申請人之原職務、給付申請人薪資等，均無理由：

- 1、 承前所述，因申請人所述之事並非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，申請人以本裁決程序請求撤銷記過

處分、解僱行為，於法未合，申請人更無以此裁決程序命相對人回復申請人原職務、給付申請人薪資等之可能。

- 2、申請人於 105 年 12 月 2 日之申請勞資爭議調解程序、同年 12 月 14 日之第 1 次調解會、同年 12 月 28 日之第 2 次調解會，均已以勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款向相對人為終止勞動契約之表示並請求相對人給付資遣費，故兩造間之勞動契約既已終止，現申請人復行主張請求回復申請人原職務、給付申請人薪資等，其主張顯有矛盾之處，實無可採。

(五) 其餘詳如歷次書狀所載。

(六) 答辯聲明：請求駁回申請人裁決之申請。

三、 雙方不爭執之事實

- (一) 申請人自 88 年 8 月 1 日起任職於相對人公司，擔任大客車駕駛員，在相對人中壢公車站服務；並自 99 年起擔任企業工會理事。
- (二) 申請人於 105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉自己遭相對人苛扣工時，相對人因之遭桃園市政府勞動局裁罰。
- (三) 105 年 12 月 1 日申請人遭相對人大過二次、記過二次處分，同年 12 月 12 日遭相對人記申請人大過一次、記過一次，並遭解僱。
- (四) 105 年 12 月 2 日申請人以相對人未給付加班費及無故記過處分為由，向桃園市政府勞動局申請調解。

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 105 年 12 月 1 日將申請人大過二次、記過二次及 105 年 12 月 12 日將申請人記大過一次、記過一次、並予解僱等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 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之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以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不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就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，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。其次，雇主依勞動契約或工作規則之規定，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。此時，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，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，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。

(二) 相對人 105 年 12 月 1 日將申請人大過二次、記過二次及 105 年 12 月 12 日將申請人記大過一次、記過一次、並予解僱等

行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，說明如後：

- 1、申請人主張：因伊於 105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉相對人苛扣工時，未依法給付加班費等違反勞動基準法情形，勞動局向相對人調閱資料後，裁罰相對人，相對人因而嫌隙在心，先於 105 年 12 月 1 日以申請人於 105 年 10 月 20、21、29、30 日未經站上管理人員同意，私自請同仁代班，依工作規則第 69 條第 10 款規定處分大過二次、記過二次（證 4），又於 105 年 12 月 12 日以申請人於 105 年 11 月 3、6 日未經站上管理人員同意，私自請同仁代班，依工作規則第 69 條第 10 款規定處分大過一次、記過一次（證 5），並於 105 年 12 月 12 日以申請人滿三大過為由表示自 105 年 12 月 13 日解職（證 6），相對人所為該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款等語。
- 2、相對人辯稱：相對人之工作規則第 69 條第 10 款、第 67 條第 14 款明文規定「私自調換班次者，每次記大過乙次」、「員工有年度內功過相抵仍積滿三大過者經查證確實或有具體事證者予以不經預告終止契約」。經查，申請人分別於 105 年 10 月 20、21、29、30 日及同年 11 月 3、6 日，未經站上管理人員同意即私自請同事代班而違反相對人公司之工作規則第 69 條第 10 款，嗣相對人查悉後，曾詢問申請人，給予申請人陳述意見之機會，申請人於相對人詢問時，除承認代班之事實外，亦表示願意接受相對人之懲處（證六），因此，相對人分別於 105 年 11 月 30 日、同年 12 月 12 日依工作規則之規定，由相對人公司內部獎懲會之決議，處分大過二次、記過二次及大過一次、記過一次。後因申請人 105 年度功過相抵後仍積滿三大過，相對人只得依工作規則第 67 條第 14 款之規定，自 105 年 12 月 13 日起終止兩造勞動契

約。其次，申請人 105 年 10 月 20 日先以相對人違反勞動基準法（短少給付申請人加班費）為由向桃園市政府勞動局檢舉。嗣於同年 12 月 2 日以相對人未給付加班費及無故記過處分為理由申請勞資爭議調解，請求資遣及給付加班費（證八）；而申請人於同年月 14 日第 1 次調解會上復稱相對人記過、解僱違法，主張以勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款終止勞動契約及請求資遣費（證九）；申請人再於同年月 28 日之第 2 次調解會，為相同之主張（證十）。關於此節，申請人雖陳稱伊於 105 年 10 月 20 日提出檢舉係為其他同仁主張權益，惟申請人就前揭檢舉行為主張之加班費爭議申請調解之事項為「資遣費」等（詳參證八第 2 頁「請求調解事項」欄），申請人已有終止勞動契約之意思表示，且於嗣後進行之 2 次調解會亦均主張終止勞動契約，故綜觀申請人自檢舉至調解之主張可知，申請人 105 年 10 月 20 日檢舉行為之目的僅在提供或幫助伊隨後申請之勞資爭議調解程序之進行，申請人之檢舉行為顯非出於為繼續勞資雙方之勞動契約關係而為，申請人之檢舉行為非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之工會活動，且申請人已有終止勞動契約、請求資遣費之主張，故申請人與相對人之勞動關係已不存在，申請人之主張非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款因參加「工會活動」而構成不當勞動行為須藉由裁決程序快速回復權益之範疇等語。

- 3、按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。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，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（本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照），經查申請人身為企業工會理事，因認為相對人苛扣工時未依法發給加班費而向桃園市政府勞動

局檢舉，雖非以工會名義所為，惟其檢舉旨在促使主管機關檢查雇主有無依法核實發給加班費，事涉勞工勞動條件之保障與促進，與工會為促進所屬會員勞動權益之任務（工會法第 5 條規定參照），並無違背，揆諸上開意旨，核其行為應屬工會活動。

- 4、相對人援用工作規則第 69 條第 10 款、第 67 條第 14 款明文規定「私自調換班次者，每次記大過乙次」、「員工有年度內功過相抵仍積滿三大過者經查證確實或有具體事證者予以不經預告終止契約」，懲處申請人一節，具有針對性：

- (1) 本會第二次調查會議時，申請人稱：「當時站上公告，一個月只能休四天假，其他請假需要經過公司同意，其他同事知道我的母親在安養院，需要我去照顧，所以同事願意跟站上報備後幫我代班（申證 7，「○○私」，是證明同仁彭○○幫我代班且經相對人記明班表，2A 是第 2 班的 A 班，600 是車號，我是 2B 班，往返中壢桃園間，從 14 點 45 分從中壢發車、15 點 44 分從桃園發車、16 點 42 分從中壢發車，依序直至 22 點 45 分），申請人承認有請人代班，但否認私下調換班次，同事要來跑我的班必須先排假，所以同事在班表出來的前一個月，就會排假，並且告知相對人要來跑我的班，這幾次的代班，均由陳甲○○、彭○○幫忙代班。」、「申請人要在前一個月排定下一個月的假，告知相對人，如果申請人在當月需要請假，相對人公司會以沒有人為由拒絕申請人之請假，所以申請人只能找人代班，且申請人找人代班，是以一天兩千五百元左右之代價請人代班，然而我一天的工資才一千六百元左右，如果相對人公司果真准假，我又何必找人代班。在今年勞動基準法一例一休新制實施之前，相對人限制駕駛一個月只能休四天，只能休一例（指週六）一假（指週日）及兩

個平日（週一至週五），所以申請人要在這四天以外請假時，必須要找人代班，所以相對人方才所述，班表在一個月前就排妥，如果對班表有意見只要提出申請，公司就可以准假，與事實不符」、「我當時是跟中壢站站長徐甲○○、副站長鄭○○、調度江○○三人，在同一天，以口頭向三人報告下個月的排班狀況，我是先找好代班人員彭○○及陳甲○○，才向三人報告我找他們代班，如果這三人同意我找人代班，就會在班表上記載，例如『○○私光明』。」等語（見本會 106 年 5 月 1 日第二次調查會議紀錄第 3、4、6、7 頁），經本會對照申請人提出之申證 7，確實記載「○○私」等字樣，則如非申請人業已向事先中壢站站長徐甲○○、副站長鄭○○、調度江○○三人口頭報告並取得同意，相對人中壢站上述管理幹部理當不可能公開記明於班表，從而相對人以申請人私自請同仁代班違反上述工作規則規定而予懲處，顯有違誤。

- (2) 其次，關於駕駛私自調班情形，申請人主張：駕駛私自調班情形常見，如果向中壢站管理幹部說明，通常不會被拒絕，但須自費商請其他駕駛協助代班等語，經證人陳乙○○於本會第二次調查會議證稱：「（據你所知，同仁私自調換班次之情形常見嗎？）常見」、「（據你所知，如果要私自調換班次，通常要如何進行？）拿自己的錢去補貼駕駛員來跑自己的班。」、「（須要事先向站長、副站長及調度報告並取得同意嗎？）一般而言，都是向調度說一聲。原則上不會被拒絕，只要有人來跑這個班就可以了。調度同意以後，會在班表上如何記載我不清楚。」等語在卷可稽（見該次會議紀錄第 13 頁），堪認申請人上開所述應屬可採。且由證人陳丙○○於本會第二次調查會議證稱：「（證人是否曾經請同仁代班？若有，如何進行？）有。先找好代班駕駛同仁後，只要跟內勤（副站長或調度其中一個人）

反映說有事情，內勤的回答都是車趟有人跑就好。」、「(據你所知，中壢站同仁請同仁代班之情形如何?)中壢站同仁約有 80 位駕駛，95 年以前請人代班的情形很多，95 年以後，請人代班的情形慢慢減少，因為大家不缺錢，代班的人可以領到比較多的現金代班費。」、「(據你所知，中壢站同仁有無因請同仁代班而遭到相對人依照工作規則第 69 條第 10 款而記過處分?)我從 89 年 8 月 28 日到職至今，申請人被記過是我看到的第一例。」等語；暨證人徐乙○○證稱：「(請問證人是否曾經請其他駕駛同仁代班?)我沒有請其他駕駛同仁代自己的班，但我有幫其他駕駛同仁代班過。以去年為例，我曾經幫駕駛同仁代班過乙次。」、「(據你所知，調班同仁是否有曾經受到公司的懲處的案例?)以我所知是完全沒有，因為懲處都會公布懲處的事由。我去年代別人班也沒有被懲處，因為事先有讓調度知道。」等語(見該次會議紀錄第 16、17、19、20 頁)，亦可佐證申請人所主張駕駛私下請人代班情形確實存在，而只要讓站上負責調度人員知道，商請駕駛代班不會遭到懲處，申請人是首位因私下請人代班遭到懲處的案例。

- (3) 承上，徵諸證人陳丙○○及徐乙○○證詞，申請人係首位因私下找駕駛同仁代班而遭到相對人懲處之案例，再者，相對人對申請人於 105 年 12 月 1 日記大過二次、記過二次處分，同年 12 日記大過一次、記過一次，並予解僱之行為，與申請人於 105 年 10 月 20 日向桃園市政府勞動局檢舉導致相對人因之遭桃園市政府勞動局裁罰時間上相近，本會認定相對人對申請人所為上述記過、解僱處分等行為，顯然係針對申請人檢舉行為之工會活動所為，二者具有關連性，故應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(4) 另查申請人主張系爭解僱違反勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款、第 2 項規定、又與勞資爭議處理法第 8 條規定不合等語，均無涉不當勞動行為，非本會審理範圍。又申請人於詢問會議時當庭聲請傳喚證人作證，待證事實為與前所主張之代班有關（見當日會議紀錄第 12 頁），惟就該待證事實已有卷內既有事證足資證明，本會認為尚無再傳喚之必要。至相對人雖辯稱申請人於相對人詢問時，除承認代班之事實外，亦表示願意接受相對人之懲處，有談話紀錄（證六）可證云云，而申請人亦不否認商請同仁代班，也表示願意接受懲處，然相對人所為之懲處既具有不當勞動行為之認識或意思，而違反工會法保障勞工團結權等之強制規定，即不因申請人同意而脫免法律責任，併此敘明。

(三) 相對人 105 年 12 月 1 日將申請人大過二次、記過二次以及 105 年 12 月 12 日將申請人記大過一次、記過一次，並於當日予以解僱等行為，均不構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為：

按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工參與或支持爭議行為，而為解僱、降調減薪或為其他不利之待遇，固為工會法第 35 條第 1 項第 4 款所明定。惟本件申請人針對是否參與或支持何項爭議行為等節，未有任何敘明或舉證，遑論該節與申請人所主張相對人記過、解僱等行為之間具有關聯性，本會復由卷內事證均查無相關事實，尚難認定相對人對申請人記過或解僱等行為亦成立工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。是申請人此部分之申請，不獲法准。

六、 救濟命令部分：

(一) 按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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；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，先予敘明。

- (二) 本會認定相對人於 105 年 12 月 1 日將申請人大過二次、記過二次及 105 年 12 月 12 日將申請人記大過一次、記過一次、並予解僱等行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，經審酌申請人請求救濟事項及相對人不當勞動行為等情，相對人於 105 年 12 月 1 日對申請人大過二次、記過二次及 105 年 12 月 12 日對申請人大過一次、記過一次等處分撤銷。其次，因本會確認相對人於 105 年 12 月 12 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，依據同法第 35 條第 2 項規定，相對人該終止與申請人間勞動契約之行為，亦告無效。則相對人應有給付 105 年 12 月 1 日至 105 年 12 月 12 日期間工資予申請人之義務，又相對人陳稱已將 105 年 12 月份工資 8,382 元匯入申請人之薪資帳戶內，申請人對已匯款之事實及金額均無意見（見本會 106 年 6 月 16 日詢問會議紀錄第 13 頁），是此部分已無爭議，併此敘明。

(三) 次查申請人於 105 年 12 月 2 日向桃園市政府申請勞資爭議調解，同年月 14 日之第 1 次調解會表示：「公司也未付加班費，並且無故以理由記過，也未依規定休假，違反勞基法在先，並以偽證造成懲罰，請求資遣及賠償為依法之加班費」等語，在同年月 28 日之第 2 次調解會，申請人並表示：「因申請勞檢遭公司不當以私自請同仁代班為由連續記過懲戒，且於 105 年 12 月 2 日在勞資爭議調解期間遭公司解僱，該解僱係屬無效，故要求以勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款，要求資方應給付資遣費及非自願離職證明，另要求資方給付加班費」等語，故相對人執此抗辯兩造間之勞動契約業經申請人主動終止，但申請人請求裁決事項復主張請求回復申請人原職務、給付申請人薪資等，二者間顯有矛盾等語。就此，申請人則稱：伊於勞資爭議調解程序中，僅請求給付資遣費及加班費，而未表明終止僱傭關係，此由申請人於仍持續在相對人公司工作可知等語。本會認為申請人上開於調解會議之陳述，係在本件爭執之 105 年 12 月 1 日、同年月 12 日記過與解僱行為後所生事實，又調解程序中申請人所為請求終止勞動契約意思表示之效力究竟如何？洵屬兩造間私法關係之紛爭，兩造應循民事訴訟程序解決，不在本會判斷範圍之內，因此，申請人請求裁決事項第五項（請求復職）、第六項（請求給付工資）、第七項（請求給付年終獎金），均予駁回。

七、 本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之申請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

八、 據上論結，本件裁決申請一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，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 康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月 2 3 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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。

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。