

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 27 號

### 【裁決要旨】

相對人廠長劉○○係屬於「代表雇主行使管理權之人」，其既確實有上開不當言論，實已涉及敵視工會、歧視工會幹部、會員及限制申請人申請會務公假之權利，並有支配介入申請人工會之嫌，已足認本件相對人具有不當勞動行為之認識及動機存在，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。另按工會法施行細則第 30 條第 1 項規定：「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」。經查，相對人廠長劉○○上開不當言論，實已符合上述工會法施行細則第 30 條第 1 項規定，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，應同時構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

### 【裁決本文】

申 請 人：台灣富美家股份有限公司企業工會

設新竹縣新豐鄉中崙村 9 鄰 289-1 號

代 表 人：彭聖洲

住同上

申 請 人：廖○○

住新竹縣

申 請 人：范○○

住新竹縣

相 對 人：台灣富美家股份有限公司

設新竹縣新豐鄉中崙村 9 鄰 289-1 號

代 表 人：米杰明

住同上

代 理 人：王福民律師

設臺北市中山區中山北路 2 段 112 號 5 樓之 2

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）108 年 11 月 29 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

### 主 文

- 一、相對人否准申請人廖○○於 108 年 6 月 27 日之會務假，並記曠職之行為，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、相對人廠長劉○○於 108 年 6 月 5 日臨時會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人范○○發表如附表相關言論之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 三、相對人未發給申請人廖○○108 年 5 月、6 月績效獎金之行為，以及未發給申請人范○○108 年 5 月足額之績效獎金及未發給 108 年 6 月績效獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

四、相對人應於本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，核給申請人廖○○108 年 6 月 27 日之會務公假，並將核給會務公假之證明送交勞動部存查。

五、相對人應於本裁決決定書送達之翌日起 30 日內，依與內部其他員工核發績效獎金之相同標準，核發給申請人廖○○108 年 5 月、6 月之績效獎金及核發給申請人范○○108 年 5 月之足額績效獎金及 6 月之績效獎金，並將核發績效獎金之證明送交勞動部存查。

### 事實及理由

#### 壹、程序部分：

一、查申請人廖○○、范○○及申請人工會於108年7月11日向本會提出之裁決申請書，工會之代理理事長係范○○，惟於本會裁決間，申請人工會原理事長彭聖洲於108年10月31日下午回任為代表人，范○○於當天下午卸任代理理事長職務，范○○係於108年5月3日起至108年10月1日上午之期間擔任申請人工會之代理理事長。申請人工會於108年11月29日本會詢問程序，申請更正申請人工會之代表人為彭聖洲，合先敘明。

二、按勞資爭議處理法第39條第1項、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。」

三、查申請人廖○○、范○○於108年7月11日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：懲處廠長職場霸凌以示公正，撤銷曠職並給予108年4月22日、4月30日、6月27日三日會務假，給予績效獎金。

四、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）。

（一）申請人提起本件裁決後，於108年9月10日第1次調查會議變更請求裁決事項，嗣申請人以108年9月19日不當勞動行為裁決案件補充理由（二）狀、108年10月1日不當勞動行為裁決案件補充理由（三）狀變更請求裁決事項如下：1. 確認相對人未准許申請人廖○○於108年4月22日、4月30日、6月27日之會務假，並記曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。2. 相對人廠長劉○○於108年6月5日臨時會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人工會代理人范○○約談工會幹部有不當言論，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。3. 相對人未發給申請人廖○○108年5月、6月之績效獎金，以及未足額發給申請人范○○108年5月之績效獎金及未發給108年6月之績效獎金，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。4. 請求命相對人給予申請人廖○○108年4月22日、4月30日、6月27日之會務公假。5. 請求命相對人應發給申請人廖○○108年5月、6月績效獎金每月新臺幣

(以下同)2,000元共4,000元；以及應發給申請人范○○之108年6月績效獎金每月1,000元，5月份已發500元應補500元共1,500元。上開績效獎金由相對人廠長劉○○未到職前3月份薪資單所領2月份績效獎金作為依據（參見申證8及申證18）。本會考量變更尚未逾越原申請裁決之原因事實，且變更後不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。

(二) 又相對人於108年10月18日第4次調查會議中給予申請人廖○○108年4月22日、4月30日兩天之會務公假，是申請人廖○○即撤回上述兩天會務公假之請求，變更請求裁決事項之（一）為：確認相對人未准許申請人廖○○於108年6月27日之會務假，並記曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為；（四）為請求命相對人給予申請人廖○○108年6月27日之會務公假（108年10月18日第4次調查紀錄第14行）。其餘請求裁決事項同前述。

(三) 申請人嗣以108年10月31日不當勞動行為裁決案件補充理由（五）狀變更請求裁決事項之（三）為：相對人未發給申請人廖○○108年5月、6月之績效獎金，以及未足額發給申請人廖○○108年7月、8月、9月之績效獎金，與相對人未發給申請人范○○108年5月之績效獎金及未足額發給108年6月之績效獎金，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為；（五）請求命相對人應發給申請人廖○○108年5月、6月績效獎金每月2,000元共4,000元，及7月份已發300元應補1,700元、8月份

已發578元應補1,422元、9月份已發558元應補1,442元，共8,564元；並應發給申請人范○○108年6月績效獎金每月1,000元，5月份已發500元應補500元共1,500元。上開績效獎金由相對人廠長劉○○未到職前3月份薪資單所領2月份績效獎金作為依據（參見申證8及申證18）。申請人另追加請求裁決事項如下：（六）相對人108年度未調薪給申請人廖○○、范○○，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。（七）請求命相對人給予申請人廖○○調薪668元、申請人范○○調薪704元。經查，請求裁決事項（三）、（五）之變更與請求裁決事項（六）、（七）追加部分。

（四）又申請人於108年11月29日詢問會議中，同意不主張前述於108年10月31日不當勞動行為裁決案件補充理由（五）狀，請求變更請求裁決事項之（三）、（五）及追加裁決事項之（六）、（七）部分，申請人同意就本會108年11月29日詢問會議記錄所載之如下請求裁決事項，作為本件申請人之請求裁決事項：

1. 相對人未准許申請人廖○○於108年6月27日之會務假，並記曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。
2. 相對人廠長劉○○於108年6月5日員工溝通會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人工會代理人范○○「走路，自己走路，不然就是被迫走路、今天就是你們的最後一天、在我離開我位子之前，我一定幹掉你」等語，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為（本會108年11

月29日詢問會議記錄於申請人之請求裁決申請事項，漏掉工會法第35條第1款之部分，應予更正)。

3. 請求命相對人應發給申請人廖○○108年5月、6月績效獎金，以及應發給申請人工會代理人范○○之108年6月績效獎金。

4. 請求命相對人給予申請人廖○○108年6月27日之會務假。

五、申請人上開申請裁決之事項，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。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人廖○○於108年4月22日、4月30日請會務假，相對人以彭聖洲理事長遭開除為由，不認同工會假卡上理事長之印章，申請人口頭告知相對人依勞資爭議處理法第8條：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為」及工作規則第101條：「(勞資爭議之調解或仲裁期間對員工之保護)勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，本公司不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於員工之行為」，故法定代表人仍然為彭聖洲理事長，相對人堅持不予承認且一意孤行，而未准許上該二日會務假(參申證2)。而申請人范○○該二日會務假同為彭聖洲理事長印卻無此問題，如此一國兩制引發爭議。因此申請人工會為勞資和諧避免爭議不斷，因事態緊急避免影響會務正常運作，依會員大會章程第14條：「本會理事組織理

事會，就當選理事得票多寡順序直接產生理事長一人及常務理事二人，設理事長一人對外代表本會」，第二高票范○○常務理事暫代發函台富產工（十一）字第 007 號（參申證 16）。6 月 27 日申請人廖○○使用會務假卡請會務假出席（108 勞裁字第 18 號案第三庭），該請假程序與 6 月 11 日第二庭相同（參見申證 4），相對人又以相證 2 為由刁難申請人廖○○，再次形成一國兩制之型態。依工會法第 36 條規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務」。申請人工會自 105 年 4 月 25 日會務假爭議調解（申證 2），前任廠長李○○親自出席並表示尊重申請人工會，擬定雙方認同之請假相關規章調解成立形同團體協約並沿用至今，相關規章如 105 年 5 月 6 日理事會議紀錄（申證 17）。相對人廠長劉○○自 3 月中旬回聘後對申請人會務假部分百般刁難，申請人績效獎金也明顯於此時降低甚至不發（申證 8），又以恐嚇言語威脅影響工會幹部會務活動（參申證 14、15），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）申請人會務公假之程序及由誰核准補充說明：

1. 會務公假請假相關證明：上級工會舉辦教育課程及聲援活動，由上級工會開立假單並註明理監事名字以及活動時間。友會大會及工會內部會務由理事會秘書開立假單，並註明理監事名字以及會務假事由、日期。

2. 以往理監事持上開會務假單一般交由各區組長，組長再交部門經理核准簽名。倘若事態緊急（如會員申訴工作相關等問題應立即馬上處理，工會秘書外出至上級工會及郵局辦理會務等等）或公家機關辦理會務而離開工作崗位或公司，理監事可直接交由經理核准馬上簽名後立即生效即可離開工作崗位或公司。
  3. 中夜班工會幹部出席上級工會辦理教育訓練及活動或工會內部會務時可請中夜班之會務公假（參申證 19），中夜班工會幹部出席理監事會議可報加班。
- （三）經兩次調解相對人堅持不成立調解方案，且 6 月 19 日第二次調解相隔一月有餘，在申請人提出不當勞動行為裁決申請時發 108016 號函允以同意會務假居心何在？且 6 月 27 日已記曠職實為同理，於不平等待遇卻無法共同處理？
- （四）申請人申訴職場霸凌部分，相對人完全無依照職場霸凌處理辦法，而是朝向雙方互起爭執方向召開「員工溝通會議」。且廠長於 6 月 5 日會議當中直指並說出「廖兄」數次，在場人員只申請人廖○○一人姓廖！相對人堅稱「無針對性」讓申請人百思不解。所謂偶發單一事件不符合職場霸凌要件之說完全推託之詞，難道霸凌事件須經常發生才符合？以申證 3 為例：「36：30 我今天舉這個例子，並不是跟你保證說怎麼樣，相反的我是要跟廖兄跟你講清楚，如果我這次救不了這個工廠，在我離開我位子之前，我一定幹掉你」就事發起申請人心中不時想起，恐懼之心難以抹滅，此譯文正是申請人遭受恐嚇言語霸凌實質所

在，申請人廖○○在此案實屬受害者，相對人卻以「居心險惡」形容申請人廖○○，身為基層勞工日日以體力換取薪資，只因當工會幹部而遭新豐廠廠內最高層惡言相向，申訴進而官官相護，申請人廖○○只能忍受懼怕且再遭相對人居心險惡之說，請問公平正義何在？關於相對人所提出員工溝通會議（相證 4）結束後在 6 月 20 日下午 6 時 16 分該會議紀錄人邱先生手持「一張」員工溝通會議記錄給予申請人廖○○與申請人范○○簽名，申請人閱後注意到「申訴書如附件」，申請人認為該附件為申請人申訴內容（相證 2）才符合「申訴書」條件，便不疑有他而簽名，如今驚覺竟員工溝通會議記錄附件會議摘錄如此虛假，6 月 17 日員工溝通會議長達 2 小時 16 分且相對人全程錄音，附件會議摘錄完全避重就輕，請相對人提供完整員工溝通會議錄音及譯文進行比對。108 年度勞裁字第 18 號對於本案無當事人進行說明，相對人只憑單方面至 108 年度勞裁字第 18 號案，完全不辨是非指鹿為馬！相對人另發函（108）台富外字第 011 號（申證 7）至申請人廖○○住處，並警告申請人莫要對廠長劉○○「不實」指控並散播不利公司之「謠言」否則定當依法嚴懲，絕不寬待！身為世界知名企業掩蓋公司內部職場霸凌理所當然？

- （五）申請人廖○○於彭聖洲理事長遭開除之後，因常務理事范○○暫代理事長之職，常務理事陳甲○○退休導致常務理事缺額，理事會決議由申請人廖○○理事任常務理事一職，因代理理事長申請人范○○為培養下一代工會幹部實務經驗，因此對 6 月

11 日（第二庭）、6 月 27 日（第三庭）會務假，由代理理事長申請人范○○指派申請人廖○○出席彭聖洲理事長不當勞動行為調查庭（參申證 4 之第 3 頁至第 4 頁），而 6 月 27 日會務假之情形申請人廖○○於 6 月 26 日下班前再三確認，值班表已註明 6/27.28 休（參申證 4），事後相對人把 27 劃掉！此舉何意？然而記曠職完全不經通知讓申請人廖○○說明，當日 6 月 27 日在申請人出席彭理事長調查庭時曠職表單即已填畢，相對人還要求申請人廖○○在曠職通知單上簽名（參申證 6），曠職通知單內並無當事人簽名欄申請人廖○○拒絕簽名，曠職通知單難道需要申請人廖○○背書？

（六）5 月份出勤紀錄就有 7 天多請假日數其中 5 日屬會務假，因彭聖洲理事長遭開除會務部分不會因此而減少！工會幹部部分理事出席會務興致缺缺，理由不敢揣測。相對人視會務假為「請假」而減少甚至不發績效獎金，因申請人廖○○平時無留薪資單習慣，再補上申證 8 申請人范○○、理事黎○○薪資單。代理理事長申請人范○○與理事黎○○同屬倉儲部，代理理事長申請人范○○任職工會幹部 20 多年，績效獎金與理事黎○○相差甚遠，以今年 4 月相較足足差 4 倍之多，由此可見相對人打壓工會幹部已是多年以來的傳統，尤其理事黎○○績效獎金長年 2 千至 5 千元不等，經今年工會幹部改選當上理事後，五月份出勤工會會務假為 46 小時在此績效獎金減為 1 千元整！六月份又是如此，比較之下相對人毫無打壓工會幹部之心？申請人范○○擔任代理理事長、申請人廖○○擔任常務理事、黎○○擔

任理事兼秘書此等工會要職苛扣可變動獎金，著實證明相對人打壓申請人工會幹部，使申請人工會幹部有懈怠之意。

- (七) 申請人補件 7 月 10 日召開臨時會議 4 位工會幹部遭曠職事件：因 7 月 9 日得知「新工作規則」未與工會協商討論完成，相對人已送台北市政府勞動局核備（移除 7 天假）有損會員權益。7 月 9 日上午工會幹部依工會法第 24 條規定召開臨時會，且在下午約 1 時發函通知相對人同時其餘投票同意開會幹部紛紛遞出會務假單，同日下午約 3 時廠長劉○○約談申請人范○○有關臨時會事宜，廠長劉○○表示「開臨時會議事由是因新工作規則修改事宜而召開，此會議並無急迫性」等等，要求申請人范○○改為 7 月 11 日召開，因臨時會經理事三分之一以上之請求而代申請人范○○無法當下擅自決定，且各理事早已遞出會務假單，會談結束未達共識，距離下班時間所剩無幾，改期動作無法順利一一進行，然而臨時會於 7 月 10 日召開完畢。於 7 月 12 日收文 108 台富字第 108012 號（申證 9），說明理由如下：因新工作規則 107 年相對人與工會共二次協商 108 年 1 月 17 日勞資爭議調解，新竹縣政府二次發函有關於工作規則，府勞資字第 1083901527 號，府勞資字第 1080017827 號（申證 10）有關新工作規則部分相對人與工會未取得共識且協商中，核備新工作規則未經工會同意且無工會會議紀錄（申證 11）。然而，申證 11 相對人發文 107 台富字第 107016 號本工會並未收取該文！以上種種工會得知後怎會「無急迫性」召開臨時會？工會會務運作急迫性是由相對人判斷的嗎？相對人恐有介入工會內部事

務之疑慮影響工會運作，然而理監事共 8 位，請會務假人員共 4 位其中僅 1 位申請人廖○○為生產部，而人力方面主管皆已安排妥當（申證 12），事後相對人要求請會務假，理監事改請「有薪假」，是否以「有薪假」來處理會務則無申證 9 之種種問題？自以往工會申請會務假，相對人不曾以工作、人力安排不及等理由搪塞，而准予 8 小時之會務假等屬勞資慣例，經 105 年 4 月 25 日新竹縣勞資爭議調解成立按照協商模式沿用至今（參申證 2 之 3 頁），為何現在對於申請人工會本身理、監事會所需之會務假，相對人公司有人力不足之問題而斷然拒絕，著實令人困惑，此更足證相對人廠長劉○○回聘後，對於申請人工會之敵意恣意妄為破壞勞資和諧，掩蓋職場霸凌更顯見相對人現對於申請人工會之敵視與不當勞動行為故意。

（八）修改申請人廖○○欲請會務假時數：

申請人廖○○參加由勞動部主辦「勞動權益及勞資爭議調解實務順練班」上課時間為 9 月 3 日起每周二上午 8 時至下午 5 時共 8 周，並 8 月 23 日遞出由上級工會新竹產業總工會所開立請假證明，由於申請人廖○○每周早中輪班（早 08：00-16：00，中 16：00-00：00），故請假時間有所不同，然而相對人未經申請人同意竟私自更改假卡內容（申證 13），表示申請人廖○○中班期間應以個人休息時間參加此教育訓練課程。以往協商相對人認同為體恤工會幹部中夜班人員出席白天工會活動造成身心疲憊精神不佳，當日出勤有危險之虞而不宜上班，則調為上早班，可請中夜班會務假「5 月 9 日」會務假申請 16：00-00：00

准予（參申證 1），再再證明相對人不顧先前協商之慣例破壞勞資和諧。申請人申請會務假長年以來已形成企業內之習慣，相對人如欲變更應與工會進行協商，怎以管理職權強行更改申請人假卡？

（九）依申請人工作經驗，相對人未曾有員工「無」請事、病假而未給予績效獎金（參申證 8）。相對人以「工作態度、表現不佳」為由不發申請人績效獎金，申請人廖○○上班一如往常無任何改變，此工作內容主要以「特殊尺寸」產品進行手動裁切，特殊尺寸難易有別每日產量不一，相對人主管也明白此工作無法制定產品產出目標，所以此機台旁目標白板自始以來長期皆為空白從未寫過佈滿灰塵（申證 20）。既無也無法訂定目標，相對人在 9 月 13 日（加薪日）以「未達目標」這種含糊理由而未加薪給申請人廖○○及申請人范○○（參見申證 21）。

（十）關於 108 年 4 月 22 日、4 月 30 申請人廖○○遲遲未依 7 月 23 日相對人發函告知申請人廖○○補請該文之兩日會務假，礙於 108 年 6 月 27 日之 108 年 18 號案裁決庭第三庭會務假，申請人廖○○依代理理事長申請人范○○指派出席（同 6 月 11 日第二庭），且該案申請人為「台灣富美家股份有限公司工會」實屬工會會務，然相對人與申請人兩次調解皆不成立，並且調解中申請人再三告知相對人「會務假將尊重工會判斷」之共識（參見申證 2、申證 3），相對人仍置之不理，一度再三刁難申請人廖○○由勞動部主辦「勞資權益及勞資爭議調解實務訓練班」所申請會務假時數，依慣例請中班（16：00-24：00）會務假，經

相對人私自更改申請人廖○○假卡為 16：00-17：00（參申證 13）。後近日又以口頭告知申請人廖○○，中班時會務假 20：00-24：00 需要上班。上述會務假相對人僅單方面要求申請人廖○○依照相對人之意願，而無視「會務假將尊重工會判斷」之共識違反「誠信原則」。實際上依照規定工會常務理事一個月 50 小時可因工會事務請有薪公假。如此橫行霸道之行徑可證明相對人已「影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

（十一）再者，相對人廠長劉○○於 108 年 6 月 5 日臨時會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人范○○約談內容中表示：「廖兄你今天敘述完了以後，如果不合我的意的話，你就要離開，不然就是我離開，就這麼簡單。」、「如果你們不信我這一套的話，你要跟我硬辯這一段的時候，我今天就先幹掉你！」、「相反地我要跟那個廖先生你講清楚，如果我這一次救不了這個新豐工廠，在我離開我任職之前我一定幹掉你，如果你要我警告，我發警告信，因為什麼？因為我會有遺憾，會不會這樣發生？不會，因為你只要聽我的勸告，很簡單就可以知道，我不能夠保證這個同事情感，一次要砍三分之一，舉個例子。倉庫的這個效力，每一個小時能夠挹注多少這個東西，這一定可以改善，因為什麼？…（37：16）…只要來得及就好，productivity 你們那個請假給我亂搞，不要浪費時間，努力去做事情」、「你說的異議，你如果反對我們現在做的這些要把這工廠救起來的話，今天就是你的最後一天。我不是威脅各位，

因為我沒有辦法解決這個新豐工廠的問題，我留在這裡也沒有意思，真的」、「簡單講，我如果沒辦法上 14.5 就不要再做了，就離開這個位置。但是我離開這個位置之前，凡是阻礙我這個位置達成的人，我就要幹掉，我真的跟各位講我要幹掉」、「如果今天不能接受你的意見我想，不是你離開就是我離開，但是我不能馬上就要做決定，就是說你願意，不願意跟我合作，願意跟我…就是簡單講就是你在運用一個 obstacle 在我前面的阻礙的話，我馬上就請你走」、「所以我現在要說一件事就是，凡是阻礙我這個前進的，人事就給他送，不要抵抗了」、「那個好啦，各位不管你接受不接受，尤其廖兄，不管你接受不接受，我已經發出我的要求。你是一個年輕人，我也年輕過，我們大家都有年輕有面，也許你對於富美家不是滿意。其實我對員工是不滿意的話，就兩條路，走路，自己走路，不做就是被迫走路」、「瞭解阿！你跟 LAW 爭取權利阿！你今天爭取的權利，影響到我整個完成這個霸業，你就是跟我作對」、「大家合作，謝謝，不合作就黏在地上，我要倒下之前一定會幹掉所有對立的人，四個月了，因為我都用講的」、「今天你們已經不是第一個跟我對幹的，已經有人跟我對幹過了，但是我都給他們機會，機會用完以後馬上動手，一樣的，我說廖兄，不要自掘墳墓，你也有家庭」等諸多恐嚇言詞，並未依「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」第 7 條「本公司為處理第四條霸凌、歧視、及性騷擾事件之申訴，除應以不公開之方式為之之外，並得組成申訴處理委員會決議處理之。前項委員會中

應置委員三人至五人，除人資主管為當然委員外，餘委員由主管會議就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例」、第 9 條「申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得做成決議，可否同數時取決於主席。申訴處理委員會應為附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。前項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及本公司」、第 12 條「霸凌、歧視、及性騷擾行為經調查屬實者，本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。霸凌、歧視、及性騷擾行為經證實有誣告之事時者，本公司得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理」辦理（參相證 3）。申請人廖○○108 年 6 月 20 日向新竹縣府勞工處進行申訴並來函勞職北 2 字第 1081030916 號（申證 22），說明相對人違反職業安全衛生法第 6 條第 2 項規定「雇主為預防勞工於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，應採取暴力預防措施」，足見相對人對於本案申訴故意規避「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」動機明顯不單純。

（十二）綜上所述，自相對人廠長劉○○3 月回任期間，申請人廖○○自 3 月薪資單績效獎金 2000 元起每月銳減至無，申請人范○○相同（參申證 5、申證 8、申證 18）。108 年 4 月 15 日不法開除申請人工會理事長彭聖洲（勞動關 4 字第 1080127999 號），故藉

此為由刁難申請人廖○○4月22日、4月30日之會務假（參申證2）。因彭聖洲理事長遭開除延伸代理理事長申請人范○○及常務理事廖○○之替補以顧工會健全，因此相對人廠長劉○○心生不滿藉由6月5日臨時會議以「7天假、會務假」議題恐嚇申請人意圖妨礙工會活動及爭取權益（參申證14），經申請人廖○○、申請人范○○申訴職場霸凌一案相對人6月19日「員工溝通會議」草草了事（參見相證4）。6月5日恐嚇一事經6月11日（該日申請人廖○○核准會務假出席）彭聖洲理事長裁決庭提出證物令相對人不滿，故拒絕申請人廖○○出席6月27日彭理事長裁決庭並記曠職（參見申證4、6），顯見相對人現對於申請人工會之敵視與不當勞動行為故意，彰彰甚明。

（十三）請求裁決事項如下：

1. 確認相對人未准許申請人廖○○於108年6月27日之會務假，並記曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。
2. 相對人廠長劉○○於108年6月5日臨時會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人工會代理人范○○約談工會幹部並表示：「就不要浪費時間跟那個人爭那個會務假的方式，為了一個小小的請假，那個會務假，很簡單的道理，你參加這些東西對我的工廠有什麼幫助影響，說開了，沒有就不要再做了」、「廖兄為了工會的幾個小時的請假，以前彭兄是太離譜了，整個月不在上班，那當然去辦應該的，阿你們只是為了一些小小的請假，然後這樣…」、「廖兄你今天敘

述完了以後，如果不合我的意的話，你就要離開」、「如果你們不信我這一套的話，你要跟我硬辯這一段的時候，我今天就先幹掉你！」、「相反地我要跟那個廖先生你講清楚，如果我這一次救不了這個新豐工廠，在我離開我任職之前我一定幹掉你，如果你要我警告，我發警告信」、「你說的異議，你如果反對我們現在做的這些要把這工廠救起來的話，今天就是你的最後一天。」、「我離開這個位置之前，凡是阻礙我這個位置達成的人，我就要幹掉，我真的跟各位講我要幹掉」、「所以我現在要說一件事就是，凡是阻礙我這個前進的，人事就給他送，不要抵抗了」、「瞭解阿！你跟 LAW 爭取權利阿！你今天爭取的權利，影響到我整個完成這個霸業，你就是跟我作對」、「大家合作，謝謝，不合作就黏在地上，我要倒下之前一定會幹掉所有對立的人」、「今天你們已經不是第一個跟我對幹的，已經有人跟我對幹過了，但是我都給他們機會，機會用完以後馬上動手，一樣的，我說廖兄，不要自掘墳墓，你也有家庭」、「還有，七天假的問題，因為我在國外，我這幾年在外，因為我的背景當過廠長，很多人就會希望我去看看他們的工廠，我會去瞭解，他們提到這個問題，我告訴你，參觀了將近有十幾個工廠，沒有一個工廠就像你們宣傳的那個樣子」因會務假及七天假爭議引起等諸多恐嚇之言詞（參見申證 14、15），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

3. 相對人未發給申請人廖○○108 年 5、6 月之績效獎金，以及

未足額發給申請人范○○108年5月之績效獎金及未發給108年6月之績效獎金，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

4. 請求命相對人給予申請人廖○○108年6月27日之會務公假。

(十四) 其餘參見申請人108年7月11日不當勞動行為裁決案件申請書、108年9月3日不當勞動行為裁決案件補充理由(一)狀、108年9月19日不當勞動行為裁決案件補充理由(二)狀、108年10月1日不當勞動行為裁決案件補充理由(三)狀、108年10月14日不當勞動行為裁決案件補充理由(四)狀、108年10月31日不當勞動行為裁決案件補充理由(五)狀，及各該書狀檢附之證物。

## 二、相對人之答辯及主張：

(一) 就申證2所示有關108年4月22日及4月30日申請會務假之糾紛部分：爰按相對人因廠內各主管開會商討後已於108年7月23日發函以(108)台富廠字第108016號函(相證1)回覆申請人廖○○有關其所爭執108年4月22日及4月30日申請會務假所生疑義而做出處理方式：即以現任代理理事長申請人范○○之用印假單即可作為銷假憑證，且此一做法亦符合申請人提出申證2第2頁所示，雙方曾於108年6月19日在新竹縣政府勞工處會議由當時調解委員鄧○○委員所提出方案，而當時申請人工會之代理理事長范○○是屬同意此方案。職是之故，申請人指責此部分之糾紛應已不存在才是。

(二) 復就申證 3 所示有關 108 年 6 月 5 日遭受廠長劉○○言語霸凌恐嚇乙事部分：

1. 爰查申請人所指責霸凌之發生時間及地點是屬偶發，且是在屬一次性座談會性質的過程中，申請人廖○○於 108 年 6 月 17 日曾提出申訴（相證 2），而相對人在同年月 19 日即依相對人所頒布「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法之勞工申訴公告書」（相證 3）所載，於 108 年 6 月 19 日下午 3 時召開「員工申訴處理溝通會議（參相證 4）」，相關處理過程即如相證 4 所載內容。整個溝通過程就是觀念及意見交流而非針對個人或特定人，至為顯然。相對人根本無涉及打壓工會幹部之事發生。況且，廠長劉○○隨即亦有陳述其對同仁所指責缺點亦會改善及道歉，此亦有相證 4 為憑。所以，從整個溝通會議內容之過程，申請人范○○及申請人廖○○出席，亦僅表示其個人主觀對廠長劉○○之所言的感受不舒服，然廠長劉○○亦當場表示其對同仁所指責缺點亦會改善。
2. 工會法第 35 條是明文規定雇主或代表雇主行使管理權之人不得「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，即可得知廠長劉○○在 108 年 6 月 5 日座談會議中雖有少許不妥言詞，但亦不符合前該規定所列舉之禁止行為範圍內。蓋依申請人廖○○、范○○在上開開會過程中，明知就相對人所屬工廠廠長本就會因應新豐工廠的產能是屬相對人所屬四個工廠（臺灣新豐廠、泰國廠、大陸青浦廠及九江廠）

不僅業績最差且不良率最高而敬陪末座。所以，之前廠長為提升效能或是解決管理面臨上困擾或是員工反應而有不定時邀集相關人等開座談會延續至今，藉以交換意見溝通改善作業效能。廠長此舉無非就工廠之管理問題或是缺失會邀集相關業務主管及現場作業的勞工一起座談而共同討論，透過腦力激盪、表達各自想法而增進雙方了解，共思解決之道。所以，廠長邀約目的就是做意見交流而絕非如申請人所言是要打壓工會或是針對某特定員工的辱罵等，其理自明。就申請人引用廠長在過程中「被斷章取義的言詞」而欲藉此指摘相對人打壓工會，實屬居心叵測，動機不單純。蓋依錄音光碟是偷錄者在未經在場人士之同意而偷錄音開會過程，已屬動機可議。次依廠長之發言中或許用詞讓部分人引起誤會，但是是針對事情或為比喻而希望大家同舟共濟，非針對個人；且若有發言不妥之處經人異議，廠長亦會當場道歉。況且，經在場的申請人范○○提醒廠長後即獲得廠長劉○○道歉並謂其亦非在罵人。

(三) 復就申證 4 所示有關 108 年 6 月 27 日遭受記曠職乙事部分：

1. 依工會法第 36 條第 2 項規定：「工會理監事因辦理會務，『得』請公假，其請假時間，常務理事『得以半日或全日』辦理會務，…，其有特殊情形者，得由雙方協商或於締結協約中訂定之。」而查所謂「辦理會務」，應係指「辦理工會本身內部之事務」及「從事或參加由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會」；次查所謂「常務理事得以半日

或全日辦理會務」係指常務理事「辦理會務實際所需時間為半日或全日」，非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日（參行政院勞動部之前身即勞工委員會勞資 1 字第 0910062353 號函意旨）。另依勞工請假規則第 10 條後段規定：「...，辦理請假手續時，雇主『得要求勞工提出有關證明文件』。」職是之故，工會法雖賦予兼具工會理監事身份之勞工有因辦理會務之必要而「得」請公假的權利，並「非應一定可請公假的權利」。然而，究竟得請求半日或全日之公假以便辦理會務，既然工會法就此未明文規定，則仍須由該兼具工會理監事身份之勞工提出相關證明文件供雇主作為審核是否屬工會事務，後再由雇主決定是否應給予辦理會務及實際時間，以及視有無職務代理人或輪班的考量依據，自屬當然之理。而該兼具工會理監事身份之勞工所提出相關證明文件亦是辦理請假手續時，遵照勞工請假規則之要求所必須提出之必備證明文件，才符合請假正當程序。承上所述，勞工兼工會成員身份得請求半日或全日之公假，其前提必須所請公假參與之會務，是屬相關工會活動而言，工會法定會議既未決定如何辦理，則當非任由兼具工會理監事身份之勞工所自行開出的證明而單獨事先認定，且所出證明文件之內容應是可得具體明確，能讓雇主按照實際狀況足以判斷是否屬工會會務而應給予實際辦理會務的時間或半日或全日之公假，而非籠統含糊一律照准全天，其理自明。

2. 另依勞動基準法第 70 條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人

以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，…：…  
五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。」及勞動基準法施行細則第 39 條規定：「雇主認有必要時，得分別就本法第 70 條各款另訂單項工作規則」而相對人之工作規則（相證 5）即是依據前揭法令而制定。依前該工作規則第 32 條有關公假之規定如下：「…（一）依政府各有關法令規定應給公假者。」、前該工作規則第 34 條有關員工請假之規定如下：「應事先填寫請假卡並檢附相關證明文件及委託職務代理人，經核准後，方可離開工作崗位。如遇疾病或臨時重大變故，得於一日內委託同事、家屬、親友或以電話…報告單位主管代為辦理。」因此，綜觀其規定內容與前述行政院勞動部之前身即勞工委員函釋意旨並無違反，且和勞動基準法第 71 條規定亦不相違背。但查申請人廖○○於 108 年 6 月 27 日即未通知其所屬長官，亦未遵照相對人工作規則提出相關資料請假，即未到廠按時上班。

3. 故申請人廖○○之主管既是遵照上述相關法令而審查其所提出系爭工會會務假之請求，基於另案 108 年度勞裁字第 18 號之申請人彭聖洲暨台灣富美家股份有限公司工會皆已有委任律師出席，且代理理事長申請人范○○亦已被核准，顯然申請人廖○○即無必要亦無急迫性參與該案調查會議。又查 6 月 27 日的調查會議只有上半天，非屬全天。若申請人廖○○個人認為其有出席上開調查會議亦屬其個人考量，亦應遵照相對人之工作規則提出個人之請假事由，而非一定

要拗成「會務公假」，如此一邊不想上班而又要該日薪資的心態實不可取！更何況，申請人廖○○與代理理事長范○○是屬不同部門而工作性質亦有所異，各有不同人力需求，主管本就可依當時實際狀況為調配，怎能以不同部門之他人有被准而為何我不准的心態硬要相對人准其會務假？再者，勞動部裁決委員會召開審理會議是屬公家辦公處所，而非屬可抗爭地點，亦非屬數人頭即可判斷雙方之是非曲直，既已委任律師出席，根本無需多名工會成員到場聲援而且是利用本身上班時間（即早上 8 時至下午 4 時）。難道公司勞工兼有工會成員身分就可在公司依照個人己意請全天會務假而公司無任何審核權即應配合而一律照准嗎？

（四）就申請人提出申證 5 以爭執 108 年 7 月 1 日未發績效獎金部分：

1. 依申請人提出申證 5 第 1 頁有關 108 年 5 月份的薪資是有明載「工廠績效獎金 1000」，而非如申請人廖○○所言未給？
2. 依申請人提出申證 5 第 2 頁有關 108 年 6 月份的薪資是未明載「工廠績效獎金」而欲主張該月份績效獎金云云，但查相對人制定績效獎金的目的是為「激勵員工發揮團隊合作，並獎勵遵守規章制度即對公司有良好貢獻之員工」而設立，性質上是屬恩惠性質，是由廠長邀集各單位主管考量各組整體表現及員工個人貢獻，再向上稟報後結算為論功行賞，並非屬人人有獎的制度。基此，查申請人廖○○在 5 月份的出勤紀錄就有 7 天多的請假日數，而該月工作日數僅有 22 天而已，如此請假天數如何教其主管安排他人代替其工作？顯非

相對人設立績效獎金之目的！

(五) 就相對人對申請人廖○○、范○○所主張未核發 108 年 5 月、6 月份之績效獎金部分：首就績效獎金是由申請人所任職部門按其當月所在部門的有無依照該部門主管交辦事項之完成表現、有無遵守勞工安全、到班日數、產能及工作配合度等評量因素，分層授權各部門主管依其職權判斷考核，合先陳明。

1. 承上，依申請人廖○○所爭執 108 年之 5 月、6 月份之績效獎金未予以核之實際因素就是其所屬主管在依上開因素評量申請人廖○○在 4 月份及 5 月份的工作表現比其他組差且都殿後，此有相證 6 為憑，由前開資料即可得知申請人廖○○的績效獎金未予以核發之原因。
2. 另就申請人范○○所爭執 108 年之 5 月份未領足及 6 月份之績效獎金未核發，是因其所屬主管在依相關評量申請人范○○在 5 月份的工作表現比同組人員差且都殿後，此有相證 7 為憑。
3. 依上所述，相對人對於系爭績效獎金皆有一定評量標準且授權各單位主管按月照各員工之當月表現依其職權為之評量，絕非漫無標準而讓主管可恣意為之。因此，相對人就工廠所屬勞工對核發績效獎金部分絕無「未發足或是補發」之情事發生。

(六) 就委員詢問相對人對申請人廖○○所請求裁決相對人廠長劉○○之行為所為處理方式是否符合相證 3 之規定？及相對人於相證 4 所舉辦員工溝通會議之相關依據為何？答辯如下：

1. 緣因相對人以往對於所屬員工之申訴皆是採取同樣程序及標準為處理，而且是依據勞動基準法第 70 條及勞動基準法施行細則第 39 條等規定所頒布，又行之多年未曾聽聞員工有不同意見。更何況，之前申訴人廖○○於 108 年 1 月 12 日與同事蕭○○發生爭執乙事亦是透過如相證 3 之程序而召開如相證 8 之「員工溝通會議」，或是如相證 9 之員工因其他爭執所為申訴，皆會舉辦先行溝通會議，讓爭執雙方提出歧見而由開會在場人員居中協調，相對人亦無對任何一方為處分。因此，相對人對於所屬員工間所為任何申訴皆是採同樣程序進行調查而且行之多年，實無任何偏袒；在當時申訴人廖○○對於相關程序亦無任何異議。
2. 次就相證 3 所示「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」是在 94 年 11 月 16 日所訂定，而由相對人依據申請人廖○○、范○○就其陳述有關 108 年 6 月 5 日遭受廠長劉○○言語霸凌恐嚇乙事於 108 年 6 月 17 日向相對人所提出申訴（相證 2），而相對人在同年月之 19 日即依其所頒布「工作場所霸凌、歧視、及性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法內附勞工申訴公告書（參相證 3）」所載，相對人邀集相關人等（相證 4 所載申訴人廖○○、代理工會理事長范○○、人資主管黃○○經理、廠長劉○○、生產部經理彭甲○○、紀錄邱○○）於 108 年 6 月 19 日下午 3 時召開員工申訴處理溝通會議（參相證 4）。從整個溝通過程中就是觀念及意見交流而非針對個人或特定人，至為顯然。相對

人根本無涉及打壓工會幹部之事發生。況且，廠長劉○○隨即亦有陳述其對同仁所指責缺點亦會改善及道歉，(相證 4 所附第 4 頁、第 5 頁及第 7 頁)。故從整個溝通會議內容之過程，申請人范○○及廖○○出席亦僅表示其個人主觀對廠長劉○○之所言的感受不舒服(相證 4 所附第 2 頁、第 3 頁、第 5 頁、第 6 頁及第 8 頁)。然廠長劉○○是基於公司內部管理所遭遇問題而舉員工座談會藉以共思解決之道，雖然在溝通過程中雖有令少數人不愉快之言詞出現，但亦如相證 4 所附第 5 頁內載「大家都是成年人了，每個人都會有情緒化，但在一個公開場合的狀況下覺得很針對性的。」、第 7 頁內載「范○○：我說溝通很重要，以前有 5S，並建議倉儲經理 1 個月及合早中班一起開會一起，一起進步，反應了很多事情....」、第 8 頁內載「范○○：希望以後講話口氣用詞要注意不要開口就說離職」。所以系爭事件是屬突發且是偶發，又屬短暫時間暨單一事件根本不符合霸凌要件而怎能歸類於職場霸凌？又上開溝通會議之完整錄音譯文請參相證十號自明。從相證 10 完整內容顯示廠長劉○○是基於拯救申請人廖○○、范○○所任職新豐廠之產能及效能而避免被裁撤致使兩百多名員工失業而無法養家活口，且新豐廠之多數員工是屬老員工已在相對人就業年資大多超過二十年或是數十年，原本與廠長劉○○是屬舊識。雖廠長劉○○亦自相對人處退休多年，今實因新豐廠從以往業績第一名卻掉落到最末名。所以，廠長劉○○是受公司之重託而背負新

豐廠重生的責任，始會在 108 年 3 月份回歸任職在相對人新豐廠。今因其無心之過致使不經意所為言詞部分內容令少數人不舒服，然經提醒即立刻表示歉意且表示日後會注意而不會再犯。再者，申訴人廖○○亦對廠長劉○○另行提出刑事恐嚇安全之告訴，顯然一事多訴，非屬厚道之人！

(七) 另就申證 10 所附 107 年 12 月 20 日在新竹縣政府勞資爭議調解紀錄，有關 7 天國定假日被現行執政當局所取消，屬法令修改而未影響或是增加勞工負擔，根本無傷害勞工權益。但申請人工會卻是屢對工廠員工釋放偽稱相對人積欠 7 天假等不實消息本屬假議題，而為申請人工會無事生端，且是數次作為申請人工會「要脅」相對人之抗爭手段而已。雖經相對人極盡善意之解釋仍不被接受，而屢屢至相對人所在地主管機關即新竹縣政府勞工處並曲解取消系爭 7 天國定假日的實質意涵，而發函執意要求相對人與系爭工會協商，完全無視相對人之答辯。幸經台北市政府勞動局於 108 年 7 月 17 日以北市勞資字第 1086052089 號函之內容（相證 9）終還相對人清白，依上該公文函說明欄第三項明確表示是屬「依據法令之適時修正」而非相對人之片面變更勞動條件。

(八) 申請人提出申證 2 之 105 年 4 月 11 日在新竹縣政府之勞資爭議調解紀錄的調解方案是以「上級工會指派」並請「上級工會發公文至公司」才能同意准予公假，但至於准半日或全日之會務假仍需以公文內容所附資料供主管參酌判斷，而非全部一律皆以整日為公假時間。再者，有關請工會假之請假流程細節依前

工會理事長陳乙○○先生曾於 92 年 5 月 6 日因請公假而生勞資爭議/會務假處理而與相對人協商，在場尚有前新竹縣政府勞工局課長彭乙○○先生及周○○先生等人。嗣後，依雙方所做結論（參相證 11）第 5 項第 4 款：「陳乙○○先生自協議日起（即 92 年 5 月 6 日）確實遵行公司請假規定，若再有工會類似活動，應提早 3 日提出申請。」及第 5 項第 5 款：「爾後若有類似情事而未依述規定提前申請，一律依本公司請假規定辦理。」查此結論與 88 年 12 月 10 日台八十八勞資一字第 0052275 號函所函釋規定「至於因辦理工會會務而請公假，其有關手續及須備之證明文件，得由工會與事業主管機關參照勞工請假規則協商或於團體協約中訂定之」並不相違背。故申請人廖○○及范○○既然是工會成員，且當上理事是否應身為表率，依之前理事長陳乙○○與相對人的有關工會假之協商結論遵守之？

- (九) 申證 17 之申請人第十屆第八次定期理監事會議內容與申證 2 之 105 年 4 月 11 日的調解內容，皆是要工會人士若要請假則需附上「上級工會所開立之文件」或是持「公假單暨活動公文」作為相對人審核依據，而決定給予半天或是整天的公務假。然而，觀申請人所提出會務假之申請，有時就僅有附上工會之單頁請假單，就要求整天會務假而無任何資料可供相對人審核，如此作為始造成會務假糾紛不斷之最終原因。更何況系爭工會成員卻在白天無班去參加其他工會之抗爭或是上課研習，亦要求相對人准於其他時段之上班期間作為工會假，如此恣意妄為，將相對人所制定工作規則視如敝屣、猶如無物，始造成相對人內

部公司治理最大弊端。

(十) 申證 22 是申請人廖○○之個人主觀感受，而無任何醫療證明發生其主觀認為遭受歧視是與 108 年 6 月 05 日由劉○○主持 Town Hall Meeting 會議有因果關係；且依照廖○○個人感受遭受歧視是其個人主觀思維，但觀參與會議者歷次已有多人而僅有其申請人廖○○之個人主張之，所以，究其會感受歧視之發生原因有可能是其個人人際關係之故或是家庭教育及家庭環境因素所造成其個性使然，實與系爭事件根本風馬牛不相及。

(十一) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

(十二) 其餘參見相對人 108 年 8 月 5 日不當勞動行為裁決案件答辯(一)書、108 年 9 月 23 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、108 年 10 月 2 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)暨傳喚證人聲請狀、108 年 10 月 16 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)狀、108 年 11 月 6 日不當勞動行為裁決案件答辯(五)書，及各該書狀檢附之證物。

### 三、雙方不爭執之事實：

(一)、申請人廖○○現擔任相對人生產部完成區班長及擔任申請人工會理事。前因常務理事陳甲○○辦理退休，由申請人廖○○遞補為常務理事，任期從 108 年 2 月至 112 年 2 月止。

(二)、申請人范○○屬於相對人倉儲部倉儲管理人員，擔任申請人工會理事，工會於 108 年 5 月 3 日以台富產工(十一)函知相對人主旨：「彭聖洲理事長在勞資爭議期間由范○○常務理事代行職務，請 查照。」(申證 16)。申請人范○○係於 108 年 5

月3日起至108年10月1日上午擔任申請人工會之代理理事長。108年10月31日下午因申請人工會原理事長回任為代表人而卸任代理理事長職務（108年11月29日詢問會議會議記錄第23頁）。

- (三)、 相對人公司發薪日為每月之次月27日。
- (四)、 相對人績效當月月底結算，次月核發獎金。
- (五)、 申請人工會理事長彭聖洲與相對人於105年4月25日於新竹縣政府勞工處會議室就雙方會務假爭議進行勞資爭議調解，調解結果為成立，調解方案略以：「建請勞方先與工會應討論出正式請假規章流程後，再來跟資方協商出勞資雙方認同之正式請假相關規章…。」（申證2第3頁）。
- (六)、 申請人廖○○於108年6月17日曾就廠長劉○○言論提出申訴（相證2）。
- (七)、 相對人對其廠長劉○○於108年6月5日對申請人廖○○與范○○之如本裁決書附表言論所生爭議，雙方就附表言論之文字表述不爭執，相對人於108年6月18日召開員工溝通會議，會議結論為：「（廠長劉○○）接受本次溝通會議的結論，對於用字遣詞不妥的地方未來會多加注意並改善。」相對人對其廠長劉○○未有懲處（相證4）。
- (八)、 申請人廖○○於108年6月21日以理監事參加「勞動部裁決庭」為由，提出108年6月27日會務假請假證明單（申證4第4頁）。
- (九)、 相對人108年6月24日至同年6月28日排班表註明申請人廖

○○同年6月28日休假（申證4第1頁至第2頁）。

- (十)、申請人廖○○108年6月27日原輪班值勤時間為上午8時至下午4時（108年11月29日詢問會議會議記錄第23頁）。
- (十一)、相對人核准申請人廖○○108年6月11日之會務假（申證4第5頁），否准申請人廖○○108年6月27日之會務假（申證4第5頁），申請人廖○○收受曠工通知單（申證6）。申請人廖○○之公假之時數仍在工會法第36條規定之50小時內（申證4第5頁）。
- (十二)、申請人廖○○108年5月領取工廠績效獎金數額為0元，同年6月領取工廠績效獎金數額為0元（申證5、相證6）。
- (十三)、申請人范○○108年5月領取工廠績效獎金數額為500元，同年6月領取工廠績效獎金數額為0元（相證6）。

#### 四、本案爭點為：

- (一) 相對人否准申請人廖○○於108年6月27日之會務假，並記曠職之行為，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？
- (二) 相對人廠長劉○○於108年6月5日臨時會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人范○○發表如附表相關言論之行為，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？
- (三) 相對人未發給申請人廖○○108年5月、6月之績效獎金，以及未足額發給申請人范○○108年5月之績效獎金及未發給108年6月之績效獎金，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？

五、 判斷理由：

(一) 相對人否准申請人廖○○於 108 年 6 月 27 日之會務假，並記曠職之行為，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. 申請人廖○○主張，申請人廖○○於彭聖洲理事長遭開除之後，因常務理事范○○暫代理事長之職，常務理事陳甲○○退休導致常務理事缺額，理事會決議由申請人廖○○理事任常務理事一職，因代理理事長申請人范○○為培養下一代工會幹部實務經驗，因此對 6 月 11 日（第 2 次調查會議）、6

月 27 日（第 3 次調查會議），指派申請人廖○○出席彭聖洲理事長不當勞動行為調查庭（參申證 4 之第 3 頁至第 4 頁），而 6 月 27 日會務假之情形申請人廖○○於 6 月 26 日下班前再三確認，值班表已註明 6/27.28 休（參申證 4），相對人不准申請人廖○○會務公假，並記申請人廖○○6 月 27 日當日曠職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

3. 相對人辯稱，相對人未准許申請人廖○○為參與本會 108 年勞裁字第 18 號調查會議所請之 108 年 6 月 27 日之會務假，乃基於會務假必須是基於工會活動，且非任由兼具工會理監事身份之勞工所自行開出的證明而單獨事先認定；所出證明文件之內容應是可得具體明確，能讓雇主按照實際狀況足以判斷是否屬工會會務而應給予實際辦理會務的時間或半日或全日之公假，而非籠統含糊一律照准全天。查申請人廖○○於 108 年 6 月 27 日即未通知其所屬長官，亦未遵照相對人工作規則提出相關資料請假，即未到廠按時上班。另案 108 年度勞裁字第 18 號之申請人彭聖洲及台灣富美家股份有限公司工會皆已有委任律師出席，且代理理事長申請人范○○亦已被核准，顯然申請人廖○○即無必要亦無急迫性參與該案調查會議。又查 6 月 27 日的調查會議只有上半天，非屬全天云云。

4. 經查，工會法施行細則第 32 條辦理會務之範圍，包含：「一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、

處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」就申請人工會理事長彭聖洲解僱所生不當勞動行為爭議案，參酌工會法施行細則第 32 條第 1 款規定，申請人廖○○身為申請人工會僅有之兩位常務理事之一，應屬工會核心人物，可認為申請人廖○○出席本會有關申請人工會理事長彭聖洲遭解僱所生不當勞動行為爭議案（108 年勞裁字第 18 號裁決案件），當然屬於「處理會員勞資爭議」，辦理該工會之事務係屬辦理會務範疇無疑，合先敘明。

5. 按相對人工作規則第 34 條有關員工請假規定如下：「應事先填寫請假卡並檢附相關證明文件及委託職務代理人，經核准後，方可離開工作崗位。如遇疾病或臨時重大變故，得於一日內委託同事、家屬、親友或以電話…報告單位主管代為辦理」（相證 5）；相對人員工手冊第九章員工請假辦法之注意事項第 7 項：「凡未請假或請假未經核准而缺勤者，或以不實理由或證明請假經發覺者，一律以曠（工）計」。依勞工請假規則第 10 條後段規定：「…，辦理請假手續時，雇主『得要求勞工提出有關證明文件』。」經查，本件申請人廖○○使用會務假卡申請 108 年 6 月 27 日會務假出席本會 108 勞裁字第 18 號案調查會議，如本會前述認定，申請人廖○○出席本會有關申請人工會理事長彭聖洲遭解僱所生不當勞動行為爭議

案（108 年勞裁字第 18 號裁決案件），當然屬於「處理會員勞資爭議」而為辦理工會之事務，係屬辦理會務範疇，且申請人廖○○亦依前述工作等相關規定之請假，而該請假與 108 年 6 月 11 日事由並無不同（參見申證 4），則同樣屬於參加本會裁決案件之調查會議性質，相對人先准許申請人廖○○於 108 年 6 月 11 日參與本會 108 勞裁字第 18 號案調查會議之會務假（參見申證 4），卻否准申請人廖○○參與同案於 108 年 6 月 27 日調查會議之會務假，相對人就此未提出否准之理由已有未恰。因此本會考量雙方在本案爭議之前，雙方於 108 年 3 月間發生國定假日 7 天假之爭議事件，嗣申請人工會理事長彭聖洲亦於同年 4 月 15 日遭相對人解僱，並衍生本會 108 年勞裁字第 18 號不當勞動行為之裁決爭議事件，依前述雙方之勞資脈絡，堪認相對人與申請人工會間之關係確實緊張，相對人否准申請人廖○○108 年 6 月 27 日之會務假具不當勞動行為之認識且屬不利待遇，且應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為。

6. 承上，本件相對人否准申請人廖○○108 年 6 月 27 日會務假屬於不利待遇已如前述，而申請人廖○○係擔任兩位工會常務理事之一，依工會法第 36 條第 2 項之規定，且所申請會務假之時數均尚在法定每月 50 小時之時數範圍中（申證 4），亦屬於工會法第 36 條第 2 項規定所保障之範圍，相對人否准申請人廖○○參與本會 108 年勞裁字第 18 號裁決案件 108 年 6 月 27 日之會務假，自有不當影響、妨礙或限制工會組織

之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。

(二) 相對人廠長劉○○於 108 年 6 月 5 日臨時會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人范○○發表如附表相關言論之行為，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. 申請人主張，相對人廠長劉○○於 108 年 6 月 5 日臨時會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人工會代理人范○○約談工會幹部並表示：「就不要浪費時間跟那個人事爭那個會務假的方式，為了一個小小的請假，那個會務假，很簡單的道理，你參加這些東西對我的工廠有什麼幫助影響，說開了，沒有就不要再做了」、「廖兄為了工會的幾個小時的請假，以前彭兄是太離譜了，整個月不在上班，那當然去辦應該的，阿你們只是為了一些小小的請假，然後這樣…」、「廖兄你今天敘述完了以後，如果不合我的意的話，你就要離開」、「如果你們不信我這一套的話，你要跟我硬辯這一段的時候，我今天就先幹掉你！」、「相反地我要跟那個廖先生你講清楚，如果我這一次救不了這個新豐工廠，在我離開我任職之前我一定幹掉你，如果你要我警告，我發警告信」、「你說的異議，你如果反對我們現在做的這些要把這工廠救起來的話，今天就是你的最後一天。」、「我離開這個位置之前，凡是阻礙我這個位置達成的人，我就要幹掉，我真的跟各位講我要幹掉」、「所以我現在要說一件事就是，凡是阻礙我這個前進的，人

事就給他送，不要抵抗了」、「瞭解阿！你跟 LAW 爭取權利阿！你今天爭取的權利，影響到我整個完成這個霸業，你就是跟我作對」、「大家合作，謝謝，不合作就黏在地上，我要倒下之前一定會幹掉所有對立的人」、「今天你們已經不是第一個跟我對幹的，已經有人跟我對幹過了，但是我都給他們機會，機會用完以後馬上動手，一樣的，我說廖兄，不要自掘墳墓，你也有家庭」、「還有，7 天假的問題，因為我在國外，我這幾年在外面，因為我的背景當過廠長，很多人就會希望我去看看他們的工廠，我會去瞭解，他們提到這個問題這個問題，我告訴你，參觀了將近有十幾個工廠，沒有一個工廠就像你們宣傳的那個樣子」因會務假及七天假爭議引起等諸多恐嚇之言詞（參見申證 14、15），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為等語。

2. 相對人辯稱，申請人廖○○、申請人范○○所指責霸凌之發生時間及地點是屬偶發，且是屬一次性座談會性質的過程，整個溝通過程就是觀念及意見交流而非針對個人或特定人，相對人根本無涉及打壓工會幹部之事發生；況廠長劉○○隨即亦有陳述其對同仁所指責缺點亦會改善及道歉，此亦有相證 4 為憑。故從整個溝通會議內容之過程，申請人范○○及申請人廖○○出席，亦僅表示其個人主觀對廠長劉○○之所言的感受不舒服，然廠長劉○○亦當場表示其對同仁所指責缺點亦會改善。之前廠長為提升效能或是解決管理面臨上困擾或是員工反應而有不定時邀集相關人等開座談會延續至今，

藉以交換意見溝通改善作業效能，廠長邀約目的就是做意見交流而絕非如申請人所言是要打壓工會或是針對某特定員工的辱罵云云。

3. 經查，申請人就相對人廠長劉○○於 108 年 6 月 5 日臨時會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人范○○發表如附表之相關言論，有提出申證 14 之全部錄音譯文及當天臨時會議之錄音檔案。相對人雖於本調查會議中，就上述申請人所提出之錄音譯文於本會調查程序中有所爭執（申證 14），惟相對人對於申證 15 錄音檔案之錄音本身並無意見，並提出上述臨時會議當天之錄音譯文予本會（相證 12），相對人稱，劉○○廠長於 108 年 6 月 5 日之臨時會議後，於同年 6 月 19 日之溝通會議中一再重申無霸凌員工之主觀意圖，相對人於本會 108 年 11 月 29 日之詢問會議中，對於相對人廠長劉○○如附表言論之文字表示方式，沒有意見，然認為其言論並非形式上所表現之意思，應斟酌前後文脈絡等語（本詢問會議記錄第 24 頁第 15 行）。本會委員亦特別聽取相對人廠長劉○○於 108 年 6 月 5 日臨時會議之錄音檔案（即申請人所提出之申證 15 錄音檔案），堪認相對人廠長劉○○確實於會議中發表如附表之相關言論，本會並記錄附表之個別言論於錄音檔案之幾時、幾分、幾秒，其言論如下：「…就不要浪費時間跟那個人爭那個會務假的方式，為了一個小小的請假，那個會務假，很簡單的道理，你參加這些東西對我的工廠有什麼幫助影響，說開了，沒有就不要再做了…」

(01:12:48)、「…廖兄為了工會的幾個小時的請假，以前彭兄是太離譜了，整個月不在上班，那當然去辦應該的，阿你們只是為了一些小小的請假，然後…」(00:28:17)、「…廖兄你今天敘述完了以後，如果不合我的意的話，你就要離開，不然就是我離開…」(00:30:30)、「…如果你們不信我這一套的話，你要跟我硬辯這一段的時候，我今天就先幹掉你…」(00:31:09)、「…我離開這個位置之前，凡是阻礙我這個位置達成的人，我就要幹掉，我真的跟各位講我要幹掉…」(00:50:58)、「…所以我現在要說一件事就是，凡是阻礙我這個前進的，人事就給他送，不要抵抗了…」(01:02:57)、「…瞭解阿！你跟 LAW 爭取權利阿！你今天爭取的權利，影響到我整個完成這個霸業，你就是跟我作對…」(01:17:15)、「…大家合作，謝謝，不合作就黏在地上，我要倒下之前一定會幹掉所有對立的人…」(01:18:36)、「…今天你們已經不是第一個跟我對幹的，已經有人跟我對幹過了，但是我都給他們機會，機會用完以後馬上動手，一樣的，我說廖兄，不要自掘墳墓，你也有家庭…」(01:23:28)、「還有，七天假的問題，因為我在國外，我這幾年在外面，因為我的背景當過廠長，很多人就會希望我去看看他們的工廠，我會去瞭解，他們提到這個問題，我告訴你，參觀了將近有十幾個工廠，沒有一個工廠就像你們宣傳的那個樣子」(00:39:07) 等語。

4. 承上，相對人雖抗辯，相對人新豐廠廠長劉○○於 108 年 6 月 5 日之臨時會議中之整個溝通過程，就是觀念及意見交流

而非針對個人或特定人，相對人根本無涉及打壓工會幹部之事發生；況廠長劉○○隨即亦有陳述其對同仁所指責缺點亦會改善及道歉，此亦有相證 4 為憑，其言論並非形式上所表現之意思，應斟酌前後文脈絡等語，惟上述言論已涉及敵視工會、歧視工會幹部、會員及漠視工會幹部依工會法第 36 條規定所保障之會務公假之嫌，按我國憲法第 14 條規定：「人民有集會結社之自由」，而工會法第 4 條第 1 項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」，且依工會法第 35 條第 1 項規定，「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」均可能成為不當勞動行為主體，而何謂「代表雇主行使管理權之人」，有行政院勞動部（前勞工委員會）100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」可供參酌，而相對人新豐廠廠長劉○○其職務係屬廠長，其轄下有生產部、倉儲部、工程部、品保部、技術部及還安衛部等（本詢問會議記錄第 23 頁第 17 行至第 22 行），對於廠內員工具有管理及考績評量權，相對人之代理人於本會於 108 年 11 月 29 日詢問會議中自承，員工年度及平時之考核流程為新豐廠會經過廠長彙集之後，送到亞洲區總部總裁，再送到全球總部云云（本詢問會議記錄第 23 頁第 26 行、第 24 頁第 1 至第 3 行），是相對人廠長劉○○當屬於「代表雇主行使管理權之人」甚明，依前述其與申請人

廖○○、申請人范○○如附表之對話內容，實已限制申請人申請會務公假之權利，並有支配介入申請人工會之嫌。雖相對人抗辯上開言論係因相對人廠長劉○○出於希望新豐廠全體同仁能協力共同努力，減少不必要的請假或公假，以達短期內提升新豐廠生產績效之目的，並非有意恐嚇殺害員工或阻礙工會活動所為云云。惟如前述，相對人廠長劉○○係屬「代表雇主行使管理權之人」，其既確實有上開不當言論，實已涉及敵視工會、歧視工會幹部、會員及限制申請人申請會務公假之權利，並有支配介入申請人工會之嫌，已足認本件相對人具有不當勞動行為之認識及動機存在，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。另按工會法施行細則第30條第1項規定：「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。」經查，相對人廠長劉○○上開不當言論，實已符合上述工會法施行細則第30條第1項規定，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，應同時構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

- (三) 相對人未發給申請人廖○○108年5月、6月之績效獎金，以及未足額發給申請人范○○108年5月之績效獎金及未發給108年6月之績效獎金，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. 按雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則本會自應當尊重雇主之考績裁量權限。惟雇主為考績評定時，如其主觀上有不當勞動行為之認識，且其考評給分有悖於客觀事實，而有逸脫合理的裁量範圍之情事時，仍有構成不當勞動行為之可能。本會自得對於雇主所為考績之評定加以審查，並得認定該考評之行為構成不當勞動行為(本會101年勞裁字第58號裁決決定書參照)。至於如何判斷雇主考績之評定係基於不當勞動行為之動機，其判斷基準應就該受績效考核之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主當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，特別應以雇主之績效考核處分與過去同種事例之處理方式，是否不同，作為重要之判斷基準(本會102年勞裁字第5號裁決決定書參照)。
2. 查相對人稱績效獎金，係由申請人廖○○與申請人范○○所任職部門按其當月所在部門有無依照該部門主管交辦事項之完成表現、有無遵守勞工安全、到班日數、產能及工作配合度等評量因素，分層授權各部門主管依其職權判斷考核。相對人辯稱，以相對人制定績效獎金的目的是為「激勵員工發揮團隊合作，並獎勵遵守規章制度即對公司有良好貢獻之員

工」而設立，性質上是屬恩惠性質，是由廠長邀集各單位主管考量各組整體表現及員工個人貢獻，再向上稟報後結算為論功行賞，並非屬人人有獎的制度。基此，查申請人廖○○在5月份的出勤紀錄就有7天多的請假日數，而該月工作日數僅有22天而已。依申請人廖○○所爭執108年之5月、6月份之績效獎金未予以核之實際因素就是其所屬主管在依上開因素評量申請人廖○○在4月份及5月份的工作表現比其他組差且都墊後（相證6），由前開資料即可得知申請人廖○○的績效獎金未予以核發之原因。另就申請人范○○所爭執108年之5月份未領足及6月份之績效獎金未核發，是因其所屬主管在依相關評量申請人范○○在5月份的工作表現比同組人員差且都墊後（相證7）云云。

3. 經查，依據相證6第1頁表格所示，申請人廖○○108年5月領取工廠績效獎金數額為0元，與申請人所提供之其他員工黎姓員工之107年1月至10月；108年1月至7月之每月薪資條所顯示之每個月績效獎金，從最低1,000元至最高5,700元不等數額有所歧異（申證8），已有疑義。且倘申請人廖○○5月實際上未領取工廠績效獎金，則相對人未發給申請人廖○○108年5月、6月績效獎金部分，必須視申請人廖○○是否未達生產達成目標而定。對此，本會傳喚相對人現任生產部經理彭○○、相對人曾任生產部與倉儲部經理鍾○○至本會作證，以查明上述績效產能之事實。證人彭○○就申請人廖○○績效獎金核給方式證稱：「不是由我核給。生

產部作績效評比會有評核標準，由直屬主管(組長)作評比，再由生產部主管審核，再呈上給廠長及人事作評核。」(本會108年10月18日第4次調查會議紀錄第3頁23行以下)；而對於申請人廖○○之組長就108年6月份之績效評比結果、對於審核申請人廖○○6月份績效評比結果、相證6對照組員工108年4月至6月績效獎金數額，以及申請人廖○○過去領取獎金紀錄，皆表示「因為時間已久，無法回答此問題」或「我也不知道」(本會108年10月18日第4次調查會議紀錄第4頁至第5頁)，因而無從認定其當時績效評比是否依據申請人廖○○所設業績目標與其他表現而為。且如同前述，證人彭○○乃相對人現任生產部經理，對於證述中於本會委員詢問「申請人108年6月份之績效獎金是否由證人核給？」，證人彭○○回答：「不是由我核給。生產部作績效評比會有評核標準，由直屬主管(組長)作評比，再由生產部主管審核，再呈上給廠長及人事作評核。」云云。其證述先承認應經組長評比後，再由生產部主管審核。另相對人代理人於本會108年11月29日詢問會議中陳述：「相對人生產部經理彭○○經理有考核權」等語。則證人彭○○身為相對人現任生產部經理，對於前述本會委員所詢問績效相關問題時，竟避重就輕、選擇性回答，其該部分證詞自有疑義。惟本會委員以相同問題詢問證人鍾○○：「申請人廖○○是否曾經未領取過績效獎金？如果是工會幹部而請會務公假時，是否會因此在產能表現上有落差而導致績效獎金被扣或無法領取？」，證人鍾○○

回答：「若事假及病假超過時數會影響績效獎金，我任職期間也有扣過申請人廖○○之績效獎金，但不清楚是否有未領取到的紀錄。在我任職期間也會因為請會務公假而扣績效獎金，但是不會完全扣除至無法領取」等語（本會 108 年 10 月 18 日第 4 次調查會議紀錄第 15 頁 8 行以下）。考量證人彭○○尚屬在職，對於待證事實應屬熟悉，其證述反而避重就輕、選擇性回答，相較而言，證人鍾○○之證述卻能明確回答本會詢問相同之問題，其證述自當較為可採。

4. 再查，依據證人鍾○○之證述，縱有個別績效，亦不可能僅因為請會務假而扣減至 0，並證述：「…我是在 5 月 31 日退休，有關 4 月份獎金已經不是我決定，而是由新任經理來核給，5 月、6 月不是我決定。」（參 108 年 10 月 3 日第 3 次調查會議紀錄第 15 頁 12 至 15 行、第 16 頁 18 至 20 行）。另就申請人范○○部分，證人鍾○○證稱：「（問：請問證人，申請人范○○在證人擔任倉儲部經理期間是否有未領取到績效獎金之紀錄？）沒有印象有扣除全部績效獎金，沒有給 0 的紀錄。」，足認即便申請人范○○因參與工會活動而請會務公假，僅生扣減績效獎金之結果，卻不會因之而扣減至 0（本會 108 年 10 月 18 日第 4 次調查會議紀錄第 16 頁第 1 行至第 6 行）。相對人雖有提出相證 16 生產部鍾○○經理自 107 年 9 月 12 日起至 108 年 5 月 31 日止績效獎金為 0 之員工統計表，然該統計表中，雖有其他員工績效獎金為 0 之記錄，然並無申請人廖○○於 108 年 5 月以前，有績效獎金數額為 0 元之

記錄，從而堪認相對人於 108 年 5 月以前，不曾有將申請人廖○○及申請人范○○之績效獎金扣減至 0 之事實，況且相對人所提出之申請人廖○○與其他兩位同組員工 A、B，於 108 年 4 月、5 月、6 月之當月實際有產出之天數、當月總產出量、績效獎金額度等對照表（參相證 14 第 1 頁），細繹該對照表及下述理由可得知，相對人於核發績效獎金上對於申請人廖○○、申請人范○○確有不利益待遇，並具有針對性：

(1) 申請人廖○○部分：

申請人廖○○108 年 4 月份月實際有產出之天數為 14 天，當月總產出量有 8,905 片，績效獎金 1,000 元，對照同組員工 A、B 當月各別實際有產出之天數為 19 天、18 天，當月總產出量各為 12,587 片、12,575 片，績效獎金各同為 1,800 元，故申請人廖○○4 月份之績效獎金與其他同組員工 A、B，並無太大之差異。惟申請人廖○○108 年 5 月份月實際有產出之天數為 15 天，當月總產出量有 8,223 片，績效獎金卻為 0 元，對照同組員工 A、B 當月各別實際有產出之天數為 18 天、18 天，當月總產出量各為 14,033 片、13,986 片，績效獎金各同為 1,750 元，而申請人廖○○4 月總產出量有 8,905 片，績效獎金亦有 1,000 元，而證人鍾○○證述：「…縱有個別績效，亦不可能僅因為請會務假而扣減至 0…」，並證述：「…我是在 5 月 31 日退休，有關 4 月份獎金已經不是我決定，而是由新任經理來核給，5、6 月不是我決定。」等語，則應可認定申請人廖○○108 年 4 月、5 月、6 月績效獎金，係由相

對人生產部彭○○經理所核發。況且4月績效獎金尚有1,000元，其4月總產出量有8,905片，比較5月總產出量8,223片，5月僅減少682片，實際有產出之天數為15天，與4月份之天數還多1天，然而5月之績效獎金竟然遭扣減至0元，又申請人廖○○108年6月份月實際有產出之天數亦為15天，當月總產出量13,014片，而同組員工A、B當月各別實際有產出之天數為16天、20天，當月總產出量各為14,000片、16,052片，績效獎金各有1,890元、1,900元，然申請人廖○○6月之總產出量高達13,014片，績效獎金卻仍為0元，與其6月總產量及有產出天數明顯不相當，相對人亦未提出理由說明，足認相對人對於申請人廖○○確有針對性存在。

(2) 申請人范○○部分：

由相對人所提出之108年5月、6月申請人范○○及同組人員之績效表現表可知（參相證14第2頁），申請人范○○之108年5月之績效表現分數係63.3分，生產獎金為500元，而對照同組員工A、B之績效表現分數各為75.4分、73.1分，生產獎金各為1,784元、1,615元，員工A、B之績效表現分數雖高於申請人范○○，惟相對人並未說明生產獎金為500元之計算依據，亦不符比例原則；又申請人范○○之108年6月之績效表現分數係65.1分，生產獎金卻為0，而對照同組員工A、B之績效表現分數各為80.8分、77.2分，生產獎金各為2,400元、2,000元，觀察申請人范○○5月與6月之績效表現，5月之分數係63.3分，6月之分數係65.1分，相

差無幾，而同組員工 A、B 之 5 月、6 月績效表現分數，其比例差距不大，惟申請人范○○5 月之生產獎金尚有 500 元之情況下，其 6 月之生產獎金竟為 0，足徵相對人對於申請人范○○確有針對存在。顯見相對人給予擔任申請人工會常務理事之申請人廖○○108 年 5 月、6 月份為 0 之績效獎金及給予擔任申請人工會常務理事之申請人范○○未足額發給 108 年 5 月及給予 108 年 6 月份為 0 之績效獎金之行為，確屬差別待遇之行為，並具有不當勞動行為之動機甚明。

5. 未查，考量申請人廖○○、申請人范○○兩人均係擔任申請人工會之常務理事，申請人范○○於 108 年 5 月 3 日起尚擔任申請人工會之代理理事長一職、而申請人工會與相對人於本件裁決事件之前，即 108 年 3 月間確實發生國定假日 7 天假之爭議事件，申請人工會理事長彭聖洲於 108 年 4 月 15 日亦遭相對人解僱，依上述勞資脈絡可知，勞資關係確實緊張，由前述認定之理由可知，相對人具有不當勞動行為之動機。相對人未發給申請人廖○○108 年 5 月、6 月之績效獎金，以及未足額發給申請人范○○108 年 5 月之績效獎金及未發給 108 年 6 月之績效獎金確為不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；又申請人廖○○係、申請人范○○係擔任申請人工會僅有之兩位常務理事，因申請人工會理事長彭聖洲於 108 年 4 月 15 日遭相對人解僱，申請人范○○於 108 年 5 月 3 日起並擔任申請人工會之代理理事長一職，於本件裁決事件於同年 6 月間發生時，申請人范○○仍係擔

任申請人工會之代理人，是申請人廖○○係、申請人范○○兩人當屬工會之核心人物，相對人未發給申請人廖○○108年5月、6月之績效獎金，以及未發給申請人范○○108年5月份足額之績效獎金及未發給108年6月之績效獎金，將使相對人所有員工及申請人工會之會員，對於是否加入或繼續支持申請人工會產生寒蟬效應，並削弱相對人全體員工參與工會活動之意願，對工會活動之推動自有不利影響，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(四) 綜上所述，相對人否准申請人廖○○於108年6月27日之會務假並記曠職之行為、相對人未發給申請人廖○○108年5月、6月之績效獎金，以及未足額發給申請人范○○108年5月績效獎金及未發給108年6月績效獎金之行為、相對人廠長劉○○於108年6月5日臨時會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人范○○並發表相關言論，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。申請人此部分之主張，為有理由，應予准許，爰裁決如主文第一、二、三項所示。

(五) 救濟命令部分：

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. 經核，相對人否准申請人廖○○於 108 年 6 月 27 日之會務假並記曠職之行為，與相對人未發給申請人廖○○108 年 5 月、6 月之績效獎金，以及未足額發給申請人范○○108 年 5 月之績效獎金及未發給 108 年 6 月之績效獎金，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。爰命相對人應於本裁決決定書之送達翌日起 10 日內，核給申請人廖○○於 108 年 6 月 27 日之會務公假，並將核給會務公假之證明送交勞動部存查。此外有關績效獎金部分，相對人內部並無明確之相關績效獎金發放辦法，相對人主張績效獎金之發放需視個人態度、出勤表現及績效達成率等因素，因此本會無從依固定標準計算申請人廖○○108 年 5 月、6 月之績效獎金，及

申請人范○○108年5月之足額績效獎金及未發給108年6月之績效獎金。為此，本會爰命相對人應於本裁決決定書送達之翌日起30日內，應依與內部其他員工核發績效獎金之相同標準，核發給申請人廖○○108年5月、6月之績效獎金及核發給申請人范○○108年5月之足額績效獎金及6月之績效獎金，並將核發績效獎金之證明送交勞動部存查，爰裁決如主文第四、五項所示。上述救濟命令係屬本會之職權，即以足樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為裁量之原則，上述救濟命令本會認為已達上述裁量原則。

六、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。

七、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

張詠善

侯岳宏

林厘君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 1 1 月 2 9 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。

附表：

相對人廠長劉○○於 108 年 6 月 5 日臨時會議中，對擔任工會常務理事之申請人廖○○、申請人范○○發表如附表相關言論如下：

1. 「…就不要浪費時間跟那個人事爭那個會務假的方式，為了一個小小的請假，那個會務假，很簡單的道理，你參加這些東西對我的工廠有什麼幫助影響，說開了，沒有就不要再做了…」(01:12:48)
2. 「…廖兄為了工會的幾個小時的請假，以前彭兄是太離譜了，整個月不在上班，那當然去辦應該的，阿你們只是為了一些小小的請假，然後…」(00:28:17)
3. 「…廖兄你今天敘述完了以後，如果不合我的意的話，你就要離開，不然就是我離開…」(00:30:30)
4. 「…如果你們不信我這一套的話，你要跟我硬辯這一段的時候，我今天就先幹掉你…」(00:31:09)
5. 「…相反地我要跟那個廖先生你講清楚，如果我這一次救不了這個新豐工廠，在我離開我任職之前我一定幹掉你，如果你要我警告，我發警告信…」(00:36:35)
6. 「…你覺得你說的意義，你如果反對我們現在做的這些要把這工廠救起來的話，今天就是你的最後一天…」(00:41:13)
7. 「…我離開這個位置之前，凡是阻礙我這個位置達成的人，我就要幹掉，我真的跟各位講我要幹掉…」(00:50:58)
8. 「…所以我現在要說一件事就是，凡是阻礙我這個前進的，人事就給他送，不要抵抗了…」(01:02:57)
9. 「…瞭解阿！你跟 LAW 爭取權利阿！你今天爭取的權利，影響到我

整個完成這個霸業，你就是跟我作對…」(01:17:15)

10. 「…大家合作，謝謝，不合作就黏在地上，我要倒下之前一定會幹掉所有對立的人…」(01:18:36)
11. 「…今天你們已經不是第一個跟我對幹的，已經有人跟我對幹過了，但是我都給他們機會，機會用完以後馬上動手，一樣的，我說廖兄，不要自掘墳墓，你也有家庭…」(01:23:28)
12. 「還有，七天假的問題，因為我在國外，我這幾年在外面，因為我的背景當過廠長，很多人就會希望我去看看他們的工廠，我會去瞭解，他們提到這個問題這個問題，我告訴你，參觀了將近有十幾個工廠，沒有一個工廠就像你們宣傳的那個樣子」(00:39:07)