

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 104 年勞裁字第 7 號

申 請 人：姬○○

住桃園市

申 請 人：陳○○

代 理 人 住桃園市

相 對 人：統一企業股份有限公司

設台南市永康區中正路 301 號

代 表 人：羅智先

住同上

相 對 人 代 理：楊景勛律師、趙子澄律師

人 均設臺北市信義路二段 74 號 11 樓

3 上列當事人間不當勞動行為爭議事件，經本部不當勞動行為
4 裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）104 年 4 月 24
5 日詢問程序終結，裁決如下：

6 主 文

7 一、申請人請求確認相對人 103 年 10 月 18 日對申請人所為
8 之記過處分、相對人 103 年 10 月 18 日起禁止申請人
9 進入現場作業區並取消夜班津貼、及相對人 103 年 10
10 月 18 日將申請人由土司調理組製餡班調至行政服務部
11 門之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動
12 行為部分不受理。

13 二、申請人其餘裁決之申請駁回。

1 理 由

2 壹、程序部分：

3 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定：「前項裁決之申
4 請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由
5 或事實發生之次日起 90 日內為之」，又同法第 51 條第
6 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第
7 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條」。

8 二、查申請人主張相對人(1)103 年 10 月 18 日對申請人所
9 為之記過處分、(2)103 年 10 月 18 日起禁止申請人進
10 入現場作業區並取消夜班津貼、(3)於 103 年 12 月間，
11 將申請人姬○○正式由土司調理組製餡班調至行政服
12 務部門從事雜務等工作、(4)於 104 年 1 月間，將申請
13 人考績打為丁等之行為，構成違反工會法第 35 條第 1
14 項第 1 款之不當勞動行為，並請求相對人應回復申請人
15 之原土司調理組製餡班職務及返還因職務異動而損失
16 之夜班津貼每小時新台幣 48 元，以及撤銷 104 年 1 月
17 間對申請人所為之考績丁等處分。經查相對人 103 年
18 10 月 18 日對申請人所為之記過處分及禁止申請人進
19 入現場作業區並取消夜班津貼部分，申請人於 104 年 2
20 月 4 日提起本件裁決之申請，已逾越上述勞資爭議處理
21 法所定 90 日之期間，應不予受理。至於相對人將申請
22 人由土司調理組製餡班調至行政服務部門，兩造雖爭執
23 調至行政部門之日期究為 103 年 10 月 18 日或 103 年
24 12 月間，依 103 年 12 月 5 日桃園縣群眾服務協會勞資
25 爭議調解紀錄、「調查事實結果」記載：「勞方並於 103

1 年10月18日就任行政部門...勞資雙方皆不爭議」，有
2 勞資爭議調解紀錄可稽，申請人復未自調職後拒絕到任
3 及持續對於上開調職處分表示不服並提出爭執，與本會
4 100年勞裁字第6號裁決所示情形，尚屬有間，故此部
5 分亦已逾越上述勞資爭議處理法所定90日之期間，亦
6 應不予受理(最高行政法院102年度第294號判決參
7 照)。

8 三、相對人104年1月間將申請人考績評定為丁等之行為尚
9 未逾越上開90日之期間，其裁決之申請自屬合法。

10 貳、實體部分：

11 一、申請人之主張及請求：

12 (一) 申請人自88年7月1日起於統一企業股份有限公
13 司中壢總廠服務，並且於101年9月15日起服務
14 於土司調理組製餡班。爭議發生期間，輪班時間為
15 晚間六點至凌晨兩點半。

16 (二) 申請人於97年7月18日，獲員工票選擔任統一企
17 業公司產業工會第十一屆代表，任期至100年7月
18 17日；復於100年7月14日起擔任統一企業公司
19 企業工會第十二屆代表，任期至104年7月13日。
20 申請人工會之代表乃由各總廠員工票選得出，中壢
21 總廠一共票選出9位代表。

22 (三) 申請人另擔任公司之勞資會議代表以及台灣食品
23 加工業產業工會聯合會監事一職，投入勞工運動已
24 有數年，且爭取勞工權益不遺餘力。然統一企業中
25 壢總廠之管理階層對於員工反映意見經常置之不
26 理，因此申請人亦屢次向統一企業股份有限公司總

1 公司舉報公司不當管理情事。以下茲將申請人擔任
2 工會幹部任內所為事蹟列舉如下：

- 3 1. 申請人曾於第一屆工會代表任期內，發現中壢
4 廠所外包之貝果生產包商，有違反勞基法、苛
5 待所屬員工之事宜，例如因細故扣除員工薪
6 水。因此申請人向當時之廠長鄭○○反映，廠
7 長遂於一次課組會議之中表示「如果再有工會
8 幹部來反映外包商違反勞基法的問題，就把這
9 個外包業務收回來自己做！」。
- 10 2. 申請人曾於第一屆工會代表期間，會同中壢廠
11 全體工會代表，檢舉中壢廠甜二線陳○○組長
12 疑似向員工收受不當金額，而請求公司高層妥
13 善調查，以維護員工權益，此事亦由楊梅總廠
14 常務理事汪○○介入關注，致副總廠長劉○○
15 將該組長調離原先職位。
- 16 3. 申請人曾於 100 年向相對人總廠長黃○○、總
17 務課長鄭○○、課長于○○等以及統一工會理
18 事謝○○反映公司濫用派遣臨時人力、造成員
19 工權益受損之問題，並且於工會代表大會上提
20 出，希望督促公司改善。經過工會幹部努力，
21 總公司遂要求中壢廠應於兩年內將派遣員工轉
22 正。
- 23 4. 102 年度，申請人曾於勞資會議中，指出公司內
24 部監視器系統竟對準作業員工，有違原先保
25 安、清除治安死角之用意，亦可能侵犯員工隱
26 私權，故要求公司制定《監視器管理辦法》，公
27 司於後續制定該法，並且全面拆除廠區裡辦公
28 室內之即時輪放畫面監視器螢幕。

- 1 (四) 申請人分別於 103 年 10 月 13 日 13:13 以及 13:18
2 收到兩封相對人廠長周○○之簡訊，要求其應於
3 103 年 10 月 13 日 16:00 出席相對人之獎懲委員
4 會。該獎懲委員會事前並未告知獎懲事由為何，即
5 強迫凌晨二時下班之申請人於極短時間內出席。會
6 議當中列舉申請人數條「罪狀」，凌厲抨擊之際卻
7 未給予申請人足夠之時間對案情進行瞭解或說
8 明，而後宣稱申請人於 103 年 9 月 11 日擅離職守
9 達四小時，違反公司工作規則規定而應受懲處。
- 10 (五) 申請人旋於 103 年 10 月 18 日遭記一大過，並遭相
11 對人禁止進入廠區，改為要求其進行打掃水溝、清
12 掃環境等雜務工作。103 年 12 月間由公司正式將其
13 自「土司調理組製餡班」調至「行政服務」部門。
14 衡量該調動實情，除可能使員工技能鈍化，亦將使
15 員工蒙受極大之經濟利益損失。
- 16 (六) 申請人於公司內作業一概奉行工作規則，並未有重
17 大違失，9 月 11 日當晚之作業時間內，並非擅離工
18 作崗位，而是因身體不適之故，於完成職務責任內
19 容離場，並於事後按公司常規補請事假。請假手續
20 即便有輕微疏漏，卻並未帶來重大營業損失或食品
21 安全疑慮，孰料相對人卻於一個月後突然向申請人
22 追究此事，乘申請人未及回想當天工作流程、時序
23 經過之際，加以不給予其充分之時間進行說明，即
24 斷定申請人之行為違反規定並逕行放大處分，顯有
25 意圖刁難之實。
- 26 (七) 退萬步言，縱令相對人因種種原因而有過失之虞，
27 相對人記過並且調離原職位的「一罪二罰」處分，
28 亦為統一企業公司之《工作規則》所不容，綜觀過
29 往公司類似懲處事蹟，從未有一罪二罰之情，觀此

1 可知相對人針對性意圖昭然若揭。

2 (八) 申請人為公司之企業工會中壢廠代表，且參與勞資
3 協商、屢次提起勞資爭議，履行《工會法》等勞動
4 法規所保障之團結權、爭議權。相對人之記過處
5 分、調職異動、薪資降低等行為，有針對性打壓之
6 嫌，是為對於工會幹部之不利益待遇，恐造成工會
7 會員心生恐懼，削減其參與工會活動之動機，已明
8 顯違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定，請求裁
9 決委員會認定該懲處為不當勞動行為，並請求裁定
10 令相對人恢復申請人之原職務。

11 (九) 相對人上開記過、調職及取消夜班津貼、禁止進入
12 現場作業區及考績丁等行為，違反工會法第 35 條
13 第 1 項第 1 款：「對於勞工組織工會、加入工會、
14 參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解
15 僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」爰依工會
16 法第 35 條第 1 項規定，請求：

- 17 1. 確認相對人 103 年 10 月 18 日對申請人姬○○
18 所為之記過處分，為不利益待遇之不當勞動行
19 為。
- 20 2. 確認相對人於 103 年 10 月 18 日起禁止申請人
21 姬○○靠近現場作業區，並取消其夜班津貼之
22 事，為不利益待遇之不當勞動行為。
- 23 3. 確認相對人於 103 年 12 月間，將申請人姬○○
24 正式由土司調理組製餡班調至行政服務部門從
25 事雜務等工作，為不利益待遇之不當勞動行為。
- 26 4. 確認相對人於 104 年 1 月間，將申請人考績評
27 定為丁等，為不利益待遇之不當勞動行為。
- 28 5. 相對人應回復申請人之原土司調理組製餡班職

務，並且返還因職務異動而損失之夜班津貼每小時新台幣 48 元。

6. 相對人應撤銷 104 年 1 月間對申請人所為之考績丁等處分。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 申請人所陳擔任工會幹部所曾為事蹟，姑不論真實與否或有無錯落，惟全然與工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為無涉：

1. 相對人企業向來恪遵法規，更要求外包商需符合勞基法規定，據初步調查瞭解，要無外包廠商苛刻對待員工等情，乃因食安考量，收回貝果製作外包業務，與申請人指述無涉。退步言之，縱依申請人所言，反徵相對人實係相當重視勞工權益，對外包廠商亦不例外，彰顯相對人注重勞動條件之用心。

2. 對於申請人檢舉中壢廠甜二線組長疑似向員工收受不當費用乙案，相對人受理後進行調查，然經查無具體事證。後因生產管理之需要，中壢總廠組長進行輪調，於 99 年 10 月 6 日調動陳○○擔任冷凍麵糰廠組長職務，是藉其豐富資歷，穩定冷凍麵糰產品品質，與上述所謂檢舉案並無相關。

3. 至於派遣員工轉任正式員工乙事，此係相對人之既定政策，更於 100 年 3 月 9 日第十一屆第十六次理監事會議，討論提案一，由張○○理事所提出，現有客觀書面證據資料顯示，此亦應予辯明。

1 4. 另針對監視器設置之問題，因廠區係公共空
2 間，並無所謂隱私權之問題，尤其食品廠透過
3 監視器紀錄生產線狀況，並無不當之處，然而，
4 相對人對此議題，仍甚為重視，故訂有技術群
5 監視錄影器設置及管理規範標準，故不論申請
6 人所言是否曾為如此建言，亦代表相對人從善
7 如流，對合理勞動權益之維護，不遺餘力。

8 (二) 申請人屢次違反工作時間之規定而未正常到勤，經
9 切結後仍再犯，相對人始依工作規則規定，予以記
10 大過處分，此為懲戒權之正當行使，要與不當勞動
11 行為無涉：

12 1. 相對人對申請人所為之記過處分，悉依工作規
13 則之規定，且事證明確，實屬懲戒權之正當行
14 使。申請人原應於 102 年 10 月 18 日上午 06:00
15 上班，卻遲至 09:02 方進入其工作現場，造成
16 起士貝果餡延誤交期，影響生產作業，故相對
17 人之中壢總廠即依工作規則提報，建請依公司
18 規範懲處。嗣申請人於 102 年 11 月 19 日簽立
19 切結書承諾：「茲本人姬○○即日起恪遵下列事
20 項一、遵守公司請假規定。二、工作態度配合。
21 三、上級交辦任務完成。四、與員工幹部和諧
22 相處。五、上班中避免使用手機。如有違反上
23 述事項，本人願放棄先訴抗辯權及接受公司議
24 處。」等語，本公司於取得姬君前揭切結書承
25 諾不再犯後，就該次不當行為，未再進行懲處
26 程序。

27 2. 申請人 103 年 9 月 11 日之上班時間為 18 時整；
28 然申請人竟於當日 20 時 25 分許之上班時間不

1 假外出，擅離職守達 4 小時以上，此有相對人
2 監視錄影畫面可稽。於作成本件懲處前，特邀
3 申請人於 103 年 10 月 13 日，透過視訊向相對
4 人設於臺南市之獎懲委員會委員說明，而申請
5 人於該次會議中見事證明確，故對於擅離工作
6 崗位之事並未表示任何異議，是申請人事後泛
7 稱：相對人未給予充分時間答辯云云，要屬無
8 理。且相對人公司亦明文規定，倘受處分人對
9 於獎懲之決定有所異議，亦得於獎懲公告 1 個
10 月內，以書面向獎懲委員會提出申訴。因申請
11 人之前開行為業已構成相對人工作規則第八章
12 第三條第 1 項之規定，即：「有左列情事之一者，
13 應予記大過：…(3)於勤務中睡眠或擅離職守
14 者。…(13)行為不檢、品行頑劣、怠忽職守有
15 具體事實，其情節嚴重者。」，而經獎懲委員會
16 三分之二以上委員出席，出席委員三分之二以
17 上多數決同意，佐以相關證據資料，予以記大
18 過一次處分，實屬懲戒權之正當行使無誤。

- 19 3. 相對人將申請人平調至行政工作，全然係因企
20 業經營管理所需(邇來食安問題嚴重，為避免食
21 品餡料製作過程出現安全漏洞)，要難謂構成工
22 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。蓋
23 申請人原職係「中壢麵包廠：土司調理組：製
24 餡班」，而其工作主要係現場製作麵包餡料，在
25 食安問題受到高度重視之今日，相對人為確保
26 食品衛生之控管及維護商譽，於維持申請人原
27 薪給等級之情形下，平調改任「行政服務部：
28 中壢行政服務課」，尚與工會法第 35 條第 1 項
29 第 1 款之不當勞動行為無涉。退步言之，如申

1 請人對於調動之合法性有所疑慮，自應循民事
2 訴訟途徑解決，而非單以伊具有工會代表身
3 分，恣意指摘相對人對伊之調職屬不當勞動行
4 為，要屬無理。

5 (三)相對人工作規則明確規定事假應事先申請，然申請
6 人仍有擅離職守 4 小時；申言之，縱相對人對申請人
7 聲稱曾於該日申請事假 2 小時予以核可，申請人尚有
8 約 4 小時未請假：

9 1. 申請人是於 103 年 9 月 17 日，方向相對人申請
10 表示，於 11 日近凌晨 12 點至 1 點時許時，提
11 前返家，而為事假之申請，該等申請實已逾工
12 作規則所定事後 3 日期限，然相對人不疑有他，
13 復考量申請人為資深員工，從寬予以處置，中
14 壠廠廠長周○○仍予准假。由此足證，相對人
15 未因申請人具有工會幹部職務身分，予以任何
16 不利益之待遇，反而是基於勞資和諧考量立
17 場，儘量從寬辦理。

18 2. 申請人請假單記載：「起始日：2014/09/11
19 00:00，結束日：2014/09/11 02:00，總時數：
20 2」，可證申請人僅對於 103 年 9 月 12 日 0 至 2
21 時為請假。經事後調查發現，申請人竟是欺瞞
22 相對人，未告知實情，申請人實於當日 20 時 25
23 分許之上班時間，即不假外出，擅離職守達 4
24 小時以上，此有相對人監視錄影畫面可稽，依
25 上開工作規則規定，自屬擅離職守無疑，是申
26 請人宣稱：伊未有擅離職守，事後有補請假云，
27 委無足取。

1 (四)相對人針對申請人103年9月11日擅離職守事件之
2 處置，係獎懲委員會全員出席，並達成一致結論，完
3 全符合相關規定，並無不當，申請人如對該懲處有所
4 不服，其仍可再申訴，申請人擔任工會幹部多年，無
5 不知申訴程序之理：

- 6 1. 依相對人100年1月1日修訂之獎懲委員會設置
7 及審議事項規範，相對人獎懲委員會，係由管理
8 群主管擔任主席及委員10人〔人資部經理及企業
9 工會理事長為當然委員〕所組成。103年10月13
10 日，獎懲委員會召開時，全部委員皆出席在場(鄧
11 ○○為相對人企業工會理事長)，並聽取申請人陳
12 述意見，會議時，即全體一致決議將申請人記大
13 過一次並調離現職，此有會議紀錄可證，由此更
14 證，相對人針對申請人103年9月11日擅離職守
15 事件之處置，完全符合相關規定，並無不當。
- 16 2. 申請人擔任工會會員代表多年，又宣稱為員工喉
17 舌多項事蹟，對相對人所訂立之有關規範應有所
18 了解，申請人宣稱：伊不知公司相關工作規則及
19 如何進行申訴云云，更屬無理。
- 20 3. 相對人對於員工擅離職守而記大過處分者，此有
21 前例可循，且相對人對生產製餡現場，本要求應
22 有從業人員在場，杜絕非該等職務相關人員進出
23 製造現場，擅離職守反製造該等風險疑慮，情節
24 較未到班曠職更加嚴重，相對人仍得為人事調度
25 管理因應措施。申請人擔任製餡工作，餡料屬食
26 品製造重要環節之一，倘因申請人怠忽職守造成
27 食品安全問題，係企業整體要共同承擔，非伊一
28 人所能承受了事，為警惕員工不要有擅離職守行

為，並以申請人為借鏡，相對人將申請人記大過一次，與工作規則之規定相符，並無逾越。

4. 相對人確實是因申請人之行徑，喪失相對人對申請人能否擔任於食品製造現場職務之信賴感，且若出現食安問題，係相對人要肩負起對全國消費者之責任，並非申請人一人所能承擔，此乃基於企業經營所必要之職務調整，且相對人亦有前例可循，故本件並非特別針對申請人之工會會員身分而為前所未有之調職。

(五)請求駁回申請人之請求。

三、雙方不爭執之事實：

(一)申請人曾擔任統一企業公司企業工會第十一屆工會代表，目前為第十二屆工會代表。

(二)申請人於102年11月19日簽署切結書。

(三)申請人103年9月11日之上班時間為18時，申請人並未請假而於當日20時25分許離開工作廠區。

(四)申請人於103年10月18日遭記大過一次。

(五)相對人將申請人從原任相對人中壢總廠之土司調理組製餡班調至行政服務部門。

(六)申請人103年度之考績為丁等。

四、本案爭點：

(一)相對人將申請人103年度考績評定為丁等，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？

(二)申請人請求相對人應回復申請人之原土司調理組製餡班職務，並返還因職務異動而損失之夜班津貼每小時新台幣48元，以及撤銷103年度考績丁等之處

1 分，是否有理由？

2 五、判斷理由：

3 (一)按構成工會法第35條第1項各款之不當勞動行為的
4 主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動
5 行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則
6 之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當
7 勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒處分
8 之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就
9 該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內
10 容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀
11 況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性
12 等因素加以綜合判斷(本會102年勞裁字第18號裁
13 決書參照)，不因具有企業行使合理管理權限之外觀
14 而有異。因此，本會將依上述之判斷基準，據以認
15 定本件雇主調動及懲戒處分之行為是否存在不當勞
16 動行為之動機。

17 (二)復按勞工係屬企業組織之範疇，因此雇主具有依工
18 作規則所定考核之裁量權，故關於勞工之考績評
19 定，民事法院通常不欲介入審查(台北地方法院91
20 年度勞訴字第57號民事判決、台灣高等法院91年
21 度勞上字第42號民事判決、台灣高等法院96年度
22 上更(一)字第14號判決等參照)。惟在法律上有
23 特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等相
24 關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限
25 制。依勞資爭議處理法第51條第1項、第2項之規
26 定可知，針對行為是否違反工會法第35條第1項、
27 第2項(及團體協約法第6條第1項)所為之裁決
28 處分，得令當事人為一定之行為或不行為之規定，

可見勞資爭議處理法授予裁決委員會有參照工會法第 35 條第 1 項、第 2 項審查雇主人事權之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，本會對於雇主所為考績之評定自得加以審查，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。而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，則宜尊重雇主之裁量權限。

(三) 另依國際勞工組織 1949 年團結權與團體協商公約 (第 98 號) 規定，勞工組織應享有適當地保護，以防止在其組織的成立、運作及管理上被干預；而勞工及工會會員應受到保護，避免有歧視之待遇；但對勞工代表的保護，及其為執行職務所必要之便利措施，則無特別規定。遂於 1971 年通過第 135 號“勞工代表公約”，在該公約的前言中即表明係補充對第 98 號公約有關反工會歧視行為的相關規定，而該公約第一條即規定：「事業單位的勞工代表不應因其勞工代表的身分或從事的活動、或為工會會員或參與工會事務，而受到解僱或其他任何不利行為的歧視待遇，只要其行為符合現行法律或團體協約或其他經雙方同意之安排。」又，我國於 2009 年通過之公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 3 項都規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工

1 組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措
2 施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」而國
3 際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違
4 反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第
5 98 號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成
6 立之結社自由委員會 2006 年作成之「結社自由委員
7 會決定及原則摘要」第 800 項載明：「結社自由委員
8 會提請注意 1971 年的勞工代表公約(第 135 號)及建
9 議書(第 143 號)，其明白地建立，事業單位勞工代
10 表對其任何傷害的行為，應享有有效的保護，包括
11 基於其為勞工代表或工會會員之資格或活動或參與
12 工會活動而為之解僱，只要其行為符合現行法律或
13 團體協約或其他共同同意的安排。」以及第 801 項：
14 「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到傷
15 害的原則，並不必然意涵，不論環境條件，一個擁
16 有工會職務的人員取得解僱的豁免。」要言之，工
17 會幹部若有違反工作規則或勞動契約情節重大時，
18 除非雇主有下述不當勞動行為之動機或認識，尚非
19 不能予以懲戒處分或解僱。

20 (四) 本件並無證據證明，相對人 103 年 10 月 18 日將申
21 請人調動申請人職務之原因及 103 年考績評定為丁
22 等，與申請人從事工會活動有關：

- 23 1. 查申請人主張，擔任工會代表積極爭取勞工權益，反
24 映基層民意，舉報公司不當管理情事。至於 103 年 9
25 月 11 日之離廠與請假，符合過去之假勤慣例，並無
26 隱瞞出勤狀況之實。相對人廠內一向允許事後請假，
27 縱令申請人請假手續失當，相對人所採取之懲處亦過
28 度嚴厲。相對人以粗糙之獎懲程序將申請人調離，命

1 申請人從事與其本身技能毫無關聯之工作，及迫使申
2 請人自請退休，藉機使申請人喪失工會代表身分，乃
3 欲加罪於申請人，印證其針對性打壓之意圖云云。

4 2. 按建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工
5 之勞動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會
6 活動，實現勞資自治之精義，但此並不意味著勞工得
7 以豁免遵守職場管理秩序之義務，工會幹部於值勤時
8 若有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可援用勞動契
9 約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分(本會 103
10 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照)。

11 3. 查申請人曾於 102 年 11 月 19 日簽署切結書，記載：
12 「茲本人姬○○即日起恪遵下列事項一、遵守公司請
13 假規定。二、工作態度配合。三、上級交辦任務完成。
14 四、與員工幹部和諧相處。五、上班中避免使用手機。
15 如有違反上述事項，本人願放棄先訴抗辯權及接受公
16 司議處」，申請人雖於本件調查程序中爭執，當時乃
17 出自顧及勞資關係逕行以簽立切結書方式了結此案
18 云云，然並不爭執上開切結書之真正，顯見申請人亦
19 不否認當時有 102 年 10 月 18 日獎懲表單所記載之應
20 受懲處之行為。相對人既已事先對於申請人違反工作
21 規則之行為予以警告，是日後申請人若有違反切結書
22 所載內容之行為，相對人之前所保留懲戒權之行使，
23 自得一併考量懲戒處分方式與輕重程度，於合理範
24 圍內，給予適當之懲戒處分與考績評定。

25 4. 申請人復不爭執 103 年 9 月 11 日之上班時間為 18
26 時，且並未請假而於當日 20 時 25 分許離開工作廠
27 區，依相對人提出之申請人刷卡資料，申請人於 103
28 年 9 月 11 日 17 時 51 分及 103 年 9 月 12 日 1 時 9 分
29 有刷卡紀錄，可見申請人於 103 年 9 月 11 日 17 時

51 分刷卡進入工作廠區後，103 年 9 月 11 日 20 時 25 分許離開工作廠區，至 103 年 9 月 12 日 1 時 9 分方再進入。申請人確有於 103 年 9 月 11 日 20 時 25 分許至 103 年 9 月 12 日 1 時 9 分之間不假外出之行為。

5. 申請人雖辯稱相對人允許事後請假，且登錄之請假時間未必與實際出勤狀況相符云云。然依申請人提出之 103 年 7 月 30 日至 103 年 9 月 11 日間之相關請假紀錄，縱使相對人允許事後請假，然登錄之請假總時數仍應與實際請假時數相符，此亦為申請人所不否認。但依相對人提出之申請人 103 年 9 月 11 日請假總時數僅為 2 小時，與申請人實際缺勤時數並不相符，申請人亦數度自承請假程序有疏失，可見申請人向相對人提出之請假總時數確有與實際缺勤時數不符之情形，應堪認定。

6. 申請人雖辯稱 103 年 9 月 11 日身體不適，然申請人並未提出任何證據以實其說，且上開 103 年 9 月 11 日申請人假單記載之請假事由為「私事」，並非「身體不適」。另依申請人提出之 103 年 7 月 30 日至 103 年 9 月 11 日間之相關請假紀錄，請假事由多有記載「眼睛痛」、「身體不適」、「感冒」、「生病」，亦有記載「私事」、「工會座談會」等事由，可見申請人明確知悉請假事由應如何填載，若 103 年 9 月 11 日確為身體不適，應無記載為「私事」之理。申請人此部分所辯，亦無可採。

7. 依申請人提出之與相對人中壢廠長陳○○之對話錄音，陳○○表示幫申請人爭取從二大過變成一大過，從此一對話亦可見相對人之記過、調職等行為，係減輕懲戒處分之結果，自難認係針對申請人從事工會活

動而予以打壓，而有不當勞動行為之認識。

8. 相對人既曾於102年11月19日簽署切結書承諾日後再有切結書內容所記載之行為，願意接受相對人議處。復於103年9月11日於工作時間未事先請假即離廠，事後又未遵守相對人請假規定覈實申請，則相對人綜合申請人先後之各種違反工作規則之行為，予以記一大過議處，根據工作規則103年考績應評定為丁等，符合工作規則關於考績評定之標準，並調離原職務以維持廠區之工作紀律，應認係雇主人事管理裁量權之使用，尚難謂與申請人從事工會活動有針對性而構成不當勞動行為。

(五) 末查相對人依據工作規則、三、(3)之「擅離職守」規定，對申請人予以記大過一次，然依工作規則、四、(7)規定，曠職一次者(次數之認定係以每一應工作日即為一日，未滿一應工作日之部分仍以一工作日計)，應予以記小過一次。申請人之行為是否該當工作規則「擅離職守」而應記大過，或僅構成「曠職一次」而應記小過，容或有爭議，然相對人既屬斟酌申請人前後違反工作規則之行為綜合考量，本諸雇主人事管理之裁量權而予以懲戒、調職及考績評定，尚與不當勞動行為無關。設若對該等處分之適當與否？及相對人對申請人103年9月11日違反工作規則之行為，得否再將申請人之前102年11月19日切結書所載違反工作規則之行為，一併納入考量而決定懲戒處分之輕重？雙方仍有爭執，自應循內部申訴或民事訴訟等其他相關程序解決，尚非屬本會得裁決之事項，併此敘明。

(六) 綜上，申請人主張相對人對申請人之考績評定乃出

1 自不當勞動行為之動機或認識，但依申請人所提證
2 據資料並經本會調查，並未發現有相當證據足認申
3 請人之主張為真實，自難認相對人構成工會法第 35
4 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，申請人之請求應
5 予駁回。申請人另請求相對人應回復申請人之原土
6 司調理組製餡班職務，返還因職務異動而損失之夜
7 班津貼每小時新台幣 48 元，及撤銷相對人 104 年 1
8 月間對申請人所為之考績丁等處分等部分亦無所附
9 麗，應並予駁回。

10 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調
11 查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，爰
12 不一一論述，附此敘明。

13 七、據上論結，本件裁決申請為一部不受理，一部無理由，
14 爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項，
15 裁決如主文。

16
17 勞動部不當勞動行為裁決委員會

18 主任裁決委員 黃程貫

19 裁決委員 劉志鵬

20 吳慎宜

21 劉師婷

22 林振煌

23 侯岳宏

1 蔡正廷

2 蘇衍維

3 邱琦瑛

4 康長健

5 王能君

6 徐婉蘭

7
8 中 華 民 國 1 0 4 年 4 月 2 4 日
9

10 一、如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日
11 起 30 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺
12 北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。

13 二、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協
14 約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，
15 於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法
16 院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。

17 三、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事
18 爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30
19 日內，以他方當事人為被告，向被告住所地之普通法院
20 提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方
21 當事人依裁決決定書達成合意。