

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 38 號

【裁決要旨】

所謂的工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會所議決的活動為限，即使是工會會員並非基於上述議決而為之自發性活動，只要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。查申請人林甲○○等 4 人為申請人工會會員，渠等提起之加班費訴訟，係經申請人工會會員大會授權理事會處理，並於理事會決議補助下起訴，足見申請人林甲○○等 4 人提起訴訟，係依循工會之運動方針所為之行為，屬工會活動之一環，自不待言。核相對人所為，業已對參加工會活動之申請人林甲○○等 4 人造成減薪之不利益，進而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：聯華氣體關係企業工會

設高雄市小港區鳳北路 279 號

代表人：張源雄

住同上

代理人：陳○○

申請人：林甲○○、林乙○○、吳○○、朱○○

住同上

相對人：聯豐精密科技開發股份有限公司

設臺中市大肚區大德二街 34 號 2 樓

代表人：陳宏基

住同上

代理人：陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

設臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 102 年 11 月 15 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

確認相對人 101 年 10 月起對申請人林甲○○、林乙○○、吳○○、朱○○等 4 人之派車送貨調度，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第

43 條至第 47 條規定。」

二、按雇主或代表雇主行使管理權之人所為不當勞動行為，於行為之初始，其外象常與一般正常之管理行為相同，而不易分辨其是否有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之目的，爰此，雇主或代表雇主行使管理權之人所為之管理行為，是否為工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，應自雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工為管理行為起至其影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果顯現時，整體觀察其行為之內容，並認定其實事發生時，再以此作為計算裁決申請期間之依據，此有最高行政法院 102 年度判字第 56 號判決可資參照。

三、查申請人主張相對人公司於申請人工會會員林甲○○、林乙○○、吳○○、朱○○4 人向法院提起民事訴訟迄今，刻意減少林甲○○等 4 人之每日派車。依申請人主張，相對人減少林甲○○等 4 人之每日派車之行為，始於申請人林甲○○等 4 人 101 年 8 月間（相對人於 101 年 10 月 1 日得知）提起給付加班費訴訟時，至申請人 102 年 7 月 18 日提起本件裁決之時，相對人減少對林甲○○等 4 人之每日派車之行為仍在繼續中，是本件裁決之申請未逾 90 日除斥期間之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

（一）因相對人未依法給付申請人林甲○○、林乙○○、吳○○、朱○○4 人加班費，申請人工會依會員大會決議於 101 年 5 月 5 日向台中市政府申請勞資爭議調解，同年 6 月 19 日案經台中市政府勞資爭議調解不成立，並經申請人工會理事會決議向台灣台中

地方法院提起訴訟。未料，相對人竟於申請人林甲○○等 4 人 101 年 8 月向法院提起訴訟迄至今期間，故意將申請人林甲○○等 4 人每日派車嚴重短少，致每月薪資短少新臺幣（下同）1.2 萬元至 1.8 萬元不等，經申請人工會向台中市政府申請勞資爭議調解，案經台中市政府勞資爭議調解不成立，相對人顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」及同條項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

(二)據上，相對人 101 年 10 月起對申請人林甲○○等 4 人之派車送貨調度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)其餘參見申請人 102 年 7 月 19 日、102 年 8 月 22 日不當勞動行為裁決申請書，及該書狀檢附之證物。

二、相對人答辯：

(一)申請人之裁決請求應予駁回。

(二)本件裁決申請業已逾越 90 日除斥期間之規定。

1、依勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定，不當勞動行為裁決之申請，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，其程序準用上開第 39 條規定。另依不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 1 款規定，有違反本法第 39 條第 2 項規定之情形，不當勞動行為裁決委員會應作成不受理之決定。

2、本件如依申請人工會主張，其所屬工會會員林甲○○、林乙○○、

吳○○、朱○○4人係於101年8月向台中地方法院提起給付加班費訴訟，101年8月以後相對人即針對申請人林甲○○等4人有派車嚴重短少之情事云云。惟查，關於申請人林甲○○等4人卡車司機之班表，相對人至遲會於每日下午5點前公告翌日之排班表，顯見申請人林甲○○等4人從101年9月起即已知悉相對人每日排定班表之情形，則申請人工會遲至102年7月19日始向貴會提出裁決申請，不論依申請人工會主觀上知悉之時間抑或事實發生日起算，均已逾越90日除斥期間之規定。

3、退萬步言，縱使依申請人工會裁決申請書證六台中市政府勞工局102年7月4日勞資爭議調解紀錄觀之，申請人工會提出勞資爭議調解申請時間為102年4月25日，申請人請求調解事項中以申請人林甲○○等4人提起訴訟後，因相對人派車不公而有薪資短少之情形，申請人之主要理由乃係就申請人林甲○○等4人101年9月起至102年3月止之月平均薪資與101年8月向台中地方法院提起加班費訴訟前之月平均薪資作為比較後，認為係因相對人派車不公所造成云云。惟查，相對人每月發薪日為次月15日，故縱使以102年3月份薪資，相對人亦已於102年4月15日給付，已可認申請人林甲○○等4人已知悉薪資發放之情形，則以102年4月15日起算，申請人工會至遲亦應於102年7月14日前提出本件不當勞動行為裁決申請，但申請人卻遲至102年7月19日始向貴會提出裁決申請，亦已逾90日除斥期間之規定。

4、申請人工會於102年8月16日以聯華企工字第102017號函追加申請人林甲○○等4人為本件申請人，業已逾90日除斥期間規定。查關於申請人林甲○○等4人卡車司機之班表，相對人至遲會於每日下午5點前公告翌日之排班表，顯見申請人林甲○○等4人從101年9月起即已知悉相對人每日排定班表之情形，則申

請人工會遲至 102 年 7 月 19 日始向 貴會提出裁決申請，不論依申請人工會主觀上知悉之時間抑或事實發生日起算，均已逾越 90 日除斥期間之規定。

(三)查相對人與申請人林甲○○等 4 人間之加班費民事訴訟爭議，業經台灣台中地方法院 101 年重勞訴字第 12 號判決相對人勝訴在案。據此，司法實務見解業已肯認因申請人林甲○○等 4 人從事運輸公司卡車司機工作，工時有其難以掌握之不特定性，相對人實施獎金內含加班費薪資制度，有其適法性。

(四)事實上，造成申請人林甲○○等 4 人薪資差異之原因，乃因相對人整體運輸業務量萎縮及申請人林甲○○等 4 人個別因素(如請假天數較多或有個人違規情形)所造成，絕非如申請人工會主張相對人刻意就申請人林甲○○等 4 人有派車不公之情事。

1、相對人近一年多以來因整體運輸業務量萎縮，營業收入下降，整體業務萎縮量如以 101 年 1 到 6 月(即申請人林甲○○等 4 人於 101 年 8 月向台中地方法院提起加班費訴訟前)與 102 年 1 到 6 月作比較(即申請人林甲○○等 4 人於 101 年 8 月向台中地方法院提起加班費訴訟後)，102 年間整體營業收入金額減少 4,402,555 元，實際業務量萎縮百分比達 13.20%，此為造成卡車司機薪資差異原因之一。而運輸業務量萎縮原因包括市場經濟不景氣、部分客戶基於各自成本考量改自行提貨或另委請其他運輸公司運輸桶裝氣體、載運氣體車種改變等因素。

2、再者，因上揭運輸業務量萎縮之故，6 名卡車司機中，如以申請人林甲○○等 4 人提起加班費訴訟時間前後作比較，有 5 名卡車司機整體平均薪資均呈下降之結果，其中也包括 2 名未提起給付加班費訴訟之卡車司機即蕭○○及蔡○○。由此可知，相對人絕無申請人工會主張因申請人林甲○○等 4 人配合工會活動提起

加班費訴訟，而刻意將該 4 人之派車次數減少造成減薪之不利
益。

3、此外，申請人林甲○○等 4 人分別因個人因素如請假天數較多或違反規定遭客訴反應禁止送貨等因素，也是造成申請人林甲○○等 4 人薪資差異之原因。

4、相對人提出蕭○○及蔡○○2 人 101 年 10 月起至 102 年 7 月間
休假紀錄，且以相對人收受起訴狀繕本時間 101 年 10 月 1 日作為統計休假紀錄起始點，由此可知，申請人林甲○○、林乙○○、吳○○3 人休假總天數遠高於蕭○○及蔡○○2 人，至於申請人朱○○雖較蕭○○休假天數少 3 天，但因申請人朱○○負責運輸之路線，客戶需求改為自行運送等因素減少運量，亦為同時導致其薪資中關於搬瓶及里程獎金減少之原因。

5、綜上，造成申請人林甲○○等 4 人薪資差異之原因，乃因相對人整體運輸業務量萎縮及申請人林甲○○等 4 人個別因素（如請假天數較多或有個人違規情形）所造成，絕非如申請人工會主張相對人刻意就申請人林甲○○等 4 人有派車不公之不當勞動行為。

（五）其餘參見相對人 102 年 8 月 19 日不當勞動行為裁決案件答辯書、102 年 8 月 29 日答辯（二）書、102 年 9 月 30 日答辯（三）書、102 年 10 月 14 日答辯（四）書、102 年 10 月 21 日陳述意見書，及該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

（一）相對人與運輸桶裝司機及灌裝人員間就加班費所生爭議，經申請人工會 101 年 6 月 2 日會員大會授權理事會處理，申請人工會理事會於 101 年 7 月 11 日決議向臺中市政府提出檢舉，並補助申請人林甲○○等 4 人提起給付加班費民事訴訟。

(二)申請人林甲○○等4人101年8月間向臺中地方法院提起給付加班費訴訟，相對人於同年10月1日收受起訴狀繕本。前開訴訟經臺中地方法院101年度重勞訴字第12號判決申請人敗訴，目前申請人林甲○○等4人上訴中。

(三)申請人林甲○○等4人100年5月至102年6月薪資詳如附表一。

(四)申請人林甲○○等4人所屬單位共有林甲○○、林乙○○、吳○○、朱○○、蔡○○、蕭○○6名卡車司機。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人101年10月起對申請人林甲○○、林乙○○、吳○○、朱○○4人之派車送貨調度，是否造成渠等受有減薪之不利益？(二)如是，相對人前開行為是否構成工會法第35條第1項第1款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」及同條項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為？以下分別說明之：

(一)查申請人主張相對人公司101年10月起因林甲○○、林乙○○、吳○○、朱○○4人提起給付加班費訴訟，有刻意減少渠等每日派車及派車不公之情形，遭相對人公司否認，並以整體運輸業務量萎縮造成卡車司機整體平均薪資均下降、林甲○○等4人因個人因素如請假天數較多或違反規定遭客訴反應禁止送貨等因素致薪資減少等詞置辯。惟查：

1、經本會比較林甲○○等4人與其他蔡○○、蕭○○2名未起訴者之薪資，以101年10月1日相對人收受加班費民事訴訟起訴狀繕本之時間為界，分別計算申請人所屬部門6名員工於100年5月至101年9月之平均薪資（下稱前期薪資），及101年10月至102年6月之平均薪資（下稱後期薪資），並扣除林甲○○等4

人請假日數較多之出勤異常月份，林甲○○等 4 人前期薪資與後期薪資相較，其差額顯然高於另 2 名未起訴之員工，此部分之計算詳如附表二。

- 2、承前，相對人固有因整體運輸業務量萎縮造成卡車司機整體平均薪資下降之情形，惟經比較該部門全體員工之薪資下降幅度，其他未起訴之員工之薪資僅下降約 1,400 元，申請人林甲○○等 4 人之平均薪資下降幅度顯然高於其他 2 名未起訴之員工，甚至高達 1 萬 3 仟餘元。足見相對人對申請人林甲○○等 4 人之送貨調度，致渠等薪資下降幅度大於其他同仁，造成渠等受有減薪之不利利益。

(二)承前，相對人對申請人林甲○○等 4 人之派車送貨調度，造成渠等受有減薪之不利利益，惟相對人主張此部分係出於申請人林甲○○等 4 人之個人因素，渠等或因請假天數過多，或因遭客訴而停止派車。惟查：

- 1、相對人主張申請人林甲○○等 4 人休假天數過多之月份，經考量前開休假天數為例假、特別休假及公假，均屬法律保障之休假，是本會於計算平均薪資時已特別扣除，詳如附表二。爰此，相對人辯稱因休假天數過多致影響送貨調度，進而造成該月薪資下降，自無足取。
- 2、相對人復主張申請人林甲○○等 4 人有遭客訴而停止派車之情形，經查卷內資料，相對人僅提出林甲○○101 年 10 月及 11 月二次遭客訴之資料，惟其他 3 人並「無」相關客訴資料，自無從據此認定相對人確實因客訴而減少申請人等 4 人之派車。
- 3、相對人另以其客戶中興大學化學系、精通氣體行之客戶抱怨處理單，主張申請人林甲○○因受到客訴而停止派車，非不當勞動行為。細繹相對人所提 101 年 10 月 15 日中興大學化學系之客戶抱

怨處理單記載：「司機林甲○○多次違反送貨規定，致多只不銹鋼檯車遺失，要求停派該名司機送貨」、同年月 17 日精通氣體行客戶抱怨處理單記載：「司機林甲○○多次未將鋼瓶載送完畢，嚴重影響周轉及銷售，要求停派該名司機送貨」，前開客戶抱怨處理單均發生於 101 年 10 月 1 日相對人收受申請人等起訴狀之後，並為相對人片面記載，經申請人林甲○○否認可歸責於伊，並稱：中興大學化學系不銹鋼檯車遺失，與其無關，其客訴內容非直接指稱伊有過失；精通氣體行部分，係因相對人指派予伊之車輛噸數不足，為避免超載而未能載送完畢等語。本會考量相對人所提客戶抱怨單僅有 101 年 10 月間二名客戶，又申請人林甲○○101 年 10 月薪資業於附表二中扣除，相對人亦未提出停派前開二名客戶對申請人林甲○○後續派車之影響，是相對人之主張不足以影響附表二 6 名司機起訴前後平均薪資計算之內容。綜前，相對人主張係因客訴而停止申請人林甲○○之派車，無不當勞動行為，自無足採。

(三)承前，相對人公司藉由相對人對申請人林甲○○等 4 人之派車送貨調度，造成渠等受有減薪之不利益，又此部分並「非」出於申請人林甲○○等 4 人之個人因素，相對人公司顯然無法合理解釋渠等 4 人薪資下降幅度大於其他 2 名員工之原因。本會考量申請人林甲○○等 4 人自對相對人提起民事訴訟後，薪資確有大幅下降之情形，認相對人確因申請人林甲○○等 4 人提起加班費訴訟而藉送貨調度對渠等予以減薪之不利益。又所謂的工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會所議決的活動為限，即使是工會會員並非基於上述議決而為之自發性活動，只要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（千代田化工建設事件，日本東京高等法院 1995 年 6 月 22 日判決，勞動判例 688 號 15 頁；千代田化工建設事件，

日本最高法院第二小法庭 1996 年 1 月 26 日判決，勞動判例 688 號 14 頁；石井照久，新版勞動法第三版，1973 年 5 月 31 日，第 460 頁，弘文堂；外尾健一，勞動團體法，1975 年 9 月 30 日，第 237-239 頁，筑摩書房；東京大學勞動研究會，注釋勞動組合法上卷，1980 年 12 月 10 日，第 352-354 頁，有斐閣；塚本重賴，不當勞動行為の認定基準，1989 年 3 月 31 日，第 57 頁，總合勞動研究所；久保敬治、濱田富士郎，勞動法，1993 年 5 月 20 日，第 107 頁，Minerva 書房；山口浩一郎，勞動組合法第二版，1996 年 3 月 30 日，第 86 頁，有斐閣；盛誠吾，勞動法總論、勞使關係法，2000 年 5 月 10 日，第 222 頁，新世社；渡邊章，勞動法講義下，2011 年 11 月 25 日，第 172 頁，信山社；菅野和夫，勞動法第十版，2012 年 12 月 15 日，第 722 頁，弘文堂；西谷敏，勞動組合法第三版，2012 年 12 月 20 日，第 163-164 頁，有斐閣；荒木尚志，勞動法第二版，2013 年 5 月 30 日，第 616 頁，有斐閣等意旨參照)。查申請人林甲○○等 4 人為申請人工會會員，渠等提起之加班費訴訟，係經申請人工會會員大會授權理事會處理，並於理事會決議補助下起訴，足見申請人林甲○○等 4 人提起訴訟，係依循工會之運動方針所為之行為，屬工會活動之一環，自不待言。核相對人所為，業已對參加工會活動之申請人林甲○○等 4 人造成減薪之不利益，進而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為。

(四)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

之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成新工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之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支配介入工會會務之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。查相對人明知申請人林甲○○等 4 人所提加班費訴訟，係經申請人工會會員大會、理事會決議，屬工會活動之一環，申請人工會並依前開大會、理事會決議向主管機關提出檢舉，惟相對人仍藉由其日常派車送貨調度之權限，予申請人林甲○○等 4 人減薪之不利益，試圖藉此造成渠等撤回訴訟之壓力。核相對人前開行為，顯然對申請人工會決議之活動造成不當影響、妨礙，進而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

- (五)勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。本會不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）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 項之規定，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。本會審酌申請人林甲○○等 4 人自對相對人提起民事訴訟後，薪資確有大幅下降之情形，認相對人確因申請人林甲○○等 4 人參加工會活動且提起加班費訴訟而藉送貨調度對渠等予以減薪之不利益，且顯然對申請人工會決議之活動造成不當影響、妨礙。本會綜合雙方勞資關係，爰確認相對人 101 年 10 月起對申請人林甲○○、林乙○○、吳○○、朱○○等 4 人之派車送貨調度，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

五、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查，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。

六、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，裁決如主文。

行政院勞工委員會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

吳慎宜

劉師婷

林振煌

侯岳宏

蔡正廷

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 2 年 1 1 月 2 9 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。