

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 37 號

申 請 人：王○○

鐘甲○○

卓○○

賴○○

蔡○○

郭甲○○

吳甲○○

江○○

張甲○○

以上皆住桃園市

佳格食品股份有限公司企業工會

設桃園市大園區和平西路一段 369 號

上一人代表人 吳崇宇

住桃園市

共同代理人：葉甲○○

住桃園市

相對人：佳格食品股份有限公司

設台北市大安區仁愛路三段 136 號 5 樓

代表人：曹德風

住台北市

代理人：魏千峯律師

李柏毅律師

姚妤嬋律師

以上皆設台北市中正區林森南路4號4樓之1

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（下同）109年12月25日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之裁決申請駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

一、本件申請人於法定期間內提出裁決申請，未逾申請裁決之90日除斥期間：

（一）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三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之」，又同法第51條第1項規定：「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」。

（二）查本件申請人於109年8月31日之裁決申請書之原請求裁決事項一及事項二為：「一、確認相對人於109年6月3日針對申請人工會幹部王○○公告懲處大過2支、賴○○公告懲處

小過1支、會員鐘甲○○及卓○○公告懲處大過2支，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。二、確認相對人於109年6月3日對申請人工會幹部蔡○○、王○○、會員郭甲○○及吳甲○○公開公告口頭警告之處分、會員江○○及張甲○○公開公告口頭提醒之處分，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。」，是申請人係於109年6月3日知悉有上開情事，並於109年8月31日提出本件裁決之申請，此有本部收文章戳可稽，即無逾越裁決申請期間，程序應為合法。

（三）另關於原請求裁決事項第三項，僅係申請人請求本會核發救濟命令之內容，然救濟命令之核發與否，或核發何種內容之救濟命令，均屬本會之裁量權，自與前開法條所規定之90日除斥期間無涉，併予敘明。

二、申請人於109年12月18日詢問程序時為請求裁決事項之變更為合法：

查申請人於109年12月18日詢問程序時將原裁決請求事項一、二合併後變更為：「確認確認相對人於109年6月3日針對申請人工會幹部王○○公告懲處大過2支、賴○○公告懲處小過1支、會員鐘甲○○及卓○○公告懲處大過2支，及於同日對申請人工會幹部蔡○○、王○○、會員郭甲○○及吳甲○○公開公告口頭警告之處分、會員江○○及張甲○○公開公告口頭提醒之處分，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。」，本會考量申請人請求變更裁決事項與原申請裁決事項

大致相同，僅係就申請裁決事項予以合併後變更申請裁決事項，且變更後不致影響程序之進行，對相對人於程序上亦無不利益，爰同意申請人之變更。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

（一）申請人工會與相對人針對伙食津貼調整爭議，申請人工會於109年5月21日送出勞資爭議調解申請，相對人公司於109年6月3日就109年4月26日及109年5月8日事件約談並公開懲處申請人工會數名幹部及會員，企圖造成殺雞儆猴、寒蟬效應，具有不當影響工會運作之意圖：

1. 相對人公司於109年2月27日片面公告伙食津貼調整，並預計於109年3月10日及11日辦理說明會（申證7），因方案極不合理，造成公司基層員工強烈反彈並向申請人工會反應。申請人工會109年3月3日起發起連署活動（申證8）。
2. 申請人工會為儘速與相對人公司針對伙食津貼爭議勞資協商，於109年3月17日（佳格食工字第109031701號）、3月24日（佳格食工字第109032402號）函請公司召開臨時勞資協商會議（申證3），相對人公司才函復預計於109年4月28日或30日召開協商會議（申證4），可見相對人公司對申請人工會態度消極迴避。
3. 4月28日協商會議中，相對人公司再次拖延本會訴求，拒絕正面回復，仍表示需上呈經營團隊考量（申證9）。申請人工會於109年5月5日（佳格食工字第109050505號）函請公

司再次召開協商會（申證10），相對人公司於5月18日（佳字第109024號）函復：「……評估相關因應中，如有調整必要亦將另行周知。」、「允當正確傳達公司相關措施調整內容」（申證11），申請人工會於109年5月21日依據臨時會員大會決議送出勞資爭議調解申請（申證5）。

4. 依桃園市政府勞動局109年6月2日函（桃勞資字第1090044551號）（申證5）推測，相對人公司於109年6月3日收受調解通知，隨即於當日約談數名會員及幹部，並迅速於同日大肆公告懲處事宜，可見相對人公司欲打壓申請人工會爭取伙食津貼，企圖引起申請人工會幹部及會員恐懼，造成殺機儆猴、寒蟬效應。

5. 申請人工會為保障會員權益，於109年6月30日函（佳格食工字第109063003號）請公司召開人評會，並由本會幹部陪同出席會議（申證12），然相對人公司毫無回應，故申請人工會於7月30日勞資協商會議上再次提出要求，相對人公司仍拒絕由本會幹部陪同會員出席懲處申訴會議（申證13），可見相對人公司對於本案毫無協調誠意，並分別於109年9月16日、17日單獨約談申請人會員及幹部共9人，召開獎懲申訴委員會議（申證14），嚴重阻礙本會協助會員處理勞資爭議。

（二）申請人王○○（副理事長）、賴○○（副理事長）、蔡○○（理事）皆為工會重要幹部，於伙食津貼爭議案與相對人公司經理爭執。相對人公司針對王○○及賴○○加重處

分，並針對未違反任何工作規則之申請人工會理事蔡○○，予以公開口頭警告之處分，顯針對工會幹部有不利益待遇，構成不當勞動行為：

1. 申請人王○○、賴○○、蔡○○皆為工會幹部，針對前述伙食津貼爭議案，在109年3月10日及11日說明會現場積極發言，與公司代表洪○○意見相左，多次與洪○○經理申辯伙食津貼調整制度（申證15）。
2. 申請人王○○、卓○○及鐘甲○○三人為製一部製程組現場輪班人員，工作內容為配合機台作業時間，執行「下料」工作後等待機台執行「打料」、「加溫」、「循環」等動作，完成後「輸出」，並於空檔時間完成「備料」工作。依據工作性質皆是「人輪休機不停」之現場人員，同組人員相互配合、調配休息時間，輪流顧著機台運作，以利前端產品製造順利，讓後端包裝可完成後續工作。而機台工作偶有突發狀況，故長久以來皆無固定休息時間，現場輪班人員皆是利用等待機台運轉之空檔時間，輪流安排休息，並維持現場至少1人故轉機台，維持不停機，或者有狀況能夠即時處理的狀態。故基本上休息時間分為10分鐘或30分鐘，惟僅包裝線人員為主會配合鐘聲休息，其餘「不停機」人員以輪流休息方式進行。
3. 針對申請人王○○遭懲處情形：申請人王○○為工會副理事長，任職於相對人公司製一部製程組，擔任「大 D/D 顧轉」之高級操作員。109年4月26日當天排定班別為上午08：

00至下午20：00，於期間因輪流休息用餐，在下午16：44至17：29（共45分鐘）在外勞宿舍用餐、飲用保力達 B，遭相對人公司予以大過2支（相證1）。惟當時為申請人王○○輪流休息用餐時間，未耽誤下一次機台下料運轉等任何流程，卻遭相對人公司以工作規則第55條第1項及20項，予以大過2支。相對人公司以同一事件懲處兩次，有加重處分之嫌，且當日工作流程皆未造成公司任何損失，不應以工作規則第55條第20項：「無故擅離職守，致使公司蒙受損失者。」予以大過。倘若相對人公司真要就申請人王○○當日休息時間爭執，也頂多是晚歸15分鐘，可依據工作規則第53條第5項：「在工作時間內擅離工作崗位，情節輕微者。」予以申誡處分（相證5），而非逕以2支大過論處。另針對109年5月8日於下班時間至外勞宿舍飲用台灣啤酒一事以公開處分「口頭警告」，更是相對人公司欲打壓工會幹部行為。申請人王○○109年5月8日之班別為上午7：30至下午20：00分，而至外勞宿舍飲食、飲酒是在晚間22：39至隔日01：01，當日下午下班時間，因外籍勞工邀約而有聚餐，相對人公司此公開處分之行為，顯係針對申請人工會成員而來之放大檢視，在工作規則內毫無根據。

4. 針對申請人卓○○遭懲處情形：申請人卓○○為工會會員，任職於相對人公司製一部製程組，負責「3D/D 下料」之操作員。109年5月8日當天排定班別為下午19：30至隔日上午08：00，於期間因輪流休息，分別在下午23：02至23：

15（共13分鐘）及下午23：40至隔日00：07（共27分鐘），進行2次輪休，輪休時在外勞宿舍用餐、飲用台灣啤酒，遭相對人公司予以大過2支（相證8）。惟當時是申請人卓○○輪流休息用餐時間，未耽誤下一次機台下料運轉等任何流程，卻遭相對人公司以工作規則第55條第1項及20項，予以大過2支。相對人公司以同一事件懲處2次，有加重處分之嫌，且當日工作流程皆未造成公司任何損失，不應以工作規則第55條第20項：「無故擅離職守，致使公司蒙受損失者。」予以大過。倘若相對人公司真要就申請人卓○○當日休息時間爭執，也頂多是晚歸共10分鐘，可依據工作規則第53條第5項：「在工作時間內擅離工作崗位，情節輕微者。」予以申誡處分（相證5），而非逕以2支大過論處。相對人公司又於獎懲申訴委員會中辯稱「工作時間內離開崗位，公司仍有計算工時及發放薪資造成損失……云云」（申證16），顯為欲加之罪，倘若因輪休晚歸10分鐘便造成公司損失，相對人公司工作規則第53條第5項申誡處分條文將毫無意義，相對人公司此舉明顯為加重處分之結果。

5. 針對申請人鐘甲○○遭懲處情形：申請人鐘甲○○為工會會員，任職於相對人公司製一部製程組，負責「過篩麥粒」之操作員。109年5月8日當天排定班別為下午13：30至隔日凌晨00：00，當日「過篩麥粒」工作於晚間23：00已全數完成，且隔日5月9日為假日，並未接續安排輪班，因此全體人員工作完畢，完成現場環境清潔後離開工作崗位，自

23：00起僅皆等待下班打卡時間。申請人鐘甲○○於23：04至隔日凌晨00：24在外勞宿舍用餐、飲用台灣啤酒，遭相對人公司予以大過2支（相證7）。依據相對人公司規定，加班皆須現場主管核定，故當日申請人鐘甲○○雖晚於預計下班打卡時間進行打卡，因實際上並未有加班事實，所以沒有提報加班，自然也未實質造成公司任何加班費用。申請人鐘甲○○因當日工作提前完成，且未有接續之輪班安排，故無交接問題，全體人員提前於當日晚間23：00完成工作，並包含現場打掃，而申請人鐘甲○○提早離開現場，卻遭相對人公司以工作規則第55條第1項及20項，予以大過2支。相對人公司以同一事件懲處2次，有加重處分之嫌，且當日工作流程皆未造成公司任何損失，不應以工作規則第55條第20項：「無故擅離職守，致使公司蒙受損失者。」予以大過。倘若相對人公司真要就申請人鐘甲○○當日提前離開工作現場之行為爭執，至多可依據工作規則第53條第5項：「在工作時間內擅離工作崗位，情節輕微者。」予以申誡處分（相證5），而非逕以2支大過論處。

6. 申請人賴○○係因班員王○○於109年4月26日在上班時間到外勞宿舍用餐及飲酒（保力達 B），遭相對人公司懲處小過1支（相證5），依據相對人公司工作規則（相證4），應適用第53條第6項：「主管因督導不周未認真執行公務者」，予以申誡處分，卻遭相對人公司加重處分，以工作規則第54條第2項：「主管因督導不周未認真執行公務，致使公司蒙

受損失，情節輕微者。」，予以小過1支。

7. 又相對人公司辯稱「無一事二罰情事」，然而，同為離開工作崗位至外勞宿舍之員工沙○○，卻僅依據工作規則第53條第5項申誡處分（相證10）。且106年12月28日鄭○○擔任領班帶頭違反工作規則，於廠區內飲酒、食用外食等行為，僅遭相對人公司記大過2支；員工羅甲○○在工作時間於廠區內吸菸、使用酒精性飲料，僅遭記大過1支；非工會會員員工葉乙○○擅離工作場所外出購買外食及保力達 B，卻由相對人公司認初次犯規、且未於工作現場違規，為輕微「書面警告」處分。

8. 以上顯見相對人公司對類似行為、皆為初犯之申請人工會幹部及會員王○○、鐘甲○○、卓○○皆記大過2支，有加重處分之情事，對未違反任何工作規則之申請人工會理事蔡○○公開口頭警告，顯欲以加重處分方式，針對工會幹部為不利益待遇，不當打壓申請人工會成員，構成不當勞動行為。

（三）相對人於本案前後，未有公開「口頭警告」、「口頭提醒」處分案例，亦無外籍勞工宿舍規定，針對本事件大肆公開懲處申請人工會幹部及會員，包括非上班時間飲酒行為，皆一併公開處分，企圖誤導員工；工會成員違反廠規並遭公司懲處。申請人江○○、張甲○○，為工會會員，未有任何過失，亦一併予以公開口頭提醒，企圖施壓會員，構成不當勞動行為：

1. 相對人公司本次針對未違反工作規則之行為，大肆公開予以「口頭警告」及「口頭提醒」之處分，恰巧在申請人工會送出伙食津貼調解申請後約談、懲處，明顯欲向申請人工會會員施壓，造成殺雞儆猴、寒蟬效應，企圖影響申請人工會爭取伙食津貼之效果。
2. 尤其申請人江○○及張甲○○2位會員，皆非主管而為現場基層員工，雖其他成員有所違規，本就沒有通報職責。相對人公司藉故約談施壓申請人工會會員已明顯有打擊申請人工會會員支持、參與工會活動之企圖。
3. 更有甚者，相對人公司在申請人工會109年6月30日要求召開人評會後，不但毫無善意回應，更於109年7月2日公告新的外出打卡規定，明顯針對本次事件方始要求中午外餐時間外出需打卡。而相對人公司頒布相關公告後，因預計於109年10月份正式以廠規執行，故相對人公司於109年9月16日以部門內部傳簽方式「口頭提醒」未依規定執行打卡之相關人員（申證17）。顯然相對人公司無論於本次事件前後，皆未有公開「口頭警告」及「口頭提醒」處分方式，唯獨針對本事件申請人工會成員，於送出伙食津貼調解申請後，將單一事件無限放大、擴及懲處「非上班時間飲酒」行為，無限上綱要求「非主管人員」有通報其他同仁未在工作崗位之職責，相對人公司此舉顯有施壓申請人工會成員之意圖，構成不當勞動行為。
4. 另相對人公司辯稱申請人至外籍勞工宿舍之行為違規，並

宣稱有「訪客需事先登記」之規定，惟租客違反租屋公約，應懲罰租客而非受邀進入宿舍之訪客。且申請人訪問外籍勞工得知長久以來皆無「事先登記」規定（申證18），相對人公司於本事件後才張貼相關公告，至今根本未嚴格要求執行外籍勞工宿舍訪客登記，顯見相對人公司此開說法僅針對申請人工會成員而來，相對人公司辯稱申請人違規之說法實不足採信。

（四）申請人王○○及卓○○並無上班時間擅離職守，相對人辯稱構成「違反工作規則第55條第20項：上班時間擅離職守，並造成公司損失」記大過2支，實屬無據，應取消1支大過處分：

1. 申請人王○○於109年4月26日（星期日）排班時間為「上午08:00至下午20:00」，屬於假日加班12小時班別，於輪流休息用餐時間，在「下午16:44至17:29」（共45分鐘）離開廠區至外勞宿舍，因中午休息時間受到延遲，又緊接晚餐時間，故當日合併用餐時間，對照相證27表格，屬於合併「15:30~16:00」（30分鐘）及「18:00~18:30」（30分鐘）2時段，共1小時之休息時間用餐。故申請人王○○並未超過當日輪休之休息時間，亦未因輪流休息時間造成任何工作延誤或公司實質損失。相對人辯稱申請人王○○擅離職守之說詞不足採信。
2. 申請人卓○○於109年5月8日（星期五）排班時間為「下午19:30至隔日上午08:00」，屬平日加班4小時班別，而於輪流

休息用餐時間，在「凌晨23:02至23:15」(共13分鐘)及「凌晨23:40至隔日凌晨00:07」(共27分鐘)至外勞宿舍進行2次輪休，對照相證27表格，屬於表定「22:00~22:10」(10分鐘)延遲至「23:02至23:15」休息13分鐘，又於表定「23:30~24:00」(30分鐘)延遲至「23:40至00:07」休息27分鐘，未逾當日兩次輪休合併計算之時間。故申請人卓○○並未超過當日輪休之休息時間，亦未因輪流休息時間造成任何工作延誤或公司實質損失。相對人辯稱申請人卓○○擅離職守之說詞不足採信。

(五) 有關相對人公司於109年4月28日勞資協商會議中，針對申請人工會提出伙食津貼議題之回應態度，多有輕蔑、刻意扭曲，甚至語帶威脅之情形，足見相對人公司對於申請人工會早已深具敵意：

1. 該次協商會議為申請人工會與相對人公司第2次勞資協商會議，109年1月17日第1次會議中，申請人工會已有表示倘若日後有勞動條件變更事項，請相對人公司主動與申請人工會協商完成再行實施之期待，惟相對人公司卻於109年2月27日片面實施「伙食津貼調整公告」，導致申請人工會會員反彈甚鉅，故申請人工會以正式公文二度函請相對人公司盡速召開勞資協商會議，最終遲至109年3月31日才決定於109年4月28日召開本次會議討論本案，合先敘明。
2. 該次會議主要重點即為伙食津貼爭議，惟承前項所言，申請人工會已於109年3月10日及11日全程參與相對人公司舉

辦之伙食津貼說明會，並於會中由申請人工會幹部，包括本案申請人王○○、賴○○、蔡○○於說明會中強烈表達工會訴求，並以連署書之書面形式表達工會意見(申證8)，可見109年4月28日協商會中，相對人公司不可能為首次知悉申請人工會訴求之狀態。然而相對人公司卻於協商會中持續扭曲申請人工會訴求，不但由人資處長張乙○○裝作對於工會訴求全然不知、人資經理洪○○持續將本案與政府節稅政策混淆，更於申請人工會理事長吳崇宇表示：「將依照會員大會決議送勞資爭議調解」後(申證28，第57頁，錄音檔2：12：20)，由人資洪○○再度以109年4月30日發放春酒禮金新臺幣6,000元混淆議題，並由人資處長張乙○○對於調解一事表示：「調解？這個我，我不知道我回去，我應該要帶什麼樣的訊息給執行長耶！？」(申證28，第59頁)。

3. 由於本案協商進入膠著狀態，申請人工會副理事長王○○再度表達立工會立場：「我想表達一下，其實伙食津貼這件事，它屬於一種薪資結構變更，你那時候自己也有說過，那這件事情影響到的層面很廣，當初要做的時候就應該要跟工會協商，而不是就直接公告、直接做，然後導致後續那麼多問題，然後你再來跟我們說你們沒辦法處理，不對吧！」(申證28，第60頁)。詎料，相對人公司人資經理洪○○持續扭曲工會意思，質疑工會：「如果以後是依些個別員工的薪資調整，工會同意才能動，就算員工同意，工會

不同意，我們也不能動，是不是這個立場？」（申證28，第60頁）相對人公司協商代表以此等惡意中傷的詮釋方式抹黑工會，而非針對伙食津貼核心訴求作實質討論，著實讓本案難以透過協商方式有所前進。且人資經理洪○○更接著表示：「假設調這600塊不能影響到什麼獎金，我講句實話，我們如果影響的話你們怎麼會知道？.....加了以後，各位的獎金我明年一人給你們少兩萬塊，你們會知道嗎？」（申證28，第61頁）。此等威脅恐嚇的發言，自其語境前後脈絡來看，相對人雖辯稱係為表達「公司不會以敷衍的方式來處理」，實屬荒誕無稽。

4. 此後，相對人人資處長張乙○○表示公司已將伙食津貼納入調薪基數，企圖再度混淆工會訴求，並且追擊表示：「還是？我們要恢復到，伙食津貼還是排外（排除在調薪基數外之意），這次不要納入調薪，那我們就全部回去調整，伙食津貼拉掉，然後先做完調薪，然後之後再來看狀況....。」（申證28，第62頁）。並由廠長魏○○表示：「所以我不知這要，要調解什麼東西？法律沒有規定一定得增加，請大家思考清楚這件事，有哪一條規定一定要增加？那如果我們現在，老闆都認為說要給同仁福利，我們還在糾結這樣的小事情，以後會怎樣...我也不曉得，很難以去捉摸，很難以去推測....不要到口袋的東西到時候都沒有.....。」（申證28，63頁、第64頁）。可見該次協商會議中，相對人公司協商代表人資處長張乙○○、廠長魏○○、人資經理洪○

○3人皆於當下即非常清楚申請人工會將會申請調解，更對於申請人工會要求直接調高伙食津貼之訴求，持全然否決態度，甚至多次混淆議題、以輕蔑挑釁方式，威脅恐嚇申請人工會協商代表。足見該次會議中，勞資關係已處於緊張關係。

5. 不僅如此，該次會議有其他議案，係申請人向相對人公司反應有員工違法超時加班之情事，請公司說明有員工超時工作長達16小時之原因，並詢問事前是否知情？不料，相對人公司人資處長張乙○○亦刻意扭曲申請人工會表達之意，回應超時工作係因疫情特殊情況不得而為之後，語帶輕蔑表示：「除非今天我們兩手一攤說：對不起，中華民國國民，你們就餓死吧！我們就是出這個油了，你去買別人家吧！」（申證28，第29頁）。可見除伙食津貼爭議案外，其餘申請人工會所提各項大小議題，恐怕都是累積相對人公司企圖打壓、削弱工會之動機所在，更於本次申請人工會部分成員違反工作規則時，引發相對人公司以「加重懲處程度」、「擴大連帶處分相關申請人工會會員」之方式，構成不當勞動行為。

（六）請求裁決事項：

1. 確認相對人於109年6月3日針對申請人工會幹部王○○公告懲處大過2支、賴○○公告懲處小過1支、會員鐘甲○○及卓○○公告懲處大過2支，及於同日對申請人工會幹部蔡○○、王○○、會員郭甲○○及吳甲○○公開公告口頭警

告之處分、會員江○○及張甲○○公開公告口頭提醒之處分，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

2. 重新給予申請人工會幹部王○○、賴○○、會員鐘甲○○及卓○○適當處分。

（七）其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及聲明：

（一）雇主為維持工作秩序，具有經營管理權。相對人就申請人王○○等勞工違紀私闖外勞宿舍，喝酒聚餐，部分申請人甚至在工作時間為不當行為，為維持工作秩序、確保食品安全衛生與勞動安全，對申請人王○○等人懲處，實屬合理必要：

1. 相對人公司除僱用本國勞工外，亦僱用外籍勞工，為照顧外勞，在廠區外約260公尺之桃園市大園區和平西路一段429巷39號設置外勞宿舍，委由中華人資公司管理，且為外勞安全，其他勞工及外人未經管理公司同意前，不得進入上述外勞宿舍。而相對人公司總務陳甲○○於109年5月10日接獲舍監陳乙○○反應，本國籍勞工連續2日喝醉酒後於外籍勞工宿舍睡覺（相證25），相對人公司遂會同外籍勞工宿舍管理公司展開調查，發覺同年4月26日亦有本國籍員工違規進入外勞宿舍。經彙整監視器畫面資料、違規情事、員工身分，及渠等109年4月26日或同年5月8日、9日之上班時間、當班領班與同工位人員等資訊後，於109年5月28日

由人力資源部經理洪○○安排訪談時間（相證26），109年6月3日進行訪談（參相證1至3、相證5至9、相證11至12員工獎懲提報單），訪談後發布相證10獎懲公告，斯時相對人公司尚未知悉申請人工會就伙食津貼爭議向桃園市政府提出調解申請。

2. 109年4月26日16時44分起，王○○等3位勞工未經同意，私闖外勞宿舍，喝酒聚餐部分：

(1) 109年4月26日16時44分起，申請人王○○、蔡○○與郭甲○○等3人，未經管理外勞宿舍之中華人資公司同意，私闖外勞宿舍喝酒聚餐，至當日17時29分，當班之王○○方離開外勞宿舍（上班時間為8時至20時）（相證1）；至當日18時15分，非當班之蔡○○（相證2）與郭甲○○離開外勞宿舍（相證3）。

(2) 經中華人資公司報告，相對人公司遂依工作規則第55條第1項及第20項，「上班期間無故擅離職守至外勞宿舍及於上班時間內酗酒」，對王○○記大過2支（相證1、相證4）。非當班之蔡○○與郭甲○○「口頭警告不得再犯」，不影響員工考績、獎金（相證2、相證3）。領班賴○○，依工作規則第54條第2項「督導不周未認真執行公務（4/26未察覺及回報所屬班員上班時間無故擅離職守及酗酒）」，記小過1支（相證5）。張甲○○，未察覺同工位同仁（4/26王○○離開0.25小時）於非休息時間無故離開工作崗位，基於防範工安事件發生，應

即時向領班反應，「口頭提醒日後應注意事項」，非懲處，不影響員工考績、獎金（相證 6）。

- (3) 王○○雖主張係於輪休期間至外勞宿舍飲酒，合併「15：30~16：00」及「18：00~18：30」兩段共計 1 小時之休息時間離開廠區至外勞宿舍，但 2 條產線輪休時間僅有 10 分鐘或 30 分鐘（用餐時段）（參相證 27），產線人員為配合產線機器運作，輪休原則為表定休息時段之前後，實際依工作彈性輪休但休息時間均相同（即僅有 10 分鐘或 30 分鐘），除非遇機器故障或異常，各休息時段不會合併，有主管蕭○○提供說明及該日大 DD 產線工作交接簿可證（相證 29），產線不可能也無合併兩段休息時間之情形。況 109 年 4 月 26 日王○○係於下午 4 時 44 分進入外籍勞工宿舍，迄至 5 時 29 分始離開，返回產線繼續工作（參相證 1），於外籍勞工宿舍停留時間已長達 45 分鐘，更尚未到「18：00~18：30」晚餐休息時間，申請人王○○離開工作崗位至外籍勞工宿舍之時間顯然已超過渠等之輪休時間，確屬「上班期間」無故擅離職守及酗酒。

3. 109年5月8日22時39分起，吳甲○○、鐘甲○○等5位勞工未經同意，私闖外勞宿舍，喝酒聚餐部分：

- (1) 109 年 5 月 8 日 22 時 39 分起，申請人吳甲○○、鐘甲○○、卓○○、王○○及訴外人曾○○等 5 位勞工，未經管理外勞宿舍之中華人資公司同意，私闖外勞宿舍喝

酒聚餐，至翌日零時 24 分，鐘甲○○離開外勞宿舍（上班時間為 15 時 30 分至翌日 0 時）（相證 7）；至翌日零時 7 分，卓○○離開外勞宿舍（上班時間為 19 時 30 分至翌日 8 時）（相證 8）；至翌日 1 時 1 分，吳甲○○離開外勞宿舍（相證 9）；至翌日 1 時 1 分，王○○離開外勞宿舍（同相證 1），訴外人曾○○則連續 2 日（5 月 8 日、5 月 9 日）在上班期間至外勞宿舍喝酒。經中華人資公司報告，相對人公司遂依工作規則第 55 條第 1 項及第 20 項，「無故擅離職守至外勞宿舍及於上班時間內酗酒」，對鐘甲○○記大過 2 支（相證 7）；依工作規則第 55 條第 1 項及第 20 項，「無故擅離職守至外勞宿舍及於上班時間內酗酒」，對卓○○記大過 2 支（相證 8）；非當班之吳甲○○及王○○，「口頭警告不得再犯」，不影響員工考績、獎金（相證 9、相證 1）。以上懲處基於事件的一體性，均一併記載於公告（相證 10；同申證 6）。江○○未察覺同工位同仁（5/8 曾○○6.3 小時，卓○○離開 1 小時）於非休息時間無故離開工作崗位，基於防範工安事件發生，應即時向領班反應，「口頭提醒日後應注意事項」，非懲處，不影響員工考績、獎金（相證 11）。

- (2) 109 年 5 月 8 日卓○○係於晚間 11 點 2 分進入外籍勞工宿舍，中間短暫離開又進到宿舍，迄至翌日零時 7 分始離開，返回產線繼續工作（參相證 8），期間已長達 1

小時又 5 分鐘，此尚不包含從廠區到外籍勞工宿舍間之步行時間。申請人卓○○雖稱 109 年 5 月 8 日合併 13 分鐘及 27 分鐘 2 次之輪休時間，並未超過當日輪休之休息時間，惟產線沒有合併休息時間，該日 3DD 產線亦無發生機器異常而停機，有主管蕭○○提供說明及該日 3DD 產線工作交接簿可證（相證 31），申請人卓○○離開工作崗位至外籍勞工宿舍之時間顯然已超過渠等之輪休時間，確屬「上班期間」無故擅離職守及酗酒。

- (3) 申請人鐘甲○○主張係於排班工作結束後至外勞宿舍飲酒，惟其亦自承斯時尚未達公司表定之下班時間，至外勞宿舍飲酒之行為，同屬「上班期間」無故擅離職守及酗酒。

4. 相對人公司並無因申請人等工會幹部或會員身分而有加重處分之舉：

- (1) 申請人王○○、鐘甲○○及卓○○3 人於上班期間擅離職守、未經允許即違規進入外籍勞工宿舍，並於上班時間酗酒，申請人王○○、卓○○2 人更於酒後返回產線繼續工作（參相證 1、相證 8），應屬數個違規行為，分別違反相證 10 工作規則第 55 條第 20 項「無故擅離職守」、第 53 條第 3 項「不遵守公司頒布之公告，情節輕微者」、第 55 條第 20 項「在工作時間內或在工作場所中酗酒」、「於飲酒後出勤」之規定，渠等行為對於公司產線人員之安全、產品品質、管理成本及商譽皆有影

響，亦造成相對人公司薪資損失，相對人公司依工作規則之規定，本可分別對申請人王○○、鐘甲○○及卓○○處以大過 3 支加申誡、大過 2 支加申誡以及大過 3 支加申誡，惟相對人審酌後僅對此 3 人處以大過 2 支之處分，並無刻意加重或過當。

- (2) 申請人賴○○身為領班，包含其在內，109 年 4 月 26 日同工位者共 4 人，賴○○於該日執勤時未察覺及回報所屬班員王○○於上班時間擅離職守，並於飲酒後上工，間接提高工安意外發生及產品品質出問題之機率，亦使相對人公司受有薪資損失，違反相證 10 工作規則第 54 條第 2 項「督導不周未認真執行公務」之規定，相對人公司乃處以小過 1 支之處分，應屬適當，並無因申請人賴○○工會幹部之身分而有加重處分之舉。
- (3) 109 年 4 月 26 日申請人蔡○○、郭甲○○以及同年 5 月 8 日申請人王○○、吳甲○○於非上班時間未經允許即違規進入外籍勞工宿舍之行為，實已違反相證 10 工作規則第 53 條第 3 項「不遵守公司頒布之公告，情節輕微者」之規定，本可處以申誡處分，惟相對人公司僅口頭警告不得再犯，絕無刻意針對、打壓申請人。
5. 相對人公司婉拒申請人工會成員陪同參與，並無不當勞動行為之動機或意圖：

- (1) 申請人工會於 109 年 6 月 30 日函請相對人公司就相證 10 獎懲公告召開人事評議會，相對人因公司組織上未

設有人事評議會制度，無法逕為應允，然已立即告知受懲處人員，可依工作規則第 57 條「員工受懲戒處分，如有不符得提出具體事證申訴之。」提出申訴，並提供申訴表單。其後相對人公司於 109 年 8 月 5 日至 10 日間收到 9 位受懲戒員工提出申訴，即於同年 9 月 16、17 日召開獎懲申訴委員會，並通知申訴人到場（參申證 14），因獎懲事項屬雇主企業經營管理權限之範圍，亦無獎懲申訴委員會須有申請人工會成員參與之規定或約定，相對人公司乃婉拒申請人工會成員陪同參與，並無不當勞動行為之動機或意圖。

- (2) 況且 109 年 5 月 15 日相對人公司晉升公告，包括申請人蔡○○（由高級操作員晉升領班）與郭甲○○（由操作員晉升高級操作員）（相證 13 第 5 頁），可見相對人就申請人之違紀行為儘量採取低度而輕微之規範，甚至事後晉升，相對人依法行使管理權，為企業懲戒權之合理行使，並未因申請人係工會會員或幹部，而有不當勞動行為動機，無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

（二）伙食津貼爭議業經調解達成協議，與本件私闖外勞宿舍、喝酒聚餐等不當違紀行為之懲處，並無關聯：

1. 伙食津貼爭議前後，兩造間勞資關係皆屬和諧，無處於衝突對立狀態：

- (1) 108 年 11 月 17 日申請人工會成立後，相對人公司即於

同年 12 月 23 日回應並儘速安排勞資協商會議事宜（相證 17）。

- (2) 申請人工會於 109 年 2 月 4 日來函告知，指派副理事長王○○、理事蔡○○參加會員家屬公祭，擬申請公假半日，雖非屬工會會務範圍，惟相對人公司基於勞資和諧，尊重申請人工會，仍准許該次會務假之申請（相證 18）。
- (3) 申請人工會對於伙食津貼調整方案意見，相對人公司保持開放態度，持續與相對人工會進行溝通，期能達到勞資雙贏之局面（參申證 3 第 4 頁、相證 19）
- (4) 109 年 4 月 10 日相對人公司收到申請人工會來函，建請公司就配戴口罩之公告提供配套措施，相對人立即於同年 4 月 17 日予以回復（相證 20）。
- (5) 伙食津貼爭議發生後，相對人公司持續協助申請人工會於公司廠區張貼工會會刊、配合申請人工會於 109 年 6 月 19 日及 22 日所舉辦之台北會員招募說明會，協助安排會議室、電腦設備，並將相關訊息張貼於台北辦公室之公告欄周知，以利同仁自由報名參加（相證 21），並未因伙食津貼爭議而改變對申請人工會之態度。
- (6) 綜上，兩造間之往來一向和諧，並未有過衝突或處於緊張關係，縱使發生伙食津貼爭議，業經調解達成協議（相證 14）。

2. 相對人公司於收到伙食津貼勞資爭議調解通知前已就擅闖

外勞宿舍事件進行調查並做出獎懲公告，說明如下：

(1) 相對人公司位於台北總部於 109 年 6 月 3 日收到桃園市政府勞動局寄發文件（相證 15），未拆封即轉交傳遞公文人員吳乙○○，吳乙○○於翌日（即 109 年 6 月 4 日）將桃園市政府勞動局文件轉送至相對人大園廠，經大園廠收發人員 P○○y 鐘乙○○簽收拆開信件後，再交由大園廠人力資源部 F○○e 吳丙○○簽收（相證 16），始知悉申請人工會就伙食津貼爭議向桃園市政府提出調解申請。

(2) 惟相對人公司於 109 年 5 月 28 日即由人力資源部經理洪○○安排相關人員之訪談時間（相證 26），於 109 年 6 月 3 日即完成同年 4 月 26 日及 5 月 8 日員工擅闖外勞宿舍事件之調查，並做出獎懲公告（參相證 1 至 3、相證 5 至 9、相證 11 至 12 員工獎懲提報單及相證 10 獎懲公告），遲至 109 年 6 月 4 日始知悉申請人工會就伙食津貼爭議向桃園市政府提出調解申請（相證 16），在此之前員工擅闖外勞宿舍飲酒事件之調查已完成，並已依該事件之違規情節做出獎懲公告（相證 10），此次懲處確實與伙食津貼爭議無關。

（三）過去類似懲處案例說明：

1. 申請人工會成立前，領班鄭○○多次在上工前於廠區外飲酒，經現場主管發覺，基於安全考量遂請鄭員請假返家休息。106年12月28日鄭○○於晚班上班時段，指示組員葉乙

○○外出購買外食及保力達飲品（參附件1），而工作現場依食品良好衛生規範準則第5條附表二食品業者良好衛生管理基準「一、（六）食品從業人員工作時，不得有吸菸、嚼檳榔、嚼口香糖、飲食或其他可能污染食品之行為」之規定（附件2）禁止飲食，鄭○○、葉乙○○及羅甲○○3人未移至指定場所，即於工作現場食用外食及含有酒精之保力達飲品，相對人公司做出獎懲公告（相證22）：鄭○○身為領班，帶頭違規，於工作場所酗酒，先前並有多次上工前飲酒之情形，屢勸不聽，依工作規則第55條第1規定記大過2支；羅甲○○於工作場所酗酒，依工作規則第55條第1規定記大過1支。葉乙○○於工作場所飲食（無喝酒），違反依工作規則第54條第21之規定，可記小過1支，惟考量其係初犯且係受領班鄭○○指示而為，僅給予書面警告。

2. 申請人工會成立前，曾○○於108年5月21日執勤時，至隔壁產線睡覺，曾○○擅離值勤產線，相對人公司基於勞工安全及工作秩序之維護，依工作規則第55條第6款記大過1支（相證23）。
3. 申請人工會成立後，非申請人工會會員之徐○○申請病假，所提出診斷證明係經過變造，經主管發覺後請其補證，徐○○並未補證，其後即無故曠職，相對人公司乃就其違規事實，分別依工作規則第55條第24項及第60條第5項之規定，處以大過1支及解僱處分（相證24）。相對人並不因員工有無申請人工會幹部或會員之身分，而有不同檢視標準。

4. 前開過去懲處案例，鄭○○及羅甲○○係於休息時間，在工作場所酗酒，與申請人王○○、鐘甲○○及卓○○於工作中擅離職守之情況並不相同，而葉乙○○並無於工作中或工作場所喝酒，與申請人王○○、鐘甲○○及卓○○之情況亦不完全相同。另相對人公司考量葉乙○○係初犯且係受領班鄭○○指示而為，給予警告，更顯示相對人公司以「公開公告」方式為警告、提醒處分，並非無前例可循。

（四）答辯聲明：駁回申請人之裁決申請。

（五）其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

（一）申請人工會於108年11月17日成立。

（二）申請人王○○、賴○○為申請人工會副理事長、蔡○○為申請人工會理事、卓○○、鐘甲○○、郭甲○○、吳甲○○、江○○及張甲○○為申請人工會會員。

（三）申請人王○○於109年4月26日表定上班時間為8時至20時，其於16時44分至17時29分至外勞宿舍飲酒，再返回工作崗位，遭相對人依工作規則第55條第1項及第20項規定記2支大過。109年5月8日於非上班時間之22時39分至翌日1時1分至外勞宿舍飲酒，遭相對人口頭警告。

（四）申請人卓○○於109年5月8日之表定上班時間為19時30分至翌日8時，其於23時2分至23時15分、23時40分至翌日0時7分至外勞宿舍飲酒，再返回工作崗位，遭相對人依工作規則第55條第1項及第20項規定記2支大過。

- (五) 申請人鐘甲○○於109年5月8日之表定上班時間為15時30分至24時，其於23時04分至翌日0時24分至外勞宿舍飲酒，遭相對人依工作規則第55條第1項及第20項規定記2支大過。
- (六) 申請人賴○○因申請人王○○於109年4月26日上班期間擅離職守並飲酒，其未盡督導之責，遭相對人依工作規則第54條第2項規定記小過1支。
- (七) 申請人蔡○○及郭甲○○於109年4月26日於非上班時間在16時26分至18時15分至外勞宿舍飲酒，遭相對人口頭警告。
- (八) 申請人吳甲○○於109年5月8日非上班時間在22時30分至翌日1時1分至外勞宿舍飲酒，遭相對人口頭警告。
- (九) 申請人張甲○○於109年4月26日表定上班時間8時至20時，未察覺同工位同仁王○○離開工作崗位，遭相對人口頭提醒。
- (十) 申請人江○○於109年5月8日表定上班時間19時30分至翌日8時，未察覺同工位同仁曾○○及卓○○離開工作崗位，遭相對人口頭提醒。
- (十一) 相對人於109年5月15日分別就申請人蔡○○及郭甲○○調升職位為領班及高級操作員。
- (十二) 相對人對於申請人王○○、卓○○及鐘甲○○有違反工作規則第55條第1項規定，於109年6月3日記大過1支之懲處合法。
- (十三) 申請人工會與相對人於109年7月23日在桃園市政府勞動

局就伙食津貼之勞資爭議調解成立，調解方案登載：「本件係申請人主張不得挪動員工基本薪資，且不應影響年度調薪之調整事項爭議，相對人響應政府各項振興方案，鼓勵同仁消費，為促進經濟盡一份心力，同意自109年7月1日起勞工每人每月薪資加給888元，調高之金額調整每人每月伙食津貼免稅額至2,400元，其餘額則調至基本薪資科目項下（內容詳如資方提供之公告），且資方表示年度調薪有既定辦法及原則，與本次加給無關。」。

四、本案爭點：

相對人於109年6月3日針對申請人工會幹部王○○公告懲處大過2支、賴○○公告懲處小過1支、會員鐘甲○○及卓○○公告懲處大過2支及於同日對申請人工會幹部蔡○○、王○○、會員郭甲○○及吳甲○○公開公告口頭警告之處分、會員江○○及張甲○○公開公告口頭提醒之處分，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

本會審酌卷內相關事證及雙方於歷次調查會議陳述，判斷相對人於109年6月3日就申請人工會幹部王○○公告懲處大過2支、賴○○公告懲處小過1支、會員鐘甲○○及卓○○公告懲處大過2支之行為及對申請人工會幹部蔡○○、王○○、會員郭甲○○及吳甲○○公開公告口頭警告之處分、會員江○○及張甲○○公開公告口頭提醒之處分之行為，均不構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：

(一) 按工會法第35條第1項第1款及第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」。次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(本會104年勞裁字第27號裁決決定書參照)。又99年6月23日修正公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，其第35條第1項第5款所定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。該禁止

支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，無庸再個別證明雇主是否有積極之意思，此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第1款、第3款及第4款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院102年判字第563號、106年度判字第222號判決意旨可參）。是依本會前開裁決決定及最高法院行政法院判決意旨，申請人工會以工會法第35條第1項第5款提起不當勞動行為之裁決申請，仍需證明雇主確有支配介入行為為要件，倘雇主之行為無法評價為支配介入行為，自不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

（二）再按「雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，是否構成不當勞動行為，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、所為懲戒處分的程度、時期及理由之重大性等因素，再參以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，亦即該懲戒處分依一般社會通念是否已超過合理之程度等綜合判斷。」（本會101年勞裁字第1號裁決決定書參照）。

（三）本件雙方之勞資關係未有高度緊張及衝突之情事：

1. 查申請人主張自109年2月27日相對人公司片面公告伙食津

貼調整，導致基層員工反彈並向申請人工會反應，申請人工會依申證3所示分別於109年3月17日及24日函請相對人就伙食津貼爭議召開臨時勞資協商會議，相對人遲至109年3月31日始回復，其態度已消極迴避。又相對人公司109年4月28日勞資協商會議就申請人工會提出之伙食津貼爭議會硬態度輕蔑、刻意扭曲並語帶威脅，足見相對人對申請人工會存有敵意。另申請人工會於109年5月5日函請相對人再次召開協商會，相對人於109年5月18日函復內容暗指申請人工會引起誤解不當衍生勞資問題。而相對人於109年6月3日接獲桃園市政府勞動局之調解通知後，旋即約談申請人工會幹部及會員並於同日公告懲處事宜，顯係為打壓工會爭取伙食津貼，且事後亦拒絕申請人工會陪同幹部出席申請人之人評會及獎懲申訴委員會議，均一再顯示申請人工會與相對人間已處於勞資關係緊張之高度衝突情事云云，惟依相對人提出之相證17之函文，相對人於申請人工會成立後就申請人工會請求召開勞資會議乙節，表示願意以勞資和諧立場與申請人工會就未來合作模式、關注議題進行勞資會議溝通，復依相證18之函文，相對人就非屬工會會務之會員家屬公祭活動，亦同意申請人工會指派申請人王○○、蔡○○參與，並給予會務假辦理。又有關申請人工會欲利用相對人台北辦公室招募工會會員，相對人於109年6月10日以相證21函文發函向申請人工會表示，同意於109年6月19日及22日之18時30分至19時於台北辦公室

五樓502A 會議室進行，並協助申請人工會將相關訊息張貼於台北辦公室公告欄，對於申請人工會之招募工會會員活動並未有所限制，反提供場地及協助宣導相關事宜。至有關申請人主張之伙食津貼爭議，相對人於109年3月24日亦以函文回復申請人工會已於109年3月10日及11日辦理6場說明會，並擬於109年4月28日或30日召開勞資會議，更於109年4月28日之勞資會議第五案決議內容，表示同意將工會所提出之伙食津貼調整方案提報經營團隊考量，並於109年5月18日以相證19函文向申請人工會表示，就伙食津貼調整案相對人公司經營團隊進行評估中。嗣109年7月23日雙方於桃園市政府勞動局勞資爭議調解會議就申請人工會提出伙食津貼爭議，亦同意申請人工會之主張，並做成調解方案：「本件係申請人主張不得挪動員工基本薪資，且不應影響年度調薪之調整事項爭議，相對人響應政府各項振興方案，鼓勵同仁消費，為促進經濟盡一份心力，同意自109年7月1日起勞工每人每月薪資加給888元，調高之金額調整每人每月伙食津貼免稅額至2,400元，其餘額則調至基本薪資科目項下（內容詳如資方提供之公告），且資方表示年度調薪有既定辦法及原則，與本次加給無關。」，在在顯示相對人就申請人工會主張之伙食津貼爭議有持續向員工說明並與申請人工會協商溝通，並未拒絕進行協商，且最終亦同意申請人工會之調解方案，顯見就伙食津貼爭議乙節，申請人工會與相對人間似無高度緊張且衝突之勞資關係，

洵堪認定。

2. 次查相對人公司之台北總部於109年6月3日雖已收受桃園市政府勞動局寄發之文件（相證15），惟相對人稱該信件並未拆封即轉交傳遞公文人員吳乙○○，吳乙○○於翌日將該信件轉送至相對人之大園廠，經大園廠收發人員 P○○y 鐘乙○○簽收拆開信件後，再交由大園廠人力資源部 F○○○e 吳丙○○簽收，此部分業經相對人提出相證15及16之相對人總部及大園廠收件紀錄可稽，可知相對人遲至109年6月4日始知悉申請人工會就伙食津貼爭議已向桃園市政府提出調解申請，則相對人於109年6月3日對申請人等人進行本件之系爭懲處即與申請人工會提出勞資爭議調解無涉，況有關申請人等人就本件懲處案之訪談程序，依相證26電子郵件所示，亦早於109年5月28日已經相對人人力資源部經理洪○○著手安排訪談時間，並於109年6月3日進行訪談，相關時點均早於相對人知悉申請人工會於桃園市政府勞動局提起伙食津貼之勞資爭議調解之時間，益見相對人並非基於知悉申請人工會有提出勞資爭議調解申請而進行打壓工會成員之行為。

3. 又查申請人雖提出109年4月28日勞資協商會議之錄音譯文主張相對人於該次會議就伙食津貼爭議有硬態度輕蔑、刻意扭曲並語帶威脅，足見相對人對申請人工會存有敵意云云，然細譯該譯文內容可知斯時係申請人工會幹部與相對人人資主管等之協商討論過程，過程間就伙食津貼爭議雖

有不同看法而有所爭執，但均仍屬雙方意見溝通及交換之內容，而於討論上之互有往來，且該次會議最終亦做成決議，將伙食津貼爭議帶回給相對人公司交經營團隊考量，顯見相對人就伙食津貼爭議有欲持續與申請人工會溝通協商，並未有針對申請人工會之意思。

（四）相對人對申請人王○○、卓○○及鐘甲○○有違反工作規則第55條第1項規定分別記大過1次，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

查申請人代理人於本會109年10月22日第3次調查會議自認：「申請人工會承認在排班時段飲酒有違規情形，因此對於工作規則第55條第1項部分不爭執，惟針對工作規則第55條第20項大過部分認為相對人公司有加重處分之事實。」

（見該筆錄第6頁第4行起），因此就有關申請人申請裁決事項一之申請人王○○、卓○○及鐘甲○○有構成工作規則第55條第1項：「員工有下列情事之一者，經查證確鑿或有具體事證情節重大者，得予記大過：1、工作時間內或工作場所中酗酒，或於飲酒後出勤、操作機械設備、車輛者。」，相對人據此分別記渠等大過乙節，即無構成工會法第35條第1項之不當勞動行為。

（五）相對人對申請人王○○、卓○○及鐘甲○○以工作規則第55條第20項規定分別記大過1次，對申請人賴○○以工作規則第54條第2項記小過1次，對申請人蔡○○、王○○、郭甲○○及吳甲○○公開公告口頭警告，對會員江○○及張

甲○○公開公告口頭提醒之處分，均不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1. 查申請人王○○主張於109年4月26日之上班時間雖為8時至20時，因合併輪休時間有1小時（15:30~16:00、18:00~18:30），其於16:44至17:29分共計45分鐘至外勞宿舍，未逾合併輪休之1小時；申請人卓○○主張於109年5月8日之上班時間為19:30至翌日08:00，其於分別於23:02至23:15及23:40至翌日00:07至外勞宿舍進行2次輪休，屬表定22:00至22:10及23:30至24時輪休之延遲；申請人鐘甲○○主張109年5月8日之上班時間為13:30至00:00，當日「過篩麥粒」工作已於23時完成，現場清潔後即可離開，其始於23:04至翌日00:24至外勞宿舍，相對人就上開行為以工作規則第50條第20項規定記申請人王○○等人大過1支，有加重處分之嫌云云，惟相對人業已提出相證29之109年4月26日大DD生產線之輪休時間及相證31之109年5月8日3DD生產線之輪休時間，並否認有所謂合併輪休時間之情事。另依證人李○○（任職於製一部鋁袋組操作員）於本會109年12月24日調查會議供稱：「問：（提示相證27）休息時間規定是否與證物相符？答：相證27與製一部鋁袋組無關。早班工作時間為0730-1600，休息時間為1000-1010、1200-1230、1400-1410。問：休息時間是否有可能合併？舉例1000-1010十分鐘休息時間延至其他時間或至中午1200多休息10分鐘？答：機台產量固定，休息時間也是固

定的，除非機台故障。」、證人羅乙○○（任職於製一部鋁袋組操作員）於同日供稱：「問：（提示相證27）文件所載是否為您的上班及休息時間？答：這不是我的上班及休息時間，上班時間為0730-1600，休息時間為1000-1010、1200-1230、1400-1410。如在進行混料過程，會等混料過程結束後，再去休息，所以有可能會有1000-1010沒辦法休息，就等到混料結束，比如1030再休息10分鐘之類的，但這種情形比較不會發生在中午吃飯時間。休息時間不會合併。」及證人郭乙○○（任職於製一部製程組產線主管）於同日供稱：「問：請問製一部分為幾個組？每組之間工作差別為何？工作及休息時間各為何？答：製一部總共分成3組，製程組負責半成品的生產，包裝組負責成品包裝，鋁袋組負責半成品生產及成品包裝。工作時間分有早班、中班、夜班，工作時間表訂，早班皆為0730-1600、中班皆為1530-2400、夜班皆為2330-隔日0800。休息時間為每工作2小時休息10分鐘，每工作4小時休息30分鐘，所以以早班來說休息時間即為1000-1010，中午用餐1200-1230，下午1400-1410。問：（提示相證27）工作及休息時間是否與相證27相符？答：休息時間確如表上所安排，以大DD為例，1000-1010、1200-1230、1400-1410為早班休息時間，1530-1600為早班及中班交接時段，1800-1830、2000-2010、2200-2210為中班休息時段，2330-2400為中班及夜班交接時段，0200-0210、0400-0410、0600-0630為夜班休息時段，

0730-0800為夜班及隔日早班交接時段，交接時段皆非休息時間。問：休息時間是否有可能調整或合併之情形？答：只會提前或延後，不可能合併。可能會有時間到了但因現場情形而無法全員休息的話，可能會由部份同仁留守，則部份同仁之休息時間即會挪移。此三條線都是不能停機之情形，所以同仁本就是輪流休息。問：請問產線員工如有上班8小時外加4小時加班的工作時間及休息時間如何分配？答：以12小時制工作者，0730-2000為工作時間，1000-1010、1200-1230、1400-1410、1600-1610、1800-1830為休息時間，其中1600按照公司原則本會休息30分鐘，但顧及一般人員使用晚餐習慣，故將1600與1800時間互相調整。」，渠等均稱休息時間區分為10分鐘及30分鐘，原則上各休息時間僅可能提前或延後輪流休息，但並無合併各時段之休息時間情事，顯見申請人王○○就合併輪休時間之主張，要與事實不符。而申請人代理人於本會109年10月15日第2次調查會議中自認：「對於飲酒事實不爭執，但是對於上班時間一節，相對人認為在『排班時間的輪休時間』，也是上班時間，申請人對此不爭執。」（見該筆錄第4頁第1行起），且申請人亦於109年10月8日之補充理由書（一）自承如相對人爭執申請人王○○之休息時間，當日至多晚歸15分鐘，亦已自認有於上班時間離開工作崗位之情事（見該書狀第5頁）。另申請人卓○○分別於23時2分至23時15分及23時40分至翌日0時7分至外勞宿舍，其停留時間加計

自廠區移動至外勞宿舍時間亦已超過其休息時間，且申請人於109年10月8日之補充理由書（一）自承如相對人爭執申請人卓○○之休息時間，當日至多晚歸10分鐘，亦已自認有於上班時間離開工作崗位之情事（請見該書狀第5頁）。至申請人鐘甲○○既已自承109年5月8日之上班時間為13時至24時，則其於23時4分至翌日0時24分至外勞宿舍，顯係仍在上班時間內離開工作崗位。而依相對人之工作規則第55條第20項規定：「員工有下列情事之一者，經查證確鑿或有具體事證情節重大者，得予記大過：20、無故擅離職守，致使公司蒙受損失者」，申請人王○○、卓○○及鐘甲○○既均係於上班時間離開工作崗位至外勞宿舍飲酒，此部分事實渠等亦不爭執，則就渠等之行為所適用之懲處規範，依相對人之解釋仍可能適用工作規則第55條第20項之規定，雖申請人王○○、卓○○及鐘甲○○主張應適用工作規則第53條第5款規定：「員工有下列情事之一者，經查證屬實，得予記申誡」，惟就有關申請人王○○、卓○○及鐘甲○○於上班時間前往外勞宿舍飲酒之行為應適用工作規則第55條第20項規定，抑或第53條第5款規定，縱相對人就工作規則適用之解釋與申請人之解釋不同，不當然可認為相對人之懲處行為即構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇，仍應以相對人有無不當勞動行為之認識，始足當之，然本件相對人僅係行使經營上之懲戒權，已如前述，且縱係單純之未依工作規則合法懲戒，如不具

對工會之針對性者，則申請人應另尋民事訴訟途徑救濟，據此相對人就申請人王○○、卓○○及鐘甲○○於上班期間前往外勞宿舍飲酒分別記大過一次之行為，不構成工會法第35條第1項之不當勞動行為。

2. 次查申請人賴○○主張其因班員王○○於109年4月26日上班時間到外勞宿舍用餐及飲酒，遭相對人以工作規則第54條第2項：「員工有下列情事之一者，經查證屬實有具體事證，得予記小過：2、主管因督導不周未認真執行公務，致使公司蒙受損失，情節輕微者。」，而未適用工作規則第53條第6項：「員工有下列情形之一者，經查證屬實，得予記申誡：6、主管因督導不周未認真執行公務者。」，有加重處罰之情事，惟相對人就工作規則適用之解釋與申請人之解釋不同，不當然可認為相對人之懲處行為即構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇，已如前述，且相對人對此亦無不當勞動行為之認識，縱係單純之未依工作規則合法懲戒，如不具對工會之針對性者，則申請人應另尋民事訴訟途徑救濟，相對人對申請人賴○○記小過1支之行為尚不構成工會法第35條第1項之不當勞動行為。

3. 又查申請人主張相對人就類似行為所提出之過往懲處案例比較，對於本件之申請人等人均有加重處罰之情事云云，惟查相對人員工鄭○○及羅甲○○係於休息時間於工作場所酗酒，與申請人王○○、鐘甲○○及卓○○於工作中擅離職守之情況並不相同，而葉乙○○並無於工作中或工作

場所喝酒，與申請人王○○、鐘甲○○及卓○○之情況亦不完全相同，且相對人公司考量葉乙○○係初犯且係受領班鄭○○指示而為，給予警告，相對人公司曾以「公開公告」方式為警告、提醒處分，顯見相對人係基於不同基礎事實而為不同程度之懲處，未有申請人所述就相同行為給予加重處罰之情事。

4. 末查申請人主張相對人之工作規則並無規定「口頭警告」、「口頭提醒」處分之案例，亦未規定不得進入外籍勞工宿舍，就本次事件相對人大肆公開懲處申請人工會幹部及會員，企圖對申請人工會成員施壓，已構成不當勞動行為云云，惟查依相證32至35所示，相對人之外籍勞工宿舍訂有外籍員工宿舍生活管理公約，就訪客申請進入宿舍部分規定：「員工本人需提前一天以上向宿舍管理報備並填寫訪客登記表」，並於外籍勞工宿舍一樓公佈欄有張貼公告，且於宿舍門口亦張貼公告「外賓未經允許禁止進入」之提醒文字，顯見相對人之外籍勞工宿舍就訪客拜訪訂有相關規定。另相對人主張109年2月起因新冠肺炎疫情爆發，而於外籍勞工宿舍門口張貼「外賓未經允許禁止進入」等文字，斯時為新冠肺炎疫情爆發之初，衛生主管機關亦一再要求國人遵守防疫措施，而為確實掌控已受感染之國民接觸對象，確實有嚴加控管出入外籍勞工宿舍人員之必要，以避免疫情之散播，相對人上開辯解，亦屬合理，申請人主張未有不得進入外籍勞工宿舍之規定，已與事實不符。又申

請人蔡○○、郭甲○○於109年4月26日於非上班時間與仍於上班時間之申請人王○○均未經允許及登記即進入外籍勞工宿舍並飲酒，就申請人王○○於上班期間擅離崗位及酗酒之行為屬違反工作規則情節重大之情事，相對人為避免日後再發生相同情形，恐有導致工安及食安危險之虞予以口頭警告不得再犯，係為維持工作秩序之目的之工作秩序管理之措施，而行使管理權之行為，況依相證13之晉升公告，相對人復於知悉申請人蔡○○、郭甲○○於109年4月26日有上開行為後，仍於109年5月15日仍分別將渠等晉升為「領班」及「高級操作員」，如相對人於斯時已有打壓申請人工會成員之意思，何須於109年5月15日將申請人工會成員蔡○○、郭甲○○之職務分別調升？另申請人王○○、吳甲○○於於109年5月8日同樣於非上班時間未經允許及登記即進入外籍勞工宿舍飲酒，相對人基於相同理由予以口頭警告不得再犯，亦屬基於維持工作秩序之行使管理權行為。再者申請人張甲○○於109年4月26日未察覺申請人王○○於上班時間離開工作崗位，申請人江○○未察覺申請人卓○○及同仁曾○○於上班時間離開工作崗位，並即時向領班反應，相對人基於工安之目的，對渠等予以口頭提醒日後應注意事項，仍屬維持工作秩序之行使管理權行為。據此，相對人對申請人王○○、蔡○○、郭甲○○、吳甲○○為口頭警告，對申請人張甲○○及江○○為口頭提醒行為，均不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞

動行為。

5. 綜上所述，相對人於109年6月3日對申請人王○○、鐘甲○○、卓○○記兩支大過之行為，對申請人賴○○記1支小過之行為，對申請人蔡○○、王○○、郭甲○○為口頭警告，對江○○、張甲○○為口頭提醒之行為均不構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇之不當勞動行為。

（六）相對人對申請人等人於本件之處分行為，亦不對申請人工會構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

本件相對人所為之相關處分行為既未對申請人等人構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，亦無其他事證證明相對人確有不當影響、妨礙或限制申請人工會之成立、組織或活動之支配介入行為，故相對人之行為亦不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

六、申請人餘有關命相對人公司應重新給予申請人工會幹部王○○、賴○○、會員鐘甲○○及卓○○適當處分之救濟命令，皆以相對人於109年6月3日對申請人等人之行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為之請求成立為必要，則該請求既業經本會駁回如前，申請人之救濟命令即失所附麗，應併駁回，併予敘明。

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，本件裁決申請為無理由，爰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

林佳和

張詠善

蔡崧萍

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 1 2 月 2 5 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。