

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 52 號

3 【裁決要旨】

4 依職工福利委員會組織準則第 4 條第 1 項第 1 款規定：「職工福利委
5 員會除由事業單位指定一人為當然委員外，其餘委員依下列規定辦
6 理：一、已組織工會者，委員之產生方式由事業單位及工會分別訂定。
7 但工會推選之委員不得少於委員總人數三分之二。」應由申請人工會
8 推選不少於委員總人數三分之二之委員，而相對人在組織職福會第二
9 屆委員會時，申請人工會亦於 108 年 4 月 1 日以 108 年普工字第
10 108040101 號函文向相對人表示：「1. 本會推派陳甲○○、鍾○○、
11 曾○○、范○○、林○○、吳甲○○等六人為普來利實業股份有限公
12 司職工福利委員會第二屆勞方委員。2. 本會推派上述六名委員應遵照
13 工會決議之方向，維護員工之權益，如有違反上述之情事，本會將撤
14 回違規之委員，並重新派任勞工委員。」(申證 29)，且申請人工會
15 均要求受工會選派之職福會委員需簽署切結書，以保證「本人(以下
16 簡稱甲方)受普來利實業股份有限公司企業工會(以下簡稱乙方)推
17 派，參與第二屆普來利實業股份有限公司職工福利金委員會勞方委員
18 代表，並在普來利實業股份有限公司職工福利金委員會上，相關討論
19 及議題應與乙方立場一致，如有違背乙方立場或損害員工權益之情
20 事，甲方同意乙方撤換甲方普來利實業股份有限公司職工福利金委員
21 會勞方委員身分，不得異議。」(申證 31)，可知在本案中，申請人
22 工會確實除了依法推派勞方代表之外，並藉由職福會委員簽署工會擬
23 具之切結書的方式，持續與申請人工會所推派之勞方委員推動符合申

- 1 請人工會運動方針相符之活動，而可認本案中之職福會工作確為申請
- 2 人之工會活動。

3

4 【裁決本文】

申 請 人：鍾○○、吳甲○○、陳甲○○

均住：桃園市

申 請 人：普來利實業股份有限公司企業工會

設：同上

代 表 人：鍾○○

住：同上

共 同 代 理 人：吳乙○○

設：同上

相 對 人：普來利實業股份有限公司

設：新竹市經國路二段 425 號

代 表 人：徐文宗

住：同上

代 理 人：沈以軒律師

陳佩慶律師

陳建同律師

楊○○

設：臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

5

- 6 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

1 （下稱本會）於民國（下同）110 年 8 月 27 日詢問程序終結，並於
2 同日作成裁決決定如下：

3

4 主 文

5 一、確認相對人以獎懲 20200731001 公告對申請人陳甲○○、鍾
6 ○○、吳甲○○等三人各為申誡乙支之行為，構成工會法第 35
7 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動行為。

8 二、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，撤銷相對人懲
9 處申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等三人申誡乙支，並於
10 相對人竹北店與新竹店公佈欄公告撤銷上述三人之懲處處分。

11 三、申請人其餘請求駁回。

12 壹、 程序部分：

13 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
14 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
15 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
16 或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：

17 「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
18 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1
19 項、第 43 條至第 47 條規定。」另依勞資爭議處理法及不當勞
20 動行為裁決辦法，就申請人得否變更請求裁決事項，均未設有
21 明文規定，故就是否允許當事人追加或變更，本會有裁量權，
22 行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此法理。

23 二、申請人於 109 年 11 月 5 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁

1 決事項為：「(一)確認相對人懲處申請人陳甲○○、鍾○○、
2 吳甲○○等三人申誡乙支之行為，構成工會法第35條第1項第
3 1款及第5款之不當勞動行為。(二)請求撤銷相對人懲處申
4 請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等三人申誡乙支，並於各店
5 公佈欄公告撤銷上述三人之懲處處分。」嗣於110年8月27日
6 詢問會議變更其請求裁決事項第一項為：「確認相對人以獎懲
7 20200731001 公告懲處申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等
8 三人申誡乙支之行為，構成工會法第35條第1項第1款以及第
9 5款之不當勞動行為。」核申請人變更請求部分，與原請求裁
10 決事項相同，僅係文字補充及變更，並無礙相對人之防禦或本
11 件裁決程序之進行，故應予准許。

12 三、申請人主張，相對人未通知申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲
13 ○○等三人，便逕自發布獎懲20200731001，直至109年8月8
14 日申請人鍾○○經同事口頭告知後，始知悉此次懲處，申請人
15 鍾○○並於當日於相對人新竹店口頭告知吳甲○○，於下班後
16 於8月9日於申請人群組告知申請人陳甲○○(申證30)，是
17 申請人鍾○○與吳甲○○知悉本件之日應以109年8月8日起
18 算，申請人陳甲○○知悉本件之日應以109年8月9日起算，
19 故本件裁決之申請未逾勞資爭議處理法第39條第2項及第51
20 條第1項90日期間等語；相對人則抗辯其於109年6月24日
21 即寄發存證信函予申請人鍾○○、吳甲○○及陳甲○○等三
22 人，並載明：「以上經本公司公告及再三提醒，台端仍置之不
23 理，無法配合公司管理。故此特發函通知，請台端收到存證信

1 函七日內提出書面說明，否則本公司必將視情節論處」（相證
2 1），故申請人於該函送達後即應明確知悉七日內未向相對人提
3 出說明即必然將受懲處；且相對人於109年7月31日正式將懲
4 處公告（申證8），又該公告係張貼於相對人公佈欄，相對人
5 係透過公佈欄傳達重要事項，為達公告周知之效果，公佈欄均
6 設於員工休息室必經之處，申請人至遲於109年7月31日即應
7 知悉受相對人記予申誡，然申請人卻遲於109年11月5日始申
8 請本件不當勞動行為裁決，無論自知悉或事實發生之次日起
9 算，均已逾90日之法定期間云云。經查：

10 (一)相對人於109年6月24日寄發存證信函中雖表示「七日內未向
11 相對人提出說明即必然將受懲處」，惟其內容並非通知確定之
12 懲處結果或懲處日期，且縱申請人可預期將遭相對人懲處，亦
13 無從經由該存證信函知悉確切之懲處時間與內容，更遑論該存
14 證信函並非對於申請人之正式懲處結果之通知，故仍應以相對
15 人之正式懲處公告即申證8為準，並以該申請人三人知悉申證
16 8懲處公告日之次日為起算90日除斥期間之時點，合先敘明。

17 (二)就申請人鍾○○、吳甲○○及陳甲○○等三人知悉申證8懲處
18 公告之日期，本會於第一次調查會議即詢問相對人：「請問雙
19 方，相對人對員工之懲處結果如何通知員工本人？除於公佈欄
20 公告外，是否會再通知被懲處員工本人？請提出相關證明說
21 明。」相對人回覆：「就貴會垂詢『相對人公司對員工之懲處
22 結果如何通知員工本人？除於公佈欄公告外，是否會再通知被
23 懲處員工本人？』乙節，經確認相對人公司就『差勤』有關之

1 懲處，均係直接公告，並不會另行通知員工本人。」（參相對
2 人答辯（二）書第 3-4 頁）相對人既已確認相對人就差勤有關
3 之懲處均直接公告，並不會另行通知員工本人，則嗣後又於第
4 四次調查會議稱相對人店長洪○○、呂○○有於點名時及口頭
5 告知懲處，並提出該二位店長之聲明書，顯係臨訟置辯且與先
6 前提出之說明不符，並無可採。

7 (三)再查，申證 8 懲處公告上載日期為 109 年 7 月 31 日，然申請人
8 否認該公告於 109 年 7 月 31 日已張貼於公佈欄而使其得以知
9 悉，並提出與申證 8 一起張貼於公佈欄之申證 33、34 獎懲公
10 告，該二張獎懲公告之日期分別為 109 年 7 月 30 日與 109 年 8
11 月 7 日，可知相對人作成懲處公告之日與將其張貼於公佈欄之
12 日是否均為同一日，非無疑義，且參申證 35 之獎懲公告上，
13 除有獎懲公告作成日期外，尚有相對人店經理呂○○之簽名與
14 簽名日期，二者亦不一致（申證 35 之二份公告日期分別為 109
15 年 7 月 17 日與 109 年 10 月 28 日，但呂○○之簽名日期分別為
16 109 年 7 月 20 日與 109 年 10 月 29 日），亦無從得知相對人係
17 先由店經理呂○○簽名後，再將獎懲公告張貼於公佈欄，或是
18 先張貼於公佈欄，再由店經理呂○○簽名，且無論為何種情
19 形，亦均無法證明相對人於公告上記載之日期即為將獎懲公告
20 張貼於公佈欄之日期，且申請人鍾○○、吳甲○○及陳甲○○
21 均否認於 109 年 7 月 31 日見到該公告，並主張相對人應約於
22 109 年 8 月 7 日始張貼之，且提出申證 30 之對話紀錄說明其知
23 悉之過程，則申請人主張相對人於 109 年 8 月 7 日張貼申證 8

1 於公佈欄，申訴人鍾○○與吳甲○○於109年8月8日、申請
2 人陳甲○○主張109年8月9日知悉受到相對人之懲處，考量
3 該日期與109年7月31日相距日期未過長，則不論以109年8
4 月7日、8日或9日之次日開始計算90日之期間，申請人於109
5 年11月5日提出之裁決申請均仍在90日之期間內，則申請人
6 上開請求未違反工會法第35條第1項規定之事由之次日起90
7 日期限，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第39條第2項及
8 第51條第1項90日期間之規定。另申請人申請書所列申請人
9 代理人原為彭○○，裁決程序中變更為吳乙○○（參本會第一
10 次調查會議紀錄第2頁），核無不合，應予准許，附予敘明。

11 四、另按不當勞動行為裁決辦法第30條第2項規定：「詢問程序終
12 結後，主任裁決委員認有必要者，得聽取出席之裁決委員意
13 見，再召開詢問程序或調查程序。」本會於110年5月7日召
14 開詢問程序後，認有再召開調查程序之必要，故於109年5月
15 13日召開第四次調查會議，並於110年8月27日再次召開詢
16 問會議，並於同日作成裁決決定，係符合不當勞動行為裁決辦
17 法第30條第2項與不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要
18 點第21條第2項之規定，併予敘明。

19 貳、實體部分：

20 一、申請人之主張及請求：

21 (一)相對人懲處申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等三人申誡乙
22 支之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞
23 動行為：

1 1. 申請人鍾○○、陳甲○○、吳甲○○皆為申請人工會之會
2 員，同時也為工會推派相對人職工福利委員會（下稱職福會）
3 勞方委員。

4 2. 相對人刁難申請人工會活動，阻擋本次 109 年 5 月 10 日臨時
5 職福會之召開：

6 (1) 申請人工會決議於職福會臨時會議上，提出決議發放五一
7 禮券及端午禮券，並修改職福會章程，提高相對人業績提
8 撥數，藉以補償員工多年未調薪，由工會指示下，工會推
9 派之勞方委員連署召開臨時會（申證 1）。職福會主委陳甲
10 ○○接收工會指示後，於 109 年 5 月 9 日在職福會 LINE 群
11 組（職福會）發布 109 年 5 月 10 日職福會開會通知函（申
12 證 2），使所有資方及勞方職福會委員皆知悉 109 年 5 月 10
13 日召開臨時會（申證 3，全數委員已讀）。

14 (2) 申請人陳甲○○於 109 年 5 月 10 日臨時會議當天下午一點參
15 加相對人竹北店午間全體營業人員點名時，相對人兩位主管
16 課長李○○與經理許○○均表示知悉陳甲○○將於三點參加
17 臨時職福會，並核可陳甲○○之公出單（申證 12），顯見相
18 對人早已知悉申請人提出該次臨時職福會之通知，然相對人
19 之高階主管副總宋○○及新竹店長洪○○卻於下午三點親至
20 新竹店員工休息室，阻擋申請人臨時職福會之召開，逼迫申
21 請人只得於外部召開會議。109 年 5 月 10 日為相對人副總宋
22 ○○休假日，其仍至新竹店賣場阻擋申請人等三人召開職福
23 會，可見支配介入之意思甚明。

1 (3) 申請人工會依法完成臨時職福會之會議後，相對人改口未
2 收到開會通知，當然委員黃甲○○更虛偽陳述其未收到開
3 會通知，以編造相對人懲處之藉口。

4 3. 就勞資慣例而言，本屆職福會申請人參加會議均是申請公出
5 即可，相對人以申請人三人未以公假申請職福會開會而進行懲
6 處，事由顯然不當：

7 (1) 申請人陳甲○○為竹北店員工，109 年 5 月 10 日臨時會議公
8 出單經當日竹北店值班主管李○○簽名確認後公出（申證
9 4）；申請人鍾○○與吳甲○○為新竹店員工，基於上開慣
10 例，兩人填寫公出單給新竹店店長洪○○簽名，惟遭其當
11 面拒簽（申證 5），且相對人新竹店店長洪○○明知將召開職
12 福會會議，不僅不願意提供場地給職福會召開會議使用，
13 並揚言將記上述三名申請人曠職，而相對人副總宋○○亦
14 同時告知三位申請人，如果堅持開會，就要記三位申請人
15 曠職，相對人意圖妨礙並恫嚇會議之進行，但為執行工會
16 交辦之任務並爭取員工之福祉，三名申請人仍堅持參與 109
17 年 5 月 10 日會議。

18 (2) 109 年 5 月 10 日會議結束後，主委陳甲○○將會議紀錄交給
19 新竹市政府（申證 6），並針對相對人刻意阻礙會議之進行
20 並揚言曠職一事，在工會指示下，以職福會主委身分發函
21 新竹市政府，要求新竹市政府處理（申證 7）。

22 (3) 嗣相對人竟刻意不通知三位申請人，逕自公告獎懲
23 20200731001，記申請人三人申誠乙支，決議之懲處理由為

1 申請人召開第二屆第一次臨時職福會未依規定申請公假，
2 未在通知期限內辦妥申請公假事宜，影響公司管理（申證
3 8），顯見本件爭點為申請人是否得依照慣例以「公出」申
4 請公假。

5 (4)就雙方勞資慣例而言，108年4月22日起，申請人工會推派
6 第二屆職福會三名申請人為勞方代表，開會時皆申請「公
7 出」，未曾遭相對人否准，本件三位申請人出席職福會時，
8 皆依慣例填寫公出單，相對人從未對此置喙。相對人新竹店
9 長洪○○亦於109年5月10日於新竹店line群組自承申請
10 人出席職福會須填寫公出單而非公假單（申證14，頁2）。
11 相對人屢次陳述懲處申請人等三人是因出席職福會不得以
12 公出申請，僅能以公假申請，理由是「職福會是主體不是公
13 司指派」（第2次調查會議，頁6），然申請人陳甲○○為執
14 行職福會主委職務，近期曾於109年10月7日（申證23）、
15 110年2月1日（申證24）於工作中外出，提領職福會帳戶
16 之現金以發給職福會奠儀補助予同仁，皆是填寫公出單，並
17 經相對人主管核可，該活動主體為職福會，時間點晚於本案
18 爭議發生後，但相對人仍同意核給公出，而非要求申請人陳
19 甲○○申請公假，顯然相對人實無區別公假、公出之必要與
20 習慣，主管機關新竹市政府對於申請人執行職福會職務時究
21 竟要使用公假或公出也並無區分。申請人工會於109年5月
22 20日、109年5月21日、109年6月16日多次發文質疑相
23 對人不應片面變更職福會請假程序（申證15、申證16）。

1 (5) 於 109 年 5 月 15 日至 109 年 6 月 5 日間，相對人均無具體
2 對於申請人三人 109 年 5 月 10 日之公出質疑，然而在申請
3 人工會請職福會於 109 年 5 月 21 日向新竹市政府申訴後，
4 相對人竟於 109 年 6 月 24 日以存證信函恐嚇申請人等三人，
5 並以獎懲 20200731001 公告以「未辦妥申請公假」為由懲處
6 申請人三人，顯然有強烈的報復性意圖，違反工會法第 35
7 條第 1 項第 1 款、第 5 款。

8 (6) 申請人工會對於推派勞方委員參與職福會，除發函予相對
9 人告知勞方委員皆「遵照工會決議之方向」(申證 29)，也
10 要求勞方委員親自簽署切結書方能接受工會之推派(申證
11 31)，可證申請人等三人參與職福會為申請人工會之活動；
12 又本件申請人等三人拒絕以公假取代公出，係為反對相對
13 人打壓申請人工會於職福會推動福利金提撥提高等政策，
14 而未經協商就不當變更職福會召開之勞資慣例，並於 109 年
15 5 月 16 日由申請人工會理事長鍾○○於新竹店 line 群組向
16 相對人嚴正表明工會立場(申證 14，頁 6-8)，申請人鍾○○
17 也以理事長身分多次與勞方委員討論堅持拒絕以公假取代
18 公出之行動，並指示申請人陳甲○○以職福會主委身分以
19 函文向相對人及主管機關新竹市政府抗議(申證 15、16)，
20 皆證明申請人參與職福會以及拒絕以公假取代公出係為申
21 請人工會活動。另，相對人 108 年 4 月 1 日收到申請人工會
22 告知：吳甲○○應「遵照工會決議之方向，維護員工之權益，
23 如有違反上述之情事，本會將撤回違規之委員」(申證 29)，

1 故相對人知悉申請人吳甲○○為申請人工會所推派之職福
2 會勞方委員且參與工會活動。相對人對於申請人以寄發存證
3 信函恐嚇、申誡懲處等方式為不利待遇，已構成工會法第 35
4 條第 1 項第 1 款不當勞動行為。

5 4. 關於 109 年 5 月 10 日召開臨時會議之必要性而言，申請人工
6 會是為盡速推動勞動節禮券之發放及每月營業收入總額內提
7 撥比率之提高，故推動召開臨時會議：

8 (1) 相對人依職工福利委員會組織準則第四條指派當然委員為
9 黃甲○○，黃委員曾多次阻礙申請人工會於職福會之員工權
10 益推動。例如於 108 年 8 月 19 日之第二屆第 2 次定期職福
11 會，申請人工會鑒於員工長年並無尾牙福利，但相對人卻屢
12 屢以尾牙贊助金為名義向合作廠商募集贊助，故提案建議相
13 對人應將尾牙贊助金捐入職福會福利金，卻遭當然委員黃甲
14 ○○強力反對，以致無法推動（申證 9）。申請人工會鑒於本
15 件無法推動，但相對人對福利金之每月營業收入總額內提撥
16 比率並未達法定上限 0.15%，仍有繼續爭取空間，故欲於 5
17 月份召開職福會議積極推動提撥比率提高，以其爭取員工尾
18 牙之福利。

19 (2) 雖職福會原訂於 109 年 5 月 15 日召開第二屆第四次定期會
20 議，但申請人工會顧及 109 年 5 月 15 日定期會議要請假之
21 人數甚多，於 109 年 5 月 10 日會議請假人數較少，較不易
22 造成相對人藉機妨害勞方委員請假或影響營業狀況（109 年
23 5 月 15 日之定期會議有 9 人須請假，但 109 年 5 月 10 日之

1 臨時會議僅三人請假)，故經申請人工會推動下，勞方委員 5
2 人連署後決議於 109 年 5 月 10 日召開臨時會議。

3 (3) 過去申請人召開職福會不需另外通知相對人，只需於職福會
4 line 群組通知全體委員（申證 7，頁 15~17），本次召開臨時
5 會，開會前一日申請人也依勞資慣例於 line 群組通知，慮
6 及時間急迫，更指派主任委員陳甲○○及委員鍾○○兩人親
7 送開會通知至相對人新竹店投遞於公文交換箱，相對人辯稱
8 未收到紙本公文云云，實為轉移焦點之詞。

9 (4) 109 年 5 月 10 日第二屆第 1 次臨時職福會已經 109 年 5 月
10 15 日第二屆第 4 次定期職福會確認有效，所有資方委員（當
11 然委員黃甲○○、委員陳乙○○、委員呂○○）皆簽名同意
12 （申證 21），顯見相對人早已承認 109 年 5 月 10 日臨時職福
13 會召開之合法性；又申請人三人 109 年 5 月 10 日公出申請
14 經相對人核准，故 109 年 6 月 5 日發給薪資時並未有任何曠
15 職之扣除薪資（申證 22），相對人至 109 年 6 月 24 日才以存
16 證信函質疑申請人工會推動召開該臨時會議之必要性，顯為
17 秋後算帳。

18 5. 綜上，相對人懲處申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等三人
19 申誠乙支之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款
20 之不當勞動行為：

21 (1) 相對人明知勞方委員皆為申請人工會推派，並係執行工會賦
22 予勞方委員任務，然相對人不僅阻礙並恫嚇會議進行，甚至
23 對於申請人三人懲處申誠各一支，顯有刻意打壓工會在職福

1 會的推派及運作，將致未來申請人工會推派勞方委員進入職
2 福會運作時遭受困難，已嚴重干涉工會法定職權及其運作，
3 有關相對人妨礙申請人工會活動之動機，於 109 年勞裁字第
4 14 號裁決決定已判斷相對人對申請人鍾○○、陳甲○○構成
5 不當勞動行為，與本案具有相當之時間密接性，可佐證相對
6 人之不當勞動行為之積極意識。

7 (2) 相對人記申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等三人申誠乙
8 次之處分，造成其等當年度考績下滑、年終減發，構成工會
9 法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

10 (二) 請求撤銷相對人懲處申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等三
11 人申誠乙支，並於各店公佈欄公告撤銷上述三人之懲處處分：
12 建請貴會裁定相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
13 款之情事，並撤銷相對人懲處申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲
14 ○○等三人申誠乙支。

15 (三) 請求裁決事項：

16 1. 確認相對人以獎懲 20200731001 公告懲處申請人陳甲○○、
17 鍾○○、吳甲○○等三人申誠乙支之行為，構成工會法第 35
18 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動行為。

19 2. 請求撤銷相對人懲處申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等
20 三人申誠乙支，並於各店公佈欄公告撤銷上述三人之懲處處
21 分。

22 二、 相對人之答辯及主張：

23 (一) 申請人鍾○○、吳甲○○及陳甲○○未依相對人規定就參與職

1 福會之會議申請公假，經新竹市政府函請申請人應檢具相關事
2 證向相對人辦妥申請公假事宜，並經相對人多次提醒並給予合
3 理期間補正請假程序，申請人均置之不理，明顯違反請假規
4 定，相對人所為申誠實為懲戒權之正當行使，要與不當勞動行
5 為無涉：

6 1. 申請人主張渠等出席職福會時皆依慣例填寫公出單乙節，與
7 事實不符：

8 (1) 相對人除於「請假單」之請假須知有載明「請假」應確實填
9 寫假卡（相證 8「請假須知欄位」第 1 行至第 5 行）外，於
10 工作規則第十九條「請假規定」所列表格中就公假另有一般
11 性之定義、請假日數及給薪等規定（相證 7 第 9 頁），並無
12 針對申請公出及公假之流程有特別規定，然實際執行均係由
13 申請者自行就其欲申請公出或公假，分別對應填寫「公出單」
14 或「請假單」（二種申請單據之填寫欄位有所差異，參相證
15 11）。

16 (2) 申請人代理人彭○○及申請人陳甲○○前於 105 年 7 月 22
17 日即就參與職福會之會議填寫假卡向相對人申請公假（相證
18 3），而非填寫公出單，可證申請人主張渠等出席職工福利委
19 員會時皆依慣例填寫公出單乙節，與事實不符，且申請人亦
20 明知參與職福會會議應申請公假，而非公出。

21 (3) 申請人主張於 109 年 10 月 7 日、110 年 2 月 1 日申請人陳甲
22 ○○為執行職福會職務，填寫公出單並經相對人主管核可
23 （申證 23、申證 24），顯示相對人無區別公假、公出之必要

1 與習慣。惟查，申證 23 僅為申請人與資方委員范○○之私
2 人間對話紀錄，並非正式向相對人所提之公出或公假申請，
3 相對人無從得知，且無論申請人陳甲○○申請公出或公假之
4 簽核主管，均非同店採購（非主管）之范○○；申證 24 之
5 公出單則未見任何有關「職福會」之文字記載內容，其公出
6 事由亦僅記載「提領現金」，相對人為零售賣場，員工平時
7 本即多有因領錢（代墊款需求）、換錢、存錢、匯款等公務
8 事由，須外出至銀行而填寫公出單，故相對人值班主管多
9 半不作多問即予以核可，實不單僅以未填載任何與職福會
10 相關內容而經簽核之公出單，逕行推論相對人對於職福會
11 委員參與職福會均同意以公出申請即可。是申請人以申證
12 23、申證 24 主張相對人無區別公假、公出之必要與習慣，
13 實屬無稽。

14 2. 相對人既無從知悉相關會議之召開，即無從事前通知各單位
15 主管給予職福會委員公假，此為相對人新竹店店長及副總提
16 醒若未經准許而未到勤即屬曠職之原因：

17 (1) 過往職福會召開定期會議，會於事前提供紙本之開會通知，
18 是相對人得於事前即知悉確有相關會議召開之事實。

19 (2) 本件申請人於 109 年 5 月 10 日召開之職福會臨時會議係於
20 109 年 5 月 11 日始郵寄通知相對人（送達日期為 109 年 5 月
21 12 日，申證 7 第 7 頁），早已逾臨時會議之召開時間。

22 (3) 申請人主張有親送至相對人新竹店並投遞於公文交換箱，然
23 相對人僅於會議召開後收悉職福會來函之開會通知，109 年

1 5月9日新竹店值班主管黃乙○○未曾見過申請人陳甲○○
2 有投遞公文之事實，申請人向新竹市政府申訴之內容亦從未
3 提及有投遞公文系統乙節。

4 (4) 相對人竹北店課長李○○、經理許仕謀並不知悉職福會有召
5 開臨時會議，課長李○○之所以簽核公出單係僅依申請人陳
6 甲○○所述即予以核准，並非事先知悉有召開會議之事實。

7 (5) 是故，相對人既無從知悉相關會議之召開，即無從事前通知
8 各單位主管給予職福會委員公假，此為相對人新竹店店長及
9 副總提醒若未經准許而未到勤即屬曠職之原因，然相對人基
10 於當日確有召開臨時會議之事實，仍然追認並核給公假。

11 3. 相對人為經營管理之必要，一再針對個別職福委員口頭通
12 知、提醒應依相對人規定，填寫假卡補辦請假程序，並公告
13 新竹市政府之函文向同仁宣導參與職福會之會議應申請公假：

14 (1) 固有部分職福委員於參與職福會會議時，為簡便而僅填寫公
15 出單，然因「公出」實際上係指因公務需要或受雇主指派而
16 外出，是否應認列工作時間以及是否有延長工時，易生爭
17 議；又因疫情之故，陸續有同仁向相對人提問若於公出或公
18 假時受傷或染疫是否均為職業災害，公司應否負責等問題，
19 亦有主管建議為釐清責任應依照法定程序進行管理，否則無
20 一致標準，是相對人為避免發生爭議，經詢問主管機關確認
21 參與職福會召開之會議應請「公假」而非「公出」後，旋即
22 召開主管會議請主管回各店後務必加強宣導相關防疫措施
23 以及區分公假、公出，此有109年3月25日相對人主管會

1 議資料可證（相證 9），並多次口頭於會議或集合點名時進行
2 宣導。

3 (2) 後續適逢 109 年 5 月 10 日臨時會議涉及申請人主張應請公
4 出，經相對人統計各店管理仍有不一，相對人副總、總經理
5 為免衍生爭議，即再次分別以電話詢問新竹縣、市政府勞工
6 處後，確認參與職福會應係申請公假，而非公出，即於 109
7 年 5 月 15 日職福會召開定期會議前，由各單位主管向所屬
8 單位之職福會委員提醒參與職福會會議應申請公假（相證
9 5、相證 5-1、申證 7 第 25 頁）。

10 (3) 當然委員黃甲○○於當日會議正式開始前亦向出席之職福
11 會委員佈達，強調若職福委員參與職福會召開之會議，應依
12 相對人規定申請公假，並提醒當日出席者若未申請公假者，
13 會後應記得補辦相關手續，主管會協助簽核。惟仍有部分委
14 員未依請假規定申請，相對人即再次通知未事先申請公假之
15 委員應於事後補辦請假程序。

16 (4) 詎料相對人職福會於 109 年 5 月 21 日發函向新竹市政府申
17 訴有職福委員之請假遭拒（申證 7 第 10 頁），新竹市政府並
18 向相對人函詢（相證 6：新竹市政府 109 年 5 月 28 日府勞資
19 字第 1090079900 號函），經相對人說明後，新竹市政府即於
20 109 年 6 月 10 日以府勞資字第 1090088492 號函請相對人職
21 福會委員應檢具相關事證向相對人辦妥申請公假事宜（申證
22 7 第 2 頁）；復經相對人職福會仍執詞主張相對人有違反慣例
23 等情函復新竹市政府並表示意見後（申證 7 第 14 頁），新竹

1 市政府亦再度以 109 年 6 月 22 日府勞資字第 1090094878 號
2 函重申相對人職福會委員「應」檢具相關事證向相對人辦妥
3 申請公假事宜（申證 7 第 28 頁）。足證新竹市政府亦認申請
4 人於 109 年 5 月 10 日、109 年 5 月 15 日參與職福會之會議
5 仍應依照相對人請假規定申請公假，且經相對人公司於 108
6 年 6 月收受新竹市政府有關請職福委員應辦妥公假之函文
7 後，即有將該等函文張貼於公告欄（相證 23），申請人等三
8 人均為職福會委員，對於前開函文應知之甚明。

9 (5) 職福會委員已明確向新竹市政府說明其過往出席職福會會
10 議僅需填寫公出，並就「出席 108 年 5 月 10 日及 5 月 15 日
11 之會議，相對人公司卻變更原先填寫外出單參加會議之請假
12 慣例，要求職福委員另外填寫假卡請公假」一事，向新竹市
13 政府陳情申訴（參 109 年 6 月 16 日普職福字第 1090616001
14 號函）（申證 26 第 14 頁），新竹市政府作為有權解釋並執行
15 勞動法令之主管機關，豈有可能無法區分「公假」與「公出」，
16 又新竹市政府來函均未針對公假或公出提及進行協商之文
17 字，申請人陳稱新竹市政府的兩份函文均只有希望勞資雙方
18 備足相關事證進行協商，實無所據。

19 (6) 相對人所主張者係新竹市政府回覆普來利職工福利委員會
20 之函文明確指出「請貴會委員鍾○○等 3 人檢具相關事證，
21 向公司辦妥請公假事宜」，該函文係直接針對職福會所發，
22 且相對人歷次就新竹市政府函文之援引及說明，均係指新
23 竹市政府函文指出席職福委員參與職福會 108 年 5 月 10 日

1 及 5 月 15 日之會議「應請公假」乙節，並非指新竹市政府
2 告知或同意相對人進行懲處，蓋後續之懲處行為係因相對
3 人提醒職福會委員若依函文意旨應請公假後，卻未得到回
4 應，方行使雇主懲戒管理權限。

5 4. 相對人懲處申請人鍾○○、吳甲○○及陳甲○○申誠，乃係
6 基於申請人違反請假規定，相對人已一再給予期間補正，且
7 新竹市政府亦明示申請人鍾○○、吳甲○○及陳甲○○應依
8 相關規定補辦請假程序，申請人等三人仍置之不理，實已影
9 響相對人人事差勤管理，仍考量確實有召開職福會會議之事
10 實，寬認主動核予公假未記曠職及扣薪，而依相對人獎懲規
11 定，記予申誠一次，應屬雇主懲戒權之正當行使：

12 (1) 依相對人獎懲辦法（相證 7-1）小過事由第 1 項明文「工作
13 時間內未經主管核准擅離工作崗位以致影響公司作業者（除
14 記小過外另應以曠職處份論並應依規定扣薪）」。

15 (2) 本件職福會既經新竹市政府二度函請職福委員應檢具事證
16 向公司辦妥申請公假事宜（相證 13），即已指正參與 109 年
17 5 月 10 日、109 年 5 月 15 日之會議，職福會委員應申請公
18 假，而非職福會於申訴函文中多次提及填寫公出單之請假慣
19 例（相證 15、申證 16）。則申請人等三人既為職福委員而未
20 就 109 年 5 月 10 日、109 年 5 月 15 日申請公假，即離開工
21 作崗位召開會議，對於相對人之工作安排、人手調度、出勤
22 系統管理及雇主之管理權限等皆有所影響，是實質上等同未
23 完備請假程序而符合前開「工作時間內未經主管核准擅離工

1 作崗位以致影響公司作業者」之情形。

2 (3) 然相對人考量 109 年 5 月 10 日、109 年 5 月 15 日之會議確
3 實有召開之事實，且相對人過往管理較為不一致，雖於 109
4 年 3 月份後即口頭請各店主管加強宣導公假、公出有所不
5 同，但確實仍屬過渡期間，故仍追認「公假」並未論以曠職
6 或扣薪。

7 (4) 惟既經新竹市政府函文指正，相對人未來統一管理自有必
8 要性及合理性，而相對人係由各店口頭宣導並以 LINE 或主
9 管直接通知各職福委員，尚未訂於工作規則（相對人答辯四
10 書第 2 頁），故本件亦由相對人管理部口頭通知竹北店、新
11 竹店店長需請職福會委員配合填寫請假單；詎料僅陳丙
12 ○○事後補簽請假單，申請人等三人僅須補填 109 年 5 月 10
13 日及 109 年 5 月 15 日之假卡，往後於程序上亦僅係將「公
14 出單」之填寫改為「假卡」，未對於申請人之相關權益有任
15 何不利影響，申請人等三人卻迄今堅拒不配合，故相對人於
16 109 年 6 月 24 日寄發存證信函予申請人鍾○○、吳甲○○及
17 陳甲○○（相證 1），申請人等三人仍未回應，除使相對人
18 人事差勤管理即無從統一，亦對於配合辦理之陳丙○○或未
19 來其他遵守規定之同仁亦未見公平。

20 (5) 是相對人基於申請人等三人於會議後既收受新竹市政府函
21 文指正，經相對人多次依新竹市政府函文意旨進行口頭提
22 醒並寄發存證信函載明應辦妥申請公假，申請人卻置之不
23 理、拒絕配合補正程序之行為，類似於獎懲辦法所定申誠

1 事由第 3 項前段「違反作業規定致使作業受影響」、第 5 項
2 「對上級主管態度傲慢、出言頂撞，影響主管領導」所定情
3 事，以及違反情節尚非無故曠職，故以申誠事由第 12 項「其
4 他違反公司規定情節符合此罰責」者，記予申誠。

5 (6) 職福會係依職工福利金條例為保管動用職工福利金所設
6 置，與工會明顯為不同組織，經工會推派擔任勞方委員並不
7 代表當然等同於具有工會會員身分，是申請人所提申證 29
8 不足證明相對人知悉申請人吳甲○○為工會會員；又依相證
9 22 裁決中申請人之代理人自承尚有會員是自行向申請人工
10 會繳交會費且不便透露，足證相對人無從知悉申請人吳甲
11 ○○為工會會員。再參申證 29「說明」欄位第 2 點：「本會
12 推派上述六名委員應遵照工會決議之方向，維護員工之權
13 益，如有違反上述之情事，本會將撤回違規之委員，並重新
14 派任勞工委員」之文義僅係申請人工會具有隨時改派勞方委
15 員之權利，申證 31 亦是針對如有違背乙方立場或損害員工
16 權益之情事，同意申請人工會得撤換職福會勞方委員，相關
17 內容不足證明申請人參與職福會即為工會活動，況申證 31
18 係各職福會勞方委員與申請人工會合意簽署，相對人並不知
19 悉。申請人所提申證 30、申證 31 均未提及拒絕以公假代替
20 公出乙事，且參與職福會應申請公假與否之爭議皆未提及工
21 會，申請人三人均係基於職福會委員身分受相對人要求補請
22 公假以及就未配合補請公假所為之管理懲處，與申請人工會
23 無關。是相對人所為之申誠懲處，並無針對工會之不當勞動

1 行為動機與認識。

2 (7) 申請人鍾○○、吳甲○○及陳甲○○既明知新竹市政府亦
3 要求渠等辦妥申請公假，並經相對人多次提醒、通知，客
4 觀上亦無不能補辦請假程序之情事，卻拒絕辦理，足以構
5 成曠職，然相對人考量確有召開職福會會議之事實仍准予
6 公假並未扣薪，基於管理權限給予申誡懲處，更無違比例
7 原則，併予敘明。

8 (二)申請人陳稱 109 年 5 月 10 日召開臨時會議之必要性係為盡速推
9 動勞動節禮券之發放及每月營業收入總額內提撥比率之提高云
10 云，惟查，申請人之主張實有可議：

11 1. 職福會之定期會議原訂於 109 年 5 月 15 日召開，然是日
12 定期會議紀錄第參點明文：「本次會議無討論議題，原訂
13 討論議題於 5/10 臨時會已決議，故宣布散會。」(相證
14 4)，足見原訂於定期會議討論之議題，已全數於 5 月 10
15 日討論完畢，則既會議相關議題皆已於臨時會議討論完
16 畢，何以仍召集職福委員進行毫無報告事項與討論議題
17 之會議，已足使相對人對於過往會議召開流程及必要性
18 有所疑慮；尤有甚者，申請人等召開臨時會議，係於資
19 方委員全數無法出席之臨時會議中(申證 6 第 1 頁)，即
20 逕自決議提高營業收入提撥福利金之比率，是職福會相
21 關舉措，更使相對人認有加強參與並規範職福會會議召
22 開流程之必要。

23 2. 申請人固指稱相對人當然委員黃甲○○反對將相對人之

1 「尾牙贊助金」捐入職福會福利金云云。惟按職工福利金
2 第 2 條、行政院勞工委員會 78 年 12 月 4 日（78）臺勞福
3 一字第 28559 號函釋，職福會職工福利金之提撥來源，應
4 以職工福利金條例第 2 條所定為限，則相對人既已依法
5 提撥職工福利金，本無額外就其他收入提撥之義務。職福
6 會當然委員黃甲○○於會議中之回覆內容：「公司已依
7 法、依章程規定準時將福利金提撥給職福會，廠商尾牙
8 贊助金並不歸屬於職福會所有，於法無據」，實難認有何
9 不當或惡意阻礙員工權益推動之情事。又依行政院勞工
10 委員會 80 年 6 月 26 日（80）台勞福一字第 15538 號函：
11 「事業單位歲末尾牙宴請全體員工聚餐，係屬事業主慰
12 勞員工一年來之辛勞所舉辦之活動，非一般由職工福利
13 委員會主辦之聚餐活動，故尾牙聚餐費用自不宜動支職
14 工福利金。」，尾牙本不得由職工福利金動支，申請人之
15 主張實顯無稽。

- 16 3. 又勞動節禮券之發放目的既係基於五一勞動節而有時效
17 性，當然委員 109 年 3 月 20 日即於群組提醒應盡速召開
18 會議討論（相證 16），然適逢疫情高峰而休會，當然委
19 員復於 109 年 4 月 16 日、17 日再次於群組提醒勞動節之
20 福利是否發放（相證 16），經職福會主委陳甲○○於 109
21 年 5 月 5 日自行決定延至 109 年 5 月 15 日始召開定期會
22 議（相證 16），卻又於 109 年 5 月 9 日再決議提前於翌
23 日（109 年 5 月 10 日）即召開臨時會，是否確有必要，

1 誠有疑義；且勞動節禮券經臨時會議決議後，遲至 109
2 年6月初始發放，則又何以有提早5天召開臨時會議之必
3 要，實均有疑義。

4 4. 109 年 5 月 10 日臨時會係由申請人代理人彭○○主持及
5 撰寫會議紀錄，此有職福會委員陳丙○○親簽之說明可
6 證（相證 12），明顯與會議紀錄所載不符；又 109 年 5
7 月 15 日定期會議之會議紀錄載明開會起迄為下午 15：30
8 至 16：30（1 小時），該會議紀錄及簽到表並均有范○○
9 之簽名，惟范○○根本未參與該次會議，僅簽名即離開
10 （相證 18），且該次會議並無任何討論議題，則職福會
11 所召開之會議是否確有如會議紀錄所載起迄時間開會之
12 事實，以及是否有召開之必要性，均不無疑問。

13 (三)勞工之工會幹部身分或參與工會活動者，縱使應享有更有效之
14 權利保護，但並不當然因此取得解僱之絕對豁免權，而仍須就
15 個案事實判斷其行為是否符合現行法律或團體協約或其他共同
16 同意，要屬當然（臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1630 號行
17 政判決、貴會 106 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定書參
18 照）。本件申請人未依相對人規定申請公假，期間經新竹市政府
19 二度函請辦妥公假事宜，亦經相對人一再通知補正程序或提出
20 書面說明，申請人等均置之不理，相對人始行使懲戒管理，是
21 相對人所為實係依據新竹市政府之來函意旨，且職福會乃係依
22 法設立並運作，非屬工會活動，相對人並未利用雇主優勢而干
23 預介入工會活動，洵無不當影響工會運作之動機與認識，不得

1 僅因申請人等三人具備工會成員身分之外觀即認定相對人所為
2 該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

3 (四)答辯聲明：

4 申請人之裁決請求均駁回。

5 三、雙方不爭執事項：

6 (一)申請人鍾○○、陳甲○○、吳甲○○皆為申請人工會之會員，
7 亦為工會推派相對人職福會之勞方委員。

8 (二)109 年 5 月 10 日召開職福會第二屆第一次臨時會議（申證 6）；

9 109 年 5 月 15 日召開職福會第二屆第四次定期會議（相證 4）。

10 (三)申請人陳甲○○為竹北店員工，109 年 5 月 10 日臨時會議公出單
11 經當日竹北店值班主管李○○簽名確認後公出（申證 4）。

12 (四)相對人於 109 年 6 月 24 日寄發存證信函予申請人鍾○○、吳甲
13 ○○及陳甲○○，分別載明：「台端亦未依 109 年 6 月 10 日新
14 竹市政府函（府勞資字第 1090088492 號）說明二中所述：請貴
15 會委員檢具相關事證，向公司辦妥申請公假事宜」、「台端 5 月
16 10 日及 5 月 15 日皆未依公司規定辦理公假事宜，請檢具相關事
17 證，向公司辦妥申請公假事宜」、「請台端收到存證信函七日內
18 提出書面說明，否則本公司必將視情節論處」（相證 1）。

19 (五)相對人以獎懲 20200731001 公告記三名申請人陳甲○○、鍾
20 ○○、吳甲○○申誡乙次，獎懲事蹟載明：「109 年 5 月 10 日及
21 15 日未依主管說明指示請公假……未在通知期限內辦妥申請公
22 假事宜，影響公司管理予以申誡乙次」（申證 8）。

23 (六)相對人並未記申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等三人曠

1 職，並准予公假，並未扣薪。

2 四、 本件爭點為：相對人以獎懲 20200731001 公告對申請人陳甲
3 ○○、鍾○○、吳甲○○等三人各為申誡乙支之行為，是否構
4 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動行為？

5 五、 判斷理由：

6 (一)相對人以獎懲 20200731001 公告對申請人陳甲○○、鍾○○、吳
7 甲○○等三人各為申誡乙支之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
8 1 款之不當勞動行為：

9 1. 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
10 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
11 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
12 速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當
13 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
14 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
15 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
16 謀求迅速回復其權利。工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「雇
17 主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞
18 工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒
19 絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」又工會法
20 施行細則第 30 條第 1 項明定：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第
21 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
22 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
23 待。」可知，工會法第 35 條係為保障勞工之團結權，及保護團

1 體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限
2 制規定。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依
3 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
4 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
5 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
6 限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。（本會 104 年
7 勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

8 2. 申請人主張，申請人鍾○○、陳甲○○、吳甲○○等三人為申
9 請人工會之會員，同時也為工會推派相對人職福會勞方委員，
10 其於 109 年 5 月 10 日以及 109 年 5 月 15 日依照勞資慣例，申
11 請公出參加職福會會議，遭相對人拒絕簽核公出單，於申請人
12 工會請職福會於 109 年 5 月 21 日向新竹市政府申訴後，相對人
13 於 109 年 6 月 24 日寄發存證信函予申請人鍾○○、吳甲○○及
14 陳甲○○，要求其依公司規定，向公司辦妥 109 年 5 月 10 日及
15 109 年 5 月 15 日申請公假事宜，嗣以獎懲 20200731001 公告以
16 申請人三人未以公假申請職福會開會而公告懲處申誠乙次，事
17 由顯然不當，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之
18 不當勞動行為等語。

19 3. 相對人則辯稱，相對人為經營管理上之必要，一再針對個別職
20 福會委員口頭通知、提醒應依相對人規定，填寫假卡補辦請假
21 程序，並公告新竹市政府之函文向同仁宣導參與職福會之會議
22 應申請公假，然申請人鍾○○、吳甲○○及陳甲○○等三人未
23 依相對人規定就參與職福會之會議申請公假，經新竹市政府函

1 請申請人應檢具相關事證向相對人辦妥申請公假事宜，並經相
2 對人多次提醒並給予合理期間補正請假程序，申請人均置之不
3 理，明顯違反請假規定，相對人所為申誠實為懲戒權之正當行
4 使，要與不當勞動行為無涉云云。

5 4. 查申請人工會與相對人間持續存在勞資爭議，與本件爭議相近
6 者即有臺北高等行政法院 108 年度訴字第 575 號裁定裁判案由
7 之不當勞動行為爭議（裁判日期：108 年 08 月 20 日）、臺北高
8 等行政法院 108 年度訴字第 569 號裁定（裁判日期：108 年 08
9 月 20 日）、本會 109 年勞裁字第 19 號裁決（裁決申請日期 109
10 年 4 月 15 日），申請人陳甲○○均為當事人，而申請人鍾○○
11 為申請人工會理事長亦以代表人身分參與上開程序。另於 109
12 年 4 月 29 日，申請人工會會員陳甲○○、曾○○、前理事長彭
13 ○○等人向相對人提出給付加班費之多起勞資爭議調解，並均
14 由申請人理事長鍾○○為調解代理人出席調解會議，後均於 109
15 年 6 月 16 日經調解不成立（申證 42）；申請人鍾○○、陳甲○○
16 與前理事長彭○○等人於 109 年 4 月 1 日向相對人提出加班費
17 給付之民事訴訟，經新竹地方法院 109 年勞訴字第 50 號審理
18 中，可知雙方之勞資關係持續處於緊張之中。

19 5. 經查，相對人以獎懲 20200731001 公告懲處申請人陳甲○○、
20 鍾○○、吳甲○○等三人申誠乙次，並無正當、合理之依據，
21 對此，本會調查如下：

22 (1) 就相對人以獎懲 20200731001 公告懲處申請人陳甲
23 ○○、鍾○○、吳甲○○等三人申誠乙次（申證 8），相對

1 人主張依據相對人獎懲辦法（相證 7-1，頁 2）「小過」第 1
2 點：「工作時間內未經主管核准擅離工作崗位以致影響公司作
3 業者（除記小過外另應以曠職處分論並應依規定扣薪）」，表
4 示相對人考量其等行為符合相證 7-1 小過第 1 點，但因過往
5 職福會出席之請假管理狀況本較為混亂，故相對人公司從輕
6 發落僅處以申誡，且考量 109 年 5 月 10 日、109 年 5 月 15
7 日之會議確實有召開之事實，又相對人過往管理較為不一
8 致，仍屬過渡期間，故仍追認「公假」並未論以曠職或扣薪。
9 申請人三人亦表示均無收到曠職通知（參本會第 2 次調查會
10 議紀錄，頁 5），是相對人對於申請人陳甲○○、鍾○○、
11 吳甲○○等三人處以申誡，非因其出席職福會乙事，而係因
12 相對人基於申請人三人於會議後既收受新竹市政府函文指
13 正，經相對人多次依新竹市政府函文意旨進行口頭提醒並寄
14 發存證信函載明應辦妥申請公假，申請人卻置之不理、拒絕
15 配合補正程序之行為，相對人考量實質上申請人之行為是拒
16 絕配合補正，且確實有召開會議之事實，故相對人就申請人
17 違反相對人公司管理權之行使，類似於獎懲辦法（相證 7-1）
18 所定申誡事由第 3 項前段「違反作業規定致使作業受影響」、
19 第 5 項「對上級主管態度傲慢、出言頂撞，影響主管領導」
20 所定情事，以及違反情節尚非無故曠職，故以申誡事由第 12
21 項「其他違反公司規定情節符合此罰責者」而處以予申誡，
22 合先敘明。

23 (2) 次查，就員工出席職福會之請假程序，相對人主張申請人

1 明知參與職福會會議應申請公假，而非公出，然申請人拒絕
2 配合補正申請公假，故相對人於 109 年 6 月 24 日寄發存證信
3 函予申請人鍾○○、吳甲○○及陳甲○○，分別載明：「台端
4 亦未依 109 年 6 月 10 日新竹市政府函（府勞資字第
5 1090088492 號）說明二中所述：請貴會委員檢具相關事證，
6 向公司辦妥申請公假事宜」、「台端 5 月 10 日及 5 月 15 日皆
7 未依公司規定辦理公假事宜，請檢具相關事證，向公司辦妥
8 申請公假事宜」等語（相證 1）。惟經本會調查，相對人職福
9 會委員於 109 年 11 月 5 日前 2 年內參與職福會召開會議之相
10 關請假資料（相證 11、相對人提出之附表 1），108 年 4 月 22
11 日之職福會定期會議中，委員黃甲○○與陳乙○○委員係請
12 公假，委員鍾○○、陳丙○○及吳甲○○係請公出，而委員
13 陳甲○○、呂○○、范○○則未申請，亦即根本未向相對人
14 請假（相對人答：「未申請是指有出席職福會，但未做任何公
15 假或公出之申請。」參本會第 3 次調查會議紀錄第 6 頁）；108
16 年 8 月 19 日之職福會定期會議中，僅有委員黃甲○○請公
17 假，委員鍾○○、陳丙○○、周炤谷及吳甲○○係請公出，
18 而委員陳甲○○、呂○○、范○○與陳乙○○委員根本未向
19 相對人請假；108 年 12 月 25 日之職福會定期會議中，亦僅
20 有委員黃甲○○請公假，委員鍾○○、陳丙○○及吳甲○○
21 係請公出，而委員陳甲○○、呂○○、范○○與陳乙○○委
22 員根本未向相對人請假。由此可見，相對人對於員工出席職
23 福會之請假程序未見一致，對於未請假者未要求補行請假程

1 序，亦未曾要求請公出者改為請公假，相對人亦自承：「相對
2 人公司於109年5月10日以前，針對所有委員出席職福會之
3 請假方式並無統一管理方式，故未要求陳乙○○補行公假程
4 序。」、「相對人公司於109年5月10日以前，針對所有委
5 員出席職福會之請假方式並無統一管理方式，故未要求呂
6 ○○補行公假程序。」（參本會第3次調查會議紀錄第6頁）
7 故於相對人於109年5月10日前並無職福會委員出席職福會
8 之統一請假方式，足堪認定。

9 (3) 再查，相對人主張對申請人為申誠之事由為「其他違反公
10 司規定情節符合此罰責者」，而該「公司規定」雖指職福會委
11 員出席職福會之請假規定，然相對人於109年5月10日前並
12 無職福會委員出席職福會之統一請假方式，已如上述。相對
13 人就此再主張，所稱「公司規定」係指竹北店店長呂○○於
14 109年5月15日13時12分留言「職福會會議視同公假，煩
15 參加同仁記得填寫假卡」（相證5）、新竹店長店長洪○○於
16 109年5月16日19時56分留言說明應統一請公假（申證7
17 第25、27頁），以及相對人以存證信函援引新竹市政府函文
18 請申請人等三人辦妥申請公假（相證1）等（參本會第3次
19 調查會議紀錄第7頁第4行以下），然觀上開時點皆為申請人
20 三人出席109年5月10日職福會臨時會議之後，申請人本無
21 從於請假時知悉此一要求。且相對人自承過去未曾制定職福
22 會會議應請公假之規定（參相對人答辯四書第2頁），申請人
23 亦無從知悉竹北店店長呂○○與新竹店長店長洪○○上開要

1 求之依據為何，相對人雖主張自 109 年 3 月起有意區辦公出
2 及公假，並由相對人於 109 年 3 月 25 日召開主管會議，請主
3 管回各店加強宣導區辦公出、公假（相證 9 第 3 點最後一行
4 「工會請會務假、職福會開會、教召、法院傳證人是主體不
5 是公司指派是公假」），然相對人自承此會議為第一次相對人
6 欲區辦公出以及公假（參本會第 2 次調查會議紀錄第 6 頁），
7 益證過往並無明確區辦公出或公假之慣例，且該會議僅為相
8 對人內部主管會議內容，僅為相對人要求主管加強宣導，並
9 未公告予相對人員工知悉，申請人亦不知悉有上開會議之決
10 議（參本會第 2 次調查會議紀錄第 6 頁、第 9 頁），亦未見相
11 對人將變更後之請假程序訂於工作規則（參相對人答辯四書
12 第 2 頁），復以申請人表示不同意該臨時變更（申證 15、申
13 證 16），是相對人雖稱其欲區辦公出或公假，卻未將相證 9
14 之相關資訊公告周知或訂於相對人請假規則或工作規則中，
15 申請人本無所依循，復參相對人自認「過往職福會出席之請
16 假管理狀況本較為混亂」（參相對人 110 年 2 月 3 日答辯二書
17 第 3 頁、本會第 2 次調查會議紀錄第 6 頁），是難謂申請人等
18 三人出席 109 年 5 月 10 日以及 109 年 5 月 15 日職福會會議，
19 依過去請假方式辦理公出而非公假，有違反相對人「公司規
20 定」之情事。

21 (4) 相對人另主張，相對人職福會於 109 年 5 月 21 日發函向新
22 竹市政府申訴有職福委員之請假遭拒（申證 7 第 10 頁），新
23 竹市政府以 109 年 5 月 28 日府勞資字第 1090079900 號函向

1 相對人函詢（相證6），經相對人於109年6月5日以普字第
2 1090605001號函說明後（申證7第4頁），新竹市政府於109
3 年6月10日以府勞資字第1090088492號函請相對人職福會
4 委員應檢具相關事證向相對人辦妥申請公假事宜（申證7第
5 2頁），復經相對人職福會仍主張相對人有違反慣例等情函復
6 新竹市政府並表示意見後（申證7第14頁），新竹市政府亦
7 再度以109年6月22日府勞資字第1090094878號函重申相
8 對人職福會委員「應」檢具相關事證向相對人辦妥申請公假
9 事宜（申證7第28頁），足證新竹市政府亦認申請人於109
10 年5月10日、5月15日參與職福會之會議仍應依照相對人
11 請假規定申請「公假」云云。惟查，相對人於109年6月5
12 日以普字第1090605001號函覆新竹市政府之說明四記載「有
13 關本公司職福會向貴府申訴，主張鍾君等3名委員，出席會
14 議請假遭拒云云，然查鍾君3人，該2日會議皆未依本公司
15 請假流程，填具假單並申請公假（以下略）」（申證7第4頁），
16 然相對人於109年5月10日前並無職福會委員出席職福會
17 之統一請假方式，於109年5月10日後亦未有公告新訂職
18 福會委員出席職福會請假方式，則相對人既未傳達正確資
19 訊予新竹市政府，則難認新竹市政府以上開函文要求申請
20 人三人檢具相關事證，向公司辦妥申請公假事宜，有何合
21 法或正當之依據，且關於員工請假之相關規範，應以公司
22 之工作規則或相關管理規則為之，市政府函文並無規定個
23 別公司請假規則之效力，是相對人以新竹市政府上開函文

1 作為其懲戒申請人三人事由依據之一，實屬推諉之辭，更
2 證相對人以獎懲 20200731001 公告懲處申請人陳甲○○、鍾
3 ○○、吳甲○○等三人申誠乙次，並無正當、合理之依
4 據。

5 6. 再查，相對人以獎懲 20200731001 公告對申請人陳甲○○、鍾
6 ○○、吳甲○○等三人各為申誠乙支，確係出自不當勞動行為
7 之動機，對此，本會調查如下：

8 (1) 按職工福利金之提撥，係為辦理職工福利事業，並以所屬事
9 業單位之職工及其眷屬為受益對象，所提撥之職工福利金保
10 管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組
11 織共同設置職福會負責辦理(職工福利金條例第 1 條與第 5
12 條、職工福利委員會組織準則第 13 條之 1 參照)。可見職福
13 會重在事業單位所屬員工福利之促進，與工會組織旨在保
14 障勞工團結權(工會法第 1 條參照)，形成相對於雇主之外部
15 集團力量以平衡雇主之經濟優勢，並提升勞工地位及改善
16 勞工生活，尚非完全相同。準此，縱使職福會之勞方代表由
17 申請人工會推選而出(職工福利委員會組織準則第 4 條參
18 照)，惟得否因而認職福會相關事項屬於工會活動，仍應視
19 個案具體情形判斷；如該事項依具體情形得認與工會活動
20 有關，致勞工或工會會員受有不利益待遇或不當影響、妨
21 礙或限制工會之成立、組織或活動，仍有構成不當勞動行
22 為之可能，合先敘明。

23 (2) 查，相對人職福會之資方委員為黃甲○○、陳乙○○、呂○○

共 3 位，勞方委員則為陳甲○○、鍾○○、吳甲○○、陳丙○○、周炤谷、范○○，而本次受到懲處之三位勞方委員陳甲○○、鍾○○、吳甲○○均為申請人工會會員，其餘職福會勞方委員陳丙○○、周炤谷、范○○皆非申請人工會成員。次查，勞方委員陳丙○○、周炤谷、范○○於 109 年 5 月 10 日職福會會議均為排休而毋需請假，勞方委員周炤谷與范○○均未出席 109 年 5 月 15 日職福會會議，而勞方委員陳丙○○有以公出方式請假出席，嗣補請為公假（參相對人附表 1、相證 11），相對人對職福會委員完全未請假亦未曾要求補正，卻突然於在欠缺合理事由下以請假程序為由對申請人三人為申誡，相對人雖否認知悉申請人吳甲○○為申請人工會會員，且主張職福會事務與工會無關，然依職工福利委員會組織準則第 4 條第 1 項第 1 款規定：「職工福利委員會除由事業單位指定一人為當然委員外，其餘委員依下列規定辦理：一、已組織工會者，委員之產生方式由事業單位及工會分別訂定。但工會推選之委員不得少於委員總人數三分之二。」應由申請人工會推選不少於委員總人數三分之二之委員，而相對人在組織職福會第二屆委員會時，申請人工會亦於 108 年 4 月 1 日以 108 年普工字第 108040101 號函文向相對人表示：「1. 本會推派陳甲○○、鍾○○、曾○○、范○○、林○○、吳甲○○等六人為普來利實業股份有限公司職工福利委員會第二屆勞方委員。2. 本會推派上述六名委員應遵照工會決議之方向，維護員工之權益，如有違反上述

1 之情事，本會將撤回違規之委員，並重新派任勞工委員。」

2 (申證 29)，且申請人工會均要求受工會選派之職福會委員
3 需簽署切結書，以保證「本人（以下簡稱甲方）受普來利實
4 業股份有限公司企業工會（以下簡稱乙方）推派，參與第二
5 屆普來利實業股份有限公司職工福利金委員會勞方委員代
6 表，並在普來利實業股份有限公司職工福利金委員會上，相
7 關討論及議題應與乙方立場一致，如有違背乙方立場或損害
8 員工權益之情事，甲方同意乙方撤換甲方普來利實業股份有
9 限公司職工福利金委員會勞方委員身分，不得異議。」(申
10 證 31)，可知在本案中，申請人工會確實除了依法推派勞方
11 代表之外，並藉由職福會委員簽署工會擬具之切結書的方
12 式，持續與申請人工會所推派之勞方委員推動符合申請人工
13 會運動方針相符之活動，而可認本案中之職福會工作確為申
14 請人之工會活動。

15 (3) 相對人除由上揭申證 29 之工會函文可知悉職福會與申請人
16 工會之關係外，申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○三人亦
17 多以工會代表身分於職福會中發言，如相對人職福會第二屆
18 第 2 次定期會議中，會議討論提案 1 之決議即有紀錄：「回
19 應當然委員黃甲○○，所謂『請先考量福委會為會員做了甚
20 麼？』福委會工會代表不就正在幫員工爭取年終尾牙贊助
21 嗎？」(申證 9)。此外，對於職福會議案的提出、受變更請
22 假慣例要提出抗議，均經由名為「HB 工會福委」，且其成員
23 包括申請人工會現任理事長與前任理事長、理事、秘書、會

員及工會所推派之職福會勞方委員，均加入此群組就工會推動職福會事務加以討論，包含就辦理職福會事務而外出應以公出或公假之方式請假，早於 109 年 5 月 16 日，申請人前任工會理事長彭○○於在 HB 工會福委群組中即表示：「普來利職工福利委員新竹點鍾○○、吳甲○○、陳丙○○等 3 名委員，5 月 15 日召開第二屆第一次定期會議，依先前慣例寫外出單後參加會議，但值班經理黃乙○○告知，洪○○店長要求同時要寫公假單及公出單才願簽名，與先前職福會開會請假慣例不同，故請公司說明為何與先前慣例不同。」現任工會理事長鍾○○隨即修改為：「普來利職工福利委員新竹店鍾○○、吳甲○○、陳丙○○等 3 名委員，5 月 15 日召開第二屆第四次定期會議，依先前慣例寫外出單後參加會議，但值班經理黃乙○○告知，洪○○店長要求同時要寫公假單及公出單才願簽名，與先前職福會開會請假慣例不同，故請公司說明為何與先前慣例不同。」(參申證 40、47、本會第四次調查會議紀錄第 8 頁)，上開 HB 工會福委群組之討論，經核與相對人職福會於 109 年 5 月 20 日發予相對人之普職福字第 1090520001 號函(申證 7 第 1 項)內之意旨內容相同，足見職福會勞方委員之活動，確與申請人工會有密不可分之關係。

(4) 綜上之多項具體事實足認申請人工會長期均有以職福會作為推動工會事務之管道，在此具體事實關係之脈絡下，職福會相關事項即可能屬於工會活動之一環，且相對人亦知悉

1 之，今相對人主張職福會事務與工會無關，顯非可採，則相
2 對人縱非針對申請人吳甲○○之工會會員身分而產生針對
3 性，亦是因其參與工會活動而有不當勞動行為之動機，可認
4 相對人以獎懲 20200731001 公告懲處申請人陳甲○○、鍾
5 ○○、吳甲○○等三人申誡乙次，懲處係針對申請人三人所
6 為甚明，構成對於申請人三人之不利益待遇。

7 (二)相對人以獎懲 20200731001 公告對申請人陳甲○○、鍾○○、吳
8 甲○○等三人各為申誡乙支之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
9 5 款之不當勞動行為：

10 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，該禁止支配介入之行為本
11 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
12 於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即
13 可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極
14 的意思（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。
15 而團結權之保障非僅於保護工會組織本身，個別工會會員之工
16 會活動權亦受到保護，同時，抽象的「具工會會員身分」本身
17 亦受保護，換言之，團權權之保障具有個別權與集體權之雙重
18 面向，即雙重基本權。而對於團體權之保護，在保護個人會員
19 的團結權之同時，亦同時以擁護工會的團結權作為目的，因為
20 同一行為除具有個人的團結權性質，亦具有工會團結權的性
21 質。換言之，多數的工會活動，係透過各個工會會員的行為而
22 做成，因而，工會的團結權與工會會員個人的團結權乃有所重
23 疊，工會團結權保障乃是個人團結權強化與有效行使的基礎，

1 則例如以特定的工會活動或更為抽象的「身為工會會員」為理
2 由之不利益待遇之雇主的行為態樣，除違反禁止不利益待遇
3 （如我國工會法第 35 條第 1 項第 1 款）之同時，因為也具有雇
4 主對於工會的運作支配介入的性質，而可構成雇主之支配介入
5 （如我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款）即屬其適例（本會 109
6 年勞裁字第 40 號裁決決定書、109 年勞裁字第 43 號裁決決定書
7 參照）。

8 2. 經查，相對人將辦理職福會事務而外出由公出改為公假之後，
9 請假程序上製作紙本函文，並寄送至相對人總公司管理部，而
10 非申請人陳甲○○工作所在地，復以相對人未允許職福會成員
11 於工作時間處理函文撰寫與寄送之請假事宜，申請人陳甲○○
12 於任職福會之主委下，推動經由職福會所進行工會活動上即生
13 困難，亦難處理職福會之臨時性會務（參本會第四次調查會議
14 紀錄第 8 頁）。且本件申請人鍾○○為申請人工會理事長，申
15 請人陳甲○○與吳甲○○為申請人工會會員，相對人以獎懲
16 20200731001 公告對申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等三人
17 各為申誡乙支，係基於不當勞動行為之動機，構成工會法第 35
18 條第 1 項第 1 款之不利益待遇，已如前述，且因申請人工會以
19 職福會相關事項進行工會活動，業認定如上，今相對人透過違
20 法懲處申請人工會會員之手段，企圖產生寒蟬效應，使工會凝
21 聚力降低，其後果將造成相對人員工不願意參與包含職福會等
22 申請人之工會活動，或使申請人會員萌生退會念頭，相對人所
23 為核屬對工會組織或活動有不當影響、妨礙或限制，亦構成工

1 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2 (三)相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，撤銷相對人懲
3 處申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等三人申誡乙支，並於
4 相對人竹北店與新竹店公佈欄公告撤銷上述三人之懲處處分：

5 1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明
6 文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，
7 究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享
8 有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限
9 制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟
10 命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具
11 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
12 權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法
13 目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本
14 權，以及透過此等保障來形塑應有的、公平的集體勞資關
15 係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1
16 項規定依同條第 2 項而無效之場合，裁決委員會於審酌如何
17 發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為無效
18 為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決
19 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
20 行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件
21 之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

22 2. 本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，確認相對人以獎懲
23 20200731001 公告對申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲○○等三

1 人各為申誡乙支之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以
2 及第 5 款之不當勞動行為，申請人陳甲○○、鍾○○、吳甲
3 ○○確實因此受有損害，又此不利益待遇恐導致申請人工會
4 會員減少參與工會，而結果對於工會之組織與活動將產生重
5 大之影響，故撤銷相對人懲處申請人陳甲○○、鍾○○、吳
6 甲○○等三人申誡乙支，並於其所屬竹北店與新竹店公佈欄
7 公告撤銷上述三人之懲處處分應屬適當之救濟方法，已足以
8 樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性，故裁決如
9 主文第二項所示。

10 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核
11 後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

12 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞
13 資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

14
15 勞動部不當勞動行為裁決委員會

16 主任裁決委員 黃程貫

17 裁決委員 張詠善

18 蔡菘萍

19 李瑞敏

20 蔡志揚

21 侯岳宏

22 張國璽

23 王嘉琪

1 黃雋怡

2 徐婉寧

3 邱羽凡

4 林垺君

5 李柏毅

6 中 華 民 國 1 1 0 年 8 月 2 7 日

7 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

8 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

9 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。