

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁（100）字第 28 號

【裁決要旨】

相對人明知當時係屬於勞資爭議調解期間，卻仍連續為不利於申請人之行為，相對人明顯對於申請人相當不友善，從而可認為相對人該兩項懲處，當與申請人之工會理事身分有關。相對人抗辯係另因申請人 100 年 9 月 11 日違規闖紅燈大過乙次處分及 100 年 10 月 19 日過站不停違規大過兩次處分，合計當年度累積滿三大過而予以解僱，實符合最高法院 93 年台上字第 1614 號民事判決要旨：「…惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約…」，相對人並無任何違反勞資爭議處理法第 8 條之規定云云。惟上開最高法院之判決係於 100 年 5 月 1 日施行勞動三法前所為，且依目前之工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 2 項之規定，所謂另有其他正當理由，亦應屬無涉及不當勞動行為之情形而言，如資方解僱勞工之行為該當不當勞動行為，則其解僱行為仍屬無效。

【裁決本文】

申請人：郭○○

住：高雄市

代理人：劉思龍律師

設：高雄市苓雅區四維三路 6 號 6 樓之 1A2

吳○○

住：高雄市

相對人：南台灣汽車客運股份有限公司

設：高雄市仁武區高楠公路 95 號

代表人：郭子義 址同上

代理人：楊○○ 址同上

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，本會裁決如下：

主 文

- 一、相對人應自本裁決決定書送達七日內回復申請人之原任駕駛長之職務。
- 二、相對人應自 100 年 11 月 1 日起至相對人同意申請人復職日止，於薪資給付日給付申請人每月新台幣 3 萬 7,563 元之薪資。

事實及理由

壹、程序部分：

查相對人於 100 年 10 月 31 日解僱申請人，則申請人於 100 年 12 月 15 日以上開行為符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為構成要件，提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 51 條第 1 項規定，應自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之請求及主張：

- (一) 申請人擔任相對人公司駕駛長一職，並於 100 年 8 月 31 日工會日

成立起擔任工會理事職務，相對人於同年 9 月 1 日（工會成立後翌日）核定記申請人於同年 7 月 28 日肇責事故，記申請人大過乙次，而相對人顏○○組長於事故後發生時告知申請人該案不記過處分，該案理賠保險公司至 101 年 2 月 20 日尚未結案，另相對人於 100 年 9 月 20 日核定記申請人同年 9 月 11 日於路口迴轉經用路人申訴，以闖紅燈記申請人大過乙次，相對人再於同年 10 月 24 日核定申請人同年 10 月 19 日於行駛仕業中過站不停，記大過兩次，惟申請人有依規定經站牌需減速於 30km/h 以下，申請人車速亦減為 27km/h，但因乘客未明顯有招手攔車並往前移動，相對人於同年 11 月 22 日，調解委員進場調查時也表示無法確認申請人為故意行為，而同時期過站不停他人卻僅記大過乙次，並有大高雄總工會總幹事石甲○○先生及工會副理事長陳○○小姐親見錄影帶可憑，更甚者，相對人於同年 10 月 26 日核定申請人於同年 4 月 15 日因顧慮乘客上下車安全盡量靠右停車，卻擦撞違停於公車停車處的自小客車保險桿之肇責事故大過乙次，該事件已過半年又 11 天，當時顏○○組長也表明不記過，卻於半年後記大過。為此事件，相對人顏○○組長自請處分記小過乙支欲蓋彌彰。申請人於同年 10 月 7 日即向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解委員會調解，並預定於同年 11 月 1 日召開調解會，相對人竟於同年 10 月 31 日解僱申請人。

- (二) 依據高雄市政府回覆函件，相對人工作規則第五章部分並未核備完成，相對人舊工作規則仍屬有效，但卻拒絕提出舊工作規則說明予以申請人所屬工會，執意以新工作規則中未核備之獎懲規定，解僱身為工會理事之申請人。相對人楊○○經理於高雄市政府勞資爭議調解委員會上表示，相對人獎懲規則確有不公，但若申請人事件得以撤銷，則過往因此獎懲規定而受罰、解僱之員工，勢必回來爭取等語，當場除申請人之受任人吳○○之外，尚有大高雄總工會總幹事石甲○○及申請人所屬工會所有理監事及秘書在場，均願作證。

(三) 工會於 100 年 11 月 1 日向勞工局主張相對人違反勞資爭議處理法第 8 條之事實，相對人於同年 11 月 2 日、11 月 3 日分別寄發針對 100 年 4 月 15 日及 7 月 28 日所記之大過，撤銷不予計算。基此，況且若依相對人新修正之工作規則規定，申請人於功過相抵後，以申請人於 100 年 3 月份尚有嘉獎一次，亦未達到記滿三大過之程度，並無相對人主張解僱之事由。因此，相對人之上述解僱行為，顯係針對擔任工會幹部之申請人而來，明確違反工會法第 35 條之規定，申請人並請求回復工作及給付離職後薪資、年終獎金等。其餘主張依補充說明書、100 年 2 月 16 日調查會及 100 年 3 月 30 日詢問程序之陳述。

二、 相對人之答辯：

(一) 按申請人任職期間，因於 100 年 9 月 11 日發生仕業行駛中紅燈右轉之違規行為，經查證屬實（有影帶可憑），相對人依 100 年 2 月 8 日公告之規則，本應依第 44 條之 1 第 3 款規定給予兩大過處分，相對人為了給予申請人改正之機會，乃於 100 年 10 月 7 日公告懲處，僅予記大過乙次處分。然，申請人竟不思改過，又立即於 100 年 10 月 19 日行駛仕業中過站不停（拒載乘客），並經查證屬實（亦有影帶可憑），故相對人即依工作規則第 44 條之 1 第 6 款規定，於 100 年 10 月 28 日公告懲處，予記大過兩次處分。申請人於本年度亦已記滿三大過（尚不含申請人另爭議之兩件應負肇事責任車禍之記大過處分），相對人乃依工作規則第 45 條第 13 款規定，予以解僱，合先敘明。

(二) 按相對人最新版之工作規則已於 100 年 2 月 8 日公告，並經送往勞工局核備，勞工局僅以 100 年 3 月 29 日高市四維勞局調字第 1000018551 號函要求更改修正其以紅筆加註要求相對人修改之條文，而主管機關勞工局以紅筆加註要求相對人修改之條文內容，皆與相對人所受大過處分及解僱之等規定無關，其餘未經紅筆加註之條文，勞工局並無任何意見，是以，就相對人於 100 年 2 月 8

日公告工作規則，除勞工局要求更改修正之部分外，實已於公告時發生效力。

- (三) 況且，未經主管機關核備之工作手冊或作業手冊之效力為何，高等法院及最高法院皆認定：並非必須當地主管機關核准始能生效之意，及雇主所制訂或修改之工作規則其內容倘無違反法令強制或禁止規定，自無使該工作規則因未經主管機關核備即為無效之理(此參勞基法第 71 條之規定即明)。謹附下列法院判決供裁決委員會參酌：1、臺灣高等法院 97 年勞上字第 24 號民事判決要旨：「該條所稱之核備」係指審核備查之意，並非必須當地主管機關核准始能生效之意，且衡之該法規定工作規則應報請主管機關核備之目的，係為避免雇主制訂或修改不當之工作規則，而損及勞工權益，則如雇主所制訂或修改之工作規則其內容並無違反法令強制或禁止規定或團體協約約定，自無使該工作規則因未經主管機關核備即為無效之理。」，此見解並經最高法院予以維持；2、臺灣士林地方法院 93 年勞簡上字第 15 號民事判決要旨：「如工作規則未經主管機關核備，惟已公開揭示者，只要未違反法令之限制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約者，形式上即發生效力」。
- (四) 按裁決委員會嫻熟勞工爭議實務及相關法令，必定瞭解上開法院判決實務所示之真意。相對人工作規則既已於 100 年 2 月 8 日公告，並曾送予勞工局核備，而勞工局要求改進之條文，又與申請人受大過處分及解僱之規定無關，且依上開法院判決之實務見解：工作規則縱未經主管機關核備，只要未違反強制或禁止規定者，形式上即已發生效力，故，自相對人於 100 年 2 月 8 日公告新版工作規則時起，即已發生效力，員工皆應遵守，而相對人依照已生效之新版工作規則內容對員工所為之懲處皆屬合法。
- (五) 就本件解僱爭議相對人並無違反勞資爭議處理法第 8 條之規定：如前所述，申請人受解僱處分之三大過事件，並不含其已另向勞工局提出勞資爭議之另兩件應負肇事責任車禍之記大過處分。而

勞資爭議處理法第 8 條係規定：「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。」，是以，資方係不得以「該勞資爭議事件」之事由終止與勞方之勞動契約，非謂只要勞方有勞資爭議事件，資方即不得以任何其他合法事由終止勞方之勞動契約。此亦有最高法院 93 年台上字第 1614 號民事裁判要旨可參：「勞資爭議在調解或仲裁期間，資方固不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟如非因該勞資事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第 7 條（現行條文第 8 條前段）規定自明。」

（六）雖，申請人就 100 年 4 月 15 日有肇責違規及 100 年 7 月 28 日有肇責違規等兩次大過懲處提出勞資爭議事件，且現仍處於該等爭議事件之調解（或裁決）期間，然，因本件解僱處分，相對人係另因申請人 100 年 9 月 11 日闖紅燈違規大過乙次處分，及 100 年 10 月 19 日過站不停（拒載乘客）違規大過兩次處分，合計當年度累積滿三大過，而予以解僱，終止雙方之勞動契約。換言之，相對人係因申請人其他違反工作規則事件並記滿三大過處分而終止雙方勞動契約，並非以郭○○先生所提出勞資爭議之 100 年 4 月 15 日肇責違規及 100 年 7 月 28 日肇責違規等兩次大過懲處事件而終止雙方之勞動契約，實符合上開最高法院 93 年台上字第 1614 號民事判決要旨：「惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約」，相對人並無任何違反勞資爭議處理法第 8 條之規定。蓋因相對人係依已公告生效之工作規則而處分並終止與申請人間之勞動契約，而相關終止勞動契約之處分事由與事件，皆與申請人提出勞資爭議之另兩件大過懲處完全無關，依上開最高法院裁判要旨，相對人自無違反勞資爭議處理法第 8 條規定之處。

（七）另就裁決委員會要求說明相關主管（稽查組組長）因個人疏失而延遲報請公司對申請人於 100 年 4 月 15 日發生肇責車禍行為，而

致該主管遭公司懲處乙事，此實應屬申請人另爭議之勞資事件，與本案無關，但裁決委員會既令相對人加以說明，相對人謹說明如下：就申請人於 100 年 4 月 15 日發生負有肇事責任之車禍事故，本即應懲處大過乙次，然，因相對人稽查組組長個人疏失遲未向相對人呈報本件懲處，嗣後又經稽查組組長補呈本件肇責車禍之懲處，是以，相對人方延遲至 100 年 10 月 26 日始公告對申請人懲處大過乙次。稽查組組長係向相對人稱調取警方之車禍肇責判斷文件，需較長之時間(有時約需 2~3 個月時間)，方因疏失而較慢向警方調取相關車禍判斷文件並呈報該肇責車禍事件之懲處。對其失職，相對人實強烈懷疑稽查組組長個人對申請人另有徇私，是以，就其延誤呈報懲處，相對人已另予記過處分並加以公告。

- (八) 另，檢送近日新聞媒體相對人司機違規事件層出不窮而大肆批評，甚至有網友表示：「高雄市公車沒人敢坐。希望政府管一管！」，亦有民眾表示：「本身是公家單位的公車司機，他們的素養，應該要比民間還高才對。」。因相對人係受高雄市政府委託行駛部分公車路線，而新聞報導所報導違規或肇事之公車司機又皆為本公司之駕駛，導致民眾批評：「把我們的命都開玩笑」，嚴重重挫高雄市公車形象，亦使高雄市公車之安全品質堪憂。而高雄市政府對相對人之駕駛及營運等，本即訂有相關規定，依照市政府對相對人之駕駛及營運虧損補貼審議及執行管理作業規定，相對人駕駛如有誤點、漏班、過站不停等等違規情形，皆會遭市政府扣減補貼款中之違約基數，而影響相對人之補貼款申請，是以，相對人為免影響高雄市政府之執政形象，乃制定工作規則明訂相關之違規懲處或嘉獎記功等規範，以確保與控制公車駕駛之優良性及行車之安全性，以保護搭乘民眾之安全等公共利益並維護高雄市公車及市政府形象。且相對人亦秉持公平公正之態度來處理公司駕駛違規事件。申請人屢次違規，實嚴重影響高雄市公車之行車安全，並經調查屬實，是以，就申請人提出有勞資爭議

之部分，本公司亦暫未就該爭議部分另做不利於郭○○之處分，僅就申請人其他違反公司規則之違規事項做懲處，並依公司工作規則給予解僱處分，終止雙方勞動契約，相對人皆依法處理員工之違規行為，以保護公共利益及維護高雄市公車形象。

- (九) 惟，勞工局調解委員竟要相對人暫緩申請人之解僱處分，豈非要相對人放任員工之違規行為而無須顧慮市公車行車品質及市民交通安全？亦無須顧慮市政府之執行形象乎？且，是否只要公司員工遭記過或解僱處分，即可以向勞工局申請調解方式，而取得法律假期乎？即得於調解期間內無限次違反工作規則，而無須擔憂公司可能給予之其他處分？此顯然係拿搭乘高雄市公車民眾之生命開玩笑，嚴重破壞高雄市公車及市政府形象！且實與勞資爭議處理法第 8 條之規定及相關之法院判決見解嚴重不符。其餘參照補充說明、100 年 2 月 16 日調查會及 100 年 3 月 30 日詢問程序之陳述。

三、 兩造不爭執之事實：

- (二) 南台灣汽車客運(股)公司企業工會於 100 年 8 月 31 日工會成立，申請人係擔任工會理事之職務。
- (三) 相對人於 100 年 10 月 7 日以南客稽字第 100010 號文公告獎懲通知單，分別以申請人於 100 年 7 月 28 日有車禍事故肇事責任(100 年 9 月 1 日核定)及於 100 年 9 月 11 日駕駛仕業行駛中闖紅燈經查屬實(100 年 9 月 20 日核定)之理由，各記大過乙次。
- (四) 申請人於 100 年 10 月 18 日以上述遭記過事由，向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解委員會調解。
- (五) 高雄市政府勞工局勞資爭議調解委員會原定於 100 年 10 月 28 日召開第一次調解會，勞資雙方因故 100 變更為 100 年 11 月 1 日召開第一次調解會。
- (六) 相對人於 100 年 10 月 26 日以南客稽字第 100012 號文公告獎懲通知單，以申請人於 100 年 4 月 15 日車禍有肇事責任(100 年 10 月

26 日核定)之理由，記大過乙次。

- (七) 相對人於 100 年 10 月 28 日以南客稽字第 100013 號文公告獎懲通知單，以申請人於 100 年 10 月 19 日於行駛仕業中過站不停，經查屬實(100 年 10 月 24 日核定)之理由，記大過兩次。
- (八) 相對人於 100 年 10 月 31 日以南客稽字第 100014 號文公告獎懲通知單，以申請人於 100 年 9 月 11 日駕駛仕業行駛中闖紅燈(相對人於書狀中承認係紅燈右轉)經查屬實(大過乙次)、於 100 年 7 月 28 日有車禍事故肇事責任(大過乙次)、於 100 年 4 月 15 日車禍有肇事責任(大過乙次)及 100 年 10 月 19 日於行駛仕業中過站不停，經查屬實(大過兩次)，當年度獎懲累積滿三大過為由，解僱申請人。
- (九) 申請人於 100 年 11 月 1 日以遭相對人違法解僱請求回復工作權為由，向高雄市政府勞工局勞資爭議調解委員會申請調解，委員會於 100 年 11 月 11 日、11 月 23 日召開調解會，相對人不同意回復申請人之工作，調解不成立。
- (十) 高雄市政府於 101 年 2 月 1 日以高市府勞關字第 10130247100 號函，依勞資爭議處理法第 8 條之規定，認定相對人於勞資爭議調解期間懲處申請人，有不符比例原則連續處罰申請人之不利行為，處相對人新台幣 20 萬元之罰鍰。

四、 經查本件之主要爭點為：(一) 相對人於 100 年 10 月 31 日解僱申請人之行為，是否違反工會法第 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。」而無效？(二) 如相對人之上述行為係不當行為，相對人應否回復申請人工作及給付薪資等？茲就上述爭點分述如下：

- (一) 相對人於 100 年 10 月 31 日解僱申請人之行為，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。」而無效：

- 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的地位對勞工於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之內容，除了權利有無之確定外，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，就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，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。
- 2、經查，南台灣汽車客運股份有限公司企業工會（下稱相對人之工會）於 100 年 8 月 31 日成立，申請人係擔任工會理事職務，相對人於同年 10 月 7 日以南客稽字第 100010 號文公告獎懲通知單，分別以申請人於 100 年 7 月 28 日有車禍事故肇事責任（100 年 9 月 1 日核定）及於 100 年 9 月 11 日駕駛仕業行駛中闖紅燈（兩造於 100 年 2 月 16 日調查會中均陳述係紅燈迴轉）經查屬實（100 年 9 月 20 日核定）之理由，各記大過乙次，此有相對人上開獎懲通知單可稽。而申請人於 100 年 10 月 18 日以相對人上述遭記過事由，向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解委員會調解，高雄市政府勞工局勞資爭議調解委員會原定於 100 年 10 月 28 日召開第一次調解會，勞資雙方因故變更為 100 年 11 月 1 日召開第一次調解會，此有 100 年 11 月 1 日高雄市政府勞資爭議調解紀錄所記載之申請日期及高雄市政府 100 年 10 月 25 日之開會通知可憑。
- 3、按相對人之員工如因違反相對人所制定之工作規則或相關應遵守之辦法，相對人得依相關規定予以處罰，惟相對人之處罰必須考

量合理性及必要性之原則。經查，從相對人所提出 100 年 3 月至 10 月所公告之獎懲通知單可知，相對人對於違規之員工大多於同日或於 7 日內即遭相對人核定懲處。足徵，相對人就員工違反仕業勤務違規之處罰，其核定之時間相當迅速，然申請人於 100 年 7 月 28 日有車禍事故肇事責任之行為，相對人卻遲於 100 年 9 月 1 日始為核定，該核定日期係相對人之工會 100 年 8 月 31 日成立之隔日，而相對人之工會亦曾於 100 年 8 月 29 日，以相對人之調度組長於 100 年 8 月 24 日即該工會之籌備期間，以電話關切工會籌備委員為由，向本會申請裁決之紀錄，而申請人亦為籌備委員之一，之後並擔任工會理事，是相對人對於工會之成立並不樂見，從而，相對人就申請人於 100 年 7 月 28 日有車禍事故肇事責任之行為，並未立即核定，卻遲至工會成立之隔日立即核定，則該核定之時間顯與工會之成立時間及申請人擔任工會理事之身分有相當之關聯性。

- 4、又申請人雖於 100 年 10 月 19 日於仕業行駛中有過站不停之新事實，相對人亦按規定予以處罰。惟申請人發生於 100 年 4 月 15 日之車禍有肇事責任之事實，距離 100 年 10 月 26 日已有超過 6 個月之久，相對人未於合理之時間對申請人核定懲處，竟遲至 100 年 10 月 26 日核定申請人於 100 年 4 月 15 日有車禍肇事責任，記大過乙次並於當日公告，該核定懲處之時間除與上述相對人核定懲處之慣例相違外，申請人於 100 年 10 月 18 日業以相對人對申請人於 100 年 7 月 28 日有車禍事故肇事責任及於 100 年 9 月 11 日駕駛仕業行駛中闖紅燈遭記過等事由，向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解委員會調解，且將於 100 年 11 月 1 日將召開第一次調解會，相對人竟仍於該案之勞資爭議調解期間，核定申請人於 100 年 4 月 15 日有車禍肇事責任，將申請人記大過乙次，相對人針對申請人所為之記過懲處，其核定之時間與申請人違規事由發生之時間顯不相當，明顯欲累積申請人之違規事實，以之作為解僱申請人之理由，徵之相對人於 100 年 10 月 31

日果將該記大過懲處，作為累積當年度懲處大過紀錄之一，則相對人上述記過之行為，主觀上自有不當勞動行為之故意，並該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「對於勞工擔任工會職務，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。

- 5、再者，相對人更於 100 年 10 月 31 日以南客稽字第 100014 號文公告獎懲通知單，以申請人於 100 年 9 月 11 日駕駛仕業行駛中闖紅燈經查屬實（大過乙次）、於 100 年 7 月 28 日有車禍事故肇事責任（大過乙次）、於 100 年 4 月 15 日車禍有肇事責任（大過乙次）及 100 年 10 月 19 日於行駛仕業中過站不停，經查屬實（大過兩次），當年度獎懲累積滿三大過為由，解僱申請人。惟上述申請人之違規事項中，100 年 7 月 28 日車禍事故有肇事責任（大過乙次）及 100 年 4 月 15 日車禍有肇事責任（大過乙次）之兩項懲處，其瑕疵已如上述，相對人以該兩項違規事實作為解僱之依據，明顯對於申請人有針對性，已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「對於勞工擔任工會職務，而絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」之不當勞動行為。蓋觀察相對人之工會於 100 年 8 月 31 日成立，申請人係擔任工會理事職務，相對人於 100 年 9 月 1 日立即核定申請人 100 年 7 月 28 日發生之有車禍事故肇事責任之懲處，其動機即有可疑，且相對人於 100 年 10 月 26 日繼續核定申請人於 6 個月前之 100 年 4 月 15 日所發生之違規事項，將申請人記大過乙次，再於 100 年 10 月 31 日將該兩項違規事實列為解僱之依據，由上述相對人一連串之懲處觀之，相對人顯然係欲增加申請人之違規事實，以達其解僱申請人之目的，則相對人之上述行為即有不當勞動行為之構成。相對人雖於 100 年 11 月 1 日及 11 月 2 日連續發函更正 100 年 10 月 31 日之南客稽字第 100014 號文公告獎懲通知單內容，以文書製作錯誤而有誤載為由，將上述兩項懲處撤銷，惟相對人之上述兩項懲處分別於 100 年 9 月 1 日、100 年 10 月 26 日核定，揆諸該

兩項核定並無文書製作錯誤而有誤載之事實，相對人縱使將之撤銷更正，並抗辯稽查組組長顏○○對於申請人 100 年 4 月 15 日車禍有肇事責任之懲處有遲報之疏失，業於 100 年 10 月 14 日公告核定記小過一次，亦不影響本會認定相對人於核定該兩項懲處案當時即有不當勞動行為之動機存在。

- 6、高雄市政府於 101 年 2 月 1 日以高市府勞關字第 10130247100 號函，依勞資爭議處理法第 8 條之規定，認定相對人於勞資爭議調解期間懲處申請人，有不符比例原則連續處罰申請人之不利行為，處相對人新台幣 20 萬元之罰鍰。該處罰係針對相對人於 100 年 10 月 24 日核定申請人於 100 年 10 月 19 日於行駛仕業中過站不停，記兩大過及 100 年 4 月 15 日車禍有肇事責任，記大過乙次之兩項懲處而來，該兩項懲處係相對人於勞資爭議期間所為，相對人明知當時係屬於勞資爭議調解期間，卻仍連續為不利於申請人之行為，相對人明顯對於申請人相當不友善，從而可認為相對人該兩項懲處，當與申請人之工會理事身分有關。相對人抗辯係另因申請人 100 年 9 月 11 日違規闖紅燈大過乙次處分及 100 年 10 月 19 日過站不停違規大過兩次處分，合計當年度累積滿三大過而予以解僱，實符合最高法院 93 年台上字第 1614 號民事判決要旨：「…惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約…」，相對人並無任何違反勞資爭議處理法第 8 條之規定云云。惟上開最高法院之判決係於 100 年 5 月 1 日施行勞動三法前所為，且依目前之工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 2 項之規定，所謂另有其他正當理由，亦應屬無涉及不當勞動行為之情形而言，如資方解僱勞工之行為該當不當勞動行為，則其解僱行為仍屬無效。
- 7、相對人主張因申請人 100 年 9 月 11 日違規闖紅燈大過乙次處分及 100 年 10 月 19 日過站不停違規大過兩次處分，合計當年度累積滿三大過，於扣除申請人 100 年 7 月 28 日車禍事故有肇事責任（大過乙次）及 100 年 4 月 15 日車禍有肇事責任（大過乙

次)之兩項懲處仍得予解僱云云，惟相對人於100年9月26日核定，同年10月7日公告之員工石乙○○，因闖紅燈之違規行為，記小過2次，申請人類似之違規行為，竟記大過乙次，兩者顯有不公平之情事；另員工王○○於行駛仕業中過站不停，僅記大過乙次，而申請人100年10月19日於行駛仕業中過站不停，卻記大過兩次，亦屬不合理，申請人並主張於100年3月間因相對人聯合稽查人員查察其表現良好，記嘉獎一次，此有相對人100年5月5日公告4月12日核定之獎懲通知單可稽，而申請人提供之100年4月份薪資單上亦記載有「其他嘉獎」項目核發300元獎金可憑，因此縱認相對人以申請人當年度累積滿三大過有解僱之理由，並主張依相對人工作規則之規定，記嘉獎僅能與記警告相抵，無法與記大過功過相抵，然相對人未考量申請人尚有嘉獎一次之記錄，即以申請人於100年9月11日違規紅燈迴轉記大過乙次處分及100年10月19日過站不停違規大過兩次處分為理由解僱申請人，除有上述不公平之情事外，其解僱亦屬不當。

- 8、工會法第35條第2項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」。綜觀上述之理由可知，相對人於100年10月31日解僱申請人之行為，當屬違反工會法第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。」之規定而屬不當勞動行為，則依工會法第35條第2項規定，相對人於100年10月31日所為解僱申請人之行為當屬無效。

(二) 相對人應回復申請人之原職工作及給付薪資：

- 1、查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 項規定依同條第 2 項而無效之場合，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無效為原則；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、相對人於 100 年 10 月 31 日所為之解僱行為既屬不當勞動行為而無效，相對人自當回復申請人之工作。其次，相對人解僱申請人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，且申請人立即於 100 年 11 月 1 日以遭相對人違法解僱請求回復工作權為由，向高雄市政府勞工局勞資爭議調解委員會申請調解，相對人不同意回復申請人之工作，調解不成立。參照民法第 487 條前段：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」。查相對人遭解僱前之 100 年 10 月份薪資為新台幣 4 萬 3,796 元，此有兩造所提出之申請人 100 年 10 月份薪資單可憑，依相對人提供之 100 年度獎金發放辦法規定，司機敬業獎金 2,000 元，記大過者不發，於扣除敬業獎金 2,000 元、超時加班 2,433 元及假日加班 1,800 元後，相對人自 100 年 11 月 1 日起至相對人同意申請人復職日止，應給付申請人每月新台幣 3 萬 7,563 元之薪資。

五、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、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。

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、第2項規定，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

吳姿慧

辛炳隆

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 4 月 6 日