

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 42 號

【裁決要旨】

黃乙○○任相對人督導課課長，性質上，核屬近似代表雇主行使管理權之人，則伊因申請人黃甲○○106 年 5 月 18 日參與申請人工會陳情抗議之工會活動而予以約談，並在對談中數次質問黃甲○○為何要參加申請人工會，且表達相對人公司只需要有企業工會即足，甚至一再要求黃甲○○退出申請人工會，並要求其自行製作一退出申請人工會之切結書交予黃乙○○等語，足見其打壓申請人工會之意圖明顯，對申請人工會已然產生不當影響、妨礙或限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為，足堪認定。而申請人工會選擇於相對人新車啟用典禮上就未足額給付加班費等事項陳情抗議，當場遭相對人阻擋，可見雙方關係因該陳情抗議事件持續緊張，相對人復無法對於黃乙○○之前揭支配介入行為，舉證證明僅純粹為伊個人所為，且完全違反相對人之意思，揆諸上開意旨，堪認黃乙○○之該行為係知悉雇主之意思或體察雇主之意思所為，而可認定為相對人之支配介入行為。

【裁決本文】

申 請 人：黃甲○○
住桃園市

申 請 人：臺灣汽車客運業產業工會
設桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

代 表 人：李○○
住桃園市

上 二 人：丁穩勝律師、程立全律師、陳○○、彭○○

共同代理人 住臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相對人：桃園汽車客運股份有限公司
設桃園市桃園區延平路 28 號

代表人：吳運豐
住同上

代理人：宋燁玲律師
住桃園市國豐三街 42 之 1 號 4 樓

複代理人：魏意庭律師
住同上

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（以下均同）106 年 12 月 8 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 106 年 6 月 6 日約談申請人黃甲○○，並要求申請人黃甲○○退出申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人於 106 年 6 月 30 日記申請人黃甲○○一大過及當日解僱申請人黃甲○○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。
- 三、 撤銷相對人 106 年 6 月 30 日對申請人黃甲○○所為一大過之懲戒處分。
- 四、 確認相對人於 106 年 6 月 30 日解僱申請人黃甲○○之行為無效。
- 五、 相對人應自本裁決決定書送達日起 7 日內回復申請人黃甲○○原任於相對人中壢公車站之駕駛員職務及新臺幣 47,512 元之原薪。

- 六、相對人應自 106 年 7 月 1 日起至申請人黃甲○○復職日止，按月於次月 8 日給付申請人黃甲○○薪資新臺幣 47,512 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息。
- 七、相對人應自 106 年 7 月 1 日起至申請人黃甲○○復職日止，按月提繳勞工退休金新臺幣 2,892 元於申請人黃甲○○之勞工退休金個人專戶。
- 八、確認相對人於 106 年 7 月 11 日要求員工廖○○、楊○○簽署切結書不再參加申請人工會相關任何活動之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。而按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許。
- 二、查本件申請人於提出本件裁決後，針對請求裁決事項之第一項、第二項部分之時間，變更為「106 年 6 月 30 日」，復再更正第六項救濟命令中有關薪資之數額，最終確認本件請求裁決事項為：(一)確認相對人於 106 年 6 月 6 日約談申請人黃甲○○，並要求申請人黃甲○○退出申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二)確認相對人於 106 年 6 月 30 日記申請人黃甲○○一大過之行為及解僱申請人黃甲○

○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。(三)撤銷相對人 106 年 6 月 30 日對申請人黃甲○○一大過之懲戒處分。(四)確認相對人於 106 年 6 月 30 日解僱申請人黃甲○○之行為，無效。(五)相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人黃甲○○之原任相對人中壢公車站駕駛員職務。(六)相對人應於本裁決書送達 7 日內，應給付申請人黃甲○○自 106 年 7 月 1 日起至申請人黃甲○○復職日止，按月於次月 8 日給付申請人黃甲○○薪資 47,512 元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5%計算之利息。(七)確認相對人於 106 年 7 月 11 日要求員工簽署退出臺灣汽車客運業產業工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為（見本件 106 年 10 月 3 日第一次調查會議紀錄第 1、2 頁、申請人陳報狀）。核申請人上開所為，均僅為更正事實上之陳述而已，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，尚無不許。

三、次按「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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

四、查申請人主張相對人於 106 年 6 月 6 日約談申請人黃甲○○，並要求申請人黃甲○○退出申請人工會之行為；於 106 年 6 月 30 日記申請人黃甲○○一大過之行為及解僱申請人黃甲○○之行為；於 106 年 7 月 11 日要求員工簽署退出申請人工會之行為，分別構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語，則既悉於 106 年 8 月 8 日申請本件裁決，即合於前開 90 日法定期間規定，並無不法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 程序部分：

- 1、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。」
- 2、申請人黃甲○○於 106 年 5 月 22 日遭相對人公司記一大過懲處，隨後遭解僱。縱上所言，本案內容最早事件事實發生之日應以 106 年 5 月 22 日起算，本件裁決之申請顯然未逾越勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定之 90 日除斥期間。

(二) 事實經過及理由：

- 1、申請人黃甲○○自 106 年 1 月 9 日任職於相對人公司中壢站駕駛員，申請人工會 4 月 27 日成立，黃甲○○亦為申請人工會發起人之一。相對人公司於 106 年 5 月 18 日舉行「購置 85 輛低地板大客車新車啟用典禮」，因相對人公司有違法積欠加班費情事，申請人工會決議當天早上 9 點前往該活動現場即桃園客運桃園站停車場表達意見，要求相對人依法給付積欠之加班費，此活動黃甲○○亦參與在其中(申證 1)，合先敘明。
- 2、5 月 18 日中午，相對人督導課黃乙○○課長突然以電話約談黃甲○○並要求其前往相對人總公司，但未說明原因，申請人工會為避免黃甲○○單獨前往而遭相對人公司施壓，當下決議由工會理事長李○○、理事張○○、理事彭○○陪同黃甲○○共同前往相對人總公司，四人抵達相對人總公司後，因工會幹部陪同以及黃甲○○全程錄影之行為，遭相對人總公司人員強烈阻擋，故這次未能約談成功，這是相對人公司第一次約談黃甲○○。隨後黃甲○○將前往相對人總公司遭

強烈阻攔的影片 PO 到 youtube 上，此動作引發 5 月 22 日相對人公司的第二次約談。

- 3、相對人公司於 5 月 22 日再次約談黃甲○○，此次約談者為相對人公司督導課股長洪○○，洪○○對告知黃甲○○，公司認為黃甲○○上傳的影片不僅損害公司商譽並破壞勞資和諧，要求黃甲○○將影片下架並給予大過一支懲處，這次是相對人第二次約談黃甲○○並同時給予大過懲處。
- 4、中壢站站務人員在黃甲○○6 月 3 日的行車紀錄表上備註「0900~0930 總公司找黃課長」(申證 2)，這是相對人公司第三度約談黃甲○○，但此為黃甲○○中間休息時間，故黃甲○○當次並未前往。
- 5、6 月 6 日督導課黃乙○○課長再次約談黃甲○○，這次是相對人第四次約談，督導課黃乙○○課長在約談黃甲○○的過程中，很明白的叫黃甲○○退出申請人工會，但黃甲○○不肯，因此埋下相對人公司解僱黃甲○○的主因。
- 6、6 月 20 日，申請人工會理事長李彥興提出相對人公司積欠加班費之勞資爭議調解申請，共計 39 人(申證 3)，其中亦包含申請人黃甲○○，而此舉動無非是加強黃甲○○遭相對人公司解僱之原因。
- 7、6 月 30 日，原先中壢公車站站務人員與黃甲○○確認 7 月 1 日中壢至桃園路線之班車(1 路，11:03 發車，中壢→桃園)，當天下午突然接到中壢公車站站務人員通知，明天不用上班了，並且表示原因不清楚，只知道是上面交代的。
- 8、7 月 1 日早上 10 點，理事長李○○跟黃甲○○一起前往中壢公車站確認解僱原因，結果看到三大過免職公告(申證 4)，但未有第三支大過的懲處公告。
- 9、此外，申請人工會理事長李○○於 7 月 12 日接獲會員廖○○以 LINE 告知(申證 5)，相對人公司要求大園站駕駛員廖○○跟新屋站楊○○車輛維修員簽署拒絕參加申請人工會

相關任何活動切結書（申證 6），明顯打壓申請人工會活動及運作。

- 10、綜上而論，申請人工會幹部 5 月 18 日陪同黃甲○○至申請人總公司約談，是申請人工會為避免會員被相對人公司單獨約談打壓，此舉為申請人工會保障會員活動，顯為申請人工會活動無疑，而申請人工會執行工會活動之際，黃甲○○將其過程之影片上傳至 youtube，此影片內容應可受公評之事，相對人公司本應負相當程度的容忍，但相對人公司卻藉機懲處黃甲○○，顯為針對 5 月 18 日申請人工會活動而來。而此次大過不僅嚴重影響黃甲○○的年終獎金發放，更是解僱黃甲○○的第三支大過，黃甲○○參與申請人工會活動結果卻遭相對人公司解職，造成相對人公司內部寒蟬效應，相對人顯然構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。相對人公司督導課課長黃乙○○課長於 6 月 6 日叫申請人黃甲○○退出申請人工會之行為，明顯不當影響、妨礙或限制工會之組織，相對人顯然構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。另外，黃甲○○參與申請人工會活動，卻遭相對人公司無理由記大過後解僱，此舉動顯為打壓申請人工會無疑，故此解僱毫無理由可言，甚至在黃甲○○提出積欠加班費之勞資爭議調解後，相對人公司無視勞資爭議法，以三大過為由解僱黃甲○○，顯然有秋後算帳之意味，造成相對人公司員工寒蟬效應，相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

(三) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

(四) 請求裁決事項：

- 1、 確認相對人於 106 年 6 月 6 日約談申請人黃甲○○，並要求申請人黃甲○○退出申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 2、 確認相對人於 106 年 6 月 30 日記申請人黃甲○○一大過之

行為及解僱申請人黃甲○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

- 3、撤銷相對人 106 年 6 月 30 日對申請人黃甲○○一大過之懲戒處分。
- 4、確認相對人於 106 年 6 月 30 日解僱申請人黃甲○○之行為，無效。
- 5、相對人應於本案裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人黃甲○○之原任相對人中壢公車站駕駛員職務。
- 6、相對人應於本裁決書送達 7 日內，應給付申請人黃甲○○自 106 年 7 月 1 日起至申請人黃甲○○復職日止，按月於次月 8 日給付申請人黃甲○○薪資 47,512 元及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5%計算之利息。
- 7、確認相對人於 106 年 7 月 11 日要求員工簽署退出臺灣汽車客運業產業工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及聲明：

(一) 申請人黃甲○○請求裁決事項之第一、二項，均顯無理由：

- 1、相對人於 106 年 5 月 22 日並未對申請人黃甲○○為記一大過之懲戒處分，申請人黃甲○○於請求裁決事項之第一、二項分別請求確認相對人 106 年 5 月 22 日記大過懲戒處分構成不當勞動行為、撤銷記大過之懲戒處分，均無理由。
- 2、申請人黃甲○○誣稱相對人於 106 年 5 月 22 日以其參與申請人工會同年月 18 日之活動為由加以約談並於同日對伊記大過處分等語，顯係刻意與參與工會活動為不實及無關聯之連結，顯無可採。

(二) 申請人黃甲○○請求裁決事項之第三項，亦顯無理由：

申請人黃甲○○僅空言泛稱相對人公司督導課課長有約談伊及要求伊退出申請人工會之事，惟申請人黃甲○○就此完全未為舉證，實難認申請人黃甲○○之此項請求為有理由。

(三) 申請人黃甲○○請求裁決事項第四項實無理由：

1、申請人黃甲○○於 106 年 6 月 30 日係因違反工作規則積滿三大過，而遭相對人解僱：

- (1) 按相對人工作規則第 67 條第 14 款規定，員工有年度內功過相抵仍積滿三大過者經查證確實或有具體事證者予以不經預告終止契約（相證一）。
- (2) 查申請人黃甲○○於 106 年 6 月 30 日因其已分別於同年 2 月 13 日遭記大過一次、同年 5 月 31 日遭記大過一次、記過一次、同年 6 月 30 日遭記大過一次，三次懲戒處分已積滿三大過，相對人只得依工作規則第 67 條第 14 款之規定，將申請人黃甲○○解僱。茲將前開記過處分之始末分述如下。

A、106 年 2 月 13 日部分一

- (A) 按相對人工作規則第 69 條第 34 款規定，未客滿過站不停車上客者，每次記大過乙次並停職 1-6 個月，如嚴重損害乘客及公司權益，予以解僱（詳參相證一）。
- (B) 經查，申請人黃甲○○於 106 年 2 月 10 日服勤行經「華夏飯店」站時有未客滿過站不停車上客之情事，嗣申請人黃甲○○已承認有該事實。
- (C) 因此，相對人於 106 年 2 月 13 日依工作規則第 69 條第 34 款之規定懲處申請人黃甲○○大過一次。

B、106 年 5 月 31 日部分一

- (A) 按相對人工作規則第 69 條第 41 款規定，車輛肇事均由本公司肇事責任鑑定小組鑑定之，經本公司鑑定應負責任者，依下列標準予以處分外並按其賠償款分擔（詳參相證一）。
- (B) 經查，申請人黃甲○○於 106 年 2 月 17 日服勤行駛相對人「9005 桃園-台北市政府」班次，行經國道 1 號時自後追撞前方自小客車，造成前方車輛毀損，申

請人黃甲○○對於追撞前方自小客車造成毀損之事亦不爭執。該事故迄至 106 年 5 月 16 日方由相對人之保險公司代與前方車輛車主達成和解，後相對人於同年 5 月 25 日召開行車肇事責任鑑定會議審議，申請人黃甲○○追撞前車肇事本應負擔全責而應予以解職處分，但鑑定會議已對申請人黃甲○○之違犯情況以較輕之肇責（60%）認定。

(C) 因此，相對人於 106 年 5 月 31 日依工作規則第 69 條第 41 款之規定懲處申請人黃甲○○大過一次、記過一次。

C、106 年 6 月 30 日部分一

(A) 按相對人工作規則第 66 條第 1 款、第 67 條第 7 款明文規定，「員工有言行不檢者，經查證確實或有具體事證情節重大者得予記大過」、「員工有張貼、散發煽動性文字、圖書足資破壞勞資情感，情節重大者經查證確實或有具體事證者予以不經預告終止契約」（詳參相證一）。

(B) 經查，申請人黃甲○○與若干人等於 106 年 5 月 18 日相對人公司中午午休時間以陪同相對人公司員工彭○○為由前往相對人公司，申請人黃甲○○甫抵達公司即於未經相對人公司及公司其他同仁同意之情況下開始攝錄現場狀況，嗣因相對人公司在場之其他員工不同意申請人黃甲○○所為而有爭議，未久，申請人黃甲○○等即離開相對人公司。詎料，申請人黃甲○○於該錄影事件結束後之翌日（即 106 年 5 月 19 日），未經相對人公司及公司其他同仁之同意，更未將影片中相對人公司員工之影像為任何遮蔽，即將申請人有於錄影過程中指公司同仁作賊心虛、無賴的行為等話語之影片內容逕自上傳網路 YOUTUBE 平

台並命名為「桃園客運總公司人員之惡形惡狀」，公開任供他人點閱（相證二）。

(C) 相對人公司員工發見申請人黃甲○○上傳影片至 YOUTUBE 平台後即向相對人反映，同仁認影片內容未將同仁影像遮蔽、誣讎同仁作賊心虛、無賴行為，且於網路平台「公開」任人點閱，名稱又指同仁「惡行惡狀」，除有損相對人之形象外，更對同仁之人格、名譽造成嚴重侮辱、誹謗，影片中入鏡者心理不快、遭誣讎者憤怒之感亟為強烈，擬對申請人黃甲○○提出民、刑事訴訟，然相對人為使公司和諧而居中協調，於同年 6 月初聯繫申請人黃甲○○，請伊為其影片上傳網路公開而損及同仁名譽之事向同仁致歉以平紛爭，然申請人黃甲○○卻斷然拒絕，反指應係相對人及公司同仁應向伊道歉，相對人協商不成，致使當天在場及入鏡遭上傳影像之同仁對相對人之處置心生不滿，申請人之舉除已觸犯民、刑事公然侮辱、妨害名譽之罪責，而有言行不檢之情事外，亦已使勞資情感遭受嚴重破壞。

(D) 相對人依工作規則第 67 條第 7 款之規定本即得逕予終止勞動契約，解僱申請人黃甲○○，但相對人已擇較輕之處分，於 106 年 6 月 30 日依工作規則第 66 條第 1 款之規定懲處申請人黃甲○○大過一次。

(E) 申請人黃甲○○陳稱伊遭相對人約談、申請人工會幹部陪同伊前往公司等語云云，實則，申請人黃甲○○當場係陳稱伊為陪同學姐彭○○至公司，其刻意陳稱遭相對人約談，顯有杜撰之嫌。

2、申請人黃甲○○請求確認相對人解僱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，顯無理由：

(1) 申請人黃甲○○因積滿三大過而遭相對人終止兩造勞動

契約，其所受懲處實與其參與工會活動無涉：

- A、按工會法第 35 條第 1 項規定，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。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、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。
- B、次按，最高行政法院 105 年判字第 40 號判決曾闡明不當勞動行為「必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且兩者間具有相當因果關係始能成立，亦即應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。」之見解（相證三）。
- C、準此，申請人黃甲○○於 106 年 6 月 30 日係因違反工作規則積滿三大過而遭相對人解僱，其所受懲處實與其參與工會活動無涉，相對人自無從構成該等條款之不當勞動行為。
- (2) 此外，申請人言行不檢、破壞公司形象及同仁名譽之犯罪、侵權行為，本須受法律規範及相對人管理上合法之懲處，設申請人黃甲○○得憑工會會員之身分推諉、辯稱為參與工會活動、相對人有不當勞動行為等，除相對人公司不能有效管理內部以確保營運外，勞資關係顯難維持和諧，顯與工會法及勞資爭議處理法之立法旨趣相悖。
- (3) 申請人黃甲○○另復稱其因申請勞資爭議調解而加強相

對人將之解僱之行為，然查，相對人未對勞資爭議調解之其他申請人為任何不利之行為（況有多名列在申請調解名單中之人員有向相對人公司同仁表示不清楚所為何事），申請人黃甲○○前開所述，顯係推諉之詞。

(四) 申請人黃甲○○請求裁決事項第五項於法顯有未合：

- 1、勞資爭議處理法第 39 條第 1 項規定，勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。
- 2、參酌行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 49 號決定書（相證四）內容可知，「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。』故雇主或代表雇主行使管理權之人所為之解僱行為，須有符合工會法第 35 條第 1 項規定者，本會始有依工會法第 35 條第 2 項之規定，為確認解僱有效與否之權限。」
- 3、經查，如前所述，申請人黃甲○○因言行不檢、破壞公司及同仁名譽之行為而受相對人記大過處分，且積滿三大過，相對人只得依工作規則終止兩造勞動契約，其所受之懲處實與其參與工會活動無涉，相對人自無從構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定，故申請人黃甲○○請求確認相對人解僱之行為無效，於法未合。

(五) 申請人黃甲○○請求裁決事項第六項、第七項均無理由：

承前所述，因申請人所陳之事並非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，故申請人以本裁決程序請求撤銷記過處分、確認解僱無效等，於法未合，申請人黃甲○○於本件裁決程序請求相對人應回復申請人之原職務、給付申請人薪資，均無理由。

(六) 申請人等請求裁決事項第八項並無理由：

- 1、申請人工會提出通訊軟體 Line 對話紀錄（即申證五）及切結書（即申證六）據以指摘相對人要求員工退出申請人工會。

2、 然查，該通訊軟體 Line 對話紀錄所指「阿祥」究為何人？尚有未明，此與申證六所示之「楊○○」有何關聯？亦無從得悉。再查，申證五之內容，僅泛稱「受到極大的壓力」、「一直招到關切」等語云云，但該壓力、關切從何而來？「壓力、關切」之內容為何？另查，申請人等所提申證六之切結書未經簽名、蓋章，此與申證五表示「被迫簽下切結書」顯然未合。且該切結書以電腦自行繕打即得，此與相對人有何關聯？無從得知。以上，申請人工會完全未為敘明、更未舉證，泛言空指，實難令人採信。因此，申請人等憑上開事證遽指相對人打壓其工會活動，顯無可採。

3、 綜上，申請人等請求確認相對人要求員工簽署退出臺灣汽車客運業產業工會之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，顯無理由。

(七) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

(八) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人黃甲○○於 106 年 2 月 13 日因未客滿過站不停車上客、遭相對人記大過一次、於 106 年 5 月 31 日因追撞他車肇事為相對人記大過一次與記過一次。

(二) 申請人工會於 106 年 4 月 27 日成立，於 106 年 5 月 31 日准予登記。

(三) 相對人督導課黃乙○○課長於 106 年 6 月 6 日約談申請人黃甲○○，雙方對話紀錄如申證 11 號內容所示。

(四) 相對人於 106 年 6 月 30 日依工作規則第 66 條第 1 款規定懲處申請人黃甲○○大過一次。

(五) 相對人於 106 年 6 月 30 日以桃汽客人字第 0487 號通知申請人黃甲○○，因累積大過達三次，依公司工作規則第 67 條第 7 款及第 14 款規定應予解職，並自 106 年 7 月 1 日生效。

(六) 如申請人請求有理由，申請人黃甲○○之原薪及復職後之薪資為 47,512 元。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

- (一) 相對人是否於 106 年 6 月 6 日約談申請人黃甲○○，並要求申請人黃甲○○退出申請人工會？如有，該行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人於 106 年 6 月 30 日記申請人黃甲○○一大過之行為及解僱申請人黃甲○○之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為？
- (三) 相對人是否於 106 年 7 月 11 日要求員工簽署退出申請人工會？如有，該行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

- (一) 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的不法侵害及快速回復勞工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謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成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不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。其次，雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當

勞動行為，其判斷基準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、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。

(二) 相對人於 106 年 6 月 6 日約談申請人黃甲○○，並要求申請人黃甲○○退出申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上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（本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照）。
- 2、次按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員、甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。

換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之。又按雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言。但是，即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡（雇主並未直接參與），在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬於雇主之支配介入行為（本會 102 年勞裁字第 6 號、102 年勞裁字第 21 號、104 年勞裁字第 35 號裁決決定意旨參照）。

- 3、再按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」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，只要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，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。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、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 年度判字第 563 號判決意旨參照)。

- 4、查申請人黃甲○○為申請人工會之發起人之一，於 106 年 5 月 18 日相對人公司舉行新車啟用典禮時，與多名工會幹部一同前往現場，高舉載有「要協商、不要打壓、市長幫幫忙」、「司機被打壓、市長請幫忙、臺灣汽車客運業產業工會」等語之立牌與布條，陳情抗議相對人使公司司機超時工作、未足額給付加班費等勞資爭議問題，此有卷附陳情照片暨新聞報導可稽(見申證 1、2)。核其陳情旨在促使相對人合於勞動基準法有關工時之規定，事涉勞工勞動條件之保障與促進，與申請人工會為促進所屬會員勞動權益增進之工會方針與宗旨(申請人工會組織章程第 3 條規定參照)暨工會法第 1 條所揭諸立法目的，均無違背，且係顯然以申請人工會名義為之，揆諸首揭意旨，申請人黃甲○○於 106 年 5 月 18 日陳情抗議之行為，核屬工會活動，應受法律保障，洵堪認定。
- 5、次查相對人公司督導課黃乙○○課長為了上揭 106 年 5 月 18 日陳情抗議活動一事，前後於 106 年 5 月 18 日、同年 6 月 3 日及同年 6 月 6 日欲約談申請人黃甲○○，其中，第一、二次之約談，黃甲○○均未到，而於最後一次 106 年 6 月 6 日約談時，在談話中黃乙○○課長提及：「恩，你對公司有甚麼不滿？你怎麼不直接來公司跟站長反映或是跟我們反映，為什麼要參加(申請人工會)，我們公司已經有，有這個企業工會(指桃園汽車客運股份有限公司企業工會)」、「我們公司已經有工會企業工會了，我不希望說你們在外面參加甚麼甚麼工會(指申請人工會)」、「你能不能你能不能把那個工會退掉(指申請人工會)」、「退一下啦，打一個切結書來說你以後除了公司的桃客企業工會這樣子以後外面的如果如果如果就不要參加啦，打個切結送過來給我。」等語之

事實，除有兩造均不爭執之當日談話錄音譯文可憑外（見申證 11 號、本件 106 年 10 月 16 日第二次調查會議紀錄第 1 頁），並經證人黃乙○○到會證述：「（請問 106 年 5 月 18 日證人有無打電話給黃甲○○要求他到公司談話？）印象中有，但黃甲○○說當天他休假不方便來公司。當天我另外有約談另一名女性駕駛彭○○，我約黃甲○○跟彭○○是因為當天發生舉牌抗議，我想了解到底是什麼原因來抗爭，因為黃甲○○沒辦法來，所以我再約談彭○○。彭○○來到公司時有一群人陪同他一起來，印象中有張○○、李○○、黃甲○○約 5、6 位。當天我不解我只有約談彭○○為何有一群人跟著來，黃甲○○還錄影，我告訴他們我只有約談彭○○，其他人不能進來，會打擾其他同事。」、「（提示申證 2，請問 106 年 6 月 3 日 0900-0930 證人有無第 2 次約談黃甲○○？）當天我還是為了 106 年 5 月 18 日抗議一事打電話到中壢站找黃甲○○約談，但黃甲○○未前往。106 年 6 月 6 日我第 3 次約談黃甲○○來公司，當天他就有來了。」等語綦詳附卷足佐（見本件 106 年 10 月 31 日第三次調查會議紀錄第 10、11 頁），堪認定為真。

- 6、復查黃乙○○擔任相對人公司督導課課長，受業務部經理直接管轄，轄下並置有保安股、稽查股二單位，負責督導員工之工作與掌管公司保安，且於 106 年 5 月 18 日申請人黃甲○○等人陳情抗議時，在現場維持秩序，此有證人黃乙○○：「（提示申證 5，請問第 4 頁照片中打領帶的人是否為證人本人？是否發生在 106 年 5 月 18 日？）是我本人。是 106 年 5 月 18 日。當天是我們公司新車發表會，我掌管公司保安所以我會去現場。」之證詞、相對人所提公司組織系統表暨陳情照片暨新聞報導可稽（見本件 106 年 10 月 31 日第三次調查會議紀錄第 9 頁、相證 6、申證 1、2）。可證黃乙○○任相對人督導課課長，性質上，核屬近似代表雇主行使管

理權之人，則伊因申請人黃甲○○106年5月18日參與申請人工會陳情抗議之工會活動而予以約談，並在對談中數次質問黃甲○○為何要參加申請人工會，且表達相對人公司只需要有企業工會即足，甚至一再要求黃甲○○退出申請人工會，並要求其自行製作一退出申請人工會之切結書交予黃乙○○等語，足見其打壓申請人工會之意圖明顯，對申請人工會已然產生不當影響、妨礙或限制，構成工會法第35條第1項第5款支配介入之不當勞動行為，足堪認定。而申請人工會選擇於相對人新車啟用典禮上就未足額給付加班費等事項陳情抗議，當場遭相對人阻擋，可見雙方關係因該陳情抗議事件持續緊張，相對人復無法對於黃乙○○之前揭支配介入行為，舉證證明僅純粹為伊個人所為，且完全違反相對人之意思，揆諸上開意旨，堪認黃乙○○之該行為係知悉雇主之意思或體察雇主之意思所為，而可認定為相對人之支配介入行為。

- 7、相對人固辯稱於106年5月18日並不知情申請人黃甲○○為申請人工會之會員、106年6月6日黃乙○○約談申請人黃甲○○時，其一再表示無加入申請人工會云云，惟查申請人黃甲○○於106年5月18日與多名申請人工會幹部，高舉載有「臺灣汽車客運業產業工會」等語之立牌與布條，赴相對人新車啟用典禮陳情抗議，此已如前述，是按客觀情形以觀黃甲○○與申請人工會有關，尚無疑義，而證人黃乙○○亦到會證稱當日全程參與，且有看到申證1號現場照片（內有申請人黃甲○○清楚身影），則黃乙○○對於申請人黃甲○○當日從事工會活動一事，難諉為不知。又申請人黃甲○○將106年5月18日陳情抗議活動完後公司下午約談彭○○之錄影畫面上傳YOUTUBE，其於錄影之始即表明參與申請人工會之陳情活動等語（見申證15），證人黃乙○○證述其於翌日亦有看過等語，可知黃乙○○確知悉申請人黃

甲○○參與上開工會活動無訛。至 106 年 6 月 6 日約談時，黃乙○○必然知悉黃甲○○已加入申請人工會，否則豈會要求其退出，是相對人前揭所辯，尚難認採。

(三) 相對人於 106 年 6 月 30 日記申請人黃甲○○一大過及當日解僱申請人黃甲○○等行為，皆已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由，則工會之主張、批判、訴求，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，或是暴露其私事等內容，則應該認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容有部分事實是錯誤的，只要雇主有澄清或反駁之可能性，則不應對於工會或工會會員施以制裁手段。關於工會或工會會員所為之批判性活動之正當性，應以該批判之真實性以及雇主之反駁可能性為中心，並斟酌是否逸脫表現方法之界限、該批判對於企業之影響、工會或工會會員進行該批判之原因等，加以判斷（以上相關意旨，可參照菅野和夫，勞動法第 11 版，第 932 頁，2016 年 2 月；西谷敏，勞動組合法第 3 版，265 頁，2012 年 12 月）。
- 2、查申請人黃甲○○於 106 年 5 月 18 日相對人公司舉行新車啟用典禮時，與多名工會幹部（含彭○○）一同前往現場陳情抗議，核屬工會活動，本會業認定在前。當日活動後，相對人督導課黃乙○○課長原欲約談申請人黃甲○○到公司談話，惟其以當日休假為由未到，之後黃乙○○課長改約談另一參與活動之工會理事彭○○，伊到公司時，同時有黃甲○○、申請人工會理事長李○○、理事張○○等人陪同到場，並由黃甲○○全程錄影，之後上傳 YOUTUBE 網站等事實，此有證人黃乙○○證述：「（請問 106 年 5 月 18 日證人有無打電話給黃甲○○要求他到公司談話？）印象中有，但黃甲

○○說當天他休假不方便來公司。當天我另外有約談另一名女性駕駛彭○○，我約黃甲○○跟彭○○是因為當天發生舉牌抗議，我想了解到底是什麼原因來抗爭，因為黃甲○○沒辦法來，所以我再約談彭○○。彭○○來到公司時有一群人陪同他一起來，印象中有張○○、李○○、黃甲○○約 5、6 位。當天我不解我只有約談彭○○為何有一群人跟著來，黃甲○○還錄影，我告訴他們我只有約談彭○○，其他人不能進來，會打擾其他同事。」等語暨該網站查詢截圖可稽(見本件 106 年 10 月 31 日第三次調查會議紀錄第 10 頁、相證 2)，足堪認定。故不論申請人主張 106 年 5 月 18 日黃乙○○課長約談黃甲○○，而由李○○、張○○、彭○○等工會幹部陪同前往云云；抑或相對人否認當日黃乙○○課長有約談黃甲○○一事云云，均非事實，不足為採。則申請人黃甲○○係因參加 106 年 5 月 18 日之工會活動而遭約談，雖然未到，惟當日同行參加者彭○○亦遭約談，故而與申請人工會理事長、理事等共同前往，而在過程中錄影，之後並上傳錄影畫面於 YOUTUBE 網站，核其所為，既起因於 106 年 5 月 18 日之申請人工會活動，且目的在維護申請人工會理事彭○○之權益，與該工會之運動方針並無相違，尤經該工會理事長、理事同意共同所為，按前揭本會歷年見解，亦應肯認申請人黃甲○○之上開行為係屬工會活動，而受到法律的保護。其次，相對人已自承係針對申請人黃甲○○上傳 106 年 5 月 18 日錄影畫面之行為，而記一大過，連同先前記過處分滿三大過，依工作規則第 67 條第 7 款及第 14 款等規定，解僱黃甲○○等語(見本件 106 年 10 月 3 日第一次調查會議紀錄第 6 頁)，可知相對人 106 年 6 月 30 日對申請人黃甲○○之記一大過處分及當日解僱伊等行為，確實均與其為工會活動有關。

3、相對人對此固抗辯系爭上傳影片內容有辱罵公司同仁「作賊

心虛」、「無賴的行為」等語，並在上傳影片上以同仁「惡行惡狀」為名供他人點閱，影片中出現之同仁不滿而向相對人公司反映，相對人始依工作規則第 66 條第 1 款：「員工有言行不檢者，經查證確實或有具體事證情節重大者得予記大過」之規定，記申請人黃甲○○一大過處分云云，惟經本會於調查會議勘系爭驗錄影畫面，可徵在黃甲○○、李○○、張○○等人陪同彭○○進入相對人公司辦公室開始錄影後，有公司同事即表不滿，後來陸續加入其他同仁表達，於是雙方激烈爭吵，人數眾多，你言我語，甚至出現拉扯、推擠，十分混亂（見本件 106 年 10 月 31 日第三次調查會議紀錄第 17 頁），相對人對此亦不爭執（見相對人整理之錄影對話內容，答辯(三)狀第 1 頁以下）。則申請人黃甲○○雖於前揭影片中所稱「作賊心虛」、「無賴的行為」，並上傳影片命名為「惡行惡狀」等語，惟並未指明特定人，相對人前稱黃甲○○辱罵同事云云，已無疑問，且此顯係在互相爭吵之情形下所為，當下並不見有特定針對相對人公司或公司董監事、管理者之言論，是相對人據申請人黃甲○○從事工會活動所為之言論予以記大過處分，嗣後並予以解僱，自非妥適。至相對人嗣後除稱黃甲○○之言論對公司同事不當外，並補充改稱：亦導致相對人公司形象受損云云（見本件 106 年 10 月 3 日第一次調查會議紀錄第 6 頁），惟查相對人嗣後改稱者與前開勘驗結果尚有不符，且縱然可採，黃甲○○上揭言論顯亦非對於相對人公司之董、監事或管理者，作出不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，抑或暴露其私事等內容，依上揭見解，自應認為係正當之工會活動，而基於尊重申請人工會團結權之正當行使，相對人對黃甲○○前開言論，在未逾越社會通念容忍之程度，仍負有容忍之義務。縱認黃甲○○對相對人公司之陳述有誤，相對人尚可有澄清或反駁之可能性，惟捨此不為，逕對黃甲○○為記大過、解僱之制裁手段，自有不

當。

4、綜上，相對人係針對申請人工會幹部彭○○因先前參加工會活動遭約談，而申請人黃甲○○與其他工會幹部陪同前往，全程錄影並上傳影片之合法工會活動，而對黃甲○○為記過、解僱等行為，綜觀本件事實之判斷，相對人或可由黃甲○○與同事間個人解決爭議，抑或縱然涉及相對人公司，亦可利用有效之言論澄清即為已足，竟直接對黃甲○○記一大過，嗣後並予以解僱，顯具有不當勞動行為之認識或意思存在，揆諸首揭意旨，該記過與解僱之懲戒處分已逾合理之程度，尚難認合法有效。是申請人主張相對人對黃甲○○記一大過，並予以解僱等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，即屬可採。又相對人解僱申請人黃甲○○之行為，既已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，則依同條第 2 項之規定，該解僱行為洵屬無效。

5、再者，申請人工會甫於 106 年 4 月 27 日成立，106 年 5 月 18 日發起促使相對人給付足額加班費等議題之工會活動，相對人當日即約談參加該活動之工會幹部彭○○、發起人與會員黃甲○○（雖未到），嗣後又針對黃甲○○陪同彭○○赴約談時之錄影及上傳網路之行為，逕對黃甲○○為記過，甚至解僱，顯然對申請人工會幹部或會員施壓，以達成限制或禁止申請人工會進行活動及發表批評性言論之目的，對申請人工會之活動業已造成一定之不當影響、妨礙或限制，故相對人對申請人黃甲○○之記一大過與解僱等行為，同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為至明。

6、附帶言之，申請人黃甲○○於系爭上傳影片上之言論與上傳網路平台後將影片命名之行為，仍應受其他法令如民、刑法等之規制，自不待言。

(四) 相對人於 106 年 7 月 11 日要求員工廖○○、楊○○簽署切結書不再參加申請人工會相關任何活動之行為，亦構成工會法

第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，理由如后：

- 1、查證人廖○○於 106 年 10 月 3 日第三次調查會議證述：「(提示申證 5，請問是否為證人通訊軟體 line 之對話紀錄?)是。」、「(申證 5 第 1 頁所載『我跟阿祥都受到極大的壓力~被迫簽下切結書~只好暫停所有活動的參與~因為一直遭到關切~』、第 2 頁『我跟阿祥都各簽一張~沒辦法了~』，請教證人『阿祥』為何人？切結書是否為申證 6 之切結書？是誰給你極大的壓力，以致於被迫簽下切結書？切結書是誰交給你的？簽完切結書之後交給何人?)一、是楊○○。二、是申證 6 切結書。三、我不方便回答。四、是新屋站站上的人交給我，至於是何人我不方便回答。五、簽完之後交給新屋站副站長處理。」、「(提示申證 6，請問你跟楊○○一樣都在 106 年 7 月 11 日簽署相同內容之切結書嗎?)是，我有簽。」等語；暨證人楊○○亦於 106 年 10 月 3 日第三次調查會議證稱：「(提示申證 6，請問你有簽署切結書嗎？簽署時間是否如同申證 6 所記載 106 年 7 月 11 日？請問何人拿切結書給你簽？是公司拿給你簽的嗎？簽完之後交給何人?)我有簽，但簽署時間我忘了。不方便透漏是誰也不方便說我忘了，不方便透露是誰也不方便說是否為公司拿給我簽的。不方便透露簽完之後是交給誰。」、「(一、提示申證 10，請問申證 10 的 line 對話紀錄是否為你跟台灣汽車客運業產業工會理事長李○○的對話紀錄？二、申證 10 第 2 頁所載『站長打的叫我跟○○簽名而已』，請問證人所指之簽名是否是在同頁上方之切結書上簽名？所指站長為何人?)一、是。是在同頁上方之切結書上簽名。站長是誰我不方便說，簽署切結書的時候，我和廖○○原來都是新屋站的員工，我大約 3 個月前 106 年 7、8 月被公司調動到中壢班車保養班、調動後所領之工資不變。」等語(見本件 106 年 10 月 31 日第三次調查會議紀錄第 2、3、6、7 頁)，相對人復自承申證 6 之切結

書係公司新屋站站長徐○○所制作（見其答辯（四）狀第 1 頁），並與卷附之廖○○、楊○○於通訊軟體之對話紀錄暨切結書互核（見申證 5、6、10），堪認相對人新屋站站長徐○○確於 106 年 7 月 11 日制作「爾後絕對不會再參加台灣客運產業工會相關任何活動，如有再犯願接受公司任何懲處絕不寬貸」等語之切結書後，交予該站員工廖○○、楊○○，並給渠等極大壓力要求簽署，該二人因此簽署後交回新屋站。

- 2、依上所述，本會已認定：有關支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為等語在前。依相對人公司組織系統表，可知徐景爐任公司新屋站站長，除其上級業務部經理外，屬第一級主管，該新屋站並設置新屋保養班，核其性質，洵屬近似代表雇主行使管理權之人無誤。而查徐○○身為廖○○、楊○○之直屬主管，利用職權給予極大壓力，要求其等簽署載有不再參與任何申請人工會之工會活動等內容之切結書，其等迫於壓力因而簽署，顯然已對申請人工會之活動造成不當影響、妨礙或限制，且徐○○此舉利用上級主管之職權給予下屬壓力，要求不得再參加申請人工會之工會活動，造成員工不論會員或非會員均自危，寒蟬效應已然顯現，此由廖○○、楊○○雖經本會依職權傳喚到會作證，卻具狀表示因有經濟上壓力所以不便回答也不克出席等語（見 106 年 10 月 17 日、10 月 24 日證人拒絕證言陳明書），亦足證明，是徐○○上開行為構成支配介入之不當勞動行為，足堪認定。又在此之前，已有申請人工會於 106 年 5 月 18 日相對人新車啟用典禮陳情抗議後，參與當日活動之黃甲○○、彭○○亦

於嗣後遭相對人督導課課長黃乙○○約談，且其要求黃甲○○退出申請人工會，可見相對人與申請人工會關係緊張，相對人復無法舉證證明徐○○上揭行為純粹為其個人所為，且完全違反相對人之意思，祇在空言否認而已，揆諸首揭意旨，自應推定徐○○知悉相對人之意思或體察相對人之意思而為該行為，而認定係屬於相對人之支配介入行為。

- 3、申請人雖請求確認相對人於 106 年 7 月 11 日要求員工簽署退出申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，惟依前揭證人廖○○與楊○○之證詞，與卷內書證相核，可知相對人僅要求員工簽署切結書，不再參加申請人工會相關任何活動，並無要求退出申請人工會，申請人上開主張，並非屬實，併此敘明。

六、救濟命令部分：

- (一) 按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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，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，先予敘明。

- (二) 撤銷相對人對申請人黃甲○○所為之記過處分：

如上所述，相對人於 106 年 6 月 30 日記申請人黃甲○○一大過之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，故為形塑兩造間公平勞資關係，本會爰依上開規定撤銷相對人對申請人黃甲○○所為之前開一大過懲戒處分。

(三) 相對人應回復申請人黃甲○○之原職位及原領薪資並應按月給付工資：

本會審酌雙方之主張及相關證物，已認定相對人於 106 年 6 月 30 日解僱申請人黃甲○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並依同條第 2 項規定應屬無效如前，則相對人自當回復申請人之原任職務，以達建構公平集體勞資關係之目的。又申請人黃甲○○之原任職務為相對人公司中壢公車站駕駛員一節，為兩造所不爭執。其次，依民法第 487 條本文規定：「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。」，本件相對人既已違法終止與申請人黃甲○○間之勞動契約，即應有預示拒絕受領申請人勞務給付之意，此際申請人無須補服勞務，而仍得請求工資續付。復查兩造對於申請人任職期間之原薪及復職後之薪資為 47,512 元一節，並不爭執（見不爭執事項第(六)項），又相對人公司勞工之薪資係在次月 8 日給付，此則有申請人黃甲○○薪資轉帳交易資料可證（見申證 9）。是本會依上開職權判命：(一)相對人應自本裁決決定書送達日起 7 日內回復申請人黃甲○○之原任於相對人中壢公車站之駕駛員職務及 47,512 元之原薪。(二)相對人應自 106 年 7 月 1 日起至申請人黃甲○○復職日止，按月於次月 8 日給付申請人黃甲○○薪資 47,512 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息等救濟命令，應屬適當。申請人逾此部分之請求，應予駁回。

(四) 相對人應按月提繳申請人黃甲○○之勞工退休金：

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞

保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項定有明文。查本件相對人與申請人黃甲○○間之僱傭關係自106年7月1日起既然繼續有效存在，相對人自有依上揭規定為黃甲○○提撥勞工退休金之義務。而伊任職相對人期間之月薪為47,512元，已如前述，按勞動部所擬訂之「勞工退休金月提繳工資分級表」，申請人之月提繳工資為48,200元（即第7組第35級），相對人依上開規定按月應為申請人提繳2,892元之退休金（計算式：48,200元×6%=2,892元），是本會依上揭規定命相對人應自106年7月1日起至申請人黃甲○○復職日止，按月提繳勞工退休金2,892元於其勞工退休金個人專戶，洵屬適宜。

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，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第46條第1項規定，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 劉志鵬

康長健

劉師婷

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 1 2 月 8 日

- 一、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款部分，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。
- 二、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。