

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 03 號

【裁決要旨】

經查，相對人主張如申請人就 105 年 5 月 17 日起至 12 月 20 日止請會務假乙事願意表達悔意，相對人對於申請人袁○○濫用會務假之行為可既往不咎、從輕辦理，此乃係對申請人袁○○有利之要約，絕非不當勞動行為云云。如同前述，相對人承認於收受 106 年勞裁 14 號裁決決定後，針對申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日間各次之會務公假申請，未再為准駁之表示，此行為仍使申請人袁○○無法知悉其所申請之會務假，究係處於合法免除勞務提供，或是有構成曠職之虞之狀態仍在繼續進行中，於理相對人應先針對申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日間各次之會務公假申請，為准駁之表示，惟相對人管理部門主管魏○○經理及簡○○襄理，卻於 106 年 10 月 13 日要求申請人袁○○先行出具悔過書表達悔意，再為懲處之決定，此舉已對申請人袁○○是否填寫悔過書產生心理之壓力，而有精神上不利益待遇之構成，此有本會 105 年勞裁第 13 號、106 年勞裁第 33 號裁決決定書可參，相對人當具有不當勞動行為之認識及動機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之其他不利待遇之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：袁○○

住：新北市

新海瓦斯股份有限公司工會

設：新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓

工會代表人：董家鈺

住：新北市

共同代理人：劉冠廷律師、楊貴智律師

設：台北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相對人：新海瓦斯股份有限公司

設：新北市三重區安慶街 340 號

代表人：謝榮富，住：同上

代理人：陳金泉律師、李瑞敏律師、黃胤欣律師

設：台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，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）107 年 5 月 18 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 相對人 106 年 11 月 2 日以新瓦人字第 10605200383 號獎懲通知懲處申請人袁○○小過二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 撤銷相對人 106 年 11 月 2 日以新瓦人字第 10605200383 號獎懲通知對申請人袁○○小過二次之懲戒處分。
- 三、 相對人於 106 年 10 月 13 日要求申請人袁○○寫悔過書之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 四、 相對人應自本裁決決定書送達後 10 日內給付申請人袁○○年終獎金 36,414 元，及自 107 年 1 月 31 日起至清償日止按年息百分之 5 計算之法定利息。
- 五、 申請人其餘請求駁回。

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。」，次按裁決之申請違反上開勞資爭議處理法第39條第2項規定者，裁決委

員會應作成不受理之決定，勞資爭議處理法第41條第1項及不當勞動行為裁決辦法第15條第1項第1款亦有明文，合先敘明。

二、查申請人於民國（下同）107年1月5日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一) 確認相對人於106年10月13日要求申請人袁○○寫悔過書、於106年11月2日以新瓦人字第10605200383號獎懲通知處申請人袁○○小過二次之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。(二) 請求撤銷相對人106年11月2日以新瓦人字第10605200383號獎懲通知。(三) 命相對人應核給申請人袁○○於105年5月17日復職日起至同年12月30日止所申請之會務公假。申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾90日，其申請符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，合先敘明。

三、復按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院104年度判字第440號判決意旨參照）。查申請人於本會107年3月6日第一次調查會議追加申請第(四) 項「命相對人自收受本裁決決定後10日內給付申請人袁○○年終獎金36,414元，並自107年1月31日起至清償日止按年息百分之五計算之法定利息。」。上述追加申請不影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之追加請求。申請人於106年3月6日之追加申請裁決，亦合於前開90日之法定期間規

定。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 爰貴會於民國 106 年 8 月 4 日做成 106 年勞裁字第 14 號裁決決定書認定相對人以申請人袁○○於 105 年 5 月 17 日復職起至同年 12 月 20 日止，以連續申請會務假之方式致從無一日於總務課提供勞務之事由，於 106 年 1 月 6 日對申請人袁○○為二小過之懲處行為構成不當勞動行為。
- (二) 詎料相對人於收受上開裁決決定書後，竟拒絕服從裁決決定，於 106 年 10 月 13 日透過管理部經理魏○○、襄理簡○○口頭要求申請人袁○○撰寫悔過書（申證 1），經申請人袁○○拒絕，相對人於 106 年 11 月 2 日對申請人袁○○以濫用會務公假違反工作規則第 87 條第 17 款規定予以兩小過處分（申證 2）。
- (三) 「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。」工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款訂有明文。
- (四) 按相對人以申請人袁○○濫用會務公假為由，認定申請人袁○○違反相對人工作規則第 87 條第 17 款「依據勞動契約調派工作，無故拒絕接受者」之規定，予以申請人袁○○兩次小過處分，唯

查本件原因事實與爭點與貴會 106 年勞裁字第 14 號裁決決定書相同，相對人自應遵守貴會裁決而不得違反，相對人竟再度以相同手段打壓申請人袁○○，顯見相對人集體勞動意識欠缺、構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為甚明：

1. 貴會 106 年勞裁字第 14 號裁決決定書業已認定相對人對申請人袁○○於 105 年 5 月 17 日復職起至同年 12 月 20 日期間之會務假申請未有處理或通知，導致申請人袁○○無法知悉所申請之會務假未被核准，導致申請人袁○○無從知悉其是處於合法免除勞務提供或是有構成曠職之虞，並以之為懲戒處分申請人袁○○之依據，顯然有違懲戒明確性之原則，進而造成申請人袁○○懼於繼續申請會務假而致工會活動受到影響，對於申請人袁○○更為不利，並依據相對人工作規則第 97 條規定扣發申請人的年終獎金，故構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；亦認定上開懲戒難謂對於申請人工會會務之進行及運作無不當影響，甚至可能造成寒蟬效應，故相對人前開懲戒行為亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 然查，相對人迄今未對申請人袁○○之會務假申請予以准駁，亦對申請人袁○○是否確實有濫用會務假（申請人否認）、是否符合相對人工作規則懲處標準（申請人否認）未予查證，於上開裁決程序結束後，仍以長官之姿強迫申請人袁○○「撰寫悔過書」，申請人袁○○不願聽從便予以記過處分（依相對人工作規則規定，遭到記過的人會被減薪），顯然係對貴會裁決之無視，針對申請人袁○○請會務假辦理會務一事給予不利待遇，讓申請人袁○○

懼於繼續申請會務假而致工會活動受到影響，對申請人工會會務之進行及運作已產生寒蟬效應等不當影響，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為甚明。

(五) 申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日至同年 12 月 20 日間絕無因為請會務假而廢弛職福會業務，實際情況係相對人不允許申請人以零星時數請假所導致，本案根本沒有構成濫用會務假，上開請假期間確有辦理會務之必要：

1. 民國 79 年 8 月間，新海瓦斯公司職工福利委員會以職福會福利金僱用申請人袁○○協助職福會會務，期間因申請人工會主動與相對人進行勞資爭議協商，兩造遂於 80 年約定由相對人僱用申請人袁○○，單位雖隸屬於管理部總務課，但相對人同意袁○○之職務內容為職工福利委員會專任幹事，並得於上班時間兼理申請人工會會務，相對人並同意袁○○之上班地點則為職工福利委員會會址及申請人工會會址（兩者均設新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓），以便袁○○同時處理職工福利委員會及申請人工會一般行政庶務。自民國 80 年起至 104 年之長達 25 年間兩造對此均無異議，已足堪認定兩造就申請人袁○○擔任申請人工會之半專職人員（為申請人工會唯一專任人員）、得於上班時間處理職工福利委員會業務之餘兼理工會一般行政庶務一事業已形成慣例。

2. 事實上，在 105 年 7 月 27 日至同年 12 月 20 日期間，申請人袁○○都有妥善辦理職福會業務（申證 3）：

(1) 辦理年資慰勞、退休慰勞、生育補助、住院慰問及喪葬慰問。

上開補助、慰問金係按年度工作計畫暨申請人工會職工各項慰問及補助辦法辦理，申請人袁○○於收件後進行審核確認，即撥款並製作收支傳票，經總幹事及主委核印簽章後由獲得補助之員工領取並簽收支票，最後存檔並開立所得憑單供申請人報稅。

申請人袁○○於 105 年 8 月 3、10、17、24、9 月 2 日、10 月 18、19、21、26 日、11 月 1、4、23、25 日、12 月 1、14 日均有辦理上開補助相關事宜。

經查，上開日期有王○○、廖○○、蔡○○、鄭○○、楊○○、黃○○、劉○○、蔡○○、邱○○、林○○、林○○等 29 名員工申請慰問與補助。

(2)辦理員工子女教育獎助。

本獎助係依據年度工作計畫暨申請人工會會員子女教育獎助辦法，於每年每學期開學後一週辦理，經員工申請後，由申請人袁○○將申請人之子女依大專、高中職及國中三組依成績高低排序造冊，經主委、委員及總幹事等人審核各組通過後便公布名冊並撥款，製作收支傳票連同支票呈總幹事及主委核印簽章後通知獲得獎助之員工領取簽收，最後存檔。

申請人袁○○於 105 年 10 月 19 日、11 月 4、23 日、均有辦理上開補助相關事宜。

經查，上開日期有蔡○○、王○○、蔡○○、李○○、楊○○、曾○○、許○○等 21 名員工申請子女教育獎助。

(3) 辦理勞工教育訓練活動、親子活動、員工自強活動。

勞工教育訓練活動、親子活動與員工自強活動係年度工作計畫暨

申請人工會委員會議決案辦理，申請人袁○○須於委員會召開前選取活動地點三、五處及其相關資料供參，並親自前往場勘、與廠商洽訂活動日期與服務並研議教育訓練課程內容與講師；活動經委員會議決後簽報公司呈核，便製作活動公告送各課室公告，於回收完畢報名表後統計人數，進而辦理保險、安排遊覽車車次座位、飯店床位等庶務，最後辦理請款與收支傳票，將活動資料造冊存檔。

申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日、8 月 5、9、11、25 日、10 月 20 日、11 月 1、2、8、24 日、12 月 1、6 日均有辦理訓練活動相關事宜。

105 年 7 月 27 日辦理坪林親子活動、105 年 11 月 9-10 日辦理勞工教育活動。

(4)辦理職福會庶務。

申請人袁○○除辦理上開業務外，亦須負責職福會帳冊建檔、收支傳票製作、前往銀行辦理業務、參與職福會並製作職福會會議紀錄、職福會文件整理與設備維修等庶務。

申請人袁○○於 105 年 8 月 4、5、12、15、16、18、19、23、26、31 日、9 月 6、7、14、21、23 日、10 月 4、5、7、11、12、19、21、26、27 日、11 月 2、3、23、25、30 日、12 月 2、7、13、14、15 日均有辦理訓練活動相關事宜。

按相對人將申請人袁○○調回管理部總務課辦公室辦公前，申請人袁○○可直接在工會辦公室辦公，遇有辦理簽發工會文件文書等行政庶務時，可利用處理職福會業務之餘為之，並無另行請會

務假之必要。然因相對人違反勞資慣例，意圖弱化申請人工會實力，刻意將申請人袁○○之上班地點變更為管理部總務課辦公室，導致申請人袁○○遇有辦理簽發工會事務之需求時需請會務公假，必須相對人核准後，才會離開總務處辦公室至工會辦公室處理會務。且依相對人之規定，申請人只能請半日或全日假，而無法以零星時數請假，故不論實際工會事務之多寡，申請人均必須請半日或全日假。因此，本案申請人請會務假一事，實係針對相對人破壞慣例後所不得不採取的相應措施，自屬工會活動之一環。況且，申請人袁○○並未因此廢弛職福會業務，絕無構成會務假濫用的可能！

（六）退步言，不論申請人袁○○是否有無濫用會務假，依據相對人工作規則第 87 條之規定，相對人無懲處申請人袁○○之權利：

1. 按相對人以申請人袁○○濫用會務公假為由，認定申請人袁○○違反相對人工作規則第 87 條第 17 款「依據勞動契約調派工作，無故拒絕接受者」之規定，予以申請人袁○○兩次小過處分。
2. 經查，相對人工作規則第 87 條第 17 款規定：「有左列情形之一經查屬實或有具體事證者，得不經預告逕予解僱：十七、依據勞動契約調派工作，無故拒絕接受者。」（申證 4），按申請人袁○○均有如實辦理職福會會務，並無無故拒絕接受工作的情況；且相對人懲處申請人袁○○的理由是濫用會務假，跟申請人袁○○是否拒絕接受依據勞動契約所調派之工作毫無關聯，相對人顯然係先射箭再畫靶，目的就是要打壓袁○○，理由則隨便亂找。

（七）再查，相對人工作規則第 87 條第二項規定：「右列各款除第三款

外，本公司以應於知悉其情形之日起卅日內為之」，然相對人於 106 年 11 月 2 日執為懲處申請人袁○○之事由均係發生在 105 年，早已超過 30 日以上，相對人之懲處自非合法。

(八) 綜上所述，相對人明知無懲處申請人袁○○之權利，卻以伊濫用會務假為由予以懲處，相對人之行為造成申請人袁○○懼於繼續申請會務假而致工會活動受到影響之部分構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；此外，相對人之行為造成申請人工會會務之進行及運作之不當影響，甚至可能造成寒蟬效應。

(九) 相對人主張本件事實之審酌與認定應受到貴會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定拘束，但是 105 年勞裁字第 30 號裁決決定所判斷之會務公假係申請人袁○○自 105 年 5 月 17 日至同年 7 月 26 日期間所申請，本件涉訟之會務公假則係申請人袁○○在 105 年 7 月 27 日至同年 12 月 20 日期間所申請，客觀上顯然係不同的事件，自無受 105 年勞裁字第 30 號裁決決定拘束之餘地，相對人主張要無可採。

(十) 另查，貴會 106 年第 14 號裁決決定並未就申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日期間是否有濫用會務公假一事作成判斷，相對人之主張並非事實：

1. 相對人主張貴會在 106 年第 14 號裁決決定書記載：「附帶言之，本件申請人袁○○未至總務課服勤，難謂無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，而有濫用會務假之嫌」等語等同貴會認定申請人袁○○行為構成濫用會務假，顯非事實。

2. 此觀該號裁決決定之用語：「縱申請人工會與相對人對於會務公

假是否有每月 50 小時之上限有所爭執，工會幹部請求會務假若非基於辦理會務之必要性，或非基於誠信原則，則有構成濫用會務假之可能。」(附件 1)，貴會顯然係以假設語為上開陳述，並未實際就申請人袁○○是否確實有濫用會務公假一事作成判斷，相對人之主張顯非事實。

3. 申言之，貴會在 106 年第 14 號裁決決定書係認定相對人於 106 年 1 月 6 日以申請人袁○○濫用會務公假為由對申請人袁○○記兩個小過（下稱「第一次懲戒」）有不當勞動行為之動機，且違反懲戒明確性之要求，因而構成不當勞動行為，並非認定申請人有濫用會務假，相對人斷章取義為本件主張，實無可採。

(十一) 本件重點在於審酌相對人於 106 年 11 月 2 日再度對申請人袁○○記二小過之懲處行為（下稱「第二次懲戒」），係屬懲戒權濫用而構成工會法第 35 條第 1 項以及第 5 項之不當勞動行為，相對人主張申請人袁○○濫用會務公假等主張（申請人否認），實係模糊焦點：

1. 貴會在 106 年第 14 號勞裁決定指出：「申請人是否濫用會務假與相對人得否進行懲處係屬二事，亦即雇主對員工濫用會務假之行為若要進行懲戒，尚需符合懲戒權行使之法理」（請參附件 1）。本件申請人所主張的，便是相對人所為的第二次懲處再度構成懲戒權濫用，進而構成工會法第 35 條第 1 項以及第 5 項之不當勞動行為。至於相對人主張申請人袁○○濫用會務公假等主張（申請人否認），實係模糊焦點。
2. 按雇主對於員工濫用會務假之行為若要進行懲戒，尚需符合懲戒

權行使之法理（請參貴會 106 年勞裁字第 14 號裁決決定書，請參附件 1）。申言之，雇主的裁量權除受勞動基準法第 71 條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益（臺灣高等法院臺中分院 104 年度勞上字第 9 號民事判決，附件 2）。

- 3.相對人對申請人之會務假，以前後不一致之方式行使准駁權，具不當勞動行為之動機，亦違懲戒明確性原則，業經貴會 106 年勞裁字第 14 號裁決認定在案，相對人不思反省，迅速為第二次懲戒處份，仍係未經查證且程序不法之懲戒權濫用：

按相對人對於申請人會務假之處理，先是准予會務假申請，其後於裁決爭議期間，又對申請人之會務假申請未有處理或通知，其前後不一致之處理方式，另申請人無所適從，業經貴會 106 年勞裁字第 14 號裁決認定相對人具不當勞動行為之動機。於上開裁決結束後，相對人不思反省，竟迅速以相同事實對申請人為懲戒處分，其對申請人刻意打壓、執意處分之主觀意圖明顯，顯具不當勞動行為動機。且相對人迄今未對申請人袁○○之會務假申請予以准駁，亦對申請人袁○○是否確實有濫用會務假（申請人否認）、會務假之申請是否確有依據、是否符合相對人工作規則懲戒標準（申請人否認）等事實為任何查證，竟然再度以長官之姿強迫申請人袁○○「撰寫悔過書」，申請人袁○○不願聽從便予

以記過處分，導致申請人被記兩個小過，進而遭扣發年終獎金 36,414 元(申證 5)，依據 106 年勞裁字第 14 號裁決決定之意旨，顯然係懲戒權的濫用。

4.相對人以申請人袁○○濫用會務公假為由，認定申請人袁○○違反相對人工作規則第 87 條第 17 款「依據勞動契約調派工作，無故拒絕接受者」(請參申證 4)之規定，予以申請人袁○○兩次小過之第二次懲戒，然此有下列理由矛盾或違法之處，亦係實體不法之懲戒權濫用：

(1)相對人工作規則第 87 條第 17 款規定：「有左列情形之一經查屬實或有具體事證者，得不經預告逕予解僱：十七、依據勞動契約調派工作，無故拒絕接受者。」(請參申證 4)，按申請人袁○○均有如實辦理職服會會務，並無無故拒絕接受工作的情況，且相對人迄今亦未能說明究竟申請人拒絕接受其指派之何工作、拒絕服何勞務，相對人之何工作又如何因此受影響，其主張顯無任何依據；且相對人懲處申請人袁○○的理由是濫用會務假，跟申請人袁○○是否拒絕接受依據勞動契約所調派之工作毫無關聯(事實上申請人袁○○早已接受)，相對人顯然係先射箭再畫靶，目的就是要打壓、懲處申請人袁○○，理由則隨便亂找。

(2)相對人工作規則第 87 條第 2 項規定：「右列各款除第三款外，本公司以應於知悉其情形之日起卅日內為之」(請參申證 4)，然相對人於 106 年 11 月 2 日執為懲處申請人袁○○之事由均係發生在 105 年，早已超過 30 日以上，相對人之懲處自非合法。

5.相對人針對申請人袁○○請會務假辦理會務一事給予不利待遇，

讓申請人袁○○懼於繼續申請會務假而致工會活動受到影響，對申請人工會會務之進行及運作已產生寒蟬效應等不當影響，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為甚明（貴會 106 年勞裁字第 14 號，請參附件 1）。

（十二）按申請人袁○○業已陳明於 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日間確實有申請會務公假之必要（請參申證 3 表格之左側欄位），故申請人請求貴會命相對人依法應予以准假，以維權益；至於相對人反覆主張申請人袁○○逃避至總務課服勤等語並非事實，按申請人袁○○早已返回總務課上班，而且都有如實辦理職福會業務，但因為相對人不允許申請人袁○○以零星時數請假，申請人袁○○又無法跟過去一樣，直接在職福會以及工會的共同會址辦公，導致申請人袁○○只能請半日或全日假來辦理會務，按係相對人要求申請人袁○○回總務課辦公室辦公，相對人自不得將因此所生的不利益歸責於申請人袁○○。

（十三）證人簡○○證述稱有告訴申請人袁○○如寫悔過書則既往不咎云云，亦非事實。事實上，證人簡○○與經理魏○○當天一開口就強令申請人袁○○寫悔過書，未提及任何公司會從輕發落的可能性，再加上兩造間關係緊張，根本不可能僅僅因為相對人要求申請人寫悔過書，申請人就會突然感受相對人所稱的「善意」，相對人所持答辯絕非可採：

1. 當日之實際情形，係申請人袁○○認為 106 年度勞裁字第 14 號已認定公司行為不法，是打壓工會不當勞動行為，然公司收到裁決後的反應竟是還要求伊寫悔過書，顯不合理。申請人袁○○遂

詢問寫悔過書意義何在，證人簡○○與經理魏○○當時係以輕蔑的態度答覆如果寫悔過書，公司會處理，然並無提及任何會從輕發落或是既往不咎等字句，態度及語氣均不友善，遑論讓申請人袁○○感受到任何和解可能之善意！

2. 事實上，106 年度勞裁字第 14 號案於結束後（申請人代理人於 106 年 8 月 22 日收受裁決決定書），相對人從未正式做出任何表達，也沒有遵照貴會救濟命令主動撤銷申請人袁○○的小過處分，態度十分消極，按記過、銷過的權利掌握在相對人手中，相對人之不作為顯然係刻意以拖待變，製造申請人困擾。直到申請人於 105 年 10 月 13 日向勞動部提出陳情後（請參申證 1），相對人才辯稱該記過處分已經被貴會撤銷，無庸再另行撤銷等語；但是相對人也沒有主動返還扣發之年終獎金，等到申請人於 105 年 10 月 30 日寄發存證信函（請參相證 7），相對人才在同年 11 月 2 日表示願意返還年終獎金（請參相證 8）。換言之，救濟處分之執行都是在申請人主動要求下，相對人才勉強予以回應，顯見相對人態度消極、冷淡，毫無善意可言。

3. 綜觀相對人態度消極，兩造之間不僅互動冷淡，又因為勞資爭議迭起而關係緊張，在這樣的氛圍下，證人簡○○與經理魏○○以主管之姿命令申請人寫悔過書，並無主動提及任何會從輕發落或是既往不咎等字句，根本沒有所謂釋出善意可言。

4. 況且 106 年度勞裁字第 14 號案業已認定相對人行為違法，申請人袁○○身為申請人工會之副理事長，在裁決勝訴的情況卻還被相對人強迫寫悔過書，不僅於情於理均無理由，更會妨礙申請人

袁○○日後推動工會活動的能力。蓋工會幹部需代表會員與雇主就勞動條件等事項為協商，雙方本應立於較為對等之地位，然相對人故意要求作為工會幹部的申請人袁○○寫悔過書，顯係挾懲戒權迫使申請人袁○○向其「低頭認錯」、「求情」，藉此樹立雇主權威，其行為不僅無工作規則之依據，更具不當勞動行為動機。試問工會幹部取得不當勞動行為裁決認定後，反而需向雇主寫悔過書討饒，如此工會幹部將如何取得會員信任？工會未來又該如何運作？

（十四）申請人請求裁決之事項如下：

1. 確認相對人於106年10月13日要求申請人袁○○寫悔過書、於106年11月2日以新瓦人字第10605200383號獎懲通知處申請人袁○○小過二次之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。
2. 請求撤銷相對人106年11月2日以新瓦人字第10605200383號獎懲通知。
3. 命相對人應核給申請人袁○○於105年5月17日復職日起至同年12月30日止所申請之會務公假。
4. 命相對人自收受本裁決決定後10日內給付申請人袁○○年終獎金36,414元，並自107年1月31日起至清償日止按年息百分之5計算之法定利息。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人裁決之申請駁回。

(二) 查申請人工會及袁○○（原名：袁○○）前以相對人公司對袁○○之移回辦公、解僱通知構成不當勞動行為為由，向貴會申請裁決，業經貴會以 105 年度勞裁字第 1 號裁決決定認定（相證 1），相對人公司 104 年 10 月 21 日以新瓦管字第 1040520457 號函，通知申請人袁○○應於 104 年 11 月 1 日起將工作地點移回相對人總務課辦公室提供勞務為合法，前揭裁決決定後，相對人本於尊重貴會裁決定而已通知復職，申請人袁○○亦於 105 年 5 月 17 日完成復職手續。

(三) 然詎料申請人袁○○於 105 年 5 月 17 日復職當日，形式上辦妥復職手續後即以請工會會務公假方式迅即離開職場，根本未有在總務課服勞務。爾後，申請人袁○○更係毫無節制地濫用會務公假制度，以請會務公假名義「完全」（完全的意思是指『實質上』未曾有在總務課服勞務的意思）逃避在相對人總務課辦公室提供勞務之義務。對此，相對人公司於前後總共七次發函通知申請人袁○○請其應遵照貴會 105 年度勞裁字第 1 號裁決決定意旨切實至相對人總務課上班，切勿一再以請會務公假方式規避到勤，惟申請人袁○○卻完全置若罔聞。其後，相對人公司更主動申請調解，希冀透過新北市政府勞工局調解方式勸諭申請人袁○○勿再濫用會務公假制度，而應切實至相對人總

務課辦公室上班，無奈於 105 年 7 月 22 日調解不成立。

(四) 後續從前述申請人袁○○自 105 年 5 月 17 日形式上復職以來，申請人袁○○同樣都是濫用會務公假逃避提供勞務，故雙方再有貴會 105 年度勞裁 30 號裁決爭議，貴會前揭裁決決定肯認申請人袁○○確有濫用會務公假之情，而駁回申請人裁決之申請（相證 2）。之後，雙方再有貴會 106 年勞裁字第 14 號裁決爭議，前述裁決決定理由明白、清楚揭櫫：「附帶言之，本件申請人袁○○在系爭裁決爭議期間實際上幾乎未至總務課服勤，難謂無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，而有濫用會務假之嫌，縱申請人工會與相對人對於會務公假是否有每月 50 小時之上限有所爭執，工會幹部請求會務假若非基於辦理會務之必要性，或非基於誠信原則，則有構成濫用會務假之可能，本會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定書已有明示，本會於此再次併予提示。」、「至於申請人袁○○於本件系爭裁決爭議期間，是否有濫用會務假而得由相對人依相對人工作規則進行懲戒處分，參酌上開之說明，此部分應由相對人依其工作規則自行判斷是否另為適當之處分」（相證 3），據此相對人茲謹遵貴會上開 106 年勞裁字第 14 號裁決決定理由而擬對申請人袁○○在 105 年勞裁字第 30 號裁決濫用會務公假之行為予以懲處。

(五) 相對人為懲處前仍秉持最大善意、希望勞資和諧而不要再有爭端，故確實曾詢問申請人袁○○是否願意就前揭貴會裁決決定所言及在貴會 105 年勞裁字第 30 號裁決期間之濫用會務公假行

為，出具書面悔過書，如申請人袁○○願就前述濫用公假行為表達悔意與歉意，相對人公司則將既往不咎。無奈，相對人公司之任何善意均會被曲解，申請人工會逕以申證 1 扭曲相對人公司一意，就此相對人亦予以相證 4 函文澄清說明。因申請人袁○○無意認錯，最後相對人則依貴會前揭裁決決定理由予以懲處，此請參申證 2 懲處通知。申請人工會與申請人不服而提出本件裁決。

(六) 按本件申請人工會、袁○○提出裁決申請主張：相對人對於袁○○記兩次小過之行為係屬不利益對待，為此稱相對人公司有工會法第 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幹部，而有拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利益之待遇」與第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」規定之不當勞動行為等云云。

(七) 申請人袁○○確實於貴會 105 勞裁 30 號裁決期間，有濫用會務公假、逃避提供勞務之作為，相對人就此予以懲處，係為合法人事管理而絕非不當勞動行為。

1. 按貴會 105 勞裁 1 號裁決決定書業已肯認相對人通知袁○○移回總務課辦公室辦公行為係屬合法、並不構成不當勞動行為；前述裁決決定意旨更明確指出：依據兩造間聘僱契約約定已明定身為雇主之相對人得調動袁○○之工作地點、袁○○之工作內容不包含處理工會事務而無限定工作地點在工會處所之情、該工作地點變更並無任何不利益且也只是移回公司辦公而與所有員工一樣。是以，相對人的移回命令既屬合法並經貴會肯認

在卷，袁○○自應切實至總務課辦公室上班，而不應以濫用會務公假方式逃避到勤，合先敘明。

2. 詎料，申請人袁○○卻形式上復職、但實質上以會務公假逃避提供勞務而無一全日在總務課上班，相對人窮盡任何方式而最後不得以將之記為曠職(105 年 7 月 26 日曠職處分)，參貴會 105 勞裁 30 號裁決決定意旨：「就關於申請人袁○○自 105 年 5 月 17 日辦理復職以後至 7 月 26 日止之服勤狀況以觀...難認申請人係基於辦理會務假之必要性，而於工會法所定會務假之範圍內請會務假，已構成會務假之濫用。在此情形下，相對人否准申請人於 105 年 7 月 26 日再次所為會務假之申請，即難謂有何不當勞動行為之認識或動機存在。」（請參相證 2 第 73 頁第 20 行、第 75 頁第 14 行以下）、「...袁○○自 105 年 5 月 17 日復職以後至 7 月 26 日止，6 月及 7 月請會務假日數為幹部中最多，5 月應上班日為 11 日，亦有請會務假 9 日，堪稱工會幹部中最高者，經扣除袁○○5 月、6 月、7 月所請日數不等之特休，因利用會務假的結果，實際上幾乎未至總務課服勤，衡諸事理，難謂袁○○無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，依上開說明，勘認已有濫用會務假之嫌。」（請參相證 2 第 76 頁第 19 行以下），是以，貴會前案 105 年度勞裁字第 30 號裁決意旨明揭申請人袁○○確實濫用會務公假以逃避出勤。
3. 然而申請人袁○○在 105 勞裁 30 號裁決期間，仍係以相同手法利用申請會務公假之方式逃避提供勞務，參照上述貴會裁決決定意旨，相對人公司對於申請人袁○○濫請會務公假逃避服勤

所為「曠職」處分既屬合法（且依相對人工作規則第 87 條第 6 款，連續曠職三日或一個月內曠職達六日更得作為解僱事由），則相對人就申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日起至同年 12 月 20 日長達近五個月、幾乎日日請會務公假逃避提供勞務之行為，如此實質上的曠職情形，相對人卻未直接論以曠職解僱，而僅施以較輕之記小過兩次處分，應係屬合法、正當之人事管理，更足見相對人對於申請人袁○○與申請人工會之善意，此絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

4. 另且貴會 106 年勞裁字第 14 號裁決決定理由亦明白、清楚揭櫫：

「附帶言之，本件申請人袁○○在系爭裁決爭議期間實際上幾乎未至總務課服勤，難謂無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，而有濫用會務假之嫌」，顯然亦認為申請人袁○○在 105 年度勞裁字第 30 號裁決期間有濫用會務公假之舉；前揭裁決決定理由亦認：「縱申請人工會與相對人對於會務公假是否有每月 50 小時之上限有所爭執，工會幹部請求會務假若非基於辦理會務之必要性，或非基於誠信原則，則有構成濫用會務假之可能，本會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定書已有明示，本會於此再次併予提示」。以故，貴會前揭裁決決定理由明指「至於申請人袁○○於本件系爭裁決爭議期間，是否有濫用會務假而得由相對人依相對人工作規則進行懲戒處分，參酌上開之說明，此部分應由相對人依其工作規則自行判斷是否另為適當之處分」（相證 3 參照），相對人就申請人袁○○確於 105 年度勞裁字第 30 號裁決期間有濫用會務公假之行為予以懲處，此絕

非不當勞動行為。

(八) 申請人袁○○確實於貴會 105 年勞裁 30 號裁決期間濫用會務公假，此已為前案裁決認定(貴會 105 年勞裁 30 號與 106 年勞裁 14 號裁決理由)，相關事實之審酌與認定應受貴會前案裁決決定認定之效力所拘。

1. 按申請人於其裁決申請書內一再陳稱並無濫用會務公假、甚至於本件裁決請求事項中要求貴會命相對人應核給申請人該段時間之會務公假等云云，惟查申請人袁○○在貴會 105 年勞裁 30 號裁決期間內濫用會務假之事實，業經貴會前案裁決調查與認定在卷，申請人自應受到拘束而不能事後反異。
2. 易言之，貴會 105 勞裁 30 號與 106 勞裁 14 號裁決決定之重要爭點及客觀事實均相同（即袁○○客觀上均係以請會務公假交替利用特休假方式，達到從無一日於總務課服勤行為，是否構成會務公假濫用之重要爭點），且前揭兩案貴會裁決決定均已肯認申請人袁○○確實濫用會務公假、確實在貴會裁決期間濫用會務公假而達到其根本無上班、逃避提供勞務之事實，申請人自應受到拘束。是貴會前案裁決與本件爭點相關，應得類推適用民事訴訟上之爭點效理論，此即最高法院 96 年台上字第 307 號判決要旨：「按學說上所謂之『爭點效』，係指法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於兩造辯論之結果所為之判斷結果，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，

法院亦不得作相異之判斷而言，其乃源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理而來。是『爭點效』之適用，除理由之判斷具備『於同一當事人間』、『非顯然違背法令』及『當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷』等條件外，必須該重要爭點，在前訴訟程序已列為足以影響判決結果之主要爭點，經兩造各為充分之舉證，一如訴訟標的極盡其攻擊、防禦之能事，並使當事人適當而完全之辯論，由法院為實質上之審理判斷，前後兩訴之標的利益大致相同者，始應由當事人就該事實之最終判斷，對與該重要爭點有關之他訴訟負結果責任，以符民事訴訟上之誠信原則。」（相證5），據此，應認申請人不得再為相反主張，貴會亦不宜再為相異之判斷，以符誠實信用及公平原則。

3. 更且，裁決決定依法亦具有拘束力，貴會前述兩件裁決決定等同訴願決定，在行政法院尚未撤銷前，裁決決定之效力不受影響，更具有行政處分之拘束力，貴會前案裁決作出後即產生類似訴願決定之法律效力，同為裁決程序的申請人與相對人、乃至於利害關係人及行政機關等均應受其拘束。尤有甚者，貴會前案 106 年勞裁 14 號裁決更已確定，為此貴會 106 年勞裁 14 號裁決決定理由：「附帶言之，本件申請人袁○○在系爭裁決爭議期間實際上幾乎未至總務課服勤，難謂無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，而有濫用會務假之嫌」、「縱申請人工會與相對人對於會務公假是否有每月 50 小時之上限有所爭執，工會幹部請求會務假若非基於辦理會務之必要性，

或非基於誠信原則，則有構成濫用會務假之可能，本會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定書已有明示，本會於此再次併予提示」，「至於申請人袁○○於本件系爭裁決爭議期間，是否有濫用會務假而得由相對人依相對人工作規則進行懲戒處分，參酌上開之說明，此部分應由相對人依其工作規則自行判斷是否另為適當之處分」部分，申請人自應受到拘束。

(九) 相對人依貴會前揭 106 勞裁 14 裁決理由意旨，就申請人長達一段期間(前案 105 勞裁 30 裁決期間)濫用會務公假之行為予以懲處，絕非工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。

1. 貴會前揭 106 勞裁 14 裁決決定理由明指申請人確有在 105 勞裁 30 號裁決期間濫用會務公假情事，且相對人公司得據此事實予以懲處，為此相對人公司之記過實無違法、亦絕非不當勞動行為。至於記過前，請申請人考慮是否出具書面悔過而免懲處之作為，更係相對人公司善意，而絕非不當勞動行為。

2. 另陳報相對人公司之工作規則(人事管理規則)全文如相證 6 所示；申請人袁○○既已調回總務課(貴會 105 勞裁 1 號裁決認定調動合法)，則前案即 105 勞裁 30 裁決期間卻濫用會務假、逃避至總務課上班，洵屬於工作規則第 87 條第 17 款「依據勞動契約調派工作，無故拒絕接受者」，相對人本可依規定解僱，但亦釋出善意、為有利於申請人袁○○之處分而記以兩小過，此並非不利益對待之不當勞動行為，更況，此也絕非支配介入之不當勞動行為。

(十) 綜上，申請人袁○○確實濫用公假、實質曠職長達數月之久，

相對人捨解僱處分而僅改以輕微之兩支小過，絕無任何不當勞動行為之動機，亦非不當勞動行為，並無違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定。

(十一) 相對人於 106 年 10 月 13 日詢問申請人袁○○是否願出具悔過書之行為，絕非不當勞動行為。

1. 相對人於為本件懲處前、即 106 年 10 月 13 日乃係希望申請人袁○○就其濫用會務假一事可以自行提出悔過書，如申請人願意表達悔意，相對人對於申請人袁○○濫用會務假之行為可既往不咎、從輕辦理，此乃係對申請人袁○○有利之要約，絕非不當勞動行為。
2. 易言之，申請人袁○○確實在前案，即貴會 105 年度勞裁字第 30 號裁決期間，長達數月均利用請假方式而未有一日到班，如此行為亦由貴會於 106 年勞裁字第 14 號裁決決定理由明白、清楚認定：「附帶言之，本件申請人袁○○在系爭裁決爭議期間實際上幾乎未至總務課服勤，難謂無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，而有濫用會務假之嫌，縱申請人工會與相對人對於會務公假是否有每月 50 小時之上限有所爭執，工會幹部請求會務假若非基於辦理會務之必要性，或非基於誠信原則，則有構成濫用會務假之可能，本會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定書已有明示，本會於此再次併予提示。」、「至於申請人袁○○於本件系爭裁決爭議期間，是否有濫用會務假而得由相對人依相對人工作規則進行懲戒處分，參酌上開之說明，此部分應由相對人依其工作規則自行判斷是否另為適當之處

分」；是無論申請人袁○○是否具備工會幹部身分，長達數月未到班之違規行為，相對人本於雇主人事管理，洵有管理與懲處必要；而在懲處前即 106 年 10 月 13 日，相對人甚至願意釋出最大善意，如申請人袁○○願意對於前述長達多月之濫用會務假、逃避服勤一事表達歉意，相對人可到此為止(既往不咎)、從輕處理，故此誠為對申請人有利之要約，申請人不願悔過，相對人即回到規定辦理，此絕非不當勞動行為。

3. 懇請 貴會審酌，如雇主任何善意都要被曲解、被申請人誣指為不當勞動行為，此絕對不利於勞資關係發展！任何員工與申請人一般長達五個月(105 年 7 月 27 日起至 12 月 20 日止)均未到勤，可想而知，雇主定將依法解僱，但觀諸相對人對待申請人袁○○，即便係進行懲處也只是記兩小過，更況懲處前也給過機會、給過善意，但未料竟還被誣指如此善意係不當勞動行為？！

4. 前述相對人 106 年 10 月 13 日之行為係釋出善意、希望申請人袁○○悔過而將從輕處理或既往不咎之事實，除參相證 4、早在本件裁決爭議前，相對人即已發文澄清說明外，另證人簡○○亦於前次貴會調查時證稱無誤。是敬請貴會參酌證人簡○○證稱：「...但那段時間未服勤，確實違反工作規則，依照公司管理權應予懲處」，足見針對袁○○從 105 年 7 月 27 日起至 12 月 20 日止(即貴會前案 105 年度勞裁 30 號裁決期間)均未有一日到班之濫用會務假行為，相對人認基於人事管理而應予懲處；另證人簡○○復證稱：「但考量申請人袁○○現在都有到公司

上班，就針對上述期間未服勤之情形寫悔過書，表示不會再有之前之情形」、「當天我有告訴申請人袁○○如果有寫悔過書，就會向上級呈報，事情就到此為止」；足見 106 年 10 月 13 日之情形為相對人在懲處前的善意表示。

5. 又相對人公司工作規則雖無規範要求員工寫悔過書之情，然此確實為相對人善意，也就是工作規則明定之懲處更重，但相對人在進行懲處前卻願意釋出善意、如申請人願意表示不會再犯即到此為止，絕非係對員工不利益，更不是打壓工會之不當勞動行為也。事實上，相對人對於申請人袁○○不僅沒有打壓或特別予以不利益，相反地，更係對申請人袁○○諸多善意；亦即，業如前述，若其餘員工有像申請人袁○○一般、長達五個多月均不到勤，相對人早就依規定懲處、甚至懲處結果很有可能是解僱，然針對申請人袁○○，不僅只係從輕記過處置、更在記過懲處前給予善意與機會！所謂不當勞動行為係針對勞工參與工會活動而為更不利益對待，然本件剛好相反，相對人對於申請人袁○○往往都是較諸一般員工更為善意與寬容，絕非所謂不當勞動行為。

（十二）就相對人對申請人袁○○為記過懲處一事，茲謹再說明如后。

1. 申請人袁○○確實長期間濫用會務假、造成幾無至總務課服勤，併予彙整重要事實、暨其發生時序如后。

(1) 105 年 5 月 5 日，貴會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定書送達，且前揭裁決決定肯認相對人調動不構成不當勞動行為，更於裁決

決定理由中明白揭櫫：「惟相對人於 104 年 10 月 21 日通知申請人袁月嬌調動工作地點之行為既經本會認定不構成不當勞動行為，則申請人袁○○自不得再以其構成不當勞動行為為由而拒絕至新工作地點服勞務，乃屬當然」，參相證 1 裁決決定書。

- (2) 105 年 5 月 17 日，相對人恪遵裁決決定而讓申請人袁○○(即袁○○)復職，但復職以來，申請人袁○○仍未幾乎一日至總務課上班(如到總務課時間就是遞交假單、不問是否准假即予離去)，就此請參相證 2 貴會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定書第 75 頁認定：「...(3)承上，本會調查後認為：袁○○自 105 年 5 月 17 日復職以後至 7 月 26 日相對人未予准假為止之出勤狀況，固未若相對人所稱未有一日到總務課服勤之程度，而曾於 7 月 13 日在總務課工作至 10:20，但整體而言，相對人所指申請人或有未至總務課工作(例如：相證 13 號 5 月 18 日、5 月 19 日、5 月 20 日、5 月 31 日之記載)，或有到總務課後請會務假離去(例如：相證 13 號 5 月 24 日、6 月 1 日、6 月 3 日、6 月 14 日之記載)，堪可認定；再者，有關相對人所指自 7 月 27 日起至 11 月 17 日止申請人未到總務課上班一節，申請人亦未否認。4.綜上，難認申請人係基於辦理會務假之必要性，而於工會法所定會務假之範圍內請會務假，已構成會務假之濫用」。是，105 年 5 月 17 日起至 105 年 7 月 26 日之出勤情形(即未實際到總務課上班)，業已由貴會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定認定係濫用會務假。
- (3) 前述裁決決定理由亦提及：105 年 7 月 27 日起至 11 月 17 日止申請人未到總務課上班一節，申請人亦未否認，也同屬會務假

濫用。

(4) 及至 105 年 12 月 20 日止，申請人袁○○均是如此，確實有濫用會務假之情形，就此貴會 106 年勞裁字第 14 號裁決決定理由明白、清楚認定：「附帶言之，本件申請人袁○○在系爭裁決爭議期間實際上幾乎未至總務課服勤，難謂無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，而有濫用會務假之嫌」。是相對人認定申請人袁○○105 年 7 月 27 日起至 12 月 20 日濫用會務假、逃避至總務課上班而予以懲處，誠屬合理人事管理，絕非不當勞動行為。

2. 另申請人再稱 105 年 7 月 27 日起至 12 月 20 日雖未到總務課、但有辦理業務等云云，然前揭貴會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨亦清楚揭槩上班地點在總務課、申請人袁○○有至總務課服勞務之義務，另且貴會 105 年勞裁 30 號裁決決定理由亦認「申請人袁○○仍應按相對人有效之調職命令至新北市三重區力行路一段 52 號服勤」(相證 2 第 69 頁參照)、「...此節並不影響該裁決決定書已認定相對人將袁○○調職至總務課所在地服勤不構成不當勞動行為，而袁○○應在總務課提供勞務之結果，併予敘明」(相證 2 第 73 頁參照)。是申請人袁○○確實有至總務課提供勞務之義務，但其卻長期間(事實上係從 105 年 5 月 17 日起至 12 月 20 日止，超過半年以上未到總務課服勤，而本件懲處之標的僅為 105 年 7 月 27 日起至 12 月 20 日)拒絕接受至總務課提供勞務、以濫用會務假方式逃避至總務課提供勞務，此違規之事實，確實甚為明確。

3. 至於申請人質疑相對人未進行調查即為懲處，然業如前述，申請人袁○○之濫用會務假作為甚為明顯且均有記錄在案、相對人早已多次表示不能如此，前二案裁決決定理由亦均提及：申請人實際上幾乎未至總務課服勤，難謂無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，而有濫用會務假之嫌。謹彙整申請人袁○○105年7月27日起至12月20日差勤狀況如下表(單位：天)：

日期/月份 (105年)	應出勤 天數	濫用會務 假天數	喪假	特休	實際出勤 天數
7/27-31	3	3			0
105年8月	23	19		4	0
105年9月	19(註1)	14	1	4	0
105年10 月	18(註2)	14		4	0
105年11 月	21	15(另2日至日月潭參與勞教但並無假單但聲稱有獲准假故從寬未計入濫	2	2	0

		用，註 3)			
105 年 12 月 (至 12/20)	14	11		3	0
	98	76	3	17	0

註 1：9 月應上班日為 20 日(9/28 國假、另中秋連假)，惟 9 月 27 日另因颱風放假。

註 2：10 月份國假放假日有 10/10、10/25、10/31，故法定應上班日為 18 日。

註 3：11 月 9-10 日，申請人稱至日月潭參與勞工教育訓練而已獲准假，然現實上並無假單，相對人基於最大善意而未將此兩日計入濫用會務假。

4. 前述期間，申請人袁○○為了要讓自己可以不用到總務課上班，在 98 天的應上班日卻請了 76 天的會務假(相對人自始認為係會務假濫用而也從未准假)，比例高達七成六且實際造成結果是從沒有一日完整在總務課服勤，如此確實係濫用會務假甚明。前述申請人袁○○濫用會務假之事實均有記錄在案，調閱紀錄後懲處，即係所謂調查。

(十三) 就記過影響年終獎金部分，再為說明如后。

1. 參相證 6 之相對人工作規則，工作規則第九十七條明訂懲處時減發獎金，該條第二款後段規定記過一次減發一個月本薪之十分之三的獎金，本次懲處記過兩次，為此減發年終獎金 36,414 元(按年終為三個月，依規定減發一個月的十分之六即 36,414 元，

計算後，申請人袁○○應領取之年終獎金數額為 14 萬 5,656 元)。就此，相對人主張懲處合法有據，據此核算給付年終獎金亦屬有理而無短付或苛扣情事。

2. 至若貴會前案即 106 年勞裁字第 14 號裁決決定主文撤銷相對人記過，並於理由中敘明其他合適懲處亦涉獎金，為此無核發救濟命令之必要；然因申請人袁○○再以存證信函催討並要求法定遲延利息(相證 7)，為此相對人前於 106 年 11 月 8 日已加計利息返還(相證 8、按相對人返還金額計為 37,828 元；即當時扣減獎金數額為 36,330 元，加計 301 天之法定遲延利息數額 1,498 元，合計為 37,828 元整)，併此陳明如上。

(十四) 申請人袁○○確實於 105 年 5 月 17 日起至 12 月 20 日均未完整一日在總務課服勤，且申請人確實有在總務課服勤之義務，此業經貴會裁決決定申明在案。如此長達半年以上均未依規定到班服勤，若是一般勞工，雇主勢必懲處且懲處結果很有可能是曠職解僱；但觀諸本件，相對人給予最大寬容，實際上僅懲處 105 年 7 月 27 日起至 12 月 20 日未依規定實際到班之違規行為(透過濫用會務假方式造成無完整一日實際到班之結果)，且懲處結果僅為記過，更在懲處前釋出善意，如此絕無涉不當勞動行為(不僅沒有因工會幹部身分而不利益對待，反而較諸常情與一般員工常態而更對申請人寬貸)。

三、雙方不爭執之事實

- (一) 申請人袁○○於 100 年 3 月起擔任申請人工會第九屆常務理事，並於 103 年 3 月起擔任申請人工會第十屆常務理事兼副理事長。
- (二) 申請人袁○○自 80 年 6 月起即受僱於相對人，負責處理職工福利委員會相關行政庶務工作，並編制於管理部總務課，相對人自 104 年 11 月 1 日將其工作地點移至相對人總務課辦公室（即新北市三重區力行路一段 52 號 4 樓）。
- (三) 104 年 10 月 21 日相對人命申請人袁○○調動至管理部總務課辦公室，申請人不服。嗣相對人以申請人袁○○曠工三日為由解僱。此案經本會於 105 年 4 月 15 日以 105 年勞裁字第 1 號決定，判定相對人調動不構成不當勞動行為，但解僱構成不當勞動行為。此案經相對人提出確認僱傭關係不存在等民事訴訟，經臺灣新北地方法院 105 年度重勞訴字第 11 號民事判決確認僱傭關係存在。
- (四) 申請人袁○○於 106 年 5 月 17 日回相對人處復職，並繼續於相對人處擔任上述(二)所述之相同職務。
- (五) 申請人工會 105 年 7 月 26 日循例以簡式記載方式勾選「辦理會務暨簽發有關文件及文書」請求會務假，相對人以「未提出具體事實」、「會務公假時數已經超過工會法第 36 條上限，不予准假」之行為及對申請人袁○○記錄曠職等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為，於翌日即 7 月 27 日提起 105 年度勞裁字第 30 號裁決之申請，經本會裁決決定並未構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為；

申請人於 105 年 12 月 20 日收受 105 年度勞裁字第 30 號裁決決定書，並於同年月 21 日返回相對人管理部總務課辦公室出勤服勞務。

(六) 相對人於 105 年 12 月 29 日召開人事會議審議委員會決議，對於申請人袁○○小過兩次之處分，並於 106 年 1 月 6 日以新瓦人字第 106050009 號函，以處申請人袁○○(105/7/27-12/20)有濫用會務假之行為，違反工作規則第 89 條第 4 款「在工作場所拒絕主管合理指揮或監督，經勸導仍不聽從者」之規定，予以記二小過處分。

(七) 申請人於 106 年 2 月 21 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：1.確認相對人以 106 年 1 月 6 日新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。2.命相對人撤銷 106 年 1 月 6 日新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次之懲處決定。3.命相對人應自收受本裁決決定後 10 日內，給付申請人年終獎金新台幣 36,330 元，並至清償日止，按年息百分之 5 計算之法定利息。

(八) 本會 106 年 2 月 21 日受理申請人之前述裁決申請，於 106 年 8 月 4 日以 106 年度勞裁第 14 號裁決決定書裁決如下：1.相對人以 106 年 1 月 6 日新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。2.撤銷相對人 106 年 1 月 6 日以新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知對申請人袁○○小過二次之懲戒處分。

3.申請人其餘請求駁回。

(九) 相對人管理部門之主管魏○○經理及簡○○襄理，於 106 年 10 月 13 日口頭通知申請人袁○○，就 105 年 5 月 17 日起至 12 月 20 日止請會務假乙事，出具悔過書。

(十) 相對人於 106 年 11 月 2 日以新瓦人字第 10605200382 號通告通知申請人袁○○，表示該函係依 106 年度勞裁第 14 號裁決決定書辦理，就 106 年 1 月 11 日扣發之年度獎金，預計於 11 月 8 日撥付並加計延遲利息（按年利率 5%計）。

(十一) 相對人於 106 年 11 月 2 日以新瓦人字第 10605200383 號獎懲通知申請人袁○○，以處申請人袁○○（105/7/27-12/20）有濫用會務假之行為，違反工作規則第 87 條第 17 款「依據勞動契約調派工作，無故拒絕工作者」之規定，予以記二小過處分。相對人據此扣減申請人袁○○106 年度之終獎金 36,414 元。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：

(一) 相對人於 106 年 11 月 2 日以新瓦人字第 10605200383 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次之行為，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？

(二) 相對人於 106 年 10 月 13 日要求申請人袁○○寫悔過書之行為，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：

(一) 相對人於 106 年 11 月 2 日以新瓦人字第 10605200383 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

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）。

次按雇主依工作規則之規定，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。在懲戒處分之場合，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，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，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，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能(本會 103 年勞裁字第 29 號、104 年勞裁字第 29 號暨 106 年勞裁字第 14 號裁決決定書參照)。

2.申請人主張，相對人以申請人袁○○濫用會務公假為由，認定申請人袁○○違反相對人工作規則第 87 條第 17 款「依據勞動契約調派工作，無故拒絕接受者」之規定，予以申請人袁○○兩次小過處分，唯本件原因事實及爭點與貴會 106 年勞裁字第 14 號裁決決定書相同，相對人自應遵守貴會裁決而不得違反，相對人竟再度以相同手段打壓申請人袁○○，顯見相對人集體勞動意識欠缺、構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為等語。

3.相對人主張，申請人袁○○在 105 勞裁 30 號裁決期間，仍係以相同手法利用申請會務公假之方式逃避提供勞務，參照上述貴會裁決決定意旨，相對人公司對於申請人袁○○濫請會務公假逃避服勤所為「曠職」處分既屬合法（且依相對人工作規則第 87 條第 6 款，連續曠職三日或一個月內曠職達六日更得作為解僱事由），則相對人就申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日起至同年 12 月 20 日長達近五個月、幾乎日日請會務公假逃避提供勞務之行

為，如此實質上的曠職情形，相對人卻未直接論以曠職解僱，而僅施以較輕之記小過兩次處分，應係屬合法、正當之人事管理，更足見相對人對於申請人袁○○與申請人工會之善意，此絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為云云。

4.經查，申請人工會於 105 年 7 月 26 日循例以簡式記載方式勾選「辦理會務暨簽發有關文件及文書」向相對人請求會務假，相對人以「未提出具體事實」、「會務公假時數已經超過工會法第 36 條上限，不予准假」之行為及對申請人袁○○記錄曠職等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為，申請人工會及申請人袁○○於翌日，即 105 年 7 月 27 日當天提起 105 年度勞裁字第 30 號裁決之申請，經本會裁決決定並未構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為；申請人於 105 年 12 月 20 日收受 105 年度勞裁字第 30 號裁決決定書，並於同年月 21 日返回相對人管理部總務課辦公室出勤服勞務，是 105 年度勞裁字第 30 號裁決之勞資爭議裁決期間，依勞資爭議處理法第 8 條之規定，當係自 105 年 7 月 27 日起至 105 年 12 月 20 日止。

5.次查，相對人於 105 年 12 月 29 日召開人事會議審議委員會決議，對於申請人袁○○小過兩次之處分，並於 106 年 1 月 6 日以新瓦人字第 106050009 號函，以處申請人袁○○（105/7/27-12/20）有濫用會務假之行為，違反工作規則第 89 條第 4 款「在工作場

所拒絕主管合理指揮或監督，經勸導仍不聽從者」之規定，予以記二小過處分。申請人於 106 年 2 月 21 申請本會認定相對人前述懲處申請人袁○○小過二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並請求撤銷該記二小過之懲戒處分等。本會於 106 年 8 月 4 日以 106 年度勞裁第 14 號裁決決定書裁決如下：1.相對人以 106 年 1 月 6 日新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。2.撤銷相對人 106 年 1 月 6 日以新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知對申請人袁○○小過二次之懲戒處分。3.申請人其餘請求駁回。合先敘明。

- 6.本會於本件第二次調查會議時詢問相對人：「於收受 106 年勞裁 14 號裁決決定後，對於申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日間各次之會務公假申請，是否有為准駁表示？」，相對人之代理人回答：「關於申請人袁○○105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日間各次之會務公假申請，早於其提出時未予准假，故在收受前開裁決決定後並無准駁通知，在相對人認知下，本來就沒有准予公假。況且，如相對人從新再將前述期間登記為曠職，恐有扣回薪資、依法解僱之情，相對人僅對申請人予以記過處理，始為有利申請人之處置。」云云；又證人簡○○於第一次調查會時亦就相同之問題答稱：「就我所知，相對人於接到 106 年勞裁字 14 號裁決書後，就申請人袁○○違反工作規則未再調查。」等語。

7.查本會於前案 106 年度勞裁第 14 號裁決決定書，係認定相對人就申請人袁○○於本會 105 年度勞裁字第 30 號裁決之勞資爭議裁決期間（105 年 7 月 27 日起至 12 月 20 日止），並未為任何不准假及曠職之通知，就會務假申請超過每月 50 小時之部分均未予處理（均未曾表示不同意申請人袁○○請會務假），相對人對於申請人袁○○於 105 年度勞裁字第 30 號裁決爭議期間（105 年 7 月 27 起日至 12 月 20 日止）會務假申請未為准駁之表示，致申請人袁○○無法知悉所申請之會務假，究係處於合法免除勞務提供或是有構成曠職之虞，相對人以之為懲戒處分申請人袁○○之依據，有違懲戒明確性之原則，進而造成申請人袁○○懼於繼續申請會務假而致工會活動受到影響，其懲戒處分之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。

8.次按雇主為事業之管理，得在不違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定之範圍內，訂定工作規則；對於違反工作規則之勞工，雇主基於其勞動契約或為勞工同意之懲戒規則，得依情節予以適當之懲處，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞動基準法第 12 條）外，即須基於事業主之特別規定，且其裁量權應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）與權利濫用禁止等原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞

工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職）時亦同（臺灣高等法院臺中分院 104 年度勞上字第 9 號民事判決參照）。

9.承上可知，相對人行使雇主之懲戒權，除基於法律明文（例如勞動基準法第 12 條）外，即須基於事業主之特別規定，且其裁量權應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）與權利濫用禁止等原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。是相對人承認於收受 106 年勞裁 14 號裁決決定後，針對申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日間各次之會務公假申請，未再為准駁之表示，此行為仍使申請人袁○○無法知悉其所申請之會務假，究係處於合法免除勞務提供，或是有構成曠職之虞之狀態仍在繼續進行中。相對人於 106 年 11 月 2 日再以新瓦人字第 10605200383 號獎懲通知申請人袁○○，以處申請人袁○○（105/7/27-12/20）有濫用會務假之行為，違反工作規則第 87 條第 17 款「依據勞動契約調派工作，無故拒絕工作者」之規定，予以記二小過處分，仍有違懲戒明確性之原則，難謂已盡雇主應證明勞工確有違反規定之應受制裁行為之義務，該懲戒處分之行為仍存在不當勞動行為之動機，其懲戒處分之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（二）相對人於 106 年 10 月 13 日要求申請人袁○○寫悔過書之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1.申請人主張，106 年 10 月 13 日由相對人管理部門之主管魏○○經理及簡○○襄理告知申請人袁○○，稱裁決會 106 年勞裁字第 14 號案裁決書已收受送達，要求申請人袁○○寫悔過書，而申請人袁○○身為申請人工會之副理事長，在前案 106 年勞裁字第 14 號裁決相對人構成不當勞動行為之情況下，卻還被相對人要求寫悔過書，且寫悔過書之行為於相對人之工作規則中並未規定，該行為讓申請人感受到若不寫悔過書即會遭受到懲處之不利益對待，參考 貴會 106 年勞裁 33 號案，倘若雇主之行為造成工會幹部處於遭到懲處之壓力亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為等語。

2.相對人主張，其管理部門之主管魏○○經理及簡○○襄理，於 106 年 10 月 13 日有口頭通知申請人袁○○，就 105 年 5 月 17 日起至 12 月 20 日請會務假乙事出具悔過書。惟相對人對於申請人袁○○不僅沒有打壓或特別予以不利益，相反地，更係對申請人袁○○諸多善意；亦即，若相對人之其餘員工，有像申請人袁○○一般、長達五個多月均不到勤，相對人早就依規定懲處、甚至懲處結果很有可能是解僱，如申請人願意表達悔意，相對人對於申請人袁○○濫用會務假之行為可既往不咎、從輕辦理，此乃係對申請人袁○○有利之要約，絕非不當勞動行為云云。

3.經查，相對人主張如申請人就 105 年 5 月 17 日起至 12 月 20 日止請會務假乙事願意表達悔意，相對人對於申請人袁○○濫用會務假之行為可既往不咎、從輕辦理，此乃係對申請人袁○○有利

之要約，絕非不當勞動行為云云。如同前述，相對人承認於收受 106 年勞裁 14 號裁決決定後，針對申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日間各次之會務公假申請，未再為准駁之表示，此行為仍使申請人袁○○無法知悉其所申請之會務假，究係處於合法免除勞務提供，或是有構成曠職之虞之狀態仍在繼續進行中，於理相對人應先針對申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日間各次之會務公假申請，為准駁之表示，惟相對人管理部門主管魏○○經理及簡○○襄理，卻於 106 年 10 月 13 日要求申請人袁○○先行出具悔過書表達悔意，再為懲處之決定，此舉已對申請人袁○○是否填寫悔過書產生心理之壓力，而有精神上不利益待遇之構成，此有本會 105 年勞裁第 13 號、106 年勞裁第 33 號裁決決定書可參，相對人當具有不當勞動行為之認識及動機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之其他不利待遇之不當勞動行為。

（三）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)。查，本件申請人長期擔任申請人工會常務理事，並擔任第十屆常務理事兼副理事長之職務，負責推動工會多項事務，則自雙方勞資關係之脈絡言之，相對人於 106 年 10 月 13 日要求申請人袁○○先行出具悔過書表達悔意之行為及就申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日間各次之會務公假申請，未再為准駁之表示，即為懲戒之行為，難謂對於申請人工會會務之進行及運作無不當影響，甚至可能造成寒蟬效應，故相對人前開行為亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四) 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，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、團體協商權及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。查本件相對人前開懲戒行為既構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，則相對人對申請人袁○○記二小過之懲戒處分決定，為無理由，本會爰撤銷相對人對申請人袁○○所為兩小過之懲戒處分。上述懲戒處分既經本會撤銷，則相對人主張依工作規則之規定，減發申請人袁○○106 年度之年終獎金，自屬無所據，爰命相對人應自收受本裁決決定後 10 日內給付申請人袁○○年終獎金 36,414 元，並給付自 107 年 1 月 31 日起至清償日止按年息百分之 5 計算之法定利息。本會認上開裁決救濟命令之方式，即足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性，申請人其餘申請不予准許，應予駁回，爰裁決如主文所示。

六、附帶言之，依雙方勞資脈絡及客觀事實之一切情況觀察，雙方長期處於緊張狀態、互相缺乏信賴感，於勞資關係而言，長久下來所造成之影響，均非任一方之福。期許雙方就申請人袁○○之會務假爭議，均能釋出善意，各退一步，以協商方式圓滿解決，則對於雙方為兩利之勢，得以回歸勞資關係之正常發展，共同締造勞資雙贏，始為雙方之福。

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，本件裁決一部有理由，一部無理由，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

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

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。

中 華 民 國 1 0 7 年 5 月 1 8 日