

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 15 號

【裁決要旨】

申請人對其主管之提告行為，縱認係屬憲法上所保障訴訟權之行使，然公司之主管若受部屬恣意提告而受刑事偵查、訴追，其名譽、工作及生活等必將因此受有一定程度之影響，如事後經證實其提告之理由不成立，公司因此依勞動契約或工作規則對提告之員工予以懲處，亦難即謂因此侵害提告者之訴訟權，或遽認其懲處屬違法或不當。

【裁決本文】

申請人 杜承龍

住 台北市

劉耿豪

住 新北市

相對人 台灣電力股份有限公司

設 台北市中正區羅斯福路3段242號

代表人 朱文成

設 同上

代理人 陳修君律師

住 台北市敦化南路1段102號10樓之5

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 8 月 25 日詢問程序終結，並

於同日作成決定，裁決如下：

主 文

申請人之裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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。」。

二、次按本件申請人主張相對人因申請人對其主管涉嫌侵占103年度績效獎金乙事向臺灣臺北地方法院檢察署提出告訴，而對申請人予以懲處處分，構成不當勞動行為。經查相對人核能發電處係於105年11月25日發函予申請人2人通知分別予記過乙次及申誡兩次之處分（申證9），該處分說明二明載「當事人對本案懲處結果如有異議，應自本文發布日起3個月內申請覆議，逾期不予受理。」等語，申請人並依此於105年12月2日申請覆議，相對人嗣後復於同年12月5日召開105年第4次員工獎懲委員會，並於105年12月19日發函申請人2人通知維持原懲處事由及結果（申證10）。從而，申請人受懲處之事由及結果係於105年12月19日始正式確立並函知予申請人，申請人申請裁決之期間應自申請人收到申覆之結果日即105年12月19日起算，相對

人主張應自105年11月25日起算云云，並非可採。據此，申請人於106年3月2日提起本件裁決申請，並未逾越上開法定90日期間，符合勞資爭議處理法第51條第1項、第39條第1、2項規定，其申請自屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 本案起因係104年6月台電核發處發放103年度績效獎金後，隸屬第1分會第129小組眾多成員含其他小組成員（限閱申證2）向該組李甲○○小組長及申請人杜承龍副小組長反應，該年度獎金與以往差異甚大，後該小組幹部則依103年11月27日電力工會快訊（申證4）「績效獎金核發方式勞資雙方達成共識」，未來發放103年經營績效獎金時，務請各分會查照辦理，俾維會員權益。
- (二) 申請人與李甲○○等共計5人，於104年11月10日因103年度績效獎金爭議申請勞資爭議調解，會議結論為雙方無共識、調解不成立，會後主席建議可再尋求司法機關協助，申請人則赴地檢署檢舉公司主管，以維護自身權益，其後公司以地檢署不起訴為由，於105年11月25日懲處申請人。
- (三) 上述告訴係勞方告訴公司主管個人，但資方竟以公司名義向申請人2人予以懲處，有公器私用之嫌，且因申請人杜承龍為工會幹部，對於同一事由，竟比申請人劉耿豪懲處還重，乃因為杜承龍為工會幹部所致。
- (四) 依憲法第16條規定，人民因權利受損，有請求司法機關協

助之權利。本案申請人已窮盡一切方法向公司內部申訴，惟資方皆以資料是密件為由不願提供（含個人），故在此資訊不對稱情況下，乃向台北市勞動局申訴，惟因勞動局無調查權及調解不成立（申證 1，由工會小組長李甲○○代表），且本案與金錢有關，以及調解會主席私下建議下，為維護同仁權益，申請人迫於無奈，只好請求司法機關協助調查，檢舉處長疑涉及不法（由工會副小組長杜承龍代表），以釐清真相。

（五）本案地檢署雖未起訴，只表示無其他積極證據足認被告有何侵占之犯行，無侵占刑事之責，並未代表處長無其他行政及法律責任，依地檢署不起訴處分書中，證人李乙○○自述有保留績效獎金結餘款（申證 2 紅圈處），此舉已明確違反台電公司獎金核發規定（申證 3）及團體合約（申證 4）。

（六）另申請人劉耿豪根據 105 年 8 月 31 日「申訴正常管道溝通會議」會中政風建議及「地檢署不起訴書」結論，於 105 年 9 月 5 日再次向公司政風督導申訴有關處長未依公司及單位內章則規定核發績效獎金，並違反團體合約保留績效獎金結餘款情事，政風督導竟告知要把這案子藏起來、要我們不要再追（限閱申證 1 之譯文及錄音檔），此舉政風處理方式明顯不當外，另由譯文可知處長確有違反公司及團體合約規定。

（七）有關申請人參加公司 105 年 8 月 31 日「宣導申訴正常管道溝通會議」（申證 5 紅色圈處），可由限閱申證 1 證明，該會議紀錄與事實不符，申請人並未對處長提告之事道歉，根本無道歉之理由，但有對此事傷及處長家人致歉（申請人係基於人情義理）。此舉證明，相對人有誠信問題，且運用權勢

打壓申請人支持勞資爭議事件。

(八) 參閱申證 6 之案例，該案為國營事業機構高層主管人員接受廠商招待飲宴案，同樣不起訴，但廉政署調查後，當事人確有不當之行為，經公司召開專案會議對當事人罰以行政處分記大過。反觀本案處理方式違反程序正義、違背常理，涉及單位主管卻未送公司級人資處獎懲平台處理，竟送處長管轄下獎懲平台處理，所有獎懲委員皆為處長部屬，未調查處長是否有違反公司規定行政不法之行為，竟直接剝奪告訴人即申請人行使憲法權利，以行政處分記過，達到脅迫威嚇，使其告訴人精神上萌生恐懼之心理。從而，有關相對人指控申請人，造成行政、司法資源浪費、未循正常救濟管道、誣陷濫訴影響處長名譽等耳語自無道理。反而相對人有掩蓋真相、運用權勢、公器私用之嫌，打壓工會幹部小組長李甲○○(赴勞動局代表)及副小組長杜承龍(赴台北地檢署代表)為會員發聲權利之實(限閱申證 2)。

(九) 有關相對人提及「本案實無涉及工會或勞工參與爭議事項」云云；惟查：事實上，由協調人的身分(申證 11)、參與人數(限閱申證 2)及提告事由申證 2 可知確實涉及工會或勞工參與爭議事項。為協助此案，申請人之勞方代表總工會派 3 員處理其身分(申證 11)，前述 3 員在總工會位居要職，因總會不認可資方對於會員懲處之行為，派出曾任及現任勞資處長協調此案，若兩人配合工會政策為工會會員發聲，卻遭資方以行政手段懲處，將來還有誰會為會員發聲，故總會亦將此事提至台電公司的勞資會議反映。由上所述，總會極認同分會小組成員為維護會員權利，而做的這一連串之行為。因工會小組人員兩萬多人無法事事與總會商量，且基於偵查不公開的原則下，總工會認為可不必事事報備工會。故本案

非如相對人所言 3 位工會成員調解人僅係呈現工會關心、關懷而出席，且與工會活動無關云云。按申請人對處長提告之事，雖事後才告知工會，惟係因第 1 分會為駐外單位，當遇事通常由該駐外單位幹部決定（李甲○○及杜承龍），事後再告知分會，而分會及總會是否支持駐外單位幹部決定，通常依前述駐外幹部決定事項與工會活動關聯程度派適當層級人員處理。觀之事後總會派員協調層級、人數及提到勞資會議處理等情，亦顯見該案與工會活動關聯程度之深且支持駐外單位幹部之決定。

（十）另相對人提及「並無其屬於工會或非屬工會成員及是否擔任工會成員或幹部而生差別待遇」云云；惟查：事實上杜承龍有在獎懲會上表達為副小組長，故相對人知悉杜承龍為工會幹部，相對人因此為打壓工會幹部支持勞資爭議事件為會員發聲，而給予極大之差別待遇，此由同一案件杜承龍原記大過乙次、劉耿豪原記過乙次之懲處不同可知。

（十一）至於相對人提及「兩人提告侵占告訴，乃是認 103 年度之績效考核有不公情形」云云；惟查：事實上，申請人提告緣由如申證 2：「一、告訴意旨略以：...檢測隊全體同仁 103 年度績效獎金(下稱系爭獎金)不當加扣、保留...」。簡言之，係對相對人未依公司及單位內章則規定核發檢測隊全體同仁績效獎金，並違反團體合約有保留績效獎金結餘款情事提告，與考核有不公情形無直接關係，所以相對人所提內容有混淆視聽張冠李戴之嫌。

（十二）綜上，本案申請人 2 人係配合工會政策（申證 4）為工會會員發聲，最後卻遭資方以行政手段懲處，請考量懲處前後，工會協助駐外會員的深度（即層級）不斷提升（限證 4），

因對工會已造成嚴重侵害行為。而本案結果，可能影響駐外工會幹部，為駐外會員發聲、駐外會員參與工會活動及加入工會意願。更且，同一事件擔任工會幹部之杜承龍，被相對人加重處分，此作法對工會更是嚴重侵害行為。再者，本案申請人對相對人提告，並未逸脫表現方法之界限，相對人施以制裁手段不具正當性。

(十三) 請求裁決事項如下：

1. 相對人因申請人對主管向地檢署提告，而對申請人杜承龍予以記過乙次處分、對申請人劉耿豪予以申誡兩次處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
2. 相對人應歸還 104 年 6 月底發放之「違反團體合約扣留 103 年度績效獎金結餘款」按比例予申請人。
3. 相對人 105 年 12 月 19 日對申請人杜承龍記過乙次、對申請人劉耿豪記申誡兩次之懲戒處分應予撤銷，並補償因受處分致影響 105 年度考績、工作與績效獎金。
4. 相對人應補償申請人因受 105 年 12 月 19 日處分影響 106 年度處內技優嘉許。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 本案申請人所提刑事告訴與再議為表徵其個人誣陷、侮辱長官之行為，非為工會活動，縱為工會活動，亦已逸脫表現方法之界限而不具正當性：

1. 申請人 2 人對相對人內部管理措施如有意見，本得如檢察署所指依內部申訴程序為之，甚至向政風部門提出申訴或

尋求其他法律諮詢亦無不可，卻未循正常救濟管道，而逕向地檢署遞送書狀，更於不起訴處分明示不符要件後，復行聲請再議。對於前述申請人明知無證據足證處長有侵占事實，卻仍執意屢行告訴，造成行政、司法資源浪費並致處長名譽影響甚鉅，已有誣陷濫訟之嫌，相對人爰依據「台灣電力股份有限公司人員獎懲標準適用要點（下略稱獎懲標準適用要點，相證 3）」規定，於 105 年 10 月 6 日召開核發處 105 年第 2 次員工獎懲委員會議審議，並經申請人出席說明備詢。經委員會討論、投票，結果原決議依前述適用要點第 3 章第 13 項第 15 款及第 15 項第 1 款，分別處分杜承龍記大過乙次，劉耿豪記過乙次（限閱相證 1），以為警惕。

2. 申請人 2 人經員工獎懲審查委員會後，心感悔意，透過工會想表達歉意，爰相對人迅於 105 年 10 月 13 日召開座談會（相證 4），會中決議由申請人 2 人寫一封信予處長表示歉意，惟兩人直至 105 年 10 月 24 日止，卻另表示不以書面提送。相對人經內部簽陳，經簽核指示考量兩人已有悔過之意，並已於座談會表示歉意，為讓兩人有自新的機會，本案爰提送獎懲委員會重新審議（限閱相證 2）。
3. 105 年 11 月 4 日核發處再召開 105 年第 3 次員工獎懲委員會議，針對本案再次審查，以給予申請人自新機會。會議並經委員會討論及投票結果全數通過決議各予以記過乙次處分，核定时並將申請人劉耿豪改為申誡兩次處分（限閱相證 3）。
4. 本案已完整兼顧申請人 2 人之程序及實體利益，並已大幅度減輕懲處等級。惟兩人仍有不滿而向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，並於 106 年 3 月 2 日召開調解委員會經決定調解不成立（相證 5），調解委員且明白判斷「是否

有涉及違反工會法之不當，因無相關證據作為佐證可供參考，無法判斷」，申請人 2 人仍申請本案裁決。

5. 申請人所稱於 104 年 11 月 10 日之調解會議，會後主席建議可再尋求司法機關協助，是泛指合理循用司法救濟資源而言。惟申請人不循前述正常救濟管道，卻以相對人所屬處長有疑似侵占之嫌，而向地檢署為告發，枉指其有不當將檢測隊全體同仁 103 年度績效獎金不當加扣、保留。甚於地檢署經不起訴處分確定後，再行聲請再議，顯已逾越前述一般針對金錢給付所涉爭議之救濟管道，況兩人皆為相對人所屬公司多年經歷資深員工，對於公司內部所設政風、會計或出納管考制度應皆已有使用、接觸近用經驗，何以在無相關證據且知悉績效獎金未為核發乃是因績效考核爭議所致之情況下，對於所屬主管提起刑事侵占告發，且於不起訴處分後再為聲請再議，實已相當程度逾越其所應維之權利保護救濟管道。
6. 如相對人有公器私用或違反工會法情形，則何以申請人於 105 年 10 月 13 日召開之座談會中，願意對處長為道歉表示，自係因申請人認其恐有濫用刑事司法資源而致主管名譽受損而所為，難以詮釋相對人有何違反工會法第 35 條第 1 項各款之意旨。
7. 關於申請人所陳因杜承龍為工會幹部（實指稱應為工會分會小組長），而受較重懲處部分。依工會法第 6 條及第 7 條，勞工應加入企業工會，相對人所屬電力工會於員工新進同時即會告知同仁加入。至會員是否擔任工會幹部乙節，如工會未通知，相對人即無法得知。故於懲處時僅認定其違反前揭獎懲作業要點輕重，並採委員會合議方式投票決議，至申請人是否擔任工會成員或幹部，委員會中相對人並無法認定。本件乃係於裁決案提出後，相對人經電洽工會詢

問，始得知申請人杜承龍於 106 年甫擔任第一分會小組長（任期：106.01.01~107.12.31），劉耿豪則未擔任。

8. 查本案申請人所提刑事告訴與再議行為，並非工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動，亦非依循工會之運動方針所為之行為，此觀諸申請人杜承龍於第一次調查會議所為之回覆「沒有詢問工會」甚明，至於其所述其所提勞資爭議調解案有 3 位工會成員為調解人，僅係呈現工會關心、關懷及相對人確保勞工權益之實況（此觀諸本案歷次獎懲委員會雖皆請工會代表列席，亦不會依此認定前揭行為為工會活動甚明），非得倒果為因依此認定前揭行為為工會活動。退步言之，縱寬認前揭行為為工會活動（假設語，相對人謹否認之），亦已逸脫表現方法之界限而不具正當性。

（二）本案獎懲決定並無違反工會法及相關法令之規定，亦非基於不當勞動行為之動機，且未逸脫企業員工考評合理的裁量範圍：

1. 按「勞工係屬企業組織之範疇，因此雇主具有依工作規則所定考核之裁量權，故關於勞工之考績評定，民事法院通常不欲介入審查…。而雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限。」為 104 年勞裁字第 7 號裁決決定書所揭示。
2. 次按「…以及第 801 項：『一位勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到傷害的原則，並不必然意涵，不論環境條件，一個擁有工會職務的人員取得解僱的豁免。』要言之，工

會幹部若有違反工作規則或勞動契約情節重大時，除非雇主有下述不當勞動行為之動機或認識，尚非不能予以懲戒處分或解僱。」亦為前揭裁決決定書所揭示。

3. 查本案獎懲決定並無違反工會法及相關法令之規定，亦非基於不當勞動行為之動機已如前述，相對人係依據「台灣電力股份有限公司人員獎懲標準適用要點」規定，於 105 年 10 月 6 日召開核發處 105 年第 2 次員工獎懲委員會會議審議，並經申請人出席說明備詢。經委員會討論、投票，結果原決議依前述適用要點第 3 章第 13 項第 15 款及第 15 項第 1 款，分別建議處分申請人杜承龍記大過乙次，劉耿豪記過乙次，以為警惕(後皆因申請人皆有悔意而減輕處分)。由於委員會係採合議制並以過半數議決，每位委員評定應有其心證難以事後考察，惟經詢申請人 2 人處分之差異(杜承龍記大過 5 票、劉耿豪記過 8 票)，推測應係其當日說明與態度差異所致。
4. 查本案於懲處時僅認定申請人違反獎懲作業要點輕重，並採委員會合議方式投票決議，至申請人是否擔任工會成員或幹部，相對人並無法認定亦無法知悉，遑論以此(擔任工會職務與否)作為處分之判準。是故本案獎懲決定並未逸脫企業員工考評合理的裁量範圍。

(三) 答辯聲明：請求不受理或駁回申請人之裁決申請。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人與台灣電力工會第一分會第 129 小組李甲○○小組長等共 5 人，於 104 年 10 月 15 日就 103 年績效獎金核發方式向臺北市政府勞工局申請勞資爭議調解，於同年 11 月 10 日上午開完調解會議勞資雙方調解不成立之後，申請人 2 人旋

於當日下午即赴臺灣臺北地方法院檢察署對簡○○處長提起刑法侵占罪之刑事告訴。

- (二) 臺灣臺北地方法院檢察署就申請人 2 人之提告，於 105 年 8 月 8 日作成不起訴處分；經申請人聲請再議後，臺灣高等法院檢察署嗣於 105 年 8 月 31 日作成駁回再議之處分。
- (三) 台灣電力工會第一分會第 129 小組於 105 年 8 月 18 日就 103 年績效獎金爭議事件召開會議討論，主席為李甲○○小組長，第一分會彭常務理事及第 46 分會崔○○常務理事均有出席與會。
- (四) 相對人核能發電處於臺灣臺北地方法院檢察署作成不起訴處分後，曾於 105 年 8 月 31 日召開「宣導申訴正常管道溝通會議」，由陳○○副處長擔任主持人，申請人 2 人及台灣電力工會第一分會練○○秘書有出席該次會議。
- (五) 相對人核能發電處於 105 年 10 月 6 日召開「105 年度第二次員工獎懲委員會會議」，會中討論申請人 2 人之懲處事由及結果，由陳○○副處長擔任主席，申請人 2 人及第一分會練○○秘書均有出席或列席該次會議。
- (六) 相對人核能發電處曾於 105 年 10 月 13 日召開「處長與檢測隊同仁座談會」，由簡○○處長擔任主席，申請人 2 人、第一分會練○○秘書及陳○○副處長均有出席該次會議。
- (七) 相對人核能發電處於 105 年 11 月 25 日發函通知申請人杜承龍及劉耿豪，分別予以記過乙次及申誡兩次之處分，並告知申請人得於發布日起 3 個月內申請覆議。
- (八) 經申請人申請覆議後，相對人核能發電處於 105 年 12 月 19

日發函通知申請人杜承龍及劉耿豪，仍維持原各予記過乙次及申誡兩次之處分。

(九) 申請人2人於105年12月16日就其因對主管提出告訴因而受懲處之爭議，向臺北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於106年3月2日召開調解會議，調解結果為不成立。

(十) 相對人於67年5月30日發布「台灣電力股份有限公司人員獎懲標準適用要點」，並於105年5月30日修正。

四、 本案爭點：

(一) 申請人於104年11月10日以主管簡○○涉嫌侵占103年績效獎金乙事，向臺灣臺北地方法院檢察署提出告訴，是否屬工會活動？相對人因其提告而對申請人予以懲處處分，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？

(二) 相對人對申請人杜承龍予以記過乙次處分、對申請人劉耿豪予以申誡兩次處分，是否係基於申請人杜承龍擔任工會幹部職務而給予之差別待遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 申請人於104年11月10日對以主管簡○○涉嫌侵占103年績效獎金乙事，向臺灣臺北地方法院檢察署提出告訴，非屬參加工會活動，相對人因其提告而對申請人予以懲處處分，並不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1. 按「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。」工會法第 35 條第 1 項第 1 款定有明文。故倘雇主或代表雇主行使管理權之人並非對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務而為不利之待遇，則非屬上開工會法所規範不當勞動行為之範圍。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，然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 102 年勞裁字第 41 號、104 年勞裁字第 6 號裁決決定書參照）。又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（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定書參照）。

2. 次按申請人 2 人因相對人公司核能發電處績效獎金核發爭議，於 104 年 10 月 15 日由身兼台灣電力工會第一分會第 129 小組之小組長李甲○○與申請人等共 5 人向臺北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於 104 年 11 月 10 日召開調解會議，調解結果為不成立，申請人 2 人於會後旋即赴臺灣臺北地方法院檢察署，對核能發電處處長簡○○涉嫌刑法第 335 條第 1 項之侵占罪責提起告訴，案經臺灣臺北地方法院檢察署作成不起訴處分；申請人復聲請再議，嗣經臺灣高等法院檢察署駁回再議，相對人因申請人向檢察

署提告致對主管聲譽影響甚鉅，而對申請人 2 人為本件之懲處，為兩造所不爭之事實。

3. 查本件申請人 2 人於勞資爭議調解不成，旋即赴臺灣臺北地方法院檢察署對其主管提告刑法侵占罪責，是否得認為係屬參加工會活動或依循工會運動方針所為之工會活動？經本會依申請人之申請傳喚當時協助處理系爭績效獎金爭議事件之台灣電力工會第 46 分會崔○○常務理事（申證 7 背面參照），其證稱：「（申請人提起刑事告訴時，證人是否知悉？）我是看到不起訴處分書時才知道他們有去告刑事，事前我並不知道」、「（是否知悉第一分會有無建議申請人去提刑事告訴？）我不知道第一分會有無建議對簡○○提起刑事告訴」、「（請問您或是 46 分會或第一分會有無指示或授權申請人向簡○○提出刑事告訴？）我沒有，我只有跟申請人建議要向第一分會反映，由第一分會去處理。我不知道第一分會有沒有，不過我認為分會不會建議告不告。」、「（請問就您的印象，工會或工會代表有無向公司相關人員提出刑事告訴之前例？）我們有工會告公司的先例，但個人部分我不清楚。」等語（第 2 次調查會議記錄第 2 至 3 頁參照）；復經本會依申請人之申請傳喚同為當時協助處理系爭績效獎金爭議事件之台灣電力工會第一分會練○○秘書（申證 8），其證稱：「（請問證人，李甲○○等人於 104 年 11 月 10 日至勞動局申請調解一事，事前是否知悉？何時知悉？）事前不知道，大約在 105 年才知道他們有去調解，因為公司政風處有作政令宣導，我是直到 105 年 8 月 31 日宣導會議當天才知道申請人 2 人有去提告這件事，當下也才知道有不處分（指不起訴處分）這件事。」、「（請問貴分會有無贊同或事先知悉申請人 2 人有要去對簡處長提

起刑事告訴？）不知道，我是到政令宣導會議才知道他們有去提刑事告訴。」、「（請問證人或第一分會其他工會幹部有無同意或授權申請人 2 人提出刑事告訴？）提告時我們不知道。」、「（請問工會或其他分會工會代表有無對公司主管提起刑事告訴？）就第一分會而言，就我自 104 年起擔任第一分會的工會幹部以來，我們是沒碰過這樣的情形。」等語（第 2 次調查會議記錄第 5 至 7 頁參照）。由上揭證人之證言可知，台灣電力工會分會不僅於事前並不知悉申請人等 5 人向臺北市政府勞工局申請勞資爭議調解，亦不知悉申請人 2 人於調解後旋即向臺北地檢署提出刑事告訴；且就證人所知，於其擔任工會幹部以來，並未曾遇過類此之情形，亦不會建議逕向主管提起刑事告訴；申請人 2 人於提告前，復未曾徵詢過工會分會幹部之意見。再依申請人所述，其赴臺北地檢署提出告訴，係於出席勞資爭議調解會議後始臨時起意提告。從而，申請人 2 人對其主管提出刑事告訴，僅係出於個人自主決定而行使訴訟權利之行為，尚難認為申請人之提告，客觀上係在從事或參加工會活動。

4. 續按申請人 2 人陳稱自工會後續協助申請人處理懲處事件之種種積極作為，得認為申請人之提告係屬工會活動云云；惟查，經本會詢問證人練○○出席 105 年 10 月 13 日「處長與檢測隊同仁座談會」之緣由，其證稱：「因為有對申請人之懲處案，分會基於關心同仁之立場、顧及年輕人的將來，本人親自與處長溝通，希望不要作懲處，因為這件事情造成處長家人的困擾，因此申請人於 105 年 10 月 13 日座談有就這部分跟處長表達對其家人的抱歉，簡處長希望申請人 2 人可以寫悔過書，但申請人 2 人沒有回應，簡處

長等了一段時間後就離席了，我也跟著離席。」等語（第2次調查會議記錄第6頁參照），可知工會實係基於關心申請人2人受懲處而為協助、希望相對人能減免處罰，難認有認同申請人行為之意思。

5. 再按申請人主張係基於調解會主席之私下建議，為維護同仁權益，不得不提出告訴云云；惟查該次調解紀錄調解委員之書面建議載有「建議雙方本於相互信任之原則持續協商，以消弭爭議」等語（申證1），故申請人之說詞，並無可採。況且，縱認申請人之提告行為係屬憲法上所保障訴訟權之行使，然公司之主管若受部屬恣意提告而受刑事偵查、訴追，其名譽、工作及生活等必將因此受有一定程度之影響，如事後經證實其提告之理由不成立，公司因此依勞動契約或工作規則對提告之員工予以懲處，亦難即謂因此侵害提告者之訴訟權，或遽認其懲處屬違法或不當。從而，相對人公司於臺灣臺北地方法院檢察署作成不起訴處分並經高等法院檢察署駁回再議後，依據該公司人員獎懲標準適用要點第13條：「有下列情形之一者記大過或降級：...（八）誣陷...長官...，事證明確...（十五）犯有與上列各款情形程度相當之其他過錯。」（相證3），發動行政懲處程序並予以懲處處分，復參酌申請人杜承龍雖在其分會小組擔任副小組長，惟其所屬第一分會共有166個小組，申請人在工會之地位可謂尚在基層，相對人未必知悉等情，實難認相對人依工作規則之規定對申請人2人所為懲處處分，有不當勞動行為之動機。至於申請人所受懲處處分是否適法、適當乙節，由於本會業已認定申請人對其主管提起刑事告訴之行為非工會活動，且相對人並無不當勞動行為之動機，故申請人如對其受懲處有爭議，應循其他程序

救濟，而非本會審理之範疇。

(二) 相對人對申請人杜承龍予以記過乙次處分、對申請人劉耿豪予以申誡兩次處分，非係基於申請人杜承龍擔任工會職務而給予之差別待遇，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 按申請人杜承龍主張因其為工會幹部（第一分會第 129 小組副小組長），故其所受懲處處分較申請人劉耿豪為重云云，惟經相對人否認，並陳稱於懲處時並不知其為工會幹部等語。經查，相對人核能發電處於 105 年 10 月 6 日召開員工獎懲委員會，會中討論對於申請人 2 人之懲處處分，經出席委員表決結果杜承龍記大過 5 票、記過二次及一次各 2 票；劉耿豪記過 8 票、申誡一次 1 票，因此決議擬建議申請人杜承龍予以記大過乙次處分、劉耿豪予以記過乙次處分（限閱相證 1）。其後經相對人公司蔡副總經理於簽核時表示兩員已有悔過之意，請獎懲會重新審議本案，簡○○處長亦表示該兩員曾向本人表示悔意，建請委員會重新審議等語（限閱相證 2），故相對人核能發電處乃又於 105 年 11 月 4 日召開員工獎懲委員會，會中委員決議申請人 2 人均各予以記過乙次處分。嗣於報請蔡副總經理批核，其認申請人 2 人同樣有向當事人道歉之舉動，而僅申請人杜承龍降級懲處（按：亦即申請人杜承龍從記大過乙次降為記過乙次，劉耿豪仍維持記過乙次），似有違公平，故簽核時將申請人劉耿豪改為申誡兩次之處分，有相對人所提之限閱相證 3 可稽。復經本會傳喚證人即相對人核能發電處副處長陳○○，就 105 年 11 月 17 日報核表所為之證言：「這是蔡副總的簽核，第二次獎懲委員會建議各記過一次，蔡副總認為僅杜員有降懲處，劉員沒有降有違公平，本案的

懲處是由副總核定。」等語可佐（參第 2 次調查會議記錄第 11 頁）。由上可知，相對人 105 年 11 月 4 日召開之獎懲委員會本欲建議申請人 2 人皆各予記過乙次之處分，其後係參照 105 年 10 月 6 日委員會之決議本各有輕重之別，始作成申請人 2 人輕重不一之處分。

2. 次按 105 年 10 月 6 日獎懲委員會何以對申請人 2 人給予輕重不一之處分，經本會傳喚列席該次獎懲會議之台灣電力工會第一分會練○○秘書證稱：「（申請人 2 人是一起提告，怎麼懲處的程度會不一樣呢？）懲處輕重是由與會委員來勾選的，我認為應是與會委員認為程度有所不同」、「（請問投票時證人是否在場？）有，我有在場。」、「（請問投票當時，證人是否覺得程序有所異狀？）懲處輕重是由與會委員用書面來勾選的，因此基本上看不出有何異狀。」等語（第 2 次調查會議記錄第 8 頁參照）；以及身兼會議主席及獎懲委員之核能發電處副處長陳○○證稱：「（證人是否記得獎懲委員會當時情形？投票是以書面進行投票嗎？105 年 10 月 6 日獎懲委員會作出的獎懲原來是如何？證人是否知道為何 2 人懲處結果會不同？）記得。是。105 年 10 月 6 日第一次杜承龍是記大過 1 次，劉耿豪是記小過 1 次。因為在獎懲會中申請人 2 人都有出席，其中劉耿豪有提到對處長家人感到抱歉，此從擬獎懲人員名冊之獎懲事由中有載明劉耿豪有表示懊悔之意可證，2 人說辭並不相同，所以後來委員討論後有不同結果。105 年 10 月 13 日有開溝通會議，會後又再開第二次會議（105 年 11 月 4 日），簽文上申請人 2 人皆有對處長表示歉意，因此建議各予以記過一次。」、「（請問證人在獎懲會中，有無討論到申請人 2 人是否為工會幹部的議題？）主要是針對再次提告的行為，並沒有提

到是工會幹部的事。」等語（第2次調查會議記錄第10至11頁參照）。由上足見申請人2人之所以受到不同輕重之懲處，應係基於2人於獎懲委員會中之表現或態度，而委員認為其等程度有所不同而所為投票之結果。此再參酌該次會議紀錄所附之個別獎懲事由，對於申請人杜承龍之記載為：「對於明知無侵占事實之案件仍執意提告，致對主管之聲譽影響甚鉅。」，對於申請人劉耿豪之記載則為：「對於明知無侵占事實之案件仍執意提告，致對主管之聲譽影響甚鉅。提告後雖有懊悔之意，惟損害已造成。」等語，建議各予以記大過乙次及記過乙次（限閱相證1），可資佐證。況故申請人主張相對人係基於渠2人是否為工會幹部而給予不同程度之懲處，尚非可採。

3. 再者，觀之證人練○○之證詞，於105年10月6日之獎懲委員會會議過程中，獎懲委員似未曾就申請人杜承龍之工會幹部身分有所討論或加以注意，此外復無任何由於其為台灣電力工會第1分會第129小組副小組長而因此受較重懲處之跡證，加之相對人公司之員工絕大多數皆為工會之會員，是以縱然懲處委員於投票時即已知悉申請人杜承龍為工會幹部，亦難以認定相對人對申請人杜承龍予以記過乙次處分、對申請人劉耿豪予以申誡兩次處分，係基於申請人杜承龍擔任工會職務所給予之差別待遇，而構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

（三）綜上所述，申請人主張相對人因申請人對主管向地檢署提告，而對申請人杜承龍予以記過乙次處分、對申請人劉耿豪予以申誡兩次處分，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為云云，並無可採，應予駁回。而相對人之行為既不構成不當勞動行為，則申請人其餘請求本會發布救濟命令之主

張，自無理由，而均應予以駁回。

六、 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。

七、 據上論結，本件裁決請求為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項之規定，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

林振煌

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 8 月 2 5 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。