

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 51 號

【裁決要旨】

- 一、按勞動基準法第 37 條及同法施行細則第 23 條所規定應放假之日，均應放假。惟經勞資雙方協商同意後，前開休假日得與其他工作日對調。又勞動基準法第 30 條、第 30-1 條、第 32 條、第 49 條所訂工會或勞資會議之同意權，其內容僅針對員工延長工時、變形工時與女性夜間工作，而不及於國定假日出勤。易言之，國定假日出勤須經員工個別同意。然所謂勞資雙方協商同意國定假日與其他工作日對調，應就個別國定假日為協商，非謂勞動契約已有約定即代表勞方不得拒絕國定假日與其他工作日對調，雇主仍應經勞工同意，始得將個別國定假日與工作日對調。是實務上常見雇主以排定之班表作為確認員工是否同意國定假日調移至其他工作日之依據，如雇主於班表上將國定假日排為工作日，而員工同意排班並於班表上簽名，則屬明示同意國定假日出勤，自不待言；如員工未拒絕排班並依班表出勤，亦屬默示同意國定假日出勤。惟班表上均須註明前開國定假日調移至何時，始與法律規定相符。
- 二、相對人主張其每月排定班表，並請員工於班表上確認簽名，有相對人所提 105 年 7 月班表為證，足見相對人請員工於班表上簽名確認本有前例，非於 105 年 9 月 23 日申請人行動後始要求員工於班表上簽名確認。而相對人基於管理需要，請員工於班表上簽名，其目的在於確認員工是否同意於國定假日出勤？是否同意將 9 月 15 日、同年 28 日調移至同年 10 月、12 月間休假？應屬合理之管理行為。

【裁決本文】

申請人 普來利實業股份有限公司企業工會

設新竹縣竹北市縣政八街 77 號 1 樓

代表人 彭甲○○ 住同上

相對人 普來利實業股份有限公司

設新竹縣竹北市台元街 E 棟 28 號 6 樓之 3

代表人 徐文宗 住同上

代理人 彭乙○○

梁○○

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於民國（以下均同）106 年 5 月 12 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

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、查本件申請人於 105 年 12 月 23 日提起本件裁決之申請，主張相對人無視兩造協議，自 105 年 9 月 23 日起要求員工簽署備註國

定假日挪移之 9 月班表，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。嗣申請人表示 105 年 9 月 28 日始得知相對人於同年 9 月 23 日起要求員工於 105 年 9 月班表簽名，有申請人工會代表人與員工於通訊軟體之對話可稽，應非虛言。是本件申請人 105 年 12 月 23 日提起本件裁決之申請，尚未逾 90 日法定期間，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，合先敘明。

貳、實體部份

一、申請人之主張：

- (一) 緣兩造於 105 年 9 月 12 日勞資爭議調解成立，相對人同意「公司勞動條件變動，須於 1 個月前知會工會，工會於收到公文 7 日內應函覆雇主，雙方誠信協商原則下協議」。惟查相對人公司 105 年 9 月 5 日以一紙公告片面挪移 105 年 9 月 28 日至當年度 12 月，此過程從頭到尾皆未與工會協商，亦未與個別員工協商之。查申請人工會於 105 年 4 月 29 日第 1 屆第 2 次會員大會上即決議「拒絕公司國定假日平移，國定假日上班須給兩倍薪資」，作為本年度申請人工會執行重點，並希望相對人公司能夠更重視員工的權益。面對相對人 105 年 9 月 5 日片面公告挪移國定假日，申請人工會 105 年 9 月 23 日上午 10 時於勞動部前發動行動，抗議相對人公司片面調移國定假日。相對人公司同日下午回應媒體詢問，表示絕無此事，但未回應申請人工會訴求。即使申請人工會將新聞稿當作簽到證明寄給相對人公司，相對人公司至今完全沒有任何回應。更甚者，相對人公司為規避勞基法規定，於申請人工會抗議後，刻意調出 8 至 9 月份班表（依竹北店 105 年 9 月 28 日拍攝之班表，皆可見班表右上角時間為 9 月 23 日，可見相對人異常列印 8、9 月班表之行為），並在班表下方備註「9/15 及 9/28 為國定假日，已調移成工作日，及調

移月份為10月及12月」，於當日晚間告知員工須於班表上簽名，未向員工闡明前開備註內容，以規避相對人公司片面調移國定假日之違法事實。核相對人公司視雙方簽訂勞資爭議調解內容於無物，在尚未進行協商之際就要求員工簽已遭備註的9月班表，無疑是弱化申請人工會組織，構成違反工會法35條第1項第5款之不當勞動行為。

(二) 本件裁決案申請未逾90日申請除斥期間之規定

申請人工會係以班表右上角印出之時間，推測相對人公司要求員工簽署班表時間可能為105年9月23日起，惟申請人工會105年9月28日始知悉相對人公司要求員工簽署班表。105年9月28日申請人工會理事長彭甲○○詢問竹科店同仁陳甲○○，確定相對人公司要求員工簽9月班表。故本件不當勞動行為原因及具體事實之「發生時間」應為「105年9月28日」，故無逾勞資爭議處理法申請期限規定之情形。

(三) 兩造前於新竹縣政府調解成立，惟因勞工處作業疏失，未載明調解結果，致相對人公司主張調解不成立。此案調解方案還是相對人公司總經理徐文宗親自在勞工處key in，現場甚至有多名工會幹部，僅因新竹縣政府人員疏失便拿來作文章，顯見相對人公司刻意迴避之態度。

(四) 相對人公司固認兩造契約對國定假日調移已有約定，但兩造約定違背勞基法應屬無效，任何適用勞基法之員工皆有權在國定假日依法休假。另一方面，相對人公司未經與員工個別協商，不能僅憑契約及行業性質即要求員工國定假日都不能休假，相對人公司應尊重員工法定權益，而不是認為服務業應該假日上班，只要相對人公司沒有與個別勞工協商國定假日調移，皆是變更員工其法定勞動條件。相對人並不否認105年9月23日印

出班表叫員工簽名，惟如相對人所言已與員工充分溝通而未有強迫調移之情事，為何又在申請人工會舉辦記者會後，再次印出班表再請員工簽名確認？顯見相對人公司所謂合法調移有其問題。

(五) 退步言之，就算國定假日調移非屬勞動條件一部分，無法以兩造調解成立內容要求相對人協商，但申請人工會於記者會上呼籲相對人公司調移國定假日須合法，當日出勤應給付兩倍薪等議題，已透過網路及媒體大篇幅報導此項工會活動，顯見申請人工會此次活動曝光率高，在眾多媒體報導及公司員工知情工會活動情況下，相對人公司竟以遭備註的班表來回應申請人工會的活動訴求，而非循正當管道處理國定假日是否要調移、休假或是兩倍薪，相對人明顯在抗拒甚至抵制申請人工會之活動以及訴求，此舉明顯有打壓工會妨礙工會活動之嫌。

(六) 請求裁決：確認相對人自 105 年 9 月 23 日起要求員工簽署備註國定假日挪移之 9 月班表，無視兩造協議之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(七) 其餘參見申請人 105 年 12 月 23 日不當勞動行為裁決申請書、105 年 12 月 23 日不當勞動行為裁決請求追加裁決事項狀、106 年 3 月 2 日不當勞動行為裁決補充理由(一)狀、106 年 3 月 9 日不當勞動行為裁決補充理由(二)狀、106 年 3 月 22 日不當勞動行為裁決補充理由(三)狀，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之答辯：

(一) 申請人之請求駁回。

(二) 相對人於 105 年 9 月 23 日並無變更公司勞動條件

1. 查相對人每月 25 日前排定次月班表，即 105 年 8 月底已排定 9 月班表。每月班表排定後亦有請同仁簽名確認，同仁依班表出勤。相對人之排班表並非自 105 年 9 月始讓員工簽名確認。由竹科店店長、桃園店店長與人資確認班表已可 KEY 入系統之 LINE 對話與檔案日期均為 8 月底可稽，員工班表非後製，班表一經系統排定若要變更，僅能經由調班作業申請變更，並無法隨意變動。
2. 又 104 年 12 月勞動部所頒布修正 105 年國定假日為 12 天，相對人為讓員工自行標記國定假日調移於何日，故編有 X1-X12 之代碼可排於班表，9 月 28 日為年初被廢除後又恢復之國定假日，故新增編碼 X13 以利排班，因 8 月排班時店長或課長已先與員工協調排班規則，因時值各家媒體對 9 月 28 日休假有不同解讀報導，故相對人於 9 月 5 日再補充公告以安定人心。承前，相對人於 105 年 9 月 5 日即已事先公告 9 月 28 日國定假日之調移月份，9 月 23 日請各店長將班表回傳給總公司，並如以往每月皆請員工確認班表後簽名，9 月 28 日亦是未來之日，即使 9 月 23 日再次列印出之班表時，該日是在 9 月 28 日國定假日調移前，再次與員工確認，亦是符合法令之事，依勞動部說明「依勞動基準法第三十七條暨同法施行細則第二十三條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日(紀念節日之當日)已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資之問題...」。況員工之班表為個人個別化，由班表備註讓員工確認國定假日之調整方式，未構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 況查 9 月班表於 8 月底前即排定，亦經員工同意而後出勤，員工 8 月底前即取得班表，若是因排班表而指稱相對人變更

勞動條件，至申請人裁決申請日 105 年 12 月 23 日已逾 90 日違反勞資爭議法第 39 條第 2 項規定。又申請人亦知相對人 9 月 5 日之公告，故申請人裁決事項申請日 105 年 12 月 23 日已逾 90 日違反勞資爭議法第 39 條第 2 項規定，此公告亦早於勞資調解日 9 月 12 日或早於 9 月 23 日。申請人固主張經員工陳甲○告知始知班表簽名乙事，惟陳員 9 月 1 日至 9 月 23 日之實際出勤亦與 9 月 23 日所再次列印出之班表排班相同，而非 9 月 23 日再排定班表，陳甲○與工會是否有相關，相對人亦不得而知。惟 9 月 5 日相對人已公告國定假日調移，9 月 23 日員工於班表中簽名確認，工會之成員非僅工會理事長一人，工會主張至 9 月 28 日始知簽名乙事，明顯與事實不符，裁決案申請日已逾法定期限 90 天。

- (三) 查員工班表之排定皆經協調後員工同意而出勤，亦有員工未於班表簽名亦依班表出勤。9 月 23 日申請人至勞動部抗議及召開記者會一事相對人事先並不知情，9 月全公司在職員工數約 150 人，不同意國定假日調移有 4 名員工（含至勞動部抗議之彭甲○○、陳乙○○）亦都於國定假日排休，如 9 月 15 日中秋節與 9 月 28 日教師節都排休，故與申請人 9 月 23 日上媒體所指控內容不符。依申請人所申請 105 年 9 月 23 日會務公假為彭甲○○及陳乙○○二人，公文並未說明是去勞動部舉行抗議活動，而依媒體所拍攝勞動部抗議之人士（申請人指稱有十多人）皆非相對人之員工。相對人不知申請人所抗議為何事，因相對人已依個人意願排定國定假日休假與否，故請竹科店回傳 9 月班表副本給總公司管理部了解狀況，但班表於 8 月即排定並無申請人所說之變更勞動條件云云。
- (四) 相對人在 9 月 23 日未變更公司之勞動條件，且 9 月 12 日與申請人並無調解成立之調解結果

1. 105 年 9 月 12 日之勞資爭議調解，相對人並未變更公司勞動條件，調解結果之欄位為空白，並未簽訂任何調解成立之勞動條件。且由同日下午公司申請勞資爭議案之調解方案二可證 9 月 12 日對於國定假日調移之議題並無共識。雖相對人之各店店長讓部分員工優先於國定假日排休，但相對人與申請人雙方對國定假日調移之議題並無共識，調解亦不成立。
2. 相對人經營零售賣場，國定假日本來就為顧客較為集中之日期，故招募賣場服務人員皆會說明上班方式為排班輪班制，國定假日調移，經應徵人員口頭同意才任用之，應徵者皆知係應徵服務業，並非應徵一個固定休星期六日與國定假日之公司，且相對人於員工手冊(經報備主管機關所核准)及勞動契約皆有載明國定假日調移排班之約定，故相對人自公司成立日起即是經營服務業並未曾變更經營型態，國定假日即是調移為工作日，再由員工另擇日排休，故相對人並無變更公司國定假日調移之勞動條件。
3. 自 105 年 6 月申請人工會通知公司不調移國定假日之員工，九月還在職有四名為陳乙○○，陳丙○○，鍾○○，彭甲○○。其中陳乙○○，陳丙○○，鍾○○雖與公司所約定之勞動條件不符，但店長仍讓上述員工於國定假日排休，並無申請人所言之強迫員工於國定假日出勤之事實。
4. 雖國定假日調移事兩造經勞資調解不成立，惟工會指定不調移之會員，店長亦優先於國定假日給予排休，工會指定會員休假亦早於 105 年 8 月即已排定班表於同年 9 月 28 日休假，9 月 15 日為中秋節早於申請人抗議之日 9 月 23 日，可證班表並未變更。相對人每月都會於班表備註國定假日調移說明，以利員工排班。從七月班表下文備註亦可得知，皆有國定假日調移之相關說明文字，並非申請人所說 105 年 9 月 23 日才

變更公司管理方式。

- (五) 其餘參見相對人106年2月15日不當勞動行為裁決案件答辯(一)書、106年3月8日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、106年3月15日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、106年3月29日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人105年8月11日針對相對人變更排班制度未與工會協商之爭議申請調解，兩造於105年9月12日上午調解，調解方案「1.公司勞動條件變更，須於1個月前知會工會，工會於收到公文7日內應函覆雇主，雙方誠信協商原則下協議。2.勞資雙方於符合勞動基準法第36條之原則下，勞方下週有互相調休需求，勞方於下週班表實施需7日前提出申請，可由調休之勞工雙方書面同意，並報公司備查。調休以課內調動為原則。」勞資雙方均於調解記錄上簽名。
- (二) 相對人105年9月1日針對職工福利委員會代表、部分會員不同意國定假日調移、勞資會議同意權（延長工時、女性夜間工作及四週彈性工時）、會務假等爭議，申請勞資爭議調解。兩造於105年9月12日下午調解，調解不成立，會議記錄並記載：「關於國定假日調移問題，勞資雙方未有共識」。
- (三) 相對人公司員工當月份班表於前一個月份即已排定，並由員工簽名確認，相對人105年9月5日公告將928國定假日調移至同年12月。
- (四) 申請人工會105年9月23日與家樂福工會、全國自主勞工聯盟、桃園市產業總工會、新竹縣產業總工會於勞動部發表新聞稿，抗議相對人片面調移928。
- (五) 相對人105年9月23日要求各店店長將班表回傳總公司，並請員工確認班表後簽名。

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：相對人 105 年 9 月 23 日要求各店店長將 928 國定假日調移至同年 12 月，並請員工確認班表後簽名之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？以下說明之：

(一) 相對人 105 年 9 月 23 日要求各店店長將 928 國定假日調移至同年 12 月，並請員工確認班表後簽名之行為，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為

1. 按勞動基準法第 37 條及同法施行細則第 23 條所規定應放假之日，均應放假。惟經勞資雙方協商同意後，前開休假日得與其他工作日對調。又勞動基準法第 30 條、第 30-1 條、第 32 條、第 49 條所訂工會或勞資會議之同意權，其內容僅針對員工延長工時、變形工時與女性夜間工作，而不及於國定假日出勤。易言之，國定假日出勤須經員工個別同意。然所謂勞資雙方協商同意國定假日與其他工作日對調，應就個別國定假日為協商，非謂勞動契約已有約定即代表勞方不得拒絕國定假日與其他工作日對調，雇主仍應經勞工同意，始得將個別國定假日與工作日對調。是實務上常見雇主以排定之班表作為確認員工是否同意國定假日調移至其他工作日之依據，如雇主於班表上將國定假日排為工作日，而員工同意排班並於班表上簽名，則屬明示同意國定假日出勤，自不待言；如員工未拒絕排班並依班表出勤，亦屬默示同意國定假日出勤。惟班表上均須註明前開國定假日調移至何時，始與法律規定相符。

2. 申請人主張相對人違反兩造 105 年 9 月 12 日上午勞資爭議調解成立之約定，未經協商即片面要求員工簽署備註國定假日調移之 105 年 9 月班表，構成不當勞動行為。經查兩造因排班爭議於 105 年 9 月 12 日上午進行調解，該調解方案欄上記載「公司勞動條件變更，須於 1 個月前知會工會，

工會於收到公文 7 日內應函覆雇主，雙方誠信協商原則下協議」，然該調解紀錄之調解結果欄內容空白，勞資雙方對調解方案並未有共識，調解結果應為不成立，此有當日調解記錄及新竹縣政府 106 年 5 月 8 日函覆 105 年 9 月 12 日勞資爭議調解紀錄結果說明可稽。又同日下午兩造就國定假日排班等爭議，經調解不成立，亦有調解紀錄可憑。前開會議記錄並記載：「關於國定假日調移問題，勞資雙方未有共識」，可見兩造就國定假日調移問題仍有爭議，迄今未有共識，是兩造間未有國定假日調移需經與申請人協商同意之共識，應可認定。爰此，申請人主張相對人未經協商即要求員工於 105 年 9 月班表簽名，違反兩造協議，應與事實不符。

3. 復查申請人主張相對人於 105 年 9 月 23 日工會抗議行動後，重新列印 8、9 月班表並要求員工簽名，構成不當勞動行為。惟相對人主張 105 年 9 月之班表係於同年 8 月已排定，有總公司與分店間之對話記錄為證，本會參酌實務上雇主持排定班表通常係以月、週為周期，申請人亦未爭執相對人班表係以月為週期排定之，是相對人主張 105 年 8 月底已排定同年 9 月班表，應屬可採。又相對人主張其每月排定班表，並請員工於班表上確認簽名，有相對人所提 105 年 7 月班表為證，足見相對人請員工於班表上簽名確認本有前例，非於 105 年 9 月 23 日申請人行動後始要求員工於班表上簽名確認。而相對人基於管理需要，請員工於班表上簽名，其目的在於確認員工是否同意於國定假日出勤？是否同意將 9 月 15 日、同年 28 日調移至同年 10 月、12 月間休假？應屬合理之管理行為。縱相對人係於 105 年 9 月 23 日申請人抗議行動當日列印班表請員工確認簽名，仍難謂相對人之行為有何不當影響、限制或妨礙申請人工會組織、活動之情形。至於申請人固主張 105 年 9 月 23 日班表為事

後製作，惟未能就此舉證以實其說，自無從認定相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，有妨礙工會組織、活動之不當勞動行為。

五、 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。

六、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項，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

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

邱羽凡

康長健

黃雋怡

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 6 年 5 月 1 2 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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。