

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 03 號

3 【裁決要旨】

4 「按，慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安定
5 之觀點而言，其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束雙方之
6 效力（參見菅野和夫，勞働法第十二版、第 167-168、1046 頁，
7 2019 年 11 月；盛誠吾，勞働法総論・労使関係法，頁 132-133，
8 2000 年 5 月，以及本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決意旨）。經查，
9 申請人王○○懲處案之 109 年 12 月 29 日人審會、以及申請人 110
10 年 2 月申請本件裁決前，相對人於 91 年 5 月 1 日（鄒○○、詹○○
11 懲處案）、96 年 9 月 12 日（96 年度考試成績審議案）、97 年 10 月 1
12 日（97 年度升等考試成績審議案）、98 年 9 月 23 日（98 年度員工升
13 等考試審議）、102 年 5 月 9 日（人事審議初審）、109 年 10 月 27 日
14 （審議 108 年度升等考試成績）等，均有召開人審會，惟均無通知
15 申請人工會代表列席。自難認申請人已致生相對人召開人審會時，
16 均會通知申請人工會代表列席之合理信賴或確信。

17
18 且查，相對人在申請人王○○懲處案以前，針對員工懲處案召開人
19 審會之案件包括：（1）91 年鄒○○、詹○○記過案；（2）96 年林○
20 ○解僱案；（3）101 年謝○○解僱案；（4）104 年袁○○解僱案；
21 （5）105 年袁○○記過案；（6）106 年 7 月 4 日、7 月 11 日魏○○
22 解僱案。其中，91 年鄒○○、詹○○記過案，相對人並未通知申請
23 人工會代表出席，且鄒○○當時為申請人工會會員；準此以觀，申
24 請人稱兩造間過往存在「相對人針對員工懲處案（特別是工會幹部
25 或會員懲處），於召開人審會時，會事先通知申請人工會指派代表列
26 席」之慣例云云，亦難獲採。

綜上，申請人主張兩造間存在「相對人召開人審會，均會事先通知申請人工會指派代表列席」、「相對人針對員工懲處案（特別是工會幹部或會員懲處），於召開人審會時，會事先通知申請人工會指派代表列席」之勞資慣例，尚難獲採；且兩造間工作規則等相關規章，亦無相對人召開人審會需通知申請人工會代表列席之規定或約定。故相對人就申請人王○○之懲處案於109年12月20日召開人審會，未通知申請人工會派代表列席，難認其有支配介入之行為，亦難認因此即對申請人之工會活動有不當影響、妨礙或限制之情形，自不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

另按建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞資自治之精義，但此並不意味著勞工得以豁免遵守職場管理秩序之義務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分（本會103年勞裁字第29號裁決、104號勞裁字第7號裁決決定參照）。次按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。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（本會109年勞裁字第35號裁決決定參照）。

相對人據以為懲處之申請人王○○「三次私售非相對人公司爐具」之行為，以及服務態度不佳，甚至大力拍門因而導致客戶報警、向相對人提出客訴之行為（以下稱「服務態度不佳」），業經相對人進行調查，並提出與客戶LINE通聯對話紀錄、客訴電話錄音譯文等證

據，並經與申請人王○○確認屬實，故相對人認定申請人王○○確實有前述行為，並非無憑。相對人據此依前述銷售管理獎勵辦法、通告、瓦斯器具銷售及安裝管理辦法、以及工作規則等規章，分別就「三次私售非相對人公司爐具」之行為做成一大過、以及就「服務態度不佳」之情形做成一小過之懲處（參相證5第2頁結論），尚難謂該懲處行為有對申請人王○○過苛、或具有針對性，或有申請人所稱一行為二罰、或重複評價之情事。可認此乃單純就申請人王○○三次私售非相對人公司爐具、以及服務態度不佳之行為，違反前述相對人之規章予以懲處，與伊之工會幹部身份無涉；相對人依據相關規定予以懲處，難謂係具有不當勞動行為之認識而對申請人王○○為不利益待遇或有何針對性，其行為自不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。」

【裁決本文】

申請人：王○○

申請人：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

代表人：黃文鴻

代理人：蔡晴羽 律師

設：台北市中正區汀州路二段207號2樓

相對人：新海瓦斯股份有限公司

代表人：謝榮富

設：新北市三重區安慶街340號

代理人：邱靖貽 律師

設：台北市大安區忠孝東路三段136號8樓

1

2 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
3 （下稱本會）於民國（以下均同）111 年 1 月 14 日詢問程序終結，並
4 於同日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 申請人之裁決申請駁回。

7

8 事實及理由

9 壹、 程序部分：

10 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
11 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
12 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
13 實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基
14 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
15 裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第
16 43 條至第 47 條規定」。

17 二、 查申請人於 110 年 2 月 8 日向本會提起本件裁決申請，其請求裁
18 決事項為：（一）確認相對人就申請人王○○之懲處案於 109 年
19 12 月 29 日召開人事審議委員會，未事先通知申請人工會派代表
20 列席之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

21 （二）確認相對人 109 年 12 月 31 日新瓦人字第 1090520357 號
22 懲處通知對申請人王○○大過乙次及小過乙次懲處過重之行為，
23 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）

1 撤銷相對人 109 年 12 月 31 日新瓦人字第 1090520357 號懲處通
2 知對申請人王○○大過乙次及小過乙次懲處。(四)命相對人就申
3 請人王○○懲處案再召開人事審議委員會並通知申請人工會派
4 代表列席人事審議委員會後，對申請人王○○另為適法之懲處；
5 如應補發年終獎金，並應予以補發。經核上開請求，自事實發生
6 之次日起均未逾 90 日之法定期間，故本件裁決申請符合勞資爭
7 議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

8 貳、實體部分：

9 一、申請人之主張及請求：

10 (一) 本案事實經過

11 1. 申請人王○○受選任為申請人工會幹部前，於 100 年已參與申
12 請人工會之拒絕值班活動，於 106 年 2 月當選申請人工會第十
13 一屆理事；109 年 2 月當選申請人工會第十二屆理事；而申請
14 人工會與相對人間有 103 年勞裁字第 38 號裁決（申請人王○
15 ○同為此案申請人）、105 年勞裁字第 1 號裁決、105 年勞裁字
16 第 50 號裁決、106 年勞裁字第 14 號裁決、107 年勞裁字第 3
17 號裁決、108 年勞裁字第 50 號裁決、109 年勞裁字第 33 號裁
18 決，均認定相對人構成不當勞動行為（申證 2 號），雙方確多
19 有勞資爭議而有緊張勞資關係脈絡。

20 2. 相對人與申請人工會間過往勞資慣例為「人事審議委員會」（下
21 簡稱「人審會」），均會事先以口頭聯繫申請人工會或以書面開
22 會通知方式，通知申請人工會代表列席，有如 104、105、107、
23 108 年度審議員工年度考績，以書面通知申請人工會代表列席

(申證 3 號)；另有針對申請人工會幹部或審議員工懲處案，以口頭或書面通知申請人工會代表列席，有申請人目前保存有之 101 年審議工會幹部謝○○案、107 年審議魏○○案之開會通知書（申證 4 號）外；及 96 年工會幹部林○○懲處案有口頭或書面通知（時間過久沒有留存資料）、104 年、105 年工會幹部袁○○針對會務公假否准後續懲處事宜調查審議案都有通知申請人工會派代表列席（申證 3 號，第 2 頁；申證 7 號），並經工會幹部派員列席，過往工會代表列席，亦可以發言陳述意見；或提供書面陳述或證據資料，是亦足以對案件審議發揮一定影響。

3. 然申請人工會幹部即申請人王○○於 109 年 12 月間接到客戶來電表明好像有漏氣前往客戶住處查漏過程中，因客戶表示爐具有問題，希望能協助換爐具，申請人王○○為服務客戶，亦應允同意代為處理，遂利用下班時間另行代客戶購買爐具並前往客戶處協助更換，惟安裝完畢後，與客戶間有意見齟齬，該客戶遂對相對人提出客訴。相對人並於 109 年 12 月 29 日召開人審會進行調查和審議懲處決定，卻未依過往勞資慣例，事先通知申請人工會派代表列席；且相對人 109 年 12 月 31 日新瓦人字第 1090520357 號懲處通知對申請人王○○大過乙次及小過乙次懲處（申證 1 號），牽涉乙事兩罰，且與過往相關懲處情形相比，亦顯然過重，應屬不當勞動行為，故提起本件裁決申請。

(二) 本件自 96 年林○○案以來，顯已有對「員工懲處（特別是工會

幹部或會員懲處)，於召開人審會時，應通知工會代表列席」形成勞資慣例，相對人卻獨於本件懲處經召開人審會，卻選擇性之未通知申請人工會列席，顯已構成不當勞動行為：

1. 就相對人有召開人審會之懲處案例，是否通知申請人工會代表列席，經申請人彙整如辯論意旨書第八頁之表，可見 96 年以後確實存在慣例：

(1) 由此可知，而申請人主張員工懲處，特別是工會幹部或會員之懲處自 96 年以來（林○○案）、101 年（謝○○側錄案）、104 年 10 月 25 日（袁○○案）；105 年 12 月 29 日（袁○○案）或 106 年 7 月 4 日、7 月 11 日（魏○○曠職案），凡相對人有主動召集人審會者，均有通知工會派員列席，此亦為相對人所不爭執（參相對人答辯書第 3 頁倒數第 4 行起、相對人答辯補充理由（二）書第 4 頁）。查，相對人至今仍未就 96 年之後，針對懲處案有主動召開人審會即通知申請人工會代表列席之慣例提出任何反例。

(2) 相對人辯稱 106 年 1 月 5 日袁○○記過案要一併審議考績才通知申請人工會列席云云。惟申請人亦主張於該次人審會前其它單純討論懲處案之人審會也有通知工會列席，且 106 年 1 月 5 日人審會有通知工會代表列席之事實，益證慣例確實存在。

(3) 相對人辯稱僅解僱案才通知申請人工會幹部列席云云。然查，從過往相對人人審會開會通知書根本不會提及有無涉及「解僱」（申言之，如尚未開會討論，也無法決定是否會解僱）。

1 本件申請人王○○之人審會記錄中也可見有牽涉「解僱」條
2 文，是相對人辯稱本件無涉解僱無庸通知列席云云，並非事
3 實：

4 申請人王○○案，依相對人所提出該次人審會議事錄案由記
5 載「私售爐具之懲處案」，但說明第二點即已引用工作規則第
6 87 條有關「不經預告…逕予解僱」（相證 5 號），換言之確實
7 亦牽涉可能該當解僱之事由，如參照相對人之標準，此情更應
8 循勞資慣例通知申請人工會列席。

9 （4）綜上，本件應認自 96 年自林○○懲處案後，相對人就員工懲
10 處特別是工會會員或幹部懲處，均通知工會代表列席人審會，
11 已為慣例。相對人針對擔任申請人工會幹部之王○○懲處案，
12 未通知申請人工會列席，已違反過往慣例。

13 2. 相對人雖於本件裁決審理至第四次調查會，辯稱 110 年李○○
14 等五人懲處案召開人審會但未通知申請人工會，並據此否認慣
15 例云云，然本件申請人工會已於 110 年 2 月 8 日申請裁決爭執
16 有關懲處案應通知申請人工會之慣例存在，雙方爭議既尚待本
17 件裁決解決，自無從再以裁決審理期間發生之 110 年李○○懲
18 處案作為認定過往不存在慣例之理由。

19 （三）申請人工會列席人審會討論懲處案，有其程序上重要意義，申
20 請人王○○過往雖不曾受派列席代表，但相對人針對特定工會
21 幹部之懲處反而違反勞資慣例未通知申請人工會，並以申請人
22 王○○可選擇拋棄權利置辯，然若允許此例一開，將分化申請
23 人工會內部個別會員或幹部，可能會選擇以拋棄是項權利，作

1 為對相對人「輸誠」之表現以求降低懲處，應認構成分化工會而
2 構成不當勞動行為。

3 (四) 申請人固不爭執申請人王○○有可受相對人懲戒之事由，惟相
4 對人就申請人王○○之人審會未循例通知申請人工會代表列席
5 陳述意見，且所為「一大過、一小過」懲處，一事兩罰；與其他
6 懲處案例相比，顯然過重，有針對工會幹部殺雞儆猴，引起寒蟬
7 效應之雙重動機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不
8 當勞動行為：

9 1. 相對人同一案同時決定之「一大過、一小過」懲處（是相對人
10 懲處案以來，除解僱外最重之懲處案），屬「一事兩罰」，且與
11 過往其他懲處案例相比，亦顯然過重，應有針對工會幹部殺雞
12 儆猴，引起寒蟬效應之雙重動機，構成工會法第 35 條第 1 項
13 第 1 款、第 5 款不當勞動行為：

14 (1) 申請人工會幹部即申請人王○○於 109 年 12 月間接到客戶來
15 電表明好像有漏氣前往客戶住處查漏過程中，因客戶表示爐
16 具有問題，希望能協助換爐具，申請人王○○為服務客戶，亦
17 應允同意代為處理，遂利用下班時間另行代客戶購買爐具並
18 前往客戶處協助更換，惟安裝完畢後，與客戶間有意見齟齬，
19 該客戶遂對相對人提出客訴。針對上開事件，雖源於申請人王
20 ○○以客為尊，希為客戶解決問題之善意，惟結果不盡人意，
21 申請人固不爭執相對人可據此懲處。

22 (2) 然相對人對申請人王○○發布懲處通知，以「上班時間利用公
23 司用戶服務名義私售非公司之器具、軟管，違背職務上重大義

務，致損害公司權益及怠忽工作對事物之處置失當，依工作規則第 89 條及第 90 條之規定應予懲處，記大過乙次及小過乙次，以儆效尤。」（申證 1 號）。對照相對人制定工作規則第 89 條第九款為「違背職務上重大義務，致損害公司權益者」、第 90 條第一款「怠忽工作或事物之處置失當而肇致損害者。」

（申證 5 號），二者應為相類事由，僅因區分事件之情節輕重分別為記大過或記過之處罰，然相對人卻將申請人王○○「同一違規」事實，逕以兩條加以處罰，即牽涉一事兩罰，似已違背一事不二罰之基本原則，而有懲處過重之問題。

（3）況且，相對人過往對於員工違紀行為，多採取較寬容之態度，甚少提交人審會予以懲處，本件從相對人自承相關懲處案件中，除解僱外，申請人王○○乃最重之一案同時記一大過、一小過。本件申請人王○○固然有疏失在先，但亦是基於服務客戶之心為之，且單一客戶客訴亦難認對相對人造成任何金錢損害，確遭處以一大過、一小過之懲戒處分，衡諸情形顯然過苛，有殺雞儆猴、引起寒蟬效益之問題，是針對相對人前揭懲處過重之行為，基於雙重動機理論，仍應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。

2. 相對人雖辯稱本件從相對人所提出人審會議事錄記載內容，乃針對私售和服務態度二事論罰，非一事兩罰云云。然，相對人給予申請人王○○之人審會通知即僅提到私售，全無提到服務態度，如論為二事，代表針對服務態度之事，相對人全未給予申請人王○○預先知悉及準備答辯之情事，而有差別待遇；且

1 是同一客戶對於申請人王○○服務態度為爭執，則本屬同一事
2 件，又豈有再以兩事件論處？相對人所辯，顯不合情理。

3 (五) 相對人自承過往懲處案採「寬容」態度、案例很少，羅列本件懲
4 處與其他懲處紀之比較，然共 14 項懲處案，除申請人工會幹部
5 林○○遭解僱；申請人工會幹部袁○○解僱案（遭裁決撤銷）；
6 另有二人遭解僱外，僅申請人王○○一案處以「一大過、一小過」
7 最重。衡諸過往勞資脈絡，相對人對申請人工會幹部即袁○○
8 亦有三次懲處遭裁決撤銷之紀錄，更見相對人確實有針對申請
9 人工會幹部採過苛懲處之前例，本件確實屬藉機打壓工會之不
10 當勞動行為。

11 (六) 且相對人過去 91 年詹○○及鄒○○、92 年林○○、99 年李○
12 ○等三人、100 年林○○等四人、107 年許○○、107 年吳○○
13 等三人、110 年李○○等六人之懲處案之情節，無論已涉刑事侵
14 占犯罪行為；已造成公司上百萬之損害；已有擅自修改施工日
15 報表牽涉業務文書登載不實犯罪行為；或已造成氣爆等生命身
16 體危害，均明顯較本件申請人王○○更重，卻均未論以「一大過、
17 一小過」如此重之懲處，本件記一大過一小過之情形顯屬懲處
18 過重。

19 (七) 本件如認定相對人召開人審會未事先通知申請人工會代表列席
20 陳述意見及後續懲處過重成立不當勞動行為，應有回復原狀以
21 維持公平勞資關係之必要。是應有先命撤銷原過重懲處，並命
22 相對人重新召開人審會並通知申請人工會派代表列席後，對申
23 請人王○○另為適法之懲處；如應補發年終獎金，再予補發之

1 必要：

2 按相對人工作規則第 97 條規定，年終獎金部分記過一次得減發
3 一個月本薪之十分之三、記大過一次則減發相當於一個月本薪
4 （申證 5 號）。本件申請人王○○於 110 年年初所領得之年終獎
5 金，遭扣發 83,239 元（即相當一大過、一小過應扣發之於 1.3
6 個月本薪），然如本件不當勞動行為成立，則相對人未事先通知
7 申請人工會代表列席人審會，另有懲處過重構成不當勞動行為
8 之情事，自應先撤銷原過重懲處，並命相對人重新召開人審會
9 並通知申請人工會派代表列席後，對申請人王○○另為適法之
10 懲處；如有應補發年終獎金，再予以補發，以有回復原狀並維持
11 公平勞資關係之必要。

12 （八）請求裁決事項：

- 13 1. 確認相對人就申請人王○○之懲處案於 109 年 12 月 29 日召開
14 人審會，未事先通知申請人工會派代表列席之行為，構成工會
15 法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
- 16 2. 確認相對人 109 年 12 月 31 日新瓦人字第 1090520357 號懲處
17 通知對申請人王○○大過乙次及小過乙次懲處過重之行為，構
18 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。
- 19 3. 撤銷相對人 109 年 12 月 31 日新瓦人字第 1090520357 號懲處
20 通知對申請人王○○大過乙次及小過乙次懲處。
- 21 4. 命相對人就申請人王○○懲處案再召開人審會並通知申請人
22 工會派代表列席人審會後，對申請人王○○另為適法之懲處；
23 如應補發年終獎金，並應予以補發。

1

2 二、 相對人之答辯及主張：

3 (一) 申請人主張雙方存在凡是召開人審會均會事先以書面或口頭通
4 知申請人工會代表列席之勞資慣例，並非事實：

5 1. 依相對人工作規則第十二章規定，為審議員工之考績、獎懲、
6 待遇、遷調、任、離職等有關人事問題，得組織人審會審議之，
7 但並無規定須通知申請人工會代表列席（相證 10），另關於員
8 工之獎懲、考核及升遷，雖有經人審會審議之規定，然亦無規
9 定須通知申請人工會代表列席，僅在第 94 條規定：「為求獎懲
10 公平，員工記大功、大過以上之重大獎懲時，應列明具體事實，
11 交付審議，審議記大過以上之懲處時，應囑被懲處人提出書面
12 申辯書，必要時得令到場申辯。」（相證 11）。合先敘明。

13 2. 查勞資慣例為勞資雙方針對具有同一性質事項行之多年之作
14 法，應經長時間反覆施行方能形成勞資慣例，如非經過相當期
15 間或不具「反覆施行」之特性（案例數甚少），自無從認定勞資
16 慣例之存在。

17 3. 申請人原先稱「相對人與申請人工會間過往勞資慣例為『人事
18 審議委員會』，均會事先以口頭聯繫申請人工會或以書面開會
19 通知方式，通知申請人工會代表列席…」乙節（見申請人勞動
20 部不當勞動行為裁決申請書第 4 頁）：

21 經相對人查證，91 年 5 月 1 日召開之人審會（該次係關於員工
22 記過懲處之審議）、96 年 9 月 12 日召開之人審會（該次係 96
23 年度考試成績審議）、97 年 10 月 1 日召開之人審會（該次係

97 年度升等考試成績審議)、109 年 10 月 27 日召開之 109 年第 2 次人審會(該次係審議 108 年度升等考試成績)等(相證 1),均無通知申請人工會代表列席,是相對人與申請人工會間並不存在均會事先以書面或口頭通知申請人工會代表列席人審會之勞資慣例。

4. 嗣後申請人即改稱勞資慣例係指對員工懲處(特別是工會幹部或會員懲處),於召開人審會時,應通知申請人工會代表列席云,並以不當勞動行為裁決補充理由四書第 2 頁表格主張 96 年以後確實存在此一勞資慣例,惟查:

(1) 由相對人歷年懲處紀錄觀之:

A、 受懲處人遭解僱之情形,即 96 年林○○、101 年謝○○、104 年袁○○、106 年魏○○等四件,相對人確實有召開人審會並通知申請人工會代表列席。

B、 受懲處人遭記大過之情形,即 91 年鄒○○、109 年王○○、110 年李○○等三件,相對人有召開人審會但均未通知申請人工會代表列席。

C、 受懲處人遭記小過以下之情形,92 年林○○係召開經理會報決議,其餘 99 年李○○等三人、100 年林○○等四人、106 年 11 月 2 日袁○○、107 年許○○、107 年吳○○等五件則是以簽呈方式處理,另外僅 106 年 1 月 6 日袁○○懲處案係因與 105 年度員工年度考績一併審議,才在人審會討論(有申請人工會代表列席)。

D、 綜上觀之,倘僅針對申請人王○○懲處案要求相對人應

1 通知申請人工會代表列席，豈不怪哉？換言之，倘如申
2 請人主張懲處工會會員或幹部即應召開人審會並通知
3 申請人工會代表列席，對其他員工遭懲處者又豈能合乎
4 公平？相對人乃至其他員工又豈能容許此等不公平之
5 勞資慣例存在？

6 E、實則，關於員工懲處是否召開人審會及通知申請人工會
7 代表列席，尚無形成一定之勞資慣例可言。更況，相對
8 人公司自 91 年後之懲處紀錄，十四件懲處案中僅四件
9 有召開人審會並通知申請人工會代表列席，要難認為案
10 例數已累積相當數量而具備「反覆施行」之特性。

11 F、附帶說明者，申請人雖辯稱相證 5 議事錄說明二已引用
12 工作規則第 87 條有關解僱事由，然遍觀當天會議經過，
13 完全未討論到考慮解僱申請人王○○，自與其他解僱案
14 情形有別。

15 (2) 此外，袁○○於 106 年 11 月 2 日被記小過二次乙案，申請人
16 工會與袁○○曾申請不當勞動行為裁決（107 年勞裁字第 03
17 號），然遍查申請人工會與袁○○在該裁決案之主張及請求，
18 均未見申請人工會與袁○○質疑相對人作成懲戒處分為何未
19 召開人審會及通知申請人工會代表列席，有違反「員工懲處
20 （特別是工會幹部懲處）即應召開人審會並通知申請人工會
21 代表列席」之勞資慣例之情（按，袁○○於 100 年 3 月起即
22 擔任申請人工會第九屆常務理事，並於 103 年 3 月起擔任申
23 請人工會第十屆常務理事兼副理事長）。況且，倘申請人確實

認為雙方有此勞資慣例存在，又相對人於 106 年 1 月 6 日袁○○懲處案已有召開人審會及通知申請人工會代表列席，則申請人工會與袁○○在該裁決案中絕無可能就相對人此一違反勞資慣例之行為完全未提出隻字片語，足證申請人亦自知雙方間根本不存在「員工懲處（特別是工會幹部懲處）即應召開人審會並通知申請人工會代表列席」之勞資慣例。

5. 再查，申請人於第二次調查會議時主張因申請人王○○非常擔心害怕被解僱，相對人「故意」不通知申請人工會代表列席人審會，是在分化工會團結云云，顯與其先前主張有所矛盾：

（1）依申請人主張，申請人王○○自 100 年起即積極參與申請人工會活動，且 106 年 2 月起就擔任申請人工會理事；申請人工會代表列席人審會可以發言陳述意見或提供書面陳述或證據資料，對案件審議足以發揮一定影響力云云。果若如此，申請人王○○既「非常擔心害怕被解僱」，為何不要求申請人工會「依照勞資慣例」派代表列席？甚至完全未告知申請人工會其收到人審會開會通知，將要審議其懲處案？答案顯然是因為不存在此一勞資慣例，從而申請人王○○自無立場要求申請人工會代表列席人審會。

（2）申請人就申請人王○○是否知悉「如果相對人有召開人審會討論懲處，會通知申請人工會列席」之勞資慣例，答稱「有可能會知道有此慣例」，但申請人王○○既提起本件裁決申請，為何無法確定其是否知悉有此勞資慣例？顯有可疑。一方面，倘申請人王○○不知有此勞資慣例，則可佐證實際上並不存

1 在此勞資慣例，或因過往案例數太少，尚不足以形成勞資慣
2 例，否則豈有可能連長期參與申請人工會活動並擔任幹部之
3 申請人王○○都不曉得有此勞資慣例存在？另一方面，倘申
4 請人王○○知悉有此勞資慣例，在其「非常擔心害怕被解僱」
5 下，卻不要求申請人工會「依照勞資慣例」派代表列席，以維
6 護其權益，又明顯不合常理。

7 (3) 至於申請人主張相對人就申請人王○○懲處案係「故意」不通
8 知申請人工會代表列席人審會，是在分化工會團結云云，相對
9 人就此嚴正否認之。更況，倘申請人王○○認有此勞資慣例存
10 在，其自可將相對人要召開人審會一事告知申請人工會，並由
11 申請人工會要求派代表列席（但相對人認無此勞資慣例，自不
12 會主動通知），相對人並無任何「使勞工拋棄其基於團體協約
13 所取得之權利之合意或約定」之行為。申請人先「假設」勞資
14 慣例存在，復又「假設」相對人會因申請人王○○請工會協助
15 而予以報復加重懲處，卻連申請人王○○是否知悉有此勞資
16 慣例存在都無法回答，申請人一再以尚未證立之前提，無端指
17 控相對人分化工會團結，純屬混淆視聽。

18 (二) 相對人並未因申請人王○○為申請人工會幹部即予以一事二罰，
19 或有針對工會幹部殺雞儆猴、引起寒蟬效應之雙重動機：

- 20 1. 建立不當勞動行為救濟制度之目的，並不在於使勞工取得遵守
21 職場管理秩序義務之豁免，如有違反工作規則或勞動契約情節
22 重大時，雇主仍得予以懲戒處分或解僱，換言之，勞工並不因
23 為成為工會幹部，就視同拿到豁免懲處的尚方寶劍，而仍應以

1 雇主有不當勞動行為之動機或認識為必要。

2 2. 首先應澄清者，申請人固提出雙方過往之數件裁決案，及申請
3 人王○○曾於 100 年參與工會活動及 103 年參與申請裁決，欲
4 凸顯雙方勞資關係緊張，然相對人對申請人工會向來秉持勞資
5 相互尊重，以和諧共創雙贏之態度，觀諸申請人工會及工會幹
6 部自 100 年起對相對人陸續提出 15 件不當勞動行為裁決申請，
7 但其中 9 件遭駁回，可知相對人並非惡意打壓或阻撓申請人工
8 會活動，致使雙方處於極度對立關係；反而是申請人工會不斷
9 以各種不同理由申請裁決，企圖累積眾多案例，以形塑相對人
10 在「雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況」此點之負
11 面形象。

12 3. 相對人就申請人王○○之懲處絕無「一事二罰」：

13 (1) 依三和路用戶 109 年 12 月 17 日客訴電話錄音譯文(相證 13)，
14 可證申請人王○○以話術欺騙老人家，藉此私售非相對人公
15 司產品之爐具及軟管，其品質不佳造成用戶極大疑慮（相證
16 4），進而導致用戶嚴重不滿遂向相對人提出客訴。另依相對
17 人調查及申請人王○○陳述，申請人王○○至少有 109 年 12
18 月 7 日三重區中寮街、109 年 12 月 15 日正義北路及 109 年
19 12 月 16 日三和路等處，利用上班時間對用戶服務機會，私售
20 非相對人公司產品之爐具及軟管，並現場向用戶收取私售產
21 品款項之情形。

22 (2) 再者，申請人王○○在處理 109 年 12 月 16 日三和路用戶反
23 映事項時，不但多次失約，造成用戶困擾不滿，甚至還前往用

1 戶住處大力拍門，造成用戶心生恐懼而報警，並對相對人致生
2 誤解及抱怨（相證 4），造成相對人公司商譽受損。因相對人
3 從未接到如本件因員工服務態度不佳致用戶報警之案例，情
4 節特別嚴重，相對人不得不予以重視，從而相對人就申請人王
5 ○○及另二位員工鄭○○、楊○○進行 109 年 12 月份（12 月
6 1 日至 12 月 15 日）電話滿意度調查。由調查結果可知（相證
7 12），約四成用戶反映申請人王○○服務態度不佳、口氣不好，
8 且申請人王○○非但未向用戶推薦相對人公司產品，反而針
9 對有爐具更換或維修潛在需求者，會留其個人名片，甚至還詆
10 毀相對人公司產品（軟管沒有鋼絲包覆，容易耗損或遭鼠咬云
11 云），至於另二位員工，用戶則反映服務態度良好、有禮貌、
12 熱心、專業，且會向用戶推廣銷售或分期機制訊息（相證 12）。

13 （3）由相證 5 及相證 12 可知，申請人王○○私售非相對人公司產
14 品非僅一次，除 109 年 12 月 16 日三和路（用戶來電客訴）
15 外，申請人王○○亦承認 109 年 12 月 7 日中寮街、109 年 12
16 月 15 日正義北路均有私售非相對人公司產品行為，亦非僅有
17 單一用戶表示其服務態度不佳，這要如何混為一談而認定為
18 「一事」？即便針對同一用戶，難道私售非相對人公司產品就
19 可「順便」服務態度不佳？此二行為間有何必然關係？雖係同
20 一用戶，然其因申請人王○○私售不知名爐具及軟管所感受
21 到被騙、疑慮等不安情緒，進而影響對相對人公司之信賴感，
22 及因申請人王○○一再失約、甚至到用戶住處大力拍門，引起
23 用戶恐慌而報警，並造成相對人公司商譽受損，顯屬各別，無

1 從簡化為「一事」。

2 (4) 查相對人自 101 年起，即頒布「器具銷售管理獎勵辦法」（相
3 證 6），該辦法第 12 條規定：「員工應主動積極推銷本公司
4 經銷之器具，如私售他產品時，經查屬實者，依人事管理規則
5 議處之。」，嗣於 101 年 3 月 27 日又再次通告重申：「本公
6 司已開始銷售瓦斯爐具，請同仁勿私自銷售非公司產品，以免
7 觸犯人事管理規則。」（相證 7），另於 108 年 5 月 21 日頒
8 布修正後之「瓦斯器具銷售及安裝管理辦法」（相證 8），該
9 辦法第 16 條第 1 項規定：「員工未依規定銷售本公司瓦斯器
10 具者，經查屬實，依本公司工作規則相關規定懲處，承攬商依
11 合約規定辦理。」。由此可知，相對人三令五申，禁止員工私
12 售非相對人公司產品，並明確規定如有違反即予懲處。申請人
13 王○○卻明知故犯，用戶並向相對人提出客訴表示，原本是信
14 賴係相對人公司產品，沒想到申請人王○○安裝的是不知名
15 廠牌瓦斯爐，產品還有瑕疵，用戶怕發生危險根本不敢使用等
16 語，顯然已對相對人公司商譽造成重大損害，亦有損於相對人
17 收益。但相對人考量申請人王○○既已認錯並有悔改之意，才
18 依工作規則第 89 條第 9 款、第 11 款規定，僅記大過乙次（包
19 括 109 年 12 月 7 日中寮街、109 年 12 月 15 日正義北路、109
20 年 12 月 16 日三和路之私售非相對人公司產品行為）。

21 4. 相對人並未對申請人王○○給予差別待遇或使申請人王○○
22 在人審會遭受突襲：

23 (1) 因相對人之前未曾接到如三和路用戶客訴員工服務態度不佳

1 致用戶報警此等情節嚴重之案例，且用戶亦提供證據證明確
2 有私售非相對人公司產品，在在損害相對人公司商譽，倘相對
3 人不積極處理並予以補救，殊不知其他還有多少用戶如同三
4 和路用戶一般，因用戶服務人員之私售行為或服務態度不佳，
5 而對相對人觀感惡劣、喪失信賴？是相對人才會先就三位用
6 戶服務人員 109 年 12 月份進行電話滿意度調查。詎料僅電訪
7 短短 15 天服務期間，即發現申請人王○○利用上班時間推銷
8 非相對人公司產品之軟管，待下班後再前往更換，或直接利用
9 上班時間現場銷售並更換非相對人公司產品之軟管，還向用
10 戶表示相對人公司產品之軟管容易耗損或遭鼠咬，以利其從
11 事私售行為，但另二位用戶服務人員則無此狀況（相證 12）。
12 上開電訪結果經申請人王○○承認有此情事（相證 5），申請
13 人如今才辯稱不可信，自無可採。

14 （2）申請人王○○於 109 年 12 月 17 日遭用戶來電向相對人客訴
15 私售非相對人公司產品及服務態度惡劣後，翌日起至 109 年
16 12 月 21 日均未上班（其中兩天為星期六、日），至相對人決
17 定召開人審會就其懲處案進行審議（即 109 年 12 月 24 日），
18 申請人王○○也請假未上班（相證 2），相對人為求查明事實、
19 獎懲公平，並維護申請人王○○權益，保障其為自己提出申辯
20 之機會，除請申請人王○○主管轉交開會通知外，亦請其他同
21 事轉達申請人王○○務必出席說明（相證 3），是相對人就此
22 確實秉持謹慎處理、毋枉毋縱之態度，並無不利益待遇或支配
23 介入不當影響工會可言，更遑論藉此針對工會幹部殺雞儆猴、

1 引起寒蟬效應。

2 (3) 與上開情形相類似者，106 年間魏○○多日曠職，相對人先請
3 其維護課同事及主管多次以電話、簡訊、Line、FB Messenger、
4 掛號信函聯繫，均未獲回應，至召開人審會，相對人再請養護
5 部及管理部向其家屬詢問魏○○狀況未果，相對人乃決議再
6 次召開人審會，並請管理部寄發存證信函通知魏○○應提出
7 申辯書（相證 22），並非申請人工會代表發言建議才有此作
8 為（此由相對人在人審會召開前便已透過各種方式聯繫魏○
9 ○，即足證之）。

10 (4) 查相證 5 已明確記載：「王○○君親自出席人審會，承認確
11 有本案情事，事發當晚有向主管呈報，做錯事願意接受處分，
12 惟請求給予改過自新的機會，爾後不再犯錯。」等語，實際上
13 係因用戶已於 109 年 12 月 17 日來電客訴，清楚告知申請人
14 王○○私售非相對人公司產品，又有服務態度惡劣之情形，申
15 請人王○○自知紙包不住火，便向其主管全盤托出，也因事證
16 明確，相對人必須做出懲處不可。是申請人王○○就其受懲處
17 之事實原因，絕無諉為不知之理，要無因開會通知記載未盡周
18 詳，即罔顧事實陳稱相對人要使申訴人王○○「當場遭突襲無
19 力反駁」。

20 (5) 更況，依相對人工作規則第 94 條規定，在審議記大過以上之
21 懲處時，應囑被懲處人提出書面申辯書，必要時得令到場申
22 辯。反之，若非屬記大過以上懲處，即無上開程序要求。以申
23 請人王○○「服務態度不佳、甚至引起客戶惶恐而報警等行

為」係記小過一次，依上開規定，相對人本無庸請申請人王○○提出書面或到場申辯，而可逕行審議核予懲處，然實際上相對人還讓申請人王○○就其服務態度不佳乙節亦有申辯機會，自無指摘相對人「突襲」申請人王○○之餘地。

(6) 如前所述，關於私售非相對人公司產品及服務態度不佳等情，申請人王○○先是向其主管呈報、後在人審會坦承不諱，相對人方才念其已認錯且有悔改之意，而為從輕懲處、給予機會，然如今竟甚至辯稱不知道相對人有禁止私售規定，並將其利用職務之便私售賺取外快之行為強解為「利用工作時間以外時段，為客服務」云云，此等辯詞是否確為申請人王○○本人之真意？

(7) 更況，申請人一方面主張申請人王○○非常擔心害怕被解僱，但另一方面又主張申請人王○○根本不知道其私售爐具行為有違反公司規定、其服務態度不佳之情節並不嚴重云云，果若如此，則申請人王○○何須擔心會遭解僱？尤其以相對人歷年懲處紀錄，只有情節極為嚴重或連續曠職三日者才可能遭解僱，倘申請人王○○正如申請人所主張「非常擔心害怕被解僱」，反而印證申請人王○○自知其已確實違反禁止私售非相對人公司產品之規定，且情節非屬輕微。

5. 相對人並未因申請人王○○為申請人工會幹部而予以加重懲處，藉此打壓申請人工會：

(1) 申請人屢屢藉由臆測（例如 99 年李○○係盜賣下腳料、110 年李○○係收取工程款回扣、蔡○○係業務文書登載不實等），

1 欲凸顯相對人故意對身為申請人工會幹部之申請人王○○加
2 重懲處，相對人已舉證證明申請人說法根本是無稽之談（相證
3 16、相證 23）。蓋，相對人站在公司立場，首重確保公司之
4 經營管理，倘員工所為已涉及犯罪，相對人要無包庇之理，否
5 則反而危及相對人公司自身，相對人公司秩序紀律將無從維
6 持，由相證 16、相證 23 均已白紙黑字記載李○○、李○○、
7 蔡○○遭懲處之理由，核與申請人所主張「盜賣下腳料」、「收
8 取工程款回扣」、「業務文書登載不實」無涉。試問，相對人
9 有何理由要替該三位員工掩蓋不法犯行，進而在獎懲公告造
10 假？僅因該三位員工並非申請人工會幹部？此等主張豈不荒
11 謬？

12 （2）相對人對申請人王○○作成系爭程度懲處並無其他案例可循，
13 因過往懲處紀錄案情互異，受懲處人係屬故意或僅為疏失亦
14 有不同，實無法作為申請人王○○懲處案之參考。

15 （3）再查，申請人原先率爾主張 110 年李○○懲處案牽涉五人，
16 皆為相對人管理階層，均不具申請人工會幹部或會員身分，此
17 亦如申請人主張 91 年鄒○○懲處案中同樣有牽涉管理階層
18 （非工會幹部或會員）而未通知申請人工會之情形相同云云。
19 然實際上，李○○為技士，並非管理階層，且為申請人工會會
20 員（相證 24），顯見申請人上開主張之違誤。相對人並不因
21 受懲處人是否為管理階層或申請人工會幹部或會員，而在召
22 開人審會與否或是否通知申請人工會代表列席，有所差別。

23 （三）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

1 三、 雙方不爭執之事實：

2 (一) 申請人王○○於 106 年 2 月當選申請人工會第十一屆理事，於
3 109 年 2 月當選申請人工會第十二屆理事。

4 (二) 申請人王○○於 109 年 12 月 7 日、12 月 15 日、12 月 16 日分
5 別前往中寮街、正義北路、三和路等處之客戶住家進行服務，有
6 銷售非相對人公司產品之爐具、軟管之行為（相證 5 第 2 頁）。

7 (三) 申請人王○○109 年 12 月 16 日前往三和路客戶處時，有大力
8 拍門之行為，致客戶因而報警（相證 5 第 2 頁）。

9 (四) 相對人於 109 年 12 月 17 日接獲客戶對申請人王○○之客訴(相
10 證 13)。

11 (五) 相對人召開人審會審議員工年度考績時（不包括初審），會通知
12 申請人工會代表列席（相證 9）。

13 (六) 相對人於 91 年就鄒○○案（懲處結果為記大過一次）、詹○○
14 案（懲處結果為記小過一次）召開人審會，並未通知申請人工會
15 代表列席（相證 1 第 1 頁）。

16 (七) 相對人於 96 年就林○○案（懲處結果為解僱）召開人審會，有
17 通知申請人工會代表列席。

18 (八) 相對人就 92 年林○○（懲處結果為記小過一次）、99 年李○○
19 （懲處結果為記小過一次）、林健男（懲處結果為記申誡二次）、
20 邱聖豐（懲處結果為記申誡一次）、100 年林○○（懲處結果為
21 記申誡一次）、周○○（懲處結果為記申誡一次）、嚴○○（懲處
22 結果為記申誡一次）、黃○○（懲處結果為記申誡一次），以及
23 107 年許○○（懲處結果為記申誡一次）、107 年吳○○（懲處

1 結果為記小過一次)、黃甲○(懲處結果為記申誡一次)、黃○○

2 (懲處結果為記申誡一次)之懲處案,相對人均未召開人審會。

3 (九) 相對人於 101 年就謝○○案(懲處結果為解僱)召開人審會,

4 有通知申請人工會代表列席,開會通知登載之「會議事項」為

5 「審議重大人事懲處,員工謝○○君側錄案」(申證 4 第 1 頁)。

6 (十) 相對人於 104 年 12 月 25 日就袁○○(後改名為袁○○)案(懲

7 處結果為解僱)召開人審會,有通知申請人工會代表列席(相證

8 28)。

9 (十一) 相對人於 105 年 12 月 29 日召開人審會,有通知申請人工

10 會代表列席,開會通知登載之「會議事項」為「一、員工袁○○

11 君前於裁決期間之會務公假准否案暨後續懲處事宜,進行調查

12 與審議。二、審議 105 年度員工年度考績」(申證 3 第 2 頁)。

13 (十二) 相對人於 106 年 7 月 4 日、7 月 11 日就魏○○(懲處結果

14 為解僱)召開人審會,有通知申請人工會代表列席,開會通知登

15 載之「會議事項」為「員工魏○○君曠職案,進行調查與審議」、

16 「員工魏○○君連續曠職案,進行調查與審議」(申證 4 第 2、

17 3 頁)。

18 (十三) 相對人於 109 年 12 月 29 日就王○○案召開人審會,並未

19 通知申請人工會派代表列席(相證 3 第 2 頁)。

20 (十四) 相對人 109 年 12 月 31 日新瓦人字第 1090520357 號懲處通

21 知對申請人王○○記大過乙次、小過乙次懲處(申證 1)。

22 四、 本案爭點為：

23 (一) 相對人就申請人王○○之懲處案於 109 年 12 月 29 日召開人審

會，未通知申請人工會派代表列席之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為？

(二) 相對人109年12月31日新瓦人字第1090520357號懲處通知對申請人王○○大過乙次及小過乙次懲處之行為，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？

五、 判斷理由：

(一) 相對人就申請人王○○之懲處案於109年12月29日召開人事審議委員會，未通知申請人工會派代表列席之行為，不構成工會法第35條第1項第5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、團體協商權集團體爭議權時，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項各款之不當勞動行為時，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（參本會106年勞裁字第69號裁決、104年勞裁字第29號裁決、104年勞裁字第20號裁決、100年勞裁字第9號裁決等裁

決決定意旨)。再者，雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為判斷時，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。且「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、106 年度判字第 222 號判決意旨可資參照)。

2. 本件申請人主張：兩造間存在「相對人召開人審會，均會事先通知申請人工會指派代表列席」、「相對人針對員工懲處案（特別是工會幹部或會員懲處），於召開人審會時，會事先通知申請人工會指派代表列席」之勞資慣例，然就本件申請人王○○之懲處案，相對人於 109 年 12 月 29 召開人審會，卻未通知申請人工會指派代表列席，違反兩造間過往之勞資慣例，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人則以：相對人召開人審會討論員工年度考績時（不包括初審），雖然原則上會通知申請人工會指派代表列席，惟相對人會召開人審會審議之事項並不僅有員工年度考績，尚有員工之升等、懲處等事項，

並非相對人每次召開人審會均會通知申請人工會列席，兩造間並不存在申請人所稱「召開人審會均會通知申請人工會列席」、或「針對員工懲處案（特別是工會幹部或會員懲處），於召開人審會時，會事先通知申請人工會指派代表列席」之勞資慣例，故本件申請人王○○之懲處案，相對人於召開人審會未通知申請人工會派代表列席，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語茲為抗辯。

3. 經查，本件申請人所主張之原因事實既為相對人未通知申請人工會代表列席參加本件申請人王○○懲處案之人審會，違反兩造間過往之勞資慣例，則本件應審酌者，即為兩造間在申請人王○○懲處案以前，是否有申請人所主張「召開人審會，會通知申請人工會代表列席」、或「針對員工懲處案召開人審會時，會通知申請人工會指派代表列席」之勞資慣例存在。至於相對人在申請人王○○懲處案之 109 年 12 月 29 日人審會、或申請人 110 年 2 月申請本件裁決後，所召開之人審會是否有通知申請人工會，尚不在本件判斷兩造間過往是否有勞資慣例時所應考量之範疇，合先敘明。

4. 關於申請人主張兩造間過往存在「相對人召開人審會，均會通知申請人工會代表列席」之慣例部分：

（1）按，慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安定之觀點而言，其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束雙方之效力（參見菅野和夫，勞働法第十二版、第 167-168、1046 頁，2019 年 11 月；盛誠吾，勞働法総論・労使關係法，

頁 132-133，2000 年 5 月，以及本會 106 年度勞裁字第 44 號
裁決意旨）。

(2) 經查，相對人固不否認召開人審會討論員工年度考績時(不包括初審)，原則上會通知申請人工會指派代表列席，並有召開人審會討論員工年度考績之會議通知可稽(參相證 9)。然依相對人工作規則第 176 條規定：「人事審議委員會對於應審議事項定期集會審議之。其任務如左下：一、審議員工之考核及年度考績事項。二、審議員工重大獎懲事項。三、審議員工待遇、遷調事項。四、審議員工任用離職等有關事項。五、其他有關人事事項之審議」(參相證 10)，可知相對人人審會之審議事項並不僅限於員工年度考績，在審議員工重大獎懲、待遇、遷調等事項時，亦會召開人審會。

(3) 且查，於申請人王○○懲處案之 109 年 12 月 29 日人審會、以及申請人 110 年 2 月申請本件裁決前，相對人於 91 年 5 月 1 日(鄒○○、詹○○懲處案，相證 1 第 1 頁)、96 年 9 月 12 日(96 年度考試成績審議案，相證 1 第 4 頁)、97 年 10 月 1 日(97 年度升等考試成績審議案，相證 1 第 5 頁)、98 年 9 月 23 日(98 年度員工升等考試審議，相證 9 第 6 頁)、102 年 5 月 9 日(人事審議初審，相證 9 第 12 頁)、109 年 10 月 27 日(審議 108 年度升等考試成績；相證 1 第 6 頁)等，均有召開人審會，惟針對前開人審會，相對人均無通知申請人工會代表列席，有相對人提出之相證 1、相證 9 人審會議事錄或簽到表可憑。故相對人稱並非每次召開人審會均會通知申請

1 人工會代表列席、兩造間並無召開人審會時均會通知申請人
2 工會代表列席之慣例等，尚非無據，堪予採信；自難認申請人
3 已致生相對人召開人審會時，均會通知申請人工會代表列席
4 之合理信賴或確信。從而，申請人稱兩造間過往存在「相對人
5 召開人審會，均會通知申請人工會代表列席」之勞資慣例云
6 云，自難獲採。

- 7 5. 關於申請人主張兩造間過往存在「相對人針對員工懲處案（特
8 別是工會幹部或會員懲處），於召開人審會時，會事先通知申請
9 人工會指派代表列席」之慣例部分：

- 10 (1) 經查，針對「相對人就員工懲處，有召開人審會」之情形，申
11 請人固主張「相對人針對員工懲處案（特別是工會幹部或會員
12 懲處），於召開人審會時，會事先通知申請人工會指派代表列
13 席」云云。然查，截至申請人110年2月8日申請本件裁決
14 為止，相對人在申請人王○○懲處案以前，針對員工懲處案召
15 開人審會之案件包括：(1)91年鄒○○、詹○○記過案；(2)
16 96年林○○解僱案；(3)101年謝○○解僱案；(4)104年
17 袁○○解僱案；(5)105年袁○○記過案；(6)106年7月
18 4日、7月11日魏○○解僱案。其中，91年鄒○○、詹○○
19 記過案，相對人並未通知申請人工會代表出席，此有該次人審
20 會簽到表可稽（相證1第1頁），且鄒○○當時為申請人工
21 會會員，為申請人所自承（參申請人補充理由一暨證據調查申
22 請書第6頁第15行）。換言之，在申請人王○○懲處案以前，
23 相對人針對員工、或申請人工會會員懲處案召開人審會之案

1 件，並非均會通知申請人代表列席，自難認申請人已致生相對
2 人召開人審會討論員工懲處案時，均會通知申請人工會代表
3 列席之合理信賴或確信。準此以觀，申請人稱兩造間過往存在
4 「相對人針對員工懲處案（特別是工會幹部或會員懲處），於
5 召開人審會時，會事先通知申請人工會指派代表列席」之慣例
6 云云，即難獲採。

7 (2) 另查，相對人稱如涉及「解僱」（且不限於工會會員），就會
8 通知工會代表列席，如果是記大過，則不會通知工會代表列席
9 （參本會 110 年 12 月 2 日第三次調查記錄第 4 頁第 18 行至
10 第 21 行、第 2 頁第 8 行），此亦與 96 年林○○案、101 年謝
11 ○○案、104 年袁○○案、106 年魏○○等，相對人有通知申
12 請人工會代表列席之懲處案，懲處結果均為「解僱」之案件，
13 而 91 年鄒○○、詹○○懲處案之懲處結果為記一大過、一小
14 過，該案相對人並未通知申請人工會代表列席等情相符，堪予
15 採信。而本件申請人王○○之懲處結果既為記「一大過」、記
16 「一小過」，並非「解僱」，與前述 96 年林○○案、101 年
17 謝○○案、104 年袁○○案、106 年魏○○等案件懲處結果為
18 解僱之情形有別，則相對人就申請人王○○懲處案召開之人
19 審會，未通知申請人，自難認有何違反相對人前述所稱「如涉
20 及解僱（且不限於工會會員），就會通知工會代表列席」之作
21 法。

22 (3) 申請人雖主張懲處結果是否為解僱，要召開人審會後才會知
23 悉，以及申請人王○○案之人審會議事錄上所列之工作規則

1 包括解僱之條文等，進而主張相對人前開「如涉及解僱（且不限於工會會員），就會通知工會代表列席，本件申請人王○○並非解僱，故未通知工會代表列席」之抗辯並不可採云云。然
2
3 查，依相對人之員工發生應受懲處之情事時，相對人做成員工懲處之流程為部門主管先進行初步調查，嗣於經理會報報告、
4
5 討論如何懲處；如屬應予解僱之情形，將另行召開人審會審議，倘否，則在經理會報討論是否需另行召開人審會、或逕由
6
7 經理會報審議，經審議之懲處決議，將於上簽經董事長裁示核准後，發布懲處通知，業經相對人陳明在案。換言之，相對人
8
9 在決定是否提報至人審會審議前，原則上已先在經理會報初步討論是否屬應予解僱之情形，倘非屬應予解僱之情形，依相對人之上開流程，即使召開人審會，相對人亦不會通知申請人工會代表列席。
10
11
12
13

14 （4）且查，觀諸本件申請人王○○懲處案，業務部簽報之「改善對策」記載：「再查人事管理規則第 89 條，違背職務上重大義務，致損害公司權益者，查證屬實者，予以記大過」（相證 25
15
16 第 3 頁，即相證 5 申請人王○○懲處案人審會議事錄說明二所述之附件），可知就本件申請人王○○之懲處案，業務部之簽呈當時並未述及「解僱」，故相對人據此認為本案未涉及解僱、進而未通知申請人工會派代表列席申請人王○○懲處案之人審會，亦難認與相對人前述所稱「如涉及解僱（且不限於工會會員）就會通知工會代表列席」之作法相悖。再者，退萬
17
18
19
20
21
22
23 步言，倘人審會審議後，認為仍應做成解僱之決議，相對人亦

1 非不能比照往例魏○○案之作法、召開第二次人審會，並於該
2 次通知申請人工會代表列席。故申請人執此逕謂相對人違反
3 兩造間過往之勞資慣例云云，難認有據。

4 (5) 申請人雖又主張 106 年袁○○案係記小過兩次、並非解僱案，
5 惟相對人亦有通知申請人工會代表列席參加該次 105 年 12 月
6 29 日人審會，進而主張兩造間確實存在相對人針對員工懲處
7 案（特別是工會幹部或會員懲處），於召開人審會時，會事先
8 通知申請人工會指派代表列席，且不限於解僱案云云。然查，
9 由 105 年 12 月 29 日該次人審會之會議記錄，可知該次人審
10 會之審議事項，除袁○○之懲處案外，尚有複核員工 105 年
11 度之考核成績（參相證 29），且相對人召開人審會複審員工
12 年度考核成績時，確實會通知申請人工會代表列席，亦有往年
13 人審會審議員工年度考核成績之會議通知可憑（參相證 9）；
14 故相對人稱該次人審會係因有審議員工年度考核成績，故通
15 知申請人工會代表列席，並非單純因員工懲處案等語，並非無
16 憑，尚難依此遽認兩造間有就員工懲處案召開人審會，即會通
17 知申請人工會代表列席之勞資慣例。

18 (6) 綜上，申請人主張兩造間存在「相對人召開人審會，均會事先
19 通知申請人工會指派代表列席」、「相對人針對員工懲處案
20 （特別是工會幹部或會員懲處），於召開人審會時，會事先通
21 知申請人工會指派代表列席」之勞資慣例，尚難獲採；且兩造
22 間工作規則等相關規章，亦無相對人召開人審會需通知申請
23 人工會代表列席之規定或約定。故相對人就申請人王○○之

懲處案於 109 年 12 月 20 日召開人審會，未通知申請人工會派代表列席，難認其有支配介入之行為，亦難認因此即對申請人之工會活動有不當影響、妨礙或限制之情形，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6. 申請人另泛稱相對人未通知申請人工會列席參加本件申請人王○○之懲處案，係強迫分化個別工會幹部、以及申請人工會內部團結，可能使工會會員產生得以自願拋棄是項權利，作為對相對人輸誠之展現，以換取降低懲處之可能云云。然查，本件兩造間尚難認有申請人所主張之勞資慣例存在，已如前述，故相對人未通知申請人工會派代表列席，自難認其有不當勞動行為之認識，且依本案之情形亦難認相對人有何分化工會幹部及工會內部團結之行為，自無從認相對人之行為構成支配介入之不當勞動行為。

(二) 相對人以 109 年 12 月 31 日新瓦人字第 1090520357 號懲處通知對申請人王○○為大過乙次及小過乙次懲處之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 關於工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為之部分：

(1) 按建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞資自治之精義，但此並不意味著勞工得以豁免遵守職場管理秩序之義務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分（本會 103 年勞裁字第 29 號裁決、104 號勞裁字第 7 號裁

1 決決定參照)。次按雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞
2 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
3 雙重動機競合。在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，
4 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
5 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
6 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
7 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
8 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
9 的判斷基準（本會 109 年勞裁字第 35 號裁決決定參照）。

10 (2) 另按，相對人自 101 年起頒佈「器具銷售管理獎勵辦法」（參
11 相證 6），該辦法第 12 條規定：「員工應主動積極推銷本公
12 司經銷之器具，如私售他產品時，經查屬實者，依人事管理規
13 則議處之；101 年 3 月 27 日通告（相證 7）重申：「本公司
14 已開始銷售瓦斯爐具，請同仁勿私自銷售非公司產品，以免觸
15 犯人事管理規則」；以及 108 年 5 月 21 日頒布修正後之「瓦
16 斯器具銷售及安裝管理辦法」（參相證 8）第 16 條第 1 項規
17 定：「員工未依規定銷售本公司瓦斯器具者，經查屬實，依本
18 公司工作規則相關規定懲處，承攬商依合約規定辦理。」。可
19 知，相對人三令五申，禁止員工私售非相對人公司產品，並明
20 確規定如有違反即予懲處。

21 (3) 再按，相對人工作規則（相證 11）第 89 條第 9 款、第 11 款
22 規定：「有左列情事之一經查證屬實者予以記大過：九、違背
23 職務上重大義務，致損害公司權益者。十一、行為不檢或不遵

1 守安全規定，致有損公司名譽或利益，情章節大者。」第 90
2 條第 1 款規定「有左列情事之一經查證屬實者，予以記過：
3 一、怠忽工作或對事物之處置失當而肇致損害者」。

4 (4) 經查，申請人王○○固分別於 106 年 2 月當選申請人工會第
5 十一屆理事、於 109 年 2 月當選申請人工會第十二屆理事，
6 且此亦為相對人所不爭執。惟關於相對人據以為懲處之 109
7 年 12 月 7 日、12 月 15 日、12 月 16 日分別對中寮街、正義
8 北路、三和路等處之客戶，私售非相對人公司產品之爐具、軟
9 管之行為（以下稱「三次私售非相對人公司爐具」），以及服
10 務態度不佳，甚至大力拍門因而導致客戶報警、向相對人提出
11 客訴之行為（以下稱「服務態度不佳」），業經相對人進行調
12 查，並提出與客戶 LINE 通聯對話紀錄（相證 4）、客訴電話
13 錄音譯文（相證 13）等證據，並經與申請人王○○確認屬實
14 （相證 5 第 2 頁第一點至第三點），故相對人認定申請人王
15 ○○確實有前述行為，並非無憑。則相對人據此依前述銷售管
16 理獎勵辦法、通告、瓦斯器具銷售及安裝管理辦法、以及工作
17 規則等規章，分別就「三次私售非相對人公司爐具」之行為做
18 成一大過、以及就「服務態度不佳」之情形做成一小過之懲處
19 （相證 5），尚難謂該懲處行為有對申請人王○○過苛、或具
20 有針對性。

21 (5) 且查，申請人王○○三次私售非相對人公司爐具、以及服務態
22 度不佳，乃分屬不同行為，且相對人係據此不同行為分別做成
23 一大過、一小過之懲處，有該次人審會議事錄結論載明「就其

1 私售爐具等違反忠誠義務之行為部分，依工作規則第 89 條第
2 9 款『違背職務上重大義務，致損害公司權益者』、同條第 11
3 款『行為不檢或不遵守安全規定，致有損公司名譽或利益，情
4 章節大者』，核予大過一次；另就其服務態度不佳、甚至引起
5 客戶惶恐而報警等行為，則依第 90 條第 1 款『怠忽工作或對
6 事物之處置失當而肇致損害者』，核予小過一次」等語可稽
7 （參相證 5 第 2 頁結論）。準此而言，亦難認有申請人所稱
8 一行為二罰、或重複評價之情事。

9 （6）申請人固然主張與相對人過去同種事例相較，本件申請人遭
10 記一大過、一小過，顯屬懲處過重云云。然查，相對人既稱過
11 去並未收到客戶申訴、或查獲員工有私售非相對人公司爐具
12 之情形，申請人亦未舉出相對人過往有查獲私售爐具卻未予
13 懲處之情事，自無從就本案與往例為比較，則相對人依工作規
14 則第 89 條第 9 款、第 11 款，第 90 條第 1 款之規定，對申請
15 人王○○「三次私售非相對人公司爐具」、「服務態度不佳」
16 之行為分別做成一大過、一小過之懲處，即難認有何懲處過
17 重，或具有針對性之情形。

18 （7）申請人另陳稱，相對人過往之員工懲處案，受懲處人之行為或
19 涉及刑事侵佔、或造成公司損失上百萬、或牽涉刑事業務文書
20 登載不實罪、或牽涉違規氣爆、或造成相對人損失十幾萬元等
21 等，然所受之懲處均較申請人王○○之一大過、一小過為輕，
22 故相對人對申請人王○○之懲處顯屬過重云云。然查，如將申
23 請人主張受懲處員工之各該行為，與相對人進行調查、審議後

1 所公布之獎懲通知、獎懲發布書、人事命令或人審會議事錄
2 (申證 6、相證 1、相證 14、相證 15、相證 16、相證 17、相
3 證 18、相證 19、相證 20 等) 所載之內容互核以觀，可知申
4 請人主張之受懲處人行為與前述獎懲通知或議事錄等記載之
5 內容並不相符，故受懲處人受懲處之行為是否確為申請人所
6 述，涉及刑事侵佔、或造成公司損失上百萬、或牽涉刑事業務
7 文書登載不實罪、或牽涉違規氣爆、或造成相對人損失十幾萬
8 元等等，並非無疑。

9 (8) 且查，依兩造所提出之相對人獎懲通知、獎懲發布書或人事命
10 令，其懲處事由均與本件申請人王○○之懲處案所涉「三次私
11 售非相對人公司爐具」、「服務態度不佳」之行為不同，且過
12 往懲處案之案情互異、受懲處人係屬故意或疏失，亦有不同，
13 尚難逕為援引比較。準此，尚難逕認相對人對申請人王○○與
14 「三次私售非相對人公司爐具」、「服務態度不佳」之行為分
15 別做成一大過、一小過之懲處，與過去懲處案行為相較，有何
16 過苛、或具有針對性之情形。可認此乃單純就申請人王○○三
17 次私售非相對人公司爐具、以及服務態度不佳之行為，違反前
18 述相對人之規章予以懲處，與伊之工會幹部身份無涉，相對人
19 依據相關規定予以懲處，難謂係具有不當勞動行為之認識而
20 對申請人王○○為不利益待遇或有何針對性，其行為自不構
21 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

22 (9) 綜上所述，實難僅因申請人王○○擔任工會理事，即遽為有利
23 於申請人之認定，是申請人稱相對人對申請人王○○記一大

1 過、一小過，屬懲處過重，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
2 之不當勞動行為云云，尚難認採。

3 2. 關於工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之部分：

4 (1) 按，工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得不當影響、
5 妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行
6 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
7 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
8 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
9 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
10 之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以
11 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
12 明（最高行政法院 102 年判字第 563 號判決意旨參照）。

13 (2) 承前，相對人就申請人王○○三次私售非相對人公司爐具、以
14 及服務態度不佳之行為，分別做成一大過、一小過之懲處，尚
15 難認有過苛或針對性，亦難認有不當勞動行為之認識，再者，
16 上開懲處係針對申請人王○○個人之違規行為而為，難認對
17 申請人工會之活動有何不當影響、妨礙或限制之情事。是申請
18 人主張相對人上開行為，對其他勞工有不敢加入工會或其他
19 工會幹部及會員不敢參加工會之組織或活動之寒蟬效應，進
20 而影響、妨礙工會之組織或活動，自難憑採。

21 (三) 綜上所述，相對人就申請人王○○之懲處案於 109 年 12 月 29
22 日召開人審會，未事先通知申請人工會派代表列席，以及以 109
23 年 12 月 31 日新瓦人字第 1090520357 號懲處通知對申請人王○

1 ○大過乙次及小過乙次懲處之行為，不構成工會法第 35 條第 1
2 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。又相對人之行為既不構成
3 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，則申請
4 人請求本會命相對人應撤銷相對人 109 年 12 月 31 日新瓦人字
5 第 1090520357 號懲處通知對申請人王○○大過乙次及小過乙次
6 懲處，以及就申請人王○○懲處案再召開人審會並通知申請人
7 工會派代表列席人審會後，對申請人王○○另為適法之懲處，
8 如應補發年終獎金，並應予以補發之救濟命令，即失所附麗，不
9 能准許。

10 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
11 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

12 七、 據上論結，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條
13 第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條規定，裁決如主文。

14
15 勞動部不當勞動行為裁決委員會

16 主任裁決委員 張詠善(代)

17 裁決委員 蔡菴萍

18 蔡志揚

19 侯岳宏

20 張國璽

21 王嘉琪

22 黃雋怡

23 徐婉寧

1 林垵君

2 李柏毅

3

4 中 華 民 國 1 1 1 年 1 月 1 4 日

5 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

6 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

7 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

8