

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 14 號

【裁決要旨】

「查雇主設立內部機構，固為法所不禁，然若雇主設立該內部機構之目的在於影響或干預工會、弱化或取代工會功能等，自有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。……即便申請人工會已在 104 年 3 月間依法成立，且本會在 104 年 10 月已以 104 年勞裁字第 23 號裁決決定書確認相對人於 104 年 4、5 月間籌備及成立勞資委員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，然相對人至今仍無意依勞動基準法第 83 條舉辦勞資會議、職工福利金條例組織職工福利金委員會；反一再於相對人單方操控之勞資促進會中多次就職工福利金之保管動用方式另作「決議」，顯有意藉勞資促進會來弱化申請人工會之功能，故本會認為相對人組織勞資促進會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

【裁決本文】

申 請 人 彭宏達

住：新竹縣

申 請 人 邵柏翔

住：新竹市

申 請 人 陳佳筠

住：新竹市

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 25 號
代 表 人 彭宏達

聯絡地址：同上

申請人工 藍○○

會代理人 聯絡地址：桃園市

申請人共 劉○○

同代理人 住：新北市

相 對 人 普來利實業股份有限公司

設：新竹縣竹北市台元街28號6樓之3

代 表 人 徐文宗

聯絡地址：同上

代 理 人 宋○○、彭○○

聯絡地址：均同上

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）105 年 8 月 12 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、相對人否准彭宏達105年3月1日下午會務公假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、確認相對人組織普來利實業股份有限公司勞資促進會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 三、相對人要求申請人邵柏翔及陳佳筠於105年3、4月間之

勞教課程以休假及公假各半方式參與之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

四、申請人其餘裁決請求均駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、申請人於 105 年 4 月 22 日提出之裁決申請書，請求裁決事項為：

- (一) 請認定相對人公司 105 年 2 月 2 日於竹北店公佈欄上公佈理事邵柏翔 104 年 12 月 16 日參與本會定期理監事會，遭曠職處分，並予以懲處小過乙支，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- (二) 請認定相對人公司 105 年 2 月 2 日於竹北店公佈欄上公佈理事邵柏翔 105 年 1 月 22 日參與上級工會勞教，遭曠職處分扣薪，並予以懲處小過乙支，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- (三) 請認定相對人公司 105 年 3 月 1 日拒絕理事長彭宏達參與理事邵柏翔於 105 年 3 月 1 日之勞資爭議案，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- (四) 請認定相對人公司 105 年 3 月 1 日要求理事邵柏翔減薪並輪值早晚班，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(五) 請認定相對人公司自行組織勞資促進會，試圖取代工會在法律上之任務，並使員工誤信該組織能取代工會，顯有違反工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 請認定相對人公司 105 年 2 月 18 日刁難理事長彭宏達當天會務路程時間並記錄遲到扣薪，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(七) 請認定相對人公司於 3、4 月間，刁難理事邵柏翔及監事陳佳筠參與勞教公假，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人抗辯：請求裁決事項第一、二項已逾 90 日之除斥期間，應予不受理。

二、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。」

查申請人提出之上開七項請求裁決事項，其所主張事實發生時間均在 105 年 2 月至 4 月間。申請人在 105 年 4 月 22 日向本會申請裁決，自事實發生之次日起均未逾 90 日，符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規

定。

三、相對人雖主張請求裁決事項第一、二項事實之懲處公告日為 104 年 12 月 23 日及 105 年 1 月 22 日，已逾 90 日除斥期間。然相對人上開主張遭申請人邵柏翔否認，邵柏翔主張請求裁決事項第一、二項之懲處係在 105 年 2 月 22 日始公告，其當日始知悉受到該等懲處。按民法第 95 條第 1 項前段規定：「非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力」，若兩造對意思表示之到達時間有所爭執，自應由主張意思表示到達者負舉證責任。本案相對人主張請求裁決事項第一、二項之懲處在 104 年 12 月 23 日及 105 年 1 月 22 日即為公告，遭申請人邵柏翔否認，自應由相對人就其意思表示達到邵柏翔之時間負舉證責任。然相對人僅以其懲處公告所載時間為 104 年 12 月 23 日及 105 年 1 月 22 日置辯。然該等公告既由相對人所製作，則其上所載日期自可由相對人填具，與其是否有被實際公告，或其記小過之懲處意思表示何時達到申請人邵柏翔，顯屬二事。另相對人提出經申請人邵柏翔簽署之 104 年 12 月間員工工作輔導訪談紀錄單（相證 2），然其上僅有邵柏翔、簽報人、單位主管三人簽名，顯僅是初步意見，而非相對人最後之決定；且所載輔導方式/目的及期限紀錄欄僅記載「雖然口頭告知，但手續皆未完成。等於並未請假，依公司規定為曠職論處」等語，亦未表明將予記小過之意思。至於相對人提出有關 105 年 1 月間員工工作輔導訪談紀錄單（相證 4），其上並無申請人邵柏翔之簽名，且末行所載輔導日期為 105 年 1

月 30 日，竟晚於相對人提出之員工獎懲公告（相證 3）所載日期 105 年 1 月 22 日，則相對人所製作之員工獎懲公告（相證 1、3）所載日期是否真正，已非無疑。相對人既無法舉證證明其對申請人邵柏翔上述兩次記小過之非對話之意思表示何時達到申請人邵柏翔，則其主張請求裁決事項第一、二項已逾 90 日云云，自非可採。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）申請人邵柏翔為申請人工會之理事，其在 104 年 11 月下旬排定班表之際，告知其課長及其他客收人員，其將參加申請人工會 104 年 12 月 16 日定期理監事會，屆時需請會務公假。當時課長知悉後，便安排足夠人力，僅因邵柏翔未將假卡交付店長簽核，遭相對人以「12/16 應上班而未到職，雖有口頭告知但未完成請假手續，依公司規定懲處之」為由，記小過乙次，並於 105 年 2 月 2 日公告於竹北店公布欄中。邵柏翔後來雖有請其店長補簽假卡，卻仍遭懲處等同曠職小過乙支。相對人明顯懲處過當，有打壓工會之實，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

（二）申請人邵柏翔於 105 年 1 月 22 日參與新竹縣產業總工會辦理之「勞資協商技巧處理實務探討研討會暨第六屆理監事會第八次臨時會議」，於同年 1 月 15 日下午三點用 LINE 分別向其課長呂○○（即 LINE 截圖中

的 den loo)及其店長彭○○申請會務公假(申證2)，並於1月16日上午親自出具新竹縣產業總工會開立之開會通知(申證3)及公司假卡，並釋明其請假事由，卻遭其店長彭○○告知未有申請人工會函文，故不同意1月22日會務公假，並遭曠職一天，扣薪並記小過乙支懲處(申證1第2頁)，亦未發給邵柏翔該月全勤獎金新臺幣(下同)500元，顯有違反工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

- (三) 申請人工會理事長彭宏達於105年2月26日禮拜五晚上接獲申請人邵柏翔通知，新竹縣勞工處將於3月1日禮拜二下午舉行勞資爭議調解(申證4)。新竹縣政府勞工處在3月1日早上臨時更改勞方委員，事出突然，邵柏翔要求彭宏達作為其代理人一同出席3月1日下午之調解。故彭宏達向其店長黃○○請假並釋明其緣由，並出具邵柏翔3月1日簽署之委託書(申證5)。店長黃○○在彭宏達假卡簽核批准後，卻事後又口頭否准彭宏達之會務假，導致彭宏達未能參與當日下午邵柏翔與相對人間之勞資爭議調解。相對人否准彭宏達3月1日下午之會務假，違反申請人工會與相對人於104年勞裁字第44號案104年12月30日和解書內容第二-(二)條「(二)申請人如有緊急或不可預測之事由需臨時請會務公假時，申請人理事長、理監事應事前親自告知所屬部門主管或是店長」(申證6)之約定，顯有違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

- (四) 申請人邵柏翔於 105 年 3 月 1 日下午以休假方式出席勞資爭議調解完後，隨即遭其店長彭○○約談至晚間 7 點多，並要求邵柏翔降薪 2,000 元，調任收銀員一職並輪早晚班。在過程中，其店長頻頻接獲上層關切電話，詢問處理進度。邵柏翔從總公司轉任竹北客服收銀人員時，薪資維持不變，且相對人同意其只輪早班不輪晚班。現今相對人不僅減薪 2,000 元，且要求其需輪早晚班復未給輪班津貼，明顯打壓工會幹部，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- (五) 相對人於 104 年 5 月成立之勞資促進會已在 104 年勞裁字第 23 號中，被判定為打壓工會之組織。原先以為相對人會撤除此組織，改與跟工會對談協商勞資議題，但未料該組織持續運作，不僅干涉工會法定之任務及功能，並讓員工誤信勞資促進會能取代工會的功能(申證 7)，顯有違反工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- (六) 申請人彭宏達於 105 年 2 月 18 日參與新竹縣產業總工會辦理 105 年度『如何看待新政府的勞工政策』研討會暨『第六屆理監事會第十三次會議』(申證 8)，會議於下午五點結束，回到店內打卡時間為下午 5 點 47 分，遭相對人以遲到為由，扣薪 113 元(申證 9)，並扣 2 月份全勤獎金 500 元，顯有打壓工會會務假及幹部之情事，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(七) 申請人邵柏翔及陳佳筠，於 105 年 3、4 月間參與每個禮拜一次之勞工教育並向其店長彭○○申請會務公假，卻遭其店長告知，會務公假跟平日排休比例須各半，才肯准假，違反申請人工會與相對人於 104 年勞裁字第 44 號案 104 年 12 月 30 日和解書第三條「申請人同意關於處理會員勞資爭議之工會事務、出席主管機關及上級工會所辦理之會員教育訓練，每次僅由 2 名理監事申請會務公假出席。」之約定，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(八) 請求裁決事項：

1. 請認定相對人公司 105 年 2 月 2 日於竹北店公佈欄上公佈理事邵柏翔 104 年 12 月 16 日參與本會定期理監事會，遭曠職處分，並予以懲處小過乙支，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
2. 請認定相對人公司 105 年 2 月 2 日於竹北店公佈欄上公佈理事邵柏翔 105 年 1 月 22 日參與上級工會勞教，遭曠職處分扣薪，並予以懲處小過乙支，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
3. 請認定相對人公司 105 年 3 月 1 日拒絕理事長彭宏達參與理事邵柏翔於 105 年 3 月 1 日之勞資爭議案，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
4. 請認定相對人公司 105 年 3 月 1 日要求理事邵柏翔

減薪並輪值早晚班，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

5. 請認定相對人公司自行組織勞資促進會，試圖取代工會在法律上之任務，並使員工誤信該組織能取代工會，顯有違反工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6. 請認定相對人公司 105 年 2 月 18 日刁難理事長彭宏達當天會務路程時間並記錄遲到扣薪，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

7. 請認定相對人公司於 3、4 月間，刁難理事邵柏翔及監事陳佳筠參與勞教公假，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(九) 餘參見歷次調查程序會議記錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 104 年 12 月 16 日早上 9 時，竹北店值班經理早點名邵柏翔未到班，亦無請假紀錄，值班經理隨即向店長彭○○回報該員未到班之情況，該員雖曾口頭告知店長欲請公假，店長亦有提醒邵柏翔應要完成請假程序以確認是否要請假，但邵柏翔卻未填寫請假卡完成請假程序，依相對人之規定即視同未請假，故相對人按照員工懲處條例-工作時間內未經主管核准擅離工作崗位以致影響公司作業者（除記小過外另應以曠職處分論），給予邵柏翔行政懲處並開立輔導單（相證 2）。

本次懲處僅記小過，並未以曠職扣薪，已較原規定處置為輕，故無過當之情事。且時值 104 年勞裁字第 44 案請假爭議調查期間，邵柏翔又在 104 年 12 月 16 日刻意再犯，違反公司請假規定，且其亦已在 104 年勞裁字第 44 案請假爭議調查過程中自承認 104 年 12 月 16 日為個人因素再犯不符請假規定，亦有公司輔導紀錄為憑，故相對人懲處為有理由。

- (二) 申請人邵柏翔 105 年 1 月 22 日應到班未到班，該員雖事前曾以 LINE 告知其課長呂○○要請公假，也以 LINE 告知其店長彭○○要請公假，但因邵柏翔提出之證明文件非由申請人工會發出，相對人無法得知申請人工會所指派請假人數是否符合 104 年勞裁字第 44 案和解案中之教育訓練人數為理監事二人為限之協議。店長彭○○有請邵柏翔知會所屬工會出示公文方得准假，但是邵員始終未出示申請人工會之公文，也未依請假流程填寫假卡，視同未依流程請假。相對人按照員工懲處條例-工作時間內未經主管核准擅離工作崗位以致影響公司作業者（除記小過外另應以曠職處分論）予以懲處，除給予該員行政懲處外並開立輔導單（相證 4），但邵員拒接受輔導單。其經 104 年 12 月 18 日開立輔導單後仍無法遵守公司請假程序並拒絕接受 105 年 1 月 22 日違反規定之輔導單，且與 104 年勞裁字第 44 案和解書中約定之請假程序不符。相對人亦於 105 年 2 月 2 日發函(相證 5)予申請人工會，通知應以申請人工會為發函人並載明指派受訓人員，

基於和諧該次會務假予以受理，但相對人並未收到申請人工會之回覆，且邵柏翔亦未完成請假程序。自 104 年 4 月至 105 年 4 月間，邵柏翔共計請 119 小時會務假（相證 6），只要符合 104 年勞裁字第 44 號和解書約定之請假程序，相對人皆有核准之，亦可證邵柏翔確實知道請假規則而明知故犯，故意未依規定請假，違反相對人員工懲處條例，相對人懲處為有理由。

- （三）申請人彭宏達拿申請人邵柏翔傳真之委託書一份，聲請其有不可預測之事由云云，向竹科店長黃○○臨時申請 105 年 3 月 1 日下午從 14：00 起之會務公假。黃○○考量當日臨時人力有無法調配之困難，早班人力僅為二人，如彭宏達請假僅餘一人，實不足以應付賣場收銀及銷售服務，另伊所謂不可測之臨時需求店長因無法片面解讀，故詢問總公司後得知公司於 105 年 1 月 6 日即已向勞工處申請邵伯翔調解案，勞工處於 2 月中下旬通知相對人調解日訂於 105 年 3 月 1 日，並非突發狀況，與 104 年勞裁字第 44 號和解書約定工會幹部請會務公假需於五個工作日前提出申請，顯有不符之處。且邵柏翔調解案勞方指定調解人原為詹○○理事長出席，但實際為新竹總工會秘書代理出席，且調解結果相對人亦同意暫不資遣邵柏翔。調解會若有必要，亦可有多次之調解，可證當日並非一定須有哪一位陪同出席不可。

次查，彭宏達自 104 年 4 月 1 日至 105 年 4 月 30 日一年間會務公假共計 394 小時（相證 7），其經正常程

序請假者，相對人皆予以准假，相對人過去亦曾核准彭宏達申請參與勞資爭議調解會議之公假，故並無打壓工會之意。

- (四) 因申請人邵柏翔屢無法遵守公司工作規則，又屢拒絕輔導，故相對人主動向新竹縣勞工處申請勞資爭議調解。新竹縣勞工處於 105 年 3 月 1 日下午召開勞資爭議調解會，針對邵員曠職、顧客退貨折讓單嚴重錯誤問題及未依下班時間打卡等事由，申請無法勝任工作之資遣調解（相證 8）；因邵柏翔原為總公司財務部會計，專職審核全公司退換貨折讓單據一年以上，對公司折讓單據作業規範非常熟悉，但轉任到竹北店擔任客服人員期間，負責顧客退換貨作業，錯誤百出既無法獨立解決問題，屢需同事協助處理，造成銷貨退回與折讓單據無法如期申報營業稅；因邵柏翔屢明知故犯工作規則，又拒接受輔導，相對人原提出因邵柏翔不適任此職務欲終止勞動契約，經調解委員建議相對人給予邵柏翔機會不予資遣，但相對人得依公司内部管理自行與邵員協議勞動條件。當日調解會議結束後，竹北店長彭○○隨即約談邵柏翔，因邵員無法勝任客服台工作，且有被顧客投訴之紀錄，又拒絕公司輔導另有存證信函通知為憑（相證 9），故需調整工作內容，並提供商管及收銀員兩種工作供其選擇，薪資應由 28,000 元降至 25000 元，以符合職務之薪資架構（收銀員薪資約 23000～25000 元），經協議邵員同意降為收銀員減薪 2,000 元為 26,000 元，並輪早晚班有簽異

動單為憑（相證 10），故相對人之調動及減薪處分皆屬合法，並無打壓工會之意。

- （五）相對人依 104 年勞裁字第 23 號不當勞動裁決決定書裁定內容，在總公司與各分公司公告欄連續公告裁決決定書七日以上，並廢止「普來利實業股份有限公司勞資委員會」章程，員工皆已知道裁決決定書內容，可得知「普來利實業股份有限公司勞資委員會」並無法取代申請人之工會。至於申請人所提之勞資促進會，為員工反應問題之管道之一，其原組織章程亦廢除且無組織章程，僅為公司各種會議之一，員工可透過各種會議或不定形式提出各種問題及建議，並不僅限於勞資促進會，申請人所提之申證 7、申證 13 文件並非相對人發佈之文件，亦與相對人無關。
- （六）申請人彭宏達於 105 年 2 月 4 日向店長黃○○申請並經核准 2 月 18 日早上九點至下午五點會務假（相證 11），當日出勤紀錄為五點四十七分返店並經指紋機刷卡，員工之出缺勤由電腦紀錄並統計計算遲到四十七分鐘，並無人為竄改紀錄，遲到扣款及全勤獎金亦為系統自動計算，與其他員工並無不同之處，申請人聲稱遭受打壓云云，實屬無稽。
- （七）申請人邵柏翔與陳佳筠同任職於竹北店，未事先與店主管協調即報名參加至少為期 8 天由勞動部辦理之 105 年上半度勞工自主學習計畫-勞動權益法規訓練班。申請人工會於 105 年 2 月 23 日發函予相對人通知 3 月 2 日要上課，因不符五個工作日之協議規則，故相

對人於 105 年 2 月 25 日回函（普字第 1050225001 號函）通知申請人不符五個工作日之協議規則（相證 12），但為求與工會和諧，首次仍受理此課程，但因邵柏翔與陳佳筠皆同為竹北店員工，同店有人力無法負荷之狀況故請申請人改派不同店之理監事參加課程。因申請人未回覆該函，故相對人總公司再次於 105 年 3 月 3 日以普字第 1050303001 號函（相證 13）致函申請人工會，通知因店內人力短缺請申請人工會協調每店以派訓一員為限，但申請人工會仍未回覆相對人；且邵柏翔及陳佳筠參加訓練班並未事先與單店主管協調，也未考慮店內人力是否足以因應，店經理只好協調二位同仁，因 3、4 月若要請公假上課，需每週三請一天公假，邵柏翔所屬收銀課為 6 人輪早晚班，陳佳筠所屬營三課為 3 人輪早晚班，每月除會務假又再加月休 8 天及國定假日，如此一個月至少 14 天休假，恐嚴重影響其他同仁權益，致單店的人力非常吃緊；且若同意二人皆同時請假，則又對其他員工有不公平之情事，店長彭○○為求雙贏建議邵柏翔及陳佳筠互相協調利用個人休假及公假各半前往參訓，雙方達成協議，即依協議原則排班與申請會務假。且依 104 年勞裁字第 44 案和解書約定之請假程序請假。雙方既已協調同意排班方式，亦照程序填寫假卡，故並未違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，申請人之主張無理由。

（八）相對人之答辯：申請人之裁決申請駁回。

(九) 其餘參見歷次調查程序會議記錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 對人以總公司人力精簡為由，經申請人彭宏達同意，於 104 年 11 月 16 日將申請人彭宏達從總公司財務部收入課副課長職務調動至竹科分店擔任客服收銀資深專員；經申請人邵柏翔同意，於 104 年 8 月 1 日將申請人邵柏翔從總公司財務部收入課會計專員職務調動至竹北分店擔任客服收銀人員。

(二) 相對人以下列獎懲事項對申請人邵柏翔為下列懲處：

申請人	獎懲事項	獎懲種類
邵柏翔	104 年 12 月 16 日應上班而未到職，雖有口頭告知但未完成請假手續，依公司規定懲處之。	小過乙次
邵柏翔	105 年 1 月 22 日應上班而未到職，未完成請假手續，依公司規定懲處之。	小過乙次

(三) 相對人以申請人邵柏翔未依下班時間打卡為由，於 105 年 1 月向新竹縣勞工處申請勞資爭議調解，勞工處訂 105 年 3 月 1 日下午 2 時召開勞資爭議調解委員會。相對人並另以不能勝任工作為由欲解雇邵柏翔並要求勞工處在 3 月 1 日一併調解。申請人邵柏翔委任申請人彭宏達作為代理人，彭宏達於 3 月 1 日上午出具邵柏翔之委託書向相對人竹科店長黃○○提出出席 105 年 3 月 1 日勞資爭議調解會之會務假，經黃○○簽核批准後，黃○○事後又否准其會務假。

- (四) 相對人在 105 年 2 月 26 日寄相證 9 之存證信函予邵柏翔，邵柏翔於 105 年 2 月 27 日收到該存證信函。
- (五) 相對人自 105 年 3 月 1 日起將邵柏翔從竹北店客服收銀課客服收銀人員降職為竹北店客服收銀課收銀人員，並對申請人邵柏翔減薪（即將其原薪資結構中之加班津貼 2,000 元予以全數刪減）且要求其輪值早晚班。竹北店店長彭○○要求邵柏翔在員工異動申請單上簽名並手寫註記「輪早晚班」字樣。
- (六) 相對人於 105 年 5 月間，將申請人陳佳筠由竹北店銷三課銷售顧問，調職為竹北店客服收銀課客服收銀人員；而將原任竹北店客服收銀課客服收銀人員之宋甲○○職為竹北店銷三課銷售顧問。(申證 21)
- (七) 相對人所成立之「普來利實業股份有限公司勞資委員會」於 104 年 8 月間改名為「普來利實業股份有限公司勞資促進會」。「普來利實業股份有限公司勞資促進會」至今有不定期召開會議。
- (八) 申請人彭宏達於 105 年 2 月 18 日因參加新竹縣產業總工會辦理 105 年度『如何看待新政府的勞工政策』研討會暨『第六屆理監事會第十三次會議』，而向相對人請會務公假（時間為當日上午 9 時至下午 17 時），彭宏達於當日下午 17 時 47 分返回相對人竹科店，遭相對人以遲到為由，扣彭宏達 2 月份薪資 113 元及全勤獎金 500 元。彭宏達於 105 年 3 月 1 日就上開會議路程時間再補請 2 月 18 日 1 小時(即 17 時至 18 時)路程會務公假，經相對人店長黃○○簽核同意。
- (九) 相對人在 105 年 3 月 3 日收到申請人工會八張公函(普工字第 105022801 號函至普工字第 105022808 號)

指定邵柏翔及陳佳筠參加九堂課，日期分別是 3 月 2 日、3 月 9 日、3 月 16 日、3 月 23 日、3 月 30 日、4 月 6 日、4 月 13 日、4 月 20 日及 4 月 27 日；相對人以其竹北店有人力上的困難而發函給申請人工會（相證 13），請申請人工會指派不同單位的理監事參加課程，但申請人工會未回函。竹北店店長彭○○其後告知邵柏翔及陳佳筠有排班上的困難，而邵柏翔及陳佳筠有向店長反映課程已經繳費無法取消，故店長告知其二人上課公假及休假各排一半。邵柏翔及陳佳筠遂同意以公假及休假各排一半方式去上課。

- （十）申請人就相對人在本案所提書證之形式真正均不爭執。相對人就申請人在本案所提書證，除爭執申證 7 及申證 13 之形式真正外，對其他書證之形式真正均不爭執。

四、本案爭點：

- （一）相對人就申請人邵柏翔 104 年 12 月 16 日參與申請人工會定期理監事會未事先填具假卡而以曠職記小過乙支之行為，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）相對人以申請人邵柏翔參與 105 年 1 月 22 日新竹縣產業總工會舉辦之勞教，未提出申請人工會指派其與會之公文而否准其會務假之申請，並以邵柏翔未完成請假視同曠職，予以懲處小過乙支，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？
- （三）相對人否准彭宏達 105 年 3 月 1 日下午會務公假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動

行為？

- (四) 相對人於 105 年 3 月 1 日要求申請人邵柏翔減薪並輪值早晚班，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) 相對人自行組織之普來利實業股份有限公司勞資促進會，是否構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (六) 相對人就申請人彭宏達 105 年 2 月 18 日會務路程時間記錄遲到及扣薪，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？
- (七) 相對人要求申請人邵柏翔及陳佳筠於 105 年 3、4 月間之勞教以休假及公假各半方式參與之行為，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：

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為已足。

本會經審酌雙方主張及所提出之證據，對本案七項爭點判斷如下：

（一）相對人就申請人邵柏翔 104 年 12 月 16 日參與申請人工會定期理監事會未事先填具假卡而以曠職記小過乙支之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：申請人邵柏翔在 104 年 11 月下旬排定班表之際，告知其課長呂○○及其他客收人員，其將參加申請人工會 104 年 12 月 16 日定期理監事會，屆時需請會務公假。當時課長知悉後，便安排足夠人力，僅因邵柏翔未將假卡交付店長簽核，遭相對人以「12/16 應上班而未到職，雖有口頭告知但未完成請假手續，依公司規定懲處之」為由，記小過乙次，並於 105 年 2 月 2 日公告於竹北店公布欄中。邵柏翔後來亦請其店長補簽其假卡，卻仍遭懲處等同曠職小過乙支，明顯懲處過當，顯有打壓工會之實，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。相對人主張：員工請假必須要填完請假假卡，並經店長同意簽名，才算是完成請假手續。104 年 12 月 16 日早上 9 時，竹北店值班經理早點名邵柏翔未到班，亦無請假紀錄，值班經理隨即向店長彭○○回報邵柏

翔未到班之情況。邵柏翔雖曾事前口頭告知店長當日欲請公假，店長亦提醒邵柏翔應依相對人請假規定完成請假程序以確認是否要請假。但邵柏翔未填寫請假卡完成請假程序，故視同未請假而按照相對人所制訂之員工懲處條例-工作時間內未經主管核准擅離工作崗位以致影響公司作業者（除記小過外另應以曠職處分論）之規定，給予懲處。本次懲處僅記小過，並未以曠職扣薪，已較原規定處置為輕，故無過當之情事。且時值 104 年勞裁字第 44 案請假爭議調查期間，邵柏翔在 104 年 12 月 16 日又刻意再犯，違反公司請假規定，且邵柏翔曾在 104 年勞裁字第 44 案請假爭議調查過程中，自承 104 年 12 月 16 日為個人因素再犯不符請假規定，亦有公司輔導紀錄（相證 2）為憑，故相對人懲處為有理由。

- 2、查相對人在本會 105 年 7 月 1 日調查會議時，當庭提出邵柏翔 104 年請假卡，其上記載請假須知第一項規定：「●員工無論申請何種假別，均須確實填寫假卡，一旦發現填寫不實或未依官（本會註：應係「管」之誤繕）理規則辦理，一概以曠職論」。故相對人確有要求員工請假需填寫假卡。且觀該份 104 年假卡上，申請人邵柏翔在下列日期均有事先填具假卡並經相對人核准公假之行為，故其並非不知公假請假手續：

申請日	請假日
104 年 5 月 21 日	104 年 6 月 12 日
104 年 7 月 15 日	104 年 7 月 17 日

104 年 7 月 20 日	104 年 7 月 21 日
104 年 9 月 16 日	104 年 9 月 25 日

雖申請人邵柏翔主張其就 104 年 12 月 16 日之請假已經事前口頭告知店長，然相對人抗辯：「員工常會先以口頭請假，然後實際上卻沒有請假之狀況發生，所以如果沒有簽假卡，即無法判斷員工是否真正請假，故員工是否請假係以實際上有無簽假卡為準。而且，人資部門作業係以假卡來維護系統」（本會第四次調查會議紀錄第 5 頁第 18 至 21 行），相對人所述無違一般雇主人事管理之常情。且相對人亦提出其他員工未依規定請假亦遭曠職記過之表列（相證 16 及相證 39），申請人不爭執該等表列內容之真正，僅抗辯邵柏翔未交假卡之情節應屬較輕、相對人懲處過重云云。再對照申請人彭宏達 104 年假卡，其為參加同一 104 年 12 月 16 日申請人工會定期理監事會，早在 11 月 30 日即向相對人提出會務公假之申請並經相對人核准；以及申請人陳佳筠 104 年 12 月公出單（相證 18 第 4 頁），其為參加同一 104 年 12 月 16 日申請人工會定期理監事會，亦有在 12 月 16 日當日向相對人提出會務公假之申請並經相對人核准。再者，經本會依職權調閱本會 104 年勞裁字第 44 號案電子卷證資料，申請人邵柏翔在該案第三次調查會議時稱：「（問：請申請人邵柏翔針對 104 年 12 月 16 日定期理監事會議申請會務公假之爭議過程）申請人邵柏翔：本人因欠缺公司假卡、工會假卡及函文，並未完備請假程序。」

(該案 104 年 12 月 28 日調查會議紀錄第 2 頁第 7 至 12 行)，確有自承其在 104 年 12 月 16 日並未完備請假程序。故本會調查結果認為申請人邵柏翔係因自己疏失而未填具假卡致遭相對人以曠職懲處，無涉其工會會員身分，亦無涉工會活動，故本會認為請求裁決事項第一項不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為。

(二) 相對人以申請人邵柏翔參與 105 年 1 月 22 日新竹縣產業總工會舉辦之勞教，未提出申請人工會指派其與會之公文而否准其會務假之申請，並以邵柏翔未完成請假視同曠職，予以懲處小過乙支，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：申請人邵柏翔過往參與上級工會辦理之活動，只需出具上級工會函文，相對人即予准假。然其於 105 年 1 月 22 日參與新竹縣產業總工會辦理之「勞資協商技巧處理實務探討研討會暨第六屆理監事會第八次臨時會議」，於 1 月 15 日下午三點用 LINE 分別向其課長呂○○及其店長彭○○申請會務公假（申證 2），於 1 月 16 日上午親自出具新竹縣產業總工會函文（申證 3）及公司假卡，且釋明請假理由，卻遭其店長告知未有申請人工會函文，故不同意 1 月 22 日會務公假，並遭曠職一天，扣薪並記小過乙支懲處（申證 1 第 2 頁），亦未發給邵柏翔該月全勤獎金 500 元，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

相對人主張：申請人邵柏翔 105 年 1 月 22 日應到班未到班，該員雖事前曾以 LINE 告知其課長呂○○要請公假，也以 LINE 告知其店長彭○○要請公假，但因邵柏翔提出之證明文件非由申請人工會出具，相對人無法得知申請人工會所指派請假人數是否符合 104 年勞裁字第 44 案和解書所約定教育訓練人數以理監事二人為限之協議。店長彭○○有請邵柏翔知會所屬工會出示公文方得准假，但是邵員始終未出示申請人工會之公文，也未依請假流程填寫假卡，即視同未依流程請假，相對人按照員工懲處條例-工作時間內未經主管核准擅離工作崗位以致影響公司作業者（除記小過外另應以曠職處分論）予以懲處。又自 104 年 4 月至 105 年 4 月間，邵柏翔共計請 119 小時會務假（相證 6），只要符合 104 年勞裁字第 44 號和解案中請假程序，相對人皆予核准，亦可證邵柏翔明確知道請假規則而明知故犯，故意未依規定請假，違反相對人員工懲處條例，相對人懲處為有理由。

- 2、依相對人提出且申請人邵柏翔不爭執其真正之相證 17，申請人邵柏翔在 105 年 1 月 22 日以前之會務公假，並無參與上級工會所辦理活動之情形，故申請人主張邵柏翔過往僅憑上級工會函即可向相對人請會務公假云云，並無證據可佐證其與事實相符。且相對人抗辯邵柏翔之店長彭○○在 105 年 1 月 22 日以前就已經提醒邵柏翔應提出其係經申請人工會指派參加上開活動的申請人工會函方可准假，邵柏翔亦不否

認此事。依申請人工會與相對人於 104 年勞裁字第 44 案所簽署之和解書第三條約定：「三、申請人同意關於處理會員勞資爭議之工會事務、出席主管機關及上級工會所辦理之會員教育訓練，每次僅由 2 名理監事申請會務公假出席」。故申請人工會有無指派理事邵柏翔出席前開上級工會辦理之活動，係由申請人工會決定，申請人邵柏翔自應就其係受申請人工會之指派參與該活動一事向相對人釋明，否則相對人無從知悉。對照後述（七）之爭執事項，申請人工會即有事前發函通知相對人其指派哪二名理監事（即邵柏翔、陳佳筠二人）參與上級工會所舉辦之活動之紀錄（參兩造不爭執事項第（九）項）。且上開和解書並未約定申請人工會所指派之二名理監事得不依相對人規定之請假程序（需事前填具請假卡等）即可請會務公假。

查申請人所提出提出邵柏翔與其課長呂○○間 105 年 1 月 15 日 LINE 對話截圖（申證 2），其上雖有上述新竹縣產業總工會 105 年 1 月 14 日函文之照片，然該函文僅記載「…貴屬員工邵柏翔為工會幹部，須代表工會出席本會辦理 105 年度『勞資協商技巧處理實務探討研討會暨第六屆理監事會第八次臨時會議…』」（申證 3）。至於邵柏翔是否受申請人工會所指派而參加該次上級工會活動，顯非該上級工會函文可釋明，故申請人工會應依上開和解書第三條之精神將其指派哪兩名理監事參與上級工會活動一事告知相

對人。更何況相對人之店長彭○○事前亦曾提醒邵柏翔需出具申請人工會函方可准會務公假，邵柏翔就此亦無爭執。再者，上述邵柏翔與其課長呂○○間 105 年 1 月 15 日 LINE 對話截圖，其上除貼有上述新竹縣產業總工會函文之照片外，並有邵柏翔繕打「假卡放哪我要寫」之對話，可證申請人邵柏翔確實知悉其必須事前填具假卡請會務公假。然申請人邵柏翔或申請人工會均未向相對人釋明申請人工會有指派其參與該次上級工會活動，且申請人邵柏翔亦未依照相對人之員工請假程序事前填具假卡，即在 105 年 1 月 22 日缺席，致遭相對人以曠職記小過處分。如上（一）所述，相對人有提出其他員工未依規定請假亦遭曠職記過之表列（相證 16 及相證 39），申請人不爭執該表列內容之真正，僅主張邵柏翔過往僅憑上級工會函即可向相對人請會務假云云。然申請人之主張不可採已說明如上。且申請人工會與相對人既在本會 104 年勞裁字第 44 號案於 104 年 12 月 30 日達成和解，自應遵守和解內容及其精神處理相關會務假事宜。故本會調查結果認為請求裁決事項第二項係因申請人邵柏翔未依規定填具假卡，以及申請人邵柏翔或申請人工會未依和解書之約定向相對人釋明其指派哪二位理監事參與該次活動等疏失所致，與申請人邵柏翔是否具備工會會員身分無關，故本會認為請求裁決事項第二項不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。且上開曠職記過既係出於申請人邵柏翔及申

請人工會疏失所致，自亦不涉雇主對工會有何支配介入可言，故本會認為請求裁決事項第二項亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 3、申請人邵柏翔在本會調查程序及 105 年 8 月 12 日詢問會議程序中，雖曾聲稱其就 1 月 22 日請假一事有事先填具請假卡請假，但其 105 年 1 月假卡遭相對人遺失云云，業經相對人否認。相對人並在 105 年 7 月 1 日調查程序中提出邵柏翔 104 年及 105 年全部假卡之正本，並當場影印予本會及申請人邵柏翔等人，同時將正本與影本交申請人等當場核對無誤。申請人邵柏翔在本會 105 年 7 月 1 日調查程序中就相對人所提出其 105 年 1 月份假卡之真正並無爭執。而查申請人邵柏翔 105 年 1 月假卡，僅有 1 月 8 日申請公假一日之紀錄（請假期間為 1 月 15 日 9：00 至 18：00），其後則無任何一月份之請假紀錄。故即便假設邵柏翔稱相對人有遺失其 1 月假卡一事為真，所遺失之假卡也僅限 1 月 8 日以前之請假紀錄。而觀上述邵柏翔 1 月 15 日與其課長呂○○之 LINE 對話截圖（申證 2），邵柏翔在 1 月 15 日尚未填具假卡申請 1 月 22 日會務公假至屬顯然，故申請人邵柏翔聲稱相對人有遺失其一月份假卡云云，不論真偽，顯與其就 1 月 22 日會務公假並未事先填具假卡請假一事無關。

（三）相對人否准彭宏達 105 年 3 月 1 日下午會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：申請人工會理事長彭宏達於 105 年 2 月

26 日下午接獲邵柏翔告知，新竹縣勞工處將於 3 月 1 日下午召開勞資爭議調解會議，新竹縣勞工處承諾會通知勞方調解委員劉○○開會時間。未料 3 月 1 日上午勞工處告知未能通知到劉○○，改派勞方委員詹○○，結果詹○○也不克前往，故邵柏翔詢問勞工處是否可改派新竹縣產業總工會秘書范○○，勞工處同意，邵柏翔便將此消息告知彭宏達。由於范○○不熟悉邵柏翔狀況，故邵柏翔在 3 月 1 日上午傳真委託書給彭宏達，請彭宏達於 3 月 1 日下午出席新竹縣勞工處調解會議擔任邵柏翔之代理人。彭宏達將此事告知竹科店店長黃○○並提出假卡申請公假，黃○○同意並簽准假卡。然黃○○事後將此事告知總公司，總公司回覆未能於事前 5 個工作天告知，故黃○○又口頭否准彭宏達 3 月 1 日下午之會務公假，導致彭宏達無法參加該調解會議，為會員爭取權益。相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人抗辯：彭宏達提到店長有簽假卡，但是相對人有與店長黃○○確認，店長表示當時因店內人力只有 2 位，如果彭宏達要臨時請假的話，賣場無法處理人力的問題，所以店長就沒有同意彭宏達請假。店長 3 月 1 日當天就此事有問了一下總公司人資，反應店內人力沒有辦法讓彭宏達請假，並問公司何時知道 3 月 1 日調解會議這件事情，人資回答說大概在 2 月中下旬勞工處就通知開會日期，所以絕對不會是在 3 月 1 日當天才知道，才需要請這個假。彭宏達所陳述調解

委員變更之事，相對人並不知情。

- 2、按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。已明示「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」均可能成為不當勞動行為主體。而所謂「代表雇主行使管理權之人」，有行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」可供參酌。查相對人在本會第一次調查會議時稱：「各分店的請假核准權，在分店店長，而非總公司 HR 人員」（該次調查會議第 9 頁第 26 行），故就分店員工請假核准與否，以分店店長為代表相對人作決定之人，故新竹分店店長黃○○就新竹分店員工彭宏達請假一事，即屬代表雇主行使管理權之人。

依照相對人提出之申請人彭宏達 105 年請假單所載，彭宏達確實有在 3 月 1 日向相對人提出從 3 月 1 日下午 14 時起請會務公假之紀錄，並經黃○○核准在案。故相對人稱店長黃○○未准假一事，與請假單所載不符。再者，既然相對人分店員工請假核准與否之准假權在各分店店長，則彭宏達釋明請假理由之對象只需為各分店店長即可。

再者，申請人工會章程（申證 12）第六條明訂其任

務包括「3.勞資爭議或會員糾紛事件之調處」。故有關相對人與申請人工會會員間若發生勞資爭議事件，申請人工會本可對其會員給予奧援。查邵柏翔為申請人工會會員暨理事，此為相對人所不爭執之事項。相對人過往從未主動對其員工提出勞資爭議調解，但卻在105年1月間以邵柏翔為客服收銀員「下收收銀機台繳完款項後即可下班打卡離開公司，但邵員離開收銀機台後，仍停留在賣場內或休息室不願意打卡下班離開公司，故下班打卡時間均與工作時間不符，且單位主管多次通知邵君應正常下班及打卡，仍屢勸不聽，因為防止日後有爭議，特向貴府聲請勞資調解」為由，向新竹縣勞工處聲請勞資爭議調解，有其提出之申請書（相證30）可證。且新竹縣勞工處在事後（即105年3月3日）所補發之3月1日勞資爭議調解開會通知，亦記載事由為「因未依下班時間打卡問題引起勞資爭議一案」。然相對人復在105年2月26日寄發存證信函表明其有意依勞動基準法第11條第5款解僱邵柏翔之意（相證9，該函於105年2月27日送達邵柏翔）。故邵柏翔在105年3月1日上午請求申請人工會協助其參與當日下午之勞資爭議調解，並無不合理之處。且邵柏翔既係在105年3月1日上午始以傳真方式出具委託書委託申請人工會理事長彭宏達作為其代理人，就申請人工會而言該當緊急、不可預測之事而需臨時請會務公假。且彭宏達也親自向其店長黃○○告知上情要求當日下午准其公假，符合申請

人工會與相對人在 104 年勞裁字第 44 號所簽署和解書第二-（二）條所載「申請人如有緊急或不可預測之事由需臨時請會務公假時，申請人理事長、理監事應事前親自告知所屬部門主管或店長」之要件，相對人無否准其公假之理。然相對人店長黃○○卻先予簽核准假，事後又否准其公假，不論黃○○事後否准公假是否出於相對人總公司授意，因黃○○本身即為代表雇主行使管理權之人，其事後否准彭宏達上開公假，導致申請人工會理事長彭宏達不能以邵柏翔代理人身份出席當日勞資爭議調解以協助邵柏翔，顯有害申請人工會履行其依章程規定之任務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（四）相對人於 105 年 3 月 1 日要求申請人邵柏翔減薪並輪值早晚班，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：申請人邵柏翔於 105 年 3 月 1 日下午以休假方式出席勞資爭議調解會議後，隨即遭其店長彭○○約談至晚間 7 點多，並要求邵柏翔降薪 2,000 元，調任收銀員一職並輪早晚班。邵柏翔原先從總公司轉任竹北客服收銀人員時，薪資維持不變，相對人亦同意其只輪早班不輪晚班。現今相對人不僅減薪 2,000 元，還要求邵柏翔需輪早晚班且未給輪班津貼。比邵柏翔折讓單錯誤率（申證 25）高的員工，也未見相對人要開除或是調職降薪，唯獨針對邵柏翔，不僅遭相對人提起勞資爭議（申證 20），還寄存證信函，最

後強迫邵柏翔降職減薪，顯見相對人打壓邵柏翔可謂無所不用其極，明顯打壓工會幹部，顯有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

相對人則以：申請人邵柏翔屢無法遵守公司工作規則，又屢拒絕輔導，故相對人主動向新竹縣勞工處申請勞資爭議調解，並要求新竹縣勞工處在 105 年 3 月 1 日下午所召開之勞資爭議調解會議中，一併調解邵柏翔不能勝任工作之資遣事由。新竹縣勞工處於 105 年 3 月 1 日下午召開勞資爭議調解會，針對邵員曠職、顧客退貨折讓單嚴重錯誤問題及未依下班時間打卡等事由，申請無法勝任工作之資遣調解（相證 8）；因邵柏翔原為總公司財務部會計，專職審核全公司退換貨折讓單據一年以上，對公司折讓單據作業規範非常熟悉，但轉任到竹北店擔任客服人員期間，負責顧客退換貨作業，錯誤百出既無法獨立解決問題，屢需同事協助處理，造成銷貨退回與折讓單據無法如期申報營業稅；因邵柏翔屢明知故犯工作規則，又拒接受輔導，相對人原提出因邵柏翔不適任工作欲解除勞動契約，經調解委員建議相對人給予邵柏翔機會，故雙方同意當日之調解方案「1.勞資雙方之爭議，均為公司管理權之範圍，勞資雙方經充分溝通勞方同意尊重並遵守資方各項工作規定。2.資方同意撤回對勞方之資遣主張。」而調解成立。故相對人當晚即由店長彭○○與邵柏翔協議勞動條件，因邵柏翔無法勝任客服台工作，且有被顧客投訴之紀錄，又拒絕公司輔導，故

調整其工作內容，並提供商管及收銀員兩種工作供其選擇，薪資應由 28,000 元降至 25000 元，以符合職務之薪資架構（收銀員薪資約 23000～25000 元）。經協議邵柏翔同意降為收銀員、減薪 2,000 元為 26,000 元、輪早晚班，有所簽異動單為憑（相證 10），故相對人之調動及減薪處分皆屬合法，並無打壓工會之意。

- 2、雇主與個別勞工本即可對勞動條件有所約定，不因勞工是否具備工會會員身份而有異。查相對人店長彭○○在 105 年 3 月 1 日傍晚與申請人邵柏翔商議工作內容及薪資之調整，此為兩造所不爭執。且相對人提出之員工異動申請單（相證 10）上，確實有邵柏翔之簽名及手寫記載「輪早晚班」字樣。倘申請人邵柏翔不同意相對人所提出之工作內容及薪資調整，自無在其上簽名及手寫注記之理。其既已簽名表示同意，倘其為意思表示時有受相對人之詐欺或脅迫，自應循民法之規定撤銷其意思表示。然申請人邵柏翔至今不曾撤銷其意思表示，卻在本案就其已同意之事項再予爭執。且相對人依照勞資爭議處理法之規定，向新竹縣政府勞工處提出調解申請，不論其所述調解事由有無理由，均屬法律所保障之程序，自難以相對人對申請人邵柏翔提出勞資爭議調解之申請，即遽指該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益對待。申請人邵柏翔與相對人在該次調解程序達成合意：「1.勞資雙方之爭議，均為公司管理權之範圍，勞資雙方經充分溝通

勞方同意尊重並遵守資方各項工作規定。2.資方同意撤回對勞方之資遣主張。」，復在當晚經雙方協議就邵柏翔之工作內容及薪資予以調整，該等行為均不涉申請人工會之組織或活動，也不妨礙邵柏翔參與申請人工會活動，故本會調查結果認為請求裁決事項第四項不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。且邵柏翔因處理顧客退貨折讓單屢屢出錯，故勞資雙方協議邵柏翔改任收銀員、不用再處理顧客退貨折讓單事宜，並減薪 2,000 元為 26,000 元。故申請人邵柏翔減薪 2,000 元，係因邵柏翔工作內容調整之故，與其是否具備工會會員身分無關，故本會調查結果認為請求裁決事項第四項亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（五）相對人組織普來利實業股份有限公司勞資促進會之行為，構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：相對人於 104 年 5 月成立之勞資委員會（現今勞資促進會），於 104 年勞裁字第 23 號被判定為打壓工會之組織，原以為相對人會撤除此組織，改與工會協商相關勞資議題，但未料該組織持續運作，不僅干涉工會法定之義務，更讓員工誤認現今勞資委員會有取代工會之功能。現今的勞資促進會決議要廢除職工福利委員會，改立職工福利促進會（申證 7 第一頁三、福委會運作案）。有關工時之部分，請參申證 7 第一頁一、年度總工時管理辦法案，申請人主張由該勞資促進會 2015 年工作報告（申證 7）第一至八

點之內容均涉及勞動條件。勞資促進會於 2014 年 5 月成立到 2015 年 5 月止，共開過 8 次會議，會議中許多員工皆向勞資促進會提出勞工條件改善以及相關事宜，明顯讓員工誤信其組織能取代工會之功能，且該組織會議紀錄皆會公告於總公司及各分店布告欄上（布告欄是只有該勞資促進會委員的分店才有公告），顯有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人主張：104 年勞裁字第 23 案裁決決定書已明確說明當時的勞資委員會無法取代工會之功能，所以相對人收到裁決書後，就廢除了當時勞資委員會的章程，並改名為勞資促進會。申請人所提申證 7，相對人沒有看過該份文件，否認該文件之形式真正。現行的勞資促進會只是員工提問題的一個會議，沒有涉及勞動條件的改變或討論。過去三年間，相對人作很多經營上的重要調整，包含相對人電腦系統的全面更換，還有因為電腦系統更換作業系統改變導致組織人力架構有大幅的調整，相對人也裁撤了各店的後勤行政單位，整併精簡總公司人力達 50%，約 30 多人。去年因營運問題，結束三家門市裁減員工人數約 100 多人。因為組織與作業系統調整，連帶各種作業規範都改變。短期間，員工就有各種適應的問題，相對人在接二連三的各種營運狀況改變下，勢必要有讓員工反映問題的管道，工會也是一種管道之一，那其他如相對人公司的一些定期或不定期之會議、或各部門主管

也是同仁反映的管道之一。所以，勞資促進會純粹只是員工反映問題的單位，回覆公司的管理規則規定，或藉由懲處的討論，讓基層的員工能夠更了解各項規定。員工可以透過勞資促進會反映各種問題，相對人也沒有禁止工會的發問。工會在過去一年給相對人公司的函文，相對人公司也都有正常的回覆，但是申請人工會的函文幾乎都是會務假的函文，其他的問題，申請人工會都是透過檢舉函給縣市主管機關或勞動部，相對人公司也都有一一照程序回復或處理。相對人的各項勞動條件的調整，都是跟著法令在調整。勞動法令一變動的話，相對人就會立即調整，例如今年工時縮減。相對人是已經做了調整後，再透過勞資促進會宣導。所以勞資促進會與勞動條件變動是沒有關係的。申請人所提的福委促進會，相對人公司沒有這個組織。

- 2、查雇主設立內部機構，固為法所不禁，然若雇主設立該內部機構之目的在於影響或干預工會、弱化或取代工會功能等，自有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

次查本會在 104 年 10 月間，以 104 年勞裁字第 23 號裁決決定書，確認相對人於 104 年 4、5 月間籌備及成立『普來利實業股限公司勞資委員會』之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為(該案裁決決定書主文第四項)。相對人在本案抗辯其已於 104 年 8 月 10 日廢除普來利實業股份有限公司勞

資委員會之組織及章程，並將之改名為普來利實業股份有限公司勞資促進會，勞資促進會僅是勞資雙方溝通平台，並提出相對人董事長兼總經理徐文宗之 104 年 8 月 10 日批示公告函（相證 38）佐證。惟查，相對人上開 104 年 8 月 10 日批示公告函說明記載：「即日起因故廢除普來利實業股份有限公司勞資委員會之組織及章程，並改名為勞資促進會，其功能作為員工懲處討論，及員工問題反應之平台。總經理將另行指派委員為員工代表，並由總經理不定期召開會議。因討論事項非屬員工代表之原職務，故會酌發車馬費獎勵熱心之與會代表」，已表明參與勞資促進會所謂「員工代表」，均為相對人董事長兼總經理徐文宗所指派，而非由全體員工循民主程序所選出，自不具代表全體員工之正當性，故勞資促進會乃相對人所單方操控之組織。且觀勞資促進會第一屆第三次會議紀錄（開會日期為 104 年 8 月 12 日，申證 23）及第五至八次會議紀錄（開會日期分別為 104 年 11 月 12 日、104 年 12 月 16 日、104 年 12 月 28 日及 105 年 4 月 7 日，相證 23），其中有多次會議涉及自員工薪資所提撥之福利金之運用，相對人企圖藉由其單方把持之勞資促進會來定訂「職工福利辦法」、籌組「職工福利促進會」進而運用福利金。甚至在勞資促進會中對員工之年度特別休假未休完、薪資結構之更動調整…等等與勞動條件相關之事項作出「決議」（如相證 23 中 104 年 11 月 12 日會議紀錄等所載），製造

該等事項有徵得「勞工同意」之假象。

按職工福利金條例第 5 條第 1 項規定：「職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理…」，賦予工會對職工福利金之保管動用有監督功能，其乃法律強制規定，相對人無權不遵守。查相對人自 89 年 12 月設立，且在 104 年 6 月以前均有從員工薪資提撥福利金，但卻至今未曾依照職工福利金條例組織福利金委員會，故相對人就職工福利金之保管及動用，處於員工全無監督之狀態。即便申請人工會已在 104 年 3 月間依法成立，且本會在 104 年 10 月已以 104 年勞裁字第 23 號裁決決定書確認相對人於 104 年 4、5 月間籌備及成立勞資委員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，然相對人至今仍無意依勞動基準法第 83 條舉辦勞資會議、職工福利金條例組織職工福利金委員會；反一再於相對人單方操控之勞資促進會中多次就職工福利金之保管動用方式另作「決議」，顯有意藉勞資促進會來弱化申請人工會之功能，故本會認為相對人組織勞資促進會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（六）相對人就申請人彭宏達 105 年 2 月 18 日會務路程時間記錄遲到及扣薪，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、申請人主張：申請人彭宏達於 105 年 2 月 18 日參與

新竹縣產業總工會辦理 105 年度『如何看待新政府的勞工政策』研討會暨『第六屆理監事會第十三次會議』（申證 8），會議於下午五點結束，回到店內打卡時間為下午 5 點 47 分，遭相對人以遲到為由，扣薪 113 元（申證 9），並扣 2 月份全勤獎金 500 元，顯有打壓工會會務假及幹部之情事，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

相對人抗辯：申請人彭宏達於 105 年 2 月 4 日向店長黃○○申請並經核准 2 月 18 日早上九點至下午五點會務假（相證 11），當日出勤紀錄為五點四十七分返店並經指紋機刷卡，員工之出缺勤由電腦紀錄並統計計算遲到四十七分鐘，並無人為竄改紀錄，遲到扣款及全勤獎金亦為系統自動計算，與其他員工並無不同之處，申請人聲稱遭受打壓云云，實屬無稽。

- 2、查申請人彭宏達在本會 105 年 7 月 7 日第四次調查會議時表示：「（問：請問申請人彭宏達，為何請 105 年 2 月 18 日第一次會務假之時，未列計路程時間？）

申請人彭宏達：申請人工會與相對人間在此之前並未有所爭執，因請假時間可以加計路程時間。而 105 年 2 月 18 日的會務假，表定會議結束時間為 17 時，我當時係依照函文上所記載之表定會議結束時間請假，忘了加計路程時間，這是第一次發生，以前是直接請一整天，亦即上午 9 時至下午 6 時，但若表定會議結束時間係下午 4 時，但請假至下午 6 時則相對人會表示請假時間過久。」（該次會議紀錄第 2 頁第 23 行至

第3頁第7行)，自承其過往請會務假均可加計路程時間，而105年2月18日其請會務假是其自己忘了加計回程的路程時間。且相對人就員工出勤以週結算（詳相證14倒數第4行說明），每月計薪為每月1日至月底。相對人並提出105年2月至4月間員工因遲到遭扣薪之統計表（相證22），證明其員工每月有十數人至數十人不等因遲到而遭相對人扣薪。申請人彭宏達對上開文件之內容均未表示有爭執。則申請人彭宏達當日逾請假時間回公司，遭相對人依公司規定以遲到而扣薪等等，乃肇因申請人彭宏達自己疏失短寫請假時間所致，難謂相對人該等行為有何支配介入申請人工會之動機。故本會認為請求裁決事項第六項不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。附帶說明，相對人既在105年3月1日事後補准彭宏達105年2月18日1小時（即下午五時至六時）之路程公假，則相對人以遲到為由而扣薪或扣全勤獎金等行為已失其正當性。然因本會認為請求裁決事項第六項無涉工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，則該部分若申請人彭宏達有所爭執，自應循民事訴訟途徑請求相對人給付之。

（七）相對人要求邵柏翔及陳佳筠於105年3、4月間之勞教以休假及公假各半方式參與之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：申請人工會理事邵柏翔及監事陳佳筠，受申請人工會之指派，於105年3、4月間參與每個

禮拜一次之勞工教育並向其店長彭○○申請會務公假，卻遭彭○○告知，會務公假跟平日排休比例須各半，才肯准假，違反申請人工會與相對人於 104 年勞裁字第 44 號案在 104 年 12 月 30 日和解內容第三條「申請人同意關於處理會員勞資爭議之工會事務、出席主管機關及上級工會所辦理之會員教育訓練，每次僅由 2 名理監事申請會務公假出席。」之約定，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人則抗辯：邵柏翔與陳佳筠同任職於竹北店，未事先與店主管協調即報名參加至少為期 8 天由勞動部辦理之 105 年上半度勞工自主學習計畫-勞動權益法規訓練班，申請人工會於 105 年 2 月 23 日發函予相對人通知 3 月 2 日要上課，因不符五個工作日之協議規則，故相對人於 105 年 2 月 25 日回函（普字第 1050225001 號函）通知申請人不符五個工作日之協議規則（相證 12），但為求與工會和諧，首次仍受理此課程，但因邵柏翔與陳佳筠皆同為竹北店員工，同店有人力無法負荷之狀況故請申請人改派不同店之理監事參加課程。因申請人工會未回覆該函，故相對人再次於 105 年 3 月 3 日以普字第 1050303001 號函發函申請人工會，通知因店內人力短缺請工會協調每店以派訓一員為限（相證 13），但申請人工會仍遲遲未回覆相對人。且邵柏翔及陳佳筠參加該等課程，並未事先與單店主管協調，也未考慮店內人力是否足以因應，店經理只好協調二位同仁，因 3、4 月若要請

公假上課，需每週三請一天公假，邵柏翔所屬收銀課為 6 人輪早晚班，陳佳筠所屬營三課為 3 人輪早晚班，每月除會務假又再加月休 8 天及國定假日，如此一個月至少 14 天休假，恐嚴重影響其他同仁權益，致單店的人力非常吃緊；且若同意二人皆同時請假，則又對其他員工有不公平之情事，店長彭○○為求雙贏建議邵柏翔及陳佳筠互相協調利用個人休假及公假各半前往參訓，雙方達成協議，即依協議原則排班與申請會務假。且依 104 年勞裁字第 44 案和解案中之請假程序，雙方既已協調同意排班方式，亦照程序填寫假卡，故並未違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 2、按工會與雇主於本會裁決程序中達成和解者，則和解內容已因合意而成為勞雇行為之準據，勞雇雙方均有遵行之義務，以維繫集體勞資關係之長期穩定發展；倘雇主於和解後，無正當理由而違反應遵循之勞動行為準據，顯就集體勞資關係正常化有不利影響，自有引用新工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定認定為不當勞動行為，予以矯正之必要，有最高行政法院 104 年度判字第 423 號判決意旨可供參照。

如前（二）所述，申請人工會與相對人於 104 年勞裁字第 44 案所簽署之和解書第三條約定：「三、申請人同意關於處理會員勞資爭議之工會事務、出席主管機關及上級工會所辦理之會員教育訓練，每次僅由 2 名理監事申請會務公假出席」。該和解書之簽約主體為

申請人工會與相對人，而非彭○○、邵柏翔、陳佳筠三人，故其三人自無權變更上開和解書之約定。如申請人工會有依照該和解書第二-（一）條之約定，於事前五個工作日向相對人提出請假申請並釋明請假理由，相對人即應依第三條之約定給予受申請人工會指派之二名理監事會務公假，而不得再以人力調度等理由為由拒給公假，蓋兩造暨約定「於事前 5 個工作日」，已給予相對人人力調度之時間，相對人身為雇主本即有人力調度之權限，自無再以人力不足作為否准會務假之理由。

再者，上開和解書第三條並未約定申請人工會所指派之二名理監事必須為不同分店員工，故申請人工會欲指派哪二名理監事，自應由申請人工會作決定，非相對人所得干涉。除非相對人事前徵得申請人工會之同意，否則相對人自不得要求或限制申請人工會所指派之二名理監事必須為不同分店員工。相對人更不得繞過工會另行與受申請人工會所指派之理監事個人另為約定，否則相對人得藉其經濟優勢或管理權能而對個別勞工個個擊破，無以落實申請人工會與相對人間之約定，等同架空申請人工會以集體勞動關係來保障會員及工會活動等之工會重要功能，自屬對工會活動有所支配介入。

依本案兩造不爭執事項第（九）項所載，相對人自承其收到申請人工會指定邵柏翔及陳佳筠參加九堂勞教課程（課程日期分別是 105 年 3 月 2 日、3 月 9 日、

3 月 16 日、3 月 23 日、3 月 30 日、4 月 6 日、4 月 13 日、4 月 20 日及 4 月 27 日）八張公函（普工字第 105022801 號函至普工字第 105022808 號）後，相對人曾以其竹北店有人力上的困難而發函給申請人工會，請申請人工會指派不同分店的理監事參加課程（相證 12、相證 13），然未獲申請人工會回函。故申請人工會並未同意相對人之要求，遑論有同意變更上開和解書之內容。而相對人之各分店店長有決定准假與否之權限，均屬代表相對人行使管理權之人，已詳述如上（三），故相對人竹北店店長彭○○亦屬代表雇主行使管理權之人。彭○○以竹北分店人力不足而要求邵柏翔及陳佳筠二人以公假及休假各排一半去上課，縱經邵柏翔及陳佳筠同意，然並未經申請人工會同意，故相對人採取對申請人理監事個個擊破方式使上開和解書內容無法落實，架空申請人工會之功能，顯屬對申請人工會之支配介入。故本會調查結果認為相對人要求邵柏翔及陳佳筠於 105 年 3、4 月間之勞教課程以休假及公假各半方式參與之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

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，本件裁決請求部分有理由，部分無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 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

張詠善

劉師婷

王能君

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

侯岳宏

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 5 年 8 月 1 9 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定，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。