

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 105 年勞裁字第 36 號

3 【裁決要旨】

4 一、調解之聲請既非謠言，亦非挑撥破壞勞資雙方感情之文字或圖
5 書，相對人援引工作規則第 51 條第 9 款予以懲處，單從文義而
6 言，已非無疑。

7 二、相對人公司工作規則第 51 條第 9 款：「張貼或散發不利於公司
8 之謠言、文字或圖書足資挑撥破壞勞資雙方感情者」，文字同樣
9 缺乏足夠明確性，其合法性亦有疑問。相對人引用該規定懲處申
10 請人爭取合法勞動條件之工會活動，已經形同禁止勞工從事工會
11 活動，不論申請人之主張是否出於錯誤，該等規定顯屬不當，應
12 認為構成不當勞動行為。

13 【裁決本文】

14 申請人 徐昌聖

15 住桃園市新屋區

16 相對人 永豐餘工業用紙股份有限公司

17 設臺北市中正區重慶南路二段 51 號 12 樓

18 代表人 何奕達

19 住同上

20 代理人 洪

21 住臺北市

1 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
2 會(下稱本會)於民國(以下均同)105年12月23日詢問程序終結，
3 裁決如下：

4 主 文

- 5 一、 確認相對人105年4月15日公告對申請人所為降調、減薪之行
6 為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行
7 為。
- 8 二、 確認相對人105年4月15日公告對申請人所為降調、減薪之行
9 為依工會法第35條第2項無效。
- 10 三、 相對人應自本裁決書送達之翌日起三日內給付申請人工資新臺
11 幣(以下同)2,410元，及自臺灣桃園地方法院105年度勞訴
12 字第68號給付資遣費等事件之起訴狀送達之翌日起至清償日
13 止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 14 四、 相對人應自本裁決書送達之翌日起三日內交付離職證明書予申
15 請人。
- 16 五、 申請人其餘裁決申請駁回。

17 事實及理由

18 壹、程序部分：

- 19 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
20 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
21 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
22 或事實發生之次日起90日內為之。」；同法第51條第1項規
23 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
24 定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第
25 1項、第43條至第47條規定。」
- 26 二、 查本件申請人於105年7月4日向桃園市政府檢舉，主張相對

1 人因申請人以工會理事身分於 105 年 2 月 1 日申請調解 105 年
2 1 月 16 日總統選舉日之加班費問題，認為申請人違反相對人公
3 司規章、破壞相對人名譽，於 105 年 4 月 15 日公告將申請人降
4 職降薪…，此部分除違反勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款外，
5 並違反工會法第 35 條第 1 項，而檢舉相對人。桃園市政府以
6 105 年 10 月 17 日府勞檢字第 1050256140 號函依行政程序法第
7 17 條規定移請勞動部辦理。

8 三、按行政程序法第 17 條規定：「行政機關對事件管轄權之有無，
9 應依職權調查；其認無管轄權者，應即移送有管轄權之機關，
10 並通知當事人。人民於法定期間內提出申請，依前項規定移送
11 有管轄權之機關者，視同已在法定期間內向有管轄權之機關提
12 出申請。」。「次按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不
13 得拘泥於所用之辭句。申言之，解釋當事人所立書狀之真意，
14 應通觀全文，於文義上及論理上詳為推求，並斟酌立狀當時及
15 過去之事實、適用之相關法規等一切證據資料，本於經驗法
16 則、論理法則，從該意思表示所根基之原因事實、主要目的、
17 社會客觀認知及當事人所欲表示之法律效果，作全盤之觀察，
18 以為判斷之基礎，不能徒拘泥字面或擷取書據中一二語，任意
19 推解致失真意。準此，申請人或利害關係人對主管機關或駐外
20 館處之決定如有不服，應循序提起異議程序、訴願程序，始得
21 提起行政訴訟。惟若申請人對於主管機關或駐外館處不予受理
22 之決定，已具狀向駐外館處表示不服，雖誤以「訴願書」之形
23 式為之者，駐外館處仍應以其係提起異議處理，始符法意。」
24 有最高行政法院 105 年度裁字第 941 號裁定可稽。

25 四、查上開申請人 105 年 7 月 4 日檢舉書，明確表明申請人為工會
26 理事，因 105 年 1 月 16 日總統選舉日加班費等問題申請調解，
27 並主張相對人因該等調解申請而將其降職降薪違反工會法第
28 35 條第 1 項規定，自應認申請人上開檢舉之真意係以相對人違
29 反工會法第 35 條 1 項規定而申請裁決，依前揭行政程序法第

1 17 條規定、最高行政法院 105 年度裁字第 941 號裁定意旨，視
2 同已在法定期間內向本會提出申請。因此，申請人主張相對人
3 違反工會法第 35 條第 1 項之行為之事實發生日為 105 年 4 月
4 15 日，其 105 年 7 月 4 日之裁決申請，尚未逾上開法律所規定
5 之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39
6 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

7 五、另查「為確保工會法第 35 條第 1 項所禁止雇主侵害此權利的行
8 為之實際效果，因此工會法第 35 條第 1 項第 5 款除了工會可申
9 請外，只要勞工具有正當的利害關係或救濟利益，勞工亦可申
10 請。」，迭據本會 100 年度勞裁字第 9 號、100 年度勞裁字第
11 25 號、101 年度勞裁字第 12 號、102 年度勞裁字第 18 號、102
12 年度勞裁字第 21 號裁決決定書闡釋在案，申請人主張相對人
13 之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，程序
14 上亦無不合。

15 六、復查申請人於 105 年 9 月 20 日之裁決申請書，請求裁決事項為
16 「請求永豐餘公司給予積欠之工資，資遣費及非自願離職單，
17 依勞動基準法第十四條第六項，雇主違反勞動契約或勞工法
18 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得經不需預告終止契約。
19 依工會法第 35 條第一項對於勞工組織工會、加入工會、參加工
20 會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、調降、減薪或
21 為其他不利之待遇，檢舉永豐餘工業用紙股份有限公司，違反
22 工會法第 45 條雇主或代表雇主行使管理權之人，違反第 35 條
23 第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機
24 關處雇主新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。」，嗣後於
25 105 年 10 月 19 日本會第 1 次調查會議時，變更聲明為「請求
26 確認相對人 105 年 4 月 15 日公告對申請人所為降調、減薪之行
27 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行
28 為」，105 年 11 月 2 日本會第 2 次調查會議時，追加聲明第 2
29 至 4 項為「一、相對人應給付申請人新台幣 46 萬 8,424 元及自

1 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算
2 之利息。二、相對人應開立「非自願離職證明書」予申請人。
3 三、訴訟費用由相對人負擔。」。查勞資爭議處理法及不當勞
4 動行為裁決辦法，就申請人得否追加（擴張）或變更請求裁決
5 事項，均未設有明文規定。故就是否允許當事人追加或變更，
6 本會有裁量權。行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦
7 同此法理。核申請人提出變更、追加請求部分，除訴訟費用之
8 負擔外，與原請求裁決事項實質上相同，其基礎事實同一，並
9 無礙相對人之防禦或本件裁決程序之進行，相對人亦未表示反
10 對，應予准許。

11 貳、實體部份

12 一、申請人之主張

13 (一)申請人於民國 90 年 2 月 8 日受僱於相對人(申證 1)，任職
14 汽電組，從事甲級鍋爐操作之工作，工作採四班三班輪班
15 制，初受僱時係擔任技術員，任職期間實兢兢業業、盡心
16 竭力完成交辦工作，甚至從未有遲到、早退、懲處之記
17 錄，且因工作能力深獲主管肯定，於 100 年 7 月獲調升為汽
18 電組副班長，月薪於離職前已調升為 4 萬 6,000 餘元。申請
19 人於工作同時，感受勞方權益應受到合理之維護與重視，
20 遂積極參與企業工會事務，並於 100 年 11 月 29 日、104 年
21 11 月 23 日連續當選擔任第 7 第 8 屆工會理事(申證 2)，
22 期盼更多為己身及同仁依法爭取應有之權益。豈知擔任工
23 會理事一職後，遂不時受到主管關切，甚至口頭勸諭退出
24 工會、專心工作不然後果難以想像(申證 3)，惟於當選工
25 會理事後仍如常盡心工作，從未因工會事務影響工作，申
26 請人對於主管如此關切，至為無奈。

1 (二)105年1月16日總統選舉日，相對人針對該選舉日之出勤，
2 公告表示廠方給予欲投票之員工2小時投票假、或給予未
3 投票而全程到班員工2小時加班費，因相對人每逢選舉日
4 均如是辦理亦不以為意。然而申請人於新聞上得知選舉日
5 依法實屬「假日」，勞工若於當日有出勤，應給予有去投票
6 員工當日工資暨出勤時數之加班費、或未投票而全程到班
7 員工雙倍工資，始符法制，是永豐餘公司加班費發放方
8 式，顯已違法。為此，申請人得知前揭法規後，遂於總統
9 選舉日過後向永豐餘公司表達法規內容，並多次詢問處級
10 主管總公司是否會依法規辦理，遽處級主管均稱台北總公
11 司未有何回應（申證4）。

12 (三)直至105年2月1日已近發薪日及農曆年關，因處級主管仍
13 遲遲未有任何說明，申請人基於期盼有與資方有對話、詳
14 談之機會，遂於105年2月1日向桃園市政府勞動局申請勞
15 資調解，希冀與永豐餘公司進行理性、良性之溝通(申證5)
16 (申證6)。申請人105年2月1日是以理事身分向相對人
17 處級主管反映爭取1月16日選舉日加班費，有光碟譯文可
18 以證明(申證4-1)。在105年3月18日黃○○副處長辦公
19 室談話光碟譯文(申證8-1)，有提到申請人向其反應2次，
20 均未得到總公司正確回應。

21 (四)永豐餘公司或因知悉申請調解一事，故針對總統選舉日之
22 加班費，於105年2月19日調解會議前，即於105年2月
23 5日，已核發總統選舉日之加班費予員工，其中，雖兩造關
24 於該加班費之計算方式仍有爭執、出入(即相對人係以「105
25 年1月16日上午8時至105年1月17日上午7時59分」
26 作為加倍發給工資之「假日」，與勞動基準法所規定「105
27 年1月16日上午0時、至105年1月16日晚間11時59分」
28 為加倍發給工資之「假日」不符)。惟因調解委員斯時以相

1 對人既已有核發假日加班費、且本件申請調解並未針對前
2 揭爭議，勸諭申請人先予和解，就該爭議若仍有疑義，可
3 再另案申請調解，申請人便接受和解，以弭爭端(申證7)。

4 (五)詎料，相對人竟於前述調解成立後，以申請人此舉係違反
5 公司規章、損害公司名譽為由(申證8)，於105年4月15
6 日公告將申請人職位由副班長降調為技術員，減薪職務加
7 給2410元自105年4月1日生效(申證9)。然而，申請
8 人針對加班費申請調解、與處級主管溝通詳談，何來違反
9 公司規章、損害公司名譽之有？令人不解。相對人永豐餘
10 公司以此片面將申請人降職、減薪，顯已違法。申請人遂
11 於105年4月22日當面向汽電組主管林○○主任表示當日
12 終止與公司間之勞動契約(申證10、申證10-1))。申請人
13 與相對人就本件爭議，已於105年5月20日、105年6月6
14 日經桃園市政府進行調解會議，惟因兩造無法達成共識，
15 是調解未能成立(申證11)。又依桃園市政府105年10月
16 17日府勞檢字第1050256140號函(申證20)，桃園市勞工局
17 於105年7月13日，派員實施勞動檢查，經查相對人有違反
18 勞動基準法第二十二條第二項規定裁罰2萬元，相對人違
19 反勞動基準法第十四條相關規定屬實。

20 (六)申請人投入工會事務擔任理事一職、就總統大選日加班費
21 詢問處級主管，循適法管道申請調解後，竟遭秋後算帳違
22 法調職降薪。乃於105年7月4日向桃園市政府檢舉相對人
23 (申證12)，違反工會法第35條第一項對於勞工組織工
24 會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱
25 用、解僱、調降、減薪或為其他不利之待遇。桃園市政府
26 僅派員至永豐餘公司實施勞動檢查，經查永豐餘公司有違
27 反勞動基準法之事項，依法裁處罰鍰新台幣2萬元。至於
28 有關檢舉相對人違反工會法第35條第一項規定，建議申請

1 人向行政院勞動部申請裁決（申證 13）。

2 (七)關於申請人工會理事解職乙節：

3 1. 依新屋廠企業工會章程第二十條第 7 項所述(申證 17)，
4 理、監事之選舉及解職，是會員代表大會之職權，理監
5 事或理事長並無權限。申請人有詢問黃甲○○副理事
6 長，黃甲○○並不知情。故相對人提供新屋廠企業工會
7 公告之桃永企新工字第 15107 號函(申證 16)，已屬違
8 法。又依工會法施行細則第十八條規定：理事、監事資
9 格經法院判決撤銷確定或經工會依法解任者，其於撤銷判
10 決確定前或解任前依權責所為之行為，仍屬有效。永豐餘
11 工業用紙股份有限公司新屋廠企業工會 105 年 3 月 29 日
12 非法解除申請人理事一職，同年 4 月 1 日相對人便將相對
13 人調職、降薪，諸多巧合讓人匪夷所思。

14 2. 相對人(相證三)中提到申請人於 105 年 1 月 6 日、105 年
15 3 月 9 日未請假未出席理監事會議云云，申請人提供(申
16 證 18)105 年 1 月 8 日工會秘書電話錄音光碟譯文、105
17 年 1 月 11 日汽電組葉○○股長錄音光碟譯文(申證 3-1)，
18 及新屋廠企業工會第八屆第二次理監事開會通知桃永企
19 新工字第 105012 號開會通知(申證 19)。

20 3. 相對人辯稱，若有意見應於理監事會議提出云云，然理
21 監事會議 3 個月才開一次，且每次開會都沒有異議，則廣
22 大的基層勞工又該如何爭取自身該有的權益？縱使申請
23 人做出超出工會理事權限，然新屋廠企業工會可依法召
24 開臨時代表大會提出解職表決。況且企業工會事務又與
25 相對人有何關係？

26 (八)關於相對人有無依法給付公職人員選舉加班費乙節：

1 1. 按相對人答辯書(四)第三頁第四頁所述，民國 103 年 11
2 月 29 日九合一選舉日，申請人加班費給付狀況(相證二
3 十)，然查：

4 (1)申請人當日班別為 A 班即 11/29 08:00-11/29 16:00
5 但依公告提前下班 2 小時，故有公假 2 小時，如相證
6 二十第 1 頁。

7 (2)從相對人公司手做之選舉日工作總清單顯示:4270 徐
8 A6, 即表示申請人為 A 班且到班, 並有例假日加班的確
9 認並到班 6 小時, 如相證二十第 4 頁。

10 (3)出勤打卡時間為 11 月 29 日 07:43 至 11 月 29 日 14:04,
11 故申請人 11 月 29 日有出勤但無延長工時, 如相證二十
12 第 2 頁。

13 (4)從 103 年 11 月 2 期支付明細表:例假日加班(2.6)
14 日, 3419), 因申請人 11 月例假日共 9 天, 申請人休假 7
15 天(11/1、11/8、11/9、11/16、11/17、11/24、
16 11/25)如相證第 5-6 頁, 故例假日剩餘 2 日, 加計九合
17 一選舉日上班 6 小時, 故合計加發例假日加班費 2.6 日,
18 亦即相對人公司有給付選舉日的加班費, 如相證二十
19 第 7 頁。

20 (5)11 月份共計 30 日當月計資日數為 30 日即未請事病假
21 (該月薪資全薪給付), 故 11 月 29 日原本的薪資自相
22 證二十第 7 頁的計資日數即可確認有發放當日原本薪
23 資。

24 (6)103 年 11 月為 9 天例假, 但申請人 11 月 21 日為公假,
25 永豐餘新屋廠 103 年度技術員請假卡為證(申證 29)第

1 2 頁, 11/21 假卡上有單位班長、股長、主任、管理組
3 人事簽章, 依工會法第 36 條規定辦理公假。所以申請
4 人 11 月例假日共是 $9+1=10$ 日, $10-7=3$ 日, 再加上
5 11/29 班別為 A 正班為 6 加班為 0 例假卻為 2(申證
6 30)。不知相對人答辯書狀四第 2 頁圖中 6 小時例假日
7 加班薪資是從那算出來? 所以相對人答辯書四相證二
8 十第 7 頁提供的 103 年 11 月薪資, 相證 19 第 1 頁、
9 相證二十第 1 頁、全都是造假資料, 無 11/21 日有薪
10 公假及 11 月 29 日選舉日補例假 6 小時, (新屋廠企業
11 工會在處理工會相關會務時, 資方都會給予一日例假
12 日加班費和車資)(申證 30)圖中所記載 11/21 日班別為
C, 正班為 0、加班為 0, 例假日為 8 可證。

13 (7)相對人提供 103 年 11 月 29 日選舉日資料中, 並無汽電
14 組 11 月輪值班表, 汽電組有 4 班分 A、B、C、D 班, (A
15 為早班 08:00~16:00, B 為中班 16:00~24:00, C 為夜班
16 24:00~08:00)採四班三輪制, 當天上班有 3 個班另外一
17 個班為休假班。

18 2. 民國 103 年 11 月 29 日九合一選舉日部分:

19 (1)申請人當日班別為 A 班即 11/29 08:00-11/29 16:00 但
20 依公告提前下班 2 小時, 故有公假 2 小時, 如相證二
21 十第 1 頁。

22 (2)再從申請人裁決申請書附件一中即於 105 年 2 月 5 日,
23 已核發總統選舉日之加班費予員工, 其中, 雖兩造關
24 於該加班費之計算方式仍有爭執、出入 (即永豐餘係
25 以「105 年 1 月 16 日上午 8 時、至 105 年 1 月 17 日上
26 午 7 時 59 分」作為加倍發給工資之「假日」, 與勞動

1 基準法所規定「105年1月16日上午0時、至105年
2 1月16日晚間11時59分」為加倍發給工資之「假日」
3 不符)惟因調解委員斯時以永豐餘既已有核發假日加
4 班費、且本件申請調解並未針對前揭爭議，遂勸諭申
5 請人先予和解，就該爭議若仍有疑義，可再另案申請
6 調解，申請人便接受和解，以弭爭端。

7 3.另相對人答辯書四第4頁提到101年1月14日總統及立
8 委選舉日,由於年代久遠,加班費的計算如前揭說明般須
9 配合出缺勤紀錄、假卡等資料始得確認，且相對人今年
10 度更換新的考勤系統，相關的紙本資料因存放在倉庫中，
11 仍在找尋中云云。相對人規避提供相關輪班表、考勤、
12 薪資資料，實不是台灣百大企業所應表現出的企業形
13 象，又所提供之資料漏洞百出，足證相對人前後矛盾，
14 究竟置調解之效力為何？

15 4.其他員工或工會沒有反應此事並不代表沒有，況且公職
16 選舉並非第一次，從相對人公司105年1月16日發放總
17 統副總統選舉加班費方法得知，總公司根本不知道勞基
18 法發放休假日的標準為何。勞動基準法第37條及39條
19 相關規定，由中央主管機關規定應放假之日均應休假，
20 雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
21 放。亦有員工抱怨從1月16日08:00上班到1月17日
22 08:00，但公司才給8小時之例假日。

23 (九)綜上，申請人申請調解並非檢舉，其目的是在與相對人理
24 性、良性之溝通，爭取工會會員之權益，並非爭取申請人
25 個人權益，相對人所為已經違反工會法第35條第1項對於
26 勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職
27 務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待

1 遇。

2 (十)請求裁決：1. 確認相對人 105 年 4 月 15 日公告對申請人所
3 為降調、減薪之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
4 第 5 款之不當勞動行為。2. 相對人應給付申請人新臺幣
5 468,424 元整及自臺灣桃園地方法院 105 年度勞訴字第 68
6 號給付資遣費等事件之起訴狀繕本送達相對人之翌日起至
7 清償日為止，按年利率百分之五計算之利息。3. 相對人應
8 開立非自願離職證明書予申請人。4. 臺灣桃園地方法院 105
9 年度勞訴字第 68 號給付資遣費等事件之訴訟費用由相對人
10 負擔。

11 (十一)其餘參見申請人 105 年 9 月 20 日不當勞動行為裁決申請
12 書、105 年 10 月 12 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由
13 書、105 年 10 月 26 日不當勞動行為裁決案件行政準備書狀
14 (一)、105 年 11 月 9 日不當勞動行為裁決案件行政準備書狀
15 (二)、105 年 11 月 11 日不當勞動行為裁決案件行政準備書
16 狀(三)，及各該書狀檢附之證物。

17 二、相對人之抗辯

18 (一)申請程序之瑕疵：

19 1. 按勞資爭議處理法第 39 條：「勞工因工會法第三十五條
20 第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前
21 項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二
22 項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。」、
23 同法第 51 條第 1 項：「基於工會法第三十五條第一項及
24 團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序
25 準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四
26 十三條至第四十七條規定。」、及工會法第 35 條：「雇

1 主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、
2 對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工
3 會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利
4 之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工
5 會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求
6 或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、
7 減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭
8 議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
9 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。
10 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解
11 僱、降調或減薪者，無效。」相關規定合先說明。

12 2. 然按申請人民國 105 年 9 月 19 日申請書內容，其申請裁
13 決事項為(1)請求永豐餘公司給付積欠工資、資遣費及非
14 自願離職單，依據勞基法第 14 條第 6 項主張勞工得不經
15 預告終止契約(2)檢舉永豐餘公司違反工會法 35 條第 1
16 項及 45 條規定，由中央主管機關裁處雇主罰鍰。今依據
17 申請人之請求(1)為給付積欠工資、資遣費及非自願離職
18 單等事項，該事項即為工會法第 35 條第 2 項之爭議行為
19 有效與否所生之請求事項，亦即應先認定爭議行為之效
20 力問題，始有給付請求事項之發生。又按申請人請求(2)
21 主張永豐餘公司違反工會法 35 條第 1 項及 45 條規定要求
22 科處罰鍰一事，應先認定是否有不當勞動行為始有科罰
23 一事，即為依照工會法第 35 條第 1 項請求裁決之事項，
24 兩項申請裁決之程序問題應依照勞資爭議處理法第 39 條
25 或依同法第 51 條規定依照工會法第 35 條第 1 項請求裁決
26 之事項其程序準用同法第 39 條規定，均應於知悉爭議行
27 為或事實發生之次日起 90 日內提出申請。然申請人申請
28 書中所填具之不當勞動行為的原因及具體事實發生時間
29 為民國 105 年 4 月 22 日，應依勞資爭議處理法第 39 條第

1 2 項規定期限向中央主管機關即勞動部提出請求，而申
2 請人遲至民國 105 年 9 月 19 日始提出兩項請求之裁決申
3 請，均逾越法令規定即應於知悉事由或事實發生之次日
4 起 90 日內向中央主管機關勞動部申請裁決，其申請程序
5 上實為重大瑕疵且無法補正。

6 3. 另依桃園市政府 105 年 10 月 17 日發文字號：府勞檢字第
7 1050256140 號函文勞動部(相證 1)，其函文內容約略為：
8 「一、本府經實施勞動檢查，認為相對人違反勞動基準
9 法第 22 條規定，並以函文通知勞工徐昌聖有關不當勞動
10 行為事項建議勞工向勞動部申請裁決。二、依行政程序
11 法第 17 條：行政機關對事件管轄權之有無，應依職權調
12 查；其認無管轄權者，應即移送有管轄權之機關，並通
13 知當事人。人民於法定期間內提出申請，依前項規定移
14 送有管轄權之機關者，視同已在法定期間內向有管轄權
15 之機關提出申請。」就上述函文可得知，桃園市政府認定
16 申請人之檢舉書即視同於法定期間內提出裁決申請。惟
17 桃園市政府上述之認定，恐多所疑義：

18 (1) 桃園市政府有無函文通知勞工徐昌聖有關不當勞動行
19 為事項建議勞工向勞動部申請裁決，相對人無法得知
20 確認，桃園市政府與勞動部並未提供，但依相證 1 之
21 說明：「…並以函文通知勞工徐昌聖有關不當勞動行
22 為事項建議勞工向勞動部申請裁決」，不正是表示桃
23 園市政府也認為該檢舉書並非請求或申請，而不予受
24 理，才轉函知申請人應向勞動部申請裁決，但怎麼事
25 後於相對人提出程序瑕疵之答辯時，後又認為該申請
26 人之檢舉視為申請而改於 10 月 17 日發文移送，此舉
27 不也與行政程序法第 17 條之應立即移送之規定有
28 違。

29 (2) 檢舉書是否即等同於行政程序法上之申請，恐非可以

1 直接劃上等號，應就其內容觀之，因依照檢舉書之填
2 寫說明：「本檢舉書在於舉發雇主有違反勞動基準法規
3 定，由政府依法查處，而非直接爭取勞工個人權益。
4 若您是為了爭取個人權益，譬如請求雇主給付相關金
5 額(如離職未給薪、扣薪水、未給資遣費、積欠工
6 資、違約金條款…)、或勞動契約變更終止(如調動職
7 務、不當解僱)、非自願離職證明等，應另申請調解
8 或請逕循司法途徑救濟，故此檢舉書並非用來申請不
9 當勞動行為的裁決或請求雇主給付之用，該說明明確
10 強調是勞工檢舉雇主違反勞動基準法所用，又從檢舉
11 書之檢舉事項中，均未顯示出申請人之請求或申請事
12 項為何，僅是概述相關勞資爭議發生的內容與時點，
13 桃園市政府僅以檢舉書之檢舉事項中事件發生之敘述
14 即認定為視同因工會法第35條第1項不當勞動行為的
15 裁決申請與第2項之因不當勞動行為所做之解僱、降
16 職或減薪無效而請求資遣費或積欠工資等之裁決申
17 請，似乎檢舉與裁決申請或請求之法律行為與法律效
18 果相差甚遠。

19 (3)如依照桃園市政府之認定，其認為申請人7月4日之
20 舉視為不當勞動行為裁決申請，且依照行政程序法第
21 17條規定，行政機關認為無管轄權者，應即移送有管
22 轄權之機關，並通知當事人，惟依照相證1函文的移
23 送日期為105年10月17日，移送期間長達3個月，
24 且函文內容也未通知當事人，恐有違行政程序法第
25 17條中關於立即移送及通知當事人之規定，如以極
26 端例子來說，行政機關N年後始移送給有管轄權之機
27 關，如此均能視為已在法定期間內向有管轄權機關提
28 出申請，則勞資爭議處理法第39條中關於申請期限
29 90天除斥期間之規定將無限期延長。又如上述之說

1 法是可被採納時，桃園市政府認定 7 月 4 日之檢舉即
2 視為不當勞動行為裁決之申請並通知當事人已經移送
3 給主管機關，則申請人也根本不需要於 105 年 9 月 17
4 日再度申請勞動部裁決，如此顯可得知，桃園市政府
5 在 7 月 4 日受理檢舉時，實際上並不認為該檢舉即為
6 不當勞動行為的裁決申請。

7 (4)按勞資爭議處理法第 42 條第 3 項：「裁決之申請，除
8 經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中
9 斷。」又同法第 49 條：「前條第二項之裁決經法院核
10 定後，與民事確定判決有同一效力。」，裁決之申請
11 與決定具備如此大之法律效力，向行政機關申請具有
12 時效中斷的效果，並由行政機關判定私權爭議，也可
13 能具有判決之同一效力，若檢舉書都能擴張解釋到視
14 為申請或請求，則民事法令中的時效中斷與除斥期間
15 將形同具文。

16 (二)相對人無工會法第三十五條之不當勞動行為：

17 1. 按工會法第 35 條第 1 項之規定是因勞工參與工會組織、
18 工會活動或擔任工會職務等，而雇主或代表雇主行使管
19 理權之人對勞工施以解僱、降調、減薪或其他不利之待
20 遇始足當之。又工會法第 35 條 2 項之解僱、降調或減薪
21 者無效，需先確認有第 1 項之不當勞動行為始有討論相
22 關爭議行為無效之餘地。惟申請人迄今均未具體說明或
23 提出證據證明究竟相對人之何種舉措對其參加工會、參
24 加工會活動或擔任工會幹部而引發相對人對其採取不當
25 的勞動行為，僅空泛的提及或無限上綱認為因其擔任工
26 會幹部，相對人的不管是懲處、調職、免除主管職等管
27 理行為即為不當的勞動行為，提供的民事訴訟起訴狀均
28 為單方說詞，並無任何客觀舉證。

29 2. 本案的原始起因即 105 年 1 月 16 日的總統選舉日加班費

1 而申請人於 2 月 1 日向桃園市政府勞動局申請調解一事
2 (相證 2)，從調解書的內容觀之，申請人未曾表明其為
3 工會幹部或經工會授權或代表工會提出調解，公司內部
4 也未曾接獲工會曾經針對總統選舉日加班費一事表達關
5 切或尋求向公司對話的請求，但卻為合理化其以工會身
6 分勞工權利又在民事起訴狀中提及「原告投入工會，就總
7 統大選加班費一事循適法管道申請調解…」，但事實上申
8 請人並未獲工會之授權，故充其量頂多能說明是申請人
9 為其個人的權益提出調解申請，如此又如何能推論到申
10 請人是因為參加工會活動或擔任工會職務而導致相對人
11 對其施以不當的勞動行為，恐是申請人無限上綱，毫無
12 證據即任意指摘相對人之任何行為屬不當勞動行為。

13 3. 又依照永豐餘工業用紙股份有限公司新屋廠企業工會，
14 發文日期民國 105 年 3 月 21 日，發文字號：桃永企新工
15 第 15017 號函(相證 3)，其中說明第二點：「徐昌聖君於
16 105/01/06 及 105/03/09 都未請假無故缺席，依人民團體
17 法規定視同辭職」、第三點「徐昌聖君於 105/02/01 月份
18 因選舉加班費問題未予以求證，也未跟理事會提出議案
19 討論或經過理事長授意，擅自以工會幹部理事之職務向
20 桃園市政府勞動局提出調解，造成勞資雙方之誤解」及第
21 四點：「本會依規定自即日起解除徐昌聖君擔任理事職
22 務，由候補理事蔡○○君遞補其職缺，並自即日起生
23 效」，本通知函並副知桃園市政府、永豐餘工業用紙股份
24 有限公司新屋廠、桃園縣市工會、及台灣省造紙業產業
25 工會聯合會等單位，由上述之函文可得知：

26
27 (1)申請人自 105 年 3 月 21 日起即非工會幹部。

28 (2)申請人自陳其申請調解為以工會幹部之名義爭取勞工
29 權益，實屬錯誤，因工會未曾授權申請人提出調解或

1 也未要求公司針對選舉日加班費提出說明，故申請調
2 解並非工會活動或工會立場。

3 (3)工會認為申請人未經查證即貿然申請調解為造成勞資
4 誤解之舉。

5 4. 相對人懲處、調職、解僱無違反工會法第 35 條，分述如
6 下：

7 (1)105 年 2 月 1 日之加班費調解，並非工會授權或工會
8 的活動，純粹為申請人之自身行為，故調解之申請所
9 導致之懲處與調職，根本與工會法第 35 條之規定無
10 關。

11 (2)申請人自 105 年 3 月 21 日起即未具備工會幹部職務，
12 而相對人因申請人違反工作規則進而進行懲處調職之
13 公文處理記錄單為 105 年 3 月 29 日並自 105 年 4 月 1
14 日生效(相證 4)，故懲處調職的當下，申請人已非工
15 會幹部。

16 (3)又此一懲處調職乃基於申請人為公司幹部，未向相對
17 人查明 105 年 1 月 16 日總統選舉當日出勤加班費的計
18 算方式，即貿然於 2 月 1 日未領薪前即向桃園市政府
19 勞動局提出加班費爭議調解，又相對人 2 月 5 日始發
20 放 1 月 1 日至 1 月 31 日薪資，因此未到發薪日，則申
21 請人如何認定相對人一定漏發薪資而有勞資爭議？

22 (4)申請人身為公司幹部均可先行透過內部程序諮詢、向
23 人事單位瞭解特殊期日的加班費發放事宜，或待發薪
24 日後如薪資有誤可向人資單位查詢等方式處理，況且
25 2 月 5 日薪資發放即可確知該選舉日之加班費是否有
26 短缺，然申請人從 2 月 5 日至 2 月 19 日長達兩週之時
27 間，且在明知相對人確有發放加班費的情況下，也不
28 願意撤銷其調解申請，同時忽視相對人一再說明與解

1 釋，且在未經內部溝通協調並確認漏發之餘，動輒提
2 出勞資爭議之調解申請，進而破壞勞資和諧，徒增緊
3 張氛圍與耗費相對人及主管機關之行政成本，雖說申
4 請調解為勞工之權益，相對人無可置喙，但事後2月
5 19日之勞資爭議調解書，也證實相對人業於2月5日
6 的發薪日發放1月16日之加班費，並無短發違法之
7 虞，故申請人之調解申請恐為權利的濫用而非權益的
8 主張。

9 (5)依前所述，申請人之輕率行為經相對人認定違犯公司
10 工作規則第51條第9款破壞勞資和諧關係(相證5)，
11 經公司內部懲處程序，依工作規則本應記大過一次處
12 分，但念及初犯，最後提出免除副班長職務即主管職
13 務改任非主管職懲處內容，並未予以記過，由工務處
14 汽電組副班長職務調任工務處汽電技術員。

15 (6)司法實務上肯認雇主為維護企業內部秩序，對於不守
16 企業紀律之勞工得以訂定懲處規定，而於各種懲戒手
17 段中，以「懲戒解僱」終止勞雇雙方之勞動契約關係，
18 所導致之後果最為嚴重。解僱應為雇主終極、無法迴
19 避、不得已之手段，此即所謂「解僱之最後手段性原
20 則」。故採取懲戒解僱手段，須有勞動基準法第12
21 條各款規定之情形，違背忠實義務足認勞動關係受嚴
22 重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主
23 採取其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職均已無法維
24 護其經營秩序，始得為之。(參見臺灣臺北地方法院
25 89年重勞訴字第14號、91年勞訴字第77號等民事判
26 決)勞工違反工作規則之情節，若依社會一般通念並
27 非情節重大，而據個案具體情狀為其他懲戒處分，如
28 申誡、記過、扣發獎金、降職降薪等，即臻維護工作

1 場所之紀律，防止類似事件再發生時，可期待雇主為
2 其他較輕微之處分，甚為變更工作地點、職務內容或
3 亦薪資及其他勞動條件不利之變更，以替代懲戒解
4 僱，非當然謂發生違反勞動契約問題。故雇主調動勞
5 工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理
6 性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不
7 同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法。且勞
8 工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應
9 受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工
10 作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團
11 隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要
12 性及調職合理性（參見最高法院 98 年台上字第 600
13 號民事判決）。

14 (7)故此一懲戒權的合法行使，乃是基於申請人為公司幹
15 部，符合公司人事管理之必要，調職也符合工作規
16 則、勞動法令及調動五原則，且依照前述之工會函
17 文，工會亦認為申請人之舉措造成勞資誤解，故調職
18 處分斷非為了申請人擔任工會職務或參與工會活動，
19 況且處分之當下，申請人早已無擔任工會職務，故調
20 職一事當無違反工會法第 35 條第 1 項之規定。

21 (三)相對人 105 年 5 月 20 日回推五年間之公職人員選舉日出勤
22 時間及加班費給付原則：

23 1. 105 年 5 月 20 日回推五年間之公職人員選舉日，合計有三
24 次，分別為(1)105 年 1 月 16 日總統及立委選舉日(2)103
25 年 11 月 29 直轄市長、市議員及鄉鎮長九合一選舉日(3)
26 101 年 1 月 14 日總統及立委選舉日：

27 2. 相對人公司的排班原則：

28 (1)一日分為三班，順序一律皆以 A-B-C 依序進行，相關

1 的計算均照此一順序進行。A 班:08:00-16:00。B
2 班:16:00-24:00。C 班:24:00-翌日 08:00(即便跨
3 翌日,以相對人的公司來說,都仍屬於當日的第三
4 班)。

5 (2)先以電腦排班,次再輔以人工做些微調整班表。

6 (3)輪班人員,做六休二,即 6 天輪一次班別,每一班別
7 持續 6 天,休息 2 天後再換另一個班別。

8 (4)每年底均會依照法令公佈明年度之行事曆,以確定輪
9 班人員的總放假日,及每月可放之例假數。

10 3.民國 105 年 1 月 16 日總統選舉日,申請人加班費給付狀
11 況(相證十九):

12 (1)申請人當日班別為 C 班,即 1/16 24:00-1/17 08:00,
13 其員工編號為 4270。

14 (2)從相對人公司手做之選舉日工作總清單顯示:4270 徐
15 C8,即表示申請人有到班,並有例假日 8 小時加班的
16 確認,如相證十九第 5 頁。

17 (3)出勤打卡時間為 1 月 16 日 19:35 至 1 月 17 日 08:03,
18 故申請人 1 月 16 日有延長加班 4 小時,而申請人延長
19 加班 1 月份合計有 4 日,共 16 小時(即 1/5、1/13、
20 1/16、1/17,分別為 4 小時),如相證十九第 2 及 3
21 頁,而 1 月 16 日之延長加班 4 小時薪資的在加班費欄
22 位 16 小時中,如相證十九第 6 頁,即表示延長加班的
23 工資足額發放。

24 (4)從 105 年 1 月 2 期支付明細表:例假日加班(3 日,
25 3730),因申請人 1 月例假日共 10 天,申請人休假 8
26 天(1/6、1/7、1/14、1/15、1/22、1/23、1/30/
27 1/31),如相證十九第 4 頁,故例假日剩餘 2 日,加
28 計總統選舉日上班 1 日,故合計加發例假日加班費 3
29 日,亦即相對人公司有給付選舉日的加班費,如相證

1 十九第 6 頁。

2 (5)1 月份共計 31 日，當月計資日數為 31 日，即未請事病
3 假（該月薪資全額給付），故 1 月 16 日原本的薪資，
4 自相證十九第 6 頁的計資日數即可確認有發放當日原
5 本薪資。

6 (6)以上之說明，相對人於申請人申請調解後一再地與申
7 請人解釋跟說明，但申請人堅不認同，且申請人一再
8 提及公司不予理會，但從申請人所提出之申證 4-1、
9 8-1 與黃○○的對話譯文，於申證 4-1 中 2 月 1 日的
10 對話(即申請人申請調解日)均提到「新屋廠有回報給
11 總公司關於這個問題，如果薪資已經算掉了，如果有
12 還可以再補，那個我再追看看有沒有結果」，申證 8-1
13 中 3 月 18 日也再次提到「都有反應給總公司、也有說
14 明計算方式沒問題，且過去選舉日也是這麼算…」，
15 足以說明公司都有處理，並非申請人所說的不予理
16 會，又雙方於 2 月 19 日調解會議中（相證二）之紀錄
17 (三):「經查勞方 2016 年 1 月 16 日總統選舉日之出勤
18 時間為晚上 8 點至次日早晨 8 點，資方公司於 105 年 2
19 月 5 日發薪日，確有核發 105 年 1 月 16 日當日之加班
20 費，勞方同意該案已無爭議」，故都已經經過調解人
21 確認了，申請人卻仍然於 3 月 18 日繼續爭執公司沒發
22 放加班費，相對人明知且在調解中都承認公司足額發
23 放了，時至今日（包括 11 月 2 日第二次調查會議時）
24 仍然不實指控公司未發放加班費(指稱相對人只發兩
25 個小時的加班費)，足證申請人前後矛盾，究竟置調
26 解之效力為何物？

27 (7)況於 2 月 5 日發薪日前早已預設相對人短發加班費之
28 立場，在未確認的情形下，即於 2 月 1 日提出調解，
29 此舉實為權利的濫用，倘若每個員工都在未發薪日前

1 任意去假設公司違法即提出檢舉或是調解，並造成公
2 司其他員工誤解公司短發加班費或違法（因為根本沒
3 其他員工或工會反應此事，況且公職選舉並非第一
4 次），此舉不但造成公司人心浮動及營運上的困擾，
5 造成的影響不只相對人其他員工疲於奔命，不正也增
6 加勞動機關之困擾。

7 4. 民國 103 年 11 月 29 日九合一選舉日，申請人加班費給付
8 狀況（相證二十）：

9 (1) 申請人當日班別為 A 班，即 11/29 08:00- 11/30
10 16:00，但依公告提前下班 2 小時，故有公假 2 小時，
11 如相證二十第 1 頁。

12 (2) 從相對人公司手做之選舉日工作總清單顯示:4270 徐
13 A6，即表示申請人為 A 班且到班，並有例假日加班的
14 確認，並到班 6 小時，如相證二十第 4 頁。

15 (3) 出勤打卡時間為 11 月 29 日 07:43 至 11 月 29 日 14:04，
16 故申請人 11 月 29 日有出勤但無延長工時，如相證二
17 十第 2 頁。

18 (4) 從 103 年 11 月 2 期支付明細表:例假日加班(2.6 日，
19 3419)，因申請人 11 月例假日共 9 天，申請人休假 7
20 天（11/1、11/8、11/9、11/16、11/17、11/24、
21 11/25），如相證二十第 5-6 頁，故例假日剩餘 2 日，
22 加計九合一選舉日上班 6 小時，故合計加發例假日加
23 班費 2.6 日，亦即相對人公司有給付選舉日的加班
24 費，如相證二十第 7 頁。。

25 (5) 11 月份共計 30 日，當月計資日數為 30 日，即未請事
26 病假（該月薪資全薪給付），故 11 月 29 日原本的薪
27 資，自相證二十第 7 頁的計資日數即可確認有發放當
28 日原本薪資。如上述，相對人一樣依法足額發放加班
29 費與相關薪資。

1 5. 101 年 1 月 14 日總統及立委選舉日，由於年代久遠，加班
2 費的計算如前揭說明般需配合出缺勤記錄、假卡等資料
3 始得確認，且相對人今年度更換新的考勤系統，相關的
4 紙本資料因存放在倉庫中，仍在找尋中，如尋獲將再次
5 說明。

6 (四)申請人後續又於 4 月 22 日主張相對人違反勞動契約或勞動
7 法令欲終止勞動契約，並自當日起即未到公司工作，並於
8 當日申請勞資爭議調解，故相對人僅能於 5 月 20 日或 6 月 6
9 日的調解會議中一再主張申請人自 5 月 1 日起已經違反勞基
10 法第 12 條規定：「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內
11 曠工達六日者。」，相對人得依照法令予以終止勞動契約。
12 相對人提出終止勞動契約之時，申請人並未具有工會幹部
13 身分，終止的理由為曠職而非因申請人參加工會活動或擔
14 任工會職務，故相對人之解僱行為絕未違反工會法第 35 條
15 之相關規定。

16 (五)桃園市政府勞檢 1050256140 號函之裁罰是否違法仍未定：

17 1 桃園市政府勞檢 1050256140 號函之裁罰，乃源自於 105
18 年 4 月 1 日相對人所為之申請人免除申請人兼任主管職所
19 生之減發主管加給一爭議，該案正處訴願中，相對人是
20 否違反法令仍在未定之天，但申請人無故曠職卻為不爭
21 之事實，若誠如申請人所提其已於 105 年 4 月 22 日主張
22 終止勞動契約，又何至於申請人與其主管林○○（申證
23 10-1）之對話中出現：「徐昌聖：對，我明天就不會來上
24 班了；林○○：那你是要請假還是要？ 徐昌聖：那我這
25 我就不曉得，到時候我下禮拜一會問說..我的勞保怎麼
26 處理…」及「徐昌聖：對這幾天到月底的調度可能就要再
27 麻煩你這樣；林○○：那我現在就先趕快聯絡早班及夜
28 班；徐昌聖：因為明天我本來就有劃休假了啦，戴○○
29 就幫我代班了，葉甲○○早班就會來代班了，就是禮拜

1 天他們可能就…」。

2 若申請人已經終止勞動契約了，又何以需要思考是否應該
3 請假與找他人代班，故申請人無故曠職違反勞動法令應
4 可得確認。

5 (六)綜上所述，申請人之申請程序具重大瑕疵，應為不得補正
6 之事項，且申請人自 105 年 3 月 21 日即非工會幹部，申請
7 勞資爭議調解也非經工會授權或為工會之活動，相對人之
8 懲處、調職或解僱，均非基於申請人工會幹部之身分或參
9 與工會活動所做之舉措，故相對人並無違反工會法第 35 條
10 第 1 項規定而應受罰鍰之裁處，同時相對人也因無不當勞
11 動行為而違反工會法第 35 條第 2 項規定，進而應為給付資
12 遣費、積欠工資與提供非自願離職證明書。祈請貴會賜准
13 駁回申請人裁決申請之決定。

14 (七)其餘參見相對人 105 年 10 月 11 日永餘工字第(2016)00091
15 號函、105 年 10 月 19 日不當勞動行為裁決案件答辯書、105
16 年 10 月 28 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、105 年 11
17 月 2 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、105 年 11 月 9
18 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、105 年 11 月 25 日不
19 當勞動行為裁決案件答辯(五)書，及各該書狀檢附之證
20 物。

21 三、雙方不爭執事項

22 (一)申請人於民國 90 年 2 月 8 日受僱於相對人，任職汽電組，從
23 事甲級鍋爐操作之工作，100 年 7 月升任為汽電組副班長。

24 (二)申請人於 100 年 11 月 29 日、104 年 11 月 23 日連續當選擔任
25 永豐餘工業用紙股份有限公司新屋廠企業工會(以下簡稱新
26 屋廠企業工會)第 7 屆及第 8 屆工會理事。

27 (三)申請人 105 年 2 月 1 日以相對人於 105 年 1 月 16 日總統選舉
28 日相對人只給付 2 小時加班費或只補休 2 小時為由，向桃園

1 市政府申請勞資爭議調解。

2 (四) 上開勞資爭議調解案，105 年 2 月 19 日由桃園市新世紀愛鄉
3 協會調解成立。

4 (五) 相對人以申請人提出上開勞資爭議調解為由，105 年 4 月 15
5 日公告將申請人職位由工務處汽電組副班長降調為工務處汽
6 電組技術員，減薪職務加給 2410 元，溯及自 105 年 4 月 1 日
7 生效。

8 (六) 申請人 105 年 4 月 22 日口頭向汽電組主管林○○主任表示當
9 日終止與相對人間之勞動契約。

10 (七) 申請人已對相對人提起請求給付資遣費等，由臺灣桃園地方
11 法院 105 年度勞訴字第 68 號事件受理。

12 四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人以申請人 105
13 年 2 月 1 日提出 105 年 1 月 16 日總統選舉日加班費等之勞資爭
14 議調解為由，於 105 年 4 月 15 日公告將申請人職位由工務處汽
15 電組副班長降調為工務處汽電組技術員，減薪職務加給 2,410
16 元，自 105 年 4 月 1 日生效之行為，是否構成違反工會法第 35
17 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？以下說明之。

18 (一) 申請人 105 年 2 月 1 日以相對人於 105 年 1 月 16 日總統
19 選舉日相對人只給付 2 小時加班費或只補休 2 小時為由，
20 向桃園市政府申請勞資爭議調解，為工會法第 35 條第 1
21 項所稱之「工會活動」：

22 1. 按「所謂的工會活動，並不以工會會員大會、會員代
23 表大會、理監事會所議決的活動為限，即使是工會
24 會員並非基於上述議決而為之自發性活動，只要是
25 依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工
26 會活動，而受到法律的保護」(本會 102 年度勞裁字
27 第 38 號裁決決定書參照)，「在工會並未下達任何指
28 示之情形，工會理事或會員以個人名義提出雇主違

1 反勞動基準法之勞資爭議調解或檢舉申訴，從工會
2 法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工
3 生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞
4 動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第
5 11 款「其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項」所定
6 之工會任務觀之，確實符合工會之運動方針，應認
7 為係屬工會活動，而受到法律之保護」（本會 102 年
8 度勞裁字第 41 號裁決決定書參照）。準此，申請人
9 105 年 2 月 1 日以相對人於 105 年 1 月 16 日總統選舉
10 日相對人只給付 2 小時加班費或只補休 2 小時為由，
11 向桃園市政府申請勞資爭議調解，當時申請人為新
12 屋廠企業工會理事，並於調解聲請書明確表明：「本
13 人也是工會理事，跟公司管理階層反應多次皆石沈
14 大海，故希望經由主管機關調解」，自屬工會法第 35
15 條第 1 項所稱之「工會活動」。

- 16 2. 復按「關於工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定支配介入類
17 型之不當勞動行為，主張受害之工會得為申請人，自不
18 待言；他方面，由於支配介入行為對於勞工之團結權將
19 造成重大之影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞
20 工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支
21 配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等
22 情形，承認個別勞工得對支配介入類型之不當勞動行為
23 提出裁決申請，即有必要」（本會 102 年度勞裁字第 21
24 號裁決決定書參照）。經查證人即新屋廠企業工會理事
25 長蔡甲○○於本會證稱：永豐餘工會理事長的職務並不
26 是我最主要的工作，工會的事情我都交給秘書處理；到
27 我擔任理事長的時候，我跟相對人要求全日駐會；申請
28 人有無請假之事情，是聽秘書說申請人並沒有請假，並

1 不清楚這件事情；蔡○○遞補理事乙事之時間、日期不
2 清楚，要問工會秘書；公司本來就有按照法令規定，合
3 法發給加班費，有沒有加倍我不知道；對於向相對人領
4 取之薪資數額並不清楚，在外面的兼職所得遠大於在永
5 豐餘薪資等語。足徵新屋廠企業工會在理事長全日駐會
6 之情形下，對於工會之法定職責與功能，仍未有實際之
7 承擔，甚至申請人主張工會秘書同時亦為廠長秘書。且
8 依相對人提出之新屋廠企業工會理監事聯席會議紀錄及
9 秘書張○○之證述，皆有邀請相對人人員列席，此舉勢
10 將產生工會理監事因憚於資方知悉而無法發言為工會會
11 員爭取權益之寒蟬效應。新屋廠企業工會對於申請人基
12 於工會理事職責，就選舉日加班費此一攸關勞動條件之
13 事項，而向主管機關提出調解申請乙事，以與資方相同
14 之理由，未經理監事會議決議而免除申請人之工會職
15 務，有工會秘書張○○於本會之證詞可稽，堪認新屋廠
16 企業工會業已喪失功能。按美國國家勞動關係法
17 (National Labor Relations Act，簡稱NLRA)第8條(b)
18 規定勞工組織(labor organization)之不當勞動行為，
19 勞工組織或其代理人不得限制或脅迫受僱者行使該法第
20 7條所保障之權利。我國工會法並未規定工會之不當勞
21 動行為，但於具體之勞資關係發展脈絡中評價雇主之行
22 為是否構成不當勞動行為時，非不得加以斟酌決之(本
23 會104年度勞裁字第34號、105年度勞裁字第26號
24 裁決決定書參照)。新屋廠企業工會105年3月21日桃
25 永企字第15017號函認申請人因選舉日加班費問題擅自
26 以工會幹部理事之職務提出調解，造成勞資雙方之誤
27 解，其理由與相對人105年3月29日公文處理紀錄單相
28 同。從其時間上相續密切之脈絡及相對人與其新屋廠企
29 業工會之關係緊密，堪認相對人對於工會活動有支配介

1 入之行為。

2 (二) 相對人以申請人 105 年 2 月 1 日提出 105 年 1 月 16 日總
3 統選舉日加班費等之勞資爭議調解為由，於 105 年 4 月
4 15 日公告將申請人職位由工務處汽電組副班長降調為工
5 務處汽電組技術員，減薪職務加給 2,410 元，自 105 年 4
6 月 1 日生效之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
7 第 5 款之不當勞動行為：

- 8 1. 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇
9 主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協
10 商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不
11 當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因
12 此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內
13 容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主
14 之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法
15 目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求
16 迅速回復其權利。雇主之行為是否構成工會法第 35 條
17 各款之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係之脈絡，就
18 客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不
19 當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。
- 20 2. 申請人 105 年 2 月 1 日以相對人於 105 年 1 月 16 日總統
21 選舉日相對人只給付 2 小時加班費或只補休 2 小時為
22 由，向桃園市政府申請勞資爭議調解，當時申請人為相
23 對人新屋廠企業工會理事，並於調解聲請書明確表明：
24 「本人也是工會理事，跟公司管理階層反應多次皆石沈
25 大海，故希望經由主管機關調解」，相對人知悉申請人
26 乃以工會理事身分就加班費此一勞動條件提出調解聲
27 請，應無疑義。相對人明知申請人上開勞資爭議調解為
28 工會活動，卻以調解申請破壞勞資雙方和諧，已違相對

1 人公司工作規則第 51 條第 9 款：「張貼或散發不利於公
2 司之謠言、文字或圖書足資挑撥破壞勞資雙方感情者」
3 為由，於 105 年 4 月 15 日公告將申請人職位由工務處汽
4 電組副班長降調為工務處汽電組技術員，減薪職務加給
5 2,410 元，自 105 年 4 月 1 日生效，自具有不當勞動行
6 為之故意。相對人雖抗辯降調當時，申請人已非工會理
7 事，然相對人既然係因申請人以工會理事身分申請上開
8 勞資爭議調解而予以懲處，自與降調當時申請人是否尚
9 具有工會理事身分無關，相對人所辯尚無可採。

10 3. 按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工組織
11 工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒
12 絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；亦不
13 得不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工
14 會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款定有明文。申請人上
15 開申請調解乃屬工會活動，已如前述，相對人對申請人
16 所為之降調、減薪，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之
17 不當勞動行為，且亦屬對工會活動予以介入而造成寒蟬
18 效應，同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
19 行為。

20 4. 再者，調解程序性質上本非兩造對立（adversary
21 system）之構造，原則上不公開並應保守秘密（勞資爭
22 議處理法第 24 條、鄉鎮市調解條例第 19 條第 2 項）。
23 調解之成立，乃基於當事人之自願，並不具有強制力
24 （勞資爭議處理法第 19 條、第 20 條參照），其目的在
25 於就爭議事件，酌擬公正合理辦法，力謀雙方之協和
26 （鄉鎮市調解條例第 22 條參照），調解不成立亦無處罰
27 效果（勞資爭議處理法第 19 條參照）。國外勞資調解理
28 論之趨勢，亦強調以「利益性協商」模式
29 （interest-based bargaining）進行調解，創造雙贏

1 (win-win situation) (本部 104 年 7 月「赴美國聯邦
2 調解調停署研習暨相關單位參訪活動」報告參照)。因
3 此，調解之聲請既非謠言，亦非挑撥破壞勞資雙方感情
4 之文字或圖書，相對人援引工作規則第 51 條第 9 款予以
5 懲處，單從文義而言，已非無疑。何況，依據美國國家
6 勞工關係委員會 (National Labor Relations Board)
7 關於工作規則之見解，「受僱人對於雇主之勞動政策或
8 對受僱人之待遇，有依國家勞工關係法第 7 條予以批評
9 及抗議之權利。若規則被合理解讀為禁止受僱人協同對
10 雇主批評，將被認為違法。例如，一項規則禁止受僱人
11 對雇主或主管為不尊敬、負面、不適當或冒犯之行為，
12 而在文字上缺乏足夠之明確性，將被認為違法。且受僱
13 人對於雇主之批評不會僅僅因為其錯誤或損及名譽而喪
14 失第 7 條之保護，因此，一項規則禁止錯誤之言論一般
15 而論被視為不法，除非明確僅禁止惡意的錯誤言論。…
16 下列規則一般而言被認為不合法，因為受僱人將合理地
17 認為此等規則禁止對其上司、管理者或雇主為受保護之
18 批評行為或抗議行為。例如「本人尊重公司、其他同
19 事、顧客、夥伴及競爭者」、「不得嘲弄、詆毀或中傷
20 同事、顧客、加盟者、供應商、公司或吾人之競爭
21 者」、「尊重他人及公司」、「不得對公司、顧客及/
22 或競爭者、其受僱人或管理者為中傷、誹謗、侮辱或侵
23 害名譽之行為」……相對人主張申請人散布黑函，認申
24 請人違反工作規則第 19 條第 11 款規定：「不得散播、
25 轉述與本公司業務相關而未經證實之訊息或散布詆毀同
26 事或主管之言論，或傳播謠言影響人心士氣。」，是否
27 對工會法第 5 條第 3 款規定工會任務之干預，而有違背
28 工會法第 35 條第 1 項各款規定之虞，自得作為法理上本
29 件之參考」(本會 104 年度勞裁字第 29 號裁決決定書參

1 照)，相對人公司工作規則第 51 條第 9 款：「張貼或散
2 發不利於公司之謠言、文字或圖書足資挑撥破壞勞資雙
3 方感情者」，文字同樣缺乏足夠明確性，其合法性亦有
4 疑問。相對人引用該規定懲處申請人爭取合法勞動條件
5 之工會活動，已經形同禁止勞工從事工會活動，不論申
6 請人之主張是否出於錯誤，該等規定顯屬不當，應認為
7 構成不當勞動行為。

- 8 5. 相對人以證人蔡甲○○、張○○之證詞抗辯總統選舉日
9 已發放薪資云云，惟如前述，申請調解具有善意、秘
10 密、非強制之性質，申請人之調解申請與事實是否相符
11 本非所問。況且，勞動基準法第 23 條第 2 項規定：「雇
12 主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、
13 工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」相對人
14 對於 101 年之選舉日有無依法加倍發給，既未舉證證
15 明，亦難認相對人皆有依法於選舉日加倍發給加班費。
16 至於證人蔡甲○○表示對於自己領取之薪資數額並不清
17 楚、有沒有加倍發給加班費不知道；證人張○○亦無法
18 證明相對人於歷次選舉日皆有依法加倍發給，相對人之
19 抗辯，尚無可採。

20 (三) 相對人應給付積欠工資、資遣費、離職證明書予申請
21 人：

- 22 1. 按雇主若因勞工從事工會活動而故意變更勞工之勞動條
23 件，因使勞工處於艱困 (difficult) 或不可忍受
24 (intolerable) 之勞動環境，迫使勞工別無選擇而主動
25 辭職；或者使勞工在繼續工作與放棄工會活動中選擇其
26 一，皆屬於「擬制解僱」(constructive discharge) 而
27 構成不當勞動行為(See Sterling Corset Co., Inc., 9
28 No. 79 (1938); Intercon I (Zercom), 333 No. 30
29 (2001); Sure-Tan, Inc. v. NLRB, 467 U.S. 883

1 (1984))；我國勞動基準法第 14 條亦規定勞工於雇主有
2 可歸責事由時得終止契約。查相對人將申請人降調為技
3 術員，並減薪 2,410 元，業經桃園市政府以違反勞動基
4 準法第 22 條第 2 項規定，依同法第 79 條第 1 項第 1 款
5 規定，裁處罰鍰 2 萬元，有桃園市政府 105 年 7 月 10
6 日府勞檢字第 1051073372 號函可稽。前揭臺灣桃園地
7 方法院 105 年度勞訴字第 68 號給付資遣費等事件，相對
8 人於 105 年 10 月 26 日準備程序亦不爭執申請人業於 105
9 年 4 月 22 日以口頭終止勞動契約。相對人以申請人從事
10 工會活動而予以降職、減薪，應構成不當勞動行為，已
11 如前述，申請人雖係主動終止勞動契約，但本會亦得審
12 酌具體情形而為適當之救濟命令。

- 13 2. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有
14 明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行
15 為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁
16 決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，
17 但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規
18 或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；
19 而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議
20 處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言
21 之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結
22 權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等
23 保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，對
24 於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委
25 員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一
26 定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立
27 該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。
28 本會審酌相對人所為已違反工會法第 35 條第 1 項第 1
29 款及第 5 款之不當勞動行為，其所為之降調、減薪依同

1 法第 35 條第 2 項皆屬無效，爰命相對人應給付減少之工
2 資 2,410 元及利息、離職證明書予申請人如本裁決主文
3 所示。至訴訟費用之分擔，依法為法院之職權（民事訴
4 訟法第 87 條參照），本會自無從命相對人負擔訴訟費
5 用。另資遣費部份，查本案申請人業向臺灣桃園地方法
6 院提起給付資遣費等之民事訴訟（臺灣桃園地方法院
7 105 年度勞訴字第 68 號），本部並以 105 年 11 月 8 日
8 勞動關 4 字第 1050128381 號函臺灣桃園地方法院依勞資
9 爭議處理法第 42 條惠處，為免資遣費計算結果歧異，
10 本會認由法院以本裁決結果為據加以認定為宜，併予敘
11 明。

12 五、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據
13 之申請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，
14 附此敘明。

15 六、據上論結，本件裁決申請為部分有理由、部分無理由，依勞資爭
16 議處理法第 41 條第 1 項、第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第
17 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

18 勞動部不當勞動行為裁決委員會

19 主任裁決委員 黃程貫

20 裁決委員 張詠善

21 劉師婷

22 林振煌

23 王能君

1

吳姿慧

2

蘇衍維

3

吳慎宜

4

徐婉蘭

5

侯岳宏

6

7 中 華 民 國 1 0 5 年 1 2 月 2 3 日

8

9 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
10 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
11 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
12 行政訴訟。

13 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為
14 之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被
15 告向普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙
16 方當事人依裁決決定書達成合意。