

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 29 號

### 【裁決要旨】

- 一、 本件申訴函固未署名，然由其以申訴函方式發送予台北富邦銀行企業工會觀之，衡情應屬工會會員之申訴。又細繹其內容，固針對曾姓主管個人行為多所批評，惟主要內容仍係對該主管管理方式以及對相對人公司業績要求不當之申訴，與勞動條件具高度關連性，亦符合工會法第 5 條第 3 款所定工會之任務：「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」。縱內容對相對人或主管有不尊敬、負面、不適當或冒犯之處，惟基於勞工對於所處勞動環境有批評及抗議之權利，**只要其批評言論未構成法律上妨害名譽或重大侮辱等情事**，雇主即不應以缺乏文字明確性之規則懲處勞工之方式禁止上述批評。況前開申訴函屬工會申訴事件，經工會受理而處於查證中之事件，任何人因此申訴事件受到懲處，難謂與工會無關。
- 二、 申請人於查證過程中提示申訴函予其他同事，縱因此造成散布之情事，惟申請人既受工會理事長委託進行相關查證工作，其查證未逾越合理範圍，亦非基於惡意而為不實言論之散播，申請人之查證行為自應受工會法對工會活動之保障。爰此，相對人明知申請人受託查證申訴函內容，縱認申請人查證方式不當，此部分依其勞資關係互動良好之脈絡，僅須請工會改正其查證方式即可，實無須動用懲處方式以警惕之。是相對人以申請人散布黑函為由對申請人記過乙次，顯係針對申請人從事工會活動所為之不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為。

### 【裁決本文】

申請人：鄭○○

住：新北市

代理人：詹文凱律師 設臺北市中正區紹興北街3號5樓

相對人：台北富邦商業銀行股份有限公司

設：臺北市大安區仁愛路四段169號

代表人：蔡明忠

住：同上

代理人：陳金泉律師 設臺北市中正區重慶南路三段57號3樓

葛百鈴律師 設同上

李瑞敏律師 設同上

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）104年10月23日詢問程序終結，裁決如下：

#### 主文

- 一、 確認相對人於民國104年6月1日將申請人調職為通路業務部經辦、104年6月24日對申請人記過乙次、104年6月取消申請人103年度極峰會出國獎勵等行為，構成工會法第35條第1項第1款所規定之不當勞動行為。
- 二、 相對人應自收受本裁決決定書之日起10日內，回復申請人原任職之○○分行副理及理財專員職位，原調職行為依工會法第35條第2項無效。
- 三、 相對人於民國104年6月24日對申請人記過乙次之懲處應予撤

銷。

四、相對人應自收受本裁決決定書之日起 10 日內，給付申請人新臺幣 98,000 元整。

五、申請人其餘請求駁回。

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、查申請人主張相對人 104 年 6 月 1 日將其調職為通路業務部經辦、同年 6 月 24 日予記過乙次，申誡兩次，及同年 6 月間取消申請人海外極峰會資格等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並於同年 7 月 14 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

（一）申請人擔任台北富邦商業銀行股份有限公司企業工會（下稱台北富邦銀行工會）第七屆會員代表，並擔任第四屆勞資會議女性勞方代表。104 年 5 月間，有人以未具名方式向台北富邦銀行工會投訴申請人單位之主管曾○○。因申請人為工會會員代表且投訴之主管與申請人任職同一分

行，相對人公司主管片面認定前開投訴（黑函）係申請人所為，因而對申請人為以下不利益待遇：

1. 104 年 5 月 18 日，相對人僅針對申請人一人進行指定休假查核，指定申請人休假 7 日（103 年 5 月 19 日至 21 日、26 日至 29 日）。當日主管禁止所有同仁進入辦公室，逼迫申請人接受指定休假查核，甚至以「被害妄想症」等語羞辱申請人。申請人因 5 月下旬指定休假，無法進公司工作，原與客戶洽談中之理財商品，收單情形因此大受影響，導致 104 年 5 月業績獎金至少短少 34 萬元。
2. 104 年 6 月 1 日，相對人未經申請人同意，將申請人由○○分行「資深個金理財專員」一職調至總行通路業務營管科擔任內勤「經辦」。
3. 104 年 6 月 1 日，相對人召開人事評議會，以申請人「任職○○分行期間，將不利公司之訊息於未經查證前與同事討論，並引起注意，影響人心士氣」為由記過乙次，並以申請人「留存客戶組合式商品開戶文件等」為由予申誡二次，嗣於同年月 24 日發布前開懲處結果。
4. 申請人因業績表現優異，獲「2014 年海外極峰會獎」，依相對人發布「2014 年海外旅遊獎勵規則」，申請人可獲得極峰會出國獎勵，旅遊團費由相對人提供全額補助且旅遊期間遇正常上班時間得以公假方式申請。由於前開旅遊團費計入個人年度所得，申請人業於 104 年 5 月 8 日預先支付所得稅 4,900 元，詎相對人片面將申請人自 104 年 6 月 15 日海外旅遊名單中除名，導致申請人受有將近 10 萬元之損害。

(二) 相對人因申請人擔任工會幹部，對申請人予以歧視性之差別待遇，詳述如下：

1. 5 月上旬，分行主管決定理專重新分組，○○分行分為三組，由不同的業務主管管理。申請人原與林○○經理同組，於該組待了近一年，且業績表現良好，惟林○○經理卻決定 104 年 6 月將申請人換至他組。

2. 5 月中旬隨即爆發所謂黑函事件，林○○經理於 5 月 13 日(或 14 日)特別將申請人叫到大樓外，質疑是否是申請人寫黑函，申請人當時還把與工會理事長的 LINE 拿給他看以自清。又 5 月 15 日(五)工會理事長來○○分行找分行主管談話，結束談話後在分行見到申請人，亦告知資方認定是申請人撰寫黑函。惟理專同仁那麼多，卻只懷疑黑函是申請人寫的，足見相對人對工會幹部的特別歧視。

3. 相對人提出申請人三個客訴，內容皆不實。以其中李小姐客訴案為例，李小姐 104 年 4 月來行申訴內容係針對前任理專(徐員)103 年 5 月 28 日推薦購買的商品(雙匯出擊 2)無法配息，表示徐員銷售此商品時，並未告訴她產品風險及內容。申請人係 103 年 6 月徐員離職後接手此客戶。申請人 104 年 3 月看到歐元跌破下限價，曾主動致電李小姐告知此月可能配不到利息，並再次提醒相關風險。104 年 4 月，因此檔商品仍配不到利息，李小姐嚴重失眠才提出客訴。足見李小姐客訴係源於對前任理專之不滿，而非針對申請人，此部分亦經相關調查，何以最後仍成為申請人的客訴？實難謂非針對申請人之工會幹部身分。

4. 申請人進富邦銀行○○分行工作以來，從未見過相對人公司對理專同仁要求做指定休假之查核。蓋休假對於強調業績表現的理專，實屬困難，蓋理專為達公司制定的業績目標，連自己的年假都不太敢休，深怕因休假影響業績表現。是相對人指定申請人休假為查核，使申請人5月下旬無法工作，確實是針對工會幹部之不利益待遇。
5. 相對人104年6月1日將申請人調職後，分行主管104年7月20日未依相對人公司程序報備、申請，逕行查閱申請人原使用電腦中之私人信件。相對人惟獨對申請人電腦進行備份及監看，顯具針對性。

(三) 申請人主張系爭申訴函內容均屬實在

1. 今年5月份，分行訂的業績目標及檢討目標更高，導致理專人員工作不堪負荷，加班到天荒地老，甚至得自掏腰包買保險以增加業績。
2. 主管下班後繼續用Line問下屬業績數字，下屬下班無法好好休息。
3. 申請人在申請年休假時，申請1個多月，曾姓主管直至年休假日當天才准假。特休假是勞工的法定權利，然申請人提出休假後，業務主管不馬上准假，每天詢問當月手收進度，且連下個月的數字也要規劃出來，這些的確讓申請人備感壓力。
4. ○○分行員工，有部分職級較低的同事，長期須輪流早上7:20左右來分行開門，讓打掃人員進來打掃。遑論因工作加班更是常態。曾經有兩次，大約是晚上6點半，申請人正在門口簽退回家時，分行主管突然跑出來說：

「我現在都還沒下班,你們都敢比我早下班啊!」申請人當場嚇到說不出話。益見○○分行員工於法定工時外,依主管要求提早上班或延後下班,實為常態,而多數人均不敢報加班。

(四) 相對人主張申請人留存客戶資料及交易資料,認申請人有職務疏失。申請人僅承認未於5月14日當日銷毀客戶基金申購書而有疏失。就其他相對人主張違規部分,留存姜姓客戶資料係基於該客戶要求,該客戶將於5月18日當週取回前開資料;留存張姓客戶資料係因該客戶5月18日提供資料當日,申請人即遭指定休假,詎事後相對人竟主張申請人留存該資料;另張姓、黃姓客戶資料非申請人客戶,係相對人栽贓。

(五) 申請人於104年5月15日取得之未具名信函並非「黑函」:本件所涉申訴函具名為「台北富邦銀行員工」,未以真實姓名或足以使人辨認之名稱,固屬「匿名」,惟就其發送方式,是以電子郵件寄送,則應可自電子郵件之寄送人查得實際寄送之人。再者,就申訴函內容而言,大致分為二大部分,第一部分為對某位主管管理行為之指摘,第二部分為對員工工作負擔及主管管理方式改善之建議。第一部分中雖指名相對人之北東區督導曾○○之行為,然所列出種種不當之行為,均與員工業務、主管管理態度及下班後延長工時或下班時間接獲工作指示等與工作環境及勞動條件有關之事項。並非針對個人之人身攻擊。既然所列事項及對象十分明確,自應查證內容是否屬實。如非事實,而屬惡意之抹黑攻訐,自屬對曾姓主管名譽之損害,而有毀謗之構成,應負擔民、刑事法律責任,以及勞動基準法第12條第1項第2款所定對雇主、雇主代理人或其他共同工作之勞工之重大侮辱,應受懲處。如屬事實,依

刑法第 310 條第 3 項，不構成犯罪，亦應不生損害賠償及構成勞工解僱或懲戒事由。相對人未先查證該信函中所述事項是否為事實，即逕予認定為黑函，並據以懲處員工，其懲處自有可議。信函第二部分為員工意見之反應，雇主是否採納，可自行決定，但不應以員工有此意見，即對員工加以懲處，否則有過度限制員工言論表達自由，侵犯基本權之領域。而意見是否足以採納，均不致因此構成黑函。

- (六) 申請人之行為並未構成「散播」、「轉述」之懲罰要件：相對人所定之工作規則第 19 條所定「紀律規定」第 11 目規定：「不得散播、轉述與本公司業務相關而從未經證實之訊息或散播詆毀同事或主管之言論，或散播謠言影響人心士氣。」，又員工獎懲辦法第 11 條第 14 款規定：「違反公司誠實、紀律義務，情節較重者」應予以記過。104 年 5 月 15 日當日之情形為，工會理事長葉○○因接獲電子郵件，信函內對北東區曾姓督導多所指摘，故葉○○即持該信函向曾姓主管詢問，伊即表示該信函為申請人所撰寫。葉○○隨後遇到申請人，告知該信函事，及曾姓主管認為信函係申請人所寫，並交付一份影本給申請人。申請人得知十分訝異，回到座位後，即向鄰近同事詢問是否知悉該信函及撰寫人，故有四周同事約 4、5 人當場有看到該信函。當時同事們均認為撰寫之人必定為同一部門之人，否則不會描述如此具體。但仍無法確認為何人所寫。該信函隨後即遭申請人之主管取走。按所謂「散播」，應指散布於眾，即對多數人或不特定人之散發。然當時申請人並無散播之行為，僅少數同事知悉，且知悉之原因在於探究何人所寫。申請人亦無「轉述」行為，其他同事於當時是因探究何人所寫，故閱讀該信函，非由申請人之轉述。故申請人當時之行為，與構成懲處之要件顯不相當。又申請人於探究撰寫人身分時，固曾與少數同事討論，但其原因在

於申請人遭指控為該函之撰寫人。為求釐清真相，申請人自有詢問同事之必要。相對人之主管可以任意指控申請人撰寫「黑函」，却不能容忍申請人為澄清事實所為之查證行為，至不合理。相對人針對申請人為一連串之懲處、調動，主因在於申請人於勞資會議中之發言，有諸多與信函相容之處，故相對人及其部門主管始會認定該信函必為申請人所撰寫，而欲殺雞儆猴，威嚇其他員工。

- (七) 申請人請求本會裁決：(1)確認相對人於民國 104 年 6 月 1 日將申請人調職為通路業務部經辦之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為。(2)確認相對人於民國 104 年 6 月 24 日對申請人記過乙次，申誡兩次之行為構成工會為第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為。(3)確認相對人於 104 年 6 月取消申請人海外極峰會資格之行為構成工會為第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為。(4)相對人應回復申請人原任職之○○分行副理及理財專員職位。(5)相對人應自民國 104 年 5 月 16 日起至回復申請人原職之日止，按民國 104 年 5 月 15 日前之平均工資補足每月工資之差額。(6)相對人應撤銷民國 104 年 6 月 24 日對申請人之記過乙次、申誡兩次之懲處。(7)相對人應支付申請人新臺幣壹拾萬元及准予申請人 5 日公假，做為取消海外極峰會資格之賠償。
- (八) 其餘參見申請人 104 年 7 月 14 日不當勞動行為裁決申請書、104 年 8 月 19 日不當勞動行為裁決申請(二)書、104 年 8 月 25 日不當勞動行為裁決申請(三)書、104 年 9 月 1 日不當勞動行為裁決案件申請(四)書、104 年 9 月 1 日調查證據申請書、104 年 9 月 4 日不當勞動行為裁決申請理由(五)書、104 年 9 月 7 日不當勞動行為裁決案件申請(六)書、104 年 9 月 9 日不當勞動行為裁決更正請求裁決事項書、104 年 9 月 15 日不當勞動行為裁決案件申請(七)書、

104 年 9 月 21 日不當勞動行為裁決案件申請理由(八)  
書、104 年 9 月 25 日不當勞動行為裁決案件申請理由(九)  
書，及該書狀檢附之證物。

二、 相對人答辯：

(一) 相對人公司所屬勞工早於 84 年 9 月間已成立工會，迄今已有六屆，在勞動條件與相關議題方面，相對人公司歷來均與工會進行良善之溝通、協調。邇近，即 104 年 3 月間，相對人公司更方與工會完成團體協約之簽署，相對人絕對沒有必要也絕無任何動機因申請人擔任工會幹部而予以不利益對待。申請人於申請書上所自承已擔任勞資會議之勞方代表多年，相對人理解申請人係執行職務從未給予不利益對待。尤有甚者，申請人在本爭議以前更無其他懲處紀錄，足見相對人未曾因為其工會幹部身分而給予任何不利益；又近年來申請人更在工作表現上受到肯定而獲升遷、晉升為副理，亦得證明相對人絕不會因為申請人擔任工會幹部而作不同或不利益之處置。

(二) 本件爭議係 104 年 5 月 15 日因申請人不當散布與轉述黑函事件，為此相對人公司予以記過懲處；又因金融業控管金融風險而予以指定休假、抽查內控後再發現申請人有職務上疏失，為此予以記兩次申誡之處置，同時也考量申請人不再適合擔任原職而予以調動，故相對人之處理確實與申請人工會身分無涉。

1. 申請人不當散布與轉述黑函事件，為此予記過處分

查申請人原為相對人○○分行理專，相對人突於 104 年 5 月間接獲匿名黑函(所謂黑函就是未具名也尚未查證者)指控該分行主管管理未當，相對人自始均無表示此黑函為申請人撰擬、更不是因為如此而對申請人為記過懲處。104 年 5 月 15 日工會理事長因故前往該○○分行，申請人應

係自工會理事長處拿到此黑函內容，不料申請人明知此為黑函、不具名也未知事實真偽，卻將黑函內容轉述與散布予分行同仁。就此未經查證、即散布與轉述黑函內容之行為，著實有違反工作規則之情，亦嚴重損及相對人內部職場秩序管理，此方為相對人懲處之唯一原因，洵與申請人之工會幹部身分無涉。

## 2. 指定休假查核後發現申請人有職務上疏失，為此予以記兩次申誡

金融業為強化內控、避免弊端，須不定期、無預警地指定員工休假進行內部查核。相對人為訂有「行員指定休管理要點」並公告員工，據此得無預警地通知行員、指定休假並進行內部查核。且此指定休假本身對於勞工並無不利益(雇主本得拋棄受領勞務之利益而指定員工休假不提供勞務)，內部檢查更為相對人公司確保金融安全、避免弊端之絕對必要處置，洵非不當作為，更無涉及工會而非屬不當勞動行為也。再者，就相對人 104 年度亦公告指定特休要點以及辦理作業，申請人所屬個人金融總處指定特休人數下限達 86 人，絕非僅針對申請人一人也。

前述申請人遭指定休假期間為 104 年 5 月 19-21 日共計三天，此段期間進行內部檢查而發現申請人有職務上之疏失與違規。查申請人為相對人分行理專，執行業務理應遵守相關規範，申請人前亦簽署「個金業務人員應行遵循事項暨聲明書」，該書面內容所規範應行遵循事項之第四項規定：「不得留存客戶的圖章、存摺、存單、印鑑卡或其影本，若因客戶遺忘而未能及時領回時，應即登載於『暫行保管存單、摺及印鑑登記簿』並交由主管集中保管。」惟經內檢後卻發現申請人有多項違規，而有未依規定留存客

戶資料之情事，為此相對人於 104 年 6 月 1 日人評會時，一併討論此部分違規之懲處，而予以決議記兩次申誡處分。

綜前，指定排休與內部檢查係為金融業所常見者，因內檢而發現申請人違規並予以記兩次申誡懲處，與申請人工會幹部身分無涉。

### 3. 調動部分之說明：

按申請人前述種種作為(如散布轉述黑函之舉)，業已影響職場秩序而不適合原職，為此相對人遂與其溝通調動事宜，溝通過程中也對申請人提及有可能轉調後勤職務，申請人當時並未反對。是以，本諸申請人之職務行為已不適合在原分行繼續留任，再者考量申請人有若干職務違規情事，遂將申請人調任為總行通路業務部擔任內勤經辦工作，此單位係為分行理專之上級後勤單位，調動後薪資、待遇等均無不利益變更，且調動後之職務亦為申請人所能勝任者。此調動並無違反調動五原則(即內政部 74 年 9 月 5 日台內勞字第三二八四三三號函釋：1、企業經營上所必需；2、不得違反勞動契約；3、對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；4、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所能勝任；5、調動地點過遠，雇主應予以必要之協助。)，且依據前開工作規則第 15 條規定，相對人本有調動權限，此調動也與申請人工會幹部身分無關，實非屬不當勞動行為。

### 4. 取消海外極峰會資格一事

因此國外旅遊為相對人獎勵措施，依據申請人裁決申請書所附證物 14-1、14-2、14-3 的海外旅遊獎勵規則暨公告，

業已明文規定內控疏失者得予以取消，據此因申請人內控疏失而予以取消，並無違反規定，也與申請人工會幹部身分無涉，更非屬不當勞動行為。

(三) 104 年 5 月 15 日當天情形，係葉○○先行至○○分行，由曾○○向其說明申訴黑函所指內容並非事實，證人即工會理事長葉○○表示理解後，即步出曾○○辦公室、欲離開○○分行，當時申請人看到葉○○乃主動前來攀談，並從葉○○處取得該申訴黑函，申請人取得該函後即在辦公區傳閱、引起同事喧嘩與議論紛紛。曾○○旋即告知李○○，由李○○請申請人、曾○○與申請人主管林○○經理到會客室、同時也請理事長葉○○再返回○○分行。當時，葉○○並無告知要請申請人代為調查申訴黑函內容是否為真一事，即連葉○○也認為申請人之舉不妥適，不應該讓未經查證的申訴黑函在同仁之間傳來傳去(按 line 來 line 去之意就是指傳閱、散布)。是以，本件從頭到尾根本就無涉申請人工會身分(按申請人非工會幹部)、也無關工會行為或工會活動(事實上，根本沒有理事長要求申請人查證之事實，即便有，相對人也毫無知悉可能，且申請人也非如工會理事長所囑咐作私下內容的查證而係公開傳閱、討論或欲查出為何人所寫)，相對人之處置自無涉不當勞動行為。

(四) 相對人公司接到黑函後曾進行查證，經查證後並無該黑函所指之事實。又黑函並非單純討論勞動條件，更非工會行為或活動，事實上相對人與工會互動多年，若工會有任何勞動條件欲討論，均會在勞資會議上為之，甚至工會也可以獨立對相對人公司為之。本件系爭黑函並非工會所撰寫、甚至也不確定是何人所為，誠與勞動條件討論無涉。相對人必須澄清，若是勞動條件的討論，任何管道均得為

之，但絕不是黑函方式處理；再且，歸咎申請人者也不是因為申請人撰寫黑函，而係申請人明知該函文未具名、未經查證，卻自行傳閱、散布，此舉也非勞動條件的討論（按申請人所為者係喧嘩與傳遞即傳閱該黑函、討論黑函是誰寫的）。尤有甚者，再細觀該函陳述內容，多屬對主管日常行政管理（停車券、年節送禮）、業務管理（要求理專務必賣出富利投資型保單、要求特定商品必須在一日內賣出、要求賣出信用卡，產險，房貸、要求客戶解約定存、公司資源少卻要員工作更多業績）、情緒管理（EQ 特差、威脅、恐嚇、大力甩門、謾罵）等言語，也非屬所謂討論勞動條件的言論，且部分陳述如對主管個人情緒之討論實已造成主管心理傷害與管理困擾。再如該函陳述內容提及：以 Line 干擾業務主管下班私人生活、強迫專員要留得晚，以及簽退只能簽在七點等說詞雖涉及工時議題，然該字詞中時而加諸情緒性字眼，且諸多言過其實，已非客觀探討勞動條件有無受損之言詞，確有造成主管心理傷害及影響分行士氣。

- （五）相對人 103 年指定排休、進行內控檢查之統計表顯示多有理專也被指定排休、進行檢查者。申請人絕不是唯一之受指定排休、接受內部檢查的理專，每年都有這樣多名員工接受指定排休與內部檢查，與申請人一樣的理專身分，指定排休與受檢之人數也非少見，足見相對人並無針對性。至於何以對申請人進行指休、內檢，此為無預警檢查，故現實上係無需要任何原因即得進行，其他理專或相對人行內員工遭指休與內檢時也是一樣，無任何原因、也無預警。又申請人對於黑函內容在未經查證，卻自行傳閱、散布，已涉嫌違反工作規則第 19 條第 1 款規定，且葉○○亦認為此舉有違公司規定（請參第 3 次調查紀錄第四頁），然申請人卻不認為自己行為有何問題，反而要主管

們想想大家對黑函內容的認同度(請參相證 17)，對此申請人毫無知錯之態度，深讓相對人認申請人對於業務推廣是否亦有相同不合規定之舉卻不自知有違失之情事發生，為有相關風險預防措施，故經相對人管理權責判斷而辦理指休之。

(六) 相對人其他理專有執行業務違規遭取消海外旅遊獎勵資格者，如 2014 年度海外旅遊獎勵活動規劃中，有二名理專因離職、一名理專因招攬缺失(104 年 4 月 1 日遭人壽停止招攬保險 3 個月)，而依規定(於報名出團時，如獲獎人員有離職、退休、留停等情況，得由年度手收目標達成率 110%以上者，依手收貢獻排名辦理遞補)取消獲獎資格。事實上，不僅違規可以取消資格，一旦提出離職申請或辦理離職或留職停薪，也都會有取消、遞補情事，並非針對申請人獨然。

(七) 至申請人主張相對人對其懲處案特別處理(即申請人所述其他疏失案不處理、卻特別迅速召開人評會處理申請人事件等云云)，更絕非事實；就申請人所另提的○○分行另案，其雖係發生在 104 年 5 月份，但相對人 6 月上旬方始知悉，隨即展開調查，因事涉客戶及行內同仁，調查上所花費之時間較多，且當事人之一(即該違失之行員)已在 6 月 17 日離職，其主管也在 8 月 1 日離職，但相對人並不因員工離職而視若無睹，該單位於澄清該案始末後，係於 7 月下旬簽送移人評會，完簽日期 8 月 10 日，並訂 9 月 10 召開人評會審理，程序上並無不處置。相較於本件申請人個案，係發生在 5 月 15 日，因該案為行內之內部管理案件，查證及瞭解案情方面相對單純，且原訂 6 月 1 日即排有人評會議程，方於 6 月 1 日人評會審理，此人評會也絕非針對申請人召開，觀諸該次人評會會議尚有其他六案即明(申請人之案件為第七案)。事實上，與申請人同

一時間召開人評會者，其中有一案(即大直分行客訴案)，係發生在 2014 年(申請人所稱 2013 年、2014 年案子，應係誤解，這二位被懲處同仁在 2013、2014 年離職，但事發與知悉時點係在後)，亦即相對人係於 2014 年 8 月經客戶反應而進入調查，因事涉客戶權益，全案於今年元月與客戶達成和解，全貌也才澄清，為此方於今年才提報人評會。此外，須予呈明者，相對人之評會召開時間為每三個月一次，並非每月召開，除知悉時點、調查時間耗費外，另尚須配合前述人評會召開時程，洵非申請人所自我想像或臆測也。

(八) 申請人所陳的客訴問題，此並非申請人遭兩次申誡者，此請參前呈相證五申誡的原因係違規留存客戶已簽名、空白之重要交易文件。此外，申請人另再指摘部分文件並非其轄下客戶，但事實上，104 年 5 月 18 日下午四點多通知申請人隔日指定休假時，當下已請申請人配合交出文件，相關文件資料均係在申請人在場時交付與提出的，今再抗辯不知道相對人在哪找到，洵不合理也非事實。亦即，5 月 19 至 21 日三天為指定特休、進行內部檢查，固然無誤，但在前一日即 5 月 18 日下午要申請人配合提出相關公務文件時，申請人親自在場且由其提出，俟申請人提出後，後續再進行檢查，等於相對人檢查的標的與文件均係申請人知悉與提供者，今再抗辯並非其文件，完全不合理也不足採信。

(九) 關於申請人調職一案，係因申請人違反個金業務人員應遵循事項，過去雖有相同懲處個案，為該受處分人於事發後，均有悔過之意，鑒於能有給予同仁自新機會且理專人才培育不易，故未予調職。而申請人對於違規事項卻極力辯駁毫無悔過之意，本於金融商品銷售乃建基於良善的風險管理，故認為申請人有不適任理財專員之情事，但仍鑒

於申請人過去優秀績效表現，仍期待相對人能藉專業能力有所發揮與表現理財業務推廣之規劃。事實上，該調動並無對申請人有勞動條件不利益之影響，申請人辯稱其過往平均每月收入高達 25 萬餘元、調任非業務職對其有重大影響，然此為不同工作內容、適用不同制度耳，業務人員辛苦但報酬甚為豐厚（每月二十餘萬薪資，相對人公司高階主管也無此待遇），調任後雖非屬於業務人員，但此調動後之單位係為分行理專之上級後勤單位，申請人未來不僅可以往此方向升遷，且即便申請人仍欲執意鍾情、回復理專工作，只要申請人在理專規範面上確實落實遵守、並通過內部控制與內部稽核測驗，未來相對人也絕不排斥將其調回理專之可能。

- （十）申請人確實有未遵守前呈相證九「個金業務人員應行遵循事項暨聲明書」規定之職務疏失情形，此不容申請人混淆與狡辯。申請人確實經查獲違規留存客戶資料與客戶交易資料，今申請人抗辯遭到相對人栽贓，此根本不是事實，相對人業已查明系爭文件均係自申請人處取出、留存文件原因也確實都與申請人有所相關。除此之外，其他部分之違規留存，申請人卻辯稱當下已移交給主管，如此確實屬於詭辯！按依據相關規範，若有客戶遺忘或未能及時取回，本有正常處理流程，亦即要立刻登載於「暫行保管存單、摺及印鑑登記簿」並交由主管集中保管。惟事實上，申請人確實有私下保管客戶資料之舉（例如姜姓客戶單據填寫日為 5 月 15 日、再如張姓客戶係 4 月 27 日來行辦理保單解約，該保單正本日期明載為 4 月 27 日卻未依規定申請登載，足見其確實違規保管客戶資料而絕非如其辯解當日未及登記或交付主管之情），5 月 18 日當天也未依規定處理、及至下午要求業務交接才被查獲，今卻辯稱業務交接就是等於交給主管？！如此曲解規範、巧言辯解而從

不認為自己有錯的心態，相對人如何期待其可以繼續遵守必要的「個金業務人員應行遵循事項暨聲明書」規範？在相對人明知申請人不會也無意願遵守規範下，又怎能讓其回到第一線擔任理專？末查相對人公司近年來除申請人外，無其他同仁因違反工作規則第 19 條第 11 款規定而遭懲處。然相對人記過以上懲處都會召開人評會決議，有一定之程序與規範，絕不會也不可能僅因申請人有工會會員代表身分就對其進行懲處。

(十一) 據上，相對人無不當勞動行為，請求駁回申請人之申請。

(十二) 其餘參見相對人 104 年 8 月 6 日不當勞動行為裁決案件答辯書、104 年 8 月 25 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、104 年 9 月 1 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、104 年 9 月 4 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、104 年 9 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯(五)書、104 年 9 月 21 日不當勞動行為裁決案件答辯(六)書、104 年 9 月 24 日不當勞動行為裁決案件答辯(七)書、104 年 10 月 20 日不當勞動行為裁決案件陳報書，及各該書狀檢附之證物。

### 三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人 100 年 9 月 15 日起任職於相對人公司，於○○分行擔任副理及理財專員職務。申請人 102 年 4 月 18 日加入富邦銀行企業工會。申請人除為工會會員身分外，另擔任工會會員代表(期間為 104 年 4 月 7 日起至 108 年 4 月 7 日)以及工會所推派之勞資會議勞方代表(期間為 102 年 1 月 1 日起至 104 年 12 月 31 日)。

(二) 相對人主張申請人散布黑函，認申請人違反工作規則第 19 條第 11 款規定：「不得散播、轉述與本公司業務相關而未

經證實之訊息或散布詆毀同事或主管之言論，或傳播謠言影響人心士氣。」，依相對人公司獎懲辦法第 11 條第 14 款「違反公司誠實、紀律義務，情節較重者」，於 104 年 6 月 1 日召開人評會予以決議記過懲處，並於同年 6 月 24 日公告。

(三) 相對人依「行員指定休假管理要點」，指定申請人 104 年 5 月 19 至 21 日休假，進行內部檢查，嗣以申請人違反「個金業務人員應行遵循事項暨聲明書」第四項規定：「不得留存客戶的圖章、存摺、存單、印鑑卡或其影本，若因客戶遺忘而未能及時領回時，應即登載於『暫行保管存單、摺及印鑑登記簿』並交由主管集中保管。」為由，經 104 年 6 月 1 日人評會決議予申請人兩次申誡處分。

(四) 相對人係以申請人散布、轉述黑函業已影響職場秩序而不適合原分行，以及申請人經內部檢查有前開職務違規情事而暫時不适合擔任理專職務，故自 104 年 6 月 1 日起將申請人調任為總行個金通路業務處擔任內勤經辦工作。

(五) 申請人調動前後薪資及獎金金額如下：

| 月份        | 薪資     | 業務獎金    |         | 合計      |
|-----------|--------|---------|---------|---------|
| 104 年 1 月 | 63,000 | 87,200  | 214,878 | 365,078 |
| 104 年 2 月 | 63,000 | 99,200  |         | 162,200 |
| 104 年 3 月 | 63,000 | 1,875   | 625,561 | 690,436 |
| 104 年 4 月 | 63,600 | 88,142  |         | 151,742 |
| 104 年 5 月 | 63,600 | 2,500   | 180,523 | 246,623 |
| 104 年 6 月 | 64,130 | 300     |         | 64,430  |
| 104 年 7 月 | 63,600 | 121,663 |         | 185,263 |
| 104 年 8 月 | 63,600 | 78,915  |         | 142,515 |

(六) 申請人任職期間七次獲得獎牌，包含 101 年、102 年高峰會與 103 年極峰會等。相對人以申請人內控疏失為由，104 年 6 月取消申請人 103 年極峰會出國獎勵。前開參加海外極峰會之團費為 98,000 元。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一) 相對人 104 年 6 月 24 日以申請人散布黑函為由，對申請人記過乙次，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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」之不當勞動行為？(二) 相對人 104 年 6 月 1 日將申請人調職為通路業務部經辦，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為？(三) 相對人取消 104 年 6 月申請人 103 年度極峰會出國獎勵，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為？(四) 相對人 104 年 6 月 24 日以內控疏失為由，對申請人記申誡兩次之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為？以下說明之：

(一) 相對人 104 年 6 月 24 日以申請人散布黑函為由，對申請人記過乙次，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為

1. 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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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」之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構成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，合先敘明。

2. 復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。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能（本會 103 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照）。
3. 復查工會法第 5 條第 3 款規定，工會之任務包括：「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」，因此，對於勞工就雇主有關上開事項措施之討論、批評，在何等範圍內得被認為應受工會法保護之言論？我國工會法並未有明白規定。美國國家勞工關係法第 7 條 (Section 7 of the National Labor Relations Act) 規定：「受僱人有權自我籌組、設立、加入或支持勞工組織，有權經由其自己選擇之代表為團體協商、及有權從事其他基於團體協商或其他相互幫助或保護之目的之協同行為；並有權不為任何或所有上開行為，但若一

項協議依第 8 條(a)(3)規定之授權，要求以具有勞工組織之會員資格作為僱用條件時，不在此限。」，並且於第 8 條(a)(1)將「妨礙、限制或脅迫受僱人行使該法第 7 條所保障之權利」作為雇主的不當勞動行為類型之一。美國國家勞工關係委員會法律總顧問(the General Council of National Labor Relations Board)就受僱人對於雇主之勞動政策或對受僱人之待遇予以批評，是否受上開美國國家勞工關係法第 7 條之保護，於 2015 年 3 月 18 日「關於雇主規則之最近案例」之報告指出，受僱人對於雇主之勞動政策或對受僱人之待遇，有依國家勞工關係法第 7 條予以批評及抗議之權利。因此，若規則被合理解讀為禁止受僱人協同對雇主批評，將被認為違法。例如，一項規則禁止受僱人對雇主或主管為不尊敬、負面、不適當或冒犯之行為，而在文字上缺乏足夠之明確性，將被認為違法。且受僱人對於雇主之批評不會僅僅因為其錯誤或損及名譽而喪失第 7 條之保護，因此，一項規則禁止錯誤之言論一般而論被視為不法，除非明確僅禁止惡意的錯誤言論。另一方面，一項規則要求受僱人對同事、顧客或競爭者保持尊重及專業，而非對雇主或管理者，一般被認為合法。因為要求受僱人在與同事、顧客、雇主之企業夥伴及第三人應對時維持專業及禮貌，乃雇主之正當企業利益。此外，禁止不服從行為之規則也不會被認為是對於受保護行為之限制（*Copper River of Boiling Springs, LLC*, 360 NLRB No. 60 (Feb. 28, 2014).）。據此，下列規則一般而言被認為不合法，因為受僱人將合理地認為此等規則禁止對其上司、管理者或雇主為受保護之批評行為或抗議行為。例如「本人尊重公司、其他同事、顧客、夥伴及競爭者」、「不得嘲弄、詆毀或中傷同事、顧客、加盟

者、供應商、公司或吾人之競爭者」、「尊重他人及公司」、「不得對公司、顧客及/或競爭者、其受僱人或管理者為中傷、誹謗、侮辱或侵害名譽之行為」。此外，受僱人批評雇主之勞動政策及對受僱人之待遇之權利，包括得在公開場合為上開批評之權利（*Quicken Loans, Inc.*, 361 NLRB No. 94, slip op. at 1 n.1 (Nov. 3, 2014)）。但一項規則是否禁止受第 7 條保護之行為，並非僅就特定規則單獨加以解讀，縱使一項規則之用語或文句得被合理解釋為禁止批評雇主，但若從文字脈絡上可以明白看出僅禁止嚴重之不當行為，該項規則仍被認為合法（*Tradesmen International*, 338 NLRB 460, 460-62 (2002)）。因此，相對人主張申請人散布黑函，認申請人違反工作規則第 19 條第 11 款規定：「不得散播、轉述與本公司業務相關而未經證實之訊息或散布詆毀同事或主管之言論，或傳播謠言影響人心士氣。」，是否對工會法第 5 條第 3 款規定工會任務之干預，而有違背工會法第 35 條第 1 項各款規定之虞，自得作為法理上本件之參考（民法第 1 條參照）。

4. 查相對人主張申請人散布黑函，認申請人違反工作規則第 19 條第 11 款規定：「不得散播、轉述與本公司業務相關而未經證實之訊息或散布詆毀同事或主管之言論，或傳播謠言影響人心士氣。」，依相對人公司獎懲辦法第 11 條第 14 款「違反公司誠實、紀律義務，情節較重者」，於 104 年 6 月 1 日召開人評會予申請人記過懲處，並於同年 6 月 24 日公告之。又前開相對人所謂「黑函」，經查係不具名人士以「台北富邦銀行員工」名義發送予台北富邦銀行企業工會之申訴函，其內容包含二部分，一是申訴北東區督導曾姓主管管理方式之不當，一是關於相對人目前對於理專業績要求之不當。前

開申訴函由工會理事長提供予相對人公司主管請其查證是否屬實，此部分有證人葉○○即台北富邦銀行企業工會理事長到會證稱：「在 104 年 5 月 13 日收到這封申訴函的 email，5 月 14 日我就將這 2 頁 line 給李○○部長，請部長查證這申訴函內容是否屬實。」等語可稽。嗣經相對人查證，當日下午回覆調查結果，證人葉○○遂於 104 年 5 月 15 日前往○○分行與曾姓主管碰面，嗣於離去時交付申訴函予申請人請其協助查證是否屬實，並告知相關主管懷疑系爭申訴函為申請人所為，此亦有證人葉○○證稱：「我從○○分行要離開時，剛好碰到鄭○○，我有把信交給鄭○○，請她幫我查證此申訴函內容是否確實，因為鄭○○是工會代表。鄭○○當下回說這些內容都是真的，我則說你不用現在回答我，查完是否屬實再跟我講。我也有跟鄭○○講，李○○及曾○○都認為申訴函是你寫的。」等語可稽。由上可知，申請人係基於工會代表身分，受工會理事長委託查證申訴函內容是否屬實，而取得前開申訴函。相對人固主張其無從得知工會理事長要求申請人查證，惟證人葉○○曾告知，此由其證稱：「在我離開的路上，接到李○○部長打電話告知我，鄭○○拿這申訴函給同事 line 來 line 去。回到安行分行，就看到李○○、曾○○及鄭○○三人在場，李○○部長問我說這封申訴函，我準備怎麼處理？當時我真的很生氣，並跟鄭○○說我交給你這個申訴函是要你去查證，不是要你 line 來 line 去」等語可稽。本會考量相對人與工會互動良好，工會理事長即證人葉○○於本事件無利害關係，且依其證詞顯示其立場中立，應無虛偽，其證詞可採。另依相對人提出之 104 年 5 月 21 日李○○之報告記載：「職接獲工會理事長葉○○使用通訊軟體 line 了一份投訴黑函給我...理

事長卻將印好的一份黑函信件交給鄭員」及相對人 104 年 6 月 11 日簽呈檢附之 2015 年 6 月 1 日召開之 2015 年第 2 次人事評議委員會議紀錄第七案案由記載：「於 2015 年 05 月中旬本案鄭員自本行工會理事長取得乙紙針對○○分行營運督導之申訴函」，相對人明知該份信件確為工會理事長交付給申請人而為與工會活動相關之事務無誤。爰此，相對人於事後予申請人懲處時，對於工會委託申請人查證一事，自無諉為不知之理。

5. 承前，前開申訴函固未署名，然由其以申訴函方式發送予台北富邦銀行企業工會觀之，衡情應屬工會會員之申訴。又細繹其內容，固針對曾姓主管個人行為多所批評，惟主要內容仍係對該主管管理方式以及對相對人公司業績要求不當之申訴，與勞動條件具高度關連性，亦符合工會法第 5 條第 3 款所定工會之任務：「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」。縱內容對相對人或主管有不尊敬、負面、不適當或冒犯之處，惟基於勞工對於所處勞動環境有批評及抗議之權利，只要其批評言論未構成法律上妨害名譽或重大侮辱等情事，雇主即不應以缺乏文字明確性之規則懲處勞工之方式禁止上述批評。況前開申訴函屬工會申訴事件，經工會受理而處於查證中之事件，任何人因此申訴事件受到懲處，難謂與工會無關。

6. 按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。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，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 104 年度勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照）。更何況本件係工會受理勞工申訴事件後，經工會理事長指示會員

代表即申請人協助查證所生之爭議。申請人既受託進行查證，其查證行為應屬工會活動無疑。只要申請人所為查證行為未逾越查證之合理範圍，亦未基於惡意而刻意散布前開查證中之言論，其行為即應受工會法保護。

7. 查申請人既受工會理事長之託查證申訴函內容是否屬實，於查證過程中將前開申訴函提示予同部門其他同事（同受曾姓主管督導之理專），難謂逾越查證之合理範圍。縱申請人查證方式與工會理事長期待不符（理事長認為一旦公開申訴函內容可能導致申訴者對工會不信任），惟工會理事長既未要求申請人保密，如認申請人於查證過程中不應傳遞前開申訴函，實不具期待可能性。再者，縱申請人查證重點不在申訴內容是否屬實，而在於申訴函係何人所為，進而偏離查證重點，惟因工會理事長告知曾姓主管等人懷疑申訴函係申請人所為，申請人為求自清而提示前開申訴函予其他同事，實屬防衛自身權益之舉，難謂有刻意散布查證中言論之情事。
8. 綜上，申請人於查證過程中提示申訴函予其他同事，縱因此造成散布之情事，惟申請人既受工會理事長委託進行相關查證工作，其查證未逾越合理範圍，亦非基於惡意而為不實言論之散播，申請人之查證行為自應受工會法對工會活動之保障。爰此，相對人明知申請人受託查證申訴函內容，縱認申請人查證方式不當，此部分依其勞資關係互動良好之脈絡，僅須請工會改正其查證方式即可，實無須動用懲處方式以警惕之。是相對人以申請人散布黑函為由對申請人記過乙次，顯係針對申請人從事工會活動所為之不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為。

（二）相對人 104 年 6 月 1 日將申請人調職為通路業務部經辦，

構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為，依同條第 2 項無效

1. 相對人以申請人散布、轉述黑函業已影響職場秩序，及申請人經內部檢查有前開職務違規情事，自 104 年 6 月 1 日起將申請人調任為總行通路業務部擔任內勤經辦工作。惟承前，相對人主張申請人散布、轉述黑函而予申請人懲處，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為，其再據此將申請人調職為通路業務部經辦，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為。
2. 相對人固主張其職務調整並非工會法第 35 條第 1 項第 1 款之「降調」。惟按工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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」，除降調外尚包含其他不利之待遇。查申請人自理理財專員調動為經辦，其職級固未調降，惟自業務職轉調為行政職，不僅工作性質迥然不同，薪資結構亦大幅變動。本會考量申請人多次因業績表現良好獲獎，其每月所得中業務獎金所佔比例高，此部分隨申請人調動為經辦後將大幅縮水，此一調職自構成對申請人所為之不利待遇。
3. 又相對人辯稱另基於申請人內控疏失而予調職處分。惟依 104 年 5 月 21 日相對人公司北東區域中心主管就申請人散布申訴函之事件報告：「鄭君的績效優異，多次獲得高峰會獎勵，但鄭君在公開場合批評銀行小氣，提供給客戶的優惠縮水等言論，其行為已經嚴重損及銀行形象，此次行為更違反工作規則影響團隊士氣，應不適合再擔任第一線服務高資產客戶理專的工作，建議儘速調離原職」，顯見申訴函事件確為申請人調職之原因。

況查相對人104年6月1日將申請人調職，當天始舉行人事評議會討論申請人散布黑函、內控疏失等情之處分內容，足見相對人調職時，人事評議會尚未討論申請人之處分，甚至申請人尚未就內控疏失部分為陳述意見，即遭調職處分。足見相對人聲稱係基於內控疏失而予申請人調職處分，其可信性有疑，不足採信。

4. 綜上，相對人以申請人散布、轉述黑函業已影響職場秩序為由予以懲處，已構成工會法第35條第1項第1款所規定之不當勞動行為，其嗣於104年6月1日據此再將申請人調職為通路業務部經辦，亦屬對申請人不利之待遇，構成工會法第35條第1項第1款所規定之不當勞動行為，依同條第2項無效。

(三) 相對人104年6月取消申請人103年度極峰會出國獎勵，構成工會法第35條第1項第1款所規定之不當勞動行為

1. 申請人獲得103年度極峰會出國獎勵，惟相對人以其內控疏失為由，取消申請人103年極峰會出國獎勵，此為兩造所不爭。依相對人所提「2014年海外旅遊獎勵規則」，獲獎人如有重大稽核、內控疏失或可歸責之客訴案件，相對人得取消其獎勵資格。經查申請人因內控疏失遭相對人予申誡二次之處分，核前開申誡二次之懲處，尚未達記過（申誡三次為記過）程度，難謂有重大內控疏失。相對人據此取消申請人103年度極峰會出國獎勵，顯與其所訂「2014年海外旅遊獎勵規則」不符。
2. 承前，相對人取消申請人103年度極峰會出國獎勵，不符其所訂「2014年海外旅遊獎勵規則」；本會另審酌申請人因申訴函事件，進而衍生指定休假內檢、調動、記過及申誡等懲處；並取消103年度極峰會出國獎勵等爭議，足見所有爭議源於申訴函事件，又相對人未證明其他受申誡處分者，有極峰會出國獎勵被取消之案例等

情，認相對人於不符規定下取消申請人 103 年度極峰會出國獎勵，係針對申請人散布申訴函所為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為。

(四) 相對人 104 年 6 月 24 日以前控疏失為由，對申請人記申誡兩次之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為

1. 查相對人因申請人調查申訴函為何人撰寫，認申請人對於規範的無知或認識有異於一般人，故想要再檢查與確認申請人執行理專職務是否均符合相關法令規範，因而於 104 年 5 月 19 日至 21 日期間指定申請人休假，對其進行檢查。相對人主張申請人留存客戶資料、客戶交易資料，嗣以申請人違反「個金業務人員應行遵循事項暨聲明書」第四項規定：「不得留存客戶的圖章、存摺、存單、印鑑卡或其影本，若因客戶遺忘而未能及時領回時，應即登載於『暫行保管存單、摺及印鑑登記簿』並交由主管集中保管。」為由，經 104 年 6 月 1 日人評會決議予申請人兩次申誡處分。
2. 就相對人主張申請人留存客戶資料、客戶交易資料，申請人僅承認未於 5 月 14 日當日銷毀客戶基金申購書而有疏失，就其他部分辯稱：留存姜姓客戶資料係基於該客戶要求；留存張姓客戶資料係因該客戶提供資料當日申請人即遭指休，已將該資料提供給主管；另張姓、黃姓客戶資料非申請人客戶，係相對人裁贓。查申請人固主張相對人就前開指休內檢結果予申誡兩次處分，構成不當勞動行為，惟依申請人前開說明，除否認留存張姓、黃姓客戶資料外，其餘關於張姓客戶保單資料及姜姓客戶空白已簽名之財務告知書、保險要保文件等確有留存客戶資料或交易資料而可能涉及違規之情形則未

予否認。又相對人就前開違規情形予申請人申誡兩次處分，未見就前開處分與過去同種事例之處理方式不同，或因人而為不同之處分或不為處分等情，是本會無從認定前開處分構成不當勞動行為。申請人此部分主張，尚難認有理由。

3. 附帶言之，相對人主張指定休假內部檢查，目的在於防止弊端與管控風險，為經營事業所必需，本得無預警發動。此部分基於金融業經營管理之必要，本會自予以尊重。惟指定員工休假進行檢查，既係基於防弊與管控風險之目的，除隨機抽樣外，如針對特定員工，自應基於該員工於業務上之表現（是否曾發生風險事件、相關客訴），而非以其他無關事項作為發動依據，更不應淪為主管懲罰異己之工具。相對人既自承就其所屬 846 名理財專員、126 家分行進行指休內檢，歷來均係採取隨機指定為之，卻因前開申訴函事件對申請人發動指休內檢，顯然有失公平。相對人固訂有「行員指定休假管理要點」，惟經本事件可知相關規範純粹站在企業經營管理之立場，此部分相對人應審慎適用不得濫用，以避免相關爭議再度重演。

- (五) 勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公

平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本件相對人因申訴函事件將申請人調職為通路業務部經辦、記過乙次、取消 103 年度極峰會出國獎勵等行為，本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認定相對人具有不當勞動行為之動機及行為，爰確認前開行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並命相對人應自收受本裁決決定書之日起 10 日內，回復申請人原任職之○○分行副理及理財專員職位，給付申請人 98,000 元（即參加海外極峰會之團費），並應撤銷記過乙次，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。爰此，本會認上開裁決救濟命令之方式，即足以樹立該當事件之公平勞資關係所必要及相當。至於申請人請求相對人按民國 104 年 5 月 15 日前之平均工資補足每月工資之差額，因申請人調動後每月基本薪資未變更，業績獎金係基於客戶投資金額而定，其調職後亦未立即取消，該損害本會尚難判斷，申請人應另循民事法院救濟，併予敘明。

- 五、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，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、第 2 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 張詠善

劉師婷

王能君

蔡正廷

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 4 年 1 0 月 2 3 日

一、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。

二、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，以他方當事人為被告，向被告住所地之普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。