

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁(101)字第1號

【裁決要旨】

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。此時，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，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，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能。

【裁決本文】

申請人：王甲○○○ 住高雄市

代理人：吳○○○ 住同上

陳○○○ 住同上

石○○○ 住高雄市前鎮區保泰路181號

劉思龍律師 設高雄市苓雅區四維三路6號6樓之1-A2

相對人：南台灣汽車客運股份有限公司

設：高雄市仁武區高楠公路95號

代理人：魯○○

住同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會101年4月20日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、 相對人於100年11月7日對申請人記大過二次之處分撤銷，由相對人另為適當之處分。
- 二、 相對人應給付申請人新臺幣肆仟元。
- 三、 相對人應於收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定書黏貼於公告欄7日，並將公告事證存查。

事實及理由

壹、程序部分：

相對人於100年11月7日以有乘客投訴申請人所駕駛紅30路大客車有過站不停之事實，將申請人記大過二次，申請人於101年1月3日以上開處分之行為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項之自知悉有違反工會法第35條第1項規定之事由或事實發生之日起90日內為之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、 申請人主張：

- (一) 申請人為相對人之大客車駕駛，並自100年7月1日起行駛紅30路路線，於100年10月12日告知申請人有乘客投訴申請

人所駕駛紅 30 路大客車有過大豐一路口站不停之事實，於 100 年 11 月 7 日將申請人記大過二次，並於 100 年 11 月 20 日將申請人扣薪 4,000 元。惟客戶所申訴之大豐一路口站，係高雄客運及市公車之站牌，並非相對人公司之站牌，所有紅 30 路線上之駕駛員都不停，而停靠在三十公尺外之建工市場站；相對人經理楊甲○○曾在座談會中明確表示大豐一路口站不用停；相對人係因申請人為南台灣汽車客運股份有限公司企業工會（下稱工會）幹部及參與工會活動，而記申請人二次大過，顯係故意對申請人為不利益之待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（二）紅 30 路線之大豐一路口之站牌，因汽、機車及行人多，靠站不易，且離左轉之路口僅 30 公尺左右，靠站之後立刻要從最外線切入內側車道再行左轉，左轉之後約 7 公尺即為建工市場站，基於安全考量，該線之駕駛員均未停靠大豐一路口站。且在申請人被懲處之前，相對人從未有以駕駛員未停靠大豐一路口站，而予以處分之案例。

（三）相對人 100 年 8 月 24 日所召開之駕駛員座談會中，有駕駛員提問大豐一路口站是否可以不要停靠？當時相對人經理楊甲○○明確表示：這麼危險的站怎麼停，不要停。再者，相對人駕駛員王乙○○同樣有過站未停之情形者，僅受大過一次之處分，而申請人卻受到大過二次之處分，足以證明相對人係因申請人之工會幹部身分及從事工會活動，故意予申請人較重之處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。爰請求撤銷相對人 100 年 11 月 7 日對申請人所為記大過二次之處分，並補發扣薪新臺幣（以下同）4,000 元。

二、 相對人則以：

- (一) 申請人係因 100 年 10 月 5 日駕駛紅 30 路公車行經「大豐一路口」站牌過站不停，因遭乘客向高雄市政府交通局投訴，經相對人公司調取影帶查證，證實申請人確有過站不停之情事，相對人依工作規則第 44 條之 1 第 6 款之規定，於 100 年 11 月 7 日給予申請人二大過處分。
- (二) 相對人公司並無任何主管人員告知駕駛員大豐一路口站得不停靠，因相對人係受高雄市政府交通局委任經營市區公車，倘有民眾向高雄市政府交通局投訴相對人公司公車有過站不停情事，相對人即有可能受到高雄市政府交通局為扣點之處分，而影響相對人得申請之補助經費；故相對人公司主管不可能甘冒此風險而告知駕駛員該站得不停靠。
- (三) 相對人公司最新版之工作規則已於 100 年 2 月 8 日公告，並經送往高雄市政府勞工局核備，足見工作規則第 44 條之 1 第 6 款規定之內容並無問題。相對人依該規定予申請人記大過兩次之處分，並無任何違反工作規則或法令之處。相對人審酌本件申請人之表現，並無可酌量減輕處罰之情形，故申請人爭執他人相同過失僅記大過乙次乙節，顯屬無理，資以抗辯，並請求駁回申請人之申請。

三、 不爭執事項

- (一) 申請人自 98 年 3 月起受僱相對人公司擔任大客車之駕駛員，南台灣汽車客運股份有限公司企業工會於 100 年 8 月 31 日成立，申請人自 100 年 8 月 31 日起擔任南台灣汽車客運股份有限公司企業工會理事。
- (二) 相對人於 100 年 11 月 7 日以申請人所駕駛紅 30 路大客車有過站不停之事實，將申請人記大過二次，並於同年 11 月 20 日發薪時，以申請人遭記大過 2 次而扣薪 4,000 元。

(三) 相對人於 100 年 10 月 5 日向高雄市政府交通局申請撤銷大豐一路口站，高雄市政府交通局於 100 年 10 月 18 日函覆同意撤站，相對人即公告自 100 年 10 月 26 日起即將大豐一路口站撤站。

(四) 相對人於 101 年 3 月 21 日告知工會，101 年 1 月 1 日以後之減薪會補發，但 100 年度之減薪不予補發。

四、 本件之爭點為相對人於 100 年 11 月 7 日以申請人所駕駛紅 30 路大客車有過站不停之事實，將申請人記大過二次之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？茲分述如下：

(一) 相對人之紅 30 路線在 100 年 10 月 26 日前，有無大豐一路口站？

申請人雖主張大豐一路口站係高雄客運及市公車之站牌，並非相對人公司之站牌云云。惟查相對人所提出 100 年 3 月 11 日至大豐一路口站牌拍照時，該站牌上確有紅色「紅 30」之貼紙貼於該站牌上，有相對人所提之照片足憑。查相對人係於 100 年 8 月 26 日上午 10 時至大豐一路口站會勘，決議撤站。其後於 100 年 10 月 5 日發函高雄市政府交通局申請紅 30 路大豐一路口站之撤站，而高雄市政府交通局 100 年 10 月 18 日函覆就其大豐一路口站撤站一事同意備查，相對人並於 100 年 10 月 20 日公告同月 26 日為撤站生效日，且張貼於該站之站牌上，有相對人公司 100 年 8 月 26 日之會勘記錄、100 年 10 月 5 日南客業字第 10000233 號函、高雄市政府交通局 100 年 10 月 18 日高市交運管字第 1000052743 號函、相對人公司公告及公告黏貼於站牌上之照片在卷可稽，復與證人即相對人之駕駛員楊乙○○證稱：「100 年 9 月 25 日至 26 日左右，因為有人要下大豐一路口站，所以我記得那個時候那個站還沒有撤

站。」、「印象中在 100 年 10 月 25 日左右相對人調度室公佈欄有貼公告說該站已經撤站，請跟乘客說明，以免發生怨懟。」之內容大致相符，應足認定大豐一路口站在 100 年 10 月 5 日時尚未撤站。又若紅 30 路並無大豐一路口站，則豈有可能在 100 年 8 月 24 日相對人之駕駛長座談會中，有駕駛員提問大豐一路口站可否不停之問題？是申請人主張紅 30 路線並無大豐一路口站云云，自不足採。

(二) 相對人經理楊甲○○於 100 年 8 月 24 日之座談會中，有無明確表示紅 30 路線大豐一路口站不必停？

申請人主張相對人 100 年 8 月 24 日所召開之駕駛長座談會中，相對人經理楊甲○○明確表示大豐一路口站不必停云云，並提出錄音譯本為證。惟查：(1) 證人楊丙○○即相對人之駕駛員固證稱：「(請問在 100 年 8 月 24 日下午於相對人舉辦座談會中，是否明確聽見駕駛長提問紅 30 路線大豐一路口站不用停靠，並且得到相對人楊甲○○經理回答？)有聽到說不用停靠，因為那一站是危險路段，而且馬上要切入內車道左轉，所以他說那一站怎麼停？不用停。」等語，惟依申請人所提出之上開座談會之錄音譯本，在駕駛員楊乙○○提問紅 30 路線之大豐一路口站是否要停時，相對人經理楊甲○○答稱：「那怎麼停？我的意思是說那安全上有問題啊。對啊，我說那安全有問題啊。我講的啊。」，從楊甲○○所答之內容觀之，固提到該站停靠上安全有問題，惟並無明確指示紅 30 路線之駕駛員可以不停靠該站。是證人楊丙○○所稱相對人經理楊甲○○有明確表示該站不必停靠，尚非可採。再者，相對人係受高雄市政府交通局之委任經營高雄市區公車，而相對人紅 30 路線既設有大豐一路口站，參諸相對人於 100 年 10 月 5 日向

高雄市政府交通局申請撤站，高雄市政府交通局於 100 年 10 月 18 日函覆大豐一路口站撤站同意備查，相對人公告 100 年 10 月 26 日為撤站生效日等情可知，在相對人撤站之前，行駛紅 30 路線之駕駛員仍應停靠大豐一路口站。申請人此部分之主張，並不足採。

(三) 相對人於 100 年 11 月 7 日以申請人所駕駛紅 30 路大客車有過站不停為由，將申請人記大過二次之行為，有不當勞動行為之意思：

按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又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。此時，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，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，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能。經查：

1、相對人對申請人所為之記大過二次之處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度：

相對人工作規則第 44 條之 1 第 6 款規定：「有下列情形之一者經查證確實或有具體事證者，得予記大過二次：…六、仕業

行駛中過站不停或拒載乘客。」，惟查證人楊乙○○證稱：「那天開會時間是100年9月6日（應為100年8月24日之誤）下午，是駕駛長座談會，我有建議相對人「大豐一路口」是否可以不要停靠？因為這個站離下一站（建工市場站）不容易靠站，因為摩托車、汽車以及行人都很多，而且「大豐一路口站」離路口30公尺左右，馬上又要立刻左轉，要從最外線切到最內線，左轉以後7公尺又有一站（建工市場站）。」等語，及上引之證人楊甲○○於該座談會上答覆：「那怎麼停？我的意思是說那安全上有問題啊。對啊，我說那安全有問題啊。我講的啊。」，及相對人於100年8月26日上午10時至大豐一路口站會勘之記錄載為：「紅30路線班車停靠「大豐一路口站」後，起駛隨即須左轉大豐路，班車左轉不易且有安危之虞，並造成該建工路段堵塞，在此決議紅30路「大豐一路口站」撤站」之內容，相對人並於100年10月5日向高雄市政府交通局申請撤站，可知停靠該站確有安全上之問題存在。故申請人雖有過站未停之事實，然其情節實有酌量減輕處罰之必要。再觀諸相對人公司駕駛員王乙○○同樣有過站未停之情形，相對人於100年9月16日僅予記大過一次之處分，有相對人公司懲戒通知單足憑，再佐以駕駛員王乙○○過站未停，相對人遭高雄市政府交通局為扣點之處分；而申請人過站未停，相對人並未遭高雄市政府交通局為扣點之處分等情綜合以觀，相對人於100年11月7日予申請人記大過二次之處分，依一般社會通念已超過合理之程度，顯屬過重。

2、相對人為本件處分時有不當勞動行為之認識：

查南台灣汽車客運股份有限公司企業工會於100年8月31日成立，申請人自該日起擔任工會理事，參與工會活動。而於相對人100年8月24日之駕駛長座談會中，相對人運務課長魯○○發言稱：「有駕駛長私底下跟我講，有一些同仁私底下在籌組工會，甚至每一天都會接到某一個人傳簡訊給各位。那這部分我們還在作了解，我是希望說，如果各位對公司有什麼建言或是什麼樣的東西，都可以拿出來談，我絕對會去檢討會去改進…但是前提之下就是你我來共同努力，你我來共同檢討，讓這個仕業，讓公司能夠在穩定中成長，讓公司能夠走得更穩、更久、更遠。而不是說在那邊牴觸、在那邊以訛傳訛、對公司一些負面影響、負面的抨擊、甚至到勞工局、交通局那邊去投訴，投訴到最後還是公司會受影響嘛！交通局也是來這邊查，勞工局也是來這邊查；每個都在這邊查，每天都在那邊疲於奔命，每天都在疲於應付這些額外的事情」等語；相對人經理楊甲○○發言稱：「剛剛小魯講的什麼工會，我們公司人事就是這樣，成立了工會也不見得會好到哪裡去。」等語，而楊甲○○為相對人公司經理，管理公司所有事務，為相對人公司最高職級之管理人員，其發言內容對工會之設立及存在之意義多有誤解。再參諸相對人於工會成立（100年8月31日）後，分別於100年10月24日及26日以工會理事郭志騰於100年4月15日之擦撞事件分別記大過二次及一次，並於100年10月31日解僱郭志騰；100年11月7日對申請人為本件記大過二次之處分；於101年1月1日解僱員工16人，包含工會理事長及幹部共7人（包括申請人在內）；101年1月11日於上開被解僱員工回復工作後，以申請人元旦拒絕加班予以記大過二次；101年2月6日以申請人無故脫班，記大過二次。本

會綜合以上情事，審酌申請人係任工會理事、雇主對工會的態度，及就相同過站未停之情形為較重之處分，並未就大豐一路口站確有停靠站安全上之問題予以考量，以及於工會成立後對工會幹部密集所為之懲戒處分等因素，認相對人於為本件之懲戒處分時，確有不當勞動行為之意思。是相對人於 100 年 11 月 7 日以申請人所駕駛紅 30 路線大客車有過站不停為由，將申請人記大過二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款對參加工會活動或擔任工會職務之勞工，為不利益待遇之不當勞動行為。

3、相對人雖辯稱本件記大過兩次之處分符合工作規則第44條之1第6款規定，並無任何違反工作規則或法令之處云云。惟如上所述，雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，是否構成不當勞動行為，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、所為懲戒處分的程度、時期及理由之重大性等因素，再參以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，亦即該懲戒處分依一般社會通念是否已超過合理之程度等綜合判斷。如綜合考量後，認為雇主確有不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能。非謂雇主只要依據工作規則對勞工為懲戒處分，即無構成不當勞動行為之可能。相對人此部分之抗辯，顯屬誤解。

4、如上所述，申請人於100年10月5日22時左右，確有行經大豐一路口站時有過站未停之事實。又工會於100年8月31日成立，申請人自該日起擔任工會理事，參與工會活動。而相對人於工會成立後，分別於100年10月24日及26日以工會理事郭志騰於100年4月15日之擦撞事件分別記大過二次及一次；並於100年10

月31日解僱郭志騰；100年11月7日對申請人為本件記大過二次之處分；於101年1月1日解僱員工16人，其中包含工會理事長及幹部共7人（包括申請人）；101年1月11日被解僱之員工回復工作後，以申請人元旦拒絕加班記大過二次；101年2月6日以申請人無故脫班，記大過二次，以及於本件中對申請人為過重之處分，此顯係基於同一概括之不當勞動行為之意思而為，是本件相對人對申請人所為之記大過二次之處分，構成工會法第35條第1項第1款對於勞工參加工會活動或擔任工會職務為不利待遇之不當勞動行為。

四、 本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、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。

五、 綜上所述，相對人於100年11月7日對申請人記大過二次之行為，構成工會法第35條第1項第1款對於勞工參加工會活動或擔任工會職務為不利待遇之不當勞動行為。按裁決委員會如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，裁決委員會有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，惟亦非漫無限制，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、可能；至於斟酌救濟命令之具體內容時，應審酌裁決制度之立法目的，在於保障勞工團結權、團體協商權及團體爭議權，以及透過此等保障來形塑公平的集體勞資關係。具體言之，對於違反工會法第35條第1項規定者，裁決委員會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時，宜以樹立該事件之公平勞資關係所必要、相當為其原則。從而，申請人請求命相對人撤銷相對人100年11月7日對申請人記大過二次之過重處分，為有理由。至於申請人確有過站未停之情

事，此一行為依工作規則第 44 條之 1 第 6 款規定，為應受懲戒之行為，參酌上開之說明，此部分應由相對人另為適當之處分，爰裁決如第一項主文所示。又申請人被記大過 2 次後，於 100 年 11 月 20 日遭扣薪 4,000 元，既然記大過 2 次之處分被撤銷，相對人即應將扣薪之 4,000 元返還予申請人，則申請人請求相對人給付 4,000 元為有理由，應予准許如主文第二項所示。並命相對人於收受本裁決決定書之日起，應將本裁決決定書黏貼於佈告欄公告 7 日，並將公告事證存查，爰裁決如主文第三項所示。

六、 據上論結，本件裁決申請為有理由，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。

行政院勞工委員會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

吳姿慧

辛炳隆

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 4 月 2 0 日