

因擔任工會職務而為降調爭議等案件申請裁決

發文機關：行政院勞工委員會

發文字號：行政院勞工委員會 100.12.09. 勞裁(100)字第9號裁決決定書

發文日期：民國100年12月9日

不當勞動行為裁決決定書

申請人 ○○○○

相對人 ○○○○

代表人 ○○○○

代理人姓名 ○○○○

○○○○

○○○○

○○○○

○○○○

上列當事人間因擔任工會職務而為降調爭議等案件，經本會於 100年12月 9日調查程序終結，裁決如下：

主 文

一、相對人應自收受本裁決決定書之日起，對○○○工會，不得停止代扣會費、干涉勞工退休會勞方委員選舉方式、以列管登錄表要求工會表示意見、或其他對工會組織、活動有不當影響、妨礙或限制之行為。二、相對人應自本裁決決定書送達日起 7日內於公司公告欄以標楷體26號字型公告附件所示之撤銷申請人記大過處分文稿 7日，並將公告事證存查。

三、申請人其餘之請求駁回
事實及理由

壹、程序部分：

一、查相對人將申請人於 100年 6月29日由場務股股長平調業務股長、100年 7月30日由業務股長調交易股中班理貨員、100年 8月30日由中班理貨員（專員）調整為業務員。另相對人於 100年 6月15日○○○字第 392號函，發函○○○工會（下稱○○○工會），自 100年 7月1日起不辦理代扣會費事宜、100年 9月20日以○○○第10000000637 號函予○○○工會建請工會推派各項委員會之勞方代表，應以公平、公開、公正之選舉方式辦理產生、100年 9月22日人事獎懲通知，記申請人大過乙次，則申請人於 100年 9月 5日以上開行為符合工會法第35條第 1項、第 2項不當勞動行為構成要件，提起本件才決申請，符合勞資爭議處理法第39條第 2項、第51條，應自知悉有違反工會法第35條第 1項、第 2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之之規定，合先敘明。

二、次查申請人主張相對人違反工會法第35條第 1項第 5款規定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」申請人雖非○○○工會，惟按不當勞動行為制度之目的在保障勞工的團結權，為確保工會法第35條第 1項所禁止雇主侵害此權利的行為之實際效果，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，勞工亦可申請。按申請人為○○○工會之理事，對於所主張之工會遭相對人支配介入顯有利害關係，自具有為申請人之適格。

三、申請人於 100年10月13日第 1次調查會即追加「相對人對工會組織或活動有不當影響

及妨礙」之請求，相對人並未反對申請人之追加，且查勞資爭議處理法並未限制申請人不得追加請求裁決事項，且亦未妨害相對人之答辯，申請人之追加應屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人主張、請求：

- (一) 請求回復業務股長原職及撤銷大過處分，及主張相對人對工會組織或活動有不當影響及妨礙。
- (二) 申請人於 100年 4月22日工會改選時，當選為理事，100年 5月初因行之多年之理貨津貼驟然停止引發爭議，為維護理貨員會員權益，幫其撰寫陳情書，並由○○○工會支持於 100年 5月14日去函相對人董事會爭取權益，而推翻相對人原先決議，溯自 100年元月恢復核給理貨津貼，至埋下心結。申請人原擔任場務股長，於 100年 6月29日接獲人事通知平調業務股長後，卻又在同年30日接獲人事任免通知，自同年 8月 1日起，降調為交易股中班理貨員，每月主管加給12,000元取消，原夜勤津貼也由全夜勤改為半夜勤。申請人於 100年 8月27日召開之○○○工會理事會推薦○○○、○○○等人擔任勞工退休準備金監督委員會勞方委員，不符○○○總經理期待，隨後又於同年 8月30日接獲人事任免通知，由專員降級為業務員，已經是公然在整肅工會幹部。100年 9月22日相對人又以申請人提出不實
- (三) 相對人動輒以不代扣會員會費要脅○○○工會，有94年 7月 9日、99年 6月 8日函文為證，於 100年 6月15日又以工會應自主管理為由，函文○○○工會不再代扣會費；又○○○工會因勞工退休準備金監督管理委員會委員任期至 100年 8月31日止，於 100年 8月27日召開理事會，會中申請人推薦會員○○○、○○○擔任勞方委員，因不符○○○總經理期待。於 100年 9月16日召開第七屆第一次勞工退休準備金監督管理委員會委員會議，資方委員無人出席，卻由非具委員身分之總經理○○○及副總經理○○○列席，並強勢主導，決議要求申請人不得擔任勞方委員。
- (四) 相對人對於申請人擔任工會職務、從事工會活動與以降職、記大過之不利益對待，應構成工會法第35條第 1項第 1款之不當勞動行為，相對人所為降職、記大過應屬無效，請求裁決回復原狀。相對人有不當影響、妨礙工會之組織或活動，應構成工會法第35條第 1項第 5款之不當勞動行為。
- (五) 其餘參見 100年 9月 5日申請裁決報告書、10月13日申請人對相對人答辯書之補充報告書、及各該書狀檢附之證物、申請人於100年10月13日、10月19日、10月26日調查會之陳述、申請人對證人 100年10月26日調查會議證詞之意見、100年 12月 9日詢問程序之陳述。

二、相對人之答辯：

- (一) 駁回申請人之請求。
- (二) 相對人經營業務必須於 100年 7月施行進貨交通動線異動，申請人時任職場務股長，多次於會議中表達相對人之新政策無法執行難以推動，相對人考量其立場，評估申請人無法勝任場務股股長之職務，遂與業務股股長對調職務以利推動相對人業務，不料申請人又多次向部門經理反映與所屬員工無法溝通，並表示該股員工員額不足難以調度配合，經主管會議討論，已申請人無法擔任股長職務，一致決議調離該主管之職務，取消主管津貼。其調動職務，係因業務編制之需，調動後對其薪資及其他勞動條件均未予降低。改派任業務員，係因新北市政府審計室於同年 8月份函文相對人預計 9月22日至28日至相對人審查各項業務執行情形，

及查核相對人 100年度人元概算，經查 100年度預算編列專員為8名、其 8月原核派相對人之專員職務已逾編制有違規定，適逢同年 9月 1日時因 1名業務員退休遺有職缺，在不影響其原有薪資下將其改派。而理貨員陳情書內容並無任何顯示申請人代為撰寫之顯示，相對人如何埋下心結？

- (三) 因爾來員工向相對人反映未經其同意逕行自薪資中扣繳會費，相對人為免造成困擾及尊重工會自主管理原則，請○○○工會自行辦理扣繳會費事宜；並經由○○○工會調查會員同意後，已自100年 7月份起恢復會員會費扣繳。○○○工會因未徵詢員工○○○同意，逕行列入勞工退休準備金監督委員會勞方委員名單，相對人於 100年 9月20日以○○○第1000000637號函文○○○工會應依照相關規定以公平、公開、公正之選舉方式辦理產生，另依據行政院勞工委員會95年 6月 1日勞動 4字第0950026878號函，申請人既自認已與相對人達成協議辦理結清舊制年資，自不得擔任勞方委員，其身分爭議尚待釐清，理當退出○○○工會推薦名單。相對人與○○○工會長期以來之勞資關係向來和諧，年年補助工會辦理會員勞工教育活動。申請人係因於97年時申請舊制年資結清發給，經相對人董事會決議不得辦理結清發給，遂以相對人打壓其工會幹部身分為理由，提起不當勞動行為裁決申請。
- (四) 其餘參見答辯書、答辯補充說明、答辯第二次補充說明、答辯第三次補充說明及各該書狀檢附之證物、相人於 100年10月13日、10月19日、10月26日調查會之陳述、當場所提出之附件、相對人對證人 100年10月26日調查會議證詞之意見， 100年12月 9日詢問程序之陳述。

三、兩造不爭執之事實

- (一) 相對人於94年 7月 9日以○○○第0940001361號函，發函○○○工會，不辦理代扣會費事宜。
- (二) 相對人於99年 6月 8日以○○○字第 099000319號函，發函○○○工會，自99年 7月 1日起不辦理代扣會費事宜。
- (三) 100年 4月22日○○○工會改選，申請人當選理事。
- (四) ○○○工會於 100年 5月14日發函請求恢復理貨員原有津貼並附有陳情書。
- (五) 100年 6月29日申請人由場務股股長平調業務鼓掌。
- (六) 100年 7月30日申請人由業務股股長調交易股中班理貨員。
- (七) 100年 8月30日申請人由中班理貨員（專員）調整為業務員。
- (八) 股長調理貨員，股長加給 12000元取消，全夜勤津貼每日 340元變為半夜勤津貼每日 200元，每月多領理貨津貼1000元。
- (九) 相對人於 100年 6月15日以○○○第 392號函，發函○○○工會，自 100年 7月 1日起不辦理代扣會費事宜。
- (十) 100年 6月28日相對人公告員工薪資代扣工會會費，請於 100年 7月10日前將同意書送交管理部辦理。
- (十一) 申請人與相對人間有關退休金爭議案，經新北市勞工局於 100年 8月25日調解不成立。
- (十二) 100年 9月16日勞工退休準備金基督委員會，資方委員未到，相對人總經理○○○、副總經理○○○列席，並決議如會議紀錄。
- (十三) 100年 9月20日相對人以○○○第 1000000637號函予○○○工會建請工會推派各項委員會之勞方代表，應以公平、公開、公正之選舉方式辦理產生。
- (十四) 相對人 100年 9月22日人事獎懲通知，依據公司工作規則第72條第 2款規定，

以提出不實之指控，違反紀律或蓄意擾亂公司秩序為由，記申請人大過乙次。

(十五) 相對人 100年列管登錄表，請○○○、○○○提書面報告於10月 1日前交管理部○○經理。

(十六) 相對人 100年列管登錄表，請○○○工會於10月 1日前向公司管理部提出文字說明。

(十七) 相對人於 100年10月18日經人評會決議駁回申請人申覆，並維持原大過處分。

四、經查本件之主要爭點有二：一為相對人停止代扣會費、要求勞工退休準備金監督委員會勞方委員重新推選、相對人要求工會就申請人提起裁決申請表示意見，是否違反工會法第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？二為相對人是否違反工會法第 1項第 1款，使申請人為降調、大過處分之不利益待遇？降調是否違反工會法第35條第 2項而無效？茲就上述爭點分述如下：

(一) 相對人停止代扣會費、要求勞工退休準備金監督委員會勞方委員重新推選、相對人要求○○○工會就申請人提起裁決申請表示意見，違反工會法第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」。

按不當勞動行為裁決制創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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。

1. 相對人停止代扣會費部分

(1) 是否相對人得要求○○○工會應出全部會員代扣同意書，相對人始有代扣會員會費之義務部分：

查相對人於 100年 6月15日以「基於促進工會自主管理之原則會員會費收取乃工會之權益及義務，請貴會自行辦理」為由，自同年 7月 1日起不再辦理會員會費扣繳事宜。按目對人主張乃因有二位會員○○○、○○○聲明要求停止薪資中扣繳會費，故要求○○○工會提供所有會員同意書作為待後會費之依據。按工會法第28條第 3項所以規定雇主有代扣工會會費之義務，其立法目的係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，並非有意增加會員同意書之條件來使早已存在之代扣會費制度的勞資關係發生變動，否則即有與「穩定企業工會與雇主間之勞動關係」之立法目的相違背。

查○○○工會自民國年78年12月29日成立時起，除其間94年曾經有 2個月、99年曾有 1個月，因相對人發函停止代扣會費外，均由相對人按月自會員之當月工資中代扣會員會費，此有證人○○○工會常務理事○○○於 100年10月26日調查會之證詞為證，而此一由相對人代扣會費之行為已有二十餘年之久，縱認相對人與○○○工會之會員間並無由相對人按月代扣會費之意思表示存在，徵諸上開事實，亦足認定相對人與○○○工會會員間就長年由相

對人代扣會費有默示同意存在，此已成為雙方間之慣例。相對人以申請人未取得所有會員同意前，相對人無工會法第28條第3項之法定義務為由，對申請人為停止代扣會費之行為，自非合法。

- (2)關於相對人停止為工會代扣會費之意思表示，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」之不當勞動行為部分：

我國於2009年所通過之公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第22條第3項規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織1948年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」因此，國際勞工組織依據憲章第26條為處理會員國違反第87號「結社自由及團結權保障公約」以及第98號「團結權及團體協商權公約」的案件，依特別程序而成立結社自由委員會，所作出之「結社自由委員會決定及原則摘要」，關於雇主停止代扣工會會費之行為，於第475項之內容為「撤銷自工資代扣工會會費的便利措施，可能導致工會組織的財務困難，不利和諧勞資關係的發展，應予避免。」，上開決定之內容於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，特別是工會法第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」之不當勞動行為類型的要件時，自得引為參考的依據。

本件相對人與工會之會員間，有代扣會費之同意存在，已如上述；則相對人以無法律依據為由，而對○○○工會為停止代扣之意思表示，係違反工會法第28條第3項之規定。此一義務之違反是否構成不當勞動行為，仍須審視其是否構成工會法第35條第1項第5款之「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之要件。按工會為獨立自主之勞工團體，工會會費為其組織動的主要經費來源，勞資間代扣會費的約定是一種便利的提供，並不違反工會的自主性；而且代扣會費制度，乃工會存續的基礎，與團結權行使具有深厚的關係；再者，雇主應避免因停止代扣會費的便利措施，而導致工會財務困難及不利勞資關係和諧的發展，為上述國際勞工組織結社自由委員會依據第87及98號公約所做成之決定。因此，在本件相對人與○○○工會會員間，就由相對人長期代扣會費之慣例存在之情形，其單方所為終止代扣之意思表示，因相對人對於該行為有導致○○○工會財務困難及不利勞資和諧發展之認識，則其行為即應構成弱化工會之不當勞動行為。再查，○○○工會只有1名兼任秘書人員，負責處理一般行政事務，為相對人所不爭執；則在事實上，以1個人之兼任編制，根本無法收取工會會員的會費，此所以證人○○○證稱「相對人停止代扣期間工會就沒有收會費，後來相對人恢復代扣後，亦將此停止代扣期間會費補扣給工會」。相對人明知此一情形，則其所為終止相對人與申請人會員間之代扣會費之意思表示本身，已足影響申請人工會之組織和活動，亦即已構成工會法第35條第1項第5款之不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。縱日後相對人因○○○工會補呈會員同意書而續行代扣，亦無礙其已構成不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。

2. 要求勞工退休準備金監督委員會勞方委員重新推選部分

- (1)○○○工會就勞工退休準備金監督委員會勞方委員推選是否合法：

查100年9月16日相對人第7屆第1次勞工退休準備金監督委員會會議，有相對人總經理○○○、副總經理○○○列席，二人豈非委員，於資方委員均

未出席之情況下，二人仍於會中提出對於勞方委員產生方式及疑義，並主張勞方委員應由工會（或全體勞工）選舉產生，且要求勞方委員之選派將俟工會再次辦理公平、公正、公開選舉後，提下次會議討論，並經決議通過；相對人並於 100 年 9 月 20 日以○○○字第 10000000637 號函，建請○○○工會推派各項委員會之勞方代表，應以公平、公開、公正之選舉方式辦理產生，○○○工會於 100 年 9 月 28 日理事會，經由投票，因三位理事同意變更勞方委員推選方式為票選方式而重新推選。按事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 4 條規定「監督委員會勞方代表由工會推選，未成立工會者由勞方直接選舉之」，證人○○○亦證稱推派勞工退休準備金監督委員會勞方委員之方式「沒有固定的作法，有時由工會常務理事自己決定推選，有時是經過理事會推選。這一屆是經過理事會決定推選，推選 6 名勞方委員」足證○○○工會推選勞工退休準備金監督委員會第 7 屆勞方委員之方式並無違法。另查申請人結算年資之請求已遭相對人董事會決議不同意在案，自非行政院勞工委員會 95 年 6 月 1 日勞動 4 字第 0950026878 號函所稱已結算年資不得擔任勞方委員之勞工，申請人擔任勞方委員亦無違法。

- (2) 要求勞工退休準備金監督委員會勞方委員重新推選，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、組織活動」之不當勞動行為部分：

按國際勞工組織 1949 年第 98 號公約「團結權與團體協商公約」第 2 條第 1 項規定「勞工組織及雇主組織均享有適當地保護，以防止在其組織的成立、運作及管理上，有相互直接或或經其代理人或會員而為之任何干預行為。」上述結社自由委員作出之「結社自由委員會決定及原則摘要」，第 855 項之內容載有「第 98 號公約第 2 條確立勞工組織完全獨立於雇主，從事其事務。」，此內容於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，自得引為參考的依據。查事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則暨已規定勞方委員由工會推選，而○○○工會亦已依其歷來推選方式完成推選勞方委員，相對人以列席人員竟直指其推選方式錯誤要求重新選舉，甚至發函要求以選舉方式辦理產生，顯然已直接妨害工會推選勞方委員之活動，更且 100 年 9 月 28 日召開○○○工會理事會重新推選勞方委員時，相對人副總經理○○○亦列席表示希望由會員投票票選，已實際介入工會組織運作。故相對人之干涉工會產生勞方委員之行為顯已構成工會法第 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。

3. 相對人要求○○○工會就申請人提起裁決申請表示意見部分：查就申請人所提起之裁決申請，相對人於 100 年 9 月 28 日竟要求工會於 100 年 10 月 1 日前向相對人管理部提出文字說明，並以相對人內部之「100 年列管登錄表（工會）」加以列管；因○○○工會未如期提出，總經理並於 100 年 10 月 8 日裁示「延期至 10/11 前提書面報告交管理部經理。」，而○○○工會常務理事○○○即於 100 年 10 月 11 日在該列管登錄表下提出工會意見之說明，在在顯示相對人的確視工會為內部管控之單位，其影響工會組織活動之心態昭然若見，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (二) 相對人是否違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款，使申請人為調降、大過處分之不利益待遇？其降調是否無效？

1. 降調部分並未違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 2 項規定

- (1) 申請人主張其於 100 年 4 月 22 日當選理事後，因為拍賣區理貨員津貼事宜，幫忙撰寫陳情書，並有跟副總經○○○報告津貼放發事宜，而受有降調理貨員之不利益待遇；惟查證人○○○證稱「陳情書是由申請人所撰寫，因為理貨員津貼是從上屆工會理事會討論，但無結果，其中一個候補理事是理貨員，也有提出，而申請人曾擔任人事股長，對拍賣交易事務也比較了解，所以該候補理事就請申請人來撰寫陳情書，但不清楚是由誰拿給這些陳情人簽名。工會理事大致上都有看過陳情書，但沒有經過理事會決議。但我跟理事們討論過才送陳情書。」可知理貨員津貼爭議早已存在，陳情書係由另一候補理事所提起，申請人僅幫忙撰寫，且經工會常務理事與所有理事討論過後以工會名義送出，亦即涉及陳情書之理事有多人，惟其餘理事並未受有不利益待遇，申請人主張因理事身分撰寫陳情書撰寫而受不利益處分，就工會幹部身分與不利益待遇間之關連性並未建立。
- (2) 次查申請人主張其從專員降調業務員是因為 100 年 8 月 27 日勞工退休準備金監督委員會要改選，申請人在理事會推選○○○、○○○，事後，政風股長○○○問○○○為什麼接受推選；惟查證人○○○證稱「這一屆是經過理事會決定推選，推選 6 名勞方委員（○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○）先由理事推薦約 12 人，再經理事會選出這 6 人」，亦即共有 12 人受推薦，縱使申請人推薦○○○、○○○ 2 人，尚且須經理事會之 6 名理事就此 12 人中推選 6 人，申請人僅是通過推選之 6 名理事中之 1 名，難以證明其所受不利益待遇與擔任理事職務有關連性。
- (3) 按申請人曾於 96 年 12 月 14 日申請結算年資，經 97 年 1 月 3 日第 5 屆第 12 次勞工退休準備金監督委員會通過申請，並於 97 年 3 月 27 日經相對人董事長批准，惟嗣後因勞工退休準備金監督委員會內部意見產生分歧未獲同意辦理結算年資，而於 99 年 4 月 15 日遭相對人董事會決議不得辦理結清，為此申請人多次再提出申請，與相對人陸續產生爭議，嗣後申請人向新北市勞工局提起退休金爭議案調解申請，經新北市勞工局於 100 年 8 月 25 日調解不成立，相對人並已申請人有此爭議為由不同意其擔任勞工退休準備金監督委員會勞方委員，顯見申請人與相對人間早已存衝突，申請人並未能建立其調降職務之不利益待遇與其工會理事職務或其從事工會組織活動之關連性，自不得遽認調職即構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 2 款之不當勞動行為。至於相對人之調職行為是否合法調動，非本會職權，本會無法論處，申請人應另循法律程序解決爭議。

2. 記大過處分是否違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款部分：

- (1) 相對人主張對於申請人之大過處分，係因「申請人在公司內部以經董事長及總經理簽名之對休結算申請書，視為勞資合意結算年資證明，向公司員工表示可領取退休金，造成其他員工亦想仿效向公司申請結算退休金。申請人同時向其他主管機關陳情，造成公司不勝其擾。」，且「係於申請人提出裁決之前，並由勞資雙方組成之人評會共同決定」。惟查行政院勞工委員會就系爭事件之申請人裁決書申請書送達相對人之時間為 100 年 9 月 21 日 12 時 10 分，經相對人收執，有收執憑條可參，並經相對人自認在案，相對人於召開第 5 次人事審議委員會時應已知悉申請人提出裁決之申請。而申請人遭記大過處分之時間為 100 年 9 月 22 日，相對人主張於申請人提出裁決之前即已為記大過處分，顯非事實。且決定對申請人記大過之 100 年第 5 次人事審議委員

會之議程，經查無申請人記大過案之既訂議案，係於當日開會時以臨時動議方式提出，亦為相對人所承認，足證對於申請人記大過處分顯與申請人申請裁決有關。

- (2) 次查申請人之年資結算爭議，確有於97年 3月27日經相對人董事長、總經理批准，故申請人以「董事長及總經理簽名之退休結算申請書」，視為勞資合意結算年資證明，並非捏造之事實，僅是對於該簽名申請書是否為相對人同意結算之證明之法律見解與相對人有異，以此事由對外表示並請求新北市勞工局調解，相對人即為記大過之處分，其處分與工作規則第72條第 2款規定「以違反紀律或蓄意擾亂公司秩序者」記大過之要件不符。輔以申請人向其他主管機關陳情，為員工應有之權利，相對人亦未證明該陳情如何違反紀律或蓄意擾亂公司秩序。
- (3) 末按申請人與相對人間之調解不成立係 100年 8月25日，相對人遲至近 1個月後之收到才決申請書翌日之 100年 9月22日，相對人主張因申請人向勞工局申請調解，才以此為由作成記大過處分，顯然處分時間拖延過久，與經驗法則有違，反而是因申請人以理事身分所為之裁決申請，於收到後之翌日，即以臨時動議方式於人事審議委員會為記大過處分，較符經驗法則。且其記大過之事由乃記載「提出不實之指控」，相對人雖主張係指向勞工局提出調解申請，但亦可能包含向裁決委員會提出裁決申請，故相對人所為之記大過處分，因理事身分所為裁決申請有關連性，應符合工會法第35條第1項第 1款之對工會幹部之不利益待遇。事後縱相對人於100年11月 1日以○○○字第 10000000744號函知裁決委員會，業已依勞資爭議處理法第 8條規定撤銷申請人記大過處分，惟查不當勞動行為早已存在，不因其撤銷而妨礙其已構成工會法第35條第 1項第 1款之不利益待遇，且相對人於 100年11月10日11月份幹部會議，管理部工作報告時，仍表示係暫行撤銷申請人大過之處分，故記大過處分雖已撤銷，本會認仍有必要依勞資爭議處理法第51條第 2項規定命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令），命相對人應自本裁決書送達日起 7日內於公司公告欄以標楷體26號字型公告附件所示之撤銷申請人記大過處分文稿 7日，並將公告事證存查。

五、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。

六、綜上所述，相對人對工會發函停止代扣會費，要求勞工退休準備金監督委員會勞方委員重新推選、要求工會就申請人提起裁決申請表示意見，核相對人之行為構成工會法第35條第 1項第 5款之不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。從而，申請人請求命相對人不得當影響、妨礙或限制○○○工會之組織、活動行為，為有理由，應予准許如第一項主文所示。而相對人對申請人記大過處分，業已構成工會法第35條第 1項之對工會幹部不利益待遇，相對人應公告附件所示之撤銷申請人記大過處分文稿 7日，如第二項主文所示。其餘申請人之請求無理由，予以駁回，如主文第三項所示。

七、據上論結，本件裁決申請部分為有理由，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。

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 陳月娥 張鑫隆 蘇衍維 康長健

中華民國 100年12月 9日

附件文稿：

「○○○公告

主旨：本公司對於員工○○○之 100年 9月22日○○○字第 10000000646號人事獎懲通知記
大過乙次處分，業經撤銷，○○○依法參與工會活動，應受有工會法等相關法律之保
障，特此公告。

○○○

法定代理人：○○○

中華民國一○○年 月 日（以實際公告日為準）」