臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1168號

108年11月28日辯論終結

原　　告　元晶太陽能科技股份有限公司

代　表　人　偉任投資股份有限公司（指派代表人：廖國榮）

訴訟代理人　林耿銑　律師

被　　告　勞動部

代　表　人　許銘春

訴訟代理人　陳炎琪　律師

參　加　人　劉耀文

　　李思慧

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國107年6月29日107年勞裁字第11號不當勞動行為裁決決定書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原裁決主文第二、三項部分撤銷。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件原告代表人原為廖國榮，於訴訟進行中變更為偉任投資股份有限公司，並指派廖國榮擔任代表人，有原告公司變更登記表及法人董事代表人指派書附本院卷第466至472頁可稽，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

參加人劉耀文、李思慧經合法通知，無正當理由而未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第3

86條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：參加人劉耀文以其在原告公司任職期間之民國106年11月8日，係在不知情之情況下，將不同類別之網版架設於製造機台，詎竟遭原告記小過2支予以懲處，與原告對過往犯相同錯誤之同仁均未予懲處，於此次事件中亦未對品質保證部人員懲處之情形，均不相同，係原告基於其於工會擔任幹部所為差別待遇，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。參加人李思慧則以其在原告任職期間之106年12月5日，在確認品質時經品質檢測部門發現異常，與後續於同年月10日發生之其他疏失，並非相同，且未造成原告重要損失，詎其主管邱文靖卻稱其已構成累犯，表示要記一大過，並已簽立懲處單，與原告過往對其他同仁未使用大過作為相關懲處手段者有別，係因其為工會會員身分而為過當懲處，亦構成前揭工會法條文所定不當勞動行為，於107年3月1日（被告收文日期），向被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）申請裁決，經裁決會於107年6月29日作成107年勞裁字第11號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決），主文如下：一、確認原告於106年12月22日對參加人劉耀文記小過2支之懲處行為，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、確認原告於106年12月10日在工作改善告知單記載懲處參加人李思慧大過1支並口頭告知記大過之行為，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、撤銷原告於106年12月22日對參加人劉耀文記小過2支之懲處。四、原告應於裁決書送達翌日起7日內塗銷參加人劉耀文記小過2支之懲處紀錄，並將塗銷事證存查。原告不服原裁決，遂依勞資爭議處理法第51條第4項

規定，提起本件行政訴訟。

三、原告主張

聲明：原裁決決定撤銷。

陳述：

伊自企業工會於105年8月底成立後，從未拒絕與工會協調勞工權益，並於105年12月8日與該工會簽立協議書，保障勞動條件與工會運作。另伊於106年度第三屆勞資會議勞方代表選舉時，亦與元晶太陽能工會（下稱太陽能工會）達成共識，於106年4月5日公告勞方代表3名由太陽能工會推舉，另2名則由全體員工公開選舉產生，足證伊與工會間之勞資關係至少於106年4月間係屬正常，並無打壓工會成員之理由與動機。本件涉及伊對參加人劉耀文、李思慧違反工作規則之懲戒是否具有針對性，與被告另案106年勞裁字第35號裁決決定所涉員工、事件均完全不同，被告依該另案推定伊與工會於原裁決所涉事件前後處於緊張之狀態，認定事實顯然有重大錯誤。

參加人劉耀文於106年11月8日22時許，未依SOP刷條碼確認網版正確性，致裝上錯誤網版並執行生產，此為第1次錯誤（前行為），屬工作規則第49條第1款「違反公司作業規範，致發生工作錯誤造成公司財務損失」；其嗣於同日22時16分許，拆下第1塊網版，要換上第2塊網版時，才補刷第1塊網版之條碼，並無視螢幕顯示網版錯誤之訊息，未即時向上呈報，遲至3天後始由品質保證部門檢查出商品瑕疵，此為第2次錯誤（後行為），屬工作規則第49條第9款「違反公司作業規定，致發生工作錯誤，未即時通報造成公司損失者」，並致伊延誤補救時機，嗣後需重新檢測35,679片，出貨風險批42,000片。簡言之，參加人劉耀文錯置網版導致伊產生

一定數量錯誤商品之損失，其未即時通報導致伊受有「持續」生產錯誤商品且出貨予客戶之損失，兩者有先後順序，對伊所生損害與所違反工作規則條項均有明顯差異，應分別受評價，不可視為一行為論處。至於退貨紀錄，僅能看出伊從客戶端損失美金600餘元，未能展現伊因對此事件額外進行調查、重新檢測可能受影響產品之成本。伊依上述調查結果，對於本次事件各工作流程之員工，就缺失源頭且未即時通報之參加人劉耀文施以最重2支小過之懲處，對於缺失程度相同之PRT、ETS、SORT之作業員，則均施以申誡1支之懲處，其餘難認有缺失之人員（製程檢測單位、品保單位、參加人劉耀文之主管）則無懲處，乃企業經營管理上，對於犯錯員工依其缺失情節、損害程度等事項，綜合審酌後所為合理決定，客觀上實難想像有何與工會幹部有關之針對性。而伊對於另名員工即訴外人顏偉安先前發生之錯置網版事件，係考量該次事件為系統上線後首度發生，且於發生後3小時即經例行性檢查發現，受影響產品亦可正常出貨，伊未受有損害，各失職人員僅應依工作規則第49條第2項第7款「違反公司作業規範，致發生工作錯誤情節輕微者」規定記申誡1次，惟所涉人員包括工程師顏偉安在內均為初犯，故以宣導代替申誡，著重釐清原因與作成內部宣導素材，與本件有本質上之不同，不可相互比擬。再觀諸伊對於技術員即訴外人李幸憲未確實核對工單號碼及出現異常後未及時回報主管之事，亦記2支小過，顯見伊對參加人劉耀文並無特別不利對待。

參加人李思慧於106年12月5日作業時經主任邱文靖稽核發現1次label box與角盒號碼不符，造成混料，經嚴厲告誡後，又於同年月10日經邱文靖稽核發現混料，上開2事件，原應

依工作規則第48條第2項第7款規定記2次申誡，然因參加人李思慧再次發生錯誤時，正擔任該SORT點站長（即領班代理人），於領班不在或無法立即處理事務時，負有協助該站點人員調度及處理產品異常之責，邱文靖為督促參加人李思慧善盡站長職責，對其要求自較同站點其他作業員為高，且邱文靖當時並不知悉參加人李思慧之工會會員身分，其係考量參加人李思慧於106年12月5日首度發生錯誤並經口頭告誡後，短短數日後再犯同一錯誤，可見工作態度散漫，且犯錯後態度依然故我，認應以工作改善告知單記載構成工作規則第50條第6款情節重大之情事，讓參加人李思慧簽名，藉此更嚴厲之告誡方式確保其改善，惟實際上並未上簽呈將參加人李思慧送記大過懲處，伊亦未對參加人李思慧記大過。由不當勞動行為的目的反面觀之，倘伊真有打壓工會之主觀意圖，必然針對工會中之積極成員，如理事長、理監事等人員為之，故邱文靖上開行為實不具有打壓工會之針對性，原裁決認係伊對參加人李思慧之不當勞動行為，自屬違誤。

四、被告抗辯

聲明：駁回原告之訴。

陳述：

原告企業工會曾向被告提出不當勞動行為裁決申請，請求確認：要求員工投票予特定候選人、無故拆開工會信件、要求撤下工會臨時會所標語、以公司內部郵件與通信軟體聯絡單告誡會員不得參與工會貼標籤之抗議活動、要求參與工會活動之員工撕下標語等行為，構成不當勞動行為，經被告106年勞裁字第35號不當勞動行為裁決書，認定為不當勞動行為，原告不服，提起行政訴訟，經本院107年度訴字第199號判決駁回原告之訴在案。又原告於106年10月30日至同年12月

間，與工會間尚發生「原告代收元晶工會信件」、「原告未揭露生產獎金評分標準」、「原告未代扣元晶工會會費」、「過晚通知勞資會議時間以致流會」、「將應由工會同意之事項改以勞資會議討論」、「質疑及刁難元晶工會會務假」、「年終獎金發放」、「原告與元晶工會辦公室屏風設備及標語」、「阻擋元晶工會幹部進入產線關懷及受理會員申訴等工會活動」等多項爭執。另因雙方就年終獎金爭議遲未解決，致工會於107年3月22日上午通過投票同意罷工，是原裁決認定原告與工會間之勞資關係緊張，並無違誤。

參加人劉耀文為設備人員，與製程人員劉樹天就同一事件造成之晶片損害並無不同，原告對劉樹天僅依工作規則第48條第2項第7款規定予以申誡，對參加人劉耀文卻依工作規則第49條第1款記小過2支，顯然對後者有較不利之差別待遇。又原告另名員工顏偉安前亦發生放錯網版事件，原告以顏偉安及其他相關人員均為初犯，故未予申誡或警告，對同屬初犯之參加人劉耀文卻記2支小過，且依顏偉安放錯網版事件之102年11月21日系統異常處理表處理經過欄所載，原告係認為重新檢查之調查補救成本不算損害，故不予懲處，惟於本件參加人劉耀文錯置網版時，卻強調重新檢查補救之成本為損害，且對該參加人依工作規則第48條關於造成公司損失情節輕微之規定予以警告，尚有不足，而依第49條第1項記2支小過，顯為更不利之待遇。原告提出對參加人劉耀文換錯網版之工作改善告知單及原告於106年12月22日懲處該參加人之公告，均無關於該參加人換錯網版行為造成原告損失，未即時告知錯誤復造成另一種損失之記載，故原告所稱參加人劉耀文於本案有兩個獨立行為，各自造成原告不同損害，為臨訟辯解之詞，原裁決認原告對參加人劉耀文之懲處，有一事

二罰之疑慮，自非無據。至原告於107年2月14日對訴外人李幸憲之懲處，係發生於原告對參加人劉耀文在106年12月22日記2支小過之後，不得作為原告此次懲處與過去同種事例之處理方式相同之論據。

邱文靖所出具要記李思慧大過之工作改善告知單，於處理方式欄印製有「依工作規則懲處」之文字，內容有「人資單位」欄位，該表單最末端之備註記載「本表單正本由人資單位留存」，故該工作改善告知單即係原告進行人事懲處之相關文件。又原告自承在106年12月10日邱文靖對參加人李思慧開立工作改善告知單，載明對其記大過之前，從無開立工作改善告知單要記員工大過，事後卻未予懲處之先例，此舉倘非出於原告明示、暗示或默許，原告理應懲處邱文靖此一破壞制度之行為。然原告不僅事後未懲處邱文靖，亦未向參加人李思慧表明此乃邱文靖違反公司規定之個人行為，使參加人李思慧飽受精神上之折磨及壓力，自屬不當勞動行為，原告以邱文靖不知參加人李思慧為工會成員為由，主張其對邱文靖上開行為不具不當勞動行為之意識，乃將其或其人事單位對參加人李思慧工會會員身分之認識，與代表其行使管理權之邱文靖的認識切割，無異架空工會法及不當勞動行為制度，自無可採。

五、參加人2人均未到庭或具狀作何聲明或陳述。

六、如事實概要欄所載之事實，有原告於106年11月28日對參加人劉耀文開立之工作改善告知單、同日懲處簽呈、原告106年12月22日106人字第40號公告、原告於106年12月10日對參加人李思慧開立之工作改善告知單及原裁決書，附原裁決卷第60至62、63、64、75、286至341頁可稽，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

七、經核本件爭點為：　被告以原裁決主文第1項，確認原告於106年12月22日對參加人劉耀文記小過2支，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，並以主文第3項撤銷原告對參加人劉耀文記小過2支之懲處，及以主文第4項命原告應於本裁決決定書送達翌日起7日內塗銷參加人劉耀文記小過2支之懲處紀錄，並將塗銷事證存查，有無違法？　被告以原裁決主文第2項，確認原告於106年12月10日在工作改善告知單記載懲處參加人李思慧大過1支並口頭告知記大過等行為，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，有無違法？本院判斷如下：

按工會法第35條第1項第1款、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：一、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。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」次按「（第1項）基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……（第4項）對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。」為勞資爭議處理法第51條所規定。不當勞動行為裁決制度創設之目的，在於避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並迅速回復勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。是於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞

工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期及合理性等一切客觀因素，特別是雇主就同種事例之處理方式前後是否不同，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀要件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為意圖或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足。

被告以原裁決主文第1項，確認原告於106年12月22日對參加人劉耀文記小過2支，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，並以主文第4項命原告於裁決書送達翌日起7日內，塗銷對參加人劉耀文之上開懲處紀錄，及將塗銷事證存查，並無違誤；至原裁決主文第3項撤銷原告對參加人劉耀文上開懲處紀錄，則於法有違：

經查：

- 參加人劉耀文於任職原告電池廠設備一部厚膜二課期間，在106年11月8日因錯置網版，由部門主管即副理楊正安等人與其進行會談後，認其有原告工作規則第49條第1款所定「違反公司作業規範，致發生工作錯誤造成公司財務損失或人員受傷情節輕微者」、第9款所定「違反公司作業規定，致發生工作錯誤，未即時通報造成公司損失者」之情形，於106年12月22日對其記小過2支予以懲處；當時參加人劉耀文為原告企業工會理事等情，有工作改善告知單、106年11月28日懲處參加人劉耀文之簽呈、原告106年12月22日106人字第040號公告附原裁決卷第60至64頁可稽，且為兩造所不爭執，堪信屬實。

一次查，依原告於裁決會107年6月7日第4次調查會議所陳：「（問：請原告就參加人劉耀文造成公司損害提出說明。）原告代理人：「原告因參加人劉耀文之疏失，經與客戶退貨並同意折讓美金600餘元，這是具體的經濟損失。」（參見原決卷第233頁），及其所提銷貨折讓（退回）申請單記載因客戶退貨600片而折讓美金624.52元予客戶等情（參見原裁決卷第208頁）觀之，原告因參加人劉耀文於106年11月8日放置網版錯誤事件（下稱106年11月8日事件）所受具體經濟上損失僅為美金624.52元，若依上開銷貨折讓（退回）申請單開立日期（即106年12月21日）臺灣銀行之現金賣出匯率1美元=30.172元新臺幣計算，尚未達新臺幣2萬元；以原告為資本總額高達5,000,000,000元之公司（參見本院卷第8頁之公司基本資料）而言，其因106年11月8日事件所受損失顯非重大。另觀原告於起訴狀所述生產流程，參加人劉耀文放置網版後，會先經由PRT站點作業人員即訴外人劉樹天檢測，次由ETS站點作業人員即訴外人安迪目檢，再由SORT站點作業人員即訴外人劉淑彥、鄧銘敦、李政穎及米茉莉目檢（參見本院卷第27頁）；與該次事件調查報告「原因探究與分析」部分記載：　設備更換錯誤之網版，且未告知製造單位，無法立即清線處理。　設備未依規定先刷條碼確認網版資訊，導致錯用網版。　PRT人員於新網版上線後，未確實核對網版序號及檢查網印品質。　ETS、SORT人員在作業時，未確實目檢出異常晶片，導致異常流至品保（參見原裁決卷第66頁），及原告認為該日執行PRT作業之劉樹天，因在換完網版後未確實核對網版料號是否相符，另執行ETS、SORT作業之安迪、米茉莉、劉淑彥、李政穎、鄧銘敦等人均因執行目檢作業時未發現產品疏失，導致混料異常，皆有工作規則

第48條第2項第7款所定「違反公司作業規範，致發生工作錯誤情節輕微者」情形，分別記申誡1支（參見原裁決卷第67至72頁之工作改善告知單），暨原告自承參加人劉耀文之部門主管楊正安未受懲處等情，可知原告因106年11月8日事件所生遭客戶退貨之損害，非僅參加人劉耀文一人放置網版錯誤而造成，在同一生產線上職司核對網版序號及目檢作業之其他人員亦難辭其咎，惟原告對於參加人劉耀文以外之其他作業人員，認為疏失情節輕微，僅記申誡1次，對於就參加人劉耀文之工作負有監督責任之部門主管楊正安，甚或根本未為懲處，唯獨對參加人劉耀文從重施以記2支小過之懲處，就該次事件之懲處結果觀之，參加人劉耀文明顯遭受特別不利之處置。

．再查，原告另名員工即訴外人顏偉安，前於102年11月21日，亦發生放置錯誤網版導致系統異常之情形（下稱顏偉安事件），然原告於裁決會107年5月17日第3次調查會議中，自承「顏偉安事件，僅有宣導無懲處，也無工作改善告知單」等語（參見原裁決卷第188頁）。而被告抗辯參加人劉耀文於106年11月8日放置網版錯誤，係屬初犯一節，未為原告所爭執，堪信屬實，則同為第一次發生之作業錯誤，原告對顏偉安與參加人劉耀文之處置方式，何以竟有全無懲處與記2支小過之重大差異，自值探究。原告雖主張：顏偉安事件為系統上線後半年內首次發生之失誤，未對伊造成損失，至參加人劉耀文於106年11月8日錯置網版之行為，除導致伊遭客戶退貨而損失美金600餘元外，另因於3日後始經品保部門發現產品瑕疵，延誤補救時機，嗣後須重新檢測35,679片，出貨風險批42,000片，為進行調查、重新檢測可能受影響產品而額外支出成本，故與顏偉安事件有本質上之不同，不可相

互比擬云云。惟查，依顏偉安事件之系統異常處理表「處理經過」部分記載：「於16：20……設備人員將（網版TM-4FA3B071）放置網版暫存櫃，製造人員於實驗完畢後，誤將（OHRA網版TM-4FA3B072）上置APRT06-P3安裝。於19：00因開線例行性巡檢時，發現APRT06網版料號與工單內容不符，立即通知製程（鴻明）並停機更換正確網版。此事件經清查後影響片數共約3,000pcs，此異常製程（鴻明）回報長官後指示此批產品可正常出貨。」等語（參見原裁決卷第122頁），可知原告對於顏偉安放錯網版之事，亦係事後經重新清查，始得知受影響片數共約3,000片，惟依原告所述，其對於顏偉安未予懲處之主要原因，乃因其放置網版錯誤「事實上並無對原告公司造成損失」（參見原告所具不當勞動行為裁決案件答辯　書第12頁，附原裁決卷第110頁），足見原告於該事件中，認為重新清查所生成本非屬損害，則其對參加人劉耀文同為放置網版錯誤之疏失，卻稱重新檢查導致其受有損害，且其情形尚非屬其工作規則第48條所稱「造成公司損失情節輕微」，得僅為警告處分，而已該當於同規則第49條第1項應以記小過懲處之情事，所持標準顯有歧異。是原告對於參加人劉耀文錯放網版之疏失所為懲處，與其過往對員工發生相同錯誤時之處理方式相較，該參加人亦明顯遭受更不利益之處遇。

j 復參以原告企業工會於106年7月17日以原告為相對人，向被告申請確認原告於106年5月19日、6月19日，無故開拆該工會信件，構成不當勞動行為，經裁決會於106年12月1日以106年度勞裁字第35號不當勞動行為裁決決定書主文第1項予以是認（下稱另案裁決），原告對另案裁決不服，提起行政訴訟，經本院於107年8月22日以107年度訴字第199號判決駁回

原告之訴等情，有上開另案裁決書及本院判決附本院卷第111至161、234至250頁可稽。又該工會曾因原告未於每月10日將代扣工會會費撥款予該工會，致該工會會務運作困難，於106年10月30日函請原告如期撥付代扣工會會費；另於106年11月20日發函請求原告對工會會員請會務假勿予刁難或違背善意處理，及請原告勿以工會幹部請會務假期間並非上班時間為由，不准其進入產線從事關懷及受理會員申訴等工會活動；復於106年12月9日函請原告與其協商年終獎金發放內容及條件；再於106年12月13日發函建議原告應依其自去年底協商會議即提出之要求，提供正式會所，否則不宜收回工會於臨時辦公空間之屏風，或對工會在該屏風上張貼「戰鬥」等標語之事多所干涉（參見原裁決卷第249至263頁）等情，足見原告於106年12月22日對參加人劉耀文記2支小過予以懲戒前，與企業工會間發生多項爭議，且有部分已進入行政爭訟程序，另由該工會必須發函請求原告按時撥付工會運作所需代扣會費、勿對工會會員請會務假及於會務假期間從事工會活動予以阻撓、一再促請原告提供工會正式之活動場所等情觀之，原告試圖妨礙所屬勞工參與工會活動及工會正常順利運作之意向，甚為明顯。至原告所舉：其於105年12月8日與工會簽立協議書；於106年4月5日公告106年度第三屆勞資會議勞方代表選舉，勞方代表3名由元晶太陽能工會推舉，另2名則由全體員工公開選舉；於106年7月間與企業工會達成從優補償勞工之協議等事例，均係106年11月8日事件發生及原告在同年12月22日記參加人劉耀文小過2支之數月甚至近1年以前所發生，原告執稱其與參加人劉耀文所屬企業工會之關係，在106年11、12月間係屬和諧，自非可採；另上述本院107年度訴字第199號判決，嗣經最高行政法院108年

度判字第234號判決廢棄發回，本院108年度訴更一字第59號判決將另案裁決撤銷，乃因另案裁決之作成程序有違正當法律程序之故（參見本院卷第422至448頁所附上述2件判決），對於原告因開拆企業工會郵件之事，確與企業工會產生爭執，直至原告於106年12月22日對參加人劉耀文記小過2支時仍在訟爭當中之事實，不生任何影響，原告以另案裁決業經法院判決撤銷之結果，主張其與工會間之關係和睦云云，顯然昧於事實，亦無足取。而參加人劉耀文為106年11月8日事件所涉相關作業人員中，唯一具有企業工會幹部身分者（劉樹天、安迪、米茉莉、李政穎、鄧銘敦等人均非工會成員，劉淑彥雖參加工會但非幹部等情，分據原告於原裁決程序及本件訴訟中具狀陳明，參見原裁決卷第12頁，本院卷第297頁），則被告綜合原告與企業工會間之關係，自該事件發生至原告對參加人劉耀文記小過時，係呈現緊張狀態，參加人劉耀文為工會幹部、參與工會事務程度較一般會員為高，與原告過往就同種事例之處理方式，暨其對同一事件其他有疏失人員之懲處情形等因素，認定原告對參加人劉耀文記2支小過，係因其擔任工會職務而為其他不利之待遇，且不當影響、妨礙工會之活動，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，自屬有據。

LL原告雖主張：參加人劉耀文就106年11月8日放置網版錯誤之事，係缺失之源頭且未即時通報，又其錯置網版導致伊產生一定數量錯誤商品之損失，其未即時通報導致伊受有「持續」生產錯誤商品且出貨予客戶之損失，兩者有先後順序，對伊所生損害與所違反工作規則條項均有明顯差異，應分別受評價，不可視為一行為論處，故伊認該參加人上述2項疏失各自構成違反工作規則第49條第1、9款之記小過事由，對其

記2支小過，係依其缺失情節、損害程度等事項，綜合審酌後所為合理決定；觀諸伊對技術員即訴外人李幸憲未確實核對工單號碼及出現異常後未及時回報主管之事，亦記2支小過，顯見伊並非針對參加人劉耀文工會幹部身分而為特別不利對待云云。惟查，原告部門主管楊正安於106年11月28日對參加人劉耀文開立之工作改善告知單上所載「通知改善原因及事項」、及於簽請原告核准懲處參加人劉耀文時所述原因，與原告106年12月22日106年人字第040號公告上記載對參加人劉耀文記2支小過懲處之理由，均為該參加人於106年11月8日22時未依照工單資訊更換正銀網版，導致異常產品出貨，造成客訴，影響產品35,679片需重檢，42,000片有出貨風險（參見原裁決卷第60、63、64頁），隻字未提參加人劉耀文未即時告知錯誤，係獨立於換錯網版行為以外之另一疏失，且二者應分別論處之事；原告係直至提起本件訴訟後，始稱參加人劉耀文於106年11月8日22時許，未依SOP刷條碼確認網版正確性，致裝上錯誤網版並執行生產，係屬「第1次錯誤」，嗣於同日22時16分許，拆下第1塊網版，要換上第2塊網版時，才補刷第1塊網版之條碼，並無視螢幕顯示網版錯誤之訊息，未即時向上呈報，則為「第2次錯誤」云云（參見本院卷第22頁）。然原告所述上開兩次錯誤，發生時間僅相距16分鐘，且其主張在此事件中所受遭客戶退貨600片而折讓美金624.52元，及後續為重新檢測35,679片與出貨風險批42,000片，所生檢查、補救成本等損害，均係3日後由品保部門檢查時始發現，根本無從區分其中何部分損失係「第1次錯誤」所肇致，何部分損失導因於「第2次錯誤」，實難割裂而分別評價為2項違反原告工作規範行為，原告稱參加人劉耀文上述第1、2次錯誤，因有先後順序，對伊所生

損害亦有明顯差異，故各自構成違反工作規則第49條第1、9款之記小過事由云云，無非為正當化其就該參加人之單一違反工作規則行為重覆論處，而臨訟所為主張，並非可採。至原告於107年2月14日對其電池廠製造一部製造一課技術員即訴外人李幸憲，依工作規則第49條第1項第1、9款規定記小過2次之公告，乃明確記載李幸憲於107年1月21日，有Run貨前未確實核對工單號碼，及嗣於上機出現異常狀況後未回報主管等2項違反工作規則情事，因而造成報廢450片，清線及重新目檢11,477片之重工與產能損失，有原告107年2月14日107年人字第009號公告在卷足憑（參見本院卷第282頁），故與原告於106年11月22日公告對參加人劉耀文予以懲處時，未曾提及其有2項構成工作規則第49條記小過事由之疏失者，情形明顯有別，原告執此主張其對參加人劉耀文之懲處，與其就同種事例之處理方式並無差別云云，殊無足取。

綜上，原告於106年12月22日對參加人劉耀文記小過2支，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，被告以原裁決主文第1項予以確認，並以主文第4項命原告於裁決書送達翌日起7日內，塗銷對參加人劉耀文之上開懲處紀錄，及將塗銷事證存查，核與勞資爭議處理法第51條第1、2項規定，並無不合，原告訴請撤銷，並非有據，不應准許。至被告另以原裁決主文第3項，撤銷原告於106年12月22日對參加人劉耀文記小過2支之懲處部分，已超出勞資爭議處理法第51條第2項規定，僅授權被告就基於工會法第35條第1項規定所為裁決申請，作成之處分，得令當事人為一定之行為或不行為之範圍，且欠缺法律依據，故此項裁決決定，容有裁量逾越之違法，原告訴請撤銷，應予准許。

原裁決以主文第2項，確認原告於106年12月10日在工作改善

告知單記載懲處參加人李思慧大過1支並口頭告知記大過等行為，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，係屬違法：

查參加人李思慧於105年9月20日加入原告企業工會，其於106年12月10日經主管邱文靖開立工作改善告知單，以其有「12/5 SORT目檢作業時主任線上稽核發現1次Label box與角盒不符，已跟人員嚴厲告誡其嚴重性後，12/10被領班再次稽核發現」之情形，依工作規則第50條第6款規定「違反主管合理指揮或監督，經曉諭仍未改善情節重大者」，記大過1支等情，有原告企業工會會員入會申請書及工作改善告知單附原裁決卷第227及75頁可稽，並經證人邱文靖於本院108年6月12日準備期日到庭結證稱：我自105年8月2日至108年1月31日在原告公司擔任管理產線之工作；原告生產的晶片有不同效率，是以不同編號來代表，如果將效率高與效率低的晶片編號弄混而交給客戶，客戶可能會有誤解，故在廠內作業要確保編號與效率相符。106年12月5日時，李思慧未將正確的Label編號放在正確的角盒裡，領班發現後向我報告，我口頭告誡李思慧這樣的問題很嚴重，請她不要再犯；惟李思慧在同年12月10日時，又發生上述混料異常情形，經領班發現後向我通報，我當天告訴李思慧，之前已對她告知不能再犯相同錯誤，她卻又再犯錯，我會開單子記她大過等語明確（參見本院卷第373、374頁）。

被告認定邱文靖上述於106年12月10日對參加人李思慧以開立工作改善告知單及口頭告知記大過之舉，構成原告對該參加人之不當勞動行為，無非以原告自承先前從無開立工作改善告知單要記員工大過，惟事後未予懲處之先例，原告卻未懲處邱文靖此一破壞制度之行為，亦未向參加人李思慧表明

此乃邱文靖違反公司規定之個人行為，使參加人李思慧飽受精神上之折磨及壓力，可見邱文靖上述行為，係經原告明示、暗示或默許；且原告既代扣參加人李思慧之工會會費，該參加人亦曾參與工會活動，原告自係知悉其工會會員身分，不得以代表其行使管理權之邱文靖不知該參加人為工會成員為由，主張不具不當勞動行為之意識云云，為其論據。惟查：

－依證人邱文靖於上述準備期日證述：我於106年12月10日開立工作改善告知單後，有依規定送交上面的主管，但經理認為該懲處案仍需要再考慮，所以沒有簽名也沒有將告知單送給人事單位作實際懲處動作等語（參見本院卷第376、377頁），可知該證人認為對參加人李思慧應記大過1支之懲處方式，經其提交上級主管審核後，認為並非妥適，故未實際執行；易言之，邱文靖所提應對參加人李思慧記大過1支之懲處意見，根本未為原告所採納，被告卻認邱文靖該項遭原告否決之懲處建議，為原告授意邱文靖對參加人李思慧所為不當勞動行為，顯與論理法則有違。另觀原告公司工作規則第44條規定：「員工獎懲由單位主管填具簽呈，經權責主管核准後，公告周知。」（參見原裁決卷第52頁）可知原告公司單位主管對於獎懲員工出具之初步意見，必須簽請權責主管再為審核，從而自有被否決之可能，不得因其所提獎懲意見未被採納，即遽論其有何應予懲處之事由，則被告又以原告既未依邱文靖在106年12月10日對參加人李思慧所開立工作改善告知單及口頭告知內容，對該參加人記大過，事後卻未懲處邱文靖等節，推論邱文靖上開行為係出於原告之明示、暗示或默許，核與原告單位主管對於員工懲處本無最終決定權，其初步懲處意見未經核准，並不該當於原告工作規則第

48至50條所定應以記警告、申誡、小過、大過等方式予以懲處之事由者，亦不相符，難認可採。

一次查，參加人李思慧曾於107年1月19日，因「於SORT目檢未確認Label box與角盒號碼是否相符」，經邱文靖開立工作改善告知單，告知將依工作規則第48條第2項第7款「違反公司作業規範，致發生工作錯誤情節輕微者」，記申誡1次一節，有工作改善告知單附原裁決卷第76頁，及邱文靖於本院同一準備期日另證稱：參加人李思慧於107年1月19日再犯與106年12月5日及12月10日所犯相同之錯誤，我另開立原裁決卷第76頁之工作改善告知單，決定要記李思慧申誡等語（參見本院卷第372至379頁）足憑。衡諸參加人李思慧前於106年12月10日，始因在同年月5日與該日分別發生1次未確認Label box與角盒不符之工作疏失，經證人邱文靖告以將記大過1支，其竟在短短1個多月後之107年1月19日，即再度發生相同錯誤，顯見邱文靖對其表示將以記大過方式嚴厲懲處之事，並未使其心生警惕，盡力避免相同疏失再次出現，則被告單憑參加人李思慧之片面主張，遽謂邱文靖以書面及口頭對其告知將記大過1支之行為，已使其飽受精神上之折磨與壓力，構成工會法第35條第1項第1款所稱「其他不利之待遇」云云，亦非有據。

·況按工會法第35條第1項第1款所謂「其他不利之待遇」，須係雇主或代表雇主行使管理權之人，基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，並因而對勞工參與工會活動產生限制或威脅等不利益之效果，始足當之；同條項第5款所稱「不當影響、妨礙或限制」，亦需雇主或代表雇主行使管理權之人，對其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動或影響工會發展之結果有所認識，方能成立。惟查，證人邱文靖於10

6年12月之前並不知道參加人李思慧為工會成員，其係因李思慧記大過的事情之後，經他人告知，始知李思慧為工會成員，原告公司並無人指使其於106年12月10日對李思慧記大過等語，業據其於上述準備期日證述綦詳（參見本院卷第375、378頁），衡諸該證人到庭作證時已非原告之受僱人，上述證言業經其具結擔保真實性，應堪採信。至於參加人李思慧所提原告企業工會第1屆第1次會員勞工教育簽到簿，及原告企業工會請原告代扣入會費之105年11月22日元工字第1050027號函與所附代扣12月份經常會費500元整名單（參見原裁決卷第228至232頁），僅能證明參加人李思慧曾簽到參與上述原告企業工會舉辦之會員勞工教育活動，及原告於105年間有代企業工會自加入該工會之勞工工資中扣取工會會費後，轉交工會之事實，無從據以推論證人邱文靖於106年12月10日在工作改善告知單記載及口頭告知參加人李思慧將對其記大過1支之舉，係該證人知悉參加人李思慧之工會會員身分，所為特別不利益之待遇。是被告認邱文靖上述行為，係代表原告行使管理權之人，基於不當勞動行為之意識所為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為云云，亦乏證據可佐，無可採憑。

八、綜上所述，原裁決主文第2、3項，有如上所述之違法，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。至原裁決主文第1、4項，經核尚無違誤，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核均與判決結果無影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依行政訴訟法第104條、第218條，民事訴訟法第79條、第385條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　19　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　李　玉　嵩

法　官　侯　志　融

法　官　鍾　啟　煒

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
非律師具有右列情	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、

形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合　、　之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出　所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　19　　日

書記官　李　建　德