

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 62 號

【裁決要旨】

工會會員資格之認定應以工會章程之規範為依據，此亦屬工會自治之範疇，而就申請人工會章程所訂「凡任職」於相對人台灣南區電信分公司轄區之員工，解釋上應以勞工實際提供勞務之事業單位為認定依據，則申請人之工會章程既明訂以相對人台灣南區電信分公司轄區為組織區域，實際上於相對人台灣南區電信分公司轄區提供勞務之勞工，即有加入申請人工會之權利，與其編制隸屬上屬於相對人總公司或台灣南區分公司無關，此亦與臺灣高等法院 93 年度勞上字第 51 號民事判決意旨相符：「惟被上訴人因編制問題，固使其總公司對上訴人取得工作之指揮、督導、調薪等資方權利，惟該資方權利及其自行制作之內部簽呈，均不能剝奪上訴人因前述工廠法第 12 條規定法律所賦予勞工加入工會之權利。」

【裁決本文】

申請人：中華電信（股）公司台灣南區電信分公司企業工會

設：高雄市新興區林森一路 230 號行政 4 樓

代表人：張緒中，住：同上

代理人：邱○○、許○○、柯○○，住：高雄市

相對人：中華電信股份有限公司

設：台北市中正區信義路一段 21-3 號

代表人：鄭優，住：同上

代理人：鍾○○、張○○，住：高雄市

沈以軒 律師

陳佩慶 律師

鄭人豪 律師

設：台北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

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）108 年 3 月 22 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之裁決申請駁回。

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、 查申請人於 107 年 10 月 25 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）請求確認相對人於 107 年 10 月 24 日以信人一字第 1070001204 號函知所屬各單位，自 107 年 11 月 1 日全省性

公司組織調整，未經與申請人協商之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二) 相對人應就組織調整，立即與申請人協商，於未有完整配套措施前，應立即終止該組織調整，如未立即終止調整組織，亦未與申請人進行協商，請裁決委員會針對相對人組織調整配套措施，包含工作規則、相關考核辦法、人評會之評議小組設置要點等規章進行現場訪查。申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，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。

三、復依勞資爭議處理法第 44 條第 6 項規定：「裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不受理之決定。」相對人固主張申請人及相對人針對本次申請裁決之事項，即組織調整未與申請人協商一事，已另向高雄市勞工局申請勞資爭議調解，並於 107 年 11 月 19 日、107 年 12 月 4 日召開勞資爭議協調會議，雙方並於 107 年 12 月 4 日協調會中達成共識調解成立，因而依上開規定，本案應為不受理之決定云云。惟查，雙方成立之調解方案為：「資方同意函文針對南區分公司企業工會 24 位會計人資人員，受本次組織調整影響會員進行尊重員工意願辦理，並副知勞方工會。如有異議者，應於 1 個月內（於本調解紀錄送達日起算）向資方提出。如日後有員工異動，資方表示已經依團體協約第 8 條修正系統，員工調派及離退會簽單均應會簽本會（南區分公司企業工會）。」（相證 4）然申請人提起本件裁決主張與上開調解事件非屬同一爭議事件，該調解事件係就受該組織調整影響之申請人會員以尊重員工意願方式辦理，而

本件裁決請求事項係就相對人發函通知組織變更之行為有無該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙或限制申請人之組織或活動之不當勞動行為。綜上，本會爰為受理申請人本件裁決申請之決定。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 相對人於 107 年 10 月 24 日以信人一字第 1070001204 號函(申證 1) 函知各所屬單位，自 107 年 11 月 1 日全省性公司組織調整，所屬分公司及營運處人資、會計部門均歸屬總公司。該組織調整涉及員工權益及工會會籍歸屬，相對人未經與申請人協商，即逕行組織調整，已違反勞資雙方簽訂之團體協約第 16 條，片面倉促執行組織調整，影響 7 千多名員工升遷、考核、申請人會員會籍歸屬及不當影響工會活動，涉違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定。於爭議期間持續進行不當勞動行為，亦已違反勞資爭議處理法第 8 條之規定。

1. 查該函文未知會申請人，且函文說明四尚稱，「…其原屬工會與○○委員會會籍，仍由駐點所在地之工會(分會)、○○委員會分會管理」(申證 1)。顯見，相對人未與申請人依據團體協約第 16 條約定協商(申證 6)，即進行組織調整，並非無知或疏漏，乃蓄意之「計劃」。
2. 申請人台中分會理事長柯○○，為中華電信公司南區分公司台中營運處會計部門員工，於組織調整前，僅見主管會議紀錄(申證 2) 記載一週後將進行之組織調整應配合事項及進行方式云

云…；完全為「政令宣導」，未有溝通、表達意見機會。申請人理事柯○○（同為台中分會理事長）立即因調整產生會籍歸屬與台中分會理事長適格問題，影響申請人未來理事會、理事席次、代表大會、席次等會務運作甚鉅。

3. 申請人獲知該函文組織調整訊息後，當日即刻以快捷郵件函相對人要求盡速依雙方團體協約第 16 條約定進行協商(申證 3)，否則將提出不當勞動行為裁決，但相對人迄未有任何回覆並繼續組織調整動作，明顯已違反勞資爭議處理法第 8 條之規定，且蠻橫持續組織調整於 107 年 11 月 1 日造成事實，完成組織調整。

4. 相對人組織調整後，人資、會計人員調動離退異動單刻意將申請人簽核欄位「無意」漏缺，使大批異動單跳過申請人，相對人組織調整動機並不單純（申證 4）。

5. 該組織調整草率進行，影響近 7 千名員工權益甚鉅，急就章作法，錯誤連連，影響員工權益及干預申請人會務及活動更為深遠，如：該人事評議小組設置要點、考核要點等人事規章均未於調整前有完善規劃或修訂；分公司未來升遷由何單位主辦，現有組織竟成「駐點單位」，原來人資處長名稱無意出現在現行公文中；又，新修訂之人事評議要點連申請人企業內工會領導人職稱仍稱「常務理事」（申證 5）。

（二）相對人應就組織調整，立即與申請人協商，於未有完整配套措施前，應立即終止該組織調整，如未立即終止調整組織，亦未與申請人進行協商，請裁決委員針對相對人組織調整配套措施，

包含工作規則、相關考核辦法、人評會之評議小組設置要點等規章進行現場訪查。

(三) 請求裁決事項如下：

1. 請求確認相對人於 107 年 10 月 24 日以信人一字第 1070001204 號函知所屬各單位，自 107 年 11 月 1 日全省性公司組織調整，未經與申請人協商之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 相對人應就組織調整，立即與申請人協商，於未有完整配套措施前，應立即終止該組織調整，如未立即終止調整組織，亦未與申請人進行協商，請裁決委員會針對相對人組織調整配套措施，包含工作規則、相關考核辦法、人評會之評議小組設置要點等規章進行現場訪查。

(四) 其餘參見申請人 107 年 12 月 10 日請求裁決事項補充理由(一)狀、107 年 1 月 3 日請求裁決事項補充理由(二)狀，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 相對人僅將人資及會計組織編制重新劃歸總公司，對於勞工之職務內容、職稱、工作地點等勞動條件均未予變更，性質上非屬職務調動，故未違反團體協約：

1. 按所謂調動乃雇主變更員工之配置，通常伴隨著職務內容或工作場所之變更，是關於職務調動勢必影響勞動契約之內容，倘對於工作地點或工作內容、工作性質均未予變更，則顯與調動

情形有別，此觀諸勞基法第 10 條之 1，僅就勞動條件變動進行規範即明（臺灣新北地方法院 104 年度勞訴字第 132 號民事判決意旨參照）。

2. 且按臺灣高等法院臺南分院 99 年度勞上易字第 12 號民事判決，可知企業內部如僅為組織編制異動，而對「職務內容」、「工作地點」等勞動條件造成影響，則屬經營權限之範疇，要與勞基法所規範之調動情形有間（附件 1）。
3. 經查，申請人以相對人組織調整一案，未與申請人協商即行調整，違反團體協約第 16 條云云，惟查，相對人於 107 年 10 月 24 日所發布之函文（參相證 1），可知相對人所進行組織編制之調整，僅涉及人員編制上的調整，對於勞工之職務內容、職稱、工作地點、薪酬待遇等勞動條件均未予變動，依前揭實務見解尚未涉及調動。

（二）相對人內部編制調整，並不會因此變動申請人會員會籍，更無透過編制調整影響會員會籍之不當勞動行為動機與認識：

1. 按「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：一、企業工會：結合同一廠場…」，工會法第 6 條第 1 款訂有明文。且按臺灣高等法院 93 年度勞上字第 51 號民事判決，可知廠場工會之會員入會資格，乃以勞工實際上是否於同一廠場提供勞務，與編制上是否屬於該廠場工會無關，是以勞工編制上雖屬於總公司，然經總公司長時間派駐於廠場提供勞務，與廠場關係密切，則依工會法之規定，應有加入工會之權利（附件 2）。

2. 經查，申請人以相對人之中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司（下稱南區分公司）轄區為組織區域，性質上是屬廠場工會，故依前揭實務見解，實際於南區分公司提供勞務之勞工，依工會法之規定應有加入相對人工會之權利，此為工會法對勞工團結權所為之保障，自不得任意以工會章程或決議，妨礙勞工團結權之行使。
3. 因此，申請人章程第 7 條及第 8 條分別訂定：「凡任職在中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司轄區之員工，除代表電信事業機構首長外，均有加入本會為會員之權利。」、「會員違背第八條之規定或有不法行為，經會員代表大會依本會章程之規定予以除名，或因離調職而喪失會員資格。」，應為合於工會法規定之解釋，解釋上僅須實際上於南區分公司提供勞務之勞工均有入會資格，且已入會之會員如僅為編制上的調整，實際工作地點並未變動，則依前揭臺灣高等法院臺南分院 99 年度勞上易字第 12 號民事判決及臺灣高等法院 93 年度勞上字第 51 號民事判決，可知與調職情形有別，尚不因此影響工會會員會籍（相證 2）。
4. 相對人本次組織調整，僅涉及組織編制異動，各該人資及會計人員之工作地點及其他勞動條件均未變動，仍與南區分公司緊密連結，相對人本次組織編制調整，並不影響相對人工會會員之會籍歸屬，並無任何干涉或介入工會事務之不當勞動行為。而相對人之所以發函函告組織編制調整後，各地工會會員會籍不因此變動，乃基於工會法規定所為之補充說明，並無意干涉

工會事務之進行，要無任何不當勞動行為之動機與認識。

(三) 相對人為增進行政效率，減少簽核流程及建立統一簽核標準，而進行組織編制調整，乃企業經營上所必須，要無任何不當勞動行為之認識與動機：

1. 經查，相對人調整組織編制之目的在於使人資及會計體系之業務集中管理，以提升人力運用綜效與行政效率。蓋組織編制調整後，因人資及會計人員直接隸屬於總公司，日後簽呈得直接交由總公司簽核，與過去尚須由各營運處簽核後再交由總公司複核之情形不同，得大幅簡化簽核流程，以增進行政效率（相證 3：人資會計組織調整對照表及調整後架構圖影本乙份）。
2. 且人員差旅費用等人事費用之核可，本由各地區營運處簽核，惟因各營運處並無統一之核決標準，以致各營運處審核結果不一，甚至有浮報之現象。因此，為統一差旅費等人事費用之審核標準，並進一步建立系統化之管理措施，相對人有必要建立統一性之審核標準，以確保人資及會計政策一致性。
3. 況本次組織編制調整，並非針對工會會員，此自相對人特於函文內說明項第二、(四)點說明，即可辨明。

(四) 雙方團體協約第 11 條有關考核、獎懲與升遷之協議，不因本次組織編制調整而受影響：查於本次組織編制調整前，相對人公司人評會之召開，於 106 年時即已均於總公司召開，而無於分公司或各營運處召開之情形；另考核委員會議則依職員任職單位，分別於各分公司或各營運處召開。本次會計、人資人員的組織編制雖劃歸為總公司，惟此組織編制之調整並未變動兩造

團體協約第 11 條有關考核、獎懲與升遷之協議。

- (五) 相對人針對本次組織編制調整，依雙方團體協約，並無先與申請人協商後方得調整之義務：

申請人主張依團體協約第 16 條，相對人於本次組織編制調整，須與申請人進行協商方可進行云云，惟按雙方簽訂團體協約第 16 條載明：「甲方因組織變動（包括成立、變更、合併、裁撤等）而需調動乙方會員時，應視業務需要並尊重乙方會員之意願辦理」，並無須與申請人協商之約定，難認申請人得以此為憑據，要求相對人於編制調整前，須先與申請人進行協商。

- (六) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

- (七) 其餘參見相對人 107 年 11 月 27 日不當勞動行為裁決案件答辯書、107 年 12 月 17 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）書、107 年 12 月 26 日不當勞動行為裁決案件答辯（三）書、108 年 1 月 21 日不當勞動行為裁決案件答辯（四）書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人工會章程第 7 條規定：「凡任職在中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司轄區之員工，除代表電信事業機構首長外，均有加入本會為會員之權利。」第 8 條規定：「會員有選舉權、被選舉權、罷免權、及其依法應享之權利。」第 10 條規定：「會員違背第八條之規定或有不法行為，經會員代表大會依本會章程之規定予以除名，或因離調職而喪失會員資格。」。

- (二) 申請人與相對人於 103 年 12 月簽訂之團體協約第 11 條：「（第 1

項)甲方依有關規定辦理乙方會員在甲方工作之考核、獎懲與升遷等事項。(第 2 項)甲方所屬南區分公司於召開人評會時，由甲方邀請乙方理事長出席；於召開考核委員會議時，由甲方邀請乙方理事長出席。…」以及第 16 條：「甲方因組織變動（包括成立、變更、合併、裁撤等）而需調動乙方會員時，應視業務需要並尊重乙方會員之意願辦理。」

(三) 相對人於 107 年 10 月 24 日以信人一字第 1070001204 號函通知相對人各所屬單位，組織調整及編制歸隸原則為：「(一)人資、會計單位組織調整後，現行分公司(院)及營運處人資、會計單位直接隸屬總公司人力資源處、會計處管轄，仍維持三級結構制及現有職務名稱，但員額編制移轉總公司主管處。(二)改制後分公司(院)及營運處人資、會計單位名稱暫變更為「駐點」，在不影響各機構現有業務推動原則下，對分公司(院)及營運處人資、會計等功能，仍以派駐單位方式繼續協處及服務。(三)組織調整生效實施後，相關作業系統將配合修改，並於 108 年 1 月 19 日前完成，修改期間人資及會計日常作業之簽核流程，仍暫予維持現行程序辦理。(四)人資及會計單位人員移撥總公司主管處後，其原屬工會與○○委員會會籍，仍由駐點所在地之工會(分會)、○○委員會分會管理。」

(四) 雙方 107 年 11 月 19 日、同年 12 月 5 日於高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解並成立，調解方案為「資方同意函文針對南區分公司企業工會 24 位會計、人資人員，受本次組織調整影響會員進行尊重員工意願辦理，並副知勞方工會。如有異議者，應

於 1 個月內（於本調解紀錄送達日起算）向資方提出。如日後有員工異動，資方表示已經依團體協約第 8 條修正系統，員工調派及離退會簽單均應會簽本會（南區分公司企業工會）。」。

四、 本案爭點為：相對人於 107 年 10 月 24 日以信人一字第 1070001204 號函知所屬各單位，自 107 年 11 月 1 日全省性公司組織調整之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

（一）按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、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，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有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。

（二）相對人於 107 年 10 月 24 日以信人一字第 1070001204 號函知所屬各單位，自 107 年 11 月 1 日全省性公司組織調整，未經與申請人協商之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞

動行為：

1. 申請人主張，相對人於 107 年 10 月 24 日以信人一字第 1070001204 號函（申證 1）函知各所屬單位，自 107 年 11 月 1 日全省性公司組織調整，所屬分公司及營運處人資、會計部門均歸屬總公司，惟該組織調整涉及員工權益及工會會籍歸屬，影響 7 千多名員工升遷、考核，相對人未經與申請人協商，即逕行組織調整，違反勞資雙方簽訂之團體協約第 16 條，為工會法第 35 條第 1 項第 5 款影響申請人會員會籍歸屬與不當影響工會活動之不當勞動行為等語。
2. 相對人則主張，此次組織調整，僅涉及組織編制異動，各該人資及會計人員之工作地點及其他勞動條件均未變動，更不影響申請人工會會員之會籍歸屬，並無任何干涉或介入工會事務之不當勞動行為。而相對人之所以發函函告組織編制調整後，各地工會會員會籍不因此變動，乃基於工會法規定所為之補充說明，並無意干涉工會事務之進行，要無任何不當勞動行為之動機與認識。至於申請人主張依團體協約第 16 條，相對人於本次組織編制調整，須與申請人進行協商方可進行云云，惟按雙方簽訂團體協約第 16 條載明：「甲方因組織變動（包括成立、變更、合併、裁撤等）而需調動乙方會員時，應視業務需要並尊重乙方會員之意願辦理」，並無須與申請人協商之約定，難認申請人得以此為憑據，要求相對人於編制調整前，須先與申請人進行協商云云。
3. 經查，申請人與相對人於 103 年 12 月簽訂團體協約（下稱系爭

團體協約)，該團體協約第 16 條規定：「甲方因組織變動（包括成立、變更、合併、裁撤等）而需調動乙方會員時，應視業務需要並尊重乙方會員之意願辦理。」姑不論相對人以 107 年 10 月 24 日信人一字第 1070001204 號函（申證 1）所函知之全省性公司組織調整是否為組織變動（包括成立、變更、合併、裁撤等）或僅涉及組織編制異動，系爭團體協約第 16 條僅課予相對人就調動事項「應視業務需要並尊重乙方會員之意願辦理」之義務，並無相對人應與申請人先為協商之約定，申請人主張相對人未經與申請人協商即逕為組織整併有違上開團體協約之約定，已屬無據。

4. 申請人又主張，相對人所為該組織調整將所屬分公司及營運處人資、會計部門歸屬總公司，有涉及員工權益及工會會籍歸屬致影響 7 千多名員工升遷、考核等語。然依工會法第 12 條之規定，工會組織區域與會員入會、出會、停權及除名應由工會章程訂定，此屬工會行使其團結權所為之工會自治事項，申請人工會章程第 7 條亦有規定：「凡任職在中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司轄區之員工，除代表電信事業機構首長外，均有加入本會為會員之權利。」工會會員資格之認定應以工會章程之規範為依據，此亦屬工會自治之範疇，而就上開申請人工會章程所訂「凡任職」於相對人台灣南區電信分公司轄區之員工，解釋上應以勞工實際提供勞務之事業單位為認定依據，則申請人之章程既明訂以相對人台灣南區電信分公司轄區為組織區域，實際上於相對人台灣南區電信分公司轄區提供勞務之

勞工，即有加入申請人工會之權利，與其編制隸屬上屬於相對人總公司或台灣南區分公司無關，此亦與臺灣高等法院 93 年度勞上字第 51 號民事判決意旨相符：「惟被上訴人因編制問題，固使其總公司對上訴人取得工作之指揮、督導、調薪等資方權利，惟該資方權利及其自行制作之內部簽呈，均不能剝奪上訴人因前述工廠法第 12 條規定法律所賦予勞工加入工會之權利。」相對人亦表示：「申請人會員之會籍歸屬，相對人無從干涉也無意見。」（參本會第 2 次調查會議紀錄第 4 頁）以及「本件勞工職務內容及工作地點均未變動，因此也無會籍上之問題，也不會導致會員無法適用團體協約。」（參本會第 1 次調查會議紀錄第 3 頁）故申請人表示：「相對人稱會籍部分未受影響，但申請人認為事實上已受影響。雙方團體協約第一條約定，適用範圍限南區分公司，因此會員遭調動為總公司人員無法依團體協約之約定主張權益。」等語（參本會詢問會議紀錄第 7 頁），顯對於法規有所誤解，申請人實可經由其工會章程對工會會員資格為規範，並以實際上於相對人台灣南區電信分公司轄區提供勞務之勞工為組織對象。

5. 綜上可知，相對人以 107 年 10 月 24 日信人一字第 1070001204 號函所為之全省性公司組織調整因不涉及工作地點與職務內容之變動，對於申請人會員之工會會籍自無任何影響，難認有構成不當影響、妨礙或限制申請人之組織或活動，故申請人請求確認相對人上開未經協商之組織調整行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為之申請，為無理由，應予駁回。

六、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、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。

七、 據上論結，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 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 康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 3 月 2 2 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。