

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 16 號案

【裁決要旨】

1 申請人工會既為產業工會，與企業工會之特性未盡相同，因
2 之，產業工會是否得當然於企業設施範圍內進行工會活動，
3 徵諸外國立法例，未見一致，本會認為企業設施屬雇主所有，
4 受到憲法保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用
5 企業設施之程序、方法（包含是否允許產業工會進入企業設
6 施內推動工會活動，以及產業工會於企業內推動工會活動之
7 方法），以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活
8 動之干擾，而產業工會欲於企業設施內推動工會活動，理應
9 尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權
10 與企業設施管理權，此外，雇主建立或運用該等使用企業設
11 施之程序方法時，仍應合理公平，如對不同產業工會或職業
12 工會進入企業設施推動工會活動有不公平對待，依照個案情
13 形，仍有成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可
14 能（本會 101 年勞裁字第 3 號裁決決定書參照）。本件相對人
15 對系爭群組固未訂有使用規則，為相對人所自承，惟依前開
16 意旨，系爭群組既由相對人所設立並由秘書室所管理，則除
17 相對人對系爭群組有明顯不適當之管理行為外，理應尊重相
18 對人之合理設施管理權。

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 16 號案

申 請 人：吳○○

住桃園市

申 請 人：台灣高等教育產業工會

設臺北市中山區伊通街 59 巷 6 號 4 樓

代 表 人：周平

住同上

共 同 代 理 人：林甲○○

張甲○○

設臺北市

相 對 人：南亞科技學校財團法人南亞技術學院

設桃園市中壢區中山東路 3 段 414 號

代 表 人：張仁家

住桃園市

代 理 人：王建中律師

設臺北市中正區館前路 34 號 11 樓

代 理 人：黃○○

設桃園市

- 1 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
- 2 （下稱本會）於民國（下同）113 年 11 月 15 日詢問程序終結，並於同
- 3 日作成裁決決定如下：

4 主 文

1 申請人之申請均駁回。

2 事實及理由

3 壹、程序部分：

4 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因工會法第
5 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
6 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
7 或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規
8 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
9 定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第
10 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

11 二、申請人主張相對人前一級主管主任秘書盧○○設立「112 南亞
12 校內教職員工資訊平台」LINE 群組（申證 15；下稱系爭群組），
13 以作為各項校務訊息發布之重要平台，而系爭群組目前之管理
14 員亦為相對人所屬一級主管之主任秘書黃○○。因申請人工會
15 於 113 年 4 月 1 日上午召開記者會以揭露相對人惡意資遣申請
16 人吳○○等事實，相對人主任秘書黃○○隨即於 113 年 4 月 1
17 日晚間於系爭群組張貼相對人之回應聲明（申證 13）及引述聯
18 合新聞網「遭教師指控惡意資遣 南亞技術學院：子虛烏有」（申
19 證 14）之報導連結（申證 16），申請人吳○○為求平衡各方訊
20 息，因此於翌日即 113 年 4 月 2 日中午於系爭群組張貼申請人
21 工會網站新聞稿「南亞學院通識教師不配合弊案竟遭逼退資
22 遣！？」（申證 17 及申證 18）。詎料，相對人主任秘書黃○○
23 竟因此稱申請人吳○○已違反群組使用原則，而無預警於 113

1 年4月2日下午將申請人吳○○自系爭群組中退出(申證19),
2 已重大影響申請人吳○○之工作權益與勞動條件;申請人嗣於
3 113年4月29日提起本件裁決申請,主張相對人主任秘書黃○○
4 於113年4月2日(原裁決申請書誤載為112年4月2日,業
5 於本會113年8月8日初審會議時更正在案)將申請人吳○○
6 退出系爭群組之行為,已構成工會法第35條第1項第1款及第
7 5款之不當勞動行為。經核,自申請人所主張之相對人行為時
8 點起至本件裁決申請日止,其期間尚未逾90日法定期間,故其
9 提起本件裁決申請自屬合法,應予准許。

10 三、另相對人之法定代理人(校長)雖於本件申請提出後之113年
11 8月1日變更為張仁家先生,相對人於113年8月21日來函補
12 陳答辯書,增加校長用印及委任狀,業已補正,應屬合法,併
13 予敘明。

14 貳、實體部分：

15 一、申請人之主張及請求：

16 (一)本件事實：

17 1. 申請人工會於101年2月成立,自108年起即積極於相對人
18 學校發展工會組織,申請人工會曾於108年5月向任職於相
19 對人之全體專任教師寄發招募工會會員文宣(申證4),並於
20 108年7月針對當年度相對人可能試圖刪減教師學術研究加
21 給一事寄發「【108學年度薪資權益】給南亞教職員們的提醒」
22 文宣(申證5),引起相對人及其教職員之關注。爾後申請人
23 工會並多次為任職於相對人之會員權益,向主管機關教育部

1 提出檢舉、申訴（申證 6），也曾召開記者會向媒體揭露相對
2 人採購弊案（申證 7），導致申請人工會與相對人雙方勞資關
3 係日趨緊張，使相對人有合理動機妨礙申請人工會活動。

4 2. 申請人吳○○為申請人工會會員，任職相對人擔任專任體育
5 教師工作已 22 年，申請人吳○○於 113 年向申請人工會陳
6 情，指出其因不配合相對人營區專班弊案任課，竟遭刻意不
7 排課，並受教評會審議通過強制資遣案（申證 8）。經申請人
8 工會查證後，認為相對人之資遣非屬合法，故邀請申請人吳
9 ○○與其他教師與申請人工會於 113 年 4 月 1 日上午 10 時召
10 開「南亞學院通識教師不配合弊案竟遭逼退資遣！？大專通
11 識專任教師 10 年間遭腰斬！教育部應有作為！」記者會，以
12 揭露資遣案之爭議（申證 9），該記者會獲平面及電子媒體報
13 導，質疑相對人辦學違失（申證 10、申證 11、申證 12）。相
14 對人針對該記者會，先於官網發布標題為「南亞技術學院遭
15 教師指控惡意資遣，純屬子虛烏有」之聲明（申證 13），內
16 容多有宣稱申請人工會之記者會內容為不實指控等語，相對
17 人對於申請人工會之針對性與妨礙工會活動之動機，至為昭
18 然。

19 3. 隨後，相對人主任秘書黃○○於 113 年 4 月 1 日下午 7 時 21
20 分將相對人上開回應聲明（申證 13）及引述之聯合新聞網報
21 導連結「遭教師指控惡意資遣 南亞技術學院：子虛烏有」（申
22 證 14），於系爭群組中公開張貼（申證 16），而系爭群組包含
23 申請人吳○○等共 98 名相對人校內教職員，幾乎涵蓋 112 學

1 年度任職於南亞技術學院全數之專任教職員（專任教師 61 人
2 及職員 40 人）。

3 4. 申請人吳○○為求平衡各方訊息，因此於翌日即 113 年 4 月 2
4 日中午 12 時 40 分，於系爭群組張貼申請人工會網站新聞稿
5 「南亞學院通識教師不配合弊案竟遭逼退資遣！？」（申證
6 17 及申證 18），並表示「（工會新聞稿）這個版本更完整」，
7 以公平傳達訊息給全組內之相對人教職員，並推展工會活動
8 與工會組織。

9 5. 詎料，相對人主任秘書黃○○竟於同年月日下午 1 時 02 分於
10 系爭群組表示：「尊重的同仁大家好，此群組是傳達校內相關
11 訊息的即時平台，尊重個人言論自己，但不是在此平台抒發，
12 違反相關原則者，將之退出群組。秘書室 敬啟」（申證 19），
13 隨即無預警於同年月日下午 1 時 03 分將申請人吳○○自系爭
14 群組中刪除成員權限（申證 19），使申請人吳○○不再有權
15 利於系爭群組閱覽訊息或發表言論。

16 6. 而相對人迄今並未回復申請人吳○○於系爭群組之成員權
17 限，更進一步於 113 年 4 月 11 日再次決議強制資遣申請人吳
18 ○○（申證 20）。因此，相對人恣意刪除申請人吳○○群組
19 成員權限及再次決議強制資遣申請人吳○○之行為，不僅是
20 對申請人吳○○參與工會活動之不利益對待，更足以對其他
21 相對人教職員產生寒蟬效應，而構成妨礙工會活動之效果。

22 （二）查，黃○○係相對人秘書室之主任秘書，依相對人之組織圖
23 （申證 21）所示，「秘書室」為相對人學校之一級行政單位，

1 其主管「主任秘書」即為相對人之一級行政主管，故可認定
2 行為人身分屬代表學校行使管理權之人員，且相對人對外之
3 回應聲明（申證 13）都是委由「秘書室」對外發表，並由「主
4 任秘書」張貼於校內群組（申證 16），故黃○○於系爭群組
5 中發表或刪除成員權限之公告（申證 19），即屬代表雇主行
6 使管理權之行為，而非其個人行為。

7 （三）相對人主任秘書黃○○於 113 年 4 月 2 日將申請人吳○○自
8 相對人所設系爭群組中退出，顯係針對申請人吳○○發表工
9 會活動言論之行為：

10 相對人主任秘書黃○○於 113 年 8 月 8 日初審會議時，自承
11 其將申請人吳○○退出系爭群組之原因，就是因為申請人吳
12 ○○張貼了有關工會活動的言論：「（請問相對人，將申請人
13 吳○○退出群組的原因是因為他貼了工會的訊息嗎？）相對
14 人代理人黃○○答：是的。因為 113 年 4 月 1 日申請人工會
15 開了記者會，提及的都是陳年往事，那些相對人都已經跟相
16 關單位解釋過，也獲得教育部理解...隔日申請人吳○○又將
17 相關影片置放於 LINE 群組中，我身為主秘覺得他這樣的行
18 為有損校譽，避免擴延，因而將其退出群組。」（參本會 113
19 年 8 月 8 日初審會議紀錄第 3 頁第 17 行至第 4 頁第 3 行）。

20 由此可證，相對人主任秘書黃○○確實是因為不同意申請人
21 吳○○發表有關工會活動之言論（不論其是否知悉申請人吳
22 ○○為工會會員），其為避免對相對人不利之工會言論擴延，
23 基於為相對人行使管理權，而逕行將申請人吳○○退出系爭

1 群組。實際上，自系爭群組設立之後，申請人吳○○是唯一
2 一位於系爭群組公開張貼申請人工會新聞稿之成員，也成為
3 第 1 位因此遭相對人群組管理員退出系爭群組之成員，此節
4 更可證正是因為申請人吳○○公開從事工會活動，所以才遭
5 相對人校務群組管理員退出系爭群組，故相對人就申請人吳
6 ○○從事工會活動並且發表工會活動言論之針對性，至為灼然。

7 (四)相對人主任秘書黃○○於 113 年 4 月 2 日是因為申請人吳
8 ○○於系爭群組發表工會活動言論，方將之自相對人所設系
9 爭群組中退出，其行為確實已對申請人吳○○造成不利益，
10 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 11 1. 查承建立系爭群組者為相對人先前之主任秘書盧○○（相對
12 人一級行政主管），而非一般之教職員，盧○○卸任後，即由
13 相對人新任主任秘書黃○○先生擔任系爭群組管理人，可證
14 系爭群組確實是由相對人行政團隊設立並管理，而非與相對
15 人無關之私人群組。而系爭群組內之發言經常是以相對人之
16 行政單位立場發言，例如本件相對人主任秘書黃○○將申請
17 人吳○○退出群組時，黃○○就是表明「秘書室」（申證 19），
18 黃○○顯非是以個人身分發言。因此，可證系爭群組為相對
19 人所建立之公用通訊群組，相對人之一級行政主管確實是將
20 系爭群組視為相對人傳達訊息之公用平台，非相對人所稱僅
21 屬一般私人群組。又系爭群組包含申請人吳○○在內之成員
22 共有 98 名，均為相對人校內教職員，幾乎涵蓋 112 學年度任
23 職於相對人全體之專任教職員（專任教師 61 人、職員 40 人，

共 101 人)，且相對人前主任秘書盧○○擔任管理員時，也要求各學系主管邀請所屬教職員加入（申證 22），並會於系爭群組內公告校務相關訊息，益徵系爭群組確實為相對人所設之公用群組，並非單純個別教職員私下創設或與相對人無關之群組。因此，相對人辯稱系爭群組非屬相對人所設，僅是一般私人群組，故申請人吳○○退出系爭群組不會有不利益情況云云，並非事實。

2. 系爭群組既是相對人為傳達或管理校務事務所設立之公用群組，則其性質即屬促進校務資訊迅速流通與意見表達而提供給校內專任教職員使用之各類設施，因此任何專任教職人員若遭學校限制或禁止使用，即是剝奪專任教職人員工作之附隨權益，即屬雇主對勞工所為之「不利待遇」。申請人吳○○為相對人之專任教師，其遭相對人主任秘書退出系爭群組，將使得申請人吳○○無法即時得知學校各類訊息、無法對校務及時表示意見，更無法透過系爭群組與相對人教職員溝通並從事工會活動，如此將形同剝奪申請人吳○○身為相對人受僱群體一員之身份地位，使其在校內遭孤立對待。

3. 進一步而言，相對人將申請人吳○○退出系爭群組確實也進一步影響其工作權益或勞動條件。申請人吳○○為相對人之專任教師，應遵守相對人規定與指示接受差勤管理，亦應依相對人要求參加校內各類活動及定期接受教師評鑑，及定期接受學校教師評審委員會審議是否資遣及不續聘。但申請人吳○○因遭相對人恣意退出系爭群組，致其無法瀏覽群組關

1 於校務之即時訊息，也無法於該群組發表意見，進而會影響
2 其勞動權益，舉例如下：

3 (1) 教務處課務/註冊組組長張乙○○於 113 年 3 月 21 日下
4 午 4 時 10 分於系爭群組張貼教職員報名擔任 113 年四
5 技二專統測監試委員（申證 26）之訊息，此服務活動
6 將會影響教師評鑑之積分累積，而相對人於此訊息張貼
7 前並未公告於相對人之公告系統（申證 27），因此若申
8 請人吳○○不在系爭群組，即有相當可能錯失報名擔任
9 監試委員之報名機會，進而影響其教師評鑑積分之累
10 積。

11 (2) 相對人主任秘書於 113 年 3 月 12 日下午 6 時 03 分，於
12 系爭群組張貼參加學校執行教育部 113 年度教學實踐
13 研究計畫活動之訊息（申證 28），因參與此研討活動者
14 將會核發參與證明，將有助教師評鑑之積分累積（申證
15 33，T 07 項目即是教師參與研習活動者積分會加 5
16 分），而相對人於此訊息張貼前並未將之公告於相對人
17 之公告系統（申證 29），因此如果申請人吳○○不在系
18 爭群組，就即有相當可能錯失報名參加教學實踐研究計
19 畫之機會，進而影響其教師評鑑積分之累積。

20 (3) 相對人綜合行政處處長陳甲○○於 112 年 12 月 26 日下
21 午 1 時 15 分至 1 時 26 分間，於系爭群組提醒教職員需
22 即時於 12 月 31 日下午 5 時前使用校內之「PORTAL 財
23 產盤點」系統，登錄各個學校財產之財產負責人及其清

冊，並提醒若逾期即無法使用，將影響學校財產之負責歸屬（申證 30），而相對人於此訊息張貼前並未公告於相對人之公告系統（申證 31），因此若申請人吳○○未能使用系爭群組，就可能錯失即時使用「PORTAL 財產盤點」系統登錄財產負責人之權益與責任，恐將因此產生保管違失責任。

（4）相對人主任秘書於 113 年 4 月 1 日下午 6 時 03 分，於系爭群組張貼相對人回應申請人工會記者會之聲明及聯合報之報導（申證 16），此聲明內容不當影響教師評審委員會之審議，若申請人吳○○無法在系爭群組中，就無法及時查知相對人竟發表此種不當訊息，也無機會於群組及時表達回應意見，基於訊息傳達不平衡之處境，將可能導致教師評審委員會之決議易傾向相對人而作成資遣申請人會員吳○○之決議；實際上，於同年月 2 日申請人吳○○遭相對人強制退出該群組後，相對人教師評審委員會於同年月 11 日亦確實作成資遣申請人會員吳○○之決議（申證 20）。依此，均可證明申請人吳○○遭相對人強制退出系爭群組，不僅會影響其工作權益，更會影響其是否獲繼續聘任之機會。

（5）又系爭群組並非只有公告校務資訊之功能，相對人教職員更經常透過系爭群組相互聯繫溝通工作事宜，此由系爭群組中 113 年 3 月 25 日下午 1 時 36 分及 113 年 3 月 27 日上午 10 時 35 分，教職人員之發言即知（申證 32）。

1 因此，若申請人吳○○未能在系爭群組，將影響其與其
2 他教職人員溝通聯繫校務工作事宜之機會，也會使得其
3 於校內遭孤立，更遑論會因此無法發展工會活動。

4 (6) 另外，系爭群組公告內容除會影響教師是否能及時參與
5 活動而有助於教師評鑑之積分累積外，亦包含如教師沒
6 參加相關活動則將受評鑑扣分之情況(相關訊息截圖參
7 不當勞動行為裁決補充理由書(三)第3頁)。

8 4. 綜上，申請人吳○○遭相對人退出系爭群組，不僅是剝奪其
9 既有之工作權益而已該當「其他不利待遇」之態樣，該剝奪
10 更會進一步影響申請人吳○○之具體工作權益及勞動條件，
11 而由上開申請人吳○○遭退出系爭群組前之群組訊息，足以
12 合理推斷遭退出系爭群組後，即有可能會對申請人吳○○工
13 作權益造成重大不利影響。是以，相對人主任秘書黃○○因
14 為不同意申請人吳○○發表有關工會活動之言論，而將之退
15 出系爭群組之行為，確實構成工會法第35條第1項第1款之
16 不當勞動行為。

17 (五)相對人辯稱系爭群組目的是公告校務活動訊息，申請人吳
18 ○○發言不符合群組目的，故群組管理人基於職權將之退出
19 群組；相對人又辯稱其是不同意申請人吳○○之不當言論而
20 非工會之一般性言論，學校教職員對於學校有任何意見，均
21 可透過學校公用平台發布，相對人會尊重各方意見及建議，
22 不會阻攔或刪除云云。惟查：

23 1. 查系爭群組並未設有使用規範，又系爭群組之成員均為校內

1 教職人員，而大學教師依法本就可對校務發展提出興革意
2 見，故申請人吳○○自有權利於群組中與其他教職人員自由
3 交流溝通，不應僅限於只有相對人可以發表校務訊息。實際
4 上，系爭群組先前就多有成員發表與校務無關之訊息（申證
5 24），卻未曾見相對人之群組管理人提醒不可發表校務無關訊
6 息或將之退出群組，足證系爭群組之言論本就有限於僅能與
7 校務相關之訊息；雖申請人吳○○所發表之訊息涉及批評相
8 對人校務行政，且與工會活動有關，但仍不會與系爭群組之
9 使用規範相悖，相對人辯稱系爭群組使用範圍僅限於校務相
10 關云云，僅是臨訟推諉之詞，不足採信。

11 2. 申請人吳○○轉貼申請人工會記者會新聞稿（申證9），其內
12 容皆無不實，申請人工會所披露之問題皆屬真實言論，亦未
13 達直接妨礙相對人經營運作之爭議行為層次，並無不當，相
14 對人僅泛稱申請人工會所提均為往事、已跟相關單位解釋過
15 云云，並無意具體說明申請人工會有何言論不實或不當之
16 處；退步言，縱使相對人認為申請人吳○○或申請人工會之
17 言論有不實或不當，相對人亦應有其他優勢資源與管道得以
18 公開澄清相對人所認知之事實，而非將申請人吳○○直接退
19 出系爭群組做為回應手段。

20 3. 至於相對人所設學校公用平台之「公告系統」，並不容許申請
21 人吳○○或其他非主管之教職員使用，故相對人辯稱「學校
22 教職員等對於相對人學校有任何意見，均可透過學校公用平
23 台發布」之情形，實際上並不存在。依申請人吳○○以帳號

1 與密碼登入相對人公告系統後之截圖所示（申證 25），該系
2 統適格之公告單位僅有學校系所，教職員並無法以「個人」
3 身分進行公告，因此教職員個人根本不可能得使用公告系統
4 發表意見。更何況，縱使相對人已建置公告系統並辯稱該系
5 統才是相對人校內正式公用平台云云，事實上相對人確實同
6 時還存有其他正式或非正式之溝通平台，如申請人吳○○於
7 此類型之溝通平台上進行工會活動或發表相關言論，仍應受
8 到工會法相關保障，而不應成為相對人打壓申請人之藉口。

9 （六）相對人因為申請人吳○○張貼申請人工會記者會之訊息，更
10 於本件初審會議中自承其將申請人吳○○退出群組就是因其
11 張貼申請人工會之記者會新聞，顯見相對人就是出於打壓、
12 阻礙工會活動之動機才會將申請人吳○○退出系爭群組；況
13 且，系爭群組之成員已幾乎涵蓋相對人全體教職員，故其他
14 教職員見到申請人吳○○因為張貼申請人工會記者會訊息而
15 遭相對人針對及退出系爭群組，進而於校務工作中遭到孤立
16 等不利待遇情形，勢必會對於參加工會活動感到恐懼，因此
17 對於申請人工會會員或潛在可能加入工會之教職員產生寒蟬
18 效應，而不利於申請人工會之活動與發展。準此，相對人主
19 任秘書黃○○將申請人吳○○退出系爭群組之行為，已不當
20 妨礙申請人工會推展工會活動及工會組織，構成工會法第 35
21 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

22 （七）請求裁決事項

23 1. 確認相對人主任秘書黃○○於 113 年 4 月 2 日將申請人吳

1 ○○自相對人所設「112 南亞校內教職員工資訊平台」LINE
2 群組刪除成員權限，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
3 款之不當勞動行為。

4 2. 相對人應於本裁決決定書送達次日起 7 日內回復申請人吳
5 ○○於相對人所設「112 南亞校內教職員工資訊平台」LINE
6 群組之成員權限。

7 3. 相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以標題「勞動
8 部不當勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第 16 號」，內文以
9 標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全
10 文連結或下載之方式，公告於相對人網站
11 (<https://www.nanya.edu.tw/>)30 日以上，並將公告事證存查。

12 二、相對人之答辯及主張

13 (一)相對人主任秘書黃○○將申請人吳○○退出系爭群組之行
14 為，並未對申請人吳○○造成任何不利益，不該當工會法第
15 35 條第 1 項第 1 款之要件：

16 1. 相對人主任秘書黃○○雖將申請人吳○○退出系爭群組，惟
17 此退出群組行為，顯然與工會法第 35 條第 1 項第 1 款所列舉
18 之拒絕僱用、解僱、降調、減薪等雇主之終局懲處間不具有
19 類似性與共通性，蓋因退出系爭群組之行為，性質上並非對
20 申請人吳○○為身分、財產、績效、考核、獎懲等權益終局
21 變動之懲罰性不利處分，自不應屬工會法第 35 條第 1 項第 1
22 款概括規定之「其他不利之待遇」(諸如：調職、資遣、不給
23 獎金、拒絕勞工復職、記過等)，否則「其他不利之待遇」指

1 涉內容將過於寬泛，欠缺可預見性，明顯不符處罰法定主義
2 與明確性原則」(參最高行政法院 111 年度上字 338 號判決意
3 旨)。

4 2. 依工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定可知，雇主對勞工為拒
5 絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇必須是因勞工
6 組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務所致，
7 兩者間須有因果關係存在。申請人吳○○之所以被黃○○退
8 出系爭群組，並非係因其參加申請人工會之記者會活動，故
9 此二者間並無因果關係；其之所以被退出系爭群組，係因其
10 於 113 年 4 月 2 日擅自於系爭群組轉貼申請人工會記者會新
11 聞稿之連結，系爭群組管理人黃○○經審認其貼文行為，認
12 為已違系爭群組設立之目的，且為維護校譽及群組秩序才將
13 其退出群組，故此舉與申請人吳○○是否加入工會、是否參
14 加工會活動等節無關，二者欠缺因果關係，自與工會法第 35
15 條第 1 項第 1 款要件不符。

16 3. 系爭群組為前教職員盧○○個人自發性創設，不能僅以群組
17 名稱、發起人或管理員之職稱或發文者所用之單位、稱謂等
18 節為形式判斷，而逕認系爭群組為相對人所設之官方公用群
19 組；更不能僅因系爭群組管理員為相對人主任秘書黃○○，
20 即認其為代表雇主行使管理權限之人，蓋因群組為公用或私
21 設，仍應以創設發起人是個人或相對人而定，故系爭群組確
22 實為私設群組，應無疑義。因此，黃○○是本於其為系爭群
23 組之管理員身分，自行決定將申請人吳○○退出該群組，故

其行為並不該當工會法 35 條第 1 項行為主體「雇主或代表雇主行使管理權限之人」所為之要件。

4. 又系爭群組目前成員有 97 人(原為 98 人,退出申請人吳○○後變為 97 人),形式上雖似與相對人專任教職員人數 98 人相當(相對人專任教職員 98 位,包括專任教師 56 位、軍訓教官 2 位、專任職員 11 位、約聘職員 22 位、計畫人員 3 位、校安人員(含心理師)4 位,兼任教師 53 位),惟實際上系爭群組成員亦包含非現職之專任教職員(相證 1),意即現職 98 位專任教職員也有人沒有選擇加入,因此加入系爭群組與否乃教職員之自由選擇,相對人並無強制,故申請人稱系爭群組僅限於當年度專職教職員才可參與云云,非屬事實。

5. 而系爭群組創設的目的只是為傳送有關校務活動訊息,申請人吳○○對此設立目的知之甚詳,此從系爭群組自 110 年 2 月 2 日設立(申證 22)迄今,有關工會活動之貼文僅有申請人吳○○之發言,申請人對此亦不否認(參 113 年 8 月 8 日初審會議紀錄第 3 頁第 1 至 3 行)。系爭群組本就非為讓申請人吳○○發表工會言論、活動訊息或發表意見之管道,申請人吳○○若要於校內發表工會言論或活動訊息等,自應透過其他途徑方式進行,例如可利用相對人教職員電子郵件信箱、透過所屬系所使用學校公用平台公告系統或使用其他文宣等,並非將系爭群組視為其唯一、正常之發表管道。申請人吳○○既然尚有其他途徑方式可供使用,則其被退出系爭群組,對申請人吳○○及其進行工會活動、發表工會言論或

1 活動訊息、發表意見之權益，即無造成不利益之待遇。

2 6. 又相對人各系所單位之訊息，都會透過公用平台之公告系統
3 進行公告，故只要攸關教職員權益之校務活動訊息，都會於
4 公用平台公告，系爭群組貼文只是再次提醒教職員而已。例
5 如申請人所提出有關 113 年 3 月 23 日校慶之教職員請假規則
6 及上下班時間，此部分相對人亦有於公用平台公告(相證 2)，
7 公告期間會出現在學校平台首頁及教職員電子信箱，是以申
8 請人主張若其不在系爭群組中、將會無法知悉校務消息云
9 云，並非事實。準此，申請人吳○○被退出群組，只是其無
10 法從系爭群組得知校務活動訊息而已，但申請人吳○○仍可
11 從學校公用平台公告得知，並無損害或影響其知悉校務訊息
12 之權益。

13 7. 又所謂其他不利之待遇，須具體證明已確實造成勞工何種權
14 益受到不利侵害之結果始足當之，否則僅稱將造成某種權益
15 侵害之「虞」，就僅是推測，即不符合工會法第 35 條第 1 項
16 第 1 款之要件，因此，申請人自應舉證證明其遭退出系爭群
17 已造成何種權益受到具體損害。申請人雖提出系爭群組過去
18 5 則貼文，欲藉此推論申請人吳○○遭退出系爭群組後可能
19 影響之申請人工作權益云云，惟此論述僅是推論可能性而
20 已，申請人吳○○並無具體事證支持對其已造成工作權益侵
21 害之結果，自難認申請人吳○○已盡舉證責任。相對人茲就
22 申請人吳○○所舉例之群組訊息回應如下：

23 (1) 第 1 則與第 2 則：因訊息所提及之活動均非校內活動，

1 相對人自不會於學校公用平台公告，且參加與否也不會
2 影響申請人吳○○於學校之工作權益，更非屬教師評鑑
3 範圍，自不會有影響評鑑積分累計之問題，此部分純屬
4 申請人吳○○臆測之詞。

5 (2) 第 3 則：相對人 113 年辦理財產盤點一事早已於學校公
6 用平台公告，故此盤點工作應早為申請人吳○○所知
7 悉，系爭群組之貼文僅是重覆提醒財產登錄截止日、督
8 促教職員儘快完成而已（申證 27），自不會於學校公用
9 平台再行公告一次，且相對人亦有交辦各單位主管轉知
10 並督導其單位教職員限期配合盤點、登錄工作（相證
11 3），教職員如有於公告時就開始辦理，不論有無看到系
12 爭群組之貼文訊息，都不會不知道應該要進行盤點工
13 作。

14 (3) 第 4 則：僅是相對人主任秘書回應申請人工會記者會之
15 聲明，故無於相對人官網公告，申請人吳○○稱如無法
16 即時查知有這份訊息、就無機會及時表達回應意見，將
17 導致教師評審委員會決議更易傾向相對人學校而作成
18 資遣申請人吳○○之決議云云，此部分純為申請人吳
19 ○○臆測之詞，而校評會做出最後決議前，依法會踐行
20 給予申請人陳述意見（答辯）之程序，申請人不可能沒
21 有提出自我辯護之機會。

22 (4) 第 5 則：此訊息內容因為屬成員私下對話，自不會於學
23 校公用平台公告，但系爭群組並非私下聯繫溝通之平

1 台，僅有少數幾個成員偶而會貼文對話，非屬常態，且
2 相對人尚有其他聯繫溝方式，並無一定須透過系爭群組
3 溝通之必要，是申請人吳○○稱退出系爭群組將影響與
4 其他教職員聯繫溝通云云，亦屬臆測之詞。

5 (二)相對人主任秘書黃○○將申請人吳○○退出系爭群組之行

6 為，不該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之要件：

7 查系爭群組性質為公告群組，為前教職員盧○○個人創設用
8 以傳達校務訊息之群組，並非相對人創設之正式公告訊息平
9 台，故相對人教職員可選擇加入與否。申請人吳○○於系爭
10 群組傳送申請人工會記者會之新聞連結以發表意見，已逾越
11 工會活動範圍，黃○○身為系爭群組管理員，自有權審酌成
12 員發文，而黃○○認為該新聞連結內容有涉詆毀相對人校譽
13 之言詞，且逾越系爭群組開設之目的，故利益權衡下，為捍
14 衛校譽及其他教職員之成員有權不接受不實訊息之權益，故
15 黃○○決定將申請人吳○○退出系爭群組。因此，黃○○將
16 申請人吳○○退出系爭群組，是基於其身為私設群組管理員
17 之自主性決定，與相對人無關，更非相對人意圖破壞或弱化工
18 會活動所採取之不當行為，又申請人工會亦未舉證相對人
19 對其有何支配介入行為？該等行為已造成申請人工會何種不
20 當影響、妨礙或限制？是故，相對人自無不當影響、妨礙、
21 限制工會活動之情事，不該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款規
22 定之要件。

23 (三)答辯聲明：

1 申請人之請求駁回。

2 三、雙方不爭執之事實：

3 (一)系爭群組為相對人前主任秘書盧○○於 110 年 2 月 2 日所設
4 立。(申證 22)

5 (二)系爭群組目前管理員為相對人主任秘書黃○○。

6 (三)黃○○於 113 年 4 月 1 日下午 7 時 21 分，於系爭群組張貼標
7 題為「遭教師指控惡意資遣 南亞技術學院：子虛烏有」之新
8 聞連結與聲明稿 0401。(申證 14、16 及 17)

9 (四)申請人吳○○則於 113 年 4 月 2 日中午 12 時 40 分，於系爭
10 群組張貼「【新聞稿】南亞學院通識教師不配合弊案竟遭逼退
11 資遣！？大專通識專任教師 10 年間遭腰斬！教育部應有作
12 為！」之新聞連結，並表示「這個版本更完整」。(申證 17、
13 18 及 19)

14 (五)黃○○於 113 年 4 月 2 日下午 1 時 02 分，於系爭群組表示「此
15 群組是傳達校內相關訊息的即時平台，尊重個人言論自己，
16 但不適合在此平台抒發，違反相關原則者，將之退出群組。秘
17 書室敬啟」後，於下午 1 時 02 分將申請人吳○○退出系爭群
18 組。(申證 19)

19 (六)申請人工會於 113 年 4 月 2 日前，並無工會相關言論在系爭
20 群組發表。(參 113 年 8 月 8 日初審會議紀錄第 3 頁第 1 至 2
21 行)

22 四、本案爭點：

23 相對人主任秘書黃○○於 113 年 4 月 2 日將申請人吳○○退出

1 系爭群組即「112 南亞校內教職員工資訊平台」LINE 群組之行
2 為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動
3 行為？

4 五、判斷理由：

5 (一)申請人略主張：申請人工會於 113 年 4 月 1 日上午召開記者
6 會以揭露相對人惡意資遣申請人吳○○等事實，相對人主任
7 秘書黃○○隨即於同日晚間於系爭群組張貼相對人之回應聲
8 明及引述聯合新聞網「遭教師指控惡意資遣 南亞技術學院：
9 子虛烏有」之報導連結（參申證 14、16 及 17），而申請人吳
10 ○○為求平衡各方訊息，遂於翌日即同年月 2 日中午，於系
11 爭群組張貼申請人工會網站新聞稿「南亞學院通識教師不配
12 合弊案竟遭逼退資遣！？」（參申證 17 及 18）。詎料，相對
13 人主任秘書黃○○竟稱申請人吳○○已違反群組使用原則，
14 而於 113 年 4 月 2 日下午將申請人吳○○自系爭群組中退出
15 （參申證 19），已重大影響申請人吳○○之工作權益與勞動
16 條件，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞
17 動行為。

18 相對人則以：系爭群組為前教職員盧○○個人自發所創設之
19 私設群組，而非為相對人所設之官方公用群組，且其目的僅
20 為傳送有關校務活動訊息，並非供作發表工會言論、活動訊
21 息或發表意見之管道，黃○○乃本於其為系爭群組之管理員
22 身分，自行決定將申請人吳○○退出該群組，並非工會法 35
23 條第 1 項規定之「雇主或代表雇主行使管理權限之人」行為

主體；申請人吳○○雖遭退出系爭群組，然相對人之校務訊息會以公用平台公告，公告期間會出現在學校平台首頁及教職員電子信箱，不會影響其參與校內活動機會或影響教師評鑑積分，此與工會法第 35 條第 1 項第 1 款所列舉之拒絕僱用、解僱、降調、減薪等雇主之終局懲處間，不具有類似性與共通性，非應屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款概括規定之「其他不利之待遇」（諸如：調職、資遣、不給獎金、拒絕勞工復職、記過等）；又將申請人吳○○退出系爭群組，乃黃○○基於身為私設群組管理員之自主性決定，與相對人無關，亦非相對人意圖破壞或弱化工會活動所採取之不當行為，故相對人自無不當影響、妨礙、限制工會活動之情事，故主張本件不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語置辯。

（二）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，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以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，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

1 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
2 為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動
3 行為之認識為已足。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，
4 係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，
5 工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代表雇主行使管理
6 權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或
7 活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。且「該禁止支配
8 介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀
9 意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介
10 入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別
11 證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5
12 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、
13 第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意
14 思要件即明。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號、106
15 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

16 (三)相對人主任秘書黃○○於 113 年 4 月 2 日將申請人吳○○退
17 出系爭群組即「112 南亞校內教職員工資訊平台」LINE 群組
18 之行為，難謂構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行
19 為：

- 20 1. 按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理
21 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
22 發性活動，然只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行
23 為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。查本件申

1 請人吳○○於 113 年 4 月 2 日在系爭群組張貼申請人工會之
2 新聞稿，堪認符合申請人工會之運動方針而屬工會活動，合
3 先敘明。

4 2. 申請人工會既為產業工會，與企業工會之特性未盡相同，因
5 之，產業工會是否得當然於企業設施範圍內進行工會活動，
6 徵諸外國立法例，未見一致，本會認為企業設施屬雇主所有，
7 受到憲法保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用
8 企業設施之程序、方法（包含是否允許產業工會進入企業設
9 施內推動工會活動，以及產業工會於企業內推動工會活動之
10 方法），以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活
11 動之干擾，而產業工會欲於企業設施內推動工會活動，理應
12 尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權
13 與企業設施管理權，此外，雇主建立或運用該等使用企業設
14 施之程序方法時，仍應合理公平，如對不同產業工會或職業
15 工會進入企業設施推動工會活動有不公平對待，依照個案情
16 形，仍有成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可
17 能（本會 101 年勞裁字第 3 號裁決決定書參照）。本件相對人
18 對系爭群組固未訂有使用規則，為相對人所自承，惟依前開
19 意旨，系爭群組既由相對人所設立並由秘書室所管理，則除
20 相對人對系爭群組有明顯不適當之管理行為外，理應尊重相
21 對人之合理設施管理權。

22 3. 相對人固稱系爭群組僅為私設群組而與相對人無關云云，惟
23 系爭群組確為相對人前任主任秘書所創設，供作傳送相對人

1 相關校務活動訊息之用，於前任主任秘書卸任後，仍續由相
2 對人之主任秘書黃○○擔任系爭群組管理員，而觀諸相對人
3 組織圖即申證 21 可知，校長轄下有：秘書室、教務處、學生
4 事務處、綜合行政處、會計室及創新型轉型辦公室等 6 個行
5 政單位，而主任秘書係秘書室之主管，故主任秘書確屬相對
6 人之一級主管，相對人就此亦未爭執，而黃○○於該群組內
7 亦係以校內單位「秘書室」名義發表相關訊息，尤以本件更
8 係以秘書室身分發表將申請人吳○○退出群組之公告（申證
9 17 及 19），既然相對人自承系爭群組為相對人前任主任秘書
10 所創設，且係供作傳送相對人相關校務活動訊息之用，依其
11 所言，尚難認系爭群組僅為一般私人交流群組而與相對人公
12 務全然無關，故本會認主任秘書黃○○在管理系爭群組一事
13 上，應為代表雇主行使管理權限之人，而系爭群組亦屬相對
14 人為供公務使用所設之公用群組之事實，堪予認定。

15 4. 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「雇主或代表雇主行使
16 管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加
17 入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、
18 降調、減薪或為其他不利之待遇。」本件申請人既主張構成
19 工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇之不當勞動行為，自
20 應審認本件究有無不利益待遇情事存在。

21 5. 申請人固稱相對人將申請人吳○○退出系爭群組而影響其原
22 有得使用學校措施之權益及工作義務，若申請人吳○○未能
23 在系爭群組中，不但無法即時得知相對人校務資訊，同時也

1 將影響與其他教職員聯繫溝通之可能，並將因此使申請人工
2 會活動拓展之空間更受限縮，及導致申請人工會會員於校內
3 受孤立之處境，且可能進一步影響其工作權益及勞動條件云
4 云，惟查：

5 (1) 系爭群組雖為相對人傳送校務訊息之用，但相對人學校各
6 單位相關單位之訊息，均會透過相對人官方網頁將該訊息
7 予以公告，此觀諸相對人官方網頁內除設有「最新公告」、
8 「活動訊息」及「歷史公告」等欄相關訊息內容（申證 31、
9 27 及 29）外，更設有「教師職員」專區（申證 31），經本
10 會檢視該教師職員專區頁面，除有「資訊系統」、「表單下
11 載」等欄位外，確有各單位相關訊息公告，亦有以教職員
12 電子信箱方式公告訊息（相證 2），是相對人主張其係有透
13 過校方公用平台公告系統及教職員電子信箱方式傳達相關
14 校務訊息等語，尚屬有據。

15 (2) 又系爭群組所加入之成員，實際上並非如申請人所稱全為
16 112 學年度任職於相對人之專任教職員，觀諸相對人主任
17 秘書於本會初審會議時，陳稱系爭群組為學校同仁自由參
18 加，只要曾是校內教職員都可以留在群組內，不限於當學
19 年度專職教職員工（參本會 113 年 8 月 8 日初審會議紀錄
20 第 6 頁第 17 至 18 行），就此相對人亦已舉出其中有非現職
21 專任之教職員工（如：已離職之陳乙○○、陳丙○○）、有
22 現職專任教職員未加入者（如：張丙○○、羅○○、林乙
23 ○○、胡○○及許○○等）等事實，而申請人亦未否認上

1 開事實，足見黃○○前開所言，應屬非虛，實難認系爭群
2 組如申請人所主張為專屬相對人當學年度專職教職員取得
3 校務相關訊息或公告之唯一途徑。故相對人辯稱系爭群組
4 之訊息非為相對人當學年度專職教職員取得校務相關訊息
5 或公告之唯一途徑，而係以前述校方公用平台公告系統及
6 教職員電子信箱為校務訊息正式公告方式，應屬可信。

7 (3) 由上可知，相對人既有以公用平台公告系統及教職員電子
8 信箱作為其校務訊息正式公告方式，縱申請人吳○○將其
9 遭相對人資遣而召開之記者會新聞稿連結，放入系爭群組
10 中，而被相對人主任秘書將其刪除系爭群組成員權限、使
11 其退出該群組，亦未影響申請人吳○○仍可依前述相對人
12 正式公告方式獲悉相關訊息之權益，故申請人稱申請人吳
13 ○○遭相對人刪除系爭群組成員權限、而被退出該群組，
14 將無法即時得知相對人相關校務資訊而實際影響從事工作
15 權益云云，難認有據。

16 (4) 尤以，申請人雖有分別舉申請人吳○○遭相對人主任秘書
17 黃○○刪除系爭群組成員權限而被退出系爭群組，因而影
18 響其報名擔任試務監試委員、參加教學實踐研討活動機
19 會、財產保管責任、是否獲繼續聘任、且影響與其他教職
20 員聯繫並將使工會活動拓展空間受限縮等為例，然查：前
21 述關於擔任試務監試委員（申證 26）或參加教學實踐研討
22 活動機會（申證 28）部分，均非相對人校內活動，難認對
23 申請人吳○○之工作權益有造成不利影響，另申請人固稱

1 相關研習訊息會影響教師評鑑，並提出教師評鑑考核評分
2 表（申證 33）為證，但觀諸該教師評鑑考核評分表之教學
3 加分項目 T0 7 項次所載為「參加教師研習，單一研習達 12
4 小時以上且有研習證明（研習內容必須與教師所屬教學單
5 位或授課專業相關，且國內、外研討會、協會舉辦之年會
6 不得採計），則每案加 5 分，本項至多 10 分。」而申請人
7 所舉申證 28 之內容乃係性別教育議題之研討會，似與前述
8 教師評鑑 T07 之加分項目未符，且未見有擔任監試人員得
9 加分之項目；至於前述關於財產盤點、保管責任部分，相
10 對人曾於官方網頁公用平台公告學校財產盤點相關訊息之
11 情，此參申證 27 所示「2024/3/19 第二次公告：113 學年
12 度全校財產盤點作業，敬請全校師長協助辦理」，可知亦不
13 致影響申請人吳○○本得透過相對人之公用平台獲悉相關
14 訊息之機會；又關於申請人稱影響申請人吳○○是否獲繼
15 續聘任部分，實則另涉及相對人有無依照教師法之法定程
16 序辦理專任教師之資遣，而與申請人吳○○是否為系爭群
17 組成員無關，自難單憑相對人主任秘書黃○○刪除申請人
18 吳○○系爭群組成員權限，即推論將不利影響其專任教師
19 身分；再者，申請人雖稱遭刪除系爭群組成員權限、影響
20 申請人吳○○與其他教職員聯繫溝通及使工會活動拓展空
21 間受限縮部分，經查：系爭群組既係供校務訊息公告之用，
22 並非供教職員平時聯繫溝通之用，已如前述，則各教職員
23 私人間是否聯絡、採何方式互動，本得由各教職員自行決

1 定，而與系爭群組無涉，相對人又辯稱系爭群組成員共 98
2 人，而相對人之現職專任教師 98 人、兼任教師有 53 人，
3 可知並非現職教職人員均加入系爭群組，且尚有已離職之
4 教職員 2 人尚在群組內（相對人 113 年 10 月 1 日答辯二狀
5 第 3 頁），此一事實申請人亦未否認；況系爭群組無論設立
6 目的或過往實際使用，亦非供作申請人工會或其會員發表
7 相關工會言論之用，此觀申請人亦自承：「（問：請問申請
8 人，過去曾有工會相關言論在此群組中發表？）過去應該
9 是沒有，但有透過學校外牆等其他方式宣達。」（本會 113
10 年 8 月 8 日初審會議紀錄第 3 頁第 1 至 3 行），可知在本件
11 之前，申請人工會係透過學校外牆等其他方式表達意見，
12 而從未在系爭群組上發布工會訊息及意見，則相對人主任
13 秘書黃○○雖以申請人吳○○在供校務訊息公告用之系爭
14 群組上，貼上申請人工會針對申請人吳○○遭資遣召開之
15 記者會之新聞稿連結，遂依其管理系爭群組之權限，刪除
16 申請人吳○○系爭群組成員權限，衡諸系爭群組上從未有
17 允許刊登工會訊息之先例，且申請人吳○○將申請人工會
18 記者會之訊息張貼於系爭群組之前，並未取得系爭群組管
19 理人之允許，尚難謂相對人上開行為係逾越合理管理權限
20 範圍。參以相對人代理人黃○○陳稱：「...也歡迎申請人吳
21 ○○重新再加入群組，但希望之後的發言要有所本...」（本
22 會 113 年 8 月 8 日初審會議紀錄第 3 頁第 12 至 13 行），故
23 申請人吳○○如欲再加入系爭群組，亦無任何阻礙。綜上，

1 依現有卷證資料觀察，相對人刪除申請人吳○○系爭群組
2 成員權限之行為，尚在其設施管理權限之合理行使範圍
3 內，難認有何實際影響申請人吳○○從事工作及工會活動
4 權益之情。

5 6. 據上，本會依現有資料，尚難認申請人吳○○因遭退出系爭
6 群組而有何拒絕僱用、解僱、降調、減薪，或其他不利益待
7 遇情事，復申請人迄今亦未能提出具體事證，以實其說，故
8 實難逕自推論相對人所為已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
9 之不當勞動行為。

10 (四)相對人主任秘書黃○○於 113 年 4 月 2 日將申請人吳○○退
11 出系爭群組即「112 南亞校內教職員工資訊平台」LINE 群組
12 之行為，亦難認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
13 行為：

14 1. 本會就相對人主任秘書黃○○於 113 年 4 月 2 日將申請人吳
15 ○○退出系爭群組之行為，實難認有何實際影響申請人吳
16 ○○從事工作及工會活動權益之情，而不構成工會法第 35 條
17 第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如前述，即難認有何不當
18 影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動可言，自不構成
19 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

20 2. 尤以，觀諸系爭群組無論設立目的或過往實際使用，均非供
21 作申請人工會或其會員發表相關工會言論之用，而申請人工
22 會乃係透過學校外牆等其他方式表達意見，申請人對此亦自
23 承在案（本會 113 年 8 月 8 日初審會議紀錄第 3 頁第 1 至 3

行)，則依現有資料，尚無從推斷申請人吳○○遭退出系爭群組，何以不當妨礙申請人工會組織發展及活動。況企業設施屬雇主所有，受到法律之保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法，以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，工會如欲進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權；查本件雙方均不爭執系爭群組未曾供作申請人工會活動或發表相關言論，且在相對人與申請人工會間未曾就利用系爭群組進行工會活動發展或言論等事項，訂定團體協約，亦不存在使用系爭群組之共識或慣例之情形下，於相對人主任秘書張貼為相對人澄清指控之新聞稿後，認為申請人吳○○於系爭群組內，張貼相對人認為與系爭群組設立目的不符之內容而將之退出群組，參照前開旨趣，尚得認屬相對人之企業設施管理權，應予尊重，而實際上申請人工會仍得循以往於相對人外牆等方式發表工會相關言論，自無不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動之情。

六、救濟命令部分：

(一)按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

1 之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內
2 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
3 制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的
4 在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，
5 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
6 言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委
7 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
8 當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規
9 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
10 對人為一定行為或不行為之處分時，則宜以樹立該當事件之
11 公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

12 (二)本件相對人主任秘書黃○○於113年4月2日將申請人吳○○
13 退出系爭群組之行為，不構成不當勞動行為，已如前述，則
14 申請人請求本會發布救濟命令之主張，即失所依附，應予駁
15 回。至於申請人吳○○稱前因質疑相對人辦學違失而遭強制
16 資遣部分，另涉其他法律而應循其他途徑處理，則非本會審
17 酌範圍，併予敘明。

18 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後
19 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

20 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46
21 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 張詠善
 李瑞敏
 傅柏翔
 蔡志揚
 王嘉琪
 何宗霖
 蔡正廷
 徐婉寧
 林俊宏
 邱羽凡
 林垠君
 李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 3 年 1 1 月 1 5 日
2 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
3 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
4 院高等行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。