

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 63 號

【裁決要旨】

按企業內工會活動之自由為企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害乃是勞工行使團結權最核心的保障。然一方面，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，而工會欲讓非屬企業所僱用之員工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，惟企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主亦應加以尊重（參見 101 年勞裁字第 3 號、105 年勞裁字第 7 號、106 年勞裁字第 44 號決定書）。而工會邀請非屬企業所僱用之員工，包含其他友會成員進入雇主場域內之工會會所，進行工會間之交流，亦有促進勞工團結而屬合於工會法第 1 條宗旨之事項，然於位於雇主場域內之工會會所中進行工會活動亦涉及雇主財產權與勞工團結權二者間之衝突，在雇主與工會間未訂定團體協約或不存在慣例之情形下，應就具體個案採利益衡量原則判斷何者應受保護，但若勞資雙方已就使用企業設施之程序與方法等達成共識，雙方自應遵守之。

【裁決本文】

申請人：台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會

設：桃園市桃園區中正路 1149 號 12 樓

代表人：馮澤源，住：同上

代理人：陳○○、高○○、黃○○

住：桃園市

相對人：台灣美光晶圓科技股份有限公司

設：桃園市龜山區華亞科學園區復興三路 667 號

代表人：葉仁傑，住：同上

代理人：蔡惠娟律師、黃渝清律師、彭建仁律師

設：台北市敦化南路一段 245 號 8 樓

代理人：潘○○、劉○○

住：桃園市

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）107 年 3 月 16 日詢問程序終結，並於同年 3 月 30 日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 106 年 10 月 19 日否准申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第

5 款之不當勞動行為。

二、 申請人其餘裁決申請駁回。

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、查申請人主張相對人於 106 年 10 月 19 日無正當理由阻擋申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人於 106 年 10 月 25 日提出本件裁決申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，本件裁決申請應予受理，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 請求裁決事項：1. 請求確認相對人於 106 年 10 月 19 日無正當理由阻擋申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠交流之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。2. 相對人應於裁決確認後 7 日內，將裁

決決定書全文以標楷體 14 號字體公告於相對人網站之首頁 (<http://home.micron.com/zh-TW/merc?loc=Taoyuan>) 10 日以上，並應將公告事證函申請人存查。3. 相對人須支付申請人申請裁決所需之必要費用。

- (二) 申請人邀請申請人友會(元晶太陽能科技股份有限公司企業工會，下簡稱友會)入廠交流會務，並於 106 年 10 月 17 日以電子郵件通知相對人友會到訪日期為 106 年 10 月 19 日下午 13:00 至 17:00 (申證 1)。於 106 年 10 月 18 日將申請人友會入廠人員名單提供予相對人(申證 2)。然，相對人卻於 106 年 10 月 19 日上午經申請人工會理事長馮澤源再次確認時才告知「申請人友會人員無法入廠」。

後經申請人工會理事長馮澤源電話聯繫桃園市政府勞動局羅○○專員介入協調，相對人方協助安排於相對人廠區入口大廳會議室 H107，讓申請人友會人員與申請人進行會務交流。此無正當理由阻擋申請人友會入場交流之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定支配介入類型之不當勞動行為。

- (三) 申請人秘書陳○○君於 106 年 2 月 7 日及同年 2 月 14 日入廠辦理會務時，即受相對人無理由阻擋，經申請人於 106 年 2 月 14 日申請桃園市政府勞資爭議調解(申證 3)。調解時申請人即表明「請公司提供適當的工會會所，移至門禁管制之前。」(申證 4)。然未獲得相對人同意，顯見相對人對於工會會所於相對人管制區內將造成爭議已有所認知。

相對人於 106 年 5 月 10 日回覆申請人之電子郵件內容(申證 5)

「美光已承認及尊重工會及其成員所擁有的法律上權利，並且將遵守『電子行業公民聯盟行為準則（EICC Code of conduct）』。美光已承諾遵守美光『商業行為及道德守則（Code of Business Conduct and Ethics）』所定原則。」相對人與申請人就 106 年勞裁字第 22 號案和解書（申證 6）和解內容，項次一「乙方確認甲方具有工會法上之法人地位，並尊重甲方享有憲法、工會法、團體協約法及勞資爭議處理法所規定之相關權利，乙方不得影響、妨礙、限制甲方之組織及活動。」。

申請人於 106 年勞裁字第 19 號案，針對無正當理由阻擋申請人秘書入廠事情，考量誠信原則已撤回勞裁申請，然相對人於 106 年 10 月 19 日再次無正當理由阻擋申請人友會入廠交流之行為違反相對人承諾，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(四) 按關於工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定支配介入類型之不當勞動行為，主張受害之工會得為申請人，自不待言；他方面，由於支配介入行為對於勞工之團結權將造成重大之影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等情形，承認個別勞工得對支配介入類型之不當勞動行為提出裁決申請，即有必要。

按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式

各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之（東海旅客鐵道事件、日本最高法院第二小法庭 2006 年 12 月 8 日判決、勞動判例 929 號 5 頁意旨、菅野和夫前揭書 773-774 頁、西谷敏前揭書 149 頁、荒木尚志前揭書 637-638 頁參照）。（參 102 年勞裁字第 21 號裁決決定書）。

(五) 綜上所述，申請人為使勞資和諧，企盼可透過裁決獲得相對人之尊重，弭平爭議。

(六) 申請人申請勞動部不當勞動行為裁決，乃因相對人違反與申請人工會於第三次團體協約協商（申證 7）承諾及 106 年 7 月 4 日於桃園市政府勞動局調解達成和解（申證 4），況且除於 106 年 10 月 19 日無理由阻擋友會至申請人會所，更於 106 年 10 月 23 日因故未協助開立出/入廠單，造成桃園市政府勞動局羅秘書無法入廠與申請人洽談進而取消來訪，申請人實無法確認相對人對於其已違反不當勞動行為是否有所認識，然，就申請人的見解此連續性

的阻擋工會會務（與友會交流，與主管機關會談）之行為，已違反不當勞動行為之打壓工會的態樣。

- (七) 相對人於答辯中針對其提供給予申請人工會使用的會所，該如何使用似有限制，疑有介入申請人工會運作之嫌。會所就一般認識而言，皆使用於工會幹部駐會會務辦理、會議召開、資訊交流、資料存放等，申請人工會並未逾越。況且目前申請人所使用之會所，為第三次團體協約協商及 106 年 7 月 4 日調解達成和解之決議，非申請人任意使用。
- (八) 申請人工會所有作業皆依據法律規定，然，相對人卻誣陷申請人工會欲侵害相對人設施管理權，「若申請人只要申請邀請訪客入廠，相對人即不得拒絕，則無異係以工會活動為由侵害相對人之設施管理。」（答辯書第 3 頁（三）末二行）
- (九) 申請人工會深知相對人之廠域有許多的機密，為確保與相對人之和諧，因此在選定申請人會所前，即明確告知相對人，申請人擬比照企業內其他工會（相對人原為台塑相關企業）將申請人會所設置於廠區入口處，然，相對人卻無視申請人的建議，非申請人刻意製造紛爭。
- (十) 相對人於答辯書（事實及理由三第 5 頁）中，所述皆為憫言。依據時間序言，相證 3、相證 4 的時間皆為 105 年期間，因為當時相對人如同此案一樣刻意打壓，故申請人工會申請 106 年勞裁第 19 號案裁決及 106 年 7 月 4 日調解，經調解和解後申請人工會撤回申請，渠料相對人仍對申請人工會友會來訪，無理由阻擋。相對人於答辯書（事實及理由三（五）第 6 頁）中所述皆非事實，依

據申證 2 第 1 頁電子郵件內容可知，申請人配合相對人提出到訪人員名單及停留時間與會議目的，然，相對人卻刻意扭曲，申請人實感困惑，台灣最大外資台灣美光公司為何連基本的誠信都無法遵守，而且還能夠扭曲事實，如裁決委員無法明察，申請人工會有何存在的意義。

(十一) 相對人於答辯書（事實及理由四第 7 頁）中所述皆非事實，106 年 10 月 19 日申請人工會友會入廠訪問，1.訪客並未進入管制區，2.相對人並未拒絕申請人工會友會入廠訪問，3.106 年 10 月 19 日上午 11:00 許，申請人工會還與相對人窗口（吳○○）再次確認協調，後經致電桃園市政府勞動局秘書羅○○協調達成共識，於相對人公司大廳外會議室實施交流會談，到訪時還是相對人之吳○○及姚○○協助引導，4.申請人工會依與相對人達成的協議申請友會入廠，雖經阻擋仍盡力與相對人協商避免紛爭，然，相對人卻惡意汙蔑陳述不實之事實，申請人工會深感遺憾。

(十二) 本件申請人工會申請勞動部不當勞動行為裁決，主因申請人工會訪客入廠相關事宜，雖經與相對人於團體協約協商達成共識，然，勞資彼此間仍有歧異，且相對人對於申請人工會人員訪客入出廠相關規定「並無明確書面給予申請人工會有關訪客入出廠相關程序規定」，且因應相對人併購作業，一般訪客入出廠及申請人工會會務人員、訪客入出廠相關程序規定，已有所變更，申請人如無法明確知悉易造成爭議。如何明確訂定實為重要，為求勞資和諧減少爭議，故申請人工會提出本案裁決確認。

(十三) 有關相對人代理人蔡惠娟律師多次宣稱第三次團體協約協商時

表示雙方就臨時事件定義為「重大緊急事故」(勞動部不當勞動行為裁決委員會 106 年勞裁字第 63 號案第一次調查會會議紀錄第 2 頁第 20 行、第 7 頁第 2 行)，申請人工會第三次團體協約協商會議紀錄(申證 7 第 2 頁)內並無此項描述。針對相對人將申請人工會訪客臨時入廠與「重大緊急事件」相連結，造成裁決委員認知錯誤，申請人工會深感遺憾。請相對人遵守第三次團體協約協商會議時決議「如申請人工會訪客臨時有入廠需求時，相對人將開單協助入廠事宜。」如有爭議「是否為緊急事件」等額外會議當下未討論之事項，申請人工會仍願意與相對人對等協商。

(十四) 依據相對人 107 年 1 月 3 日答辯狀(說明一)所提和解方案，顯見相對人對於申請人工會訪客與相對人一般人訪客入/出廠作業有明顯差異。

1. 相對人一般訪客臨時入廠作業，未見相對人限制需於天災、重大工安意外等緊急事故，才能申請出入廠之要求。
2. 相對人一般訪客入廠作業，未見相對人要求並嚴格執行三個工作日向前向相對人連絡窗口提出書面申請之要求。
3. 相對人(說明一(七))要求非符合要求之人士，相對人有完全權利拒絕入廠，然，相對人一般訪客入廠作業並未有相關規定，且亦未書面通知申請人工會。

綜上所述相對人刻意刁難申請人工會，即使申請人工會依規定申請辦理相關出入廠事宜，相對人仍會藉故推拖。

(十五) 相對人入出廠作業於 106 年 3 月由華亞科制度轉換為美光制度後，申請人工會未見相對人書面告知相關訪客入出廠作業流程，

且於 106 年 10 月 30 日公告予相對人所有員工時，亦未明確規定相關事宜，使申請人工會無法知悉相對人實際入出廠作業流程。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 申請人之請求駁回。

(二) 相對人身為私人營業廠場所有權人，對廠場具備管理權限，自得規定相對人廠區範圍內之門禁、設施之使用程序及方法，此為憲法所保障之權利，申請人非可任意使用相對人所有之企業設施。

1. 前行政院勞工委員會不當勞動行為勞裁（101）字第 3 號裁決決定書明示：「...企業工會於企業內進行工會活動時，亦應尊重雇主對企業設施之管理權利，非可恣意為之。查申請人工會為產業工會，與企業工會一樣，同受憲法及工會法等勞動法規之保障，但因不具有上述企業工會之特性，因之，產業工會是否得當然於企業設施範圍內進行工會活動，徵諸外國立法例，未見一致，本會認為企業設施屬雇主所有，受到憲法保障，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（包含是否允許產業工會進入企業設施內推動工會活動，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，而產業工會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」（相證 1）。

2. 鈞部公布之「簽訂團體協約參考手冊」就「公司設施之利用」一項，示範條款為：「工會活動如需使用公司下列之設施時，得於徵

得公司同意後租用（或無償借用）或洽公司給予必要之協助：

- (1) 工會會所；但公司基於業務需要，得收回工會會所。
- (2) 布告欄及電子網站。
- (3) 會議或活動所需之場地及設施。」(相證 2)

鈞部之解說明揭：公司設施之所有權歸屬於公司，管理權亦然，工會或會員不能違反公司之意思而恣意利用公司所有之設施。是以示範條款進一步約定「公司基於業務需要，得收回工會會所」，益彰顯公司身為設施所有權人，基於憲法所賦予之權利，得自由使用、收益其所有物之意旨。

3. 於本案中，雖然相對人並無提供其設施以充當申請人會所之法定義務，惟相對人基於善意及促進勞資和諧，於申請人指定之數個地點內，考量公司現有資源及營運需求，將廠場內一間會議室改裝後提供予申請人作為會所使用，並協助備置辦公家具。惟相對人身為廠場所有權人，對於整個廠場之門禁系統、各式設施、場地、辦公室之使用程序及借用方法均有管理、制定及執行規範之權利，以防止不當使用企業設施可能帶來對企業秩序、員工隱私與人身安全、公司生產活動之干擾，申請人應尊重相對人所設之該等門禁、設施使用規則，若申請人只要申請邀請訪客入廠，相對人即不得拒絕，則無異係以工會活動為由侵害相對人之設施管理權。
4. 相對人為全球第三大記憶體製造商美光集團之在台子公司，主要營業活動為生產各種記憶體產品。相對人之日常營運牽涉多項先

進技術、精密製程、智慧財產權及機密資訊。半導體業界競爭激烈，惡意挖角及竊取他人營業機密之事件時有所聞，相對人對於資訊安全控管、訪客登錄、換證、身分確認及防止營業秘密外洩皆十分重視，亦要求所有員工皆應確實配合公司相關政策，例如不可攜帶有照相功能之手機或電子裝置進入部分管制廠區，員工欲帶個人筆記型電腦或類似裝置進入廠區需事先申請並取得相關安全主管之同意。前開種種措施乃為保障相對人員工人身安全，避免生產活動受到干擾與防止公司營業秘密及機密資訊外洩所必須，亦為其他國內半導體大廠及高科技廠商所普遍採行。尤其相對人近日有多名離職員工竊取公司營業秘密，將數萬筆公司機密資訊下載供競爭對手使用，相對人不僅對該些員工及競爭者提起刑事告訴，更加强對廠區人員進出登錄及資訊安全控管等措施。申請人會員乃公司員工，對公司之門禁資安控管及設施使用限制皆十分明瞭，申請人亦應尊重相對人對其所有之營運廠區之管理權限，非可恣意帶入訪客與隨其所好無所限制地使用公司之設施。

- (三) 申請人已於申請書中自承，於 106 年 10 月 18 日申請人之訪客抵達相對人廠場後，相對人安排相對人廠場大廳會議室讓申請人訪客與申請人進行交流。顯示申請人雖未依雙方團體協商所同意之入廠申請程序辦理，亦公然無視相對人憲法保障之設施管理權限而執意邀請訪客進入申請人所擁有之管制廠區範圍，然相對人並未堅持拒絕申請人之訪客進入廠場，反之，相對人仍善意提供廠區內之場地供申請人使用，申請人之權益絲毫未受損，與友會交

流之目的亦已圓滿達成，而申請人竟執此主張相對人違反團體協約法第 6 條、工會法第 35 條云云，顯見申請人之主張毫無理由。又申請人之理事長及其他幹部自工會成立以來，皆已頻繁地以全日或半日方式申請會務假，相對人從未拒絕給予會務假。申請人與友會交流之活動可藉由多種方式達成（例如申請人可與友會幹部在廠區外之其他處所聚會等），並無一定必須進入申請人管制廠區內方得進行之理由，且不論申請人欲在相對人廠區內進行之活動性質及目的為何，理應遵守申請人對其所有廠區制定之內部管理規則，亦應尊重申請人對其設施之管理權限。此些規範適用於所有員工，相對人亦盼申請人能予以配合。如相對人完全無法決定其設施之使用及管控誰可進入其管制廠區內，無異被要求放棄對其營業處所之管理及使用權。

(四) 相對人與申請人就申請人之訪客入廠事宜已達成合意，申請人原則上應於訪客到訪前三日向相對人申請入廠，申請人知悉並數次明示承諾將依據公司規定申請訪客入廠，惟雙方對於訪客入廠程序之合意並不代表相對人應放棄其身為企業設施所有權人之管理使用權，一律核准申請人之訪客入廠申請。

1. 依申請人與相對人人資部門於 105 年 9 月 22 日討論會會議紀錄，申請人同意於有訪客需入廠開會時，應由申請人提供人員入廠相關資訊給人資部門，再由人資部門開立人員進出廠憑單，由人資處長簽核。(相證 3)

2. 再按申請人於 105 年 11 月間為申請人秘書申請入廠時所填具之

「申請訪客入廠注意事項與切結」(相證 4) 中載明，訪客入廠申請應由人資部門審核確認，並於入廠前三天提供訪客資料予員工關係部門。足見申請人明知及同意訪客入廠申請作業規定及應遵守提前三日申請之時程。

3. 再按於 106 年 6 月 27 日、28 日申請人與相對人舉行第三次團體協約協商會議時，曾對包括申請人秘書在內之申請人訪客入廠程序進行討論，會中決議申請人預計有訪客時，應於訪客到訪前三天向相對人申請，例外遇有重大緊急情況實須有訪客入廠需求時，亦得聯絡相對人指定之人資聯絡窗口，專案處理及審核入廠申請。
4. 且參相對人於提供會所予申請人後，為請申請人確實遵守使用相對人所有之設施及訪客入廠等事項，相對人請求申請人簽署之確認單中 (相證 5)，申請人亦明確同意其將確實遵守「團隊成員手冊」(相證 6) 等相對人制定之內部規定，顯見申請人知悉並且承諾其會遵守相對人之門禁管制措施以及訪客入廠申請等相關規定，並將依據相對人內部規定使用工會會所及公司之設施。
5. 相對人與申請人所達成之訪客入廠程序合意，並非課予相對人於申請人一旦提出申請時，其均必須允許申請人之訪客進入廠區之義務，雙方先前之協商及後續達成之合意絕非無論申請人係於何時申請、申請何人入廠、入廠目的為何、人數多寡、擬進行之活動性質、訪客停留時間之長短等，相對人均不得異議，否則即屬違反法定義務。若作如此解釋，則申請人之「申請」實質上已構

成單方面「告知」，相對人門禁管制、確保廠區人員安全及防止營業秘密及機密資訊外流等之目的盡失，相對人一方面喪失其作為場所所有權人及管理人之權利，一方面仍須對所有同仁之人身安全負擔全責，亦恐因其無權管理廠區，而遭受營業秘密被競爭者竊取或得知之重大不利益，此情明顯違背常理，申請人之主張不僅無限制地擴張工會之權利，亦完全剝奪憲法保障相對人作為私人企業經營者之管理權限。

(五) 申請人違反兩造間合意，刻意延遲至訪客入廠前一日下午始提出入廠申請，於相對人合法婉拒後，竟執意帶領訪客進入管制廠區，且於相對人為維護勞資和諧，而迅速安排相對人所有之場地供申請人與其訪客進行交流後，申請人再提出本件不當勞動行為裁決案，申請人所為違背兩造協商合意甚明。

1. 本案例中，申請人之訪客到廠，並非由於有任何重大緊急事件發生，而僅係與友會進行交流，依據兩造對於訪客入廠申請程序之合意，申請人理應於訪客到訪前三日提出申請，惟申請人竟違背合意，遲至友會擬到訪前一日下午始向相對人申請訪客入廠，又未見申請人說明有何緊急事由需臨時申請，申請人所為已違背協商誠信。
2. 於相對人依法婉拒申請人之訪客入廠申請後，申請人竟不顧相對人作為廠場所有權人之權利、無視相對人對於廠場之管理權利，逕自帶領訪客進入廠區內，並要求相對人讓訪客進入公司管制廠區內。相對人雖未同意訪客進入管制區內，但仍臨時提供廠場內

之會議室供申請人及其訪客使用。

3. 詎料申請人既順利達成其與友會交流之目的，竟仍提出本件不當勞動行為裁決之申請，主張相對人行使其憲法明文保障之所有權、管理權限之行為屬支配介入工會之行為云云，而忽略申請人刻意違反雙方協商合意及其行為未符誠信原則之事實，申請人之主張顯無理由。

(六) 依據第三次團體協約協商會議中對於申請人訪客入廠作業之討論（相證 7 逐字稿），相對人與申請人均同意訪客申請應提前三日申請；如遇有「臨時突發狀況」而不及提前三日申請時，相對人仍將儘速審核，並於審核通過後立即開立入廠單，但申請人明確知悉相對人須合理作業時間，無法期待申請人一旦提出訪客入廠申請，相對人就能立刻予以審核或核准。又雖然雙方未就三日之性質詳加描述，惟雙方之瞭解為三個工作日，此點亦予敘明。

1. 申請人與相對人均同意訪客入廠應以至少提前三日申請為原則。申請人自行製作之第三次團體協約協商會議紀錄中，明確載明「原則上申請作業以三天前為主」（申證 7 第 2 頁第 5 項），足見申請人亦自承依據雙方協商之結果，申請人應至少提前三日申請訪客入廠。此外可參相證 7，雙方於討論訪客入廠申請作業程序時，均係以申請人應至少提前三日申請為前提。
2. 申請人與相對人均同意如遇有「臨時突發狀況」，申請人不及於三日前提出申請時，相對人仍會盡力協助進行審核以及開立入廠單之程序：

- (1) 劉○○：「沒有，我想三天前是一個原則啦，如果你們真的有譬如說臨時有需求的話，我想你打電話給 Sam（吳○○），Sam（吳○○）馬上找到我，我們去核應該沒有人故意會去卡這個部份。」
- 黃○○：「那其實就可以寫說如果臨時的狀況的話，我們以當天聯絡 HR 的那個窗口，當天也可以核...」
- (2) 黃○○：「這個我知道我是說，我們是擔心我們的經驗就是說以三天為理由把我們的人給卡掉了，我們現在的意思是說如果可以的話，就是我們連絡 HR 的窗口，我們盡量會 follow 三天前，但是臨時的狀況下...讓我們可以尋找 HR 的窗口，當天核也變成是一種路徑。」
- 劉○○：「我想這個澤源..就是理事長這邊應該也可以確認啦，之前也應該有那種臨時要入廠，Sam(吳○○)這邊就幫忙的問題嘛...」
- (3) 黃○○：「...所以現在如果同意大家有共識就是說當天的話有臨時我們盡量 FOLLOW 原則上 FOLLOW 三天前，那如果有臨時狀況我們就找到 HR 窗口也是為可行方式嘛...」
- (4) 黃○○：「沒關係有共識就好，就是就是記得原則上三天，但是如果臨時突發狀況還是甚麼樣臨時變更名單還是甚麼就找 HR 窗口。」
- 吳○○：「我這邊會協助。」
3. 申請人已明確知悉如未於三日前申請訪客入廠，相對人可能因無合理作業時間而無法尋求主管審核並立即開立入廠單。又依雙方

先前數次討論，臨時狀況係指天災、重大工安意外等突發情形：

黃○○：「...所以現在如果同意大家有共識就是說當天的話有臨時我們盡量 FOLLOW 原則上 FOLLOW 三天前，那如果有臨時狀況我們就找到 HR 窗口也是為可行方式嘛，就是公司不能在這邊說你沒有三天前我就不跟你核嘛，假設我們已經通知了 HR 的窗口了，那當天理論上就應該可以進來了嘛！」

劉○○：「對，但是...我想就是通知了之後，你還是要讓我們有時間開單核單嘛！」

黃○○：「我知道。」

劉○○：「請不要要求說，你通知了，我們馬上就要入廠，因為我覺得這是一個互相體諒互相尊重的問題。」

黃○○：「對！所以原則上不會擋嘛！就是以後不能用這個理由出來講說沒讓你進來，是因為你三天前沒有開單。」

4. 106 年 6 月 28 日至 10 月 19 日期間，申請人共有四次申請訪客入廠，相對人均遵照雙方之協商決議，依據相對人有關規定審核申請人提出之訪客入廠申請，並同意申請人之訪客進入廠區（電子郵件請參相證 8 至相證 11）：

| | 申請日期時間 | 訪客姓名及預定入廠日期 | 相對人回覆時間 |
|----|----------|-------------|----------------|
| 1. | 8 月 11 日 | 桃園環保局工會理 | 8 月 11 日當日雖有回覆 |

| | | | |
|----|-------------------|---|--|
| | 8:34 | 事陳○○ 預定 8 月 14 日、15 日進入申請人會所 | 將協助開立入廠單，惟 陳○○先生並無計畫進 入管制區，故事實上並 未開單。 |
| 2. | 8 月 22 日 16:23 | 桃園市產業總工會 理事長莊○○ 預定 8 月 24 日 18:00 進入申請人會所 | 8 月 23 日 13:51 |
| 3. | 8 月 24 日 9:56 | 桃園市政府勞動局 科員陳○○ 預定 8 月 24 日 18:00 進入申請人會所 | 8 月 24 日 10:10 |
| 4. | 9 月 18 日 12:00 | 桃園環保局工會理 事陳○○ 預定 9 月 20 日、21 日 13:00 進入申請人 會所 | 9 月 18 日下午 此次並未以電子郵件回 覆，故未留存書面紀 錄。 |

由上述資料可知相對人完全遵照第三次團體協約協商會議時與申請人達成之合意，於申請人提前三日申請訪客入廠時，相對人均未刻意拖延入廠核可，從速審核並予以核准，即使申請人未能提前三日申請，相對人也極力、儘速處理申請人之訪客入廠申請，並無刻意阻擋之情事。

其中申請人於 8 月 22 日 16 時許申請有訪客莊○○先生預計於二日後傍晚入廠，由於當時已近下班時間，相對人於隔日（8 月 23 日）始進行呈報審核及入廠開單作業；且申請人又於 8 月 24 日就同一活動追加申請桃園市勞動局長官入廠申請，雖申請人未能提前三日申請，相對人仍盡力協助並使申請人之訪客順利入廠。

另由於桃園市環保局工會理事陳○○先生已多次以桃園市產業總工會指派之外部顧問身分參與申請人與相對人間之團體協約協商會議，故相對人對於審核陳○○先生之入廠申請速度較為迅速。

5. 雙方約定申請人訪客入廠需至少提前三日申請，原即是為預留合理作業時間予相對人審核，是否同意訪客進入廠區，避免相對人有不及處理之情形，且於雙方協商過程中，申請人亦明確表示知悉如臨時提出申請，相對人未必能夠及時審核並開立入廠單。於本件中，申請人邀請友會訪客進入廠區訪問，非基於任何天災、重大工安事故等緊急突發狀況，而僅係進行一般會務交流，必能提前規劃並於三日前向相對人提出申請，而申請人遲至友會到訪前一日下午三時許始申請多達八名訪客需於隔日入廠，已明顯有違雙方約定在先。相對人雖盡力處理，仍不及於隔日中午前取得上級主管之許可，此亦是申請人未提前申請所導致，且為申請人所能合理預見，申請人竟藉此指摘相對人故意阻撓申請人之訪客入廠申請，實無理由。

- (七) 綜上所述，申請人確實與相對人達成訪客入廠應至少提前三日申請之合意，申請人亦明知在臨時突發狀況、不及提前三日申請時，

相對人極有可能會不及處理。在本案中至今未見申請人說明友會拜訪為何屬於「臨時突發狀況」而無法提前三日申請，且申請人明知其臨時申請多達八名訪客入廠，卻拒絕給予相對人合理作業及審核時間，於相對人已拒絕其申請之情形下，執意強行帶訪客進入相對人管制廠區內進行交流，甚至在最後相對人於訪客到達前努力為其協調會議室供其使用、使其順利完成與友會交流之目的後，申請人仍對相對人提起本件不當勞動行為裁決，足見申請人不遵守雙方協商結論，更無視憲法、法規賦予相對人作為場所所有權人之管領權限，甚至有刻意違背雙方承諾、挑起勞資爭議之嫌。

(八) 有關申請人所述 106 年 10 月 23 日桃園市勞動局羅秘書入廠一事，相對人說明如下：

106 年 10 月 22 日，羅秘書直接與相對人員工吳○○連繫，告知其有意於 10 月 23 日下午與相對人人資處長會面，羅秘書當日並將順道拜會申請人，就羅秘書之入廠事宜，吳○○於 106 年 10 月 22 日晚間七時許代其提出訪客入廠申請。於 10 月 23 日上午，相對人人資處長因當日行程衝突而無法與羅秘書會面，吳○○遂再與羅秘書重新安排會面時間，經重新安排後，羅秘書與相對人人資處長改於 10 月 31 日午後會面，據羅秘書轉述，其隨後以電話告知申請人因行程安排有變，其將取消 10 月 23 日與申請人之會面，並擬改在 10 月 31 日舉行。該次羅秘書入廠申請與申請人完全無關，而係由羅秘書直接與相對人聯繫，申請人補充理由狀（一）

所述明顯與事實不符。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 相對人同意提供申請人工會會所供工會使用，工會會所地點及工會秘書入廠一事經雙方於桃園市政府勞資爭議調解委員會調解成立，調解方案為：「經調解，資方同意提供工會會所供工會使用，工會會所位置如下：總部大樓一樓 H125 旁的儲藏室(暫編:H126)，上開工會會所之位置為勞方同意接受，資方同意於 106 年 8 月 4 日點交上開會所供工會使用，至於相關使用規則及會所內之器材等細節，由勞資雙方另行協商。」
- (二) 申請人與元晶太陽能科技股份有限公司企業工會於 106 年 10 月 19 日經桃園市政府勞動局羅○○專員介入協調，於相對人廠區入口大廳會議室 H107 中進行交流。
- (三) 申請人於 106 年 10 月 17 日上午 10:40 對相對人之聯絡窗口吳○○先生與姚○○小姐發出電子郵件，副本收件人包含相對人人資處處長劉○○，該郵件記載「10 月 19 日星期四 13:00-17:00 會所友會參訪」。
- (四) 申請人於 106 年 10 月 18 日下午 15:09 對相對人之聯絡窗口吳○○先生與姚○○小姐發出電子郵件，該郵件記載「本會友會元晶工會，至本會會所參訪，煩請協助開單，謝謝！」。並附記友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會之到訪人員名單(包含人名、身分、身分證字號與車號)。
- (五) 申請人於 106 年 10 月 18 日下午 17:20 對相對人之聯絡窗口吳○○

先生、姚○○小姐與相對人人資處處長劉○○等人發出電子郵件，該郵件記載「人員預計 13：00 入廠，17：00 出廠。」「人員入出廠，工會已盡到告知義務，致於是否審核或公司要如何執行工會無權過問，但請依當初團體協約(二)及市府調解和解方案執行避免爭議，謝謝！」。並附記友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會之到訪人員名單（包含人名、身分、身分證字號與車號）

四、 經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 106 年 10 月 19 日否准申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠進行交流之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款暨團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

（一）按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：...五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，工會法第 35 條第 1 項第 5 款定有明文。復按，禁止支配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入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別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 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、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思要件即明（參見最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決、106 年度判字第 222 號判決、臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決）。

(二) 相對人於 106 年 10 月 19 日否准申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠進行交流之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按企業內工會活動之自由為企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害乃是勞工行使團結權最核心的保障。然一方面，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，而工會欲讓非屬企業所僱用之員工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，惟企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主亦應加以尊重(參見 101 年勞裁字第 3 號、105 年勞裁字第 7 號、106 年勞裁字第 44 號決定書)。而工會邀請非屬企業所僱用之員工，包含其他友會成員進入雇主場域內之工會會所，進行工會間之交流，亦有促進勞工團結而屬合於工會法第 1 條宗旨之事項，然於位於雇主場域內之工會會所中進行工會活動亦涉及雇主財產權與勞工團結權二者間之衝突，在雇主與工會間未訂定團體協約或不存在慣例之情形下，應就具體個案採利益衡量原則判斷何者應受保護，但若勞資雙方已就使用企業設施之程序與方法等達成共識，雙方自應遵守之，合先敘明。
2. 申請人主張其邀請申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會，前於 106 年 10 月 17 日以電子郵件通知相對人擬邀請之

訪日期為 106 年 10 月 19 日下午 13:00 至 17:00，並於 106 年 10 月 18 日提供友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠人員名單予相對人，然相對人卻於 106 年 10 月 19 日上午始告知「申請人友會人員無法入廠」，此無正當理由阻擋申請人友會入場交流之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定支配介入類型之不當勞動行為。相對人則主張，申請人與相對人經多次討論及協商後，已就申請人訪客入廠申請達成合意，「原則於訪客到訪三日前提出申請」、「遇有臨時突發狀況而不及於三日前提出申請時，相對人亦會盡力協助開立入廠單」，申請人就八名友會會員入廠交流此明顯非屬臨時突發狀況之入廠申請，刻意於訪客到訪前一日下午提出申請，於友會順利入廠完成交流後，申請人卻立刻提起本件裁決，申請人所為明顯違背雙方關於訪客入廠之合意，亦有違誠信協商之原則云云。

3. 申請人自 106 年起對相對人不當影響工會活動、不誠信協商與對申請人工會幹部為不利益待遇等爭議案，陸續向本會提出不當勞動行為之裁決申請案件迄今共計有九件（106 年勞裁字 19、22、26、55、63、64、70 號、107 年勞裁字 07、08 號），雙方雖曾在本會勸喻下就 106 年勞裁字第 22 號與 26 號案分別於 106 年 7 月 5 日與同年 12 日達成和解，然雙方旋即因團體協商事項發生爭議，申請人於 106 年 10 月 13 日再次提出裁決申請，經本會於 107 年 1 月 26 日以 106 年勞裁字第 55 號裁決決定確認相對人於團體協商期間有構成團體協約法第 6 條第 1 項暨第 6 條第 2 項第 2

款不誠信協商之不當勞動行為；另外有相對人於 106 年 11 月 14 日解僱申請人理事長馮澤源之爭議，刻正由本會以 106 年勞裁字第 70 號案與 107 年勞裁字第 07 號案審理中。由上述雙方勞資關係之脈絡可知，雙方於系爭本裁決案件之前後乃繼續處於緊張之狀態。

4. 查有關相對人就申請人工會外部會務人員入廠作業乙事，雙方於 106 年 6 月 27 日、28 日所舉行之第三次團體協約協商會議中，針對包含申請人秘書在內之申請人訪客入廠程序進行討論，依申請人提出該次會議之紀錄記載：「執行情形：經 IT 部門評估目前無法由工會理事長開立入廠單，原則上申請作業以三天為主，臨時申請通知人資窗口即可。」(申證 7) 相對人亦不否認該紀錄除申請人工會秘書之外，外部訪客入廠亦適用至少提前三日申請之原則，並同意於遇有「臨時突發狀況」時，仍會盡力協助進行審核以及開立入廠單之程序(參答辯(二)狀第 4 頁)。本案中，申請人邀請申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會於 106 年 10 月 19 日下午 13:00 至 17:00，至申請人位於相對人廠區內之會所交流乙事，相對人雖一再主張申請人遲於訪客到訪前一日(即 106 年 10 月 18 日)下午始提出申請而有違上開團體協商共識，然經本會調查，申請人實於 106 年 10 月 17 日上午 10:40 即以電子郵件對相對人提出擬於 106 年 10 月 19 日下午 13:00 至 17:00 於其會所辦理友會參訪乙事，該郵件人之收件人包含相對人之聯絡窗口吳○○先生與姚○○小姐，以及審核申請人入廠

申請事宜之相對人人資處處長劉○○(申證1);申請人於次日(即106年10月18日)下午15:09時再次寄送電子郵件,提出友會訪客入廠申請,並附記友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會之到訪人員名單(包含人名、身分、身分證字號與車號),然相對人窗口之一姚○○小姐於該日(即106年10月18日)下午17:09回覆申請人之電子郵件中,仍請申請人提出訪客入廠時間與預計停留時間,申請人於下午17:20時即回覆「人員預計13:00入廠,17:00出廠」,並再次附記友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會之到訪人員名單,該郵件人之收件人亦包含相對人之聯絡窗口吳○○先生與姚○○小姐,以及審核申請人入廠申請事宜之相對人人資處處長劉○○(申證2)。衡諸上開事實,可認申請人第一次提出友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠至申請人會所中交流為106年10月17日上午10:40,顯非於訪客到訪前一日下午,而係訪客到訪前二日之上午,先予敘明。

5. 相對人主張申請人代表人馮澤源與其窗口吳○○先生於106年10月18日晚間通電話間,已同意撤回該友會入廠申請,自無理由再為爭議,然此為申請人所否認,相對人亦無法舉證以實其說,且由申請人於106年10月19日仍接待友會為交流之事實,可認申請人仍有申請友會入廠之意。本會就相對人主張申請人之申請未符訪客入廠申請規則,並據以否准友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠進行交流申請之行為構成工會法第35條第

1 項第 5 款之不當勞動行為，判斷如下：

- (1) 申請人與相對人於第三次團體協約協商會議中雖均同意入廠申請作業以三天為主，但相對人亦同意臨時申請通知人資窗口即可，相對人人資處處長劉○○於第三次團體協約協商會議時亦曾表示：「沒有，我想三天前是一個原則啦，如果你們真的有譬如說臨時有需求的話，我想你打電話給 Sam(吳○○)，Sam(吳○○)馬上找到我，我們去核應該沒有人故意會去卡這個部份。」申請人副理事長黃○○：「那其實就可以寫說如果臨時的狀況的話，我們以當天聯絡 HR 的那個窗口，當天也可以核，不能用說我們沒有在三天前，然後就來把我們的卡掉了...」、相對人聯絡窗口吳○○：「應該是說不是...三天前其實當天的話，也曾經...有那個...澤源他有當天打電話過來...」，相對人人資處處長劉○○：「我想這個澤源..就是理事長這邊應該也可以確認啦，之前也應該有那種臨時要入廠，Sam(吳○○)這邊就幫忙的問題嘛，對不對...」、「目前我們應該沒有卡過三天嘛！」(相證 7)再參相對人就 106 年 6 月 28 日至 10 月 19 日期間，對於申請人所提出之申請人外部訪客四次入廠申請：第一次、申請人於 8 月 11 日 8:34 申請桃園環保局工會理事陳○○於 8 月 14 日、15 日入廠，相對人於 8 月 11 日當日回覆將協助開立入廠單。第二次、申請人於 8 月 22 日 16:23 申請桃園市產業總工會理事長莊○○於 8 月 24 日 18:00 入廠，相對人於 8 月 23 日 13:51 回覆同意。第三次、申請人 8 月 24 日 9:56 申請桃園市政府勞動局科員陳○○於 8 月 24

日 18:00 入廠，相對人於 8 月 24 日 10:10 回覆同意。第四次、申請人於 9 月 18 日 12:00 申請桃園環保局工會理事陳○○定 9 月 20 日、21 日 13:00 進入申請人會所，相對人於 9 月 18 日下午回覆同意（參答辯（二）書第 6-7 頁），由此可知，相對人雖主張原則上申請作業以三天為主，且稱臨時狀況限於天災、重大工安意外等突發情形，然相對人除未證明雙方協議將臨時狀況限於該等情形，於 106 年 6 月 28 日至同年 10 月 19 日期間亦未曾要求申請人提出有天災、重大工安意外等突發情形等理由即同意外部訪客入廠之申請，可認臨時申請並不限於天災、重大工安意外等突發情形，並可知相對人人資處處長劉○○於第三次團體協約協商會議中所言「目前我們應該沒有卡過三天嘛！」，確與事實相符，是以申請人若未於三天前申請入廠，只要相對人作業時間上未有來不及之情形，並不會僅以三日申請時間為理由即否准申請人對於外部訪客入廠之申請之事實，堪以認定。

- (2) 再查，雙方於第三次團體協約協商會議中，對於入廠申請之審核不以三天申請期限為絕對標準，而繫於相對人有無足夠之審核時間，亦有共識，此可參雙方協商代表於第三次團體協約協商會議所言，申請人副理事長黃○○：「那如果有臨時狀況我們就找到 HR 窗口也是為可行方式嘛，就是公司不能這邊說你沒有三天我就不跟你核嘛，假設我們已經通知了 HR 窗口，那當天理論上就應該可以進來了嘛！」相對人人資處處長劉○○回答：「對，但是...我想就是通知了之後，你還是要讓我們有時間開單核單嘛！」

申請人副理事長黃○○：「我知道。」(參相證7)。故應審究者為，相對人拒絕申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會之人員進入位於相對人廠區之會所，是否因無合理審查時間而有合理正當之否准理由？相對人稱申請人遲於訪客到訪前一日（即106年10月18日）下午始提出申請，致相對人無法有足夠期間審核，然經本會調查，申請人於106年10月17日上午10：40即以電子郵件向相對人提出友會到訪乙事（申證1），申請時間與申請方式均符合雙方之入廠申請規定（參第一次調查會議紀錄第7頁），且106年10月17日上午10：40之電子郵件亦已明確記載到友會到訪時間為「106年10月19日下午13:00至17:00」及到訪地點為「會所」，相對人之聯絡窗口吳○○先生與姚○○小姐，以及審核申請人入廠申請事宜之相對人人資處處長劉○○均為該電子郵件之收件人。且申請人於未獲相對人回應下，於106年10月18日下午15：09時再次提出友會訪客入廠申請，並附記友會到訪人員名單，故實難認相對人於106年10月18日下午3點多始知悉申請人友會人員將於次日到訪、亦難認相對人於106年10月18日下午5點多始知悉申請人友會人員次日到訪與停留之時間。

至於相對人窗口姚○○小姐於106年10月18日下午17：09要求申請人提出訪客入廠時間與預計停留時間（申證2），實乃忽略申請人於106年10月17日上午10：40之電子郵件中早已載明相關事宜（申證1）；且若相對人認為申請人未提出友會人員名單

而無法進行審查，其自 106 年 10 月 17 日上午 10：40 迄次日下午 5 點多之一日多之期間，均未通知申請人有補正資料之必要、亦未給予申請人補正之機會，反而於 106 年 10 月 18 日於臨近下班時間始由相對人窗口姚○○小姐首次回覆申請人之入廠申請，觀諸相對人自 106 年 10 月 17 日上午 10：40 已有充足資訊之情形，其實已得就申請人之友會人員擬於 106 年 10 月 19 日下午 13:00 入廠之申請為審核，相對人自難再以無足夠之審核時間為由而否准申請人之訪客入廠申請，足認相對人否准 106 年 10 月 19 日申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠之行為，不但與其對申請人表示會盡力協助進行審核以及開立入廠單之承諾有違，亦不具有合理正當之理由，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6. 另有關 106 年 10 月 19 日上午經申請人工會理事長馮澤源電話聯繫桃園市政府勞動局羅○○專員介入協調，相對人協助安排於相對人廠區入口大廳會議室 H107，相對人主張申請人友會人員與申請人進行會務交流之目的已達成，申請人之權益絲毫未受損乙節，對於本案之判斷不生影響，且申請人同意之目的在於避免勞資間之衝突進一步擴大，並不能以申請人妥協讓步之行為正當化相對人否准申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠進行交流之行為，併予敘明。
7. 附帶言之，申請人與相對人就工會相關之外部人員入廠作業乙事，雙方於第三次團體協約協商會議中，對於入廠申請之審核以三天

作業時間為原則，但同時亦不以三天申請期限為絕對標準，而繫於相對人有無足夠之審核時間，已有共識，則相關爭議乃均源自於雙方對於個案入廠申請是否有充足時間有所歧見，有鑒於雙方目前仍在進行團體協約之協商，本會期待雙方以團體協約協商方式再次確認工會相關之外部人員入廠申請程序並於約定之後本於誠信原則遵守之，申請人應於約定之申請時間內提出申請以示對於雇主財產權及設施管理權之尊重、相對人則應協助儘速為審核以免妨礙勞工團結權之行使，以杜未來相關爭議再為發生。

(三) 相對人於 106 年 10 月 19 日否准申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠進行交流之行為，不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

申請人主張相對人上開妨礙其與友會交流之行為違反與申請人於第三次團體協約協商之共識(申證 7)，然團體協約法第 6 條第 1 項後段係課予勞資雙方有團體協商之義務，指就當勞資任一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。本件中相對人否准申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠進行交流之行為，固構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，惟其並未有拒絕協商或有不誠信協商之情，爰此，申請人主張相對人上開妨礙其與友會交流之行為構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，應屬無據。

(四) 救濟命令部分：

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、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於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(即救濟命令)時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本會審酌認定相對人於 106 年 10 月 19 日否准申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠進行交流之行為已認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為已對相對人足生警惕之效果，且雙方仍在進行團體協約協商期間，本會期待雙方以團體協約協商解決之，以建構公平且和諧之集體勞資關係，爰駁回申請人救濟命令之請求。

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，本件裁決申請為一部有理由，一部為無理由，爰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。

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

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 3 月 3 0 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1

項之決定部分，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。