

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 111 年勞裁字第 10 號

申請人：中華電信股份有限公司高雄營運處企業工會  
設：高雄市鳥松區忠誠路 56 號 9 樓

代表人：陳文瑞  
設：同上

相對人：中華電信股份有限公司  
設：臺北市中正區信義路一段 21 之 3 號

代表人：謝繼茂  
設：同上

代理人：張玉希律師  
設：臺北市中正區南昌路二段 70 號 10 樓之 2

3 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  
4 （下稱本會）於民國（下同）111 年 10 月 28 日完成詢問程序，並同  
5 日作成裁決決定，決定如下：

6 **主 文**

7 申請人裁決申請駁回。

8 **事實及理由**

9 壹、程序部分：

10 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會  
11 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。

12 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

1 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項  
2 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  
3 規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條  
4 第 1 項及第 43 條至第 47 條規定。」又按勞資爭議處理法及不  
5 當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁  
6 決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權，  
7 行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此法理。

8 二、申請人於 111 年 3 月 11 日向本會提出之裁決申請書，其原請求  
9 裁決事項為：「確認相對人未依法保持行政保持中立，並違反  
10 憲法、工會法及違反申請人團體協約第 5、11、12、13、15、  
11 16、31、34、35、55 及 56 條、未依約定履行義務，剝奪申請  
12 人權利及會員權益之行為，構成不當勞動行為。」申請人嗣於  
13 111 年 7 月 22 日第 1 次調查會議變更其請求裁決事項為：「一、  
14 確認相對人於 111 年 6 月底派任相對人高雄營運處從業人員考  
15 核之考核委員時，只通知中華電信股份有限公司企業工會（下  
16 稱中華電信工會）高雄分會、高雄市分會及金門分會，未通知  
17 申請人，亦未派任申請人之幹部或會員擔任考核委員之行為，  
18 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、確認相  
19 對人未依與申請人間之團體協約第 34 條及第 35 條發放危險工  
20 作津貼、推派申請人參與相對人與中華電信企業工會體育活動  
21 小組之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行  
22 為。三、相對人應同意申請人推派出任相對人高雄營運處從業  
23 人員考核之考核委員代表，以及相對人應同意申請人推派代表

1 參與相對人與中華電信企業工會之體育活動小組。」而又於111  
2 年8月8日第2次調查會議變更其請求裁決事項第3項為：「相  
3 對人應同意申請人推派出任相對人高雄營運處從業人員考核之  
4 考核委員代表，以及相對人應同意申請人推派代表參與相對人  
5 總公司之體育活動小組。」本會考量申請人於上述於111年7  
6 月22日第1次調查會議以及111年8月8日第2次調查會議所  
7 變更請求裁決事項與原申請裁決事項實質內容相同，且變更後  
8 不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰  
9 同意申請人之變更。又本件申請人主張係確認相對人於111年  
10 6月底未通知申請人，亦未派任申請人之幹部或會員擔任考核  
11 委員、未依與申請人間之團體協約發放危險津貼以及未推派申  
12 請人參與相對人與中華電信企業工會體育活動小組之不作為，  
13 構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，其不作為事  
14 實之發生仍屬持續進行中。查其提出裁決申請書之時間為111  
15 年3月11日，依上開請求裁決事項之時序，尚未逾90日法定  
16 期間，其申請符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之  
17 規定，併予敘明。

18 三、末就於申請人提起本件裁決申請時，名稱為中華電信股份有限  
19 公司南區分公司高雄營運處企業工會，惟於111年5月2日時，  
20 更名為中華電信股份有限公司高雄營運處企業工會，此有申證  
21 10高雄市政府之函文、工會登記證書以及工會代表人當選證明  
22 書可稽。查申請人前後法人格同一，僅為名稱變更，變更後不  
23 致影響調查程序之進行，故予准許。

1 貳、 實體部分：

2 一、 申請人之主張及請求：

3 (一) 確認相對人於 111 年 6 月底派任相對人高雄營運處從業人員考  
4 核之考核委員時，只通知中華電信工會高雄分會、高雄市分會  
5 及金門分會，未通知申請人，亦未派任申請人之幹部或會員擔  
6 任考核委員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當  
7 勞動行為：

8 1. 相對人辯稱略謂依 99 年 11 月 2 日訂頒之中華電信股份有限公  
9 司從業人員考核要點(下稱考核要點)第 9 條之規定(相證 1)，  
10 自始即由唯一對應工會即中華電信工會所隸屬之分會，推薦勞  
11 方委員，嗣工會法於 99 年 6 月 23 日修正，100 年 5 月 1 日實  
12 施，且申請人成立工會之後，仍應係由對應之中華電信工會所  
13 屬分會推薦云云。

14 2. 惟查系爭考核要點訂頒之時，尚未有複數工會之存在，則相對  
15 人之做法，自不會有公平與否之爭議。但如今既已有複數工會  
16 之存在，則為維持公平性及各工會之正常運作，相對人即應有  
17 符合工會法之新作為，例如在制度上即應修正系爭考核要點，  
18 且在未修正前亦應採取依比例推薦勞方委員之積極作為，不能  
19 墨守於自己於舊工會法時代訂頒之系爭要點，而棄新工會法之  
20 規定於不顧！

21 3. 雖相對人又略謂曾於 109 年間函請各工會共推協商代表，惟因  
22 各工會意見紛歧，以致徒勞無功云云。惟查：

23 (1) 由此事實反而可以證明，相對人亦明知，於複數工會成立

1 之後，應由各工會共同參與事務，始符公平性。

2 (2) 但相對人卻只因 1 個工會即中華電信工會之反對（相證  
3 3），即未再積極處理後續事宜，數年來消極不作為而不修  
4 訂內部規範，維持舊有推薦勞方委員之做法，明顯獨厚於  
5 該工會，弱化（甚至虛化）申請人之工會職權，甚至是自己  
6 自己弱化經營管理權。相對人理應參酌各工會意見及自己之  
7 經營管理權，依公平原則，修正推薦勞方委員之辦法，採  
8 取依比例推薦之方式，但卻只因 1 個工會之反對，而自失  
9 立場。

10 4. 揆諸勞工受考核後之結果，攸關獎金及升遷等權益，因此需有  
11 勞方委員在場表達意見，始符程序正義。而依目前運作之狀  
12 態，只有中華電信工會可以推薦勞方委員，申請人則不能推  
13 薦，看在勞工之眼裡，極可能會認為參加中華電信工會較可保  
14 障權益，進而選擇參加該工會而不參加申請人之工會，如此弱  
15 化（甚至虛化）申請人之職權，自己構成工會法第 35 條第 1  
16 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之  
17 不當勞動行為。

18 5. 尤其，申請人乃是依工會法合法成立之工會，且最貼近高雄營  
19 運處員工之需求，應最能代表勞工反映意見，至於中華電信工  
20 會高雄市分會、高雄分會及金門分會，只是該工會之內部單位  
21 而已，並無法律上之代表資格，但相對人於組成考核委員會  
22 時，竟與上開工會之內部單位連絡相關事宜，完全無視於申請  
23 人之存在，實已紊亂工會法的法制。

1 (二) 確認相對人未依與申請人間之團體協約第 34 條及第 35 條發放  
2 危險工作津貼及推派申請人參與相對人與中華電信企業工會  
3 體育活動小組之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不  
4 當勞動行為：

5 1. 簽立團體協約之意義及目的，乃是經由工會與資方之協商，  
6 而獲得更符合事業單位現況且比勞動法令還良好之勞動條  
7 件，否則若一切依法定標準，則何需成立工會？又何需簽立  
8 團體協約？再者，若簽立團體協約之後不履行，則只是形式  
9 上之紙張，看在勞工眼裡，亦極可能否定工會之功能而不參  
10 加工會。因此，簽立團體協約卻不履行，應屬工會法第 35 條  
11 第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或  
12 活動」之不當勞動行為。

13 2. 發放危險工作津貼部分：

14 (1) 相對人辯稱略謂目前尚無符合法律所定之危險工作場  
15 所，實無再訂定危險津貼之必要，以免發生重複給付之情  
16 形云云。

17 (2) 依相對人之說法，則系爭團體協約第 35 條第 2 項「乙方  
18 會員在甲方擔任危險工作，甲方應發給危險工作津貼」之  
19 約定，豈不形同具文？尤有甚者，相對人心裡明知不會發  
20 給危險工作津貼，卻仍簽立如此內容之團體協約，豈不是  
21 在玩弄欺騙工會？

22 (3) 可見相對人之辯解，自不足採。申請人是主張，相對人應  
23 與申請人檢討危險工作之適用範圍，及協商危險津貼之發

1 放標準。至於相對人所提及之團體保險及其他津貼部分，  
2 是否屬於重複發放或應予多重保障，自可協商解決。但相  
3 對人僅憑一己之意而否定團體協約之約定，完全無視於工  
4 會之存在，實屬弱化（甚至虛化）工會之不當勞動行為！

5 (4) 而如申證 7 所示，本公司部分員工從事工作之危險程度，  
6 與臺鐵相近，而臺鐵有核發危險工作津貼，但相對人卻消  
7 極不比照辦理，實屬無理。

8 3. 推派代表參與體育活動小組部分：

9 (1) 相對人抗辯略謂系爭團體協約只適用於高雄營運處，不及  
10 於相對人總公司云云。

11 (2) 惟查體育活動之經費及內容等事宜，攸關員工之健康及福  
12 利，故若先由相對人與中華電信工會先行決定全國性之經  
13 費事宜，再由各營運處與各營運處工會討論所分得之經  
14 費，則無異是由中華電信工會在決定其他工會參與體育活  
15 動之程度，顯然有失公平！

16 (3) 且在運作上，由各工會推派代表參與，並無窒礙難行之  
17 處。因此相對人如今之做法，亦已弱化（甚至虛化）申請  
18 人之職權，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞  
19 動行為。

20 (4) 至於相對人雖以組織層級及團體協約之適用範圍置辯，惟  
21 查相對人乃全國性之公司，於事務分配上雖有全國共通性  
22 及地方特殊性之區分，但仍有重疊及無法區分之情形，正  
23 如同簽訂團體協約之當事人是相對人公司，不是高雄營運

1 處，而員工也是相對人公司員工之身分，並非僅受限於高  
2 雄營運處之員工身分，且團體協約之內容，亦多有全國性  
3 質之事務者，實難以區分。再者，體育活動事務應屬全國  
4 性員工之事務，因此相對人以地區性作抗辯而否定申請人  
5 參與體育活動小組之權利、機會，自不足採。

6 4. 綜上可見申請人之請求為有理由，而相對人之抗辯則不足  
7 採，爰懇請貴會賜准裁決如請求事項，以維權益及法制，實  
8 感德便。

9 (三)相對人應同意申請人推派出任相對人高雄營運處從業人員考  
10 核之考核委員代表，以及相對人應同意申請人推派代表參與相  
11 對人總公司之體育活動小組。

12 (四)請求裁決事項：

13 1. 確認相對人於 111 年 6 月底派任相對人高雄營運處從業人員考  
14 核之考核委員時，只通知中華電信工會高雄分會、高雄市分會  
15 及金門分會，未通知申請人，亦未派任申請人之幹部或會員擔  
16 任考核委員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當  
17 勞動行為。

18 2. 確認相對人未依與申請人間之團體協約第 34 條及第 35 條發放  
19 危險工作津貼、推派申請人參與相對人與中華電信企業工會體  
20 育活動小組之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當  
21 勞動行為。

22 3. 相對人應同意申請人推派出任相對人高雄營運處從業人員考  
23 核之考核委員代表，以及相對人應同意申請人推派代表參與相

1 對人總公司之體育活動小組。

2 (五)其餘參見申請人111年3月11日不當勞動行為裁決申請書、  
3 111年8月5日不當勞動行為裁決案件補充申請理由狀、111  
4 年8月18日不當勞動行為裁決案件補充申請理由狀及各該書  
5 狀檢附之證物。

6 二、相對人之答辯及主張：

7 (一)相對人組織概況、對應工會及團體協約簽定情形：

8 1. 公司組織概況：相對人公司之組織分原分為3個層級，第一  
9 層級為總公司、第二層級為分公司或相當分公司層級、第三  
10 層級為營運處，嗣於111年1月1日組織改造，將營運處改  
11 隸總公司，因此，目前之層級僅有2個層級。

12 2. 對應工會概況：相對人及所屬各機構對應之工會計有1個事  
13 業型企業工會(下設各分會對應相對人所轄各機構);13個廠  
14 場型企業工會，其中分公司對應之企業工會7個(註：其中  
15 南區分公司企業工會因南區分公司已於111年1月1日裁撤，  
16 已無對應之事業機構)，營運處對應之工會計6個，另有1個  
17 關係企業工會，總計15個企業工會。

18 3. 相對人原臺灣南區電信分公司所轄之營運處為臺中、南投、  
19 彰化、雲林、嘉義、臺南、高雄、屏東及臺東等9個營運處，  
20 其中成立相對應之廠場型企業工會為臺中、南投、彰化、雲  
21 林、臺南、高雄及屏東等7個營運處，嗣後雲林營運處企業  
22 工會經主管機關撤銷登記，目前僅餘6個營運處企業工會。

23 4. 與各工會簽訂團體協約現況：相對人已與10個工會簽訂團體

1 協約，除申請人外，尚包括 1 個事業型工會及 8 個廠場型工  
2 會（註：其 3 個為分公司層級，5 個為營運處層級）。且 6  
3 個營運處企業工會均與相對人簽訂團體協約，內容大抵雷同。  
4 5. 依據系爭團體協約第 3 條之約定，協約有效期間為 3 年，兩  
5 造於有效期限屆滿 1 個月前未以書面提出修約要求，有效期  
6 限延續 3 年，而相對人與申請人之團體協約係 107 年 9 月 6  
7 日簽訂，110 年 9 月 6 日期滿。申請人於 110 年 6 月 7 日函請  
8 修訂團體協約（相證 10），請求修正內容均與目前爭議事項無  
9 涉，目前兩造仍持續進行協商。

10 (二) 有關考核委員會部分：

- 11 1. 相對人於民國 99 年 11 月 2 日即訂頒「中華電信股份有限公司  
12 從業人員考核要點」（下稱考核要點）（相證 1），做為考核員  
13 工之依據，而考核要點第 9 條「各機構應組織考核委員會，  
14 考核委員會置委員 9 人或 15 人，三分之一委員由本機構員工  
15 所隸屬之工會分會推薦，餘由人力資源處派駐主管及機構首  
16 長就該機構人員中派兼之，並由機構首長指定一人為主席。」  
17 之規定，勞方委員係由工會分會推薦，而當時相對人僅有 1  
18 個對應工會即中華電信股份有限公司產業工會（目前已更名  
19 為中華電信股份有限公司企業工會），因此，第 9 條所謂「本  
20 機構員工所隸屬之工會分會推薦」，係指相對人各機構對應之  
21 中華電信工會之分會。  
22 2. 查高雄營運處考核委員會之勞方委員，自始即係由對應之中  
23 華電信工會之分會推薦。嗣工會法於 99 年 6 月 23 日修正，

1 100年5月1日實施，允許成立廠場型工會，申請人即據此申  
2 請成立，惟高雄營運處考核委員會之勞方委員，仍係由對應  
3 之中華電信工會分會推薦。之後，相對人與申請人107年9  
4 月6日簽訂團體協約（下稱系爭團體協約），高雄營運處考核  
5 委員會之勞方委員，仍係由對應之中華電信工會分會推薦，  
6 因此由高雄營運處對應之中華電信工會之分會推薦，完全符  
7 合考核要點第9條之規定。

8 3. 高雄營運處於110年考核委員任期屆滿（111年6月30日）  
9 後，尚未完成修約。高雄營運處於110年考核委員任期屆滿  
10 （111年6月30日）後，依考核要點第9條第1項之規定，  
11 函請對應之高雄市分會、高雄分會及金門分會推薦111年度勞  
12 方考核委員，並依推薦人選於111年7月25日核派（相證11）。

13 4. 至於系爭團體協約第11條第2項「甲方所屬南區分公司高雄  
14 營運處於召開人評會時，由甲方邀請乙方理事長出席；於召  
15 開考核委員會議時，由甲方邀請乙方理事長列席。」之約定，  
16 僅係約定高雄營運處召開考核委員會時，邀請申請人理事長  
17 列席，並未約定考核委員會之勞方委員由申請人推薦，因此，  
18 申請人指稱高雄營運處未允許其推薦考核委員會之勞方委  
19 員，有違系爭團體協約之約定，實屬無稽。

20 5. 且高雄營運處考核委員之核派，係依相對人考核要點規定辦  
21 理，與兩造間之系爭團體協約無涉，而系爭團體協約第11條  
22 更未約定申請人得推薦勞方考核委員，因此，申請人指稱相  
23 對人違反團體協約，亦屬無稽。

- 1 6. 又考核委員會係屬相對人內部組織，並非法定組織，其產生  
2 之程序，係依考核要點之規定辦理，而申請人對應之高雄營  
3 運處，事實上亦不具備獨立之法人資格，從而中華電信工會  
4 分會是否具備法人資格，均不影響考核要點規定其有推薦勞  
5 方委員之權利，因此，申請人以中華電信工會之分會不具獨  
6 立法人資格，即遽認其無推薦之權利，實有誤解考核要點之  
7 規定及考核委員會之性質，實不足採。
- 8 7. 依考核要點第 17 條之規定，考核要點之修正，由勞資雙方先  
9 行協調會商，並經董事會通過後實施，而相對人曾於 109 年  
10 間函請各工會共推研商代表（相證 2），惟因各工會意見紛歧  
11 （相證 3），以致徒勞無功，亦併此陳明。
- 12 8. 且相對人對從業人員之考核，係屬相對人之經營管理權限，  
13 而系爭團體協約更未約定申請人有權推薦勞方考核委員，因  
14 此，申請人請求鈞會命相對人同意其推派出任高雄營運處勞  
15 方考核委員，於法實屬無據。再者，111 年度考核委員業已核  
16 派，事實上亦無從再行核派，因此，申請人之請求事實上亦  
17 屬不能。
- 18 9. 綜上所述，申請人要求由其推薦全部勞方委員，於法無據，  
19 更無理由，而高雄營運處依考核要點第 9 條之規定，請中華  
20 電信工會對應之分會推薦勞方委員，於法有據，既無違反系  
21 爭團體協約，更與不當勞動行為無涉。

22 (三) 有關危險津貼部分：

- 23 1. 「按雇主對於某項與工會間之協議之法律見解，不能因與工

1 會主張不同即被認定為構成不當勞動行為，亦即法律見解或  
2 解讀本質上固容許有不同看法，如依申請人主張只要雇主持  
3 與申請人不同見解者就構成不當勞動行為，與不當勞動行為  
4 裁決機制所欲保護之目的顯不相符，故而法律見解之歧異或  
5 有不同，不得作為認定是否構成不當勞動行為之依據。再者，  
6 勞資爭議處理法所設裁決制度，係以違反工會法第 35 條或團  
7 體協約法第 6 條第 1 項為前提之不當勞動行為為其救濟對  
8 象，若僅是團體協約之解釋，且雙方各有其堅實論點時，除  
9 非有明顯構成不當勞動行為之理由，否則本會不會就爭議進  
10 行裁決，以決定何方的解釋為正確，此時爭議應以裁決以外  
11 之程序處理。若不作上述解釋，恐有破壞雙方原有和諧勞資  
12 關係之虞。蓋若僅單純就團體協約條文解釋所生之爭議，當  
13 事人自是各自主張有利於己方之解釋，於此情形下，若經本  
14 會介入，以對一方有利而對他方不利之理由認定構成不當勞  
15 動行為，致使工會得依勞資爭議處理法第 53 條第 2 項之規定  
16 行使爭議行為，恐有違團體協約法第 23 條所明訂團體協約有  
17 效期間當事人應遵守之和平義務。況且，雇主違反團體協約  
18 時，並不當然構成不當勞動行為，必須視該當協約之違反，  
19 是否可被認為係透過輕視該協約中勞資間之交涉成果而使得  
20 工會之協商立場顯著地不安定，而使工會弱體化之行為等，  
21 有獨自加以檢討的必要（菅野和夫，勞働法第 12 版，頁  
22 1045-1046）。」鈞會 109 年勞裁字第 16 號裁決決定書載有明  
23 文。

- 1       2. 查系爭團體協約第 35 條第 2 項「乙方會員在甲方擔任危險工  
2       作，甲方應發給危險工作津貼；……」之約定，相對人於 95  
3       年 1 月 6 日與中華電信工會簽訂之團體協約即有相同之約定  
4       （相證 4），與其他企業工會簽訂之團體協約亦有相同之約定  
5       （相證 5），合先陳明。
- 6       3. 次查，相對人之工作場所並非勞動檢查法第 26 條第 1 項及危  
7       險性工作場所審查及檢查辦法第 2 條所規定之危險工作場  
8       所，而相對人除為員工投保勞健保外，更投保團體保險（相  
9       證 6），對於員工因公受傷相關醫療費用與慰問金，更訂有意  
10      外事故處理要點（相證 7），已充分保障員工之權益。再者，  
11      相對人對於在外工作及在特別地區工作之員工，衡酌工作性  
12      質與工作場所，分別訂定機線工作人員支領食宿費要點（相  
13      證 8）與支領服務特殊地區津貼規定（相證 9），予以津貼，  
14      因此，相對人基於整體員工之平衡與公司經理管理之狀況，  
15      認為目前尚無符合上開法律所定之危險工作場所，實無再訂  
16      定危險津貼之必要，以免發生重複給付之情形，且自民國 95  
17      年與中華電信工會簽定團體協約以來，均無給付員工（即各  
18      工會之會員）所謂之危險津貼，此亦為申請人所明知之事實，  
19      因此，相對人未訂定支領危險津貼辦法，實係基於整體經營  
20      管理與員工權益平衡之考量所為之決定，屬於相對人經營管  
21      理之權限，更無違反系爭團體協約之約定。
- 22      4. 尤有進者，申請人如認為相對人違反系爭團體協約第 35 條第  
23      2 項有關危險津貼之約定（相對人否認），僅係兩造對系爭團

1 體協約該條條文解讀不同所生之履約爭議，係屬民事紛爭而  
2 已，而相對人對於簽訂團體協約有類似條文之其他工會會  
3 員，均無支給危險津貼，因此，顯然並不涉及工會法第 35 條  
4 第 1 項之不當勞動行為，申請人逕向鈞會申請裁決，於法未  
5 合，更無理由。

6 (四)有關體育活動小組：

7 1. 相對人為推行全民運動，促進員工鍛鍊強健體魄，增進身心  
8 健康，依據中華電信股份有限公司體育委員會組織要點之規  
9 定(相證 13)成立體育委員會。依據上開要點第 3 點之規定，  
10 體育委員會主任委員 1 人，由總經理指派，委員 6 至 8 人，  
11 除中華電信股份有限公司產業工會(現中華電信股份有公司  
12 企業工會)應有五分之二代表參加外，其餘由主任委員遴選  
13 報請總經理指派，負責年度計劃之審議、經費之分配及成果  
14 之考核等事宜。委員無任期之規定，由相對人及中華電信工  
15 會各自對其委員因職務調動等因素，各自推薦。目前體育委  
16 員會委員總計 9 人(含主任委員)，中華電信工會體育委員會代  
17 表 4 人，係依據該工會 110 年 3 月 17 日第 8 屆理事會第 1 次  
18 會議決議，於 110 年 4 月 28 日發函推薦(相證 16)。至於申  
19 請人與相對人簽訂之系爭團體協約，係邀請申請人推薦體育  
20 活動小組代表，並非體育委員會委員，此觀團體協約第 34 條  
21 第 1 項「甲方應提撥體育活動經費及提供場所、設備並組成  
22 體育活動小組。該活動小組應有五分之二之代表由工會共同  
23 推派參加」之規定即明。

- 1       2. 依上開要點第 4 點規定，相對人各機構設置體育活動小組辦  
2       理各機構之員工體育活動，因此，相對人總公司及高雄營運  
3       處亦各自訂有中華電信股份有限公司體育活動小組組織要點  
4       （相證 14）及高雄營運處體育活動小組組織要點（相證 15）  
5       以為設置依據，並據以執行各機構之體育活動。
- 6       3. 就相對人總公司體育活動小組，係依據中華電信股份有限公  
7       司總公司體育活動小組組織要點（相證 14）第 3 點組成，代  
8       表 7 人，召集人兼代表為邱弘斌，其中代表 3 人由召集人遴  
9       選報請體育委員會核准為，另代表 3 人由相對人總公司對應  
10      之分會即中華電信工會總公司分會推薦，目前為陳文士、洪  
11      雅鈴及張政偉（相證 17）。
- 12      4. 而關於高雄營運處體育活動小組之部分，系爭團體協約於 107  
13      年 9 月 6 日簽訂前，均由中華電信工會對應之分會推薦，而  
14      系爭團體協約簽訂後，因當時體育活動小組代表人數為 5 至 6  
15      人（相證 18），高雄營運處於 108 年 3 月 14 日即函請中華電  
16      信工會（註：當時中華電信工會高雄市分會改隸中華電信工  
17      會）、申請人、中華電信工會高雄分會、中華電信工會金門分  
18      會於 108 年 3 月 26 日前共同推派代表 3 人（相證 19），惟中  
19      華電信工會以 108 年 3 月 27 日電工七（108）第 335 號函拒  
20      絕協商（相證 20），事後因配合政府防疫措施暫時終止相關體  
21      育活動，而當疫情緩解後，而相關工（分）會仍無法達成共  
22      識，高雄營運處為維護員工權益乃簽請援例辦理（相證 21），  
23      並為解決此一爭議，使相關工（分）會均得推派代表，乃於

1 111 年 3 月修訂中華電信高雄營運處體育活動小組組織要點，  
2 將委員代表增加為 10 人，勞方代表為 4 人（見相證 15），111  
3 年 3 月分別函請申請人、中華電信工會高雄市分會、高雄分  
4 會及金門分會各推派代表 1 人（相證 22），上述工（分）會乃  
5 各推派代表 1 人（相證 23），總計 4 人，乃順利產生勞方代表。

6 5. 依據系爭團體協約第 1 條第 1 項「本協約適用範圍為甲方所  
7 屬南區分公司高雄營運處、乙方及乙方會員。」之約定，系  
8 爭團體協約僅適用於高雄營運處，並不及於相對人總公司，  
9 而與相對人簽訂團體協約之廠場型工會不只申請人 1 家工  
10 會，其他廠場型工會均無任何 1 個工會有推派相對人總公司  
11 體育活動小組代表，因此，申請人要求推派相對人總公司之  
12 體育活動小組代表，實屬無稽，而其請求約會命相對人同意  
13 其推派代表參與相對人總公司體育活動小組，更屬無據。

14 （五）答辯聲明：

15 申請人裁決之申請駁回。

16 （六）其餘參見相對人 111 年 6 月 21 日不當勞動行為裁決答辯書、  
17 111 年 8 月 4 日不當勞動行為裁決答辯（二）書、111 年 8 月  
18 26 日不當勞動行為裁決答辯（三）書及各該書狀檢附之證物。

19 三、雙方不爭執事項：

20 （一）申請人於 94 年 11 月 30 日成立，代表人陳文瑞擔任申請人之第  
21 5 屆理事長，當選證明書所載任期自 110 年 4 月 18 日至 114 年  
22 4 月 17 日止。（申證 1 及申證 10）

23 （二）相對人及所屬各機構對應之工會計有 1 個事業型企業工會（下

1 設各分會對應相對人所轄各機構)；13 個廠場型企業工會，其  
2 中分公司對應之企業工會 7 個(註：其中南區分公司企業工會  
3 因南區分公司已於 111 年 1 月 1 日裁撤，已無對應之事業機  
4 構)、營運處對應之工會計 6 個，另有 1 個關係企業工會，總  
5 計 15 個企業工會。

6 (三)相對人原臺灣南區電信分公司所轄之營運處為臺中、南投、彰  
7 化、雲林、嘉義、臺南、高雄、屏東及臺東等 9 個營運處。

8 (四)相對人原臺灣南區電信分公司所轄之營運處相對應之廠場型企  
9 業工會為臺中、南投、彰化、雲林、臺南、高雄及屏東等 7 個  
10 營運處，嗣後雲林營運處企業工會經主管機關撤銷登記，目前  
11 僅餘 6 個營運處企業工會。

12 (五)中華電信工會於相對人高雄營運處對應支分會分別為：高雄市  
13 分會、高雄分會及金門分會。

14 (六)相對人與申請人之團體協約係 107 年 9 月 6 日簽訂，110 年 9  
15 月 6 日期滿。(申證 4)

16 (七)相對人高雄營運處 110 年從業人員考核之考核委員於 111 年 6  
17 月 30 日任期屆滿。

18 四、本件爭點為：

19 (一)相對人於 111 年 6 月底派任相對人高雄營運處從業人員考核之  
20 考核委員時，只通知中華電信工會高雄分會、高雄市分會及金  
21 門分會，未通知申請人，亦未派任申請人之幹部或會員擔任考  
22 核委員之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞  
23 動行為？

1 (二)相對人未依與申請人間之團體協約第 34 條及第 35 條發放危險  
2 工作津貼及推派申請人參與相對人總公司體育活動小組之行  
3 為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

4 五、 判斷理由：

5 (一)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  
6 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團  
7 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，  
8 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相  
9 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定  
10 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  
11 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  
12 員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之  
13 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  
14 勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行  
15 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  
16 行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞  
17 動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書  
18 參照）。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，係參考美國及  
19 日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，其第 35 條第 1  
20 項第 5 款所定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影  
21 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所  
22 稱之支配介入行為。該禁止支配介入之行為本即含有不當勞  
23 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

1 行為當中，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接  
2 認定為不當勞動行為，無庸再個別證明雇主是否有積極之意  
3 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  
4 件，而無如同條項第 1 款、第 3 款及第 4 款以針對勞工參與工  
5 會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院  
6 102 年判字第 563 號、106 年度判字第 222 號判決意旨可參）。  
7 是依本會前開裁決決定及最高法院行政法院判決意旨，申請  
8 人以工會法第 35 條第 1 項第 5 款提起不當勞動行為之裁決申  
9 請，仍需證明雇主於客觀上確有支配介入行為為要件，倘雇  
10 主之行為客觀上無法評價為支配介入行為，自不構成工會法  
11 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

12 (二) 相對人於 111 年 6 月底派任相對人高雄營運處從業人員考核之  
13 考核委員時，只通知中華電信工會高雄分會、高雄市分會及  
14 金門分會，未通知申請人，亦未派任申請人之幹部或會員擔  
15 任考核委員之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不  
16 當勞動行為：

- 17 1. 申請人主張，相對人 99 年 11 月 2 日訂頒之考核要點第 9 條之  
18 規定（相證 1），自始僅由中華電信工會所隸屬之分會，推薦  
19 考核委員會勞方委員，斯時尚未有複數工會之存在，嗣工會法  
20 於 99 年 6 月 23 日修正，100 年 5 月 1 日實施，如今既已有複  
21 數工會之存在，且申請人乃是依工會法合法成立之工會，最貼  
22 近高雄營運處員工之需求，反而中華電信工會高雄市分會、高  
23 雄分會及金門分會，只是該工會之內部單位而已，並無法律上

1 之代表資格，則相對人應維持公平性及各工會之正常運作，不  
2 應只因 1 個工會即中華電信工會之反對（相證 3），即消極不  
3 作為，不通知申請人派任考核委員，已弱化（甚至虛化）申請  
4 人之工會職權，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、  
5 妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為云云。

6 2. 相對人則主張，相對人 99 年 11 月 2 日訂頒之考核要點第 9 條  
7 之規定（相證 1），係指由相對人各機構對應之中華電信工會  
8 分會推薦勞方委員，至於相對人與申請人間系爭團體協約第  
9 11 條第 2 項僅係約定高雄營運處召開考核委員會時，邀請申  
10 請人理事長列席，並未約定考核委員會勞方委員由申請人推  
11 薦，則高雄營運處考核委員會之勞方委員，仍由各機構對應之  
12 中華電信工會分會推薦，並無違反團體協約，且分會是否具法  
13 人資格，亦不影響考核要點規定其推薦勞方委員之權利，至於  
14 複數工會問題，相對人曾於 109 年間函請各工會共推研商代表  
15 （相證 2），惟因各工會意見紛歧（相證 3），以致徒勞無功，  
16 相對人並無構成不當勞動行為等語。

17 3. 按我國工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括同一  
18 場廠、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型的工會，因  
19 此會有 1 個企業內有 2 個以上工會並存的情形。此時，基於各  
20 工會之團結權保障，應承認於複數工會併存時，雇主有保持中  
21 立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其  
22 中一工會壓抑之結果，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織  
23 或活動之不當勞動行為的可能（本會 101 年勞裁字第 18 號裁

1 決決定及臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1389 號判決參  
2 照)。雇主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團  
3 結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為區別  
4 待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或  
5 因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工  
6 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為(最高行政法院 104  
7 年度判字第 338 號判決參照)。雇主對複數工會固負有保持中  
8 立之義務，惟仍應視不同事務性質為個案之判斷，倘雇主基於  
9 不同工會性質、動員實力等考量而予以差別待遇，難謂即構成  
10 不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為，否則如企業  
11 內一工會本於協商實力而獲得相對人之妥協讓步，倘他工會即  
12 得要求相對人比照辦理，此無異鼓勵複數工會間搭便車之風  
13 氣，顯非工會法第 35 條規範之意旨(本會 107 年勞裁字第 64  
14 號裁決決定參照)。

- 15 4. 經查，依相對人於民國 99 年 11 月 2 日頒定之考核要點(相證  
16 1)，其中第 9 條規定：「各機構應組織考核委員會，考核委員  
17 會置委員 9 人或 15 人，三分之一委員由本機構員工所隸屬之  
18 工會分會推薦，餘由人力資源處派駐主管及機構首長就該機  
19 構人員中派兼之，並由機構首長指定一人為主席。」申請人主  
20 張相對人 111 年 6 月底派任相對人高雄營運處從業人員考核之  
21 考核委員時，只通知中華電信工會高雄分會、高雄市分會及  
22 金門分會，未通知申請人，亦未派任申請人之幹部或會員擔  
23 任考核委員，此一事實，有相對人高雄營運處 111 年度考核委

1 員會考核委員名單（相證 11）可參，則相對人既未通知申請  
2 人推薦高雄營運處考核委員會之勞方委員，僅派任中華電信工  
3 會高雄分會、高雄市分會及金門分會推薦之委員，其行為形式  
4 上觀之，確有差別待遇，惟並非形式上存在差別待遇，即當然  
5 有違反複數工會間中立保持義務，得評價為支配介入行為。

6 5. 經本會調查，該考核規定雖由相對人公告施行之，但係經中華  
7 電信工會與相對人間協商後始達成合意，此可見中華電信工會  
8 109 年 8 月 17 日函文提及：「貴公司現行從業人員考核要點因  
9 涉貴我團體協約第 3 章之規定，由本會與貴公司自 98 年 6 月  
10 16 日起歷經 22 次協商，至 99 年 10 月 11 日始行協商完成，  
11 貴我雙方並約定『本要點經公司董事會、工會會員代表大會通  
12 過後實施。』，既貴公司從業人員考核要點係貴我協商訂定，  
13 並經公司董事會、工會會員代表大會通過後始能實施，則後續  
14 如需調整修訂自應與本會協商，與它工會無涉。」等語（相證  
15 3），以及考核要點第 17 條規定：「本要點由勞資雙方先行協調  
16 會商，並經董事會通過後實施，修正時亦同。」（相證 1 第 4  
17 頁），並應為兩造所不爭（本案詢問會議紀錄第 12 頁第 12 至  
18 24 行）。再查，該考核委員會之勞方代表參與機制，並非法定  
19 義務，依當時勞資關係背景，相對人公司內尚無複數工會存  
20 在，本規定所謂「本機構員工所隸屬之工會分會推薦」，應係  
21 指相對人各機構對應之中華電信工會分會無疑，且參酌相對人  
22 曾於 109 年 8 月 12 日函請各工會共推研商代表（相證 2），僅  
23 因未能與相對人企業內其他企業工會達成共識（相證 3），使

1 考核要點第 9 條仍維持由中華電信工會各分會推薦各機構考  
2 核委員會勞方委員。而本案相對人固未給予申請人推薦代表  
3 擔任高雄營運處考核委員會勞方委員，但依系爭團體協約（申  
4 證 4）第 11 條第 2 項約定：「甲方（即相對人）所屬南區分公  
5 司高雄營運處於召開人評會時，由甲方邀請乙方（即申請人）  
6 理事長出席；於召開考核委員會議時，由甲方邀請乙方理事  
7 長列席。」已約定高雄營運處召開考核委員會時，邀請申請人  
8 之工會理事長列席，確實並未約定考核委員會勞方委員由申  
9 請人推薦，且系爭團體協約第 11 條第 1 項亦約定：「甲方依有  
10 關規定辦理乙方會員在甲方工作上之考核、獎懲與升遷等事  
11 項。」解釋上應包括相對人依考核要點辦理乙方會員考核。因  
12 此，申請人與相對人間既經團體協約協商高雄營運處考核委  
13 員會的勞方代表參與方式，相對人如基於考核要點第 9 條規定  
14 及申請人與中華電信工會間會員人數差距（本案第 2 次調查會  
15 議紀錄第 3 頁第 18 至 19 行參照），並未同意申請人推薦代表  
16 擔任高雄營運處考核委員會之勞方委員，而是以邀請申請人之  
17 工會理事長列席考核委員會替代，並獲申請人接受，雙方達成  
18 共識，簽訂於團體協約第 11 條第 2 項，則相對人依約履行，  
19 縱因申請人事後擬爭取推薦代表擔任高雄營運處考核委員會  
20 勞方委員，雙方亦應於團體協約 110 年 9 月 6 日期滿，且申請  
21 人已於 110 年 6 月 7 日函請相對人修訂團體協約（相證 10），  
22 於雙方正進行之團體協約修約之協商程序（申證 8）為誠信協  
23 商，故對相對人未予申請人推薦代表擔任高雄營運處考核委員

1 會勞方委員之行為，本會尚難認其客觀上有支配介入之行為。

2 6. 申請人雖又主張中華電信工會高雄分會、高雄市分會及金門分  
3 會，不具法人格云云。按修正前工會法第十一章原規定有「基  
4 層組織」，包括第 52 條規定：「凡產業工會或職業工會酌設分  
5 會、支部、小組，會員五人至二十人劃為一小組，三小組以上  
6 得成立支部，三支部以上得成立分會，分會、支部、小組冠以  
7 數字。」第 53 條規定：「分會設幹事三人至九人，組織幹事會，  
8 並得互選常務幹事一人至三人，支部設幹事一人，助理幹事二  
9 人，小組設組長、副組長各一人，均由所屬會員依法選舉之，  
10 任期一年，連選得連任。(第 1 項)分會得設候補幹事，其名  
11 額不得超過該分會幹事名額二分之一。(第 2 項)」第 54 條規  
12 定：「分會及支部幹事、小組組長，受工會之指導，處理一切  
13 事務。但分會於必要時，經工會之許可，得單獨對外。」100  
14 年 5 月 1 日施行後之工會法雖已刪除原第十一章之上開規定，  
15 但修正理由係認為基層組織屬工會內部組織，其設立、組織及  
16 任期本於工會會務自主原則，得自行規定，爰予刪除。故工會  
17 基於會務自主原則，依章程設置分會，賦予分會代為履行工會  
18 任務之權限，尚非法所不許。則中華電信工會與相對人協商約  
19 定各機構考核委員會之勞方委員，由中華電信工會各分會推薦  
20 (相證 3)，本無違法，相對人亦不因此構成支配介入行為。

21 7. 綜上所述，相對人於 111 年 6 月底派任相對人高雄營運處從業  
22 人員考核之考核委員時，只通知中華電信工會高雄分會、高  
23 雄市分會及金門分會，未通知申請人，亦未派任申請人之幹

1 部或會員擔任考核委員之行為，難認構成工會法第 35 條第 1  
2 項第 5 款之不當勞動行為。

3 (三)相對人未依與申請人間之團體協約第 34 條推派申請人參與相  
4 對人總公司體育活動小組及第 35 條發放危險工作津貼之行  
5 為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

6 1. 申請人主張，系爭團體協約第 34 條第 1 項約定：「甲方應提撥  
7 體育活動經費及提供場所、設備並組成體育活動小組。該活  
8 動小組應有五分之二之代表由工會共同推派參加」，因體育活  
9 動之經費及內容等事宜，攸關員工之健康及福利，故若先由相  
10 對人與中華電信工會先行決定全國性之經費事宜，再由各營運  
11 處與各營運處工會討論所分得之經費，則無異是由中華電信工  
12 會在決定其他工會參與體育活動之程度，相對人在運作上，應  
13 由各工會推派代表參與，而非僅讓中華電信工會參與，而相對  
14 人雖以組織層級及團體協約之適用範圍置辯，但體育活動事務  
15 應屬全國性員工之事務，因此相對人以地區性作抗辯而否定申  
16 請人參與體育活動小組之權利、機會，自不足採。又系爭團體  
17 協約第 35 條第 2 項約定：「乙方會員在甲方擔任危險工作，甲  
18 方應發給危險工作津貼」，相對人並未履行約定，相對人部分  
19 員工從事工作之危險程度，與臺鐵相近，而臺鐵有核發危險工  
20 作津貼，但相對人卻消極不比照辦理，相對人應與工會檢討危  
21 險工作之適用範圍，及協商危險津貼之發放標準，其否定團體  
22 協約之約定，完全無視於工會之存在，實屬弱化（甚至虛化）  
23 工會。故相對人簽立團體協約卻不履行，未發危險津貼、未推

1 派申請人參與相對人總公司體育活動小組之行為，應屬工會法  
2 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。

3 2. 相對人則主張，相對人依據中華電信股份有限公司體育委員會  
4 組織要點第 3 點及第 4 點之規定（相證 13）成立體育委員會，  
5 負責年度計劃之審議、經費之分配及成果之考核等事宜，委員  
6 無任期之規定，由相對人及中華電信工會各自對其委員因職  
7 務調動等因素，各自推薦，另於各機構設置體育活動小組辦理  
8 各機構之員工體育活動。系爭團體協約第 34 條第 1 項係邀請  
9 申請人推薦體育活動小組代表，並非體育委員會委員，相對人  
10 總公司及高雄營運處亦各自訂有中華電信股份有限公司體育  
11 活動小組組織要點（相證 14）及高雄營運處體育活動小組組  
12 織要點（相證 15）以為設置依據，並據以執行各機構之體育  
13 活動。就高雄營運處體育活動小組，相對人於 111 年 3 月修訂  
14 中華電信高雄營運處體育活動小組組織要點，將委員代表增  
15 加為 10 人，勞方代表為 4 人（相證 15），111 年 3 月分別函  
16 請申請人、中華電信工會高雄市分會、高雄分會及金門分會  
17 各推派代表 1 人（相證 22），上述工（分）會乃各推派代表 1  
18 人（相證 23），總計 4 人。且系爭團體協約僅適用於高雄營  
19 運處，並不及於相對人總公司，申請人要求推派相對人總公司  
20 之體委活動小組代表，實屬無稽。危險工作津貼部分，相對人  
21 之工作場所並非勞動檢查法第 26 條第 1 項及危險性工作場所  
22 審查及檢查辦法第 2 條所規定之危險工作場所，相對人基於整  
23 體員工之平衡與公司經理管理之狀況，認為目前尚無符合上

1 開法律所定之危險工作場所，實無再訂定危險津貼之必要，以  
2 免與團體保險、機線工作人員支領食宿費要點（相證8）與支  
3 領服務特殊地區津貼規定（相證9）之津貼間，發生重複給付  
4 之情形。且違約與否，僅係兩造對系爭團體協約該條條文解讀  
5 不同所生之履約爭議，係屬民事紛爭，不構成不當勞動行為等  
6 語。

7 3. 按雇主對於某項與工會間之協議之法律見解，不能因與工會  
8 主張不同即被認定為構成不當勞動行為，亦即法律見解或解  
9 讀本質上固容許有不同看法，如依申請人主張只要雇主持與  
10 申請人不同見解者就構成不當勞動行為，與不當勞動行為裁  
11 決機制所欲保護之目的顯不相符，故而法律見解之歧異或有  
12 不同，不得作為認定是否構成不當勞動行為之依據。再者，  
13 勞資爭議處理法所設裁決制度，係以違反工會法第35條或團  
14 體協約法第6條第1項為前提之不當勞動行為為其救濟對象，  
15 若僅是團體協約之解釋，且雙方各有其堅實論點時，除非有  
16 明顯構成不當勞動行為之理由，否則本會不會就爭議進行裁  
17 決，以決定何方的解釋為正確，此時爭議應以裁決以外之程  
18 序處理。若不作上述解釋，恐有破壞雙方原有和諧勞資關係  
19 之虞。蓋若僅單純就團體協約條文解釋所生之爭議，當事人  
20 自是各自主張有利於己方之解釋，於此情形下，若經本會介  
21 入，以對一方有利而對他方不利之理由認定構成不當勞動行  
22 為，致使工會得依勞資爭議處理法第53條第2項之規定行使  
23 爭議行為，恐有違團體協約法第23條所明訂團體協約有效期

1 間當事人應遵守之和平義務。況且，雇主違反團體協約時，  
2 並不當然構成不當勞動行為，必須視該當協約之違反，是否  
3 可被認為係透過輕視該協約中勞資間之交涉成果而使得工會  
4 之協商立場顯著地不安定，而使工會弱體化之行為等，有獨  
5 自加以檢討的必要（本會 109 年勞裁字第 16 號裁決決定參  
6 照）。

7 4. 相對人未推派申請人參與相對人總公司體育活動小組之行  
8 為，並無違反系爭團體協約第 34 條第 1 項之約定，亦不構成  
9 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

10 (1) 依據中華電信股份有限公司體育委員會組織要點（相證 13）

11 第 1 點之規定，相對人成立之體育委員會主管全區體育活動  
12 事宜，同要點第 2 點規定，體育委員會職掌包括全區性及參  
13 加交通機構各項體育競賽活動之籌畫、各地區員工體育活動  
14 之督導及考核及關於員工體育活動之調撥及分配等事項。另  
15 依同要點第 4 點，相對人另於各機構設置體育活動小組，接  
16 受體育委員會督導，辦理各機構之員工體育活動，此並可見  
17 相對人總公司體育活動小組組織要點（相證 14）、相對人高  
18 雄營運處體育活動小組組織要點（相證 15）。由以上規範，  
19 足知體育委員會應屬相對人體育活動之上位政策性決定及  
20 督導監督單位，體育活動小組則是相對於體育委員會之業務  
21 執行單位，二者性質及位階均有差異。

22 (2) 依系爭團體協約第 34 條第 1 項約定：「甲方應提撥體育活動  
23 經費及提供場所、設備並組成體育活動小組，辦理體育活動

1 事項。該活動小組應有五分之二之代表由工會共同推派參  
2 加；無法推派產生代表時，依各工會會員人數比例分配產  
3 生。」另依系爭團體協約第 1 條第 1 項約定：「本協約適用  
4 範圍為甲方所屬南區分公司高雄營運處、乙方及乙方會  
5 員。」解釋上，系爭團體協約第 34 條第 1 項所約定者，應  
6 為相對人高雄營運處體育活動小組，並非體育委員會，亦非  
7 相對人內其他機構，例如總公司體育活動小組之意。

8 (3) 如以相對人高雄營運處體育活動小組而言，依系爭團體協約  
9 第 34 條第 1 項約定，相對人高雄營運處體育活動小組應有  
10 五分之二之代表由工會共同推派參加；無法推派產生代表  
11 時，依各工會會員人數比例分配產生。相對人於 111 年 3 月  
12 修訂中華電信高雄營運處體育活動小組組織要點（相證  
13 15），於第 2 點第 1 項亦規定代表 10 人，勞方代表為 4 人，  
14 由工會共同推派參加，無法推派代表時，依工會會員人數比  
15 例分配產生。而相對人 111 年 3 月分別函請申請人、中華電  
16 信工會高雄市分會、高雄分會及金門分會各推派代表 1 人  
17 （相證 22），申請人及中華電信工會高雄市分會、高雄分  
18 會及金門分會亦各回函推派代表 1 人（相證 23），以組成  
19 相對人高雄營運處體育活動小組。對相對人使中華電信工會  
20 高雄市分會、高雄分會及金門分會各推派代表 1 人，以及申  
21 請人參與高雄營運處之體育活動小組人數如提升至 2 人，此  
22 經本會詢問申請人意見，申請人則表示：「亦無實質幫助，  
23 因經費皆已底定，再撥下來給高雄營運處運用，此時對於經

1 費額度已無轉圜餘地」(本案第 2 次調查會議紀錄第 6 至 8  
2 頁),可知申請人認為人數組成並非影響工會運作之原因,  
3 而以參與「總公司層級之體育活動小組」為請求裁決第 3 項  
4 之核心,觀申請人請求裁決理由,其主張相對人應讓申請人  
5 參與總公司體育活動小組,而不是只有中華電信工會參與,  
6 其理由既為經費提撥已經由相對人與中華電信工會間會議  
7 討論完畢,對於申請人並不公平(本案第 1 次調查會議紀錄  
8 第 4 頁第 5 至 7 行),但依上開中華電信股份有限公司體育  
9 委員會組織要點(相證 13)之規定,體育活動之經費是體  
10 育委員會之職掌,並非體育活動小組,申請人顯有混淆。再  
11 者,請求裁決理由既然主張相對人違反系爭團體協約第 34  
12 條第 1 項約定,但該約定僅止於相對人高雄營運處體育活動  
13 小組,非指相對人總公司體育活動小組,已如上述,則相對  
14 人未推派申請人參與相對人總公司體育活動小組之行為,本  
15 無涉違反系爭團體協約第 34 條第 1 項約定。

16 (4) 綜上,相對人未推派申請人參與相對人總公司體育活動小組  
17 之行為,並無違反系爭團體協約第 34 條第 1 項約定,申請  
18 人主張構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為,  
19 應無理由。

20 5. 相對人未依與申請人間之團體協約第 35 條發放危險工作津  
21 貼,不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為:

22 (1) 依系爭團體協約第 35 條第 2 項約定:「乙方會員在甲方擔任  
23 危險工作,甲方應發給危險工作津貼;...」,申請人主張相

1 對人從未發放危險工作津貼，相對人亦無爭執。

2 (2) 相對人固辯稱其工作場所並非勞動檢查法第 26 條第 1 項及  
3 危險性工作場所審查及檢查辦法第 2 條所規定之危險工作  
4 場所，故無必要發放危險工作津貼，姑不論相對人工作場所  
5 是否符合上開規範之危險性工作場所，勞資間就雇主是否發  
6 放危險工作津貼及發放對象如何，本不受限於勞動檢查法第  
7 26 條第 1 項或危險性工作場所審查及檢查辦法第 2 條規定，  
8 仍可能就法令規定範圍外之對象，約定發給危險工作津貼。

9 (3) 惟就系爭系爭團體協約第 35 條第 2 項所約定之危險工作津  
10 貼，除發給方式及金額等細節，均無明確約定外，其發放對  
11 象即「乙方會員在甲方擔任危險工作」，所謂「危險工作」  
12 之範圍如何？本會於系爭團體協約之文字，並無法探知，申  
13 請人請求裁決理由亦未見其說明勞資間締約當時真意為  
14 何，或提出其他勞資間補充協議，申請人反而主張相對人應  
15 與工會檢討危險工作之適用範圍，及協商危險津貼之發放標  
16 準，應是勞資間至今並未就系爭系爭團體協約第 35 條第 2  
17 項所約定之「危險工作津貼」約定具體發放範圍，故本會依  
18 現有事證，尚難僅憑系爭系爭團體協約第 35 條第 2 項之文  
19 字，及相對人並未發給危險工作津貼之事實，即逕認相對人  
20 已有違反系爭團體協約第 35 條第 2 項約定。

21 (4) 綜上，本會尚無從認定相對人未發放危險工作津貼，即違反  
22 系爭團體協約第 35 條第 2 項約定，申請人主張相對人已構  
23 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並無理由。

1 6. 綜上所述，申請人主張相對人未依與申請人間之團體協約第  
2 34 條推派申請人參與相對人總公司體育活動小組及第 35 條發  
3 放危險工作津貼之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之  
4 不當勞動行為云云，均無理由。

5 7. 未依系爭團體協約第 58 條約定：「甲乙雙方對本協約各條款之  
6 涵義，如有不同之解釋時，應進行會商協調，謀求一致。」本  
7 會固無從認定相對人有違反系爭團體協約第 34 條及第 35 條，  
8 惟無礙勞資間持續會商協調。且系爭團體協約 110 年 9 月 6 日  
9 期滿，經申請人函請修約（相證 10），雙方正進行修約協商程  
10 序（申證 8），則雙方亦得透過誠信協商，取得共識，避免持  
11 續團體協約違約與否之爭議。

12 (四) 另查本件請求裁決事項所指相對人諸行為，既業經本會認定  
13 不構成不當勞動行為如前，申請人據此請求相對人應同意申  
14 請人推派代表出任相對人高雄營運處從業人員考核之考核委  
15 員代表，以及相對人應同意申請人推派代表參與相對人總公  
16 司之體育活動小組之救濟命令申請，即失所附麗，應併駁  
17 回，併予敘明。

18 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  
19 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

20 七、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 項及第 51 條規定，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  
蔡志揚  
張國璽  
王嘉琪  
蔡正廷  
黃雋怡  
徐婉寧  
林垠君  
李柏毅

1

2 中 華 民 國 1 1 1 年 1 0 月 2 8 日

3

4 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  
5 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  
6 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。