

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101年勞裁字第18號

【裁決要旨】

工會法第35條第1項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。

相對人與從屬公司，對於申請人會員而言，均應屬工會法第35條第1項所指之雇主，而雇主於有複數工會併存時，有保持中立的義務。而該從屬公司在其入口網頁中提供其企業工會網站之連結，相對人卻拒絕申請人要求比照其對從屬公司，於相對人網頁首頁提供申請人工會超連結，顯未保持雇主之中立義務。

工會之專屬網頁在現代資訊社會中，對於工會之存續和發展具有不可或缺的重要性。特別是在有複數工會併存的企業中，工會專屬網頁往往是工會間競爭的重要平台，員工如果不能平等獲得各工會的資訊，將會影響工會在員工間的印象和存在感。

【裁決本文】

申請人：大同股份有限公司關係企業工會

設：台北市中山區中山北路3段22號

代表人：林進勇

住同上

代理人：白○○

住新北市

廖蕙芳律師

設台北市重慶南路一段121號6樓23室

相對人：大同股份有限公司

設：台北市中山區中山北路3段22號

代表人：林蔚山

住同上

代理人：陳君漢律師

陳玫瑰律師

黃朗倩律師

均設台北市中山北路2段112號5樓之2

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，經本會於101年7月20日詢問程序終結，裁決如下：

主文

相對人應自收受本裁決決定書之翌日起十五日內在「大同員工入口網站」首頁目錄，增列申請人「大同關係企業工會」（網址：<http://tatungunion.blogspot.com/>）之網站連結。

事實及理由

壹、程序部分：

申請人主張其分別於100年11月28日、101年1月31日及101年3月5日發函相對人請求應比照訊電工會，於相對人內部「大同員工入口網站」首頁左側目錄，應直接增列申請人即大同股份

有限公司關係企業工會網站以供超連結，相對人均拒不同意，顯違反公平對待原則，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並於101年4月11日提起本件申請，符合勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項之自知悉有違反工會法第35條第1項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人主張：

- (一) 相對人「大同員工入口網站」由相對人之經營資訊處製作，而相對人關係企業訊電公司之訊電工會之網站連結，係經由「大同員工入口網站」→「投資公司—大同綜合訊電股份有限公司（以下簡稱訊電公司）」→「大同綜合訊電股份有限公司」→「訊電工會」，可知相對人提供給訊電工會不只是網頁超連結，亦提供訊電工會網頁空間。申請人於100年11月28日發函相對人請求應比照訊電工會，於相對人內部「大同員工入口網站」首頁左側目錄，增列申請人即大同關係企業工會網站以供超連結，相對人於100年11月28日函稱待2個月後MIS單位完全導入SAP系統時，再行協商。嗣申請人分別於2個月後之101年1月31日及101年3月5日發函予相對人，相對人則僅於101年2月29日函覆稱不同意於大同員工入口網站首頁左側目錄，增列申請人網站以供超連結。
- (二) 相對人不於「大同員工入口網站」提供申請人工會之超連結，違反對數工會之平等對待，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

查雇主在虛擬的網路世界提供網站空間予工會之行為，與雇主在實際世界提供辦公室予工會之行為，係屬相類似之行為，堪

以類比。相對人及其從屬公司之關係企業之網頁，均是由相對人之經營資訊處製作。且相對人在其從屬公司訊電公司之網頁上，提供訊電工會網站入口，而申請人之組織區域遍及大同公司及其從屬公司之關係企業，為取得與訊電工會平等對待，相對人亦應提供與申請人組織區域相同之網站入口。訊電工會其組織區域比申請人小，但其在公司專屬員工之入口網頁，有其網站之超連結及網頁，而相對人網頁中不提供申請人網頁超連結，易使申請人會員誤認申請人不如公司專屬員工之入口網站有超連結之訊電工會。故相對人不提供申請人網頁超連結，已影響申請人會務之運作，足見相對人之不公平對待，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人為工會法第 35 條第 1 項所稱之雇主或代表雇主行使管理權之人：

- 1、由大同員工入口網站網頁所示，相對人及其從屬公司之關係企業之網頁，均是由相對人之經營資訊處製作；再者，相對人亦自承：「相對人對子公司於專屬空間中刊登之內容，僅要求不得有散播猥褻、誹謗、煽動言論及不正當圖片，」等語，可見相對人對子公司專屬網域空間，有控制及要求其內容之權利，相對人自屬工會法第35條第1項之雇主。
- 2、相對人持有訊電公司100%股份為控制公司，訊電公司為其從屬公司，且訊電公司之董事、監察人全部為相對人法人代表；又相對人之董事長為林蔚山，訊電公司之董事長亦同為林蔚山，可見訊電公司即是工會法第35條第1項所指代表雇主行使管理權之人。

(四) 相對人辯稱申請人之網站可由一般之入口網站搜尋而得云云，惟查相對人規定員工在上班時間不得進入與工作無關之網站，否則將予以處罰。由此可見，相對人不提供網站超連結，

已經限制申請人會員在上班時間與申請人連絡的管道，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款的不當勞動行為。

綜上，相對人之上開行為，明顯對申請人與其他工會有差別待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，爰請求：相對人內部「大同員工入口網站」首頁左側目錄，應直接增列申請人網站「大同關係企業工會」以供超連結。

二、 相對人抗辯：

（一）按工會法第 35 條第 1 項第 5 款所謂之不當影響、妨礙或限制，係指雇主或代表雇主行使管理權之人有積極之妨礙行為而言，苟若工會認為雇主或代表雇主行使管理權之人有消極之不作為，自應證明雇主有作為義務，且該不作為究有如何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動等具體且明確之事實存在，否則雇主即無作為義務。事實上，以目前入口網站之發達、強大的搜尋引擎，任何申請人之會員欲搜尋取得申請人網站與網頁，無論在 Google 或 Yahoo! 奇摩，只需鍵入相關關鍵字(如大同工會)，花費不及 1 秒即可查得申請人網頁所在，並不會因為相對人未提供超連結而有無任何困難。因此，相對人未提供網頁超連結，根本不可能對於申請人組織之運作有任何影響或妨礙，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（二）除相對人之子公司外，相對人所屬員工依法成立之工會，即其名稱中有大同股份有限公司者，計有 6 個，申請人僅係其中之一，而相對人於公司網頁中，對於所有工會均未提供各工會網頁之超連結，故未提供申請人網頁超連結，並無所謂於不同工會間為差別待遇之不當勞動行為存在。況且，訊電公司雖為相對人轉投資公司，然於法訊電公司與相對人仍屬不同之公司，具有獨立法人人格，且各有不同之工會與會員。訊電公司網

頁，雖係由相對人經營資訊處製作，並使用相對人公司主機，然相對人僅提供並劃定予相關子公司或單位特定的使用空間，並負責使網站維持正常運作，但該劃定之特定部分，則由該使用之子公司與單位自行維護管理，相對人對子公司於專屬空間中刊登之內容，僅要求不得有散播猥褻、誹謗、煽動言論及不正當圖片，其餘並無規範，亦未禁止子公司刊登與其工會有關之訊息，且子公司均配置有網頁管理維護人員，負責該特定空間之管理維護，與相對人無涉。

(三) 訊電公司與相對人位於同一大樓辦公，因使用相對人之資源，仍須付費予相對人。依雙方之服務合約，訊電公司委任相對人提供之服務，101 年度之費用為 18,124,028 元(未稅)。而關於經營資訊處提供服務部分，包含網路管理等各種項目，相對人對於訊電公司網頁內容與使用，其實無權干涉。

(四) 相對人公司之網站目前仍在測試中，事實上尚無法提供申請人超連結。

綜上，相對人未同意於大同員工入口網站網頁中，提供申請人工會網頁之超連結，相對人無不當勞動行為之可言，爰請求駁回申請人裁決之申請。

三、 不爭執事項

(一) 相對人「大同員工入口網站」由相對人之經營資訊處製作，而相對人關係企業訊電公司之訊電工會之網站連結，係經由「大同員工入口網站」→「投資公司—大同綜合訊電股份有限公司」→「大同綜合訊電股份有限公司」→「訊電工會」，亦即訊電公司網頁左側目錄有「訊電工會」之網站連結。

(二) 申請人於 100 年 11 月 28 日發函相對人請求應比照訊電工會，於相對人內部「大同員工入口網站」首頁左側目錄，增列申請人即大同關係企業工會網站以供超連結，相對人於 100 年 11

月 28 日函稱待 2 個月後 MIS 單位完全導入 SAP 系統時，再行協商。嗣申請人分別於 2 個月後之 101 年 1 月 31 日及 101 年 3 月 5 日發函予相對人，相對人則僅於 101 年 2 月 29 日函覆稱不同意於大同員工入口網站首頁左側目錄，增列申請人網站以供超連結。

- (三) 依相對人與訊電公司所簽訂之服務合約，訊電公司將人力資源、供應鏈管理、環安、品保、經營資訊、秘書、總務、法律、稽核、會計、財務、稅務、作業分析、投資等事務，均委由相對人管理，訊電公司之網站係由相對人公司經營資訊處製作維護。
- (四) 相對人持有訊電公司 100% 股份，且訊電公司之董事林蔚山、林郭○○、龔○○、陳○○、蕭○○及監察人楊○○均為相對人之代表人，又相對人與訊電公司之董事長均同為林蔚山。
- (五) 訊電公司目前之員工人數為 1,348 人，其中約 1,200 人為申請人之會員。

四、 本件主要之爭點為：(一) 就訊電公司與申請人間之關係言，訊電公司是否為申請人依工會法第 35 條第 1 項所指之「雇主」？(二) 如是，則相對人拒絕比照訊電公司在其網頁提供申請人工會超連結之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？茲分述如下：

- (一) 就訊電公司與申請人間之關係言，訊電公司為申請人工會依工會法第 35 條第 1 項所指之雇主：

按工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會包括結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。因此，從工會法第 35 條係為排除侵害勞工之團結權、集體協商權以及集體爭議權等之不當勞動行為、回復正常

之勞資關係之立法目的觀之，該條第1項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。經查：本件申請人係結合相對人公司依公司法所定具有控制與從屬關係企業內之勞工所組織之工會，為工會法第6條第1項第1款所稱關係企業工會，而訊電公司目前之員工人數為1,348人，其中約有1,200人為申請人之會員。又相對人持有訊電公司100%股份，且訊電公司之董事林蔚山、林郭○○、龔○○、陳○○、蕭○○及監察人楊○○均為相對人之代表人，又相對人與訊電公司之董事長均同為林蔚山，有相對人公司100年度年報可稽，是依公司法第369-2條之規定，相對人為控制公司，訊電公司為其從屬公司。再觀諸相對人與訊電公司所簽訂之服務合約之內容，訊電公司將人力資源、經營資訊、法律、稽核會計等與勞工有關之事務，以及其他行政事務包括秘書、總務、財務、稅務、會計等均委由相對人管理，顯見相對人對於訊電公司之員工（包含訊電公司申請人之會員）之勞動條件等之決定，具有與其等同之支配和決定之地位。揆諸上開之說明，則控制公司即相對人與從屬公司即訊電公司，對於關係企業工會之申請人之會員而言，應認均屬工會法第35條第1項所指之雇主。相對人辯稱訊電公司雖為相對人轉投資公司，法律上係屬各自獨立之公司，且各有不同之工會與會員，訊電公司自非工會法第35條第1項所指申請人會員之雇主或代表雇主行使管理權之人，尚非可採。

- （二）相對人拒絕比照訊電公司在其大同員工入口網站網頁提供申請人工會超連結之行為，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，因此會有一個企業內有2個以上工會並存的情形。此時，基於各工會之團結權保障，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或活動之不當勞動行為的可能。
- 2、經查訊電公司在其入口網頁中提供訊電工會網站之連結，為雙方所不爭執；依相對人與訊電公司所簽訂之服務合約之內容觀之，訊電公司委任相對人之經營資訊處提供包括IT services、ERP、E-mail、OA、網路管理、微軟License之經營服務，亦即訊電公司將該公司之網站製作、維護之事項，委由相對人之經營資訊處負責，則訊電公司提供網路主機上的空間供訊電工會利用，並於訊電公司之網頁提供訊電工會網站之超連結等之行為，係提供訊電工會便利和援助，堪以認定。而相對人與訊電公司對於申請人會員而言，均屬工會法第35條第1項所指申請人會員之雇主，已如前述；又訊電公司係委任相對人提供網路管理等服務，而訊電公司在其入口網頁中提供訊電工會網站之連結，相對人對此自屬知悉。乃相對人竟未保持其平等對待各工會之義務，拒絕申請人要求比照其所屬訊電公司對訊電工會之作法，於相對人網頁首頁提供申請人工會超連結，顯然意圖藉由對訊電工會之網路資訊上的便利提供與支援來影響、壓抑申請人工會在其所屬訊電公司內部員工中的地位，則其拒絕申請人之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之不當勞動行為。
- 3、相對人辯稱其未提供申請人網頁超連結，根本不可能對於申請人組織之運作有任何影響或妨礙；又訊電公司網頁，雖係

由相對人經營資訊處製作，並使用相對人公司主機，然相對人對子公司於專屬空間中刊登之內容，僅要求不得有散播猥褻、誹謗、煽動言論及不正當圖片，亦未禁止子公司刊登與其工會有關之訊息，且子公司均配置有網頁管理維護人員，負責該特定空間之管理維護，與相對人無涉；且相對人之員工入口網站目前仍在測試中，亦無法提供申請人網站之超連結，相對人自無構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為云云。惟查：

相對人與從屬公司即訊電公司，對於申請人會員而言，均應屬工會法第35條第1項所指之雇主，而雇主於有複數工會併存時，有保持中立的義務。而訊電公司在其入口網頁中提供訊電工會網站之連結，相對人卻拒絕申請人要求比照其所屬訊電公司對訊電工會之作法，於相對人網頁首頁提供申請人工會超連結，顯未保持雇主之中立義務，而對申請人為不平等之對待，相對人拒絕之行為即已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。故相對人所辯訊電公司提供工會網站連結與相對人無涉，其無構成不當勞動行為之可言云云為辯，即無可採。

又在有工會組織的企業中，已加入或尚未加入工會之員工，可以透過工會組織之專屬網頁，取得工會所提供之資訊或援助，可使工會獲得員工之信賴而進一步發展。因此工會之專屬網頁在現代資訊社會中，對於工會之存續和發展具有不可或缺的重要性。特別是在有複數工會併存的企業中，工會專屬網頁往往是工會間競爭的重要平台，員工如果不能平等獲得各工會的資訊，將會影響工會在員工間的印象和存在感。訊電公司與相對人同屬申請人工會會員之雇主，在其內部網站中提供與申請人工會有會員重疊之訊電工會網路連結及

網頁主機之空間，顯有介入該工會之運作之嫌，企圖影響該公司員工對於訊電工會好感，使申請人工會之存在受到不利的影響。相對人徒以未提供超連結並不影響員工對外連結申請人網站，根本不可能對於申請人組織之運作有任何影響或妨礙云云為辯，亦非可採。

再查相對人固於100年11月28日覆申請人函中稱待2個月後MIS單位完全導入SAP系統時，再行協商是否於網頁中提供申請人網站超連結。惟申請人於2個月後之101年1月31日再度發函予相對人請求提供超連結，相對人於101年2月29日函覆時僅稱不同意於大同員工入口網站首頁左側目錄，增列申請人網站以供超連結，並未再提及該網站因仍在測試中，故無法提供申請人網站超連結一事，有相對人100年11月28日及101年2月29日函可稽。再徵諸在詢問程序之前，相對人在書狀及調查會時，從未抗辯大同員工入口網站因仍在測試中，故無法提供申請人網站超連結一事，卻於詢問程序中始提出此一抗辯，復未舉證以實其說，其抗辯自非可採。

- 五、 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。
- 六、 綜上所述，相對人拒絕比照訊電公司在大同員工入口網站網頁提供申請人工會超連結之行為，違反雇主應對複數工會為平等對待之義務，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。從而，申請人請求相對人應於「大同員工入口網站」首頁，增列申請人「大同關係企業工會」之網站連結為有理由，應予准許。
- 七、 據上論結，本件裁決申請為有理由，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。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 吳姿慧

辛炳隆

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

邱琦瑛

蘇衍維

劉師婷

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 7 月 2 7 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，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路3段1巷1號）提起行政訴訟。