

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53號

【裁決要旨】

雇主或代表雇主行使管理權之人對於勞工個人參與工會活動表示意見時，固然受言論自由之保障，但是基於工會團結權之保障及勞工具具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位及發言之手段、方法和時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報復、威脅、強制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識。

【裁決本文】

申請人：臺灣鐵路工會

設：台北市中正區北平西路3號6樓6044室

代表人：謝勝明 住同上

代理人：潘○○ 住同上

相對人：交通部臺灣鐵路管理局

設：台北市中正區北平西路3號5樓

代表人：范植谷 住同上

代理人：游○○ 住宜蘭縣

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，經本會於101年12月21日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、 確認相對人之代表雇主行使管理權之人於101年6月12日與申請人會員間之言論，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、 相對人應自收受本裁決決定書之翌日起，將本裁決決定書以標楷體16號字體張貼於相對人之宜蘭電力段佈告欄公告7日以上；並將本裁決決定書以標楷體14號字體公告於相對人內部網站首頁10日以上，均將公告事證存查。

事實及理由

壹、 程序部分：

申請人主張相對人宜蘭電力段段長梁○○於101年6月12日以言詞恫嚇申請人會員周○○，要其撤銷參選申請人地區勞資會議勞方代表之登記，顯有不當影響及限制申請人工會活動之情事，並可能因而衍生寒蟬效應，造成嚴重影響工會之組織活動之結果，其行為顯屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。相對人並於101年9月3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日內為之規定，合先敘明。

貳、 實體部分：

一、 申請人主張：

相對人所屬之宜蘭電力段段長梁○○為代表雇主行使管理權之人，其於申請人辦理宜蘭地區勞資會議勞方代表改選期間，以強烈言辭恫嚇該段員工即申請人之會員周○○，要求周○○撤銷勞資會議勞方代表選舉之參選登記，致周○○心生畏懼，而向申請人宜蘭分會申訴，經申請人向相對人提出抗議，相對人卻未予處理。梁○○段長之前已多次對不同申請人之會員進行口頭告誡，周○○在長期不堪其擾狀況下，乃於101年6月12日梁○○再次於辦公室內對其口頭示警時，以錄音筆錄下雙方對話，該錄音對話內容顯示梁○○段長不但口氣極差，且以高姿態要求周○○撤銷申請人地區勞資會議勞方代表之登記，周○○乃向申請人提出申訴。申請人接到會員申訴之後，即數度要求相對人就本件為適當之處置，惟相對人均置之不理，申請人乃於101年8月6日以正式發函，請相對人就其所屬分支機構主管人員不當影響申請人工會組織活動予以妥善處理，以免影響勞資關係。惟相對人竟以係「為期避免影響相關工程推展，始於某員工登記參選之初，期其衡酌本身工作之重要性，希望能撤銷登記致生誤解，…且對參選結果均予尊重」為藉口而拒絕處理，顯示相對人亦支持該代表雇主行使管理權之人可以業務需要為由，而對申請人為不當勞動行為。為避免工會組織活動被資方不當影響及因相對人之行為而衍生寒蟬效應，致嚴重影響工會之組織活動，故提出本件裁決之請求。

二、 相對人抗辯：

- (一) 梁○○段長係自 98 年 7 月 15 日起經指派擔任宜蘭電力段段長職務，負責該電力段全體人員之指揮監督職務，為宜蘭電力段最高行政主管，伊於該段工務員周○○登記參選臺灣鐵路工會宜蘭分會舉辦之宜蘭地區勞資會議勞方代表之初，因考量周○○之工作繁重，為避免影響工程之進展，故希望周○○能撤銷

登記。此從錄音譯文內容可知，就本件仍係尊重周○○之決定，例如：「梁○○：你想想看啦」、「周○○：好。段長謝謝」、「梁○○：我是覺得沒有必要啦。好嗎」、「周○○：好。段長謝謝」等內容，足資證明本案並無申訴人所稱恫嚇申請人之會員周○○之情事。另梁○○基於尊重周○○個人之意願與決定，事後亦從未再論及此事，且無任何干預行為。梁○○自擔任宜蘭段段長期間，分別蟬聯交通部「100 年度金路獎」及「101 年度金路獎」鐵路電務設備維護類第一名，工作績效深獲肯定。另梁○○向來支持工會，並極力維護勞資和諧，此觀宜蘭分會於100 年 10 月 19 日發函予宜蘭電力段，表示該分會為處理會務工作需要，請宜蘭電力段同意其所屬技工李○○以「半日兼辦」該分會「書記」工作協助會務乙節，亦經獲梁○○同意在案。可知申請人所稱梁○○長期對於基層員工參與工會活動即抱持負面看法云云，與事實未合。

- (二) 相對人所屬宜蘭電力段約聘員工周○○，其職務係負責「改建電車線線輪車工程」、「電力維修車及電車線觀察車工程」、「宜蘭線及北迴線電車線隔電子清洗工程」…等多項重要工程之預算編列及執行工作。梁○○純係因周○○當時負責之上開業務相當繁重，其中電車線觀察車工程按照保養週期必須在 6 月份巡視檢查全路電車線，包括花蓮到屏東北迴線、宜蘭線、縱貫線之雙單線的電車線，而宜蘭電力段於 101 年 6 月 28 日收到相對人書面通知將於 7 月 3 日要做鐵路電車線檢查，但周○○至 101 年 7 月 1 日才找廠商來做估價，8 月 10 日才將估價結果上簽，8 月中旬廠商才正式施工，事實上嚴重影響到電車線檢查車之效能，一旦事故發生，相對人營收損失事小，用路人權益受損，影響公共安全，造成社會成本難以估計。周○○負責線輪車的部分，亦有執行上超過檢查週期的問題，影響公共安全極其嚴重。所以梁○○於 101 年 6 月 12 日找周○○是為瞭解工

程進度，然因周○○前後回答進度延滯之理由不佳，才會導致梁○○後續談話的語氣受到嚴重影響，但純粹係基於工作內容上的要求，而絕非要妨礙、影響及限制申請人工會之組織或活動。申請人所言梁○○之不當勞動行為，係屬誤解。且如錄音譯文中所載，梁○○一向支持工會，只是猜測是申請人工會代表林育偉希望周○○出來參選，純粹是猜測，並不是對工會有不友善之態度，並提出相對人電務處於 101 年 10 月 24 日發函予宜蘭電力段要求尊重工會職權，依法嚴守勞資分際之公文以為佐證，為此請求駁回申請人之申請。

三、 不爭執事項

- (一) 梁○○係擔任相對人宜蘭電力段段長，負責全段人員之指揮監督，為該段最高行政主管。
- (二) 周○○於101年6月登記參選申請人工會宜蘭分會舉辦之宜蘭地區勞資會議勞方代表選舉，並為梁○○所知悉。
- (三) 雙方對101年6月12日梁○○與周○○間對話之譯文內容無意見。

四、 綜合雙方之主張及所提出之相關事證，本件之主要爭點為：(一) 相對人所屬宜蘭電力段段長梁○○是否為代表雇主行使管理權之人？(二) 梁○○與周○○之對話中，有無要求周○○退出申請人宜蘭分會勞資會議勞方代表選舉？以及有無對工會活動負面評價之內容？如有，則上開言論，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？經查：

- (一) 梁○○為工會法第 35 條第 1 項所指之代表雇主行使管理權之人：

經查，梁○○段長為相對人宜蘭電力段段長，為該段最高行政主管，負責該段事務分配、指揮及監督，包含人事權之行使在

內，為相對人所自陳，是梁○○應屬工會法第 35 條第 1 項所指之代表雇主即相對人為管理權之人，洵堪認定。

- (二) 梁○○於 101 年 6 月 12 日確有以強烈之言詞及態度要求申請人之會員周○○退出申請人工會宜蘭分會之宜蘭地區勞資會議勞方代表選舉，且對工會活動予以負面評價之情事：

相對人雖辯稱梁○○該日係因周○○之回答，致造成梁○○極大的責任壓力，因此有所情緒，致影響後續談話的語氣，但純粹係基於工作內容上的要求，而絕無要妨礙、影響及限制申請人工會之組織或活動云云。惟查：

- 1、觀諸梁○○與周○○於 101 年 6 月 12 日之對話，其中：「(梁○○) 你都還在處理雜項事務，還可以選工會代表…勞方代表.. 誰叫你去選的?」、「誰叫你去的?」、「哪一位代表?…林育偉哦」、「不要啦，去撤掉啦…不要選了，你們技術股都在做工會的事哦，你們乾脆叫工會股好了。去撤掉啦…你是聽什麼人的話」、「我看不要去啦，不要，不要，去撤掉啦、撤掉啦、撤掉啦…怎樣，你很喜歡去哦。你工作都忙不過來了，你再去做那些做什麼……怎樣，你心裡很不高興哦」及「技術股就已經夠忙的，又要去參與工會的事。我覺得沒必要啦。你們那裏已經超夠多了，一個兼半天、一個兼理事、一個兼那個，這樣對嗎?」等之內容，顯係基於其係相對人宜蘭電力段最高行政主管身分，以強烈之言詞及態度要求申請人之會員周○○退出申請人工會宜蘭分會之宜蘭地區勞資會議勞方代表選舉，並質問周○○是否為工會幹部要其出來參選，而非如相對人所辯僅係因周○○之回答致有所情緒，致影響後續談話的語氣而已。
- 2、再者，梁○○該日之言論，對工會活動予以負面之評價，諸如：「(梁○○) 我又不是工會段啊，…工會你不需要了解那麼多啦，你是看他們這樣很好是不是?」、「這都是他們在運作啦，

怎麼不知道。有必要跟他們一起起舞嗎？」、「要不然你…就兩三個人去做就好了，大家都在做；做什麼意思的。我不了解你們到底在想什麼。講都講沒空，出差就十幾天，很忙還參加工會到底參與什麼意思。那你為什麼要去報名」等語，措詞強烈且明示對工會活動予以負面評價，堪以認定。

- 3、綜上，梁○○與周○○於101年6月12日之對話中，梁○○確有以強烈之言詞及態度要求申請人之會員周○○退出申請人工會宜蘭分會之宜蘭地區勞資會議勞方代表選舉，並質問周○○是否為工會幹部要其出來參選，且對工會活動予以負面評價之情事。相對人此部分所辯，尚非可採。

（三）梁○○於101年6月12日之言論，構成工會法第35條第1項第5款之不當影響及妨礙申請人工會之組織及活動之行為：

- 1、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。就雇主之行為是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；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，只要客觀上可以認定行為人具有不當勞動行為之認識為已足。析言之，雇主或代表雇主行使管理權之人對於勞工個人參與工會活動表示意見時，固然受言論自由之保障，但是基於工會團結權之保障及勞工具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位及發言之手段、方法和時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報復、威脅、強制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，

即應推定其具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識。

- 2、經查梁○○以強烈之言詞及態度要求申請人之會員周○○（相對人宜蘭電力段約僱工務員）退出申請人工會宜蘭分會之宜蘭地區勞資會議勞方代表選舉，並質問周○○是否為工會幹部要其出來參選；且其言談之中對工會活動予以負面評價，已如前述；本會考量梁○○為相對人宜蘭電力段之最高行政長官，周○○為宜蘭電力段約僱工務員，行為時為申請人工會宜蘭分會辦理宜蘭地區勞資會議勞方代表選舉期間，及梁○○以強烈之言詞及態度要求申請人之會員退出該選舉，且質問該會員之參選是否為申請人工會幹部之指使，並於言談之中對工會活動予以負面評價，核其內容除使周○○因參與參選登記而心生畏懼，向申請人申訴之外，亦多有否定工會之涵義，揆諸前揭說明，應認梁○○為上開言論時具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識。而梁○○為相對人之代表雇主行使管理權之人，其上開言論，亦顯已不當影響或妨礙申請人之工會活動，其行為自屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 3、相對人又辯稱宜蘭電力段於101年6月28日收到相對人書面通知將於101年7月3日進行鐵路電線檢查，惟周○○遲至101年7月1日才找廠商估價修繕工程，至8月10日才將估價結果上簽，8月中旬才正式施工，而嚴重遲誤工作云云。惟查申請人主張之本件行為係發生於101年6月12日，當時相對人書面通知宜蘭電力段將於101年7月3日進行鐵路電線檢查之事實尚未發生，相對人執其後始發生之事作為抗辯之理由，自無足採。退步言之，縱認周○○於101年6月12日當時確有所謂工作進度落後之行為，其主管自得本其管理上之權責為適當之處理，尚不得以此為由而要求周○○撤銷參加勞資代表選舉之登記，其行為顯有不當影響或妨礙工會活動，實無疑義。相對人此部分所辯，亦非

足採。至於相對人101年10月24日要求下屬宜蘭電力段應尊重工會職權，嚴守勞資分際之公文，因係本件案發後所為，充其量係供認相對人事後態度之認定，尚不足影響本會對本案之判斷，併予說明。

- 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，相對人之代表雇主行使管理權之人梁○○於101年6月12日之言論，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。從而，申請人請求確認相對人之代表雇主行使管理權之人於101年6月12日與申請人會員間之言論，構成工會法第35條第1項第5款之不當影響及妨礙申請人工會之組織及活動之行為，為有理由，應予准許如主文第一項所示。本會並認命相對人於收受本裁決決定書之翌日起，應將本裁決決定書黏貼於相對人之宜蘭電力段佈告欄公告7日以上，並將本裁決決定書公告於相對人內部網站首頁10日以上，兩項均將公告事證存查為適當，爰裁決如主文第二項所示。
- 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 劉志鵬

吳姿慧

辛炳隆

劉師婷

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

邱琦瑛

張鑫隆

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 1 年 1 2 月 2 8 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。