勞動部不當勞動行為裁決決定書

107年勞裁字第01號

【裁決要旨】

「因邱○○為相對人稽核室資深經理，其上司為總稽核及副總稽核二人，有權至 88 家分行進行稽核，且所做之稽核報告若認定同仁有工作缺失，會影響該同仁的考評，是邱 ○○當屬代表相對人行使管理權之人……則邱○○明知相對人元大銀行併購大眾銀行，即不久將來銀行內存有元大銀行工會與申請人工會之情形下，利用上述相對人元大銀行設施邀集同仁加入元大銀行工會，顯然對申請人工會的會務運作造成不公平對待，難謂無不當影響、妨礙或限制。

鄭○○為相對人元大銀行資訊開發部主管之秘書，與部門主管間之關係密切，屬近似代表雇主行使管理權之人，且鄭○○明知元大銀行合併大眾銀行後，大眾銀行企業工會尚存在，鄭○○竟利用元大銀行電子郵件系統通知資訊開發部門約 160 位同仁得聯繫伊填寫入會申請書，其主管亦容任此行為，則資訊開發部門同仁難免認為此係資訊開發部門主管之意思，因而加入元大銀行工會……；甚且，對照前述相對人元大銀行稽核室資深經理邱○○於 106 年 12 月間以元大銀行工會發起人身份，使用相對人元大銀行稽核室公務用傳真機傳送工會入會申請書給相對人元大銀行所認識的同仁一節，兩者前後脈絡、情節相同，凡此均與元大銀行應秉持公平立場面對申請人工會與元大銀行工會之雇主中立原則相違，又相對人元大銀行尚無法證明前開鄭○○之行為純粹是伊個人所為，且完全違反雇主之意思，故應推定鄭○○所為係體察雇主之意思而為，而認定係屬可歸責於相對人元大銀行之支配介入行為。」

【裁決本文】

申請人：高雄市大眾商業銀行股份有限公司企業工會
設高雄市苓雅區中正一路 177 之 2 號

代表人：黃○○
住同上

代理人：陳金泉律師、葛百鈴律師、李瑞敏律師
住臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 號

相對人：元大金融控股股份有限公司
設臺北市松山區敦化南路 1 段 66 號

代表人：王榮周
住同上

代理人：孫○○
住同上

相對人：元大商業銀行股份有限公司
設臺北市松山區敦化南路 1 段 66 號 1 至 3 樓

代表人：范志強
住同上

代理人：蔡○○、李○○
住同上

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（下同）107 年 6 月 15 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、相對人元大商業銀行股份有限公司稽核室資深經理邱甲○○於 106 年 12 月間以「元大商業銀行股份有限公司企業工會」發起人身分，使用相對人元大商業銀行股份有限公司稽核室公務用傳真機傳送工會入會申請書給相對人元大商業銀行股份有限公

司所認識之同仁，以及利用相對人元大商業銀行股份有限公司內部「中央集保公司」傳遞入會申請書等行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。

- 二、相對人元大商業銀行股份有限公司資訊開發部於107年2月12日以全行電子郵件轉發元大商業銀行股份有限公司企業工會1070000007號函之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。
- 三、相對人元大商業銀行股份有限公司應自本裁決決定書送達翌日起5日內，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於內部網站首頁14日以上，並將公告事證存查。
- 四、申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法及不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決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院104年度判字第440號判決意旨參照）。
- 二、查申請人於提出申請時，就相對人部分，僅以「元大金融控股股份有限公司」（下稱元大金控）為相對人，而於107年2月1日具狀追加「元大商業銀行股份有限公司」（下稱元大銀行）為相對人，亦即該書狀所載請求裁決事項第一項（請求確認相對人元大金控、元大銀行於106年10月間扶植設立登記「元大商業銀行股份有限公司企業工會（下稱元大銀行工會）」之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為）、第四項（請求命相對人元大金控、元大銀行不得再為任何干預、介入申請人工會與「元大銀行工會」協商合併之行為，亦不得再有任何支配、介入「元大銀行工會」運作之行為）部分，併列元大金控與元大銀行為相對人。其次，申請人提出裁決申請後，107

年 2 月 1 日具狀追加請求裁決事項第三項「請求確認相對人元大銀行介入元大銀行工會招募會員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。」；於 107 年 2 月 12 日具狀追加請求裁決事項第四項「請求確認相對人元大銀行從 107 年 2 月 1 日起拒絕申請人使用行內郵電網路系統傳遞公文、工會快訊之行為，構成工會法第 35 條第 1 項不當勞動行為」；再於 107 年 3 月 9 日具狀追加請求裁決事項第六項「請求確認相對人元大銀行於 107 年 2 月 12 日以全行電子郵件轉發元大銀行工會 1070000007 號函之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。」，嗣後於 107 年 3 月 26 日具狀更正原請求裁決事項第四項為第五項「請求確認相對人元大銀行自 107 年 2 月 1 日起拒絕讓申請人工會繼續使用網路聯繫功能（含內網、外網）之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」，核申請人上述追加與變更，經本會審酌後認定事實脈絡同一，並無礙相對人之防禦或本件裁決程序之進行，應予准許。

三、次按依勞資爭議處理法第 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 項規定之理由或事實發生之次日起 90 日內為之。」、依同法第 51 條規定「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。」。

四、查申請人於 107 年 2 月 1 日於裁決事項第一項「請求確認相對人於 106 年 10 月間扶植設立登記元大銀行工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」部分，追加元大銀行為相對人，就此，相對人元大銀行抗辯申請人於 106 年 10 月間獲知相對人協助成立案外人元大銀行工會，遲至 107 年 2 月 1 日始對相對人提起本項請求，顯已逾勞資爭議處理法第 39 條

第 2 項所定 90 日之法定期間云云；然申請人陳稱：元大銀行企業工會雖然成立在先，但申請人係於 106 年 12 月 14 日與元大銀行企業工會理事長王甲○○首次見面，此時才知悉王甲○○為企業工會理事長，並經查證後才知悉王甲○○為人資經理，會後查證元大銀行企業工會幹部各職稱後才發現均為經理職稱，直至上級工會交付申證十附件的員工申訴電郵後，方才確信元大銀行介入扶植元大銀行企業工會等語。本會認為：參照最高法院 100 年度台上字第 1393 號判決意旨，勞動基準法第 12 條第 2 項所定之知悉，係指查證得知、對於該事實有確信者，則勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所定之知悉，自可相同解釋，準此，依照申請人主張，係於 106 年 12 月 14 日與元大銀行工會理事長王甲○○首次見面，才知悉王甲○○為人資經理，且會後查證方知道企業工會幹部多為經理職稱等語，因而伊於 107 年 2 月 1 日追加相對人元大銀行為本項請求，尚未逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所定 90 日之法定期間。

五、再者，有關相對人元大金控抗辯並非申請人所主張工會法第 35 條第 1 項第 5 款之雇主一節，查相對人元大金控為大眾銀行、元大銀行百分之百控股母公司，相對人元大金控為具有實質管理權之雇主，具有裁決相對人適格（本會 103 年勞裁字第 12 號裁決決定及最高行政法院 104 年度判字第 338 號、105 年度判字第 389 號判決意旨參照），故申請人依據其主張之事實將元大金控列為相對人，於法並無不合。

六、另相對人元大金控與元大銀行均稱：申請人請求裁決事項多屬「確認特定社會事實」是否存在，例如：「確認相對人扶植設立登記案外人元大銀行工會」（第 1 項），「確認相對人介入兩工會協商合併事宜」（第 2 項），「確認元大銀行透過行政力量協助元大銀行工會招募會員」（第 3 項），該等社會事實既非法律關係，本不得為確認之標的云云，惟查裁決制度之目的在提供工會或會員於從事工會活動之際，若受到雇主不當勞動行為之侵害時，

尋求專業、快速、有效之救濟途徑，工會或會員若認為權益遭受雇主不當侵害而申請裁決救濟時，裁決會本得秉諸職權調查事實，並為裁決之判斷，不受申請裁決之事項及事實之拘束（本會 101 年勞裁字第 9 號裁決決定參照），而裁決會認定雇主有無不當勞動行為之事實一節，性質上屬行政處分，並非確認性質之判決，當事人若不服裁決會之認定，亦得再對之提出救濟，從而相對人抗辯申請人請求裁決救濟事項性質上為確認特定社會事實，與訴訟法有違云云，尚屬誤會。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

（一）相對人元大金控、元大銀行扶植成立元大銀行企業工會。

1、相對人元大金控部分。

（1）敬請參諸貴會 103 年度勞裁字第 12 號裁決決定意旨暨申請人工會與相對人元大金控人資長互動之現實，從實質雇主概念以觀，相對人元大金控亦為雇主身分，且即便係元大銀行員工受上意而成立元大銀行企業工會，此亦得歸為實質雇主、即相對人元大金控之行為無誤。

（2）相關事證與說明如后：

① 一方面否認（稱一無所悉），另一方面又透過元大金控法務長、人資長、策略長、法遵長與法律顧問全程監控兩工會協談合併（申證七回函日期 106 年 11 月 28 日聲稱一無所知、卻在 11 月 7、17 日介入兩工會協商）。

② 另申請人工會幹部恰巧於 106 年 12 月 14 日聽聞何○○（原大眾銀行人資副總）親口說明成立元大銀行企業工會係元大金控實際掌權者馬家兄弟授意而為（申證二十七）。是相對人元大金控確實指示成立元大工會，此請參前呈申證二十七和副總錄音所述、元大銀行企業工會係元大金控實際掌權者馬家兄弟（馬○○）授意而為。至若相對人抗辯馬○○現無擔任任何職務，然無論係元

大金控或元大銀行無人不知曉馬○○為實際掌權者，甚至現在申請人工會會員隨意查詢相對人公司電子郵件，均可查到馬○○之公司郵件信箱，此請參申證三十二所示，敬請 卓參。

- ③ 連媒體報導都可見：「銀行局官員指出，日前元大金為避免大眾工會勢力擴大，公司另成立工會制衡，勞資關係更顯緊張...」（申證十一參照）。

2、相對人元大銀行部分。

- (1) 元大企業工會發起人、現任理事長王甲○○前為元大銀行人資經理（請參申證九，此為申請人提出裁決申請前、即106年12月29日上網查知）。
- (2) 申請人工會於106年12月14日與元大銀行企業工會幹部見面後，事後調查元大銀行企業工會各幹部職稱（請參申請人107年2月1日書狀第六頁），赫然發現各個均為經理，明顯有資方色彩。
- (3) 申證十所附元大銀行員工申訴郵件，內容提及工會成立後神隱、總行人資派人成立工會、工會成立目的在於阻擾大眾工會存續，同時也提及入會同意書由主管通知並限時繳交，甚至投票選舉均為資方主導。
- (4) 元大銀行企業工會確實神隱，申請人工會除透過資方，難以直接聯繫，後即便向資方詢問能否有王甲○○手機，亦係數日後才回復由王甲○○向申請人聯繫（申證十二）；另依申證十三所留元大銀行工會電話，經由申請人工會會員代表邱乙○○先生去電詢問如何加入工會事宜，卻被轉總行、要找經理加入工會（申證十四至十七）！
- (5) 多則簡訊顯示資方要求加入元大銀行企業工會，設若元大銀行企業工會為自主性工會，豈有資方會大力協助、透過主管之行政力量要求加入工會？！（請參申證十八、十九、申證二十二、二十三等）

- (6) 資方介入工會、透過行政力量要求加入元大銀行企業工會之事實，除前述簡訊外，甚至有電話錄音為證，此請參申證二十八所示電話錄音與譯文，此為申請人工會總幹事許○○所親自聯繫的電話(為避免基層員工遭相對人惡意報復，譯文部分暫不提供該員姓名，錄音檔部分亦僅提供予貴會)，元大銀行基層員工親口說明主管要求加入元大銀行企業工會、為了效忠而須加入。
- 3、元大銀行工會發起人、理事長王甲○○前為人資經理，現職稱亦為專業經理，洵非屬基層勞工，元大銀行工會並非自主成立之工會。
- (1) 敬請參諸前呈申證九、上網蒐集元大銀行與王甲○○，可得知王甲○○為人資部經理，即便證人王甲○○辯稱並非管理職、且發起工會時已不在人資部門等云云，然敬請參諸相對人元大銀行相證五組織表，經理在職級或職稱上應該大於副理，但王甲○○為專業經理，卻隸屬於資深副理之下，此明顯悖於常情且令人甚為費解！更況，證人王甲○○於貴會詢問時，竟對於現職職務為何僅能含糊帶過？！
- (2) 證人王甲○○陳稱籌組工會目的在於爭取權益、在於避免自己被打壓，但現實上卻是相反，元大銀行工會成立迄今，面臨元大銀行合併大眾銀行後之業務增加，卻無工會出面爭取勞工權益；另且，爾近勞基法修正頻繁，元大銀行工會也無任何與資方互動、協商、爭取權益，工會成立之目的為何，著實啟人疑竇。此敬請貴會參諸申請人前呈申證十附件所附申訴郵件內容，基層員工反應合併後業務增加、工作量加倍(按元大合併大眾後發生原大眾員工離職潮、分行數增加但人員減少，業務與工作自然隨之增加)，但工會神隱、工會成立後迄今卻毫無任何勞動權益保障或增取？！即便身為元大銀行工會發起人即證人鄧○○、劉

○○對元大工會印象也只有參加一次會議與選舉會員代表而已，此足見元大銀行工會的成立與存在，除與申請人工會分庭抗禮外，並無任何爭取勞動權益之舉。

- (3) 更讓人匪夷所思、甚至也絕對應該是工會運動聞所未聞的是，元大銀行工會成立迄今半年左右，期間並無任何勞資爭議或衝突，但短短期間內入會率竟高達七成九（按證人王甲○○證述會員人數 1905 人、元大銀行員工人數 2400 人），如該工會為自主工會，想必招募會員方式必也有其特殊之處，但業經 貴會詢問證人王甲○○如何招募會員，證人卻回答並無公告、僅係同仁一傳十、十傳百而單靠口耳相傳竟有如此眾多同仁加入工會，此明顯不合常情。是短期內得以如此多的員工加入工會，絕對係相對人元大銀行協助、動用行政資源，讓基層員工為了不被主管或公司另眼相待而「被迫」加入工會！
- (4) 依據工會法第 14 條以及施行細則第 12 條規定，代表雇主任行使管理權之主管人員，不得為企業工會之發起人；除如前述說明，元大銀行工會發起人與理事長身分為人資經理，明顯屬於上開代表雇主任行使管理權之主管外，另位發起人即邱甲○○也同樣是代表雇主任行使管理權之主管（按請參申證三十一組織圖，稽核室直接隸屬董事會、證人邱甲○○為稽核室查核組組長、資深經理而有查核各分行之權限），且發起人巫○○更係個金信用管理部第二把交椅，同屬資方管理人員；是資方管理人員轉身成為工會發起人，相對人元大銀行確實扶植成立元大工會。就此還請參申證四十四所示元大銀行各單位首長職稱與職務代理順位表，按前述邱甲○○甚至可為總稽核之職務代理人、巫俊隆亦為個金信用管理部門最高首長之職務代理人，足見明顯具有管理職、係為代表雇主任行使管理權之主管人員無誤。
- (5) 茲謹陳報申證四十二所示人事派令，元大銀行企業工會發

起人與現任理事長王甲○○係於 106 年 5 月 16 日調任單位，正巧該工會連署人基本資料表填寫日期也是 106 年 5 月 16 日！是申請人主張王甲○○擔任人資經理時籌組工會、該工會明顯為資方扶植成立，此絕非空穴來風。

4、另茲謹彙整相對人元大銀行扶植成立元大工會之事證與說明如后，敬請 卓參。

(1) 元大銀行工會發起人多為經理、主管，甚至前述王甲○○、邱甲○○與巫○○等更明顯為主管職務；另且，觀諸元大銀行工會幹部職稱各個均為經理，明顯具資方色彩。茲謹彙整目前申請人工會所知悉之元大銀行企業工會幹部成員如下表所示：試問，一般企業工會之幹部哪有可能都是經理、資深經理成員？！

工會職務	姓名	隸屬於元大銀行之單位	公司職稱
理事長	王甲○○	前人資經理	專業經理
副理事長	陳甲○○	法人金融業務部	專業經理
理事	邱甲○○	稽核室	資深經理（查核組長）
理事	巫○○	個金信部	資深經理（單位副主管）
理事	周○○	稽核室	專業經理
監事	王乙○○	稽核室	專業副理

(2) 招募會員部分竟由相對人元大銀行稽核室查核組組長即證人邱甲○○連繫所有 88 家各分行、以稽核室辦公室傳真入會申請書而要求分行員工填寫入會申請書，最後更係透過相對人元大銀行內部公文傳送方式、由相對人元大銀行委請民間業者彙整入會申請書，此請參證人邱甲○○之證詞內容即明。如此資方明助，如此透過稽核室可直接稽查各分行壓力招募會員，堪足證明元大銀行工會確實係資

方扶植成立。

- (3) 工會另名發起人鄭○○亦透過相對人元大銀行郵件群組將入會申請書、工會訊息發送予高達 166 人之資訊開發部門同仁；若非元大工會為相對人扶植成立，試問豈有可能如此大方利用上班時間、部門群組郵件？更何況，該部門群組還包含該部門最高主管，如非公司要求成立工會，豈有工會成員如此毫無畏懼地在上班時間、利用上班族組郵件而將工會訊息毫無避諱、如此大方地檢送予該部門最高主管？！
- (4) 元大銀行工會的會員選舉，更可見該工會確實係相對人元大銀行指示成立，否則豈有無須經任何協商（證人王甲○○明確證稱『完全沒有與公司協商』、『整個選舉過程中沒有受到公司任何干擾』），而工會即可大大方方地利用上班時間、上班地點辦理工會選舉？且各分行還配合辦理選舉投票？！甚至連元大銀行工會 107 年 3 月 30 日所召開之臨時會員代表大會均得利用上班時間、相對人金控大樓辦公室舉行（按請參前呈申證四十三、連第一屆會員代表大會之會議地點也同樣在金控大樓舉行之）；其他會員代表會議召開時，也無須與資方協商而逕得於上班時間內為之；會員代表選舉更可由北區三大據點以及各分行在上班時間內舉行，相對人元大銀行扶植成立工會、甚至大力協助與配合工會選舉，確實昭然可揭。
- (5) 尤有甚者，再請參諸前呈申證四十三，該工會會員代表當選名單，業經申請人工會查詢後發現，即便是會員代表也個個掛名經理、副理，茲謹彙整如后；元大銀行企業工會幹部、會員代表多為管理職，明顯具有資方色彩。另且，再請參諸前揭申證四十三次頁所提及 107 年 2 月 8 日第一屆第一次會員代表會議地點係在金控大樓五樓會議室召開、開會時間係上班時間，如非雇主扶植之工會，豈有可

能如此毫無任何協商、無請假也無借用場地而直接且大方地在上班時間、雇主場所召開會議？！此亦明顯可證明元大銀行企業工會之組織、運作，均係直接受資方所助而為資方扶植甚明！

單位	姓名	職稱
專案融資部	謝○○	資深經理（部副主管）
法金授信部	林甲○○	經理（審查組組長）
資訊開發部	鄭○○	專業副理
個金業務部	謝○○	經理
個金業務部	武○○	經理
營業部	陳乙○○	資深經理
法令遵循部	黃○○	經理（法遵組組長，係為法遵長莊○○第一順位職務代理人）
風險管理部	呂○○	經理（管理組組長）
西門分行	張甲○○	業務經理
南崁分行	林乙○○	資深副理
台北分行	趙○○	經理
三重分行	蘇○○	資深副理
台中分行	林丙○○	資深經理
大甲分行	王丙○○	副理
博愛分行	何○○	資深副理

5、邱甲○○、鄭○○均為支配介入行為之主體無誤。

- (1) 按 貴會 102 年勞裁字第 6 號裁決決定意旨明確指出：「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...。」。

- (2) 據此，邱甲○○為相對人元大銀行稽核室查核組組長、資深經理，其權限為稽核所有營運活動與業務，對於各分行有稽核、稽查權限，且一旦列於稽核報告明載之缺失內容，確實會影響遭查核人員之考評（按此核屬於對公司業務具有一定影響力者，應為我國代表雇主行使管理權之人）；且觀諸相證五元大銀行組織圖，稽核室直接隸屬於董事會，而邱甲○○更為總稽核、副總稽核以下之資深經理（查核組組長），確實為前揭貴會裁決意旨所指「高層業務主管」、「其他工會之會員」無疑。是邱甲○○在上班時間、以稽核室傳真要求其查核的 88 分家各分行上繳入會申請書，雖事後辯稱其個人名義、並非稽核室名義，但相對人及各分行主管或同仁根本無法分辨，證人也自承有想過會讓同仁有壓力，甚至邱甲○○透過此方式而招募高達 4、500 名會員，最後入會申請書亦透過相對人元大銀行內部公文傳送系統送回稽核室予邱甲○○，如何能說與稽核室無關？如何能說非稽核室名義（若非稽核室名義，又為何 88 家

各分行均用行內公文方式傳送回稽核室)？如此外觀上、客觀上、甚至各分行同仁理解均認此招募入會明顯係資方行為也。

- (3) 至於鄭○○其為該部門負責總務人員工作、部門主管之秘書，請參申證二十六所示該部門管理傳達之文件均係由證人鄭○○所負責發送，其明顯屬於前述 貴會裁決決定意旨所稱「近似代表雇主行使管理權之人」、「其他工會之會員」；況且，對照申證二十三與二十六，受文者或任何客觀第三人均無法分別差異所在，更不會覺得申證二十三非屬鄭○○基於職務所發送者(按該部門全體員工並不等於元大銀行工會會員，如元大銀行工會為自主工會，證人鄭○○單純係基於工會會員身分而發送工會訊息，豈有可能以全部門群組發送方式為之？！)。

6、無論係前述透過稽核室要求各分行填交入會申請書、或透過資訊開發部群組方式等招募會員，乃甚至元大銀行工會之會員代表選舉辦理，確實都是相對人行政資源襄助，目的係藉此壓制申請人工會。

- (1) 前呈貴會 102 年勞裁字第 6 號裁決決定意旨亦認「次按，雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言。但是，即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡(雇主並未直接參與)，在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。

除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為...。」。

- (2) 查相對人元大銀行迄今尚未肯恢復申請人工會對外網路、甚至現已無行方人資窗口與申請人工會互動、也更不願意與申請人召開勞資會議，確實與申請人關係緊張、從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於申請人工會有嫌惡之意向。是邱甲○○、鄭○○均為體察上意而成為元大銀行工會發起人並且透過行政資源大幅吸收元大銀行工會會員(按相對人元大銀行至少有默許或同意渠等利用行政資源，故邱甲○○與鄭○○之行為應可歸為相對人元大銀行之行為)，目的確實在於打壓、牽制申請人工會，而屬支配介入型之不當勞動行為甚明。

- 7、另且，申證十所附元大銀行員工申訴郵件，內容提及工會成立後神隱、總行人資派人成立工會、工會成立目的在於阻擾大眾工會存續，同時也提及入會同意書由主管通知並限時繳交，甚至投票選舉均為資方主導。事實上，如元大銀行企業工會為自主成立之工會，則怎可能工會完全神隱？而且如此神隱、神秘，居然還可以在短期間內招募到近兩千名會員？！該工會神隱情形，申請人工會除透過資方，難以直接聯繫，後即便向資方詢問能否有王甲○○手機，亦係數日後才回復將由王甲○○向申請人聯繫(申證十二)；另依申證十三勞動局工會名冊上所留元大銀行企業工會之電話，經由申請人工會會員代表邱乙○○去電詢問如何加入工會事宜，卻被要求轉總行、要找經理加入工會(申證十四至十七)！再者，尚有多則簡訊顯示相對人元大銀行要求基層員工加入元大銀行企業工會，設若元大銀行企業工會為自主性工會，豈有資方會大力協助、透過主管之行政力量要求加入工會？！

(請參申證十八、十九、申證二十二、二十三等) 再請 貴會審酌元大銀行企業工會幹部多為稽核室主管、有權稽核各分行，現實上更係透過此行政權方式，由稽核室下達指示分行作業主管、要求基層員工加入工會，甚至還追蹤基層員工是否繳回入會同意書！是資方介入工會、透過行政力量要求加入元大銀行企業工會之事實，除前述簡訊外，甚至有電話錄音為證，此請參申證二十八所示電話錄音與譯文，此為申請人工會總幹事許榮富所親自聯繫的電話(為避免基層員工遭相對人惡意報復，譯文部分暫不提供該員姓名，錄音檔部分亦僅提供予 貴會)，元大銀行基層員工親口說明主管要求加入元大銀行企業工會、為了效忠而須加入。

- 8、綜上，申請人主張相對人扶植成立元大銀行工會，此可參元大銀行工會發起人均為管理人員(發起人不是人資經理、就是稽核室資深經理)、幹部多為經理而明顯具有資方色彩，更可由招募會員透過行政資源為之、連該工會召開會議與辦理選舉也是資方協助而足證明之。

(二) 相對人元大金控於 106 年 11 月 7 日、17 日介入兩工會協商合併事宜。

- 1、相對人亦不爭執 106 年 11 月 7 日、17 日，兩工會協商合併事宜時，相對人元大金控各級長官、甚至法律顧問均全程在場，然相對人卻辯稱僅為避免兩家工會衝突緣故而在場云云，此甚為荒謬、顯與常理相違，蓋有何事證證明兩家工會將發生衝突？又即便發生衝突，那干卿底事？與相對人何干？若僅係代為聯繫，豈有每每均全程在場，甚至下次會議時間還要考慮到相對人元大金控各級長官與法律顧問時間是否方便的道理？！
- 2、令人匪夷所思、百思不解的是，申請人工會要找元大銀行工會竟然要透過相對人居間聯繫，連會面時間、地點，均由相對人一手掌控(兩工會見面必須透過相對人、見面地點必須

在相對人金控總部、甚至見面時間還要配合相對人四長與法律顧問的時間)！相對人透過四長、法律顧問在場坐鎮，以此氛圍而緊緊、密接且毫無避諱地介入工會運作，著實係臺灣集體勞動實務上最最不當的示範，亟需貴會予以矯正其不當介入！尤有甚者，11月17日會議後尚訂下12月14日會議，此會議時間、地點，全係配合相對人各級長官，即便連申請人工會擬欲邀約上級工會共同參與，均遭相對人所拒(申證十二參照)！更者，申請人以申證十二詢問王甲○○聯繫方式，相對人也遲遲未肯告知，甚至要事隔數日後才回訊稱王甲○○會與之聯繫，相對人所作明顯欲控制兩工會合併討論時間、地點、參與人員、甚至合併內容甚明。

3、106年11月7、17日，相對人元大金控確實不當介入工會。

(1) 證人王甲○○固然輕描淡寫陳稱106年11月7、17日兩次會議，相對人元大金控各級長官均無發言，然此絕非事實，試問如單純介紹兩工會認識，何以需要各功能長全程出席、全程在場？貴會為本件審理時，相對人元大金控一再表明金控各功能長所轄事務繁忙、時間有限，若單純介紹認識、毫無發言或互動，何必全程在場？

(2) 尤有甚者，暫先無論元大銀行工會是否為自主工會，即便係，兩家工會討論合併，又干資方何事？資方各功能長與法律顧問居然全場在場，更且106年11月7日已完成介紹後，第二次還是一樣全程在場、甚至連下次會面時間的決定都要以資方法律顧問或功能長時間為考量！懇請貴會審酌勞資雙方本有先天上不對等，各功能長齊聚一堂、全程在場，如何期待工會可以自主協商？！

(三) 相對人元大銀行透過行政力量要求基層員工加入元大銀行企業工會。

1、援引前述說明，另請參申證十附件所示元大銀行員工申訴內容(入會申請書由主管通知限時繳交、工會選舉是主管通知

而連選誰都是要聽主管指示)、申證十八簡訊內容所轉稽核室要求加入元大銀行企業工會、申證十九簡訊內容則提及分行作業主管收到稽核室指示加入元大銀行企業工會;申證二十二亦係稽核要求分行主管、主管再發入會申請書而強迫基層加入元大銀行企業工會;以及申證二十八錄音譯文亦提及主管要求加入元大銀行企業工會。

- 2、尤有甚者，邱甲○○透過稽核室、身為稽核組組長而對各分行有稽核權限，要求各分行繳交元大銀行企業工會入會申請書，甚至透過相對人內部公文傳送系統為之。前述各項事證，申請人除用以主張元大銀行企業工會為資方扶植成立者外，即便退千萬步言而認該會為自主工會，然資方明助、暗助該會運作，亦明顯有違雇主中立原則，而屬不當勞動行為甚明。

(四) 相對人透過鄭○○以 106 年 2 月 12 日電子郵件發放元大銀行企業工會函文。

- 1、申證二十三部分，此並非如相對人抗辯鄭○○僅發郵件給兩個人，蓋敬請 貴會參諸申證二十三收件者，其一係資訊開發部，該部門員工人數即高達百人，一次性地向百人發放入會申請書，不僅係用行政力量協助元大銀行企業工會招募會員，且亦顯有違雇主之中立原則。另且，申請人工會主張鄭○○亦屬於代表雇主行使管理權人或近似代表雇主行使管理權人，此請參申證二十六所示鄭○○佈達人資單位要求簽署之同意書即明。
- 2、是鄭○○一次性地向百人發放入工會函文、工會入會申請書，不僅得證明元大銀行企業工會有資方之手介入成立與組織，且亦顯有違中立原則。易言之，申請人主張此為證明元大銀行企業工會係資方扶植的事證之一，若非資方扶植，何以鄭○○一次性全部門發送工會函文、連主管在內亦發送而毫無避諱？明顯為資方默許。前述鄭○○行為，應歸為相對人資

方行為，除用以主張、證明元大銀行企業工會係資方所成立外，即便元大銀行企業工會為自主工會，資方違反中立原則、明顯幫助該會運作，亦屬不當勞動行為。

(五) 相對人拒絕申請人使用網路部分。

1、 相對人確實無端拒絕申請人使用網路，申請人連上勞動部網站均無法為之。

- (1) 申請人於 107 年 4 月 23 日 貴會調查會後結束後，立即請工會理事在工會辦公室上網確認，茲謹陳報確認結果如后。
- (2) 申證三十三為欲上勞動部官網(<https://www.mol.gov.tw/>)，確實無法連線上網，確認無法上網時間為 107 年 4 月 23 日晚間 7 點 39 分 30 秒。
- (3) 申證三十四為欲上 Google 網站，也無法連線上網，確認時間為 107 年 4 月 23 日晚間 7 點 37 分 02 秒。
- (4) 申證三十五為欲上雅虎網站，同樣無法連線上網，確認時間為 107 年 4 月 23 日晚間 7 點 34 分 37 秒。
- (5) 申證三十六為欲上法源網站，亦無法連線上網，確認時間為 107 年 4 月 23 日晚間 8 點 00 分 14 秒。
- (6) 申證三十七則係欲上銀行局網頁，同樣無法連線上網，確認時間為 107 年 4 月 23 日晚間 7 點 54 分 01 秒。
- (7) 申證三十八則係欲上保險局網頁，也同樣無法上網，確認時間為 107 年 4 月 23 日晚間 7 點 57 分 17 秒。
- (8) 前述申證三十三至三十八均有附上 IP 位置，可以證明是申請人工會電腦無法上網，敬請 卓參。
- (9) 上開網路問題，申請人早以申證二十、二十一函文分別在 107 年 1 月 26 日與 2 月 2 日去函要求回復網路使用，勞動部為主管機關亦在前述 107 年 1 月 26 日函文副本受文者中，勞動部亦函請台北市政府勞動局本於權責處理，此請參申證三十九所示函文。是，申請人工會網路使用一直

受到限制，迄今亦然（按如前述法源、勞動部、甚至金融主管機關網頁都無法連上），敬請 鑒核。

- 2、 早於兩家銀行合併前，申請人工會已數度提出網路使用問題，此請參前呈申證二十函文說明第二部分、合併前已多次提出且甚至在勞資會議上亦曾提及；除此之外，107年1月1日正式合併，合併次日、申請人工會副理事長石○○先生亦向相對人元大金控人資長提到工會網路連線問題，其簡訊內容即為「報告副總：就工會電腦連線問題？...」（此請參前呈申證十八最後一頁、簡訊時間為107年1月2日），無論係相對人元大金控、元大銀行明知於此，卻仍刻意推延、不願協助處理。
- 3、 申請人工會不得已於107年1月26日發函（請參申證二十）、2月2日再度發函，還是未獲處理；最後，申請人迫不得已追加為請求裁決事項後，相對人勉強協助申請人可以使用行內系統發放文宣，但迄今仍無法使用外部網路。
- 4、 同樣地，外部網路連線問題，即便在申請裁決後，申請人工會仍持續反映，甚至也向資安部部長張乙○○先生反映過，另107年3月9日、人資部找工會幹部的勞資座談中（在元大總行），申請人也一再反映過工會電腦連線問題，均未獲解決且也從無人提及要申請開通。另在 貴會前次調查會議時，相對人仍信誓旦旦地主張係行內資安系統、申請人所上網路不知為何網路而因此被擋，此請參相對人答辯補充理由二書、以及相對人於107年4月23日調查會議時陳述：「...就外網部分相對人基於資安考量，本即對全行上網功能作出部分限制，並非任何網站均可任意連線，以免銀行電腦遭駭客侵入，影響資訊安全。申證25所載是bing搜尋入口網站，基於相對人資安政策，予以限制，並非如申請人所言全面拒絕申請人使用外網連繫功能」，言下之意，相對人認為只要不是奇怪網頁或遭控管的網頁都可以連上、均可上外網；然

就此申請人當晚嘗試上勞動部網頁、法源、銀行局等網頁均無法連線（請參申請人 107 年 4 月 24 日陳報書），相對人今方再突而改口稱因申請人工會未提出申請、未依規定開通外部網路？！

- 5、申請人認前述相對人所謂未申請、未開通外網一詞，實屬臨訟辯解，也絕對係把人當猴耍、分明係刻意刁難！亦即，申請人工會反映網路問題數次，甚至反映當下連相對人元大銀行代理人李○○律師均在場，但相對人從來沒有提及必須要申請開通外網！若真需要申請、開通外網，何以不早說？何以要每每申請人追加請求裁決事項或是多次要求碰壁、甚至在本件裁決進行尾聲才提出？！尤有甚者，敬請參諸申證四十 LINE 對話，此為申請人代理人於 107 年 4 月 23 日晚間請申請人幹部在工會會所上網之對話內容，當下申請人幹部楊○○上網，如前所陳報各網站（含勞動部網頁）均不能上網，但元大、國泰以及金管會首頁是可上網的（申證四十一參照），故若如相對人所述、尚未開通而不能上外網，何以在當時前述金管會首頁可以上網？！相對人所辯未申請、未開通之詞，顯無可採！
- 6、綜上，相對人元大銀行合併大眾銀行，自然須承受其權利義務；申請人工會早在大眾銀行期間即得自行發放工會快訊、傳遞公文暨聯外上網，合併前早已多次聯繫相對人說明前述網路聯繫之重要性與必要性（申證二十、二十一以及申證十八最後一頁），然迄今相對人卻違反慣例而拒絕提供申請人工會網路使用（申證二十五）。蓋申請人提出裁決申請時，內網無法上網、外網亦同，裁決程序進行中，相對人固然恢復申請人得使用行內網路發放工會快訊等文宣，但仍無礙於其先前確實不當拒絕申請人使用之事時，申請人仍有確認利益；及至今日，申請人仍無法使用外網，相對人固然辯稱申請人未申請、未開通，然申請人前已說明此並非事實，敬請

貴會卓參。

(六) 申證十所附基層員工申訴郵件內容確實可信。

- 1、請參前呈申證十所示上級工會函文附件之檢舉電郵，連被迫加入成為元大銀行企業工會會員的檢舉人都不知工會會址、工會理事長為何人，如元大銀行企業工會為正常運作之工會，勢必急於向會員介紹工會會址、理事長，豈有可能會員根本不知道工會地址、不知道理事長是誰、不知道所繳交的入會申請書到底是交給誰？！
- 2、上開申證十上級工會函文附件之檢舉電郵，其清楚提及「可是元大銀行工會自從去（2017）年成立以來幾乎神隱」、「工會的所有訊息，都來自『報載』包括成立時間、工會是總行人資單位派人成立、工會成立目的是為阻擾大眾工會存續...等」、「我們基層員工的『入會同意書』都是直屬主管通知限時繳交，最讓人無法忍受的是加入『工會』已經都3個月，到目前為止，有九成以上員工，別說工會地址在哪都不知道，『理事長』是誰也都不知道，就連當初填寫載滿個資『入會同意書』，最後繳交給誰也不知道」、「1/26（五）又接到直屬主管通知，『1/30（二）下午3點要投票選舉，要選甚麼？要投給誰？都是屆時再告知』，都甚麼年代了，真不知道我是入工會，還是加入黑社會？能不能請勞工局徹底了解到底元大工會成立的目的及程序到底是甚麼？合不合法？合不合常規？」，顯見相對人元大銀行透過主管要求、為御用工會招募會員！就此，申請人工會副理事長石○○先生也接到類似的申訴，此請參申證十八 line 對話，清楚顯示相對人元大銀行稽核室的人來要求加入工會！另申證十九 line 對話也是，連分行作業主管都收到稽核室指示、要求分行主透過行政管理壓力讓基層員工加入元大銀行企業工會，相對人資方之手介入工會運作，昭然可揭！事實上，相對人成立御用工會之目的，在於制肘申請人工會，甚至剝奪申請人工會法

定職權，乃至於最後消滅申請人工會。正如前述檢舉電郵所述，現勞基法修正、元大銀行員工面臨加班超時等亟需工會協助狀況，豈有正常工會會神隱之理？！

3、另 貴會前業已依職權詢問劉○○、鄧○○兩名證人，兩位證人均為元大銀行工會發起人，但即便係元大銀行工會發起人、即便兩位證人工作地點與工會設址均同位於相對人元大銀行公司承德大樓，但兩位證人竟均不知元大銀行企業工會設址何處！由此對照申請人前呈申證十所附員工申訴郵件內容「元大銀行工會自從去(2017)年成立以來幾乎神隱」、「有九成以上員工，別說工會地址在哪都不知道，『理事長』是誰也都不知道，就連當初填寫載滿個資『入會同意書』，最後繳交給誰也不知道」，堪足證明該申訴郵件內容其來有自、絕非空穴來風。

4、又再請對照申證三十「主管指示要投誰且稽核室在追蹤完成進度」與前述申證十附件郵件內容「1/26(五)又接到直屬主管通知，『1/30(二)下午3點要投票選舉，要選甚麼？要投給誰？都是屆時再告知』，都甚麼年代了，真不知道我是入工會，還是加入黑社會？」，均同樣提及接到主管指示投票，更可證明申證十所附申訴郵件內容之高度可信！尤有甚者，觀諸證人劉○○、鄧○○兩名證人證詞內容，可知元大銀行工會辦理選舉時竟可以使用資方處所辦理工會選務、亦可利用上班時間進行投票，此情形解釋只有兩種：若非元大銀行企業工會為資方協助成立、可以無條件使用資方資源者；即是相對人元大銀行對於工會都很友善，日後是否也意謂申請人辦理工會選舉均可以使用資方處所、甚至可以大方地請會員在上班時間內完成投票工作？！

(七) 另懇請 貴會審酌申請人工會蒐證確實不易、多數基層員工仍恐懼資方報復，雖多為間接證據，然間接證據亦得綜合判斷、用以綜合證明相對人確實扶植、協助元大銀行工會，此請參

最高法院 27 年滬上字第 64 號刑事判例意旨：「認定犯罪事實所憑之證據，並不以直接證據為限，即綜合各種間接證據，本於推理作用，為其認定犯罪事實之基礎，仍非法所不許。」、最高法院 29 年度上字 3362 號刑事判例意旨：「認定犯罪事實所憑之證據，不僅指直接證據而言，間接證據亦包含在內。」以及最高法院 44 年台上字第 702 號刑事判意旨：「認定犯罪事實所憑之證據，並不以直接證據為限，即綜合各種間接證據，本於推理作用，為認定犯罪事實之基礎，如無違背一般經驗法則，尚非法所不許。」，再再均予肯認即便係間接證據亦得證綜合判斷而認定之，此敬請 鑒核。

- (八) 是前述相對人元大銀行以全行郵件方式、替元大企業工會招募會員之舉，在在足見元大企業工會係相對人等扶植成立，況且相對人一方面對申請人工會諸多打壓(請參申證 20、21、刻意妨礙申請人工會運作)，另一方面卻明助暗助元大企業工會(動員直屬主管要求基層員工入會、連元大銀行企業工會選擇亦是由主管動員，更且由行方稽核室追蹤是否繳回入會同意書，另再由行方資訊開發部門協助向全員發放入會申請書)，此亦有違雇主中立原則而屬不當勞動行為甚明。另再請參申證二十四所示新聞報導，兩家銀行合併，大眾銀行員工爆出出走潮、離職人數竟高達退了 873 人，離職比率達 37.14%，極可能是近年銀行業合併案來，最高的員工離職率者，不僅連基層員工紛紛求去，原大眾銀董事長、合併後元大銀副董事長陳丙○○先生，以及系出元大的元大銀總經理金○○亦先後閃辭，就此可說明相對人元大金控、元大銀行對申請人工會的不友善，業已造成人心惶惶競相出走的現況！事實上，申請人工會現正面臨危急存亡之際，一來相對人的不誠信與不友善而發生出走潮、造成申請人工會會員萎縮，另相對人又扶植、明助元大企業工會與申請人工會分庭抗禮，如繼續放任相對人打壓工會，申請人工會之存續，著實堪憂。

(九) 請求裁決事項：

- 1、 請求確認相對人元大金控、元大銀行於 106 年 10 月間扶植設立登記「元大銀行工會」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
- 2、 請求確認相對人元大金控於 106 年 11 月 7 日、17 日介入申請人工會與「元大銀行工會」協商工會合併事宜之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
- 3、 請求確認相對人元大銀行透過行政力量協助元大銀行工會招募會員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
- 4、 請求確認相對人元大銀行自 107 年 2 月 1 日起拒絕讓申請人工會繼續使用網路聯繫功能（含內網、外網）之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 5、 請求確認相對人元大銀行於 107 年 2 月 12 日以電子郵件轉發元大銀行工會 1070000007 號函之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
- 6、 請求命相對人元大金控、元大銀行不得再為任何干預、介入申請人工會與「元大銀行工會」協商合併之行為，亦不得再有任何支配、介入「元大銀行工會」運作之行為。
- 7、 請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 10 日以上，並將公告事證存查。

二、 相對人之答辯及聲明：

甲、 元大金控部分：

(一) 本件實係申請人主動要求案外人陳丁○○律師出面協助，進而促成案外人元大銀行工會幹部與申請人見面。相對人元大金控面對複數工會，只能保持中立，根本無意願也未介入所謂兩工會協調整併事宜。申請人請求事項第 2 項，要無理由：

- 1、 相對人對於複數工會併存之現況，根本無意願也無立場參與

兩工會任何協調事宜，以免造成爭議。今申請人卻以 106 年 11 月 7 日、17 日其與案外人元大銀行工會兩次會面時，案外人陳丁○○律師及相對人功能長曾在場陪同為由，率爾指摘相對人元大金控「干預、介入」兩工會協商云云，惟查：

(1) 關於 106 年 11 月 7 日第一次會面之起因及緣由：

證人即相對人元大金控人資長張丙○○於 107 年 4 月 23 日鈞會調查時明確證稱：「伊於 106 年雙十節前突然接到案外人陳丁○○律師電話，陳律師表示渠一直受到申請人副理事長石○○請託，希望可以安排與元大金控高層見面，伊當時問陳律師，大眾工會要談何事？又跟元大金控何關？伊有點不高興，陳律師才說渠與石○○已認識很久，並出示渠等 Line 之對話截圖，證明渠確實受到石○○請託等情。既然陳律師拜託，伊只好向元大金控總經理申○○報告，總經理即回應『這是元大銀行的事，應由元大銀行解決』。嗣陳律師邀約 10 月 31 日在君品飯店餐敘，石○○副理事長在席間主動提到未來兩工會合併時，申請人可佔三分之一席次、案外人元大銀行工會則佔三分之二席次，甚至當場邀請元大金控策略長出任元大金控工會之副理事長。當時石○○表示不認識案外人元大銀行工會理事長，希望伊能協助安排兩邊工會之正、副理事長見面，才敲定 11 月 7 日見面事宜」等語（見 107 年 4 月 23 日調查紀錄第 2 至 3 頁）。

(2) 關於 11 月 7 日、11 月 17 日兩次會面情形：

① 證人張丙○○於 107 年 4 月 23 日鈞會調查中證稱略以：

「由於案外人陳丁○○律師受申請人副理事長石○○所託而舉辦餐會，餐會中即安排 11 月 7 日介紹兩邊工會幹部見面。11 月 7 日當天陳律師到場後，就坐到申請人石○○副理事長與黃○○理事長中間，並稱與石○○是舊識，也是金控的法律顧問，現受到申請人石○○

副理事長的請託，希望兩家工會坐下來好好談一談，陳律師並稱讚石○○有豐富的工會經驗，要案外人元大銀行工會理事長王甲○○多向石○○請益學習；石○○當時拿出一份備忘錄予王甲○○，內容提到兩工會合併後之理、監事席次規劃，王甲○○當即表示要回去與幹部討論。石○○就說，希望可以盡快解決兩工會合併之事，並請與會功能長盡快安排，接著大家就協調出下次見面時間為 11 月 17 日」等語（見 107 年 4 月 23 日調查紀錄第 4 頁）；證人張丙○○另證稱：「11 月 17 日伊也有出席，當天申請人除了正、副理事長外，還有其他人員到場。會面時，王甲○○回應先前申請人提出之備忘錄，印象中是以案外人元大銀行工會為主，包括理事長、理監事席次規劃等，申請人理事長黃○○聽完後就憤而離席，接著申請人有某位人士指著王甲○○說：『你看起來就是乖乖牌行員，憑什麼組工會？你過去有工會的經驗嗎？如果沒有，你以後可能會做得很辛苦，也可能做不久』」等語（見 107 年 4 月 23 日調查紀錄第 5 頁）。

- ② 證人王甲○○於 107 年 4 月 18 日 鈞會調查中亦證稱略以：「約在 106 年 11 月初，突然接到人資部同仁電話，告知申請人邀約我們在 11 月 7 日見面，當下覺得只是見個面、相見歡就應允。11 月 7 日當天雙方第一次見面，是陳丁○○律師主持，申請人副理事長石○○花了很多時間敘述他的工會經驗，因為他是前輩，故我們就在旁邊聽他說。後來申請人理事長黃○○突然提出兩工會合併之『備忘錄』，內容包括合併後之理事長為黃○○、會址設在申請人目前位在高雄的地址、理監事等幹部席次比例則係申請人佔三分之二、元大銀行工會佔三分之一，也就是完全由申請人主導，我認為元大銀行工會也具主體性及自主性，不能在會議中私相授受，只好

表示要與幹部開會討論，故尊重石○○的時間，改定11月17日再次會面」、「...11月17日會面時，我們提出由元大銀行工會為主體之原則，結果申請人方某位不知名人士，突然指著我說：『你名不見經傳、你有上街頭抗爭的經驗嗎』等話，我深感被人身攻擊」、「會議都由陳丁○○律師主持，其他在場之金控功能長都沒發言」等語明確(見107年4月18日調查紀錄第10至12頁)。

- (3) 兩工會於11月7日、17日兩次會面後之接續發展：經委員提示申請人副理事長石○○以LINE詢問證人張丙○○之對話截圖：「副總：中午好、就12月14日早上10：30和元大銀行企業工會第三次協商事報告...是否將協商會議延遲至下午2點？其他參與法遵長、法務長、副法務長、策略長、金控法律顧問陳律師等等是否可以配合時間？」(見申證12)，證人張丙○○再證稱略以：「...伊推測這應該是106年12月初石○○邀約第三次見面的時間，伊當時有詢問其他功能長，金控副法務長反問伊，既已協助兩工會理事長見面認識，接下來應由他們自行洽談即可」等語，並證稱：「...申請人原預定12月底要到元大銀行總部大樓示威抗議，石○○副理事長有傳新聞稿給伊看，其上指稱功能長及陳律師在背後操控。這件事讓陳律師還有功能長非常生氣、難過，因為從頭到尾都是石○○請託陳律師向功能長請求協助，結果公親變事主，陳律師就把渠與石○○LINE的對話紀錄列印出來交給伊」等語(見107年4月23日調查紀錄第7至8頁)。

- (4) 再查，證人張丙○○於鈞會調查時，當庭提供申請人副理事長石○○與案外人陳丁○○律師自106年10月初至同年12月中之LINE對話截圖，內容略以：

- ① 申請人副理事長石○○確實先於106年10月3日下午2時34分許、4時56分許，主動發訊息予陳丁○○律

師稱：「陳大律師您方便講電話嗎？」、「...元大銀行已經籌組自己企業工會！我很驚訝！大律師您、王丁○○司長、陳策略長、人資長、我、黃○○等等，餐敘中談好了，不是嗎？...我約5日星期四早上10:30見面談！要談什麼議題都可以！以上給大律師報告。」等語。

- ② 申請人副理事長石○○又於106年10月4日下午1時38分許，主動發訊息予陳丁○○律師稱：「陳大律師：打擾您！...沒關係啦！有您居中斡旋，相信您、歷史背景所擔任過職位。大家坐下來好好溝通為了元大金控將來，為了勞工能再為元大銀行等等。站在我的立場，什麼事都可以談！拜託您！謝謝、感恩。」等語。
- ③ 申請人副理事長石○○再於106年10月11日上午10時35分許，主動發訊息予陳丁○○律師稱：「陳大律師：早上好、元大銀行自組工會事！已經成事實。...這是我私下拜託您（因為您是元大金法律顧問）是否盡快和申總見面？大家坐下來談？否則、工會這些幹部！我怕壓不住！」等語。
- ④ 案外人陳丁○○律師收到申請人副理事長石○○上開多封訊息後，旋回覆：「稍後問問看」、「正在聯繫中」等語，並於106年10月12日上午9時24分許回覆稱：「10/19(四)下午1330約在金控大樓，你們方便嗎？」，申請人副理事長石○○當即回訊稱：「好、謝謝您！人資長剛才來電」、「陳大律師：人資長更改23日下午1點半」等語。
- ⑤ 嗣案外人陳丁○○律師於106年10月26日下午5時16分許，發訊息予申請人副理事長石○○稱：「石頭，下禮拜一或二有空嗎？我找策略長、人資長一起餐敘，你找黃○○一起」等語，然因案外人陳丁○○律師看錯行程，遂再與申請人副理事長石○○更改餐敘時間，石

○○先於當日回覆稱：「好、拜託您」、「星三、四、五可以」等語，旋於翌（27）日下午1時55分主動聯繫陳丁○○律師表示：「陳大律師：11月1、2、3、10日下午2:30後都可以。越快越好！拜託您！辛苦了謝謝」等語，雙方終於敲訂106年10月31日晚上餐敘等情明確。

⑥ 事後申請人副理事長石○○仍持續、不間斷與案外人陳丁○○律師以LINE聯絡聊天，或介紹人脈、或詢問陳律師何時有空俾便見面等等，直至106年12月15日上午8時35分許，案外人陳丁○○律師發訊息予石○○表示：「...萬一我被迫提起訴訟，會請您當證人，看看是否我主動介入兩工會合併事宜，還是受請求後協助，如果對方執意要發新聞稿，這點只好到法院說清楚，屆時再請您幫忙作證澄清謝謝，希望不要走到這一步，我很少這麼生氣」等語，申請人副理事長石○○旋即回覆稱：「早上有連絡到韓○○秘書長，他歡迎陳律師來全金聯賜教。他們期待您能有被元大金控授權？快快將雙方工會事情談妥...陳律師您喬出時間？我來約？」等語。

⑦ 又查，證人石○○於鈞會調查時，亦坦承上開LINE截圖，確係其與案外人陳丁○○律師先前對話內容，並坦承11月7日兩工會幹部第一次見面時，申請人理事長黃○○有拿出兩工會合併後之「席次分配備忘錄」；11月17日見面當天則係證人王甲○○提出兩工會之合併要件，但不為申請人理事長黃○○所接受，黃○○才憤而離席等情明確（見107年4月23日調查紀錄第10、11頁）。

2、綜上，由證人張丙○○、王甲○○前揭證述，以及證人石○○之部分證述，復佐以證人石○○與案外人陳丁○○律師自

106年10月起至同年12月之LINE對話截圖，均可證：

- (1) 本件確係案外人陳丁○○律師先接到來自申請人副理事長石○○之一再拜託，希望案外人陳丁○○律師能出面協助、盡速居中斡旋相對人元大金控總經理等人出面，雖相對人元大金控總經理在獲知後認為此係元大銀行內部事宜，核與金控無涉而拒絕；但案外人陳丁○○律師受人之託，仍於事後邀約申請人幹部與人資長等人於10月31日餐敘，進而促成後續11月7日、17日兩工會兩次見面事宜。
- (2) 至於兩次會議現場，相對人元大金控功能長僅單純在場並未發言，主要係由申請人副理事長石○○表達意見，申請人理事長黃○○並於第一次見面時，即提出兩工會合併後之席次分配事宜，要求以申請人為主體，陳丁○○律師亦表示案外人元大銀行工會幹部應多向申請人等人請益學習。反觀案外人元大銀行工會僅簡單表達席次如何分配，並非個別幹部能夠私下決定，須開會討論，故而衍生第二次會面。兩工會幹部第二次會面時，申請人理事長黃○○因不滿案外人元大銀行工會之席次建議，中途即憤而離席。相對人元大金控因認工會協商事宜本就與金控無關，遂不再出席任何會議，而申請人副理事長石○○事後仍繼續與案外人陳丁○○律師接觸、聯繫，甚至於106年12月中旬，申請人副理事長石○○仍表達希望相對人元大金控能授權陳丁○○律師，讓兩工會協商事宜盡快定案。
- (3) 由上開往來過程，明顯可見要求相對人元大金控出面協助兩工會協商之始作俑者，確係申請人本身無誤，相對人元大金控原本就置身事外，不願涉入其中，蓋申請人與案外人元大銀行工會均係元大銀行內部之企業工會，渠等協商事宜要與金控公司何關？甚至在106年12月中旬後，申請人副理事長石○○仍希冀案外人陳丁○○律師、相對人

元大金控能繼續出面、居間協調。由是可知，本件根本非如申請人請求事項所誣稱：「相對人元大金控主導介入操控、要求申請人出席與案外人元大銀行工會協調、事後因故才收斂荒誕行徑」云云。是以申請人請求事項第 2 項，要無理由（其餘理由，詳見相對人元大金控 107 年 3 月 7 日具狀之答辯補充理由書第 7 至 9 頁所載）。

(二) 相對人元大金控公司並未有扶植設立案外人元大銀行工會之行為，申請人請求事項第 1 項，要無理由：

- 1、 經查，證人即案外人元大銀行工會會員劉○○證稱略以：「因為元大銀行沒有工會，伊看到政府希望事業單位籌組工會，認為可透過組工會為自己爭取權利；伊是受到王甲○○邀請的；因為不認識大眾銀行的員工，故經過考慮後願任元大銀行工會發起人；會員代表大會選舉當天，因為看到大眾銀行有工會爭取會員權利，故希望元大銀行有自己的工會，故投票當天同仁很興奮，相互提醒加入工會的同仁要去投票」等語（見 107 年 4 月 12 日調查紀錄第 3、4、9 頁）；證人鄧○○亦證稱略以：「是王甲○○來找我要成立元大工會，他說元大一直沒有工會，我的想法很單純覺得很好，當下就答應擔任發起人」等語（見 107 年 4 月 12 日調查紀錄第 14、15 頁）；證人邱甲○○則證稱略以：「是理事長王甲○○找我擔任發起人，我是利用自己的人脈去招募會員」等語（見 107 年 4 月 17 日調查紀錄第 13 頁）；證人鄭○○於調查時亦證稱略以：「當時是王甲○○邀請我擔任發起人，我從亞太銀行時代就在公司，公司一直被併購但沒有工會，後來元大銀行併大眾銀行，所以當王甲○○問我意願時，就同意擔任發起人；並未受到相對人元大金控或元大銀行指示」等情明確（見 107 年 4 月 18 日調查紀錄第 3、7 頁）。
- 2、 證人王甲○○於調查中則證稱略以：「因為 103 年間主管換人後，我的考績從原本五等（最佳）連續三年變三等，且無

預警從管理職調整為非管理職，擔心公司會對我打壓，想要保障工作權，此為籌組工會背景之一；另外，兩家銀行合併時，知道申請人有三年團體協約保障，很多同仁擔心在人力調整上會不利於原本元大銀行員工，建議我籌組工會，我跟同仁都想要保障自己工作權、要籌組自己的工會；相對人元大金控或元大銀行董事、總經理、主管，均無指示或暗示我籌組工會，籌組過程中也未給予協助或干擾」等語明確（見107年4月17日調查紀錄第2、3、10頁）；另證人張丙○○亦證稱略以：「10月初石○○告知元大銀行成立企業工會，當時很震驚，還曾去電臺北市勞動局詢問，承辦人表示『無可奉告』；相對人元大金控並無長官指示或協助成立案外人元大銀行工會」等語（見107年4月23日調查紀錄第7、8頁）。

- 3、由上開證人即案外人元大銀行工會會員劉○○、鄧○○、邱甲○○、鄭○○、王甲○○等人之證述可知，案外人元大銀行工會成立緣由，確係元大銀行既有員工面臨兩家銀行合併之際，對於職位、工作權利等種種不確定因素，為保障自身權益，而自主發起成立；相對人元大金控並無任何指示、協助或扶植設立等情事。至於案外人元大銀行工會會務實際上究竟如何運作、執行過程是否細緻或保留軌跡等等，實係案外人自身事宜，並非相對人元大金控所得表示意見。然不論如何，均不能以此證明案外人元大銀行工會係由相對人扶植設立。
- 4、反觀，申請人除以案外人元大銀行工會理事長王甲○○曾擔任元大銀行人資部經理、該工會幹部成員職稱均為經理、臺北市政府勞動局公告訊息無該工會連絡電話，以及媒體報導云云為其論據外，迄今並無任何具體、明確之事證，可證明相對人元大金控曾經「扶植設立」元大銀行工會。尤有甚者，依相對人元大銀行所提106年10月24日部門組織圖及證人

王甲○○所屬單位、職稱可知，證人王甲○○於籌組工會期間，早已不在人資部任職，何況其早年任職人資部期間，亦僅從事教育訓練工作而已，並非主管職務（見 107 年 4 月 17 日調查紀錄第 2 頁），對於銀行員工而言，證人王甲○○要無任何管理或考評權限，又何能以此為由，率爾指摘證人王甲○○為代表雇主行使管理權之人？

- 5、況查，申請人提供之申證 27「錄音譯文」，雖性質上得否作為合法證據猶有疑義，已如前述；然若認申請人摘要之對話內容為真，由該錄音譯文第 2 頁「10 (03:07)」有關案外人何豐彥所述內容略以：「...所有功能長都在，申總也在，結果申總跟那些功能長反對就對了...」等語可知，相對人元大金控明確反對另行籌組企業工會，益足徵相對人元大金控所述並未扶植、設立案外人元大銀行工會等情屬實。
- 6、末查，若申請人真心認同勞工團結權，何以僅有申請人即前大眾銀行員工可組織工會、爭取自身權利，而案外人元大銀行之員工則否？抑或申請人私心以為，不管兩家銀行員工是否彼此競爭、利益衝突，但只要元大銀行既有員工欲以結社方式保障自身權利，僅能選擇加入申請人，不得另立其他組織；否則，就是動機不良或遭人利用？申請人所請，實難認有理（其餘理由，詳見相對人元大金控 107 年 3 月 7 日具狀之答辯補充理由書第 9 頁所載）。

(三) 綜上所述：

- 1、相對人元大金控不論形式上或實質管理權上均非申請人雇主；申請人主要請求事項又係確認特定社會事實是否存在，且明顯針對非屬裁決當事人之案外人即元大銀行工會而來，難認申請人請求符合法規範及不當勞動行為裁決制度之創設目的。申請人部分請求內容空泛而不具體、明確。
- 2、相對人根本不願介入申請人與案外人元大銀行工會之協商事宜，此有證人張丙○○之證述、申請人副理事長石○○與

案外人陳丁○○律師之 LINE 對話截圖可證。

- 3、案外人元大銀行工會之成立緣由，確係元大銀行既有員工面臨兩銀行合併，為保障自身權益而自主發起成立，亦有證人劉○○、鄧○○、邱甲○○、鄭○○、王甲○○之證述可憑。
- 4、申請人迄今並無任何具體事實可證相對人元大金控扶植設立元大銀行工會、抑或介入兩工會協商事宜。
- 5、申請人所請均無理由，爰答辯如歷次書狀所載。

(四) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(五) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

乙、元大銀行部分：

(一) 相對人元大銀行並無於 106 年 10 月間扶植設立登記元大銀行工會：

- 1、按憲法第 14 條規定人民有結社之自由，工會法第 4 條第 1 項亦規定勞工均有組織及加入工會之權利，故勞工基於憲法所賦予之結社自由，得依法自由組織工會。是以，元大銀行之員工在兩家銀行合併前既分屬不同企業，本即有透過組成工會之方式，行使勞動基本權之權利，俾便在利害關係相互競爭、衝突之情況下，得以保障自身權利，非可謂申請人業於合併前搶先組成工會，而分屬不同企業之元大銀行勞工，只能選擇加入申請人組織、別無其他，否則就是居心叵測、動機可議。
- 2、所謂「代表雇主行使管理權之人」，應綜觀其是否具備主管身分、工作內容是否涉及為雇主行使管理權，非謂職稱為「經理」者，必屬具有管理權之人，據悉申請人工會中具經理職之會員亦非少數，依相同邏輯則是否亦可將申請人「經理」級會員視為「代表雇主行使管理權之人」，而申請人工會亦屬資方扶持設立之黃色工會？經查：
 - (1) 按工會法第 35 條第 1 項所謂「代表雇主行使管理權之人」，

應綜觀其是否具備主管身分、工作內容是否涉及為雇主行使管理權而為綜合判斷，非謂職稱為「經理」者，必屬具有管理權之人，且其意義應與工會法第 14 條所規定之「代表雇主行使管理權之主管人員」一致（行政院勞動部 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋參照），始符合法令解釋一致性。是以，工會法第 35 條第 1 項所稱代表雇主行使管理權之人應係指事業單位之委任經理人而言，若否，即非屬代表雇主行使管理權之人。

- (2) 次按相對人元大銀行之經理人委任及管理辦法第 2 條、第 3 條規定，相對人元大銀行有關經理人之認定，係指依公司法第 29 條所委任之總經理、總稽核、副總經理級及擔任總行之部門主管、分行主管之協理及經理級以上人員，且與相對人元大銀行間屬委任關係、不適用勞動基準法者而言（詳見相證 1），並非形式上職稱叫做「經理」者，即可斷然歸類為具有管理權限之人，此在金融界尤為常見。
- (3) 承上，依相對人元大銀行 106 年 10 月 24 日期間之部門組織圖及王甲○○所屬部門、職稱可知，案外人元大銀行工會理事長王甲○○於 106 年 10 月 24 日已調離人資部，其雖曾於 104 年間擔任人資部經理，然斯時亦非部門主管，不屬於經董事會委任之「總行部門主管之經理級以上人員」。換言之，王甲○○要無任何主管身分，更何況其任職於人資部時之工作內容僅為「從事教育訓練工作」（詳見 107 年 4 月 17 日第 5 次調查紀錄第 2 頁），根本無任何管理或考評權限，其與相對人元大銀行間僅成立勞動契約關係，而非委任關係，顯無權代表相對人元大銀行行使管理權。
- (4) 再查，元大銀行工會之其他幹部職稱若為經理者，或係從事前線之業務工作，或為後線稽核單位員工，亦均非部門

主管。由申請人章程第 6 條後段可知，申請人亦將「贊助會員」限定為：「雇主或經董事會通過委任代表雇主行使管理權之員工」（詳見相證 6），可見申請人亦認同「僅有經董事會委任者，方屬代表雇主行使管理權之人」，換言之，並非僅以形式上職稱為「經理」作為判斷標準。孰料，申請人為打壓元大銀行工會，竟無視自身章程規定，逕將未經董事會委任之員工一併曲解為代表雇主行使管理權之員工，其心實屬可議。

(5) 申請人另主張證人邱甲○○為稽核室經理，亦屬「代表雇主行使管理權之人」云云，倘若申請人之主張合理，是否任職於稽核室之員工就喪失加入工會、參與工會活動之權利？若是，豈非侵害人民受憲法第 14 條所保障之結社自由；甚者，據悉申請人工會亦有頗多任職於稽核室或擔任經理職級之會員，絕非僅為個位數而已，其中資深員工更不在少數。果爾，是否可謂申請人亦為資方所扶植成立之工會？申請人工會是否亦應自清門戶以昭公允？

(6) 更何況，案外人元大銀行工會係依工會法第 11 條規定經 40 名元大銀行員工發起籌組，並經向臺北市政府勞動局合法登記在案（詳見相證 2 第 2 頁），豈能僅以申請人片面主張證人王甲○○一人為代表雇主行使管理權之人，驟認該 40 人員工所自主組織工會之行為，構成不當勞動行為，申請人此舉，顯係嚴重侵害元大銀行工會其他發起人或會員受憲法第 14 條所保障之結社自由。遑論申請人除主張王甲○○為代表雇主行使管理權之人外，根本未曾提出其他具體證據證明相對人元大銀行曾為所謂扶植設立登記元大銀行工會之行為，故申請人主張相對人元大銀行構成不當勞動行為，要屬無稽。

3、申請人另主張元大銀行工會之聯絡訊息不夠清楚、太過神秘，並以此證明元大銀行工會係相對人扶植成立云云。惟查，案

外人元大銀行工會究竟提供何聯絡方式以登載在臺北市政府勞動局公開網頁，實係案外人元大銀行工會之權利，相對人並無所悉，亦無從干涉。況由申請人檢附之網頁資料可知，諸如：自由時報工會、中華電信國際電信分公司企業工會、遠東航空企業工會、全球人壽企業工會、兆豐證券企業工會等，亦未在公開網頁上提供連絡電話（見申證 13），益見工會聯絡電話有無記載，實無特殊性，遑論得以此為由而認某某工會係屬雇主設立。

- 4、綜上，上開證據均與元大銀行工會之發起、籌組及成立登記過程無關，無法作為相對人元大銀行是否有扶植成立元大銀行工會之佐證，相對人元大銀行係於收受元大銀行工會 106 年 10 月 26 日元銀工發字第 1060000001 號來函（詳見相證 2），表示該工會業於 106 年 10 月 18 日經勞動主管機關完成登記在案後，始確知元大銀行工會業已成立；相對人事前對於元大銀行工會之發起及籌組等過程，並無所悉，又何來扶植設立可言？申請人斷然臆測相對人元大銀行有構成其指摘之不當勞動行為，實難認有據。

(二) 相對人元大銀行並未透過行政力量協助元大銀行工會招募會員：

- 1、經查，申請人主張相對人元大銀行透過行政力量要求基層員工須加入元大銀行工會，並提出申證 10、18、19、22、28 為佐證，惟查，申證 10 所謂上級工會函文所附之「檢舉電郵」究竟所由何來？是否確為相對人元大銀行內部員工所提出？檢舉人又係為何？所述是否真實等情，均有疑義；何況，該電子郵件發出時點為 107 年 1 月 28 日，恰巧在申請人提出本件裁決後、兩工會討論合併之際，實不能排除係申請人為取得有利裁決結果，藉此打壓競爭工會而臨訟為之，故不能僅因其係全國金融業工會聯合總會函文之附件，就表示申請人可免除舉證之責。

- 2、再查，申證 18 所轉貼 line 對話截圖之傳送訊息方、申證 19 之曾○○、申證 22 之 A 仔、申證 28 之陳 XX、吳 XX 等人，究係何人？是否確為元大銀行員工？所述內容是否真實或原意已遭曲解？均有未明。更何況，上開證據充其量僅能說明有身為稽核之元大銀行工會員工曾為遊說、邀請其他同仁加入工會之爭取會員行為，此際正值兩工會合併協商時期，各工會戮力爭取會員乃屬自然，申請人卻蓄意將其曲解為相對人元大銀行透過行政力量協助招募會員，實屬無稽（其餘理由，詳相對人元大銀行 107 年 3 月 30 日答辯補充理由(二)書第 5 頁所載）。
- 3、尤甚者，證人邱甲○○已明確證稱其係以個人身分，並未以稽核室名義打電話告知認識的分行同仁有關工會已經開始受理入會申請，請有意願參加之同仁自由參加，並向同仁強調不要有壓力、都是自由參加等語明確（詳見 107 年 4 月 17 日第 5 次調查紀錄第 14、16 頁），顯見邱甲○○邀請同仁加入元大銀行工會，並未透過稽核室名義施加壓力為之，且此亦屬勞工勞動團結權之一環，應受憲法第 14 條結社自由所保障，申請人無具體事證即驟然指摘該行為係由相對人元大銀行透過行政力量協助。難道申請人真的認為，除申請人之外，其他既存之競爭工會都應消滅而無存續正當性？
- 4、未查，相對人元大銀行對於目前併存之兩競爭工會，係一視同仁同時提供申請人協助，並無申請人指摘以行政力量協助案外人元大銀行工會、厚此薄彼之情事。
 - (1) 經查，申請人位於高雄市苓雅區中正一路 177 之 2 號之會址係相對人元大銀行無償提供行產申請人辦公使用，並代扣申請人會費，俾便節省申請人收取會員會費之勞務，此外，相對人另提供申請人會所辦公桌椅、網路等軟硬體設備、申辦及繳納中華電信網路費用（詳相證 7），相對人對於相互競爭性之兩工會本就一視同仁、公平對待，甚至

對待申請人更加優渥。

- (2) 倘因案外人元大銀行工會使用相對人行舍作為辦公處所，或由相對人代扣會員會費等，即遽認案外人元大銀行工會為相對人所扶植成立，則依相同邏輯，申請人同樣使用相對人之財產作為辦公處所，並由相對人提供軟、硬體設備、代繳費用、代扣會員會費等，是否亦可認申請人同為相對人元大銀行所資助、協助之黃色工會？

(三) 相對人元大銀行並未拒絕申請人使用網路聯繫功能：

- 1、 經查，相對人元大銀行一直以來都是使用 OUTLOOK 電郵系統作為員工間聯繫方式，核與原大眾銀行使用之 NOTES 系統不同，且兩家銀行合併後，為資訊安全及統一內部作業系統、節省建置及維護成本起見，自然統一採用相對人元大銀行所使用之 OUTLOOK 電郵系統，此係屬經營權範圍，並非針對申請人所設限制，況且，申請人本即可透過 OUTLOOK 系統傳遞電子公文、工會快訊予所屬會員，故相對人元大銀行並無拒絕申請人使用 OUTLOOK 聯繫管道，先予陳明。
- 2、 再查，就申請人使用「內網」部分，申請人只要輸入真正之「行員」帳號、密碼，即可順利登入內網，但工會帳號「Tcb_union.bank」並非「行員」帳號，資訊部門無法確認實際使用之人別為何，為維護金融機構之資訊安全，若得任令第三人擅自以「Tcb_union.bank」這種形同供公眾使用之帳號登入，而無法確認實際登入者究係何人，將對金融機構資訊安全維護造成嚴重影響，相對人元大銀行為配合金融主管機關對於資安政策之要求，實難對不特定之第三人開放。
- 3、 至於，申請人使用「外網」部分，係肇因於申請人先前所申請開通者係「內網」連線，並未依規定填具資訊作業申請單申請開通外網所致。經查：

- (1) 申請人於 107 年 4 月 30 日陳報（二）書表示其仍可連線

若干外部網站乙節，顯與申請人於 107 年 4 月 23 日第 7 次調查會議時主張其聯繫外網權限受到「全面限制」之陳述不符，益證申請人主張相對人元大銀行拒絕其使用網路聯繫功能一事乃子虛烏有。倘相對人元大銀行真有意打壓，又何必無償協助申請人建置網路設備、開通中華電信上網服務？

- (2) 為盡速解決申請人之外網連線問題，相對人元大銀行於 107 年 4 月 26 日、5 月 3 日及 5 月 4 日已三次寄發電子郵件並多次致電申請人代理人，請其協助轉達相對人極有誠意解決此事，並請申請人盡速連絡相對人元大銀行所提供窗口，依規定填寫申請表單並由相對人立刻派員南下協助外網開通事宜（詳見相證 9、10、11）。然為憾者，申請人雖屢屢質疑相對人所言不實，迄今卻仍未依規定提出開通外網申請以達成使用外網之目的。
- (3) 另就申請人於 107 年 4 月 30 日陳報（二）狀陳報其仍可連線若干外部網站，並質疑相對人解釋因申請人未申請開通外網故連線受阻一事所言不實，經查，於開通外網權限前，相對人元大銀行資安系統一律套用預設值（default setting）以遮蔽對外連線，然而，因技術、Proxy 等網路設備之功能限制，以及設定或相容性等問題（例如為了避免網頁破圖或無法讀取），仍可能發生誤判、無法完全阻檔若干網站的情形，申請人所主張可連上國泰世華銀行網站等即是如此，因事涉網路設備廠商專業面細節，自未作贅述，未料申請人竟寧願花時間多方嘗試網站功能，卻不願連繫相對人完成外網申請表單。實則，相對人已盡最大善意協助申請人，申請人倘真心欲達成其使用外網之目的，實無須糾結於溝通誤會或作業細節而延誤問題之解決（其餘理由，詳見相對人元大銀行 107 年 4 月 26 日答辯補充理由（三）書第 2 頁、107 年 5 月 7 日陳報書所載）。

4、相對人對於相互競爭性之兩工會本就一視同仁、公平對待，甚至對待申請人更加優渥：

據悉，申請人工會辦公室目前有三台電腦，一台電腦為申請人自備，其餘二台則為相對人元大銀行無償提供，並代為繳納中華電信 ADSL 接線、設定等上網相關費用(詳見相證 7)以利其使用；相較於案外人元大銀行工會，其電腦及網路連線設備皆為自備，相對人元大銀行並未提供其任何協助，可見相對人元大銀行對於相互競爭性之兩工會本就一視同仁、公平對待，甚至對待申請人更加優渥。

(四) 相對人元大銀行並未於 107 年 2 月 12 日以電子郵件轉發元大銀行工會 1070000007 號函：

1、經查，申請人所提出申證 23 之 107 年 2 月 12 日電子郵件並非相對人元大銀行所寄，此觀該電子郵件所顯示發信人為「鄭○○」，並非相對人元大銀行自明。另申證 26 之電子郵件中，鄭○○係向「各位長官」報告該部門「班別調整」，蓋資訊開發部因合併後有增加一個班別，須寄信詢問同仁有無要調任到此班別，此經鄭○○到會結證屬實(詳見 107 年 4 月 18 日第 6 次調查紀錄第 6 至 7 頁)。

2、再查，證人鄭○○於資訊開發部擔任總務人員，主要負責公文處理、主管行程安排等工作(詳見 107 年 4 月 18 日第 6 次調查紀錄第 3 頁)，其顯不具有管理、考評權限，自非屬「代表雇主行使管理權之人」，且觀諸 107 年 2 月 12 日電子郵件內容，鄭○○係通知元大銀行工會會員收取會費等工會相關事宜，不論係為元大銀行工會所為，抑或係其個人行為，均與相對人元大銀行無關，何來相對人元大銀行介入、支配可言？

(五) 綜上所陳，申請人第 1 項裁決請求應不受理，申請人第 3 項至第 7 項裁決請求則均應予駁回。末查，現今乃網路、媒體及通訊軟體甚為發達的網路年代，有心人士蒐證或存證均相

當便利，陳情檢舉更十分常見，且員工自主意識高漲，若非員工本於自由意志，相對人何德何能得以驅使高達約1900/2400比例之員工，加入所謂雇主扶植成立之工會？更遑論所謂之資方工會成立後，相對人應如何駕馭並確保此一高達1900餘員工組成工會將來均可受其支配、操控？於勞動意識抬頭，勞團抗爭頻仍的年代，相對人元大銀行實無必要冒如此巨大風險及代價「拿石頭砸自己的腳」。

(六) 答辯聲明：

應為不受理決定，且駁回申請人之裁決申請。

(七) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 大眾銀行、元大銀行為相對人元大金控百分之百控股之子公司，大眾銀行107年1月1日正式併入元大銀行。

(二) 106年10月31日申請人工會理事長黃○○等在君品飯店(台北市承德路一段3號)五樓，與相對人元大金控公司人資長張丙○○、法遵長莊○○、策略長陳戊○○及法律顧問陳丁○○律師碰面。當日約定於106年11月7日再次見面。

(三) 106年11月7日申請人工會理事長黃○○、副理事長石○○與相對人元大金控人資長張丙○○、法遵長莊○○、法務長洪○○、策略長陳戊○○及法律顧問陳丁○○律師碰面，地點在相對人元大金控總部(臺北市敦化南路1段166號)。到場後黃○○、石○○首次見到元大銀行工會理事長王甲○○。當日約定於106年11月17日再次見面。

(四) 106年11月17日，申請人工會黃○○理事長、石○○副理事長、楊甲○○理事與楊乙○○會員代表到相對人元大金控總公司，當日在場有相對人元大金控人資長張丙○○、法遵長莊○○、法律顧問陳丁○○律師等人，元大銀行工會則有王甲○○理事長等人出席。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

- (一) 相對人元大金控、元大銀行有無於 106 年 10 月間扶植設立登記「元大銀行工會」之行為？若有，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之行為？
- (二) 相對人元大金控有無於 106 年 11 月 7 日、17 日介入申請人工會與元大銀行工會協商工會合併事宜之行為？若有，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款的不當勞動行為？
- (三) 相對人元大銀行有無透過行政力量協助元大銀行工會招募會員之行為？若有，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款的不當勞動行為？
- (四) 相對人元大銀行是否有自 107 年 2 月 1 日起拒絕讓申請人工會繼續使用網路聯繫功能（含內網、外網）之行為？若有，該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？
- (五) 相對人元大銀行於 107 年 2 月 12 日以全行電子郵件轉發元大銀行工會 1070000007 號函之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為？

五、 判斷理由：

- (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，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，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，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。(本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照)。

(二) 有關申請人請求確認相對人元大金控、元大銀行扶植成立元大銀行工會部分(請求裁決事項第一項)，本會認定：相對人元大銀行稽核室資深經理邱甲○○於 106 年 12 月間以「元大銀行工會」發起人身份使用相對人元大銀行稽核室公務用傳真機傳送工會入會申請書給相對人元大銀行分行所認識之同仁，以及利用相對人元大銀行內部「中央集保公司」傳遞入會申請書等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為；其餘申請人此部分之請求，難認有據，應予駁回：

- 1、按行政院勞工委員會(勞動部前身)100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」
- 2、相對人元大銀行稽核室資深經理邱甲○○，本身亦是元大銀行工會的發起人，於本會第五次調查會議證稱：「(請問證人工會如何招募會員?)由工會幹部及創始會員分別招募會員」
「(請問證人以何方式招募會員?)我個人是透過自己的人脈關係去招募會員。」、「(請問證人，招募多少會員?)我大約招募 4、5 百位會員。」、「(請問證人如何與所招募會員接觸?)我本人負責 88 個分行存匯業務人員，聯繫認識的同仁告知工會已開始受理入會申請，然後傳真會員申請書給上開認識同仁，請該員轉知其他同仁上開事項。有意願參加之同仁自由參加。我過去因稽核業務的原因會到各個分行去查帳，所以多少都有認識各分行一兩位同仁。」、「(請問證人，用傳真機傳送入會申請書以及向分行所認識之同仁說明工會在招募會員一節，事先有告知王甲○○理事長嗎?)有。

理事長沒說什麼，他同意。」、「(請問證人，用傳真機傳送入會申請書以及向分行所認識之同仁說明工會在招募會員一節，事先有向相對人元大金控或元大銀行說明或報備嗎?)沒有。」、「(請問證人你用傳真機傳送入會申請書是用什麼傳真機傳送入會申請書?)我所工作的金控大樓辦公室的傳真機，我在傳真之前先以電話連繫我所熟識的分行同仁，請其轉知該分行同仁如想加入工會的話，可以影印並填寫入會申請書，填寫完後透過元大銀行內部「中央集保公司」(類似民間快遞公司)傳遞至我個人，我先建檔完成後再將檔案及申請書交付給王甲○○。」、「(請問證人，利用元大銀行內部「中央集保公司」傳遞工會會員入會申請書一節，事先有取得元大銀行的諒解或同意嗎?)沒有。我沒有告訴元大銀行的任何其他人。」、「(請問證人，稽核室執掌為何?稽核室針對業務還是人?)」辦理元大銀行內部稽核事項，稽核所有營運活動及業務。舉例而言，我到分行稽核時如發現有某項業務未依照規定辦理時，我會在稽核報告上載明缺失內容及造成缺失之相關人員，該項稽核報告會移送總行業管單位(例如：存匯上的缺失就移送存匯部)，會連結該項缺失人員之考評。」、「(請問證人，因為你擔任稽核室資深經理，你打電話給分行認識的同仁時，或者使用稽核室辦公區傳真機傳真時，是否曾經想過會使部分同仁感受到要加入元大銀行企業工會的壓力?)」有想過，所以我打電話時候都告知對方不要有壓力，都是自由參加。」、「(請問證人，何時打電話給分行認識的同仁?何時建檔?)」有時是上班時間，有時是下班時間打電話或建檔。」等語。可知：邱甲○○於上班或下班期間，以所任職之元大銀行辦公室的傳真機傳送元大銀行工會入會申請書，在傳真之前先以電話連繫所熟識的分行同仁，並由分行同仁轉知該分行想加入工會的同仁影印並填寫入會申請書後，透過元大銀行內部「中央集保公司」

(類似民間快遞公司)傳遞至邱甲○○，再由邱甲○○建檔完成後再將檔案及申請書交付給元大銀行工會理事長王甲○○之事實，堪予認定。

- 3、次查邱甲○○自承：93年4月1日到職後一直任職於稽核室，約二、三年前升任資深經理，上面主管尚有總稽核及副總稽核，因稽核業務所需，會到88家分行查帳，稽核時如發現業務未依照規定辦理時，會在稽核報告上載明缺失內容及造成缺失之相關人員，該項稽核報告會移送總行業管單位(例如：存匯上的缺失就移送存匯部)，會連結該項缺失人員之考評等語。可見邱甲○○身為元大銀行稽核室之主管，對於所有分行之員工考核均有一定核決權限，進而可能影響員工之考績結果，核屬稽核室相當層級之人員，依上開說明，邱甲○○當屬工會法第14條所規定之代表雇主任行使管理權之人甚明，此亦可從邱甲○○自承因為職務關係打電話給分行同仁或使用辦公區傳真機時，曾想過會使部分同仁感受到要加入元大銀行工會的壓力等語，足以佐證。雖然邱甲○○證稱使用辦公室傳真機傳送工會入會申請書未向相對人元大金控或元大銀行報備，利用元大銀行內部「中央集保公司」傳遞會會員入會申請書一節，沒有告訴元大銀行的任何其他人云云，但因邱甲○○為相對人稽核室資深經理，其上司為總稽核及副總稽核二人，有權至88家分行進行稽核，且所做之稽核報告若認定同仁有工作缺失，會影響該同仁的考評，是邱甲○○當屬代表相對人行使管理權之人，業認定如前，則邱甲○○明知相對人元大銀行併購大眾銀行，即不久將來銀行內存有元大銀行工會與申請人工會之情形下，利用上述相對人元大銀行設施邀集同仁加入元大銀行工會，顯然對申請人工會的會務運作造成不公平對待，難謂無不當影響、妨礙或限制，因之，邱甲○○上述行為堪認定支配介入之不當勞動行為。

- 4、其次，邱甲○○係相對人元大銀行稽核室相當層級之主管，且利用元大銀行之傳真機從事元大銀行工會會員招募一事，均難認與元大金控有關，且依照申請人主張及舉證，亦無從認定相對人元大金控有介入或與上揭邱甲○○之行為具有關連性，因此，駁回申請人此部分的請求。
- 5、至申請人另主張其工會幹部於106年12月14日聽到原大眾銀行人資副總何○○親口說明係元大金控實際掌權馬家兄弟授意成立元大銀行工會（申證27），而認元大金控有扶植元大銀行工會云云，本會認為，姑不論相對人爭執該錄音譯文之證據能力，即使觀該等譯文記載：「10（03：07）何○○副總：我跟○○說，今天組工會，元大銀行那邊組工會，他說：『對阿，這就麥可指示的。』就金控（音譯，下同）那邊開會，所有功能長都在，申總也在，結果申總跟那些功能長反對就對了但是麥克，就的兩個兄弟其中一個就對了，就是說一定要組、一定要組。……這個不要講出去，參加的大眾只有○○……」，依據譯文顯示，大眾銀行出席者僅有前董事長陳丙○○，而何○○並未出席，因此，何○○所陳僅屬傳聞，尚不能採信。其次，有關申請人所稱媒體報導：「銀行局官員指出，目前元大金為避免大眾工會勢力擴大，公司另成立工會制衡，勞資關係更為緊張」（申證11）一節，姑不論媒體報導能否援為證據，經審視該項報導僅記載「銀行局官員指出」，無從調查資訊的來源，因此，申請人舉證不足，是申請人此部分之主張，難認可採。
- 6、又申請人主張：元大銀行工會理事長王甲○○是元大銀行人資經理，元大銀行工會幹部職稱為經理，具有資方色彩；其次，多則簡訊、錄音顯示資方要求加入元大銀行工會，是元大銀行扶植元大銀行工會之成立云云。惟按工會法第14條及該法施行細則第12條規定，代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業工會，但工會章程另有規定者，不在

此限。又不得為企業工會之發起人。查元大銀行工會依工會法第 11 條規定經 40 名元大銀行員工發起籌組，經向臺北市政府勞動局辦理登記在案（見相證 2），本會尚無從僅依據申請人指稱元大銀行工會多名幹部成員具有經理職稱，遽認定相對人元大銀行涉有扶植成立元大銀行工會；再者，申請人所舉簡訊及電話譯文（見申證 14 至 17、18 石○○轉貼內容、19、22、28、29、30 等），相對人元大銀行概否認其形式上及實質上真正，因之，尚不能以此推論相對人元大銀行扶植元大銀行工會。

(三) 申請人所稱相對人元大金控於 106 年 11 月 7 日、17 日介入申請人工會與元大銀行工會間之協商合併事宜，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為一節，應予駁回：

- 1、關於申請人主張相對人元大金控安排元大金控法務長、人資長、策略長、法遵長及法律顧問介入申請人與元大銀行工會間合併協商事宜部分，於本會第七次調查會議時，證人石○○證稱：「106 年初時第一次在台北餐敘（地點我不記得），出席者有人資長張丙○○、策略長陳戊○○、陳丁○○律師、勞動部關係司司長王丁○○及我。這是人資長張丙○○打電話邀請我出席，當天餐敘誰是主人付錢，我不記得。那一天陳律師與我才第一次碰面，陳律師說我是金控公司的法律顧問，以後有什麼事情可以直接找我溝通聯絡。從這一天開始，陳律師就很密集跟我聯繫，他如果來台中開庭，會約我碰面。」、「因為陳律師與我見面時或餐敘時，常常提到大眾銀行工會有任何事情都可以跟他溝通，他可以協助處理，因為他是元大金控的法律顧問，所以我就大眾銀行工會的各類會務事項（包含兩工會合併事宜）與陳律師常常交換意見。」；另證人張丙○○則證稱：「是陳丁○○律師受到大眾銀行工會副理事長石○○的請託安排的餐會。106 年雙十節前，我突然接到陳丁○○律師的電話，他說他一直受到石○○副理

事長的請託，希望可以安排跟元大金控高層見面，我當時跟陳律師反映，大眾工會所談何事？以及與金控公司有何關係。我當時有點不高興，陳律師才說他與石○○副理事長認識很久了，在他擔任台北市勞工局局長任內就已經認識了，他們很熟。陳律師把當時他與石○○的 LINE 對話紀錄列印出來給我看，證明他確實受石○○的請託，既然陳律師一直拜託我，我只好向金控總經理（申○○）報告這件事情，總經理回我這是元大銀行的事情應該由銀行自行解決。陳律師就邀約一個飯局，要大家坐下來好好談一談。（庭呈當時陳律師將他與石○○LINE 的對話紀錄傳給我的書面資料，按：本會當庭提示兩造閱覽），在陳律師的協調下，於 10 月 31 日在君品飯店的餐敘。」。

- 2、經本會檢視證人張丙○○庭呈石○○與陳丁○○律師 line 群組通話記錄，其中，載有石○○對陳丁○○律師稱：「今天下午有位自稱是元大銀行員工！電話沒有顯出號碼。元大銀行已經籌組自己企業工會！我很驚訝！大律師您、王丁○○司長、陳策略長、人資長、我、黃○○等等。餐敘中談好了……不是嗎？我已經電話人資長，表達我強烈不滿！到目前為止我還是相信人資長！所以我約 5 日星期日早上 10：30 見面談！要談什麼都可以！以上給大律師報告。」（106 年 10 月 3 日）、「陳大律師：打擾您！昨天想想……合理啦！拿出 5、6 百億合併。在完全沒有互信基礎上？大老闆籌組自己工會！例如陽信、中信等。沒關係！有您居中斡旋，相信您、歷史背景所擔任過職位。大家坐下來好好溝通，為了元大金控將來，為了勞工再為元大銀行……等等。站在我的立場，什麼事情都可以談談！拜託您！謝謝、感恩」（106 年 10 月 4 日）、「陳大律師：早上好、元大銀行自組工會事！已經成事實。沒關係啦……我知道人資長沒有授權也談不出所以然來！這是我私下拜託您？（因為您是元大金法律顧問）」

是否盡快和申總見面？大家坐下來談？否則、工會這些幹部！我怕壓不住！人資長只說、拜託我告知工會幹部；沒事啦……以上報告。」等語，可知係石○○請陳丁○○律師安排與相對人元大金控之各功能長見面，是申請人前揭主張，難謂可信。

- 3、其次，有關申請人工會幹部與相對人元大金控功能長見面時之互動，證人石○○證稱：「106年10月5日下午一通未顯示電話號碼的電話打給我，告知我說元大銀行成立企業工會，我才開始打電話問人資長、陳律師元大銀行有無籌組工會這件事情，後來陳律師打電話（打電話的時間我忘記了）約我10月31日在君品飯店見面餐敘（當天所有功能長都有出席），106年10月下旬在餐敘前人資長打電話給我確認，他們有接到元大銀行企業工會的公文。當天餐敘我有報告兩家工會合併的意見，我希望兩工會合併後第一屆的理事長由我們大眾銀行企業工會推派擔任，副理事長、監事會召集人由元大銀行企業工會推派，其他理監事席次，我們大眾銀行企業工會比元大銀行工會多一席。第二屆的理事長由元大銀行企業工會推派擔任。106年10月31日的餐敘中，到底是誰提議要在106年11月7日邀請元大銀行工會理事長王甲○○，與我們工會談合併事情，我已經不記得了。106年11月7日的會議，是由元大金控的法遵長莊○○主持，他說的要點是希望兩家工會好好協商合併的事情。當天誰提議邀約下次11月17日見面？我忘記了，但是印象中是由資方元大金控的功能長（誰我不記得了）提議，我們工會就配合。106年11月17日四大功能長出席，當天王甲○○提出合併要件，不為大眾銀行工會黃○○理事長接受，所以黃理事長憤而離席。」等語，經勾稽相對人人資長張丙○○、元大銀行工會理事長王甲○○之證詞，以及證人張丙○○庭呈石○○與陳丁○○律師 line 群組通話記錄，足認106年11月7日、17

日申請人與相對人元大金控及元大銀行工會理事長王甲○○見面，並非是相對人元大金控主動邀約；且觀 106 年 11 月 7 日、17 日二次會議，主要是由申請人與元大銀行工會理事長王甲○○協商合併事宜，相對人元大金控之在場人員並未有介入兩工會間合併事宜之不當發言。從而，尚難認為相對人元大金控於 106 年 11 月 7 日、17 日有介入申請人工會與元大銀行工會協商工會合併事宜之不當勞動行為。

(四) 再者，關於申請人請求確認相對人元大銀行透過行政力量協助元大銀行工會招募會員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為一節，除如前揭第(二)項，本會已認定構成不當勞動行為而不在本項重複認定外，申請人其餘主張均屬無據：

- 1、查申請人舉出申證 10、18、19、28 作為相對人元大銀行透過行政力量協助元大銀行工會招募會員之證據云云，惟本會認定：申證 10 係第三人全國金融業工會聯合總會函，受文者係勞動部及台北市政府勞動局，該函檢附檢舉函，請主管機關查明元大銀行工會成立之適法性，但檢舉函之形式及實質真正，皆為相對人元大銀行所爭執，本會尚難遽予採信。
- 2、其次，有關申證 18、19 係 line 的信息對話，觀其內容均與相對人元大銀行稽核室傳真元大銀行工會入會申請書有關，就此，本會已經判斷：相對人元大銀行稽核室資深經理邱甲○○於 106 年 12 月間以元大銀行工會發起人身份使用相對人元大商銀稽核室公務用傳真機傳送工會入會申請書給元大銀行分行所認識的同仁，以及利用相對人元大銀行內部「中央集保公司」傳遞入會申請書等行為，均構成支配介入之不當勞動行為如前（即前開第(二)項部分），應無再予重複判斷之必要。
- 3、另有關申證 28 為二則電話錄音譯文，業經相對人元大銀行否認形式及實質真正，本會同難以採信，故申請人請求確認

相對人元大銀行透過行政力量協助元大銀行工會招募會員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為一節，除與前開第(二)項部分相同者外，其餘皆應駁回之。

(五) 又申請人以相對人元大銀行自 107 年 2 月 1 日起拒絕讓申請人工會繼續使用網路聯繫功能（含內網、外網）之行為，主張構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之請求，亦應駁回：

- 1、 申請人主張：相對人元大銀行合併大眾銀行，自然須承受其權利義務；申請人工會早在大眾銀行期間即得自行發放工會快訊、傳遞公文暨聯外上網，合併前早已多次聯繫相對人說明前述網路聯繫之重要性與必要性（申證 20、21 及申證 18 最後一頁），然迄今相對人卻違反慣例而拒絕提供申請人工會網路使用（申證 25）。蓋申請人提出裁決申請時，內網無法上網、外網亦同，裁決程序進行中，相對人固然恢復申請人得使用行內網路發放工會快訊等文宣，但仍無礙於其先前確實不當拒絕申請人使用之事時，申請人仍有確認利益；及至今日，申請人仍無法使用外網，相對人辯稱申請人未申請、未開通，然非屬事實等語。
- 2、 就此，相對人元大銀行抗辯：相對人元大銀行一直以來都是使用 OUTLOOK 電郵系統作為員工間聯繫方式，核與原大眾銀行使用之 NOTES 系統不同，且兩家銀行合併後，為資訊安全及統一內部作業系統、節省建置及維護成本起見，自然統一採用相對人元大銀行所使用之 OUTLOOK 電郵系統，此係屬經營權範圍，並非針對申請人所設限制，況且，申請人本即可透過 OUTLOOK 系統傳遞電子公文、工會快訊予所屬會員，故相對人元大銀行並無拒絕申請人使用 OUTLOOK 聯繫管道；其次，就申請人使用「內網」部分，申請人只要輸入真正之「行員」帳號、密碼，即可順利登入內網，但工會帳號「Tcb_union. bank」並非「行員」帳號，

資訊部門無法確認實際使用之人別為何，為維護金融機構之資訊安全，若讓第三人擅自以「Tcb_union.bank」這種形同供公眾使用之帳號登入，而無法確認實際登入者究係何人，將對金融機構資訊安全維護造成嚴重影響；至於，申請人使用「外網」部分，係肇因於申請人先前所申請開通者係「內網」連線，並未依規定填具資訊作業申請單申請開通外網所致，申請人尚未應相對人元大銀行 107 年 4 月 25 日致申請人代理人之電子郵件提出開通外網之申請，亦未連繫相對人元大銀行詢問相關事宜。且為遵裁決委員於第 7 次調查會議所囑，相對人元大銀行已於 107 年 5 月 3 日、4 日多次致電申請人代理人並以電子郵件告知上情，敦請其代為轉達，請申請人工會盡快安排時間讓相對人元大銀行資訊部同仁南下申請人工會會所協助完成網路開通事宜（相證 10、相證 11）等語。

- 3、本會經審核上揭雙方陳述暨卷內事證認定：(1)申請人固主張依照過去與大眾銀行的慣例，相對人元大銀行應概括繼受提供申請人使用網路云云，然相對人元大銀行合併大眾銀行後，考量本身為金融業，受到主管機關高度監理，為保障資安，設定網路使用規則，應認有其必要性；其次，網路系統之建置，屬於相對人元大銀行之設施，相對人固有依照慣例提供網路設施與申請人之義務，但相對人元大銀行統一採用 OUTLOOK 電郵系統，係屬經營權範圍，難謂針對申請人為差別待遇，何況，相對人元大銀行本得制訂網路設施之使用規則，以求兼顧個資安全。(2)有關內網部分，相對人抗辯申請人只要輸入真正之「行員」帳號、密碼，即可順利登入內網等語，就此，申請人並未否認，因此，申請人工會幹部或會員本得以行員帳號密碼登入內網，實質上並未影響申請人工會登入內網之權利。他方面，申請人工會並未說明必須使用工會帳號「Tcb_union.bank」登入內網之必要性，從而，

本會認為相對人所辯：若讓第三人擅自以「Tcb_union.bank」，等同供公眾使用之帳號登入，而無法確認實際登入者究係何人，將對金融機構資訊安全維護造成嚴重影響等語，堪可採信。(3)有關外網部分，經本會調查後認定，係因申請人未依規定填具資訊作業申請單申請開通外網所致。就此，對照相對人元大銀行於107年4月25日致申請人代理人申請開通外網之電子郵件後，申請人迄未連繫相對人元大銀行詢問相關事宜，且相對人元大銀行已於107年5月3日、4日多次致電申請人代理人並以電子郵件告知上情，敦請其代為轉達申請人，亦未獲具體回覆，從而，尚難認相對人元大銀行有申請人所指自107年2月1日起拒絕讓申請人工會繼續使用網路聯繫功能(含內網、外網)而構成不當勞動行為之情。

(六) 相對人元大銀行資訊開發部於107年2月12日以全行電子郵件轉發元大銀行工會1070000007號函之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為：

- 1、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(日本最高裁判所第二小法庭平成 18 年〔2006 年〕12 月 8 日判決〔東海旅客鐵道事件、勞動判例 929 號 5 頁〕意旨、菅野和夫『勞動法〔第 10 版〕』〔弘文堂、2012 年 12 月〕773-774 頁、西谷敏『勞動組合法〔第 3 版〕』〔有斐閣、2012 年 12 月〕149 頁、荒木尚志『勞動法〔第 2 版〕』〔有斐閣、2013 年 5 月〕637-638 頁參照)。次按，雇主(事業單位高階主管)與行為人之間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言。但是，即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡(雇主並未直接參與)，在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為(日本最高裁判所第二小法庭平成 18 年〔2006 年〕12 月 8 日判決〔東海旅客鐵道事件、勞動判例 929 號 5 頁〕意旨、菅野和夫『勞動法〔第 10 版〕』〔弘文堂、2012 年 12 月〕774-775 頁、西谷敏『勞動組合法〔第 3 版〕』〔有斐閣、2012 年 12 月〕149 頁、荒木尚志『勞動法〔第 2 版〕』〔有斐閣、2013 年 5 月〕637-638 頁參照)。上述日本最高法院判決及日本學界之見解當可供我國參考。」

(本會 102 年勞裁字第 6 號裁決決定、臺北高等行政法院

102 年度訴字第 1357 號、最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決意旨可參)。

- 2、申請人援用上述申證 23 函件主張相對人元大銀行轉發元大銀行工會函文構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為等語。
- 3、經本會依職權於第六次調查會議傳喚證人鄭○○到會作證，伊證稱：伊係資訊開發部門總務人員，擔任部主管的秘書，負責資訊開發部門主管的行程安排工作，職稱是專業副理，但沒有擔任主管職務，資訊開發部門人員最多(約 160 人)，其次，申證 23 寄送對象有：資訊開發部的群組及吳○○。該群組是電腦 outlook 中資訊開發部的群組信箱，資訊開發部的所有同仁都會收到；再其次，關於工會會務部分，鄭○○證稱受王甲○○邀請擔任發起人，是工會會員代表；因會員代表大會有決議要退費給會員且有退費期限，因為工會的函文有退費標準且有時間限制，當時適逢過年期間，所以在過年前只能利用公司的郵件系統發給會員，爭取時間。發信後資訊開發部主管當然知道，因為他也在資訊開發部群組裡面等語。
- 4、經核申證 23 係證人鄭○○於 107 年 2 月 12 日以全行電子郵件系統寄發給約 160 人之資訊開發部門的郵件，郵件記載：「主旨：會員會費計收乙案(入會費 100 元、每月經常會費 50 元)」、「如欲加入工會請聯繫本人填寫入會申請書(107 年 2 月 20 日後加入會員，另需加收 150 元延滯入會費及補收經常會費，退會返還會費需於 107 年 3 月 20 日前申請)謝謝」等語，顯見鄭○○確實係利用相對人元大銀行電子郵件設施通知同仁得聯繫伊填寫元大銀行工會入會申請書，是鄭○○嗣後證稱：王甲○○有特別交代我不能利用公司資源進行招募，所以我就私底下招募會員云云，尚難採信；又鄭○○證稱：伊係用一個拉一個方式共邀請資訊開發部 100 位

同仁加入元大銀行工會云云，然而，如若鄭○○所述為真，鄭○○何必再透過元大銀行電子郵件系統通知同仁得聯繫伊填寫入會申請書？鄭○○此部分之說詞，亦不可採信。

- 5、綜上，相對人元大銀行資訊開發部約有 160 位員工，鄭○○擔任資訊開發部主管秘書，雖然不是主管職務，但職務上顯與資訊開發部門主管關係密切，且鄭○○寄出申證 23 電子郵件通知資訊開發部同仁得聯繫填寫加入元大銀行工會申請書時，資訊部門主管亦係該郵件之收信人，惟事後亦未見其主管或相對人元大銀行公司有責備其擅用公司公用電子郵件系統，可見其主管或相對人元大銀行公司事實上容任鄭○○使用元大銀行電子郵件系統寄出申證 23 之電子郵件；復參諸鄭○○亦證稱相對人元大銀行合併大眾銀行，知道大眾銀行有企業工會等語，是本會認為：鄭○○為相對人元大銀行資訊開發部主管之秘書，與部門主管間之關係密切，屬近似代表雇主行使管理權之人，且鄭○○明知元大銀行合併大眾銀行後，大眾銀行企業工會尚存在，鄭○○竟利用元大銀行電子郵件系統通知資訊開發部門約 160 位同仁得聯繫伊填寫入會申請書，其主管亦容任此行為，則資訊開發部門同仁難免認為此係資訊開發部門主管之意思，因而加入元大銀行工會，就此，對照鄭○○所稱 160 位同仁最後共計邀請 100 位加入元大銀行工會等語，足以佐證；甚且，對照前述相對人元大銀行稽核室資深經理邱甲○○於 106 年 12 月間以元大銀行工會發起人身份，使用相對人元大銀行稽核室公務用傳真機傳送工會入會申請書給相對人元大銀行所認識的同仁一節，兩者前後脈絡、情節相同，凡此均與元大銀行應秉持公平立場面對申請人工會與元大銀行工會之雇主中立原則相違，又相對人元大銀行尚無法證明前開鄭○○之行為純粹是伊個人所為，且完全違反雇主之意思，故應推定鄭○○所為係體察雇主之意思而為，而認定係屬可歸責於相對

人元大銀行之支配介入行為，據此，本會認定相對人元大銀行資訊開發部於 107 年 2 月 12 日以全行電子郵件轉發元大銀行工會 1070000007 號函之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，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，先予敘明。
- (二) 承前，本會業已審酌判認：相對人元大銀行稽核室資深經理邱甲○○於 106 年 12 月間以「元大銀行工會」發起人身份使用相對人元大銀行稽核室公務用傳真機傳送工會入會申請書給相對人元大銀行分行所認識之同仁，以及利用相對人元大銀行內部「中央集保公司」傳遞入會申請書等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為；以及相對人元大銀行資訊開發部於 107 年 2 月 12 日以全行電子郵件轉發元大銀行工會 1070000007 號函之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。考量該等行為係在大眾銀行由元大銀

行併購之際，大眾銀行本已有申請人工會存在，未來合併後勢必與元大銀行工會處於競爭關係，而上開行為對元大銀行工會會員人數之增加難認無重大影響，此由元大銀行工會理事長即證人王甲○○證述工會成立迄今半年左右，目前會員人數已達 1905 人而元大銀行員工人數為 2400 人等語即明，是相對人元大銀行之上開諸行為，不當影響、妨礙或限制申請人工會之程度，難謂不重大，是本會依上開勞資爭議處理法規定之授權，命相對人元大銀行應自本裁決決定書送達翌日起 5 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於內部網站首頁 14 日以上，並將公告事證存查之救濟命令，洵屬適宜。申請人逾上開部分之請求，應予駁回。

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

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定，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 康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 7 年 6 月 1 5 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。