

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 27 號案

3 【裁決要旨】

4 按建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞動三
5 權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞資自治
6 之精義，但此並不意味著勞工得以豁免遵守職場管理秩序之義
7 務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可
8 援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分（本會 103
9 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照）。...再者，在懲戒解僱之場合，
10 是否成立不當勞動行為，除前開判斷基準外，特別應以雇主之處
11 分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同一事例因人而有不
12 同之處分或不處分，作為重要的判斷基準（本會 104 年勞裁字第
13 38 號、103 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照）。本件相對人過去
14 無同種事例可資比較，惟對次於申請人許俊銘一階之資訊組專員
15 許○○，經相對人認定有 3 大違失，予以 5 次警告之處分（申證
16 19），依其工作規則每 1 警告減考核分數 1 分，而記過 1 次減考核
17 分數 3 分，則警告 5 次減考核分數 5 分（記過 2 次，減考核分數
18 6 分，即為解僱。相證 7 第 4-5-2 頁及第 4-5-4 頁），衡諸許○○主
19 動說明、經相對人從輕量處，卻仍遭相對人為 5 次警告，瀕臨解
20 僱邊緣，亦屬非輕之懲處。而申請人許俊銘為資訊組之實際主管，
21 對上述違失，應負最大責任，則相對人予以記過 5 次，兩者相較，
22 難謂相對人就同一事件因人而有不同之差別待遇。再者，遍觀相
23 對人與申請人許俊銘、第三人許○○之面談紀錄（相證 10、相證

1 12 及相證 33)，均未提及該二人係工會會員之身分，難謂相對人
2 對其所犯違失而為處分，係針對工會會員身分所為。

3 【裁決主文】

申 請 人：許俊銘

住 桃園市

申 請 人：財團法人法律扶助基金會工會

設 臺北市大安區金山南路 2 段 200 號 5 樓

代 表 人：許俊銘

住 同上

代 理 人：翁 瑋律師

設 臺中市東區大智路 49 號 2 樓

相 對 人：財團法人法律扶助基金會

設 臺北市大安區金山南路 2 段 189 號 5 樓

代 表 人：范光群

住 同上

代 理 人：莊華隆律師

設 同上

邱榮英律師

設 臺北市大安區金山南路 2 段 189 號 7 樓

4

5 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
6 （下稱本會）於民國（下同）110 年 12 月 17 日詢問程序終結，並於同
7 日作成裁決決定如下：

1 主 文

2 一、申請人工會部分不受理。

3 二、申請人許俊銘之請求駁回。

4 事實及理由

5 壹、程序部分：

6 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
7 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。
8 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
9 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
10 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
11 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
12 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

13 二、申請人許俊銘主張其擔任財團法人法律扶助基金會工會之理事
14 長，長期爭取法扶同仁權益、提升勞動條件，申請人許俊銘更
15 於 109 年 12 月底積極推動「逆評制度」，意即於考核制度中加
16 上同仁對主管之評價，藉此對相對人執行長及其他主管進行監
17 督。惟相對人卻於 110 年 1 月間以業務管理系統資料庫軟體授
18 權不足、申請人許俊銘隱匿為由，就申請人許俊銘任職相對人
19 16 年期間之業務徹查，最後於 110 年 4 月 1 日對申請人懲處記
20 過 5 次，並於同日以違反相對人人事獎懲處理要點、人事事項
21 管理辦法之規定以及勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款為據，將
22 申請人許俊銘予以解僱。申請人許俊銘嗣於 110 年 6 月 28 日提
23 起本件裁決申請，主張相對人之解僱違反工會法第 35 條第 1 項

1 之規定，構成不當勞動行為，其解僱屬無效等，經核其期間，
2 尚未逾勞資爭議處理法 90 日之規定，應予准許。

3 三、申請人許俊銘嗣後以 110 年 10 月 15 日不當勞動行為裁決準備

4 (一) 書請求追加財團法人法律扶助基金會工會為申請人，惟
5 按上開勞資爭議處理法之規定，裁決之申請應自知悉有工會法
6 第 35 條第 1 項之事由或事實發生之次日起 90 天內為之；次按，
7 「裁決之申請，有下列情形之一者，裁決委員會應作成不受理
8 之決定：一、有違反本法第三十九條第二項規定。」不當勞動
9 行為裁決辦法第 15 條第 1 項第 1 款亦定有明文。經查，申請人
10 許俊銘係於 110 年 4 月 1 日為相對人通知終止僱傭關係（同年
11 4 月 6 日生效），參其於 106 年起即擔任申請人工會理事長迄今
12 （申證 4），衡情申請人工會於申請人許俊銘遭解僱時應無
13 不知之理，又申請人工會自陳於 110 年 3 月 25 日即曾針對此事
14 發表「致 法律扶助基金會董監事會 法律扶助基金會工會會員
15 代表聯合聲明」（申證 14），惟申請人許俊銘卻仍遲至 110 年
16 10 月 15 日方請求於本件追加申請人工會，核其期間，即顯已
17 超過上開勞資爭議處理法之 90 日期間，則本會按上開不當勞動
18 行為裁決辦法之規定，自應為不受理之決定。

19 貳、實體部分：

20 一、申請人之主張及請求：

21 (一) 程序部分，本件追加申請人工會因請求之事實內容皆同一，
22 並無變更申請人許俊銘已提出之事實理由，故無妨害相對人
23 之答辯，自應予以准許。

1 (二)申請人許俊銘自 106 年起擔任申請人工會理事長迄今，多次
2 為工會會員爭取權益、積極與相對人溝通，亦於相對人董事
3 會中針對相對人考核制度發表意見，並與申請人工會推動逆
4 評制度，因而與相對人間勞資關係緊張，遭相對人刻意針對：

5 1. 申請人工會於 97 年 3 月 29 日成立，申請人許俊銘於 106、
6 109 年均當選為申請人工會理事長而擔任理事長迄今（申證
7 4）。申請人許俊銘自 106 年當選理事長以來，於 107 年間，
8 相對人花蓮分會發生違反內部人事制度規則之聘用，申請人
9 許俊銘除協助花蓮分會同仁撰寫申訴書外，更為此直接與相
10 對人代表人溝通，相對人最後決定依其內部相關規定辦理，
11 花蓮分會同仁對此相當感謝申請人許俊銘（申證 6）。同年，
12 因相對人新任中專副主任人選亦有選任之爭議，申請人許俊
13 銘對此積極與相對人溝通，主動拜會相對人代表人，並向相
14 對人傳達申請人工會會員對此人事案之意見與不滿。

15 2. 申請人許俊銘於 108 年度擔任考核申復委員，於當年度曾將
16 所有提出考核申復之考核成績更正。於 108 年經申請人工會
17 會員代表大會及理監事會決議後，申請人工會理事長許俊
18 銘，於 108 年 4 月 2 日發函向相對人表示各分會員工承辦案
19 件量須達 430 件以上之政策並不妥適，請求相對人審慎評估
20 （申證 8）。而自 109 年底，兩造勞資關係漸於緊張，申請人
21 許俊銘於 109 年 11 月相對人第 6 屆第 9 次董事會中針對年度
22 總會及分會考核成績核定討論案表示意見（申證 1 及 11），致
23 109 年 11 月底相對人代表人范光群因此約談申請人許俊銘

1 (申證 1)。109 年 12 月之董事會，針對相對人於當年度 12
2 月才完成考核計畫，與考核區間為去年度 10 月 1 日至當年度
3 9 月 30 日之期間不符，申請人許俊銘表示相對人應盡早擬訂
4 考核計畫，且相對人應將考核成績之評分理由詳實告知同
5 仁，以利考核申復程序之進行（申證 2 及 12）。

6 3. 有鑑於相對人考核制度有諸多不合理之處，申請人許俊銘與
7 申請人工會於 109 年 12 月間，經申請人工會會員代表大會會
8 議決議推動逆評制度，使相對人員工亦能對主管、長官進行
9 評核（申證 3 及 13）。詎料，嗣後相對人於 110 年度即針對申
10 請人許俊銘展開業務徹查，最後以未符比例公平原則之理由
11 解僱申請人許俊銘（其餘申請人許俊銘推動之工會活動參附
12 表 1）。

13 (三)相對人於 109 年 12 月 29 日決議對申請人許俊銘所在資訊組
14 成立「資訊業務專案稽核」小組，與申請人工會、申請人許
15 俊銘推動員工可對相對人長官主管包括執行長等人進行逆評
16 等工會活動，僅隔短短 4、5 天；又該調查稽核小組竟違反相
17 對人內部規定，由相對人執行長獨自一人組成，相對人執行
18 長甚至違反相關內部稽核規定，直接於稽核報告中建議要針
19 對申請人許俊銘懲處，其針對性至為顯然：

20 1. 相對人係於 109 年 12 月 29 日決議成立「資訊業務專案稽核」
21 小組（相對人答辯狀第 4 頁及答辯二狀第 2 頁），與申請人許
22 俊銘、申請人工會於 109 年 12 月 24 日推動逆評制度（申證
23 3 及 13），以及 109 年 12 月 25 日申請人許俊銘於董事會中針

1 對相對人考核制度提出意見（申證 12）等工會活動，僅相差
2 4、5 天，明顯具有時間上之密接性，可徵相對人具有不當勞
3 動行為之動機與認識，合先敘明。

4 2. 相對人自申請人許俊銘與申請人工會於 109 年 11 月及 12 月
5 推動逆評制度後，便開啟一連串針對性行為，包括 110 年 1
6 月 11 日舉辦業務軟體工作會議（申證 23），會議內容大多針
7 對申請人許俊銘帶領之資訊組，會議後自 110 年 1 月起，隨
8 即針對申請人許俊銘特地成立調查小組，並由執行長本人親
9 自進行調查程序、親自向調查委員報告調查結果，從未讓申
10 請人許俊銘向調查小組陳述意見。惟依相對人人事獎懲要點
11 第 2 點及第 8 點之規定（相證 6）：「本會執行長、副執行長、
12 執行秘書、專職律師及所屬專職人員之獎懲，除別有規定外，
13 依本要點處理。」、「獎懲案件之處理，除本要點另有規定外，
14 由本會人事主管單位主辦，有關單位會辦。」可知正常程序
15 應是由相對人人事主管單位主辦，而非由執行長親自行成立
16 獎懲要點未規定之調查小組後，再由執行長一人進行調查。

17 3. 次依相對人內部稽核作業手冊第 2 條、第 7 條及第 9 條之規
18 定（相證 21 第 8-2-1 至 8-2-2 頁），可知相對人內部稽核應係
19 針對特定部門之運作，就部門內部之資產、資源、政策、相
20 關法令遵循等事項，進行客觀評估與建議，協助確保內部有
21 效運作。是以相對人之稽核報告應由稽核人員秉持客觀立場
22 調查，不得於稽核報告內表明欲追究特定人之責任，而應針
23 對內部客觀法令、規則、各項政策流程與風險為觀察，並作

1 成報告與改善建議，惟相對人竟由執行長一人親自進行調
2 查，主持各項調查會議，顯然違背相對人內部稽核作業規定
3 （相證 21）。

4 4. 相對人執行長更於專案稽核報告內，直接要求追究申請人許
5 俊銘一人之責任：「資訊組許副主任就辦理相關資訊事務存有
6 行政及管理疏失，將調離主管職。請行管處就稽核報告指出
7 之缺失，查明事實，如有獎懲要點所列之獎懲情事，並依該
8 要點辦理。」（相證 36 第 1 至 2 頁），惟相對人執行長並非經
9 董事會或其授權之人核示而得針對稽核報告之缺失進行改善
10 之人員，執行長甚至越權於專案稽核報告內直接要求就申請
11 人許俊銘之缺失進行懲處，相對人執行長明顯違反內部稽核
12 作業手冊第 9 條之規定，而對申請人許俊銘具有針對性。

13 5. 末查，相對人自調查開始至結束時，從未將調查事由告知申
14 請人許俊銘，亦從未揭露相關資料及相關之稽查結果，且多
15 數調查會議均未作成文字記錄，使得申請人許俊銘無從進行
16 任何答辯及意見陳述（申證 14 及 15），相對人針對申請人許
17 俊銘之調查程序，顯然與相對人內部人事規範不符，更有違
18 常理。實際上，申請人許俊銘曾多次向相對人請求調查小組
19 報告、稽核報告及面談記錄等資料，但無論係於調查程序中、
20 調查程序終結後或已通知解僱申請人許俊銘，相對人均不願
21 意提供任何資料（申證 16 及 17），反而要申請人工會、申請
22 人許俊銘發表聲明後之 110 年 3 月 26 日、已解僱申請人許俊
23 銘後之 110 年 4 月 22 日才提供部分資料，但相對人於 110 年

1 4 月 1 日已將申請人許俊銘記過 5 次並通知解僱（申證 24），
2 相對人之針對性昭然若揭（申證 18）。

- 3 6. 相對人對申請人許俊銘記 5 次過並直接解僱之懲處，更彰顯
4 相對人對具有工會理事長身分之申請人許俊銘殺雞儆猴之意
5 味，更係為藉此打壓申請人工會明顯具有不當勞動行為之動
6 機與認識，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為
7 甚明。

8 （四）110 年 4 月 1 日同日發布之懲處公告中，僅有申請人許俊銘之
9 懲處為解僱，其他不論是申請人許俊銘之上級主管或下屬，
10 甚至是相對人之執行長、副執行長，其等之懲處均僅為記過
11 1 次或警告，均明顯較申請人許俊銘為輕，相對人之針對性
12 與不平等對待至為灼然。是相對人於 110 年 4 月 1 日解僱申
13 請人許俊銘之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞
14 動行為：

- 15 1. 相對人於 110 年 4 月 1 日同時對於申請人許俊銘所屬之資訊
16 組發布懲處公告，其中下屬許○○為 5 次警告、下屬巫○○
17 為 3 次警告、主管周○○為 2 次警告（申證 19），而後相對
18 人再於 110 年 4 月 27 日公告懲處，執行長周○○亦僅有警告
19 2 次，副執行長孫○○僅為警告 1 次（申證 20），顯然於同樣
20 疏失態樣之所有相關人等中，申請人許俊銘卻遭到最重之解
21 僱懲處；實際上，相對人於過往之懲處中，未曾見直接將行
22 為人記高達 5 次之大過或是直接解僱之懲處結果，例如相對
23 人於 109 年 4 月、8 月之懲處公告均僅對行為人處以 2 次警

1 告（申證 21），足彰顯相對人係針對申請人許俊銘之工會理
2 事長身分及其所為之工會活動，藉機將其解僱。

- 3 2. 相對人辯稱申請人許俊銘身為資訊組主管，應就下屬之各項
4 違失或是其他主辦單位之疏失負責云云，依相對人之邏輯，
5 倘若下屬巫○○、許○○之行為應由其等之直屬主管即申請
6 人許俊銘一人擔負，為何申請人許俊銘之直屬主管周○○卻
7 僅有懲處警告 2 次？事實上，就申請人許俊銘之直屬主管周
8 ○○如何究責時，相對人卻立即改稱因其業務範圍甚大，故
9 最高負責人仍為申請人許俊銘云云，惟自相對人提供之調查
10 紀錄，可知資訊組業務為周德彥之職責範圍，並且周○○對
11 於資訊組之各項業務均相當熟悉（相證 10），是相對人顯然
12 設有兩套標準，在在可證相對人係刻意針對申請人許俊銘與
13 申請人工會所為。

14 （五）就相對人所列申請人許俊銘各項缺失事項之回應：

- 15 1. 就相對人所列申請人許俊銘缺失事項第 1 項（即延宕律師線
16 上回報系統之維護作業，參附表 2 編號 1）之回應：

17 事實上申請人許俊銘知悉相對人律師線上回報系統維護案即
18 將過期時，就有通知單位主管周○○（相證 10 第 8 頁），且
19 申請人許俊銘亦有親自寄信向執行長等人說明維護案屆期之
20 時間（申證 28 第 2 頁），並已編列預算。另相對人律師線上
21 回報系統，因係採分期開發之方式（申證 28 第 1 頁），不同
22 期之維護案起訖時間自有不同，相對人過去慣例即是以後期
23 開發案連同前期開發案之維護案一併處理，是相對人律師線

1 上回報系統之維護案本就容許空窗期存在，相對人顯然是故
2 意強加莫須有之缺失予申請人許俊銘。

- 3 2. 就相對人所列申請人許俊銘缺失事項第 2 項（未確實就資料
4 庫軟體進行資訊盤點及風險評估，導致相對人資安風險，參
5 附表 2 編號 2）之回應：

6 關於資料庫軟體之盤點與風險評估，實際負責人為許○○與
7 巫○○（相證 26 及 27），相對人總會之系統由巫○○負責，
8 分會系統則由各分會自行負責，購買系統則由許○○負責，
9 故申請人許俊銘並未實際進行盤點，申請人許俊銘與其直屬
10 主管周○○相同，僅能聽取下屬許○○、巫○○之回報，何
11 以申請人許俊銘被懲戒之程度卻是最高？顯然不符常理。

- 12 3. 就相對人所列申請人許俊銘缺失事項第 3 項（未依相對人規
13 定經主管同意，即逕自使委外廠商變動相對人資料庫，越權
14 行為。參附表 2 編號 3）之回應：

15 依相證 28 倒數第 2 頁可見，得標廠商與相對人召開會議後，
16 得標廠商即可進行功能與程式維護之修改，故得標廠商智慧
17 光公司本就有可以變更相對人資料庫之權限。另相對人主張
18 新增資料庫 LAFRPT 之行為，實際上是許○○所為，而事實
19 上根本沒有所謂變更資料庫，只是於資料庫中新增資料夾而
20 已。

- 21 4. 就相對人所列申請人許俊銘缺失事項第 4 項（未經主管同意
22 亦未審慎評估，擅自變更律師線上回報系統資料庫開發軟體
23 為 MS SQL 2017，致相對人陷入風險，參附表 2 編號 4）之

1 回應：

2 實際上相對人法務單位是律師線上回報系統之需求單位，其
3 於填寫需求建議徵求書時，竟以相對人並未採購之「Oracle
4 10G」系統告知採購廠商，導致採購廠商於估價、報價時均
5 以「Oracle 10G」系統為基礎，惟相對人當時即已有「MS SQL」
6 系統，當時之主辦單位法務組與協辦單位資訊組，才會同意
7 讓採購廠商變更資料庫軟體（相證 31 第 33 頁），故相對人所
8 辯與事實不符，更係以其他單位人員之疏失、錯誤為由，懲
9 處申請人許俊銘。相對人辯稱申請人許俊銘變更資料庫開發
10 軟體為 MS SQL 2017，造成相對人約 27 萬元之損失云云，惟
11 申請人許俊銘於 109 年得知軟體有授權不足之問題時，立即
12 有編列預算予相對人處理（申證 28），故相對人實際上並沒有
13 發生損失，此數額僅為其自行推估。

14 5. 就相對人所列申請人許俊銘缺失事項第 5 項（未依資訊安全
15 相關規定，容任委外廠商持續持有並使用相對人系統之特權
16 帳號及密碼，造成資安漏洞，參附表 2 編號 5）之回應：

17 相對人專案查核報告僅是表示「疑似」讓委外廠商持有相對
18 人系統之帳號密碼（相證 36），而巫○○並非讓委外廠商持
19 有相對人系統之密碼，而係因履約廠商需要進行系統維護，
20 故將相對人之電腦交付予廠商使用（相證 33 第 8 頁）。再者，
21 履約廠商本簽有保密條款（相證 28 下方編號第 49 頁），根本
22 無從造成相對人之資安漏洞。

23 （六）相對人於 110 年 4 月 1 日解僱申請人許俊銘之行為，對於申

1 請人工會正常運作及工會活動不當妨礙，亦構成工會法第 35
2 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

3 申請人許俊銘自 106 年即擔任申請人工會理事長迄今，積極
4 參與工會所有會務及工會活動，實為申請人工會不可或缺之
5 重要幹部。相對人於 110 年 4 月 1 日解僱申請人許俊銘之行
6 為，其中進行一連串針對性調查行為如稽核報告、調查會議
7 等，致使申請人工會會員開始辭任工會幹部，工會幹部亦不
8 願意再至董事會列席，以免任何發言或舉措遭相對人針對，
9 甚至無工會會員願意擔任會員代表，足徵相對人解僱申請人
10 許俊銘之行為業已削弱相對人員工加入工會之意願，嚴重影
11 響會員或幹部參與工會活動之意願，造成寒蟬效應，從而對
12 於申請人工會組織及運作有不當影響、妨礙或限制，自亦構
13 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為甚明。

14 (七)請求裁決事項

- 15 1. 確認相對人於 110 年 4 月 1 日解僱（同年 4 月 6 日生效）申
16 請人許俊銘之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
17 款之不當勞動行為。
- 18 2. 確認相對人於 110 年 4 月 1 日解僱（同年 4 月 6 日生效）申
19 請人許俊銘之行為無效。
- 20 3. 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，回復申請人許
21 俊銘原任於相對人行政管理處資訊組副主任之職務及新台幣
22 86,280 元之原薪。
- 23 4. 相對人應自 110 年 4 月 6 日起至申請人許俊銘復職日止，按

1 月於次月 5 日給付申請人許俊銘薪資新台幣 86,280 元，及自
2 每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法
3 定利息。

4 5. 相對人應自 110 年 4 月 6 日起至申請人許俊銘復職日止，按
5 月提繳新台幣 5,526 元至申請人許俊銘之勞工退休金專戶。

6 6. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，將本裁決決定
7 書主文以 16 號標楷體公告於相對人官方網站
8 (<https://www.laf.org.tw/>) 首頁及公司公告系統 30 日，並將
9 事證送交勞動部存查。

10 二、相對人之答辯及主張

11 (一)相對人係依內部相關程序及規定啟動資訊組之業務調查，並
12 經董事會同意成立專案稽核調查，懲處過程亦依相對人人事
13 獎懲處理要點規定辦理：

14 1. 依相對人組織編制辦法第 3 條第 4 款規定（相證 1），相對人
15 行政管理處（下稱行管處）下分設總務組、人資組、資訊組、
16 文管、出納等共 5 個單位，而行管處工作項目中之「資訊管
17 理」及「資訊維護」屬於資訊組之職責。申請人許俊銘自 93
18 年 8 月 5 日到職擔任專員，職司資訊業務，其後並升任資訊
19 處副主任，迄解僱前有 16 年之年資，均係擔任組織內部與資
20 訊有關職務，對前開相對人資訊組之工作執掌知之熟稔，先
21 予敘明。

22 2. 相對人因應於 108 年 1 月 1 日施行之資通安全管理法，制定
23 並於 108 年 9 月 20 日經董事會決議通過「財團法人法律扶助

基金會資訊安全管理要點」，併於同日發函公告（相證 2）。而依上開要點第 38 條及第 39 條規定，申請人許俊銘及所屬單位資訊組就「軟體資產：如應用軟體、系統軟體、發展工具及公用程式等」有「建立重要資訊資產目錄」之義務（相證 3），至為明灼。

3. 申請人許俊銘於 109 年 12 月 29 日，向相對人執行長報告委外開發之律師線上回報系統已過保固期，而沒有維護合約，執行長雖先指示以紙本處理等語，但由於申請人許俊銘已有多次逾期延宕辦理業務系統維護案之情事，此次又再度發生，相對人認為應審慎待之。相對人代表人於知悉資訊組恐有前開違失之情事後，即依相對人內部稽核作業手冊（相證 21）第 2 條第 1 項、第 6 條及第 7 條之規定，責成稽核人員於 109 年 12 月 29 日相對人董事會提出報告，並經董事會決議成立「資訊業務專案稽核」，由稽核進行調查。是以，相對人所為之調查核屬正當程序，實無申請人所稱無故惡意刁難之情形。

4. 相對人於 110 年 1 月 11 日舉行業務軟體工作規劃會議，申請人許俊銘於會議中提出資料庫軟體更新討論案，規劃新購買其他品牌之資料軟體，並說明更新之原因為相對人現行使用之 Oracle 資料庫軟體，原本即有授權不足之問題等語。相對人執行長發現有疑問，因此決議請資訊組研究：「（一）就 DB 使用 windows 2008 系統，配合 Oracle 10g，若不進行資料庫軟體升級，有無任何其他技術解決方案？費用為何？請資訊

1 組於農曆過年前提出。(二)就基金會資料庫伺服器之硬體要
2 用什麼基礎建置？是否要做到三個資料庫？軟體要用到什麼
3 程式版本才算適合？基金會的資料庫是否有升級之必要？若
4 有必要，請提出資料庫具體升級之計畫，並就三代系統於基
5 金會整體業務管理及資料庫系統之需要，進行軟硬體全面規
6 劃。請資訊組於三個月內提出。」(相證 4)。蓋因相對人業
7 務系統資料庫內，存有全國 4,000 多名律師及數百萬筆民眾
8 案件之資料，若資料庫有問題，將涉及嚴重資安風險，資訊
9 組承辦此相關業務，即恐有嚴重違失。

10 5. 然而，申請人許俊銘明知相對人執行長已有前開指示，卻仍
11 然未積極清查資料庫軟體授權狀況，亦未提出任何方案，反
12 而於次日（同年月 12 日）要求下屬許○○填具電腦作業申請
13 書，未依權責劃分規定陳報至行管處主任，僅由申請人許俊
14 銘簽核，即於同年月 13 日逕自要求委外廠商智慧光公司以相
15 對人特權帳號及密碼進入相對人資料庫，變更資料庫之設定
16 （相證 5），申請人許俊銘上開行為顯屬未經授權之越權行
17 為，且隨意變更資料庫，將使資料庫之資料發生無法預測且
18 難以回復之損害。

19 (二)申請人許俊銘共有下列 5 項重大違失，相對人依人事事項管
20 理辦法、人事獎懲處理要點相關規定，給予記過處分，實屬
21 合法：

22 1. 申請人許俊銘延宕律師線上回報系統之維護作業，致該系統
23 發生錯誤時，無廠商進行維護，須改由紙本處理，增加業務

1 工作量及困難，造成資安風險：

2 申請人許俊銘明知相對人之律師線上回報系統，依契約第 13
3 條第 1 項約定，智慧光公司提供之保固期係自 108 年 8 月 16
4 日驗收合格之次日起算 1 年，亦即至 109 年 9 月 16 日止。惟
5 申請人許俊銘卻未事先規劃、提報預算，竟於保固期限屆至
6 3 個月後的 109 年 12 月 29 日會議中，才提出該系統已過保
7 固期而沒有維護合約應如何因應之討論案（相證 9），並自承
8 其有作業延宕之違失（相證 10）。相對人執行長雖先指示於
9 系統發生錯誤無廠商進行維護時，先以紙本處理之方式解
10 決，但實際上改由紙本處理，不僅增加業務量及執行困難，
11 亦提升資安風險。

12 2. 申請人許俊銘未確實就資料庫軟體進行資產盤點及風險評
13 估，導致相對人資安風險：

14 （1）相對人內部「資訊資產暨風險評鑑管理辦法」（相證 11）第 6
15 條明訂各單位至少每年定期彙整資訊資產清冊中新增或異動
16 之資產、每年應至少執行 1 次資訊資產盤點及風險評鑑。是
17 以，相對人對於軟體資產之盤點及使用，確實有相關規範足
18 資依憑。申請人許俊銘於 110 年 1 月 11 日業務軟體會議時，
19 自承資料庫軟體授權不足（相證 4），經執行長指示就資料庫
20 軟體授權狀況詳實盤點後，仍未積極辦理，甚至於 110 年 2
21 月 2 日執行長追問資料庫其他軟體是否也有授權問題時，申
22 請人許俊銘仍向執行長誣稱「目前沒有，我確定」（相證 12）。
23 相對人因此只能於 110 年 3 月 4 日將申請人許俊銘調離資訊

組，改任法務單位，並交由其他資訊及稽核人員辦理資料庫軟體盤點清查，可見申請人許俊銘有嚴重拖延之惡意。

(2) 而相對人經前開盤點清查後，才得知相對人 4 大核心系統、2 大周邊系統共 8 台主機，均有資料庫授權之問題（相證 25），部分甚至根本沒有購入授權。如前所述，相對人之業務系統資料庫若有問題，將涉及嚴重資安風險，然而包括申請人許俊銘在內之資訊組人員卻均未落實盤點清查之義務，申請人許俊銘身為資訊組主管，對此基本業務職責，顯有敷衍懈怠之違失。

3. 未依相對人規定經主管同意，即逕自使委外廠商變動相對人資料庫，越權行為：

(1) 相對人之「存取控制管理辦法」（相證 13）第 6 條第 4 點規定：「委外廠商之人員不得使用本會內部網路，如需使用，需經主管授權或允許」；另依相對人分層負責處理事務權責劃分明細表（相證 30）規定「資訊設備之安裝及更新事項」、「輸出入資料、檔案及作業程式之建立、彙整及管理事項」，屬處室主管即行政管理處主管或副執行長之權責，並「非」身為資訊組副主任之申請人許俊銘可單獨決行之事項。另依相對人與智慧光公司間維護案契約（相證 28），智慧光僅能針對既定系統資料庫做整理及檢查，不能逕自進行資料庫之變動作業。

(2) 申請人許俊銘於 110 年 1 月 11 日業務軟體會議時，自承資料庫軟體授權不足，相對人執行長當場指示申請人許俊銘清查

1 資料庫軟體之授權範圍及使用狀況。惟申請人許俊銘受指示
2 後，不僅未積極清查授權狀況、未提出任何方案，反於翌日
3 即 110 年 1 月 12 日要求下屬許○○填具電腦作業申請書（相
4 證 5），並且僅由申請人許俊銘簽核，未依前開權責劃分規定
5 陳報至行政管理處主任，隨後即於 110 年 1 月 13 日逕自要求
6 智慧光公司以相對人特權帳號密碼進入相對人資料庫進行設
7 定變更。申請人許俊銘於 110 年 2 月 2 日主管會議已自承有
8 前開自行指示廠商更動資料庫之行為（相證 12），申請人許
9 俊銘此部分之違失，亦甚為明確。

10 4. 未經主管同意亦未審慎評估，擅自同意變更律師線上回報系
11 統資料庫開發軟體為 MS SQL 2017，致相對人陷入風險，對
12 於下屬辦理前揭開發案驗收時隱瞞廠商變更使用軟體，出具
13 「所交付文書經查驗無誤」之意見：

14 （1）相對人於 107 年辦理公開招標「律師線上回報系統建置案」，
15 智慧光公司以使用 Oracle 資料庫軟體開發而得標（相證 14
16 及 15）。申請人許俊銘明知相對人並無 Oracle 資料庫軟體供
17 智慧光公司進行開發，竟未經權責主管同意，逕自指示下屬
18 許○○自科技濃湯下載 MS SQL 資料庫軟體，提供廠商做為
19 開發律師線上回報系統使用，申請人許俊銘於會議中自承「同
20 仁有說要拿 MS SQL 軟體給廠商」以及許○○承認「要下載
21 MS SQL 之軟體是資訊組三人討論決定，係副主任（申請人
22 許俊銘）請其下載。」等語可參（相證 33）。

23 （2）智慧光公司於第 2 期報驗所提供之系統需求規格書、系統設

1 計報告書，將原訂使用 Oracle 資料庫軟體開發之方案變更為
2 使用 MS SQL 資料庫軟體開發（相證 16 及 17）。嗣驗收時，
3 資訊組許○○就律師線上回報系統第 2 期驗收案之驗收記錄
4 於「協驗人員」欄用印，對於驗收所載「驗收結果：與契約、
5 圖說、貨樣規定相符」表示同意。付款時，再由申請人許俊
6 銘於智慧光公司第 2 期報驗請款申請之驗收付款簽呈中，表
7 示「所交付文書經查驗無誤」（相證 18 及 19）。是申請人許
8 俊銘有未經權責主管同意，擅自將相對人購置供其他目的使
9 用之 MS SQL 資料庫軟體，交付系統開發商使用，並有未督
10 導下屬核實驗收，以及未依職責揭露廠商已變更資料庫軟體
11 之事實等違失，甚為清楚。

12 5. 未依資訊安全管理相關規定，容任委外廠商持續持有並使用
13 相對人系統之特權帳號及密碼，造成資安漏洞：

14 （1）相對人「資訊安全管理要點」（相證 2）第 31 條及第 32 條規
15 定「本會委託廠商建置及維護重要之軟硬體設施，應在本會
16 相關人員監督及陪同下始得為之。」、「本會對系統服務廠商
17 以遠端登入方式進行系統維修者，應加強安全控管，並建立
18 人員名冊，課其相關安全保密責任。」另依相對人「資訊存
19 取控制管理辦法」（相證 13）之規定，資訊組同仁應建立使
20 用者註冊措施及加強通行者密碼之管理，並嚴禁使用共同帳
21 號，且委外廠商之人員不得使用本會內部網路，如需使用，
22 需經主管授權或允許。

23 （2）資訊組長期將相對人系統之特權帳號及密碼交付給智慧光公

1 司使用，此行為雖於相對人導入資安後即經改正，但資訊組
2 卻仍將相對人之筆記型電腦交給智慧光公司，使該公司得以
3 筆記型電腦使用相對人特權帳號及密碼進入資料庫，每遇有
4 外部單位稽核時才由資訊人員取回電腦保管，以此欺騙外部
5 單位稽核及主管誤以為相對人內部有落實相關規定，甚為不
6 可取。而於行管處主任周○○通知不得再變更資料庫後（相
7 證 20），資訊組許○○、巫○○才向智慧光公司取回相對人
8 所有筆記型電腦。前開情節，許○○已於 110 年 3 月 22 日懲
9 處陳述意見會議中（相證 33）自承，亦經智慧光公司承認「資
10 訊組確實放置電腦供該公司使用資訊同仁之帳密進入系統」。

11 (3) 因相對人執行長於 110 年 1 月 11 日之業務軟體工作規劃會
12 議，指示申請人許俊銘清查資料庫軟體並提出報告（相證 4），
13 申請人許俊銘為了掩飾資料庫授權不足之事實，竟於同年月
14 13 日要求智慧光公司以特權帳號，於相對人伺服器內變更相
15 對人系統架構，新增資料庫（相證 5）。申請人許俊銘身為資
16 訊組副主任，自始至終均知悉智慧光公司長期持有並使用相
17 對人業務管理系統之特權帳號密碼，已違反相對人內部相關
18 資安法規，對相對人損害甚深。

19 6. 相對人於 110 年經稽核調查後才發現申請人許俊銘於 107 年
20 及 108 年間之重大疏失，且多項疏失至 110 年仍未改善，相
21 對人因此依規定進行懲處，應屬合理：

22 申請人許俊銘為資訊組主管，長年執掌相對人資訊相關事
23 務，而因申請人許俊銘各項違失行為均屬資訊專業事項，相

1 對人需仰賴具資訊背景之專業人員方能查明申請人許俊銘之
2 說明是否屬實，合先敘明。相對人係於申請人許俊銘接連發
3 生延宕辦理律師線上回報系統維護案、提出資料庫軟體更新
4 討論等案，存有疑問，且其就相關提問並未詳實說明，因此
5 才報請董事長於 109 年 12 月 29 日董事會提出討論，經董事
6 會作成決議成立「資訊業務專案稽核」，由具有資訊專業背景
7 之稽核進行調查，始發現申請人許俊銘辦理資訊業務存有多
8 項違失，且有多項違失或係於 110 年間才發生或是持續至 110
9 年間仍在發生（相證 5 及 22）。是相對人於 110 年依稽核調查
10 結果之違失行為進行懲處，應屬合理。

11 （三）申請人許俊銘有前開違失情節且甚為嚴重，相對人依法終止
12 僱傭關係，於法有據：

13 按相對人人事事項管理辦法第 17 點第 1 項第 5 款、第 7 款及
14 第 8 款規定：「有以下情形之一者，得不經預告終止契約：...

15 （五）經依本會人事獎懲規定記過二次。...（七）擅自洩露
16 本會人事、財務、檔案或業務機密。（八）未經授權而有越權
17 行為。...」申請人許俊銘上開違失行為，已構成相對人人事
18 獎懲處理要點第 7 點第 2 項以及人事事項管理要點第 17 點第
19 1 項第 5 款、第 7 款及第 8 款之解僱事由，並同時符合勞動
20 基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情
21 節重大」，及同法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確
22 不能勝任」等規定，相對人實難繼續與申請人維持僱傭關係，
23 亦無其他替代手段可供採取；惟念及其年資及過去對相對人

1 之付出，仍採取較有利申請人許俊銘之方式，兼以勞動基準
2 法第 11 條第 5 款之理由終止雙方僱傭關係，並從優給付申請
3 人許俊銘資遣費及預告期間之工資。其後申請人許俊銘提起
4 申復，相對人獎懲申復委員會於 110 年 5 月 14 日及 110 年 6
5 月 21 日召開會議進行調查後，決議維持原處分（相證 8、23
6 及 24）。

7 (四)答辯聲明：

8 申請人之請求駁回。

9 三、雙方不爭執之事實：

10 (一)申請人工會於 97 年 3 月 29 日成立，申請人許俊銘於 106 年
11 至 109 年擔任申請人工會理事長（申證 4）。

12 (二)相對人於 94 年間成立資訊處，申請人許俊銘即調任資訊處專
13 員，當時資訊處只有專員一人。101 年左右，相對人資訊處
14 改編為總會行政管理處資訊組（110 年 12 月 1 日第 3 次調查
15 會議紀錄第 4 頁）。

16 (三)申請人許俊銘自 93 年 8 月 5 日到職擔任法務專員，94 年間
17 先調任資訊處專員，94 年 8 月 1 日升任資訊處主任（110 年
18 12 月 1 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁）；94 年 8 月 1 日至 96
19 年 10 月 31 日為資訊處主任，96 年 11 月 1 日至 97 年 11 月
20 30 日為資訊處主任兼人資處主任，97 年 12 月 1 日至 100 年
21 10 月 17 日為資訊組副主任，100 年 10 月 18 日至 101 年 8 月
22 30 日擔任資訊組副主任兼行政管理處代理主任，101 年 8 月
23 31 日至 102 年 2 月 17 日為行政管理處高專主任，102 年 2 月

1 18 日至 103 年 8 月 17 日為資訊組高專副主任，103 年 8 月
2 18 日至 105 年 5 月 25 日為資訊組資深工程師中級專員副主
3 任，105 年 5 月 26 日至 110 年 3 月 3 日任資訊組高專副主任
4 (110 年 12 月 17 日詢問會議紀錄第 21 頁)。110 年 3 月 4 日
5 則調任至相對人總會法務處，任職高級專員。

6 (四)許○○於 98 年 2 月 9 日到職，擔任資訊處約聘人員，99 年 1
7 月 1 日升為資訊專員，103 年 8 月 18 日成為中級專員，現任
8 職單位為總會行政管理處資訊組，職稱為中級專員。巫○○
9 任職單位為總會行政管理處資訊組，職稱為專員。

10 (五)相對人於 110 年 4 月 1 日人員獎懲公告內容為：總會行政管
11 理處代理主任周○○記警告 2 次，總會法務處法務許俊銘記
12 過 5 次，總會行政管理處資訊組資訊許○○記警告 5 次，總
13 會行政管理處資訊組巫○○記警告 3 次（申證 19）。

14 (六)相對人於 110 年 4 月 27 日人員獎懲公告內容為：總會執行長
15 周○○酌予警告 2 次，總會副執行長孫○○酌予警告 1 次。（申
16 證 20）

17 (七)相對人於 110 年 4 月 1 日以發文字號法扶群字第 000000 號函
18 通知申請人許俊銘終止僱傭關係，主旨為：「謹通知本會自民
19 國 110 年 4 月 6 日起終止與台端間僱傭關係...」，說明第一點
20 為：「台端前為本會行政管理處資訊組副主任，辦理本會資訊
21 工作有下列違反本會工作規則等違失，且情節重大，經本會
22 於 110 年 4 月 1 日依本會獎懲處理要點（下稱獎懲要點）懲
23 處記過五次，並公告在案...」（證 4 及申證 24）。

1 (八)申請人許俊銘於 110 年 4 月 29 日對相對人 110 年 4 月 1 日之
2 懲處提出申復，經相對人獎懲申復委員會於 110 年 5 月 14 日
3 及 110 年 6 月 21 日召開會議，決議維持原處分（相證 8、23
4 及 24）。

5 四、本案爭點：

6 相對人於 110 年 4 月 1 日解僱（同年 4 月 6 日生效）申請人許
7 俊銘之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之
8 不當勞動行為？

9 五、判斷理由：

10 (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
11 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
12 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
13 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
14 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
15 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
16 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
17 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行
18 為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依
19 勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行
20 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
21 行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞
22 動行為之認識為已足。再者，為避免雇主以其他不當方式影
23 響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，民國 99 年 6

月 23 日爰增訂第 35 條第 1 項第 5 款之概括性規範。雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」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。且「該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。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨可資參照。

(二)本件申請人許俊銘主張其擔任財團法人法律扶助基金會工會（以下簡稱「工會」）之理事長，於 109 年 12 月底推動「逆評制度」，意即於考核制度中加上同仁對主管之評價，藉此對相對人執行長及其他主管進行監督。惟相對人卻於 110 年 4 月 1 日以業務管理系統資料庫軟體授權不足、違反相對人工作規則等 5 項違失，對申請人懲處記過 5 次、予以解僱（於同年月 6 日生效），因此相對人之解僱行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為云云。相對人則以啟動資訊業務調查，乃經董事會決議成立；經調查後，申請人任資訊組副主任期間共有 5 項違失，相對人依人事事項管

1 理辦法、人事獎懲處理要點相關規定，給予 5 次記過處分予
2 以解僱，相對人並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
3 款之不當勞動行為等語茲為抗辯。

4 (三)相對人於 110 年 4 月 1 日解僱（同年 4 月 6 日生效）申請人
5 許俊銘之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞
6 動行為：

7 1. 首先觀察勞資關係脈絡：申請人許俊銘自 106 年起，擔任申
8 請人工會理事長迄今，所發起之工會活動，經本會審酌相關
9 事證（申證 3、申證 5-13 及附表 1），相對人從未禁止或妨
10 礙申請人之工會活動，堪認兩造關係尚屬平和；申請人許俊
11 銘亦自承「申請人工會、申請人與相對人間自 106 年申請人
12 擔任理事長以來，雙方未具明顯緊張之勞資關係」（申請人準
13 備一書第 6 頁）；復參酌相對人對申請人許俊銘之態度：109
14 年 11 月工會對考核制度提出意見時，相對人董事長特別與申
15 請人許俊銘說明並無損害同仁之意（證 1），以及相對人秘
16 書室、執行長，與申請人許俊銘電子郵件往來等情（證 2、
17 申證 28），堪認兩造關係尚屬平和，難認勞資關係長期緊張
18 對立。

19 2. 按建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞動
20 三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞
21 資自治之精義，但此並不意味著勞工得以豁免遵守職場管理
22 秩序之義務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行
23 為，雇主仍可援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲

戒處分（本會 103 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照）。

3. 相對人依照內部程序啟動稽核，對申請人並無針對性或敵意：按資通安全管理法於 107 年 6 月 6 日公布，並於 108 年 1 月 1 日施行。因應上開法律之施行，相對人著手制定「財團法人法律扶助基金會資訊安全管理要點」並於 108 年 9 月 20 日經董事會決議通過並公告（相證 2）。依相對人組織編制辦法第 3 條第 4 款規定（相證 1），相對人行政管理處（下稱「行管處」）下分設總務組、人資組、資訊組、文管、出納等共 5 個單位，而行管處工作項目中之「資訊管理」及「資訊維護」即屬於資訊組之職責。申請人許俊銘自 93 年 8 月 5 日到職擔任總會法務專員，於 94 年相對人成立資訊處後調任資訊處專員，又於 94 年 8 月 1 日升任資訊處主任，至 110 年 3 月 3 日擔任資訊組副主任止，依其工作資歷長達約 16 年觀之，對相對人之資訊管理、資訊維護工作執掌應甚為熟稔。本件申請人許俊銘係於 109 年 12 月 29 日，始向相對人執行長報告委外開發之「律師線上回報系統」已超過保固期，而沒有維護合約一事；相對人執行長乃指示先以紙本處理等語，但由於申請人許俊銘已有多次逾期延宕辦理業務系統維護案之情事（見下述，相證 10 第 8 頁），此次又再度發生，相對人即依內部稽核作業手冊（相證 21）第 2 條第 1 項、第 6 條及第 7 條之規定，於 110 年 1 月 29 日相對人董事會提出報告，並經董事會決議成立「資訊業務專案稽核」，由稽核進行調查。由以上事實觀之，相對人所為之稽核調查係屬內部

1 正當程序，難認係因申請人許俊銘具有工會理事長身分、提
2 出逆評制度後而為具有針對性或敵意之情事。

3 4. 相對人經過稽核後，發現申請人許俊銘共有下列 5 項重大違
4 失，每項違失皆分別予以記過 1 次懲處。以下就相對人所列
5 之違失（即相對人答辯書第 5 頁以下所列違失事項、申請人
6 準備二書附表 2 編號 1-5）分別析述之：

7 (1) 第 1 項違失即申請人許俊銘延宕律師線上回報系統之維護作
8 業，致該系統發生錯誤時，無廠商進行維護，須改由紙本處
9 理，增加業務工作量及困難，造成相對人陷於資安風險部分：
10 申請人許俊銘主張於知悉相對人律師線上回報系統維護案即
11 將過期時，就有通知單位主管周○○（相證 10 第 8 頁），且
12 申請人許俊銘亦有親自寄信向執行長等人說明維護案屆期之
13 時間（申證 28 第 2 頁），並已編列預算云云。相對人辯稱申
14 請人許俊銘明知相對人之律師線上回報系統，依契約第 13 條
15 第 1 項約定，智慧光公司提供之保固期係自 108 年 9 月 16 日
16 驗收合格之次日起算 1 年，亦即至 109 年 9 月 16 日止（相證
17 40）。惟申請人許俊銘卻未事先規劃、提報預算，竟於保固期
18 限屆至 3 個月後的 109 年 12 月 29 日會議中，才提出該系統
19 已過保固期而沒有維護合約應如何因應之討論案（相證 9），
20 並自承其有作業延宕之違失（相證 10）。相對人執行長雖先
21 指示於系統發生錯誤無廠商進行維護時，先以紙本處理之方
22 式解決，但此舉不僅增加業務量及執行困難，亦提升資安風
23 險等語置辯。

1 查，申請人所主張之申證 28 為 109 年 4 月 16 日至同年 5 月
2 7 日間兩造就業務軟體為討論之電子郵件往來，並非系爭律
3 師線上回報系統，此觀該第一封信件主旨載為「Re:1090427
4 下午向二長報告 110 年業軟工作預算評估資料，請查收」自
5 明；且申請人自承其係於 109 年 9 月方知律師線上回報系統
6 已過保固期間（見後述相證 10），則不可能先於 109 年 4 月
7 至同年 5 月間就有通知單位主管周○○、執行長等人，並已
8 編列預算云云。且申證 28 第 2 頁並無編列預算之記載，申請
9 人上開主張並非可採。再查，相對人執行長與申請人許俊銘
10 於 110 年 1 月 14 日就「律師線上操作系統過保固之維護方案
11 研商進度」討論時，有如下內容：「執行長：若是如此，為何
12 上次會發生履約爭議，108 處理那麼久？在我任期處理的，
13 我都盡量將其處理好，108 就發生履約爭議，109 也發生履約
14 爭議，我希望不要發生這些，才會要求維護案要估好，而且
15 更重要的是你 9 月就知道，什麼時候才提出維護案過期的事
16 情，是在上次會議才提出來。最早通報維護案過期的部分，
17 你是一直都知道維護案過期還是到 9 月才發現？）俊銘：這
18 部分是我到 9 月才發現，我沒有注意到。」（相證 10 第 8 頁），
19 依其內容顯見：1.該系統維護方案於 108 年、109 年皆發生履
20 約爭議，可知申請人許俊銘已有多次逾期延宕辦理業務系統
21 維護案之情事。2.申請人許俊銘自認係於「109 年 9 月才發現、
22 沒有注意到」維護案過期，則其未採取任何措施，直至 109
23 年 12 月 29 日會議中，才向相對人提出該系統已過保固期而

1 沒有維護合約應如何因應（相證 9），自難謂無違失。申請人
2 許俊銘固主張曾將上開情形通知單位主管周○○云云，然為
3 相對人所否認（答辯二書第 3 頁），其主張已難採信；又縱使
4 其曾為通知，其時間至少亦為 109 年 9 月間，自亦無從據此
5 可脫免申請人對職務上事項疏於注意之違失。再參諸相對人
6 所陳稱「合約到期前，必須向上呈報，並需研擬之後維護合
7 約的內容，維護合約之費用需在前一年度規劃預算時就先準
8 備；維護合約是在申請人單位負責，而申請人許俊銘是該單
9 位最高主管；周○○是行政管理處的代理主任，業務範圍包
10 含資訊、總務、出納、人資，管理範圍非常大；資訊最高主
11 管是副主任，也就是申請人許俊銘」（以上參見 110 年 10 月
12 15 日第 1 次調查會議紀錄第 4 至 5 頁），亦為申請人許俊銘
13 所不爭執，足認相對人所稱申請人許俊銘延宕律師線上回報
14 系統之維護作業，致該系統於 109 年 9 月 16 日保固期屆期
15 後，無廠商進行維護，須改由紙本處理，增加業務工作量及
16 困難，造成資安風險一事屬實。則相對人依據內部相關規定
17 予以懲處，難謂係具有不當勞動行為之動機或認識而對申請
18 人許俊銘為不利益待遇，其行為自不構成工會法第 35 條第 1
19 項第 1 款之不當勞動行為。

20 （2）第 2 項違失即申請人許俊銘未確實就資料庫軟體進行資訊盤
21 點及風險評估，導致相對人陷於資安風險部分：

22 申請人主張關於資料庫軟體之盤點與風險評估，實際負責人
23 為許○○與巫○○（相證 26 及 27），相對人總會之系統由巫

1 ○○負責，購買系統則由許○○負責，故申請人許俊銘並未
2 實際進行盤點，申請人許俊銘與其直屬主管周○○相同，僅
3 能聽取下屬許○○、巫○○之回報云云。相對人則以申請人
4 許俊銘於 110 年 1 月 11 日業務軟體會議時，自承資料庫軟體
5 授權不足（相證 4），經執行長指示就資料庫軟體授權狀況詳
6 實盤點後，仍未積極辦理，甚至於 110 年 2 月 2 日執行長追
7 問資料庫其他軟體是否也有授權問題時，申請人許俊銘仍向
8 執行長稱「目前沒有，我確定」（相證 12）。相對人只好於 110
9 年 3 月 4 日將申請人許俊銘調離資訊組，改任法務單位，並
10 交由其他資訊及稽核人員辦理資料庫軟體盤點清查，確保並
11 查明資訊室使用之軟體授權無問題，經清查後發現確有問
12 題，可見申請人許俊銘有嚴重拖延之惡意等語置辯。

13 查，相對人盤點包含律師對帳系統、律師線上操作系統、法
14 律服務線上預約系統、業務管理系統、律師對帳系統（相證
15 27、相對人 109 年資訊資產盤點清冊），經清查後才知悉相
16 對人 4 大核心系統、2 大周邊系統共 8 台主機，均有資料庫
17 授權不足等之問題（相證 25），有些甚至根本未購買授權。

18 且依據相對人「資訊資產暨風險評鑑管理辦法」第 6 條明定
19 各單位至少每年定期彙整資訊資產清冊中新增或異動之資
20 產、每年應至少執行 1 次資訊資產盤點及風險評鑑（相證
21 11）。倘申請人許俊銘有確實有督促下屬人員盤點資料庫、軟
22 體授權使用狀況，當會發現上開系統所使用之 Oracle、MS
23 SQL Server 等資料庫存有明顯授權不足之情形。然而包括申

1 請人許俊銘在內之資訊組人員均未落實盤點清查之義務，亦
2 未研擬處理解決方案，甚至於 110 年 2 月 2 日主管會議，於
3 相對人執行長詢問申請人資訊庫軟體盤點越權情形時，仍稱
4 「目前沒有，我確定」（相證 12 第 1 頁反面），足證申請人
5 許俊銘有未盡責督導下屬確實盤點並親自確認資訊庫軟體盤
6 點結果，使相對人陷於恐有涉及嚴重資安風險之情形，而申
7 請人許俊銘身為資訊組最高主管，對其業務職責之執行及督
8 導顯有違失，則相對人依據內部相關規定予以懲處，難謂其
9 具有不當勞動行為之動機或認識，而對申請人許俊銘為不利
10 益待遇，其行為自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當
11 勞動行為。

12 (3) 第 3 項違失即未依相對人規定報經主管同意，即逕自使委外
13 廠商變動相對人資料庫之越權行為部分：

14 申請人許俊銘主張依據相對人與智慧光公司合約書(相證 28)
15 可知，得標廠商與相對人召開會議後，即可進行功能與程式
16 維護之修改，故得標廠商智慧光公司本就有可以變更相對人
17 資料庫之權限云云。相對人則抗辯申請人許俊銘於 110 年 1
18 月 11 日業務軟體會議時，自承資料庫軟體授權不足，相對人
19 執行長當場指示申請人許俊銘清查資料庫軟體之授權範圍及
20 使用狀況。惟申請人許俊銘受指示後，反於翌日即 110 年 1
21 月 12 日要求下屬許○○填具電腦作業申請書（相證 5），且
22 僅由申請人許俊銘簽核，未依權責劃分規定陳報至行政管理
23 處主任，隨後即於 110 年 1 月 13 日逕自要求智慧光公司以相

1 對人特權帳號密碼進入相對人資料庫進行設定變更，自屬越
2 權之行為等語。

3 查，依據相對人與智慧光公司合約書後附之招標規範肆、專
4 案需求一之（一）：「功能與程式維護」欄下係記載，「使用者
5 提出有關程式 BUG、...時，統一由本會業軟開發專案小組及
6 行政管理處資訊組定期召開會議，與得標廠商研討後，確定
7 處理方式及時程，交由得標廠商負責修改、維護。」（相證
8 28 倒數第 2 頁）可見其要件程序有嚴格規定，申請人許俊銘
9 辯稱得標廠商智慧光公司本就有可以變更相對人資料庫之權
10 限云云，顯無視上開規定，洵無足採。再者，依照相對人之
11 「存取控制管理辦法」第 6 條第 4 點規定：「委外廠商之人員
12 不得使用本會內部網路，如需使用，需經主管授權或允許」
13 （相證 13）；另依分層負責處理事務權責劃分明細表規定「資
14 訊設備之安裝及更新事項」、「輸出入資料、檔案及作業程式
15 之建立、彙整及管理事項」（相證 30），屬處室主管即行政管
16 理處主管或副執行長之權責，並「非」身為資訊組副主任之
17 申請人許俊銘可單獨決行之事項。相對人 110 年 1 月 11 日業
18 務軟體工作規劃會議中，申請人許俊銘提出資料庫軟體更新
19 討論案，規劃新購買其他品牌之資料軟體，並說明更新之原
20 因為相對人現行使用之 Oracle 資料庫軟體，原本即有授權不
21 足之問題。相對人執行長對其所述有所疑問，因此決議請資
22 訊組研究：「（一）就 DB 使用 windows 2008 系統，配合 Oracle
23 10g，若不進行資料庫軟體升級，有無任何其他技術解決方

案？費用為何？請資訊組於農曆過年前提出。(二)就基金會資料庫伺服器之硬體要用什麼基礎建置？是否要做到三個資料庫？軟體要用到什麼程式版本才算適合？基金會的資料庫是否有升級之必要？若有必要，請提出資料庫具體升級之計畫，並就三代系統於基金會整體業務管理及資料庫系統之需要，進行軟硬體全面規劃。請資訊組於三個月內提出。」(相證 4 第 9 頁)。惟申請人許俊銘受指示後，不僅未依上級即執行長之指示為之，反於翌日即 110 年 1 月 12 日要求下屬許○○填具電腦作業申請書申請「資料庫變更」，並僅由申請人許俊銘簽核，未依前開權責劃分規定陳報至行政管理處主任，許○○隨後即於 110 年 1 月 13 日依該申請書要求智慧光公司以相對人特權帳號密碼進入相對人資料庫進行設定變更，並於該日完成變更(相證 5)，顯然違反相對人之上開規定及指示。且申請人許俊銘嗣後亦於 110 年 2 月 2 日主管會議自承有前開自行指示廠商增建資料庫之行為(相證 12)，是申請人許俊銘此部分之行為違反相對人規定及主管之指示，自有違失，應屬明確。則相對人依據人事獎懲處理要點、人事管理要點予以懲處，難謂具有不當勞動行為之動機或認識而對申請人許俊銘為不利益待遇，其行為自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(4) 第 4 項違失即未經主管同意亦未審慎評估，擅自同意變更律師線上回報系統資料庫開發軟體為 MS SQL 2017，對於下屬辦理前揭開發案驗收時隱瞞廠商變更使用軟體之事實，並出

1 具「所交付文書經查驗無誤」之意見部分：

2 申請人許俊銘主張相對人法務單位是律師線上回報系統之需
3 求單位，其於填寫需求建議徵求書時，竟以相對人並未採購
4 之「Oracle 10G」系統告知採購廠商，導致採購廠商於估價、
5 報價時均以「Oracle 10G」系統為基礎，而相對人當時即已有
6 「MS SQL」系統，當時之主辦單位法務組與協辦單位資訊
7 組，才會同意讓採購廠商變更資料庫軟體（相證 31 第 33 頁）
8 云云。相對人則以 107 年辦理公開招標「律師線上回報系統
9 建置案」，智慧光公司以使用 Oracle 資料庫軟體開發而得標
10 （相證 14 及 15）。申請人許俊銘明知相對人並無 Oracle 資
11 料庫軟體供智慧光公司進行開發，竟未經權責主管同意，逕
12 自指示下屬許○○自科技濃湯下載 MS SQL 資料庫軟體，提
13 供廠商做為開發律師線上回報系統使用；智慧光公司於第二
14 期報驗所提供之系統需求規格書，將原訂使用 Oracle 開發之
15 方案變更為使用 MS SQL 資料庫軟體。嗣驗收時，下屬資訊
16 組許○○專員就上開第二期驗收案之驗收記錄於「協驗人員」
17 欄用印，對於驗收所載「驗收結果：與契約、圖說、貨樣規
18 定相符」表示同意（相證 18、驗收紀錄）。付款時，再由申
19 請人許俊銘於該二期報驗請款之驗收付款簽呈中，表示「所
20 交付文書經查驗無誤」（相證 19 背面），申請人有擅自同意
21 變更開發軟體、未督促下屬核實驗收之違失等語置辯。

22 經查，相對人抗辯法務處係需求單位並非資訊專業，對資訊
23 系統規格、程式碼並不了解，經該單位提出使用需求後，方

1 由資訊組本於專業，評估需 Oracle 資料庫軟體，並記載於招
2 標文件中，再由相對人總務組辦理招標、投標及決標之程序；
3 採購案決標履約完成且資訊軟體系統建置後，皆由資訊組辦
4 理驗收及後續資料庫管理及維護等語。查觀諸第二期驗收
5 時，法務處專員林○○提出「此次驗收內容為系統規格表，
6 多為程序語言碼，非法務人員可逕予判斷專業，擬建請資訊
7 處協助確認內容是否無誤」，時任法務處中專代理主任之周○
8 ○簽辦意見為：「法務處為本案需求單位，擬配合辦理驗收程
9 序。惟本次廠商交付文件包含『系統需求規格書』及『系統
10 設計報告書』，內有諸多程式碼、檔案規格，建議於驗收程序
11 請資訊組協驗。...以上建議是否妥適，請資訊組表示意見」，
12 時任資訊組高級專員之申請人許俊銘簽辦：「贊同法務處意
13 見，配合辦理」(相證 39 背面)，則申請人許俊銘是知悉上開
14 採購案係使用 Oracle 資料庫軟體而非 MS SQL 資料庫軟體，
15 是申請人許俊銘上開主張，即不可採。

16 再者，本件扶助律師線上回報案件功能等整合建置案係 107
17 年 7 月 26 日公告招標，相對人之需求建議徵求書(參相證
18 31 合約書後附之需求建議徵求書第 5 頁)、投標廠商智慧光
19 公司之建議書(參相證 31 合約書後附之建議書第 16 頁)及
20 智慧光公司交付之專案工作計畫書(相證 15 第 2 頁)，均明
21 確記載應使用 Oracle 資料庫軟體。惟第二期履約時，廠商智
22 慧光公司於 108 年 1 月交付之系統需求規格書及系統設計報
23 告書，其中所載之配備軟體已改為 MS SQL Server 資料庫軟

1 體（詳相證 16 第 2 頁及相證 17 第 2 頁），且申請人許俊銘
2 於相對人 110 年 3 月 22 日會議中自承「同仁有說要拿 MS SQL
3 軟體給廠商」、許○○亦承認：「要下載 MS SQL 之軟體是資
4 訊組三人討論決定」（相證 33 第 3 頁），相對人於該次稽核時
5 始察知上情。故申請人主張當時之主辦單位法務組與協辦單
6 位資訊組，皆同意讓廠商變更資料庫軟體為 MS SQL 云云，
7 亦不可採。

8 查相對人資訊組係由申請人許俊銘任副主任，主任則係由行
9 管處之周○○主任兼任，故申請人許俊銘係資訊組實際上之
10 最高主管，此由許○○於與執行長談話時，提及關於資訊組
11 之事項決定，均係由申請人許俊銘、許○○及巫○○三人討
12 論後執行之內容即知。則申請人許俊銘既明知本件採購係使
13 用 Oracle 資料庫軟體，而智慧光公司卻是使用 MS SQL Server
14 資料庫軟體之系統，不但未阻止而仍容任智慧光公司使用，
15 則其擅自同意變更上開軟體，復於下屬許○○專員於第 2 期
16 驗收時亦未確實核實（相證 18、驗收紀錄「驗收結果：與契
17 約、圖說、貨樣規定相符」），並於該期驗收付款之簽呈中，
18 記載其意見為「所交付文書經查驗無誤」（相證 19 背面），
19 導致智慧光公司非使用投標時載明之 Oracle 資料庫軟體，而
20 係使用 MS SQL Server 資料庫軟體，卻仍通過驗收領得該第 2
21 期款項，申請人許俊銘執行職務顯有違失。則相對人依據人
22 事獎懲處理要點、人事管理要點等內部相關規定予以懲處，
23 難謂具有不當勞動行為之動機或認識而對申請人許俊銘為不

1 利益待遇，其行為自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
2 當勞動行為。

3 (5) 第 5 項違失即未依資訊安全管理相關規定，容任委外廠商持
4 續持有並使用相對人系統之特權帳號及密碼，造成相對人之
5 資安漏洞部分：

6 查相對人「資訊安全管理要點」第 31 條及第 32 條規定，「本
7 會委託廠商建置及維護重要之軟硬體設施，應在本會相關人
8 員監督及陪同下始得為之」、「本會對系統服務廠商以遠端登
9 入方式進行系統維修者，應加強安全控管，並建立人員名冊，
10 課其相關安全保密責任。」(相證 2)；另依相對人「資訊存
11 取控制管理辦法」第 6 條規定，資訊組同仁應建立使用者註
12 冊措施及加強通行者密碼之管理，並嚴禁使用共同帳號，且
13 委外廠商之人員不得使用本會內部網路，如需使用，需經主
14 管授權或允許」(相證 13)，上開規定應為任職年資約 16 年
15 之申請人許俊銘所熟知。經查，申請人許俊銘任職之資訊組，
16 長期將相對人系統之特權帳號及密碼交付給智慧光公司使用
17 之事實，為其所不爭執；資訊組復將相對人之筆記型電腦交
18 給智慧光公司，使該公司得以相對人之筆記型電腦使用相對
19 人之特權帳號及密碼進入資料庫，直至周○○主任於 110 年 1
20 月 15 日通知資訊組，不得再變更資料庫、密碼全部更新(相
21 證 20)之後，資訊組許○○、巫○○始向智慧光公司取回相
22 對人所有筆記型電腦。前開情節，有許○○於 110 年 3 月 22
23 日懲處陳述意見會議中之自承可稽(相證 33 第 7 至 10 頁)，

1 申請人許俊銘身為資訊組之實際最高主管，知悉智慧光公司
2 長期持有並使用相對人業務管理系統之特權帳號密碼之事
3 實，卻仍容任該行為，使相對人之資安曝於風險之中，自屬
4 失職之行為，則相對人依據內部相關規定予以懲處，難謂具
5 有不當勞動行為之動機或認識而對申請人許俊銘為不利益待
6 遇，其行為自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動
7 行為。

8 5. 綜上所陳，相對人所列之 5 項違失，經本會逐一審核如上，
9 確屬申請人許俊銘之違失，且其違失之次數非為少數，情節
10 亦非輕微，不但違反相對人內部規定，亦使相對人存有全國
11 4,000 多名律師及數百萬筆民眾案件之資料庫陷於資安風險
12 之中，並使相對人全國各分會須額外以紙本因應，亦使相對
13 人陷於違反智慧財產權之風險，則相對人對其違失行為依工
14 作規則予以懲戒權，難謂相對人之解僱行為係出於不當勞動
15 行為之動機，而對申請人許俊銘有不利益之待遇，自不構成
16 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

17 6. 再者，在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，除前開
18 判斷基準外，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方
19 式是否不同，或同一事例因人而有不同之處分或不處分，作
20 為重要的判斷基準（本會 104 年勞裁字第 38 號、103 年勞裁
21 字第 29 號裁決決定書參照）。本件相對人過去無同種事例可
22 資比較，惟對次於申請人許俊銘一階之資訊組專員許○○，
23 經相對人認定有 3 大違失，予以 5 次警告之處分（申證 19），

1 依其工作規則每 1 警告減考核分數 1 分，而記過 1 次減考核
2 分數 3 分，則警告 5 次減考核分數 5 分（記過 2 次，減考核
3 分數 6 分，即為解僱。相證 7 第 4-5-2 頁及第 4-5-4 頁），衡
4 諸許○○主動說明、經相對人從輕量處，卻仍遭相對人為 5
5 次警告，瀕臨解僱邊緣，亦屬非輕之懲處。而申請人許俊銘
6 為資訊組之實際主管，對上述違失，應負最大責任，則相對
7 人予以記過 5 次，兩者相較，難謂相對人就同一事件因人而
8 有不同之差別待遇。再者，遍觀相對人與申請人許俊銘、第
9 三人許○○之面談紀錄（相證 10、相證 12 及相證 33），均未
10 提及該二人係工會會員之身分，難謂相對人對其所犯違失而
11 為處分，係針對工會會員身分所為。

12 （四）相對人於 110 年 4 月 1 日解僱（同年 4 月 6 日生效）申請人
13 許俊銘之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
14 動行為：

15 申請人許俊銘另主張，相對人上開解僱申請人之行為，構成
16 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為云云，
17 因本會業已認定相對人該等行為不構成對申請人許俊銘不利
18 益待遇之不當勞動行為，且從卷證資料觀之，相對人亦無任
19 何對申請人工會活動有不當影響妨礙或限制之行為，綜合觀
20 察並無從認定相對人係欲藉此解僱而有不當影響、妨礙或限
21 制申請人之工會組織之或活動之情形；本件相對人係因律師
22 線上回報系統超過保固期而發動稽核，嗣後基於稽核小組之
23 報告後，始對應負責之人員予以懲處，懲處人員包含申請人

1 許俊銘在內之資訊組三人、執行長、副執行長、行管處主任，
2 難認該懲處係針對申請人許俊銘之工會會員身分、或申請人
3 工會之工會活動而為。再者，如前所述，相對人與申請人許
4 俊銘、第三人許○○之面談紀錄中，全然未提及該二人係工
5 會會員之身分或與申請人工會活動有關之內容，則本件懲處
6 亦難認有不當影響、妨礙或限制申請人工會活動之情形。則
7 申請人許俊銘主張相對人對伊所為解僱之行為，構成工會法
8 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，尚難認採。

9 六、又相對人對申請人許俊銘所為之解僱，既不構成工會法第 35 條
10 第項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，則本會無從依工會法第
11 35 條第 2 項規定確認解僱無效，從而申請人許俊銘請求回復原
12 職及薪資、提撥勞退專戶、公告本裁決決定，即屬無據，不能
13 准許。至於申請人許俊銘主張相對人之解僱行為，違反勞動基
14 準法規定一節，非屬本會審理範圍，申請人如對其僱傭關係有
15 爭執，自應循民事訴訟或其他法律程序救濟，併予說明。

16 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
17 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

18 八、據上論結，本件裁決申請為一部不受理、一部無理由，爰依勞
19 資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 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 蔡正廷 (代)

裁決委員 蔡菰萍

李瑞敏

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

王嘉琪

黃雋怡

徐婉寧

邱羽凡

林垠君

李柏毅

1

2 中 華 民 國 1 1 0 年 1 2 月 1 7 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，得以勞動部
5 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
6 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。