

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 71 號

【裁決要旨】

- 一、按工會會員大會於何時召開，本屬工會自治之範疇，非雇主可得置喙。惟工會如於工作日召開會議而有申請會務假之必要，或如本件因協商年度行事曆之必要，而藉由勞資協商以確定工會會議召開日期之情形，此時如一方欲變更原有協議，宜與他方協商，始符誠信原則。工會基於會務自主，其會議召開日期固不必然受勞資協商之拘束，惟若工會片面變更原勞資協商之會議召開日期，自應容許他方表示意見。
- 二、查相對人以前開公告函文表示工會大會必須如期召開，疑有干預、介入工會事務之嫌，惟兩造前就申請人會員大會召開日期達成協議，列入年度行事曆發放予全體員工，相對人並安排半日工作日、免除工會會員勞務給付之義務，俾會員大會順利召開。是申請人欲變更原勞資協議之會議日期，基於誠信協商義務，宜與相對人協商。申請人直至 12 月 3 日始告知相對人無法於同年月 15 日如期召開，衡情相對人已無法變更當日排班，對相對人造成營運上之困擾，此時如認相對人只要表示反對意見即構成不當勞動行為，顯然過苛。

【裁決主文】

申請人 新竹縣豐裕股份有限公司工會
設新竹縣湖口鄉光復路 6 之 1 號

代表人 詹素貞
住同上

代理人 翁瑋律師
設台中市東區大智路 49 號 2 樓

相對人 豐裕股份有限公司

設新竹縣湖口鄉光復路 6 之 1 號

代表人 橫井俊広

住同上

代理人 林○○、張○○

住同上

代理人 蘇逸修律師

設台北市中山區松江路 126 號將捷國際商業大樓 3 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同）108 年 5 月 31 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 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 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 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 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。」
- 二、查申請人 107 年 12 月 7 日申請本件裁決時，主張相對人於 107 年 12 月 3 日以豐裕人事字第 10712030009 號函，表示申請人工

會應召開會員大會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，此部分請求未逾 90 日之期間，合先敘明。

三、按依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)。查申請人提起本件裁決後，於 108 年 3 月 9 日追加請求裁決事項為「請求確認相對人於 107 年 12 月 3 日以豐裕人事字第 10712030009 號函，表示申請人應召開會員大會，並於 107 年 12 月 4 日至 15 日將該函張貼於公布欄之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」，以及「相對人應自收受本裁決決定書之日起 7 日內，於相對人各公布欄，以 A3 紙張、楷書 48 號字體揭示如附件啟事 10 日，並於相對人網站之首頁以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 107 年勞裁字第 71 號』提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文以標楷體 26 號字型公告 30 日以上」，關於救濟命令應公告部分，嗣於 108 年 3 月 22 日變更為「相對人應自收受本裁決決定書之日起 7 日內，於相對人各公布欄，以 A3 紙張、楷書 48 號字體揭示標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 107 年勞裁字第 71 號』，並將本裁決決定主文以標楷體 26 號字型公告 30 日以上」。上開申請人追加請求裁決事項，與其先前所請求者，均基於同一事實，追加後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰准許申請人之追加請求。

貳、實體部分：

一、申請人之主張：

(一) 申請人與相對人間之勞資關係如下：

1. 申請人工會前於 105 年 1 月 28 日曾與相對人協商年終獎金議題，兩造勞資關係緊張。於協商會議中，相對人不僅對申請人工會幹部進行人身攻擊，甚至聲稱協商議題係「工會惹出來的禍」云云，致使雙方未能達成共識。故申請人工會依照會員大會之決議，提出調整事項之勞資爭議調解（申證 4），進行罷工準備。申請人工會亦於 105 年 2 月 15 日召開臨時會員大會進行罷工投票，並以過半數同意決議罷工，又宣告最後協商期限為 105 年 2 月 17 日，若未達成協商，則訂於 105 年 2 月 18 日進行罷工（申證 5）。後申請人工會與相對人公司經一整天之談判，於 105 年 2 月 17 日深夜 11 點達成協議，終止罷工之行動（申證 6）。
2. 相對人於 107 年 6 月 21 日之勞資協商會議（申證 7）中，曾要求變更申請人工會會務假之申請流程，變更過往之慣例，甚至直接表示「希望工會請會務假時不要臨時請假或太常請假」。並要求申請人工會理事長要遵守工作規則於上下班時間打卡，否則申請人可以不付申請人工會理事長薪水云云。然申請人工會理事長過往皆係於前一年底即完成會務假請假程序，已形成慣例，並無臨時請假問題。而其他幹部亦是遵照往例，以會務公假申請卡下方之注意事項實施。可見相對人已開始藉由變更會務假申請之方式，意圖對申請人工會之會務進行支配、介入。

3. 後因相對人修正工作規則第 34 條，將勞動條件修惡，屬不利益變更，而須全體工會會員過半數同意。因此申請人工會於 107 年 7 月 19 日勞資協商會議中，提出申請人將於 107 年 7 月 24 日召開臨時會員大會，向工會會員說明工作規則修正後之影響，並決議是否同意修改。此亦經相對人同意，相對人並表示將於 107 年 7 月 24 日申請人工會臨時大會中，由張首席資深副理負責說明（申證 8）。然而，申請人工會實際於 107 年 7 月 24 日下午 4 點相對人公司內召開臨時會員大會時，卻有申請人工會會員反映公司不允許上班時間參與臨時會員大會（申證 9），相對人公司總經理與人事甚至直接於會場外阻擋，致使該次會議因人數不足而流會，自此時顯見相對人有不當勞動行為動機。後申請人於 107 年 7 月 31 日之勞資會議提出抗議，並重申兩造已於 107 年 7 月 19 日勞資協商會議中同意召開申請人工會臨時會員大會，卻遭相對人片面否認（申證 10）。更顯見勞資關係已因工作規則修訂等事趨於緊張。
4. 依照過去慣例與協議，為避免影響相對人公司之生產運作，申請人工會之會員大會擇定於假日召開、避開上班日，並由申請人工會於每年 10 月之協商會議中，提出當年度會員大會之預算表，由相對人公司給予補助。而相對人至遲於 101 年起，每年均會給予申請人工會會員大會補助款約 20 萬元（申證 13，另請參申證 11 第 4 頁、申證 12 第 6 頁；相對人對該金額亦不爭執，請參 108 年 2 月 27 日調查紀錄第 5

頁第 13 行)。惟相對人於 107 年 10 月 4 日因工作規則與人員調動問題未能與申請人工會取得共識，便斷然拒絕補助（參申證 12），兩造間勞資關係更加惡化。後申請人工會幹部多次詢問相對人，相對人仍回覆不給付，於 107 年 12 月 3 日始回應只補助 1 萬元（過往約 20 萬），並無理地要求必須讓遭工會停權之幹部在場才願意協商（申證 2）。致使申請人工會須另行籌措財源與開會討論因應事宜，不得已才會於 107 年 12 月 3 日向新竹縣政府、相對人公司與全體會員表示會員大會「因故延期召開」，並於延期說明處第 4 點告知「等一切準備就緒後再擇日召開」（申證 1）。

5. 至於相對人公司營收狀況，與生產台數未必直接相關，況相對人曾於 108 年 1 月 24 日之勞資協商會議中提出財務報表，其中 107 年之經常利益確比 106 年者為多，甚至經常利益有 8600 萬元（申證 15，註：此部分證物相對人僅於會議中供申請人閱覽，惟未交付，故僅以申請人會議記錄方式說明。如有審酌必要應由相對人提出當日資料說明。），又相對人於 108 年 3 月 13 日庭呈照片（相證 9）中，投影幕上的柱狀圖與相證 5-1 至相證 5-7 不符，申請人就此爭執，應由相對人說明舉證。

- (二) 相對人公司於 107 年 12 月 3 日以豐裕人事字第 1071203009 號函，表示申請人應召開會員大會，甚至要求不得有非相對人公司員工進入廠內，更提醒工會幹部要符合「該有的態度」之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 承前所述，兩造過往依據慣例與協議內容，均由申請人工會擇定假日召開會員大會，並由相對人公司給予補助，過去之補助金額約為 20 萬元。但 107 年間兩造因工作規則修改之爭議僵持不下，後續更衍生人員調動問題，相對人公司更開始介入工會將幹部停權，企圖製造申請人工會內部之對立與矛盾。
2. 申請人否認相證 2-1 所指行事曆部分有達成相對人所稱「會員大會應於 12 月 15 日召開之協議」。蓋申請人與相對人合意內容應是，工會同意於假日召開會員大會以免公司營運困擾，但公司也須給予工會補助款以協助工會召開大會。申證 12 第 4 頁臨時動議部分也提到預計於 12 月 15 日召開，建請公司依往例給予補助款，惟遭公司拒絕（會議記錄上有粗體字表示公司不會付款）。另關於相對人公司是否發與上載 12 月 15 日為會員大會預定日期之行事曆（相證 2-2）給所有員工，相對人確有發與，但公司也可能調動其上的工作日與休息日。
3. 而申請人工會多次與相對人協商補助款事宜未果後，始發函告知新竹縣政府、相對人公司與全體會員因故延期召開之事（申證 1）。申請人並非片面、無故不於 107 年 12 月 15 日召開會員大會，而係為因應突如其來的變化。惟召開會員大會當屬之工會活動，且「是否須要延期召開會員大會」、「如何向會員說明要延期召開之方式及理由」、「另於何時召開會員大會」等決定，均屬申請人工會自治事項，且會員大會

亦屬工會一年一度凝聚會員共識、議決工會重大事項之會議，對於申請人工會之重要性不可言喻，不容相對人加以干預、妨礙，乃屬當然。

4. 然而，相對人卻基於不當勞動行為之動機，於 107 年 12 月 3 日以豐裕人事字第 10712030009 號函（申證 3），表示申請人應召開會員大會，於說明處第一點先要求「檢討」，又於說明處第二點要求會員大會「必須如期召開」、若於廠內召開「將不許外部人員進入廠內」。甚至於說明處第三點，表示工會幹部要判斷「自己的行為是否符該有的態度」，要求申請人工會幹部所進行之公務內容，必須符合員工身分所該有的（服從）態度。在在彰顯相對人公司對於工會之敵意，與上對下之支配、介入，顯然已是不當干涉、妨礙與影響申請人工會之運作以及工會活動之進行。因此，申請人工會乃於 107 年 12 月 6 日提出本件不當勞動行為裁決申請案，以為救濟。

5. 除此之外，相對人為強化申證 3 函文之不當影響與妨礙，甚至一改往常地要求人事總務室將該函文於 107 年 12 月 4 日至 107 年 12 月 15 日，公告於相對人各公布欄上（參申證 3 函文右上角戳章）。過往相對人從不曾將發予申請人工會之函文公告，但本次以公告方式將申證 3 函文佈達，無非是藉此對廠內員工（包括已加入之會員與屬於申請人工會組織對象之非會員）宣示相對人公司得支配申請人工會之自主意願，進而要求於特定日期召開會員大會，此舉勢必將影響工

會會員對於工會之信任程度，亦產生申請人工會係從屬於相對人公司之不當聯想，嚴重破壞申請人工會之組織與工會活動。

6. 附帶言之，據相對人提出之相證 3 會員大會手冊可知，申請人工會後續確實於 108 年 1 月 12 日召開第七屆第三次會員大會，並無刻意拖延或不召開之意。而申請人工會係選定相對人公司固定休息日之週六召開（申證 14），亦未影響相對人公司之生產、運作，故相對人以申證 3 函文要求申請人工會須於 107 年 12 月 15 日召開會員大會之行為，並無任何正當性可言。

7. 又雖相對人表示係因申請人工會內部意見分歧，不同立場之工會會員皆曾找尋相對人總經理進行協商，因此相對人才選擇以公告申證 3 之方式表明相對人立場云云。惟申請人嚴正否認申請人工會幹部曾私下與相對人總經理協商，相對人應負舉證責任。且申請人工會於何時召開會員大會是由申請人自主決定，即便申請人工會內部有各種意見，亦係回歸申請人工會內部自治，與相對人無涉，相對人並無介入申請人工會會員大會召開之合理權限，公司發函確實影響工會運作，另予敘明。

(三) 縱使申請人工會會員於 107 年 12 月 13 日有進行連署，亦屬申請人工會內部事務，不得作為相對人合理化之藉口，提出相證 4 更顯得相對人確有伺機對申請人工會進行支配、介入。

1. 相證 4 是工會會員之連署書，訴求與交付之對象應是申請人

工會，則相對人公司為何會有相證 4 之書面資料，顯有可疑。並且，連署書第二點註明：「公司方面於隔日（107.12.4）公告...工會應該在這天開會員大會」，無異是受到相對人公司公告申證 3 函文之影響，因而對工會產生質疑，並於連署書第四點直指「近半年來工會內部發生的問題」，更是證實相對人之行為已破壞會員對於工會與工會幹部之信任，彰彰明甚。

2. 末查，縱使申請人工會會員於 107 年 12 月 13 日有進行連署，要求工會召開大會云云，亦屬申請人工會內部自治事項，與相對人完全無關，相對人竟利用申請人工會之內部聲音，趁隙支配、介入申請人工會，其行為實已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。詎相對人竟還以發生在後之相證 4 聯署書合理化自身不當勞動行為（參 108 年 2 月 27 日調查紀錄第 5 頁第 19 行以下），無異是倒果為因，更再次彰顯相對人存有支配、介入之不當勞動行為動機。

（四）請求裁決事項如下：

1. 請求確認相對人於 107 年 12 月 3 日以豐裕人事字第 10712030009 號函，表示申請人應召開會員大會，並於 107 年 12 月 4 日至 15 日將該函張貼於公布欄之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 相對人應自收受本裁決決定書之日起 7 日內，於相對人各公布欄，以 A3 紙張、楷書 48 號字體揭示標題「勞動部不當勞動行為裁決決定書 107 年勞裁字第 71 號」，並將本裁決

決定主文以標楷體 26 號字型公告 30 日以上。

- (五) 其餘參見申請人 107 年 12 月 6 日不當勞動行為裁決申請書、108 年 2 月 27 日不當勞動行為裁決準備（一）書、108 年 3 月 9 日不當勞動行為裁決準備（二）書、108 年 3 月 22 日不當勞動行為裁決準備（三）書，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯：

- (一) 申請人之請求駁回。

- (二) 相對人係依勞資協商會議之結論，而促請申請人依議定之日期召開工會大會，並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當行為。

1. 相對人公司前於 106 年 12 月 27 日召開勞資協商會議，當天勞資雙方皆有與會，會中作成多項決議如勞資協商會議紀錄所示（相證 2-1）；而依該會議紀錄第四項之「2018 年度行事曆檢討案」之決議，勞資雙方決議「依 2018 年行事曆內容實施」，其中由勞資雙方共同決定之 2018 年工會大會召開日期，即係 107 年 12 月 15 日，此有「2018 年行事曆」右下角記載「12/15 工會大會（半天）」可資證明（相證 2-2）。從而，於 107 年 12 月 15 日召開工會會員大會係申請人早已知悉並同意之事實，相對人亦將前開行事曆印製成名片大小，發與所有員工各一份（於第三次調查會議，庭呈該行事曆供勘驗）。
2. 後申請人工會理事長詹素貞等人曾於 107 年 12 月 3 日上午，向相對人口頭要求將 2018 年工會大會之召開日期改

期。當時申請人工會理事長詹素貞等人所持理由為「由於工會來不及在召開會員大會之 15 日前，依規定將會議通知單函報主管機關核備，故要求將會員大會延期舉行」。然而，開會日期早在一年前既已排定，況且將會議通知單如期函報主管機關核備係申請人之職責，不宜因申請人之疏忽而任意延期。從而，相對人乃以相證 1 之函文就申請人之詹理事長等人於 107 年 12 月 3 日之口頭訴求予以回應。查該函毫無法律上之強制力，行文用語上甚至以「懇請」兩字「懇請工會幹部理解公司之立場及狀況」，申請人卻仍將該函恣意解讀為「不當影響、妨礙或限制工會之行為」，令相對人感到不解、挫折。

3. 又相對人雖促請申請人依議定日期召開工會大會，惟僅係希望申請人遵守勞資協商會議之決議，縱申請人拒絕，亦無強制力。且事實上，申請人亦無依議定日期於 107 年 12 月 15 日召開工會大會，而嗣於相對人發出相證 1 函文後之 107 年 12 月 28 日召開「第七屆第二次臨時會員大會」（相證 6），復於 108 年 1 月 12 日再召開「第七屆第三次會員大會」（相證 3、相證 7），適足證明申請人既不理會相對人的請求，也不遵守先前勞資協商會議之議定事項，卻反而指控相對人對其不當干涉，懇請貴部明察，還給相對人公道。
4. 此外，在本案中，申請人似乎欲將「相對人拒絕支付 107 年補助款」與「相對人促請申請人於 107 年 12 月 15 日召開工會會員大會」混為一談。然而，相對人於 107 年 10 月 4 日

之勞資協商會議時，已向申請人明確表示「由於營業狀況不佳，實難支付 107 年之補助款」，而不是到了同年 12 月 3 日之相證 1 的函文中才提到拒絕付款，故補助款支付與否與促請如期召開會員大會實屬二事。

(三) 相對人確有將相證 1 公佈於公司公布欄，然原因是就申請人工會是否於 107 年 12 月 15 日召開會員大會乙事，申請人工會內部意見分歧，兩派人馬都曾找過相對人總經理進行協商，造成相對人為難。因此相對人為避免黑箱作業疑慮，才選擇以公告方式表明相對人立場。此外，申請人雖表示過往相對人從未以公告方式回應工會，然與事實不符，至少於 107 年 8 月時相對人即曾以公告方式回應申請人訴求，本件公告並非首次。

(四) 又縱係申請人工會會員，亦要求申請人工會於 107 年 12 月 15 日召開工會大會，此可參申請人工會會員連署書主旨欄載明：「要求豐裕工會 107.12.15.早上半天召開臨時會員大會，討論會員權益問題」（相證 4）。又綜觀該連署書說明欄第一點記載「107.12.15.為豐裕公司與豐裕工會協商後發行之行事曆中既定的會員大會日期，工會本應於開會前十五日將會議通知單送至主管機關核備，但有人卻在開會前十二天突然公告延期，讓會員們傻眼」等語，適足以證明，申請人確有未依規定將會議通知單送至主管機關核備之疏失，並有多達 132 名工會成員（工會總人數為 177 人）在「※同意 107.12.15.早上召開豐裕工會臨時會員大會的會員」之簽名欄簽名（相

證 4)。足資證明本件「107 年 12 月 15 日之工會大會預定日期」乃勞資雙方之共識，並獲得大部分勞工之自發性支持，而非來自於相對人之任何不當干涉。雖申請人質疑相對人為何會取得相證 4 之連署書，並主張相對人以相證 4 之連署書，作為發出申證 3（相證 1）函文之原因，乃係倒果為因云云。惟查相證 4 之連署書本係張貼於公司之公布欄上之公開文件，從而相對人取得該連署書之過程乃適法、合理。又相對人於 107 年 12 月 3 日發出相證 1 函文時，相證 4 之連署書尚未作成，相對人也無從預測是否會有此連署書，故申請人之「倒果為因」說實有誤會。

(五) 再者，依據相證 2-2 之行事曆左上方之記載，記載為「○」者，表示公司休日與國定假日，而記載為「☆」者則係應出勤之半天上班日。查本件原訂召開工會會員大會之 107 年 12 月 15 日雖係星期六，惟在相證 2-2 之行事曆上之記號為「☆」，證明相對人與申請人均已確認並合意將 107 年 12 月 15 日星期六之半天定為勞工應出勤之上班日，並於該半天召開工會大會。是以，申請人於本案中主張相對人要求於 107 年 12 月 15 日星期六之「假日」召開會員大會云云，實有誤解。

(六) 相對人對申請人並無支付補助款之義務。

1. 我國法制上並不存在雇主應對工會支付補助款之法定義務，且相對人和申請人之間亦從未就「相對人對申請人應每年支付一定金額之補助款」乙節締結任何契約或達成合意，合先敘明。

2. 申請人雖主張相對人自 102 年至 106 年，年年都有支付補助款（申證 2 之下方表格），那麼相對人亦應依「慣例」支付 107 年的補助款云云。惟相對人是否對申請人支付補助款，係由相對人與申請人逐年協商討論後而決定，並非申請人有此要求，相對人即必須支付。此觀諸申請人提出支申證 11 第 2 頁之第 6 案之標題記載「工會會員大會補助檢討案」，顯足以證明補助款之支付與否乃待討論之未定事項。在 102 年至 106 年間，由於相對人在該年度確實有與申請人就是否支付補助款及補助之金額達成合意，從而相對人遂依各該年度之約定付款。
3. 然而，107 年間，由於相對人營業狀況慘淡，考量當年度虧損嚴重，必須盡可能撙節支出，從而相對人於 107 年 10 月 4 日之勞資協商會議時，已向申請人明確表示由於營業狀況不佳，實難支付 107 年之補助款（申證 12 第 4 頁）。由於雙方就 107 年之補助款未達成合意，是以相對人自不負擔 107 年補助款之給付義務，自不待言。
4. 次查，相對人係 76 年成立之公司，設立至今已超過 30 年。依相對人現存的資料顯示，在 93 年以前相對人並無支付補助款予申請人，既然補助款在現實上並非年年支付，則申請人主張相對人應依「慣例」支付補助款云云，不僅於法無據，且欠缺合理性。

(七) 相對人拒絕支付 107 年之補助款係有合理理由。

1. 107 年間，相對人之營業狀況慘淡，業如前述，具體情形如

相證 5 之相對人於月會中對公司全體員工提供之月會資料所示。107 年度 1 月份生產台數，計畫為生產 12,676 台，但實績只有 11,000 台（下降 13.2%），業績未達（相證 5-1）。107 年度 2 月份生產台數，計畫為生產 8,217 台，但實績只有 5,480 台（下降 33.3%），業績未達（相證 5-1）。107 年度 3 月份生產台數，計畫為生產 11,918 台，但實績只有 11,809 台（下降 0.9%），業績未達（相證 5-2）。107 年度 4 月份生產台數，計畫為生產 10,516 台，但實績只有 9,871 台（下降 6.1%），業績未達（相證 5-3）。107 年度 5 月份生產台數，計畫為生產 15,132 台，但實績只有 12,778 台（下降 15.6%），業績未達（相證 5-4）。107 年度 6 月份生產台數，計畫為生產 12,676 台，但實績只有 10,600 台（下降 16.4%），業績未達（相證 5-5）。107 年度 7 月份生產台數，計畫為生產 13,522 台，但實績只有 11,441 台（下降 15.4%），業績未達（相證 5-5）。107 年度 9 月份生產台數，計畫為生產 10,748 台，但實績只有 6,738 台（下降 37.8%），業績未達（相證 5-6）。107 年度 10 月份生產台數，計畫為生產 10,581 台，但實績只有 7,283 台（下降 31.2%），業績未達（相證 5-7）。

2. 又相對人於 108 年 3 月 13 日庭呈之照片 2 張（相證 9），係相對人公司 107 年 1 月份對員工召開之月會現場照片。謹再提供 107 年 5 月份月會照片 2 張（相證 11）供參閱。
3. 上述資料足資證明，相對人於 107 年間之營業狀況慘淡、赤

字嚴重，從而不得不擲節非必要支出而拒絕支付當年度的補助款，惟考量申請人於召開會員大會時的用餐需求，從而仍願意勉力補助新臺幣 14,000 元之便當費用（以工會大會會員 140 人、每人便當新臺幣 100 元計算）。原本，相對人盼望申請人能夠共體時艱，理解相對人之難處，詎料申請人竟指摘「相對人違反慣例」云云，相對人至感難過與遺憾。

(八) 另申請人指控相對人有阻止召開申請人工會 107 年 7 月 24 日臨時會員大會之情形，此部分與事實不符，對相對人不公平。申請人是於未事先與相對人協商之情形下，強行在 107 年 7 月 24 日召開臨時會員大會，然而當天是上班日，相對人擔心會影響業務及生產作業，才希望申請人可以改日進行。但相對人未有阻止之情形。

(九) 其餘參見相對人 108 年 1 月 30 日勞資爭議陳述書、108 年 3 月 11 日勞資爭議陳述書（二）、108 年 3 月 25 日勞資爭議陳述書（三），及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實

(一) 102 年至 106 年間，相對人每年皆給付申請人召開會員大會之補助款。

(二) 107 年 12 月 3 日相對人以豐裕人事字第 10712030009 號函，就 107 年 12 月 15 日申請人工會預定召開工會會員大會之日期進行回覆(1)工會大會日期已於一年前勞資雙方協議日期(12/15)，必須如期召開。(2)於召開會議之出席會員，用餐便當費由公司全額補助。(3)若於豐裕廠內召開，為了安全及業

務順利，外部人員(非豐裕員工)不得入豐裕公司廠內。並於
107 年 12 月 3 日至 107 年 12 月 15 日將該函張貼於公布欄。

(三) 107 年 12 月 15 日申請人工會未召開會員大會。

(四) 107 年 12 月 28 日申請人工會召開第七屆第二次臨時會員大會。

(五) 108 年 1 月 12 日申請人工會召開第七屆第三次會員大會。

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 107 年 12 月 3 日以豐裕人事字第 10712030009 號函，表示申請人應召開會員大會，並於 107 年 12 月 4 日至 15 日將該函張貼於公布欄之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？

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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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，按判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為

人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

(二) 相對人於 107 年 12 月 3 日以豐裕人事字第 10712030009 號函，表示申請人應召開會員大會，並於 107 年 12 月 4 日至 15 日將該函張貼於公布欄之行為，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

1. 申請人主張相對人違反慣例與協議，僅同意給付申請人工會會員大會補助款 1 萬元（過往約 20 萬元），致使申請人工會須另行籌措財源與開會討論因應事宜，不得已於 107 年 12 月 3 日宣布延期召開會員大會。詎相對人同日以豐裕人事字第 10712030009 號函表示申請人應召開會員大會，並於 107 年 12 月 4 日至 15 日將該函張貼於公布欄，藉此對廠內員工宣示相對人得支配申請人之自主召開會員大會之意願，影響工會會員對於工會之信任程度，亦產生申請人工會係從屬於相對人公司之不當聯想，嚴重破壞申請人工會之組織與工會活動，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。相對人則以其係依勞資協商會議之結論，而促請申請人依議定之日期召開工會大會，補助款支付與否與促請如期召開會員大會實屬二事等詞置辯，否認有不當勞動行為。
2. 查兩造 106 年 12 月 27 日於勞資協商會議，就 107 年行事曆已為協商，並約定申請人會員大會於 107 年 12 月 15 日召開，此由相證 2-1 協商會議紀錄、相證 2-2 相對人 2018 年

行事曆（兩造代表人均有簽名）可稽。又依申請人 107 年 12 月 3 日 107 豐工字第 200 號函，說明申請人原訂第七屆第三次會員大會於 107 年 12 月 15 日召開，因故延期召開，並明兩造間確曾約定申請人會員大會召開日期為 107 年 12 月 15 日。又依前開行事曆記載，107 年 12 月 15 日會員大會為半日工作日，兩造亦不爭執該半日工作日係為使會員參加會員大會而排定，該日出勤會員均免除勞務給付之義務。嗣 107 年 9 月 26 日申請人理監事會議決議同年 12 月 15 日召開會員大會之具體時間、地點，原擬於後續理事會檢討大會細節，惟因理事出席人數不足而分別於同年 10 月 29 日、11 月 27 日二次流會，致無法討論會員大會細節，亦無法就相對人拒絕給付補助款乙事討論因應之道，此部分有申請人提供之理事會記錄可稽。申請人理事長、副理事長、監事會召集人 107 年 12 月 3 日上午與相對人總經理就會員大會補助款金額協商未果，當日發出「豐裕工會會員大會延期說明」略以：「107.12.03 早上 11:30 分詹理事長、彭副理事長及彭監事會召集人一同與鈴木總經理協商會員大會補助款，結果公司說只能補助一萬元左右，而且要沈前副理事長在場才肯談。...今天會議雙方沒有達成共識及決議，第七屆第三次會員大會等一切準備就緒後再擇日召開。...」，並列出曆年公司補助金額（見申證 2）。相對人同日則以豐裕人事字第 10712030009 號函行文申請人，略以：「...二、有關工會大會召開日乙件下列回覆：(1)工會大會日期已於一年前勞資

雙方協議日期(12/15)，必須如期召開。(2)於召開會議之出席會員，用餐便當費由公司全額補助。(3)若於豐裕廠內召開，為了安全及業務順利，外部人員(非豐裕員工)不得入豐裕公司廠內。三、今年生產台數大幅下降，客戶稼動日也隨之急遽減少，在這嚴苛的環境中，建請各位工會幹部，省思判斷自己的行為是否符合該有的態度。」，並於 107 年 12 月 4 日至 15 日將該函張貼於公布欄。

3. 按工會會員大會於何時召開，本屬工會自治之範疇，非雇主可得置喙。惟工會如於工作日召開會議而有申請會務假之必要，或如本件因協商年度行事曆之必要，而藉由勞資協商以確定工會會議召開日期之情形，此時如一方欲變更原有協議，宜與他方協商，始符誠信原則。工會基於會務自主，其會議召開日期固不必然受勞資協商之拘束，惟若工會片面變更原勞資協商之會議召開日期，自應容許他方表示意見。查兩造曾於 106 年 12 月 27 日協商並約定申請人會員大會於 107 年 12 月 15 日召開，相對人並因此排定該日為半日工作日，惟申請人因理事會二次流會，會員大會相關工作籌備不及，確定無法於 107 年 12 月 15 日召開會員大會（會員大會應於 15 日前發出會議通知），遂於 107 年 12 月 3 日向相對人總經理提出延期。兩造就會員大會補助款乙事協商未果，申請人發出會員大會延期公告，相對人同日亦以豐裕人事字第 10712030009 號函表示應如期召開會員大會，並於 107 年 12 月 4 日至 15 日將該函張貼於公布欄。查相對人以前開公

告函文表示工會大會必須如期召開，疑有干預、介入工會事務之嫌，惟兩造前就申請人會員大會召開日期達成協議，列入年度行事曆發放予全體員工，相對人並安排半日工作日、免除工會會員勞務給付之義務，俾會員大會順利召開。是申請人欲變更原勞資協議之會議日期，基於誠信協商義務，宜與相對人協商。申請人直至 12 月 3 日始告知相對人無法於同年月 15 日如期召開，衡情相對人已無法變更當日排班，對相對人造成營運上之困擾，此時如認相對人只要表示反對意見即構成不當勞動行為，顯然過苛。又相對人於豐裕人事字第 10712030009 號函表示工會大會「必須如期召開」，乍看之下固措辭強硬，惟考量相對人日資企業之文化脈絡，相對人以「必須」一詞要求申請人履行勞資協議，難認有對於工會之敵意或上對下之支配、介入。末查相對人於 107 年 12 月 15 日後，申請人二次會員大會均於工作日召開，足見相對人對於申請人召開會員大會採取配合辦理之態度。綜觀前開勞資關係脈絡，尚難認相對人公告豐裕人事字第 10712030009 號函之行為主觀上有不當勞動行為之認識，及客觀上有何不當影響、限制或妨礙申請人工會組織、活動之情形。

4. 申請人固主張相對人前開函文直接否准友好工會幹部與受邀貴賓之入廠資格，有不當干涉、妨礙與影響申請人工會之運作及工會活動之進行。惟依相對人豐裕人事字第 10712030009 號函：「若於豐裕廠內召開，為了安全及業務

順利，外部人員(非豐裕員工)不得入豐裕公司廠內。」，惟兩造既未就會員大會之地點協商，外部人員是否得已進入豐裕公司廠內，自屬相對人門禁管制措施。申請人如欲於廠內召開會員大會，自應循勞資協商途徑以解決外部人員入廠問題。爰此，前開函文僅在說明相對人門禁管制措施，難認相對人主觀上有不當勞動行為之認識。

5. 申請人主張相對人函文要求申請人工會幹部所進行之公務內容，必須符合員工身分所該有的（服從）態度，彰顯相對人對於工會之敵意與支配。查相對人公告豐裕人事字第10712030009 號函略以：「建請各位工會幹部省思判斷自己的行為是否符合該有的態度」，此一針對工會幹部喊話之用詞具有針對性，實有不當，惟考量申請人因籌備不及而無法依勞資協議日期召開會員大會，難認屬可歸責於相對人之事由，申請人卻於 107 年 12 月 3 日延期說明中表示「107.12.03 早上 11:30 分詹理事長、彭副理事長及彭監事會召集人一同與鈴木總經理協商會員大會補助款，結果公司說只能補助一萬元左右，而且要沈前副理事長在場才肯談。...今天會議雙方沒有達成共識及決議，第七屆第三次會員大會等一切準備就緒後再擇日召開。...」，將會員大會無法如期召開之原因歸咎於相對人未能提供補助款。基此，相對人前開針對工會幹部之喊話，核屬對於申請人前開延期說明之反擊，固然不當，亦難認主觀上有不當勞動行為之認識。

(三) 申請人固主張相對人未依慣例與協議給予會員大會補助款，

致申請人不得已變更會員大會召開日期，惟相對人是否給予申請人會員大會補助款？兩造間是否有系爭補助款之慣例或協議？相對人拒絕給予系爭補助款是否具合理性？僅屬本件申請人延期召開會員大會之原因之一，非屬本件裁決之爭點。再者，申請人後續於 107 年 12 月 28 日、108 年 1 月 12 日二度召開會員大會，未因相對人所發函文致生不當影響、限制或妨礙，申請人亦未就其主張相對人所發函文讓工會會員對工會產生疑惑，致使工會會務難以推行、運作等情舉證以實其說，本會實無從認定相對人行為確有構成申請人主張之「影響工會會員對於工會之信任程度」等情事。從而，相對人於 107 年 12 月 3 日以豐裕人事字第 10712030009 號函，表示申請人應召開會員大會，並於 107 年 12 月 4 日至 15 日將該函張貼於公布欄之行為，自不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

(四) 相對人之行為既不構成不當勞動行為，則申請人請求本會發布救濟命令之主張，自無理由，而應予駁回

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、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 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 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

康長健

張詠善

蔡志揚

林垵君

張國璽

蔡正廷

黃儁怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

中 華 1 0 8 年 5 月 3 1 日

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。