

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 21 號

【裁決要旨】

- 一、 相對人主張早於 106 年 10 月 18 日即拒絕發給林甲○○通行證，惟前開行為業經本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定認定相對人構成不當勞動行為，今相對人於 107 年 6 月 26 日回函再度否准林甲○○進入申請人會所執行會務，應認出於無視於前案裁決決定之另一不當勞動行為意思，難謂同一行為，無「一事不再理」、「禁止反覆」等訴訟法理之適用。
- 二、 申請人所提客艙組員信箱照片，可知客艙組員於信箱中擺放非公務物品，所在多有，又相對人自稱如發現非公務物品，一律依規定移除，再請組員至員工服務櫃檯認領。惟其 107 年 1 月 18 日移除申請人置於客艙組員信箱之文宣，並未請組員至員工服務櫃檯認領，其主張非針對申請人而移除非公務物品，實難採信。
- 三、 相對人固主張林甲○○對相對人公司態度極不友善，常有煽動挑撥勞資關係、加深勞資對立之舉，並主張 106 年 10 月 11 日協調會上已明確表明外聘秘書應尊重相對人公司會客規範。惟相對人前開主張均屬主觀、片面之認定，兩造既已於 106 年 10 月 11 日協調會約定工會秘書授權工會秘書長審核，而非雙方共同決定，且兩造約定時亦未合意排除特定人選，是相對人以前開理由事後拒絕履行協調會決議，難認屬合理正當理由。
- 四、 兩造 106 年 10 月 11 日於桃園市政府勞動局簽立之協調會會議

記錄，僅要求申請人將寄發之信件內容先提供相對人，使相對人有說明之空間，並未約定相對人之說明應併於同一封郵件中發出。又相對人說明是否併同於同一封郵件發出，實無礙於相對人對工會會員之說明，會員均得接收勞資雙方訊息並自行判斷之。是相對人於協議後逕以兩造間未約定之事項為據，迄今仍片面拒絕申請人使用全員信箱之群組功能傳送訊息，其理由難認合理正當，核構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

【裁決主文】

申請人 中華航空股份有限公司企業工會

設桃園市大園區航站南路 1 號

代表人 劉惠宗

住桃園市

代理人 黃甲○○○

住臺北市

代理人 魏千峯律師、姚妤嬈律師、李柏毅律師

設台北市中正區林森南路 4 號 4 樓之 1

相對人 中華航空股份有限公司

設桃園市大園區航站南路 1 號

代表人 何煥軒

住桃園市

代理人 陳金泉律師、葛百鈴律師、康立賢律師

設臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 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)107 年 9 月 14 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 申請人請求確認相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 106 年 12 月 15 日、107 年 1 月 15 日、107 年 2 月 5 日、107 年 3 月 19 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為部分，不受理。
- 二、 相對人 107 年 1 月 18 日移除申請人置於第三分會會員實體信箱之工會活動宣傳單之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 三、 相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日、107 年 6 月 19 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 四、 相對人自 106 年 12 月 12 日起持續拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊之行為，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 107 年 6 月 26 日回函否准申請人外聘秘書林甲○○進入申請人會所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 六、 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，核給申請人第三分會候補幹事黃乙○○參加 107 年 4 月 16 日、107 年 6 月 19 日幹事會務假。

七、 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，核給申請人第三分會候補幹事黃丙○○參加 107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日及 107 年 6 月 19 日幹事會會務假。

八、 申請人其餘之請求駁回。

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、 查本件申請人 107 年 4 月 13 日申請本件裁決時，係主張 107 年 1 月 18 日相對人沒收申請人置於第三分會會員實體信箱之工會活動宣傳單張，並干擾申請人於第五分會貨運服務部門舉辦之「cargo 紅眼補助暨年終獎金」會員說明會，構成違反工會法第 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、 嗣申請人於 107 年 7 月 10 日追加請求裁決事項三項，就相對人 107 年 6 月 26 日回函否准林甲○○進入申請人會所及至今拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊、持續否准申請人第三分會理監事及候補幹事出席第三分會幹事會會

務假等行為，確認構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。經查：

(一) 相對人 106 年 10 月 18 日否准申請人工會秘書林甲○○進入申請人會所執行會務，拒絕核發通行證，業經本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定認定相對人構成不當勞動行為。申請人於前開裁決決定後，再度向相對人提出申請，經相對人 107 年 6 月 26 日回函否准林甲○○進入申請人會所，相對人前開行為與 106 年 10 月 18 日否准之行為，難謂同一行為。是申請人追加請求確認相對人前開 107 年 6 月 26 日之行為構成不當勞動行為，未逾 90 日之期間，此部分追加應予准許。

(二) 本會認為勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定事實發生之次日，除指不當勞動行為發生之次日外，如該行為繼續發生時，亦包含繼續行為最後事實發生之次日。今申請人主張相對人自 106 年 12 月 12 日起仍持續拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊之行為構成不當勞動行為。查兩造間就使用全員信箱群組功能已有約定，然相對人至今仍持續拒絕申請人使用全員信箱之群組功能，是申請人追加請求確認相對人持續拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊之行為構成不當勞動行為，未逾 90 日之期間，此部分追加應予准許。

(三) 申請人主張相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 106 年 12 月 15 日、107 年 1 月 15 日、107

年 2 月 5 日、107 年 3 月 19 日、107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日、107 年 6 月 19 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，其中 106 年 12 月 15 日、107 年 1 月 15 日、107 年 2 月 5 日、107 年 3 月 19 日已逾 90 日之期間，申請人追加不應准許，應為不受理。至相對人否准 107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日、107 年 6 月 19 日幹事會會務假之行為，未逾 90 日之期間，申請人追加應予准許。

四、 至於相對人主張有關否准林甲○○進入申請人會所、拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊、否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會幹事會會務假等爭議，業於本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定中為認定，基於一事不再理、禁止反覆之訴訟法理，申請人追加不應准許。查：

(一) 相對人固主張早於 106 年 10 月 18 日即拒絕發給林甲○○通行證，惟前開行為業經本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定認定相對人構成不當勞動行為，今相對人於 107 年 6 月 26 日回函再度否准林甲○○進入申請人會所執行會務，應認出於無視於前案裁決決定之另一不當勞動行為意思，難謂同一行為，無「一事不再理」、「禁止反覆」等訴訟法理之適用。

(二) 承前，相對人自 106 年 6 月底起至 106 年 10 月 11 日前，拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊，固經本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定認定相對人構

成不當勞動行為。惟前開裁決決定係針對 106 年 6 月底起至 106 年 10 月 11 日期間相對人之行為，而申請人於本件裁決係請求確認相對人自 106 年 12 月 12 日起仍拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊之行為，兩者所涉期間不同，且相對人拒絕之理由亦不同，難謂同一行為，自無「一事不再理」、「禁止反覆」等訴訟法理之適用。

- (三) 相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會幹事會會務假，就爭議內容而言，本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定固已就該爭議為實質認定，惟有關會務假申請係針對不同期日會議逐次提出申請，申請人主張相對人否准 107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日、107 年 6 月 19 日幹事會會務假之行為，係發生在 106 年勞裁字第 44 號裁決決定後之數行為，與 106 年勞裁字第 44 號裁決決定所涉相對人行為發生時間不同，無從視為同一行為，應無「一事不再理」、「禁止反覆」等訴訟法理之適用，申請人之追加仍應准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人與相對人間之勞資關係如下：

1. 第十屆企業工會自 106 年 6 月上任以來，受到相對人諸多不當打壓，相關行為已由 106 年勞裁字第 44 號認定。本案雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局簽立之

協調會議紀錄第六點明文約定：「有關工會外聘秘書進入工會辦公室辦理相關會務一事，需考量公司資安並遵守公司會客規範，授權工會秘書長審核。尊重工會自主，若有人檢舉，再請工會說明。」。

2. 上開協議成立後，相對人前於 106 年 10 月 18 日否准申請人外聘秘書林甲○○進入申請人會所，106 年勞裁字第 44 號裁決書認定相對人已違反上開協議第六點之約定，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，同案裁決理由明揭：「工會聘任工會秘書，屬工會自治事項之範圍，雇主原則上應予尊重，除雇主有正當之理由外，不得拒絕工會秘書進入雇主場域內之工會會所，否則即有構成不當勞動行為之可能」，對相對人否准林甲○○進入會所部分，並明確認定：「相對人既於協調會議紀錄中同意授權申請人秘書長審核，卻又以相對人單方認定之爭議人士為理由，拒絕林甲○○進入園區內之會所，違反上開協議第六點之約定，係屬侵害工會之自治權而不當影響申請人之工會活動之行為，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

3. 本案勞資雙方間就申請人使用全員信箱乙事，前經 106 年勞裁字第 44 號裁決主文第五項諭知：「相對人自 106 年 6 月底起至 106 年 10 月 11 日前，拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」同案裁決書另

認定：「相對人自 106 年 10 月 12 日起仍拒絕申請人使用全員信箱之群組功能向全體會員寄發申請人公告及快訊之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」，理由係本案雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局簽立之協調會議紀錄第七點載為：「工會可使用全員信箱之權限，惟基於資訊對等，工會應將寄發之信件內容先予公司瞭解，讓公司亦有說明之空間。公司不會修改工會發送訊息之內容。」而該案申請人無提出有將信件內容先予相對人瞭解而受拒絕之證據。

4. 就申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會幹事會，依慣例應由相對人給予會務公假，此前經 106 年勞裁字第 44 號裁決書查明在案：「查相對人在申請人各分會第 30 屆幹事之前，各分會之幹事及候補幹事出席申請人第二、三、四、五分會幹事會及勞資會議時，相對人均核給會務公假，並為相對人所不爭執；是相對人在第 30 屆之前，對出席各分會幹事會議及勞資會議之幹事及候補幹事均核給會務假，係雙方間之慣例，堪以認定。」、「申請人主張在第十屆理、監事之前，申請人屬第三分會之理、監事出席每月第三分會幹事會時，相對人均會核給會務假，例如早於 95 年 7 月 8 日第三分會幹事會出席之幹事 8 人、理、監事 9 人、勞資代表 6 人，相對人均核給會務假，有第三分會第十八屆第十二次幹事會開會通知及相對人核予理、監事 95 年 7 月 8 日幹事會會務假之紀錄為證，足

見相對人多年以來就屬第三分會理、監事出席第三分會幹事會議，均核給會務假一事，已成為雙方間行之有年之慣例。」相對人片面否准申請人第三分會候補幹事及理、監事出席第三分會幹事會之會務假，對申請人工會活動自造成不當影響，此經 貴會 106 年勞裁字第 44 號裁決主文第二、三項分別諭知：「二、相對人自 106 年 8 月起否准申請人第二至五分會候補幹事出席各幹事會及勞資會議會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」、「三、 相對人否准申請人第三分會理、監事出席 106 年 10 月 16 日及 106 年 11 月 13 日第三分會幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

(二) 本件事實經過：

1. 申請人工會於 107 年 1 月 17 日第八次理事會會議中，通過將於 107 年 1 月 19 日舉辦抗議年終獎金發放過少之「年終功德餐會」活動，有於 107 年 1 月 18 日於第三分會進行宣傳活動之緊急及必要性：

- (1) 查相對人雖設有客艙組員信箱管理辦法，然信箱外型類似抽屜，須拉開才可看到信箱內物品，而相對人於實際管理上並無嚴格落實非公務物品之移除，實體信箱內不時可見私人信封、書籍、喜帖、APP 廣告傳單等非公務物品。

- (2) 申請人發放之文宣僅為一張黑白列印 A4 紙，申請人

於第三分會會員實體信箱置放，顯然並不會造成信箱毀損、髒污，亦無涉企業秩序妨礙。但相對人對於申請人置放文宣，相較於對其他書籍、傳單等非公務用品，卻是大動作立刻撤除，經申請人解釋亦無效，此顯然具有不當勞動行為的意思。

(3) 申請人 107 年 1 月 18 日於第三分會會員信箱置放文宣之行為，有其緊急及必要性，其行為亦無造成職場秩序受損之虞。

2. 申請人第五分會自始自終都是要舉辦對內的會員說明會，相對人貨運處協理林乙○○卻介入干涉，先要求改變活動形式為勞資座談、後又拒絕總會人員進入貨運處：

(1) 申請人工會並於 107 年 1 月 17 日中午用餐時間，率領全體理、監事宣傳宣傳將於同年 19 日晚上舉辦之「功德餐會」尾牙活動。嗣後相對人立即公告相對人全體單位禁止工會至辦公場所活動，不當影響工會。

(2) 申請人工會理事長劉惠宗、副秘書長黃甲○○、貨服部理事劉甲○○於 106 年 12 月 18 日與貨服部副總經理與協理見面協商，雙方就上下班交通補助是否發放之問題，對於應以問卷方式調查貨服部會員想法達成共識。詎料當申請人工會理事劉甲○○於 107 年 1 月 11 日，針對此問卷調查欲舉辦說明會而張貼海報於布告欄時，遭相對人貨運處協理林乙○○於開放式辦公

場所咆哮，表示張貼海報乃不尊重相對人之行為。

(3) 申請人第五分會自始自終都是要舉辦對內的會員說明會，相對人貨運處協理林乙○○卻介入干涉先要求改變活動形式為勞資座談、後又拒絕總會人員進入貨運處。八天後，劉甲○○以最速件被調離原單位，改到台貨中心上班。

(4) 是以，相對人要求申請人理事劉甲○○於 107 年 1 月 18 日以「勞資座談會」取代「會員說明會」，並「排除年終獎金議題」，再以此為由拒絕申請人總會人員進入貨運處，均已干涉工會活動方針、路線，影響工會自主性，顯已有工會法第 35 條第 1 項之支配介入。

3. 相對人無視前 106 年勞裁字第 44 號裁決意旨，至今執意以片面認定的「爭議訪客」為由，否准特定工會外聘秘書林甲○○進入申請人會所：

(1) 貨運處現場屬開放空間，申請人過去進入從事會務未曾受阻，申請人於 107 年 6 月 12 日明確函請相對人「遵守 106 年勞裁 44 案及 1011 協議，同意本會外聘秘書林甲○○進入工會辦公室」，卻經相對人於 107 年 6 月 26 日回函否准，並稱「婉拒爭議訪客」。

(2) 工會是否發動對雇主之抗爭行為，屬會員大會或理事會之決議事項，而林甲○○僅係工會之秘書，充其量僅具有協助決議事項執行之功能而已。相對人既於協調會議紀錄中同意授權申請人秘書長審核，卻又以相

對人單方認定之爭議人士為理由，拒絕林甲○○進入園區內之會所，違反上開協議第六點之約定。

(3) 由上可知，相對人無視前 106 年勞裁字第 44 號裁決意旨，至今以片面認定的「爭議訪客」為由，否准特定工會外聘秘書即林甲○○進入申請人會所，顯非拒絕工會秘書進入工會會所之正當理由。

4. 相對人於勞動部 106 年勞裁字第 44 號裁決作成後，至今拒絕申請人使用全員寄信功能。

(1) 查 106 年勞裁字第 44 號裁決書於 106 年 12 月 8 日作成後，申請人曾於 106 年 12 月 12 日向相對人提交題為「理事長給全體會員的一封信」，信件內文並載「惠請今日發全員信箱予所有會員」。依上開協議第七點，申請人既已提交信件內容給相對人，申請人理應可立即使用全員信箱之群組功能寄發「理事長給全體會員的一封信」予全體員工，惟相對人卻遲不開放申請人使用全員信箱功能發信。甚至，因相對人遲延多日不發，申請人秘書長朱○○再於 106 年 12 月 15 日第二次發信給相對人，詢問「企業工會何時可以發全員信箱予所有會員」，但仍未獲肯定回應。

(2) 實則，申請人秘書長朱○○只要進入公司網站 OA 系統點選群組寄信功能，就直接跳回公司網站首頁，此系統問題，申請人雖曾向相對人資訊人員詢問，卻僅獲得系統功能無問題之回應，相對人顯係刻意對申請

人製造不便，不當妨礙申請人會務運作，且即使見申請人提出信件內文，亦仍壓住信件不發。

(3) 本案雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局簽立之協調會議紀錄第七點載為：「工會可使用全員信箱之權限，惟基於資訊對等，工會應將寄發之信件內容先予公司瞭解，讓公司亦有說明之空間。公司不會修改工會發送訊息之內容。」依文義，申請人僅需事件提供信件內容，即可使用全員信箱，並無須發信同時呈現資方說法。相對人稱申請人必須發出工訊同時附上相對人之回復，與協議文義不符，亦不是申請人於 106 年 10 月 11 日協議上所同意。

(4) 相對人曲解本案雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局簽立之協調會議紀錄第七點，一方面拖延發信、一方面要求申請人發信同時呈現相對人意見，藉此方式妨礙申請人使用全員信箱對內聯絡及宣傳，其不當勞動行為之意圖明確。

5. 相對人拒絕依慣例給予申請人第三分會理監事、候補幹事出席幹事會之會務假：

(1) 申請人第三分會曾於 106 年 12 月 28 日發函相對人，臚列第三分會幹事及理、監事名單，請求相對人給予第三分會全體幹事暨候補幹事，以及第三分會理、監事，出席每月幹事會之會務假。

(2) 嗣後，申請人再於 107 年 1 月 30 日發函相對人，請

相對人依 貴會 106 年勞裁字第 44 號裁決意旨，給予第三分會幹事、候補幹事及理、監事出席幹事會相關會務假：「請 貴事業單位依照勞動部 106 年勞裁字第 44 號不當勞動行為裁決決定，援往例給予本會第三分會正取及候補幹事會務假 BL 參加空服處內勞資會議，並給予正取及候補幹事會務假 MT 參與第三分會之幹事會；另援往例亦應給予第三分會理監事會務假 MT 參與第三分會之幹事會，以免持續違反工會法第 35 條之規定。」

(3) 惟相對人 107 年 3 月 26 日回函申請人，竟稱：「依據貴我雙方 1011 協議，三分會候補幹事參與幹事會議之給假議題，雙方同意後續擇日再行協商。貴我雙方業於 10 月 13 日再行針對未有共識之議題續行協商，該次會議中亦有針對三分會理監事參加該分會幹事會議及三分會候補幹事參加空服處勞資會議等議題進行討論，惜未能獲共識」，以雙方未有新的協商共識為由，持續不願給予申請人第三分會理、監事及候補幹事出席幹事會之會務假，而僅依 106 年勞裁字第 44 號裁決主文第八至十項核予會務假。

(4) 然本案雙方間就申請人第三分會理監事、候補幹事出席幹事會，已有給予會務假之慣例存在，且相對人 107 年 3 月 26 日回函亦自承雙方就該議題未達變更之共識，則慣例既然未經協商變更，相對人自仍應繼續遵

守。今相對人於 貴會 106 年勞裁字第 44 號裁決作成後，經申請人多次發函申請第三分會理、監事及候補幹事會務假，仍以協商未達共識為由，拒絕依慣例給予申請人第三分會理監事、候補幹事出席幹事會之會務假，則相對人上開拒絕准予會務假之行為，自對申請人工會活動繼續造成不當影響。

- (5) 查申請人第三分會自 106 年 10 月至 107 年 6 月間，均有按月召開幹事會。惟申請人第三分會候補幹事黃乙○○於該期間多次參加幹事會，相對人原均應依慣例給予會務假(假別代碼 MT 公假)，惟卻未給予會務假(僅給予假別代碼 RDO 或 AOD)。是為形塑本案勞資雙方間應有之公平的集體勞資關係，應有以本案裁決主文命相對人核給黃乙○○、黃丙○○出席 106 年 12 月至 107 年 6 月間幹事會會務假(MT)之必要。

(三) 請求裁決事項如下：

1. 請求確認相對人於 107 年 1 月 18 日逕自移除申請人置於第三分會會員實體信箱之工會活動宣傳單之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 請求確認相對人於 107 年 1 月 18 日否准申請人於貨運處舉辦「cargo 紅眼補助暨年終獎金」會員說明會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 請求確認相對人 107 年 6 月 26 日回函否准申請人外聘秘書林甲○○進入申請人會所之行為，構成工會法第 35 條

第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4. 請求確認相對人自 106 年 12 月 12 日起，持續拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
5. 請求確認相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 106 年 12 月 15 日、107 年 1 月 15 日、107 年 2 月 5 日、107 年 3 月 19 日、107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日、107 年 6 月 19 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
6. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，核給申請人第三分會候補幹事黃乙○○參加 106 年 12 月 15 日、107 年 2 月 5 日、107 年 3 月 19 日、107 年 4 月 16 日、107 年 6 月 19 日幹事假別代碼 MT 公假。
7. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，核給申請人第三分會候補幹事黃丙○○參加 106 年 12 月 15 日、107 年 1 月 15 日、107 年 2 月 5 日、107 年 3 月 19 日、107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日及 107 年 6 月 19 日幹事假別代碼 MT 公假。
8. 命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，將本號裁決決定書主文及理由以標楷體 16 號字型公告於相對人內部網站(中華航空企業資訊網)首頁 30 日以上。

(四) 其餘參見申請人 107 年 4 月 13 日不當勞動行為裁決原因及事實理由狀、107 年 7 月 10 日不當勞動行為裁決案件追

加裁決事項暨補充理由(一)書、107 年 7 月 17 日不當勞動行為裁決案件補充理由(二)書、107 年 7 月 29 日不當勞動行為裁決案件陳報暨補充理由(三)書、107 年 8 月 8 日不當勞動行為裁決案件爭點整理暨補充理由(四)書、107 年 8 月 15 日不當勞動行為裁決案件陳報書、107 年 8 月 27 日不當勞動行為裁決案件補充理由(五)書，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人之請求駁回。

(二) 相對人公司係依相證 2 客艙組員信箱管理作業辦法將非屬公務物品移除，且無沒收申請人工會放置於信箱內之宣傳單，並非工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 按客艙組員信箱管理作業辦法(相證 2)第 5.2.1 條明定：「信箱為公司財產，僅供公務聯繫以及公務訊息傳遞之用。私人物品、生鮮食品或貴重物品不應存放其內，並不得於信箱、信箱櫃張貼圖片、文字或廣告，以維整潔與紀律。」；另同信箱管理辦法第 3.1 及 3.2 條規定，信箱之分配與維護係相對人公司空服行政部之權責範圍、而空服管理部及空服行政部須負責檢視並移除非屬公務用之物品；而同信箱管理辦法第 5.2.3 條更明確規定：「空服管理部及空服行政部保有隨時檢查信箱及移除非屬公務物品之權利。」
2. 上揭相證 2 之信箱管理辦法均有公告於員工內部網頁，只要是相對人所屬之員工均得登錄自己帳號密碼即得瀏覽

知悉相關規定，性質上屬於相對人公司之工作規則，員工均應遵守之。

3. 相對人公司於 107 年 1 月 18 日獲悉有人將非公務資料放置於客艙組員實體信箱內，相對人公司空服處行政部經理本於職責即前往察看，碰巧遇上申請人工會第三分會人員二人正在放置宣傳單，相對人好言相勸依相證 2 信箱管理辦法之規定信箱僅供公務使用，並請渠等自行將宣傳單移除。然該二名人員拒絕並離去；相對人公司行政部同仁遂依信箱管理辦法第 3.2 條及第 5.2.3 條規定，本於職責將非屬公務用之宣傳單一取出，絕無不當或違法，更非針對申請人工會所為之打壓或妨礙。

4. 嗣後申請人工會朱○○秘書長前來與相對人公司空服處行政部經理溝通，相對人也再次說明，依據相證 2 信箱管理辦法之規定，該信箱是為連繫公務及公務使用之目的而設置，不得放置非屬公務物品，並再次勸請申請人工會人員將取出之宣傳單帶走，無奈申請人工會人員不願取回。相對人公司人員悉依信箱管理辦法處理，也一再好言請申請人工會將宣傳單帶回，絕無將宣傳單沒收，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

(三) 相對人公司未逕自取消 107 年 1 月 18 日之貨運處紅眼補助津貼會員說明會，並非工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 第五分會理事劉甲○○為召開「貨運紅眼津貼補助暨年終

獎金說明會」，以其個人名義向相對人貨運處商借場地，相對人公司並未核准 107 年 1 月 18 日劉甲○○於相證 12 登記之活動，蓋貨運處場站作業部設有門禁管制，僅有單位同仁可以出入，而以相證 12 登記簿登記的借用方式，只是提供貨運處同仁使用所採取之簡便方式，主要是為避免單位同仁場地使用有所衝突而已，無涉相對人公司核准與否；且從相證 12 登記內容亦無法查知使用目的為何，相對人根本也無從為核准。而相對人公司貨運處建議就「貨運紅眼津貼補助議題」可先於 107 年 1 月 18 日貨運處單位之勞資座談會中討論；另因年終獎金議題因其性質及業務範圍，應有業管單位(人力處)之出席始為妥適，故建議僅先就貨運紅眼津貼補貼議題討論。

2. 召開勞資座談會前，相對人公司亦明確向劉員表示因該勞資座談會係貨運單位之會議，故與會人士應以貨運單位同仁為限，此均為劉員所悉並同意。嗣後，劉員表示其無法說服總會人員不列席勞資座談會，遂自行將原訂於 107 年 1 月 18 日召開之勞資座談會取消，另擇日舉行。
3. 107 年 1 月 18 日當日申請人工會理事長等會務人員，進入相對人公司向華儲公司租用之管理場所，顯已擾亂相對人公司及華儲公司之辦公場所秩序，而華儲公司為維護自身辦公環境之秩序，遂請駐衛航警維持秩序，核無不當，駐衛航警並非相對人公司所指派前往者，相對人公司無打壓或妨礙申請人工會之舉。

4. 原定於該日之勞資座談會係劉員自行取消，並張貼取消公告，而申請人工會從無向相對人公司申請借用場地。申請人工會幹部後於社群網站上發布與事實不符之貼文汙蔑相對人公司、發函指相對人公司阻擋渠等進入云云，相對人對此亦已駁斥，並澄清事實經過。
5. 相對人除已提供申請人工會總會辦公室外，更優先保留可容納 2、30 人之 T201 會議室給申請人工會使用。而會議室之使用需先申請係相對人公司統一規定，所有會議室之借用均需登入系統申請，相對人並未針對申請人工會另設借用 T201 會議室之手續。此部分可參相證 28 相對人公司會議室預約系統頁面，以華航園區內 Q101 到 T503 為例，所有會議室都需要透過系統借用。而 T201 會議室係優先保留給申請人工會使用，此可參相證 29、T201 會議室 107 年 8、9 月份之借用情形，主要都是申請人工會(以工會代表人劉惠宗為名)借用。是以，申請人工會如有舉辦會議或活動之需求，自可使用該空間為之。

(四) 第五分會理事劉甲○○調職至台貨中心係早已排定之輪調計劃，與本件爭議並無關聯：

1. 按劉甲○○於 106 年 9 月 28 日時即被提列為輪調人選，且同時間共有三位輪調人選，另二位員工已於 106 年底調至貨運相關單位，惟因貨運場站作業部人力較為吃緊，故劉甲○○至 107 年 2 月 1 日才調至台貨中心。
2. 相對人公司所屬勞工輪調不同單位乃屬平常，且該輪調計

畫早於 106 年 9 月 28 日排定，遠早於本件爭議發生。

3. 台貨中心同屬於申請人工會第五分會範圍，對於劉甲○○身為第五分會理事之身分並無影響。：

(五) 相對人否准申請人工會秘書林甲○○進入華航園區，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按相對人公司申請人工會 106 年 10 月 11 日之協議第 6 點決議事項所載：「工會外聘秘書須考量公司資安並遵守公司會客規範，授權工會秘書長審核」。此外，當日參與協調會之相對人公司張○○資深副總亦在協調會議上明確向申請人工會表明工會應同時尊重相對人公司之會客規範，且因華航園區為單純之辦公處所，相對人公司不歡迎不友善之社工運人士進入華航園區，是以工會秘書長於審核時自應將就此部分納入審核標準。
2. 然查，林甲○○曾協助遠東航空發動若干次爭議行為，包含集體請病假等，而申請人工會卻仍外聘林甲○○作為工會秘書，未考慮相對人公司之立場及先前達成之協議，並未給予相對人公司相對之尊重。
3. 又前申請人工會吳、王姓兩位外聘秘書進入會所，相對人對其並無阻止其進入，故相對人公司業已遵照申證 4 之協議履行。而申請人於本件提出部分係因相對人公司考量華航園區為單純之辦公處所、顧慮公司之財產治理權與維護安全管理，不歡迎不友善之社工運人士進入華航園區，非不當勞動行為。

4. 實為申請人工會先違反 106 年 10 月 11 日決議事項，不遵守與相對人業已達成協議之內容，執意通過具有爭議性之林甲○○擔任會務秘書，且未依上開決議事項考量及尊重相對人公司之立場，相對人自無容忍林甲○○進入企業設施內之義務。

(六) 相對人無拒絕申請人使用全員信箱群組寄信功能：

1. 申請人工會與相對人間關於全員信箱之使用權限，業經 106 年 10 月 11 日雙方於桃園市政府勞動局達成協議，嗣後相對人也遵守該協議，只要申請人工會遵照協議讓相對人事先了解信件內容，相對人不會修改內容，附上相對人之說明後，相對人會依照協議內容讓申請人工會使用全員信箱寄送工會訊息予全體員工，此於 106 勞裁字第 44 號案調查程序中相對人均已明確說明答覆，且亦經 106 勞裁字第 44 號裁決決定肯認相對人公司在 106 年 10 月 11 日，雙方已就全員信箱之群組寄信功能已達共識：「相對人同意工會使用全員信箱之權限，惟基於資訊對等，工會應將寄發之信件內容先予公司瞭解，讓公司亦有說明之空間。」
2. 本件相對人收受申證 13、14 來信後，即於 106 年 12 月 18 日回覆申請人工會，請以同時呈現對等資訊之方式，一併寄出。然而，申請人工會竟致電相對人公司人力處表示不願意併同寄送工會與相對人公司之資訊，相對人再次於 106 年 12 月 19 日請申請人工會依照 106 年 10 月 11 日之協議結論，於相互尊重之前提下併同呈現工會與公司

之說法。相對人公司自 106 年 10 月 12 日起，未提供申請人工會群組寄信功能係因申請人工會未依前開協議履行，相對人公司自無從開啟權限。

(七) 關於否准第三分會候補幹事、第三分會理、監事出席第三分會幹事會會務假之部分。

1. 就否准第三分會候補幹事出席第三分會幹事會會務假部分，按相對人與申請人工會所簽訂之團體協約第 6 條約定，相對人於申請人工會各分會召開幹事會應給予必要之協助。亦即依據團體協約約定，僅有幹事參加幹事會，得申請會務假，但團體協約中並未約定應給予分會候補幹事會務假，故核給候補幹事會務假並非相對人依團體協約約定應履行之義務。
2. 再者，核給會務假之目的係為使申請人工會各分會得以順利運作、處理會務，而幹事會議中具有發言權、表決權、決定權限者僅有幹事；候補幹事在未成為正式幹事前，並無參與及處理工會會務之權限。且候補幹事之選出僅是為了在幹事人數出缺時，補足人數，但任期仍以原出缺之幹事之剩餘任期為準，相對人未准予候補幹事會務假，不會影響申請人工會之工會活動及會務運作。
3. 申請人工會於 106 年 5 月 18 日修改章程後，整體工會之運作核心、開會之頻率均與以往不同，已然無所謂慣例可言。過去相對人從寬給予候補幹事出席幹事會會務假，係在過去申請人工會仍有常務理監事會、每三個月才召開一

次理監事會之脈絡下，始對於會務假之給予較為寬認(包含給予候補理、監事出席理、監事會會務假、給予候補幹事出席幹事會)。

4. 然而，此基礎事實在申請人工會第十屆工會率先、主動修改章程後業已改變，相對人對於此一情事變更，為避免申請人工會浮濫申請會務假、濫用會務假，相對人則一貫採取相同態度，故無論係候補理監事、候補幹事，均不再從寬給予會務假。而未給予候補幹事會務假，也無妨礙會務運作可能。
5. 第三分會理、監事出席第三分會幹事會部分，申請人工會第十屆工會自改變章程及修改開會人次及頻率後，全體理、監事之每月業已向相對人請休至少一日出席理、監事會之會務假，此與申請人工會第九屆以前請休會務假之人次已明顯上升。
6. 從申請人工會第十屆工會修改章程變更開會頻率後，全體理、監事年度請休會務假總人次業已遠遠超越過去之人次，相對人不得不從嚴審核。
7. 第三分會之理監事名額並非固定，相對人除無固定核給第三分會理監事、幹事會會務假之慣例外，理監事之人數浮動甚大，申請人工會不得基於不同之基礎事實主張相對人應核給會務假。

(八) 相對人依據工作規則，實體信箱中凡非公務傳單取出，並請申請人帶走，並非沒收：

1. 相對人公司之客艙組員實體信箱屬相對人公司財產，係作為公務聯繫及為便利公務訊息傳遞使用，不得放置非公務、私人物品等，此均有工作規則之規範可資參照。然107年1月18日經相對人公司空服處行政部經理陳靜美現場察看，遇上申請人工會所屬第三分會人員二人正在放置宣傳單，相對人告知該客艙組員信箱僅供公務使用，請渠等自行將宣傳單移除。
2. 而該二名申請人工會所屬第三分會人員拒絕並離去，相對人公司行政部同仁依相對人公司之信箱使用規範將非屬公務用之宣傳單一取出。嗣後申請人工會朱○○秘書長前來與相對人公司空服處行政部經理溝通，相對人也依客艙組員信箱之使用規範請申請人工會人員將取出之宣傳單帶走，然申請人工會人員不願取回，相對人公司並無沒收情形。

(九) 其餘參見相對人107年5月21日不當勞動行為裁決案件答辯書、107年7月17日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、107年7月17日不當勞動行為裁決案件聲請調查證據書、107年7月30日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、107年8月7日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、107年8月10日不當勞動行為裁決案件爭點整理書、107年8月15日不當勞動行為裁決案件答辯(五)書、107年9月5日不當勞動行為裁決案件答辯(六)書、107年9月12日不當勞動行為裁決案件言詞辯論意旨書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實

(一) 申請人工會就會務假、相對人拒絕申請人工會使用全員信箱之群組功能、否准林甲○○進入申請人會所等行為，曾申請本部裁決，嗣經 106 年勞裁字第 44 號裁決如下：一、相對人於 106 年 7 月 27 日否准申請人理、監事出席 106 年 8 月 10 日理、監事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、相對人自 106 年 8 月起否准申請人第二至五分會候補幹事出席各幹事會及勞資會議會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、相對人否准申請人第三分會理、監事出席 106 年 10 月 16 日及 106 年 11 月 13 日第三分會幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。...。五、相對人自 106 年 6 月底起至 106 年 10 月 11 日前，拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。...。七、相對人於 106 年 10 月 18 日否准林甲○○進入申請人會所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。八、相對人應核給如附表一所示之申請人理、監事出席 106 年 8 月 10 日理、監事會之會務假。九、相對人應核給如附表二所示申請人第三至五分會之候補幹事出席申請人各分會幹事會之會務假。...。十一、申請人其餘之請求駁回。

(二) 申請人 107 年 1 月 17 日理事會決議同年月 19 日至相對人台北分公司舉辦「華航年終功德餐會」抗議行動。為宣傳前開

活動，申請人 107 年 1 月 18 日於第三分會會員實體信箱放置申證 5 文宣，當日經相對人移除。

(三) 相對人貨運處貨運場站作業部辦公區域設有獨立之門禁管理系統；貨運處辦公區域有貨運處之同仁可刷員工證通行。

(四) 申請人工會 106 年 5 月 18 日修改章程，其中理、監事、幹事會之開會頻率及開會人次均有增加。

(五) 相對人未核給申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 106 年 12 月 15 日、107 年 1 月 15 日、107 年 2 月 5 日、107 年 3 月 19 日、107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日、107 年 6 月 19 日幹事會會務假。

(六) 兩造 106 年 10 月 11 日於桃園市政府勞動局簽立之協調會會議記錄，第 6 點決議事項載明：「工會外聘秘書須考量公司資安並遵守公司會客規範，授權工會秘書長審核。」；第七點決議事項載明：「工會可使用全員信箱之權限，惟基於資訊對等，工會應將寄發之信件內容先予公司瞭解，讓公司亦有說明之空間。公司不會修改工會發送訊息之內容。」

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人 107 年 1 月 18 日移除申請人置於第三分會會員實體信箱之工會活動宣傳單之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(二)相對人 107 年 1 月 18 日有無否准申請人所舉辦之「cargo 紅眼補助計年終獎金」會員說明會？如有，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(三) 相對人 107 年 6 月 26 日回函否准申請人外聘秘書林甲○○進入申

請人會所之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(四)相對人自 106 年 12 月 12 日起仍持續拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(五)相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日、107 年 6 月 19 日幹事會會務假之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？以下說明之：

(一) 相對人 107 年 1 月 18 日移除申請人置於第三分會會員實體信箱之工會活動宣傳單之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 按企業設施屬雇主所有，受到法律之保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法，以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而工會欲讓非屬企業所僱用之員工進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權，惟企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主亦應加以尊重(本會 101 年勞裁字第 3 號決定書參照)。

2. 相對人主張為宣傳「華航年終功德餐會」行動，107 年 1 月 18 日於第三分會會員實體信箱放置文宣，當日經相對人制止並移除。相對人辯稱依工作規則規定，客艙組員實體信箱屬相對人公司財產，係作為公務聯繫及便利公

務訊息傳遞使用，不得放置非公務、私人物品，故在發現申請人第三分會人員放置宣傳單時，經勸導、制止無效後，依相對人公司信箱使用規範將非屬公務用之宣傳單取出，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 經查，相對人固主張：依客艙組員信箱管理作業辦法，空服管理部及空服行政部保有隨時檢查信箱及移除非屬公務物品之權利，並主張所有非屬公務物品均一視同仁不可放置，甚至是客艙組員個人物品也不可放置，如經相對人發現，一律依規定移除，再請組員至員工服務櫃檯認領。惟本會請相對人就其過去檢查信箱及移除非屬公務物品之案例提出說明，相對人僅提出過去曾移除申請人於實體信箱擺放拒當肝鐵人掛牌之案例。又參以申請人所提客艙組員信箱照片(申證 33)，可知客艙組員於信箱中擺放非公務物品，所在多有，又相對人自稱如發現非公務物品，一律依規定移除，再請組員至員工服務櫃檯認領，惟其 107 年 1 月 18 日移除申請人置於客艙組員信箱之文宣，並未請組員至員工服務櫃檯認領，其主張非針對申請人而移除非公務物品，實難採信。

4. 承前，相對人固然規定客艙組員信箱僅為公務使用，雖提出其最近一次(107 年 8 月 7 日)移除非公務物品之時間，係在本件裁決案第三次調查會議後，然仍難認其 107 年 1 月 18 日移除工會文宣無針對性。又申請人固應尊重

雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權，惟申請人為企業工會，於企業內有一定程度之工會活動權利，相對人亦應加以尊重。相對人無法證明其係依往例移除非公務物品而無針對性，亦未證明申請人投放文宣於會員信箱已造成相對人企業秩序、生產活動之干擾，是相對人 107 年 1 月 18 日移除工會置於實體信箱之文宣，自對申請人工會活動造成不當影響，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 本會無從認定相對人 107 年 1 月 18 日有否准申請人所舉辦之「cargo 紅眼補助暨年終獎金」會員說明會之情事，尚難認相對人有構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 申請人主張為爭取紅眼補助議題，欲於 107 年 1 月 18 日於相對人貨服部門舉辦之「cargo 紅眼補助暨年終獎金」會員說明會，遭相對人否准而取消。相對人則辯稱未接獲申請人來函或其他以申請人名義之人表示申請人要於 107 年 1 月 18 日借用會議室舉辦「cargo 紅眼補助計年終獎金說明會」，無否准申請人舉辦前開活動。
2. 經查申請人欲於 107 年 1 月 18 日於相對人貨服部門舉辦之「cargo 紅眼補助暨年終獎金」會員說明會，有提出申證 8 文宣為證。依前開文宣載「主辦單位：中華航空企業工會第五分會」，非申請人工會名義(總會)。雖相證 12

會議室使用申請表(場地登記簿)，申請人工會理事劉甲○○於申請單位已載明「工會」二字，然此部分相對人主張登記簿只是供貨運處同仁登記的簡便方式，公司不會去准駁，但只有貨運處同仁可以進入辦公室，關於場地登記簿，另兩位同仁(郭○○及黃丁○○)都是貨運處的同仁，所舉辦的活動也都是僅限貨運處同仁參與，由此可知相證 12 僅貨運處內部申請場地的借用手續，如非貨運處同仁需依相證 7 門禁管理辦法申請許可(詳見本會 107 年 8 月 10 日第 4 次調查會議紀錄)。是相對人主張未接獲申請人通知欲於 107 年 1 月 18 日借用會議室舉辦「cargo 紅眼補助暨年終獎金說明會」，應屬可信。

3. 又申請人主張 107 年 1 月 18 日下午抵達貨服部門，遭大批警力包圍不得其門而入，惟相對人否認當日指派駐衛航警前往包圍，依兩造所提資料，此部分尚無從認定當日航警、保全係由相對人指派。
4. 綜上，本會無從認定相對人 107 年 1 月 18 日有否准申請人舉辦之「cargo 紅眼補助暨年終獎金」會員說明會之情事，尚難認相對人有構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人 107 年 6 月 26 日回函否准申請人外聘秘書林甲○○進入申請人會所之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 按工會聘任工會秘書，屬工會自治事項之範圍，雇主原

則上應予尊重，除雇主有正當之理由外，不得拒絕工會秘書進入雇主場域內之工會會所，否則即有構成不當勞動行為之可能(本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定參照)。

2. 查兩造前於 106 年 10 月 18 日因相對人否准申請人外聘秘書林甲○○進入相對人園區執行會務而生爭議，經本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定認定兩造已協議「工會外聘秘書須考量公司資安並遵守公司會客規範，授權工會秘書長審核。」，然相對人未依兩造於 106 年 10 月 11 日協議履行，授權工會秘書長審核，而以相對人單方認定之爭議人士為理由，拒絕林甲○○進入園區內之會所，已侵害工會之自治權而不當影響申請人之工會活動，核構成不當勞動行為。今相對人無視於前案裁決決定之認定，再度於 107 年 6 月 26 日否准申請人外聘秘書林甲○○進入申請人會所，未提出合理正當之理由，是本會認定相對人前開行為構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 相對人固主張林甲○○對相對人公司態度極不友善，常有煽動挑撥勞資關係、加深勞資對立之舉，並主張 106 年 10 月 11 日協調會上已明確表明外聘秘書應尊重相對人公司會客規範。惟相對人前開主張均屬主觀、片面之認定，兩造既已於 106 年 10 月 11 日協調會約定工會秘書授權工會秘書長審核，而非雙方共同決定，且兩造約

定時亦未合意排除特定人選，是相對人以前開理由事後拒絕履行協調會決議，難認屬合理正當理由。

(四) 相對人自 106 年 12 月 12 日起仍持續拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 查申請人於第十屆之前均可利用相對人之全員信箱之群組功能傳送訊息，已成為雙方慣例之事實，業經本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定認定在案。又相對人未事先就取消申請人使用全員信箱之群組功能傳送訊息一事與申請人協商，逕自 106 年 6 月底起至同年 10 月 11 日雙方協調會前，拒絕申請人使用全員信箱之群組功能向全體會員寄發申請人公告及訊息，對申請人工會活動造成不當之影響，亦經前開裁決決定認定構成不當勞動行為。
2. 查兩造 106 年 10 月 11 日於桃園市政府勞動局簽立之協調會會議記錄第七點載有：「工會可使用全員信箱之權限，惟基於資訊對等，工會應將寄發之信件內容先予公司瞭解，讓公司亦有說明之空間。公司不會修改工會發送訊息之內容。」而為兩造所不爭。查申請人依兩造協調會決議，於 106 年 12 月 12 日將欲寄發之信件內容先行提供予相對人，此有申請人所提申證 13、申證 14 電子郵件可稽。惟依相對人 106 年 12 月 18 日函覆，要求申請人將工會快訊與公司回覆內容併同於同一封郵件中發出，兩造因而無法達成共識，迄今該份工會快訊仍未

透過全員信箱之群組功能發送予會員。

3. 綜前，兩造 106 年 10 月 11 日於桃園市政府勞動局簽立之協調會會議記錄，僅要求申請人將寄發之信件內容先提供相對人，使相對人有說明之空間，並未約定相對人之說明應併於同一封郵件中發出。又相對人說明是否併同於同一封郵件發出，實無礙於相對人對工會會員之說明，會員均得接收勞資雙方訊息並自行判斷之。是相對人於協議後逕以兩造間未約定之事項為據，迄今仍片面拒絕申請人使用全員信箱之群組功能傳送訊息，其理由難認合理正當，核構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日、107 年 6 月 19 日幹事會會務假之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 按慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束雙方之效力。惟雇主如因情事變更或經營管理上所必要，欲變更慣例時，即應說明理由並透過協商之方式，尋求與工會達成協議(參見菅野和夫，勞働法第十一版補正版、第 990、991 頁，2017 年 2 月)。若經充分之協商仍未能達成協議，雇主即單方為變更慣例內容之行為，苟該變更之內容確屬雇主為因應經營管理上之

重大困難而採取之必要手段，且未逾合理之範圍時，即不能據此遽謂雇主所為變更慣例之行為具有不當勞動行為之動機(本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定參照)。

2. 查相對人在申請人各分會第 30 屆幹事之前，各分會之幹事及候補幹事出席申請人第二、三、四、五分會幹事會及勞資會議時，相對人均核給會務公假；相對人核給屬第三分會理、監事出席幹事會議會務假，至少自 95 年時起已有之且延續至 106 年 6 月，已成為雙方間之慣例，前開事實業經本會 106 度勞裁字第 44 號裁決決定認定。相對人未循協商之方式，逕自自 106 年 8 月起否准候補幹事會務假、自 106 年 10 月起片面否准申請人第三分會理、監事出席每月第三分會幹事會之會務假，對申請人之工會活動自造成不當影響，經本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定認定其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 承前，有關相對人片面否准申請人第三分會理、監事、候補幹事出席幹事會議之會務假，固經本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定認定其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。惟查相對人主張申請人之章程變更後，大幅增加會務假之人數及天數，有情事變更之情形，倘依循往例將造成相對人之極大負擔，就此部分相對人已說明理由。然相對人須經充分協商之努力仍未能與申請人達成協議時，相對人始屬為因應經營管

理上之重大困難，而採取之必要且未逾合理之範圍內，單方變更會務假之核給方式(本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定參照)。查兩造 106 年 10 月 11 日於桃園市政府協商時，同意就此部分再行協商，嗣後於同年月 13 日再度協商未果，是相對人是否已盡充分協商之努力，仍有可疑。又相對人未就會務假過多致經營管理上生重大困難部分提出說明，而於協商過程中全面否准申請人第三分會理、監事、候補幹事出席幹事會議之會務假，其單方變更會務假已逾合理之範圍，衡情對申請人之工會活動造成不當影響，應構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 救濟命令部分：

1. 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。

2. 承前，本會認相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日、107 年 6 月 19 日幹事會會務假之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，是命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，核給申請人第三分會候補幹事黃乙○○參加 107 年 4 月 16 日、107 年 6 月 19 日幹事會務假；及應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，核給申請人第三分會候補幹事黃丙○○參加 107 年 4 月 16 日、107 年 5 月 21 日及 107 年 6 月 19 日幹事會會務假，為必要且相當之救濟方式，爰決定如主文第六、七項所示。

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，本件裁決申請為一部不受理，一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 41 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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

張詠善

康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

蔡志揚

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 9 月 1 4 日

- 一、 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。
- 二、 如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部(臺北市中正區館前路 77 號 9 樓)向行政院提起訴願。