

## 行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101 年勞裁字第 19 號

### 【裁決要旨】

申請人主張相對人以化整為零方式，指派員工加入申請人工會。惟其中除人力資源處外，分散於各部門，並無集中少數部門之現象，且申請入會之時間分散於 101 年 3 至 5 月間，無一同申請之跡象，而申請入會員工之職稱亦有低階之員工，無法認定該等入會員工係有計畫、有組織，經相對人指派之一致性團體活動。

不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動等之不當勞動行為，惟工會為維持自主性，亦得依工會法第 14 條規定，於工會章程中規定代表雇主行使管理權之主管人員不得加入工會，或雖可加入工會但不得擔任工會幹部(例如擔任工會理事或監事)或從事工會職務(例如擔任團體協商代表等)。然觀申請人工會在制訂工會章程第 6 條規定時，並未限制人力資源處之員工加入為會員，申請人甚且到人力資源處招募會員，自不得僅憑人力資源處員工申請加入工會，即遽以認定係受相對人指使參加工會。

工會法第 43 條規定「主管機關就工會有違反法令或章程者，得予以警告或令其限期改善」之規定，本會於 100 年勞裁字第 25 號裁決決定書即闡明，與 1948 年第 87 號國際勞工公約第 3 條及第 4 條之規定不符。蓋 1948 年公約第 3 條規定：「勞工組織及雇主組織均有權制定其章程及規定，完全自由地選舉其代表，籌辦其行政管理及活動，擬定其工作計畫。而主管機關不得干預勞雇雙方行使前述權利，或限制其權利，或阻礙其合法行使權利。」；第 4 條規定：「主管機關不得解散勞工組織及雇主組織或命其暫停運作。」，國際勞工組織結社自由委員會決定及原則摘要第 444 項表示：「政府解除工會領導人之職務，係嚴重侵害工會自由行

使權利。」；第 683 項則表示：「由行政機關所為之停權或解散措施，構成嚴重侵犯結社自由之原則。」。上述國際公約當可供我國工會法修法之參考。然於法律未修正前，工會法第 43 條之警告、限期改善、停止業務或撤免之規定，係主管機關之權限，使用與否亦由主管機關自行決定，與該陳情人無涉，且不涉及解散工會之情形，不得僅以申請入會員工申訴即主張構成不當勞動行為。

### 【裁決本文】

申請人：臺北市上海商業儲蓄銀行股份有限公司產業工會

設：臺北市中正區廈門街 24 號

代表人：陳軍智 住同上

相對人：上海商業儲蓄銀行股份有限公司

設臺北市中山區民權東路一段 2 號

代表人：邱怡仁 住同上

代理人姓名：謝○○ 住同上

徐○○ 住同上

陳○○ 住同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 101 年 7 月 20 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

申請人之裁決申請駁回。

## 事實及理由

### 壹、程序部分：

- 一、查申請人主張相對人自 101 年 3 月 14 日持續至 101 年 5 月 3 日申請裁決時，陸續以化整為零方式派員加入申請人工會，則申請人於 101 年 5 月 3 日以上開行為符合工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為構成要件，提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 51 條第 1 項，應自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之規定，合先敘明。

### 壹、實體部分：

#### 一、申請人請求、主張：

- (一)請求裁決相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「雇主或代表雇主任行使管理權之人，不得為下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」
- (二)相對人自 101 年 3 月 14 日起陸續以化整為零方式派員入會，這些入會申請人員，大多使用相對人公司之電子郵件帳號、未事先與工會連繫即逕行申請加入工會、對工會之現況毫不關心，也不會憂慮入會之保密與安全、未有遭受相對人打壓或不當待遇之情況。申請人工會已成立二年，這些入會申請人均未曾聞問，對工會所推動攸關自身獎金權益之事(追討 98 年全勤獎金連署活動)，雖經申請人多次以電子郵件鼓吹支持，從無回應；申請人工會發電子郵件給全行員工，希望員工不要使用相對人的電子郵件信箱作為與工會之聯繫方式，這些入會申請人員，卻大多使用相對人公司之電子郵件帳號。

這些入會申請人員，在寄發申請書予申請人不久，迅即要求申請人

工會審查其會員資格以使其成為會員(如何○○、黃○○、葉○○、郭○○、莊○○)，其中黃○○、何○○並以工會無法順利審查其會員資格為由，分別於 101 年 4 月 13 日、18 日向臺北市政府勞工局陳情，欲藉工會法第 43 條規定解散申請人工會。

次查何○○不僅於 101 年 2 月 4 日臺北市勞工局勞動檢查處對相對人實施勞動檢查時，由其於會同檢查人員簽名處簽名，且係相對人人力資源處員工關懷管理小組經理，並於 100 年 8 月 30 日臺北市政府勞資爭議調解會議代表相對人出席與陳軍智之調解會議，卻以資深專員名義造假詐欺申請入會，明顯意圖不當影響阻礙工會組織及活動，可證其為相對人之管理人員，故請求裁決相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款。

其餘參見申請人 101 年 5 月 3 日裁決申請書及歷次檢附之證物。

## 二、相對人答辯：

(一)申請人之請求應予駁回。

(二)相對人依 100 年勞裁字第 6 號裁決決定書內容所示，已公告員工有依法參與工會活動的權利，且此權利是受工會法相關法令的保障。申請人在公告後，到相對人各單位宣導加入工會，亦包括人資單位，員工申請加入工會乃員工個人選擇，不能就此主張是相對人有積極介入。

本件係臺北市政府勞工局發函請申請人依工會章程審核會員入會事宜，倘申請人未依法辦理審查會員入會事務，即已違反相關法令，與相對人無涉，相對人並無申請人所稱有何不當影響工會組織或活動之情事，申請人在無證據之情形下為不實指控。

何○○確為人力資源處員工關懷小組資深專員，他上面有主管，再上面還有處長，並非該組的領導人員。在 101 年 1 月初的勞動檢

查，當時在場的資方人員有何○○、徐○○(人力資源處人力資源管理的資深經理)，當時檢查員並未記載徐○○的名字，不能僅因記載何○○的名字就認為其是相對人之管理人員。

其餘參見相對人 101 年 5 月 24 日函文、101 年 6 月 12 日補充說明、101 年 6 月 22 日補充說明、101 年 7 月 18 日補充說明，及各該書狀檢附之證物。

### 三、兩造不爭執之事實：

- (一)臺北市政府勞工局於 101 年 4 月 19 日以北市勞資字第 10133303001 號函，表明依黃○○、何○○之陳情，要求申請人於文到後 14 日內依章程完成審核會員入會事宜。
- (二)黃○○於 101 年 3 月 22 日申請加入申請人工會，於 101 年 4 月 13 日向臺北市勞工局陳情申請人遲未審查其入會申請。
- (三)何○○於 101 年 3 月 28 日申請加入申請人工會，於 101 年 4 月 18 日向臺北市勞工局陳情申請人遲未審查其入會申請。
- (四)101 年 2 月 4 日臺北市勞工局勞動檢查處對相對人實施勞動檢查，由何○○於會同檢查人員簽名處簽名。陳軍智於產業工會會同檢查人員簽名處簽名。

四、經查本件之主要爭點為相對人是否以化整為零方式指派員工加入申請人工會，不當影響、阻礙工會組織或活動，而違反工會法第 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？

(一)相對人是否以化整為零方式指派員工加入申請人工會

1、查申請人所提出用以證明相對人以化整為零方式，指派員工加入申

請人工會之入會申請書十九份，其中包含有人力資源處員工 5 人，個人金融事業部 2 人(職稱：經理、襄理)，通路管理部 1 人(職稱：專員)，資訊服務處 4 人(職稱：資深專員 4 人)，信用卡中心 2 人(職稱：經理、副理)，士林分行 1 人(職稱：襄理)，資訊研發處 1 人(職稱：系統工程師)，板橋分行 1 人(職稱：專員)，東臺北分行 1 人(職稱：資深專員)，仁愛分行 1 人(職稱：襄理)，申請入會員工除人力資源處外，分散於各部門，並無集中少數部門之現象，且申請之時間分散於 101 年 3 至 5 月，亦無一同申請之跡象，申請入會員工之職稱亦有低階之員工，無法認定其係有計畫、有組織之經相對人指派之一致性團體活動。況且申請人工會確實自相對人依 100 年勞裁字第 6 號裁決決定書內容公告員工有依法參與工會活動的權利後，於 101 年 2、3 月間到相對人各單位宣導員工加入工會(包含人力資源處)，自無從僅因各該員工較以往有密集提出申請加入工會之情形，即認定係受相對人指派。

2、次查人力資源處有 5 位員工申請加入工會，分別為何○○(職稱經理)、王○○(專員)、郭○○(專員)、葉○○(專員)、林○○(資深專員)，與一般社會經驗-作為人事管理單位之員工較少一同加入工會為會員，似有所相違，然依申請人工會章程第 6 條規定「凡任職於上海商業儲蓄銀行股份有限公司年滿 16 歲以上之員工，除總經理、協理、顧問、各單位及分行最高主管外，均有加入工會為會員之權利。」，而不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動等之不當勞動行為，然工會為維持自主性，亦得依工會法第 14 條規定，於工會章程中規定代表雇主行使管理權之主管人員不得加入工會或雖可加入工會但不得擔任工會幹部(例如擔任工會理事或監事)或從事工會職務(例如擔任團體協商代表等)，然觀申請人工會在制訂工會章程第 6 條規定時，並未限制人力資源處之員工加入為會員，申請人甚且到人力資

源處招募會員，因之，除人力資源處員工申請加入申請人工會是受相對人指使者外，尚非為工會法所禁止；何況，申請人亦未就人力資源處有 5 位員工申請加入工會係受相對人指使之主張，提出關聯性之證明，自不得僅憑人力資源處員工申請加入工會，即遽以認定係受相對人指使參加工會。

3、再查 101 年 6 月 13 日第 2 次調查會證人黃○○證稱：在大學與研究所唸政治，有擔任學生幹部，所以對公共事務的參與一直很有興趣，且有聽聞我先生的表哥加入工會的活動，我之前也在蓋洛普民調公司上班，所以想要加入工會，來實現自己的想法。證人何○○證稱：最主要加入工會的積極原因是陳軍智先生在 101 年 3 月來人力資源處宣導員工加入工會，證人當時有向他提到加入工會的事，他說證人不符合資格不能加入工會，證人表示我不是主管為什麼不能加入工會，當時在部門入口處有發生爭執，證人問他是不是你喜歡的人就可以加入？不喜歡的人就不能加入？他當時氣沖沖地用手指戳他手錶好幾次，態度不好地說證人耽誤他很多時間。當時證人就認為我應該有資格加入工會，以前沒有加入工會主要是因為證人個人家庭上的因素，對工會的活動也不是非常了解。證人覺得陳軍智先生的態度非常惡劣，任誰都吞不下這口氣！決定要加入工會。二位證人之證詞，亦無法證明係受相對人之指派加入工會。

4、另申請人主張入會申請之人員有下列特徵，即大多使用相對人公司之電子郵件帳號、未事先與工會連繫即逕行申請加入工會、對工會之現況毫不關心，也不會憂慮入會之保密與安全、未有遭受相對人打壓或不當待遇之情況；然申請人並未就所列特徵全部舉證以實其說，且申請人所列特徵與其所主張係受相對人指派參加工會之事實間尚有所差距，本會無法依此即認定入會申請之人員係受相對人指派。

(二)申請人工會不得僅因申請入會之員工向臺北市勞工局申訴，即主張

## 係相對人之不當勞動行為

- 1、申請人主張黃○○、何○○以工會無法順利審查其會員資格為由，分別於 101 年 4 月 13 日、18 日向臺北市政府勞工局陳情，欲藉工會法第 43 條規定解散申請人工會；查臺北市政府勞工局於 101 年 4 月 19 日以北市勞資字第 10133303001 號函，表明依黃○○、何○○之陳情，要求申請人於文到後 14 日內依章程完成審核會員入會事宜，顯然是在申請人工會提出裁決申請前所為之函文。次查申請人工會章程第 22 條規定「理事會職權如下：十、審查會員入會資格」，申請人於 101 年 6 月 4 日第 1 次調查會中亦自認「目前工會理事人數為 3 名，1 名監事，章程規定是 7 名理事，目前理事會運作情況，仍受有打壓的情況，還是無法正常運作，因人數不足無法召開理事會」、「因為理事人數不足也沒有召開理事會，作員工入會審查的準備。」申請人工會確實有審查入會申請之義務，申請人未就黃○○、何○○二人入會之申請加以審查，該二人以此為由向主管機關提出陳情，並未審查入會之事實並無違誤。

次查工會法第 43 條規定「主管機關就工會有違反法令或章程者，得予以警告或令其限期改善」之規定，本會於 100 年勞裁字第 25 號裁決決定書即闡明，與 1948 年第 87 號國際勞工公約第 3 條及第 4 條之規定不符。蓋 1948 年公約第 3 條規定：「勞工組織及雇主組織均有權制定其章程及規定，完全自由地選舉其代表，籌辦其行政管理及活動，擬定其工作計畫。而主管機關不得干預勞雇雙方行使前述權利，或限制其權利，或阻礙其合法行使權利。」；第 4 條規定：「主管機關不得解散勞工組織及雇主組織或命其暫停運作。」，國際勞工組織結社自由委員會決定及原則摘要第 444 項表示：「政府解除工會領導人之職務，係嚴重侵害工會自由行使權利。」；第 683 項則表示：「由行政機關所為之停權或解散措施，構成嚴重侵犯結社自由之原則。」。上述國際公約當可供我國工會法修法之參考。然於法律未修正前，工會法第 43 條之警告、限期改善、停止業務或撤免之規



定，係主管機關之權限，使用與否亦由主管機關自行決定，與該陳情人無涉，且不涉及解散工會之情形，不得僅以申請入會員工申訴即主張構成不當勞動行為。

2、且查 101 年 6 月 13 日第 2 次調查會證人黃○○證稱：在申請加入工會後，有一段時間沒有接到回覆，陳軍智有來部門宣導工會活動前，跟證人部門員工討論證人要加入工會的事情，造成證人困擾，在部門宣導工會活動的時候，拿出連署書要證人簽名，同時又大聲與證人討論工會事務，主要是陳軍智先生拒絕證人加入工會的理理由無法認同，再加上上述二事，所以證人才用這種方式表達不滿。證人何○○亦證稱，因為陳軍智沒有跟證人連絡，證人主觀上認為陳軍智已拒絕證人入會，所以才向臺北市政府勞工局陳情，以陳軍智拒絕證人入會的理由陳情。故黃○○、何○○二人之陳情，顯與工會法第 43 條無涉。

(三)何○○雖是主管，但其申請加入工會非可直接認定相對人為不當勞動行為

依相對人之全行人員基本資料，其中人力資源處林○○(職稱資深專員)、葉○○(職稱襄理)，所記載之直屬主管皆為何○○，而何○○亦一再於 100 年 8 月 30 日臺北市政府勞資爭議調解會議、101 年 2 月 4 日臺北市政府勞工局勞動檢查處勞動條件檢查會談代表相對人，且其名片上確實記載為「員工關懷管理經理」，何○○應屬人力資源處之管理主管。惟申請人工會章程第 6 條既規定「凡任職於上海商業儲蓄銀行股份有限公司年滿 16 歲以上之員工，除總經理、協理、顧問、各單位及分行最高主管外，均有加入工會為會員之權利。」何○○雖為管理主管仍有加入申請人工會之權利。至於何○○雖證稱「當下我決定要加入工會，不僅我一個人加入工會，還要找很多人來加入工會，來競選理事長」，然其動機經何○○證稱是因「我覺得陳軍智先生的態度非常惡劣，任誰都吞不下這口氣！」，並

非因相對人之指派。而申請人亦未就何○○申請加入工會如何不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，加以說明，自不得僅以其係人力資源處之管理主管，申請加入工會即可直接認定為不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動。

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

六、綜上所述，申請人主張相對人以化整為零方式指派員工加入申請人工會，不當影響、阻礙工會組織或活動，而違反工會法第 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，為無理由。

七、據上論結，本件裁決申請無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項，擬裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳姿慧

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

邱琦瑛

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 7 月 2 0 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定，得以行政院勞工委員會為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。