

勞動部不當勞動行為裁決決定書

103 年勞裁字第 33 號

【裁決要旨】

「自申請人第 10 屆理事長之任期中，就申請人工會每屆理事長任期中舉辦一次勞資關係與員工權益保障業務研討會，自 94 年起已成為申請人工會與相對人間之慣例，而相對人亦已援此慣例按既定流程辦理，並發函公告預定辦理本件研討會之日期、課程內容及參訓人員等。則相對人在 103 年 9 月 5 日發函之後僅 6 日，即不附任何說明及理由於 103 年 9 月 11 日另行發函將上開函作廢，亦即取消原定之本件研討會，且在取消之前，並未與申請人工會有任何之協商。相對人在為 103 年 9 月 11 日發函之行為時，就其片面取消原定之本件研討會，勢將影響申請人工會活動之進行等情形，自有所認識，且其片面取消原定本件研討會之行為，除違反雙方間多年之慣例之外，且造成申請人工會原定之工會幹部及會務人員訓練計畫被迫取消之結果，自屬不當影響、妨礙或限制工會活動之行為。是相對人 103 年 9 月 11 日發函將 103 年 9 月 5 日之函作廢，亦即取消原定 103 年 9 月 23 日至 25 日辦理之第 7812 期業務研討會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，堪以認定。」

【裁決本文】

申請人 台灣石油工會

設台北市中正區重慶南路一段 7 號 6 樓

代表人 莊甲○○ 住同上

代理人 王甲○○ 住同上

相對人 台灣中油股份有限公司

設台北市信義區松仁路 3 號

代表人 林聖忠 住同上

代理人 陳甲○○ 住同上

馮○○ 住同上

楊○○ 住同上

張○○ 住嘉義市

陳乙○○ 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（以下均同）103 年 12 月 26 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

確認相對人 103 年 9 月 11 日以訓教字第 10310456250 號函將相對人 103 年 9 月 5 日之訓教字第 10310467840 號函作廢之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

事實及理由

壹、程序部分：

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。」，查申請人工會主張申請人與相對人長期以來協商同意定期(每屆理事長任期舉辦一次)合辦勞工教育訓練業務，相對人在 103 年 9 月 5 日發函訂於 103 年 9 月 23 日至 25 日與申請人合辦第 7812 期勞工教育訓練研討會(下稱本件研討會)，詎料相對人片面於 103 年 9 月 11 日另以公函不附任何理由作廢取消 103 年 9 月 5 日之函，顯係因申請人工會發動所屬工會幹部於相對人 103 年 9 月 5 日所舉辦之「國際國營油氣公司經營管理研討會」中，表達不同意相對人公司民營化之立場，引起相對人之不快，相對人之行為顯係挾怨報復，針對性地限制申請人工會合法活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，而於 103 年 9 月 12 日提起本件裁決之申請，未逾 90 日之期間，符合上開法條之規定，自屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 相對人台灣中油股份有限公司與申請人台灣石油工會經過勞資雙方長期以來協商同意定期(申請人工會每屆理事長任期舉辦一次)合辦勞工教育訓練業務，以促進勞資和諧。自 94 年第 10 屆理事長任內開始辦理，長久以來，歷屆辦理相關業務研討會以促進交流，皆能圓滿達成目的。相對人在 103 年 9 月 5 日發函訂於 103 年 9 月 23 日至 25 日辦理本件研討會，預定參加之人員包括工會幹部及會務人員，詎料相對人片面於 103 年 9 月 11 日另以公函(申證 2)不附任何理由作廢 103 年 9 月 5 日之函，此係因申請人工會反對相對人公司民營化，申請人工會發動所屬工會幹部於相對人 103 年 9 月 5 日所舉辦之「國際國營油氣公司經營管理研討會」中，表達不同立場及看法(申證 4：蘋果電子報)，因此引起相對人之不快，故相對人始會立即於

103 年 9 月 11 日來函片面取消 103 年 9 月 5 日函原定之本件研討會，相對人之行為顯係挾怨報復，針對性地限制申請人工會合法活動。

(二) 截至 103 年 10 月止，申請人工會在相對人之工會會員人數為 14,962 人。

(三) 本件研討會是申請人工會每屆理事長任期中辦理一次之訓練，因申請人工會理事長之任期為 3 年，故 3 年舉辦 1 次，申請人工會於 94 年第 10 屆理事長任內開始辦理，辦理目的在協助申請人工會會務人員了解相關法令規定，以及總會與分會間之業務協調溝通，性質上為教育訓練，申請人工會於每屆理事長任內提出辦理計畫，並與相對人協調辦理日期，地點均在相對人訓練所。94 年舉辦之勞工教育訓練業務研討會為第 10 屆理事長莊甲○○(任期 92 年至 94 年)期間；97 年之研討會是第 11 屆理事長莊甲○○(95 年至 97 年)期間；98 年是第 12 屆理事長王乙○○(98 年至 100 年)期間；本件研討會為第 13 屆理事長(101 年至 103 年)期間，理事長為莊甲○○。以本次 103 年辦理之研討會為例，申請人工會事先於 102 年間就先與相對人所屬人力資源處訓練所協商，由相對人協助辦理，經相對人協調檔期(包括會議場地、住宿及膳食)及相對人確認後，相對人始於 103 年 9 月 5 日發函予申請人工會及各單位(申證 1)。

(四) 相對人所稱因公司虧損乙節，申請人工會並不否認。惟相對人年度之各項訓練計畫均編入相對人年度預算，並無相對人所指各單位無法負擔之情形。相對人固因公司虧損有所謂 18 省之措施，但從未因此而停止舉辦任何原定之訓練計畫，例如相對人亦自陳於 103 年 8 月 13 日至 15 日仍然舉辦勞資關係業務研討會(每年舉辦一次)，可知相對人片面取消本件研討會與虧損無關，亦與上述之 18 省之措施無關。

- (五) 申請人工會接獲相對人 103 年 9 月 11 日之函文後，隨即於次日 103 年 9 月 12 日向貴部不當勞動行為裁決委員會提出本件裁決之申請。申請人工會並不知道相對人所稱其作廢 103 年 9 月 5 日之函後，有所謂與申請人溝通協調一事。申請人工會否認有於 103 年 9 月 19 日向相對人表示同意取消本件研討會辦理之事實。
- (六) 103 年 9 月 5 日之函（申證 1）是相對人人力資源處訓練所（下稱相對人訓練所）通知相對人公司參訓學員之所屬各單位，副本知會相對人人力資源處及申請人工會，往年之函文通知亦是如此。103 年 9 月 11 日之函（申證 2）也是直接函送相對人公司參訓學員所屬各單位，副本知會相對人人力資源處及申請人工會。因為受訓學員要事先辦理請假事宜，因此作廢之影響很大，參訓人員皆已取消請假並回復工作，若要按原定時程辦理原定訓練，時間上恐已不及，所以並無相對人所稱保留檔期之問題。
- (七) 關於申請人工會與相對人公司 96 年之協議給假原則，其中約定同意給予申請人工會每年辦理二次訓練之公假，包括申請人工會幹部及小組長之訓練，其費用由申請人工會自行負擔，與本件研討會之受訓對象不同。該協議採正面表列，並不包括本件研討會。本件研討會多年來依雙方協議委託相對人訓練所辦理，且參訓人員包括工會幹部及會務人員，與前述幹部訓練及小組長訓練之對象及內容均有不同。又本件研討會，申請人工會早於 102 年就與相對人工業關係處及訓練所協商辦理，與相對人庭呈之 96 年協議給假方式無關。
- (八) 相對人辯稱其「應無無償協助辦理之義務」，本件研討會由相對人公司負擔費用違反公司之規定云云，正可反證取消本件研討會之原因並非因差旅費緊縮所致。又究竟違反公司之何項規

定，希望相對人提出該項規定。如申證三相對人之 94 年、97 年及 98 年之函文，是否之前辦理同樣之研討會，都違反相對人公司之規定？

- (九) 綜上所述，相對人 103 年 9 月 11 日發函作廢 103 年 9 月 5 日函，亦即取消原定 103 年 9 月 23 日至 25 日辦理之第 7812 期業務研討會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，爰請求確認相對人 103 年 9 月 11 日發函作廢 103 年 9 月 5 日函之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：

- (一) 近年來相對人公司經營狀況不佳，虧損連連，為撙節支出陸續推出 4 省方案及 18 省方案等，以全力彌補虧損，惟為增進勞資溝通與互動，每年度仍責成相對人工業關係處賡續辦理勞資關係相關教育訓練，並邀請申請人工會及各分會人員參加，103 年度已於 8 月 13 日至 8 月 15 日舉辦完竣。頃申請人擬規劃在相對人訓練所辦理勞資關係與員工權益保障研討會，考量其性質與前述工業關係處辦理之訓練相同，為撙節支出並避免類似訓練課程重複辦理，爰予取消本件研討會。相對人未曾妨礙或限制申請人工會之各項活動，倘其仍願意選擇在相對人公司訓練所辦理工會相關教育訓練活動，定當盡力協助辦理。惟因相對人公司營運艱困，尚祈能共體時艱。
- (二) 本件研討會是由申請人工會提出計畫，由相對人訓練所負責辦理。研討會之办理流程為申請人工會事先於前一年間就實施計畫內容（含研習對象、人數、方式、課目、地點及講師人選）規劃設計，經相對人訓練所確定可行後，由相對人訓練所提供期班編號及學員報到須知，再由申請人工會發函相對人訓練所，由訓練所執行開班相關事宜。本次亦依相同流程辦理，相

對人訓練所乃於103年9月5日發函予申請人工會及各單位(申證 1)。本件研討會之參訓人員均為申請人工會幹部及會務人員，依申請人工會計畫書所列參訓人數約 67 人，至於 98 年之研討會參訓人數為 54 人，97 年為 58 人，94 年分二梯次辦理，二梯次合計 124 人。相關訓練計畫雖編列在訓練所之預算，但僅有講師費、教材費及餐費是由訓練所直接支出，訓練人員之交通及住宿費(即差旅費)則是由所屬各單位支出。98 年舉辦該項訓練之費用約 40 萬元，本年度本次研討會原預算經費約 50 萬元。

(三) 因相對人所屬各單位接獲 103 年 9 月 5 日之函後，向相對人反映本年度相關費用緊縮，無法負擔該項費用。同時相對人所屬各單位認為該項訓練屬工會活動，相對人各單位無法負擔。相對人即請訓練所承辦人員與申請人工會溝通，是否由相對人提供場地，其他費用由申請人工會自行負擔，或請申請人工會與相對人工業關係處協調有無其他解決方式可以辦理本件研討會。後於同年 9 月 19 日與申請人工會協調，申請人工會當時告知相對人不在訓練所辦理，於是相對人乃於同日取消本件研討會之檔期及場地。相對人公司因為虧損，所以有 18 省的措施，差旅費的縮減為 18 省措施之一。相對人公司原預期於本年 9 月可以轉虧為盈，但事實上並未如預期之樂觀，8 月中下旬發現 9 月可以轉虧為盈之機率不大，故才繼續推動 18 省措施。

(四) 因為本件研討會僅針對工會會員，而 103 年 8 月 13 日至 15 日舉辦之活動由相對人工業關係處所舉辦，參訓人員除工會代表外，尚包括相對人公司負責工會事務相關人員。因本件研討會參加人員僅有申請人工會幹部及會務人員，相對人應無無償協助辦理之義務。但在相對人經費充裕情況時，可以支應。又相

對人 103 年 8 月 13 日至 15 日之第 7771 期活動課程重點為勞工法令、勞資雙方溝通技巧及勞資雙方面對面之溝通，活動內容為相對人董事長或總經理報告相對人公司營運狀況，並與參與訓練之人員座談，比較側重於勞資雙方之溝通，與原定本件研討會課目(參見相對人 103 年 11 月 16 日庭呈之課程表)二者性質不同。

(五) 因為本件研討會之受訓對象雖為申請人工會幹部及會務人員，惟前述人員大多數為相對人之員工及工會自行聘僱之會務人員，因此相對人發函予所屬各事業單位，使各單位知悉有該項訓練，以為參訓人請假之依據。相對人訓練所於前一年度發函相對人公司所屬各單位，但未包括申請人工會，徵詢其訓練需求，訓練所加以彙整後，編列當年度訓練計畫及預算，前項預算及計畫，由訓練所主任即可決定。103 年 9 月 5 日函文之程序，因訓練所已將申請人工會之需求列入年度計畫，安排檔期後，由訓練所主任核定並銜名發函通知受訓人所屬各單位及申請人工會。只要訓練所之訓練計畫預算不逾越前年之經費，即能自行決定，不需送相對人公司審核。相對人訓練所年度計畫基本上有些彈性，且課程安排也有些彈性，依據檔期、參訓人數多寡及受預算限制等因素，而可能會取消某些訓練計畫。此外，相對人訓練所之年度訓練計畫不需相對人人力資源處核可，印象中訓練所之年度計畫似乎沒有被上級撤銷之往例。

(六) 相對人訓練所 103 年 9 月 5 日函副本知會人力資源處，人力資源處始知該項計畫及預算違反規定，故人力資源處即告知訓練所作廢該函文，並請訓練所與申請人工會協調後續開辦事宜。相對人並不認為要取消該本件研討會，只是舉辦方式應有所調整，直至 103 年 9 月 19 日申請人工會表示不在訓練所辦理本件研討會，相對人才於 103 年 9 月 19 日取消本件研討會之檔

期及場地。訓練所成立之目的是針對相對人公司所屬員工辦理相關訓練課程。申請人工會為獨立法人，若要請訓練所協助辦理訓練計畫，應繳納委託辦理之費用。

- (七) 另根據相對人 96 年與申請人工會之協商，工會辦理工會幹部之訓練，如本件研討會，相對人同意給予受訓學員公假三日。相對人並同意申請人工會一年可有二次這種訓練，包括申請人工會與職工福利委員會共同辦理之會務人員訓練。因此有關本件研討會，應由申請人工會自行負擔費用辦理，由相對人給予參訓人員公假，此始為 96 年度之協議。依庭呈 96 年「中油公司同仁參加石油工會(分會)法定會議及各項會議或活動給假方式暨原則」第二頁「各項訓練」欄可知，本件研討會參加成員為工會幹部，因此費用不應由相對人負擔。當時人力資源處收受 103 年 9 月 5 日函文後，相對人即請訓練主辦之教學組楊○○組長與申請人工會代理人秘書長王甲○○溝通，是否可透過相對人工業關係處辦理，或僅由相對人提供場地而由申請人工會自行辦理。王秘書長表達希望維持以往處理方式。又因本件研討會辦理時間緊迫，故於 103 年 9 月 11 日以申證 2 之函文予以作廢。在函文同時，相對人以電話通知訓練班之班務助理莊乙○○，表達現階段無法比照以往方式辦理，但會保留訓練所之場地，保留訓練所之場地意即表示該班仍在進行中，直到 103 年 9 月 19 日才予以取消。

- (八) 請求駁回申請人之請求。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 相對人人力資源處訓練所於 103 年 9 月 5 日以訓教字第 10310456250 號函油品行銷事業部等各單位，主旨為：「檢送本公司第 7812 期（勞資關係與員工權益保障）業務研討會實施

計畫一份，請派員參加。」，訓練日期為 103 年 9 月 23 日至 9 月 25 日，副本知會申請人工會與相對人人力資源處（申證 1）。

（二）相對人人力資源處收受相對人訓練所 103 年 9 月 5 日之函後，即告知訓練所作廢該函文。相對人訓練所於 103 年 9 月 11 日以訓教字第 10310467840 號函油品行銷事業部等各單位，主旨為：「有關本所 103 年 9 月 5 日以訓教字第 10310456250 號函，請作廢。」，副本知會申請人工會與相對人人力資源處（申證 2），該函並無說明欄。

（三）相對人於 94 年 10 月間舉辦第 4742 期勞資關係與員工權益保障業務研討會，於 97 年 7 月間舉辦第 5742 期勞資關係與員工權益保障業務研討會，於 98 年 9 月間舉辦第 6114 期勞資關係與員工權益保障業務研討會。

（四）申請人工會發動幹部於相對人 103 年 9 月 5 日所舉辦之「國際國營油氣公司經營管理研討會」中，在講台前拉起布條表達反對相對人公司民營化之立場，此一抗議新聞並經蘋果日報 103 年 9 月 5 日之電子報報導（申證 4）。

（五）截至 103 年 10 月止，相對人員工為申請人工會之會員人數為 14,962 人。

四、本案爭點：

相對人 103 年 9 月 11 日發函將相對人 103 年 9 月 5 日函作廢之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

相對人 103 年 9 月 11 日發函將相對人 103 年 9 月 5 日函作廢之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，理由如下：

- (一) 就申請人工會每屆理事長任期中舉辦一次勞資關係與員工權益保障業務研討會，自 94 年起已成為申請人工會與相對人間之慣例：

查申請人工會第 10 屆理事長莊甲○○於其任期(92 年至 94 年)期間，經申請人工會與相對人協商由雙方合辦勞資關係與員工權益保障業務研討會，受訓學員為申請人工會幹部及會務人員，經雙方達成合意後，相對人訓練所於 94 年 10 月間舉辦第一次即第 4742 期勞資關係與員工權益保障業務研討會。其後第 11 屆理事長(同為莊甲○○，任期 95 年至 97 年)任內，亦於 97 年 7 月間舉辦第 5742 期勞資關係與員工權益保障業務研討會。再其次第 12 屆理事長(王乙○○，任期 98 年至 100 年)任內，於 98 年 9 月間舉辦第 6114 期勞資關係與員工權益保障業務研討會。本次係於申請人第 13 屆理事長(任期 101 年至 103 年)任期內，雙方亦已協商於 103 年 9 月 23 日至 25 日由相對人訓練所辦理本件研討會，並由訓練所於 103 年 9 月 5 日以訓教字第 10310456250 號函通知相對人油品行銷事業部等各單位，請其派員參加，有相對人訓練所 103 年 9 月 5 日函(申證 1)、94 年 8 月 31 日訊教字第 0940001248 號、97 年 6 月 11 日訊教字第 09710231190 號及 98 年 7 月 29 日訓教字第 09810310760 號函(申證 3)在卷足憑，足見自申請人工會第 10 屆理事長之任期中，就申請人工會每屆理事長任期中舉辦一次勞資關係與員工權益保障業務研討會，自 94 年起已成為申請人工會與相對人間慣例之事實，堪以認定。

- (二) 查關於雙方間辦理勞資關係與員工權益保障業務研討會之流程為：申請人工會事先於前一年間就實施計畫內容(含研習對象、人數、方式、課目、地點及講師人選)為規劃設計，經相對人訓練所確定可行後，由相對人訓練所提供期班編號及學員

報到須知，再由申請人工會發函相對人訓練所，由相對人訓練所執行開班相關事宜。至於研討會之講師費、教材費及餐費是由相對人訓練所支出，訓練人員之交通及住宿費(即差旅費)則是由相對人所屬各單位支出。本件研討會亦依相同流程辦理，相對人訓練所乃於 103 年 9 月 5 日發函予各單位，訂於 103 年 9 月 23 日至 25 日辦理本件研討會，並副知申請人工會及相對人人力資源處，有相對人所提申請人工會 103 年 9 月 3 日(103)石工訓字第 103090970 號函、相對人訓練所 103 年 9 月 4 日簽註(相證 1、相證 2)足憑，並為雙方所不爭執。如上所述，自申請人第 10 屆理事長之任期中，就申請人工會每屆理事長任期中舉辦一次勞資關係與員工權益保障業務研討會，自 94 年起已成為申請人工會與相對人間之慣例，而相對人亦已援此慣例按既定流程辦理，並發函公告預定辦理本件研討會之日期、課程內容及參訓人員等。則相對人在 103 年 9 月 5 日發函之後僅 6 日，即不附任何說明及理由於 103 年 9 月 11 日另行發函將上開函作廢，亦即取消原定之本件研討會，且在取消之前，並未與申請人工會有任何之協商。相對人在為 103 年 9 月 11 日發函之行為時，就其片面取消原定之本件研討會，勢將影響申請人工會活動之進行等情形，自有所認識，且其片面取消原定本件研討會之行為，除違反雙方間多年之慣例之外，且造成申請人工會原定之工會幹部及會務人員訓練計畫被迫取消之結果，自屬不當影響、妨礙或限制工會活動之行為。是相對人 103 年 9 月 11 日發函將 103 年 9 月 5 日之函作廢，亦即取消原定 103 年 9 月 23 日至 25 日辦理之第 7812 期業務研討會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，堪以認定。

(三) 相對人雖辯稱：(1) 近年來相對人公司經營狀況不佳，為撙節

支出自 103 年 7 月起推出 18 省方案，差旅費的縮減為 18 省措施之一。因各單位反映本年度相關費用緊縮，無法負擔本次研討會之差旅費，以及相對人方於 103 年 8 月 13 日至 8 月 15 日辦理勞資關係相關教育訓練，考量其性質與前述工業關係處辦理之訓練相同，為撙節支出及避免重複，爰予取消；(2) 因本件研討會參加人員僅有申請人工會幹部及會務人員，相對人應無無償協助辦理之義務，根據相對人 96 年與申請人工會之協商，本件研討會應由申請人工會自行負擔費用辦理，由相對人給予參訓人員公假。相對人人力資源處收到訓練所 103 年 9 月 5 日函副本後，始知該項計畫及預算違反公司規定，故人力資源處即告知訓練所作廢該函文云云。惟查：

- 1、查差旅費之節省為相對人公司自 103 年 7 月起推出之 18 省方案項目之一，而相對人實施 18 省方案以來，僅取消本件研討會，其他訓練計畫均照常舉行，為相對人所不爭執。再參以相對人年度訓練計畫，由相對人訓練所主任即可批准，有相對人人力資源處訓練所分層負責明細表（參見相對人 103 年 11 月 28 日油關發字第 10310610890 號函附件）可稽，而相對人亦自陳訓練計畫之預算，只要不逾越前年之經費，相對人訓練所即可自行決定，不需公司審核等語。相對人訓練所於 102 年與申請人工會協商後即排定本件研討會為 103 年度訓練計畫項目之一，其預算自己在其權限範圍內編列。再者，相對人公司自 18 省方案推行以後，除本件研討會外，並無有原定之訓練計畫之項目因 18 省方案推行，各單位因差旅費減縮，造成原定訓練計畫被取消之情形，且相對人亦未舉證相對人公司各單位有反應不能負擔本件研討會差旅費之事實，相對人辯稱係因推行 18 省方案致取消本件研討會云云，即非可採。又相對人稱本件研討會參加人員均為申請人工會會務人員及幹部，其應無無償協

助辦理之義務，本件研討會由公司負擔費用違反公司之規定等語，正可反證取消本件研討會之原因並非因差旅費緊縮所致。再者，相對人亦自陳相對人訓練所之年度計畫並無被上級撤銷之往例（參見第二次調查會議紀錄第 3 頁）；參以相對人訓練所於 103 年 9 月 5 日發函予各單位，訂於 103 年 9 月 23 日至 25 日辦理本件研討會之同一日，申請人工會發動所屬工會幹部於相對人所舉辦之「國際國營油氣公司經營管理研討會」進行時，在講台前拉起布條，表達申請人工會反對相對人公司民營化立場之抗議行為（申證 4），該新聞並經蘋果日報於 103 年 9 月 5 日之電子報中加以報導，與相對人於 6 日後即發函將前開函文作廢，其時間點上有緊密之關聯，足見相對人人力資源處命訓練所將之前 103 年 9 月 5 日之函作廢即取消本件之研討會之行為，係針對申請人而工會而為，亦堪認定。

- 2、相對人固於 103 年 8 月 13 日至 8 月 15 日已辦理第 7771 期勞資關係相關教育訓練，惟上開訓練活動課程重點為勞工法令、勞資雙方溝通技巧及勞資雙方面對面之溝通，活動內容為相對人董事長或總經理報告相對人公司營運狀況，並與參與訓練之人員座談，比較側重於勞資雙方之溝通，為相對人所自陳（參見第一次調查會議紀錄第 6 頁相對人之陳述）。而本件研討會預定之課程內容為：談工會運作概況、工會會務實務綜合座談等（參見相對人 103 年 11 月 6 日庭呈之課程表），兩者之課程內容並不相同，相對人亦自陳二者性質不同（參見第一次調查會議紀錄第 6 頁第 7 行）。是相對人辯稱係因避免訓練內容重覆而取消本次研討會云云，亦非可採。
- 3、查就申請人工會每屆理事長任期中舉辦一次勞資關係與員工權益保障業務研討會，自 94 年起已成為申請人工會與相對人間之慣例，相對人訓練所並分別於 94 年 10 月、97 年 7 月及 98

年 9 月間舉辦三次之勞資關係與員工權益保障業務研討會。而各該次研討會之講師費、教材費及餐費是由相對人訓練所支出，訓練人員之交通費及住宿費(即差旅費)則是由參訓人員所屬各單位支出，相對人從未曾提出費用不應由相對人負擔或有所謂違反公司規定之意見。至於雙方於 96 年間協商後由相對人訂定之「中油公司同仁參加石油工會(分會)法定會議及各項會議或活動給假方式暨原則」(相對人 103 年 11 月 21 日庭呈)，觀其內容均係相對人員工參加申請人工會會議或活動時之給假標準，並無任何關於申請人工會辦理會議或活動時費用負擔之記載，自與申請人工會辦理工會會議或活動時之費用負擔無關。而相對人復未能提出就本件研討會之費用由訓練所及參訓人員所屬各單位負擔，究違反相對人公司之何項規定，徒據上開給假方式暨原則，即謂本件研討會之費用由相對人訓練所及參訓人員所屬各單位負擔違反規定云云，自無可採。

- 4、關於雙方合作辦理勞資關係與員工權益保障業務研討會，其參與人員係由申請人工會所建議，以本件研討會為例，參訓人員除申請人工會會務人員 3 人外，其餘 64 人分布於相對人 17 個單位(參見(相證 1 附件之學員名冊)，顯見本件研討會屬申請人工會公開之會務人員及幹部之教育訓練，縱費用係為相對人負擔，應屬雙方協商交涉之結果，並不影響申請人工會之自主性。由於辦理本件研討會已為雙方間之慣例，如相對人認本件研討會之費用不應由相對人負擔，亦應循協商之方式與申請人工會充分溝通協商是否變更，始為正辦。而相對人人力資源處收受相對人訓練所 103 年 9 月 5 日之函後，即告知訓練所作廢該函文(參見第二次調查會議紀錄第 4 頁相對人之陳述)，顯係由相對人之上級單位指示訓練所所為，並無事前與申請人工會為任何之協商，即逕自取消本件研討會。相對人雖辯稱其

於 103 年 9 月 11 日將訓練所 103 年 9 月 5 日之函作廢後，仍請訓練所與申請人工會溝通，並未正式取消本件研討會，仍保留訓練所之預定檔期，嗣於 103 年 9 月 19 日申請人工會表示不舉辦本件研討會後，始將該檔期取消云云。惟申請人工會否認相對人片面取消本件之研討會後，有再與申請人工會就研討會是否辦理一事有任何之協商。經查，相對人訓練所 103 年 9 月 11 日係直接發函予相對人公司參訓學員之所屬各單位，則原定參加之受訓學員既已事先辦妥請假手續，因此本件研討會被取消之後，參訓人員必須取消原先之請假並回復工作，若要再按原定時程辦理本件研討會，實際上參訓人員之請假作業即有困難。再者，相對人所稱要求訓練所之承辦人員與申請人工會溝通一事縱然屬實，惟依其陳述，係要求改由申請人工會自行負擔所有費用辦理，此係相對人單方變更慣例，且要求申請人工會全盤接受其單方變更後之方式，自非屬協商之性質，相對人此部分之抗辯，亦無可採。

六、綜上所述，相對人於 103 年 9 月 11 日發函將訓練所之前 103 年 9 月 5 日函作廢，相對人對其上開行為勢將影響申請人工會原定之工會活動，自有所認識；參以申請人工會發動所屬工會幹部於 103 年 9 月 5 日相對人所舉辦之「國際國營油氣公司經營管理研討會」進行時，在講台前拉起布條表達反對相對人公司民營化立場之抗議行為，與相對人於 6 日後即發函將前開公文作廢，其時間點上有緊密之關聯，足見相對人之行為，係有針對性。且其片面取消本件原定之研討會之行為，除違反雙方間多年之慣例之外，造成申請人工會原定之工會幹部及會務人員訓練計畫被迫取消之結果，自屬不當影響、妨礙或限制工會活動之行為，是相對人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，

堪以認定。從而申請人工會請求確認相對人 103 年 9 月 11 日發函將相對人 103 年 9 月 5 日函作廢之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，為有理由，應予准許。

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，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第 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 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳慎宜

劉師婷

侯岳宏

林振煌

蔡正廷

蘇衍維

邱琦瑛

吳姿慧

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 3 年 1 2 月 2 6 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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。