

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 49 號

3

4 【裁決要旨】

5 又本件申請人秘書黃○○於 108 年 4 月起擔任申請人工會秘書，其於
6 109 年 1 月與 2 月間曾進入 3069 休息室辦理會務，且經申請人於社群
7 軟體公開發表 109 年 2 月活動照片以及當日出席人員有工會秘書黃
8 ○○等資訊，且如前述，工會秘書並無門禁卡，其進入相對人廠區須
9 由相對人人員協助方得進入，為雙方慣例，是相對人按理至遲於 108
10 年 4 月起即可得知，黃○○係擔任工會秘書，於 109 年 8 月 12 日當日
11 應可辨認及調查工會秘書黃○○是否辦理工會會務或參加工會活動，
12 相對人卻以工會秘書黃○○非屬於相對人之員工為由，拒絕其進入
13 3069 休息室，當屬片面破壞勞資雙方之慣例，難謂屬合理正當之事由，
14 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
15 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

16 【裁決本文】

申 請 人：長榮航空股份有限公司企業工會

設：桃園市蘆竹區南坎里中正路 84 號 1 樓

送達地址：臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號 1 樓

代 表 人：曲佳雲

住同上

代 理 人：李甲○

黃○○

蔡○○

設：臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號 1 樓

相 對 人：長榮航空股份有限公司

設：桃園市蘆竹區新南路一段 376 號

代 表 人：林寶水

住同上

代 理 人：程兆暘律師

設：臺北市中山區民生東路 2 段 166 號 10 樓

沈以軒律師

陳建同律師

游鎮瑋律師

設：臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

1

2 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
3 （下稱本會）於民國（下同）110 年 3 月 12 日詢問程序終結，並於同
4 日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 一、相對人於 109 年 8 月 12 日拒絕申請人工會秘書進入相對人桃園機
7 場辦事處 3069 休息室進行工會宣導之行為，及拒絕申請人工會理
8 事蘇○○、監事吳甲○○使用 3069 休息室簡報播放設備進行工會
9 宣傳之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
10 二、申請人其餘之請求駁回。

11

12 事實及理由

1 壹、程序部分：

2 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
3 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
4 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
5 發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於工
6 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
7 請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至
8 第 47 條規定。」

9 二、查申請人於 109 年 10 月 15 日向本會提出之裁決申請書，其請求
10 裁決事項為：(一)請求確認相對人於 109 年 8 月 7 日退休金監督
11 委員會會議中，逕行邀請長榮航空股份有限公司關係企業工會之
12 代表與會，並放任與上開會議無關之人士干擾會議進行之行為，
13 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二)請求確
14 認相對人於 109 年 8 月 12 日拒絕申請人工會秘書進入桃園機場辦
15 事處 3069 休息室進行工會宣導，及拒絕申請人工會理事蘇○○、
16 監事吳甲○○使用簡報播放設備進行工會宣傳，構成工會法第 35
17 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(三)請求確認相對人自 109
18 年 9 月起停止出借桃園機場辦事處 3069 休息室予申請人進行工會
19 宣傳，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(四)
20 相對人應重新開放申請人借用桃園機場辦事處 3069 休息室進行
21 工會宣傳，並開放申請人會務人員入廠宣傳，及開放申請人入廠
22 人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳。

23 三、經查，本件相對人於退休金監督委員會會議中，逕行邀請長榮航
24 空股份有限公司關係企業工會之代表與會，並放任與上開會議無
25 關之人士干擾會議進行之行為係於 109 年 8 月 7 日；相對人拒絕
26 申請人工會秘書進入桃園機場辦事處 3069 休息室進行工會宣導，
27 及拒絕申請人工會理事蘇○○、監事吳甲○○使用簡報播放設備

1 進行工會宣傳之行為係於 109 年 8 月 12 日；相對人停止出借桃園
2 機場辦事處 3069 休息室予申請人進行工會宣傳之行為，最早始於
3 109 年 9 月，申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，
4 故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之
5 規定，合先敘明。

6 四、又申請人於 109 年 10 月 15 日向本會申請裁決時，其原請求裁決
7 事項為一至四項；嗣後於 110 年 1 月 13 日本會第四次調查會議時，
8 申請人以補充理由(一)書向本會申請追加請求裁決事項第四項：
9 「請求確認相對人於 110 年 1 月 8 日退休準備金監督委員會會議
10 中，不顧申請人工會推派之勞方委員反對，且拒絕委員透過民主
11 程序表決列席規定，逕行裁定長榮航空關係企業工會代表得以與
12 會，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」原請求
13 裁決事項第四項則移至追加後請求裁決事項第五項。相對人於當
14 日表示反對申請人之追加。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁
15 決辦法，就申請人得否追加（擴張）或變更請求裁決事項，均未
16 設有明文規定。故就是否允許當事人追加或變更，本會有裁量權。
17 行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此法理。本會認
18 為上開追加請求裁決事項，非但與其原請求裁決事項無關，且顯
19 嚴重妨礙本件調查程序之進行及相對人答辯之準備，故當場否准
20 其追加，並告知該爭議可另案提出裁決申請。記明於當日調查會
21 議記錄（即第四次調查會議記錄）第 2 頁第 5 行至第 7 行在案。

22 貳、實體部分：

23 一、申請人之主張及請求：

24 (一)針對請求裁決事項第一項部分：

- 25 1. 勞動部 108 年勞裁字第 51 號裁決決定救濟命令要求相對人「依
26 申請人推派之勞工代表名單，召開勞工退休準備金監督委員會
27 （下稱「退監會」）會議」，相對人於 109 年 7 月 29 日函文（申

1 證 1)通知申請人推派之勞工代表於 109 年 8 月 7 日出席會議。

2 2. 相對人於 109 年 8 月 6 日函文(申證 2)通知長榮航空關係企業

3 工會(下稱「關企工」)推派 6 名代表出席上開會議，然而該 6

4 人不屬申請人推派之勞工代表名單，經申請人同日函文(申證 3)

5 抗議，相對人仍讓關企工代表與會。相對人辯稱邀請關企工於

6 109 年 8 月 7 日一同與會之目的係確認二工會之間是否已無轉圜

7 餘地，藉此亦希望關企工體察公司善意，撤回不當勞動行為裁

8 決申請，然申請人與關企工關於退監會代表席次一事已於勞動

9 部 108 年勞裁字第 51 號裁決決定爭議結束，相對人早已明知兩

10 工會對於退監會席次分配已無轉圜餘地。關企工以非委員身分

11 參與退監會，不符合工會法施行細則第 32 條規定會務假之範圍，

12 相對人主動核予公假使其參與會議，聲稱使其體察公司善意，

13 相對人並未保持中立原則，偏袒關企工。

14 3. 109 年 8 月 7 日會議，相對人放任與上開會議無關之人士衝入會

15 議室，干擾會議進行，申請人代表要求主席維持秩序，然而主

16 席置之不理，未依園區管理規則等進行驅趕。當日狀況簡述如

17 下：過程中警衛完全沒有阻擋，警衛進入會議室後即默默站在一

18 旁，無其他協助維持秩序作為；關企工表示希望會議繼續進

19 行，申請人代表詢問主席關企工參與會議之身分，主席回應「兩

20 邊都是委員」。然依 108 年勞裁字第 51 號裁決要旨，申請人推

21 派之勞工代表已確認是正式退監會委員，相對人卻聲稱兩邊都

22 是委員，刻意打壓申請人工會參與會議之代表性。又，申請人

23 推派之勞工代表係於主席宣布會議結束之後，經確認會議紀錄

24 程序後才離席，相對人聲稱「當時因場面混亂，主席除要求渠

25 等離場，亦有請警衛進行驅趕」、「並請二工會各自確認是否要

1 續行會議...然而企工推派人選則表示因場面混亂，關企工人選
2 在場更影響其開會意願，故表達無意願繼續進行會議，旋即離
3 開」顯與事實不符。祈請貴會於調查會議勘驗當時之錄影資料
4 (申證 11)。

5 4. 綜上，相對人於 109 年 8 月 7 日退監會會議中，逕行邀請關企
6 工之代表與會，並放任與上開會議無關之人士干擾會議進行之
7 行為，顯為 108 年勞裁字第 51 號裁決之延續，為刻意杯葛會議、
8 打壓申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
9 動行為。

10 5. 祈請貴會要求相對人提供 109 年 8 月 7 日，吳乙○○、周○○、
11 黃○○、李乙○○、張○○和鄧○○6 人之班表，待證事實為確
12 認上述人等於上班時間前來擾亂會議進行是否為相對人所授意、
13 容忍或默許(申請人補充理由一書第 12 頁第二點)。

14 (二)針對請求裁決事項第二項之部分：

15 1. 申請人自 106 年 9 月 12 日起至 109 年 8 月 11 日爭議之期間，
16 多次向相對人借用機場本部桃園辦事處 3069 休息室(下稱「3069
17 休息室」)辦理會員說明會，皆有申請人會務人員進廠辦理並多
18 次使用 3069 休息室之電腦與電視播放相關簡報，為雙方行之有
19 年之慣例。

20 2. 針對 3069 休息室之使用規範，相對人僅提及：「1.注意音量與避
21 免影響辦公秩序，且不得於核准使用場地以外之區域舉辦活動
22 及任意延長活動結束時間，同時應負責場地回復及設施妥善歸
23 位。2.非經公司主管許可，不得擅領外人進入工作場所。」此有
24 往返公文可稽(申證 12、13)。相對人從未要求申請人提供與會
25 人士名單，而申請人除非有會務公假之申請需求，亦從未提供

1 與會人士名單予相對人（申證 14、15）。相對人聲稱流程上申請
2 時會發函告知相對人與會人士云云，與事實不符。又，申請人
3 秘書為申請人所聘僱，自非「外人」，且 3069 休息室亦非「工
4 作場所」，況自 106 年 9 月 12 日至 109 年 8 月 11 日，申請人 19
5 次申借 3069 休息室皆有申請人秘書到場（申證 17），申請人秘
6 書進入該場地辦理會員宣傳已近 3 年，自當構成雙方之慣例。

7 3. 針對 3069 休息室之簡報播放設備使用，相對人既已同意申請人
8 使用該場地，且從未提及該場地內之電子設備需另行申借，依
9 常理申請人自會認為已取得使用許可，與相對人提出之電子資
10 訊系統使用規則第 9 條無違，且由申證 17 附表 106 年 10 月 27
11 日及 109 年 2 月 3 日之附圖中，可見申請人有使用簡報播放器
12 設備之實，相對人從未對此表示異議，可見申請人使用 3069 休
13 息室之電腦與電視播放工會宣傳簡報，亦為行之有年之慣例。

14 4. 申請人於 109 年 7 月 15 日依往例向相對人申請 109 年 8 月 11
15 日、12 日借用 3069 休息室辦理會員說明會（申證 5），經相對
16 人於 109 年 7 月 28 日同意（申證 6）。於 109 年 8 月 11 日，關
17 企工理事長郭○○等二人於 3069 休息室現場主張申請人秘書黃
18 ○○非公司員工不得進入公司場所，亦不得使用公司之電腦播
19 放說明會簡報，且向航警報案，導致當日說明會無法進行。

20 5. 109 年 8 月 12 日，相對人拒絕申請人秘書黃○○進入 3069 休息
21 室進行工會宣傳，僅同意申請人工會理事蘇○○、監事吳甲○○
22 進入，並拒絕該二人使用設備。就相對人於 110 年 1 月 13 日第
23 4 次調查會議中稱「有關 109 年 8 月 11 日地勤說明會相對人員
24 工投訴有非工作人員進入 3069 會議室一事，是約於當日上午 10
25 點多由桃園機場裝載作業組人員謝○○向相對人人事室經理彭

○○以電話方式投訴質疑申請人工會何以挾帶非屬相對人之員工進入廠區」一節，相對人桃園機場裝載作業組辦公室位於舊保稅大樓（申證 22，地圖中標示「南一崗哨」處），距離第二航廈桃園機場辦事處 3069 休息室相當遙遠。雖申請人工會歡迎機場各單位地勤前來參加說明會，惟舊保稅大樓內即有一間休息室及可用餐之空間，相對人桃園機場裝載作業組人員平時不會有使用 3069 休息室用餐或休息的機會。3069 休息室並非謝○○平時之休息空間，然而相對人卻以其投訴為由，停止出借 3069 休息室予申請人進行工會宣傳，顯見相對人僅是以同仁投訴為藉口，行妨礙申請人工會宣傳、會員招募之實；又自 COVID-19 疫情以來，相對人桃園機場裝載作業組之人力嚴重不足，謝○○卻得以於 109 年 8 月 11 日 10:00 至 12:00 工作時間中持續於申請人工會申借之 3069 休息室鬧場，亦未見相對人對其擅離職守有任何處置，足見相對人縱未授意（僅假設語氣），亦有容許其干擾申請人工會活動之實，該當於支配介入之行為。

6. 綜上，相對人片面違反慣例，拒絕申請人秘書黃○○入廠進行工會宣傳，並拒絕申請人幹部使用 3069 休息室之相關設備，嚴重限縮申請人宣傳權，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

7. 祈請貴會要求相對人提供 109 年 8 月 11 日，郭○○及謝○○之班表，待證事實為確認上述人等於上班時間前來干擾申請人工會活動之進行是否為相對人所授意、容忍或默許（申請人補充理由一書第 14 頁第七點）。

(三) 針對請求裁決事項第三項之部分：

1. 申請人於 109 年 8 月 14 日函文抗議相對人片面違反慣例，拒絕

- 1 申請人秘書黃○○入廠進行工會宣傳，並拒絕申請人幹部使用
2 設備之行為（申證 7），並向相對人申請於 109 年 9 月 8 日及同
3 年月 14 日借用 3069 休息室辦理會員說明會（申證 8），相對人
4 於 109 年 9 月 1 日回函表示將協調相關單位另尋合適場所供各
5 工會申借，109 年 9 月至 11 月暫停出借（申證 9）。
- 6 2. 申請人於 109 年 7 月 2 日與相對人第十六次定期溝通會議第 4
7 案（申證 19）表示疫情趨緩，希望相對人在申請人不影響同仁
8 用餐，並保持社交距離或戴口罩之情況下繼續借用。相對人於
9 會議中表示「若能配合機場防疫措施（全程戴口罩及保持社交
10 距離），對於工會借用無意見，但因有同仁反映影響用餐及休息
11 問題，故商借時間由原 11:00-13:00 調整至 10:00-12:00。」相對
12 人於爭議發生後才聲稱申請人借用 3069 休息室會影響員工休息、
13 用餐，顯為事後臨訟之詞。
- 14 3. 申請人於爭議發生後，已有於後續申借場地之公文中詳列出席
15 人員名單（申證 8），並早已於前述協調會中同意配合機場防疫
16 措施，自無造成防疫破口之疑慮；又申請人於 109 年 9 月 3 日
17 與相對人第 17 次定期溝通會議（申證 10）第 3 案表達「要進入
18 3069 室不一定需要經過更衣室，若相對人有疑慮，申請人可循
19 其他外商、非員工等人員進入該辦公室之相關程序比照辦理」，
20 無相對人辯稱之同仁隱私、人身安全問題，然相對人未予同意，
21 也未說明外商等非相對人員工進入該辦公室之相關程序為何，
22 仍堅持拒絕出借該場地。
- 23 4. 綜上，相對人自 109 年 9 月起停止出借 3069 休息室予申請人進
24 行工會宣傳，嚴重限縮申請人宣傳權，構成工會法第 35 條第 1
25 項第 5 款之不當勞動行為。

1 (四) 針對請求裁決事項第四項之部分：

2 3069 休息室為申請人與機場地勤會員及員工溝通互動之重要管
3 道，因該場所鄰近機場地勤人員之工作地點，具有不可取代性，
4 爰請求貴會命相對人應重新開放申請人借用 3069 休息室進行工
5 會宣傳，並開放申請人會務人員入廠宣傳，及開放申請人入廠
6 人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳。

7 (五) 請求裁決事項：

8 1. 請求確認相對人於 109 年 8 月 7 日退休金監督委員會會議中，
9 逕行邀請長榮航空股份有限公司關係企業工會之代表與會，並
10 放任與上開會議無關之人士干擾會議進行之行為，構成工會法
11 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

12 2. 請求確認相對人於 109 年 8 月 12 日拒絕申請人工會秘書進入相
13 對人桃園機場辦事處 3069 休息室進行工會宣導，及拒絕申請人
14 工會理事蘇○○、監事吳甲○○使用簡報播放設備進行工會宣
15 傳，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

16 3. 請求確認相對人自 109 年 9 月起停止出借桃園機場辦事處 3069
17 休息室予申請人進行工會宣傳，構成工會法第 35 條第 1 項第 5
18 款之不當勞動行為。

19 4. 相對人應重新開放申請人借用桃園機場辦事處 3069 休息室進行
20 工會宣傳，並開放申請人會務人員入廠宣傳，及開放申請人入
21 廠人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳。

22 (六) 其餘參見申請人 109 年 10 月 15 日不當勞動行為裁決案件申請書、
23 110 年 01 月 13 日不當勞動行為裁決案件補充理由（一）書、110
24 年 01 月 21 日不當勞動行為裁決案件補充理由（二）書，及各該書
25 狀檢附之證物。

1 二、相對人之答辯及主張：

2 (一)針對請求裁決事項第一項部分，相對人邀請關係企業工會（下稱關
3 企工）推派代表一同參與 109 年 8 月 7 日之勞工退休準備金監督委
4 員會（下稱退監會），係為確認雙方就人選之推派是否已無討論空
5 間，然相對人仍秉持以申請人工會推派人選為準，此由相對人事後
6 亦係以申請人工會推派之人選報請桃園市政府勞動局核定，且僅和
7 申請人工會推派代表召開退監會即可證明：

8 1. 相對人接獲貴部 108 年勞裁字第 51 號裁決決定書後，基於勞資
9 和諧及尊重裁決決定書意旨，旋依照救濟命令於 109 年 7 月 29
10 日函知申請人將於 109 年 8 月 7 日召開退監會（申證 1），然因
11 申請人與關企工過往有諸多共同推派人選參與公司會議之前例，
12 此情亦為相對人所知悉，因此相對人所舉辦之各項事務，均會
13 同時向二工會佈達；於本案中，相對人為免關企工嗣後主張為
14 通知關企工召開會議一事被認為片面違反申請人工會與關企工
15 間過往勞資脈絡，而有違雇主中立義務，為求慎重起見始發函
16 關企工，告知公司將遵照 108 年勞裁字第 51 號裁決決定書之意
17 旨辦理（相證 2）。然而，關企工於 109 年 8 月 3 日來函表示，
18 相對人未知會關企工即片面與申請人工會開會之舉係刻意矮化
19 關企工地位，此已構成不當勞動行為，其並已向貴會為不當勞
20 動行為裁決申請（相證 3），是以相對人緊急於 109 年 8 月 6 日
21 進行內部會議並決議邀請關企工人選於 109 年 8 月 7 日一同與
22 會，其目的係為確認二工會間是否已無轉圜餘地，藉此亦希望
23 關係企業工會體察公司善意撤回不當勞動行為裁決申請。

24 2. 就申請人所稱「相對人未於 108 年勞裁字第 51 號裁決調查期間
25 讓申請人工會參與退監會，惟關企工申請裁決時即使其與會」，

1 復稱「關企工以非委員身分參與退監會，不符會務假範圍，相
2 對人卻主動核予公差假」，進而認為此係偏袒關企工等云云，實
3 屬無稽。蓋因 108 年勞裁字第 51 號裁決調查期間，相對人尚未
4 確認退監會勞方代表人選應如何產生，事實上根本無從開會，
5 如何依申請人要求邀請申請人工會或關企工推派代表參與會議？
6 且本次關企工之推派人選既係應相對人邀請參與退監會，自屬
7 符合工會法施行細則第 32 條第 1 款「一、辦理該工會之事務，
8 包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資
9 爭議或辦理日常業務。」之規定，相對人更以同一事由給與申
10 請人工會推派代表會務假使其參與會議，適足證明相對人始終
11 維持雇主之中立義務，並未有偏袒任一工會之情事。

12 3. 相對人尊重 貴部 108 年勞裁字第 51 號裁決決定意旨，縱然相
13 對人對內容或有不服已提起行政救濟，相對人仍秉持在判決確
14 定前，如二工會對於人選爭執不休而無法達成共識時，應以申
15 請人推派人選為準，此由相對人於 109 年 7 月 29 日發函申請人
16 時，亦清楚列明申請人工會推派之勞方代表人選可稽(申證 1)，
17 至於 109 年 8 月 7 日召開第一次會議，就貴會於 110 年 1 月 13
18 日第 4 次調查會議中勘驗申證 11 之錄影畫面而言，就貴會勘驗
19 光碟影像檔名「1090807-1」14:32~17:00 時，主席曾於開會時述
20 及「今天兩邊都是委員，都是我邀請來的。」並表示「麻煩兩
21 邊工會先討論一下，這 6 位勞工代表要如何產生？」等語，明
22 顯係為緩和現場氣氛，以確認雙方間就人選推派是否尚有轉圜
23 餘地，如非以此方式說明，無從確認二工會間有無協商空間，
24 而相對人確認二工會間對於人選推派無協商共識後，相對人即
25 於 109 年 8 月 26 日向桃園市政府勞動局發函變更退監會之委員

1 及職員，並於 109 年 8 月 28 日收受勞動局來函准予核定（相證
2 1），相對人即於 109 年 10 月 13 日召開退監會議，且未再告知
3 關企工相關會議事宜，此亦為避免爭議發生，相對人不解申請
4 人明知上情，何以在 109 年 10 月 13 日會議召開後 2 日即向貴
5 部為不當勞動行為裁決之申請。

- 6 4. 申請人所稱 109 年 8 月 7 日「相對人放任與會議無關之人士衝
7 入會議室內，干擾會議進行」云云，實際上衝入會議室內之人
8 士應為勞資會議之勞方代表，與申請人工會及關企工推派代表
9 均無關聯。又當時場面混亂，主席除要求渠等離場，亦有請警
10 衛進行驅趕，並請二工會各自確認是否要續行會議，關企工推
11 派人選表示希望繼續進行，然而申請人推派人選則表示因場面
12 混亂，關企工人選在場更影響其開會意願，故表達無意願繼續
13 進行會議，旋即離開，相對人並無杯葛會議進行之情事。又相
14 對人過往面對工會抗議或陳述意見時，僅會以勸導方式促其離
15 開，未曾動用強制力予以驅趕，此由 106 年 1 月間桃園市空服
16 員職業工會曾於上班時間至相對人公司南崁園區一樓大廳拉布
17 條抗議，縱然影響員工通行出勤，相對人亦僅促請警衛在旁疏
18 導其他同仁通行，並未以強制力驅趕，即可證明；則本次召開
19 退監會時，會議主席已特別要求警衛在場（過往退監會召開時，
20 警衛並不曾在場），且亦有嘗試維持秩序促請勞資會議勞方代表
21 等人離開，已屬符合過往處理慣例，如相對人果爾以強制力方
22 式驅趕，即與過往之處理方式有違，反可能衍生更多勞資爭議，
23 何況既然現場人士不願離開，事實上亦僅能擇期再行召開會議，
24 申請人工會實不應以會議主席維持秩序之方式未符合期待，即
25 率爾指稱此係相對人放任與會議無關之人士干擾會議進行，此

1 對相對人實屬過苛亦不合理。綜上，相對人應不構成工會法第
2 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3 (二) 針對請求裁決事項第二、三、四項部分：

4 1. 按企業設施既屬雇主所有，基於設施所有人之立場，即得規定
5 使用企業設施之程序、方法，如工會邀請非屬企業所僱用之員
6 工，在雇主與工會間未訂定團體協約或不存在慣例之情形下，
7 工會仍應尊重雇主所設之企業設施使用規則，貴部 101 年勞裁
8 字第 3 號裁決決定書意旨參照。

9 2. 申請人工會於 109 年 8 月 11 日使用 3069 休息室時除擅自挾帶
10 非屬相對人員工之外人入廠，且除使用未申借之電子設備外，
11 更在未經權責部門事先同意下即使用自身隨身碟連接至公司電
12 腦硬體上，前揭行為均已違反相對人規定，相對人始於 109 年 8
13 月 12 日拒絕非屬相對人員工入內及使用簡報播放設備，不應構
14 成不當勞動行為：

15 (1) 申請人過往如有借用場地辦理活動需求，流程上係發函向南崁
16 總公司提出申請，並於函文內告知與會人士及使用目的，因雙
17 方定期召開之勞資協調會議時，申請人工會均會如實登載與會
18 人士姓名，相對人自合理信賴申請人工會來函租借場地時亦會
19 比照辦理，且申請人工會於租借場地之函文亦係載明「本會副
20 理事長蔡○○、理事蘇○○、監事吳甲○○受本會指派出席是
21 項活動（按：即租借 3069 休息室辦理會員說明會）」，是依前
22 後文義並無其餘人員姓名，依照常理應可知悉該項活動係由申
23 請人工會副理事長蔡○○、理事蘇○○、監事吳甲○○等 3 人
24 出席，而無其他人員；又相對人基於互信及尊重申請人工會隱
25 私，只會跟現場機場主管告知申請人有租借場地需求，不曾要

1 求機場主管查核進入人員身分，更不會要求應予人別確認，此
2 有申請人來函內容可稽（申證 5），至於申請人是否邀請非相
3 對人公司員工之會務人員參與說明會，抑或相關人等是否曾遞
4 交名片給機場主管，均非進行身分檢核，申請人更從未向相對
5 人申借公司電子設備，並無申請人所稱「雙方存有外人入廠、
6 操作公司電子設備之慣例」。

7 (2) 申請人於 109 年 7 月 15 日依往例向相對人申請於 109 年 8 月
8 11、12 日借用 3069 休息室辦理會員說明會時，所記載之與會
9 人士均為相對人員工（申證 5），此亦符合過往申請人工會租
10 借場地之流程，是相對人同意本次場地租用之申請。詎相對人
11 於 109 年 8 月 11 日突接獲同仁投訴，指稱申請人工會挾帶非
12 屬相對人公司員工之外人入廠，規避門禁管制機制，已侵害員
13 工隱私（蓋此會經過同仁更衣室），且除擅自使用未申借之電
14 子設備外，更使用自身隨身碟連接至公司電腦硬體上，此已違
15 反相對人電子資訊系統使用規則第 9 條第 2 項之規定（參相證
16 4，為求資訊安全的維護，員工要使用休息室使用相關簡報播
17 放設備時，未經核准不得使用自身隨身碟連接於硬體設備）申
18 請人無視公司規定，經相對人查證屬實後，始於 109 年 8 月
19 12 日拒絕非相對人員工之外人入內，並拒絕申請人使用簡報
20 播放設備。申請人不循正當流程而刻意隱匿，違規在先，反指
21 稱相對人片面違反慣例云云，實屬無稽。

22 (3) 就申請人所稱「秘書為申請人所聘僱，自非外人，且該休息室
23 亦非工作場所」、「相對人已同意申請人使用該場地，依常理申
24 請人自會認為已取得使用許可」云云，實屬荒謬，蓋以一般社
25 會通念，休息室既係位於相對人具有設施管理權限之工作場所

1 內，仍屬整體工作場所之一部，否則入口之門禁豈非等同虛設，
2 從而，「非」屬相對人員工即應為「外人」，自應先取得相對人
3 主管許可始得進入，乃屬當然，此亦為相對人函復申請人工會
4 函文所明揭不得擅領外人進入工作場所之使用場地規範(申證
5 13)；又「租借場地」與「使用自身隨身碟連接至公司電腦硬
6 體」本屬二事，亦即員工於「租借場地」時，雖得使用該場地，
7 但仍應經「權責部門事先授權」，方得「使用自身隨身碟連接
8 至公司電腦硬體」(相證 4)，申請人主張毫無可採。

9 (4) 次就申請人所稱相對人有監看申請人工會臉書之習慣等云云，
10 僅為申請人片面臆測，蓋無論是申證 18 函文或申證 19 會議紀
11 錄所提及內容，均係因個別員工發現後向相對人反映，尚無從
12 推認相對人有監看申請人工會臉書之習慣。

13 3. 因本次外人進入 3069 休息室引起同仁投訴打擾休息與涉及更衣
14 室隱私安全疑慮，相對人接收同仁投訴後，認為申請人在同仁
15 用餐休息時間租借場地，將影響同仁休憩，且值此防疫期間，
16 非公司員工規避門禁卡機制可能造成防疫破口，故相對人為確
17 保同仁隱私及人身安全、休憩不受打擾，另於 109 年 9 月至 11
18 月另尋適合之設施供租借(申證 9)，並已覓得「防護團教室」、
19 「4070 會議室」、「3500 會議室」(相證 6)供申請人工會辦理會
20 務及宣傳使用；且考量如申請人確有使用 3069 休息室之需求，
21 相對人代理人於第二次調查會議中，敘明相對人僅要求優先使
22 用其他會議室，若其他會議室在使用中，仍開放 3069 休息室(參
23 第二次調查會議紀錄第 2 頁)，亦即僅設有「優先使用 3500 會
24 議室」且「不應打擾同仁休憩」之條件，此均係為保障同仁之
25 休憩時段、隱私安全及人身安全，應為合理事由，則相對人合

1 理規定使用企業設施之程序、方法，申請人工會即應尊重，以
2 平衡工會活動權與企業設施管理權，相對人應不構成工會法第
3 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4 4. 綜上，相對人既未構成不當勞動行為，均如上述，則申請人工
5 會請求裁決事項第四項「四、相對人應重新開放申請人借用桃
6 園機場辦事處 3069 休息室進行工會宣傳，並開放申請人入廠人
7 員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳」之救濟命令部
8 分即失所附麗，望貴會迅予駁回。

9 (三) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

10 (四) 其餘參見相對人 109 年 12 月 31 日不當勞動行為裁決案件答辯書、
11 110 年 1 月 20 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）書、110 年 2
12 月 5 日陳報書，及該書狀檢附之證物。

13

14 三、雙方不爭執之事實：

15 (一) 勞動部 108 年勞裁字第 51 號裁決決定主文第二項要求相對人依申
16 請人推派之勞工代表名單，召開勞工退休準備金監督委員會會議。

17 (二) 相對人於 109 年 7 月 29 日發函通知申請人將於 109 年 8 月 7 日召
18 開勞工退休準備金監督委員會（申證 1）。

19 (三) 相對人於 109 年 8 月 6 日函文通知長榮航空關係企業工會推派 6
20 名代表出席上開會議（申證 2）。

21 (四) 109 年 8 月 7 日召開勞工退休準備金監督委員會，遭人衝入會議室
22 內，會議之進行遭阻斷。

23 (五) 申請人於 109 年 7 月 15 日向相對人申請 109 年 8 月 11、12 日借用
24 機場本部桃園辦事處 3069 休息室辦理會員說明會（申證 5），經相
25 對人於 109 年 7 月 28 日同意（申證 6）。

26 (六) 長榮航空關係企業工會理事長郭○○等二人於 109 年 8 月 11 日，

1 於休息室現場主張申請人秘書黃○○非公司員工不得進入公司場
2 所，亦不得使用公司之簡報播放設備。

3 (七)相對人於 109 年 8 月 12 日，拒絕申請人秘書黃○○進入 3069 休息
4 室，同意申請人理事蘇○○、監事吳甲○○進入，並拒絕該二人使
5 用簡報播放設備。

6 (八)申請人於 109 年 8 月 14 日函文向相對人表示相對人片面違反慣例，
7 拒絕申請人秘書入廠辦理說明會，及拒絕申請人使用設備之行為提
8 出抗議（申證 7）。申請人於同日向相對人申請於 109 年 9 月 8 日
9 及同年月 14 日借用 3069 休息室辦理會員說明會（申證 8），相對
10 人於 109 年 9 月 1 日回函表示將協調相關單位另尋合適場所供各工
11 會申借所需，109 年 9 至 11 月暫停出借（申證 9）。

12 (九)雙方於 109 年 9 月 3 日第 17 次定期溝通會議第 3 案討論申請人於
13 109 年 8 月 11 日及 12 日有關 3069 休息室之相關使用事宜，相對
14 人再次表示將協調相關單位另尋合適場所供各工會申借所需，109
15 年 9 月至 11 月暫停出借（申證 10）。

16 四、本案爭點為：

17 (一)相對人於 109 年 8 月 7 日退休金監督委員會會議中，逕行邀請長榮
18 航空股份有限公司關係企業工會之代表與會，並未制止上開會議無
19 關之人士干擾會議進行之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第
20 5 款之不當勞動行為？

21 (二)相對人於 109 年 8 月 12 日拒絕申請人工會秘書進入相對人桃園機
22 場辦事處 3069 休息室進行工會宣導之行為，及拒絕申請人工會理
23 事蘇○○、監事吳甲○○使用 3069 休息室簡報播放設備進行工會
24 宣傳之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
25 為？

1 (三)相對人自 109 年 9 月起停止出借桃園機場辦事處 3069 休息室予申
2 請人進行工會宣傳之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
3 之不當勞動行為？

4 五、判斷理由：

5 (一)相對人於 109 年 8 月 12 日拒絕申請人工會秘書進入相對人桃園機
6 場辦事處 3069 休息室進行工會宣導之行為，及拒絕申請人工會理
7 事蘇○○、監事吳甲○○使用 3069 休息室簡報播放設備進行工會
8 宣傳之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

9 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
10 權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法，以防止不當
11 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
12 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
13 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
14 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
15 權利，雇主亦應加以尊重(101 年勞裁字第 3 號裁決決定參照)。
16 而工會聘任工會秘書，屬工會自治事項之範圍，雇主原則上應
17 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
18 場域內之工會會所，否則即有構成不當勞動行為之可能。

19 2. 查，申請人主張其自 106 年 9 月 12 日至 109 年 8 月 11 日期間，
20 共 19 次向相對人借用 3069 休息室，每一次皆有申請人會務人
21 員（包括工會秘書）進入，相對人從未要求申請人提供與會人
22 士名單，而申請人除非有會務公假之申請需求，亦從未提供與
23 會人士名單予相對人（申證 14、15），申請人秘書進入該場地辦
24 理會員宣傳已近 3 年，自當構成雙方之慣例；申請人並多次使
25 用 3069 休息室之電腦與電視播放相關簡報，相對人從未對此表

1 示異議，可見申請人使用 3069 休息室之電腦與電視播放工會宣
2 傳簡報，亦為行之有年之慣例。相對人片面違反慣例，於 109
3 年 8 月 12 日拒絕申請人秘書黃○○入廠進行工會宣傳，並拒絕
4 申請人幹部使用 3069 休息室之相關設備之行為，應構成工會法
5 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語。相對人則辯稱申請
6 人過往如有借用場地辦理活動需求，係發函向南崁總公司提出
7 申請，並於函文內告知與會人士及使用目的，又相對人基於互
8 信及尊重申請人工會隱私，不曾要求機場主管查核進入人員身
9 分，更不會要求應予人別確認（申證 5）；申請人更從未向相對
10 人申借公司電子設備，並無申請人所稱「雙方存有外人入廠、
11 操作公司電子設備之慣例」。且相對人於 109 年 8 月 11 日接獲
12 投訴，指稱申請人工會挾帶非屬相對人員工之外人入廠，已侵
13 害員工隱私，且使用設備之行為違反相對人電子資訊系統使用
14 規則第 9 條第 2 項之規定，相對人始於 109 年 8 月 12 日拒絕非
15 相對人員工之外人入內，並拒絕申請人使用簡報播放設備云
16 云。

- 17 3. 經查，申請人自 106 年 9 月 12 日至 109 年 8 月 11 日近三年之
18 期間，共 19 次向相對人借用 3069 休息室，皆有申請人會務人
19 員（包括工會秘書）進入，且依照過往租借場地之流程，申請
20 人租借場地之函文不會記載申請人秘書是否將進入開會場所
21 （申證 14、15），僅會記載欲向相對人申請會務公假之人員名單
22 （申證 5），又相對人僅會告知現場機場主管關於申請人租借場
23 地之需求，不曾要求機場主管查核進入人員身分以及進行人別
24 確認（相對人答辯二書第 5 頁），工會秘書進廠時亦會遞交名片
25 予機場主管，此皆為雙方所不爭執者，則自上開申請人租借 3069

1 休息室之流程以及於該場地進行工會活動之經常性出席人員可
2 知，申請人秘書進入 3069 休息室辦理會員宣傳已近 3 年，當已
3 構成雙方之慣例。本件申請人申請借用之場地為 3069 休息室，
4 申請人於 108 年 4 月間聘任黃○○為工會秘書，而相對人於 109
5 年 8 月 12 日拒絕黃○○進入相對人 3069 休息室之事實，亦為
6 雙方所不爭執。則應審究者為，相對人於 109 年 8 月 12 日拒絕
7 申請人秘書黃○○進入 3069 休息室，是否有合理正當之理由？
8 相對人辯稱，其於 109 年 8 月 11 日突接獲投訴，指稱申請人工
9 會挾帶非屬相對人員工之外人入廠，已侵害員工隱私，相對人
10 始於 109 年 8 月 12 日拒絕非相對人員工之外人入內。然自上開
11 所述流程可知，相對人允許申請人工會秘書遞交名片予機場主
12 管，經確認為工會成員身分後，進入 3069 休息室辦理會務之情
13 事已長達三年之期間，如同前述已構成雙方之慣例，又本件申
14 請人秘書黃○○於 108 年 4 月起擔任申請人工會秘書，其於 109
15 年 1 月與 2 月間曾進入 3069 休息室辦理會務，且經申請人於社
16 群軟體公開發表 109 年 2 月活動照片以及當日出席人員有工會
17 秘書黃○○等資訊(申證 17)，且如前述，工會秘書並無門禁卡，
18 其進入相對人廠區須由相對人人員協助方得進入，為雙方慣例，
19 是相對人按理至遲於 108 年 4 月起即可得知，黃○○係擔任工
20 會秘書，於 109 年 8 月 12 日當日應可辨認及調查工會秘書黃○○
21 是否辦理工會會務或參加工會活動，相對人卻以工會秘書黃
22 ○○非屬於相對人之員工為由，拒絕其進入 3069 休息室，當屬
23 片面破壞勞資雙方之慣例，難謂屬合理正當之事由，係屬侵害
24 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
25 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1 4. 次查，關於 3069 休息室簡報播放設備之使用，申請人自 106 年
2 9 月 12 日至 109 年 8 月 11 日近三年之期間，共 19 次向相對人
3 借用 3069 休息室，相對人從未特別要求申請人另行申借該場地
4 內之電子設備，且申請人過往確有使用簡報播放設備之實（申
5 證 17 附表 106 年 10 月 27 日及 109 年 2 月 3 日之附圖），而相
6 對人對此從未表示異議，本會認為申請人借用 3069 休息室同時，
7 即可在無需另行申借簡報播放設備之情形下進行使用，屬於行
8 之有年之慣例，亦已於雙方間產生合理之信賴關係。相對人僅
9 稱因於 109 年 8 月 11 日接獲同仁投訴，指稱申請人違規使用設
10 備，即於 109 年 8 月 12 日拒絕申請人工會理事蘇○○、監事吳
11 甲○○使用簡報播放設備進行工會宣傳，片面違反勞資慣例，
12 且無正當合理事由，其行為不當影響工會活動，故構成工會法
13 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

14 5. 綜上，相對人於 109 年 8 月 12 日拒絕申請人工會秘書進入桃園
15 機場辦事處 3069 休息室進行工會宣導之行為，以及拒絕申請人
16 工會理事蘇○○、監事吳甲○○使用簡報播放設備進行工會宣
17 傳之行為，不當影響工會活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5
18 款之不當勞動行為。

19 (二)相對人於 109 年 8 月 7 日退休金監督委員會會議中，逕行邀請長榮
20 航空股份有限公司關係企業工會之代表與會，並未制止上開會議無
21 關之人士干擾會議進行之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5
22 款之不當勞動行為：

23 1. 申請人主張勞動部 108 年勞裁字第 51 號裁決決定救濟命令要求
24 相對人依申請人推派之勞工代表名單，召開勞退監會會議，相
25 對人於 109 年 8 月 6 日函文（申證 2）通知關企工推派 6 名不屬

1 申請人推派之勞工代表代表出席 109 年 8 月 7 日會議，經申請
2 人同日函文（申證 3）抗議，相對人明知兩工會對於退監會席次
3 分配已無轉圜餘地，仍讓關企工代表與會；109 年 8 月 7 日會議，
4 相對人放任無關人士衝入會議室，干擾會議進行，申請人代表
5 要求主席維持秩序，然而主席置之不理，未依園區管理規則進
6 行驅趕。是相對人於 109 年 8 月 7 日退監會會議中，逕行邀請
7 關企工之代表與會，並放任與上開會議無關之人士干擾會議進
8 行之行為，為刻意杯葛會議、打壓申請人之行為，構成工會法
9 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。相對人則抗辯其遵
10 循 108 年勞裁字第 51 號裁決決定救濟命令，於 109 年 7 月 29
11 日函知申請人於 109 年 8 月 7 日召開退監會（申證 1），而相對
12 人邀請關企工推派代表一同參與 109 年 8 月 7 日退監會，係為
13 確認雙方就人選之推派是否已無討論空間，然相對人仍秉持以
14 申請人工會推派人選為準，此由相對人事後亦係以申請人工會
15 推派之人選報請桃園市政府勞動局核定（相證 1）即可證明；又
16 申請人稱 109 年 8 月 7 日「相對人放任與會議無關之人士衝入
17 會議室內，干擾會議進行」云云，相對人過往面對工會抗議或
18 陳述意見時，僅會以勸導方式促其離開，未曾動用強制力予以
19 驅趕，該日衝入會議室內之人士為勞資會議之勞方代表，與申
20 請人工會及關企工推派代表均無關聯，又當時場面混亂，主席
21 除要求渠等離場，亦有請警衛進行驅趕，並請二工會各自確認
22 是否要續行會議，相對人並無杯葛會議進行之情事，相對人應
23 不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語。

24 2. 經查，相對人於 109 年 7 月 29 日函文告知申請人於 109 年 8 月
25 7 日召開退監會，並列明申請人工會推派之勞方代表人選（申證

1) , 又本會於 110 年 1 月 13 日第 4 次調查會議勘驗申證 11 光碟影像, 自檔名「1090807-1」14:32~17:00 內容可見, 主席曾於會議表示:「麻煩兩邊工會先討論一下, 這 6 位勞工代表要如何產生?」等語, 以確認雙方間就人選推派是否尚有討論空間, 而其於確定二工會間對於人選推派無協商共識後, 即於 109 年 8 月 26 日向桃園市政府勞動局發函變更退監會之委員及職員, 並於 109 年 8 月 28 日收受勞動局函文准予核定(相證 1), 可見相對人確有遵循 108 年勞裁字第 51 號裁決決定救濟命令行事。

3. 次查, 關於 109 年 8 月 7 日會議情形, 本會於第 4 次調查會議現場勘驗光碟影像, 自檔名「1090807-1」07:15~07:30 內容可見, 會議現場有 25 人, 會議中間有相對人 108 年 10 月 15 日自選之勞資會議勞方代表 6 人黃○○、李乙○○、周○○、鄧○○、張○○、吳乙○○, 上揭 6 人站在會場中間, 大聲反覆疾呼「我們抗議, 我們拒絕」。查, 上述干擾會議進行之六人, 身分皆為與申請人工會以及關企工無關之第三人; 又自檔名「1090807-1」14:32~17:00 內容可見, 主席發言表示:「打斷一下, 我要詢問兩邊工會的意見, 請問今天的會議還要不要繼續討論? 還是今天的會議到此為止?」、「麻煩兩邊工會先討論一下, 這 6 位勞工代表要如何產生?」、「會議暫停, 兩邊工會麻煩派一位代表到我這邊來一下。」等、自檔名「1090807-2」內容可見, 主席有發言請在會場中間之勞資會議勞方代表移一下位置等, 由上述內容可知, 相對人主席已試圖指揮會議、維持秩序, 直至會議確實無法進行之後, 始為會議結束之宣布, 應屬於客觀中立之行為, 並無申請人所稱打壓工會或杯葛會議之行為。

4. 綜上, 相對人於 109 年 8 月 7 日退休金監督委員會會議中, 逕

1 行邀請長榮航空股份有限公司關係企業工會之代表與會，並未
2 制止與上開會議無關之人士干擾會議進行之行為，不構成工會
3 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4 (三)相對人自 109 年 9 月起停止出借桃園機場辦事處 3069 休息室予申
5 請人進行工會宣傳之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
6 不當勞動行為：

7 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
8 權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法，以防止不當
9 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
10 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
11 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
12 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
13 權利，雇主亦應加以尊重(101 年勞裁字第 3 號裁決決定參照)。

14 2. 經查，申請人主張其於 109 年 8 月 14 日函文抗議相對人拒絕申
15 請人秘書黃○○入廠進行工會宣傳並拒絕申請人幹部使用設備
16 (申證 7)，並向相對人申請於 109 年 9 月 8 日及同年月 14 日借
17 用 3069 休息室辦理會員說明會(申證 8)，相對人於 109 年 9 月
18 1 日回函表示將協調相關單位另尋合適場所供各工會申借，109
19 年 9 月至 11 月暫停出借(申證 9)，申請人於 109 年 7 月 2 日與
20 相對人第 16 次定期溝通會議第 4 案(申證 19)表示疫情趨緩，
21 希望繼續借用，相對人表示對於工會借用無意見，然商借時間
22 變更，相對人於爭議發生後才聲稱申請人借用 3069 休息室影響
23 員工休息、用餐，顯為事後臨訟之詞，相對人自 109 年 9 月起
24 停止出借 3069 休息室予申請人進行工會宣傳，構成工會法第 35
25 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。相對人則抗辯外人進入

3069 休息室引起同仁投訴打擾休息與涉及更衣室隱私安全疑慮，且申請人在同仁用餐休息時間租借場地，將影響同仁休憩，又值防疫期間，非公司員工規避門禁卡機制可能造成防疫破口，故相對人為確保同仁隱私及人身安全、休憩不受打擾，另於 109 年 9 月至 11 月另尋適合之設施供租借（申證 9），並已覓得「防護團教室」、「4070 會議室」、「3500 會議室」（相證 6）供申請人工會辦理會務及宣傳使用；且考量如申請人確有使用 3069 休息室之需求，僅設有「優先使用 3500 會議室」且「不應打擾同仁休憩」之條件，此均係為保障同仁之休憩時段、隱私安全及人身安全，應屬於合理之事由，則相對人合理規定使用企業設施之程序、方法，乃屬於雇主之經營管理權限，申請人工會即應尊重，相對人應不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語。

3. 經本會調查，關於相對人自 109 年 9 月起協調相關單位另尋適於會議之設施供複數工會及外家廠商租借使用（申證 9）一節，查，相對人變更企業設施 3069 休息室之使用規定，其適用對象為所有複數工會以及外家廠商，並非僅針對申請人為之；其目的係為保障員工於休憩時段於 3069 休息室之使用、員工使用更衣室之隱私，以及於防疫期間實施相關之人身安全措施，應屬正當合理之事由；又其所設定之場地申借條件，實際上僅要求優先使用其他會議室，若其他會議室在使用中，則仍開放 3069 休息室供外家廠商及工會活動使用，並非一律禁止申請人使用 3069 休息室，僅規定企業設施提供之優先順序，應屬合理，則相對人合理之制定企業設施之使用程序、方法等規則之行為，乃屬於雇主之企業經營管理權限，且相對人確有另尋適合之設

1 施提供租借(申證9),並已覓得「防護團教室」、「4070 會議室」、
2 「3500 會議室」(相證6)等供申請人工會辦理會務及宣傳使用，
3 其另尋之會議室地點亦有與 3069 會議室距離相近者(相證6)，
4 有替代 3069 休息室之功能，對於申請人往後借用設施並無造成
5 不利影響，相對人確有盡合理努力尋找合適之場所供申請人辦
6 理會務或進行工會活動使用，是相對人上開停止出借 3069 休息
7 室予申請人進行工會宣傳已無不利影響，因此，相對人自 109
8 年 9 月起停止出借桃園機場辦事處 3069 休息室予申請人進行工
9 會宣傳之行為，應無不當勞動行為之認識與動機。

10 4. 綜上，雇主基於設施所有權人之立場，本得制定使用企業設施
11 之程序、方法及規則辦法等，此乃屬於雇主之企業經營管理權
12 限，且相對人已另尋適合之設施供租借使用(申證9、相證6)，
13 本件相對人自 109 年 9 月起變更企業設施之場所使用規定，無
14 論係適用對象、目的、規範手段，以及有提供其他適宜場地之
15 事實，皆為合理正當，是相對人自 109 年 9 月起停止出借桃園
16 機場辦事處 3069 休息室予申請人進行工會宣傳，不構成工會法
17 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

18 六、綜上所述，申請人主張相對人於 109 年 8 月 12 日拒絕申請人工
19 會秘書進入桃園機場辦事處 3069 休息室進行工會宣導之行為，
20 以及拒絕申請人工會理事蘇○○、監事吳甲○○使用簡報播放設
21 備進行工會宣傳之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
22 當勞動行為，為有理由，應予准許，爰決定如主文第一項所示。
23 至於其餘之請求，為無理由，應予駁回。

24 七、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
25 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，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則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的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，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。至申請人請求「相對人應重新開放申請人借用桃園機場辦事處 3069 休息室進行工會宣傳，並開放申請人會務人員入廠宣傳，及開放申請人入廠人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳」，核屬本會發布救濟命令之權限行使，相對人自 109 年 9 月起停止出借桃園機場辦事處 3069 休息室予申請人進行工會宣傳之行為，既不構成不當勞動行為，自無發布救濟命令之必要，爰併予駁回。

八、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。

九、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，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 康長健

張詠善

蔡菘萍

1 蔡志揚
2 侯岳宏
3 徐婉寧
4 黃儁怡
5 林皇君
6 張國璽
7 蘇衍維
8 吳慎宜

9 中 華 民 國 1 1 0 年 0 3 月 1 2 日
10 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
11 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
12 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。