

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 46 號案

3 【裁決要旨】

4 申請人范光明為申請人工會之理事，該報導所提 70 多名相對人員
5 工則為申請人工會會員，渠等委託申請人范光明處理與相對人之
6 爭議，乃係為維護申請人工會會員之權益。故申請人范光明向媒
7 體蘋果新聞網提供資訊，其言論符合申請人工會一貫之運動方
8 針，即維護申請人工會會員之權益，自屬正當工會活動之範疇。
9 考量工會法制定目的是為了促進勞工團結，提升勞工地位及改善
10 勞工生活，所謂工會活動並不以工會會員大會、會員代表大會或
11 理、監事會所議決或指示的活動為限，即使是會員所為的自發性
12 活動，只要客觀上是依循工會的運動方針所為的行為，也該被認
13 為屬於工會活動，而受法律的保護。再者，工會會員發表對雇主
14 批評的言論，因為工會對雇主的批評言論屬於工會活動的自由，
15 而所描述的工時與加班費屬於勞動條件，發言為工會活動，且內
16 容並未偏離真實，但是雇主擁有較工會更有效的言論管道，本來
17 就可以利用既有管道對於工會的言論加以澄清或回應，雇主不得
18 輕率否定工會會員發言的正當性，屬正當工會活動的範圍，如果
19 雇主對工會會員給予懲戒或不利待遇，則有可能成立不當勞動行
20 為（本會 107 年勞裁字第 46 號裁決決定參照）。申請人范光明於
21 110 年 11 月 24 日於蘋果新聞網所為之言論，內容均為工會會員加
22 班費等議題相關之言論，其所述之內容亦非與事實相悖，依前揭
23 意旨，其言論仍屬正當之工會活動之範疇。

24 【裁決本文】

1

申 請 人：范光明

住 桃園市

申 請 人：臺灣汽車客運產業工會

設 桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

代 表 人：李彥興

住 同上

共 同 代 理 人：柯劭臻律師

設 臺中市區民族路 32 號 2 樓

相 對 人：桃園汽車客運股份有限公司

設 桃園市桃園區延平路 28 號 3 樓

代 表 人：任季男

住 同上

代 理 人：林仕訪律師

設 桃園市桃園區縣府路 110 號 11 樓之 1

複 代 理 人：蔡頤奕律師

設 同上

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）111 年 8 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 110 年 12 月 13 日解僱申請人范光明之行為，構成工會

7 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

1 二、相對人 110 年 12 月 13 日解僱申請人范光明之行為無效。

2 三、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申請人
3 范光明原任相對人督導課課長之職務，並將事證送交勞動部存
4 查。

5 四、相對人應自 110 年 12 月 14 日起至申請人復職日止，按月於次
6 月 10 日前給付申請人范光明薪資新臺幣 66,500 元，及自每月
7 發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

8 五、申請人其餘請求駁回。

9 事實及理由

10 壹、程序部分：

11 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會
12 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。
13 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
14 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
15 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
16 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
17 條第 1 項及第 43 條至第 47 條規定。」

18 二、申請人主張桃園汽車客運股份有限公司企業工會（下稱桃客企
19 工）於 110 年 10 月 20 日改選理、監事，申請人范光明當選理
20 事，相對人先於 110 年 11 月 8 日發文要求申請人范光明簽立保
21 密切結書，以限制申請人范光明使用相對人依法應提供予會員
22 之出勤紀錄等資料，申請人范光明拒絕簽署（申證 1）；桃客
23 企工於 110 年 11 月 16 日發文通知申請人范光明喪失工會理事

1 資格（申證 2），並於 110 年 11 月 23 日第 1 次理、監事會議
2 決議解除申請人范光明理事職務（申證 3）。申請人范光明於
3 110 年 11 月 29 日遭董事長任季男及副理雷○○連續疲勞訊問，
4 中午 12 時許於辦公室腦中風、意識不清，於 110 年 12 月 3 日
5 出院，醫囑宜休養 5 週（申證 4），孰料相對人竟於 110 年 12
6 月 13 日召開獎懲會以「勞方指示所屬公司員工以私人筆記型電
7 腦辦理非公司事務及未經查證向媒體（蘋果日報）散播不實訊
8 息」為由（申證 5），片面懲罰性解僱申請人范光明，申請人
9 主張相對人前開行為均已構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動
10 行為，嗣於 110 年 12 月 21 日提起本件裁決申請，核其期間，
11 尚未逾越勞資爭議處理法規定之 90 日期間，自應予准許。

12 三、申請人工會提出本件裁決時之請求裁決事項原為「一、相對人
13 110 年 11 月 23 日解除申請人范光明企業工會理事職務之行為，
14 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。二、
15 相對人 110 年 11 月 23 日解除申請人范光明企業工會理事職務
16 之行為無效。三、相對人 110 年 12 月 13 日解僱申請人之行為，
17 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款不當勞動行為。四、
18 相對人 110 年 12 月 13 日解僱申請人范光明之行為無效。五、
19 相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申請人
20 范光明原任桃客企工理事及督導課課長之職務，並將事證送交
21 勞動部存查。六、相對人應自 110 年 12 月 14 日起至申請人復
22 職日止，按月於次月 10 日前給付申請人薪資新臺幣 66,500 元，
23 及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之

1 利息。」嗣後於 111 年 5 月 10 日第 1 次調查會議時，將請求裁
2 決事項第 3 項調整為「相對人 110 年 12 月 13 日解僱申請人范
3 光明之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 4
4 款之不當勞動行為。」（111 年 5 月 10 日第 1 次調查會議記錄
5 第 1 頁）。申請人其後又以不當勞動行為裁決補充理由二書調
6 整其請求裁決事項為「一、相對人 110 年 11 月 8 日發函要求申
7 請人范光明簽立保密切結書，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
8 及第 5 款不當勞動行為。二、相對人指示桃客企工 110 年 11 月
9 16 日發函解除申請人范光明 110 年 11 月 11 日當選企業工會理
10 事資格，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。三、
11 相對人 110 年 11 月 22 日查扣申請人私人筆記型電腦以檔案內
12 容涉及相對人營業機密為由前往大樹派出所報案之行為，構成
13 工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。四、相對人 110 年
14 12 月 13 日解僱申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
15 款、第 3 款及第 4 款不當勞動行為。五、相對人 110 年 12 月
16 13 日解僱申請人范光明之行為無效。六、相對人應自本裁決決
17 定書送達之翌日起 10 日內，回復申請人范光明原任相對人督
18 導課課長之職務，並將事證送交勞動部存查。七、相對人應自
19 110 年 12 月 14 日起至申請人復職日止，按月於次月 10 日前給
20 付申請人薪資新臺幣 66,500 元，及自每月發薪日之翌日起至清
21 償日止，按年息百分之五計算之利息。」（申請人不當勞動行
22 為裁決補充理由二書第 1 頁）；申請人又於 111 年 8 月 12 日詢
23 問會議時，就請求裁決事項第 4 項追加主張工會法第 35 條第 1

1 項第 5 款。

2 四、申請人調整後之請求裁決事項，其中第 2 項及第 4 至 7 項為原
3 請求裁決事項之文字及內容調整，並無變更所主張之事實脈
4 絡。調整後之請求裁決事項第 1 項、第 3 項及第 4 項為追加事
5 項，其請求之事實理由已含括於其提起本件裁決時之事實脈絡
6 中，故卷證可相互援引，對於相對人之攻擊防禦即無妨礙，故
7 均准許之。

8 貳、實體部分：

9 一、申請人之主張及請求：

10 (一)相對人向來對於積極參與工會活動、協助會員爭取權益之申
11 請人范光明具有敵意及針對性，故相對人先前已數次構成不
12 當勞動行為：
13 申請人范光明自 88 年 8 月 1 日起任職於相對人公司擔任大客
14 車駕駛員，99 年至 105 年間擔任桃客企工理事，105 年 10 月
15 20 日向桃園市政府勞動局檢舉相對人未依法給付加班費，遭
16 相對人藉故於 105 年 12 月 12 日記過解僱，其解僱行為經貴
17 會 106 年勞裁字第 7 號裁決決定書認定構成不當勞動行為，
18 相對人之解僱無效，該案後經最高行政法院 107 年 10 月 4 日
19 裁定駁回相對人上訴定讞。申請人工會於 106 年 4 月 27 日成
20 立，申請人范光明係申請人工會發起人，為工會核心幹部成
21 員。相對人於 108 年 1 月 1 日讓申請人范光明復職並擔任督
22 導課保安股專員，申請人范光明 108 年擔任申請人工會理
23 事，109 年 3 月 10 日申請人范光明協助相對人員工邱○○等

1 42 人向法院申請勞動調解請求給付加班費，詎料，相對人隨
2 即於 109 年 7 月 28 日發布申請人范光明之調職令（同年 8 月
3 1 起調任至營運課收金股專員），此調職爭議亦經 109 年勞裁
4 字第 43 號裁決決定書認定相對人之調職無效定讞。相對人不
5 得已乃於 110 年 4 月 14 日調升申請人范光明為督導課課長（即
6 申請人范光明本次遭解僱前所擔任之職位）。

7 （二）相對人 110 年 11 月 8 日發函要求申請人范光明簽立保密切結
8 書，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為：

- 9 1. 相對人明知申請人范光明為申請人工會理事，亦於 110 年 10
10 月 20 日當選桃客企工之理事，更知悉申請人范光明協助申請
11 人工會及桃客企工會會員（申證 10）邱○○等 72 人（未簽署
12 團體協約之相對人勞工），向相對人請求加班費（詳如前案
13 109 年勞裁字第 43 號裁決決定書所載）。孰料，相對人新任
14 人事主管陳○○總經理於 110 年 9 月間上任後，開始要求所
15 有內勤人員簽署保密切結書（申證 1），惟保密切結書第 1 條
16 第 3 款提到相對人員工之出勤紀錄及駕駛員之班表等部分，
17 而因申請人范光明擔任督導課課長，督導課係負責掌管並彙
18 整保密切結書第 1 條第 3 款所載「公司監視器錄影內容、公
19 司員工之出勤記錄、駕駛員之班表、行車憑單」等機密資訊，
20 申請人范光明因恐簽署後會負有保密切結書第 5 條所示「終
21 止契約、扣三個月平均工資及一切損失」之違約責任，故截
22 至 110 年 11 月 8 日止，督導課均未簽署上開文件，相對人亦
23 因此不斷對申請人范光明推稱因范光明並未簽署保密切結

書，故而不能讓其處理相關事務。

2. 而相對人之新任董事長任季男獲悉後，對申請人范光明深感不滿，認為係身為督導課課長之申請人范光明指使下屬拒簽，相對人乃於 110 年 11 月 8 日發通知函並檢附保密切結書（申證 1），要求尚未簽署的員工限期於 110 年 11 月 19 日前簽署。然而，申請人范光明因仍未簽署上開保密切結書，相對人董事長任季男故而於 110 年 11 月 19 日週會（相證 8）上針對申請人范光明，指示「不能帶私人電腦處理公事」，然而過去相對人從來沒有禁止員工做這件事。相對人顯然是藉以妨礙限制申請人范光明協助邱○○等 72 人追討加班費（申證 10），甚至藉此作為 110 年 10 月 22 日報警查扣申請人范光明筆記型電腦（相證 16）及 110 年 12 月 13 日解僱申請人之理由（申證 5），此有 110 年 11 月 23 日相對人董事長任季男約談之錄音譯文第 7 至 8 頁（申證 14）可稽。準此，相對人 110 年 11 月 8 日發函要求申請人范光明簽立保密切結書之行為，確實構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

（三）相對人 110 年 11 月 22 日查扣申請人范光明私人筆記型電腦，並以檔案內容涉及相對人營業機密為由，而前往大樹派出所報案之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

1. 相對人董事長任季男等 10 人於 110 年 11 月 22 日，趁申請人范光明因為腦中風尚在請傷病假之期間，未經申請人范光明同意，即至督導課要求查扣員工柯○○所持有之申請人范光明個人筆記型電腦。當時相對人董事長任季男等 10 人圍繞柯

○○，擅自查看申請人范光明個人筆記型電腦之內容，相對人董事長任季男等 10 人甚至要求柯○○一一開啟檔案，其中有 3 至 4 人持手機擅自翻拍申請人范光明個人筆記型電腦之內容。當日直到晚上 6 時許，相對人董事長任季男等 10 人還強令柯○○攜帶申請人范光明個人之筆記型電腦前往派出所報案，渠等質疑筆記型電腦內容涉及侵害相對人營業秘密，嗣經派出所警員表示要當事人范光明同意才能扣押筆記型電腦，相對人等人始願意返回公司。而當日柯○○因遭相對人董事長任季男等 10 人圍繞強迫做事、心中滿是畏怖，柯○○當日直到晚上 10 時始能回家哭訴，此均有 110 年 11 月 23 日柯○○之談話錄音譯文第 1 至 3 頁（申證 14）可資佐證。

2. 而實際上，申請人范光明於罹病前即已表示公司同仁當時均是攜帶個人筆記型電腦，故其並未違規，且所處理之事務係相對人前副董事長黃甲○○所交辦工會會員出勤計付工資之事務（參申請人更正申請暨補充理由書），並非私人事務。且該些資料均是申請人工會與桃客企工仍在與相對人進行訴訟中之會員資料，相對人卻違法查扣申請人范光明之個人筆記型電腦，並且未經同意即查看、翻拍申請人范光明個人筆記型電腦內所有會員於訴訟中相關的檔案資料，確實已侵害申請人范光明之個人隱私權益，且妨礙工會之活動進行，故相對人 110 年 11 月 22 日查扣申請人范光明私人筆記型電腦，並以檔案內容涉及相對人營業機密為由，而前往大樹派出所報案之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不

1 當勞動行為。

2 (四)相對人指示桃客企工於 110 年 11 月 16 日發函解除申請人范
3 光明 110 年 11 月 11 日當選桃客企工理事資格之行為，構成
4 工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

5 1. 相對人明知申請人范光明為申請人工會之理事，更於 110 年
6 10 月 20 日於桃客企工會會員代表大會上當選理事。相對人為
7 阻擋申請人范光明參與桃客企工之活動，明知桃客企工從未
8 有依其工會章程（相證 2）第 7 條規定而解除已當選之理事
9 前例（詳申證 7，桃客企工第 7 屆第 1 次理、監事會議紀錄，
10 該屆亦有 3 位當選之理事都是內勤管理人員，然而該 3 位內
11 勤管理人員依舊是擔任理事直至 4 年任期屆滿）。又，相對人
12 明知不應介入工會事務，相對人董事長任季男及副董事長黃
13 乙○○卻仍於 110 年 11 月 19 日指示桃客企工理事長姜○○、
14 理事湯○○及理事張○○，要渠等命桃客企工秘書游○○於
15 110 年 11 月 9 日發文解除申請人范光明當選之理事資格（申
16 證 2）。而桃客企工發文後，通知於 110 年 11 月 23 日召開第
17 1 次企業工會理、監事會議前，相對人董事長任季男竟然還
18 偕同桃客企工理事長前往桃園市政府勞動局請教有沒有前
19 例，顯然是介入工會活動，極力阻撓申請人范光明參與企業
20 工會之理、監事會議。

21 2. 此有 110 年 11 月 19 日桃客企工秘書游○○之電話錄音譯文
22 第 1 至 3 頁（申證 13）所載：「今天下午姜○○、湯○○、
23 張○○上去請示副董黃乙○○和董事長，他們下來要我發文

1 給你，我還跟小胖講說這樣不妥，原本小胖說還是給你進來
2 開會，選舉勸你不要當理事長，這樣而已，一樣理事給你做，
3 他們堅決不要給你做。他們一直堅持說要發文給你，叫我用，
4 我用了不好，然後他們就用給律師。我看了那個文就跟小胖
5 講，你們這不是擺明要逼退他？人家他也是會員選出代表，
6 代表選出理事的，你們就算在怎麼樣不想給他當，至少也要
7 坐下來心平氣和地講。」等語可稽。另外，董事長任季男於
8 110 年 11 月 23 日約談申請人范光明時(申證 14)亦提及：「你
9 講道理，你講道理我還是聽啊？是不是，甚至於昨天下午還
10 跟他們那個之前的工會的姜○○（企業工會理事長），我們彼
11 此最後理解甚至去勞工局請教，再把它看看有沒有前例，結
12 果，放在那邊啊？我看不懂你給他們建議什麼？今天他們（企
13 業工會）選舉，有沒有通知你？」

14 3. 由上可知，相對人積極介入桃客企工之理、監事務，堅持要
15 求桃客企工行使其章程之規定，甚至還陪同桃客企工去桃園
16 市政府勞動局詢問，目的即是為了阻止申請人范光明參與桃
17 客企工之理、監事事務。諸此，足稽桃客企工之所以於 110
18 年 11 月 16 日發函解除申請人范光明於 110 年 11 月 11 日當
19 選桃客企工理事之資格，確實係相對人所指示，相對人之行
20 為已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

21 (五)相對人 110 年 12 月 13 日解僱申請人范光明之行為，構成工
22 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 4 款不當勞動行為，
23 其解僱行為無效：

1 1. 相對人於 110 年 12 月 13 日通知解僱申請人范光明(申證 5),
2 其以申請人范光明利用職權指示員工柯○○於上班時間, 以
3 范光明個人筆記型電腦辦理非公務事務, 違反忠誠義務; 又
4 以申請人范光明未經查證前, 即向蘋果新聞播訊息(相證 5),
5 不實內容損害公司形象, 故認違反勞動契約第 3 條、第 4 條
6 第 7 款及工作規則第 40 條規定云云, 依工作規則第 67 條第
7 20 款之規定, 不經預告終止契約。

8 2. 惟查, 申請人范光明攜帶個人筆記型電腦並未違規, 且所處
9 理之事務為相對人前代理董事長黃甲○○所交代之公務, 並
10 非私人事務, 且筆記型電腦檔案中均是申請人工會與桃客企
11 工仍在與相對人進行訴訟中之會員資料, 為工會活動之一
12 環, 相對人卻違法查扣申請人范光明之個人筆記型電腦, 並
13 且未經同意即查看、翻拍申請人范光明個人筆記型電腦內所
14 有會員於訴訟中相關的檔案資料, 確實已侵害申請人范光明
15 之個人隱私權益, 均已如前述。再者, 申請人范光明於 110
16 年 7 月間因爭取防疫補助獲記大功乙次, 時任代理董事長黃
17 甲○○乃找申請人范光明至董事長辦公室, 指示協助訴訟中
18 勞工邱○○等 42 人及彭○○等 30 人(申證 10) 計付加班費
19 促成團體協商, 以利勞資和諧, 故申請人范光明才會於 110
20 年 9 月間指示柯○○利用公務閒暇時間, 協助比對相對人於
21 訴訟中所提供邱○○等 42 人駕駛員出勤記錄行車記錄單圖
22 上之工作時間是否有短計。

23 3. 又相對人與申請人工會多名會員有加班費之爭議, 亦屬事

1 實，則申請人范光明身為申請人工會之理事，協助會員處理
2 加班費訴訟及爭取團體協商空間及接受媒體訪問關於勞資爭
3 議內容等節，均核屬工會之活動，應無疑義。迺相對人竟以
4 上開理由作為其解僱申請人范光明之依據，顯然係針對申請
5 人范光明參加工會活動或擔任工會職務及參與團體協商相關
6 事務所為之解僱，是相對人之解僱行為已構成工會第 35 條第
7 1 項第 1 款及第 3 款之不當勞動行為。

8 4. 又就相對人之解僱行為構成工會第 35 條第 1 項第 4 款之不當
9 勞動行為部分，因申證 12 所示 110 年 8 月間之行為，已足以
10 影響公司營運，故主張構成工會第 35 條第 1 項第 4 款之不當
11 勞動行為。

12 (六)請求裁決事項

13 1. 相對人 110 年 11 月 8 日發函要求申請人范光明簽立保密切結
14 書，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

15 2. 相對人指示桃客企工 110 年 11 月 16 日發函解除申請人范光
16 明 110 年 11 月 11 日當選企業工會理事資格，構成工會法第
17 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

18 3. 相對人 110 年 11 月 22 日查扣申請人私人筆記型電腦以檔案
19 內容涉及相對人營業機密為由前往大樹派出所報案之行為，
20 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

21 4. 相對人 110 年 12 月 13 日解僱申請人之行為，構成工會法第
22 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款及第 5 款不當勞動行為。

23 5. 相對人 110 年 12 月 13 日解僱申請人范光明之行為無效。

1 6. 相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申請人
2 范光明原任相對人督導課課長之職務，並將事證送交勞動部
3 存查。

4 7. 相對人應自 110 年 12 月 14 日起至申請人復職日止，按月於
5 次月 10 日前給付申請人薪資新臺幣 66,500 元，及自每月發
6 薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

7 二、相對人之答辯及主張

8 (一)相對人要求員工簽署保密切結書符合公司治理之慣例，與工
9 會組織或活動無關，且相對人對於未簽署之員工並未給予任
10 何不利待遇，故相對人 110 年 11 月 8 日發函要求申請人范光
11 明簽立保密切結書並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第
12 5 款之不當勞動行為：

13 相對人雖有發文予員工要求簽立申證 1 之保密切結書，然並
14 未強迫員工必須簽署，員工如不願簽署保密切結書，不會受
15 到任何不利待遇或懲處。以與申請人范光明同屬管理部門之
16 同仁為例，管理部門之同仁共計 129 位，其中 95 位簽署保密
17 切結書，有 34 位未簽署，而 34 位未簽署保密切結書之同仁，
18 即未因此受到任何懲處或不利待遇。況且，企業為管理內部
19 資訊而要求員工簽立保密切結書，為公司治理之常情，與工
20 會組織或事務毫無關聯，顯見相對人要求申請人范光明簽立
21 保密切結書，非係基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意
22 思，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞
23 動行為。

1 (二)桃客企工並非相對人所屬，相對人無權干涉桃客企工之事

2 務，申請人請求裁決事項第 2 項之請求顯屬無據：

3 相對人工會並不屬於相對人管理，相對人自始即不可能有權
4 干涉桃客企工之運作，更不可能可以指示桃客企工解除申請
5 人范光明之理事資格。況依桃客企工所提之 110 年 11 月 23
6 日第 11 屆第 1 次理、監事會及選舉紀錄，該會議紀錄已載明
7 「首先先看 11 月 11 日理、監事選舉結果有三位內勤人員，
8 張○○得票 54 票、李○○得票 44 票、范光明得票 32 票，范
9 光明得票第三名按照工會章程第三章第七條規定自動喪失資
10 格。」(相證 1)，內容與桃客企工章程條款(相證 2)相符。
11 該次會議亦經桃園市政府勞動局及桃園市總工會等外部人士
12 列席指導，過程中並無不法，足證申請人范光明喪失桃客企
13 業工會理事資格之原因，係因桃客企工章程規定所致，與相
14 對人完全無涉。

15 (三)申請人范光明指示柯○○於相對人公司內使用私人筆記型電

16 腦製作駕駛員姓名、工作時數及薪資等內部資料之報表，該
17 行為與工會之成立、組織或活動無關，且相對人於 110 年 11
18 月 22 日至大樹派出所報案，係合理懷疑申請人范光明有竊取
19 相對人營業資料之嫌疑，故依法報案，不構成工會法第 35 條
20 第 1 項第 5 款，是申請人請求裁決事項第 3 項之請求顯屬無
21 據：

22 1. 申請人范光明稱其指示其下屬柯○○於相對人公司使用私人

23 筆記型電腦製作駕駛員姓名及工作時數等報表就是證人黃甲

1 ○○（相對人之前副董事長）所謂「請范光明課長去了解溝
2 通」交辦之事云云，然而依證人黃甲○○於 111 年 6 月 2 日
3 之證述，可知證人黃甲○○並未將請申請人范光明去協助溝
4 通了解一事告知相對人新任經營團隊（111 年 6 月 2 日第 2
5 次調查會議記錄第 5 頁第 22 行起至第 6 頁第 9 行止），是相
6 對人經營團隊並無人知悉此事。

7 2. 相對人於新任董事長就任後，為公司治理之需要，先推動員
8 工簽署保密切結書，於 110 年 11 月第 3 週週報時，明令禁止
9 攜帶私人筆記型電腦處理公事，為申請人范光明所知悉（相
10 證 8）。110 年 11 月 22 日相對人員工發現柯○○違規使用私
11 人筆記型電腦，通報總務部副理，總務部副理到場了解時，
12 柯○○急忙蓋上私人筆記型電腦，故引起總務部副理懷疑，
13 遂請柯○○將筆記型電腦打開後，發覺柯○○以私人筆記型
14 電腦製作相對人公司駕駛員姓名、工作時數及薪資等內部資
15 料之報表，經詢後柯○○表示係其主管申請人范光明指示其
16 以申請人范光明私人筆記型電腦製作之報表（相證 15）。

17 3. 相對人因主觀上不知悉前副董事長黃甲○○有請申請人范光
18 明協助溝通了解一事，客觀上相對人公司駕駛員姓名、工作
19 時數及薪資等內部資料並非申請人范光明任職之督導課所管
20 理，且申請人范光明確有指使下屬以私人筆記型電腦蒐集該
21 資料並製作報表，足使相對人合理懷疑申請人范光明竊取公
22 司營業秘密，故相對人為保全證據才會到派出所報案。因此，
23 相對人至派出所報案係合法行使刑事訴訟法所賦予之告訴

1 權，並非為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動
2 之行為，亦無意圖妨礙工會之運作，使工會無法產生對抗實
3 力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內，是本件不會因相對
4 人提起系爭告訴，即生直接支配介入工會，進而使工會成員
5 產生寒蟬效應之情事，自不會構成工會法第 35 條第 1 項第 5
6 款之不當勞動行為。

7 (四)相對人因申請人范光明違反工作規則情節重大，於 110 年 12
8 月 13 日召開第 1 次臨時獎懲會議決議解僱申請人范光明，此
9 舉不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 4 款之情
10 形，申請人請求裁決事項第 4 至 7 項之請求顯屬無據：

- 11 1. 申請人范光明指示柯○○以申請人范光明私人筆記型電腦蒐
12 集所得之駕駛員工時及薪資等資料製作加班費請求金額之訴
13 訟相關文件，期間逾一個多月（相證 15），另參酌申請人范
14 光明之談話紀錄表（相證 12）亦稱：「(28、問：那你有沒有
15 想到如果說她做這樣的事情有可能涉及相關員工的個資或者
16 不是她業務職掌內的事情，這樣會有什麼樣的後果？）答：
17 因為個資這個部分，沒有所謂的個資，這裡面都是臺灣汽車
18 產業工會會員資料，並沒有他人駕駛的資料，所以原則上這
19 都是經過 70 多位駕駛授權的部分。(29、問：那柯員是工會的
20 的職員嗎？）答：她本來就是工會的職員啊。(30、問：我所
21 謂的職員是她在工會擔任什麼樣的職務嗎？還是她工會的職
22 務可以做這件事情？）答：因為這個部分那是授權給我，那
23 我們願意授權給誰這個部分，當然是我們可以決定。(31、問：

1 你說你可以決定她執行工會做的事情？）答：當然可以決定
2 啊。...（75、問：請問你交代柯○○她做這個事情有多久了？）
3 答：就你們知道大概她才進來一個月能夠做多久，一個多月
4 而已啊」。

5 2. 依上開申請人范光明之談話紀錄，可知柯○○非申請人工會
6 之職員，申請人范光明利用其課長職權，指示柯○○於上班
7 期間執行非職掌之工作內容，期間長達 1 個多月，依照 103
8 年勞裁字第 29 號裁決及 104 號勞裁字第 7 號裁決決定意旨，
9 工會幹部若於值勤時有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可
10 援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處分。況
11 且，申請人范光明除有上開違反勞動契約或工作規則情節重
12 大之情形外，申請人范光明知悉相對人發現柯○○利用上班
13 時間處理范光明私人事務並展開調查後，隨即誣指伊筆記型
14 電腦內容遭刪除而對相對人員工黃丙○○及簡○○提起妨害
15 電腦使用等罪（此部分已經桃園地檢署為不起訴處分，相證
16 16），且同時向新聞媒體投訴（相證 4），顯是欲藉由媒體輿
17 論施壓相對人，並使相對人員工陷於遭刑事追訴之恐懼中，
18 而完全未經查證。相對人綜合考量上情，認相對人范光明上
19 開舉措，違反勞動契約且情節重大，依程序召開獎懲委員會
20 （其中 2 位委員為桃客企工常務理事）審酌上情後，決議解
21 僱，相對人之程序既於法有據且依法召開相關程序，自無工
22 會法第 35 條第 1 項第 1 款不利待遇之不當勞動行為。

23 3. 再者，申請人范光明指示柯○○於相對人公司使用私人筆記

1 型電腦製作駕駛員姓名、工作時數及薪資等內部資料之報
2 表，係邱○○等 42 人或彭○○等 30 人個人訴訟文書，並非
3 申請人工會之事務；況經比對申請人范光明談話記錄（相證
4 12，第 54 至 58 點、第 79 點及第 80 點）與證人黃甲○○之
5 證詞（111 年 6 月 2 日第 2 次調查會議紀錄），可知申請人范
6 光明指示柯○○於公司使用私人筆記型電腦製作駕駛員姓
7 名、工作時數及薪資等內部資料之報表，顯非相對人之前副
8 董事長黃甲○○所交辦之事務，且證人黃甲○○指示申請人
9 范光明去了解溝通係為勞資和諧，非為要讓申請人范光明將
10 資料作為訴訟之用。

11 4. 又申請人工會並未依團體協約法之規定向相對人請求進行團
12 體協商，亦未曾請求為一般性協商。更何況，相對人員工共
13 計 797 位，其中參加桃客企工有 765 位，加入申請人工會之
14 僅數 10 位，則申請人工會所屬會員受僱於相對人之人數，並
15 未逾相對人所僱用勞工人數二分之一，是申請人工會並非具
16 有團體協約法第 6 條第 3 項規定得請求團體協商資格之工
17 會，是相對人自不構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之事由。

18 5. 申請人工會或申請人范光明於本件中並無為了達成其主張，
19 對相對人為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行
20 為，是相對人實無有構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之可能。

21 （五）答辯聲明：

22 申請人之請求駁回。

23 三、雙方不爭執之事實：

1 (一)相對人於 110 年 11 月 8 日發布通知並檢附保密切結書，主旨
2 為「在職人員簽立保密切結書」，說明中並載明切結書請於 11
3 月 19 日寄回人士股彙整存查。保密切結書第 1 條第 3 款載為
4 「公司尚未對外公開之任何資訊、資料等（包含但不限於會
5 議記錄、簽呈、公司車輛、廠站之監視器錄影內容、公司員
6 工之出勤紀錄、駕駛員之班表、行車憑單...等）。」（申證 1）

7 (二)桃客企工於 110 年 11 月 16 日發函通知申請人范光明，依照
8 工會章程第 3 章第 7 條「內勤管理人員不得超過理、監事名
9 額十二分之二，超過部分應自動喪失，由次順位遞補。」之
10 規定，並載明該工會除駕駛員以外，均為內勤管理人員，故
11 依上開規定，應由票數底者自動喪失當選理事之資格，並由
12 候補第 1 位遞補。（申證 2）

13 (三)桃客企工於 110 年 11 月 23 日召開第 11 屆第 1 次理、監事會
14 及選舉，主席發言表示申請人范光明依據工會章程第 3 章第
15 7 條 5 之規定自動喪失理事資格，由候補第 1 位之廖漢虎遞
16 補。（相證 1）

17 (四)相對人於 110 年 12 月 13 日解僱申請人范光明。（申證 5）

18 四、本案爭點：

19 (一)相對人 110 年 11 月 8 日發函要求申請人范光明簽署保密切結
20 書之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之
21 不當勞動行為？

22 (二)相對人是否有指示桃客企工 110 年 11 月 16 日發函解除申請
23 人范光明 110 年 11 月 11 日當選企業工會理事資格？是否構

1 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

2 (三)相對人 110 年 11 月 22 日查扣申請人范光明私人筆記型電腦，
3 並以筆記型電腦檔案內容涉及相對人營業機密為由前往大樹
4 派出所報案之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不
5 當勞動行為？

6 (四)相對人 110 年 12 月 13 日解僱申請人范光明之行為，是否構
7 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款及第 5 款之
8 不當勞動行為？

9 五、判斷理由：

10 (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
11 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
12 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
13 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
14 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
15 外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及
16 快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員
17 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行
18 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
19 資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為
20 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
21 為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動
22 行為之認識為已足。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，
23 係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，

工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。且「該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款及第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號及 106 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

(二)相對人 110 年 11 月 8 日發函要求申請人范光明簽立保密切結書之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為：

1. 申請人主張：桃客企工於 110 年 10 月 20 日改選理、監事，申請人范光明當選理事，相對人於 110 年 11 月 8 日發文要求申請人范光明簽立保密切結書（申證 1），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為云云。相對人則以相對人要求員工簽署保密切結書符合公司治理之慣例，不簽也不會有任何不利，與工會組織或活動無關等語資為抗辯。
2. 揆諸申請人主張 110 年 9 月間公司新的人事主管上任就開始要求所有內勤人員簽署保密切結書，110 年 11 月 8 日又發文給尚未簽署的員工要求簽署（參申請人 111 年 5 月 30 日勞

1 動部不當勞動行為裁決更正申請暨補充理由書第 6 頁及 111
2 年 6 月 17 日勞動部不當勞動行為裁決補充理由二書第 2 至 3
3 頁），以及相對人於本會表示：「除了駕駛以外的員工，相
4 對人會要求簽署，但不強制，不簽也不會有任何不利等」(111
5 年 5 月 10 日第 1 次調查會議紀錄第 4 頁)，「發放保密切結書
6 的對象是針對管理部門員工共 129 名，從相證 17 及相證 18
7 可知就算未簽署保密切結書也不會遭受懲處，且表現良好也
8 會依規定給予表揚與調薪，管理部門總共有 129 位員工，有
9 34 位未簽署，沒有一個人被懲處」(111 年 6 月 23 日第 3 次
10 調查會議紀錄第 1 頁)。可見相對人於 110 年 9 月起，係要
11 求所有管理部門人員簽署保密切結書，相對人再於 110 年 11
12 月 8 日發文給尚未簽署的員工要求簽署，申請人范光明亦包
13 含在其中，為兩造所不爭執，堪可採信。是相對人 110 年 11
14 月 8 日發函要求簽署保密切結書，其對象為尚未簽署的員
15 工，其他非工會會員也會被要求簽立，並非針對申請人范光
16 明，亦非針對工會幹部或工會。

17 3. 再者，申請人范光明乃至其他未簽立保密切結書之員工，並
18 未因此受到懲處或不利益待遇：

19 查相對人並未強迫簽署保密切結書，本件申請人范光明拒絕
20 簽署，亦不曾受到相對人任何不利益待遇或懲處；甚至上開
21 34 位未簽署保密切結書之員工中，有獲得加薪者(相證 17)，
22 抑或表現良好經相對人表揚為模範員工之例(相證 18)。綜
23 上，相對人係要求所有管理部門員工簽署保密切結書，110

1 年 11 月 8 日再發函要求尚未簽署的員工包括申請人范光明簽
2 署，而申請人范光明拒絕簽署，亦無受到任何懲處或不利益
3 待遇，因此，相對人於 110 年 11 月 8 日發函要求申請人范光
4 明簽立保密切結書之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1
5 款之不當勞動行為。

6 4. 相對人上開行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
7 勞動行為：

8 相對人係要求所有內勤管理部門員工簽立保密切結書，已如
9 前述，並非針對申請人范光明，亦非針對工會幹部或工會。
10 查，為建立良好之公司治理制度，公司基於經營管理之需
11 要，就公司內部控管制度等，要求員工簽署保密切結
12 書，實務上亦所在多有，並不必然針對工會組織或打壓
13 工會活動。今相對人要求所屬管理部門 129 位員工簽立保密
14 切結書，除要求申請人范光明簽立，其他非工會會員也會被
15 要求簽立，由員工自行決定是否簽署，並非基於支配介入等
16 不當勞動行為之意思，無不當影響、妨礙或限制工會之成立、
17 組織或活動之行為，亦無妨礙工會運作及自主性，是申請人
18 主張相對人於 110 年 11 月 8 日發函要求申請人范光明簽立保
19 密切結書之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
20 動行為，顯屬無據。

21 (三)本件並無積極事證證明相對人有指示桃客企工於 110 年 11 月
22 16 日發函解除申請人范光明 110 年 11 月 11 日當選企業工會
23 理事資格，因此不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞

動行為：

1. 申請人主張：相對人指示桃客企工於 110 年 11 月 16 日發文通知申請人范光明喪失工會理事資格之行為（申證 2），構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云；相對人則以，桃客企工並非相對人所屬，相對人無權干涉桃客企工之事務，解除申請人范光明理事職務者亦非相對人等語資為抗辯。

2. 程序方面：申請人范光明當選桃客企工理事後，為桃客企工解除理事資格，申請人范光明主張係相對人指示桃客企工所為，相對人之行為對桃客企工構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入(111 年 6 月 2 日第 2 次調查會議紀錄第 8 頁)。而桃客企工雖非本件之當事人，但申請人范光明如因相對人指示桃客企工將其解除理事資格，仍可能構成不當影響、限制或妨礙桃客企工之工會活動之行為，因此申請人范光明提出本項請求裁決事項，應屬合法。是本會應審究者為：相對人是否有指示桃客企工於 110 年 11 月 16 日發函解除申請人范光明 110 年 11 月 11 日當選企業工會理事資格？

3. 查，相對人否認曾經指示桃客企工解除申請人范光明之理事職務，復提出桃客企工 110 年 11 月 23 日第 11 屆第 1 次理、監事會及選舉紀錄，依據該紀錄載明「主席報告：...首先先看 11 月 11 日理、監事選舉結果有三位內勤人員，張○○得票 54 票、李○○得票 44 票、范光明得票 32 票，范光明得票第三名按照工會章程第三章第七條規定自動喪失資格...」(相

證 1)。再查桃客企工章程第 3 章第 7 條規定，確實有「...內勤管理人員不得超過理、監事名額十二分之二，超過部分應自動喪失，由次順位者遞補」(相證 2)，章程規定為雙方所不爭執，是申請人范光明係符合桃客企工章程第 3 章第 7 條規定，而自動喪失桃客企業工會理事資格。何況上開會議亦經主管機關即桃園市政府勞動局及桃園市總工會等外部人士列席指導，過程中並無違反相關規定之情事，足證申請人范光明自動喪失桃客企工理事資格之原因，係依據桃客企工章程規定所致，與相對人無涉，相對人並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4. 申請人范光明固然提出 110 年 11 月 19 日桃客企工秘書游○○電話錄音譯文第 1 至 3 頁(申證 13)、110 年 11 月 23 日董事長任季男約談錄音譯文第 8 頁(申證 14)，主張相對人董事長任季男及副董事長黃乙○○猶仍於「110 年 11 月 19 日」指示桃客企工理事長姜○○、理事湯○○及理事張○○3 人，要求桃客企工秘書游○○於「110 年 11 月 9 日」發文解除申請人范光明當選理事資格，甚至於發文後，通知於 11 月 23 日召開第 1 次企業工會理、監事會議前，相對人董事長任季男偕同桃客企工理事長姜○○前往桃園市政府勞動局請教有沒有前例云云(申請人 111 年 6 月 17 日勞動部不當勞動行為裁決補充理由二書第 4 至 5 頁)。惟細察申請人范光明所舉內容(申證 13)：「工會秘書游○○說：『今天下午』姜○○、湯○○、張○○上去請示副董黃乙○○和董事長，他

1 們下來要我發文給你，我還跟小胖講說這樣不妥…」等語，
2 僅能證明「110 年 11 月 19 日」桃客企工理事長姜○○、理
3 事湯○○及理事張○○3 人，曾與相對人副董黃乙○○和董
4 事長任季男談到申請人范光明理事資格問題；而無從證明先
5 前「110 年 11 月 16 日」桃客企工之發函背景為何。而申證
6 14 之譯文「董事長任季男說：…甚至於昨天下午還跟他們那
7 個之前的工會的姜○○（企業工會理事長），我們彼此最後
8 理解甚至去勞工局請教，再把它看看有沒有前例」，僅能證
9 明「110 年 11 月 22 日」相對人曾與桃客企工理事長姜○○
10 等人前往桃園市政府勞動局，討論申請人范光明理事資格問
11 題。以上，申請人范光明所提之錄音譯文，皆不能證明相對
12 人有指示桃客企工於「110 年 11 月 16 日」（申請人上開書狀
13 誤載為「110 年 11 月 9 日」）發函解除申請人范光明 110 年
14 11 月 11 日當選企業工會理事資格，此外並無積極事證證明相
15 對人有指示桃客企工於 110 年 11 月 16 日發函解除申請人范
16 光明 110 年 11 月 11 日當選桃客企工理事資格，申請人范光
17 明主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
18 為，難屬有理。

19 5. 至於申請人范光明主張，桃客企工從未有依其工會章程（相
20 證 2）第 7 條規定解除已當選理事之前例，依據第 7 屆第 1
21 次理監事會議紀錄（申證 7），該屆亦有 3 位當選之理事都是
22 相對人內勤管理人員，而該 3 位內勤管理人員依舊擔任理事
23 直至 4 年任期屆滿云云。惟查，縱申請人所稱之上述前例屬

1 實，然此為申請人與桃客企工之爭議，自應循民事訴訟途徑
2 解決，難以據此即謂相對人對桃客企工有支配介入，申請人
3 此部分之主張，自無可採。

4 (四)相對人110年11月22日查扣申請人范光明私人筆記型電腦，
5 並以筆記型電腦檔案內容涉及相對人營業機密為由，而前往
6 大樹派出所報案之行為，不構成工會法第35條第1項第5款
7 不當勞動行為：

8 1. 申請人主張：110年11月22日相對人公司約10人前來督導
9 課要求查看申請人范光明筆記型電腦，並要求柯○○逐一開
10 啟檔案，有3至4人持手機翻拍筆記型電腦內容，最後要求
11 柯○○帶同筆記型電腦前往警局報案並要求扣押筆記型電
12 腦，是相對人質疑筆記型電腦內容涉及侵害公司營業秘密而
13 違法查扣申請人范光明之個人筆記型電腦，侵害申請人范光
14 明之個人隱私權益，且妨礙工會之活動進行，故相對人110
15 年11月22日查扣申請人范光明私人筆記型電腦以檔案內容
16 涉及相對人營業機密為由前往大樹派出所報案之行為，構成
17 工會法第35條第1項第5款不當勞動行為云云。相對人則
18 以，當天係合理懷疑申請人范光明有竊取相對人營業資料之
19 嫌疑，故依法報案等語為抗辯。

20 2. 相對人主觀上並不知悉前副董事長黃甲○○於代理董事長期
21 間有交辦申請人范光明協助處理，且相對人並未查扣申請人
22 范光明之筆記型電腦，前往大樹派出所乃備案而非報案，事
23 後也未對申請人范光明提出告訴，是相對人之行為不構成工

1 會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

2 (1) 查，申請人范光明曾經指示其下屬柯○○於相對人公司使
3 用申請人范光明私人筆記型電腦，製作 72 名申請人工會會
4 員（即邱○○等 42 人及彭○○等 30 人）工作時數及薪資
5 等資料之報表，此一事實雙方並無爭執，堪以認定。

6 (2) 相對人主觀上並不知悉前副董事長黃甲○○有交辦申請人
7 范光明協助處理上開 72 名申請人工會會員之工時資料，此
8 觀證人黃甲○○於本會證稱：「（請問證人，請申請人去
9 溝通了解一事，有沒有相關書面資料？）沒有，都是直接
10 口頭溝通。（請問證人，到您沒有代理董事長後，該事項
11 有沒有列入交接事項？）沒有，該事項非屬於必要交接事
12 項。」（111 年 6 月 2 日第 2 次調查會議記錄第 5 頁第 22
13 行以下），可知證人黃甲○○並未將請申請人范光明去協
14 助溝通了解一事告知相對人之新任經營團隊，是相對人並
15 無人知悉此事。且相對人確有「不能帶電腦處理公事」之
16 規定（相證 8，週會會議記錄第 2 頁），相對人於本會調查
17 會議時亦表示：「（請問相對人，不能帶私人電腦進入公司
18 的規定是何時頒布？）該規定是針對所有員工，董事長於
19 110 年 11 月 19 日週報上有說明以後上班時間不得攜帶私人
20 電腦的規定，申請人范光明在上面也有簽名。」（111 年 6
21 月 23 日第 3 次調查會議紀錄第 2 頁），顯見相對人之該規
22 定乃係對全公司發布，並非針對申請人工會。

23 (3) 110 年 11 月 22 日當天，相對人因公司主管看到柯○○使用

1 申請人范光明的私人筆記型電腦，因而請柯○○開啟筆記
2 型電腦查看是否有違規情形，由於筆記型電腦畫面上有看
3 到柯○○在整理公司員工、薪資及工時等資料，而這些資
4 料並不是柯○○職掌範圍內資料，因而才懷疑可能有從公
5 司電腦調取資料的情形，柯○○表示筆記型電腦是申請人
6 范光明交付，但公司無法查扣私人筆記型電腦。相對人為
7 釐清事實，才由兩位主管陪同柯○○，由柯○○帶著申請
8 人范光明之筆記型電腦向大樹派出所備案，備案後筆記型
9 電腦還是由柯○○帶回，事後相對人有先詢問律師意見，
10 並和柯○○約談過後，發現資料應是由邱○○等人交付給
11 申請人范光明，申請人范光明再交給柯○○，無法認定柯
12 ○○是從公司電腦調取資料，因而相對人並未提出告訴等
13 情，經相對人於本會調查時纂述甚詳（111年6月23日第
14 3次調查紀錄第2頁），顯見相對人於110年11月22日至
15 大樹派出所備案，係基於合理懷疑申請人范光明有竊取相
16 對人之營業資料之嫌，故依循法律程序前往大樹派出所備
17 案，事後也未提起訴訟。基上所述，難謂相對人向警局備
18 案一事並無合理根據，足認相對人並非立於社會經濟優勢
19 地位之雇主身分，而為直接支配介入申請人工會之組織或
20 活動之行為，自不構成工會法第35條第1項第5款之不當
21 勞動行為。

22 （五）相對人110年12月13日解僱申請人范光明之行為，構成工
23 會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1 1. 申請人主張：相對人於 110 年 12 月 13 日以申請人范光明利
2 用職權指示員工柯○○於上班時間，以申請人范光明個人筆
3 記型電腦辦理非公務事務，違反忠誠義務；又以申請人范光
4 明未經查證前，即向蘋果新聞散播訊息（相證 5），不實內容
5 損害公司形象，解僱申請人范光明（申證 5），構成工會法第
6 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行
7 為云云。

8 相對人則以，申請人范光明竟於擔任相對人公司督導課長期
9 間，於 110 年 11 月 22 日指示下屬柯○○於上班時間，使用
10 申請人范光明之私人筆記型電腦辦理其個人事務，形同將相
11 對人僱用之人員充作私人秘書，時間長達 1 個月之久，使公
12 司形同花費 1 個月之薪資，並提供場地及水電為申請人范光
13 明 1 人聘僱專員處理申請人范光明之私人事務。相對人因申
14 請人范光明違反工作規則情節重大，於 110 年 12 月 13 日召
15 開第 1 次臨時獎懲會議決議解僱，不構成工會法第 35 條第 1
16 項第 1 款、第 3 款、第 4 款及第 5 款之情形等語資為抗辯。

17 2. 查，相對人 110 年 12 月 13 日以桃汽客人字 0529 號函，通知
18 解僱申請人范光明（申證 5），解僱理由為：「利用職權指示
19 所屬員工柯○○於上班時間，以申請人范光明個人筆記型電
20 腦辦理非職掌事務達一個多月之久」；「另在未經查證前，即
21 向蘋果日報散播訊息，不實內容損害公司形象」。是本會應審
22 究者為，相對人以上開兩項事由解僱申請人范光明之行為是
23 否構成不當勞動行為。

1 3. 就相對人指稱申請人范光明利用職權指示所屬員工柯○○，
2 於上班時間以申請人范光明個人筆記型電腦辦理非職掌事務
3 一節：

4 (1) 查申請人范光明於 110 年 4 月 14 日升任督導課長，負責相
5 對人員工班次調派及逾時津貼審查等業務，時任相對人副
6 董事長黃甲○○乃找申請人范光明，指示協助相對人員工，
7 同時也是申請人工會會員之邱○○等 42 人及彭○○等 30
8 人（申證 10）解決加班費爭議，以利勞資和諧。此觀證人
9 黃甲○○於本會證稱：「110 年 4 月我正式擔任副董事長後
10 有再去了解團體協約加班費訴訟的問題，實際了解後與在
11 董事會上的訊息有所落差，『所以有請督導課范光明課長實
12 際的了解，因為當時還有好幾 10 位司機在訴訟中』，董事
13 會認知是團體協約簽完後，付了 1.2 億這件事就解決了，
14 結果履行後還是有訴訟。當時經營團隊主張桃園客運應該
15 要改善勞動條件，修復勞資關係，所以積極要求針對該些
16 爭議進行處理，我認為公司工時的產生是勞方與資方雙方
17 產生的結果，工時紀錄應該是要公開而非保密的事情，所
18 以我認為當時紀錄沒有保密的必要，才請范光明課長針對
19 有爭議部分要協調，如果有落差需要公司補償就應補償，
20 但有多領的也應該要退回」，「當時對於工時的態度是站在
21 保護公司也保護員工的立場，駕駛員可以隨時來公司調取
22 工時紀錄。『我請范光明去實際了解、溝通工時的產生中是
23 否有誤差』，原則上希望保障勞資雙方基本權益，沒有把工

1 時資料當作公司的秘密看待」，「記得是請范光明對於勞資
2 爭議要實事求是，司機駕駛部分有工時紀錄、加班紀錄表，
3 沒有印象有具體的說要他去做統計，但是我有確實的要求
4 他針對工時部分與駕駛員間要雙方取得確切證據比對，讓
5 員工權益沒有被侵犯，公司也沒有誤發錯誤金額。我同意
6 他去調閱工時紀錄及加班紀錄表，跟駕駛員核對，但細部
7 的統計等等，我沒有清楚指令給他。我要他做成紀錄是要
8 先跟員工核對，最終交給公司，但到我離開為止，這件事
9 還沒完全落實」，「(請問證人，是否記得何時要求申請人做
10 這件事？細節內容為何？)我印象中是在發生在我擔任副
11 董事長時，約 110 年 5 月底至 6 月間，...所謂的了解是透
12 過公司薪資系統確認相關工時與薪資是否有對應，溝通是
13 跟當時有爭議的司機當事人，確認公司薪資與實際發生工
14 時所得之間有無落差」。由證人以上之證詞可知，因為當時
15 有數十位駕駛員與相對人就加班費等事件與相對人進行訴
16 訟，110 年 5 月底至 6 月間擔任副董事長之證人黃甲○○
17 為勞資和諧，而將釐清訴訟之駕駛員與相對人間的工時紀
18 錄及加班紀錄等資料一事交由申請人范光明辦理，而因需
19 整理之資料繁雜，申請人范光明才指示所屬員工柯○○協
20 助處理，是申請人范光明指示柯○○所處理之加班費爭議
21 等事項，應屬上級交辦之公務而為工作內容之一部份，並
22 非相對人所稱之「非職掌事務」。

23 (2) 申請人范光明曾於 110 年 11 月 29 日於相對人訪談時告知

1 上情，此觀相對人之訪談紀錄所載：「(請問你提供該筆記
2 型電腦指示辦事員柯○○做什麼事情?) 這個是前駐會對於
3 勞資爭議的釐清，所需的計算方式，以了解是否有違法或
4 不足之部分」、「(請問你說的前駐會是哪一位呢?) 副董事
5 長」、「(副董事長哪一位?) 黃甲○○先生」即明(參相證
6 12，第 12 至 15 之問答)。相對人未向前任經營團隊求證，
7 新、舊任經營團隊也未交接此項事務，此屬相對人內部之
8 交接疏失；且相對人於上開訪談後亦未向證人黃甲○○求
9 證，顯非可歸責於申請人范光明。再查，申請人范光明使
10 用個人筆記型電腦，雖有違反相對人 110 年 11 月 19 日週
11 報不得攜帶私人電腦進入公司之規定，但其所從事者仍屬
12 副董事長黃甲○○交辦之職務，衡其情節尚屬輕微，而相
13 對人逕處以最嚴重之懲戒解僱，違反比例原則。再者，上
14 開申請人范光明指示柯○○協助處理之工時爭議，同時也
15 是協助申請人工會會員與相對人訴訟之用，具有工會活動
16 之性質，亦為時任副董事長黃甲○○所允許。今相對人以
17 申請人范光明違反不得攜帶個人筆記型電腦進入公司之規
18 定，及利用職權指示所屬員工柯○○於上班時間，以申請
19 人范光明個人筆記型電腦辦理非職掌事務為由，而將之解
20 僱，顯係針對申請人范光明參與工會活動而為，核其解僱
21 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

22 4. 就相對人指稱，申請人范光明在未經查證前，即向蘋果日報
23 散播訊息，不實內容損害公司形象一節：

1 (1) 查蘋果新聞網於 110 年 11 月 24 日發表文章（相證 5），標
2 題：「桃園客運又爆爭議！彙整駕駛工時幫討加班費遭報警
3 處理 資料還『被消失』」，內文載有：「針對桃客爭議，范
4 光明表示，因 70 多位員工認為桃客計算加班費未依法令規
5 定，因他是台灣汽車產業工會理事及桃園客運企業工會理
6 事，駕駛委託他計算工時及加班費，已離職的經營高層也
7 曾交代應算清楚、該還給員工的就要還；根據估算，每人
8 最少被欠 100 多萬加班費，但團體協約和解讓每人僅能領
9 到幾十萬加班費，因此該 70 多名員工提告爭取...」、「范光
10 明指出，他在 11 月 22 日休假，一名新進年輕女員工使用
11 他個人筆記型電腦協助計算駕駛加班費，該筆記型電腦內
12 都是工會會員相關資料，並未與公司網路連線或下載公司
13 文件，公司卻派 6 到 7 人壓著小妹移送警察局，她除遭扣
14 留 2 到 3 小時，且事後發現筆記型電腦內全國駕駛資料也
15 遺失，恰巧當天是桃園客運企業工會理事長選舉前一天...」
16 （相證 5）。由以上報導可知，申請人范光明是在表述申請
17 人工會會員加班費短少之爭議及申請人范光明用以協助申
18 請人工會會員之筆記型電腦遭到相對人帶往警局報案；該
19 報導主要係在訴說申請人工會會員與相對人間之爭議，且
20 發表在桃客企工第 11 屆第 1 次理、監事會及選舉之次日（該
21 次會議中確認申請人范光明自動喪失理事資格），而申請人
22 范光明為申請人工會之理事，該報導所提 70 多名相對人員
23 工則為申請人工會會員，渠等委託申請人范光明處理與相

1 對人之爭議，乃係為維護申請人工會會員之權益。故申請
2 人范光明向媒體蘋果新聞網提供資訊，其言論符合申請人
3 工會一貫之運動方針，即維護申請人工會會員之權益，自
4 屬正當工會活動之範疇。考量工會法制定目的是為了促進
5 勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，所謂工會活動
6 並不以工會會員大會、會員代表大會或理、監事會所議決
7 或指示的活動為限，即使是會員所為的自發性活動，只要
8 客觀上是依循工會的運動方針所為的行為，也該被認為屬
9 於工會活動，而受法律的保護。

10 (2) 再者，工會會員發表對雇主批評的言論，因為工會對雇主
11 的批評言論屬於工會活動的自由，而所描述的工時與加班
12 費屬於勞動條件，發言為工會活動，且內容並未偏離真實，
13 但是雇主擁有較工會更有效的言論管道，本來就可以利用
14 既有管道對於工會的言論加以澄清或回應，雇主不得輕率
15 否定工會會員發言的正當性，屬正當工會活動的範圍，如
16 果雇主對工會會員給予懲戒或不利待遇，則有可能成立不
17 當勞動行為（本會 107 年勞裁字第 46 號裁決決定參照）。
18 申請人范光明於 110 年 11 月 24 日於蘋果新聞網所為之言
19 論，內容均為工會會員加班費等議題相關之言論，其所述
20 之內容亦非與事實相悖，依前揭意旨，其言論仍屬正當之
21 工會活動之範疇，已如上述；然而，相對人卻針對其言論，
22 以「向媒體蘋果日報散播訊息，不實內容亦嚴重損害公司
23 形象」為由，對申請人范光明為解僱之懲處，從以上整體

1 過程觀察，充分顯露對申請人范光明從重懲戒，係為對工
2 會幹部所為之不利待遇，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1
3 款之不當勞動行為。

4 (六)相對人 110 年 12 月 13 日解僱申請人范光明之行為，構成工
5 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

6 工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：雇主或代表雇主行使管理
7 權之人不得有「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或
8 活動」之行為。而相對人將擔任申請人工會核心幹部之申請
9 人范光明不合法解僱，對於申請人工會之組織、活動自屬不
10 當影響、妨礙或限制，對申請人工會幹部及會員將可能造成
11 寒蟬效應，相對人系爭解僱行為顯已構成工會法第 35 條第 1
12 項第 5 款之不當勞動行為。

13 (七)相對人 110 年 12 月 13 日解僱申請人范光明之行為，不構成
14 工會法第 35 條第 1 項第 3 款及第 4 款之不當勞動行為：

15 按，工會法第 35 條第 1 項第 3 及第 4 款規定：雇主或代表雇
16 主行使管理權之人不得有「對於勞工提出團體協商之要求或
17 參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或
18 為其他不利之待遇」、「對於勞工參與或支持爭議行為，而解
19 僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之行為。又針對爭議
20 行為，勞資爭議處理法第 5 條第 4 款定有明文，係指「勞資
21 爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常
22 運作及與之對抗之行為」，今申請人范光明或申請人工會並
23 無依團體協約法之規定向相對人請求團體協商，亦無對相對

1 人為罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為，是申
2 請人主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款及第 4 款之
3 不當勞動行為，洵屬無據。

4 六、按工會法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之
5 人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效」。相對人 110
6 年 12 月 13 日解僱申請人范光明之行為，違反工會法第 35 條第
7 1 項第 1 款及第 5 款之規定而屬不當勞動行為，已如上述，則
8 依工會法第 35 條第 2 項規定，相對人 110 年 12 月 13 日解僱申
9 請人范光明之行為，當屬無效。

10 七、救濟命令部分：

11 查勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。
12 裁決委員會如認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布
13 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
14 量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救
15 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
16 體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸
17 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，
18 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
19 權、團體協商權及團體爭議權等基本權以及透過此等保障來形
20 塑應有的公訂的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行
21 為該當工會法第 35 條第 1 項規定依同條第 2 項而無效之場合，
22 本會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當
23 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

1 定者，本會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一
2 定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事
3 件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。相對人 110 年
4 12 月 13 日解僱申請人范光明之行為，既屬不當勞動行為而無
5 效，相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申請
6 人范光明原任相對人督導課課長之職務，並將事證送交勞動部
7 存查。其次，相對人應自 110 年 12 月 14 日起至申請人復職日
8 止，按月於次月 10 日前給付申請人薪資新臺幣 66,500 元（111
9 年 6 月 2 日第 2 次調查會議紀錄第 8 頁第 16 行），及自每月發
10 薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

11 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
12 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

13 九、據上論結，本件為一部有理由、一部無理由，依勞資爭議處理
14 法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項及第 51 條第 1 項，裁決如主
15 文。

16

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 林佳和

蔡菰萍

李瑞敏

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

邱羽凡

林垠君

李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 1 年 8 月 1 2 日

2

3 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
4 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
5 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

6 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之
7 決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向
8 普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事
9 人依裁決決定書達成合意。