

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 35 號

【裁決要旨】

- 一、 申請人 106 年 7 月 17 日提出本件裁決申請，黃甲○○又在 106 年 9 月 5 日出具聲明書並提出本會為證，則相對人及黃甲○○理應更加謹慎分辨收信人是否為申請人，但新竹縣政府 106 年 10 月 17 日發文給申請人之信件卻仍遭黃甲○○拆閱，顯見相對人亦有故意放任不加監督之情事，可以認定該等拆閱信件之行為並不違反相對人之意思，並已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象，尚難認純粹為黃甲○○之個人行為。相對人既無法舉證黃甲○○之拆閱行為純粹係其個人行為且完全違反相對人之意思，應認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 惟雇主對於工作場所及屬於雇主之財產仍有合理之管理、控制權限，工會欲在工作場所及雇主管理之財產進行工會活動，並非漫無限制。工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主業務。正常工作時間內之工會活動，抵觸勞動義務，原則上否定其正當性。惟如團體協約、工作規則、習慣、或在得到雇主同意等情形，則為例外

【裁決主文】

申請人 元晶太陽能科技股份有限公司企業工會

設新竹縣湖口鄉光復北路 85 號

代表人 陳潤柔

住同上

代理人 翁瑋律師

住台中市西區府後街 26 號 1 樓

代理人 林甲○○

住新竹縣

廖○○

住新竹縣

相對人 元晶太陽能科技股份有限公司

設新竹縣湖口鄉光復北路 85 號

代表人 廖國榮

住同上

代理人 魏千峯律師

姚妤嬋律師

李柏毅律師

均住台北市中正區林森南路 4 號 4 樓之 1

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）106 年 11 月 24 日詢問程序終結，並於 106 年 12 月 1 日作成裁決決定如下：

主 文

一、相對人總務處員工黃甲○○於 106 年 5 月 19 日、6 月 19 日開拆申請人掛號信件之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、申請人其餘裁決之申請駁回。

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 款之不當勞動行為之時間分別為 106 年 4 月 18 日(申請裁決事項第 1 項)、106 年 5 月 19 日、106 年 6 月 19 日(申請裁決事項第 2 項)、106 年 6 月 1 日(申請裁決事項第 3 項)、106 年 5 月 31 日(申請裁決事項第 4 項)、106 年 6 月 2 日(申請裁決事項第 5 項)，並於 106 年 7 月 17 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，本件裁決申請應予受理。

三、另依勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。申請人提起本件裁決後，復於 106 年 10 月 11 日就申請裁決事項變更。本會考量申請人 106 年 10 月 11 日變更之裁決事項僅係於請求裁決事項第 3、4、5 項增列標語之內容，請求裁決事項第 1 項將「相對人於 106 年 4 月 18 日，要求公司員工不要投票予申請人推薦之勞資會議勞方代表候選人之行為」變更為「相對人於 106 年 4 月 18 日，要求公司員工投票予相對人推薦之勞資會議勞方代表候選人林○○之行為」，與其先前所請求者，均基於同一事實，且變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更，合先敘明。

貳、實體部分

一、申請人之主張

(一) 申請人工會於 105 年 8 月 28 日成立，此有工會登記證書可憑。然自 105 年 9 月 10 日起，相對人之管理幹部開始大量約談申請人會員，要求會員退出工會，並暗指申請人理事長私吞工會經費，勸會員不要繳納工會會費。105 年 9 月 29 日起，相對人更直接公告申請人工會幹部不得加班，造成申請人理監事極大心理及經濟壓力。申請人理監事平時的工作表現也遭不合理之放大檢視，例如副理事長廖○○在工作現場為指導新聞把口罩拉下來講話，便被要求寫工作改善單，但相對人的管理幹部，卻對現場其他口罩沒戴好的員工視而不見，顯然是針對工會幹部之敵意舉動。相對人高階幹部還曾開會討論如何瓦解工會，除討論如何約談勸退申請人會員外，廠長還指示：「那幾個帶頭的去看他們有沒有 follow SOP 啊，你我就不相信他真的可以全部東西都 follow，沒有仁慈啊！你違反我就開懲處單給你調站，或直接開除嘛！」，由此可知，相對人對於申請人工會成立初始即抱持相當敵意，想消滅申請人工會。

(二) 有關相對人於 106 年 4 月 18 日，要求公司員工投票予相對人推薦之勞資會議勞方代表候選人林○○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：

1.106 年 4 月中，相對人勞資會議代表改選，五位勞方代表三個名額由申請人推派，一個名額由相對人指定，最後一個名額由申請人及相對人各自推薦候選人。申請人監事陳○○、理事葉○○與相對人推薦之兩位候選人競選。投票日 106 年 4 月 18 日申請人接獲同仁通報稱相對人在投票

前宣傳不要投給工會推薦之候選人，申請人事後分別於 106 年 4 月 24 日、106 年 5 月 24 日發文向相對人抗議，相對人分別於 106 年 5 月 5 日函稱：「本公司員工都有公開推薦候選人的權利」、106 年 4 月 18 日復函稱：「該員所為之行為，純屬個人之行行為」。相對人明知有鼓吹投給非工會推薦候選人情事，阻止工會推薦之候選人當選，足見相對人處心積慮要降低申請人在勞資會議之代表人數，以限制工會影響力。

2.相對人已於答辯書第 5 頁自承新竹廠廠長左○○於 106 年 4 月 18 日勞方代表選舉當日，確實在晨會後以口頭表示希望到場同仁能支持與其友好且非工會推薦的代表林○○等語。而左○○廠長既為新竹廠區與生產部門最高主管，所為之言論具有上下級指揮與服從關係，亦恐造成同仁心中恐懼若未圈選廠長所指示之人選，將來會有升遷或調薪之不利益產生，故左○○廠長言行舉止所生之影響力，顯無法與一般員工相提並論。惟相對人於申證 12 回函中，僅稱左○○廠長為「該員」，更可證明相對人係明知左○○廠長所為言論之影響力，才會刻意於回函中以「該員」稱呼之，欲蓋彌彰。

3.又參申請人所提之申證 5 錄音檔逐字稿即可知，左○○廠長於申請人成立後，已有多次打壓申請人工會之言論（例如：「跟工會溝通有什麼用，要你就來啊你捅我一刀我捅你一刀，看誰先死阿！」、「反正你們就是要趕快去盯那幾位主事者，今天明天你們找幹部自己盯」、「最後媽的，我寧願花律師跟他打官司也好嘛！」），而相對人新竹

廠區之同仁大部分亦知情左○○廠長對申請人抱持相當敵意，竭盡所能想消滅申請人，所屬之各級管理幹部必然會有所考量與相對應之作為，以求自保，故左○○廠長於投票當日希望同仁能支持與其友好且非工會推薦的代表林○○等事，並非僅有「任意性的拉票行為」，而屬打壓工會之不當勞動行為。

4.再者，不當勞動行為之成立與否，係以行為時判斷，縱使事後未必發生相對人所欲達成之效果，亦無礙不當勞動行為之成立。是以，相對人雖辯稱勞方代表之選舉結果係申請人推薦候選人高票當選，但亦無礙相對人左○○廠長要求投票與非工會推薦者之行為構成不當勞動行為。況且，從該次投票總得票數觀之，左○○廠長推薦之候選人亦得到 91 票之多且屬「候補代表」，票數遠高於申請人推薦的另一名候選人葉○○（29 票），其拉票言論之影響力不可謂不大，故相對人左○○廠長要求公司員工不要投票予申請人推薦之勞資會議勞方代表候選人之行為，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

(三) 有關請求確認相對人於 106 年 5 月 19 日、6 月 1 日等日，多次無故開拆申請人信件之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為部分：

1.由於申請人之通訊地址與相對人相同，信件是由相對人代收後轉發給申請人，然申請人屢次在到相對人代收的信件時，發現信封已遭拆開，經申請人多次向相對人反映卻未見改善，106 年 5 月 19 日、6 月 19 日，申請人收到的信件甚至還蓋上相對人的收文章，該等行為實為相對人故

意對申請人之監控與介入。

2.申請人與相對人經 105 年 12 月 8 日勞資協商後，相對人已同意將工會會址設於廠區，且明白表示往來文件並可由相對人代收轉交，故申請人已屬合法收件人，且申請人並僅有「代收轉交」之權限。但相對人 106 年 1、2 月間（即申請人 106 年 3 月 17 日反映工會信件遭拆閱以前），便已發生相對人開拆申請人信件之事件，並非相對人以黃甲○○管理師之聲明書辯稱僅誤拆 3 次而已。然申請人為顧及廠區內之勞資關係，僅有向何○○經理口頭反映，且係要求改善而非要求公司究責，並基於誠實互信原則，申請人仍同意維持原信件收發流程，望相對人能不再發生誤拆情況，但後續仍陸續發生多起開拆信件事件，申請人才不禁起疑，始一一蒐證。

3.而相對人開拆申請人工會信件之時點，恰與申請人要求相對人賠償勞工退休金提撥差額，以及申請人循各種管道向主管機關進行申訴時期（約為 106 年 5、6 月間）相符，其開拆重要信件之行為，顯係針對申請人所為：

(1) 自 106 年 2 月時起，申請人多次向相對人反映過去有勞工退休金提撥級距高薪低報之情事，要求相對人賠償勞工退休金提撥差額之時期，後續並有循各種管道向主管機關進行申訴。而於 106 年 3 月 17 日申請人明確向相對人反映開拆信件行為後，相對人仍持續有開拆申請人信件行為，直至 106 年 5、6 月申請人申訴最為頻繁之時點，相對人竟於 106 年 5 月 19 日、6 月 1 日等日還有開拆申請人重要信件（例如：勞動部、職

業安全衛生署、新竹縣政府...等)之舉，顯係針對申請人工會而來，甚為明顯。

(2)相對人開拆信件之行為，非但讓申請人理監事擔心工會策略與相關機密洩漏，進而影響工會未來方針與策略，故 106 年 6 月 26 日由廖○○副理事長再次透過 Line 通訊軟體向何凱彰經理表示：「可以由警衛派暫時發到管制站嗎？」，但何凱彰經理仍未正面回覆，僅稱「那我還是跟以前一樣，放在管制站喔」，此際申請人對於相對人誤拆信件之說詞已感存疑。

- 4.惟查，相對人辯稱因受金融法規監管，須每日詳實記載掛號函件，因此有將信封拆開之必要云云。但申請人被無故開拆信件包含平信與掛號信，如相對人係因需記載掛號信而不慎誤拆，何以連不須記載的平信（此為相對人所自認，參相對人答辯書第 7 頁）皆拆開，實難以自圓其說。又相對人稱每日掛號信件數量眾多，少數信件誤拆依社會通念應屬可信云云，並提供 5、6 月間掛號簽收表（參相對人大門警衛室之簽收表），然自 106 年 6 月 19 日簽收表以觀，其中掛號單號 164195 之掛號信，警衛已明確記載收件人為「元晶工會」，且後面有「轉 3F 管制站」之簽收字樣，其字跡應為相對人管理師黃甲○○所寫。試問，相對人黃甲○○管理師如在大門警衛室簽收該掛號信時，已清楚看到收件人記載為元晶工會，且寫上「轉 3F 管制站」之註記，何以後來又會發生「眼力跟專注力也不夠，以致於忽略"企業工會"字樣」？相對人顯難自圓其說。
- 5.因此，由上情事可知，相對人係藉黃甲○○管理師之收

發郵件職務，持續追蹤並監看申請人工會與主管機關或其他友會之往來互動訊息，而申請人一開始本於互信，請相對人協助代收信，縱然工會信件遭無故拆開，也未一開始就懷疑相對人有不當動機。實則經過多次反應仍一再被拆信，倍感工會隱私權、活動權皆受侵犯且不受尊重，往後亦難與申請人工會幹部與會員保證，透過申請人所為的申訴或檢舉文件一定不會被相對人所知悉，更進而影響申請人工會之誠信，故才會提出此裁決事項。

(四) 有關請求確認相對人於 106 年 6 月 1 日，要求申請人將置於工會臨時會所之標語撤下之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為部分：

1. 申請人自 106 年 2 月間，向相對人反映輪班同仁在 104 年 4 月以前有勞保高薪低報問題，請相對人盡速補正。由於相對人遲未有明確動作，申請人遂於臨時辦公區域周遭放置「高薪低報」、「還我退休金」之標語達訴求。106 年 6 月 1 日相對人人資部門員工范○○到臨時辦公區域要求申請將標語撤下。
2. 相對人雖稱人資人員范○○前來要求申請人工會撤下標語之行為，僅其個人行為，且未對工會造成影響云云。然查，相對人自承范○○係招募業務負責人，故於人事管理方面具有管理權限，且范○○要求撤下「高薪低報」、「誠信已死」（相對人曾於應徵時表示有端午等三節獎金，而後又反悔不發放）標語的時點為 106 年 6 月 1 日，恰為申請人發動工會活動後隔日，不僅時點與工會抗議活動密接，且標語正是申請人所提主要訴求（端午獎金與勞退補

提繳)，顯係針對申請人工會所為。

3.相對人要求撤下標語的時點為 106 年 6 月 1 日，此際雙方勞資關係緊張，申請人係透過各種合法、和平手段表示訴求，卻遭相對人明示、暗示地阻撓或刁難。相對人負責招募員工之人資人員范○○，直接至工會臨時會所要求申請人停止以靜態和平方式表達訴求，而新竹廠廠長、經理等其他管理幹部，則是以（平時未曾嚴格執行的）工作規則來間接施壓，均係相對人為妨礙、限制工會活動之行為。

(五) 有關請求確認相對人 106 年 5 月 31 日透過公司內部電子郵件及通訊軟體，以及 106 年 6 月 1 日透過內部聯絡單告誡申請人會員不得參與工會貼「機台一直買，福利給不了」、「工作沒變少，獎金一直少」、「福利？」、「端午難過」、「我要 0.5」、「獎金呢？」標語之抗議活動，並威脅懲處之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為部分：

1.相對人自 106 年 5 月 31 日起，由管理幹部透過公司內部郵件、通訊軟體、聯絡單告誡申請人會員不得參與工會貼標語之抗議活動，否則會被懲處之行為。相對人人事部門也公告「擅自攜入私人物品佩掛在工作服或個人服裝上...記申誡懲處」，以各種手段製造會員們的壓力，迫使會員放棄遵守工會理監事會之決議。

2.除公告外，相對人生產線主管廠長左○○還直接撕掉申請人會員身上的貼紙。106 年 6 月 2 日，配合貼貼紙的申請人會員李○○遭廠長左○○制止，要求撕下標語，該會員李○○不同意，交涉過程中李○○不慎碰到廠長左○○的衣服，廠長左○○指稱李○○推他，威脅要記大過，但

從監視錄影帶看不到李○○有推擠動作，顯然是相對人廠長左○○惡意栽贓，企圖製造申請人會員之恐懼。

3.首先，相對人工作場所（即相對人所稱之無塵室）之無塵等級與半導體科技晶圓廠迥然不同，而相對人係刻意製造「無塵室」等於毫無粉塵之印象，有所錯誤且不符事實：

(1)相對人無塵室工作衛生環境極差，同仁曾發現蟑螂、蜘蛛、蚊子、蒼蠅...等昆蟲，但礙於工作規則無法攝影蒐證，如貴會認有需要得傳喚人證說明。又於相對人廠區靠近三樓 ETS-L1 區域，於接近吃飯時間均會聞到四樓廚房煮菜之氣味。反觀半導體高科技產業之無塵室，為免氣味混雜或空氣有雜質存在，均會配置獨立空調以茲隔離，絕無可能發生如同相對人公司之情形。

(2)半導體高科技晶圓產業之無塵室，係要求員工穿著全身的連體防塵服，進入無塵室前還需經由潔淨室全身吹氣吹去身上微粒，才得進入無塵室；但相對人無塵室僅需穿著半身無塵服（俗稱醫生袍），私人衣物、褲子均會外露，也無潔淨室或吹塵室之設置，管制規格顯有所不同。

4.相對人對無塵室的管理方式鬆散，且已長達一段時日，相對人所提及之「生產線管理規範」，在沒有工會活動的時期，僅為具文，絕非相對人以文書資料所呈現之情形：

(1)員工於無塵室工作時所使用之文具用品，均為告員工自行攜入的私人用品，非由相對人公司派發或指定，且員工攜入私人用品前亦無需擦拭或消毒，此為行之

有年之事，相對人從未禁止，故相對人稱無塵室不得攜帶私人用品、嚴格管制物品進出或需事先申請云云，顯屬無稽。

(2)又相對人配發予員工之無塵服，迄今未曾換新，若無塵服或無塵鞋套有破損的話，同仁們也多半係自行以膠帶黏貼補上，相對人從未禁止。而無塵衣雖有送洗，但其上之汙漬依舊存在，並未符合相對人制定有關無塵室之管理與衛生規範。

(3)員工於無塵室工作時，也時常發生將產品標籤紙等撕下後，隨意黏貼於無塵服上之情形，但相對人從未予以懲處。是故相對人顯然對於生產線管理規範並未徹底落實，本次工會活動前，亦未曾以落塵或違反工作規則等理由，進行警告、懲處或是有關的處罰。

5.申請人 106 年 5 月 26 日召開第一屆第四次臨時理監事會議，提案於 106 年 5 月 31 日至 6 月 3 日共四日，以貼標語方式表達停發端午佳節獎金之訴求，並經決議通過。然申請人理監事會決議係經多方考量所為之工會活動，且選擇不會造成產線停擺或產品異常此等對相對人影響最小之手段，應屬相對人容忍範圍內之行為：

(1)承前所述，申請人僅是選擇平時常常出現在無塵服上的膠帶、貼紙等雷同之方式，作為表達工會訴求之手段，並未選擇更為激烈（例如攜帶有聲響、光線刺眼、有難聞氣味或其他具有危險性的物品等）之手段，尚屬相對人容忍義務範圍內。

(2)查相對人之無塵室標準僅為 class10000，此為相對人所

自認。相證 17 當中，羅經理曾表示：「我以前在 class100 甚至 10 的行業，那行業連這種紙都不能帶進無塵室，要用專用無塵紙」，但相對人無塵室為 class10000 之等級，與 class10 等級之無塵室有相當大的差距。簡言之，相對人無塵室之 class10000 等級，每 1 立方英尺所得容許之落塵量，即為 class10 之 1000 倍，簡直是天差地別。

(3)而相對人工作場所內使用之紙張（例如工單與各式報表）均非無塵紙，而是大量使用一般可隨處購得的影印用紙，並且使用雷射印表機列印；而申請人工會活動標語使用紙張品牌為 Double A，較相對人使用之 Paper One Copier 紙質更好、粉塵更少，又申請人係使用噴墨印表機，粉塵量較雷射印表機更低。

(4)申請人進行黏貼標語貼紙之工會活動期間，相對人後端 ETS 檢測機台並未發生檢測出粉塵異常之情形，均與平時檢測相同，可見申請人之標語貼紙並不會造成相對人公司產品不良。

6.既然相對人平時對於員工違反無塵室各項工作規則均未每次均予以警告或裁罰，但卻針對申請人本次貼標語之工會活動給予多次嚴格之警告，除了公司上級長官以公司內部郵件、通訊軟體、聯絡單等強調告誡無塵衣不可以貼這些標語貼紙外，還有公司主管直接撕下標語貼紙之舉動，顯係不當的妨害工會活動。而相對人以平常未具體落實的規範來威嚇申請人會員，明顯係針對申請人本次工會活動所為，使得工會會員壓力過大害怕參加工會活動，導致工

會活動進行困難重重，確實收到妨礙工會活動之效果。

(六) 請求確認相對人於 106 年 6 月 2 日，要求參與工會活動之申請人會員撕下標語，並威脅記大過之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為部分：

1. 申請人會員李○○只是依循工會章程與理監事會決議，響應工會活動，在無塵服上貼標語貼紙，卻遭左○○廠長立刻制止，當時申請人會員李○○覺得廠長係針對其配偶之工會幹部（前任申請人工會擔任監事會召集人）身分與其會員身分而來。蓋參與工會貼標語活動不只他一人，為何只前來撕下他的標語，於是想請左○○廠長一同去找工會幹部說明，卻不慎揮到廠長衣服衣角，絕非過當之肢體動作。
2. 而申請人廖○○副理事長當日經工會幹部回報，隨即用 Line 通訊軟體要求相對人何○○經理提供監視器畫面一同釐清事實，但相對人何○○經理並沒有要提供參閱之意思，僅回覆「這件事的當事人有向主管道歉喔，可以先問是否有道歉這一件事？」。但事實上，李○○僅係對於摸到左○○廠長無塵服衣服乙事造成不舒服的話，他願意道歉，但絕對沒有推人，而相對人何○○經理所述卻刻意誤導李○○是因推人才向主管道歉，有混淆視聽情形。
3. 但查，申請人工會幹部陳○○事發後已陪同李○○一同前往與相對人人力資源部羅○○、何○○經理以及製造一部劉彥奇經理釐清事實經過，並且一同調閱監視器影像確認。經勘查監視器影像後，發現當時李○○未有推

左○○廠長之行為，監視器影像中左○○廠長僅有稍微晃動一下，如同李○○陳述僅輕觸到無塵服衣角，左○○廠長為反射性閃避動作，非左○○廠長所稱遭李○○推了他之行為，但左○○廠長卻藉機渲染，恰好符合過往勞資關係脈絡背景敘述中，左○○廠長所明顯表達出對申請人之敵意，藉此次申請人工會活動藉故打壓申請人工會。

4. 本次事件不僅讓申請人會員李○○感到相當害怕、恐懼，擔心事後會有更多的報復行動，當日下班後還偕同妻子去住處附近廟宇祈求平安，也對之後是否樣繼續參與工會活動持保留態度。而此事一出，立刻產生寒蟬效應，申請人會員於 106 年 6 月 2 日及隔日旋因恐懼工作不保、被刻意針對刁難等不利益，參與工會活動的意願急遽下降，當日工會幹部回報之結果，只剩下 10 餘名會員願意配合繼續貼標語貼紙，故申請人所發動之工會活動，顯已遭相對人不當影響。
5. 未查，左○○廠長自申請人工會成立至今，一直對申請人帶有相當之敵意，對於工會活動多方阻止、不當影響工會活動，也不願聽取申請人工會會員所表達之訴求，僅屢次使用不合理之管理方式，多方阻撓工會活動，故左○○廠長本次對於申請人會員李○○直接撕下標語，並威脅記大過之行為，顯係對於申請人工會活動具有相當之針對性，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，至為灼然。

(七) 除申請人請求確認構成不當勞動行為五則事項外，申請人

另於申請書主張相對人自 105 年 9 月 10 日起，有其他敵意行為等，茲補充說明如下：

1. 申證 2 錄音內容 20160910-1 及 20160910-2 係相對人以明示、暗示退出申請人工會，而左○○廠長為新竹廠區最高領導，卻明確表達自己立場「不支持也不鼓勵大家去參加」。當時遭約談之人均皆為申請人工會會員，突然被平時不曾交流的相對人高層主管約談，內心感到相當害怕、恐懼，擔心被秋後算帳，經申請人工會幹部安撫後才較平穩，而當時觀望想加入工會的同仁，也因為相對人約談行為所造成之寒蟬效應，而不敢加入申請人工會。

2. 相對人 105 年 9 月 29 日起公告申請人工會幹部不得加班乙節之補充說明：

(1)申請人工會幹部從未表示因會務之故不能配合加班之情事，也未曾有過類似紀錄，申請人工會幹部雖投身於工會事務，但未曾影響過自身工作，部分工會幹部甚至需要靠加班費始能維持家中經濟(蓋相對人公司給予之底薪只有兩萬餘元)。但相對人卻以此種經濟上之不利益(不給予加班賺取加班費之機會)，行打壓工會之實，片面決定指示各班主任不得讓申請人工會幹部加班。

(2)而相對人各級主管也確實具有打壓工會的動機，自申證 5 錄音之脈絡可知，相對人楊○○副理是為了遵照左○○廠長的指示，利用職務刻意刁難申請人工會幹部，例如左○○廠長所言之「那幾位帶頭的...沒有仁

慈阿!...」，故相對人各級主管乃利用禁止加班強硬與申請人工會對抗。

(3)此事係經申請人工會幹部於105年10月10日強烈抗議，並於當日與相對人左○○廠長與羅○○經理極力爭取不給予加班之禁令後，相對人左○○廠長才答應發內部電子郵件給製造部主管，讓申請人工會幹部得以申請加班。

3. 相對人辯稱申請人副理事長廖○○遭要求填寫工作改善單，係廖○○拒絕主管合理管理云云，並非事實：

(1)此事件與申證5錄音檔中，相對人左○○廠長指示管理幹部打壓申請人工會幹部相同，於此不贅。而申請人副理事長廖○○係於102年6月間任職相對人公司任職，期間表現良好、出勤正常（除因自發性氣胸請病假），從未被開立工作改善單之情形。但因申請人副理事長廖○○係申請人工會發起人，陸續卻被相對人針對並放大檢視各項行為。

(2)詳言之，相對人公司產線人員（四班二輪）若實際因違反工作規則需懲處，從未發生過有相對人製造部課長（常日班）親自進產線開立工作改善單之情形，通常是以相對人當班主任或領班處理相關懲處事宜。而相對人副理事長廖○○因身體不適將口罩拉下換氣，竟罕見的發生常日班製造部課長竟親自調閱監視攝影紀錄，並以開立工作改善單方式親自懲處之事，顯然是為了配合左○○廠長於申證5錄音所指示，要刁難申請人工會幹部之針對性舉動，其司馬昭之心，

眾人皆知。

(3)相對人副理事長廖○○當下隨即反映有外籍同仁將口罩拉下，甚至多位產線人員未曾將口罩遮蔽口鼻，但沒有因此遭到懲處，但相對人主管卻不予理會。相對人明顯是針對申請人副理事長廖○○為工會發起人及工會幹部，刻意刁難並予以開立職務改善單，如此也讓副理事長廖○○個人心生畏懼，擔心因此工作不保，也使得同仁間相互走告此事，讓申請人工會之招募更顯困難。

(八) 請求裁決事項：(一)確認相對人於 106 年 4 月 18 日，要求公司員工投票予相對人推薦之勞資會議勞方代表候選人林○○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)確認相對人於 106 年 5 月 19 日、6 月 19 日等，無故開拆申請人信件之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(三)確認相對人於 106 年 6 月 1 日，要求申請人將置於工會臨時會所之「剝削勞工」、「坑殺勞工」、「還我退休金」、「高薪低報」、「誠信已死」標語撤下之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(四)確認相對人 106 年 5 月 31 日透過公司內部電子郵件及通訊軟體，以及 106 年 6 月 1 日透過內部聯絡單告誡申請人會員不得參與工會貼「機台一直買，福利給不了」、「工作沒變少，獎金一直少」、「福利？」、「端午難過」、「我要 0.5」、「獎金呢？」標語之抗議活動，並威脅懲處之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(五)確認相對人於 106 年 6 月 2 日，要求參與工會活動之申請人

會員撕下「機台一直買，福利給不了」、「工作沒變少，獎金一直少」、「福利哩咧？」、「端午難過」、「我要 0.5」、「獎金呢？」標語，並威脅記大過之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (九) 其餘參見申請人 106 年 7 月 17 日不當勞動行為裁決申請書、106 年 9 月 25 日不當勞動行為裁決理由補充(一)書、106 年 10 月 11 日不當勞動行為更正裁決事項暨補充理由(二)書、106 年 11 月 1 日不當勞動行為裁決陳報暨聲請調查證據書，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之抗辯：

- (一) 申請人請求確認相對人於 106 年 4 月 18 日，要求公司員工投票予相對人推薦之勞資會議勞方代表候選人林○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並無理由：

1. 本件申請人主張 106 年 4 月相對人勞資會議代表屆滿須改選，相對人僅開放三個名額給申請人推派、一個名額相對人指定、一個名額辦理選舉，相對人尚於 106 年 4 月 18 日投票日宣傳不要投給工會推薦之候選人等語，並以申證 9 至 12 即本件勞資雙方函文各二件為證，惟申請人之主張與事實，並非相符，相對人亦無不當勞動行為。
2. 申請人工會成立前，相對人即分區辦理勞資會議勞方代表選舉，以兼顧多元代表性。修正前勞資會議實施辦法第 5 條第 2 項規定（96 年 12 月版本）：「事業單位各部門距離較遠或人數過多者，得按各部門勞工人數之多寡，分配應選出勞方代表人數分區選舉之。」，申請人工會成立於

105 年 8 月 28 日，申請人工會成立前，相對人第一、二屆勞資會議選舉，均依上開規定，採取分區選舉之方式，以兼顧各部門的多元代表性，此有相對人 99 年度第一屆勞資會議勞方代表選舉公告、103 年度第二屆勞資會議勞方代表選舉公告可證。

3.申請人工會成立後，就 106 年度相對人新竹廠第三屆勞資會議勞方代表選舉，經勞資雙方協商後，由申請人工會推舉三名勞方代表、另二名由全體員工選舉產生，以平衡工會權益及各部門多元代表性，申請人所主張，與事實有所不符：

(1)按現行勞資會議實施辦法第 3 條第 2 項規定：「勞資會議勞方代表得按事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡分配，並分別選舉之。」查申請人工會成立後，鑒於工會會員集中於新竹廠生產線部門勞工，且相對人勞工加入工會比例尚屬不高，為免勞資會議勞方代表全數由工會推選，恐受非會員勞工質疑代表性不足之問題，相對人即秉善意與申請人工會溝通，希申請人工會接受勞資會議勞方代表部分名額，仍由勞工直接選舉之。

(2)此經勞資雙方溝通後，相對人與申請人工會達成共識，即 106 年度相對人新竹廠第三屆勞資會議勞方代表選舉，由申請人工會推舉三名勞方代表、另二名由全體員工選舉產生，此有 106 年度相對人新竹廠第三屆勞資會議勞方代表選舉公告可證，上開選舉公告並有申請人工會丁副理事長簽名可稽，可知申請人工會

確實同意並接受上開選舉公告之內容。

(3)惟申請人卻於裁決申請書內稱，相對人僅開放三個名額給申請人推派、一個名額相對人指定、一個名額辦理選舉，此與事實不符，應予澄清。

4.至於申請人稱相對人於 106 年 4 月 18 日勞資會議勞方代表選舉投票日，宣傳不要投給工會推薦之候選人，經查僅個人之推薦行為：

(1)106 年度相對人新竹廠第三屆勞資會議勞方代表選舉之 A 選區（即生產部門），申請人工會推薦陳○○、葉○○參選，另二名候選人為林○○、蕭○○。106 年 4 月 18 日上午 9 時許（當時尚未達 10 時 30 分起的投票時間），新竹廠左○○廠長於晨會結束後（晨會為生產部門課長以上主管參加），與幾位尚未解散的主管聊天，因左廠長與候選人之一的林○○熟識，遂於談話過程中有推薦林○○之言詞，惟談話間亦無任何以其職權強迫在場者投票或不投票特定人之言行，此以民主選舉而言，出於任意性的拉票行為，應無不當之處。

(2)上開事實，相對人於 106 年 5 月 25 日函覆申請人工會函文說明欄第三點亦已說明：「...本公司並未干涉選舉事務，該員所為之行為，純屬個人之行為，且據本公司片面了解，該員亦僅於例行會議散會後以口頭表示希望到場同仁能支持與該員友好之勞方代表候選人，既無恫嚇威脅，亦無要求同仁不要投票給工會所推派之勞方代表之語...」，亦可參照。

5.申請人所稱相對人涉及宣傳不要投給工會推薦之候選人

之選區，亦為申請人工會所推薦之候選人當選勞資會議勞方代表，實無何工會活動受不當影響、妨礙或限制之結果：查 106 年度相對人新竹廠第三屆勞資會議勞方代表選舉之 A 選區（即生產部門），選舉結果係申請人工會推薦之陳○○高票當選，有相對人第三屆勞資會議勞方代表選舉開票結果可證。縱使認為新竹廠左○○廠長 106 年 4 月 18 日晨會結束後之行為不當（相對人否認之），其行為亦無何導致申請人工會活動受不當影響、妨礙或限制之結果。

6.申請人稱相對人在 106 年 4 月 20 日後刻意不召開勞資會議以影響、干預勞方代表選舉云云，惟查相對人新竹廠第三屆第一次勞資會議早於 106 年 5 月 3 日召開，甚至申請人陳理事長也出席，廖副理事長也發言轉陳申請人四點建議，有會議記錄、簽到表可證，現申請人於裁決程序中卻不實指控相對人違法不召開勞資會議，此不但與本案爭點無關，甚至扭曲事實，意圖醜化相對人。

7.綜上所述，相對人 106 年度三屆勞資會議勞方代表之選舉方式，均經勞資雙方事前協商達成共識，申請人主張與事實不符；又申請人主張 106 年 4 月 18 日投票日，相對人要求公司員工不要投票予申請人推薦之勞資會議勞方代表候選人，此僅新竹廠廠長個人任意性之推薦行為，並無不當之處，亦無影響、妨礙或限制申請人工會活動之結果，申請人主張構成不當勞動行為，應有誤會。

(二) 申請人請求確認相對人於 106 年 5 月 19 日、6 月 19 日等，無故拆開申請人信件之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第

5 款之不當勞動行為，並無理由：

1. 申請人主張信件由相對人代收後轉發申請人，惟屢遭拆開，甚至蓋有相對人收文章，並以申證 13、14 信封遭拆開等照片為證，惟此實屬基層收發人員無心之過，無涉任何不當勞動行為。
2. 申請人郵件由相對人代收，係經勞資雙方協調達共識，就信件收發流程，相對人亦曾溝通協調，由相對人代收申請人文件轉交，係依 105 年 12 月 8 日勞資協調事項二所載：「...工會會址可設於廠區，往來文件可代收轉交...」辦理，相對人實係基於申請人之便利與需求，善意提供此便利措施。就信件收發流程具體細節，相對人人資部經理何○○於 106 年 3 月 17 日亦曾就此詢問申請人廖○○副理事長，經廖副理事長答覆「先照舊即可...」，此有 106 年 3 月 17 日何○○經理與廖○○副理事長通訊軟體截圖可參。可知相對人就信件收發流程，亦願意協助及討論有無須修正之處。
3. 申請人陳稱 106 年 1、2 月已有發生信件遭開拆，並表示於 106 年 3 月 17 日明確向何○○經理反映云云，惟經詢問何○○經理，就工會表示曾向其反映乙事，其並無所悉，另觀何○○經理與申請人廖○○副理事長 106 年 3 月 17 日當日完整 Line 對話紀錄，亦無任何文字反映信件遭拆之事，反是因申請人斯時要求相對人為其增購一個信箱，何經理於拿到該信箱後，才以 Line 訊息詢問廖副理事長該信箱設置用途，及是否需改變信件轉交流程，並經廖副理事長回覆「先照舊即可」，然申請人於 106 年 9 月

25 日調查會議上竟稱相證 5 係申請人反映相對人有拆閱信件之證據，此顯屬不實。申請人雖稱 106 年 1、2 月信件就曾發生信件遭拆閱，但於 106 年 2 月 23 日勞資雙方間協商會議，亦未見申請人反映信件遭拆閱乙事，有會議記錄可參。

4. 相對人收發人員須每日拆開相對人掛號信件，登記收文資訊，查相對人受相關金融法規監管，依「中華民國證券商業同業公會證券承銷商受託辦理發行人募集與發行有價證券承銷商評估報告之評估查核程序」之規定，相對人須受查閱相關主管機關來函。是以，為利日後查閱便利，相對人收發人員須每日將相對人所收到的掛號函件(不含平信)，於收文簿內詳實記載收文日期、收文字號、發文機關、文別、事由等，爰有將信封拆開辦理之必要，此提出相對人 106 年 4 月 26 日至 7 月 12 日收文簿內頁供參。
5. 相對人負責櫃台收發之總務處管理師黃甲○○，並非工會法第 35 條第 1 項所謂「代表雇主行使管理權之人」，經查證其誤拆申請人信件僅單純無心之過，無涉不當勞動行為：

- (1) 按工會法第 35 條第 1 項所謂「代表雇主行使管理權之人」，依勞委會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號函釋，係指「廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員等」。
- (2) 相對人負責櫃台收發之人員為總務部管理師黃甲○○，其僅基層員工，並非工會法第 35 條第 1 項所謂「代表

雇主行使管理權之人」。而相對人經申請人提起本件裁決申請，獲悉有誤拆申請人函件之事，即詢問黃甲○○詳情，經黃甲○○表示，此僅其個人因名稱相近、工作忙碌等原因所致疏失，非受相對人指示或命令所為，有黃甲○○簽名出具之聲明書乙份可參。

(3)相對人 106 年 5、6 月份掛號簽收單，由其中每日掛號信件、包裹均有十數筆至近三十筆（此數量尚不包括平信），可知相對人收發人員黃甲○○陳述其處理信件多、工作忙碌，誤拆申請人信件僅無心之過，依社會通念，應屬可信。

(4)又觀 106 年 3 月 23 日至 8 月 30 日申請人掛號信件及包裹簽收表，申請人於上開期間之掛號郵件、包裹有 26 件（平信免簽收，僅轉交申請人），而依黃甲○○上開聲明書，其誤拆者應僅 3 次，以黃甲○○於每日須處理之信件量及誤拆比例觀之，並參酌其聲明書所述內容，依社會通念判斷，應可認定僅單純疏失誤拆申請人信件，而非刻意為之，顯無不當勞動行為之情形。

(5)對於相對人收發人員誤拆申請人信件，申請人大可輕易發函或透過通訊軟體、協商會議之場合反映，但卻一直未明確告知相對人，則相對人無從知悉改善下，申請人現卻誣指相對人係針對申請人工會開拆信件，加以監控，此實嚴重誤解，更難謂誠信。

6.申請人堅稱非第一次受拆閱信件，甚至稱相證 7 黃甲○○聲明書為相對人挑撥，惟除申證 13、14 以外，申請人並未提出在 106 年 5 月 19 日以前曾受拆閱信件之證據，亦

無證據顯示申請人曾向相對人反應信件受拆閱，對於相對人澄清係於本件裁決程序始知此事，申請人僅一再以主觀之臆測指控相對人，甚至懷疑同為基層員工之黃甲○○受相對人挑撥，相對人實深感無奈。

7. 綜上所述，相對人基層收發人員黃甲○○僅單純個人疏失誤拆申請人郵件，非受指示刻意監控申請人信件，本件實無不當勞動行為。且相對人亦係基於雙方合意辦理代收轉交信件，如流程有須檢討之處，亦願與申請人溝通協調，惟申請人因誤會而就此提起裁決申請，相對人甚感遺憾。

(三) 申請人請求確認相對人於 106 年 6 月 1 日，要求申請人將置於工會臨時會所之標語撤下之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並無理由：

1. 申請人之主張，無非係認其在臨時辦公區域周遭放置標語，卻於 106 年 6 月 1 日受相對人人資人員范○○要求撤下，並以范○○與申請人廖○○副理事長之對話錄音為證，惟此亦僅負責招募之人資人員與申請人之溝通行為，無涉不當勞動行為。

2. 申請人所指人資人員范○○，亦非工會法第 35 條第 1 項所謂「代表雇主行使管理權之人」：

(1) 查申請人指控者為人資人員范○○，其職稱為人力資源部資深管理師，負責公司新進人員招募與任用，其非人力資源部主管，工作職掌亦不包含工會事務，非工會法第 35 條第 1 項所謂「代表雇主行使管理權之人」。

(2) 范○○斯時職稱為人力資源部資深管理師，業務範圍

係：(1)執行招募面談作業流程管理；(2)執行地區、廠區、校園與軍中徵才活動；(3)執行新進員工報到作業；(4)辦理新人任用核薪作業；(5)人員離職面談與離職作業管理。范○○既然無實際獎懲、考績、解僱等人事管理權限，業務亦無涉工會，從職位及業務觀之，應不符勞委會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號函釋所謂「廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員等」，而非代表雇主行使管理權之人，其獨自前往申請人辦公室溝通之行為，不應歸於相對人。

(3)經查證事件經過，范○○僅係因新人招募業務不順，未符公司人力需求，因認申請人標語恐影響新人招募，故於 106 年 6 月 1 日獨自前往溝通。蓋范○○負責新進人員招募與任用業務，因 106 年上半年以來，相對人生產部門（設備、製程）人力缺額甚多，特別是 106 年 2 月至 8 月間，相對人招募來面試之人數均低於需用人數，且面談者亦非就會報到留任，生產部門人員流動率又高，致設備部門缺額一直維持 35 人至 45 人間、製程部門缺額則維持在 1 至 7 人間，相對人人資部門則因招募新人不順，承受來自生產部門之甚大壓力。

(4)而范○○為招募業務負責人，因招募新人不順，認申請人工會於一樓提款機旁臨時辦公區域，貼有標語「剝削勞工」、「坑殺勞工」、「還我退休金」、「高薪低報」、「誠信已死」等文字，恐影響求職者或新進員工至相對人任職之意願，使其負責招募新人之業務受阻，遂於 106 年

6月1日獨自前往申請人臨時辦公區域溝通，此為事件緣由，並與錄音譯文所載范○○談話內容相符。

3.相對人對於申請人於公司內張貼上開聳動標語，實係尊重忍讓，從未強制申請人須撤除，范○○106年6月1日亦僅獨自前往「溝通」，無對申請人產生任何壓力或阻礙，反遭未經同意錄音，難謂構成不當影響、妨礙或限制工會活動：

(1)按「相對人總經理朱○○102年8月1日第一次裁決會後向申請人工會幹部表示：『老的員工、老的幹部沒有問題，可以退休，如果董事長要清算公司的話，你們年輕的會找不到工作，到外面也找不到工作。』相對人固主張總經理前開言論係出於對勞資和諧之期待，惟依其所提『清算公司』、『年輕幹部找不到工作』等，寓有申請人工會申請本件裁決將帶來公司清算、勞工失業之意，甚至帶有分化工會幹部（老幹部與年輕幹部）之意圖，實有不當，相對人應秉持對工會尊重之態度，避免情緒性之發言，產生誤解及爭議，惟相對人總經理前開發言，尚未達威脅申請人工會撤回本件裁決申請之程度，難謂構成不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為。」勞動部102年勞裁字第28號裁決決定書可參，依上開裁決決定書意旨，可知雇主之言論，仍須達一定程度，方有構成不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。

(2)查申請人長期設置標語，雖可能影響相對人來訪賓客、其他勞工對公司之印象，惟相對人本於勞資和諧，從未

強制申請人須撤除，而係一直盡力與申請人協商所謂 100 年至 104 年 3 月間高薪低報問題之解決，此並經勞資雙方於 106 年 7 月間達成共識，由相對人從優補償勞工，此有 106 年 7 月 26 日相對人內部聯絡單、同日申請人公告各乙份可參。

(3)106 年 6 月 1 日范○○出於自身負責新人招募業務之原因，獨自前往申請人辦公區域溝通是否可撤下標語，當日其僅以詢問用語、並非命令；況其非主管、工作執掌與工會無關，其在公司內之身分地位，對申請人並無造成壓力之虞，亦無權對申請人給予任何不利益或強制力。再觀錄音譯文申證 15 末段，申請人廖副理事長回應：「正式場合再說」、「這我們不談」，事後申請人工會亦無因此撤下標語，更足證范○○獨自前往溝通之舉措，根本未達構成不當勞動行為之程度。

(4)對於涉及雇主利益的工會活動、爭議行為，雇主原則上應有表示意見或甚至批評的自由，此時僅於雇主的言論內容涉及威嚇、報復、利誘的要素時，雇主的言論才該當支配介入。范○○亦無任何涉及威嚇、報復、利誘之言行，僅善意前往溝通未果，自仍不構支配介入之不當勞動行為。

4.綜上所述，申請人所指 106 年 6 月 1 日人資人員范○○要求撤下標語之行為，實僅范○○因招募新人不順所獨自前往溝通，相對人並無施以任何強制力或不利益，申請人工會亦無因此撤下標語，實無構成不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。反而是范○○當日獨自一人前

往善意溝通，卻未經同意遭到錄音，令人詫異。

(四) 申請人請求確認相對人 106 年 5 月 31 日透過公司內部電子郵件及通訊軟體，以及 106 年 6 月 1 日透過內部聯絡單告誡申請人會員不得參與工會貼「機台一直買，福利給不了」、「工作沒變少，獎金一直少」、「福利?」、「端午難過」、「我要 0.5」、「獎金呢?」標語之抗議活動，並威脅懲處之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並無理由：

1. 申請人之主張，係以其決議於 106 年 5 月 31 日至 6 月 3 日間進行貼標語之抗議活動，惟經相對人以內部郵件、通訊軟體、公告加以告誡，威脅懲處，並舉郵件、通訊軟體內容、公告為證，惟相對人實非針對申請人，僅單純落實生產線管理規範，以確保產品良率。
2. 申請人主張其在無塵衣張貼標語是合法工會活動，惟工會活動正當性決非申請人所誤以為之寬鬆，本件既已涉及相對人公司既有無塵室管制規定之違反，有阻礙相對人業務之危險，應否定其正當性：

(1) 貴會 104 年勞裁字第 50 號裁決要旨明揭：「按有關工會活動之界限或正當性之判斷，我國勞動法制尚無明文。對此，參照日本學者見解：關於工會活動正當性之一般性基準：(一)在主體上：工會活動，並無以團體協商之主體為必要，即使工會會員未依照工會具體指令而為行動，如符合工會活動方針，仍得視為係得到工會默示同意之工會活動。(二)在目的上：工會活動並非專以實現團體協商為其目的，僅須以勞工相互扶持為目的即可。」

(三)在態樣上：工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主業務。諸如：1、以正常工作時間外為原則：正常工作時間內之工會活動，抵觸勞動義務，原則上否定其正當性。惟如團體協約、工作規則、習慣、或在得到雇主同意等情形，則為例外。在此等情形下，勞動契約本身已有所調整，自不生抵觸勞動契約義務之問題。2、須遵守企業秩序：工會活動如係利用企業設施為之，則可能與企業設施管理權及企業秩序維持之間產生問題。就企業工會而言，工會活動通常係在企業設施內進行，故該工會會員基於團結權與工會活動權，在一定限度內應有使用企業設施之權限；對此，雇主則有忍受之義務。3、應遵守誠實義務：如工會活動係在工作時間外且事業場所外為之，仍應負有勞工依據勞動契約所生之誠實義務之拘束。綜合而言，工會活動之正當性，雖係依據上開主體、目的、態樣等判斷，惟就主體與目的而言，相較於爭議行為，工會活動之正當性判斷應為寬鬆，惟就態樣而言，則受到較爭議行為嚴格之判斷（荒木尚志，勞動法第2版，2013年5月，第615頁以下）；且衡諸屬於工會活動一環之爭議行為，於勞資爭議處理法第55條第1項規範之意旨亦指明：「第一項規定爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。」等語，上開外國學說足供本會參考。

(2)次按日本司法實務主流見解認為，工作時間中配戴緞帶等物品是不正當的工會活動，理由是妨害該勞工及其他

同事精神的集中，違反勞工對雇主的「職務專念義務」。即使是學者所採取較傾向工會的見解，也認為工作時間中配戴緞帶等物品，如有阻礙雇主業務的可能，或違反服裝規定，則必須從法益衡量的觀點判斷其正當性（西谷敏，勞動法第2版，2013年10月，第604、605頁參照）。

(3)查本件申請人之工會活動不但是在工作時間中進行，且已直接抵觸相對人「管制站管理規範」第5.2條、第5.8.2條規定，此不但可能造成生產線人員工作上的分心，實際上也衝擊相對人嚴格控管無塵室內落塵等粒子（Particle）的努力，恐影響產品良率，顯具阻礙相對人業務之危險性，此種嚴重違反企業秩序之行為，除與上開貴會見解不符，參考日本學說實務見解，也應認並非正當工會活動，絕非申請人可無限上綱，繼續以工會活動自由為由，衝擊生產線管理制度！

3.相對人生產線為無塵室之環境，入內均須依規定穿著無塵服，並嚴格管制物品進出，此均係為確保產品良率之合理管制：

(1)查相對人生產線為無塵室之生產環境，而無塵室須嚴格控管落塵等粒子（Particle），以免影響產品良率（此有相關實驗數據，惟涉及營業機密，暫不提出），相對人為保護無塵室環境，須使用特殊清潔方式，並嚴格控管無塵室物品進出，相對人為此於100年訂立「管制站管理規範」，第5.2條以下規定員工進出無塵室的衣著管理規範、第5.8.2條規定除文具用品外之物品攜入或攜出

須事先申請，且相對人員工均須受訓，充分了解無塵室管制規定，有教育訓練教材可參。足見相對人對無塵室、無塵衣之管制，均屬合理措施。

(2)又為落實上開管制規定，相對人工作規則第 48 條第 1 項第 2 款第 1、13 目申誡處分事由，分別規定：「(一) 工作中或管制區域未穿戴所規定之服裝或安全防護用具，經糾正仍不遵守者。(十三) 未經許可攜帶不必要物品進入工作場所，經制止不通者。」，以督促勞工遵守管理規定。

4.申請人所舉事證，均相對人主管基於上開管制規範，提醒遵守生產線對無塵衣之衣著規定，相對人亦無針對生產線以外之場所（如餐廳），有同樣制止行為，顯見本件相對人並無針對性：

(1)本件申請人固提出電子郵件及通訊軟體為證，惟細觀其內容，電子郵件為薄膜一課副理黃乙○○發信提醒：「公司發的無塵服 不要去亂寫字 不要去亂蓋章在身上不要亂貼 」、通訊軟體截圖為厚膜設備二課副理楊○○提醒：「無塵衣不能貼這些」，內部聯絡單之公告，亦係強調：「近日發現有同仁於生產區工作時，未遵守相關規定，擅自攜入私人物品佩掛在無塵衣或個人服裝上，該等同仁之行為，已違反本公司自西元 2011 年 7 月 6 日生效實施之『管制站管理規範(GLL-3MF-003)』第 5.8 條『物品攜出及攜入管制』相關規定。」。

(2)申請人指控遭撕下標語之場所，亦應係生產線，譯文顯示受指控者並答稱：「你去餐廳貼就好啊...」，此均顯

示，申請人所指控之行為，相對人主管均係針對違反生產線管制規定者所為，而不及於生產線以外，顯不具針對性。

5.申請人誣指工會成立前，相對人生產線管理規範形同具文，與事實不符，且即使工會成立後，相對人亦如常執行，決無針對性：

(1)申請人成立前，相對人發現生產線上違規情形，均依規定處置，茲舉 105 年 1 月 25 日、105 年 3 月 25 日、105 年 7 月 24 日共三件為例，包括未依規定正確穿戴口罩、擅自攜帶零食入無塵室，相對人均開立工作改善告知單告誡在案。

(2)另 105 年 8 月 28 日申請人成立後，相對人亦仍照常執行無塵室管制規定，並無針對申請人，茲舉 106 年 8 月 31 日、106 年 9 月 8 日、106 年 9 月 18、106 年 9 月 23 日，共四件非工會會員違規為例，包括私自攜帶手機、擅自攜帶口香糖嚼食，相對人亦均開立工作改善告知單告誡在案。

(3)由上可知，申請人工會成立前，相對人即依規定執行；申請人工會成立後，相對人亦非僅針對工會會員執行。而相對人在執行上，或許仍不免有部分違規情形，因管理能量有限以致無法查處，但斷不可因此逕認相對人係選擇性執行規定，故申請人稱相對人具針對性云云，絕非事實。

(4)申請人另質疑相對人無塵室等級、環境，以此正當化其工會活動，然相對人對無塵室之管制，究竟要從嚴以高

於同業之標準確保產品良率，或選擇放寬而容許良率降低，應由相對人基於企業經營之考量，自行設定其管制規定。本件相對人既早於申請人成立前即設有規定，勞工如認為管制標準過嚴或不合理，應循管道提出修改，而非違反規定後才稱原規定不合理。

6.相對人對申請人會員 106 年 5 月 31 日起違規行為，基於勞資和諧，並無對任何人為懲處，詎料，申請人卻私下於生產線違規錄音，更嚴重違反生產線管理規定、破壞勞資雙方互信：

(1)依相對人「管制站管理規範」第 5.8.2 條規定，物品攜入或攜出須事先申請，特別針對電子產品，相對人教育訓練教材明令「禁止人員攜帶非公司配發之手機」，嚴禁攜帶物品明細並圖示包括手機、相機、隨身碟、收錄音機等，相對人於無塵室外亦張貼顯眼公告：「本場所嚴禁攜帶電子產品」，此均為確保生產線精密電子設備之安全運作。

(2)惟查相對人對申請人會員 106 年 5 月 31 日起於服裝上違反「管制站管理規範」之行為，僅採規勸、告誡方式，希申請人會員自制，最後無真正對任何違規者懲處，此寬大之處理方式，已不免影響基層管理幹部士氣、且恐使非工會會員勞工質疑工會會員享有不須遵守管理規範之特權，惟相對人均本勞資和諧加以承受。

(3)詎料，相對人斯時善意、寬大之舉，經申請人提起本件裁決申請後，相對人才發現申請人竟所提申證 19、20 均申請人會員私自於生產線錄音！此顯示申請人會員必

定違規攜帶手機、錄音筆進入生產現場，甚至於現場操作上開電子產品，此嚴重違反相對人「管制站管理規範」、恐致生損害於生產線電子設備，更讓相對人原對申請人會員違規行為未加懲處之寬大處理，不但未獲善意回應，更形同遭反咬一口，破壞勞資雙方之互信。對於此一結果，相對人除深感遺憾，亦恐不得不慎重檢討現行信賴勞工之安檢流程，考慮強化生產線的管理規定及安檢流程，如最後甚至必須如其他科技業公司般，以金屬探測門之方式管制、甚至搜身，亦屬無奈。

7.申請人稱林鈺幃有撕下標語、要求陳欣儀不得參與工會活動，並稱相對人不只要求撕下貼在無塵服的標語，而是要求全部撕下，甚至登記名單，經向林鈺璋查證，林鈺璋並無申請人所指要求陳欣儀不得參與工會活動之行為，而僅要求將標語自無塵衣撕下，不含私人衣物，亦無任何登記名單之行為，此與錄音譯文第3、4頁所示申請人會員之陳述內容相符。

8.綜上，相對人並非制止、告誡申請人會員不得參加工會抗議活動，而是重申並提醒遵守生產線管制規定，申請人所指，顯有誤會。而相對人基於勞資和諧，尊重申請人工會活動，就不涉及生產線管制規定者，實從寬待之，惟涉及生產線管制者，相對人斷無讓步之理，否則形同給予工會特權，且如影響產品良率，更恐致公司損失，故相對人所為實屬合理，不應認構成不當勞動行為。

(五) 申請人請求確認相對人於106年6月2日，要求參與工會活動之申請人會員撕下標語，並威脅記大過之行為，構成

工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，亦無理由：

1. 申請人主張理由，係以申請人會員李○○受制止、撕下無塵衣上貼紙，並受指控推擠主管，遭威脅記大過，並以申證 20 錄音譯文為證，惟相對人均係執行生產線管制規定，制止生產線違規行為，無涉不當勞動行為。
2. 按「不當勞動行為裁決制度之目的固在保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權。然非謂勞工一旦加入工會，即當然取得免遭雇主解僱之保障。」此貴會 102 年勞裁字第 10 號裁決決定書意旨可參，同理，工會會員如有違規致應受懲處，亦不得以工會會員身分為免責理由。
3. 查申請人會員李○○於 106 年 6 月 2 日確有違規行為，經相對人左廠長合理制止無效：查 106 年 6 月 2 日相對人新竹廠左○○廠長巡視生產線時，發現李○○於無塵衣違規貼標語，遂立即制止李○○之行為，詎料，李○○非但不接受主管合理指揮，竟還對廠長有肢體動作（申請人主張係揮到左廠長衣服），惟相對人制止生產線違規行為之合理性及正當性，均已同前述，李○○拒不服從，甚至有肢體動作，相對人本有依規懲處之權。
4. 申請人已自承李○○於 106 年 6 月 2 日有對左○○廠長為肢體動作，僅李○○認為是不慎揮到廠長衣服、左○○廠長認為是推人，惟無論真相為何（因攝影機角度無明顯拍到），相對人並無威脅記大過，最終甚至無對李○○為任何懲處，此已屬寬大。申請人會員李○○事後亦無受記過懲處處分，此自無何威脅或構成不當勞動行為之處。

5.末須陳明者為，由申請人會員不服主管合理指揮，甚至有肢體動作，並違規錄音之情形，相對人至今從寬處置，實屬寬大且相當善意，但申請人裁決申請書第8頁卻載：「但該主管仍不願改口，也不願向該名會員道歉，已對申請人發動之抗議行動造成不當影響與干涉。」未能體察相對人對申請人會員已多所退讓，竟還稱主管應道歉，實已逾越應有界線。

- (六) 申請人以申證30主張106年2月份出會人數10人係因相對人打壓致離職，然依社會通念，每年2月份即農曆年後本即是各行業人員離職之高峰期，此經相對人依代扣會費之名單查閱相關離職申請書，顯示員工均係另謀得他職或有其他生涯規劃而離職，而與工會事務無任何關係，申請人卻穿鑿附會為相對人打壓，再次意圖以不實指控抹黑相對人。
- (七) 據上，申請人請求確認相對人構成不當勞動行為之事項，並無構成不當勞動行為之處，申請人請求裁決事項自無理由，請求駁回申請人之申請。
- (八) 其餘參見相對人106年9月7日不當勞動行為裁決案件答辯書、106年9月18日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、106年10月5日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、106年10月17日不當勞動行為裁決案件陳報書、106年10月20日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、106年10月30日不當勞動行為裁決案件答辯(五)書、106年11月7日不當勞動行為裁決案件陳報(二)書、106年12月1日不當勞動行為裁決案件陳報(三)書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執事項

- (一) 相對人與申請人工會協議 106 年度相對人新竹廠第三屆勞資會議勞方代表選舉，由申請人工會推舉三名勞方代表、另二名由全體員工選舉產生。
- (二) 相對人新竹廠左○○廠長於 106 年 4 月 18 日晨會散會後，有以口頭向在場者推薦勞資會議勞方代表候選人林○○。
- (三) 申請人 106 年 4 月 24 日元工字第 1060064 號函、106 年 5 月 24 日元工字第 1060078 號函主張相對人行使管理權之人，於就第 3 屆勞資會議勞方代表選舉期間，要求員工圈選非工會推薦人選。相對人分別以 106 年 5 月 5 日 106 年度元人字第 012 號函、106 年 5 月 25 日 106 年度元人字第 016 號函說明。
- (四) 相對人總務部管理師黃甲○○有拆開「收件日」106 年 5 月 10 日、「寄件人」新竹縣總工會、「收件人」申請人之平信；「收件日」106 年 5 月 19 日、「寄件人」新竹縣政府、「收件人」申請人之平信；「收件日」106 年 6 月 19 日、「寄件人」勞動部、「收件人」申請人之掛號信件；「收件日」106 年 7 月 16 日、「寄件人」勞動部職業安全衛生署、「收件人」申請人之掛號信件；及「收件日」106 年 10 月 17 日、「寄件人」新竹縣政府、「收件人」申請人之平信。
- (五) 相對人人資人員范○○106 年 6 月 1 日至申請人臨時辦公區域與申請人副理事長廖○○談論將貼在工會臨時會所之「剝削勞工」、「坑殺勞工」、「還我退休金」、「高薪低報」、「誠信已死」等標語拿下來。
- (六) 黃甲○○相職稱為總務部管理師，負責櫃台信件收發業務；

范○○職稱為人力資源部資深管理師，負責公司新進人員招募與任用。

- (七) 申請人106年5月26日第1屆第四次臨時理監事會會議決議就對人停發端午獎金乙事，以標語貼口罩表達訴求。
- (八) 相對人副理黃乙○○106年5月31日以電子郵件要求薄膜設備一課員工不要在無塵服寫字等；相對人副理楊○○106年5月31日以Line要求不要在無塵服貼標語，違反規定會公司規章辦法懲處。
- (九) 相對人之人事行政部公告106年6月1日內部聯絡單，以有同仁於收產區擅自攜入私人物品佩掛在無塵衣或個人服裝上，要求應遵從主管要求及相對人相關管理規範。
- (十) 相對人廠長左○○106年6月2日上午10時25分左右於FAB產線要求李○○撕下貼紙。

四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點如下，爰一一說明之：

- (一) 相對人於106年4月18日，要求公司員工投票予相對人推薦之勞資會議勞方代表候選人林○○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？
- (二) 相對人總務處員工黃甲○○於106年5月19日、6月19日開拆申請人掛號信件之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？
- (三) 相對人人資人員范○○於106年6月1日，要求申請人將置於工會臨時會所之「剝削勞工」、「坑殺勞工」、「還我退休金」、「高薪低報」、「誠信已死」標語撤下之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

(四) 相對人 106 年 5 月 31 日透過公司內部電子郵件及通訊軟體，以及 106 年 6 月 1 日透過內部聯絡單告誡申請人會員不得參與工會貼「機台一直買，福利給不了」、「工作沒變少，獎金一直少」、「福利？」、「端午難過」、「我要 0.5」、「獎金呢？」標語之抗議活動，並威脅懲處之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

(五) 相對人廠長左○○於 106 年 6 月 2 日，要求參與工會活動之申請人會員李○○撕下「機台一直買，福利給不了」、「工作沒變少，獎金一直少」、「福利哩咧？」、「端午難過」、「我要 0.5」、「獎金呢？」標語，並威脅記大過之行為，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：

(一) 相對人於 106 年 4 月 18 日，要求公司員工投票予相對人推薦之勞資會議勞方代表候選人林○○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：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，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之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情

狀，作為認定雇主之行為是否具有對工會會員為不利之待遇或不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。(參見 102 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 28 號裁決決定書)。

2. 查關於 106 年度相對人新竹廠第三屆勞資會議勞方代表選舉之 A 選區(即生產部門)，相對人與申請人工會達成共識，即 106 年度相對人新竹廠第三屆勞資會議勞方代表選舉，由申請人工會推舉三名勞方代表、另二名由全體員工選舉產生，此有申請人工會丁副理事長簽名之 106 年度相對人新竹廠第三屆勞資會議勞方代表選舉公告可稽，可知申請人工會確實同意並接受上開選舉公告之內容無誤。相對人固不否認新竹廠左○○廠長有推薦林○○之言詞，然辯稱係於生產部門課長以上主管之晨會結束後，與其他主管聊天時，於談話過程推薦熟識之林○○，可見相對人否認左○○廠長有「要求」員工投票予特定人之行為，申請人主張左○○廠長要求公司員工投票予相對人推薦之勞資會議勞方代表候選人林○○，並無相關證據可資佐證，即難憑信，相對人主張該等言論屬左○○廠長之個人行為，應屬可信，尚難認相對人具有不當勞動行為之故意或認識，或有若何不當影響、妨礙或限制相對人活動之支配介入行為。

- (二) 相對人總務處員工黃甲○○於 106 年 5 月 19 日、6 月 19 日開拆申請人掛號信件之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第

5 款之不當勞動行為：

1. 按美國全國勞動關係法(NLRA)第 8 條(a)(1)禁止雇主介入、限制受僱人行使第 7 條保護之權利或對於受僱人行使第 7 條保護之權利施以強制。鑑於雇主在受僱人從事協同行為(concerted activity)時加以監視 (surveillance) 或刺探 (spy)，將會產生寒蟬效應而破壞受僱人進行協同行為之努力，向來被美國全國勞動關係委員會(NLRB)認為構成違法行為 (Comfort, Inc., 152 NLRB No 106 (1965), Aladdin Gaming LLC, 345 NLRB No 41 (2005))。除非雇主具有監視之正當理由 (legitimate justification, Athens Disposal Co., 315 NLRB No 14(2000))，雇主不得藉由聽聞受僱人有關工會活動之對話、觀察參與工會會議之人員，或以任何方法試圖確定何人為積極參與工會或同情、認同工會之人，雇主亦不得製造受僱人遭監視之印象 (參見 105 年勞裁字第 21 號裁決決定書)。
2. 復按「關於支配介入行為之態樣,作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式各樣行為,不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為,亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與,可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具

有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主(事業單位高階主管)有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之(日本最高裁判所第二小法庭平成 18 年[2006 年]12 月 8 日判決[東海旅客鐵道事件、勞動判例 929 號 5 頁]意旨、菅野和夫『勞動法[第 10 版][弘文堂、] 2012 年 12 月]773-774 頁、西谷敏『勞動組合法[第 3 版][有斐閣、2012 年] 12 月]149 頁、荒木尚志『勞動法[第 2 版][有斐閣、2013 年 5 月]637-638』頁參照)。「.....雇主(事業單位高階主管)與行為人之間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言。但是,即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡(雇主並未直接參與)，在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思,並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而

認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為……」(102 年度勞裁字第 6 號裁決決定書參照)。

3. 相對人固不否認總務處員工即櫃台收發人員黃甲○○於 106 年 5 月 19 日、6 月 19 日開拆申請人之掛號信件，然辯稱黃甲○○並非代表雇主行使管理權之人，且係因信件過多而誤拆，並提出黃甲○○106 年 9 月 5 日聲明書為證。依本會前揭見解，支配介入行為亦得由一般員工為之，且不以雇主直接參與或有具體的支配介入之意圖或願望為限。茲應審究者，該等拆信行為是否純粹為黃甲○○之個人行為，且完全違反相對人之意思？
4. 查申請人 105 年 8 月 28 日成立，相對人之管理階層製造一部副理楊○○嗣後即有刺探加入工會方式、加入原因及反工會活動之言論，申請人並提出錄音譯文為證。相對人並未否認該等言論係楊○○所為，僅主張錄音譯文不完整，堪認代表相對人行使管理權之人確有反工會之動機及行為，可以推定相對人對於申請人工會有嫌惡之意向。復查 106 年 4、5 月間，申請人正與相對人就勞資會議勞方代表選舉發生齟齬，勞資關係處於緊張狀態，亦有申請人 106 年 4 月 24 日元工字第 1060064 號函、106 年 5 月 24 日元工字第 1060078 號函，及相對人 106 年 5 月 5 日 106 年度元人字第 012 號函、106 年 5 月 25 日 106 年度元人字第 016 號函可稽。另核申請人遭拆閱信件之內容，「收件日」106 年 5 月 19 日、「寄件人」新竹縣政府、「收件人」申請人之信件，內容係候補監事遞補為監事；「收件日」106 年 6 月 19 日、「寄件人」勞動

部、「收件人」申請人之掛號信件，內容係申請人建請勞動部不予核發相對人外國人之招募許可等事。發信人皆為縣市或中央主管機關，信件內容亦與工會重要幹部之就任及工會活動相關，相對人櫃台收發人員黃甲○○拆閱上開信件，客觀上業已構成刺探工會活動之行為，依本會前揭見解，應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為。

5. 再從相對人之收件流程而言，信件已經由警衛處先行做初步分類，區分平信與掛號信件，並將掛號信件登錄，連同登錄表移送至總務處，此有相對人提出之「掛號信件包裹/貨運信件包裹簽收表」可稽。申請人主張之 106 年 6 月 19 日掛號信件，簽收表上記載件人為「元晶工會」，從該信件之信封上亦可清楚看出受文者「元晶太陽能科技股份有限公司企業工會」等字樣，並無相對人所提黃甲○○聲明書所指「因勞動部的窗格過小，公司名稱又長，企業工會字樣完全被蓋住」之情形。黃甲○○既然已經有警衛室製作之簽收表可供參酌，本件 106 年 6 月 19 日勞動部掛號信件復無無法判別收信人之情形，申請人辯稱「誤拆」，應非可採。相對人另於本會詢問程序稱黃甲○○會將信件依政府或非政府來函作分類，再將公司與非公司進行分類，將信件全數拆開後，再看收件人是誰云云。106 年 12 月 1 日陳報(三)書則陳稱：依可由部門助理代收的部門、公司、私人、工會、廣告信進行分類等語。可見在分類過程中，黃甲○○已經明顯知悉收信人為何人方得進行分類，並無須等拆開信件後

方知悉收信人之理，亦無「誤拆」之可能。

6. 申請人 106 年 10 月 23 日於本會調查程序中復提出 106 年 10 月 17 日遭黃甲○○拆閱之信封影本，及黃甲○○表示誤拆及希望申請人考慮將信件請別人代收等語，核與相對人 106 年 10 月 23 日於本會調查程序表示之意見一致，亦可認定黃甲○○與相對人間確有一定之意思聯絡，藉此推辭相對人原已同意代收申請人信件之業務，使申請人幹部須另外耗費時間前往警衛崗哨收信，進而對申請人之活動造成不當影響。況且，申請人 106 年 7 月 17 日提出本件裁決申請，黃甲○○又在 106 年 9 月 5 日出具聲明書並提出本會為證，則相對人及黃甲○○理應更加謹慎分辨收信人是否為申請人方是，但新竹縣政府 106 年 10 月 17 日發文給申請人之信件卻仍遭黃甲○○拆閱，顯見相對人亦有故意放任不加監督之情事，可以認定該等拆閱信件之行為並不違反相對人之意思，並已使其受僱人產生遭受雇主刺探或監視工會活動之印象，尚難認純粹為黃甲○○之個人行為。相對人既無法舉證黃甲○○之拆閱行為純粹係其個人行為且完全違反相對人之意思，應認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (三) 相對人人資人員范○○於 106 年 6 月 1 日，要求申請人將置於工會臨時會所之「剝削勞工」、「坑殺勞工」、「還我退休金」、「高薪低報」、「誠信已死」標語撤下之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按前行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第

1000126886 號函釋「廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員等」，查范○○為相對人人力資源部資深管理師，負責公司新進人員招募與任用，並非人力資源部主管，其業務範圍係：(1)執行招募面談作業流程管理；(2)執行地區、廠區、校園與軍中徵才活動；(3)執行新進員工報到作業；(4)辦理新人任用核薪作業；(5)人員離職面談與離職作業管理。范○○既然無實際獎懲、考績、解僱等人事管理權限，從職位及業務觀之，應非工會法第 35 條第 1 項所謂「代表雇主行使管理權之人」。

2. 經核相對人提出之錄音譯文，范○○表示：「...然後工廠一直叫我找新人，可知新人來的時候都經過這邊，然後這已經處理了為什麼還這樣，你應該是可以拿下來。」僅係強調申請人所張貼標語之訴求業已處理，無再繼續張貼之必要，以免影響新人招募工作。且范○○所稱：「你應該是可以拿下來」，語氣上僅係商量之意思，並無「要求」申請人撤下標語之意思，然申請人並未因而將標語撤下，申請人復未主張相對人嗣後有再繼續要求申請人撤下標語，尚難認范○○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 106 年 5 月 31 日透過公司內部電子郵件及通訊軟體，以及 106 年 6 月 1 日透過內部聯絡單告誡申請人會員不得參與工會貼「機台一直買，福利給不了」、「工作沒變少，獎金一直少」、「福利？」、「端午難過」、「我要 0.5」、「獎金呢？」標語之抗議活動，並威脅懲處之行為，不構成工

會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查申請人 106 年 5 月 26 日第 1 屆第四次臨時理監事會會議決議就對人停發端午獎金乙事，以標語貼口罩表達訴求，上開決議及後續相關活動自屬工會活動。惟雇主對於工作場所及屬於雇主之財產仍有合理之管理、控制權限，工會欲在工作場所及雇主管理之財產進行工會活動，並非漫無限制。工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主業務。正常工作時間內之工會活動，抵觸勞動義務，原則上否定其正當性。惟如團體協約、工作規則、習慣、或在得到雇主同意等情形，則為例外（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決書參照）。因此，雇主原則上得於工作時間禁止抵觸勞動義務之工會活動，以維持秩序與紀律，並確保工作場所與生產之安全。
2. 申請人主張相對人自 106 年 5 月 31 日起，由管理幹部透過公司內部郵件、通訊軟體、聯絡單告誡申請人會員不得參與工會貼標語之抗議活動，否則會被懲處，係以相對人副理黃乙○○106 年 5 月 31 日之電子郵件要求薄膜設備一課員工不要在無塵服寫字等；相對人副理楊○○106 年 5 月 31 日以 Line 要求不要在無塵服貼標語，違反規定會依公司規章辦法懲處；及 106 年 6 月 1 日內部聯絡單要求工作時應遵守生產區相關管理規範為據。經查上開電子郵件、社群通訊軟體、聯絡單之內容，係要求員工不得於工作時間進行貼標語之工會活動或不得擅自攜入私人物品佩掛在無塵衣或個人服裝上，所禁止者係

在公司所有之無塵服上貼標語或寫字，相對人並提出「管制站管理規範」、「無塵室訓練教材」、「工作規則」為據，並無不當。相對人復提出「工作改善告知單」證明有針對員工相關違規行為進行告誡，其真正並為申請人所不爭，可見相對人確有執行無塵室管制工作。申請人雖主張相對人無塵室之標準較低、管理方式鬆散、所使用之標語紙張粉塵量低、檢測機台並未減測出粉塵異常等語，然如前述，雇主本有維持工作場所秩序與紀律之職權，工會活動原則上不應違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主業務，申請人亦不爭執「管制站管理規範」、「無塵室訓練教材」、「工作規則」之真正，申請人之主張，尚無可採。李○○之行為既然已經違反上揭工作規則等規定，縱有申請人所謂管理方式鬆散、未檢測出粉塵量等情形，亦無礙於李○○之行為已經違反工作規則且已抵觸勞動義務，尚難認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。

(五) 相對人廠長左○○於 106 年 6 月 2 日，要求參與工會活動之申請人會員李○○撕下「機台一直買，福利給不了」、「工作沒變少，獎金一直少」、「福利哩咧?」、「端午難過」、「我要 0.5」、「獎金呢?」標語，並威脅記大過之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查申請人主張相對人廠長左○○106 年 6 月 2 日要求參與申請人會員李○○撕下標語等經過，業據提出錄音譯文為據，並不爭執相對人對於錄音譯文之補正。經核錄音譯文內容，左○○廠長當時係於生產區內以貼紙會影

響產品而要求李○○撕下貼紙，李○○則自承有揮手摸到左○○廠長之衣服，目的是要拉左○○廠長去找工會幹部。如前所述，雇主本有維持工作場所秩序與紀律之職權，對於相對人羅○○經理詢問：「...以你做站長，在這個業界，也很熟悉了，為什麼要作這些？」，李○○回答：「怕有粉塵，有的沒有的」，顯見李○○亦瞭解無塵室管制之目的。因此，左○○廠長當時要求李○○撕下貼紙，乃合理之管理行為，並無不當，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

2. 至於申請人主張左○○廠長威脅記李○○大過乙節，申請人僅於錄音譯文表示「當天李○○聽到常日班謠言說你推左○○廠長然後他要記你大過」，可見僅係李○○聽到傳聞之詞，相對人復否認有對李○○予以記過懲處，申請人之主張，尚乏依據，亦難認相對人有工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(六) 綜上所述，相對人總務處員工黃甲○○於106年5月19日、6月19日開拆申請人掛號信件之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。申請人其餘請求，均無可採，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

七、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、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
康長健
劉師婷
林振煌
王能君
黃儁怡
蔡正廷
吳姿慧
侯岳宏
蘇衍維

中 華 民 國 1 0 6 年 1 2 月 1 日

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。