

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 31 號案

【裁決要旨】

相對人於 108 年 6 月 28 日中午申請人工會寄發相對人推廣部教育長施政周年滿意度問卷調查後，立即於當天下午即刻進行申請人翟○○、李甲○○之資遣作業，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如前述。按依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是確信有真實之相當理由，則工會之主張、批判或訴求，只要不是對於公司董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是毀謗、中傷或暴露其私事等內容，則應認係屬正當之工會活動（參照菅野和夫，勞動法第 11 版補正版第 932 頁，2017 年 2 月）。依同一法理，如工會及工會會員僅對公司董監事或管理者做滿意度調查，尚無任何個人攻擊，或是毀謗、中傷或暴露其私事等行為時，則應認係正當之工會活動。查申請人工會自陳其工會文化大學分部於 107 年 6 月 28 日方正式成立，目前僅有會員 79 人，是該分部尚在發展、招收會員之階段。而申請人翟○○、李甲○○於成立後即擔任首屆召集人及副召集人，且均為勞資會議之勞方代表，為申請人工會之核心重要幹部，卻於執行工會活動後即刻遭到相對人預告資遣，對於其他工會會員自會產生寒蟬效應，核其行為為不當影響、妨礙或限制工會活動甚明，核相對人之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：臺灣高等教育產業工會

設 臺北市中山區伊通街 59 巷 6 號 4 樓

代 表 人：劉梅君

住 同上

申 請 人：翟○○

李甲○○

住 均同上

代 理 人：蔡晴羽律師

設 新北市中和區中山路三段 110 號 8 樓之 6

相 對 人：中國文化大學

設 臺北市陽明山華岡路 55 號

代 表 人：徐興慶

住 同上

代 理 人：王 井律師

劉耀鴻律師

設 臺北市中正區衡陽路 51 號 6 樓

張○○

住 臺北市陽明山華岡路 55 號

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（下同）108 年 10 月 18 日完成詢問程序，並於同日作成決定如下：

主 文

一、確認相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件通知申請人翟○○、李

- 甲○○將於 108 年 7 月 9 日終止勞動契約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 二、確認相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件將主旨為：「為工會違反個人資料保護法，非法利用他人個人資料寄送調查表事，特此嚴正澄清」，說明內容包括「推廣同仁之電子郵件帳號，僅限於推廣內部業務及公務公告使用，不得作為任何其他私人或商業用途」之函，發予相對人推廣教育部全體員工之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
- 三、確認相對人於 108 年 6 月 28 日對申請人翟○○、李甲○○所為將於 108 年 7 月 9 日終止勞動契約之行為無效。
- 四、相對人應於收受本裁決決定書 10 日內，回復申請人翟○○、李甲○○與原職位相當之工作。相對人並應自 108 年 7 月 10 日起，按月於次月 5 日給付申請人翟○○薪資新臺幣（下同）60,725 元、給付申請人李甲○○薪資 54,060 元，及均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法定利息。
- 五、申請人其餘之裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 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、查申請人工會、申請人翟○○、李甲○○於 108 年 7 月 23 日提起本件裁決時，原請求確認相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件通知申請人翟○○、李甲○○於 108 年 7 月 9 日終止勞動契約之行為、相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件發信予相對人推廣教育部全體員工，並於主旨表明：「為工會違反個人資料保護法，非法利用他人個人資料寄送調查表事，特此嚴正澄清」，並表明「推廣同仁之電子郵件帳號，僅限於推廣內部業務及公務公告使用，不得作為任何其他私人或商業用途」之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款不當勞動行為，及確認相對人於 108 年 6 月 28 日對申請人翟○○、李甲○○所為之資遣解僱行為無效。經核申請人上開請求裁決事項之事實，均未逾 90 日期間，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)本案從整體勞資脈絡觀察，相對人乃對申請人工會文化分部幹部於勞資會議擔任勞方代表積極與相對人抗衡、對相對人推廣部進行「文大推廣部教育長施政周年滿意度問卷調查」等工會活動敵視，故於問卷調查同一日即毫無標準、巧立名目以資遣解僱擔任核心幹部之申請人翟○○、李甲○○，具

有不當勞動行為之動機與認識，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為甚為明確：

1. 按貴會有關解僱之不當勞動行為裁決案例，資遣是否構成不當勞動行為，仍應以雇主所為行為有無存在不當勞動行為之動機與認識為判斷標準，如有時間上密切關連性、敵意工會、未說明選擇資遣對項具體標準、勞資關係脈絡緊張時大舉資遣等情狀，均足認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。而相對人於申請人工會文化分部幹部於勞資會議擔任勞方代表積極與相對人抗衡工作規則修正，並於 108 年 6 月 28 日午休時間 12:03 向相對人推廣部全體員工進行「文大推廣部教育長施政周年滿意度問卷調查」等工會活動（參申證 12 號），同一日下午 2:54，即毫無客觀標準、毫無事先溝通、協調、預警即通知資遣解僱擔任核心幹部之申請人翟○○、李甲○○（參申證 13 號），其時間上有緊密關聯。
2. 申請人翟○○與李甲○○過往績效優良，均曾有獲獎紀錄（參申證 20 號、申證 21 號），且在此之前，從未收到直屬主管任何通知、任何溝通、任何對工作表現上的不滿或是任何採取其他手段安置之討論等等，甚且二人所任職公關部於 108 年 6 月 11 日才經 Email 通知依法設立並要求提供執掌資料以利核備（參申證 8 號），可見毫無有裁撤之規劃，卻於短短十七天內，毫無客觀標準下，恰巧於申請人工會發起上開網路問卷同時即遭資遣（參申證 12、13 號）。審以此二人擔任申請人工會文化分部召集人、副召集人暨秘書，又被員工所知悉

係由申請人工會推派參選並成功當選之勞資會議勞方代表，則於申請人工會發起問卷調查同日即通知資遣，其惡意針對性及後續引發寒蟬效應，不言可喻。更何況，相對人於同日下午 3:35 發信指摘申請人工會違反個人資料保護法云云，並禁止其等繼續使用推廣部員工 E-mail 寄送工會訊息等情狀（參申證 14 號），更見相對人已明確展現敵視工會之意思，則上開資遣解僱，係巧立名目、殺雞儆猴，企圖引發寒蟬效應甚為明確，自應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為。

3. 相對人對工會有敵意，申請人工會係於 107 年 7 月 4 日正式成立申請人工會文化大學分部，可見針對文化大學分部部分組織僅約一年餘，尚屬短暫，仍在積極組織開展之際，則於申請人工會於 108 年 6 月 28 日舉辦「文大推廣部教育長施政周年滿意度問卷調查」活動僅兩個多小時過後之同日，竟立即資遣解僱工會分部成立首重人物，即召集人申請人翟○○、副召集人李甲○○，引發寒蟬效應，並將不當妨礙、影響工會組織運作。揆諸貴會相關案例，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

(二) 相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件指稱工會違反個人資料保護法及限制員工電子郵件帳號，僅限於推廣內部業務及公務公告使用，不得作為工會宣傳用途之行為，亦妨礙影響工會活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

1. 按美國不當勞動行為裁決（NLRB）案例，Purple

Communications, Inc., 361 NLRB No. 124 (2014), 肯認於現今網路時代應承認職場 E-mail 系統為特別適當且自然地討論工會組織及工作條件之場域 (“unique appropriate” and “the natural gathering place” for communication with one another at work regarding self-organization and other terms and conditions of employments), 雇主一般性禁止員工使用職場信箱聯絡工會事務, 構成違法不當勞動行為 (附件 1)。

2. 相對人過往從未曾對職員職場電子郵件信箱採取任何管制政策, 也未曾干涉其職員如何使用所配置之職場電子郵件信箱。然而, 於申請人工會文化分部召集人之申請人翟○○於午休時間 12:03 使用申請人工會電子信箱並以先前逐筆手動建置之員工 Email, 以密件副本方式寄送給相對人推廣部全體員工 (參申證 12 號), 邀請同仁進行填答「文大推廣部教育長施政周年滿意度問卷調查」後, 相對人一方面先以電子郵件通知資遣申請人翟○○與李甲○○, 隨即再由推廣部法遵部部长劉○○以教育長辦公室為名, 以電子郵件發信予推廣部全體員工, 並於主旨表明:「為工會違反個人資料保護法, 非法利用他人個人資料寄送調查表事, 特此嚴正澄清」云云, 並指控「工會會員未經推廣同仁之同意, 擅自使用推廣同仁之帳號, 作為發送調查之通訊管道, 已違反個人資料保護法」, 並進一步表明「推廣同仁之電子郵件帳號, 僅限於推廣內部業務及公務公告使用, 不得作為任何其他私人或商業用途」

云云（參申證 14 號），而後即產生寒蟬效應，於後問卷即鮮少人願意填答，有填答紀錄（參申證 15 號）可稽。而上開限制亦使申請人工會文化分部日後恐難以使用相對人配發之職場電子信箱推廣工會事務，此部分參考美國案例，亦應認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

（三）相對人違法資遣解僱構成不當勞動行為甚為明確，申請人自得請求確認解僱無效及回復原職和給薪之救濟命令；又相對人惡意違法資遣申請人工會文化分部核心幹部，情節重大，衡諸我國裁決實務及日本案例，應裁決命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，交付申請人工會記載有如附件 1 啟事之書面，並以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 108 年勞裁字第 00 號』，內文以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結或下載之方式，公告於相對人網站（<https://www.pccu.edu.tw/>）30 日以上，並將公告事證存查，以資警惕。

（四）相對人推廣教育部有無虧損，涉及會計原則調整，申請人仍有爭執。相對人固以勞動基準法第 11 條第 2 款為據，惟通知資遣事由為：「組織規模調整，必須在人員編制上再精簡」，已無涉虧損或業務緊縮而違法。相對人尚有其他部門正常營運且有需用人力，更有招聘新人，不合業務緊縮要件；且推廣教育部僅為相對人整體之一部，不代表整體營運有虧損，亦不合勞動基準法第 11 條第 2 款資遣要件。相對人爭辯有資遣必要云云，只是模糊裁決審理焦點，自不足採：

1. 相對人固然宣稱「推廣教育部」自 100 學年度起開始「虧損」云云，惟所提出之相證 1 號其上記載：「相對人推廣教育部依教育部來函指示之會計原則調整」，可見此部分係經由帳面上「會計原則」之調整，調整後是否確實虧損、有無經會計查核，申請人仍有爭執，此亦有申請人工會曾召開記者會質疑（申證 24 號）可見此情。
2. 本案相對人於 108 年 6 月 28 日由人事組以電子郵件通知申請人二人表明：「由於組織規模的調整，必須在人員編制上再精簡」，並以勞動基準法第 11 條第 2 款為依據通知資遣，有 Email（參申證 13 號）可稽，惟並未提及相對人有虧損或業務緊縮之事實或據此資遣。又無論是組織規模調整、人員編制精簡，文義上都不符合勞動基準法第 11 條第 2 款之「虧損或業務緊縮」，而相對人之資遣通知上通篇亦無提及任何「虧損或業務緊縮」字樣，而揆諸最高法院見解，相對人亦不得於訴訟中再增加主張資遣事由，是本案資遣事由既不符合勞動基準法之相關規定，已屬不合法無效，甚為明確。
3. 最高法院判決屢屢指出，事業營運與盈餘與業務緊縮無必然關係，如雇主之其他部門正常運作，仍需用勞工；或僅是有局部工作減少；或是勞工原從事業務仍繼續存在，均不構成勞動基準法第 11 條第 2 款業務緊縮，而不得據此資遣。本案相對人自承「裁撤公關部後，關於推廣部『新聞稿及文案撰寫』等業務，由整合行銷中心負責，再由秘書處公共事務室對外發布」（參答辯(二)書第 5 頁）云云。足徵申請人翟○○、

李甲○○原負責業務仍繼續存在，並未有緊縮之事實；而且相對人固然裁撤申請人所在部門，惟其他部門均正常運作，相對人在與申請人工會幹部蔡○○之勞資爭議調解會議自承：「本校新聘 80 幾個職缺」（申證 32 號），可見被告其他部門正常運作，仍需用勞工，即不構成勞動基準法第 11 條第 2 款業務緊縮之要件。

4. 再退步言，縱認相對人以「虧損」為由資遣（假設語氣，申請人二人仍否認之），本案相對人未能提出任何虧損之具體實證；而相對人至今至多主張相對人組織下之 29 個單位中唯一一個「推廣教育部」有虧損，既不能代表相對人「整體」營運有虧損，衡諸最高法院見解，亦不符合勞動基準法第 11 條第 2 款虧損之要件，資遣仍屬違法。

(五)相對人自承單位裁撤理由包括「長期虧損」、「一邊支領推廣部薪資，一邊處理華岡興業基金會業務」，此類裁撤理由均與相對人主張裁撤「公關部」係因「業務重疊」云云，明顯不同，不可相互比擬。而相對人先前針對其他部門裁撤，有先經約談人員確認有無調動至其他部門意願，亦有將人員實際轉調其他部門之前例，相對人也自承會先盡力媒合謀合可能職務。反觀，申請人二人，卻完全未為相關協商，直接通知資遣，已有「差別待遇」，而構成針對工會不當勞動行為：

1. 相對人答辯(二)書辯稱，因推廣教育部有高達 104 個單位，有單位係長期虧損，或有一邊支領推廣部薪資，一邊處理華岡興業基金會業務等情形，並稱截至 108 年 7 月 10 日止，相

對人已經裁撤包括 Power Production Center、MOOCs 事業發展平台營運中心、教育科技研發部、管理與技術諮詢顧問處與亞洲企業架構與動態學研究中心、知識競爭力研究中心、整合行銷中心媒體製作部等單位云云。

2. 而據申請人所知，除 MOOCs 事業發展處平台營運中心外，Power Production Center、經濟知識與競爭力研究中心，此三單位均因「一邊支領推廣部薪資，一邊處理華岡興業基金會業務等情形」之原因始裁撤（相對人如爭執，裁撤原因證據既偏在於相對人之手，應由相對人自行舉反正推翻），是上述情形與相對人所辯稱裁撤申請人二人所任職公關部係因「業務重疊」云云，明顯不同，二者情形亦不容比附援引而認定相對人憑空以「業務重疊」為由裁撤公關部，沒有針對性。而相對人又於答辯(二)書中自承，於 108 年 6 月 28 日同日通知整合行銷中心媒體製作部裁撤之原因為「彭○○及蕭○○原所任職之單位因『長期處虧損狀態』始遭裁撤」，亦即此單位係因「虧損」所致，也與相對人所辯稱裁撤申請人二人所任職公關部係因「業務重疊」云云，明顯不同，二者情形亦不容比附援引，而認定相對人憑空以「業務重疊」為由裁撤公關部，沒有針對性。

3. 又相對人預計裁撤 Power Production Center、MOOCs 事業發展處平台營運中心、教育科技研發部、管理與技術諮詢顧問處，此四個部門時，均有先與部門員工進行協商，並先詢問調動至其他部門之意願，經確認與員工達成合意後，才以資

遣方式辦理，此部分申請人亦申請詢問證人柯○○、李乙○○為證。而據相對人推廣教育部教育長許○○108年7月9日寄發全體員工電子郵件亦自承：「不得已於今年六月前平和地先資遣部分單位之41名員工，且於資遣前亦儘力謀和可能的職務，107年6月至108年6月，內部轉調共25人」（申證25號），換言之，過往慣例相對人確實會先協商確認有無轉調可能，而實際上亦有高達25人進行轉調。

4. 而據申請人所知，相對人所舉「亞洲企業架構與動態學研究中心」固然係遭裁撤，惟其中任職之員工，亦有如韓○○係經協商後轉調至其他部門（此部分員工資料證據亦偏在於相對人之手，相對人如有爭執，亦請舉證推翻）。換言之，縱使部門裁撤，亦非必然要全員資遣，相對人仍有協商調動之可能性，且確實曾有調動之諸多前例在先。而相對人答辯(二)書第5頁尚且又再度自承：「彭○○及蕭○○之專業．．．單位有相關職缺可供其調任，相對人始於通知資遣前，詢問其轉調意願」云云，然相對人既沒有舉證其具體是提供那些職缺供彭○○、蕭○○二人選擇，是亦無從確認是否確實為專業可供調任之職務，惟此部分亦已足證相對人確實有徵詢調任可能，卻唯獨沒有對申請人翟○○、李甲○○為任何協商討論即直接通知資遣。

5. 況且，相對人答辯(二)書自承：「在裁撤公關部後，關於推廣部『新聞稿及文案撰寫』等業務，由整合行銷中心負責，再由秘書處公共事務室對外發布」，換言之此二部門尚且係接手

申請人翟○○、李甲○○之業務，亦即亦非無轉調至該部門之可能，相對人毫無證據，空口辯稱沒有任何可以供申請人翟○○、李甲○○之職缺云云，除已展現差別待遇之針對性外，更與其答辯(二)書內容相矛盾，甚至於書狀中針對已有十年以上年資之申請人二人以「冗員」稱呼，試問：如為冗員，如何任職長達十年？相對人字裡行間完全已透漏相對人敵意，未經協商或採取其他任何替代手段，直接通知資遣，差別待遇針對性已經甚為明確。

(六)相對人辯稱係考量「業務重疊」，裁撤公關部資遣申請人二人云云。惟自承本案「選擇申請人二人資遣」，沒有公文紀錄，至今沒有提出任何組織書面評估報告、會議紀錄，其流程亦與相對人代理人當庭自承相悖。而書狀主張前後矛盾，不合常情，更見全取決於相對人推廣教育部教育長、執行長「主觀」決定，而於雙方勞資關係脈絡趨於緊張未經協商，逕作資遣決定，有妨礙、阻擾工會活動故意甚為明確：

1. 相對人於本案108年8月15日第1次調查會議，經委員提問：「請問相對人就本件申請人資遣，是否有簽呈？」由相對人代理人答稱：「沒有簽呈」(參該次調查會議紀錄第7頁)，而至今相對人也未能提出任何書面評估報告、討論會議紀錄，甚至如相對人所辯稱早於108年「6月初已作成裁撤決定」，則相對人根本也還沒有審查申請人翟○○於108年6月12日提出之公關部業務職掌和分層負責表，即沒有參考「任何資料」純憑主觀好惡決定業務重疊而有裁撤資遣必要云云，純

屬事後臨訟勾串辯解之詞。相對人於本案 108 年 8 月 15 日第 1 次調查會議，經委員提問關於相證 5 號表格內 9 人名單如何產生，相對人表示：「由教育長在指示執行長之前，是經過相關長官討論」；相對人則表示：「關於各單位業務是否有重疊，應由各單位的主管提呈業務內容，經上級主管討論後，若有重疊並認有裁撤必要，再提呈執行長轉教育長作最終決定」惟本案完全沒有經過上述討論流程。

2. 又相對人於 108 年 8 月 12 日答辯書，針對「業務重疊」之辯詞為「相對人於 108 年 2 月乃發現此單位之功能角色與相對人校本部之公關部重疊」(參答辯書第 4 頁)換言之，於最初僅主張是與「校本部之公關部重疊」，通篇書狀沒有提到整合行銷中心。惟於 108 年 8 月 15 日第 1 次調查會議始提出相證 10 號組織架構圖，又改稱有與「推廣教育部」之「整合行銷中心」業務重疊云云，二者又明顯不一致。則相對人究竟最初如何分析評估有業務重疊？和那些單位重疊？如何重疊？又何時分析？這些分析為何沒有任何簽呈，沒有任何書面討論會議記錄？而最後只能引用官網「公開網頁資料」，明顯係臨訟始決定「改以」如此理由作為託辭掩飾針對工會資遣之藉口，無從認定係事前決定資遣之原因。

3. 相對人組織其實是分為「校本部」，設址於台北市士林區華岡路 55 號(即陽明山上)、「推廣教育部」分別有建國、忠孝、延平分部，設址台北市建國南路二段 231 號、台北市忠孝東路一段 41 號、台北市延平南路 127 號(即陽明山下市區)，

而前者係以大學學士、碩士為主，後者則是針對社會大眾終身學習為主，亦即二者因地理位置不同，又各有不同的招生和課程取向，是長年有各自相對應行政部門負責各自業務。因此，二者分設不同主官網頁面，有各自的主 LOGO，此有 Google 頁面搜尋顯示中國文化大學官網、中國文化大學進修推廣部經顯示結果和地址資訊相互參照（申證 26、申證 27 號）可稽。

4. 因業務各自獨立，相對人推廣教育部和校本部原本就各有對應部門處理各自事務，並無重疊可言。而相對人「校本部」與「推廣教育部」，本即有對等相應之行政部門組織及配置人數，舉例如下（如相對人認申請人主張有誤，既有證據偏在相對人情形，亦應由相對人自行舉證推翻），是辯稱二者有業務重疊即有裁撤必要云云，不符合相對人實際校務運作之實況，純屬託辭。
5. 所謂「業務重疊」，應係指二單位組織有「重複做工」之情事，才有所謂「業務重疊」，惟於申請人二人任職期間，所負責業務極為多元，對外溝通部份包括為推廣教育部發布新聞稿、媒體溝通如舉辦記者會及採訪安排、規畫終身學習新聞行銷策略、危機處理對外發言、大型品牌活動計畫（如推廣四十週年慶）；而內部溝通部份包括擔任同仁新聞行銷內訓講師、高階主管文案幕僚、部級活動文案設計、品牌發展策略規畫等…工作內容已接近議題策略單位，非一般大學公關室的概念可比擬，因此之前部門才會取名為「訊息傳達發展中心」，

不料反被相對人從字面譏為「公告系統」。而申請人於推廣部官網展現的新聞稿 159 則、媒體專訪 119 則、於文大文教媒體平台發送相關新聞資訊等（申証 28 號），僅申請人十年來工作成效的一環，且均係由申請人二人自行處理負責，從未曾由相對人校本部秘書處公共事務室處理，而相對人所稱整合行銷中心，過去也未曾負責申請人任職公關部所負責之業務。反而如相對人所辯稱「裁撤公關部後，關於推廣部『新聞稿及文案撰寫』等業務，由整合行銷中心負責，再由秘書處公共事務室對外發布」（參答辯(二)書第 5 頁）云云，足徵申請人翟○○、李甲○○原負責業務仍繼續存在，並非沒有需要（否則如果早有「業務重疊」，何需另外安排？），僅係相對人執意要資遣申請人翟○○、李甲○○二人，故假借託辭裁撤資遣。

(七)相對人辯稱從 107 年 7 月觀察近一年期間而認有業務重疊無存續必要，並非事實。從時任相對人人力資源中心主任於 108 年 4 月公告組織架構，明確指出「公關部」就是「因推廣部實際運作狀況」方留設，且相對人推廣教育部教育長許○○亦曾表示不會有後續資遣，更見相對人當時並沒有在評估資遣的打算，突稱有再觀察評估云云，純屬臨訟編撰之藉口：

1. 相對人辯稱從 107 年 7 月觀察近一年期間而認為公關部業務重疊無存續必要而裁撤云云，惟查，並沒有提出任何客觀證據，又僅傳訊作出資遣決定之推廣教育部教育長許○○、執行長楊○○作證，更證明本案資遣原因僅存在於主觀決定，

並不存在任何客觀標準。再查，相對人推廣教育部教育長許○○於107年12月12日尚且傳Line訊息予申請人翟○○，並直接「全文引用」申請人翟○○於「工會會員群組」張貼質疑有後續第二波、第三波資遣可能之貼文，發訊息予申請人翟○○指稱其發文不實：「並無第二波及第三波資遣一事，請同仁不必擔心。」(申證29號)，可見相對人不僅清楚掌握申請人工會動態，而當時也沒有安排進一步評估資遣之規劃，更見相對人稱已經早於107年7月開始觀察評估業務重疊性而認有資遣必要云云，純屬卸責之詞。

2. 而相對人人力資源中心主任李乙○○於108年3月25日以電子郵件通知相對人推廣教育部全體員工之人事異動公告，亦明確指出：「因應『推廣教育部實際運作狀況』，下列單位直屬執行長及教育長」其下直接列了申請人二人所任職之「公關部」，並表明於108年4月1日生效(申證30號)。可見相對人至少至108年3月25日，適時評估都還認為公關部有其存在以因應推廣教育部實際運作狀況之功能，並沒有裁撤之必要。相對人又辯稱該公告係因應教育部108年2月27日教育部核定相對人組織規程(編制內單位)之修正(參相證16號)云云。惟此說明顯自相矛盾，蓋教育部早就於108年2月27日核定，何須拖延至108年3月25日始公告？又教育部核定是「編制內單位」修正，如果並非已經確認其他編制外單位有因應實際運作狀況之需要而須於組織中存在，又何須特別於電子郵件中提及？實則此一個月正因已確認各部門

之必要性後，而確立包括申請人所在公關部繼續存在以因應推廣教育部之實際運作狀況，並直屬執行長及教育長之下，故發公告予全體員工。

(八)相對人又辯 108 年 6 月 11 日電子郵件目的就是資遣云云。惟此不僅與信件內容文義相悖，且更證相對人所辯 108 年 6 月初就作成裁撤公關部決定沒有客觀依據。且相對人辯稱另有人文與科技發展中心也確定 108 年 8 月 31 日裁撤，惟何以公關部 6 月初即可決定資遣，人文與科技發展中心卻可以較晚「兩個月」裁撤？此不正因前者未經討論、協商程序，相對人主觀貿然決定之結果？由此亦可證明差別待遇之存在：

1. 相對人辯稱 108 年 6 月 11 日電子郵件已敘明目的係「核備」，即係使「上級審核組織存廢」云云；又稱當時係以「書面請求各單位報告工作內容，以作成組織調整及裁員之依據」云云；並稱另有公關部同屬非編制內之「人文與科技發展中心」最後工作人為 108 年 8 月 31 日，已確定裁撤云云（參答辯二書第 9 頁）惟按，教育部國語辭典簡編本對「核備」之解釋：「鑒核備查的縮稱。核對之後存檔備查。多用於請示上級機關或首長的公文中。」（申證 31 號）目的係「核對之後存檔備查」，並沒有什麼審核組織存廢之文義，相對人辯解已曲解一般常人理解之客觀文義，令人難以採信。
2. 再查，而從相對人人力資源中心主任李乙○○先於 108 年 3 月 25 日以電子郵件通知相對人推廣教育部全體員工之人事異動公告，亦明確指出：「因應『推廣教育部實際運作狀況』，

下列單位直屬執行長及教育長」並直接列了申請人二人所任職之「公關部」，並表明自 108 年 4 月 1 日生效（參申證 30 號）之時序觀察，衡情應係 108 年 4 月 1 日新組織架構確立公關部有因應實際運作狀況需要而有存在必要，方於 108 年 6 月 11 日方有進一步要求提供業務職掌和分層負責表，以供備查，方屬常情。相對人辯稱目的係要裁撤云云，與客觀文義全不相符，亦與時序毫不相符。

3. 且查，相對人一方面一再強調「108 年 6 月初作成裁撤決定」並稱 6 月 6 日已試算資遣費云云（參答辯二書 7 頁第 20 行），另一方面又稱陳甲○○上述 108 年 6 月 11 日信件係為「正式以書面請求各單位報告工作內容，以作成組織調整及裁員依據」（參答辯二書第 9 頁第 3 行）云云，亦即相對人早已承認，108 年 6 月初是毫無依據，即已先作成裁撤決定，而適時申請人工會不僅因幹部蔡○○於 108 年 5 月 14 日勞資協商會議同日被通知資遣而與相對人有緊張關係外，於 108 年 6 月初更以工會名義推派幹部競選勞資會議勞方代表。相對人於 108 年 6 月初先作裁撤決定，再事後補足依據，針對性豈不明顯？
4. 末查，相對人又稱 108 年 6 月 11 日電子郵件目的在確認裁撤且被詢問之人文科技發展中心，最後工作日為 108 年 8 月 31 日，並已確定裁撤，則何以申請人翟○○、李甲○○任職之公關部，卻可以於 108 年 6 月 28 日即先被通知資遣，整整比人文科技發展中心「早了兩個月」的時間決定裁撤資遣？此不正因「公關部」裁撤，係未經討論、協商程序，相對人主

觀貿然決定之結果，更見裁撤公關部乃針對工會之主觀決定。

(九)請求裁決事項

1. 確認相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件通知申請人翟○○、李甲○○資遣終止勞動契約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
2. 確認相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件發信予相對人推廣教育部全體員工，並於主旨表明：「為工會違反個人資料保護法，非法利用他人個人資料寄送調查表事，特此嚴正澄清」，並表明「推廣同仁之電子郵件帳號，僅限於推廣內部業務及公務公告使用，不得作為任何其他私人或商業用途」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
3. 確認相對人於 108 年 6 月 28 日對申請人翟○○、李甲○○所為之資遣解僱行為無效。
4. 相對人應於本裁決決定書送達次日起 7 日內回復申請人翟○○於相對人推廣教育部公關部部長；申請人李甲○○於相對人推廣教育部公關部副部長之原任職務。
5. 相對人應自 108 年 7 月 10 日起至申請人翟○○按月於次月 5 日給付申請人薪資 60,725 元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法定利息。
6. 相對人應自 108 年 7 月 10 日起至申請人李甲○○按月於次月 5 日給付申請人薪資 54,060 元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法定利息。

7. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，交付申請人工會記載有如附件啟事之書面，並以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 108 年勞裁字第 00 號』，內文以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結或下載之方式，公告於相對人網站 (<https://www.pccu.edu.tw/>) 30 日以上，並將公告事證存查。

二、相對人之答辯及主張

(一)推廣部長年惡化之虧損情形，實已拖累相對人整體財政，於 106 學年度 (106 年 8 月 1 日至 107 年 7 月 31 日) 更已有短絀達 7,225 萬餘元之情形，此情業經教育部回函確認，申請人辯稱本件不合勞動基準法第 11 條第 2 款之資遣要件，實不足採：

查相對人推廣教育部因人謀不臧及組織單位紊亂，107 年 7 月 1 日乃指派案外人許○○任推廣部教育長，力圖重整組織及精簡人事，在重整期間，因教育部查帳及依教育部指示之會計原則，重新編列決算後，相對人始知推廣部早自 100 至 106 學年度實已連續虧損 7 個學年度，總計達近 10 億元 (998,453,229 元)(相證 1)，考其緣由，除因人謀不臧致營收外流和少子化現象致營收降低外，主要更係因推廣部前任教育長浮濫用人，導致推廣部人事支出成本比例過高所致(蓋推廣部之人事支出，乃占推廣部總支出高達六成)。而在 106 學年度，推廣部更已有高達近 3 億元之赤字 (293,420,964

元)(相證 1、相證 2 第 1 頁)，推廣部嚴重之虧損情形，更直接拖累相對人整體營收狀況，導致相對人 106 學年度(106 年 8 月 1 日至 107 年 7 月 31 日)之營運結果發生短絀 7,225 萬餘元，此一虧損狀態經相對人於 108 年 5 月 16 日將 106 學年度決算書函送教育部後，業經教育部回函確認(參相證 19)，足見相對人虧損之情形至為明確，符合勞基法第 11 條第 2 款之資遣要件。

(二)相對人自 108 年確定推廣部有嚴重之虧損狀況後，乃認為若不將推廣部進行裁員程序，顯然無法改善財務狀況，故於 108 年 6 月初決定於 108 年 6 月底再進行一波裁員，並於 108 年 6 月 28 日依勞基法第 11 條第 2 款，將有業務重疊之公關部及營收虧損之媒體製作部全體員工(共 8 名)予以資遣，處理過程皆一視同仁，公平對待：

1. 查 107 年 7 月 1 日許○○擔任推廣部教育長後，因尚未知悉推廣部之具體虧損情況，故在 107 年調整推廣部組織之初，乃以積極協助轉調為原則，以維護員工之工作權益，故相對人始在 107 年 12 月間召開說明會，倘若員工不願轉調，而願以合意資遣之方式處理，相對人即會依照勞基法第 11 條第 4 款予以資遣，此波組織精簡程序最終有共計 36 員工於 108 年 2 月底離職(此即證人柯○○之資遣情形)。而依證人李乙○○證述：「我們會依法給預告時間 10 至 30 日，而後由我們發郵件給遭資遣同仁，遭資遣同仁回傳資遣同意書後，我們會試算資遣費給同仁知道，而後會向校本部申請資遣費，然後申

請資遣費的公文流程才開始。」可知，縱使是 108 年 2 月資遣離職之 36 人，在資遣前亦不會有簽呈公文，而是要至申請資遣費時，公文流程才會開始（參第 2 次調查會議紀錄第 2 頁），是以，申請人諉稱相對人在 108 年 6 月 28 日通知資遣前未有相關公文簽呈係悖於一般公文流程云云，顯屬誤會。

2. 而在上開第一波資遣後，於 108 年間因相對人經教育部指示之會計原則重新編列決算後，相對人至此始知悉推廣部實已有連續七年有嚴重虧損之情形，且此虧損狀況顯然已逐年拖累相對人其他單位之營收，更導致 106 學年度整體財務轉盈為虧，相對人至此認為若不將推廣部進行裁員程序，在少子化之趨勢下，勢必無法改善推廣部之整體財務狀況，為此，相對人乃於 108 年 6 月初決定於 108 年 6 月底再進行一波裁員（即 107 學年度末），以降低推廣部 108 學年度之人事費支出預算數，並於 108 年 6 月 28 日乃依勞動基準法第 11 條第 2 款，向有業務重疊之公關部全體員工、營收虧損之媒體製作部全體員工及鮑○○，共計 8 名員工，通知其資遣決定。亦即此次人事組織精簡程序，除申請人外，尚有其他 6 名員工（彭○○、孫○○、何○○、張○○、蕭○○、鮑○○）因單位裁撤而經資遣（相證 17），申請人稱其係因工會活動始被針對資遣云云，顯屬無稽。

3. 在知悉推廣部具體虧損後，相對人為再次確認「直屬」於推廣部教育長及執行長之「非編制內」單位業務內容，以利組織調整裁撤之工作，乃命推廣部職員陳甲○○於 108 年 6 月

11 日發信予各非編制內單位主管（包含國際語文中心、華語中心、台中分部、高雄分部、公關部、人文與科技發展中心、媒體藝術中心、教育長辦公室），請其填寫業務執掌表，為此，申請人亦有收到此信並填寫回覆（參相證 6、7）。需特別說明，相對人推廣部教育長及執行長基於其長期對推廣部組織運作之瞭解，乃對於公關部業務內容及與秘書處公共事務室有業務重疊之情況，知之甚詳，相對人「並非」在申請人翟○○回信後始知上情，故針對公關部之裁撤決定係早於 108 年 6 月初即已定案（參相證 20）。職員陳甲○○108 年 6 月 11 日信件中已敘明各收信單位為非編制內單位，並有提供〈中國文化大學推廣教育部設置辦法〉及〈推廣教育部組織架構圖〉等附件為參，顯見此信「核備」之目的，本係在使上級審核組織存廢之意，此與「備查」一語在使上級知悉該組織存在之觀念通知，顯然有別。況查，陳甲○○108 年 6 月 11 日所發信共 8 個非編制內單位中，相對人除於 108 年 7 月 10 日已將公關部裁撤之外，尚已裁撤「人文與科技發展中心」（相證 7 第 4 頁、組別 6），此更證該信目的係為審核組織存廢，而非申請人所稱存檔備查云云。至於「人文與科技發展中心」之最後工作日訂於 108 年 8 月 31 日，係因該單位有與外國機構簽約，需至 108 年 8 月底始能處理完畢，申請人謗稱公關部與該中心裁撤日期不同，故有差別待遇云云，實屬無稽。

4. 關於證人柯○○等人之資遣程序，乃係因相對人當時尚不知

悉推廣部及相對人整體虧損如此嚴重，且依勞基法第 11 條第 4 款資遣之前提下，本有義務先行協助安置，相對人基於照顧員工之意旨多次召開說明會，由此更證相對人若非有必要，斷不會隨意資遣員工，更不可能作出打壓工會之行為。惟至相對人決算書重新編列並知有鉅額虧損後，因虧損事實已相當明確，相對人自應依勞基法第 11 條第 2 款資遣，以防止虧損繼續惡化，是以，除非其他單位有人員離職而有填補人力之需求，且與該預計裁撤單位成員之專長相符並有轉調之可能，相對人方有必要協助轉調，否則人事支出仍難以降低，無法達到減少虧損之目的。在相對人認知有鉅額虧損而於 108 年 6 月作成之資遣決定，係以「人事成本可減少即盡量減少」為原則，誠如證人楊○○之回覆：「我的確未跟兩位進行面談，因為學校確實是虧損，如果轉調其他單位，則成本仍在、虧損仍在，因而沒有考慮這件事情。」(參第 2 次調查會議紀錄第 15 頁)，是以，證人楊○○除基於用人專長需求，在 108 年 6 月 28 日前曾與彭○○及蕭○○面談外，相對人對其餘 6 名員工，皆一視同仁，未在 108 年 6 月 28 日通知資遣前，有個別面談或事前告知之情況，相對人並一致以優離方案之方式，幫助該 8 名被資遣員工在待業期間之財務需求。

(三)相對人推廣部之「公關部」為編制外單位，其與相對人編制內之「秘書處公共事務室」單位業務重疊。在推廣部已有嚴重虧損之前提下，相對人為節省人事支出，將非編制內之業務重複單位裁撤，自屬合理正當之決定：

1. 查相對人秘書處公共事務室業務包含：「貴賓接待、各項活動新聞發佈與活動宣傳、製作本校簡介、聯繫工作、本校形象企劃及宣傳、各項活動攝錄影、本校突發事件之處理」（相證 10），與申請人自承推廣部公關部之業務：「新聞稿撰寫發佈、媒體溝通接待、文案撰寫、危機處理新聞策略與發言、招生新聞策略與行銷」云云等（相證 7）相重疊，至為明確。蓋相對人秘書處公共事務室所掌管之範圍為「本校」（即相對人全體）之媒體公關事務，推廣部既為相對人下設之單位，推廣部之媒體公關事務自亦屬秘書處掌管之範圍。從相對人校園新聞官網〈華夏報導〉搜尋欄位鍵入「推廣教育部」之關鍵字搜尋結果可知，〈華夏導報〉歷年來有發佈多則與推廣部事務相關新聞之事實（參相證 23），而「華夏報導」既為秘書處公共事務室之執掌項目（參相證 10），顯見秘書處公共事務室本有報導推廣部相關事務之權責。
2. 推廣部雖有下設總務組、教務組、人事組等，惟此各單位係依〈中國文化大學推廣教育部設置辦法〉設置之「編制內」單位，並經教育部核定，與公關部之編制外單位性質，顯然有別，況依該辦法第 4 條第 2 項規定，上開推廣部編制內單位皆需受相對人總務處、教務處及人事等一級行政單位「督導」（參前呈相證 6 第 5 頁）。實際運作上，相對人各單位亦會互相協助彼此之業務，申請人辯稱推廣部業務係與校本部係分開獨立運作云云，顯屬無稽。
3. 關於推廣部業務之預算編列及決算，皆需經相對人董事會審

查，推廣部業務虧損更會直接影響到相對人整體之營收，又相對人歷來乃係將「校本部」、「文化幼兒園」、「中和幼兒園」之預算書及決算書等財報報表，並列公告於網站上（參相證25），其中，關於推廣部之財報資料，皆列入相對人「校本部」預算書及決算書中，顯見不論推廣部之財務及業務皆未獨立於相對人之外。相對人之校區主要皆集中於「臺北市」，全校師生亦會往返於各校區上課，且相對人之LOGO主要圖樣及字體明顯相同，申請人更係以「文化大學」為相對人提起本件裁決，顯見推廣部乃相對人之一部，事理至明，申請人以校區地理位置及官網設計作為推廣部業務係獨立之原因云云，實屬荒謬。

4. 申請人辯稱其工作成效包含新聞稿 159 則、媒體專訪 119 則云云（申證 28 號），惟此新聞稿及媒體專訪之數量，乃係累計長達 10 年之數量，換言之，此 10 年間申請人「二人」，每年平均僅發佈不到 16 篇新聞稿，而觀 107 年 7 月至 108 年 6 月之新聞稿發佈篇數，更僅有 13 篇，甚至有月份係完全無發佈新聞稿、亦無聯絡媒體專訪之狀態，在 106 年 10 月至 107 年 7 月之長達 9 個月間，申請人二人甚至連一篇媒體專訪之工作紀錄都沒有。推廣部教育長及執行長因考量上情，在組織精簡及人事成本考量之評估下，於 108 年 6 月初作成之資遣決定，自屬必要，申言之，倘教育長及執行長明知此一單位，對於推廣部之營運並非必要，且對於營收又無助益，卻任令該單位存續而不予裁撤，繼續使推廣部背負沉重之人事

負擔，並拖累相對人財務狀況，對於其他為相對人努力貢獻之員工，顯不公平，亦有違精簡組織人事之意旨。

(四)基於申請人業務重疊及實際工作情形之考量，相對人乃決定裁撤公關部，此外，因推廣部媒體製作部亦有營收虧損之現象，相對人乃於 108 年 6 月初一併作成裁撤此二單位及資遣之決定，並訂於 108 年 6 月底通知：

1. 查推廣部教育長及執行長在認公關部及媒體製作部有裁撤必要並決定資遣此二單位員工後，乃於 108 年 6 月 6 日指示財務人員林甲○○計算資遣費，推廣部教育長及執行長並在同日收到林甲○○之回信及計算表相證 5-3、相證 20)。此後，因教育長及執行長本於照顧員工之目的，決定使因虧損而受資遣之員工得以獲取優離金，執行長乃於 108 年 6 月 12 日指示財務人員林甲○○再計算有加計優離金之資遣費總額（相證 5、相證 27），並在同日將該計算表轉傳予推廣部教育長確認（參前呈相證 5-2），是以，關於相對人於 108 年 6 月初決定資遣申請人之證據，實有前呈（相證 5、5-1、5-2、5-3），及林甲○○之信件（參相證 20、相證 27）可稽。

2. 至關於相對人本次基於虧損而進行裁員之時間，業經證人楊○○證稱：「我跟教育長一直在檢討分部業務並檢討人力，想在 6 月底之前作資遣。」以及證人許○○證述：「我在 6 月初即指示執行長要在 6 月底（剛好 6 月最後一個工作日即是 6 月 28 日）進行資遣。」可稽（參第 2 次調查會議紀錄第 13、19 頁），更證相對人關於 108 年 6 月底之資遣通知，係於 108

年 6 月初已決定。

3. 需特別說明，教育長許○○原訂於 108 年 6 月 26 日自芝加哥返台之班機，因長榮航空罷工取消，故延宕至 108 年 6 月 28 日始輾轉從洛杉磯起飛返台（抵台時間為 108 年 6 月 29 日凌晨五點），在候機期間，教育長經推廣部員工陳甲○○及龍○○等人主動告知，申請人工會竟未經非工會成員之同仁同意，即取得其校內電子郵件帳號，更將工會問卷寄至各該非工會成員之同仁的電子郵件信箱，已有個資違法外洩之情形。為此，教育長許○○乃指示楊○○應發文澄清關於員工之電子郵件非由相對人提供予工會一事，至關於原定資遣人員及程序，應照先前之計畫進行，此有證人許○○證述：「我印象中與同仁通話時，表達發澄清文與資遣無關，一切仍照舊。」、「我記得 6 月 28 日我在機場等候轉機時，有同仁（我不記得是哪位）問到那資遣是否要正常進行，我說這是兩件事情，當然要照常進行。同仁也問過我是否要給業績獎金，我也說這當然要給，這是兩件事情。」可稽（參第 2 次調查會議紀錄第 20-21 頁），經證人許○○事後確認該同仁即為執行長楊○○，而執行長於接獲通知後，即於當日告知人事組發信通知各該人員（參申證 13、相證 17）。

4. 相對人因考量推廣部同仁家計負擔及彌補相對人員工於待業期間之財務需求之需求，就此次精簡人事，乃於 108 年 6 月 19 日向相對人提出優惠離職方案之核准請求，相對人校長及相關權責人員並於 108 年 6 月 25 日前皆已完成簽呈程序（相

證 4)。而在向相對人請求核准前，推廣部教育長及執行長確實早在 108 年 6 月 12 日已計算資遣費及優離金(相證 5、5-2、相證 27)，並在相對人簽核後，於 108 年 6 月 28 日通知資遣時，依原計畫給予資遣費及優離金。

5. 又在相對人知悉申請人違法發放問卷後，相對人本可以申請人違反個資法為由，即刻終止雙方僱傭契約，亦即依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款處理，惟念及其於推廣部任職多年，網開一面而未逕予終止契約，猶依原訂計畫以勞基法第 11 條第 2 款通知資遣，由此顯見相對人此次資遣乃係本於減少人事支出、改善虧損之原計畫進行資遣，與工會活動無涉，申請人不當連結此二事件之關連性，並指稱其係因發放該問卷始遭終止勞動契約云云，顯屬無稽。且於 108 年 6 月底通知資遣後，推廣部教育長於 108 年 7 月 1 日尚有以電子郵件向推廣部全體員工說明此次資遣及人事精簡之原因，並公告「優離方案」(相證 13、14)，公告後有共計 16 人申請以此優離方案辦理自願離職程序(相證 15)，更證相對人係出於改善虧損狀態而展開人事精簡程序，申請人稱相對人係因打壓工會而進行資遣云云，顯屬無稽。

6. 推廣部教育長一向善待員工，縱使係因營收虧損及業務重疊而需將單位裁撤資遣，仍盡力向相對人爭取員工優離金，而對於績效及表現良好之員工，即予以獎勵，例如：具有申請人工會幹部身分，亦有參與勞資會議之案外人陳乙○○及林乙○○(參申證 7、申證 9)，於 107 學年度結束時，皆有獲

取該學年度之績效考核獎金，相對人更因林乙○○工作情況表現良好，於 108 年 8 月予以調薪。由此顯見相對人在人事決策上，從未考量該員工是否具有工會成員身分，皆一視同仁，公平對待。

7. 相對人不僅定期每三個月定期召開勞資會議，自申請人工會於 107 年 7 月成立一年多以來，相對人皆有與申請人工會定期召開協商會議，傾聽員工心聲，更從未妨礙、限制工會或有任何不利工會之待遇，而在申請人前呈 108 年 6 月 21 日勞資會議紀錄（參申證 9），其決議結論係「再安排會議討論」，以使雙方得集思廣益，共同討論出勞資雙方可接受之結論，相對人從未片面強行通過任何議案。

(五) 申請人寄送問卷對象為推廣部「全體員工」，足見申請人有未經他人同意，違法取得及使用「非工會成員」之至少 300 多名推廣部員工之資料，申請人此舉顯已違反個資法及刑法，相對人事發當下自有即時處理之義務，以釐清及確認法律責任之歸屬：

1. 經查，申請人自承於 108 年 6 月 28 日問卷調查之收件人為相對人推廣部之「全體員工」，足見申請人寄送對象包含申請人「工會成員」及「非工會成員」，從申請人工會文化分部會員 LINE 群組截圖顯示（參申證 7），申請人工會文化分部成員目前約有 79 人，而推廣部全體員工總共近 400 人，顯見申請人發放問卷前，乃以不法方式取得至少 300 多名員工之個資，違法情節顯相當嚴重，相對人在經多名推廣部員工反應有個

資外洩之情形後（參相證 28），自有即時處理之義務。

2. 申請人援引美國裁決辯稱雇主禁止員工使用職場信箱聯絡工會事務構成違法不當勞動行為云云，惟查，申請人係以職場外部之「GMAIL 信箱」（ccu.theunion@gmail.com），發信至相對人推廣部全體員工之職場信箱（@sce.pccu.edu.tw）（參相證 29），而非以員工職場信箱相互聯絡，此事實至為灼然，更何況，申請人所寄送之對象尚有非工會成員之員工，由此足證本案事實與申請人援引之美國案例事實有別，自不得比附援引，申請人誤用該美國裁決之意旨，實不足採。
3. 綜上所述，不論申請人翟○○係以手動建置或複製相對人之電磁資料，申請人在未經他人同意下，違法取得及使用非申請人工會成員資料，導致至少 300 名員工電子郵件外洩之行為，顯已觸法。申請人違法在先，卻反而指控相對人打壓工會云云，申請人濫用工會名義，刻意混淆試聽，企圖藉此隱匿自身侵害他人隱私及個資等不法行為之事實，實不足取。

（六）答辯聲明：

申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- （一）申請人工會文化大學分部於 107 年 6 月 28 日成立，並於 107 年 7 月 4 日於官方網站上公布成立訊息，並提及會中選任申請人翟○○為首屆召集人（申證 3）。
- （二）申請人翟○○、李甲○○被相對人資遣前原任職相對人推廣部

公關部；相對人法學院院長許○○則係於 107 年 7 月 1 日起擔任相對人推廣部代理教育長，之後擔任正式教育長，為相對人推廣部最高主管。

(三) 相對人推廣部職員陳甲○○於 108 年 6 月 11 日寄送電子郵件予申請人翟○○，請其在附件”推廣教育部執掌表”填寫公關部業務職掌表 2. 請依上述的業務職掌表在附件”推廣教育部分層負責_非編制內_(部門名稱)”寫分層負責表，並於 6/17 回覆給。申證 8)

(四) 申請人翟○○於 108 年 6 月 28 日中午 12 時 3 分，以密件副本方式寄送電子郵件予相對人推廣部全體員工，又申請人工會文化大學分部具名，內文載述：「各位親愛的推廣夥伴：去年 7 月 1 日推廣部新首長到任，多個高階管理職陸續從校本部調派，推廣呈現全新領導結構。為了解同仁一年裡的感受，並跟進高教工會在各校推動的大學校長評鑑，【台灣高等教育產業工會文大分部】此次先推出『文大推廣教育長施政周年滿意度調查』。…問卷調查的唯一目的，是反應推廣同仁去年 7 月迄今，對高層領導方向和施政效能的感受。下對上的績效考評，非常符合 360 度考評的現代精神。而您的填答，亦是用數據反應員工心聲的最重要依據。針對高層以虧損為由進行人力縮編計畫，問卷中將以開放式提問讓大家充分表達...」(申證 12、11)。

(五) 相對人於 108 年 6 月 28 日下午 2 時 54 分、2 時 57 分分別寄送標題為「終止勞動契約」之電子郵件予申請人翟○○、李甲○○，預告將於同年 7 月 9 日終止勞動契約 (申證 13)。

(六) 相對人推廣部教育長辦公室於 108 年 6 月 28 日下午 3 時 35 分寄送主旨為「為工會違反個人資料保護法，非法利用他人個人資料寄送調查表事，特此嚴正澄清」之電子郵件予相對人推廣部全體員工，內文主旨載為：「主旨：為工會違反個人資料保護法，非法利用他人個人資料寄送調查表事，特此嚴正澄清。說明載為：「一、本部接到同仁反應，謂收到教育長施政周年滿意度調查，此係工會會員未經推廣同仁之同意，擅自使用推廣同仁之帳號，作為發送調查之通訊管道，已違反個人資料保護法，做蒐集目的以外之資料使用，請工會會員遵守相關法令。二、本部從未授權工會會員做此一調查，為免推廣同仁誤會，特予澄清。三、推廣同仁之電子郵件帳號，僅限於推廣內部業務及公務公告使用，不得作為任何其他私人或商業用途，請全體推廣同仁切實遵守個人資料保護法，以維護推廣之信譽。」

(申證 14)

四、本案爭點：

(一) 相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件通知申請人翟○○、李甲○○預告將於 108 年 7 月 9 日終止勞動契約之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為？

(二) 相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件發信予相對人推廣教育部全體員工，指稱申請人工會違反個人資料保護法，非法利用他人個人資料寄送調查表，並表明推廣部員工之電子郵件帳號，僅限於推廣內部業務及公務公告使用，不得作為任何其他私人或

商業用途之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為？

(三) 相對人於 108 年 7 月 9 日對申請人翟○○、李甲○○所為之終止勞動契約之行為是否無效？

五、判斷理由：

(一) 申請人工會、翟○○、李甲○○提起本件裁決主張：申請人工會文化大學分部於 107 年 6 月 28 日正式成立，申請人工會並於 107 年 7 月 4 日選任申請人翟○○為文化大學分部首屆召集人，同時亦選任申請人李甲○○等人為副召集人。申請人工會文化大學分部成立後，相對人對於申請人工會態度始終不友善，不僅於協商過程中資遣工會幹部蔡○○，更試圖不利益變更工作規則，以擴張相對人得解僱事由；因申請人工會文化大學分部決議要對相對人推廣部教育長許○○施政滿意度做問卷調查，故申請人翟○○於 108 年 6 月 28 日中午 12 時 3 分以密件副本之方式寄送調查問卷予相對人推廣部全體員工。詎於寄送後之 3 個小時內，申請人翟○○與李甲○○隨即收到相對人通知預告將於 108 年 7 月 9 日終止勞動契約之電子郵件，相對人推廣部更於寄發上開終止勞動契約郵件後，立即以電子郵件發公告指謫申請人工會寄送問卷調查至推廣部同仁信箱之舉動已違反個人資料保護法，相對人前開終止勞動契約行為、與公告稱申請人工會違反個人資料保護法等行為，均構成不當勞動行為。

相對人則以：相對人推廣部教育長許○○於 107 年 7 月上任後

即極力重整推廣部組織，且經教育部查帳後，相對人赫然發現自 100 學年度至 107 年止，相對人推廣部已連續虧損高達 10 億元，又因少子化使業務推廣不易，故不得已方決定重整推廣部人事分配，相對人並於 108 年 6 月 25 日完成推廣部員工優離方案之簽呈；而申請人翟○○與李甲○○前任職之公關部本為訊息傳達中心，因前波組織調整為公關部，惟運作半年後相對人於 108 年 2 月發現職掌與校本部的秘書處公共事務室重疊，故於 108 年 6 月初計畫裁撤公關部並訂於 108 年 6 月底通知資遣，且因相對人推廣部亦無與申請人翟○○、李甲○○專長相符之職務，故沒有經過面談與協助轉調之程序，而相對人通知二人資遣後，均有依法給予相關資遣費與優離金，並無違法之處，相對人對渠等二人所為之資遣與工會進行教育長施政周年調查滿意度之問卷無涉等詞，茲為抗辯。

- (二) 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，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。

(三) 相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件通知申請人翟○○、李甲○○預告將於 108 年 7 月 9 日終止勞動契約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 相對人於 108 年 6 月初固有資遣包括申請人翟○○、李甲○○等人之計畫，惟尚未決定何時資遣：

(1) 相對人辯稱於 108 年 6 月初即有計畫於該月月底時，將資遣包括申請人翟○○、李甲○○在內等 8 名推廣部員工等語，而為申請人所否認。經查，相對人推廣部公關部遭裁撤前，僅有申請人翟○○、李甲○○兩名員工，此為雙方所不爭執。證人楊○○即相對人推廣部執行長證稱：「(問：您是在何時決定要將公關部裁撤？何時通知林甲○○試算資遣費？)答：確切日期我不記得，約莫是在 6 月初。」(108 年 9 月 3 日第 2 次調查會議第 15 頁)，此節核與擔任證人林甲○○到會證述：「(問：請問您在何時接到執行長楊○○指示試算申請人二人之資遣費嗎？如何指示？有無任何紀錄？當時有幾個人？(提示相證 5-3))在 6 月 6 日接到口頭指示粗估李甲○○、翟○○、何○○、孫○○、張○○、彭○○、蕭○○資遣費需多少費用，因為執行長未講時間，所以就用會計年度計算到 7 月 31 日，用電子郵件回覆。6 月 6 日當日即以電子郵件回覆。」、「(問：請問您在何時接到執行長楊○○

指示試算申請人二人之資遣費加計優離金？如何指示？有無任何紀錄？（提示相證 5）6 月 12 日接到執行長口頭指示，除了資遣費加計優離金需要多少費用。6 月 12 日即用電子郵件回復執行長。現場提出電腦畫面供勘驗。」（108 年 9 月 3 日第 2 次調查會議第 11 頁）之內容相符，證人林甲○○並當場提出 108 年 6 月 6 日、108 年 6 月 12 日之電子郵件暨附件供本會勘驗，業經本會於該次調查會議中確認其所述與電子郵件內容相符無誤；且 108 年 6 月 12 日電子郵件之附件即係相對人所提之相證 5。證人林甲○○亦於會後提供 108 年 6 月 6 日、12 日電子郵件（相證 20、27）供本會參酌，是相對人稱其於 108 年 6 月初即有資遣申請人翟○○、李甲○○等人之計畫乙節，堪信為真實。如上所述，相對人雖於 108 年 6 月初即有資遣申請人翟○○、李甲○○等人之計畫，惟依證人林甲○○所稱：因為執行長未說明時間，故資遣費是先試算到會計年度即 108 年 7 月 31 日等證詞；及前曾擔任相對人推廣部人事組副組長之證人李乙○○到會證述：「（問：請問證人，請說明一般人事方面的公文流程。）以資遣為例，教育長、執行長會先行選定人員，請我們約他們約談時間，由教育長、執行長進行約談，待雙長確認後會通知人事組，人事組內部沒有特定計畫，都是由雙長決定後交由人事部門同仁進行行政作業，如果是部門裁撤，我們會協助進行部門調任等作業。如無，且經雙長確認，我們會跟雙長進行資遣時間確認，我們會依法給預告時間 10

至 30 日，而後由我們發郵件給遭資遣同仁，遭資遣同仁回傳資遣同意書後，我們會試算資遣費給同仁知道，而後會向校本部申請資遣費，然後申請資遣費的公文流程才開始。實際上在推廣部中，之前也不會公告個別同仁被資遣的情形，只有在部門裁撤情形下才會公告，因涉及部門預算、系統等，因而才會公告，至於裁撤哪個部門是由雙長決定。」、「(問：請問證人在您經手的人員中，是否有未經雙長或單位主管面談而遭資遣者?)在我經手期間，未曾有過未經約談者，即便雙長沒有親自約談過，但部門主管也需要與遭資遣員工面談。雙長的想法是希望若內部有職位，則以內部調動優先。就我所知僅有 108 年 6 月 28 日翟○○及李甲○○未經面談即遭資遣。」、「(問：(提示申證 33 即 108 年 6 月底通知資遣人員名單)請問編號 1 至 40 號是否都有進行約談再行資遣?)編號 35 是試用期不合格，36、37 是整個部門裁撤因而是由編號 36 (部門主管)直接與執行長談，因而編號 37 未與執行長面談。編號 1、2 是由部門主管面談，由部門主管呈報後，由我們與教育長確認再為資遣；編號 3 至 31、34，開始時是由教育長約談，直到工會介入後，教育長有要我一起加入討論，所以到編號 40，都是有經過約談再進行資遣。大部分同仁都有協助過內部轉調。」之證述內容，並參以證人李乙○○復證稱其本人亦有事先經通知約談，因其拒絕轉調業務部門，故方與相對人商談優惠離職方案 (第 2 次調查會議紀錄第 2 至 5 頁)，此節為相對人所不否認；復

參申請人所提相對人員工陳甲○○寄發之電子郵件 108 年 6 月 28 日遭資遣之相對人員工彭○○，同樣是於 108 年 6 月 13 日收到相對人面談之通知，此有上開電子郵件（申證 40）在卷可憑。是綜此可知，相對人於欲資遣推廣部員工何人，為教育長與執行長兩人所選擇決定，人事組並無特定計畫；且一般均會先經過通知約談、面談協助轉職、商談優離方案等程序，故縱然相對人雖於 108 年 6 月初即有資遣包括申請人二人之計畫，惟其約談申請人二人之程序都尚未啟動，依其正常之處理程序，顯然尚未決定資遣之時間。是相對人雖已於 108 年 6 月初即有資遣包括申請人翟○○、李甲○○2 人在內之計畫，惟並未決定何時進行資遣之事實，洵堪認定。

- (2) 相對人雖辯稱其本即訂於 108 年 6 月底完成資遣申請人翟○○、李甲○○之作業，而 108 年 6 月 28 日恰為當月最後一個工作日，其資遣並無針對性，並舉許○○與楊○○之證詞為證云云。惟證人李乙○○證稱：「(問：人事組是否有慣例或內規，通知資遣應於月底辦理?) 沒有。」、及證人柯○○108 年 2 月資遣前為相對人教育科技研發部研發處處長證稱：「(問：提示申證 38 (資遣通知函)，這裡提到你最後工作日是 2 月 27 日，與申證 37 (意願調查表) 的 108 年 2 月 15 日不同)，為何如此? 我們收到意願調查表後，我們有跟執行長約第 4 次會議，主因是 2 月份剛好是農曆過年，又是工作日最少的月份，因為有經濟上的壓力，找工作也不易，

因而向執行長表達能否在 2 月底再進行資遣，而後組織也有同意。」(第 2 次調查會議第 5、9 頁)，依前開證人所述，並無資遣於月底執行之慣常作法。又許○○與楊○○固均證稱於 6 月初時即已由伊 2 人決定依先例於 6 月底資遣包括申請人 2 人等人云云；惟如前所述，楊○○指示證人林甲○○粗估李甲○○、翟○○等 7 人之資遣費需多少費用時，並未告知林甲○○預計資遣該 2 人的時間，故證人林甲○○以 108 年 7 月 31 日為資遣日計算資遣費，楊○○收到試算表後亦未再指示應試算至 6 月底；再如相對人所辯本訂於 108 年 6 月底完成資遣申請人翟○○、李甲○○等人之作業，則楊○○至少應於 108 年 6 月中下旬時即已指示進行預告作業，而非於同年 6 月 28 日由人在國外之許○○電話指示當日即進行資遣作業，楊○○始於同日由相對人員工余○○以電子郵件告知申請人將於同年 7 月 9 日資遣。又相對人於 108 年 9 月 26 日之綜合意旨(二)書提出證人楊○○於 108 年 9 月 18 日之說明書，陳稱於 108 年 6 月 28 日知悉要資遣申請人 2 人，意思並非當天始決定要資遣 2 人云云，係事後再為補充說明，依上述之理由，亦不影響相對人雖已於 108 年 6 月初即有資遣包括申請人翟○○、李甲○○2 人在內之計畫，惟並未決定何時進行資遣之事實之認定。是相對人辯稱本即訂於 108 年 6 月底完成資遣包括申請人翟○○、李甲○○2 人在內之作業云云，尚難採信。

(四) 相對人係於 108 年 6 月 28 日上午決定於 108 年 7 月 1 日起至

7 月 31 日止實施同仁自行申請優退方案，依其計畫係於 108 年 8 月初始會進行資遣計畫：

1. 查依證人楊○○於 108 年 6 月 28 日上午 10 時 6 分所寄電子郵件給許○○，說明擬執行之資遣及優離的步驟（相證 32 第 2 頁），其中第 4 點內容為：「今天下班前會執行第一步驟」，以及許○○修改之給同仁信函亦載明：「1. 在申請期間（7 月 1 日至 7 月 31 日）提出申請者，須經二級主管同意後且於 7 月 31 日前完成交接，並統一以 8 月 1 日為離職生效日。」（相證 32 第 5 頁倒數第 5 行），依上之電子郵件及給同仁函知內容可知，相對人於 108 年 6 月 28 日上午本已決定自同年 7 月 1 日起至 31 日止實施同仁自行申請優退方案，則如自行申請優退之人數不如預期，相對人執行資遣作業之時間最快亦為 108 年 8 月初，洵堪認定。

2. 至於相對人辯稱因為相對人係於 108 年 6 月確認推廣部之虧損狀況，故於 108 年 6 月初已決定資遣包括申請人二人在內之部分員工；而申請人翟○○、李甲○○並無其專長適合之職務可供轉調，就無需向申請人二人進行約談、協助轉調云云。經查，依證人李乙○○證稱其本人亦有事先經通知約談，因其拒絕轉調業務部門，故方與相對人商談優惠離職方案，已如前述；則相對人既然對任職人事組之李乙○○均有約談徵詢是否願轉調至業務單位，則何以不能依相同處理方式約談申請人翟○○與李甲○○，並徵詢是否願轉調至業務單位，則相對人辯稱申請人翟○○、李甲○○並無其專長適合之職務可供轉調，就不

須向申請人二人進行約談、協助轉調云云，與之前之資遣前作業程序不符，其所辯即非可採。

(五) 相對人於 108 年 6 月 28 日中午 12 時 3 分申請人工會寄發相對人推廣部教育長施政周年滿意度問卷調查後，立即於下午 2 時 54 分及 57 分進行申請人翟○○、李甲○○之預告終止勞動契約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。(本會 102 年勞裁字 41 號裁決決定書、104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照)

2. 查申請人工會係於 108 年 6 月 28 日 12 時 3 分，由申請人工會幹部即申請人翟○○以密件副本之方式，寄發標題為「『文大推廣教育長施政周年滿意度調查』-7/12(二)午夜 12 時前完成提交，把心聲傳達出來！」，之電子郵件予相對人推廣部全體員工(申證 12)，該函之署名為「高教工會文化大學分部」，足見申請人之「文大推廣教育長施政周年滿意度調查」行為，不論係工會幹部之申請人翟○○或申請人工會所為，依上之說明，均屬工會活動，堪以認定。嗣申請人翟○○、李甲○○於申請人工會為上開之工會活動後，隨即分別於同日 14 時 54 分、14 時 57 分接獲相對人預告終止勞動契約之通知(申證 13)。查依證人李乙○○之證詞：「(問：據您所知，您所任職人事組，是在今年幾月幾日被上級長官通知要去發電子郵件通知資遣

申請人翟○○、李甲○○？情形如何？）答：6月28日是我最後一個工作日，因而我印象較清楚，當時在中午休息時間過後，人事組組長余○○急忙到我辦公室找我，我跟他一起到辦公室外，他告訴我有一些同仁要被資遣，我印象較深就是申請人2位，我有跟他說此情形下是否應報告執行長，因為當天中午時工會才發郵件，是有關教育長滿意度調查，我也有收到，下午就通知要資遣兩位工會幹部，我說這可能會造成比較大的波動，因而我跟余○○就到B2去找執行長，我跟執行長說他們兩位是工會幹部，這個資遣是否應該再考慮一下，執行長當場表示這是上級交辦，因而我就跟執行長說我只是按照個人職務工作立場進行提醒，確定後我就跟余○○再回到B3辦公室，余○○當時也是很意外…。」（第2次調查會議紀錄第5、6頁），復依楊○○之證詞：「（您是在何時知悉要在6月28日資遣申請人2人？）6月28日當日。」（第2次調查會議紀錄第17頁），可知楊○○係於6月28日接獲上級即許○○之指示故當日即進行資遣告知。又證人許○○證稱：其人當天在美國洛杉磯轉機，收到同仁訊息告知工會以信件進行民意調查，因涉及個資法的部分（工會運用非工會成員電子郵件），於是伊指示同仁電子郵件應為公務使用並澄清不是我們做民意調查；當時有同仁（不記得是哪位）問到資遣是否要正常進行，伊說這是兩件事情，當然要進行云云。依許○○與楊○○所提出之LINE通訊對話紀錄，108年6月28日當日許○○與楊○○共進行4次通話，通話時間分別為臺灣時間(下同)11時16分、13時

58分、14時2分與14時3分；其中11時16分當係討論當日楊○○給許○○之電子郵件及給同仁信函之事，已如上述。至於13時58分、14時2分與14時3分之通話，係於12時3分申請人工會進行調查活動之後，顯然係楊○○或其他同仁於知悉申請人工會以電子郵件為「文大推廣教育長施政周年滿意度調查」之行動後，以電話告知許○○，許○○於13時58分及其後2次之電話中除指示應發通告說明該民意調查除涉及個資法及同仁電子郵件應限於公務使用外，並指示楊○○應立即執行包括申請人2人在內之資遣作業，堪以認定。核前開整體事件脈絡，108年6月28日12時3分申請人工會進行調查活動、楊○○與許○○於13時58分、14時2分與14時3分三次通話，隨後相對人即於14點54分、14點57分通知申請人翟○○、李甲○○預告於108年7月9日終止勞動契約，各事件均具有時間上之緊密關聯性。而申請人翟○○與李甲○○均為申請人工會之核心幹部且為相對人所知悉，雖相對人於6月初即有資遣包含申請人翟○○、李甲○○2人在內之資遣計畫，但依楊○○該日之電子郵件及許○○所修改給同仁信函之內容可知，資遣作業之執行最快亦應在8月初。茲因申請人於6月28日12時3分為滿意度調查之工會活動，相對人隨即提前於該日14時54分、14時57分立即進行申請人翟○○、李甲○○等人之資遣預告，相對人主觀上具不當勞動行為之動機甚為明顯，且係針對申請人翟○○與李甲○○參與工會活動而為提前預告終止勞動契約，自屬對申請人工會幹部翟○○、李

甲○○之不利待遇，核其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

3. 相對人於 108 年 6 月 28 日中午申請人工會寄發相對人推廣部教育長施政周年滿意度問卷調查後，立即於當天下午即刻進行申請人翟○○、李甲○○之資遣作業，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

相對人於 108 年 6 月 28 日中午申請人工會寄發相對人推廣部教育長施政周年滿意度問卷調查後，立即於當天下午即刻進行申請人翟○○、李甲○○之資遣作業，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如前述。按依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是確信有真實之相當理由，則工會之主張、批判或訴求，只要不是對於公司董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是毀謗、中傷或暴露其私事等內容，則應認係屬正當之工會活動（參照菅野和夫，勞動法第 11 版補正版第 932 頁，2017 年 2 月）。依同一法理，如工會及工會會員僅對公司董監事或管理者做滿意度調查，尚無任何個人攻擊，或是毀謗、中傷或暴露其私事等行為時，則應認係正當之工會活動。查申請人工會自陳其工會文化大學分部於 107 年 6 月 28 日方正式成立，目前僅有會員 79 人（申證 7），是該分部尚在發展、招收會員之階段。而申請人翟○○、李甲○○於成立後即擔任首屆召集人及副召集人，且均為勞資會議之勞方代表（申證 10），為申請人工會之核心重要幹部，卻於執行工會活動後即刻遭到相對人預告資遣，對

於其他工會會員自會產生寒蟬效應，核其行為為不當影響、妨礙或限制工會活動甚明，核相對人之行為，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(六) 相對人於108年6月28日對申請人翟○○、李甲○○所為之資遣解僱行為無效：

按雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效，工會法第35條第2項定有明文。綜前，本會既認定相對人於108年6月28日以電子郵件通知申請人翟○○、李甲○○預告於108年7月9日終止勞動契約之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，則依上開規定，相對人於108年6月28日對申請人翟○○、李甲○○所為預告資遣行為自屬無效。。

(七) 相對人於108年6月28日以電子郵件發信予相對人推廣教育部全體員工，稱申請人工會違反個人資料保護法，非法利用他人個人資料寄送調查表，並表明推廣部員工之電子郵件帳號，僅限於推廣內部業務及公務公告使用，不得作為任何其他私人或商業用途之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為：

相對人於108年6月28日14時54、14時57分通知預告資遣申請人翟○○、李甲○○之行為，又隨即於同日15時35分寄送公告予全體員工，指稱申請人工會所為教育長滿意度調查之行為違反個人資料保護法，非法利用他人個人資料寄送調查表，並表明推廣部員工之電子郵件帳號，僅限於推廣內部業務及公

務公告使用，不得作為任何其他私人或商業用途。

經查，相對人對公務電子郵件帳號，有設施管理權。關於雇主不許可工會使用公司之設施，或對於未取得許可而使用公司設施之工會發出警告文之雇主行為，是否成立不當勞動行為，依日本學說之見解，如判例所言設施管理權歸屬於雇主，但於以促進作為團體協商本軸之對等的勞資關係為制度目的之不當勞動行為（支配介入）是否成立之判斷中，應進一步考慮勞資關係上若干具體的情事。其中，必須考慮關於工會利用該設施之必要性、設施管理上實質障礙之有無與程度，以及雇主所採取之措施的相當性（參照菅野和夫，勞動法第 11 版補正版第 983 頁，2017 年 2 月）。本件相對人並未提出其內部對於如何公務電子帳號使用之規定，且本件之前相對人亦無禁止工會使用員工公務電子帳號之先例。且申請人翟○○自承其他員工之信箱號碼係其個人自行蒐集而來，亦為相對人所不爭執；則申請人工會使用其他同仁之公務電子帳號，亦難認係違反相對人規定之行為。關於相對人指稱申請人工會違反個人資料保護法部分，因本會僅係判斷雇主之行為是否該當工會法第 35 條第 1 項各款之要件，至於申請人翟○○自行蒐集非會員之員工之公務電子郵件帳號，有無實際涉及違反個人資料保護法之規定，與相對人於該日 15 時 35 分所寄發之公告是否構成不當勞動行為，係屬二事。換言之，縱然申請人翟○○自行蒐集非會員之相對人文化分部其他員工之電子信箱號碼之行為係屬違反個人資料保護法之規定，亦與該公告之內容及寄發該公告之行為

是否構成不當勞動行為，不生影響。再查，利用員工電子郵件從事工會活動對工會而言有其必要性，且於相對人並無禁止工會使用員工公務電子帳號之前提下，難謂工會使用員工公務電子帳號對於雇主之管理會造成實質上的障礙。再者，依日本學說與實務的見解，無論雇主是否禁止電子郵件之私用，附隨於勤務之輕微的私人使用，有可能係「作為勞動生活所必然伴隨而生，為社會通念上所容許」（參照菅野和夫，勞動法第 11 版補正版第 654 頁，2017 年 2 月；グレイワールドワイド事件-東京地判平成 15 年 9 月 22 日労判 870 号 83 頁）。則本件如前所述，係正當之工會活動，更應為社會通念上所容許之認定。而雇主所採取之寄發公告之措施，從本件公告之時間與申請人工會寄送推廣部教育長施政周年滿意度調查表及預告資遣申請人翟○○、李甲○○之時間，前後僅相距不到 3 小時，從時間上觀察具有緊密關連性；且相對人之公告指摘申請人工會涉及違反個資法及違法使用電子郵件帳號，亦有針對工會活動為警告之意味，將使相對人員工降低加入工會之意願，甚至日後可能不願意配合工會活動，核其行為自屬不當影響、妨礙或限制申請人工會之活動，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。

（八）綜上所述，相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件通知申請人翟○○、李甲○○預告資遣之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，爰決定如主文第一項所示。再依工會法第 35 條第 2 項之規定，相對人於 108 年 6 月 28 日

對申請人翟○○、李甲○○所為之預告資遣之行為自屬無效，爰決定如主文第二項所示。又相對人 108 年 6 月 28 日以電子郵件發信予推廣部全體員工，發布公告指稱申請人工會違反個人資料保護法，非法利用他人個人資料寄送調查表，並表明推廣部員工之電子郵件帳號，僅限於推廣內部業務及公務公告使用，不得作為任何其他私人或商業用途之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，爰決定如主文第三項所示。

六、救濟命令部分：

- (一) 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，但並非漫無限制，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，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員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勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，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。

（二）本會前已認定相對人於 108 年 6 月 28 日以電子郵件通知申請人翟○○、李甲○○預告終止勞動契約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，故依據工會法第 35 條第 2 項之規定，相對人於 108 年 6 月 28 日對申請人翟○○、李甲○○所為之資遣行為自屬無效，是以相對人與申請人翟○○、李甲○○間之僱傭關係自仍存在。申請人翟○○與李甲○○雖請求命相對人回復其原職，惟查相對人推廣部公關部業遭裁撤，原職既不復存在，則申請人二人即無回復原職之可能，本會認命相對人應於收受本裁決決定書 10 日內，回復申請人翟○○、李甲○○與原職位相當之工作，為適當之救濟方法，爰決定如主文第四項所示。又相對人違法資遣申請人翟○○與李甲○○，已有預示拒絕受領申請人二人勞務給付之意，而申請人翟○○於遭相對人資遣前原任相對人推廣部公關部部長職務，每月薪資為 60,725 元；申請人李甲○○於遭相對人資遣前原任相對人推廣部公關部副部長，每月薪資為 54,060 元，茲有申請人翟○○提出之金融帳戶明細與申請人李甲○○提出之金融機構帳戶存摺內頁明細（申證 22、23）為證。本會認命相對人自資遣之翌日即 108 年 7 月 10 日起相對人應按月於次月 5 日給付申請人翟○○薪資 60,725 元、給付申請人李甲○○薪資 54,060 元，及均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法定利息，係必要且相當之救濟

方式，爰裁決如主文第五項所示。至其餘請求之救濟命令，因非屬樹立本事件之公平勞資關係所必要、相當之救濟方式，不能准許。

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

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 康長健

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垆君

蔡正廷

黃雋怡

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 1 0 月 1 8 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（臺北市士林區福林路 101 號）提起行政訴訟。

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，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。