

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 45 號案

【裁決要旨】

相對人所為之工作項目分配，係肇因於他名員工突然離職，並已慮及受分配員工之個別狀態，應屬雇主工作指示權之正當行使，與「工會活動」無涉，此一工作分配行為在客觀上並未造成工會活動之影響或妨礙，或干預工會的內部組織及營運，申請人對相對人工作分配之行為究竟有何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的事實亦未能舉證，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：中鋼運通股份有限公司企業工會
設 高雄市前鎮區成功二路 88 號 24 樓

代 表 人：王慶宏
住 同上

代 理 人：曾○○
傅○○
李甲○○
蔡○○
設 同上

相 對 人：中鋼運通股份有限公司
設 高雄市前鎮區成功二路 88 號 24 樓

代 表 人：李乙○○

住 同上

代 理 人：尤中瑛律師

郭敏慧律師

設 高雄市前金區中正四路 211 號 8 樓之 6

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）109 年 5 月 8 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之請求駁回。

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、申請人工會主張相對人於 108 年 8 月 26 日將申請人工會幹部王甲○○、許甲○○不當調職後，又於 108 年 10 月 4 日不當增加

申請人工會幹部曾○○、黃○○工作負擔且於翌日約談時以公司得逕為免職脅迫；相對人復於 108 年 10 月 28 日對申請人工會幹部傅○○為警告行為、108 年 10 月 29 日勸說申請人工會幹部李甲○○勿參與工會會務、申請人工會幹部許甲○○於同年 11 月 1 日收到警告其勿繼續參與會務之匿名信，末者相對人未遵守雙方 108 年 11 月 8 日溝通會議之決議提供申請人工會會所等行為，均已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，申請人工會故於 108 年 11 月 7 日提起本件裁決申請，核其期間並無逾勞資爭議處理法規定之 90 日期間，自應准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)相對人於 108 年 8 月 26 日將申請人工會理事長王慶宏自船務處調動至業務二處，候補理事許甲○○自業務二處調動至船務處，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人工會時任理事長周○○、理事王甲○○曾於 108 年 8 月 21 日代表申請人工會依據相對人從業人員道德行為準則第 11 條（申證 1），向相對人陳甲○○總經理糾舉總船長徐○○違反公司利益迴避之相關規定（申證 2）。詎料，相對人卻隨即於同年 8 月 26 日發布人事異動命令（申證 3），將時任申請人工會理事王甲○○調任為業務二處專案經理、將申請人工會候補理事許甲○○自業務二處調任至船務處；以往職務異動，相對人會於發布前和當事人進行充分溝通，惟此次調動，相對人事前並未與 2 名工會幹部溝通，2 人均是調任

當天方才知悉，且調任之職務均非 2 人工作所長，調任的結果亦未能增加部門綜效；且理事王甲○○調任後至今無人交接，致使王甲○○遭受主管異常關切，此調任顯然是針對參加工會活動的會員秋後算帳。相對人刻意調動企業工會幹部工作職務，將造成幹部必須重新熟悉與原本不同之工作，且亦遠離原本組織之會員，已明顯妨礙企業工會組織活動。

2. 相對人船務處協理於 108 年 8 月 31 日屆齡退休，相對人將業務二處資深經理傅○○升任為安全室主任，卻將申請人工會幹部王甲○○調動至業務二處，再以船務處人力缺口為由，將業務二處管理師許甲○○（企業工會候補理事）調動至船務處，兩人皆為企業工會幹部。如此調動不但無法補足人力缺口且造成企業工會幹部工作業務上之困難，且從申證 5 可知，相對人總經理陳甲○○與業務副總經理林○○與申請人工會理事王甲○○晤談時，表示該工作為具有大副資歷人員，但王甲○○擔任大副其實已經是 10 年前的事情，且該工作與是否具有大副資歷亦毫無關係，在申證 5 第 2 頁經理部門說明中，亦自承相對人過往用人太緊迫，會對於業務二處主管管理方式再行溝通，但至今卻仍無改善。

3. 申請人工會幹部許甲○○現職擔任船務處管理師之職務，20 年前於船務處擔任管理員，僅做傳遞文件等簡單工作。船務處工作繁忙需配合船舶營運，24 小時備勤，屬於責任制之工作，許甲○○調動至船務處，因無船上之工作經驗，不瞭解船上實務狀況，且該業務也需英文語言能力，較具專業度，

故其無法有效分擔船務處既有之工作，亦無法增加工作效率。

4. 若真如相對人所言，該次調動為相對人詳加綜評後，委以申請人工會理事長王慶宏如此業務重任，為何不依照相對人人事調動慣例約 1 個月前即開始與當事者溝通？而是於 108 年 8 月 26 日早上通知申請人工會幹部王甲○○後即立即調動？又為何申請人工會幹部王甲○○於調職後，多次告知相對人李乙○○董事長、陳甲○○總經理與林○○副總經理無人與其交接業務後，相對人皆相應不理，此種無人交接業務卻又直接指派申請人工會幹部王甲○○主管越南航線船舶管理、船邊安全管理、及各項會議等重要業務之情況，相對人明顯是惡意增加王甲○○之工作壓力。

(二)相對人於 108 年 10 月 4 日對於申請人工會監事曾○○、理事黃○○不當增加工作，及總船長約談時以免職威脅，致使該兩人心生恐懼，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 相對人船務處總船長徐○○於 108 年 10 月 4 日寄發船務處工作分配通知給申請人工會監事曾○○、理事黃○○，曾○○、黃○○隨即於同日回覆未經討論礙難同意之信件；惟相對人總船長徐○○卻於同年月 5 日晤談申請人工會監事曾○○與理事黃○○，並於晤談中表示依據相對人獎懲辦法之規定，若故意不服從上級主管合理調遣者，得不經預告，逕予免職。此職務分配之內容，未與曾○○、黃○○商談過，且曾○○與黃○○原本的職務內容就相當繁重，經常需要加班才有辦

法完成，故回覆相對人總船長礙難同意是考量相對人公司文化與職務負擔，並無不妥。

2. 自申證 9 可知，相對人總船長徐○○於王乙○○離職後進行工作分配，無論是定期性或不定期性工作，皆集中分配給申請人工會幹部，相對人公司非船員員工 80 人，卻集中分配給戴○○（理事）、曾○○（監事）、黃○○（理事）、許甲○○（候補理事）等少數 4 名申請人工會幹部，明顯不合常理，即便以該部門船務處而論，亦有達 13 名員工，相對人總船長徐○○此種作法明顯意圖影響工會之組織活動及運作。
3. 申請人工會監事曾○○、理事黃○○回信告知相對人總船長徐○○無法同意工作加重（申證 9 第 2 頁），卻於 10 月 5 日遭到約談，約談中提到 2 人不服工作指派的問題（申證 10-2 第 2 頁 04：56），相對人告知依其人事管理制度第 4 點「故意不服從上級合理調遣者」得不經預告予以免職（申證 10-4）。申請人工會認為相對人先是刻意增加工會幹部之工作量，後又於約談時不斷以免職要脅，已造成申請人工會幹部心理壓力，相對人之行為明顯意圖妨害工會組織活動，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之情事。
4. 相對人於第 1 次調查會議中指稱，108 年 10 月 4 日對於申請人工會多名幹部不當增加工作時，相對人船務處設有「船舶管理組」，該組 5 人皆為工會幹部，因此相對人公司總船長徐○○調動職務時，涉及到工會幹部可能性自然偏高云云，但事實上，相對人設立「船舶管理組」之時間為 108 年 11 月份。

且從申證 10-2 可知，108 年 10 月 4 日相對人公司船務處內工作有粗略劃分，但並未嚴格區分，在約談過程中黃○○表示自己「船員組」時總船長徐○○亦未表示否認；相對人總船長徐○○分配給申請人工會多名幹部的工作，除少數項目外多半為行政工作，與是否需要大副資歷顯無關連，更無需因申請人工會幹部不願接受該等工作為由，在約談時以相對人公司人事管理制度第 7 章「獎懲」第 3 條第 2 項相對人公司得不經預告逕予免職中，第 4 款「故意不服從上級主管合理調遣者」威脅申請人工會幹部監事曾○○、理事黃○○，更證明相對人此種行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三)申請人工會理事李甲○○於 108 年 10 月 29 日遭受相對人主管、及候補理事許甲○○收到匿名信勸說其不要從事工會會務，相對人之行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 相對人協理許乙○○於 108 年 10 月 29 日至申請人工會理事李甲○○辦公室座位旁勸說李甲○○少做工會事務，應以個人業務為重等語，許乙○○之行為造成申請人工會幹部李甲○○極大之心理壓力；候補理事許甲○○於 108 年 11 月 1 日收到不知名信件（申證 13），信件內容第 1 頁內容「基於同事立場奉勸你不要再誤入歧途...，從資遣方向辦理，來日方長回業務二處指日可待」，可知寄信人充分了解候補理事許甲○○遭到調職，並且有參與工會活動，且與其他幹部同樣遭

到可能遭解僱之威脅。相對人前述勸告李甲○○及寄電郵給許甲○○之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

2. 申請人工會於 108 年 11 月 2 日提議陪同候補理事許甲○○至警局報案，惟許甲○○當時已心生恐懼，主動向申請人工會提出想要退出，並且勸說後來成為理事長之王甲○○撤回本件裁決，才能保住工作等語，顯然該封脅迫的信函為相對人所寄送，亦已造成申請人工會會員內心極度的恐懼。

(四)相對人於 108 年 10 月 28 日警告申請人工會監事會召集人傅○○警告及於座位處叫囂之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人工會時任理事長周○○常遭相對人指派於國外出差，但於周○○出差之際，相對人副總經理陳乙○○經常到周○○座位附近，不斷質疑周○○到底是要搞工會還是要做總輪機長。自 108 年 10 月 8 日相對人於中鋼大樓會議室與工會座談之錄音檔（申證 7），其中 02：08 相對人承認「這一部分做得有點過份，向理事長（周）○○、（黃）○○（理事）、（曾）○○（監事）造成心理的不舒服、害怕，對你們道歉，鄭重的道歉...」等內容，足資證明相對人副總經理陳乙○○確有此等在周○○座位叫囂之事，且其亦知悉如此會對申請人工會幹部及理事長造成心理壓力，嚴重阻礙工會之發展。
2. 而自申證 20-1，其中 00：06 處相對人陳乙○○副總經理之談話，表面是要傅○○不要將相對人公司安全衛生部門人員

兼職的情況告知母公司中鋼之稽核，然而陳乙○○講話之場合為相對人公司之高層主管，即總經理、董事長與工會理監事座談會時，傅○○當時為安全衛生室（SH）之主管，亦是申請人工會監事會召集人，相對人之發言已足使傅○○心生畏懼。

(五)相對人未依照 108 年 11 月 8 日溝通會議決議給予申請人工會會所，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 相對人與申請人工會幹部於 108 年 6 月至 12 月間，多次承諾提供申請人工會會所場地，以利會務辦理，但是卻未給予實際可行方案，與其他相對人集團內的企業所屬工會，如中鋼結構股份有限公司企業工會、中國鋼鐵股份有限公司企業工會、中國鋁業股份有限公司企業工會、中鋼集團企業工會及中龍鋼鐵股份有限公司企業工會，對待方式上顯有極大差異，明顯違反工會平等原則。
2. 申請人提出不當勞動行為裁決申請後，相對人始於 108 年 11 月 8 日溝通會議決議給予申請人工會辦公室，但相對人公司卻一再拖延、遲遲未履行協議。相對人雖於 109 年 1 月 17 日提出以「借用協議書」的方式，出借申請人工會辦公空間，但該協議書內容中，要求申請人工會不得將會址遷至借用標的物內，且不得懸掛足以讓人辨示為申請人工會會址之任何招牌，對比申證 23-2 的照片，中鋼集團企業工會中機會所 106 年 10 月 5 日舉行啟用典禮，相對人集團內的中機公司總經理、副總經理出席揭牌，足證相對人所提供的企業內工會會

所中，即有懸掛足以讓人辨示為工會會址之招牌的案例；根據申證 32，更有直接提供公司內部空間作為企業工會會所，或是同意企業工會將會址設置在相對人所提供的辦公空間內的案例，但唯獨對於申請人，卻嚴厲規定禁止，明顯有違工會平等原則。

3. 申請人工會為企業工會，所有會員皆為相對人企業內之員工，會所的目的與功能，就是申請人工會需要一個場所供會員前往，討論工作現場勞動問題，並放置相關資料，以及申請人工會有空間共同討論，因此該辦公室有明確的標示以供會員辨識並前往，對申請人工會來說至關重要，且對於相對人而言也無任何商譽受損可能。相對人要求會址不得遷至該辦公室，更會讓申請人工會處理會務將有諸多不便，明顯為相對人意圖妨礙、影響申請人工會之運作。且借用協議書中，相對人更要求申請人在相對人於營運需求時，必須無條件返還，更是可看出相對人對於此約定毫無誠意履行，更企圖以此拖延行為妨礙、影響申請人工會之運作。

(六) 請求裁決事項

1. 請求確認相對人於 108 年 8 月 26 日將申請人工會理事長王慶宏自船務處調動至業務二處，候補理事許甲○○自業務二處調動至船務處，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 請求確認相對人於 108 年 10 月 4 日對於申請人工會監事曾○○、理事黃○○不當增加工作，及總船長約談時以免職威

脅，致使該兩人心生恐懼，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 請求確認 108 年 10 月 29 日申請人工會理事李甲○○遭受相對人公司主管及許甲○○收到匿名信勸說不要從事工會會務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
4. 請求確認相對人於 108 年 10 月 28 日警告申請人工會監事會召集人傅○○警告及於座位處叫囂之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
5. 請求確認相對人未依照 108 年 11 月 8 日溝通會議決議給予申請人工會會所，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張

(一)申請人主張工會幹部不當調職之部分：

1. 相對人於 108 年 8 月 26 日發布人事命令，將原任船務處專案經理之員工王甲○○調動至業務二處擔任專案經理。經查，前開人事調動係因 108 年 8 月 31 日船務處協理屆齡退休，相對人必須進行人力之重新調配，業務二處原有之資深經理傅○○即將升任安全衛生室主任，致使業務二處發生人力缺口，且業務二處現正積極拓展中鋼集團外之業務來源，人力需求亦高；考量到原任船務處專案經理之王甲○○個性外向主動，係屬拓展業務之適宜人選，尤其該員具有大副資歷，依船員服務規則第 34 條第 1 項第 7 款暨同規則第 37 條第 1

項第 3 款等規定，大副就具有船舶物品裝卸專業知識，王員亦得協助業務二處督導出口鋼品裝運，以提升船運品質，當屬業務二處當前亟需之人才。相對人基於前開因素，遂將王甲○○自船務處調至業務二處，並擔任相當於原職等之專案經理乙職，以發揮該員所長。此外，王甲○○自船務處調至業務二處後，亦將同時造成原任職之船務處發生人力缺口。時任業務二處管理師之員工許甲○○因曾任職於船務處，對於船務處所涉工作內容已有一定之實務經驗，相對人為求適度調整船務處之人力狀態，故將許甲○○由業務二處調動至船務處，並擔任相當於原職等之管理師乙職（相證 1）。相對人於 108 年 8 月 26 日所進行之人事調動，均係基於該員之人格特質、專長暨工作經驗而為，係為因應公司之人力缺口暨業務發展需求所生之正常調動，乃相對人經營上所必須，且無任何不當動機及目的，亦未就調動人員之工資及其他勞動條件作不利變更，實與勞動基準法第 10 條之 1 之雇主調動工作原則無違；且該調動係於 108 年 8 月 31 日始為生效，亦有給予相當日數之交接準備時間（申證 3），對於王甲○○、許甲○○參與工會活動並無影響，亦未有減損工會實力或影響工會發展之情形。

2. 關於王甲○○主張其調動至業務二處後遭其主管拒絕核定加班費乙事。按勞動基準法之規定，雇主如為管理需要而有延長工時必要，並經勞方同意，即得要求勞工加班，且為遵循加班規定及人事管理必要，規定勞工加班應按一定程序申

請，於法即無不合。復依相對人人事管理制度第 6 章超時工作第 1 條規定，相對人員工之工作發生臨時需要或緊急突發事故，原則上係由主管指派為超時工作；如員工未能及時向主管報告，亦得事後補呈主管簽核，並由主管依工作之實際需求進行審核。經查，王甲○○於 108 年 8 月 31 日調動至業務二處後，108 年 9 月份總計提出加班申請 5 次，其中 3 次加班申請（9 月 6 日、9 月 9 日、9 月 10 日）均獲核准，其餘 2 次加班申請（9 月 11 日、9 月 12 日）則被退回（相證 12）。由於王甲○○於 9 月 11 日、9 月 12 日提出加班申請之時點，均係在當日晚間 19 點 06 分，亦即晚於其所填載之加班時段（17：00-19：00），係屬事後提出加班申請，自應由其單位主管就實際工作情況與需求進行審核。據相證 12 之退回理由可知，該單位主管僅係認為當日並無加班之必要性；況王甲○○調任至業務二處當月份，另有其他 3 次之加班申請均獲核准，已有前述，益證其單位主管就員工加班必要性之審核標準，與工會會員身分全然無涉，而係以實際工作需求為依據。

3. 許甲○○自 108 年 8 月 31 日起由業務二處調動至船務處，係為填補王甲○○調動至業務二處後所新形成之人力缺口。經查，王甲○○調至業務二處後，其原本於船務處之工作即由另一名同具大副資格之同仁王甲○○接手，以使工作交接順利進行。然此，必將造成船務處同仁之工作負載均有加重，是以將原任職於業務二處之許甲○○調動至船務處，以補充

船務處之基礎人力。將許甲○○調至船務處，係為協助船務處同仁處理日常庶務作業，以使具備甲板部經驗之其他同仁得以著重處理船務專業之相關業務，前開調動於維持各處間之人力平衡確有必要，不因許甲○○無船上工作經驗而受有影響；況許甲○○曾有任職於船務處之經歷，亦有前往碼頭協助成品裝船、聯繫協助各協力廠商等多年工作經驗，更能適應船務處之工作狀況，此一調動並無不當之處。

(二)申請人主張工會幹部遭不當增加工作及職場霸凌之部分：

1. 時任相對人船務處總船長之徐○○於 108 年 10 月 4 日發出工作分配予工會會員曾○○及黃○○，係因當時之船務處員工王甲○○在數日前倉促提出離職申請，並將於 108 年 10 月 5 日正式離職（相證 2）。王甲○○所屬之各單位主管除分別於 108 年 10 月 4 日、10 月 5 日完成其離職程序之簽核外，僅能緊急進行工作分配，將王甲○○原負責之工作內容臨時分派予同樣負責船務管理事務之其他同事（申證 9）。於受有工作分配之人員中，員工曾○○主要承擔「CONTACT POINT 更新」之工作，僅須至特定網站進行最新資料之下載，並將下載所得之資料轉傳予各船隊，每 3 個月執行乙次即可，每次作業時間僅須約 10 分鐘，並未對曾○○增加過度之工作量。黃○○實際增加之工作項目僅有「定期性事務：年度船岸聯合操演」、「不定期性事務：ISM 及其他程序書修訂，新船程序書製作送船」、「不定期性事務：國外船員異動機票辦理」、「不定期性事務：新船通訊設備號碼申請及 SSP 送審」此四

項工作項目，黃○○新增之工作內容多為不定期產生，且多係為電子信件之往來聯絡或原有檔案之文件列印裝訂等，並未涉及繁重複雜之工作項目。

2. 曾○○及黃○○之負責項目係為應對船務處同仁倉促離職後所留下之業務，此為緊急性之人力需求，況且，此一工作項目之分配，並非僅加諸於曾○○與黃○○二人，船務處內負責船務管理事務之其他員工即徐○○、戴○○、許甲○○、陳丙○○等人均受有工作分配（申證9）。相較於其他人之分配工作項目，曾○○所增加之負責項目僅有一項，且每3個月執行乙次即可，增加之工作量甚微。另就黃○○增加工作項目之部分，實係因公司之運作臨時發生職務缺口，相對人無法立即覓得具備相同工作能力之適當人力，僅能緊急指定同樣具有大副資格之黃○○負責較多之工作項目。況相對人在交付上開工作予黃○○之時點前後，已將黃○○原先之工作內容包括藥品及海圖管理等項目，先後進行刪減，僅保留黃員於船務處主要負責調派「甲板部二副以下船員及大廚」之人力暨各級職船員異動整合協調相關船員管理工作後，始增加新工作。相對人所為之工作項目分配，係肇因於他名員工突然離職，並已慮及受分配員工之個別狀態，應屬雇主工作指示權之正當行使，與黃○○之工會會員身分無涉，非屬不當勞動行為。

3. 申證 10-1 錄音檔之完整內容，徐○○船長於晤談時所為之一切發言，均未有任何壓迫、嚇阻黃○○與曾○○二人之處，

對談過程十分平和且互動良好，雙方均藉此釐清前因並形成共識，難謂有何影響、干擾工會活動之可能性。申請人工會主張曾○○、黃○○於 108 年 10 月 5 日遭到約談，在約談中更數度提到工作規則中不服從人力調派的後果，也當場給予曾○○、黃○○相對人人事管理制度，明顯意圖以解僱達成嚇阻工會幹部云云，實與事實不合。

(三)申請人主張工會幹部遭受主管及匿名信勸說不要從事工會會務之部分：

1. 申請人工會提出申證 13 內所顯示之寄信人 (csebulkji@yahoo.com) 非為相對人之公司信箱，亦非代表相對人行使管理權之人所持有之信箱，此一寄信者究竟為何人，相對人並無所知。惟有疑義的是，該寄件人既有意隱藏其身分，故採用個人信箱寄送郵件，卻仍然選擇一個以相對人公司之網域名稱 (@csebulk) 作為帳號之電子信箱寄件，著實令人費解；倘若該信件為相對人所寄，斷不至於使用自曝身分之電子信箱，反而招致自身之法律責任。相對人為釐清此事，已於 108 年 12 月 3 日陪同許甲○○前往高雄市政府警察局報案，希望藉由公權力機關之調查，盡早釐清事實真相 (相證 4)。相對人嗣又於 108 年 12 月 4 日以張貼電子公告之方式公開譴責此一匿名寄信之行為 (相證 5)。
2. 關於李甲○○主張相對人許乙○○協理於 108 年 10 月 29 日到其辦公室座位旁邊勸說其不要從事工會事務云云。經查，李甲○○於 108 年下半年度有接手新工作項目，許乙○○協

理雖曾為關心其工作狀態是否順利、有無需要協助之處，至李甲○○辦公室座位處與其談話，然雙方談話內容係涉及李甲○○之職務內容，僅為主管於工作時間、工作場合內就員工履行勞務之情形所進行之正當詢問，未曾對李甲○○使用任何脅迫或使人恐懼之言語，亦不曾要求李甲○○不得參與工會會務。李員稱其感受到巨大心理壓力、而有阻礙工會活動之虞，純屬個人心理感受。至於李甲○○另主張相對人陳乙○○副總經理於 109 年 1 月 13 日到辦公處所告知其管轄之船舶有申報費用過高之情形，認其遭到刁難云云。經查，陳乙○○所為之前開詢問僅係為釐清工作內容，且所言有據(相證 14、相證 15)，與李甲○○之工會幹部身分全然無涉，又上開行為發生於 109 年 1 月 13 日，自非屬本件請求裁決事項之範圍。

(四)申請人工會所提第四項請求部分：

1. 關於申請人主張相對人於 108 年 10 月 28 日警告傅○○、而使傅員感受到不參加工會事宜之心理壓力云云。據申請人所提申證 20-1 內容可知，傅○○於該次會議中主動提及：「我剛剛比較晚來是因為稽核找我，查我 SH 的事。」相對人陳甲○○總經理方做出如申證 20-1 內容之後續回應；意即，陳甲○○係因傅○○主動提及此事而有所回應。傅○○雖於第二次調查會議中稱陳總經理講話的場合不對，然卻忽略此一對話實係源於自身，陳甲○○係被動談及此一話題，並非由陳甲○○自行選擇在該場合談及此事。又此一話題是陳甲

○○針對公司人力緊繃狀態做出解釋，係屬公司業務內容，與工會事務無涉；況依申請人提出之申證 20 錄音檔內容可知，陳甲○○亦未使用任何具強制性或威脅性之語氣或用詞，申請人認為該對話內容對工會之運作發生阻礙，與事實不符。

2. 關於申請人主張相對人陳乙○○副總經理多次在申請人理事長座位處叫囂，並提出申證 7 錄音檔為證云云。申請人並未陳明其所謂「多次叫囂」之具體事實為何，另就申證 7 錄音檔陳乙○○副總經理所言：「在辦公室大聲咆哮說：人嘞、人嘞、人跑去哪（錄音檔 02：15 以下）」，其事實經過如下：

相對人於 108 年 7 月 24 日接獲通知，公司船舶-卓越輪因發生船舶發電機故障情形，遭到澳大利亞港口船舶評估機關依據機械審查標準進行船舶等級之降等，卓越輪因此降至二星等（相證 16）。由於澳大利亞港口僅接受四星等以上之船舶入港載貨，倘若無法盡快提升該船舶之評等，已經出航之卓越輪勢必無法依既定航程駛入澳大利亞港口載貨，相對人公司亦將因此承受每日 2 萬多元美金之營收損失。此一緊急狀況涉及船舶機械故障狀態之排除，須由總輪機長進行協調處理，故陳乙○○一經接獲卓越輪降等通知，隨即到相對人船務處辦公室尋找總輪機長周○○以進行緊急工作交辦。然周○○於 108 年 7 月 21 日至同月 24 日前往日本進行新船電機廠試，不在其座位上，故陳乙○○向船務處魏協理詢問其屬員即總輪機長周○○之去處。由於船務處協理之座位緊鄰周

○○之座位，且魏協理辦公桌設有不透明隔板而有阻擋效果，因此陳乙○○提高聲量並朝著約有 10 公尺距離之船務處魏協理座位方向詢問：「人嘞、人嘞、人跑去哪裡了。」此有相對人船務處辦公室照片可參（相證 17）；而非如申請人所稱，陳乙○○在周○○之座位處大聲叫囂。

3. 陳乙○○因事出突然且狀況緊急，一時忽略周○○當時出差乙情，因此產生誤會，為此陳乙○○曾於 108 年 10 月 8 日會議中向與會之總輪機長周○○誠摯致歉。然陳乙○○所表達之歉意係針對其一時遺忘周○○當時正在日本出差乙事，而與周○○擔任工會理事長乙職無涉。至於申請人於第 2 次調查會議中稱陳乙○○承認知道其叫囂會對工會幹部及理事長造成心理壓力云云，惟自申證 7 錄音檔 02:13 處以下之完整內容可知，陳乙○○此部分之論述內容係針對陳乙○○前開緊急尋人之事實以及徐○○船長先前之晤談行為。由於陳乙○○副總經理進行該次會議之本意，係在弭平部門員工彼此間所生之誤會、給予員工表達意見之機會，於會議過程中勢必溫言安撫與會者，藉此降低部門同仁間之對立性，惟其行為究竟是否造成工會運作之影響，仍應依具體事實為斷，難謂有何不當影響、妨礙或限制工會活動之可能性。

(五)申請人工會所提第五項請求部分：

1. 申請人工會主張相對人未依 108 年 11 月 8 日溝通會議之決議，另以 109 年 1 月 17 日方案，要求申請人工會不得將會址遷入，亦不得懸掛足以辨識為申請人工會之招牌，係構成不

當勞動行為云云。經查，申請人與相對人曾於 108 年 11 月 8 日進行溝通會議，並做成會議紀錄（相證 6），前開會議紀錄記載：「（四）給予工會會所，以利會務推動。經理部門說明-總經理：公司正值擴大編制進用新人，雖然已經另外承租總部大樓 23 樓部分空間，但是無法在總部大樓騰出多餘空間供工會使用；目前公司正在洽租寶成大樓辦公室作為檔案儲藏空間，可騰出一間辦公室供工會使用；此辦公室係無償借予工會使用，不是工會會所，公司未來若因業務擴張或不再承租時，將預先通知工會限期收回。請管理處加速辦理承租裝潢事宜，儘快與工會簽署辦公室借用協議書。管理處：儘速配合辦理。決議：工會同意接受公司的說明內容。」（相證 18、19）。

2. 據上可知，就相對人另行租用的辦公大樓中保留辦公空間予申請人使用、且不懸掛標誌等空間借用方式，雙方已達成共識，該次會議中工會代表並未就此提出任何反對意見，且當場齊聲表示贊同；更有甚者，工會不欲將會址自公司地址遷至借用之辦公空間乙事，係由工會王慶宏理事長親自提出，並主動徵求公司同意。由於雙方已形成前開共識，故相對人於 109 年 1 月 17 日提供借用協議書（申證 18），將前開共識內容明確載入書面。申請人工會明知前開情事，卻為前開主張，完全抹煞雙方形成共識之事實。且我國現行法中既未課予雇主提供會所之法定義務，雇主在考量其現有資源、營運狀態等因素後，判斷其能否提供工會會所、又應如何提供等

情，自得保有決策彈性空間。本件相對人在己身並無法定義務之前提下，自始即就提供工會辦公空間乙事保持善意態度，並於 108 年 11 月 8 日溝通會議內與申請人達成共識，難謂對申請人工會產生任何妨礙與限制。

3. 申請人主張相對人提供工會會所之作法與集團內所屬企業工會在對待方式上有極大差異、違反工會平等原則云云。按雇主中立維持義務，係指雇主於複數工會併存時，不得以對其中一工會之對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別係在代扣會費或借用辦公空間之便利提供上，應為平等對待。經查，相對人未有提供其他任何工會會所之前例或現況，依申請人所提出之申證 23 照片觀之，無法看出該地點有記載屬於中鋼集團企業工會中機會所等字樣，亦無法看出中鋼集團企業工會已將會所搬遷到該處之事實。據悉，中鋼集團工會會所迄今一直都設在「高雄市小港區中鋼路 1 號」，亦實際在該處辦公，所謂集團工會會所有設置在中機公司云云，完全悖於事實。又集團內其他公司是否對各該相對應工會提供會所或辦公空間、或如何提供，均非相對人所得干預。相對人與集團內其他公司既屬個別獨立之法人格，各公司間之資源、經營狀況與決策目標本有差異，自不應混為一談。再者，相對人之主要營業項目為原料、鋼品之海運服務及船舶營運管理，工作場域大多集中於移動之船舶上，相對人未有自身之工廠廠房或辦公室，僅能租用集合式大樓特定樓層的辦公區域以供陸上辦公之用，相較其他公司可能具

有工廠廠房等大型空間可供調度，本件相對人可支配之空間資源本就稀少；且因相對人正值招募新人之時間點，更是壓縮相對人可供使用之辦公空間（相證 18），就辦公空間之提供與使用，縱使未盡申請人之意，實屬不得已之作法，並非為壓制或影響工會所為，亦與雇主中立維持義務無涉。

（六）答辯聲明：

申請人之裁決請求駁回。

三、雙方不爭執之事實：

（一）相對人於 108 年 8 月 26 日發布人事第 108-003 號人事異動通告，其中將申請人工會幹部傅○○由業務二處資深經理調任為安全衛生室主任，申請人工會幹部王甲○○由船務處專案經理調任為業務二處專案經理，申請人工會幹部由業務二處管理師調任為船務處管理師，調任職務生效日為 108 年 8 月 31 日（申證 3）。

（二）相對人員工王乙○○於 108 年 10 月 5 日離職（相證 2）。

（三）相對人總船長徐○○於 108 年 10 月 4 日 10 時 41 分寄發工作分配內容之電子郵件，其中黃○○被分配定期性工作美國溢油年度 NMFTA SCAC 刷卡付費、年度船岸聯合操演，與定期性工作 ISM 及其他程序書修訂，新船程序書製作送船、外放船船佣金管理、船員眷屬及公司人員隨船辦理、國外船員異動機票辦理、通華輪建置主動式人員關懷系統、新船通訊設備號碼申請；曾○○則被分配定期性工作 CONTACT

POINT 更新、協辦非定期性工作 ISM 及其他程序書修訂，新船程序書製作送船、外放船船佣金管理；申請人工會幹部曾○○於同日 12 時 02 分回覆以「未經討論，礙難同意」之電子郵件（申證 9）。

（四）相對人總船長徐○○於 108 年 10 月 5 日約談申請人工會幹部曾○○、黃○○（申證 10-1、10-2）。

（五）相對人陳甲○○總經理、林○○業務副總經理於 108 年 10 月 7 日晤談申請人工會理事長王甲○○（申證 5）。

（六）申請人工會幹部許甲○○於 108 年 11 月 1 日收到匿名為 Justice Investigation (csebulk_ji@yahoo.com) 者寄發之電子郵件，內容載為：「許兄，基於同事的立場奉勸你不要再誤入歧途，長官們已積極收集證據，從資遣的方向辦理，來日方長回業務 2 處指日可待。」（申證 13），許甲○○於 108 年 12 月 3 日前往高雄市政府警察局前鎮分局復興路派出所報案（相證 4）。相對人於 108 年 12 月 4 日於中運通網公佈欄發布「關於近期有公司同仁收到外部不明信件，聲稱公司主管正蒐集不利該同仁證據乙事，公司經理部門聲明」（相證 5）。

（七）申請人工會於 108 年 8 月 5 日發函予相對人，主旨為請相對人提供申請人工會會所；申請人工會復於 108 年 10 月 31 日發函予相對人，主旨為請依法給予申請人工會理事長會務假及會所（申證 15-1、15-2）。

（八）申請人工會與相對人於 108 年 11 月 8 日召開中鋼運通（股）公司經理部門與企業工會溝通會議，討論事項第（四）點為

給予工會會所，以利會務推動，內容並載述：「經理部門說明—總經理：...目前公司正在洽租寶成大樓辦公室作為檔案儲藏空間，可騰出一間辦公室供工會使用；此辦公室係無償借予工會使用，不是工會會所，公司未來若業務擴張或不再承租時，將預先通知工會限期收回。請管理處加速辦理承租裝潢事宜，儘快與工會簽署辦公室借用協議書」，「決議：工會同意接受公司的說明內容。」(相證6)

(九) 申請人工會第1屆第1任理事長為鄭○○(已退會)，第1屆第2任理事長為周○○(現為理事)，第1屆第3任理事長為王慶宏。李甲○○、黃○○、戴○○擔任申請人工會理事，許甲○○擔任申請人工會候補理事，傅○○擔任申請人工會監事會召集人，曾○○擔任申請人工會監事。

四、本案爭點：

(一) 相對人於108年8月26日將申請人工會理事長王慶宏自船務處調動至業務二處，候補理事許甲○○自業務二處調動至船務處，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？(二) 相對人於108年10月4日對於申請人工會監事曾○○、理事黃○○增加工作，及總船長徐○○約談該2人時告知得以免職處理，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？(三) 申請人工會理事李甲○○於108年10月29日遭受相對人公司主管及候補理事許甲○○於108年11月1日收到匿名信勸說不要從事工會會務，是否構成工會法第35條第

1 項第 5 款之不當勞動行為？（四）相對人於 108 年 10 月 28 日警告申請人工會監事會召集人傅○○及相對人主管陳乙○○於座位處叫囂之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？（五）相對人未依照 108 年 11 月 8 日溝通會議決議給予申請人工會會所，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：

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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，99 年 06 月 23 日爰增訂第 35 條第 1 項第 5 款之概括性規範。雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為判斷時，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。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、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」有最高行政法院 102 年判字第 563 號判決意旨可資參照。

- (一) 申請人主張：1.因為向相對人陳甲○○總經理糾舉總船長徐○○違反公司利益迴避之相關規定，導致於 108 年 8 月 26 日將申請人工會理事長王慶宏自船務處調動至業務二處，候補理事許甲○○自業務二處調動至船務處。2.相對人船務處總船長徐○○於 108 年 10 月 4 日寄發船務處工作分配通知給申請人工會監事曾○○、理事黃○○，曾○○、黃○○隨即於同日回覆未經討論礙難同意之信件；惟相對人總船長徐○○卻於同年月 5 日晤談申請人工會監事曾○○與理事黃○○，並於晤談中表示依據相對人獎懲辦法之規定，若故意不服從上級主管合理調遣者，得不經預告，逕予免職。3.相對人協理許乙○○於 108 年 10 月 29 日至申請人工會理事李甲○○辦公室座位旁勸說李甲○○少做工會事務，應以個人業務為重等語，造成李甲○○極大之心理壓力。候補理事許甲○○於 108 年 11 月 1 日收到匿名信件（申證 13），表示「基於同事立場奉勸你不要再誤入歧途...，從資遣方向辦理，來日方長回業務二處指日可待」。4.相對人於 108 年 10 月 28 日警告

申請人工會監事會召集人傅○○，及於座位處叫罵，陳乙○○副總經理之談話，要求傅○○不要將相對人公司安全衛生部門人員兼職的情況告知母公司中鋼之稽核，造成心理壓力。

5.相對人與申請人工會幹部於108年6月至12月間，多次承諾提供申請人工會會所場地，申請人於108年11月7日提出不當勞動行為裁決申請後，相對人始於108年11月8日溝通會議決議給予申請人工會辦公室，但相對人公司卻一再拖延、遲遲未履行協議，以上皆構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為等語。相對人則以：1.人事調動係因108年8月31日船務處協理屆齡退休，相對人必須進行人力之重新調配，業務二處原有之資深經理傅○○即將升任安全衛生室主任，致使業務二處發生人力缺口，考量到原任船務處專案經理之王慶宏個性外向主動，係屬拓展業務之適宜人選，尤其該員具有大副資歷，當屬業務二處當前亟需之人才，王慶宏自船務處調至業務二處後，亦將同時造成原任職之船務處發生人力缺口。時任業務二處管理師之員工許甲○○因曾任職於船務處，對於船務處所涉工作內容已有一定之實務經驗，相對人為求適度調整船務處之人力狀態，故將許甲○○由業務二處調動至船務處，並擔任相當於原職等之管理師乙職。2.工作分配事出臨時，係因當時之船務處員工王甲○○在數日前倉促提出離職申請，並將於108年10月5日正式離職，且未增加工作量。3.否認曾對工會理事李甲○○勸說少做工會事務，匿名信件與相對人無關。4.否認於108年10月

28日警告申請人工會監事會召集人傅○○及主管陳乙○○於座位處叫囂。5.出借會所與不設立招牌雙方已有協議等詞置辯。

(二) 就申請人請求裁決事項一：相對人於108年8月26日將申請人工會理事長王慶宏自船務處調動至業務二處，候補理事許甲○○自業務二處調動至船務處，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1. 申請人主張係於108年8月21日向相對人檢舉內部主管違反利益迴避等情，而於同年月26日遭到調職。查，因相對人公司業務二處資深經理傅○○即將於108年8月31日升任安全衛生室主任，業務二處因此產生人力缺口，此為兩造不爭之事實。相對人考量業務單位從業人員本需具備外向開朗、溝通無礙且善於與他人往來等人格特質、與國外客戶聯繫時亦需具有相當程度之英文能力；此外，業務二處因係負責鋼材成品之攬運業務，如有具備甲板部經驗者，協助業務單位監督鋼材固繫作業，可避免運送鋼材時因固繫不當而發生鋼材毀損情形，而公司內具備甲板部經驗者，均係任職於船務處，因此相對人於人力調度時自當優先以船務處人員為選擇對象，而當時任職於船務處之人員，除船長戴○○外，具備大副資格者僅有王甲○○、黃○○及王乙○○等三人，在綜合考量此三人之個人人格特質與英文語言等相關因素後，相對人認為個性外向活潑、善於與人來往交際、且多益英文檢定達745分成績之王甲○○，實屬最適當之人選。王甲○○縱

然未曾任職於成品船，然相較於其他全然不具大副資格之同仁，自當更具有船舶物品固繫之專業認知，於任職後將會更易上手。相對人於綜合評估專業能力、人格特質及語言能力等因素後，而為人力調動，乃企業經營上所必要，且都位於同一樓層辦公，此一調動行為在客觀上並未造成工會活動之影響或妨礙，或干預工會的內部組織及營運，申請人對相對人調動王甲○○之行為究竟有何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的事實亦未能舉證以實其說，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 許甲○○自 108 年 8 月 31 日起由業務二處調動至船務處，係為填補王甲○○調動至業務二處後所新形成之人力缺口。經查，王甲○○調至業務二處後，其原本於船務處之工作即由另一名同具大副資格之同仁王乙○○接手，以使工作交接順利進行。然此，必將造成船務處同仁之工作負擔均有加重，是以將原任職於業務二處之許甲○○調動至船務處，以補充船務處之基礎人力。況許甲○○曾有任職於船務處之經歷，亦有前往碼頭協助成品裝船、聯繫協助各協力廠商等多年工作經驗，更能適應船務處之工作狀況。相對人將王甲○○調動至業務二處、同時將許甲○○調至船務處，看似僅將人力以一換一，實則係相對人於衡量同仁自身之個別特質、專業能力乃至於工作經驗等因素後所為之調動，並盡可能維護業務二處與船務處間之人力平衡，當無任何不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。申請人對相

對人調動許甲○○之行為究竟有何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的事實亦未能舉證以實其說，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 就申請人請求裁決事項二：相對人於 108 年 10 月 4 日對於申請人工會監事曾○○、理事黃○○增加工作，及總船長徐○○約談該 2 人時告知得以免職處理之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張上開二人工作分配「未經討論礙難同意」，又於 108 年 10 月 5 日晤談時遭以違反工作規則威脅免職。相對人則以事出臨時，係因當時之船務處員工王乙○○在數日前倉促提出離職申請，並將於 108 年 10 月 5 日正式離職，且未增加工作量資為抗辯。揆諸王乙○○之離職單（相證 2），到職日期為 108 年 6 月 1 日，離職日期為 108 年 10 月 5 日，其直接主管、管理處協理、副總經理對王乙○○之離職晤談都在 108 年 10 月 4 日，總經理在同年月 5 日進行離職晤談，因此相對人主張工作必須緊急分配，應屬可信。又依據相對人船務處 108 年 10 月份人力配置圖，突然離職之王乙○○屬於負責甲板部分人力，時任總船長徐○○所能緊急調度之甲板部分人力，僅有戴○○、黃○○、曾○○、許甲○○及陳丙○○等人；其中僅有黃○○一人與離職之王乙○○同具大副資格與經歷，徐○○乃擇其為主要之工作承接者。至於其他工作，則分散由戴○○、曾○○、許甲○○及陳丙○○負責。又曾○○因具有甲板二副經歷，故將每 3 個月執行乙次、且每次

僅需作業時間約 10 分鐘之「CONTACT POINT 更新」單一工作項目交付予曾○○。再者，戴○○、黃○○、曾○○、許甲○○全數為工會會員，其身分分別為：戴○○為工會理事、黃○○為工會理事、曾○○為工會監事、許甲○○為工會候補理事。意即，無論徐○○如何分配王乙○○離職後所遺留之工作，均無法避免將工作項目分配予工會會員之結果。至於工作項目之內容，曾○○所增加之負責項目僅有一項，且每 3 個月執行乙次即可，增加之工作量甚微，黃○○實際增加之工作項目僅有「定期性事務：年度船岸聯合操演」、「不定期性事務：ISM 及其他程序書修訂，新船程序書製作送船」、「不定期性事務：國外船員異動機票辦理」、「不定期性事務：新船通訊設備號碼申請及 SSP 送審」此 4 項工作項目。且王乙○○離職前已把即將交船的新船 SSP 送審並已交給其他單位彙整備便送船，黃○○新增之工作內容多為不定期產生，且多係為電子信件之往來聯絡或原有檔案之文件列印裝訂等，並未涉及繁重複雜之工作項目。況相對人在交付上開工作予黃○○之時點前後，已將黃○○原先之工作內容包括藥品及海圖管理等項目，先後進行刪減，僅保留黃員於船務處主要負責調派「甲板部二副以下船員及大廚」之人力暨各級職船員異動整合協調相關船員管理工作後，始增加新工作。相對人所為之工作項目分配，係肇因於他名員工突然離職，並已慮及受分配員工之個別狀態，應屬雇主工作指示權之正當行使，與「工會活動」無涉，此一工作分配行為在客

觀上並未造成工會活動之影響或妨礙，或干預工會的內部組織及營運，申請人對相對人工作分配之行為究竟有何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的事實亦未能舉證，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。

2. 至於徐○○於對談時表示：「我不知道我們的工作規則裡面，不服從人力調派的結果是什麼，我不是要拿這個來跟你講，正常情況之下我不會為這種事情來約談啦，我覺得沒有必要啦，我們，我們都是船上下來的（申證 10-1 錄音檔 04：56 處）」，前揭言詞內容並未見有任何以免職作為要脅之意，徐○○反而強調其自身並無此意。況徐○○於本次晤談後，亦尊重黃○○、曾○○二人之意願，並未留下任何晤談紀錄，縱使黃○○、曾○○二人之「主觀感受」不佳，惟此番晤談行為在客觀上並未造成工會活動之影響或妨礙，或干預工會的內部組織及營運，申請人對相對人約談之行為究竟有何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的事實亦未能舉證，以實其說，難謂有何影響、妨礙、干涉工會自主活動之可能性，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (四) 就申請人請求裁決事項三：申請人工會理事李甲○○於 108 年 10 月 29 日遭受相對人公司主管及許甲○○於 108 年 11 月 1 日收到匿名信勸說不要從事工會會務，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

申請人工會理事李甲○○主張相對人許乙○○協理於 108 年

10月29日到其辦公室座位旁邊勸說其不要從事工會事務。然，此為相對人所否認。相對人主張李甲○○於108年下半年有接手新工作項目，許乙○○協理雖曾為關心其工作狀態是否順利、有無需要協助之處，至李甲○○辦公室座位處與其談話，然雙方談話內容係涉及李甲○○之職務內容，僅為主管於工作時間、工作場合內就員工履行勞務之情形所進行之正當詢問，未曾對李甲○○使用任何脅迫或使人恐懼之言語，亦不曾要求李甲○○不得參與工會會務。申請人工會亦無其他證物以實其說。另，許甲○○於108年11月1日收到匿名信勸說不要從事工會會務，相對人已向高雄市政府警察局報案追查來源，亦無法證明寄送郵件乃相對人所為，以上兩項行為，在客觀上並未造成工會活動之影響或妨礙，或干預工會的內部組織及營運，申請人對相對人之行為究竟有何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的事實亦未能舉證，以實其說，皆不構成工會法第35條第1項第5款不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。

(五) 就申請人請求裁決事項四：相對人於108年10月28日警告申請人工會監事會召集人傅○○之行為及相對人主管陳乙○○於座位處叫囂之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

據申請人所提錄音檔及譯文（申證20、20-1）可知，當日傅○○稱：「我剛剛比較晚來是因為稽核找我，查我SH的事。」相對人陳甲○○總經理乃稱：「還有SH的事，不要把我們的

人有去兼做其他的事情，不需要去講得那麼明白啦！你也知道公司現在用人就是很緊張，這是不得已的措施，我們一定會想辦法去改善，有些話就不需要去對外面、去強調啦！」

考其對話內容，係相對人對人力緊繃狀態做出解釋，屬於公司業務範疇，難謂對申請人工會構成干涉或妨害行為、或有任何使工會弱化、客觀上支配介入工會之行為，申請人對相對人上開話語究竟有何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的事實亦未能舉證，以實其說，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人另以陳乙○○副總經理自承：「在辦公室大聲咆哮說：人嘞、人嘞、人跑去哪？（申證 7 錄音檔 02：15 以下）」主張構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，惟查該錄音檔乃陳乙○○副總於 108 年 10 月 8 日召集工會幹部溝通協調會而製，說明緣由係因同年 7 月 24 日相對人之卓越輪因發生船舶發電機故障情形，遭到澳大利亞港口船舶評估降等，卓越輪因此降至二星等。由於澳大利亞港口僅接受四星等以上之船舶入港載貨，倘若無法盡快提升該船舶之評等，相對人公司亦將因此承受每日 2 萬多元美金之營收損失。此一緊急狀況涉及船舶機械故障狀態之排除，須由總輪機長進行協調處理，故陳乙○○一接獲卓越輪降等通知，隨即到相對人船務處辦公室尋找總輪機長周○○以進行緊急工作交辦。陳乙○○因事出突然且狀況緊急，一時忽略周○○當時出差乙情，因此產生誤會，為此陳乙○○乃於 108 年 10 月 8 日會議中向與會之總輪機長

周○○誠摯致歉，此參申證 7 錄音檔 03 分 19 秒以下之陳述內容自明。然陳乙○○所表達之歉意係針對其一時遺忘周○○當時正在日本出差乙事，此一情緒緊張行為在客觀上並未造成工會活動之影響或妨礙，或干預工會的內部組織及營運，申請人對相對人情緒緊張大聲咆哮之行為究竟有何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的事實亦未能舉證，以實其說，自不構成支配介入之行為。申請人以此段錄音證物主張相對人主管陳乙○○於座位處叫罵之行為，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，容有誤會。

(六) 就申請人請求裁決事項五：相對人未依照 108 年 11 月 8 日溝通會議決議給予申請人工會會所之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

查該日會議紀錄（相證 6）記載：「(四) 給予工會會所，以利會務推動。經理部門說明-總經理：公司正值擴大編制進用新人，雖然已經另外承租總部大樓 23 樓部分空間，但是無法在總部大樓騰出多餘空間供工會使用；目前公司正在洽租寶成大樓辦公室作為檔案儲藏空間，可騰出一間辦公室供工會使用；此辦公室係無償借予工會使用，不是工會會所，公司未來若因業務擴張或不再承租時，將預先通知工會限期收回。請管理處加速辦理承租裝潢事宜，儘快與工會簽署辦公室借用協議書。管理處：儘速配合辦理。決議：工會同意接受公司的說明內容」。復參酌該議題之討論過程錄音檔（相證 18）暨逐字稿（相證 19）06：06 以下之對話內容：

「陳總經理：我希望不要說你們把它掛了一個，因為那個只是借你們用。

工會王理事長：不掛牌，OK 啊。

陳總經理：不要掛個什麼中鋼運通工會。

工會王理事長：不掛牌，非常好。那總經理，我們的會所，你們也同意說我們就不要遷過去了？

孟協理：會址。

工會王理事長：會址在這裡，對，我們就不要弄過去了。」

陳總經理：沒關係。

工會傳監事會召集人：通訊地址，工會的通訊地址。

工會王理事長：好。」

據上可知，就相對人於另行租用寶成辦公大樓辦公室作為檔案儲存空間，挪出辦公空間予申請人工會使用、會址不遷出且不懸掛標誌等空間借用方式，雙方已達成共識，該次會議中申請人工會代表並未就此提出任何反對意見，且當場齊聲表示贊同；更有甚者，申請人工會不欲將會址自公司地址遷至借用之辦公空間乙事，係由申請人工會王慶宏理事長親自提出，並主動徵求公司同意，雙方已形成共識。經查，相對人未有提供其他任何工會會所之前例或現況，又集團內其他公司是否對各該相對應工會提供會所或辦公空間、或如何提供，均非相對人所得干預。相對人與集團內其他公司既屬個別獨立之法人格，各公司間之資源、經營狀況與決策目標本有差異，自不應混為一談。申請人工會既然已於 108 年 11 月

8 日溝通會議與相對人達成上開決議，卻又主張相對人未依照 108 年 11 月 8 日溝通會議決議給予申請人工會辦公室，以及 109 年 1 月 17 日相對人以「借用協議書」的方式，借用申請人工會辦公空間，但該協議書內容中，要求申請人工會不得將會址遷至借用標的物內，亦不得懸掛足以辨識申請人工會招牌之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，應屬無據。

六、本件申請人工會之請求裁決事項均無理由而應予駁回，申請人對相對人之調職、工作分配、約談、情緒緊張咆哮等行為究竟有何影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的事實均未能舉證，以實其說，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。然為雙方當事人日後勞資關係和諧、提升勞工地位及改善勞工生活，本會認為有一併說明下列事項之必要：

申請人工會於 107 年 7 月 7 日甫成立，亟待扶持與茁壯，然至今未滿 2 年已經改換 3 位理事長，顯然工會會務推動困難；相對人對申請人工會之代表人王慶宏亦多所肯認其能力，然相對人之員工成為申請人工會會員之後，多方感受相對人無法善意回應、妥善處理，有 11 筆申請人工會理、監事陳情書在卷可稽；相對人總經理亦自承「至少在 10 年前就應該開始組織再造」，「加上各處沒有系統化的分工，這些問題再不解決最終會造成組織的內爆與失控」（相證 3），值此兩造即將進行團體協商程序之際，且本件申請人就「會所」之爭議復納為團體協約草案第 12 條之內容，本會企盼相對人應秉持尊重工會之態度，正視

工會之存在，重視申請人工會幹部「主觀」而「普遍」之感受；申請人工會亦應充實相關集體勞動法之知識，提出正確而適當之主張，以免感受「委屈」卻無法「伸張」。本會期待兩造皆能繼續誠信協商，達成勞資和諧，尤其避免如過往情緒性之發言，以免持續產生誤解及爭議。

七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審認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 康長健

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垠君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 5 月 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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。