

勞動部不當勞動行為裁決決定書

103 年勞裁字第 12 號

【裁決要旨】

「依 100 年 5 月 1 日施行之工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括同一場廠、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型的工會，因此會有一個企業內有 2 個以上工會併存的情形。此時，雇主與複數工會併存之各工會間應保持何種關係，法無明文規定。依日本學說及實務之見解，認為同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等之不同，而對之為差別待遇之行為。因此，我國在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利措施的提供上，更負有平等對待的義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能。」

【裁決本文】

申 請 人 兆豐金融控股股份有限公司與子公司工會

設台北市信義區基隆路 1 段 333 號 1 樓

代 表 人 吳○○ 住同上

申 請 人 吳○○ 住同上

共同代理人 廖蕙芳律師

住台北市中正區重慶南路 1 段 121 號 6

樓 23 室

相 對 人 兆豐金融控股股份有限公司

設台北市中正區忠孝東路 2 段 123 號 14

樓

代 表 人 蔡友才 住同上

代 理 人 鄒○○ 住同上

相 對 人 兆豐國際商業銀行股份有限公司

設台北市中山區吉林路 100 號

代 表 人 蔡友才 住同上

代 理 人 陳○○ 住台北市

代 理 人 汪○○ 住同上

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（以下均同）103 年 8 月 1 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人兆豐金融控股股份有限公司於 103 年 1 月 13 日及同年 6 月 6 日發函申請人兆豐金融控股股份有限公司與子公司工會，拒絕提供辦公室予申請人兆豐金融控股股份有限公司與子公司工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人兆豐金融控股股份有限公司應於收受本裁決決定書之翌日起 6 個月內提供適當之辦公室予申請人兆豐金融控股股份有限公司與子公司工會供會務使用。關於提供辦公室之具體條件內容，應由相對人兆豐金融控股股份有限公司與申請人兆豐金融控股股份有限公司與子公司工會依協商之方式決定之，並應自收受本裁決決定書翌日起 20 日內開始協商。
- 三、 申請人其餘裁決之請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

- 一、 申請人工會係於 92 年 3 月 30 日成立，其名稱為「台北市兆豐金融控股股份有限公司產業工會」，並經台北市政府發給北市工字第 547 號工會登記證書，自屬合法成立之工會。嗣於 103 年 5 月 12 日更名為「兆豐金融控股股份有限公司與子公司工會」，並經台北市政府勞動局換發更名後之台北市工會登記證書（參見申證 8）在案。又依申請人工會於 92 年 3 月 30 日經會員大會通過之組織章程第 3 條規定：「本會以團結兆豐金融控股股份有限公司暨轄下所屬各事業單位員工，共同保障會員權益、改善勞動條件、溝通勞資意見、促進勞資合作、提高公司生產力、增進員工福利、並積極參與社會勞工事務為宗旨。」、第 4 條規定：「本會以兆豐金融控股股份有限公司暨轄下所屬各事業單位員工為組織範圍，會址設於臺北市。」以及第 6 條規定：「凡在兆豐金融控股股份有限公司及其所屬各事業機構服務，編制內正式之員工，除代表兆豐金融控股股份有限公司及其各子公司之法定代理人、行使管理權之單位主管、副主管以上人員（不含簡易分行、辦事處、服務處、收付處之主任、副主任）及人事、政風主管、副主管外，得申請加入本會…」之內容可知，申請人工會係以相對人兆豐金控暨轄下所屬各事業單位員工為其組織範圍，核其性質，屬 100 年 5 月 1 日施行之工會法第 6 條第 1 項第 1 款所指之依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之企業工會。雖申請人工會在提起本件裁決申請之時，尚未依 100 年 5 月 1 日公布施行之工會法第 6 條第 1 項之規定更名，惟縱未更名，亦不影響

其為合法成立具企業工會性質之工會。則申請人工會主張相對人兆豐金融控股股份有限公司(下稱兆豐金控)係該工會依工會法第 35 條第 1 項規定之雇主，而相對人不提供辦公室予申請人工會之行為，構成不當勞動行為，而提起本件裁決申請，自屬合法。相對人兆豐金控辯稱申請人工會更名前並非依現行工會法第 6 條第 1 項第 1 款成立之企業工會，非相對人之企業工會，本件應屬當事人不適格，相對人兆豐國際商業銀行股份有限公司(下稱兆豐商銀)辯稱申請人工會更名前其名稱並未含括子公司在內，對法律之規定顯有誤解，自非可採。

- 二、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。」。查申請人主張於 103 年 1 月 17 日由申請人工會函請相對人兆豐金控及相對人兆豐商銀，請其比照兆豐國際商業銀行股份有限公司企業工會(下稱兆豐商銀企業工會)之模式，准予申請人吳○○(即申請人工會理事長)自 103 年 2 月 5 日起全日駐會之會務假至 106 年 11 月 29 日理事長任期屆滿時，及提供申請人工會使用之適當辦公室(參見申證 5)，惟遭相對人拒絕，故申請人於 103 年 3 月 3 日以相對人上開拒絕之行為構成不當勞動行為為由，提起本件申請，並未逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項之 90 日期間，申請人本件申請自屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張：

(一) 申請人工會更名前即以兆豐金控暨轄下所屬各事業單位員工為組織範圍，有申請人工會之工會組織章程可稽(參見申證1)，而申請人吳○○於102年11月30日當選第三屆理事長，任期4年至106年11月29日屆滿，查申請人工會既為相對人兆豐金控之工會，其相對應雇主自是相對人兆豐金控，在提供申請人工會辦公室之爭議部分，屬於有「實質管理權」之雇主。惟對於申請人吳○○之會務假申請部分，相對人兆豐商銀則為有「實質管理權」之雇主，此有申請人吳○○之請假電腦網頁可證(參見申證3)。

(二) 申請人因得知相對人兆豐商銀對於其所轄之兆豐商銀企業工會無償提供辦公室，並准予該工會理事長全日駐會之會務公假，故申請人工會於103年1月17日函請相對人兆豐金控、相對人兆豐商銀，要求比照兆豐商銀企業工會之模式，准予申請人吳○○自103年2月5日起至106年11月29日理事長任期屆滿時止之全日駐會會務公假，及提供申請人工會使用之適當辦公室等(參見申證5)。惟相對人兆豐金控就提供辦公室部分以：(1) 申請人工會於更名前，並非依現行工會法第6條第1項第1款成立之企業工會(參見台北市政府勞動局102年12月26日函)，申請人尚非相對人之企業工會。兆豐金控目前員工人數為51人，而申請人工會係於申請本案裁決之後始為更名之動作，於

更名前相對人兆豐金控既未有任何一名員工加入申請人工會，申請人吳○○亦非相對人兆豐金控公司員工；(2)兆豐商銀企業工會之辦公場所，並非相對人兆豐金控所提供，且相對人兆豐金控之勞工無人參加申請人工會，相對人兆豐金控目前亦無可提供予申請人工會之辦公室場所；(3)相對人兆豐金控目前所在之辦公室大樓共 8 層樓，每層約 100 坪，現已使用之部分為其中 5 層樓，其它尚未使用之各層，已規劃將來做為出租收益之用。相對人兆豐金控於 103 年 6 月 6 日已發函予申請人工會，表示相對人兆豐金控從未提供任何辦公處所予工會，故拒絕提供辦公處所予申請人。

- (三) 就申請人請求准予全日駐會之會務公假之部分，相對人兆豐商銀則以：(1)申請人更名前雖屬台北市核准之企業工會，惟依照該工會更名前之名稱「台北市兆豐金融控股股份有限公司產業工會」，並未涵蓋子公司，與工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定之企業工會並不相符，且台北市政府勞動局亦已督促該工會儘速召開會員大會辦理工會名稱更名事宜，以符合法制之情形下，為求審慎起見，相對人兆豐商銀業已口頭告知申請人工會理事長，俟其更名名實相符後，相對人兆豐商銀再行研議申請人工會所提會務假等相關事宜；(2)相對人兆豐商銀係依工會法第 36 條規定衡酌兆豐商銀企業工會理事長辦理會務假之需求，給予其全日駐會之會務公假。惟申請人之前遲未依台北市勞動局上開函文要求辦理更名事宜，在申請人未為更名之情形下，由其名稱觀之，其組織範圍並不包含相對人兆豐商銀，因此相對人

兆豐商銀亦無從處理相關事宜，故須俟申請人更名後再行研議其理事長會務公假之給予；(3)關於相對人兆豐商銀准予兆豐商銀企業工會理事長全日駐會，係因在原中國國際商業銀行及交通銀行合併為兆豐商銀前，中國國際商業銀行產業工會及交通銀行產業工會均已由原公司提供辦公處所及准予理事長全日駐會，故於合併為兆豐商銀企業工會後，即援例沿用辦理，且該工會之會員人數目前約有 4800 人，較有辦公室之需求；(4)相對人兆豐商銀目前無閒置空間可提供予申請人工會。且申請人工會更名後為兆豐金控與子公司之工會，理應由相對人兆豐金控處理較為合適等理由而拒絕。

(四) 工會法第 35 條之雇主指有「實質管理權」之雇主：

「按工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會包括結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。因此，從工會法第 35 條係為排除侵害勞工之團結權、集體協商權以及集體爭議權等之不當勞動行為、回復正常之勞資關係之立法目的觀之，該條第 1 項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。」

為貴部 101 年勞裁字第 18 號裁決決定理由所示，該裁決決定已經台北高等行政法院 101 訴字第 1389 號判決予以維持，而該判決理由更進一步指出：「按在關係企業中存有複數工會時，關係

企業中具有實質管理權之雇主，是否針對特定工會予以特別提供便利和援助而介入工會自主活動情形，而構成支配介入不當勞動行為，當以全體關係企業之實質管理權觀點，認定是否有支配介入之行為，而非僅從形式上法人格為論斷。又從上開工會法第 35 條係為排除侵害勞工之團結權、集體協商權以及集體爭議權等之不當勞動行為、回復正常之勞資關係之立法目的觀之，該條第 1 項所稱雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司具有同一地位之雇主之可能。即所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定，無論從相關公司法規，亦或工會法之立法目的解釋而言，皆屬正確。」

（五）相對人之行為構成不當勞動行為：

1. 「按我國新工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括同一廠場、同一事業及關係企業或金融控股公司類型的工會，因此會有一個企業內有 2 個以上工會並存的情形…因此，我國在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利之提供上，更負有平等對待的義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能。」為貴部 100 年勞裁字第 1 號及 101 年勞裁字第 6 號裁決決定書一再宣示之意旨。又「工會之理事、監事

於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」、「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」為工會法第 36 條第 1、2 項之規定。

2. 查在相對人兆豐商銀有兆豐商銀企業工會，而相對人兆豐商銀對於該工會無償提供辦公室，及給予其理事長全日駐會之會務公假。但申請人工會於今(103)年 1 月 17 日函請相對人兆豐金控、相對人兆豐商銀，比照兆豐商銀企業工會之模式，准予申請人吳○○自 103 年 2 月 5 日起至 106 年 11 月 29 日理事長任期屆滿時止，全日駐會之會務公假，及提供申請人工會使用之適當辦公室，對於提供辦公室部分，相對人兆豐金控回函不予提供(參見申證 6)；而會務公假部分，相對人兆豐商銀則不予回覆，只有在申請人吳○○請假網頁上記載：「兆豐金融會務假，尚未經本行人力資源處核准」(參見申證 3)，由此即可證明：相對人兆豐金控不提供辦公室及相對人兆豐商銀不准申請人會務假之申請，有違前揭「平等對待義務」，均已構成不當勞動行為。

(六) 申請人工會已更名：

申請人工會於 103 年 4 月 16 日召開會員大會，討論更名事宜，決議更名為：兆豐金融控股股份有限公司與子公司工會，並在同年 4 月 17 日函報台北市政府勞動局，經台北市政府 103 年 5 月 12 日函（參見申證 7）准許並發給台北市工會登記證書及理事長當選證明書（參見申證 8）。申請人工會在更名完成後，立即於 103 年 5 月 14 日去函相對人兆豐金控、兆豐商銀，請其等

依法提供工會辦公室及理事長會務公假（參見申證 9），因此相對人兆豐商銀辯稱因申請人名稱不包括金控之子公司，故其不能准予會務假等情事，已經不存在。至於申請人更名後之組織區域，既已包括金控公司及子公司，而兆豐金控其轄下有 8 個子公司（參見申證 10），均是申請人之組織區域，相較於兆豐商銀企業工會已由相對人兆豐商銀無償提供辦公室，則「實質管理權」雇主之相對人兆豐金控亦應遵守平等對待原則，應同樣無償提供適宜之辦公室給予申請人工會。更何況，相對人兆豐商銀不但無償提供辦公室給兆豐商銀企業工會，還包括辦公設備如：電腦、影印機等，尤其，相對人兆豐商銀還特別對兆豐商銀「退休同人協進會」無償提供辦公室。相較之下，申請人工會只請求相對人兆豐金控依平等對待原則提供予申請人工會適宜之辦公室，並無不當。

- （七）相對人兆豐金控公司轄下有 8 個子公司，共約有 220 個單位（尚未包括國外單位），員工人數約高達 8500 人許。故就申請人工會會務複雜程度與廣度，均遠遠超過兆豐商銀企業工會。有本件雇主轄區內有複數工會，亦即除了申請人之外，還有兆豐商銀企業工會，兩工會即存有競爭關係。尤其，申請人現階段應以招收會員為主要任務，但當申請人至各子公司推廣會務、招募會員時，諸多員工得知申請人理事長沒有全日駐會時，都認為申請人工會無法提供及時的服務，而對申請人工會心存質疑；再得知申請人工會連辦公室也沒有時，更對申請人工會沒有信心，在與兆豐商銀企業工會比較之下，申請人工會處於絕對劣勢，在招收會員時已顯得困難重重，更遑論其他會務的推

廣。

- (八) 相對人兆豐金控目前真正使用台北市中正區忠孝東路 2 段 123 號兆豐金控大樓中之 5 層樓，該大樓有 3 層樓目前完全閒置；又兆豐商銀之兆豐衡陽大樓(台北市衡陽路 91 號，位於中山堂附近，前交銀總行)，其中 9 樓有約 50 坪之閒置空間以及在台北市重慶南路一段 2 號 2 樓亦有 250 坪的閒置空間。
- (九) 申請人工會會員人數至目前共計 57 人，申請人吳○○目前任職於相對人兆豐商銀世貿分行，目前相對人兆豐金控公司內沒有申請人工會成員。
- (十) 因相對人兆豐商銀已經核給申請人吳○○之前之會務假，為示申請人之善意，就之前不准會務假部分撤回原請求。
- (十一)請求裁決事項：
1. 確認相對人兆豐金控不提供申請人工會辦公室，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
 2. 相對人兆豐金控應提供申請人工會適當之工會辦公室。
 3. 確認相對人兆豐商銀不准申請人吳○○自 103 年 2 月 5 日起至 106 年 11 月 29 日任期屆滿時止，全日駐會之理事長會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。
 4. 相對人兆豐商銀應准予申請人吳○○自 103 年 2 月 5 日起至 106 年 11 月 29 日任期屆滿時止，全日駐會之理事長會務公假。

二、相對人之抗辯

(一) 相對人兆豐金控之答辯：

1. 申請人工會更名前並非依現行工會法第 6 條第 1 項第 1 款成立之企業工會，非相對人之企業工會。兆豐商銀企業工會之辦公場所，並非相對人所提供，且相對人勞工無人參加工會，相對人目前亦無可提供予工會之辦公室場所，因此並無平等對待與否之情況。相對人兆豐金控目前員工人數 51 人，申請人更名係在提出本案之後，於更名前相對人兆豐金控未有任何一名員工加入申請人工會，申請人吳○○亦非金控公司員工，是就金控公司而言，本案應屬當事人不適格。申請人所主張之事實，既均發生在更名之前，則於更名之後，申請書所主張之事實即無所附麗。
2. 相對人兆豐金控為公股公司，均會依照相關法令辦理，申請人工會既已更名，相對人兆豐金控即會依其請求根據法律規定辦理。
3. 兆豐金控大樓其中 14 至 21 層樓共 8 層樓屬相對人兆豐金控所有，每層約 100 坪，目前約使用 5 層樓，其中 21 樓目前為會議室，18 樓至 20 樓目前未使用，正規劃出租與子公司，14 樓至 17 樓目前均作為辦公室使用。14 樓有 3 個部門，分別為管理部門(約 10 人，包括檔案室)、風險控管部門(約 6 人)及資訊部門(約 10 人，包括機器)，15 樓為財務控管部(含經理辦公室，約 7 人)、事業發展部(約 6 人)、董事會稽核室(約 9 至 10 人)、總稽核辦公室(1 人)及副總辦公室(1 人)，16 樓為總經理辦公室，17 樓為銀行副總兼金控主管辦公室。其它尚未使用之各層，規劃將來出租以收益之用。相對人兆豐金控從未提供任何辦公處所予任何工會，所以對申請人請求給予辦公處所一

事，尚難同意。相對人並於第3次調查會議後，一一函詢旗下各子公司回覆是否能夠提供，惟各子公司均回覆無辦公場所可資提供。

4. 有關會務假以及代扣會費之事，已發函予有申請人工會會員之各子公司，請其依照工會法規定辦理。
5. 相對人兆豐金控有8家子公司，控股均為百分之百，所以所有金控子公司之董監事均由金控指派（參見申證10、11）。
6. 相對人兆豐金控之子公司當中僅兆豐商銀員工組織工會，而該工會目前所有之辦公室係85年間由中國國際商業銀行所提供之辦公室，相對人兆豐金控則是在91年成立，至於兆豐商銀企業工會辦公室是先前已經存在的既成事實，絕無不公平對待的問題。申請人以不同時空背景兩相比較，即認為相對人有不平等對待，其類比實屬不當，令人匪夷所思。
7. 至於兆豐商銀提供退休同人協進會辦公室，主要是服務退休之有諸多貢獻的同仁，與工會性質不同。
8. 相對人兆豐金控目前並無多餘辦公場所可提供予申請人工會使用，且辦公場所之提供原非相對人兆豐金控之義務，雖然如此，相對人兆豐金控仍積極洽詢各子公司提供之可能性。由此可見相對人兆豐金控對於工會一向所採取之積極和開放態度，並無工會所稱不公平對待之情形。
9. 請求駁回申請人之申請。

（二）相對人兆豐商銀之答辯：

1. 按申請人工會更名前雖屬台北市政府核准之企業工會，惟依照該工會更名前之名稱，並未涵蓋子公司，與工會法第6條規定之企業工會並不相符，且台北市政府勞動局已督促該工會儘速召開會員大會辦理工會名稱更名事宜，以符合法制之情形下，

為求審慎起見，相對人兆豐商銀業已口頭告知該工會理事長，須俟其更名後，名實相符後，再行研議申請人所提會務假等相關事宜。相對人兆豐商銀目前根據母公司(即相對人兆豐金控)來函，若申請人吳○○有辦理會務需求時，相對人兆豐商銀將依工會法第 36 條之規定核給會務假，但申請人須依程序向所屬分行提出申請。只要申請人工會符合法令及解釋令的要求，相對人均會依照會務需求之繁簡程度給予會務假。會員人數的多寡同時也會考量在內。

2. 關於兆豐商銀企業工會理事長全年駐會，是因為在原中國國際商業銀行及交通銀行合併前，中國國際商業銀行產業工會及交通銀行產業工會都已經由原公司提供辦公室及全日駐會，所以合併為兆豐商銀企業工會後，即援例沿用辦理。該工會之會員人數，目前約 4800 人。就代理人所知，當時係因該工會提出要求，公司方面以書面同意提供，並未有任何的團體協商。且剛開始時是利用該工會理事長個人的辦公空間，兼辦工會會務，後來才逐漸擴大至今日位於相對人兆豐商銀南京東路分行 8 樓，約 40 坪空間之規模。
3. 申請人工會現為兆豐金控與子公司工會，所以其辦公處所需求未必會在銀行，因此應由相對人兆豐金控來處理較為合適。相對人兆豐商銀已與該銀行總務處詢問，據總務處表示目前尚無閒置空間提供予申請人工會。
4. 相對人兆豐商銀之退休同人協進會於 99 年 7 月間曾發函向銀行申請場地供其使用，由相對人兆豐商銀提供約 20 坪空間由其使用。
5. 中國國際商銀與交通銀行原各自與工會簽訂有團體協約，但在

合併為兆豐商銀之後，相對人兆豐商銀與兆豐商銀企業工會就沒有再繼續簽約，只是概括承受原有的團體協約內容。

6. 請求駁回申請人之申請。

三、雙方不爭執事實：

- (一) 申請人工會係於 92 年 3 月 30 日成立，其名稱為「台北市兆豐金融控股股份有限公司產業工會」，並經台北市政府發給北市工字第 547 號工會登記證書。嗣於 103 年 4 月 16 日經申請人工會會員大會決議通過更名為「兆豐金融控股股份有限公司與子公司工會」，並於翌日發函台北市政府勞動局請求核備，台北市政府勞動局則於 103 年 5 月 12 日以府勞資字第 10332584300 號函檢附更名後換發之工會登記證書予申請人工會（參見申證 8、9）。
- (二) 申請人吳○○為申請人工會第三屆理事長任期自 102 年 11 月 30 日至 106 年 11 月 29 日止（參見申證 2）。
- (三) 申請人工會於 92 年 3 月 30 日經會員大會通過之組織章程第 3 條規定：「本會以團結兆豐金融控股股份有限公司暨轄下所屬各事業單位員工，共同保障會員權益、改善勞動條件、溝通勞資意見、促進勞資合作、提高公司生產力、增進員工福利、並積極參與社會勞工事務為宗旨。」、第 4 條規定：「本會以兆豐金融控股股份有限公司暨轄下所屬各事業單位員工為組織範圍，會址設於臺北市。」以及第 6 條規定：「凡在兆豐金融控股股份有限公司及其所屬各事業機構服務，編制內正式之員工，除代表兆豐金融控股股份有限公司及其各子公司之法定代

理人、行使管理權之單位主管、副主管以上人員（不含簡易分行、辦事處、服務處、收付處之主任、副主任）及人事、政風主管、副主管外，得申請加入本會…」(參見申證1)。

(四) 相對人兆豐商銀為相對人兆豐金控百分之百持股之子公司，相對人兆豐商銀之董監事均由相對人兆豐金控所指派(參見申證10、11)；相對人兆豐金控與相對人兆豐商銀之董事長均為蔡友才、總經理均為徐○○。

(五) 申請人工會於103年1月17日函請相對人兆豐金控、相對人兆豐商銀，比照兆豐商銀企業工會之模式，准予申請人吳○○自103年2月5日起全日駐會之會務假至106年11月29日理事長任期屆滿時，及提供申請人工會使用之適當辦公室(參見申證5)；申請人工會復於更名完成後之103年5月14日再次發函相對人兆豐金控、兆豐商銀，請相對人兆豐金控依法提供工會辦公室及相對人兆豐商銀准予理事長即申請人吳○○全日駐會辦理會務之會務公假(參見申證9)。

(六) 相對人兆豐金控分別於103年1月13日及同年6月6日函復申請人工會稱因該公司正依財政部指示進行資產活化，並無多餘之辦公室可供申請人工會使用，及該公司自成立以來，從未提供辦公室予任何工會，亦未請相對人兆豐商銀提供辦公室予兆豐商銀企業工會等語(參見申證6及相對人兆豐金控103年6月9日會呈之兆管字第10300011451號函)。

(七) 相對人兆豐商銀於103年6月16日函復申請人工會，關於申請人工會理事長之會務假部分，內容略為：理事長在符合工會法施行細則第32條所定會務需要時，請依程序向所屬單位逐次辦理請假，並由所屬單位依工會法第36條第2項規定核給

公假等語（參見相對人兆豐商銀 103 年 6 月 23 日會呈之兆銀總人字第 12291 號函）。

- （八）兆豐商銀企業工會之辦公室位於相對人兆豐商銀南京東路分行 8 樓，約 40 坪，是由相對人兆豐商銀提供。
- （九）相對人兆豐商銀退休同人協進會於 99 年 7 月間，曾發函向相對人兆豐商銀申請場地供其使用，由相對人兆豐商銀提供約 20 坪辦公室供其使用。

四、本案爭點：

- （一）相對人兆豐金控於 103 年 1 月 13 日及同年 6 月 6 日發函申請人工會，拒絕提供申請人工會辦公處所之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- （二）相對人兆豐商銀未准申請人吳○○自 103 年 2 月 5 日起至 106 年 11 月 29 日理事長任期屆滿時止，全日駐會之會務公假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？申請人請求相對人兆豐商銀應准申請人吳○○自 103 年 2 月 5 日起至 106 年 11 月 29 日理事長任期屆滿時止，全日駐會之會務公假，有無理由？

五、判斷理由：

- （一）相對人兆豐金控於 103 年 1 月 13 日及同年 6 月 6 日發函申請人工會，拒絕提供申請人工會辦公處所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：
 - 1. 查申請人工會於 92 年 3 月 30 日成立後經會員大會通過之組織章程第 3 條規定：「本會以團結兆豐金融控股股份有限公司暨

轄下所屬各事業單位員工，共同保障會員權益、改善勞動條件、溝通勞資意見、促進勞資合作、提高公司生產力、增進員工福利、並積極參與社會勞工事務為宗旨。」、第 4 條規定：「本會以兆豐金融控股股份有限公司暨轄下所屬各事業單位員工為組織範圍…」以及第 6 條規定：「凡在兆豐金融控股股份有限公司及其所屬各事業機構服務，編制內正式之員工，除代表兆豐金融控股股份有限公司及其各子公司之法定代理人、行使管理權之單位主管、副主管以上人員（不含簡易分行、辦事處、服務處、收付處之主任、副主任）及人事、政風主管、副主管外，得申請加入本會…」之規定可知，申請人工會係以相對人兆豐金控暨轄下所屬各事業單位員工為其組織範圍，已如前述；則縱在更名前，依上開之內容，相對人兆豐金控為申請人工會之工會法第 35 條所指之雇主，實無疑義。至於相對人兆豐金控之員工有無申請人工會之會員，與相對人兆豐金控為申請人工會之工會法第 35 條所指之雇主之事實，並無影響。

2. 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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成新工會法第 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支配介入工會會務之情形；

至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又依 100 年 5 月 1 日施行之工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括同一場廠、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型的工會，因此會有一個企業內有 2 個以上工會併存的情形。此時，雇主與複數工會併存之各工會間應保持何種關係，法無明文規定。依日本學說及實務之見解，認為同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等之不同，而對之為差別待遇之行為。因此，我國在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利措施的提供上，更負有平等對待的義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能。

3. 查相對人兆豐商銀為相對人兆豐金控百分之百持股之子公司，相對人兆豐商銀之董監事均由相對人兆豐金控所指派（參見申證 10、11），且相對人兆豐金控與相對人兆豐商銀之董事長均為蔡友才、總經理均為徐○○，已如前述；則相對人兆豐金控對相對人兆豐商銀有提供其南京東路分行 8 樓約 40 坪之辦公室供兆豐商銀企業工會使用之事實，自無不知悉之理。則相對人兆豐金控主觀上對於其子公司相對人兆豐商銀有提供兆豐商銀企業工會辦公室供該公司使用，而相對人兆豐金控卻拒絕提供辦公室予申請人工會供其使用，其差異之對待有造成申請人工會遭壓抑結果之事實，自有所認識。而門牌號碼台北

市中正區忠孝東路 2 段 123 號之兆豐金控大樓，其中 14 至 21 層樓共 8 層樓為相對人兆豐金控所有，每層約 100 坪，目前約使用 5 層樓，其中 18 樓至 20 樓目前未使用，正規劃出租與子公司；14 樓有 3 個部門，分別為管理部門(約 10 人，包括檔案室)、風險控管部門(約 6 人)及資訊部門(約 10 人，包括機器)；15 樓為財務控管部(含經理辦公室，約 7 人)、事業發展部(約 6 人)、董事會稽核室(約 9 至 10 人)、總稽核辦公室(1 人)及副總辦公室(1 人)；16 樓為總經理辦公室；17 樓為銀行副總兼金控主管辦公室，為其所自陳；參諸申請人工會之請求僅係適當之辦公場所，則依相對人兆豐金控所陳述其自有之上開兆豐金控大樓之使用情形觀之，相對人兆豐金控並非全無空間可提供部分辦公室予申請人工會使用。又縱相對人兆豐金控所稱因該兆豐金控大樓位於經濟繁榮地段，出租可得較高之收益一事屬實，然相對人兆豐商銀除提供約 40 坪空間供兆豐商銀企業工會使用外，亦於 99 年間提供約 20 坪空間供該行退休同人協進會使用，亦為相對人兆豐商銀所不爭執。而申請人工會主張相對人兆豐商銀之兆豐衡陽大樓(門牌號碼台北市衡陽路 91 號)其中 9 樓有約 50 坪之閒置空間，以及在台北市重慶南路一段 2 號 2 樓亦有 250 坪的閒置空間，相對人均未否認。參以兆豐金控及兆豐商銀之董事長及總經理均相同，且相對人兆豐商銀為相對人兆豐金控百分之百持股之子公司，則相對人兆豐金控如確有不能提供辦公室予申請人工會時，亦非不能協調相對人兆豐商銀提供適當空間之辦公室予申請人工會。是相對人兆豐金控拒絕申請人工會之請求，自有與其子公司對待工會提供便利措施為差別之對待，而有壓抑申請人工會之情事，則其拒絕

提供辦公室予申請人工會之行為，違反雇主中立義務之平等對待原則，難謂有正當之理由。相對人兆豐金控辯稱該公司係 91 年間成立，而相對人兆豐商銀提供其工會辦公室係該公司成立之前所發生，申請人工會以不同時空背景兩相比較，歸責相對人兆豐金控以不公平對待，類比不當，於法於情均無可取；且兆豐商銀提供退休同人協進會辦公室，主要是服務退休之有諸多貢獻的同仁，與工會性質不同云云，顯對雇主中立義務之內涵及工會之目的及任務有所誤解，自不足採。是申請人工會主張相對人兆豐金控不提供適當辦公室予申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為，自屬可採。

（二）相對人兆豐商銀未准申請人吳○○自103年2月5日起至106年11月29日理事長任期屆滿時止，全日駐會之會務公假之行為，不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為；申請人請求相對人兆豐商銀應准申請人吳○○自103年2月5日起至106年11月29日理事長任期屆滿時止，全日駐會之會務公假，為無理由：

1. 相對人兆豐商銀為申請人工會依工會法第 35 條第 1 項所指之雇主：

按工會法第6條第1項第1款所稱之企業工會，包括依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。因此，從工會法第35條係為排除侵害勞工之團結權、團體協商權以及團體爭議權等之不當勞動行為、回復正常之勞資關係之立法目的觀之，該條第1項所稱之雇主之概念，就金融控股公司與子公司企業工會而言，不僅金融控股公司為其

相對之雇主，該金融控股公司之子公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其金融控股公司具有同一地位之雇主之可能。即所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定，無論從相關公司法規，抑或工會法之立法目的解釋而言，皆屬正確（參見臺北高等行政法院101年度訴字第1389號判決）。據上之說明，申請人吳○○為相對人兆豐商銀之員工，則就其請求會務假部分，相對人兆豐商銀即為申請人依工會法第35條第1項所指之雇主。

2. 按工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務，工會法第36條第1項、第2項分別定有明文。前開規定賦予工會理事長申請會務假之權利，縱工會就會務假之申請無法與雇主達成約定，企業工會理事長基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，得以半日或全日請公假辦理會務，進而免除於工作時間內提供勞務之義務（臺北高等行政法院101年度訴字第746號判決參照）。前開會務假之申請，固為工會理事長之權利，惟其申請會務假，須基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利（參見本部102年勞裁字第17號裁決決定書）。經查，相對人兆豐商銀就申請人工會理事長吳○○之會務假部分，於103年6月16日函中同意申請人工會理事長在符合工會法施行細則第32條所定會務需要時，依程序向所屬單位逐次辦理請假，並由所屬單位依工會法第36條第2項規定核給公假，有相對人兆豐商銀103

年 6 月 23 日兆銀總人字第 12291 號函在卷可稽，是相對人兆豐商銀已依上開工會法之規定給予申請人吳○○會務假，符合法律之規定，難認有所謂不利之待遇。申請人固主張依雇主之中立義務，應比照兆豐商銀企業工會理事長全日駐會會務假辦理云云。惟查，申請人工會理事長欲超過工會法第 36 條第 2 項之規定要求全日駐會之會務假，應由工會與雇主協商決定之，本會並無命雇主應超過法律之規定給予工會理事長全日駐會會務假之職權。再者，兆豐商銀企業工會之會員人數約 4800 人，而申請人工會係於 92 年間成立，至 103 年 5 月 5 日本會第一次調查會議之日，其會員人數為 57 人，兩工會之會員人數有所差距，則會務之繁雜程度自不相同。雖工會會員人數並非會務多寡之唯一標準，但仍為一重要之參考依據。申請人工會雖主張相對人兆豐金控公司轄下有 8 個子公司，共約有 220 個單位（尚未包括國外單位），員工人數約 8500 人。故就申請人工會會務複雜程度與廣度，均遠遠超過兆豐商銀企業工會云云，惟申請人並未提出任何具體事證足資證明其會務內容之繁複程度遠遠超過兆豐商銀企業工會之事實，則相對人兆豐商銀參酌其會員人數，依上開工會法之規定給予申請人工會理事長吳○○會務假，難認有差別待遇而有所謂構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。是申請人主張相對人兆豐商銀違反雇主中立義務，不核給其全日駐會之會務假，致申請人吳○○受有不利待遇，且有支配介入申請人工會事務之不當勞動行為，並請求相對人兆豐商銀應准申請人吳○○於理事長任期中給予全日駐會公假部分，即無理由，不應准許。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對

於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

七、綜上所述，申請人工會主張相對人兆豐金控於 103 年 1 月 13 日及同年 6 月 6 日發函申請人工會，拒絕提供申請人工會辦公處所之行為，有違雇主中立義務之平等對待原則，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為部分，為有理由，應予准許，爰裁決如主文第 1 項所示。

我國建構不當勞動行為制度時，主要借鏡日本工會法不當勞動行為制度，而日本工會法有關不當勞動行為之立法，對於如何發布救濟命令？並未予以明文規定，日本通說認為究應作成何種救濟命令，委諸主管機關裁量，不受申請人申請書所記載請求救濟內容之拘束；再者，主管機關裁量時，得脫離私法上之權利義務關係，在典型之救濟命令類型之外，考量如何糾正雇主之不當勞動行為，俾構築勞資雙方未來良好勞資關係，而於個案中作成適當之救濟命令（荒木尚志教授著勞働法第二版、2013 年 5 月 30 日、第 661 頁、有斐閣）。按在有多數工會併存時，特別是金融控股公司及子公司或關係企業，多數併存之工會各有其對應之雇主，此時雇主提供其中一工會辦公室時，關於其處所、位置、面積大小等具體內容方法，尚非能簡單地以一個標準決定之。參以相對人兆豐商銀之企業工會與申請人工會之會員人數，有大幅之差距，則所謂合理之協商議定內容，並非意味相對人兆豐金控應如其子公司兆豐商銀提供予兆豐商銀企業工會辦公室之條件內容相同，而應綜合考量各雇主所有之辦公處所之面積及目前使用之情形、各公司經營之狀況、會員之人數等勞資雙方之各種客觀事實，在

不妨礙雇主之營業狀況下，依社會一般通念認為所定之內容方法為適當合理者，始足當之（參照日產自動車事件之判決意旨，最高裁判所第二小法庭昭和 62 年（西元 1987 年）5 月 8 日判決、勞動判例 496 號 6 頁）。依上之說明，本會參酌 103 年 6 月 4 日修正公布之團體協約法第 6 條第 5 項：「勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。」之內容，認命相對人兆豐金控應於收受本裁決決定書之翌日起 6 個月內提供適當之辦公室予申請人工會，且雙方宜儘速展開協商，故關於提供辦公室之具體條件內容，應由相對人兆豐金控於收受本裁決決定書之翌日起 20 日內與申請人工會依協商之方式決定之，並應於收受本裁決決定書翌日起 20 日內開始協商，應屬適當，爰裁決如主文第 2 項所示。

至於申請人主張相對人兆豐商銀不核給申請人吳○○全日駐會之會務假，致其受有不利待遇，且有支配介入申請人工會事務，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，請求命相對人兆豐商銀於其任期內，應核給申請人吳○○全日駐會之會務假部分，為無理由，不能准許，爰裁決如主文第 3 項所示。

八、據上結論，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。

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

吳慎宜

劉師婷

侯岳宏

林振煌

蔡正廷

蘇衍維

吳姿慧

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 3 年 8 月 8 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。