

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 39 號

【裁決要旨】

相對人對於 IT 工程師加入工會可能導致洩密之疑慮，本會雖可理解，惟陳員非屬相對人公司經理人，亦非工會法第 14 條代表雇主行使管理權之主管人員，再依申請人組織章程相關規定，是陳員加入工會之權利本受工會法保障（工會法第 4 條參照）。相對人公司業與陳員簽訂保密協議，而陳員僅為工會會員，未擔任工會幹部職務，衡情應無甘冒違約風險而洩密予工會之可能。是相對人公司要求陳員就工會會員與原職務間擇一，實已限制陳員加入工會之權利，並有支配介入申請人工會之嫌。是相對人公司為避免陳員洩密予工會之可能，約談陳員並暗示其退出工會，導致陳員事後退出申請人工會，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款妨礙申請人工會組織之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：旭硝子顯示玻璃股份有限公司企業工會

設：雲林縣荊桐鄉興貴村興北 10-13 號

代表人 黃仁聰

住：同上

代理人：劉○○

住：同上

相對人：旭硝子顯示玻璃股份有限公司

設：雲林縣斗六市科工七路 8 號

代表人：橋本溫人

住：同上

代理人：沈以軒律師 設臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

陳佩慶律師 設同上

邱靖棠律師 設同上

複代理人：程居威律師 設同上

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）104 年 11 月 27 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、 確認相對人公司代表雇主行使管理權之吉○○部長、白○○經理及陳甲○○主任 104 年 5 月 21 日約談工會會員陳乙○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所規定之不當勞動行為。
- 二、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1、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、查申請人主張相對人公司三名主管於 104 年 5 月 21 日約談工會會員陳乙○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、同法條項第 5 款之不當勞動行為，並於同年 8 月 18 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，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

（一）緣相對人公司員工陳乙○○104 年 5 月 6 日加入申請人工會成為會員。104 年 5 月 21 日，陳乙○○寄發電子郵件予申請人工會理事長，表示於當日接受代表相對人公司三位主管吉○○部長、白○○經理及陳甲○○主任約談，詢問伊為何加入工會的想法，並表示因伊擔任職務特殊，得存取許多資訊，勸伊再考慮一下。嗣陳乙○○104 年 5 月 29 日再度寄發電子郵件予申請人工會理事長，說明代表相對人行使管理權之上長表示會縮減伊工作權限，也暗示有將伊調部門的考慮。申請人工會會員陳乙○○最終因心生畏懼而於 104 年 6 月 18 日寄發退會申請單予申請人工會，其退會原因記載：「因為，上長（主任＋經理＋部長）找我談，表示，加入工會後將縮減我的電腦權限，甚至會有調部門等」。相對人利用職權關係，針對申請人工會會員欲進行不利之待遇，造成申請人工會會員退縮及畏懼而退出申請人工會，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」及同法條項第 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。

- (二) 相對人自承曾針對申請人工會會員陳乙○○進行面談，並在面談中明確表示若加入申請人工會，會降低其職位上應有的電腦權限，甚至有調部門之可能，致陳乙○○君心生畏懼，擔心未來受相對人打壓，不得已退出工會。相對人此行為已構成工會法第 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。相對人固辯稱陳乙○○加入工會後可能會取得相對人公司之機密予申請人工會。惟查申請人工會成立之宗旨在於保障同仁權益、改善工作環境、促進勞資關係、增進勞資和諧，進而勞資同心一力造就公司永續經營之目標，自從申請人工會黃仁聰理事長接任以來，多次與相對人進行協商，提出建議及改善員工工作環境及爭取員工應得之權益，一切作為皆以互信原則並依法行事，從未有非法行事之作為，相對人主張陳乙○○加入工會後可能洩密予申請人工會，實為莫須有之事，可謂欲加之罪何患無辭。相對人前開行為已破壞兩造互信關係，並造成申請人工會及陳乙○○莫大的汙辱。查申請人工會成立以來，多次與相對人公司進行協商，針對改善員工工作環境提出建議並爭取員工應得之權益。申請人工會希望相對人財務透明化、獎金合理化，但因公司非上市上櫃公司及純外資公司（日商），相對人一直未能提供財務相關資料，而申請人工會也只能繼續與相對人協商，不會因此要求會員提供職務上掌管之財務或其他機密資料。然相對人卻以前開理由欲降低甚至取消陳乙○○於其職務上應有的電腦權限及權責，已造成差別性待遇，並使陳乙○○可能在其他同儕中遭受異議並受排擠等不利待遇。相對人前開行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、

降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為。

(三) 相對人辯稱調整陳員讀取公司相關機密資料之權限，對於其薪資、職級、升職、考核等勞動條件亦無任何影響，未損害陳員之勞動權益。惟查 IT 課工程師工作性質都差不多，並不會依年資及組別來區分，當陳乙○○被降低權限後(尤其是公司認為的重要權限)，其在同儕中勢必矮人一級，其所負責之工作重要性也勢必降低，在其上長眼中顯得微不足道，交付的任務也必限縮，其能發揮的空間也被壓縮，長久以後，必將影響其考核及升遷。又按工會法施行細則第 30 條第 1 項：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」足見相對人表示陳乙○○加入工會後，將降低其工作職權，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「不利之待遇」。

(四) 相對人於申請人工會成立之後，一再阻擾工會發展。申請人工會初請求相對人代扣會費時，相對人以申請人工會之入會申請單不足以作為扣款依據，另行設計一扣款同意書，由單位主管直接約談工會會員，並要求當場圈選是否同意代扣會費，造成部分員工心生畏懼而圈選不同意，導致僅有 1/2 會員同意代扣會費(436 人中僅 210 人同意)。嗣經兩造協商後由工會另行設計再扣款同意書發送不同意之會員，惟相對人直至 2012 年 4 月起才停止發送其自行設計之扣款同意書，導致申請人工會會員人數從原 436 人降至 371 人(至 2012 年 4 月底)。本次裁決前，申請人工會亦多次耳聞有會員受到上長約談，表示想升遷就必須退出工會，確實亦有部分會員退出工會隔年即獲升遷。因申請人工會苦無證據，僅能多次於協商中向相對人反應，要求相對人制止此一行為，然類似事件仍時有所聞。此次

陳乙○○入會後受上長約談而不得已退出工會，不僅有相關證據佐證，當事人亦願意出面作證，申請人工會終於得藉此凸顯長年來相對人之不當勞動行為。

- (五) 申請人請求本會裁決：(1)確認相對人公司代表雇主行使管理權之吉○○部長、白○○經理及陳甲○○主任 104 年 5 月 21 日約談工會會員陳乙○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所規定之不當勞動行為。(2)請求相對人收受裁決決定書之日起 10 日內，將裁決主文以標楷體 16 號字型於公司以 MAIL 及公布欄公告(公司內所有總務人事公告欄處公告 30 日)所有員工週知，並於 MAIL 及公告內容追加任何人不得違反工會法第 35 條規定(條文需列出)，違反者依公司規定記過處分。
- (六) 其餘參見申請人 104 年 8 月 18 日不當勞動行為裁決申請書、104 年 10 月 14 日不當勞動行為裁決案件補充理由書狀 1、104 年 10 月 22 日不當勞動行為裁決案件補充理由書狀 2、104 年 10 月 29 日不當勞動行為裁決案件補充理由書狀 3，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人答辯：

- (一) 基於利益衝突與資訊迴避之考量，相對人公司向陳乙○○表示將視情形調整其讀取公司機密資料之範圍，此應為相對人公司資訊管理之裁量權限，且不影響陳員之勞動權益，相對人公司未對陳乙○○施予不利待遇。

1. 查申請人工會成立數年來，與相對人公司召開多次團體協商會議，申請人工會於會議中多次要求相對人公司提供其公司財務與營業額資訊、員工考評、獎金計算、健康檢查結果等個人資料，並請公司為其工會幹部設立專用電子郵件信箱、網頁，由於此等資料乃屬相對人公司內部機密資訊，部分資訊亦屬公司之裁量判斷之權限範圍，甚且為

員工應受保護之個人資料，實與工會之組織與活動無關，故相對人公司未提供該等公司機密及員工個人資訊予工會。

2. 第查，陳乙○○乃相對人公司管理部 IT 課工程師，為公司電腦資訊人員，其所負責職務包括公司電腦暨網路平台系統管理、員工電腦權限設定、資訊安全、公司人事 HR 系統資料之維護等相關業務，且由於陳乙○○為 IT 課工程師，故基於業務上需要相對人公司賦予該員可讀存公司所有機密電子檔案之相關資訊權限，其可讀取之機密資訊包括相對人公司員工之人事情報（考核、薪資、家庭狀況、健康檢查結果等個人情報）、相對人公司之機密情報（財務情報、生產情報、客戶情報等）、人事及經營等未來政策情報（年終獎金、組織異動、人員招募、離職、懲戒等）。亦即相對人公司賦予陳乙○○可讀取之公司電腦資料甚為廣泛且重要，諸多資訊為相對人公司極為機密之營業秘密，甚且為員工應受個資法保護之個人資料。陳乙○○為相對人公司經營管理階層之幕僚人員，故相對人公司對於其因業務所可取得之公司機密資料，甚為重視該員之保密義務及身分上之利益衝突關係。雖相對人公司與陳乙○○有簽訂「營業秘密暨競業禁止協議書」，而陳員負有保密義務（參協議書第二條規定），然簽訂該協議書僅能要求懲罰性違約金、損害賠償等，係屬事故發生後之補救措施，而無法在事前預防及降低公司經營之風險。

3. 相對人公司於本次係第一次面臨有如此高資訊權限之人加入工會，故約談陳乙○○係為就事前保密機制之設計予以討論，且實際上亦未有任何調整陳員資訊讀取權限之定案。相對人公司純係基於利益衝突之考量，即一方面陳乙○○係屬公司管理階層，而為公司經營層之幕僚，與工

會召開團體協商會議時，其為團體協商會議之公司團隊一員，負責資料之蒐取、整理及分析，另一方面其又加入工會，而成為工會之一員。爾來，相對人公司並無阻止任何員工加入工會（包括管理部門之員工），本案實因陳員職務之特殊性，與相對人公司一般員工有所不同，故需另作權衡考量。相對人公司得知陳乙○○加入工會而與其因職務所可取得之公司機密資料產生利害衝突關係後，相對人公司管理部長吉○○遂約詢陳乙○○並表示，工會成立以來，員工可自由決定是否加入工會，相對人公司不會也不曾對工會會員施予不當對待。惟因陳員之職務關係可取得申請人工會所欲知悉之公司機密資訊與員工資料，而陳員加入工會後即明顯產生讀取公司機密資訊上之利益衝突關係，故特別叮嚀陳員就已取得公司資訊需謹守資料保密義務，而未來公司評估相關資料之機密等級後，將視情形調整陳員公務電腦讀取公司資料之範圍。亦即相對人公司管理部長吉○○僅向陳乙○○表示，基於利益衝突與資訊迴避之考量，可能會調整陳員讀取公司系統資料之部分權限，並未表示會予以調職。

4. 按雇主為達成營業目的，本具有指揮、監督、考核勞工工作之管理權限，此項雇主人事權為勞動契約核心內容之一，若非專以損害勞工權益為目的，且未違背權利濫用之禁止規範，則於合理範圍內，自應尊重雇主之人事自主權及裁量權。本案相對人公司為維護資訊安全及避免利益衝突，對於陳員基於職務所可讀取相對人公司營業或人事資料之權限與範圍，本具有指揮監督及調整之裁量權限，此等公司營業或人事資料本屬相對人公司所有，且與陳員之勞動條件或待遇無關，員工對於該等公司機密資料本非可主張權益或享有期待利益。且縱使相對人公司調整陳員讀

取公司相關機密資料之權限，對於其薪資、職級、升職、考評等勞動條件亦無任何影響，未損害陳員之勞動權益，足證調整員工讀取公司資料權限之行為，非為工會法第35條第1項第1款所稱「其他不利之待遇」。況且本案至今相對人公司實際上仍未調整陳員資料讀取權限或對其施以任何不利之待遇。

- (二) 申請人工會會員人數遞減原因與相對人公司無關，相對人對於所屬員工加入工會，皆係採取開放態度，並未加以阻止。況查申請人代表人黃仁聰於調查會議上亦陳稱：「申請人工會會員人數遞減之原因，係因公司員工認為有加入工會與沒有加入工會並無區別…」，足證申請人工會會員人數遞減並非相對人公司所致，申請人辯稱工會會員退會原因係因遭相對人公司約談之緣故，僅係空言指摘，顯屬無稽。又相對人公司製作員工入會費扣取確認書，係為免違反勞動基準法第22條第2項之規定，且經與工會召開團體協商會議後即已廢止員工填寫該入會費扣取確認書，並未有阻撓申請人工會招募會員之行為。承前，相對人公司對於申請人工會自成立以來一直皆係保持支持的態度，此可參申請人提出之團體協商會議紀錄【2013年第一次】：「…五、公司有幹部對所屬暗示加入工會會影響升遷一事：公司已多次利用主管會議及合宿教育時教育幹部不得有類似的行為，今日工會再度提起，公司將在部課長會議時再度重申，嚴格禁止。」團體協商會議紀錄【2013年第二次】：「公司仍有幹部對所屬暗示加入工會會影響升遷一事：陳部長確實已多次利用主管會議及合宿教育時教育幹部不得有類似的行為，如果還有發生，請工會告知事務局，將嚴格禁止。」顯見相對人對於申請人工會之成立係保持肯定的態度，並禁止公司幹部對於工會有打壓的行

徑。申請人常以「耳聞」等詞彙空言指摘相對人，復未提出相關證據以實其說，顯屬無稽，委不足採。

- (三) 相對人從未表示要將陳乙○○調動部門，此完全係出於陳乙○○之主觀臆測，業經陳乙○○予以自認(相對人代理人邱靖棠律師問：「剛提到上長有暗示要將證人調動部門，所謂的暗示的具體情形為何？」、證人陳乙○○答：「調動部門這件事是我主觀的想像，後來部長有在理事長前承諾不會調動部門，所以我確定這是我個人的想像，沒有這件事。」)。又陳乙○○為相對人公司管理部 IT 課之工程師，且對於相對人公司幾乎所有機密之電子檔案資訊皆有讀取權限，此業經陳乙○○證述(證人陳乙○○答：「我的權限範圍有建立系統存取帳號、關閉系統存取帳號，例如某員工要進入系統存取，要有帳號，我的工作就是幫他建立權限帳號。另外，例如生產履歷、品質的資料查詢、人事資料等，除了財務資料及電子郵件資料之外，因為主機在日本，我看不到，其他資料我都看的到。」；林裁決委員問：「請問證人，上述有提到您可看到公司人事資料，此人事資料包括哪些？」、證人陳乙○○答：「包括履歷資料、薪資結構、職務異動、人事的基本資料、請假加班等，幾乎都可以看的到。」相對人基於利益衡量，避免隸屬管理部門之員工陳乙○○加入工會後產生利益衝突，表示將視情形調整其讀取公司機密資訊之範圍，此不僅係相對人公司資訊管理之裁量權限，且亦不影響陳乙○○之薪資、職級、升遷、考評等勞動權益，又該讀取權限之部分限縮，陳乙○○仍可在 IT 部門從事其餘職務，其勞動權益不受影響，足見相對人未有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- (四) 相對人對於公司之相關之營業與人事資料，基於經營管理應本可賦予並自由裁量員工讀取公司機密資料之範圍，申

請人工會對於相對人公司之機密資料非得主張權益，且此等公司資料亦與工會之組織、活動無關。本案相對人考量陳員與公司及申請人工會間之資訊利益衝突關係，告以將視情形調整陳員讀取公司機密資料之範圍，應無不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動。爰此，相對人無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，請求駁回申請人之申請。

- (五) 其餘參見相對人 104 年 9 月 29 日不當勞動行為裁決案件答辯書、104 年 10 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書暨陳報狀、104 年 10 月 23 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書暨陳報狀、104 年 10 月 30 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 相對人公司 IT 工程師陳乙○○104 年 5 月 6 日加入申請人工會成為會員。
- (二) 104 年 5 月 21 日相對人公司三位主管吉○○部長、白○○經理及陳甲○○主任約談陳乙○○。前開主管均屬代表相對人公司行使管理權之人。
- (三) 陳乙○○於 104 年 6 月 18 日寄發退會申請單予申請人工會，其退會原因記載：「因為，上長（主任＋經理＋部長）找我談，表示，加入工會後將縮減我的電腦權限，甚至會有調部門等」。

四、 經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人公司代表雇主行使管理權之吉○○部長、白○○經理及陳甲○○主任 104 年 5 月 21 日約談工會會員陳乙○○之行為，是否構成工會法 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、同法條項第 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？以下說明之：

(一) 相對人公司代表雇主行使管理權之吉○○部長、白○○經理及陳甲○○主任 104 年 5 月 21 日約談工會會員陳乙○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所規定之不當勞動行為

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，應依勞資關係之脈絡，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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足，合先敘明。

2. 查相對人公司 IT 工程師陳乙○○104 年 5 月 6 日加入申請人工會成為會員，相對人公司得知後，於 104 年 5 月 21 日由三位主管吉○○部長、白○○經理及陳甲○○主任（渠等均為代表相對人公司行使管理權之人）約談陳員，陳員遂於 104 年 6 月 18 日寄發退會申請單予申請人工會，此為兩造所不爭。又前開代表相對人行使管理權之人於約談時曾表示，陳員加入工會後，相對人可能縮減其工作權限，並暗示有調動部門之可能，此有證人陳乙○○到會證稱：「當時直屬主管陳甲○○主任、白

○○經理、吉○○部長於 104 年 5 月 21 日找我約談，表示若我加入工會，會縮減我的工作權限。」、「5 月 21 日當天公司上長有明確表示會調整 IT 工作權限之範圍，要我考慮一下（應該指的是退出工會）。並暗示會調動部門的可能，因為其他部門沒有像 IT 有那麼大的權限。」等語可稽。查陳乙○○為相對人之受僱人，衡諸常理，伊到會作證，不無心理壓力，其證稱遭相對人公司主管約談要其考慮退出工會，且其證詞與之前寄發予申請人工會之電子郵件內容前後相符，可知申請人主張代表相對人公司行使管理權之三名主管約談陳乙○○，暗示不要參加工會，自屬可信。而受到上述相對人公司主管個別約談之影響，該名工會會員 104 年 6 月 18 日寄發退會申請單予申請人工會，其結果對申請人工會組織活動造成妨害，顯已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之行為。

3. 相對人固辯稱陳員負責職務包括公司電腦暨網路平台系統管理、員工電腦權限設定、資訊安全、公司人事 HR 系統資料之維護等相關業務，為維護資訊安全及避免利益衝突，得調整陳員基於職務所可讀取相對人公司營業或人事資料之權限與範圍。惟相對人基於管理權固有調整員工職務所可讀取相對人公司營業或人事資料之權限與範圍，惟仍不得出於不當勞動行為之動機或目的而為之，況本件案例事實並非相對人單純調整工會會員職務權限。承前，代表相對人行使管理權之三名主管「約談」陳員，希望陳員就加入工會一事再考慮一下，實寓有請陳員退出工會之意，足見相對人係出於支配介入之不當勞動行為動機、目的而約談陳員，非單純就維護資訊安全及避免利益衝突一事與陳員討論。

4. 第查陳員為相對人公司 IT 工程師，其職權範圍除財務

資料及電子郵件資料外，得檢索相對人公司其他如生產履歷、品質資料查詢、人事資料等資料，此由證人證詞可稽。因陳員職務上得接觸相對人公司營業資料，其中部分具機密性（如人事資料等），相對人對於此等人員加入工會可能導致洩密之疑慮，本會雖可理解，惟陳員非屬相對人公司經理人，亦非工會法第 14 條代表雇主行使管理權之主管人員，依申請人組織章程第 3 章會員第 6 條：「凡在旭硝子及其依公司法所定具有控制與從屬關係之企業機構服務，均應加入本會為會員；另代表旭硝子行使管理權之單位主管（董事長、總經理、副總經理、部長、經理、副理、人事單位有考核權之主管）僅能加入本會贊助會員」，是陳員加入工會之權利本受工會法保障（工會法第 4 條參照）。相對人公司業與陳員簽訂保密協議，而陳員僅為工會會員，未擔任工會幹部職務，衡情應無甘冒違約風險而洩密予工會之可能。是相對人公司要求陳員就工會會員與原職務間擇一，實已限制陳員加入工會之權利，並有支配介入申請人工會之嫌。是相對人公司為避免陳員洩密予工會之可能，約談陳員並暗示其退出工會，導致陳員事後退出申請人工會，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款妨礙申請人工會組織之不當勞動行為。

（二）相對人公司未有工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為

查申請人工會主張相對人公司構成工會法 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為，惟查相對人公司代表雇主行使管理權之三名主管僅約談工會會員陳乙○○，除約談外，

未發生拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇之情形，此部分業經證人陳乙○○到庭說明。爰此，相對人公司未有工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為，相對人公司主管約談工會會員僅構成同條項第 5 款所規定之不當勞動行為。

- 五、按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。本件申請人請求(1) 相對人公司代表雇主行使管理權之吉○○部長、白○○經理及陳甲○○主任 104 年 5 月 21 日約談工會會員陳乙○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所規定之不當勞動行為。(2) 請求相對人收受裁決決定書之日起 10 日內，將裁決主文以標楷體 16 號字型於公司以 MAIL 及公布欄公告（公司內所有總務人事公告欄處公告 30 日）所有員工週知，並於 MAIL 及公告內容追加任何人不得違反工會法第 35 條規定（條文需列出），違反者依公司規定記過處分。綜上，本會已確認相對人公司代表雇主行使管理權之吉○○部長、白○○經理及陳甲○○主任 104 年 5 月 21 日約談工會會員陳乙○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所規定之不當勞動行為，其餘請求駁回，尚無依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分必要。

六、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、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，故不再一一論述，附此敘明。

七、 據上論結，本件裁決申請為部分有理由、部分無理由，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

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 4 年 1 1 月 2 7 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。