

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 02 號

申 請 人：桃園市政府環境保護局企業工會
住桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

代 表 人：陳敬儒
住桃園市

代 理 人：吳 OO
設桃園市
蘇 OO
設桃園市

相 對 人：桃園市政府環境保護局
設桃園市桃園區縣府路 1 號 11 樓

代 表 人：呂理德
住桃園市

代 理 人：陳金泉律師
葛百鈴律師
黃胤欣律師
設臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

代 理 人：江 OO
黃 OO
住桃園市

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 7 月 10 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

相對人於 108 年 11 月 9 日擅自撤下蘆竹區隊申請人工會公布欄之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

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。」，合先敘明。

二、申請人於 109 年 1 月 13 日向本會提出裁決申請書，請求裁決事項為：「請認定相對人於 108 年 11 月 9 日擅自撤下蘆竹區隊申請人工會公布欄，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」，並主張於 108 年 11 月 9 日發現相對人撤下蘆竹區隊申請人工會公布欄，相對人抗辯係整併公布欄，並未撤下等語，可見兩造對於 108 年 11 月 9 日發生系爭公布欄事件並不爭執，故申請人於 109 年 1 月 13 日提出本件裁決申請並未逾越 90 日除斥期間自明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 本案事件時間序及說明：

1. 申請人工會於蘆竹區中隊休息室掛設公布欄(90x120cm)已超過 5 年時間，108 年 11 月 9 日蘆竹區中隊擅自拆下申請人工會之公布欄。108 年 11 月 18 日申請人工會發文反對相對人擅自拆下公布欄之行為；108 年 11 月 27 日相對人回函，拒絕復原申請人工會公布欄。
2. 相對人於 108 年 11 月 9 日擅自撤下蘆竹區隊申請人工會公布欄，打破長達 5 年以來勞資協議與慣例，未曾與申請人工會協商，企圖造成既定事實，阻礙申請人工會會務。相對人聲稱仍有提供申請人工會公布欄空間，事實上僅有 A4 大小(29.7x21cm)，與申請人工會原公布欄大小(90x120cm)相差 17 倍，大幅限縮申請人工會公布欄大小，且相對人常常自行張貼自己的資料，如申證 4 照片所示，相對人並未尊重申請人工會，嚴重妨害工會活動，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款，不得「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。

(二) 申請人工會於桃園市升格以前，就與相對人達成掛設公布欄之書面協議，升格後亦再度確認相關原則在桃園市十二區隊進行，可證雙方長期有勞資慣例達 5 年以上，相對人將公布欄撤下並大幅縮小其尺寸，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

1. 相對人之蘆竹區中隊於桃園市升格前，前身為「桃園縣蘆竹鄉公

所」清潔隊，當時所屬清潔隊員亦有成立企業工會，即「桃園縣蘆竹鄉公所企業工會」。桃園市升格後，「桃園縣蘆竹鄉公所企業工會」全數會員加入申請人工會即「桃園市政府環境保護局企業工會」。102 年時「桃園縣蘆竹鄉公所」與「桃園縣蘆竹鄉公所企業工會」於勞動部不當勞動行為裁決委員會見證下，就掛設公布欄等議題達成和解協議。

2. 前述之協議文字摘錄如下：「乙方同意於夜間清運休息室及清潔隊辦公室樓梯間開放空間部分，規劃甲方專屬公布欄供甲方使用並由甲方管理，但公布欄由甲方自行購置。」，該段文字中之甲方即為「桃園縣蘆竹鄉公所企業工會」，「夜間清運休息室」即為本案爭議所涉之公布欄所在位置，由此可見申請人工會與相對人就公布欄掛設早有協議。自 102 年 11 月 11 日和解以後，申請人工會即依據該勞資協議持續在蘆竹區中隊掛設長 120 公分、寬 90 公分之公布欄。
3. 桃園市升格以後，104 年 6 月 12 日申請人工會亦就掛設公布欄議題與相對人再次確認與協商，同日相對人主任秘書劉 OO 亦同意申請人於各工作場所架設公布欄，大小基本為 3*4 呎(即長 120 公分、寬 90 公分)。該次協議雖僅有申請人自行製作會議紀錄，然 105 年勞裁字第 17 號決定書亦肯認申請人該份會議紀錄之有效性。
4. 申請人工會不僅在蘆竹區中隊持續掛設長 120 公分、寬 90 公分之公布欄，亦在相對人其餘 20 幾處事業場所架設公布欄（尺寸

皆為長 120 公分、寬 90 公分）至今，已達 5 年之久，足見有長期之勞資慣例。

5. 申請人工會曾於 105 年 12 月間與相對人之桃園區中隊協商因應事業場所搬遷重新掛設公布欄一事，相對人亦依循相關協議，同意申請人工會掛設公布欄。雖由於各方考量，最終協商決定之公布欄尺寸略為縮小。然此亦證明相對人與申請人工會於掛設公布欄、大小一事長期有協商之慣例。
6. 申請人工會總會員人數約 650 人，蘆竹區約 82 人，系爭公布欄主要是供蘆竹區會員使用。申請人工會亦有設置臉書社團，各區亦有建立 line 群組，但並非所有會員皆有使用，因有些人未使用智慧型手機、也不諳網路，故只能透過實體公布欄向全體會員佈達訊息。
7. 申請人工會自成立以來，長達 5 年時間皆利用原公布欄向會員宣達工會訊息及權益事項，相對人將公布欄撤下並大幅縮小其尺寸，導致申請人工會張貼文宣空間大幅限縮，包括申請人工會 A3 大小文宣無法張貼，且申請人工會每月都有平均 4、5 張文宣要張貼，申請人工會之會員需要較大閱讀空間才方便吸收工會訊息，相對人在未經告知與協商的情況下，擅自撤除公布欄也可能會影響申請人工會其他 11 個區隊公布欄正常掛設。故相對人擅自拆除申請人於蘆竹區中隊夜班休息室之公布欄，並片面縮小尺寸達 17 倍之行為，已違反過往之協議與長年之慣例，構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之妨礙工會活動之不當勞動行為。

(三) 相對人所辯均為不實陳述：

1. 相對人稱申證 6 和解書第 1 條第 2 項所指新南車庫 2 號門日班休息室，即為本案 5S 所涉休息室空間云云，完全與事實不符：

(1) 本案所涉公布欄掛設休息室如申證 6 所示，為和解書第 1 條第 1 項所稱之「夜間清運休息室」，而非相對人所稱之第 1 條第 2 項之「中正北路日班休息室」、「新南車庫 2 號門日班休息室」，可併參相證 3 頁 8 空間平面圖，兩者絕不相同。

(2) 102 年 11 月 14 日和解書第 1 條第 1 項：「乙方(即相對人)同意於夜間清運休息室及清潔隊辦公室樓梯間開放空間部分，規劃甲方(即申請人工會)專屬公布欄供甲方使用並由甲方管理，但公布欄由甲方自行購置。」，亦即申請人工會於本案所涉「夜間清運休息室」公布欄具有主導權，包括公布欄大小亦依循申請人工會購買之尺寸，相對人無由置喙，申請人工會自此便購置「長 120 公分、寬 90 公分」之公布欄掛設於本案夜間清運休息室空間，長達六年時間，此亦為相對人所不否認。

(3) 申請人於 105 年 12 月 15 日發文表示雙方曾經在 104 年 6 月 12 日達成設置長 120 公分、寬 90 公分之公布欄之合意，新的公布欄應依照該合意辦理，雖然最後因為協商有縮小公布欄尺寸，但足以證明雙方曾經針對相對人事業場所公布欄之尺寸有達成必須協商之合意。

(4) 相對人辯稱函文第 3 頁佐證雙方從未達成公布欄大小「長 120

公分，寬 90 公分」約定。然按相對人早已於 102 年 11 月 14 日和解書同意本案所涉之「蘆竹區夜班清運休息室佈告欄」大小由申請人工會購置決定並管理，自不能未經協商，無理由變更申請人工會公布告欄大小，且申請人工會依據「蘆竹區夜班清運休息室佈告欄」大小，於 106 年 6 月 12 日與相對人達成於蘆竹區以外之各區清潔隊同樣掛設「長 120 公分，寬 90 公分」公布欄之協議，此亦有 105 年勞裁字第 17 號案決定書可證。相對人於 108 年 11 月 9 日擅自撤下本案公布欄行為已違反過往勞資協議，為有意識限縮申請人工會活動之舉。

2. 相對人辯稱蘆竹區中隊有申請人工會會員參與環境美化規劃云云，然 108 年 11 月 9 日公布欄遭撤下前，申請人工會理事長、理監事或秘書處從未接獲相對人任何通知，相對人刻意不讓申請人工會參與過程，意圖製造既成事實以縮限申請人工會活動：

- (1) 依據工會法第 18 條：「會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。」，且申請人工會會員約 650 人、成立已近 5 年，與相對人定期進行勞資協商、次數繁多，相對人知悉申請人工會理事長、理監事、秘書處等對口單位，但至本案裁決事項發生前，申請人工會從未接獲相對人空間改善通知。且相對人所陳報之本會會員八德區中隊黃 OO、蘆竹區中隊沈 OO、楊梅區中隊薛 OO 雖有申請人工會會員身分，然皆非申請人工會理監事，且並非申請人工會授權代表

參與本案所設空間規劃，渠等也未通知申請人工會有本項空間規劃之改變。

- (2) 再由申證 8 案例證明，申請人工會始終開放與相對人之協商溝通，且有正式公文往來討論工會公布欄之勞資慣例，相對人捨棄正式溝通管道而不為，於空間變更程序隱瞞申請人工會長達半年，108 年 11 月 9 日直接拆除本案公布欄顯然是先下手為強造成既成事實，增加申請人工會後續協商困難度，違反過往協議與慣例，有明顯妨礙申請人工會活動意圖。

3. 申請人工會與相對人自 107 年 8 月至今「桃園市未推動定點收運」爭議、107 年 12 月至今「蘆竹區莊 OO 職業病認定」爭議、108 年 5 月至今「新制勞工退休金提撥不足」爭議、107 年 11 月至今「新屋區張 OO 調職爭議」等，並於 108 年間有多起指標性勞資爭議事件，與本案 108 年 11 月 9 日拆除申請人工會公佈欄行為具時空密接性，乃於勞資間有多項且具體爭議與緊張脈絡下為之，可證明相對人有妨礙申請人工會活動動機：

- (1) 申請人工會 107 年 8 月 7 日參加全國環保公務機關總工會「反對站立清運，要職業安全」記者會，108 年 8 月 14 日再度參與召開「終結危險站立清運，落實職安協商機制」記者會，申請人工會理事長陳敬儒於會中發言並製作懶人包文宣抨擊相對人「定點收運一拖再拖」。
- (2) 申請人工會 107 年 12 月 5 日召開記者會，就「蘆竹區莊 OO 職業病認定」勞資爭議，批評相對人罔顧職業病勞工權益，

莊 OO 即為相對人與申請人工會協議之工會代表人，亦為申請人工會第一屆理事長，該案至今尚在行政訴訟爭議中。

(3) 申請人工會 108 年間發現相對人有新制勞工退休金提撥不足問題，自 108 年 5 月 28 日起陸續提出勞動檢查，並於 108 年 10 月 30 日(65 人)、109 年 4 月 22 日(41 人)分批收到勞工保險局函文，確認相對人有提撥不足之違法事實。

(4) 107 年 11 月至今「新屋區張 OO 調職爭議」，申請人工會因反對相對人不當調動會員張 OO，至今尚在行政訴訟及民事訴訟審理中。

(5) 申請人工會與相對人因前述勞資爭議等指標性事件，可作為相對人妨礙申請人工會活動之動機佐證。

(四) 請求裁決事項：

確認相對人於 108 年 11 月 9 日擅自撤下蘆竹區隊申請人工會公布欄，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 相對人為改善同仁辦公及休息環境，提升友善工作職場及降低職業災害發生可能性，進行整體環境美化改善與空間規劃。申請人原公布欄處因空間規劃整併移轉至新公布欄，新公布欄為同仁打卡必經處，更便利申請人宣傳工會活動，且關於公布欄之變更均傳達所有同仁知悉，並非擅自撤下申請人資料，相對人絕無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

1. 申請人稱相對人未經同意擅自撤下申請人工會公布欄，造成其無法透過公布欄向會員宣導，導致申請人工會活動與運作上困難，構成不當勞動行為云云，顯與事實不符。
2. 緣相對人於 106 年起，在 12 區中隊進行職業安全衛生管理系統建置，積極改善各區環境安全及落實作業管理，以期達職業安全衛生法等相關法規要求，維護同仁作業安全。因相對人所屬各區中隊過往場區髒亂且惡臭，同仁休息及停車空間均未有妥善規劃，爰進一步於 108 年推動 5S 管理規劃(整理、整頓、清掃、清潔與紀律)，以期改善場區過往工作環境並提升外界對於清潔隊之形象。相對人遂委由桃園市工業會給予相對人協助及建議，先擇一區中隊進行改善，後經選定蘆竹區中隊為示範單位，自 108 年 5 月起為期近 6 個月的改善活動(相證 1 及相證 2)。
3. 後續透過專業老師協助及指導，先後於 9 月 11 日、10 月 23 日、11 月 20 日共 3 場次至蘆竹區中隊進行 1 場次現場勘查及 2 場次的改善檢討，透過現場勘查發現共計 37 項改善項目，其中第 18 項為蘆竹區中隊休息室公布欄過多，共計 7 塊散落各處(參相證 3 第 4 頁)，建議整併使訊息一致避免分散，且因場地有限，申請人工會公布欄原放置位置週邊均另置有員工休息桌椅且未有通道，恐造成人員閱讀不易，人員於該位置休息時亦可能因為有人需看公布資料造成壓迫感等，放置文件雜亂無章，造成不易整理(附圖 1 上方照片)。
4. 因此相對人於 108 年 11 月 20 日進行改善，整併休息室公布欄，

集中放置於同仁每日打卡機旁，該區光線充足且該位置係每位同仁均會經過，工會訊息可確實傳達（附圖 1 下方照片），三個工會（申請人、環境清潔稽查大隊企業工會、桃園市政府企業工會）之公布欄一同整併至該位置，文件資訊均妥善整理張貼，並未有缺漏，每一個工會均有 2 個資料夾空間供其使用。相對人也使所有同仁均知悉場區規劃改變，於 108 年 12 月間向所有同仁傳達告知（參相證 4 第 2 頁第 2 點及第 3 點、第 3 頁以下為所有同仁之簽名）。

5. 因蘆竹區中隊休息室係使用橋下有限的空間規劃設置，環境較為密閉且壓迫，自然陽光不足又有噪音影響，易使人員精神不佳或焦躁，場區無法如其他中隊可種植花草或擺放盆栽以提振同仁工作精神及創造舒適氛圍，爰公布欄整併後空缺，進行綠美化方式放置植栽，以調和休息室環境，另為強化 5S 活動改善效果，該中隊因休息室牆壁久未修繕，牆壁顏色老舊易有髒亂感，併同進行重新油漆粉刷（如附圖 2），本案進行 5S 的活動改善獲得多數同仁及另外兩工會的認同。
6. 綜上，相對人確實因為場區環境髒亂，為改善同仁辦公及休息環境，提升友善工作職場及降低職業災害發生可能，採取定點、定位、標示及整頓等方式，以期提供給予同仁優質休息空間，另外兩工會即環境清潔稽查大隊企業工會及桃園市政府企業工會亦均認同相對人此一提升職場環境之規劃舉措。相對人業於 108 年 11 月 27 日函文申請人說明，相對人並未撤除該會之公布欄，實

因為員工環境安全衛生提升及福利考量，有整理整頓區中隊休息室及場區空間之必要，釋放更多有利用空間給予同仁使用，將公布欄移到更明亮、同仁打卡時都會看到的場所，並告知申請人，相對人留有 2 個空間給予使用（參申證 2），相對人現場班組長亦告知申請人澄清說明，相對人並無禁止其公布欄之使用，實因為了提升改善同仁之工作及休息環境，絕無造成工會活動與運作之困難，且無任何打壓工會一事。相對人絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人提起本件裁決申請，法律上顯無理由。

(二) 兩造未曾達成約定公布欄面積大小之勞資協議：

1. 申請人所提出申證 6 和解書，相對人未查得局內留存該和解書內容，從外觀來看，形式真正無疑義。但即便有該和解書存在，亦未見約定公布欄大小為 120*90 公分；且和解書第 1 條第 2 項所指新南車庫 2 號門日班休息室，即為本案 5S 規劃所涉休息室空間，參該條約定為「...由甲方將欲張貼之公告（註明張貼時間）以專人送達清潔大隊後，登載於乙方規劃設計之『公佈欄張貼登記簿』，並由乙方專人負責辦理簽收作業並協助代為張貼。」，反而可證明相對人就公佈欄張貼位置有主導權，僅係同意申請人可將欲張貼的公告送交相對人，再由相對人安排、決定於何處及以何形式張貼。
2. 至於申證 8 函文，該函文說明二載「本大隊同意貴會於桃園區中隊設置長 60 公分，寬 60 公分之公布欄」，可佐證證明雙方從未

達成公布欄大小為 120*90 公分之約定，並非如申請人所述雙方已達成該尺寸之合意。且申請人工會其他地區之休息室公布欄大小也不是均為長 120 公分、寬 90 公分，亦證雙方並未達成尺寸合意。

(三) 相對人無申請人所述經常在工會公布欄位置張貼相對人資料：

1. 參申證 4 下排左二照片內容，開會通知日期為 108 年 11 月 14 日，代表是 108 年 11 月 14 日「前」張貼資料。但本案蘆竹區中隊整體規劃之 5S，係分別於 9 月 11 日、10 月 23 日、11 月 20 日進行共 3 場次改善。可見申證 4 下排左二內容，為仍在改善期間、未改善完成所張貼資料。
2. 另參申證 4 下排左二名稱為「公告」，但對照參附圖 3 下排左二名稱卻為「桃園市政府環境保護局企業工會公告」，兩者名稱不同，更可證明申請人拍攝之申證 4 照片，係未改善完成所拍攝之照片。
3. 綜上，相對人係於 108 年 11 月 20 日方完成改善，並於 108 年 12 月 2 日佈達單位同仁知悉【參相證 4 第 2 頁第 1 點說明】，相對人在完成改善並傳達同仁後至迄今，從未占用或使用申請人工會所屬公布欄。至於申證 4 照片，相對人猜測，應係當時仍在改善期間、名稱還未標示清楚、也還未佈達同仁，改善過渡期間衍生之誤會。申請人如即時反應，相對人務必馬上處理，絕無任何打壓申請人工會或妨礙工會之動機或意圖。

(四) 陳報改善前相對人及各工會設置公布欄之大小及位置：

1. 原本隊員休息室內有 7 塊公布欄，申請人、桃園市政府企業工會、桃園市政府環境清潔稽查大隊企業工會各 1 塊，相對人則有 4 塊。
2. 舊有公佈欄照片及長寬請參附圖 3 第 3 頁至第 8 頁標示，即申請人工會使用公布欄長寬為 120*90 公分、桃園市政府企業工會使用公布欄長寬為 90*60 公分、桃園市政府環境清潔稽查大隊企業工會使用公布欄長寬為 90*60 公分；相對人原使用 4 塊公布欄長寬各為 158*90 公分、157*88 公分、120*90 公分、120*90 公分。

(五) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(六) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

1. 相對人之蘆竹區中隊於 103 年 12 月 25 日桃園市升格前，前身為「桃園縣蘆竹鄉公所」清潔隊，當時所屬清潔隊員亦有成立企業工會，即「桃園縣蘆竹鄉公所企業工會」。桃園市升格後，「桃園縣蘆竹鄉公所企業工會」全數會員加入申請人工會即「桃園市政府環境保護局企業工會」。
2. 相對人於 108 年 11 月 20 日改善蘆竹區中隊休息室，整併後休息室公布欄集中放置於同仁每日打卡機旁，3 個工會(申請人工會、環境清潔稽查大隊企業工會、桃園市政府企業工會)之公布欄一同整併至該位置，每一個工會均有 2 個資料夾空間可供使用。

四、 本案爭點：

1. 申請人工會與相對人是否就申請人工會公布欄位置暨大小已經

形成慣例？

2. 相對人變更申請人工會公布欄之位置及大小，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) 依照最高行政法院 102 年判字第 563 號判決：「工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：『雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。』該禁止支配之行為本身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之行為當中，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，不需要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 2 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」。

(二) 申請人工會與相對人就系爭公布欄設置、大小已經形成慣例，相對人未與申請人工會協商即變更公布欄之位置及大小，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 103 年 12 月 25 日桃園市升格前，相對人之蘆竹區中隊前身為「桃園縣蘆竹鄉公所」清潔隊，當時所屬清潔隊員成立「桃園縣蘆竹鄉公所企業工會」。桃園市升格後，「桃園縣蘆竹鄉公所企業工會」全數會員加入申請人工會即「桃園市政府環境保護局企業工會」。
2. 102 年 11 月 14 日桃園縣蘆竹鄉公所與桃園縣蘆竹鄉公所企業工會因 102 年勞裁字第 43 號裁決案件，於本會就掛設公布欄等議

題達成和解。其中有關公布欄設置部分如下：「乙方同意於夜間清運休息室及清潔隊辦公室樓梯間開放空間部分，規劃甲方專屬公佈欄供甲方使用並由甲方管理，但公布欄由甲方自行購置。」，申請人主張該段文字中之「夜間清運休息室」即為本件爭議所涉之公布欄所在位置，可見桃園縣蘆竹鄉公所企業工會與相對人就公布欄掛設早有協議，且自 102 年 11 月 11 日和解以後，桃園縣蘆竹鄉公所企業工會即依據該勞資協議持續在蘆竹區中隊掛設長 120 公分、寬 90 公分之公布欄等語。但申請人工會與桃園縣蘆竹鄉公所企業工會為不同法人主體，此觀申請人自承桃園市升格後，原桃園縣蘆竹鄉公所企業工會係採取全數會員加入申請人工會之方式可供佐證，再者，和解書之相對人係桃園縣蘆竹鄉公所，亦與本件相對人桃園市政府環境保護局相異，故此項協議能否援用於本件？有待討論。

3. 103 年 12 月 25 日桃園市升格後，104 年 6 月 12 日申請人工會曾就掛設公布欄、會務假等議題與相對人座談，就此參照申請人工會自行製作會議紀錄，在勞方訴求部分，記載：「公佈欄大小：5 月 5 日理事會決議未明確記載」，在資方回應部分，記載：「大約 3*4 呎」（參照申證七附件），姑不論申請人單方製作之會議紀錄的證據力，單就會議紀錄之記載來看，勞資雙方是否達成公布欄尺寸之協議？尚有待探究。

儘管如此，此後申請人工會不僅在蘆竹區中隊，且在相對人其餘 20 幾處事業場所架設公布欄，而依據相對人於本會 109 年 7 月

10 日詢問會議稱：「相對人未曾與申請人約定公布欄大小，參申證 8 函文的說明二載『本大會同意貴會於桃園區中隊設置長 60 公分、寬 60 公分之公布欄』、即桃園區中隊公布欄為 60x60 公分、另外如觀音區中隊為 58x88.5 公分、龍潭區為 90x60 公分，即可佐證證明，雙方未達成公布欄大小為 120x90 公分」等語，對此，申請人稱：「(相對人代理人所稱桃園區中隊公布欄為 60x60 公分、觀音區中隊為 58x88.5 公分、龍潭區為 90x60 公分，請問申請人有何意見?)對該尺寸無意見，但各有其背景事實，桃園區中隊原本不是該尺寸，但考量廳舍搬遷後的空間變更，相對人與申請人協商，申請人同意後才改為該尺寸，觀音、龍潭、八德區中隊原本申請人是希望是 120x90 公分與相對人協商，經協商後才改為上開尺寸，但無論如何都比現在相對人擅自變動蘆竹區公所的尺寸大」等語，就此可見，勞資雙方針對申請人工會所架設之公布欄的尺寸雖因各個區中隊而有差異，但各該區中隊公布欄的尺寸經勞資雙方奉行多年，業已各自經形成慣例甚明，關於此點，觀相對人環境稽查大隊就因應桃園區中隊事業場所搬遷重新掛設布告欄一事，於 105 年 12 月 23 日曾經覆函申請人工會，同意設置長 60 公分、寬 60 公分之公布欄(申證 8 參照)，尺寸雖有變小，猶可證兩造間就公布欄設置事宜已有協商的慣例，且若相對人擬改變各該區中隊公布欄尺寸大小時，會經過勞資雙方協議。

4. 108 年 11 月 9 日相對人因美化蘆竹區隊休息站工作環境，未與

申請人工會協商，撤下蘆竹區隊申請人工會原有公布欄，嗣後提供申請人工會公布欄空間為二個 A4 大小(29.7x21cm)，與申請人工會原公布欄大小(90x120cm) 相差甚鉅，申請人工會主張相對人所提供之新公布欄的尺寸太小，不敷工會活動使用，去函相對人表示相對人未經雙方協商即單方變更公布欄，違反雙方慣例，但未獲相對人正面回覆。

針對申請人工會上述主張，相對人辯稱：係為改善辦公環境，因此整併休息室公布欄，集中放置於同仁每日打卡機旁，該區光線充足且該位置係每位同仁均會經過，工會訊息可確實傳達；且 3 個工會(申請人、環境清潔稽查大隊企業工會、桃園市政府企業工會)之公布欄一同整併至該位置，每一個工會均有 2 個資料夾空間供其使用；且為使所有同仁均知悉場區規劃改變，於 108 年 12 月間向所有同仁傳達告知新佈告欄為同仁打卡必經處，就此更便利申請人宣傳工會活動，並非擅自撤下申請人資料，再者，相對人於本會 109 年 7 月 10 日詢問會議稱「蘆竹區中隊給予資料夾空間可同時夾放多張文宣」等語，故相對人絕無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為等語。就此，申請人則辯稱：「相對人所述蘆竹區中隊給予資料夾空間可同時夾放多張文宣，同時夾放與同時平放有極大宣傳差異」等語。

本會認為，相對人改善供作環境之用心，固然值得嘉許，但相對人忽視雙方間多年的勞動慣例，未與申請人工會協議，逕自單方變更申請人於蘆竹區中隊長年使用之(90x120cm)公布欄，雖然休

息室改善後仍留有 2 個 A4 資料夾大小的公布欄給包括申請人工會在內的 3 個工會使用，並無差別待遇，但申請人工會多次以不能滿足會務需求、妨礙申請人工會之活動而向相對人表達異議，相對人仍未妥處，徵諸上述最高行政法院 102 年判字第 563 號判決之意旨，工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定所禁止支配之行為本身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之行為當中，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，不需要個別證明雇主是否有積極的意思；今申請人業已證明相對人未尊重雙方既有使用公布欄之慣例，片面縮小公布欄的尺寸，妨礙工會的活動，則相對人顯已該當工會法第 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」不當勞動行為至明。

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、 據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條規定，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

林佳和

張詠善

侯岳宏

張國璽

蔡正廷

黃儁怡

徐婉寧

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 7 月 1 0 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。