

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 04 號

【裁決要旨】

職場不法侵害調查程序之性質雖在調查事實，然委任代理人並不影響當事人作為程序主體之重要性，亦不必然使調查事實此一程序受有影響，蓋委任代理人之同時當事人本就可一同出席，且代理人提供之幫助並不限於會議之進行，亦有使當事人情緒穩定、協助釐清真相、最後陳述當事人想法等意義，此觀相對人所提出之相證 10 亦同，其表示可委任律師為代理人，僅係不能代替被申訴人回答問題，若經調查委員同意後，可於最後陳述意見（參相證 10）。更何況參酌本會於 113 年 8 月 12 日以勞動關 4 字第 1130144109 號書函，函請職安署就前開疑義表示意見，職安署於 113 年 8 月 23 日勞職衛 1 字第 1130117902 號函文回復，函復意旨略以：「揆諸職業安全設施規則第 324 條之 3 之立法意旨，雇主於調查或處理過程中須秉持客觀、公平及公正原則，並就相關資訊保密以維護各方隱私，倘委任代理人陪同出席之目的與處理過程符合前開原則，尚無不可。」可知職安署原則上亦肯定當事人就職場不法侵害申訴案件得委任代理人陪同出席，併此敘明。

【裁決本文】

申 請 人：國立臺灣大學醫學院附設醫院企業工會

代表人：楊心慧

設：臺北市大安區泰順街 26 巷 39 號 2 樓

代 理 人：邱○○

住：臺北市

相對人：國立臺灣大學醫學院附設醫院

代表人：吳明賢

設：臺北市中正區中山南路7號

代理人：陳業鑫律師

葉智超律師

均住：臺北市中山區建國北路2段33號5樓之2

1 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
2 稱本會）於民國（下同）113年11月15日詢問程序終結，並於同日作成裁
3 決決定如下：

4 主 文

- 5 一、相對人於112年11月6日以申證3訊息拒絕申請人以代理人身分，
6 參與112年11月6日之員工劉○○職場不法侵害調查會議之行為，
7 構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 8 二、相對人於113年1月8日以申證5之訊息拒絕申請人以代理人身分，
9 參與同日之員工潘○○職場不法侵害調查會議之行為，構成工會法
10 第35條第1項第5款之不當勞動行為。

11 事實及理由

12 壹、程序部分：

- 13 一、按勞資爭議處理法第39條第1項及第2項規定：「勞工因工會法第
14 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
15 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
16 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
17 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

1 程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規
2 定。」次按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請
3 人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變
4 更，本會自有裁量權，行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦
5 同此法理。

6 二、本件申請人於 113 年 2 月 2 日向本會提出之裁決申請書，並未記載明
7 確之請求裁決事項，僅泛論「請求確認相對人阻擋申請人之代表出席
8 職場不法侵害調查會議，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
9 勞動行為。」經本會命申請人補正請求裁決事項，申請人於 113 年 4
10 月 12 日向本會提出補正後之申請書，變更請求裁決事項為：「確認
11 相對人阻擋申請人之代表出席職場不法侵害調查會議，致使申請人
12 無法切實執行其章程第五條所涵蓋之「勞資爭議之處理」、「勞動條
13 件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、「其他合於第 3 條宗旨
14 及法律規定之事項」等工會任務，亦致使申請人無法執行勞動部「執
15 行職務遭受不法侵害預防指引」（第三版）第（六）之 2.之（1）之
16 ①所明訂之「於調查時應有『勞工代表』參與」所保障之工會活動範
17 疇，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
18 嗣於 113 年 5 月 2 日初審會議中，再變更其請求裁決事項如下：「一、
19 請求確認相對人於 112 年 11 月 6 日以申證 3 訊息拒絕申請人以代理
20 人身分，參與 112 年 11 月 6 日之員工劉○○職場不法侵害調查會議
21 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、請
22 求確認相對人於 113 年 1 月 8 日以申證 5 之訊息並於同日拒絕申請人
23 以代理人身分，參與 113 年 1 月 8 日之員工潘○○職場不法侵害調查

1 會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

2 三、本會考量申請人於 113 年 5 月 2 日初審會議變更之請求裁決事項僅係
3 具體化原申請之請求裁決事項，與原申請之請求裁決事項實質內容相
4 同，且變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利
5 益，爰同意申請人之變更，且申請人於 113 年 2 月 2 日提出本件裁決，
6 尚未逾於 90 日除斥期間，其申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51
7 條第 1 項之規定。

8 貳、實體部分：

9 一、申請人之主張及請求：

10 （一）申請人主張之請求裁決事項第一項，「請求確認相對人於 112 年 11
11 月 6 日以申證 3 訊息拒絕申請人以代理人身分，參與 112 年 11 月 6
12 日之員工劉○○職場不法侵害調查會議之行為，構成工會法第 35
13 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」部分：

14 1. 申請人會員劉○○為相對人所僱顧顏醫療暨形態科學發展中心（下
15 稱顏中心）之院聘研究助理（勞動基準法人員），依據申請人章
16 程規定屬於申請人「一般會員」，申請人會員劉○○於 112 年 8 月
17 22 日向相對人提出正式申訴，但後續相對人卻拒絕針對劉○○所提
18 申訴正式立案調查，於 112 年 9 月 27 日申請人正式行文相對人關
19 切申請人會員劉○○案件處理狀況（參申證 7），後於 112 年 10 月
20 2 日成功促使相對人正式立案調查。

21 2. 於 112 年 11 月 3 日，申請人會員劉○○據此致電相對人人事室，表
22 示要求申請人人員陪同其出席 112 年 11 月 6 日之職場不法侵害調查
23 會議，相對人於電話中逕自拒絕（參申證 8），112 年 11 月 6 日職場

1 不法侵害調查會議召開當日，申請人於申請人與相對人之公務聯繫
2 LINE 群組內再次追蹤進度並表達陪同之主張，最終依然遭相對人
3 逕自拒絕（參申證3）。

4 3. 經查，申請人除要求以代理人身分外，亦主張依據「職業安全衛生
5 法」、「職業安全衛生法施行細則」、「職業安全衛生管理辦法」、「執
6 行職務遭受不法侵害預防指引」及勞動部職業安全衛生署之函釋
7 （參申證13）中有關勞工代表之各項規範及意旨，認亦可以勞工代
8 表身分參與，故申請人之勞工代表屬性在此事件過程中亦同時為相
9 對人所確知，申請人兩度告知相對人要求以其代理人或勞工代表身
10 分參與職場不法侵害調查會議並皆遭相對人拒絕，相對人亦於貴會
11 113年6月21日第1次調查會議中已然承認此事實。

12 4. 次查，我國諸多程序均肯認當事人有權委任代理人陪同出席有關會
13 議，如行政程序法第24條第1項、訴願法第32條、性別平等工作
14 申訴審議處理辦法第6條第2項及勞資爭議處理法第10條等等，
15 可見職場不法侵害當事人能否委任代理人陪同出席一事，不僅未
16 有任何法律禁止，加以依據相對人事業單位屬性（公立機構所作之調
17 查、審議、處分）及職場不法侵害案件之屬性（勞工針對自身受侵
18 害權利提出申訴以行救濟），依其相似屬性者更多有上開法令規範
19 可參照依循，是以當事人自有權委任工會作為代理人陪同出席職場
20 不法侵害調查會議。

21 5. 又有關職場不法侵害申訴當事人能否委任申請人擔任代理人乙
22 事，詳述如下：

23 (1) 申請人已於補充理由書（三）中明確主張當事人有權委任代理

1 人陪同出席，因我國除民事、刑事、行政訴訟中之原告及被告，
2 自有權委任代理人之外，在其餘非訟程序中亦多肯認當事人有
3 權委任代理人陪同出席有關會議，不僅未有任何法律禁止，且
4 依其相似屬性者更多有現行法令可參照依循，如：「行政程序
5 法」、「訴願法」、「性別平等工作申訴審議處理辦法」、「勞資爭
6 議處理法」……等（參申請人補充理由書（三）第2頁第22行
7 至第3頁第22行），其中，相對人亦於答辯書中明確表示相對
8 人之職場不法侵害調查會議有「行政程序法」之適用。

9 (2) 然從「行政程序法」之立法意旨，便是極力避免行政機關在行
10 政程序中有權力之濫用，也相當強調積極保障並維護當事人權
11 利之重要性，據此，「行政程序法」定有包含第24條保障當事
12 人有權委任代理人在內之各項重要條文。

13 (3) 相對人非但無視「行政程序法」之立法意旨，更無視平等原則、
14 誠信及信賴保護原則等各項重要基準，刻意放大後半段的但
15 書，甚至加以擴大曲解，相對人不僅無法提出究竟是何條法規
16 授權其有權否決當事人委任代理人，更在申請人列舉諸多國
17 內、外有關職場暴力及騷擾之法令、指引、協議及公約情形下，
18 相對人依然假借各種毫無事實基礎的說詞之名，續行鞏固雇主
19 絕對管理威權，完全無視申訴當事人及申請人正是在「保障人
20 民權益」、「應選擇對人民權益損害最少者」等各項立法意旨的
21 基礎之上，向相對人表示欲委任代理人陪同出席職場不法侵害
22 調查會議，惟相對人之主張及應對卻與「行政程序法」意旨完
23 全背道而馳，更絲毫不認為自身作為我國最具指標性的公立醫

學中心，在內部管理上如此專橫獨裁究竟有何異樣，實屬荒謬。

(4) 此外，針對相對人一再主張職場不法侵害調查程序係為不公開性質，同時為保障雙方當事人隱私並欲行公正獨立調查之職權，故當事人自無權委任代理人陪同出席陳述云云，實屬無稽。參照與職場不法侵害申訴案件屬性幾乎相同之性平申訴案件，「性別平等工作申訴審議處理辦法」第 6 條中便明文保障申訴當事人有委任代理人之權，且其「辦法」通篇條文均未賦予受理申訴機關任何可否決申訴當事人委任代理人或審核或限制其代理人身分之權限，可證以隱私為由否決當事人委任代理人之權非但實屬無稽，更可證正是有委任代理人之權，才能盡量確保當事人之申訴受到公正獨立之調查及審議。

(5) 綜上所述，依據「行政程序法」、「性別平等工作申訴審議處理辦法」或參照現行法令有關規定，均未賦予申訴受理機關有否決申訴當事人委任代理人之權限，且我國民營及公營事業單位之職場不法侵害調查程序中，早有申訴當事人委任代理人陪同其出席陳述之先例，相對人之主張與「行政程序法」意旨完全背道而馳，無異於續行鞏固雇主絕對管理威權、事業單位內高壓獨斷，故相對人表示其有權否決申訴當事人委任代理人之主張，完全不足採。

6. 查觀諸國際相關規範：

(1) 108 年的國際勞工組織（ILO）第 190 號關於消除勞動世界中的暴力和騷擾公約（Violence and Harassment Convention）第 4 條之 2：「各成員國須，根據國家法律和國情並在與具有代表性的

1 雇主組織和工人組織協商後，採取一種具有包容性、綜合性和
2 回應社會性別層面的方法來預防和消除勞動世界中的暴力和騷
3 擾……」、第 4 條之 3.：「在通過和實施本條第 2 款所提及的方
4 法時，各成員國須承認政府、雇主和工人及其各自組織的不同
5 和互補作用與職能，同時考慮到其各自職責的不同性質和範
6 圍」、第 9 條之 (a)、(c)：「經與工人及其代表協商後，制定和
7 落實一項關於暴力和騷擾的工作場所政策」、「在工人及其代表
8 的參與下，查找危害並評估暴力和騷擾的風險，以及採取措施
9 加以防控。」(參申證 15)。

10 (2) 96 年的歐盟社會對話 (European Social Dialogue) 工作場所騷擾
11 與暴力架構協約 (Framework Agreement on Harassment and
12 Violence at Work) 第 2 點：「本協約目標在提高雇主、工人及其
13 代表對工作場所騷擾和暴力的認識和理解，並為各級雇主、工
14 人及其代表提供行動導向的框架，以識別、預防和管理工作中的
15 騷擾和暴力問題」、第 4 點第 6 段：「雇主將與工人和/或其代
16 表協商，制定、審查和監督這些程序，確保它們能夠有效地預
17 防問題和處理問題的出現。」(參申證 16)。

18 (3) 99 年的歐盟社會對話 (European Social Dialogue) 處理職場第三
19 人騷擾與暴力跨行業指導原則 (Multi-Sectoral Guidelines to
20 Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work) 第
21 (I) 之 2：「根據歐盟和國家法律，雇主和工人在健康和安全的
22 領域均負有義務……雇主也有義務諮詢工人和/或其代表，並允
23 許他們參與工作中健康和安全的相關的所有問題……」、第 (III)

1 之 3.：「這些政策應由雇主根據國家立法、集體協議和/或慣例
2 與工人及其代表協商制定」、第（III）之 5.：「適用於雇主的政
3 策架構尤其以下列內容為基礎要素：a）在所有階段與管理人員、
4 工人及其代表/工會進行持續的資訊共享及協商。」

5 (4) 相對人一再以「申請人工會非職場不法侵害申訴案件關係人」、
6 「申請人工會參與調查將導致隱私外洩及議事延宕」等理由阻
7 擋申請人以代理人身分參與職場不法侵害調查會議一事，申請
8 人重申相對人此般說法不僅係毫無事實根據地無的放矢（參申
9 請人補充理由書（一）第 10 頁第 1 行至第 11 頁第 4 行），更顯
10 然無視工會組織及其代表人員參與職場不法侵害事項之正當權
11 利及正面效益，早為受我國及國際相關規範保障且積極提倡之
12 事實。

13 (5) 事實上，各國正是妥適考量了工作場域中勞資雙方之懸殊權力
14 與資訊落差，並依據嚴謹研究證明為應對工作場域中無處不在
15 之職場不法侵害，進而強調包含前期之預防措施及計畫制定、
16 中期之事件調查及參與、及後期之檢討及改善等所有環節中，
17 均應確保勞資雙方持續進行資訊共享、實際參與及積極協商，
18 採行具整體性、全方位且與時俱進之策略，共同消除工作場域
19 內之職場不法侵害危害，是以申請人於本案之主張應視為正當
20 工會活動。

21 7. 未查，申請人至今不僅未曾以任何身分參與過職場不法侵害調查
22 會議，相對人至今亦未曾在職業安全衛生委員會或有關會議中報
23 告任何職場不法侵害事件，其「職場霸凌專案小組」（即相對人進

行職場不法侵害調查之主責單位) 至今仍不見於任何院內員工可見的正式規章中，其委員組成、委員產生方式及具體調查程序一概處於「黑幕」，院內全體勞工及申請人完全無所知悉。相對人至今不僅不願亡羊補牢，更持續訴諸雇主威權以鞏固「黑幕」，對比上開法令、指引、函釋及各國規範所保障且積極提倡之意旨，實屬背道而馳，再顯相對人故步自封、妨礙申請人會務活動之真實本意。

(二) 申請人主張之請求裁決事項第二項，「請求確認相對人於 113 年 1 月 8 日以申證 5 之訊息並於同日拒絕申請人以代理人身分，參與 113 年 1 月 8 日之員工潘○○職場不法侵害調查會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」部分：

1. 申請人會員潘○○為申請人會員，有權委任申請人為代理人：

(1) 申請人之「贊助會員」，雖不具表決權、選舉權等任何實質參與工會運作及決策之權利，惟亦可免費參與申請人辦理之勞教活動、參與申請人顧問律師每月法律諮詢場次等相應申請人提供之協助。又相對人「職場不法侵害預防計畫」(參相證 2) 第肆點明載：「本計畫適用於職業安全衛生法所規範之本院所有受僱員工」，相對人「職業安全衛生工作守則」(參相證 7) 第二條明載：「本守則所稱員工或勞工係依職業安全衛生法第二條規定，謂受本院雇用從事工作獲致工資者，凡本院員工均應依其工作性質確實遵行工作守則有關之規定。」除前述規章條文外，實務上相對人亦確在職場不法侵害、職場性騷擾及職業災害等各項職業安全衛生事項之申訴及處理機制上，均循相同模式不分

1 身分別一體適用院內全體員工。

2 (2) 末查，為釐清受僱於公立醫療院所之公務人員是否有「職業安
3 全衛生法」全數規定之完整適用，申請人曾於 113 年 4 月 17 日
4 函詢主管機關（參申證 20），後勞動部職業安全衛生署（下稱職
5 安署）於 113 年 4 月 25 日作成函釋（參申證 21）、公務人員保
6 障暨培訓委員會則於 113 年 5 月 3 日作成函釋（參申證 22），兩
7 主管機關均明確表示受僱於公立醫療院所之全體人員，一體適
8 用「職業安全衛生法」全部規定，不因其屬勞工或屬公務人員
9 而有任何差異。

10 (3) 綜上所述，申請人會員潘○○為申請人之會員及贊助會員，申
11 請人亦有實際協助其爭議申訴處理之明確過程（參申請人補充
12 理由書（一）第 2 頁第 25 行至第 7 頁第 14 行），故潘○○在職
13 場不法侵害調查程序中，均有「職業安全衛生法」及「行政程
14 序法」全數規定之完整適用，自有權委任申請人工會為代理人。

15 2. 經查，申請人會員潘○○於 112 年 9 月 28 日向相對人提出申訴案，
16 卻遭相對人人事室回覆駁回案件受理，112 年 11 月 24 日，申請人
17 會員潘○○在申請人協助下再度向相對人提出職場不法侵害申
18 訴，並成功促使相對人正式立案調查。

19 3. 申請人於 113 年 1 月 5 日，以申證 4 正式行文相對人，並於函中檢
20 附委任書 4 份，強調將謹遵保密原則確保隱私，並主張此為工會合
21 法活動，且除上述紙本函文外，申請人亦於同日以 e-mail 電子郵件
22 （參申證 9）、申請人與相對人之公務聯繫 LINE 群組內同步寄發函
23 文所載資訊（參申證 10），惟相對人均未回應。

- 1 4. 113 年 1 月 8 日職場不法侵害調查會議召開當日，上午 7 時 59 分，
2 申請人於申請人與相對人之公務聯繫 LINE 群組內，再次追蹤進度
3 並表達主張，上午 8 時 14 分，依然遭相對人以 e-mail 電子郵件（參
4 申證 11）及 LINE 群組訊息逕自拒絕（參申證 5），申請人便於該日
5 上午 8 時 53 分，親赴會議室外與相對人人事室人員協調入場事宜，
6 申請人所委任白○○顧問、柴○○顧問及邱○○秘書長均於現場身
7 著工會背心，邱○○秘書長亦於現場持臺大醫工字第 11300010501
8 號函及附件之委任書 4 份（參申證 4），再次與相對人醫院人事室人
9 員進行溝通協調，強調申訴當事人潘○○亦在場且已委任授權申請
10 人代表以代理人身分陪同入場，申請人承諾遵守保密原則確保隱
11 私，同時主張此為工會合法活動，誠摯希冀相對人基於勞資和諧立
12 場勿執意阻撓，惟相對人人事室人員重複以過往說詞（參申證 11）
13 及所載之「隱私保障」事項等為由，執意將申請人代表阻擋在外，
14 最後於上午 8 時 58 分，申請人在清楚知曉相對人執意阻擋之立場
15 後，於現場表示將於後續循法律途徑進行權利救濟隨即離開現場，
16 未占用該職場不法侵害調查會議分毫開會時間。
- 17 5. 相對人雖主張申請人乃係以「輔佐人」身分提出入場要求，惟參申
18 證 4，上面明確載明申請人係受會員潘○○委任為「代理人」，係以
19 「代理人」身分向相對人提出入場要求，可證相對人同樣是在明確
20 知悉此係以「代理人」而非「輔佐人」身分提出入場要求之前提下，
21 再度逕自予以否決。
- 22 6. 相對人以申請人使用「陪同」一詞為由，便逕論斷申請人係以「輔
23 佐人」身分提出入場要求云云，實屬無稽。反之，申請人使用「陪

同」一詞，係表達申請人肯認當事人作為主要陳述之重要性，同時更為彰顯申請人切實執行章程第5條所定事項，協助申訴當事人詳實描述事件經過、勞資協商，為其提供法律協助並確保其身心情緒狀態之穩定，故搭配使用「陪同」一詞，絕無主張以輔佐人身分要求出席會議。

7. 此外，有關職場不法侵害申訴案件中，申訴當事人能否委任代理人一事，申請人業於過往書狀中檢附相關事證，明確指出我國不僅沒有任何法令明文禁止，且有國內、外諸多法令、指引、函釋、公約及協議可供參照依循（參申請人補充理由書（三）第2頁第22行至第7頁第20行、補充理由書（四）第5頁第17行至第8頁第20行），且職安署於113年8月23日依勞職衛1字第1130117902號作成函釋（參申證37），該函釋所載重點有二，其一為在職場不法侵害案件有關程序中，提起申訴及被調查之勞工當事人，確定其有權委任代理人陪同其出席程序當中之有關訪談或會議，並確定此為法所允許；其二為在職場不法侵害案件有關程序中，確定代理人之設置及實際出席參與，只要申訴及被調查之勞工當事人，是基於正當目的及原則而委任代理人，調查單位自應允為行之，此二重點恰可呈現相對人拒絕申訴當事人委任代理人所持一貫立場及採行主張之無稽，說明如下：

(1) 相對人先是同意其職場不法侵害調查程序有行政程序法之適用（參相對人答辯四書第1頁第8行至第9行及相對人綜合辯論意旨書第4頁第7行至第13行），後卻又主張相對人不得也不應同意申訴當事人委任申請人為代理人陪同其出席調查會議云

1 云，惟照職安署上開函釋第 1 項重點即「確定當事人有權委任
2 代理人陪同其出席程序當中之有關訪談或會議」、「確定此為法
3 所允許」之意旨，兩相對照之下，相對人所持一貫立場及採行
4 主張，顯與職安署所釋意旨完全不符。

5 (2) 申請人已援引國內、外諸多法令、指引及公約提供依循，並再
6 三強調應保障申訴當事人有委任代理人之權，方能在一定程度
7 上盡力滿足調查程序之客觀公平公正，惟相對人卻執意主張其
8 一旦開放申訴當事人委任申請人為代理人，陪同其參與職場不
9 法侵害調查會議，將直接帶來諸多負面影響及毀滅性打擊（參
10 相對人答辯書第 3 頁第 7 行至第 9 行、第 7 頁第 10 行至第 11
11 行、答辯三書第 8 頁第 8 行至第 9 行、綜合辯論意旨書第 6 頁
12 第 18 行至第 20 行、第 11 頁第 7 行至第 8 行、第 14 頁第 1 行
13 至第 6 行、貴會第 3 次調查會議紀錄第 3 頁第 21 行至第 22 行
14 及第 4 頁第 11 行至第 13 行），然參照職安署上開函釋第 2 項
15 重點之意旨，兩相對照之下，相對人所持一貫立場及採行主
16 張，顯與職安署所釋意旨完全不符。

17 (3) 因此，不論依行政程序法、貴會函詢職安署之函釋及參照現行
18 法令，均確定申訴當事人有權委任代理人陪同出席，加以我國
19 諸多民營及私營事業單位，早已有申訴當事人委任代理人之先
20 例，此外，查最高行政法院、教育部（相對人所隸屬之上級機
21 關）及臺北榮民總醫院（在醫院層級、人員規模、任務編制及
22 業務內容上，與相對人特性最為相似之公立醫學中心），其在事
23 業單位內所施行之職場不法侵害（職場霸凌）防治及處理要點

之規章，均有明文保障申訴當事人委任代理人之權利，且均一體適用該事業單位所僱全體公務人員及勞動基準法人員，而相對人卻一再以案件特性及其雇主管理權為由，合理化自身拒絕申訴當事人委任代理人並妨礙工會活動之行為，相對人此番主張顯屬無稽，完全不足採。

8. 綜上，申請人有理由以代理人身分陪同當事人參與職場不法侵害會議業已如前述，相對人拒絕申請人參與 113 年 1 月 8 日之員工潘○○職場不法侵害調查會議之行為，顯然構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 其餘參見申請人 113 年 2 月 2 日不當勞動行為裁決申請書、113 年 4 月 12 日補正之不當勞動行為裁決申請書、113 年 6 月 17 日不當勞動行為裁決案件補充理由書(一)、113 年 6 月 26 日不當勞動行為裁決案件補充理由書(二)、113 年 7 月 11 日不當勞動行為裁決案件補充理由書(三)、113 年 7 月 29 日不當勞動行為裁決案件補充理由書(四)、113 年 9 月 10 日不當勞動行為裁決案件補充理由書(五)及各該書狀檢附之證物。

(四) 請求裁決事項：

1. 請求確認相對人於 112 年 11 月 6 日以申證 3 訊息拒絕申請人以代理人身分，參與 112 年 11 月 6 日之員工劉○○職場不法侵害調查會議之行為，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 113 年 1 月 8 日以申證 5 之訊息並於同日拒絕申請人以代理人身分，參與 113 年 1 月 8 日之員工潘○○職場不法侵害調查會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動

1 行為。

2 二、相對人之答辯及主張：

3 (一) 關於申請人主張之裁決事項第一項，「請求確認相對人於 112 年 11
4 月 6 日以申證 3 訊息拒絕申請人以代理人身分，參與 112 年 11 月 6
5 日之員工劉○○職場不法侵害調查會議之行為，構成工會法第 35
6 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」部分：

7 1. 本件事實主要係因相對人之員工劉○○及潘○○提出職場不法侵害
8 申訴案，而於相對人依照「職場不法侵害預防計畫」(參相證 2)、「本
9 院員工申訴處理流程」(參相證 3) 進行調查期間，申請人主張欲陪同
10 申訴案當事人與會，惟相對人基於 (1) 調查效率與時效考量必須盡
11 速調查完成、(2) 保障雙方當事人隱私及人格法益避免案情等外洩及
12 (3) 避免無關人等到場對委員關說、施壓阻撓調查程序進行並影響
13 公平公正性之考量，遂以不公開方式進行調查程序，並僅限於受邀人
14 員包含委員及相關人員例如當事人、證人等與會。豈料申請人不滿且
15 欲強行與會，故除於 113 年 1 月 8 日調查會議進行時於會場外引發衝
16 突造成委員恐懼，並主張相對人依法控管調查程序與會人員之行為構
17 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，先予敘明。

18 2. 按「本法所稱行政程序，係指行政機關作成行政處分、締結行政契約、
19 訂定法規命令與行政規則、確定行政計畫、實施行政指導及處理陳情
20 等行為之程序。」、「行政機關為行政行為時，除法律另有規定外，應
21 依本法規定為之。」、「當事人或代理人經行政機關之許可，得偕同輔
22 佐人到場。」、「行政機關認為必要時，得命當事人或代理人偕同輔佐
23 人到場。」，行政程序法第 2 條第 1 項、第 3 條第 1 項、第 31 條第 1

1 項及同條第 2 項分別定有明文。

2 又相對人身為行政機關，對於職場不法侵害申訴案開啟調查程序
3 並作成認定之流程，係屬行政程序而有行政程序法之適用，合先敘明。

4 3. 再者，職場霸凌申訴案件之調查會議，係在調查事實行為，並無代理
5 人協助之必要，詳述如下：

6 (1) 相對人就調查過程中為保護雙方當事人隱私、人格法益及避免
7 權力不對等情形，調查會議及相關作業均以保密且不公開方式
8 辦理，調查會議除專案小組委員外，循例僅通知申訴案當事人、
9 並視案情需要另通知相關證人到場接受訪談、說明，除提供當
10 事人雙方充分陳述意見之機會，並以客觀、公平、公正之原則
11 完成申訴調查，就此部分因係針對事實調查，並無須有代理人
12 協助說明之必要。

13 (2) 且參照相證 9 第 24 條第 1 款，從此條文的規範意旨可知，性平
14 事件的調查均需由行為人親自出席，不可能委任代理人，只有
15 在當事人為未成年的情況下，例外地在接受調查時得由法定代
16 理人或實際照顧者「陪同」，因此在同一規範的法理之下，不法
17 侵害案件的調查對象為「事實本身」，不涉及任何的行為，
18 事實本身就不可能存在代理行為，自然也沒有設置代理人之可
19 能，況不法侵害的調查要求雇主必須盡保密義務，如果讓與不
20 法侵害事實無關之第三人在場，將與雇主保密義務相違。

21 (3) 如前所述，在當事人自己對於申訴之事實經過最為了解，且並
22 無任何正當理由無法出席調查會議之情況下，本來即無需由代
23 理人出席或由他人陪同列席調查會議，並未有讓工會或其他人

1 擔任代理人出席調查會議之前例，況申請人迄今仍未具體主
2 張，究竟係依照何條法律規定，要求陪同職場不法侵害申訴案
3 之當事人參與申訴案之調查會議，且相對人不得拒絕。

4 (4) 末查，觀諸本件脈絡，實際上係相對人召開職場不法侵害調查
5 會議，但申請人卻在毫無收受任何與會通知、未得調查會議主
6 席或委員同意、亦非申訴事實關係人之情況下，假藉工會活動
7 之名義強行到調查會場外影響會議進行及調查結果，申請人之
8 行為顯然與貴會 109 年勞裁字第 04 號裁決要旨有違（參附件
9 一），難謂屬於正當工會活動。

10 4. 關於申請人無權以「輔佐人」身分參與申請人會員劉○○之職場不法
11 侵害調查會議部分：

12 (1) 經查，相對人依照本院「員工申訴處理流程」（參相證 3）處理
13 釐清申請人會員劉○○之申訴，但申請人會員劉○○因不滿相
14 對人回覆結果，遂於 112 年 10 月 2 日提起第 2 次申訴並要求相
15 對人召開調查會議，相對人遂依原內部作業方式組成獨立之「職
16 場霸凌專案小組」進行調查，113 年 11 月 6 日申請人會員劉○
17 ○訪談時，雖有提及是否有由工會擔任代理人，惟經專案小組
18 委員說明調查會議係獨立行使職權進行調查以釐清事實後，申
19 請人會員劉○○即親自接受訪談並無異議，調查會議進行訪談
20 亦順利完成。

21 (2) 再者，依申請人所提申證 3 對話紀錄：「希望工會派員陪同」之
22 記載，可知申請人實際上應係要求偕同當事人到場，擔任輔助
23 當事人為程序行為之「輔佐人」，惟依行政程序法第 31 條之規

1 定，當事人偕同輔佐人到場，本須經行政機關同意方得為之。
2 換言之，行政機關本即有准許當事人是否可攜帶輔佐人到場之
3 權限，申請人既然未受邀與會、亦未得相對人准許，本不得入
4 場參與調查會議，相對人未讓申請人參與並無違法更不構成不
5 當勞動行為可言。

6 (3) 準此，申請人會員劉○○無任何須由他人協助陳述之正當理
7 由，亦親自參與調查完畢，申請人並非申訴案之當事人、亦非
8 證人或關係人、更未曾受邀與會，本無任何權利要求參與調查
9 會議，縱有，相對人依法亦有權拒絕，申請人主張並無理由。

10 5. 申請人主張依申證 13，「工會」等同於職場不法侵害調查程序中之「勞
11 工代表」，顯然逸脫該函文意旨，並非可採。觀申證 13 函文內容，僅
12 係重述職業安全衛生法第 34 條及第 37 條之規定，並無強制要求對於
13 執行職務遭受不法侵害調查程序之調查成員必然須為工會，亦僅係
14 「建議」性質而不具備法律強制力。況勞動部「執行職務遭受不法侵
15 害預防指引」第 1 頁業已明文：「……另本指引為行政指導，係提供
16 雇主預防工作者遭受職場不法侵害所採取安全衛生措施之參考，所述
17 內容非唯一之方法，事業單位可參照其基本原則建議性作法……。」
18 明白表示其性質係屬行政指導，亦即預防指引「並無法律上強制力」。
19 又相對人過往對於職場不法侵害之處理，不論係申訴人、被申訴人或
20 是關係人亦皆是由本人親自出席，蓋調查流程係在釐清事實，只有本
21 人最為清楚，而未有讓工會或其他代理人出席之前例，則申請人在毫
22 無任何法源依據之情況下要求出席，顯無理由。

23 6. 未查，申請人雖主張相對人並無證據證明申請人參與調查會議可能導

1 致隱私外洩、議事延宕云云。惟相對人並非針對申請人，而係對於所
2 有申訴案皆一視同仁平等對待，亦無讓其他無關人員參與調查會議之
3 前例，目的不只是在保護申訴人及被申訴人雙方，亦在保護相關人避
4 免案情洩漏造成無謂爭議或報復等。且相對人於申請人提起本件不當
5 勞動行為裁決前，甫接獲申請人提出「有關工會及職業安全衛生委員
6 會參與職場不法侵害調查事宜」之議案後，即研擬對案，並與申請人
7 於 113 年 5 月 6 日之第 23 次協商會議充分討論作成決議(參相證 5)。
8 申請人一再扭曲解讀並指摘相對人無妥為協商意願，顯然與事實不
9 符，相對人自始自終均無不當勞動行為之動機及意圖，顯不構成工會
10 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

11 (二) 關於申請人主張之裁決事項第二項，「請求確認相對人於 113 年 1
12 月 8 日以申證 5 之訊息並於同日拒絕申請人以代理人身分，參與 113
13 年 1 月 8 日之員工潘○○職場不法侵害調查會議之行為，構成工會
14 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」部分：

15 1. 關於申請人無權以「輔佐人」身分參與申請人會員潘○○之職場不法
16 侵害調查會議部分：

17 (1) 申請人會員潘○○之身分乃係復健部公職物理治療師，其身分
18 係公務人員而非勞動基準法之勞工，係與國家間具備特別法律
19 關係之人員，與相對人並非私法契約下之勞動契約關係，相對
20 人卻招收公務人員為會員，顯然違反工會法第 4 條第 1 項及第 4
21 項規定，有違法招收會員之情形。相對人本於尊重工會自主並
22 未干涉，但不代表申請人可藉由工會活動之名義恣意妄為，合
23 先敘明。

1 (2) 經查，相對人依照本院「員工申訴處理流程」(參相證3)處理
2 釐清申請人會員潘○○之申訴，惟因申請人會員潘○○不滿相
3 對人處理結果，遂於112年11月23日再度提出申訴要求相對
4 人召開調查會議，相對人遂依原內部作業方式組成獨立之「職
5 場霸凌專案小組」進行調查，然至調查會議當日，申請人仍率
6 眾至調查會場外大聲喧鬧並強硬要求進入與會，引發衝突，相
7 對人實感無奈。

8 (3) 次查，「工會決議推派白○○、柴○○、邱○○等三人，委任此
9 三人陪同申訴人潘○○，出席1/8(一)上午九點於東址第二會
10 議室召開之職場不法侵害調查會議事宜」之記載可知申請人實
11 際上係希望偕同當事人與會(參申證4、申證5、申證9及申證
12 10)；又申請人出具申證4委任書雖記載：「本人茲因復健科部
13 主管等因職場不法侵害等勞資爭議事件，委任國立臺灣大學醫
14 學院附設醫院企業工會為代理人」，但其後卻記載：「授權其推
15 派之人員陪同本人出席2024年1月8日(一)之調查會議」，
16 可知申請人實際上應係要求偕同當事人到場，擔任輔助當事人
17 為程序行為之「輔佐人」，而應依照行政程序法第31條第1項
18 之規定判斷其妥適性。

19 本件，申請人並非申訴案之當事人、亦非證人或關係人、
20 更未曾受邀與會，本無任何權利要求參與調查會議，縱欲依行
21 政程序法第31條第1項主張係輔佐人，然相對人亦有權利拒絕
22 業已如前述，故相對人未讓申請人參與並無違法更不構成不當
23 勞動行為可言。

1 2. 縱依申請人主張係以「代理人」之身分陪同（假設語），調查程序之
2 目的既然係在「調查事實」且須保障相關人隱私及人格法益，則依照
3 行政程序法第 24 條關於「代理人」之規定，亦無從准許申請人與會：

4 (1) 按「當事人得委任代理人。但依法規或行政程序之性質不得授
5 權者，不得為之。」行政程序法第 24 條第 1 項定有明文。

6 (2) 經查，依照行政程序法第 24 條之規定，申請人是否可與會仍須
7 得到相對人之許可，並非申請人可自由參與，且「代理人」制
8 度之意義係在代理「本人」為法律行為，而相對人召開職場不
9 法侵害調查程序，係以調查事實及釐清事發經過等細節為目
10 的，既然調查對象是「不法侵害事件之事實本身」而不涉及法
11 律行為之代理，自無須委任他人擔任代理人，蓋當事人本人對
12 於事件經過最為知悉而得以進行最詳實之描述說明，根本無委
13 任代理人代為陳述之必要。

14 (3) 再者，申請人既非當事人、亦非證人、更與調查中之職場不法
15 侵害事件毫無關聯，則申請人有何法源依據主張可參與調查會
16 議？縱使申請人參與亦無助於事件真相釐清，反而極有可能導
17 致程序延宕，進而導致相對人無法順利如期完成調查程序。況
18 依勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引第（六）點，亦應注
19 意資訊保密、保障當事人隱私及人格法益、確保各方得到公平
20 對待，為顧及雙方當事人之權益保障降低保密資訊外洩之風險
21 並於時效內盡速完成調查，自不宜讓與事件無關之人參與程
22 序。是以，相對人既然依法考量事件性質管控與會人員，自無
23 違法可言。

1 (4) 準此，關於申請人會員潘○○申訴案，既屬行政調查程序，申
2 請人未能提出係依照何法規擔任輔佐人或代理人，且依照行政
3 程序法第 24 條及第 31 條等規定未得相對人准許之情況下，自
4 不得以輔佐人或代理人之身分參與調查會議，相對人之行為自
5 不構成不當勞動行為。

6 3. 此外，「性別平等工作申訴審議處理辦法」係在規範行政機關調查雇
7 主是否有違反性別平等工作法之程序，與雇主作為調查主體調查性騷
8 擾事件或職場霸凌事件之相較，不論是調查目的、調查方式、調查流
9 程之性質、應注意之法益皆有不同，無從比附援引：

10 (1) 經查，參照「性別平等工作申訴審議處理辦法」第 2 條第 2 項
11 規定及同辦法第 3 條之規定，可知該辦法係在規範「主管機關」
12 而非規範雇主，且該辦法係在規範主管機關對「雇主」是否有
13 違反性別平等工作法所課予之性別平等措施或雇主保護義務時
14 之調查流程。與雇主作為調查主體對「勞工之間」是否「確實
15 存在性騷擾或職場霸凌之情事」進行調查之流程相較，不論是
16 調查流程、事件性質、調查對象及應注意之法益皆有不同，根
17 本無從類比。

18 (2) 因此，雇主作為調查主體開啟職場霸凌事件之調查流程，所應
19 顧慮之事項繁多且責任重大，基於雙方當事人隱私權及人格法
20 益應予兼顧之考量，自應將參與人數控制在必要範圍減少法律
21 風險。「性別平等工作申訴審議處理辦法」與雇主進行性騷擾或
22 職場霸凌申訴事件調查既然於各面向皆有不同，即毫無類比之
23 可能性。

1 (3) 再者，實務上諸多法規對於性騷擾申訴事件之調查，調查單位
2 本可不同意非必要人員到場，例如：

3 「校園性別事件防治準則」第 24 條第 1 款（參相證 9）、性別平
4 等教育全球資訊網「校園性別事件防治及處理」之流程介紹記
5 載（參相證 10）、「臺北市政府各機關（構）學校處理性騷擾案
6 件注意事項」第貳、五、(五)點（參相證 11）均未允許申訴人
7 或被申訴人委任代理人、且通知到場說明者亦僅限於「當事人
8 及關係人」而不及於其他。

9 (4) 據上開法規可知，審酌調查效率及降低風險之考量，及為保障
10 雙方當事人隱私及人格法益，並避免無關人等關說施壓阻撓調
11 查程序進行，調查單位本可要求當事人「應自行出席接受調查」
12 且「不允許非必要人員到場」，本即法規所容許，申請人既然非
13 事件當事人亦與申訴事件無關，本無到場參與調查流程之權，
14 相對人未同意其到場，自不構成不當勞動行為。

15 4. 此外，相對人過往僅曾於 111 年間發生於相對人中控室之職場霸凌申
16 訴案時，申請人於 111 年 11 月 23 日寄發電子郵件予相對人並陳稱：「本
17 會取得當事人授權同意本會派員陪同列席 111 年 11 月 25 日專案調查
18 小組會議，敬請院方同意」，惟考量案件處調查階段，基於保密原則
19 及確保雙方當事人隱私權與人格權，故相對人於同年 11 月 24 日告知：
20 「本會議僅供專案小組委員以及相關人員參與」（參相證 12），申請人
21 即未再有後續回覆，該案亦順利完成調查及後續處理流程。

22 5. 未查，勞動部職業安全衛生署民國（下同）113 年 8 月 23 日勞職衛 1
23 字第 1130117902 號函文（下稱系爭函文）表示意見如下：

1 (1) 經查，系爭函文業已明示對於是否可委任代理人陪同出席參與
2 調查程序之爭議「法尚無明定」，是以，相對人為釐清事實，基
3 於（1）調查效率與時效考量必須盡速調查完成、（2）保障雙方
4 當事人隱私及人格法益避免案情等外洩及（3）避免無關人等到
5 場對委員關說、施壓阻撓調查程序進行並影響公平公正性之考
6 量，依循過往慣例以不公開方式進行調查程序，並僅限於受邀
7 人員包含委員及相關人員例如當事人、證人等與會，並非針對
8 申請人而為差別對待，相對人並未構成不當勞動行為。

9 (2) 次查，申請人固主張相對人未令其陪同申訴勞工參與調查程序
10 係構成不當勞動行為云云，惟系爭函文業已表明職業安全衛生
11 設施規則第 324 條之 3 之規定立法意旨係在於：「雇主應於接獲
12 事件通報後，啟動調查程序釐清事實，以確保組織內部管理規
13 範之運作及維護勞動權益，爰其調查或處理過程必須秉持客
14 觀、公平及公正原則，並就相關資訊保密，維護各方隱私。」
15 亦表明委任代理人陪同出席亦須以前述立法意旨為前提，相對
16 人正係審酌系爭函文所揭示職業安全衛生設施規則第 324 條之
17 3 之立法意旨，始依照行政程序法第 31 條第 1 項未能准許讓申
18 請人偕同參與系爭調查程序，既非基於打壓工會之認識與動
19 機，自不構成不當勞動行為。

20 (三) 其餘參見相對人 113 年 4 月 24 日不當勞動行為裁決案件答辯書、
21 113 年 5 月 10 日不當勞動行為裁決答辯二書、113 年 6 月 21 日不當
22 勞動行為裁決答辯三書、113 年 7 月 8 日不當勞動行為裁決答辯四
23 書、113 年 7 月 30 日不當勞動行為裁決答辯五書、113 年 9 月 2 日

1 不當勞動行為裁決綜合辯論意旨書、113 年 9 月 6 日不當勞動行為
2 裁決陳述意見書及各該書狀檢附之證物。

3 (四) 答辯聲明：

4 申請人裁決之申請駁回。

5 三、雙方不爭執事項：

6 (一) 申請人於 107 年 6 月 30 日成立。

7 (二) 申請人於 113 年 1 月 5 日以申證 3 通知相對人並表示欲陪同申請人
8 會員劉○○出席職場不法侵害調查會議；同日相對人以申證 3 拒絕
9 申請人之要求。

10 (三) 申請人於 113 年 1 月 5 日以申證 4、9 及 10 通知相對人並表示欲陪
11 同申請人會員潘○○出席職場不法侵害調查會議；相對人於 113 年
12 1 月 8 日以申證 5 拒絕申請人之要求。

13 四、本件爭點為：

14 (一) 相對人於 112 年 11 月 6 日以申證 3 訊息拒絕申請人以代理人身分參
15 與 112 年 11 月 6 日之員工劉○○職場不法侵害調查會議之行為，是
16 否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

17 (二) 相對人於 113 年 1 月 8 日以申證 5 之訊息並於同日拒絕申請人以代
18 理人身分參與 113 年 1 月 8 日之員工潘○○職場不法侵害調查會議
19 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？

20 五、判斷理由：

21 (一) 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
22 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，
23 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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書及最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決參照）。又工會法第 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。」該禁止支配介入之行為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（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨、106 年度判字第 222 號判決意旨、臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決意旨參照）。

（二）相對人於 112 年 11 月 6 日以申證 3 訊息拒絕申請人以代理人身分，參與 112 年 11 月 6 日之員工劉○○職場不法侵害調查會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張其會員劉○○為相對人之院聘研究助理而屬於申請人之一般會員，就其欲委任申請人擔任職場不法侵害申訴案之代理人，卻遭相對人分別於 112 年 11 月 3 日（參申證 8）及 112 年 11 月 6 日二度拒絕（參申證 3）。申請人除要求以代理人身分外，亦主張依據「職業安全衛生法」、「執行職務遭受不法侵害預防指引」及勞動部職業安

1 全衛生署之函釋（參申證 6 及申證 13）中有關勞工代表之各項規範及
2 意旨，認亦可以勞工代表身分參與，故申請人之勞工代表屬性在此事
3 件過程中亦同時為相對人所確知，申請人兩度告知相對人要求以其代
4 理人或勞工代表身分參與職場不法侵害調查會議並皆遭相對人拒
5 絕，致使申請人在勞資爭議處理、會員招募成效、人員專業培訓、提
6 案協商改善、檢視實務運作、平衡勞資關係等六大主要環節，皆對申
7 請人會務運作有所顯著妨礙並帶來嚴重負面影響（參申請人不當勞動
8 行為裁決案件補充理由書（五）第 1 頁至第 3 頁第 13 行），顯已構成
9 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語。

10 2. 相對人主張其不知悉申請人會員劉○○之工會會員身分，且相對人一
11 收到申訴也立即依照「員工申訴處理流程」（參相證 3）秉公處理，後
12 續申請人會員劉○○於無代理人之情形下亦順利完成調查會議，其權
13 利並未受有影響，且為即時有效釐清並保障雙方當事人隱私，並無需
14 由代理人出席或由他人陪同列席調查會議，亦未有讓申請人或其他人
15 擔任代理人出席調查會議之前例，申請人既非申訴案之當事人、亦非
16 證人或關係人、更未曾受邀與會，本無任何權利要求參與調查會議，
17 申請人主張此為工會活動殊無足採，故相對人拒絕申請人擔任申請人
18 會員劉○○代理人之行為，並無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
19 不當勞動行為云云。

20 3. 經查，本案中雙方所爭執者為，職場不法侵害申訴案之調查過程中，
21 當事人可否委任代理人陪同當事人出席？對此，申請人主張依據我國
22 各項勞動法相關法令、行政指引及勞動部職業安全衛生署（下稱職安
23 署）見解，均肯認工會作為「勞工代表」之合法性、正當性與必要性，

且基於職業安全衛生法施行細則第 43 條規定：「本法第三十四條第一項、第三十七條第一項所定之勞工代表，事業單位設有工會者，由工會推派之。」故勞工代表即屬工會等語。按職安署於「執行職務遭受不法侵害預防指引第三版」中，就「(六) 建立事件處理程序」的內部通報事件，確有明訂「組織或雇主接獲申訴或通報後，應立即指派適當人員調查……於調查時應有勞工代表參與。」此與國際勞工組織於 2019 年通過之第 190 號暴力和騷擾公約 (Violence and Harassment Convention, 2019) 第 9 條所訂意旨相符：「各會員國須以國家法律和法規，要求雇主採取與其掌控程度相當的適當步驟來預防職場中的暴力和騷擾，包含基於性別的暴力和騷擾，尤其是在合理可行的情況下，要求雇主：三、在勞工及其代表的參與下，查明潛在威脅並評估暴力和騷擾的風險，以及採取措施加以防制。」然此一程序係針對「勞工代表」所為之規定，至多可肯定勞工代表在職場不法侵害調查程序中的功能，上開規範並未涉及職務不法侵害之當事人可否委任代理人乙事，且代理人與勞工代表二者之身分不同，亦難逕以勞工代表得參與調查會議之指引即肯定當事人可委任代理人，合先敘明。

4. 次查，就本件雙方所爭執者為職場不法侵害之當事人於申訴案調查程序中委任代理人此一問題，然相對人有無於 112 年 11 月 6 日拒絕申請人以劉○○代理人身分出席同日之員工職場不法侵害調查會議之行為，仍需予以釐清。經查，相對人雖主張申請人所提之證據尚不足以證明申請人有向相對人表示欲以劉○○代理人身分出席云云，惟查，相對人實曾自承其於 112 年 11 月 6 日係知悉申請人欲以劉○○代理人身分出席乙事並拒絕之（參相對人不當勞動行為裁決答辯三書第 3 頁

第 23 行至第 4 頁第 2 行，以及本會第 2 次調查會議中，相對人之於本會提問：「請問相對人是否爭執有拒絕申請人工會及其代表以代理人身分出席劉○○、潘○○之職場不法調查會議之事實？」相對人代理人之表示：「不爭執此事實。」參 113 年 6 月 21 日本會第 1 次調查會議紀錄第 3 頁第 8 行至第 11 行），嗣相對人又於本會第 2 次調查會議中表示：「相對人是不爭執工會『主張』以代理人身分出席，並非不爭執工會有以代理人身分出席之事實。」（參本會 113 年 7 月 12 日第 2 次調查會議紀錄第 3 頁第 10 行至第 11 行），可知相對人確實知悉申請人身為劉○○代理人之主張，且於 112 年 11 月 6 日有拒絕申請人以劉○○代理人身分出席同日之員工職場不法侵害調查會議之行為，足堪認定。

5. 承上事實，本件爭議次需釐清者為職場不法侵害之當事人於申訴案調查程序中，得否委任代理人此一問題。按代理權之授與行為，係本於民法之規定（民法第 167 條參照），而就職場不法侵害申訴案之調查程序，經查並無禁止當事人授與代理權之規定。對此，相對人雖提出「校園性別事件防治準則」第 24 條第 1 款（參相證 9）、性別平等教育全球資訊網「校園性別事件防治及處理」之流程介紹（參相證 10）與「臺北市政府各機關（構）學校處理性騷擾案件注意事項」第貳、五、（五）點（參相證 11）主張當事人應親自出席調查會議，但其雖有要求當事人應親自出席調查，亦無禁止委任代理人以共同出席之內容，故尚難以據此否定職場不法侵害之當事人於申訴案調查程序中，行使委任代理人之權利。反觀申請人所提之最高行政法院職場霸凌防治申訴及處理要點（參申證 31 及 32）、教育部員工職場霸凌防治與處

理作業要點（參申證 33 及 34）及台北市榮民總醫院員工職場霸凌防治申訴及處理要點（參申證 35 及 36），均明確表示當事人可委任代理人共同出席，可見職場不法侵害申訴案之調查程序以可委任代理人為原則。

6. 復查，職場不法侵害調查程序之性質雖在調查事實，然委任代理人並不影響當事人作為程序主體之重要性，亦不必然使調查事實此一程序受有影響，蓋委任代理人之同時當事人本就可一同出席，且代理人提供之幫助並不限於會議之進行，亦有使當事人情緒穩定、協助釐清真相、最後陳述當事人想法等意義，此觀相對人所提出之相證 10 亦同，其表示可委任律師為代理人，僅係不能代替被申訴人回答問題，若經調查委員同意後，可於最後陳述意見（參相證 10）。更何況參酌本會於 113 年 8 月 12 日以勞動關 4 字第 1130144109 號書函，函請職安署就前開疑義表示意見，職安署於 113 年 8 月 23 日勞職衛 1 字第 1130117902 號函文回復，函復意旨略以：「揆諸職業安全設施規則第 324 條之 3 之立法意旨，雇主於調查或處理過程中須秉持客觀、公平及公正原則，並就相關資訊保密以維護各方隱私，倘委任代理人陪同出席之目的與處理過程符合前開原則，尚無不可。」可知職安署原則上亦肯定當事人就職場不法侵害申訴案件得委任代理人陪同出席，併此敘明。

7. 申請人主張其受會員劉○○之委任，而以代理人身分出席該職場不法侵害調查會議之行為，屬工會活動，而相對人拒絕之行為實已不當影響、妨礙或限制申請人之工會之活動而屬支配介入行為：

(1) 按一行為是否為某一工會之工會活動，依工會法第 1 條「促進

1 勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，
2 以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利
3 事項之促進」、第 11 款「其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事
4 項」所定之工會任務觀之，確實符合工會之運動方針之行為即
5 認為係屬工會活動（本會 102 年勞裁字第 41 號及 104 年勞裁字
6 第 6 號裁決決定書參照），合先敘明。

7 (2) 按當事人於職場不法侵害申訴案之調查中可委任代理人，已如
8 前述，本件申請人為其會員劉○○擔任代理人，依觀申請人工
9 會章程第 5 條規定：「二、勞資爭議之處理（以下略）。三、勞
10 動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進（以下略）。十二、
11 其他合於第 3 條宗旨及法律規定之事項。」（參申證 2）可知，
12 申請人依其章程而為其成員爭取勞資爭議、福利、勞動條件與
13 促進勞工安全衛生之行為屬工會活動，而以代理人身分陪同會
14 員出席職場不法侵害申訴案之調查會議，為貫徹申請人對於會
15 員所涉案件之釐清、提出申訴、法律諮詢、心理支持、案件調
16 查、後續處置等一系列爭議處理之完整性的工會方針（參申請
17 人不當勞動行為裁決案件補充理由書（五）第 1 頁第 8 行至第 2
18 頁第 2 行），可認申請人以代理人身分陪同會員出席乃屬符合工
19 會運動方針之工會活動，今相對人拒絕使申請人擔任其會員之
20 代理人，將影響申請人招募會員，以及會員暨潛在會員對工會
21 之信心（參本會 113 年 7 月 31 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁第
22 1 至第 5 行）。

23 (3) 相對人雖主張其非針對申請人為工會之身分而拒絕其出席，然

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，故僅須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，無庸再個別證明雇主是否有積極之意思，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（最高行政法院 102 年判字第 563 號及 106 年度判字第 222 號判決意旨參照）。則申請人既已明確告知相對人其係以「代理人」身分參與申請人會員劉○○之職場不法侵害調查會議，相對人之拒絕對於申請人造成上開影響，且考量申請人雖為代理人但仍以「陪同」當事人劉○○出席方式進行此一工會活動，以協助其會員參與調查程序，當事人本人並無拒絕對於事件經過為詳實之描述說明，是自無因此一工會活動而產生妨礙釐清事發經過等細節之調查目的情事。

8. 綜上所述，申請人受會員劉○○之委任而以代理人身分出席職場不法侵害調查會議之行為屬合法之工會活動，相對人於 112 年 11 月 6 日無正當理由拒絕之即屬不當影響、妨礙或限制申請人之工會之活動而屬支配介入行為，故構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（三）相對人於 113 年 1 月 8 日以申證 5 之訊息拒絕申請人以代理人身分，參與同日之員工潘○○職場不法侵害調查會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張，申請人會員潘○○為申請人之贊助會員，雖無表決權、選舉權等實質影響工會決策之權利，然仍可享有其他申請人之工會活

動，且受僱於公立醫療院所之全體人員，一體適用「職業安全衛生法」全部規定，不因其屬勞工或屬公務人員而有任何差異（參申證 20 及 21），自有權委任申請人為代理人。又申請人工會活動本包含協助勞資爭議處理等法律規定之事項（參申證 5），申請人既係協助申請人會員潘○○處理職場不法侵害相關事件，自應為工會活動，申請人更以申證 4 明確向相對人表示其為申請人會員潘○○之「代理人」，惟仍遭相對人拒絕，相對人之行為顯係對申請人工會活動造成重大妨礙，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語。

2. 相對人主張申請人違法招收具公務人員身分之潘○○為申請人會員，顯然違反工會法第 4 條第 1 項及第 4 項規定，且相對人就申請人會員潘○○之職場不法侵害申訴案，均依相關流程辦理（參相證 3）。此外，相對人既為行政機關而有行政程序法之適用，不論申請人係依「代理人」抑或是「輔佐人」，相對人均依其裁量權拒絕申請人參與職場不法侵害案，以落實對於雙方當事人隱私之保障等權益，相對人拒絕申請人以「代理人」身分參與申請人潘○○之職場不法侵害申訴案之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。
3. 本件爭議首需釐清者，亦為申請人有無對相對人表明欲以潘○○之代理人身分出席 113 年 1 月 8 日之員工職場不法侵害調查會議：

- (1) 經查，申請人於 113 年 1 月 5 日以相對人為收文人，發出臺大醫工字第 11300010501 號函及附件之委任書 4 份（參申證 4），此函文之主旨為「有關申訴人潘○○委任本會協助其有關職場不法侵害之勞資爭議事件，本會茲推派白○○、柴○○、邱○○等三人陪同其出席 1 月 8 日（一）調查會議，詳如說明，請

1 查照。」附件之 4 份委任書分別為潘○○委任申請人為代理人
2 之委任書，以及申請人委任派白○○、柴○○及邱○○為代理
3 人之委任書，可知申請人已有明確表示其欲以潘○○之代理人
4 的地位出席該職場不法侵害調查會議。申請人於發出上開函文
5 後，又於 113 年 1 月 8 日以 LINE 對話之方式，再次向相對人表
6 明相同意旨（參申證 5），可知相對人已無不能知悉申請人欲係
7 以「代理人」身分出席潘○○之職場不法侵害申訴案之情事，
8 可資認定，則相對人於 113 年 1 月 8 日以 LINE 對話中表示「歉
9 難同意貴工會要求陪同列席」，可認相對人有拒絕申請人以代理
10 人身分參與同日之員工潘○○職場不法侵害調查會議之行為。

11 (2) 相對人另辯稱申請人一再以「陪同出席」之用語，其真意為以
12 「輔佐人」出席，而非「代理人」名義參與該職場不法侵害申
13 訴案：「因為依照申證 3 至申證 5 申請人都是表明要陪同爭議當
14 事人出席，實質上就是輔佐人，因此相對人主張依照行政程序
15 法第 31 條關於輔佐人之規定，本來就必須得到相對人行政機關
16 之許可（參相對人不當勞動行為裁決答辯四書第 1 頁第 8 行至
17 第 4 頁第 2 行）。」（參本會 113 年 7 月 12 日第 2 次調查會議紀
18 錄第 3 頁第 12 行至第 15 行）然相對人此主張遭申請人否認：「申
19 請人否認依輔佐人之身分出席會議。」且申請人於 113 年 1 月 5
20 日已對相對人提出代理人之委任書，可知申請人並無主張以輔
21 佐人出席之意（參本會 113 年 7 月 12 日第 2 次調查會議紀錄第
22 4 頁第 12 行），相對人此部分之主張，自無可採。

23 (3) 綜上可知，申請人於 113 年 1 月 5 日，對相對人提出欲以潘○

1 ○之代理人身分 113 年 1 月 8 日出席之員工職場不法侵害調查
2 會議之行為，並於 113 年 1 月 8 日受相對人拒絕，足堪認定。

3 4. 如前所述，職場不法侵害調查會議本得委任代理人，而本件爭議中，
4 申請人之會員潘○○委任申請人推派人員為代理人出席調查會議，其
5 所簽具之委任書（參申證 4）係記載：「委任國立臺灣大學醫學院附設
6 醫院企業工會為代理人，授權其推派之人員陪同本人出席 2024 年 1
7 月 8 日（一）調查會議。」可知當事人潘○○並無因已委任代理人而
8 拒絕親自出席接受調查之情事，故亦不生有委任代理人致難以釐清事
9 實之問題。復以申請人以代理人身分出席該職場不法侵害調查會議之
10 行為屬工會活動，而相對人拒絕之行為有不當影響、妨礙或限制申請
11 人之工會之活動而屬支配介入行為業已如前述，至於相對人主張申請
12 人仍率眾至調查會場外大聲喧鬧並強硬要求進入與會而引發衝突等
13 情事，經申請人否認後，相對人亦未能提出任何相關事證，而難認定
14 申請人有相對人所稱之干擾調查之行為，且縱有此事實存在，亦為相
15 對人拒絕申請人以代理人身分入場後所發生爭議，無礙本會上述認
16 定，併予敘明。

17 5. 綜上所述，申請人受會員潘○○之委任而以代理人身分出席職場不法
18 侵害調查會議之行為屬合法之工會活動，相對人於 113 年 1 月 8 日無
19 正當理由拒絕之行為即屬不當影響、妨礙或限制申請人之工會之活動
20 而屬支配介入行為，故構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
21 行為。

22 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
23 本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

1 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
2 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

3 勞動部不當勞動行為裁決委員會

4 主任裁決委員 黃程貫

5 裁決委員 李瑞敏

6 傅柏翔

7 蔡志揚

8 王嘉琪

9 蔡正廷

10 徐婉寧

11 邱羽凡

12 林堉君

13 李柏毅

14 中 華 民 國 1 1 3 年 1 1 月 1 5 日

15 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
16 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高等行
17 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。