

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 42 號

### 1 【裁決要旨】

2 相對人屏東營運處行管科人員李○○、康○○為一般員工，與工會法  
3 第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主或代表雇主行使管理權之人，核屬有間，按  
4 渠等所為之行為於何種情形下得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，本  
5 須斟酌雇主有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之  
6 地位等個案事實而綜合判斷之。查，本件並無證據證明行管科人員李○○、  
7 康○○與相對人間有意思之聯絡，復以申請人於本件爭議發生後，於 113  
8 年 10 月 16 日以屏企工字第 1131016001 號函文要求相對人限期改善不當設  
9 置空間及未經同意而任意開鎖進入工會辦公室之舉措，而相對人所屬屏東  
10 營運處行管科人員康○○當日即以電子郵件向申請人工會代表人致歉並表  
11 示爾後會改善此部分程序，會先行電話聯繫說明入內時間與原因，在徵得  
12 同意後再行入內（參相證 1），相對人亦於所屬屏東營運處行管科 12 月科務  
13 會議中佈達、重申往後進入申請人工會辦公室前務必通知工會理事長、秘  
14 書或理事前來開門（參相證 2），並提出 114 年 1 月間因維修 RO 飲水系統  
15 李○○與申請人工會理事長間聯繫紀錄（參相證 3），可知相對人於申請人  
16 工會提出訴求後立即積極改善、回應，自無從認定相對人有何支配介入申  
17 請人之意思，恐難將行管科維修人員前開持備用鑰匙進入申請人工會會所  
18 之行為歸責為相對人之支配介入之不當勞動行為。故相對人所屬屏東營運  
19 處行管科人員於 113 年 10 月 15 日與同年月 16 日開鎖進入申請人工會會所  
20 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。

### 21 【裁決本文】

申 請 人：謝○○

住：屏東縣

中華電信股份有限公司屏東營運處企業工會

代表人：謝仁豪

設：屏東縣屏東市棒球路 10 號 10 樓

代 理 人：蔡○○

住：臺北市

劉○○

住：屏東縣

羅○○

住：花蓮縣

相 對 人：中華電信股份有限公司

代表人：簡志誠

設：臺北市中正區信義路一段 21-3 號

代 理 人：劉師婷律師

設：臺北市中正區和平西路一段 88 號 5 樓

- 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）114 年 7 月 18 日詢問程序終結，並於當日作成裁
- 3 決決定如下：

#### 4 主 文

- 5 一、申請人請求確認相對人所屬屏東營運處人員將申請人工會於 113 年 7
- 6 月 5 日之函文外流於申證 6 爆料公社社團中之行為，構成工會法第 35
- 7 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為部分，不受理。
- 8 二、申請人其餘請求駁回。

#### 9 事實及理由

- 10 壹、程序部分：

1 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  
2 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  
3 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  
4 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  
5 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  
6 程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規  
7 定。」次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述  
8 者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事  
9 人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或  
10 法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第  
11 1 項但書規定之適用(最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參)。  
12 而按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在  
13 不變更裁決標的之前提下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故  
14 就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許(本會 106 年度勞  
15 裁字第 42 號裁決決定意旨參照)。

16 二、查本件申請人於 113 年 12 月 4 日向本會提出之裁決申請書，並未記  
17 載明確之請求裁決事項，僅泛論「有關相對人所屬屏東營運處行管科  
18 於 113 年 8 月 14 日、10 月 15 日、16 日等 3 日未經告知申請人，而  
19 擅自連續開鎖進入已上鎖的企業工會辦公室會所案、違反勞資會議實  
20 施辦法處理及故意擅改臨時動議內容及決議案、暨申請人於 113/7/5  
21 函文相對人所屬屏東營運處，其函文內有會務人員秘書長劉○○名字  
22 及聯絡方式 09○○-○○○○○○之個資內容，然於 113 年 8 月 14 日  
23 被 po 爆料公社作惡意連結、散佈於眾，製造輿論，藉此打擊企業工

1 會形象名譽之不當影響案等事項在案，上述行為顯已對申請人之不當  
2 影響、妨礙或限制工會之組織或活動或為其他不利之待遇。相對人顯  
3 已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款等規定之不當勞動行為，  
4 及依據工會法第 45 條規定裁決相對人，並令其限期改正，不得再犯  
5 相關之不當勞動行為。」經本會命申請人補正請求裁決事項，申請人  
6 於 114 年 1 月 16 日向本會提出補正資料狀，提出請求裁決事項為：  
7 「一、相對人所屬屏東營運處行管科於 113 年 8 月 14、10 月 15 日、  
8 16 日等 3 日未經告知申請人同意，擅自連續開鎖進入已上鎖的企業  
9 工會辦公室會所，而實質進入窺視企業工會運作，係屬意圖阻礙勞  
10 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  
11 或間接不利之對待。本案相對人所屬屏東營運處行管科上述行為，  
12 顯已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款等規定之不當勞動行  
13 為在案。二、相對人所屬屏東營運處蕭○○總經理違反勞資會議實施  
14 辦法處理及故意擅改臨時動議內容及決議等在案，本案係屬意圖阻礙  
15 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  
16 或間接不利之對待。本案相對人所屬屏東營運處蕭○○總經理上述行  
17 為，顯已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款等規定之不當勞  
18 動行為在案。三、相對人所屬屏東營運處於 113 年 8 月 14 日將申請  
19 人工會給相對人所屬屏東營運總經理函文，外流被以匿名張貼爆料公  
20 社，作惡意連結、散佈於眾，製造輿論，藉此打擊企業工會形象、名  
21 譽之不當影響案等事項在案，然相對人所屬屏東營運處對於含有個資  
22 的文件，未依照個資法規定，蒐集、利用、保管及銷毀等在案，本案  
23 係屬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

1 對勞工為直接或間接不利之對待。本案相對人所屬屏東營運處蕭○○  
2 總經理上述行為，顯已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款等  
3 規定之不當勞動行為在案。四、相對人所屬屏東營運處無故偷拆屏東  
4 縣政府以郵局寄給企業工會封緘實體信函文書，相對人所屬屏東營運  
5 處還上公文系統傳遞，已涉嫌刑法妨害書信秘密罪在案，本案係屬意  
6 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  
7 為直接或間接不利之對待。本案相對人所屬屏東營運處上述行為，顯  
8 已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款等規定之不當勞動行為  
9 在案。五、本案上述 4 項行為，係屬意圖阻礙勞工參與工會活動、減  
10 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。顯  
11 已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款等規定之不當勞動行為，  
12 及依據工會法第 45 條規定裁決相對人，並令其限期改正，不得再犯  
13 相關之不當勞動行為。」

14 申請人嗣於 114 年 4 月 2 日第 1 次調查會議中，再變更其請求裁決事  
15 項如下：「一、相對人所屬屏東營運處行管科人員於 113 年 10 月 15  
16 日與同年月 16 日未經申請人工會同意，開鎖進入申請人工會會所之  
17 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  
18 人所屬屏東營運處人員將申請人工會於 113 年 7 月 5 日之函文外流於  
19 申證 6 爆料公社社團中之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之  
20 不當勞動行為。三、相對人所屬相關人員於 113 年 9 月至 10 月間修  
21 改 113 年 6 月 28 日之勞資會議臨時動議內容及決議之行為，構成工  
22 會法第 35 條第 1 項第 5 款等規定之不當勞動行為。四、相對人所屬  
23 屏東營運處相關人員於 113 年 12 月間無故偷拆屏東縣政府以郵局寄

1 給企業工會封緘實體信函文書，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款等  
2 規定之不當勞動行為。」本會考量申請人於 114 年 4 月 2 日第 1 次調  
3 查會議變更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。

6 三、惟就申請人之請求裁決事項第二項「二、相對人所屬屏東營運處人員  
7 將申請人工會於 113 年 7 月 5 日之函文外流於申證 6 爆料公社社團中  
8 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」核該  
9 事實之發生日係於 113 年 8 月 14 日（參申證 6 右下角之時間戳記），  
10 然申請人於 113 年 12 月 4 日始提出本件裁決申請，顯已逾前開勞資  
11 爭議處理法規定之 90 日期間規定，依法應不受理。又申請人其餘請  
12 求裁決事項，自事實發生之次日起至 113 年 12 月 4 日申請日止，均  
13 尚在勞資爭議處理法規定之 90 日期間內，於法當無不合，應予准許。

#### 14 貳、實體部分：

##### 15 一、申請人之主張及請求：

16 （一）申請人主張之請求裁決事項第一項，「相對人所屬屏東營運處行管科  
17 人員於 113 年 10 月 15 日與同年月 16 日未經申請人工會同意，開鎖  
18 進入申請人工會會所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不  
19 當勞動行為。」部分：

- 20 1. 按相對人與申請人所簽訂團體協約第 53 條：「乙方為辦理會務需  
21 要，得商請甲方提供適當之固定會所、辦公器具、通信設備供乙方  
22 使用。（參申證 1）」、相對人屏東營運處 108 年 10 月 5 日屏管字第  
23 1080000091 號函：「擬借用坐落於屏東市棒球路 10 號建物 10 樓部

1 分空間乙節。(參申證 2)」是以，該會所使用權為申請人工會，未  
2 經申請人工會同意，依法相對人所屬屏東營運處行管科不能逕自開  
3 鎖入侵工會辦公室，合先敘明。

4 2. 查，相對人所屬屏東營運處行管科於 113 年 10 月 15 日下午 2 點 30  
5 分進入，下午 2 點 58 分離去、下午 5 點 06 分再進入並於 5 點 23  
6 分離去，113 年 10 月 16 日上午有 2 位行管人員逕自拿鎖開已上鎖  
7 工會辦公室會所，進入申請人工會會所，113 年 10 月 16 日被申請  
8 人工會理事長當場撞見，以上均未得到申請人事先同意，可證相對  
9 人顯有未經同意而意圖窺視申請人工會之會所。又申請人於 113 年  
10 10 月 16 日以函文請相對人限期改善此不當設置空間、及未經同意  
11 而任意開鎖進入工會辦公室案（參申證 3），至今仍未改善回應及處  
12 理在案，而有不當動機。

13 3. 次查，申請人工會辦公室建物空間至今均無改變，仍有營運處 RO  
14 製水設備也都需要進場維護，相對人前任蔡科長要進辦公室前，均  
15 會打電話告知申請人工會以示尊重申請人工會擁有的使用權，可知  
16 過往實務上已有電話協調慣例，只要事先來電通知，申請人工會均  
17 立即全力協助配合進入維護，惟 113 年 9 月新上任尤○○科長上任  
18 後改變了一切，連續 2 日進出 3 次連打個電話非常容易做到的，惟  
19 均不通知擁有使用權的申請人工會，藐視申請人工會甚為明顯，其  
20 擅自連續開鎖進入已上鎖的企業工會辦公室會所並窺視申請人工  
21 會運作，形同否定團體協約的約定之意義，上述行為係屬意圖阻礙  
22 勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，顯已違反工會  
23 法第 35 條第 1 項第 5 款等規定之不當勞動行為在案。

1 4. 又相對人主張該空間並非法定排他使用權，惟該說法是無視團體協  
2 約與實務慣例之精神，且主體控制權並非事後道歉或解釋即可彌補  
3 之瑕疵，而是工會得依賴的自治空間保障，即便設備空間及公共事  
4 務，仍不得以此逾越團體協約保障下工會空間的主體性，故相對人  
5 不得以「緊急事變」為由，就逕自開鎖進入依法受保障的工會空間，  
6 相對人已三度重複擅自開鎖進入，顯已涉及對工會場所的不當干  
7 涉，應認為具「持續性」、「反覆性」與「侵入性」行為特徵及制度  
8 性之妨礙，構成對申請人工會自主的侵犯，且其事後只以內部人員  
9 開會改善，而無實質務實之改善措施，無法抹去前述行為造成之影  
10 響，申請人具體主張相對人該行為已經完成有具體損害風險，故相  
11 對人未經申請人工會同意竟擅自開鎖進入會所，而實質進入窺視企  
12 業工會運作，顯已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞  
13 動行為在案。

14 (二) 申請人主張之請求裁決事項第二項，「相對人所屬屏東營運處人員將  
15 申請人工會於 113 年 7 月 5 日之函文外流於申證 6 爆料公社社團中  
16 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：

17 1. 查有關申請人工會於 113 年 7 月 5 日函文相對人，內有會務人員秘  
18 書長劉○○名字及聯絡方式 09○○-○○○○○○○之個資內容，然  
19 卻於 113 年 8 月 14 日被 po 爆料公社作惡意連結、散佈於眾，製造  
20 輿論，藉此打擊申請人工會形象、名譽之不當影響等事項（參申證  
21 6），又相對人所屬屏東營運處對於含有個資的文件，未依照個資法  
22 規定，蒐集、利用、保管及銷毀等在案，本案係屬意圖阻礙勞工參  
23 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

1 接不利之對待。

2 2. 次查，申請人工會只有會務人員秘書長 1 人，即是申請人工會前理  
3 事長劉○○，其在有獨立上鎖之企業工會辦公室（地址：屏東縣屏  
4 東市工業四路 2 號 4 樓民生大樓），該大樓有門禁裝置、監視器，  
5 並嚴格管控進入人員名單，分會所並無任何人進入接觸會務，工會  
6 所有發出函文存查皆由申請人工會秘書長 1 人保管存放在有上鎖的  
7 企業工會辦公室，所以該外洩函文，非常明確僅有相對人：為該函  
8 文唯一經手者已臻明確。再者，違反個人資料保護法將有民、刑、  
9 行政裁罰，申請人工會函文給相對人，相對人要對營運處行為負  
10 責，又函文被外洩於擁有萬人社群平台的爆料公社，任由眾人公審  
11 醜化申請人工會，函文中又有會務人員秘書長姓名、聯絡手機個  
12 資，足證相對人之行為顯已違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當  
13 影響、妨礙或限制工會組織或活動。

14 3. 基上所述，相對人所屬屏東營運處將申請人工會給相對人所屬屏東  
15 營運處總經理函文，外流被以匿名張貼爆料公社，作惡意連結、散  
16 佈於眾，製造輿論，藉此打擊企業工會形象、名譽之不當影響案等  
17 事項在案，本案係屬意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或  
18 影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。本案相對人所  
19 屬屏東營運處蕭○○總經理上述行為，顯已違反工會法第 35 條第 1  
20 項第 1 款、第 5 款等規定之不當勞動行為在案。

21 (三) 申請人主張之請求裁決事項第三項，「相對人所屬相關人員於 113 年  
22 9 月至 10 月間修改 113 年 6 月 28 日之勞資會議臨時動議內容及決  
23 議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款等規定之不當勞動行

1 為。」部分：

- 2 1. 按勞資會議實施要點第 14 條：「勞資會議紀錄應由主席暨記錄人員  
3 簽字，並應發給出席及列席人員。」
- 4 2. 查 113 年 5 月 22 日相對人派了相關單位主管南下，由時任申請人工  
5 會劉理事長（即現申請人工會秘書長）陪同查勘惡臭廁所現場，並  
6 討論廁所改建座談會（參申證 9），申請人工會又在 113 年 6 月 28  
7 日勞資會議提出：「專案小組進入討論時，要比照花蓮營運處邀請  
8 分會派員列席」，當日勞資會議資方代表行管科前蔡科長當場明白  
9 表示同意，故於勞資會議表決結果為現場均無異議通過，並於紀錄  
10 記載：繼續追蹤。
- 11 3. 相對人雖主張過往均未規定由雙方主席簽字云云，惟可證相對人即  
12 藉此制度漏洞逕行公告內容不符決議之會議紀錄，形同繞過監督程  
13 序，為排除申請人工會埋下伏筆，實質剝奪申請人工會依法監督決  
14 策與執行之權利，相對人確於 113 年 9 月 30 日有召開廁所討論挑  
15 選地磚事宜會議，卻沒邀請申請人工會列席在案，讓申請人工會錯  
16 失參與討論，及未能反映會員心聲，謀取更高品質之色系搭配，相  
17 對人不執行勞資會議決議，已可視為對申請人工會或勞工權益的侵  
18 害，而構成不當勞動行為，故相對人未依決議邀請申請人工會列席  
19 顯有意圖破壞弱化工會活動所採取之不當行為，更已明顯阻礙申請  
20 人工會關懷會員之組織活動，顯已違反工會法第 35 條第 1 項第 5  
21 款之不當勞動行為。
- 22 4. 再觀現今實際完成的修繕品質，因未有申請人工會參與，導致排風  
23 設備仍僅為 1 顆與原先舊式廁所相同，且效能不足的排風器，無法

1 有效排除惡臭，目前仍有臭氣沖天之情形，行管科甚至另擺放 1 台  
2 電風扇試圖改善氣味（參申證 15），該處密閉廁所长年通風不良，  
3 不僅惡臭撲鼻，更易藏污納垢、滋生細菌，對員工健康構成潛在危  
4 害，終致病入膏肓，是相對人刻意排除申請人工會參與討論，使勞  
5 工之實質權益受損，相對人之行為顯已構成工會法第 35 條第 1 項  
6 第 5 款之不當勞動行為。

7 （四）申請人主張之請求裁決事項第四項，「相對人所屬屏東營運處相關  
8 人員於 113 年 12 月間無故偷拆屏東縣政府以郵局寄給企業工會封緘  
9 實體信函文書，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款等規定之不當勞動  
10 行為。」部分：

- 11 1. 按人民團體法第 11 條規定：「人民團體經主管機關核准立案後，得  
12 依法向該管地方法院辦理法人登記。」查屏東縣政府依法核發工會  
13 團體登記證書之工會，共有 159 個法人工會，只有中華電信屏東營  
14 運處企業工會（參申證 10），而無相對人企業工會屏東分會，故分  
15 會係應屬相對人企業工會的內部組織，非法人工會，合先敘明。
- 16 2. 次按，貴會 106 年勞裁字第 35 號裁定決定書要旨明揭：公司收發  
17 人員拆閱工會的信件構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動  
18 行為，已構成刺探工會活動或監視工會活動。又支配介入行為亦得  
19 由一般員工為之，且不以雇主直接參與或有具體的支配介入之意圖  
20 或願望為限。可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入  
21 行為，自不待言。但是，即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯  
22 絡，在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇  
23 主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，亦得認定該行

1 為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意  
2 思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，從  
3 相對人勞資關係持續惡化處於緊張狀態之脈絡中，可以推定相對人  
4 於申請人工會有嫌惡之意向。

5 3. 查本案事實與 106 年勞裁字第 35 號相似，申請人工會依法主張裁  
6 決一貫性原則，敬請鈞會援引該案裁決見解為相同或類似之判斷  
7 結果，認定本案亦構成不當勞動行為，以維護行政裁決之正當性，  
8 合先敘明。

9 4. 次查，相對人偷拆屏東縣政府於 113 年 11 月 25 日之函文（參相證  
10 6），且上開函文之收件人為申請人工會而非相對人（參申證 11），  
11 相對人又將與相對人無關之函文，進入公文系統發送給不該給屏東  
12 分會函文，相對人未拆信封函文前，根本不知道函文內容，拆看後  
13 相對人始知道函文內容，係為屏東縣政府邀請縣政府登記在案縣轄  
14 各級工會，均與相對人無關，且相對人遲至 12 月 2 日系統才分文  
15 給企業工會，造成申請人工會需臨時更改排行程之諸多不便，核  
16 相對人拆看企業工會函文之行為，顯已違反工會法第 35 條第 1 項  
17 第 5 款之不當勞動行為在案。

18 （五）其餘參見申請人 113 年 12 月 4 日不當勞動行為裁決申請書、114 年  
19 1 月 16 日不當勞動行為補正申請書、114 年 3 月 5 日不當勞動行為  
20 裁決案補充理由（一）狀、114 年 3 月 13 日不當勞動行為裁決案補  
21 充理由（二）狀、114 年 4 月 2 日不當勞動行為裁決案補充理由（三）  
22 狀、114 年 4 月 17 日不當勞動行為裁決案調查聲請狀、114 年 5 月  
23 2 日不當勞動行為裁決案補充理由（四）狀、114 年 5 月 7 日不當勞

1 動行為裁決案補充理由（五）狀、114年5月21日不當勞動行為裁  
2 決案補充理由（六）狀、114年6月27日不當勞動行為裁決案理由  
3 狀（七）、114年6月27日不當勞動行為裁決案聲請傳喚證人狀、  
4 114年6月30日不當勞動行為裁決案陳報狀（一）、114年7月9日  
5 不當勞動行為裁決案補充理由（八）狀、114年7月17日不當勞動  
6 行為裁決案補充理由（九）狀及各該書狀檢附之證物。

7 （六）請求裁決事項：

- 8 1. 相對人所屬屏東營運處行管科人員於113年10月15日與同年月16  
9 日未經申請人工會同意，開鎖進入申請人工會會所之行為，構成工  
10 會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 11 2. 相對人所屬屏東營運處人員將申請人工會於113年7月5日之函文  
12 外流於申證6爆料公社社團中之行為，構成工會法第35條第1項  
13 第5款之不當勞動行為。
- 14 3. 相對人所屬相關人員於113年9月至10月間修改113年6月28日  
15 之勞資會議臨時動議內容及決議之行為，構成工會法第35條第1  
16 項第5款等規定之不當勞動行為。
- 17 4. 相對人所屬屏東營運處相關人員於113年12月間無故偷拆屏東縣政  
18 府以郵局寄給企業工會封緘實體信函文書，構成工會法第35條第1  
19 項第5款等規定之不當勞動行為。

20 二、相對人之答辯及主張：

- 21 （一）關於申請人主張之請求裁決事項第一項，「相對人所屬屏東營運處行  
22 管科人員於113年10月15日與同年月16日未經申請人工會同意，  
23 開鎖進入申請人工會會所之行為，構成工會法第35條第1項第5款

1 之不當勞動行為。」部分：

2 1. 因相對人屏東營運處業務大樓廁所、茶水間及地坪整建工程，於 113  
3 年 10 月 14 日開始，為此需要關閉相關水路以利施作。同年 10 月  
4 15 日下午 2 點左右，業務大樓各樓層各單位陸續反映 RO 飲水機沒  
5 水，其他水龍頭與馬桶水箱也陸續出現停水現象。相對人屏東營運  
6 處行管科維護人員立即逐層查檢，發現飲用設施部分之故障點可能  
7 在業務大樓 10 樓之 RO 製水設備間，而該 RO 製水設備間設於申請  
8 人工會辦公室內部無法獨立出入之小房間內。自申證 3 之函文說明  
9 二亦可知，本件爭議確實係因為相對人屏東營運處之 RO 製水設備  
10 間，位於申請人工會辦公室內側而起，合先敘明。

11 2. 相對人行管科人員，為了飲水設施故障之排除，需要先至業務大樓  
12 10 樓 RO 製水設備間進行檢修，再至飲水機端確認出水狀況，所以  
13 相對人有進入位於申請人工會辦公室內側之 RO 製水設備間進行檢  
14 修，而通過申請人工會辦公室之必要。以下茲就相對人行管科人員  
15 於 113 年 10 月 15 日至同年月 16 日進入申請人工會辦公室之時點、  
16 過程，相對人絕無參雜任何對於申請人工會影響、妨礙、限制等之  
17 不當勞動行為之認識及動機：

18 (1) 113 年 10 月 15 日下午 2 時 30 分左右，業務大樓已缺水達半個  
19 小時左右，因適逢午休結束，正值用水高峰期，同仁多次反應  
20 無水可用以及廁所惡臭，已苦不堪言，抱怨連連。相對人行管  
21 科人員先至申請人工會辦公室門前多次敲門，均無人回應，因  
22 衛生情況緊急需立即予以排除，故取備用鑰匙開門進入至 RO  
23 製水設備間內進行緊急處理，時間約 20 分鐘，因無法自行排除

- 1 故障，故聯繫廠商前來修復。
- 2 (2) 113 年 10 月 15 日下午 5 時左右，RO 廠商自恆春趕至相對人所  
3 屬屏東營運處，由相對人行管科人員陪同先行敲門，仍無人回  
4 應，為免廁所發生惡臭、病菌滋生及避免廠商白跑一趟，故行  
5 管科人員再以備用鑰匙開門進入 RO 製水設備間，維修約 20 分  
6 鐘後離開。
- 7 (3) 113 年 10 月 16 日上午，業務大樓 8 樓反應，飲水機再次出現無  
8 法供水之故障，相對人行管科人員立即至 10 樓檢測，於申請人  
9 工會辦公室門口多次敲門，嗣由申請人工會理事長謝仁豪親自  
10 開門詢問原委及來意，行管科人員隨即向其說明並徵得理事長  
11 同意後進入辦公室內 RO 製水設備間檢修約 5 分鐘，順利排除  
12 故障後離開。
- 13 3. 且觀 113 年 10 月 15 日之情形，相對人行管科人員先多次敲門，未  
14 獲回應後才取備用鑰匙開門緊急進入申請人工會辦公室；縱使 113  
15 年 10 月 15 日相對人行管科人員已有取備用鑰匙緊急開鎖的經驗，  
16 惟次日（10 月 16 日）發生故障狀況，渠等未逕以備用鑰匙開鎖，  
17 而是同樣先敲門，嗣由謝理事長開門，可見相對人行管科人員有逐  
18 次徵詢申請人工會同意再進辦公室之作法，而非一次基於正當事由  
19 緊急進入後，就從此抱持便宜態度行事。觀諸 113 年 10 月 15 日之  
20 開鎖過程，雖有未盡周全、可檢討改善之處，但相對人行管科人員  
21 於行為時，絕無參雜任何對於申請人工會影響、妨礙、限制等之不  
22 當勞動行為之認識及動機。
- 23 4. 案發後經申請人反應，相對人屏東營運處行管科也即時於 113 年 10

1 月 16 日上午 11 時，對於造成申請人之疑慮以電子郵件誠心致歉(參  
2 相證 1)。此後，相對人屏東營運處並反覆於行管科內部向科內同仁  
3 宣導「因業務需要進入工會辦公室，務必通知工會理事長、秘書或  
4 理事前來開門」之作業流程(相證 2 重要事項佈達(五))。爾後，  
5 相對人屏東營運處行管科遇有類似保養 RO 飲水系統而須進入申請  
6 人工會辦公室之必要情事，相對人屏東營運處行管科，也確實依循  
7 該須經申請人工會同意之流程(參相證 3)，雙方目前就此部分之互  
8 動模式堪認順暢，益見相對人事後除誠意說明以排除申請人工會疑  
9 慮、加強內部宣導及優化與申請人工會互動流程，於本件應認「無」  
10 不當勞動行為之認識與動機。

11 5. 此外，相對人屏東營運處固以 108 年 10 月 5 日屏管字第 1080000091  
12 號函文(參申證 2)同意申請人工會使用屏東市棒球路 10 號建物  
13 10 樓部分空間作屏東營運處企業工會之辦公室空間，惟相對人原則  
14 上係無償提供上址空間供申請人工會運作使用，並未同意申請人工  
15 會擁有絕對、排他之使用權限，進而可拒絕相對人進行例行性維修  
16 和緊急情況之處置；又該辦公空間屬公共區域，理應開放予會員洽  
17 詢、辦理會務及交誼使用，不應大門深鎖，甚至阻止相對人進入維  
18 修供水設備，造成相對人多數員工之權益受損，此由系爭函文(參  
19 申證 2)主旨欄已載明「本營運處原則同意」等文字明確；更何況  
20 相對人行管科基於勞資和諧之精神，於進行例行性保養、更換濾心  
21 等作業時，均會事先以各種方式通知申請人工會，經申請人工會同  
22 意後才會進入維修，以示對申請人工會之尊重。

23 6. 綜上，相對人屏東營運處行管科僅係借用上址辦公室供申請人工會

1 運作使用，並無同意申請人工會有排他之使用權利在先，復基於緊  
2 急搶修供水設施之單純動機在後，在申請人工會辦公室常時大門深  
3 鎖又未提供指定人員聯繫方式之情況下，相對人於進入申請人工會  
4 辦公室前也已多次敲門，可知相對人行管科於行為時，並無對於申  
5 請人工會影響、妨礙、限制等不當勞行為之認識及動機，不構成工  
6 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

7 (二) 關於申請人主張之請求裁決事項第二項，「相對人所屬屏東營運處人  
8 員將申請人工會於 113 年 7 月 5 日之函文外流於申證 6 爆料公社社  
9 團中之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

10 部分：

11 1. 查申證 6 所示函文中申請人工會會務人員劉○○名字及聯絡方式  
12 09○○-○○○○○○遭洩露之個資內容，除寄予相對人外，申請人  
13 工會方面亦有就該函文存查，故並「非」僅有相對人為該函文之唯  
14 一經手者。申請人工會如指謫相對人未盡內控保管責任造成函文流  
15 出，致申請人工會或申請人受有工會成立、組織或活動之不當影  
16 響、妨礙或限制；或對個別勞工有不利益待遇之情形，應先提出相  
17 對人對於文件有洩漏或保管疏失之具體說明及積極事證，始可主張  
18 相對人對此有可歸責之情事。

19 2. 末相對人就申請人內部運作，始終尊重申請人工會於內部事務之獨  
20 立性，對於其內部如何競爭從不干涉、介入，包含申請人工會理事  
21 長選舉及申請人工會欲聘請何人擔任秘書長，相對人亦無支持或反  
22 對特定候選人立場與傾向，併予敘明。

23 (三) 關於申請人主張之請求裁決事項第三項，「相對人所屬相關人員於

1 113年9月至10月間修改113年6月28日之勞資會議臨時動議內  
2 容及決議之行為，構成工會法第35條第1項第5款等規定之不當勞  
3 動行為。」部分：

4 1. 按勞資會議實施辦法第21條規定，「勞資會議紀錄應記載下列事  
5 項，並由主席及記錄人員分別簽署：……七、臨時動議及決議。」

6 查該規範目的在於，由主席及記錄人員簽署擔保會議紀錄之正確  
7 性，故其性質毋寧在於擔保該份會議紀錄之內容記載正確、符合會  
8 議實情之證明方法之一，而非以主席簽署作為會議決議之效力要  
9 件。又，依相對人過去召開勞資會議之前例，相對人屏東營運處之  
10 勞資會議，會議紀錄均不會予主席簽名（參相證4），故尚不得僅憑  
11 會議紀錄未依勞資會議實施辦法第21條由主席簽署，即認會議決  
12 議無效，或認相對人有影響、妨礙或限制申請人之不當影響，合先  
13 敘明。

14 2. 又相對人就系爭議案之案由及決議內容之記載，並無不正確或不當  
15 之處。依會議紀錄五、臨時動議（一）案由一所示，會議記錄人員  
16 所記載之系爭議案之案由為「由於產發處對於本業務大樓廁所改建  
17 已經同意辦理，希望能夠成立專案小組，能夠就地磚、牆壁選色、  
18 材質等等依循花蓮分會理事長建議模式辦理」，而決議為「由各單  
19 位派人參加專案小組，本案繼續追蹤」（參相證5），說明如下：

20 (1) 申請人工會於113年10月22日申證5函文，主張系爭議案之  
21 案由應記載為，「產發處已同意撥款改建本業務大樓陳年老舊廁  
22 所……，請比照花東分會理事長對花蓮營運處組專案小組並邀  
23 請花東分會共商研議品質色系做討論，屏東有2個工會都應邀

1 請參與專案小組集思廣益為營運處廁所改建品質及功能更加完  
2 善完美。」須說明的是，相對人會議記錄人員就系爭議案之記  
3 載乃要點式而非逐字稿，並已包含提案人希望能「成立專案小  
4 組」、「比照花東分會建議模式辦理」之主要訴求，相較申請人  
5 之主張並無扞格或記載未竟之處。再者，系爭議案既是提案人  
6 於相對人屏東營運處勞資會議提出，後續之專案小組成員，無  
7 論是否記載「應邀請工會」，本來都會邀請相對人屏東營運處內  
8 活動之各工會參與，乃屬當然，自難認相對人系爭議案之案由  
9 記載有何不正確或不當之處。

10 (2) 再者，申證5勞資會議之臨時動議，係由提案人現場言詞提出，  
11 再由相對人之記錄人員繕打提案文字，如直接記載「依案由決  
12 議通過」，極易產生雙方於會議當下對於提案內容具體文字認知  
13 不同，致生日後爭議之情形。況，法律上，勞資會議主席僅是  
14 主持會議程序進行之角色，無論是由勞資任何一方擔任，都不  
15 因此取得可由主席於未獲與會者共識「前」片面裁示依案由決  
16 議通過，並憑此要求會議紀錄作此記載之權限。查相對人對於  
17 系爭議案之提案人就業務大樓廁所改建工程之細節成立專案小  
18 組進行，亦同意各單位派員參加該專案小組，此情形已載明於  
19 會議紀錄之系爭議案決議文字內；至於會議紀錄就系爭議案作  
20 「本案繼續追蹤」之記載，係由於系爭議案之提案人要求「依  
21 循花東分會理事長建議模式辦理」，除攸關執行之細節，亦涉及  
22 相對人內部簽報核准後方得辦理採購之事項，絕非於勞資會議  
23 一次性臨時動議可以拍板。故會議紀錄就該部分「本案繼續追

1 蹤」之記載應屬中性用語，既尊重提案人之提案，對提案人亦  
2 屬有利，且與會人員均可合理理解相對人立場及內部規範而能  
3 得出的結論，亦確實為相對人代表於該次勞資會議就該議案，  
4 向與會者所表示之真實意思，此部分相對人之記錄人員並無不  
5 當或逸脫會議實際情形之記載。

- 6 3. 再查，相對人就系爭提案於該次勞資會議之會議紀錄所記載之案由  
7 及決議文字記載，難謂對申請人工會之成立、組織或活動有何不當  
8 影響、妨礙或限制。蓋因系爭議案之提案目的，應係爭取成立專案  
9 小組並使相對人屏東營運處內活動之工會得以參與業務大樓廁所  
10 改建工程之細節討論，相對人既已同意相關單位派員參加提案人訴  
11 求成立之專案小組，則實已同意專案小組之成立。事後申請人工會  
12 與相對人間於會議紀錄文字如何記載及詳盡程度雖然有不同意  
13 見，惟實際上相對人就系爭議案之訴求滿足上並無明顯扞格之處，  
14 亦無違反申請人工會合理期待、或出爾反爾等惡意協商之情事，難  
15 謂相對人就會議紀錄之文字記載情形，即該當工會法第 35 條第 1  
16 項第 5 款之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動不當勞  
17 動行為要件。

18 (四) 關於申請人主張之請求裁決事項第四項，「相對人所屬屏東營運處相  
19 關人員於 113 年 12 月間無故偷拆屏東縣政府以郵局寄給企業工會封  
20 緘實體信函文書，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款等規定之不當勞  
21 動行為。」部分：

- 22 1. 按「工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定『雇主或代表雇主行使管理  
23 權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會

1 之成立、組織或活動。』可知受到本項規範之對象不以勞動契約的  
2 名義上的雇主為限，而併及於代表雇主實質行使管理權之人。依  
3 此，雇主在工會法所規範之勞資關係秩序中，即負有此不作為之  
4 義務。而由代表雇主行使管理權之人，對勞工行使團結權事務所  
5 設工會成立、組織或活動等，以足以產生不當影響、妨礙或限制  
6 等危害之行為，予以支配介入，因為此等行使管理權人乃代表雇  
7 主而為，雇主就此支配介入工會行為，具客觀可歸責性，是故本  
8 會依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項及第 2 項規定，裁決判斷關於  
9 勞工與雇主間（而非與行使管理權人個人之間）不當勞動行為時，  
10 得將之認定為雇主之不當勞動行為，且此判斷無需認定雇主主觀  
11 上故意過失之責罰要件（貴會 111 年勞裁字第 18 號裁決決定書參  
12 照）。

13 2. 經查，系爭函文係由相對人屏東營運處行政管理科之收文人員陳  
14 甲○○收文後，於 ODAS 公文系統為系爭函文之實體收文登錄，  
15 該收文人員並非代表雇主實質行使管理權之人，依前開實務見  
16 解，本不該當工會法第 35 條第 1 項之主體要件，合先敘明。

17 3. 再者，系爭函文之內容，係屏東縣政府基於工會所具備協助政府  
18 施政之角色功能，為提升工會人員專業度，俾達保障勞工權益、  
19 增進勞資合作、安定社會秩序及訓練民主素養等目的，而辦理「屏  
20 東縣政府 113 年度工會提升知能研習會」，以為工會幹部及會務人  
21 員專業知能訓練升級，提供多元學習機會以提升其辦理會務之技  
22 巧；除以實體紙本函文寄發所轄各級工會外，亦同時於屏東縣政  
23 府勞動暨青年發展處官網公告週知（參申證 7）；觀之該內容並無

1 何涉及申請人工會內部應予保密之會務事項，且研習內容亦為任  
2 何人皆得於上揭網站瀏覽知悉，性質上不具個別工會成立、組織  
3 或活動之秘密性。故相對人開拆該信件，於性質與程度、動機與  
4 結果上，均「未」造成申請人工會成立、組織或活動之不當影響、  
5 妨礙或限制；或對個別勞工有不利益待遇。

6 4. 退萬步言，縱認系爭函文之信封確實載明收件人為申請人工會，  
7 亦不排除相對人係於拆閱其他信件之同時，因作業疏失「誤拆」之  
8 可能；此觀相對人屏東營運處基於相對人內部有複數工會活動之  
9 認識，為公平派送系爭函文，故將實體紙本形式，掃描成電子形  
10 式後，再以「電子公文」方式「同時」派送予中華電信股份有限公  
11 司企業工會屏東分會理事長簡家裕及中華電信股份有限公司屏東  
12 營運處企業工會理事長謝仁豪，即可明證（參相證 7），顯難據此  
13 認定相對人有何出於不當勞動行為認識與動機，亦徵申請人工會  
14 主張相對人「無疑為要掌控企業工會動態，阻礙工會組織活動發  
15 展」等詞純屬臆測，實無可採。

16 5. 末以相對人於本件發生後，已積極檢討改善相關函文之收件流  
17 程，故於 113 年 12 月 13 日在相對人屏東營運處守衛室旁增設工會  
18 獨立信箱，交接予申請人工會之謝仁豪理事長，並提出該信箱之  
19 交接照片予鈞會以資佐證（參相證 8），該照片之拍攝係出於宣示  
20 相對人對於申請人工會信件收受與派送均出於協助之立場，並無  
21 干涉、檢查心態之立場，照片之提出係為供鈞會審認相對人對於  
22 申請人工會獨立性之善意與尊重，符合「蒐集之特定目的必要範圍  
23 內」之利用。申請人工會主張相對人提供鈞會「相證 8」之照片又

1 再度違反個人資料保護法云云，亦屬無稽，併予指明。

2 6. 承前，相對人開拆系爭函文有正當理由，且考量系爭函文僅有1份  
3 正本卻須分派複數工會之作業時間，其處理並無延宕，事後相對  
4 人亦與申請人工會積極尋求減少可能誤會之合理作業流程、設置  
5 工會獨立信箱等情，可知相對人對於申請人工會信件收受與派送  
6 之協助態度，從未有干涉、檢查之心態，遇雙方有疑慮則積極檢  
7 討改善，難認本件相對人有工會法第35條第1項第5款不當勞動  
8 行為之認識或動機，故本件不構成不當勞動行為。

9 (五) 其餘參見相對人114年2月24日不當勞動行為裁決答辯(一)書、  
10 114年3月27日不當勞動行為答辯(二)書、114年5月2日不當  
11 勞動行為陳報(一)書、114年5月7日不當勞動行為答辯(三)  
12 書、114年5月15日不當勞動行為答辯(四)書、114年6月16日  
13 不當勞動行為答辯(五)書、114年6月25日不當勞動行為答辯(六)  
14 書、114年7月14日不當勞動行為答辯(七)書、114年7月16日  
15 不當勞動行為答辯(八)書及各該書狀檢附之證物。

16 (六) 答辯聲明：

- 17 1. 申請人裁決之申請駁回。
- 18 2. 請求裁決事項之第二項應不受理。

19 三、雙方不爭執事項：

20 (一) 相對人所屬屏東營運處行管科人員於113年10月15日二度持備用  
21 鑰匙進入申請人工會會所內之RO製水設備間進行修繕；同年月16  
22 日上午行管科人員持備用鑰匙欲進入申請人工會會所未果，經申請  
23 人工會代表人開門後進入修繕。

1 (二) 相對人所屬屏東營運處與申請人工會 113 年 6 月 28 日第十屆第 2 次  
2 勞資會議紀錄，臨時動議內容及決議略以：「案由一：由於產發處對  
3 於本業務大樓廁所改建已經同意辦理，希望能夠成立專案小組，能  
4 夠就地磚、牆壁選色、材質等等依循花蓮分會理事長建議模式辦  
5 理。……決議：由各單位派人參加專案小組，本案繼續追蹤。」

#### 6 四、本件爭點為：

7 (一) 相對人所屬屏東營運處行管科人員 113 年 10 月 15 日、同年月 16 日  
8 進入申請人工會會所之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款  
9 之不當勞動行為？

10 (二) 相對人所屬相關人員於 113 年 9 月至 10 月間修改 113 年 6 月 28 日  
11 之勞資會議臨時動議內容及決議之行為，是否構成工會法第 35 條第  
12 1 項第 5 款之不當勞動行為？

13 (三) 相對人所屬屏東營運處相關人員於 113 年 12 月間開拆屏東縣政府寄  
14 予申請人工會之公文信函，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之  
15 不當勞動行為？

#### 16 五、判斷理由：

17 (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  
18 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，  
19 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  
20 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  
21 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  
22 濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉  
23 以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，

1 判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，  
2 應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為  
3 是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主  
4 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  
5 已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。又 99 年 6 月  
6 23 日修正公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞  
7 動行為禁止之制度，其第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主或代表雇主任  
8 使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或  
9 活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。該禁止支配介入之行為  
10 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  
11 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  
12 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，  
13 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  
14 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  
15 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、  
16 106 年度判字第 222 號判決意旨可參）。是依本會前開裁決決定及最  
17 高行政法院判決意旨，申請人以工會法第 35 條第 1 項第 5 款提起不  
18 當勞動行為之裁決申請，仍需證明雇主於客觀上確有支配介入行為  
19 為要件，倘雇主之行為客觀上無法評價為支配介入行為，自不構成  
20 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，合先敘明。

21 復按雇主或代表雇主任使管理權之人所為之不當影響、妨礙或限制  
22 工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。關  
23 於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之

1 行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式各樣行  
2 為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高  
3 層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權  
4 之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。雇主  
5 對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、  
6 默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言  
7 之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行  
8 為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個  
9 人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇  
10 主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工  
11 會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之  
12 （本會 102 年勞裁字第 06 號、102 年勞裁字第 21 號、104 年勞裁字  
13 第 35 號裁決決定參照）。又雇主（事業單位高階主管）與行為人之  
14 間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指  
15 示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為  
16 可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言（本會 102 年勞裁字第 06  
17 號裁決決定參照）。

18 （二）相對人所屬屏東營運處行管科人員於 113 年 10 月 15 日與同年月 16  
19 日開鎖進入申請人工會會所之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第  
20 5 款之不當勞動行為：

- 21 1. 申請人主張，相對人所屬屏東營運處行管科人員於 113 年 10 月 15  
22 日與同年月 16 日未經申請人工會同意，開鎖進入申請人工會會所  
23 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。

1 相對人固不否認所屬屏東營運處行管科人員 113 年 10 月 15 日與同  
2 年月 16 日未經申請人工會同意開鎖進入申請人工會會所，然主張  
3 係基於急迫之業務需要，為排除飲水設施故障而以備用鑰匙進入  
4 申請人工會辦公室內之 RO 製水設備間，無不當影響、妨礙或限制  
5 申請人工會之成立、組織或活動之認識及動機等語。

6 2. 查相對人所屬屏東營運處行管科人員李○○、康○○於 113 年 10  
7 月 15 日二度持備用鑰匙進入申請人工會會所內之 RO 製水設備間進  
8 行修繕；同年月 16 日渠等 2 人持備用鑰匙欲進入申請人工會會所  
9 未果，經申請人工會代表人開門後進入修繕，此為兩造所不爭。  
10 相對人所屬屏東營運處行管科人員未經申請人工會同意，逕自持  
11 備用鑰匙進入上鎖之申請人工會會所，核其行為，確有不尊重申  
12 請人對於工會會所之管理權之情事。然依相對人所稱，屏東營運  
13 處業務大樓因廁所、茶水間及地坪整建工程而於 113 年 10 月 15  
14 日、同年月 16 日出現有 RO 飲水機沒水、水龍頭與馬桶水箱停水現  
15 象，造成無水可用及廁所惡臭等緊急情事，因衛生情況緊急而有  
16 立即進行故障排除之必要，行管科維修人員始持備用鑰匙進入申  
17 請人工會會所內之 RO 製水設備間進行故障排除。而申請人就其工  
18 會會所內設有 RO 製水設備，且就業務大樓 113 年 10 月 15 日、同  
19 年月 16 日出現停水等情，並未否認，是相對人主張行管科人員係  
20 為排除停水故障而進入申請人工會會所內之 RO 製水設備間進行故  
21 障排除，應屬事實，而行管科維修人員為緊急故障排除而持備用  
22 鑰匙進入申請人工會會所，難認全無正當理由。

23 3. 次查，相對人屏東營運處行管科人員李○○、康○○為一般員工，

1 與工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主或代表雇主行使管理權之  
2 人，核屬有間，按渠等所為之行為於何種情形下得視為雇主之行  
3 為而認定可歸責於雇主，本須斟酌雇主有無參與、雇主平日對於  
4 工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷  
5 之。查，本件並無證據證明行管科人員李○○、康○○與相對人間  
6 有意思之聯絡，復以申請人於本件爭議發生後，於 113 年 10 月 16  
7 日以屏企工字第 1131016001 號函文要求相對人限期改善不當設置  
8 空間及未經同意而任意開鎖進入工會辦公室之舉措，而相對人所  
9 屬屏東營運處行管科人員康○○當日即以電子郵件向申請人工會  
10 代表人致歉並表示爾後會改善此部分程序，會先行電話聯繫說明  
11 入內時間與原因，在徵得同意後再行入內（參相證 1），相對人亦  
12 於所屬屏東營運處行管科 12 月科務會議中佈達、重申往後進入申  
13 請人工會辦公室前務必通知工會理事長、秘書或理事前來開門（參  
14 相證 2），並提出 114 年 1 月間因維修 RO 飲水系統李○○與申請  
15 人工會理事長間聯繫紀錄（參相證 3），可知相對人於申請人工會  
16 提出訴求後立即積極改善、回應，自無從認定相對人有何支配介  
17 入申請人之意思，恐難將行管科維修人員前開持備用鑰匙進入申  
18 請人工會會所之行為歸責為相對人之支配介入之不當勞動行為。  
19 故相對人所屬屏東營運處行管科人員於 113 年 10 月 15 日與同年月  
20 16 日開鎖進入申請人工會會所之行為，不構成工會法第 35 條第 1  
21 項第 5 款之不當勞動行為。

22 （三）相對人所屬相關人員所為 113 年 6 月 28 日勞資會議臨時動議內容及  
23 決議之記錄行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行

1 為：

- 2 1. 查申請人主張相對人所屬屏東營運處未依勞資會議實施辦法提供  
3 會議紀錄予會議主席（即當時申請人工會代表人劉○○）簽署，且  
4 申請人要求成立專案小組並邀請工會列席，當日會議紀錄卻未如  
5 實記載，而有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之情  
6 事。相對人則主張其過去勞資會議紀錄均未予主席簽名，且臨時  
7 動議之記載與申請人之主張並無扞格或記載未竟之處，且無論是  
8 否記載「應邀請工會」，相對人均會邀請各工會參與云云。
- 9 2. 按工會按照勞資會議實施辦法規定之權能辦理勞資會議勞方代表  
10 選舉，固屬工會活動，然勞資會議勞方代表於勞資會議中之活動  
11 是否即等同工會活動？仍須視個案認定之，非可一概而論。然因  
12 本件所涉勞資會議紀錄爭議均記載「屏東營運處與屏東營運處企業  
13 工會勞資會議」，且雙方爭執點在於「工會列席」乙事，故勞資會  
14 議勞方代表於本件勞資會議臨時動議提案，得認屬工會活動之一  
15 部。
- 16 3. 查申請人所爭執之相對人所屬屏東營運處與申請人工會 113 年 6 月  
17 28 日第十屆第 2 次勞資會議紀錄，其臨時動議內容及決議略以：「案  
18 由一：由於產發處對於本業務大樓廁所改建已經同意辦理，希望能  
19 夠成立專案小組，能夠就地磚、牆壁選色、材質等等依循花蓮分會  
20 理事長建議模式辦理。……決議：由各單位派人參加專案小組，本  
21 案繼續追蹤。」（參相證 5）申請人固於 113 年 10 月 22 日屏企工字  
22 第 1131022001 號函主張其所提原案由略以：「原案由二：產發處已  
23 同意撥款改建本業務大樓陳年老舊廁所……，請比照花東分會理事

1 長對花蓮營運處組專案小組並邀請花東分會共商研議品質色系做  
2 討論，屏東有 2 個工會都應邀請參與專案小組集思廣益為營運處廁  
3 所改建品質及功能更加完善完美。」然兩造不爭執該勞資會議臨時  
4 動議係由時任申請人工會理事長劉○○現場言詞提出，再由相對人  
5 之記錄人員繕打提案文字，此部分因申請人未提出當日臨時動議之  
6 書面提案，難以確認當日完整提案內容及決議。查會議紀錄人員就  
7 臨時動議之言詞提案未予逐字記載，所在多有，縱該次會議紀錄人  
8 員對申請人臨時動議提案有記載疏漏之情形，然不必然即構成妨礙  
9 工會提案權之不當勞動行為。況依申請人主張，其於 113 年 6 月 28  
10 日勞資會議上提出，組專案小組進入討論時，要比照花蓮營運處邀  
11 請分會派員列席，當日勞資會議資方代表當場同意組專案小組，並  
12 邀請工會列席，主席於徵詢現場均無異議後決議通過，紀錄記載繼  
13 續追蹤等語觀之，則該次勞資會議紀錄人員既已記載：「依循花蓮  
14 分會理事長建議模式辦理」、「由各單位派人參加專案小組，本案繼  
15 續追蹤」，申請人提案主要內容均有記載，難謂該會議紀錄有不實  
16 之處。至該會議紀錄固未記載專案小組成員是否包含工會，然因雙  
17 方就申請人工會列席乙事是否於會議中達成共識，尚有爭執，相對  
18 人主張該次會議臨時動議僅係針對「地磚、牆面選色及材質」等項  
19 目成立專案小組，申請人工會理事長謝仁豪（時任勞方代表）亦僅  
20 就通風、照明事項提出建議，參以當日會議並無錄音，依卷內資料  
21 尚無法認定當日勞資雙方於會議上已達成「邀請工會列席」之共  
22 識。且該案既已決議繼續追蹤，申請人自得就後續專案小組之執行  
23 細節繼續與相對人討論，若雙方就申請人工會參與專案小組乙事仍

1 意見分歧，後續亦得持續協商釐清之，不因該會議紀錄即生申請人  
2 工會無法參與廁所改建工程之結果。

3 4. 申請人主張113年9月30日召開討論廁所專案小組挑選地磚相關事  
4 宜會議及同年10月8日專案小組評選時，均未邀請申請人工會列  
5 席，有妨礙申請人工會組織活動之不當勞動行為。然承前，兩造就  
6 工會參與專案小組乙事是否已有共識，各有主張，本會難憑申請人  
7 片面主張遽以認定申請人主張為真。且查本件申請人申請裁決事項  
8 係針對相對人所屬人員所為勞資會議紀錄記載不實乙事，並非113  
9 年9月30日、同年10月8日專案小組未邀請申請人列席乙事，恐  
10 難以相對人後續專案小組會議未邀請申請人列席為由，遽認相對  
11 人所屬人員所為113年6月28日勞資會議臨時動議內容及決議之  
12 記錄行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

13 5. 末查，相對人屏東營運處與申請人工會之勞資會議紀錄長期以來均  
14 未予會議主席簽署，致衍生勞資雙方對會議決議解讀歧異之爭議，  
15 應有改善之必要。然本會仍無從據此認定相對人所屬人員於113年  
16 6月28日勞資會議所為之記錄有惡意竄改或漏列之情事，併此敘明。

17 (四) 相對人所屬屏東營運處相關人員於113年12月間開拆屏東縣政府寄  
18 予申請人工會之公文信函，不構成工會法第35條第1項第5款之不  
19 當勞動行為：

20 1. 申請人主張相對人屏東營運處人員於113年12月間無故開拆屏東縣  
21 政府寄予申請人工會之公文信函，意圖阻礙勞工參與工會活動、  
22 減損工會實力或影響工會發展，構成工會法第35項第1項第5款  
23 之不當勞動行為。相對人否認有開拆屏東縣政府寄予申請人工會

1 之公文信函之情事，縱有不知名之人開拆工會信件，亦不應將其  
2 行為歸屬於雇主行為而認定為雇主之不當勞動行為云云。

3 2. 查屏東縣政府 113 年 11 月 25 日寄予申請人之公文（屏府勞動行字  
4 第 1130178458 號函）經開拆後，由相對人所屬屏東營運處人員陳  
5 甲○○於同年月 27 日進行收文登錄，再由陳乙○○於同年月 29 日  
6 將電子公文分送至申請人工會理事長及中華電信工會屏東分會理  
7 事長電子信箱。此部分經本會職權傳喚屏東營運處人員陳甲○○到  
8 庭說明，僅得確認證人陳甲○○有登錄該實體公文之行為，然因  
9 證人陳甲○○表示無法確定該實體公文信件是否由她開拆，蓋其  
10 掃描上傳之實體公文來源包含守衛室或其他單位，有些公文沒有  
11 信封，此部分見本會 114 年 5 月 28 日第 2 次調查紀錄略以：「我的  
12 信件來源除了守衛室外，也有其他人給我的，有些有信封有的沒  
13 有。」、「若為公司守衛轉來的信件，就是由我進行信件拆封而不是  
14 守衛，守衛沒有在進行拆封。若是公司其他人員轉來的信件，則可  
15 能已經拆封。」、「(問：提示申證 7，請問證人，此公文依照妳的經  
16 驗應該是已經拆封或尚未拆封的狀況下，交到妳手上？答：我不記  
17 得。)」等語，是依證人所言尚無從認定系爭屏東縣政府公文係由  
18 證人陳甲○○開拆。雖該屏東縣政府公文無從證明由證人陳甲  
19 ○○開拆，然證人陳甲○○既得以將該公文掃描上傳，則該公文係  
20 由屏東營運處收文相關人員開拆，應可認定。

21 3. 次查，屏東縣政府寄予申請人工會之公文信函雖無從確定具體為由  
22 相對人之何名員工所開拆，但該開拆行為係由屏東營運處收文相  
23 關人員所為，應可認定，惟該非由雇主直接所為行為是否可歸責

1 於雇主而屬相對人有窺視、刺探工會活動之支配介入行為？對  
2 此，本會調查如下：查申請人係經由相對人發送之電子公文始發現  
3 有工會信件遭開拆之情事。就此，本會職權傳喚發送電子公文之  
4 證人陳乙○○到庭說明，其表示當時因代理科長職務業務繁忙，首  
5 次遇到系統上沒有分送單位之公文，而系統上亦不見前開屏東縣政  
6 府公文信封，因見該電子公文之受文者為「本縣轄各級工會」，雖  
7 公文系統上面無法分發至工會，基於慎重仍直接將該公文分送予申  
8 請人工會理事長及中華電信工會屏東分會理事長二人（見本會 114  
9 年 6 月 18 日第 3 次調查紀錄第 5 頁）。復參以申請人自承僅有收受  
10 1 次電子公文，以前都是收到實體紙本信件等語（見本會 114 年 5  
11 月 28 日第 2 次調查紀錄第 12 頁），可知系爭屏東縣政府公文經開  
12 拆、掃描成電子公文，屬偶發之特殊情形，過去從未發生過，又因  
13 負責電子公文分送之科長異動，由證人陳乙○○代理職務，因無相  
14 關經驗始將未有分送單位之公文分送予申請人工會及中華電信工  
15 會屏東分會。

16 4. 再查，相對人於前開拆信爭議發生後，為避免相關爭議，旋於 113  
17 年 12 月 13 日在相對人屏東營運處守衛室旁增設申請人工會獨立信  
18 箱，並交接予申請人工會，可知相對人就此事件確有檢討及改善作  
19 為。

20 5. 綜前，本件實難排除屏東營運處相關收文人員有誤拆公文之偶發情  
21 形，又因電子公文分送人員初接職務而未予探究分送單位，始將公  
22 文分送予二工會，非刻意基於打壓申請人工會而為之。核此間經手  
23 該公文之相關人員，對於公文受文者非屬屏東營運處而為工會，竟

1 未發覺任何異常而持續進行公文發送，可知相對人管理機制確有可  
2 議之處。然縱使如此，依卷內資料仍無從認定相對人對於其收文員  
3 工之開拆工會函文之行為有所認識或有意思之聯絡，是無從因其屏  
4 東營運處相關人員開拆屏東縣政府寄予申請人工會之公文信函進  
5 而認定相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6 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  
7 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

8 七、據上論結，本件裁決申請為一部不受理、一部無理由，爰依勞資爭議  
9 處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

10 勞動部不當勞動行為裁決委員會

11 主任裁決委員 黃程貫

12 裁決委員 林佳和

13 蔡志揚

14 王嘉琪

15 蔡正廷

16 徐婉寧

17 林俊宏

18 邱羽凡

19 林焜君

20 中 華 民 國 1 1 4 年 7 月 1 8 日

21 如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願  
22 書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市中山區松江路 207 號）向行政院  
23 提起訴願。

- 1 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
- 2 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
- 3 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。