

因阻擾工會會員大會爭議案申請裁決

發文機關：行政院勞工委員會

發文字號：行政院勞工委員會 100.09.30. 勞裁(100)字第3號裁決決定書

發文日期：民國100年9月30日

不當勞動行為裁決決定書

申請人 ○○○○

代表人 ○○○○

相對人 ○○○○

代表人 ○○○○

代理人 ○○○○

○○○○

上列當事人間阻擾工會會員大會爭議案，經本會於 100年 9月30日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、相對人應自收受本裁決決定書之日起，對申請人召開之會員大會及工會活動不得有不當影響、妨礙或限制之行為。
- 二、相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定書全文公告於所屬內部網站公告欄10日以上，並留存公告實證。

事實及理由

壹、程序部分：

查申請人於裁決申請書之請求裁決事項欄記載為：「阻擾○○○產業工會會員大會」，該請求裁決事項之記載並不清楚，經命申請人補正，申請人請求裁決事項更正為：「請○○○不再有對○○○產業工會不當勞動行為之對待」。後申請人於 100年 8月 8日本件第二次調查程序，再補充更正為：「○○○對○○○產業工會不再有任何不當之行為」，於 100年 9月30日本件詢問程序補充為：「請求相對人日後不得再對工會會員大會的召開及會務的進行，有不當影響、妨礙或限制的行為」。上述補正已符合勞資爭議處理法第40條第 1項第 2款之規定；另申請人主張本件工會法第35條第 1項之事由發生日，係 100年 5月28日，其提出本件裁決申請日期為 100年 6月 7日，符合勞資爭議處理法第51條準用同法第39條第 2項應自知悉有違反工會法第35條第 1項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人主張：

- (一) ○○○○係○○○產業工會常務理事，於97年 6月 1日申請人工會成立後，在 6月中旬去函相對人，告知工會已成立，並依法申請工會會務假，然相對人不回應反而質疑工會成立之正當性。○○○原來在○○分行擔任總務工作，97年 6月底被調職為櫃員工作。同年 7月初，相對人公布○○○之考績為丙等（96年度○○○尚有 1嘉獎令）。同年 9月15日透過○○○工會及○○○工會協助，由○○○委員在立法院召開記者會，控訴相對人打壓工會，相對人於97年 9月25日以○○○對相對人及負責人等重大侮辱、違反工作規則情節重大及工作不能勝任等理由，終止勞動契約，申請人工會也立即陷入停擺狀態，○○○亦向台北市政府勞工局申請勞資爭議，調解不成立後，進入司法訴訟，提起確認僱傭關係之訴。97年10月 9日也向台北市政府申請就業歧視，經98年 2月19日就業歧視評議委員會，決

議就業歧視成立，裁罰30萬元罰鍰。而確認僱傭關係之訴訟，亦由士林地院及台灣高等法院分別於98年10月16日、99年4月30日判決○○○勝訴，最後由最高法院於99年8月12日判決勝訴確定在案。

- (二) 相對人敗訴後，於99年10月18日將○○○調到新北市泰山區○○○分行服務（與住家、工會有19公里之遠）。○○○上班後就開始執行工會會務，然相對人打壓未停，99年復職後，請20天的特別休假和工會會務假，實際上班日僅35天，100年1月25日發佈99年考績，○○○得到乙3之待遇（97年之前考績等級是優、甲、乙、丙），令○○○不服，其向分行、總行反應抗議也不理。100年1月12日、13日、14日赴高雄、台南○○○宣導工會會務，泰山分行經理○○○擔心總行不准假，要求○○○請特別休假3日南下，阻撓工會會務推展，也影響損害○○○權益。100年上半年○○○走遍○○○全台96家分行，宣導工會會務發文宣，仍遇阻撓且總行交待分行副主管，於○○○離開分行後要立即收走工會文宣。尤其是總行副理○○○於○○○面前收走發給同仁之工會文宣。
- (三) 申請人工會於100年5月28日下午2時，於○○○全國聯合會位於○○○召開第二屆第一次會員大會，然相對人指派總行副理○○○帶領約60名○○○同仁阻撓工會開會（所有人員均非工會會員），會員也因心生畏懼不敢現身入會、開會，其中一位○○○辱罵○○○「幹你娘」（台語），○○○立即打110報警，並於6月1日向○○○分局派出所報案，提出公然侮辱罪告訴，當天眾人在4名員警維持秩序下，約2時30分由○○○宣佈解散，大夥才散去，申請人也於3時許，由○○○宣佈流會，並於100年6月1日行文告知台北市政府勞工局工會流會之因，○○○於同年6月2日向新北市政府勞工局提出99年考績乙3之就業歧視申訴，申請人工會目前僅剩會員計26名（含理事1名、監事2名），同仁和會員都不敢擔任工會理監事，害怕工作不保。
- (四) 申請人另補充，100年5月28日約2時30分左右，○○○副理有向眾人宣布「解散」，眾人才散去，警察有錄影蒐證，且現場警員告知有上級施壓。○○○於100年6月1日到台北市政府警察局○○○分局○○○派出所報案。副主管也親口說此案遭到上級施壓，當時經○○○打「110」電話報案，有三名警員到現場蒐證維持秩序，人證、物證均有，相對人怎可推諉無證據證明。
- (五) 100年6月7日收到相對人總行地址寄來雙掛號72封，○○○收。然申請人拍照存證後，全數退回（有照片為證）。因如屬個人行為，怎麼會同一時間、同一地點、同時寄72封信。且事後由台北市議會議員○○○介入，透過台北市政府勞工局轉寄72張○○○工會入會申請書影本予申請人，上揭入會申請書正本已於本會召開第二屆第一次會員大會時（該大會第二次召開亦流會），在台北市政府勞工局○○○科長、○○○專員、○○○工會○○○秘書長見證下，由○○○襄理親自將74張入會申請書交給○○○，另有○○○副理、○○○襄理陪同，相對人如此的團體行動和作為，如何能推諉是個人行為而全然不知。

二、相對人辯稱：

- (一) 申請人所述相對人阻撓其於民國100年5月28日14時於○○○所召開之第二屆第一次會員大會並無根據且與事實不符，首予陳明。
- (二) 查申請人並無任何書面通知相對人召開會員大會之時間及地點等會議事項，直至鈞會以中華民國100年6月20日勞資3字第1000126034號函檢送工會申請裁決相關資料附件到行後（即行政院勞工委員會不當勞動行為裁決申請書、署名○○○工會常務理事○○○之申請書），相對人始知悉申請人於民國100年5月28日14

時假○○○（○○○工會全國聯合會）召開第二屆第一次會員大會。於此之前，相對人對於會議一事並無所悉，相對人既不知申請人於何時何地召開何會議，又何來阻撓其工會會員大會之進行，申請人所述並無根據且與事實不符。

- (三) 又申請人陳稱相對人指派總行○○○副理帶領約60名○○○同仁阻撓工會開會乙節，經相對人詢問員工○○○君表示，其知有○○○產業工會之存在，惟據其所知，該工會實際上並無運作，伊本即有意參加工會組織並參與工會活動，故伊據其他同仁轉告該產業工會第二屆第一次會員大會會議通知之後，乃攜帶員工識別證，欲參加該次會議並加入會員，伊於假日（民國 100年 5月28日為星期六假日）參加工會活動，純係個人權利行使，與相對人何干，並無帶領60名○○○同仁阻撓工會開會之情形，反倒是伊依照申請人所發開會通知出席開會，卻無端被申請人○○○君及不明人士阻撓進行會議，甚為不服，檢附○○○君之「自陳說明書」供參。
- (四) 基上，申請人之會議通知並未送達相對人，其會議地點亦非相對人所有之場所，相對人無由知悉申請人召集何會議，會議時間地點何等具體事項，直至申請人提起本件裁決申請，相對人始知悉上情，相對人並無阻撓其開會之行為存在，並無違反勞資爭議法、工會法等相關法令規定。又依據相對人事後詢問裁決申請書所提及之陳○○，經其表示其乃員工出於主動想要加入工會組織之自發性行為，純係其個人權利行使，無人召集發動或指派。蓋集會結社權乃憲法保障人民之自由權利之一，且依工會法規定，勞工具有組織及加入工會之權利，凡符合資格之員工，均有權利選擇加入或不加入，相對人尊重員工參與工會之權利行使，申請人所述指派人員阻撓工會會員大會云云等語，洵屬無據，懇請鈞會調查詢問當日出席行使集會權之員工系關事件緣由始末，自得以釐清事實真相。
- (五) 至申請人○○○指稱其99年獲得乙 3之考績赴高雄、台南宣導會務之特別休假處理、發放文宣遭受阻撓，認為資方打壓未停等節，按相對人各相關部門辦理所屬人員考績評比，均依照公司績效考核準則、工作考核及獎懲辦法等相關規定辦理，即由幹部及主管就該單位受考評人員之工作績效、工作態度、品德操守、服務精神等考核項目內容評比後核定考核等第，申請人99年度在所屬單位得到乙 3之考績，乃考評人員綜合陳君之表現所得出之考核等第，與申請人任工會常務理事身分並無相涉，未有就業歧視；至請假假別係以特別休假或會務假處理，應係欲請假之人依本身請假事由，自行決定假別填妥請假單後，向所屬單位提出請假申請，當非由主管決定各該員工假別，至於其與主管協商如何請假，自應依協商結果辦理，檢附申請人○○○於任職之泰山分行民國 100年 1月至 6月份之員工請假單供參；又相對人未曾阻撓○○○君發放宣導會務之文宣，且經查，有多名員工已親自收到○○○君所發之文宣；申請人○○○君空言指摘泛指不遂己意之一切均為相對人打壓，除未舉證證實外，並均與事實不符。

三、兩造不爭執之事實：

- (一) 申請人工會於97年 6月 1日成立，○○○擔任工會常務理事。
- (二) 相對人於97年 6月26日將○○○調職為櫃員工作，97年 7月初公布○○○之考績為丙等，並於97年 9月25日以○○○對相對人及負責人等重大侮辱、違反工作規則情節重大及工作不能勝任等理由，終止勞動契約，經○○○向法院提起確認僱傭關係存在之訴訟確定在案（最高法院99年度台上字第1501號民事判決），並於99年10月18日復職。
- (三) 相對人於 100年 1月25日發佈○○○99年度考績為乙三。

- (四) 申請人工會於 100年 5月28日下午 2時於台北市○○○路○段35號 3樓召開第二屆第一次會員大會。
- (五) 相對人總行行政管理處副理○○○、總行信用卡部副理○○○及於 100年 7月 5日至 7月 8日向台北市政府勞工局陳情之陳情人等72人，均於 100年 5月28日參加申請人工會召開之會員大會。四、經查本件之主要爭點有二：(一) 相對人是否指使其總行行政管理處副理○○○、總行信用卡部副理○○○及向台北市政府勞工局陳情之陳情人等72人，於 100年 5月28日參加申請人工會會員大會？(二) 如係相對人指使，則該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」之行為？茲就上述爭點分述如下
- (一) 相對人應有指使其總行行政管理處副理○○○、總行信用卡部副理○○○及向台北市政府勞工局陳情之陳情人等72人，於 100年 5月28日參加申請人工會會員大會：
1. 申請人主張申請人工會於 100年 5月28日下午二時召開第二屆第一次會員大會，地點位於○○○(○○○全國聯合會會址)，然相對人指派總行副理○○○帶領約60名○○○同仁阻撓工會開會，期間○○○並辱罵○○○髒話，產生衝突事件，會員也因心生畏懼不敢現身入會、開會，後○○○於現場宣佈解散，參加之員工始離去，認相對人之上述行為已構成不當勞動行為等情，為相對人所否認，相對人並抗辯，申請人並無任何書面通知相對人召開會員大會之時間及地點等會議事項，直至裁決委員會於中華民國 100年 6月20日勞資 3字第1000126034號函檢送工會申請裁決相關資料附件到行後，相對人始知悉申請人於民國 100年 5月28日14時假○○○(○○○全國聯合會)召開第二屆第一次會員大會，於此之前，相對人對於會議一事並無所悉云云。
 2. 經查，申請人為籌備其工會第二屆第一次會員大會，於 100年5月 9日、17日、20日均向相對人之分行經理○○○請會務假，請假事由均記載為「工會會員大會籌備工作」，此有相對人答辯書附件二○○○之員工請假單可憑。足徵，分行經理○○○於 100年 5月 9日即已知悉申請人工會將召開會員大會，而○○○於本會第一次調查程序中亦陳稱，於申請人決定會員大會之時間地點後，有附上開會通知書給分行經理○○○等語。縱使證人○○○於本會第二次調查程序中，否認知悉申請人工會召開會員大會之時間及○○○於 100年 5月 9日請假當時有附上開會通知書，亦否認有將申請人之請假單上報給相對人云云。然○○○身為申請人工會之常務理事，亦係申請人工會之代表人，身分特殊，相對人基於經營管理之必要，就申請人將於何時、何地召開會員大會之重要資訊，理當會詳加調查並掌握上開資訊，證人○○○否認知悉申請人工會召開之時間及有將○○○之請假單上報給相對人云云，顯與常理相違。復與證人○○○於本會第二次調查程序證稱：「5月28日之前工會召開會員大會的事情並不是什麼秘密，在此之前理事長也有到處發放相關資料，所以取得上並不困難…」等語相矛盾，不足採信。蓋連相對人之員工對於申請人工會會員大會召開之資訊都能容易取得，而相對人居於經營管理人之地位，對上開資訊卻反稱一無所悉，亦與常理不符。且相對人代理人於本會第二次調查程序中，亦陳稱人事單位○○○副理知悉並有陪同○○○前往相對人各單位發放文宣之行為。足見，相對人就○○○發放文宣之時間、地點均能清楚掌握，而對於申請人工會召開會員大會日期之重要資訊豈有不知之理？相對人辯稱，於本會檢送本案申請人裁決申請書之前，對於申請人召開會員大會一事並無所悉云云，自不足取。

3. 相對人再辯稱，○○○等人參加申請人工會於 100年 5月28日召開之會員大會，係○○○等人出於主動想要加入工會組織之自發性行為，純係其等個人權利行使，無人召集發動或指派，與相對人無關云云；而證人○○○及○○○亦均否認受相對人指示參加申請人工會 100年 5月28日所召開之會員大會。經查，○○○職稱為相對人總行行政管理處副理，於本會第二次調查程序中，自陳其職務內容為負責行政管理工作，轄下有20幾位屬員，○○○係其主管，而依相對人所提供之○○○、○○○基本資料顯示，○○○於95年 9月 1日起擔任相對人之分行營運管理處副理，其職務內容為行銷企劃及績效考核，顯然○○○過去即從事其單位人事考核之工作，且○○○當時職稱為經理，亦於95年 9月 1日起擔任相對人之分行營運管理處之單位主管，係屬○○○之直屬主管。而○○○於98年 7月13日起擔任相對人人力資源處經理，為單位主管，99年 2月 6日起並升遷為相對人人力資源處協理並為單位主管。換言之，於98年7月13日起○○○即為相對人人資部門之單位主管，且於95年9月 1日起至98年 1月 8日之期間即擔任○○○之主管。其後是否仍為○○○之主管，雖無法從上述基本資料得知，惟○○○自承目前職務上之主管為○○○。而○○○擔任人資部門主管之職務，係屬於與人事安排有關之職務，亦與參加工會等事務具有相當敏感性，其與○○○二人為上下屬之指揮監督關係多年，於職務上有密切之關係，且○○○本人亦曾從事其單位人事考核之工作。次查，證人○○○之職稱為總行信用卡部副理，於本會第二次調查程序自承，其係信用卡部人事主管，從事該部門人事業務之帳務組幹部工作，亦與參加工會事務有相當敏感性，其於98年 7月13日起至99年 2月10日止之期間與○○○均擔任相對人營業管理處副理，兩人為同部門同事，職稱相同，職務上之關係應相當密切。從而，○○○及○○○會參加申請人工會於 100年 5月28日召開之會員大會，是否確係出於其個人主動想要加入工會組織之自發性行為，而非相對人發動或指使，即有可疑。況且，申請人於裁決申請書及於本會第一次調查程序中均提及，100年上半年○○○至相對人全台96家分行，宣導工會會務發放文宣時，○○○即於○○○面前收走已發放給員工之文宣等語，相對人就此並未爭執，對照○○○長時間與人力資源處協理○○○之上下屬指揮監督關係、上述收走○○○已發放文宣之行為及○○○為信用卡部人事主管之職務等情況，難認○○○及○○○參加申請人會員大會之行為，非相對人所發動或指使。
4. 再者，證人○○○與○○○於本會調查程序中，於本會詢問：「過去有無參加工會活動？」、「在此之前曾否反應意見給工會？」、「有無與其他工會之人員接觸過？」等問題，兩人均回答：「沒有」；而針對本會詢問：「你是否擔心加入工會後，遭到相對人不利待遇？」等問題時，○○○回答：「我的經驗都是從勞資會議與職工福利委員會而來，如果工會是合情合理正常運作，我何必要擔心無須擔心之事。」等語；○○○則回答：「不會，因為工會本來就是員工可以參加的，公司不會有任何阻撓。」等語。惟衡諸常理，該二人於97年 6月 1日申請人工會成立起至申請人工會於 100年 5月28日召開之會員大會前之 3年期間，從未參加或接觸過工會活動，亦從未反映意見給工會，對於工會事務並未積極參與，亦未曾詢問申請人加入工會之相關資訊，卻突然間於申請人工會成立 3年後積極的想加入工會，實非屬尋常。更何況，申請人工會代表人○○○，因從事工會會務，始於97年 6月底、7月初及97年 9月25日，連續遭相對人處以調職、降低考評及解僱等不利待遇。依經驗法則判斷，相對人對

於加入工會擔任工會常務理事之○○○予以調職、降低考評及解僱，係屬於不利之待遇，對於一般員工而言，當或多或少會有些許擔心，於加入工會後，會遭相對人給予類似之不利待遇。然該二人卻一反常態，均回答完全不擔心該等事實之發生，該二人之上述回答，實與事理相達。且○○○自承，就申請人所製作之會員大會開會通知書影本並未看過，即決定參加工會會員大會，綜觀兩人上述證詞，均與常理相達，難以採信。是該二人證稱，其等於 100年 5月28日參加申請人工會會員大會之行為係個人權利之行使，非相對人所指使云云，並不足取。

5. 次觀，相對人答辯書所附之陳情書，其上12位陳情人等，據申請人於本會第一次調查程序中指稱：「○○○為業務處襄理、○○○為人力資源襄理、○○○為稽核處副理、○○○為稽核處同仁、○○○為營運管理處或人資人員、○○○為副理、○○○為稽核處職員、○○○為信用卡部副理、○○○為行政管理處同仁、○○○為資訊處襄理或副理、○○○不清楚、○○○不清楚，但前揭人員等均為相對人總行之員工」等語。相對人就申請人之上開陳述，此僅表示並無人力資源處人員於其中，對於上述陳情人等12人，為相對人總行員工及均為襄理、副理級之職級部分，並未爭執。由此可知，上述陳情人等皆為總行之員工，且均為襄理、副理級之職級、無一人為分行員工或低階員工等情，已有可疑，且其等既大多分屬不同部門，卻還能以類似有組織、有計畫之方式，一致性共同提出陳情，其情形顯然達背常理。蓋○○○、○○○及陳情人等，多數為副理，少數為襄理，但均屬中階以上之層級，相當平均，無其他低階之員工參與，而○○○、○○○於本會調查程序中證稱，均係個人因素想加入工會，且 100年 5月28日參加申請人工會會員大會亦係個別前往，卻尚能在短時間內串聯其他無法加入工會之員工共72人，於 100年 7月 5日至 7月 8日之短短三日內，共同向台北市政府勞工局陳情，其等動員效率之高、類似有組織、有計畫之一致性團體行動，若認非相對人所發動或指使，實令人難以置信。
6. 另查，本會去函台北市政府勞工局調閱該局 100年 7月13日北市勞資字第 10035474800號函，所承辦○○○市議員協調○○○等72人欲加入相對人工會之陳情案相關資料，由台北市政府勞工局 100年 9月 2日以北市勞資字第 10038277200號函，提供○○○市議員辦公室召開之協調會會議紀錄、○○○工會回文、該局發文、○○○行員陳情書及所收執函文等影本資料。本會發現，相對人答辯狀所附之前揭12位陳情員工，亦同為向台北市政府勞工局陳情無法加入申請人工會之陳情人，其中○○○、○○○二人亦為陳情人之一。依上述勞工局所檢附之陳情函等資料顯示，共有72位陳情人，且其等遞送陳情函之日期均為 7月 5日至 7月 8日，時間相當密接，並共同由○○○市議員於 100年 7月 7日召開協調會，而○○○、○○○及○○○等 3人與其他另 4位員工共同出席該協調會。雖上述陳情人等，依工會法第14條及申請人所提供之其工會章程第 6條規定，並非代表相對人行使管理權之單位主管或人事單位之正、副主管，得加入工會。惟如同前述，以○○○、○○○二人之職務經歷及從事與人事相關職務之敏感性，該二人尚代表出席協調會，此種類似有組織、有計畫之一致性團體行動，並非尋常。此外，上述72位陳情人於 100年 6月 7日，分別以雙掛號方式，郵寄工會入會申請書予○○○，信封上之寄件人地址均為相對人總行地址，如此一致性之團體行動顯與個別行為相異，此種同一時間、同一地點、同時寄發72封入會申請書給○○○個人之舉動，亦與常理相達，且均未以申

請人工會為收件人，再觀其等向台北市政府勞工局陳情之陳情書內容，均屬一致性批評其等無法於 100年 5月28日進入申請人工會會員大會場所開會、無法加入申請人工會、申請人工會未曾改選、一人萬年把持工會等負面內容。可知，該陳情人等72人，主觀上均質疑申請人工會之運作，且與相對人質疑工會常務理事已屆期遲未改選之立場相同（參照相對人 100年 8月23日向本會所提出之○○總人資字第1000015880號函）。此外，台北市議會○○○議員，係相對人代表人之直系血親子女，與相對人關係相當密切。而上述陳情人等72人，竟如此巧合的共同向○○○市議員及台北市政府勞工局陳情，並由該身分特殊之議員，依其職務上地位，要求台北市政府勞工局積極介入協調，更可證明○○○、○○○及上述陳情人等72人之陳情行為，當為相對人所發動或指使。

7. 末查，就相對人總行行政管理處副理○○○、總行信用卡部副理○○○及上述陳情人等72人，均於 100年 5月28日參加申請人工會會員大會之事實，雙方並不爭執。而 100年 5月28日下午 2時許申請人工會會員大會之開會過程，證人○○○於本會第三次調查程序中證稱：「…帶頭的有 3~ 4位應該具主管身份，他們當場鼓譟要求進入開會，表示為什麼不能進入開會？我再次重申只有會員才得進入開會，他們當場說要現場加入工會成為會員，但我說程序不是如此，他們就質疑現場有幾個人來開會？…」、「…之後那些 3~ 4位疑似主管的人就向現場其他同仁說工會沒什麼用等負面的言論，那些 3~ 4位疑似主管的人並向現場同仁說：『大家可離開了、結束了、不用留下來了』等言詞，大家就都離開了，後來有一位○○○工會會員來按門鈴，我們就讓他進來…」等語。本會認為，不論到場之相對人員工係申請人主張之60位或者○○○於本會所證稱之30至40位或者依○○○於「自陳說明書」所稱之70至80人。徵之，台北市政府勞工局所提供陳情函等文件，陳情人有72人，且均陳情於 100年 5月28日無法進入會場開會等情，可得知，除申請人工會之會員外，參加 100年 5月28日申請人工會會員大會之相對人員工應至少有72人。再依上述證人○○○證稱有 3~ 4位疑似主管之人員代表發言及其等宣佈『大家可離開了、結束了、不用留下來了』等語，大家就都離開了等證詞，可認定，該等有少數人帶領而類似有組織、有計畫之一致性團體行動，應為相對人所指使。如同前述，向台北市政府勞工局陳情之72人，其等陳情書之內容，均屬一致性陳情無法於 100年 5月28日參加會員大會之開會及加入申請人工會，該等一次有多達72人欲加入申請人工會，且均批評申請人工會未曾改選、一人萬年把持工會等負面內容，更與一般欲加入工會成為會員之情況相異。若無相對人之指使，該等陳情人恐無法有上述類似有組織、有計畫之一致性團體行動產生。此對照申請人工會之代表人陳政峰自工會成立後，即遭相對人處以調職、降低考評及解僱等之不利待遇及申請人於本會第一次調查程序陳稱，自100年 1月起至 5月28日前，只有招募到約10名會員，無任何總行員工加入，申請人工會僅剩約26名會員（含理事 1名、監事 2名），且會員均不敢擔任申請人工會理、監事等窘境，即可得知。

8. 綜觀上述理由，並觀察相對人於申請人工會97年 6月 1日成立起，即對擔任工會常務理事之○○○，連續處以調職、降低考評及解僱之處分，於其復職後，又將之調職至新北市○○○分行工作等不利待遇之一切情況，本會認為，相對人應有指使其總行行政管理處副理○○○、總行信用卡部副理○○○及向台北市政府勞工局陳情之陳情人等72人，於 100年 5月28日參加申請人工會召開之

會員大會。

(二) 相對人指使其總行行政管理處副理○○○、總行信用卡部副理○○○及向台北市政府勞工局陳情之陳情人等72人，於 100年 5月28日參加申請人工會會員大會之行為，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」之行為：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、集體協商權及爭議權時，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之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉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，就判斷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」之不當勞動行為時，應依客觀事實之一切情況，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、組織或活動之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。
2. 又我國於2009年所通過之公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第22條第 3項規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織1948年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」因此，國際勞工組織依據憲章第26條規定，為處理會員國違反第87號「結社自由及團結權保障公約」及第98號「團結權及團體協商權公約」之申訴案件，而成立之結社自由委員會所作出之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 456項指出：「任何一個民主的工會運動，會員大會為其最高權力機關，由其決定管理及活動的辦法，通過工作計畫。基於此一事實，禁止會員大會行使職權，構成對工會權的侵害。」。上開決定之內容於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，特別是工會法第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」之不當勞動行為類型的要件時，自得引為參考之依據。
3. 相對人總行行政管理處副理○○○、總行信用卡部副理○○○及陳情人等72人，於 100年 5月28日參加申請人工會會員大會，應為相對人所指使。相對人之上述行為是否構成不當勞動行為，仍須審視其是否構成工會法第35條第 1項第 5款之「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之要件。按工會為獨立自主之勞工團體，依工會法第26條規定：「工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。」。基此，工會依工會法之規定召開會員大會，係屬工會之活動，亦屬於工會內部事務，與雇主無關，雇主不得介入工會會員大會開會或指使其員工加入工會成為會員。否則，當構成不當影響、妨礙工會之組織或活動之行為。相對人指使總行行政管理處副理○○○、總行信用卡部副理○○○及陳情人等72人，於 100年 5月28日參加申請人工會會員大會並要求加入工會，其參加人數高達72人，與申請人於本會第一次調查程序所陳稱，預計參加開會之10人，兩者人數比例懸殊，足以對申請人工會會員大會之進行產生影響，進而藉以掌控、弱化申請人工會。相對人主觀上應有此認識，其行為已違反上述國際勞工組織之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 456項規定，構成對工會權之侵害，亦

構成不當影響、妨礙工會之組織或活動之行為。相對人辯稱，對申請人工會召開會員大會一事並無所悉，並稱相對人既不知申請人於何時、何地召開何會議，何來阻撓其工會會員大會之進行，並無不當勞動行為云云，尚非可採。

五、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、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。

六、綜上所述，相對人應有指使其總行行政管理處副理○○○、總行信用卡部副理○○○及向台北市政府勞工局陳情之陳情人等72人，於100年5月28日參加申請人工會會員大會並要求加入工會。核相對人之上述行為構成工會法第35條第1項第5款之不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。從而，申請人請求命相對人對申請人工會不再有任何不當之行為，為有理由，應予准許。爰裁決如第一項主文所示。又因本件所為之上開救濟命令係為確保未來勞動關係之公平，為達上開目的，本會認命相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定書全文公告於所屬內部網站公告欄10日以上，並留存公告實證，應屬適當，爰裁決如主文第二項所示。

七、據上論結，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項、第2項規定，裁決如主文。

行政院勞工委員會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 吳姿慧 辛炳隆 吳慎宜 蔡正廷 張鑫隆 蘇衍維 康長健

中華民國 100年 9月30日