最 高 行 政 法 院 判 決

109年度上字第68號

上　訴　人　台灣美光晶圓科技股份有限公司

代　表　人　徐國晉
訴訟代理人　蔡惠娟　律師
　　劉彥玲　律師
　　彭建仁　律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　陳炎琪　律師
參　加　人　台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會

代　表　人　馮澤源

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國108年11月14日臺北高等行政法院107年度訴字第717號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄。

原裁決決定關於主文第1項部分撤銷。

第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要：

㈠參加人擬定於民國106年10月19日13時至17時，在設於上訴人廠內管制區之會所舉辦參加人與友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會（下稱元晶公司企業工會）會務人員交流活動（下稱系爭交流活動），而於106年10月17日上午10時40分傳送內容為：「10月19日星期四13：00－17：00會所友會參訪」之電子郵件予上訴人之負責聯絡人吳文良與姚姿緯，並將副本傳送予上訴人之人資處處長劉素齡。續於106年10月18日下午3時9分傳送內容為：「本會友會元晶工會，

至本會會所參訪，煩請協助開單，謝謝！」並附記元晶公司企業工會到訪人員名單之電子郵件予吳文良與姚姿緯。繼由姚姿緯於當日下午5時9分以電子郵件覆稱：「依據團隊成員手冊規定，『訪客入廠前應先取得團隊成員上級、部門主管及保全主管之同意』。故，請貴會提供訪客入廠時間與預計停留的時間，俾利公司安全單位進行審核，謝謝。」等語；馮澤源則於當日下午5時20分傳送內容為：「1.人員預計13：00入廠，17：00出廠。2.人員入出廠，工會已盡到告知義務，致於是否審核或公司要如何執行工會無權過問，但請依當初團體協約（二）及市府調解和解方案執行避免爭議，謝謝！」之電子郵件，並再次附記元晶公司企業工會到訪人員名單傳送予吳文良、姚姿緯與劉素齡。

㈡上訴人於106年10月19日當天拒絕元晶公司企業工會人員進入廠內管制區內，經桃園市政府勞動局專員羅崴駿居間協調後，上訴人隨即安排其廠區入口大廳會議室H107供參加人與元晶公司企業工會會務人員進行系爭交流活動。嗣參加人遂向被上訴人請求裁決確認上訴人上開所為構成團體協約法第6條第1項及工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，並命上訴人應於裁決確認後7日內，將裁決決定書全文以標楷體14號字體公告於上訴人網站之首頁10日以上，並應將公告事證函參加人存查。經被上訴人於107年3月30日作成106年勞裁字第63號裁決決定（下稱原裁決決定）：「一、確認相對人於106年10月19日否准申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、申請人其餘裁決申請駁回。」上訴人就原裁決決定主文第1項部分不服，向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟請求撤銷。經原審107年度訴字第717號判決（下稱原判決）駁回其訴後，提起本件上訴。

二、原判決所載兩造於原審之主張及答辯暨聲明，均援引之。

三、原判決駁回上訴人在原審之訴，係以：

㈠上訴人拒絕元晶公司企業工會會務人員於106年10月19日進入廠內進行交流活動，不具正當理由，已構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為：

1.觀上訴人與參加人間之第3次團體協約協商會議有關訪客入廠申請之逐字稿內容，可知雙方於此次會議中，均同意入廠申請之審核不以3天申請期限為絕對標準，而繫於上訴人有無足夠之審核時間。再者，上訴人就參加人106年8月11日、22日、24日及9月18日所提外部訪客4次入廠申請，其中非3天前之臨時申請，即使未提出有天災、重大工安意外等突發情形等理由仍予同意，可知臨時申請不限於天災、重大工安意外等突發情形。且上訴人代理人之蔡惠娟律師於被上訴人不當勞動行為裁決委員會於107年3月16日詢問會議時表示：「應給予合理之審核期間。我們有遵守第3次團體協商之決議，不會因為3天的原因就拒絕。10月19日之友會到訪之申請純粹是沒有合理之審核與作業期間。」等語，亦見縱使參加人未於3天前申請元晶公司企業工會人員入廠交流，若上訴人有足夠審核時間，仍不構成其拒絕之正當理由。

2.參加人於106年10月17日上午10時40分即以電子郵件對上訴人提出擬於同月19日下午1時整至5時整於其會所辦理友會參訪乙事，其收件人包含上訴人之聯絡窗口吳文良、姚姿緯及審核入廠申請事宜之人資處處長劉素齡，其內容僅1頁，應可識別係參加人提出「106年10月19日下午1：00至5：00友會將參訪位於上訴人廠區內之參加人會所」之申請，可見參加人第1次提出友會入廠至其會所進行交流之時間為106年10月17日上午10時40分即訪客到訪前2日上午，非前1日下午。因未獲上訴人回應，繼於106年10月18日下午3時9分再次提出友會訪客入廠申請，並附記友會到訪人員名單，上訴人之聯絡窗口姚姿緯旋於當日下午5時9分回覆仍請提出訪客入廠時間與預計停留時間，參加人於當日下午5時20分即回覆：「人員預計13：00入廠，17：0

0出廠」，並再次附記友會到訪人員名單，觀此申請流程，若上訴人認為參加人未提出友會人員名單而無法進行審查，自106年10月17日上午10時40分後即可要求參加人補正，但上訴人卻遲未通知，反於106年10月18日臨近下班時間始由聯絡窗口姚姿緯首次回覆參加人之入廠申請。況依上訴人之聯絡窗口吳文良於原審準備程序時證稱：「因為18日晚上已經有得到馮澤源的口頭回覆OK，他們要改期，所以19日就沒有再follow這件事了。」但遭馮澤源矢口否認，足證於106年10月18日晚上至翌日上午，上訴人非無時間審核，只是託詞「馮澤源已口頭說要改期」而未進行審核。復參諸參加人過去以電子郵件申請訪客參訪進入廠區時，均未記載訪客之「身分證字號」、「車號」等，有時甚至連「職稱」都未註明，上訴人亦從來沒有如本案長達1天多仍未要求參加人補提資料，且於106年10月18日晚上至翌日上午，上訴人亦非無時間審核，其主張參加人刻意遲於訪客到訪前1日下午才提出申請，且並非「臨時突發狀況」，致其人資部門無足夠時間審核，馮澤源於電話中已同意先行取消此次訪問行程等語，均無足採，故其否准參加人所提友會於106年10月19日入廠參訪之申請，難認有合理正當理由，自已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

㈡上訴人於106年10月19日雖調撥廠區會議室供參加人與元晶公司企業工會進行交流，但仍發生影響、妨礙或限制參加人活動之結果：

1. 參加人就上訴人不當影響其活動等爭議，自106年起陸續向被上訴人不當勞動行為裁決委員會提出不當勞動行為之裁決申請案件迄今共計9件，雙方雖曾就106年勞裁字第22號與第26號案達成和解，然旋即因團體協約事項發生爭議，參加人於106年10月13日再次提出裁決申請，經被上訴人不當勞動行為裁決委員會以106年勞裁字第55號裁決確認上訴人於團體協商期間有構成團體協約法第6條第1項

暨第2項第2款不誠信協商之不當勞動行為；另有上訴人於106年11月14日「解僱參加人理事長馮澤源」之爭議，正由被上訴人不當勞動行為裁決委員會以106年勞裁字第70號案與107年勞裁字第7號案審理中。觀此勞資關係脈絡，相關爭議既一再發生，可見於本案裁決前後雙方仍處於高度緊張狀態，上訴人拒絕參加人友會來訪之申請，應係延續前揭各事件之立場與態度，而非偶發事件，基於上訴人更有能力協助勞工團結權之行使，故判斷其是否構成不當勞動行為，不宜過於嚴格，應較易避免未來相關爭議一再發生。

2. 參加人申請帶領元晶公司企業工會人員於106年10月19日入廠交流，其一重要目的即參訪參加人會所（包含會所環境、布置及設施等），是上訴人否准所請已對工會活動造成影響，難認有正當理由，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。至參加人所以同意與友會改在廠區入口大廳會議室H107進行交流，其目的在避免勞資間衝突進一步擴大之妥協讓步；又友會雖貼文表示本次工會交流活動「學習工會運作經驗」、「獲益良多」、「美光工會的辦公室是這間的二倍」、「公司果然大器」，並上傳當日活動照片及參加人秘書陳彥凱留言稱「今天收穫好多，元晶工會加油」等等，乃人情世故之禮貌用語，凡此均無足認上訴人否准行為未發生影響、妨礙或限制參加人活動之結果為其論據。

四、上訴意旨略以：

㈠上訴人人資處處長劉素齡於第3次團體協約協商會議有關訪客入廠申請之發言內容，實為再次重申參加人向上訴人申請訪客入廠應於前3日為之，上訴人享有包括審核申請單與開立入廠單之合理核決作業期間，惟若有臨時突發狀況，實在不及或無法於前3日提出申請，上訴人也願意盡力協助縮短審核期限，但絕非其有必須縮短審核作業期間之義務。詎料，原判決採認參加人單方面製作、且勞資雙方對內容多所

爭執之前開會議紀錄，誤認上訴人與參加人已達成合意，只要上訴人有足夠審核時間，則參加人無須於前3日申請訪客入廠，顯與事實資料相悖，實有認定事實不憑證據、應調查證據而未調查且判決不備理由之違法。

㈡觀參加人於106年10月17日上午10時40分發給上訴人之聯絡窗口吳文良與姚姿緯之電子郵件，並無申請訪客入廠字樣與意思表示，亦未提出訪客人別及相關資訊，實係為參與工會活動之工會幹部請會務假，俾便上訴人勾稽核實之用，並非訪客入廠申請；參加人於106年10月18日下午5時20分對上訴人之聯絡窗口吳文良、姚姿緯與人資處處長劉素齡等人發出之電子郵件，載明訪客入廠申請之意並提出8名訪客人別及車籍等資訊，始為訪客入廠申請；上開作法為上訴人及參加人延續多時之模式，且有雙方過往電子郵件暨上訴人之聯絡窗口吳文良於原審107年10月3日準備程序證述為憑。是上訴人人資部門平日公務本就繁忙，自無時間另抽空審核參加人所提訪客翌日入廠之申請，乃論理及經驗上之必然。況參加人若確於106年10月17日提出訪客入廠申請，何須再於翌日重複提出？原判決未敘明理由，錯認參加人已於106年10月17日提出訪客入廠申請，復以過去多次入廠、與上訴人素有往來或較為熟悉之桃園環保局工會理事陳敬儒、桃園市產業總工會理事長莊福凱、桃園市政府勞動局科員陳信豪等共4次之入廠申請為例，遽論上訴人有足夠時間審核參加人所提翌日友會入廠申請卻予以否准，難謂有正當理由等語，實有認定事實不憑證據、應調查證據而未調查及判決不備理由、違反論理、經驗法則之違法。

㈢姑不論上訴人與參加人間計有9件不當勞動裁決案件繫於被上訴人不當勞動行為裁決委員會，其中多數並不構成不當勞動行為；且有事證顯示參加人理事長馮澤源就上訴人對勞方之作為倘不如己意，於未獲參加人理事會同意前，即以參加人之大小章均由其保管，且參加人設址處所及聯絡電話均為其個人之住宅與手機之實，而擅自提起數件不當勞動行為裁

決申請，以遂其私人目的，此舉不僅違反參加人章程，亦未符法令。凡此益證上訴人確有嚴格遵循法令，且誠願與參加人依法和諧互動發展。原審不但不調查釐清前開9件不當勞動裁決案爭執之原委與結果，僅單以9件個案，即率斷認為上訴人是否構成不當勞動行為之判斷，不宜過於嚴格，卻未敘明何以得採此「寬鬆」標準之法源依據，顯有判決不適用法令且不備理由之違法，亦使勞資關係動盪緊張永無寧日，反更不利於企業之良性健全發展。

㈣上訴人顧念工會活動及為維持勞資雙方關係之和諧，於106年10月19日當天仍努力緊急調撥廠區內入口大廳H107會議室，供參加人與其友會8名訪客順利進行並完成原定參訪活動，此觀友會事後於社群網站Facebook之貼文並上傳當日活動照片，暨當日與會人員於相關貼文下之留言內容，益證參加人與其友會當日交流活動順利完成，且與會人員均滿意上訴人安排之場地，尚有上訴人之聯絡窗口吳文良於原審證據為憑。詎料，原審昧於上開事證，逕認參加人同意上訴人另安排之活動場地乃妥協讓步，而Facebook貼文也是人情世故之禮貌用語等，與本院105年度判字第134號及原審103年度訴字第1517號等判決所明示違反工會法必須發生影響、妨礙或限制工會活動結果之意旨相悖，顯有判決不適用法令及認定事實不憑證據之違法。

五、本院經核原判決論斷上訴人未同意參加人於106年10月19日帶領元晶公司企業工會人員進入上訴人廠內管制區之會所辦理交流活動，而提供廠區入口大廳會議室供作活動場所，構成工會法第35條第1項第5款所稱不當勞動行為，有適用法規不當之情形，應予廢棄之理由如次：

㈠觀諸99年6月23日修正公布，100年5月1日施行工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」其修正理由載謂：「為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增

訂第1項第5款之概括性規範。」等語。足見上開規定禁止雇主或代表其行使管理權之人對工會有不當勞動行為之立法目的，旨在杜絕雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工為行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權，而成立、組織工會或辦理工會活動時，採取反制行為，以確保工會能自主正常運作，不受雇主支配介入，俾能發揮集體協商功能，維護及提昇集體勞工權益。

㈡復按勞資爭議處理法第55條第1項明定：「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。」其立法理由載謂：「……二、第1項規定爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。」等語，足認工會與雇主雙方行使權利及履行義務，皆應依誠實信用原則，不得有濫用權利之情形，方足以調合雙方法益之衡平，始能建構符合法秩序規範之集體勞資關係。

㈢準此以論，基於企業工會係以企業員工為會員所組成之特性，其於企業內固享有相當程度之工會活動權利，雇主應加以尊重。但雇主本於企業設施所有權人及企業經營者之地位，同應受憲法上之財產權保障，本得就使用企業設施之程序、方法（包含訪客進入企業設施內事項）訂定管理規則，以防止不當使用企業設施可能干擾企業秩序、生產活動，或訪客進入廠內有侵害營業秘密之虞，因此企業工會之會所縱使設於企業設施內，工會欲在會所舉辦工會活動，仍應遵守企業設施使用規則及勞雇雙方相關約定，不可恣意為之，以平衡工會活動權與企業設施管理權。是以，雇主未同意工會幹部帶領訪客進入公司管制區內辦理工會交流活動之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，則應依勞資關係脈絡，綜合一切客觀情狀為判斷，特別是雇主就同種類或相類似事例之處理方式，有無前後處置方式不一致之特殊對待情事。倘若經整體觀察，綜合評價一切情狀，可認定雇主不許工會帶領外來訪客進入公司管制區內辦理交

流活動，具有正當之原因及理由，無違背誠實信用原則，或構成權利濫用之情形，而係可歸責於工會之事由所致者，即不能因雇主為維護其營運紀律及秩序，而與工會之企求相左，即謂雇主具有不當減損工會實力、影響工會發展或妨礙工會活動之主觀認識及客觀行為該當性，自難認定其對於工會之成立、組織或活動有不當支配介入情事，不該當於工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。

㈣本件原判決認定參加人擬邀請訴外人元晶公司企業工會會務人員進入設於上訴人廠內之會所進行業務交流，而於106年10月17日上午10時40分將內容為：「10月19日星期四13：00－17：00會所友會參訪」之電子郵件正本傳送予上訴人之聯絡人吳文良與姚姿緯，而將副本送予上訴人之人資處處長劉素齡。繼於翌日下午3時9分再傳送內容為：「本會友會元晶工會，至本會會所參訪，煩請協助開單，謝謝！」並附記元晶公司企業工會來訪人員計8人名單之電子郵件予吳文良、姚姿緯，但因欠缺各訪客入廠及停留時間之完整資料可供審查，姚姿緯乃於當日下午5時9分以電子郵件覆稱：「依據團隊成員手冊規定，『訪客入廠前應先取得團隊成員上級、部門主管及保全主管之同意』。故，請貴會提供訪客入廠時間與預計停留的時間，俾利公司安全單位進行審核，謝謝。」參加人續於當日下午5時20分傳送內容為「1.人員預計13：00入廠，17：00出廠。2.人員入出廠，工會已盡到告知義務，致於是否審核或公司要如何執行工會無權過問，但請依當初團體協約（二）及市府調解和解方案執行避免爭議，謝謝！」之電子郵件予吳文良、姚姿緯與劉素齡。上訴人於106年10月19日當天則拒絕來訪之元晶公司企業工會人員進入廠內管制區，經桃園市政府勞動局羅崴駿專員前來協調後，上訴人即安排其廠區入口大廳會議室H107供參加人會務人員與元晶公司企業工會來訪人員進行交流等事實，核與卷內證據資料相符，堪為本院判決之基礎。

㈤經稽之本件卷內證據資料，足認上訴人原已訂定「團隊成員手冊」關於訪客事項載明：「於帶領訪客進入本公司建築物前應先取得團隊成員上級、部門主管及保全主管之同意。」等語（見原裁決卷第49頁）供全體員工一致遵循。爾後，參加人與上訴人就訪客進入廠內管制區之會所，雙方所為之約定與實踐情形如下：

1. 上訴人之人力資源部門與參加人理事長馮澤源等人於105年9月22日就參加人訪客如何辦理入廠手續事項經開會討論議決：「HR（人力資源處）提供窗口給工會，未來若工會有外賓需入廠開會，由工會提供人員入廠相關資訊給HR，再由HR開立人員進出廠憑單，由人資處長簽核。」在案（見原裁決卷第44頁）。

2. 參加人理事長馮澤源申請自105年11月29日至106年11月29日帶領訪客陳ＯＯ進入設於廠內管制區之會所亦簽立「申請訪客入廠注意事項與切結」填載訪客姓名、身分證號碼及手機號碼等項，其上並註記申請流程：「※申請單位（含申請後人員新增/異動）填妥申請單後送交員工關係課辦理，經人資處審核確認後，始可開始申請訪客入廠，惟須遵守公司各項規定，違者將撤銷入廠資格，並依公司規定追究責任。※核准後如需入廠請申請單位於入廠前3天提供入廠人員基本資料給員工關係課，以便開立入廠單。」等語（見原裁決卷第45頁）。

3. 上訴人對於參加人於106年3月提出之團體協約草案關於工會組織與活動部分，於同年5月10日以書面致工會記載：「在不影響公司營運及工作場所管理前提下，美光業已承諾提供工會會所、佈告欄及其他工會所合理要求之用品，供工會會務運行。美光亦業已承諾依電子行業公民聯盟行為準則承認及保護工會及其會員之權利。準則相關條文如下：『自由結社根據當地法律，參與者應當尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應該尊重員工迴避這類活動的權利。員工

和/或他們的代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理階層溝通以及分享其想法和憂慮。』上述承諾包含美光公司願意依當地相關法規以及廠內部規則，在合理、不影響公司營運的情況下，准許工會會員申請公假以處理工會會務。如前所述，美光不得歧視沒有工會會籍之員工，也不會提供將對未加入工會之員工產生不利待遇的特殊方案，因此行為將影響人事及營運。例如於某些條文中不公平且可能違法的約定給予工會會員績效評量保證。換言之，美光遵守公平、誠實、誠信原則。因此所有的績效評量必須真實、正確、無誤，且不得因員工為工會會員而有所偏袒。」等語（見原裁決卷第17頁）。

4. 上訴人與參加人於106年6月5日達成調解方案記載：「經調解，資方同意提供工會會所供工會使用，工會會所位置如下：總部大樓一樓H125旁的儲藏室（暫編：H126），上開工會會所之位置為勞方同意接受，資方同意於106年8月4日點交上開會所供工會使用，至於相關使用規則及會所內之器材物件等細節，由勞資雙方另行協商。雙方達成共識，本件調解成立。」（見原裁決卷第15頁）。

5. 參加人理事長馮澤源並於106年8月4日簽具確認單於上訴人收執記載：「台灣美光晶圓科技股份有限公司於2017/8/4借用公司內部辦公設備予台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會，為避免雙方對於公司所提供之辦公設備使用、訪客入廠，以及全體員工必須遵守之行為規範與資訊安全等要求有所落差，除提供本次之設備清單外，亦再提供"團隊成員手冊"及"誠正廉潔的重要性(美光業務行為與道德準則)"紙本文件予台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會，請貴會愛惜使用並確實遵守相關規定。另，公司如有營運上的需求，有必須收回已提供工會會所使用之場地及設備計畫時，將立即通知工會並與工會協調新會所地

點及替代設備，敬請配合。」等語（見原裁決卷第46頁）。

6.參加人與上訴人於106年6月27、28日進行第3次團體協商會議紀錄關於工會秘書入廠作業議題記載：「勞方：有關工會外部會務人員（如工會秘書）進入廠區會所事項，為避免因入廠申請作業不及，而影響外部會務人員入廠，請資方授權由工會理事長核准工會外部會務人員之入廠單。資方：目前公司的人員進出廠系統簽核流程設定，是依據各部門的組織管理結構設定簽核流程，因工會並非公司內部的營運組織，故無法有簽核權限，目前針對此議題，將由人資處主動提供協助工會秘書入廠事宜，且每次開立期限長達一個月之入廠單予工會秘書，以便工會秘書進入廠區會所辦理會務。決議：資方評估由工會理事長開單之可行性。執行情形：1.經IT部門評估目前無法由工會理事長開立入廠單，原則上申請作業以三天前為主，臨時申請通知人資窗口即可。2.維持由人資處主動提供協助工會秘書入廠事宜，且每次開立期限長達一個月之入廠單予工會秘書，以便工會秘書進入廠區會所辦理會務。」等語（見原裁決卷第65頁）。

㈥由是觀之，無論依上訴人之工作規則，或參加人與上訴人間之歷來約定或遵行之慣例，參加人欲帶領訪客進入廠內管制區之會所，除該訪客為工會秘書得依106年6月27、28日第3次團體協商之特別約定方式辦理外，其餘訪客之辦理流程原則上為申請單位須於入廠前3天填具申請單位、訪客姓名、身分證號碼及手機號碼、訪客入廠時間及預計停留時間等資料送交員工關係課辦理，經人資處審核確認後，始可帶領訪客入廠，參加人理事長馮澤源對勞雇間上開歷次會議及協商過程皆親自參與，先前帶領訪客進入會所亦依此方式填載訪客資料供審核。則參加人之工會幹部帶領不具工會秘書身分之其他訪客進入會所，除確實有不能依上開原則於3天前辦理手續，復有臨時突發狀況必須入廠之具體情事外，上訴人

要求其應於3天前檢具訪客姓名、身分證號碼等身分資料與填具訪客入廠時間及預計停留時間，供審核通過後，再憑以入內，要屬合理適當。

㈦經核原裁決決定論斷上訴人否准參加人理事長馮澤源於106年10月19日帶領元晶公司企業工會人員入廠之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，無非援引上訴人與參加人上開第3次團體協約協商會議紀錄記載：「執行情形：經IT部門評估目前無法由工會理事長開立入廠單，原則上申請作業以三天為主，臨時申請通知人資窗口即可。」等語，及雙方代理人出席當天協商會議如下內容之對話：上訴人人資處處長劉素齡：「沒有，我想三天前是一個原則啦，如果你們真的有譬如說臨時有需求的話，我想你打電話給Sam(吳文良），Sam(吳文良）馬上找到我，我們去核應該沒有人故意會去卡這個部份。」參加人副理事長黃向陽：「那其實就可以寫說如果臨時的狀況的話，我們以當天聯絡HR的那個窗口，當天也可以核，不能用說我們沒有在三天前，然後就來把我們的卡掉了……」；上訴人聯絡窗口吳文良：「應該是說不是……三天前其實當天的話，也曾經……有那個……澤源他有當天打電話過來……」；上訴人人資處處長劉素齡：「我想這個澤源…就是理事長這邊應該也可以確認啦，之前也應該有那種臨時要入廠，Sam（吳文良）這邊就幫忙的問題嘛，對不對……」、「目前我們應該沒有卡過三天嘛！」等語；並參酌上訴人處理參加人106年6月28日至10月19日期間如下4次所示：1.參加人於8月11日8時34分申請桃園環保局工會理事陳敬儒於8月14日、15日入廠，上訴人於8月11日當日回覆將協助開立入廠單。2.參加人於8月22日16時23分申請桃園市產業總工會理事長莊福凱於8月24日18:00入廠，上訴人於8月23日13時51分回覆同意。3.參加人8月24日9時56分申請桃園市政府勞動局科員陳信豪於8月24日18:00入廠，上訴人於8月24日10時10分回覆同意。4.參加人於9月18日12時整申請桃園環保局工會理事陳敬儒定9月20

日、21日13時整進入參加人會所，上訴人於9月18日下午回覆同意之申請帶領訪客入廠案例，資為認定上訴人自106年10月17日上午10時40分已有充足資訊得就參加人理事長馮澤源上開申請案件為審核，其以無足夠審核時間為由予以否准，違反先前承諾盡力協助進行審核以及開立入廠單之承諾，不具有合理正當之理由，並不因其當天已協助安排上訴人廠區入口大廳會議室H107作為參加人辦理工會交流活動而受影響之主要論據。

㈧然依前引前揭第3次團體協商會議紀錄關於「工會秘書入廠作業」議題所載之全部內容觀之，參加人係就「有關工會外部會務人員（如工會秘書）進入廠區會所」事項提出協商，要求上訴人授權由參加人理事長核發入廠單，上訴人以工會非公司內部之營運組織，無簽核權限，其請求再評估，但同意由上訴人之人資處協助每次開立期限長達1個月之入廠單予工會秘書，並將其執行情形記載：「1.經IT部門評估目前無法由工會理事長開立入廠單，原則上申請作業以三天前為主，臨時申請通知人資窗口即可。2.維持由人資處主動提供協助工會秘書入廠事宜，且每次開立期限長達一個月之入廠單予工會秘書，以便工會秘書進入廠區會所辦理會務。」等語，顯不能認為雙方已就工會秘書以外之訪客入廠事項有進行協商並達成團體協約，原裁決決定忽略全文意旨，只節錄其中「執行情形1」部分之內容，復摘取出席當天協商會議之雙方代理人就該協商議題交談過程中意見交換之片段內容，憑為認定參加人工會秘書以外之其他訪客亦屬上開團體協約適用範圍，明顯斷章取義，且牴觸團體協約法第2條「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」之規定，殊不足取。

㈨又觀諸原裁決決定援引之參加人先前申請帶領訪客入廠之4件案例情形，皆為單一訪客，且訪客身分分別為其他工會理事長與市政府勞動局科員，訪客身分資料單純明確甚易安全

審查，其中第1案與第4案之訪客復係同一人；而本件參加人理事長馮澤源申請之個案情形（見原裁決卷第89至90頁及第97至104頁），其訪客多達8人，且參加人理事長馮澤源於106年10月17日上午10時40分以電子郵件提出申請時，其內容僅填載「10月19日星期四13：00－17：00會所友會參訪」乙詞，而在參加人員欄則填寫參加人之工會人員姓名，至於訪客為何人？人數及姓名等資料，均隻字不提；於106年10月18日下午3時9分先補送訪客姓名等身分資料，迄於當日下午5時20分再補齊各訪客入廠時間與預計停留時間之資料等情，有卷附參加人理事長馮澤源傳送之電子郵件可稽。則本件參加人理事長馮澤源申請訪客入廠之人數多達8人，訪客身分非如前揭4件案例之訪客單純明確為工會理事長1人或政府機關公務人員1人之情形，可立即辨識其來歷背景，進行許可入廠與否之風險評估，參加人理事長馮澤源延至106年10月18日下午5時20分始備齊訪客之具體資料供審查，距到訪時間不及1日，殊難責求上訴人之承辦人員必須利用下班時間，連夜疲於完成審查。且衡情參加人必須提早著手規劃，並與元晶公司企業工會聯繫接洽完妥，始能決定舉辦系爭交流活動，明顯非屬臨時突發狀況，足認其有充裕時間可以在來訪3日前，備齊申請訪客入廠所需之具體資料供核，且依參加人理事長馮澤源過往辦理訪客入廠之豐富經驗，對於申請訪客入廠必須於入廠前3天填具申請單位、訪客姓名、身分證號碼及手機號碼等基本資料送核通過後，才能帶領入廠等手續規定，知之甚稔，並無非經命補正不知如何辦理之情事。綜觀本件個案上開情況，對照上開原裁決決定所舉之4件案例情形，彼此案情大相逕庭，不能相提併論，顯不能將上開4件案例視為常規慣例，據以評價上訴人處理本件申請案件係無效為差別待遇，反而應認為上訴人過往對於參加人理事長馮澤源申請訪客入廠，均盡力協助完成，本件申請案件確實因為參加人理事長馮澤源倉促提出申請，復自始不檢附8位訪客資料，延至系爭交流活動舉辦前1日下午5時20分始備

齊訪客入廠應提出之具體資料供審核，致使上訴人不及審查，始無法允許訪客入廠，方與事證情況相一致。職是之故，堪認本件參加人理事長馮澤源明知申請訪客入廠，須於3日前填具訪客入廠時間與預計停留時間及訪客身分資料供上訴人審核，客觀上並無不能履行之情事，卻違背誠實信用原則，故不於期限內提出，導致元晶公司企業工會會務人員無法進入廠內管制區之會所參加系爭交流活動，無從認定上訴人有故為延宕或怠於審查，或違反承諾或團體協約，或與常規慣例為差別待遇之情形，方符論理用法之允平。原裁決決定未察同解異，明顯有錯誤類比及將偶例當成通則之邏輯謬誤。

㈩又衡諸本件上訴人對於參加人理事長馮澤源辦理上開多人參與之系爭交流活動，未事先接洽協調，猝然提出申請，雖不能及時審查，無法許可其進入公司管制區內之會所辦理，但經協調後，即刻適時安排廠區入口大廳會議室H107供作系爭交流活動場所，並無不許在公司辦理工會活動之情事，難認其有不當勞動行為之主觀認識與客觀行為，自不該當於工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。則被上訴人作成原裁決決定認定上訴人於106年10月19日否准參加人理事長馮澤源申請帶領元晶公司企業工會會務人員進入上訴人廠內管制區之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，明顯有認定及評價事實不當，致使適用法令不當之情事，原判決仍採酌其論斷理由予以維持，亦同有此違背法令之情形。

六、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，而維持原裁決決定關於主文第1項部分，既有上述違背法令之情形，上訴人請求廢棄，為有理由，且依原判決確定之事實，本院已可自為判決，爰將原判決廢棄，並將原裁決決定關於主文第1項部分撤銷。

七、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　16　　日

最高行政法院第一庭

審判長法官　侯　東　昇

法官　王　碧　芳

法官　簡　慧　娟

法官　鍾　啟　煌

法官　蔡　紹　良

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　16　　日

書記官　莊　子　誼