臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@107年度訴字第717

）FKT64W1Z1X5L0;@108年10月24日辯論

原　　告　台灣美光晶圓科技股份有限公司
代　表　人　徐國晉（董事長）
訴訟代理人　蔡惠娟律師
　　劉彥玲律師
　　彭建仁律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）
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工會
代　表　人　馮澤源（理事長）

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國107年3月30日106年勞裁字第63號不當勞動行為裁決決定書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序事項：

壹、原告代表人原為葉仁傑，於本件訴訟進行中變更為徐國晉，茲據原告現任代表人依法具狀向本院聲明承受訴訟（見本院卷第331至342頁），核無不合，應予准許。

貳、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限，行政訴訟法第111條第1項定有明文，本件原告訴之聲明原為「（一）原裁決

決定撤銷。（二）訴訟費用由被告負擔。」，嗣於民國107年8月29日準備程序期日變更為「（一）原裁決決定不利原告部分撤銷。（二）訴訟費用由被告負擔。」，本院認為適當，准其訴之變更，合先敘明。

乙、實體方面：

壹、事實概要：

緣參加人於民國106年10月17日上午10：40對原告之聯絡窗口吳文良與姚姿緯發出電子郵件，副本收件人包含原告人資處處長劉素齡，該郵件記載「10月19日星期四13:00－17:00會所友會參訪」，又參加人於106年10月18日下午15：09對原告之聯絡窗口吳文良與姚姿緯發出電子郵件，該郵件記載「本會友會元晶工會，至本會會所參訪，煩請協助開單，謝謝！」。嗣參加人於106年10月18日下午17：20對原告之聯絡窗口吳文良與姚姿緯與原告人資處處長劉素齡等人發出電子郵件，該郵件記載「人員預計13：00入廠，17：00出廠。」「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！」。於106年10月19日當天原告拒絕參加人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會（下稱元晶工會）入廠進行交流，後經參加人工會理事長馮澤源聯繫桃園市政府勞動局羅崴駿專員介入協調，原告方協助安排於原告入廠區入口廳會議室H107，讓參加人友會元晶工會進行交流。參加人遂以原告上揭行為構成工會法第35條第1項第5款暨團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，向被告提起不當勞動行為之裁決申請，經被告於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），原裁決決定如下：「一、確認相對人（即原告，下同）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（即參加人，下同）其餘裁決申請駁回。」原告不服原裁決決定，而提起本件行政訴訟。

貳、本件原告主張：

一、原告與原告公司之工會就工會之訪客入廠事宜已達成合意，工會應於訪客到訪前三日向原告申請入廠，工會知悉並數次明示承諾應依據公司規定申請訪客入廠。因此，原告對於企業工會並無任何不當影響、妨礙或限制，本件並無工會法第35條第1項第5款之違反：

（一）查105年11月，參加人工會由包括理事長馮澤源代表簽署確認之「申請訪客入廠注意事項與切結」規範訪客入廠之「申請流程」為「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三天提供入廠人員基本資料給員工關係課，以便開立入廠單」。次查，106年6月27日、28日，第三次團體協約協商會議，針對工會之訪客入廠，由理事長馮澤源代表之工會與原告達成之合意為「訪客入廠前三日應向原告提出申請」。因此，工會及其理事長馮澤源自當知悉工會之訪客入廠需要於三天前申請。實際運作上，工會於預計有訪客入廠時，均以電子郵件寄信給原告人資部門聯絡窗口（即原告知員工吳文良或姚姿瑋）申請訪客入廠，原告人資部門聯絡窗口再進行內部審核程序。且原告與企業工會於106年6月27、28日第三次團體協商會議再次重申工會訪客入廠應於三日前申請之規定，惟若

工會有臨時突發情況無法於三天前提出申請，原告仍願意盡力縮短審核期限，但原告本享有合理審核作業期間，且本有否決訪客入廠之權力，始符合憲法所保障原告對於自己廠區及設施財產享有所有權及得自由使用管理之權力。

（二）由上可知，原告與企業工會早於105年9月22日工會成立之初即就工會訪客入廠應於三日前申請事宜達成合意，且工會訪客申請入廠適用之程序較原告其他員工現行所適用之規則較為優惠，並無任何不當勞動行為或不利益對待行為。

二、原裁決決定竟罔顧客觀證據而認定工會於10月17日已提出訪客入廠申請，顯有認定事實不憑證據之違法，應予撤銷：

（一）原裁決決定認為馮先生106年10月17日電子郵件已有提出入廠申請云云。惟查，姑不論馮先生106年10月17日電子郵件，並不符合應於「三日前」提出入廠申請之規定，況馮先生該郵件主旨為「工會活動通知」，內容係預告工會當週擬進行之活動，並列有工會的參加人員以及活動時間。工會歷來均以此種郵件作為工會幹部申請會務假之根據，而非訪客入廠之申請。況馮先生該郵件並未列明訪客之人數、姓名、職稱、身分證字號、車號、到訪日期、到訪地點等必要資訊，且無申請訪客入廠之意思表示，亦與過去工會申請訪客入廠應明列訪客資訊、人數、在廠停留起訖時間及申請入廠之意思表示等之內容與格式完全不同，原告根本無可能對於毫無訪客資訊之郵件進行入廠申請審核。原裁決決定認為馮先生106年10月17日電子郵件已提出訪客入廠申請云云，顯有認定事實不憑證據之違法。甚且，工會理事長馮先生於000年00月00日下午3時許寄送電子郵件予原告人資部門之電子郵件，標題為「10/19工會

訪客入廠，請協助開單，謝謝！」，內容亦載有申請入廠之意旨，並列明訪客人數、姓名等資訊，故馮先生10月18日郵件才係工會訪客入廠之申請。

（二）如前所述，工會與原告之合意及實際運作均為工會應於三日前寄送電子郵件申請訪客入廠，並列明訪客姓名、身分證明文件字號、服務公司機構、車牌號碼、入廠時間及停留時間長短等等基本資訊。原裁決決定認為工會10月17日通知工會活動之電子郵件即已提出訪客入廠申請，亦即是認定工會得以「友會參訪」寥寥數字完成訪客入廠申請手續，並要求原告應立即於完全不知道訪客人數、姓名及所屬單位等資訊的情形下處理入廠申請，否則即屬支配介入工會活動之行為，原裁決決定之認定顯然與工會與原告達成之合意以及已建立之申請及審核慣行不符。

（三）又依前揭第三次團體協約協商會議中，原告與企業工會對於「工會訪客入廠應提前三日申請」之合意與規定，只是若「例外臨時情況而不及於三日前申請時，原告亦會盡力縮短審核期限」，惟原告人員願意盡力縮短審核期限，是基於協助及維持勞雇和諧之立場，並非義務。此外，不論如何，原告對於訪客入廠本應有合理審核作業時間，不應期待企業工會一旦提出訪客入廠申請，原告就必須立即完成審核，更不應解釋對於企業工會之訪客入廠申請，原告只有核准一途，不得否決，否則企業工會之「申請」無異將發生「通知」之實質效果，反而剝奪及限制原告對於自己廠區及所有設施財產所享有自由使用與管理之權限。

（四）本件馮君申請其他工會八名人員入廠，擬於106年10月19日入廠與工會交流，此參訪活動乃顯可事先規劃安排及申請之事宜，工會理事長馮澤源明知訪客入廠應於三日前提

出申請，卻刻意遲於訪客到訪前一日（即106年10月18日）下午才提出申請，未遵守雙方之團體協商合意且顯非「臨時突發狀況」。原告員工之工作時間為早上八點至下午五點，工會遲延提出申請，致原告人資部門無足夠時間審核，原告員工吳文良因而於10月18日晚間致電工會理事長馮澤源先生溝通，告知馮先生因作業時間不及，無法開立入廠單，馮先生於電話中同意先行取消此次訪問行程。換言之，本件參訪案依原告與工會之明確合意，理應適用三日前提出申請之規定，係屬馮君恣意違背合意與規定，惡意壓縮原告人資部門人員之作業時間，造成原告與企業工會間之誤解。

（五）承上，其他工會八名成員擬於106年10月19日來訪進行工會會務交流，顯為早已安排決定之行程，不符合臨時突發情況，馮君遲於到訪前一日離原告員工下班不到二小時方申請訪客入廠，且於下班後才提供完整之訪客資料，顯然違反原告與企業工會之合意及原告對於所有員工皆要求確實遵循之進出廠管制規定，原告否決馮君申請，一切符合規定，否則無異剝奪原告對於自己廠區及所有設施財產所有權之自由行使。

（六）依證人吳文良證詞可知，於參加人未提前三日提出申請之情形下，吳文良確係依據第三次團體協約協商會議之結論，盡力為參加人尋求人資處處長之同意，106年10月18日下午5點20分，該時已係下班時間，參加人始備齊申請訪客入廠所需資料，吳文良即嘗試聯絡人資處處長，惟至當日晚間7時許仍連絡不到處長，為免延誤工會活動，吳文良主動聯絡參加人馮理事長並通知原告無法許可其訪客入廠，以利參加人應變調整，足證原告人員在下班時間仍努

力處理企業工會訪客入廠申請。然而，原告人員雖因當晚無法聯繫人資處處長而無法許可入廠，斷不能因此謂稱原告刻意打壓工會云云。本件實係因企業工會未遵守訪客入廠應於三日前申請之要求，導致原告不及審核而無法同意入廠，自當不應藉題發揮，無端指責原告妨礙工會活動。

三、馮先生個人雖違反工會與原告間團體協商合意，但原告當日仍緊急調撥廠區會議室，供工會使用，令工會當日與其他工會交流之活動順利完成，工會活動並無任何影響、妨礙或限制之結果，本件並無違反工會法之情：

（一）馮先生電話中已同意取消本次其他工會會員入廠訪問行程，其明知已違反需於三日內申請訪客入廠之規定，亦未取得原告對於訪客入廠申請之核准，詎料馮先生卻於106年10月19日仍執意帶領其他工會會員欲進入原告之廠區，顯然違反雙方團體協商合意，然原告於106年10月19日當日仍願意努力緊急調撥廠區內會議室，供工會與其他工會八名會員進行交流，並未依憲法及法規所賦予對於廠區企業設施之所有權及管領權而拒絕訪客入廠。更遑論原告於106年10月19日為維護勞資和諧，在馮君於原告在前一日已明確拒絕訪客入廠申請之情形下，仍執意強行帶訪客擬進入原告管制廠區之情形下，原告人資部門更臨時盡力緊急商借相關場所令企業工會當日與友會交流之活動圓滿完成，無發生任何妨礙工會活動之結果。

（二）依最高行政法院102年度判字第294號判決，工會法第35條第1項第5款之構成，必須雇主有支配介入的行為，且發生或導致工會組織、活動產生不當影響、妨礙或限制之結果，始足當之。依據106年10月19日來訪之元晶太陽能科技股份有限公司企業工會（元晶工會）於社群網站Facebook

之貼文，足證企業工會與元晶工會當日活動順利完成。元晶工會貼文表示本次工會交流活動：「學習工會運作經驗」、「獲益良多」、「美光工會的工會辦公室是這間的二倍」、「公司果然大器」等，並上傳當日活動照片，其中包括三張會議室內開會之照片，當日參與元晶工會來訪活動之企業工會理事長馮君、秘書陳彥凱（Facebook帳號名稱「陳麥兜」）二人亦出現在照片中，二人皆對該推文按讚回應，企業工會秘書陳彥凱更留言稱：「今天收穫好多，元晶工會加油」，足證原告確實全力安排管制區外之會議室，促使當日企業工會與元晶工會之交流活動順利進行完成，元晶工會並對於原告提供之會議室多所稱讚，顯然原告並無支配介入工會活動之行為，更未發生或導致工會組織、活動產生不當影響、妨礙或限制之結果，反而積極促成企業工會與其訪客之交流活動本件並無違反工會法第35條第1項第5款情事甚明。

四、被告稱不當勞動行為裁決委員會所作成之裁決決定具合議性質、有專業性、判斷餘地，法院為審查時應予尊重云云。惟查，憲法第16條明文保障人民訴訟權，按司法院釋字第418號、第430號等解釋意旨，人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，法院亦有依法審判之義務，不得因身分或職業等任何關係，即剝奪或限制其依法救濟的權利。被告下轄之不當勞動行為裁決委員會自不能例外，並無任何法律依據足以推論不當勞動行為裁決委員會所為裁決決定，即應免除司法審查或給予低密度之司法審查，否則顯與憲法賦予人民訴訟權之意旨相悖。準此，即便是不當勞動行為裁決委員會所為之裁決決定，性質上仍為行政處分，本應依法接受司法審查。

五、至於參加人稱原告既然對機密如此慎重，卻故意將參加人會所設置於管制區云云，顯非事實。蓋雇主並無提供會所予工會使用之法定義務，原告秉持善意，於參加人成立之初，即提供會所場地予參加人使用，未料參加人竟以該會所地點不佳，反而要求原告提供其他場地，並藉此另案提出不當勞動行為裁決（106年勞裁字第19號案），經被告駁回在案。原告基於勞資和諧目的，仍參酌參加人意見，於廠區內提供多處地點供參加人挑選作為會所地點，參加人逕自挑選如參證2所示之地點作為參加人工會會所，惟參加人現竟罔顧會所地點係參加人自行挑選之事實，妄稱會所位置係「原告刻意安排」，不實指涉原告基於善意提供會所之舉動「有可議之處」，完全抹滅原告促進勞資和諧之舉，實屬遺憾。

六、勞資雙方之互動，應秉持誠信原則。被告捨此不論，容任參加人仗持自己為企業工會，罔顧本件參加人違反訪客入廠應於三日前提出申請之要求，竟遲至前一日才提出申請，導致原告不及審核而無法許可入廠，且在原告人員已於106年10月18日晚間明確告知參加人理事長馮澤源先生，原告無法許可訪客入廠，馮理事長亦同意本次活動改期後，於隔日仍執意帶領其訪客欲進入原告廠區，參加人刻意製造衝突，罔顧原告對其處所之管理使用權限意圖甚明。惟為維持勞資關係和諧，原告人員仍盡力緊急協調尋求會議場所，才使企業工會因此順利完成與其他工會交流活動，參加人並旋及對原告提起不當勞動裁決申請，更顯其有意激化並造成勞資關係緊張。被告未考慮參加人違反訪客應於三日前申請之規定、原告盡力協助參加人參訪活動順利完成及元晶工會於活動結束後認為交流活動順利完成等情，卻率斷為對原告為不利之認定。原裁決決定確實有諸多認事用法之謬誤，應予撤銷等

情。

七、並聲明：

（一）原裁決決定不利原告部分撤銷。

（二）訴訟費用由被告負擔。

參、被告則以：

一、查原告公司既於第三次團體協約協商會議表明，如原告公司工會臨時有需要，原告公司不會亦不曾以「三天申請期」為由拒絕原告公司工會之訪客入廠申請。次查，原告公司代理人於勞動部106年勞裁字第63號案件107年3月16日詢問會議中，亦表明原告公司並非以三天申請期為由否准本件原告公司工會提出之106年10月19日友會參訪入廠申請。因此，原告與參加人工會之合意內容為：「三日前申請」僅係訓示規定，並無強制效力，不得用以准駁參加人工會訪客入廠申請。則原裁定認定「雙方於第三次團體協約協商會議中，對於入廠申請之審核不以三天申請期限為絕對標準，而繫於相對人有無足夠之審核時間，亦有共識」、「故應審究者為，相對人拒絕申請人友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會之人員進入位於相對人廠區之會所，是否因無合理審查時間而有合理正當之否准理由？」，其認定事實與判斷標準均無違誤。是以，原告公司再三表明如原告公司工會臨時有需求，原告公司不會亦不曾以三天申請期為理由，否准原告公司工會之訪客入廠申請。故原裁定不以「是否符合三天申請期」為本案判斷標準，並無違誤。

二、原告公司工會於106年10月17日上午10時40分的電子郵件，已載明友會來訪、時間、地點，並已寄送原告公司負責聯絡窗口。標題、身份證字號、車號等有無記載，不影響其作為訪客入廠申請，至多僅係要求補正。是以，原裁決並非要求

原告公司必須僅憑原告公司工會106年10月17日之電子郵件進行審核，而係認原告公司有一天多的時間可以要求補正，卻捨此不為，其後再以審核時間不足為由否准訪客入廠申請，並無合理正當理由：

（一）原告主張原告公司工會理事長於107年10月17日之電子郵件標題為「工會活動通知」，而非「某日工會有活動，請協助開單」，郵件亦未列明訪客人數、姓名、職稱、身份證字號、車號、到訪日期、到訪地點、停留時間等必要資訊，故該電子郵件並非原告公司工會訪客入廠之申請，原裁決認原告公司工會理事長於106年10月17日已經提出訪客入廠申請，有認定事實不憑證據之違法云云。惟查，於勞動部106年勞裁字第63號案件106年12月21日第一次調查會議中，相對人之代理人蔡惠娟律師答：「相證4之申請書乃華亞科時代所使用，自相對人成為美光集團一員後，申請人之訪客入廠申請皆以電子郵件之方式寄送相對人之聯絡窗口辦理」。「106年8月14日前相對人之聯絡窗口為吳文良先生，自姚經理任職後，姚經理與吳先生並列為聯絡窗口，此亦為申請人所明知」。是以原告公司工會理事長於106年10月17日以電子郵件方式向原告公司提出友會到訪乙事，該電子郵件人之收件人包含原告公司之聯絡窗口吳文良先生與姚姿緯小姐，以及原告公司審核申請人入廠申請事宜之相對人人資處處長劉素齡，其申請方式及對象均無違誤。

（二）然審核時間應該多久才算足夠合理，依據前述原告與參加人工會團體協商會議中，原告公司人資處經理吳文良：「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」，以及原告公司工會副理事長

黃向陽：「…讓我們可以尋找HR的窗口，當天核也變成是一種途徑」，足認原告與參加人工會均認可以「當天申請當天核」，審核時間不會不夠。本件參加人工會之訪客並非106年10月19日上午就要入廠參訪，而是下午一點才要入廠參訪，而參加人工會106年10月18日之電子郵件並非原告遲至106年10月19日始接收，而是106年10月18日下午即已接收，並於106年10月18日下午予以回覆。是以，退步言之，縱以參加人工會106年10月18日之電子郵件而論，依據前述原告與參加人工會團體協商會議之內容，原告亦非無足夠時間審核。

（三）惟查，由前述勞動部106年勞裁字第63號案件相證8號至相證11號原告公司工會申請訪客入廠電子郵件內容，已清楚顯示縱原告公司認所需審核資訊有所欠缺，原告公司過去慣例係會要求原告公司工會補正。原裁決第30頁亦清楚表示「相對人窗口姚姿緯小姐於106年10月18日下午17：09要求申請人提出訪客入廠時間與預計停留時間（申證2），實乃忽略申請人於106年10月17日上午10：40之電子郵件中早已載明相關事宜（申證1）；且若相對人認為申請人未提出友會人員名單而無法進行審查，其自106年10月17日上午10：40迄次日下午5點多之一日多之期間，均未通知申請人有補正資料之必要、亦未給予申請人補正之機會，反而於106年10月18日於臨近下班時間始由相對人窗口姚姿緯小姐首次回覆申請人之入廠申請」、「相對人自難再以無足夠之審核時間為由而否准申請人之訪客入廠申請，足認相對人否准106年10月19日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，不但與其對申請人表示會盡力協助進行審核以及開立入廠單之承諾有違

，亦不具有合理正當之理由，自構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」。是以原裁決並非要求原告公司必須僅憑「友會參訪」數字進行審核，原裁決係以原告公司自己虛擲一天多的時間不要求原告公司工會補正資料，等到106年10月18日下午臨近下班時間才首次回覆原告公司工會之訪客參訪申請，並藉此以無足夠審核時間為由否准原告公司工會之訪客入廠申請，認定原告公司之否准無合理正當理由。

三、原告公司工會既係申請友會至原告公司工會會所參訪，原告公司當日縱經協調，仍未同意友會至原告公司工會會所參訪，而僅同意另尋會議室供原告公司工會與友會交流，此已顯然限制原告公司工會之活動內容無疑。再者，原裁決第31頁亦已表明「申請人同意之目的在於避免勞資間之衝突進一步擴大，並不能以申請人妥協讓步之行為正當化相對人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進行交流之行為」，否則豈不變相鼓勵公司繼續違法限制工會活動，而使避免勞資間之衝突進一步擴大而暫時妥協之工會蒙受不利益，從而變相要求工會方日後絕對不可妥協，使勞資雙方之衝突進一步擴大。是以，原告公司工會之妥協讓步，不能正當化原告公司否准原告公司工會申請友會元晶太陽能科技股份有限公司企業工會入廠進行交流之行為。原告主張106年10月19日原告公司已另提供會議室供原告公司工會與友會交流，故工會活動未受任何影響云云，既與事實不符，其主張亦不足採。

四、原告公司工會106年10月17日電子郵件既已表明友會參訪地點為原告公司工會會所，由106年6月27日、28日原告公司與原告公司工會第三次團體協商會議紀錄（參勞動部106年勞

裁字第63號案件申證七號）中，原告公司與原告公司工會就原告公司工會會所位址討論多所爭執乙事，亦可證明原告公司明知原告公司工會會所在原告公司廠區內。而訪客進入原告公司廠區須經原告公司審核同意乙事，更是原告公司自己的要求。原告竟主張看到原告公司工會提出友會參訪原告公司工會會所之電子郵件時，原告需要字斟句酌，才能想起原告公司工會會所係位於原告公司廠區內；原告需要詳細思量，才能想起訪客進入原告公司廠區須經原告公司審核，甚至進而主張此將徒增原告公司成本云云。原告此等主張顯與常理有違，應不足採。

五、依107年10月3日準備程序筆錄，原告訴訟代理人問：「請問收到106年10月18日馮澤源5點20分的Email後你是如何處理？」，證人吳文良答「這部分我就針對馮澤源所提供的訪客資料，再確認是否資料齊全，然後去聯繫我們的主管，但是因為那時候已經是5點半以後的事，所以當下無法找到我的主管，一直到晚上七點多左右，還是無法聯繫上，所以我有趕緊打電話給申請人馮澤源告知此核准作業尚未完成，請他改期，我記得他在電話上有回覆我ok」。即依據證人吳文良之證詞，原告在106年10月18日晚上通知參加人工會時，係表示「核准作業尚未完成」，而非「原告已經拒絕參加人工會提出之訪客入廠申請」。然查，於106年勞裁字第63號案件第一次調查會議時，原告代理人主張之過程為「相對人承辦人員吳文良於當日下午8時以電話和馮澤源先生討論此申請案，並告知申請人未依員工手冊規定及雙方於第三次團體協約協商會議所達成之合意至少應於三日前以書面申請，並提供相關資料，故相對人拒絕此次訪客入廠。惟106年10月19日下午，馮澤源先生不顧相對人已拒絕訪客入廠之申請，

仍強行欲帶領元晶工會代表進入相對人之管制廠區」（參原裁決案機關卷第52、53頁）。因此，依據原告於原裁決案第一次調查程序所述，106年10月18日晚上吳文良電話聯繫參加人工會馮澤源時，係明確告知參加人工會「原告拒絕參加人工會之訪客入廠申請」，而翌日下午參加人工會馮澤源係「不顧原告已拒絕訪客入廠之申請」，而欲強行帶元晶工會人員進入廠區。由上可知，證人吳文良於107年10月3日之證詞，與原告於原裁決案106年12月21日第一次調查會議之陳述內容相互矛盾，證人吳文良稱參加人工會自行同意改期云云顯然不實等語，資為抗辯。

六、並聲明：

（一）駁回原告之訴。

（二）訴訟費用由原告負擔。

肆、本件參加人則以：

一、原告於106年10月17日接獲參加人通知有關參加人訪客（元晶工會）參訪活動，於106年10月18日參加人再將元晶工會到訪人員及車輛名單資料以Mail通知原告，經證人吳文良證稱已確認，然就原告爭執本件訪客入廠原告有無充足審核時間之點，乃裁決委員依據證據及專業經驗法則自由心證所為之決定，非參加人所可干涉，乃至於原告雖在本件不願意協助開立入場單之口頭爭執後，勉為其難安排新人面談室作為參加人與友會交流之會議場地之行為，是否可合理化事前原告未予協助開立入場單之行為顯難構成打壓工會之情，亦為裁決委員依據證據及專業經驗法則自由心證所為之決定，惟參加人僅尊重。然參加人需再陳明，證人吳文良所述於106年10月18日晚間曾致電參加人馮澤源，並取得同意取消或更改106年10月19日之友會參訪行程並非事實，參加人馮澤源

再次陳明「未同意取消或更改友會到訪之行程」。

二、針對106年10月19日參加人友會到訪，雖經原告因細故安排於原告提供之會議室（新人面談室）舉行，然，該處所與元晶工會原訂參訪參加人會所之情有所差別，且元晶工會該次參訪主要目的之一乃為針對伊會所尚待改進，欲收集參加人會所之情狀，以利向元晶公司請求比照，另，參加人友會到訪卻僅能於原告所提供之場地舉行交流，參加人與友會交流會談皆會有所侷限（害怕遭立場不同之資方清算，嗣後參加人理事長遭原告不當解雇即已應驗），故無法暢談，更甚者，參加人與友會害怕原告於該處所設置錄音器竊錄參加人與友會之談話，伺機介入妨礙參加人工會會務運作，此情非未參與會談之第三者原告及證人吳文良可揣測的。此等亦是參加人所認裁決委員作出原告違反不當勞動行為裁決之考量。

三、證人吳文良於證詞中所述，於106年10月19日參加人友會訪客到訪時現場氣氛和緩，原告員工姚姿瑋小姐隨後亦有到參加人友會訪客接待現場，然，原告卻於本件標的裁決案件第1次調查會議紀錄第4頁第5行末至第8行，原告訴訟代理人蔡惠娟律師陳述「惟106年10月19日下午，馮澤源（參加人）先生不顧相對人（原告）已拒絕訪客入廠之申請，仍強行欲帶領元晶工會代表進入相對人（原告）之管制廠區。」原告員工姚姿瑋小姐更於106年10月31日發文予桃園市政府勞動局陳述「貴會理事長（參加人）嗣後竟違反承諾，旋即透過公司線上訪客登記系統申請和公司業務及營運無關之訪客入廠，並於10月19日逕自帶領訪客到廠。」此情顯與證人吳文良所述之事實不符，已涉觸犯勞資爭議處理法第44條第4項虛偽說明之行為及刑法第214、215條之罪刑，呈請法官於本件一併審酌。

四、原告所述工會活動並未發生任何影響、妨礙或限制之結果，並於提出參加人友會網站上之圖文為佐，然，參加人與參加人友會（元晶工會）於106年10月19日預定之參訪目的之一乃工會會所之參觀（包含會所環境、佈置及設施等），由參加人元晶工會之聲明可證，顯見工會活動已受影響。次者，原告試圖以未開立入出廠單之方式阻擋參加人友會訪客到訪與參加人交流會所、會務之情，已嚴重影響嗣後參加人工會訪客之到訪作業安排，原告於第一次調查會議答辯時（參調查紀錄）將原卷相證7之內容「臨時突發狀況」，擴大解釋為「重大緊急意外事故」，此意思表示明顯與第3次團體協約協商原意相違悖，更可證原告說詞乃狡辯矣，故遑論嗣後參加人工會活動確實受到限制。再者，參加人工會原預計再與原告就訪客入出廠程序協商，可是參加人理事長卻於協商前一小時遭原告解雇，工會活動會務因此受到妨礙。

五、原告一再提及原告如何重視機密，然，參加人多次要求原告將參加人會所設置於管制區外並未被原告所採。且參加人於第3次團體協約協商時，亦一再陳述會所設於管制區內可能造成原告與參加人就訪客入廠事宜將發生爭議，然原告如對原告之機密如此慎重，卻故意將參加人會所設置於原告管制區三爪門內之行為豈無可議之處等語，資為抗辯。

六、並聲明求為判決：

（一）駁回原告之訴。

（二）訴訟費用由原告負擔。

伍、兩造不爭之事實及兩造爭點：

如事實概要欄所述之事實，業據提出勞動部107年3月30日106年勞裁字第63號案不當勞動行為裁決決定書（見本院卷第23至56頁）、105年9月22日討論會會議紀錄（見本院卷第58

頁）、第三次團體協約協商會議有關訪客入廠申請之逐字稿（見本院卷第59至61頁）、參加人理事長106年8至10月間電子郵件（見本院卷第62至73頁）、106年10月26日監視器畫面截圖（見本院卷第74至77頁）、107年度桃院民公偉字第0190號公證書（見本院卷第148至165頁）、勞動部107年勞裁更（一）字第2號案裁決決定書影本（見本院卷第166至193頁）等原處分卷、訴願卷所附證物為證，其形式真正為兩造所不爭執，堪信為真，兩造之爭點厥為：

一、原告於106年10月19日拒絕參加人友會元晶工會入廠進行交流之行為，是否具正當理由？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」？

二、原告當天仍調撥廠區會議室供參加人與元晶公會交流，是否得據此主張無任何影響、妨礙或限制參加人工會活動之結果，而未違反工會法？

三、原裁決確認原告構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，有無違誤？

陸、本院之判斷：

一、本件應適用之法條與法理：

工會法第35條第1項規定：「雇主或代表雇主行使管理之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利

之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

二、原告於106年10月19日拒絕參加人友會元晶工會入廠進行交流之行為，不具正當理由，原告已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

（一）原告雖主張工會應於訪客到訪前三日向原告申請入廠，若「例外臨時情況而不及於三日前申請時，原告亦會盡力縮短審核期限」，但縮短審核期限並非原告義務。原裁決決定認定工會於10月17日已提出訪客入廠申請，顯有違法，工會理事長馮澤源刻意遲於訪客到訪前一日（即106年10月18日）下午才提出申請，因當晚無法聯繫人資處處長而無法許可入廠，並非告刻意打壓工會云云。

（二）惟查：

1、原告與參加人工會於106年6月27日、28日所舉行之第三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。」，已說明臨時申請亦可，「三天前申請」並非絕對應遵守之事項。參諸雙方協商代表於第三次團體協約協商會議時，參加人副理事長黃向陽稱：「那如果有臨時狀況我們就找到HR窗口也是為可行方式嘛，就是公司不能這邊說你沒有三天我就不跟你核嘛，假設我們已經通知了HR窗口，那當天理論上就應該可以進來了嘛！」、「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……」，原告人資處處長劉素齡稱：「對，但是……我想就是通知了之後，你還是要

讓我們有時間開單核單嘛！」、「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。」、「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！」（見本院卷第59-60頁），可知雙方於第三次團體協約協商會議中，均同意入廠申請之審核不以三天申請期限為絕對標準，而繫於原告有無足夠之審核時間。再觀諸原告就參加人106年6月28日至10月19日期間所提出外部訪客四次入廠申請：第一次、參加人於8月11日8:34申請桃園環保局工會理事陳敬儒於8月14日、15日入廠，原告於8月11日當日回覆將協助開立入廠單。第二次、參加人於8月22日16:23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，原告於8月23日13:51回覆同意。第三次、參加人8月24日9:56申請桃園市政府勞動局科員陳信豪於8月24日18:00入廠，原告於8月24日10:10回覆同意。第四次、參加人於9月18日12:00申請桃園環保局工會理事陳敬儒定9月20日、21日13:00進入參加人會所，原告於9月18日下午回覆同意（見原分卷第97-104頁之相證8至相證11），原告就前揭非三天前申請之臨時申請，並未要求參加人提出有天災、重大工安意外等突發情形等理由，即同意外部訪客入廠之申請，可知臨時申請並不限於天災、重大工安意外等突發情形。且原告於勞動部106年勞裁字第63號案件107年3月16日詢問會議中，黃主任裁決委員問：「資料

上有顯示4次訪客申請未於3日前提出申請，但同意，請相對人說明。」，相對人即原告公司代理人蔡惠娟律師稱：「應給予合理的審核時間。我們有遵守第3次團體協商的決議，不會因三天的原因就拒絕。10月19日之友會到訪之申請純粹是沒有合理的審核與作業期間。」（見原分卷第137頁），亦可知若原告有足夠之審核時間，縱參加人未於三天前申請，亦不構成原告拒絕參加人友會參訪之正當理由，是原告主張本件參加人未於到訪前三日申請原告拒絕參訪具有正當理由云云，不足採信。

2、參加人於106年10月17日上午10：40即以電子郵件對原告提出擬於106年10月19日下午13:00至17:00於其會所辦理友會參訪乙事，該郵件人之收件人包含原告之聯絡窗口吳文良與姚姿緯，以及審核參加人入廠申請事宜之原告人資處處長劉素齡，該電子郵件內容僅一頁，一望即清楚可見「友會參訪」、「到訪時間：10月19日」、「停留時間：13：00～17：00」、「到訪地點：會所」等訪客入廠之訊息（見原分卷第6頁），原告應可識別前揭電子郵件係參加人工會所提出之「106年10月17日下午13：00至17：00友會將參訪位於原告公司廠區內之原告公司工會會所」之申請，原告猶主張訪客入廠乙事未寫明於電子郵件標題，該電子郵件並非訪客入廠之通知申請云云，已不足採，易言之，參加人第一次提出友會元晶工會入廠至參加人會所中交流之時間，為106年10月17日上午10：40（即到訪前二日之上午），而非於訪客到訪前一日下午。且參加人於未獲原告回應下，於106年10月18日下午15：09時再次提出友會訪客入廠申

請，並附記友會到訪人員名單（包含人名、身分、身分證字號與車號見原分卷第7-8頁），原告窗口之一姚姿緯於該日（即106年10月18日）下午17：09回覆參加人之電子郵件中，仍請參加人提出訪客入廠時間與預計停留時間，參加人於下午17：20時即回覆「人員預計13：00入廠，17：00出廠」，並再次附記友會元晶工會之到訪人員名單（見原分卷第7-8頁）。由前述之參加人申請流程可知，若原告認為參加人未提出友會人員名單而無法進行審查，其自106年10月17日上午10：40後即可要求參加人補正，但原告自106年10月17日上午10：40迄次日下午5點多之一日多之期間，均未通知參加人補正，反而於106年10月18日於臨近下班時間始由原告窗口姚姿緯首次回覆參加人之入廠申請，何況106年10月18日晚上至次日10月19日上午，原告亦非無時間審核，原告顯非無合理審核時間。此觀諸證人吳文良於本院107年10月3日準備程序雖證稱：「（問：19日有打電話嗎？）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。」（見本院卷第209頁），但參加人工會理事長馮澤源已否認有於電話中同意先行取消此次訪問行程，益足證明於106年10月18日晚上至次日10月19日上午，原告並非無時間審核，只是吳文良託詞「馮澤源已口頭說要改期」，而未進行審核，難認原告無合理審核時間。參諸參加人工會過去以電子郵件申請訪客參訪進入廠區時，均未記載「身份證字號」、「車號」等，有時甚至連「職稱」都未記載（見原處分卷第97-104頁，相證8-11號），原告縱要求參加人工會補提供資料，亦從未如本案長達

一天多時間置之不理，且於106年10月18日晚上至次日10月19日上午，原告亦非無時間審核，已如前述，是原告主張本案參加人刻意遲於訪客到訪前一日（即106年10月18日）下午才提出申請，且並非「臨時突發狀況」，致原告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云云，均不足採，原告並非無足夠之審核時間，其否准參加人之訪客入廠申請，難認具有合理正當之理由，已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

三、原告當天雖調撥廠區會議室供參加人與元晶公會交流，但仍發生影響、妨礙或限制參加人工會活動之結果：

（一）原告雖主張伊已安排於原告廠區入口大廳會議室H107，參加人友會人員與參加人進行會務交流之目的已達成，參加人之權益絲毫未受損，原告自未構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為云云。

（二）惟查參加人就原告不當影響工會活動等爭議案，自106年起陸續向被告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有九件（106年勞裁字19、22、26、55、63、64、70號、107年勞裁字07、08號），雙方雖曾就106年勞裁字第22號與26號案分別於106年7月5日與同年月12日達成和解，然雙方旋即因團體協商事項發生爭議，參加人於106年10月13日再次提出裁決申請，經被告不當勞動行為裁決委員會於107年1月26日以106年勞裁字第55號裁決確認原告於團體協商期間有構成團體協約法第6條第1項暨第6條第2項第2款不誠信協商之不當勞動行為；另外有原告於106年11月14日「解僱參加人理事長馮澤源」之爭議，正由被告不當勞動行為裁決委員會以106年勞

裁字第70號案（已在訴訟繫屬中）與107年勞裁字第07號案審理中。由上述雙方勞資關係之脈絡可知，相關爭議一再發生，雙方於本裁決案件之前後乃處於高度緊張之狀態，原告拒絕參加人工會友會來訪之申請，應係延續前揭各事件之立場與態度，而非偶發事件，基於原告更有能力協助勞工團結權之行使，本院認為對原告是否構成不當勞動行為之判斷，不宜過於嚴格，應較易避免未來相關爭議一再發生。

（三）經查參加人與參加人友會（元晶工會）於106年10月19日預定之參訪目的之一，乃參加人工會會所（包含會所環境、佈置及設施等），本案原告否准參加人友會元晶工會入廠進行交流之行為，其否准無正當理由，工會活動已受影響，已然構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。至參加人所以會同意友會元晶工會改在廠區入口大廳會議室H107進行交流，其目的在於避免勞資間之衝突進一步擴大，尚不能以參加人妥協讓步之行為，即認為原告前揭否准行為未發生影響、妨礙或限制參加人工會活動之結果。至元晶工會貼文表示本次工會交流活動「學習工會運作經驗」、「獲益良多」、「美光工會的工會辦公室是這間的二倍」、「公司果然大器」，並上傳當日活動照片，及企業工會秘書陳彥凱留言稱「今天收穫好多，元晶工會加油」等等，乃人情世故之禮貌用語，難謂參加人友會入廠交流之申請未生影響，原告主張尚不足採。

四、從而，原裁決確認相對人（即原告）於106年10月19日否准申請人友會元晶工會入廠之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並無違法。原告訴請撤銷不利原告部分之原裁決決定，為無理由，應予駁回。

五、兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　14　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳金圍

法　官　吳俊瑩

法　官　畢乃俊

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代

	理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　14　　日

書記官　簡若芸