

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101年勞裁字第57號

【裁決要旨】

目前就保險業務員與公司間之法律關係之定性，行政法院與民事法院間之見解雖有歧異，惟因本件申請人之工會既係依工會法成立之企業工會，再參酌行政院勞工委員會(90)台勞資二字第0009867號函釋內容，亦肯認保險業務員具有得為勞工身分之空間，為貫徹不當勞動行為裁決制度保障工會合法活動之宗旨，申請人等為該工會之會員，如相對人有工會法第35條第1項各款之行為，申請人等自得依勞資爭議處理法第39條、第51條第1項之規定提起裁決之申請。因此，相對以是否配合工會活動作為特定津貼發給之條件，對該勞工產生實質上之不利益時，應構成工會法第35條第1項第1款之對參加工會活動之勞工為其他不利之待遇之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：蘇甲○○○

許月亭

翁○○○

徐○○○

林宜龍

張甲○○○

蘇乙○○

鄭溫瓊

陳美華

郭德旺

丘宗誠

黃○○

邱唯銘

劉朝炆

劉雅萱

張乙○○

陳志華

鄭○○

陳香伶

李○○

許甲○○

莊敬祥等22人

均住臺北市中山區松江路 206 號 11 樓 1107 室

共同代理人：莊敬祥

住高雄市

共同代理人：王○○

住臺北市

相對人：南山人壽保險股份有限公司

設台北市信義區莊敬路 168 號

代表人：郭文德

住同上

代理人：余天琦律師

崔君瑋律師

陳宏傑律師

均設台北市信義區莊敬路 168 號

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會102年4月12日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、 確認相對人於附表一所示之月份停止給付申請人等孝養津貼之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。
- 二、 相對人應給付申請人等各如附表一所示之金額。
- 三、 申請人陳志華請求之101年3、4月份孝養津貼新臺幣2,740元部分不受理。

事實及理由

壹、程序部分：

一、申請人等主張相對人之部分業務員配合南山人壽保險股份有限公司企業工會「帶勞保回娘家」之活動，向勞工保險局申訴相對人公司未依法為其等投保勞保，經勞工保險局對相對人未為申訴之業務員投保勞保一事處以罰鍰，相對人乃自101年2月24日起陸續為申訴之業務員投保勞保，並自101年3月起陸續停發為目的未投保勞保於職業工會業務員補貼之孝親教養津貼（下稱孝養津貼）。相對人並於101年5月間以「勞保撤銷申訴聲請書」之簽署說帖要求南山人壽企業工會會員配合簽署，不願簽署之人將繼續停止發放孝養津貼，簽署者則相對人將恢復發給孝養津貼。申請人等因不配合相對人之上開簽署行為，因此於101年3月至7月間之孝養津貼遭停發（詳如附表二所示停發月份欄所示），相對人對配合工會活動之申請人等為差別之待遇，其行為該當工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，乃請求相對人應發給申請人等詳如附表二所示之孝養津貼。申請人等係於101年9月14日提起本件申請，經查相對人係於每月15日發放包含孝養津貼在內之業務津貼，為雙方所不爭執，則申請人等請求之101年5月份之孝養津貼之發放日期為101年6月15日，距提起本件裁決之日並未逾90日之期間，符合勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項之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日內為之規定。至於申請人陳志華請求之101年3、4月份之孝養津貼則已逾90日之期間，依勞資爭議處理法第41條第1項之規定，應不受理，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人等主張

- (一) 申請人等22人為相對人之業務員，亦為南山人壽保險股份有限公司企業工會（下稱南山工會）會員，為配合南山工會「帶勞保回娘家」活動，申請人等向勞工保險局申訴相對人未依法為申請人等投保勞保，勞工保險局因此對相對人處以罰鍰。為避免罰鍰，相對人自101年2月24日起陸續為申請人等加保勞健保，並自101年3月起陸續停發申請人等之孝養津貼。嗣相對人在101年5月間內部擬訂「勞保撤銷申訴聲請書」之簽署說帖，說明如申請人等不簽署的話，將停發孝養津貼；如果簽署的話則可以繼續領取孝養津貼，而由相對人全額負擔勞健保費用。因申請人等未配合簽署勞保撤銷申訴聲請書，致孝養津貼被停發。
- (二) 相對人雖稱孝養津貼係以補貼方式取代投保義務，然台北市政府99年2月2日北市勞2字第09910535600號函及同年月12日09930820500號函，已認定申請人等與相對人間不分職級皆為僱傭關係，另依最高行政法院100年判字第2117號判決，亦採同一見解。故相對人本應依法為包含申請人等在內之業務員投保勞保。勞保乃社會保險應強制投保，相對人不得用孝養津貼補貼方式取代投保義務。
- (三) 申請人之一林宜龍，亦曾配合工會活動向勞保局申訴，相對人於101年3月為林宜龍投保勞保，嗣於101年6月間，林宜龍接獲相對人高雄分公司業務行政之電話告知要求簽署撤銷申訴聲請書，林宜龍乃於101年6月28日簽署該撤銷申訴聲請書並回傳予該業務行政人員。相對人於其簽署後即恢復發放孝養津貼，並為林宜龍投保勞、健保及提撥新制勞退金，與未簽撤銷申訴聲請書者有差別待遇。而相對人高雄分公司業務員陳甲○○由高雄分公司為投保單位，亦同時領有孝養津貼，可證明與相對人所稱投保勞、健保在公司，相對人即不提供孝養津貼之說法不符。

(四) 相對人表示不知有誰檢舉相對人未為業務員投保勞、健保云云，但相對人對台灣高等法院101年度勞抗字第30至37號裁定所提起之再抗告事件中，於其再抗告狀附件中，業已提出曾收到勞工保險局要求相對人為檢舉人共1,664人投保勞工保險之公文及名冊，由此可知相對人不僅知悉檢舉申訴之人為何人，更針對提出檢舉之1,664人進行不當抽樣體檢，並要求簽署勞保撤銷申訴聲請書，相對人之行為違反工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，為此請求：

1、確認相對人行為違反工會法第35條第1項第1款之規定。

2、相對人並應給付申請人如附表二所示之金額。

二、相對人答辯：

(一) 申請人等並非相對人之所僱勞工，雙方間並無工會法及勞資爭議處理法之適用。相對人與業務員間之契約關係屬於承攬契約關係，而非勞動契約關係，相對人並未要求業務員上下班須打卡、業務員無固定之工作時間，相對人對於業務員之出勤亦未予考核，故雙方未有勞動契約關係存在。

(二) 相對人給付孝養津貼，是在承攬制度下，補貼業務主管及業務專員自行在職業工會加保勞健保之費用。

(三) 相對人與所屬業務員間之法律關係是屬於承攬、委任契約關係，故相對人在承攬式業務制度下，依法並無義務為業務員投保勞健保，倘相對人所屬業務員要投保勞健保，依法應透過保險業職業工會加保，業務員除應負擔保險費之外，亦需支付月會費予職業工會。

(四) 相對人為吸引優秀人才加入承攬事業，因而針對與相對人簽訂業務主管合約或業務專員合約之業務員(不及於單純之業務代表)，提供額外福利，補貼業務主管及業務專員自行在職業工

會加保勞健保之部分費用，稱之孝養津貼。孝養津貼補貼的費用可區分為以下三者：

1. 本人在職業工會加保之勞保費；
2. 本人及眷屬在職業工會加保之健保費；
3. 本人加入職業工會之月會費。

有「孝親教養津貼申請表」及「孝親教養津貼發放對照表」可證，故相對人給付孝養津貼，係為補貼承攬制業務主管及業務專員自行在職業工會加保勞健保之費用，並非渠等提供勞務之報酬。

(五) 相對人對申請人等停止給付孝養津貼，並未違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定。蓋勞工保險局先前依申請人等之申訴，函命相對人為渠等加保勞工保險，相對人在遵從勞工保險局要求為申請人辦理加保後，相對人原先給付申請人等孝養津貼以補貼渠等自行透過職業工會加保之目的已不存在，若申請人等繼續要求相對人給付孝養津貼，即有不當得利之情形。亦即相對人既已為申請人 22 人加保，則先前以孝養津貼補貼渠等費用之原因已不存在，相對人即不再重複給付渠等之孝養津貼，以免其有不當得利之情形。倘若相對人繼續給付申請人等孝養津貼，則申請人等一方面已透過相對人加保，受有勞保之利益；另一方面又繼續領取相對人之費用補貼，雙重獲利，於法於理，均非所許。

(六) 相對人非因申請人等拒不簽署勞保撤銷申訴聲請書，即對申請人停止給付孝養津貼：

- 1、 本件相對人不再重複給付申請人等孝養津貼，係因相對人業依主管機關函命而暫時為申請人等加保勞保，已如前述，此

與申請人等是否加入工會或參加工會活動無關；況相對人未曾執有工會會員名冊，無從查知申請人等是否加入工會或參加工會活動，自不可能因申請人等加入工會或參加工會活動而為任何不利待遇。

- 2、申請人雖稱相對人為林宜龍、江○○及陳甲○○等三人投保勞保，並繼續提供該三人孝養津貼云云，顯有誤會。實情係相對人先前為避免鉅額罰鍰，曾暫依勞工保險局之要求，為林宜龍、江○○及陳甲○○投保勞保，但林宜龍、江○○及陳甲○○等人嗣後又表示渠等不欲以相對人為投保單位為其投保勞保，而欲繼續透過職業工會投保勞保，基此，相對人遂依例給付林宜龍、江○○及陳甲○○孝養津貼以補貼渠等自行透過職業工會加保所產生之費用，此與相對人提供孝養津貼的本旨相符。林宜龍雖證稱伊並未表示不欲以相對人為投保單位為其投保勞保云云。惟查，林宜龍為本案之申請人，並無以證人身份在本案作證的資格，林宜龍在調查會議的陳述僅能視為申請人之陳述，並非證詞，何況林宜龍在調查會議的各項陳述，均經相關人員（陳乙○○、呂○○、許乙○○）證實並非實在，故林宜龍之相關陳述，均無可信之處。相對人並未對於林宜龍、江○○及陳甲○○等人為差別待遇，僅係因退保議題尚未解決，故暫未處理其相關孝養津貼議題。詎申請人竟誣指相對人因而構成不當勞動行為，洵屬無稽。

- 3、申請人另稱：林宜龍係因簽署勞保撤銷申訴聲請書，相對人始同意繼續發放孝親教養津貼云云，更無所據。查申請人為證明林宜龍簽署勞保撤銷申訴聲請書而提出之文件，事實上僅是林宜龍自行製作的「撤銷申訴前聲請書」，並非勞保撤銷申訴聲請書，而林宜龍自行製作的「撤銷申訴前聲請書」，其目的是在催促勞保局儘快處理其申訴案，可知此「撤銷申訴

前聲請書」並非以撤回勞保申訴為目的之撤銷申訴聲請書，此由「撤銷申訴前聲請書」內容記載「…在本人向 貴局撤銷申訴之前，希望 貴局加速處理，…」等語，即可為證。故相對人有無提供林宜龍孝養津貼，與其是否簽署勞保撤銷申訴聲請書，要無任何關連。林宜龍嗣後雖又陳稱，其曾於101年6月22日簽署「撤銷申訴聲請書」及「撤銷申訴前聲請書」正本共兩份，並放置於執行業務所在通訊處之許乙○○處經理辦公桌上云云，亦經相對人向許乙○○處經理查訪，許乙○○明確指出並無林宜龍所指稱情事，事實上許乙○○從未收受林宜龍「二」份聲請書，僅曾收受「一」份文件。此部分有許乙○○親筆書寫聲明書一份為憑。且由上開許乙○○親筆書寫聲明書可知林宜龍僅交付一件關於勞保申訴之聲請書予其執行業務所在通訊處之許乙○○處經理，同時依一般常情，有存證必要而製作影本留存，必然當事人認為重要，實際上並已正式提出之文件始有實益。惟林宜龍對其自行製作的「撤銷申訴前聲請書」影本留存，並在本案提出，但卻未影本留存其自稱交付許乙○○的另一份文件（即勞保撤銷申訴聲請書），顯與常情不合。故綜合判斷許乙○○聲明其僅收受林宜龍「一」份文件以及林宜龍僅僅影印留存「撤銷申訴前聲請書」一份文件等客觀情事，林宜龍應僅簽署「撤銷申訴前聲請書」之文件，但從未簽署勞保撤銷申訴聲請書，林宜龍所稱業務行政陳乙○○告知伊因為已簽署撤銷申訴聲請書，故恢復發給孝親教養津貼云云，亦是虛偽之詞，有證人陳乙○○之證詞可查。綜上堪認，林宜龍稱其曾簽署勞保撤銷申訴聲請書，並在簽署後恢復受領孝養津貼云云，要非屬實。

4、 申請人檢具標題為『「勞保撤銷申訴聲請書之簽署」－說帖』（以下簡稱「說帖」）文件，並非相對人對外發出之文件，乃是業務單位自行草擬的文件，該草擬文件因與相對人推行的制度或方案意旨不符，相對人在101年5月31日獲悉該草擬的文件後，於隔日（101年6月1日）即通令各級主管切勿使用並應即刻刪除之，亦未對業務員實施，申請人以該文書作為本件申請之依據，並不可採。林宜龍在本會所陳述伊在辦公室櫃台看到「說帖」文件，辦公室櫃台是業務助理呂○○將業務員權益重要公文放置之處云云，並非事實，此有證人呂○○之證詞可查，要不足採。「說帖」文件既非相對人之文件，申請人等不得執「說帖」文件作為渠等在本案裁決申請之依據。

為此請求駁回申請人裁決之申請。

三、 不爭執事項：

- （一）相對人在如附表二所示月份之前，有按月發給申請人等孝養津貼，在附表二所示月份並未發給申請人等孝養津貼。
- （二）相對人於101年7月起有按月發給申請人林宜龍孝養津貼。

四、 判斷理由：

本件主要之爭點為：申請人等得否以相對人有工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為提起本件裁決之申請？相對人有無對簽署勞保撤銷申訴聲請書之業務主管或業務專員繼續發給孝養津貼，對不簽署勞保撤銷申訴聲請書之業務主管或業務專員即不發給孝養津貼之行為？若有，該行為是否構成工會法第35條第1項第1款規定之不當勞動行為？本會審酌雙方之主張、抗辯及全卷事證，判斷如下：

(一) 本件申請人等得以相對人有工會法第35條第1項第1款之行為提起本件裁決之申請：

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優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此於就勞方與雇主間究屬何種性質之民事法律關係，宜採依實質關係寬鬆認定之審查標準。我國參酌1948年第87號國際勞工公約第2條：「勞工及雇主應毫無區別均有權成立其組織，以及參加其自行所選擇之組織，均不須經事先認可，僅須遵守有關組織之規章。」之規定，於98年通過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項及經濟社會文化權利國際公約第8條第3項均規定：「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。」。又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「結社自由與團結權保障公約」以及第98號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會於2006年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第254項載明：「基於結社自由的原則，除軍隊及警察成員外，所有勞工應有權成立及參加他們自己選擇的組織。決定涵蓋此項權利人員的標準，不在於僱用關係的存在，縱然僱用關係經常不存在之情形，例如，一般的農業勞工、自我受雇者，或從事自由業者，仍然享有團結權。」。目前就保險業務員與公司間之法律關係之定性，行政法院與民事法院間之見解雖有歧異，惟因

本件申請人參加之臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會既係依工會法成立之企業工會，有臺北市工會登記證書（北市工字第431號）可稽；再參酌行政院勞工委員會(90)台勞資二字第0009867號函釋內容，亦肯認保險業務員具有得為勞工身分之空間，為貫徹不當勞動行為裁決制度保障工會合法活動之宗旨，本會認臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會既係屬工會法第6條所指之企業工會，自有工會法及勞資爭議處理法之適用。而申請人等為該工會之會員，如相對人有工會法第35條第1項各款之行為，申請人等自得依勞資爭議處理法第39條、第51條第1項之規定提起裁決之申請。相對人抗辯其與申請人間並非僱傭關係云云，乃涉雙方間民事私權關係法律性質之認定，並非本會之職權，尚無從據此即否定申請人等請求裁決救濟之資格。是相對人辯稱申請人等與相對人間之契約關係屬於承攬契約關係，申請人等並非相對人之所僱勞工，雙方間要無工會法及勞資爭議處理法之適用，申請人等不得提起本件裁決之申請云云，自非可採。

（二）相對人確有對簽署勞保撤銷申訴聲請書之業務主管或業務專員繼續發給孝養津貼，對不簽署勞保撤銷申訴聲請書之業務主管或業務專員即不發給孝養津貼之行為：

- 1、查申請人等所提出之勞保撤銷聲請書之簽署說帖，其內容載有：「為使公司能持續成長茁壯，並期業務人員在南山人壽有更好的發展，故希業務人員能簽署勞保撤銷聲請書」以利公司能儘速弭平本次加保爭議。」、「業務人員倘簽署勞保撤銷聲請書，則其與公司之各項權益內容將維持不變，即勞健保費由公司負擔，領取孝親教養津貼者得繼續領取；至於公積金之核發及評量作業則仍維持目前之作法。」、「對於仍有疑慮而不願簽署者，其勞健保費則需自行負擔；另領取孝親教養津貼者公司將停止給付；至於公積金之核發及評量作業

公司將再予以考量。」，有該說帖在卷可稽，其內容已明確載有對簽署勞保撤銷申訴聲請書者，即繼續發給孝養津貼；對不簽署勞保撤銷申訴聲請書者，即不發給孝養津貼。相對人雖辯稱該說帖並非相對人對外發出之文件，乃是業務單位自行草擬的文件，該草擬文件因與相對人推行的制度或方案意旨不符，相對人在獲悉後，於翌日（101年6月1日）即通令各級主管切勿使用並應即刻刪除之，亦未對業務員實施云云。惟查：相對人公司之資深副總經理暨法務長劉○○於101年6月1日之電子郵件中，雖通知相對人公司之各副總轉知所轄各主管切勿使用該說帖並即刻刪除之，並載有：「本次請求相關業務同仁簽署勞保撤銷聲請書，是希望同仁能站在體諒公司的立場，協助公司解決困擾。因此在請求相關業務同仁簽署時，應以低調、誠懇的態度，用愛心、耐心的軟性訴求進行溝通，拜託業務同仁協助完成簽署。絕對不可有任何威脅、恐嚇、逼迫、或其他足以令相關業務同仁心生恐懼或不滿的語氣或行為。」，從其內容觀之，顯見說帖已在相對人內部流傳，且劉○○副總經理之郵件中並未否定說帖中對配合簽署勞保撤銷申訴聲請書者，即繼續發給孝養津貼；對不簽署勞保撤銷申訴聲請書者，即不發給孝養津貼之措施部分，顯見相對人公司並未否定有此一措施。

- 2、次查申請人中之林宜龍到會證稱：「我記得是於101年1至2月之間向勞保局提出檢舉，相對人是在101年3月7日幫我投保勞保…大約在6月中旬發放薪資時，我發現薪資中「孝養津貼」沒有了，我打電話跟業務行政陳乙○○確認，為何孝養津貼未發放，陳乙○○回答我：「因為你沒有簽署撤銷申訴聲請書。」，後來我於6月22日簽署撤銷申訴聲請書，後來陳乙○○就告知我因為有簽署撤銷申訴聲請書，所以下個月起就恢復發給孝養津貼。」等語，而依申請人等所提出之林

宜龍之101年7月之業務津貼表所示，該月相對人確有發放孝養津貼予林宜龍，有業務津貼表在卷可稽，足見相對人確係因林宜龍於6月22日簽署撤銷申訴聲請書，即於7月起恢復發給孝養津貼。由此足證相對人公司確有實施對簽署勞保撤銷申訴聲請書之業務主管或業務專員繼續發給孝養津貼，對不簽署勞保撤銷申訴聲請書之業務主管或業務專員即不發給孝養津貼之情事。

- 3、相對人雖辯稱林宜龍係簽署撤銷申訴前聲請書，並未簽署勞保撤銷申訴聲請書云云。惟查，證人即相對人高雄分公司業務行政陳乙○○證稱：「（提示說帖、撤銷申訴聲請書，請問證人是否看過這2份文件？）說帖我到現在才看過，撤銷申訴聲請書是我知道本件爭議需要我來作證，這幾天我才看到。」、「（問：你有看過林宜龍寫的撤銷申訴聲請書嗎？）要我出來作證時，這幾天我才看到。」等語，既然證人在出席調查會作證前幾天，已在相對人處見過林宜龍簽署之勞保撤銷申訴聲請書，足證林宜龍有簽署勞保撤銷申訴聲請書一事，確屬事實。蓋本會於調查會詢問證人陳乙○○時，僅提示空白之撤銷申訴聲請書，並未提示林宜龍簽署之撤銷申訴前聲請書，是相對人所辯，尚非可採。至於林宜龍究於何處取得或知悉上開說帖之內容，與相對人有對配合簽署撤銷申訴聲請書之業務主管或業務專員恢復發給孝養津貼之行為之認定無涉，附此敘明。

查我國民事訴訟法於89年2月修正時，增設當事人訊問制度（即民事訴訟法第367條之1、367條之2、367條之3）。蓋因當事人本人對於所爭執之法律關係及事實最為明瞭，基於發現真實之目的及程序利益之考量，如捨當事人之陳述而另行調查證據，亦難謂適當。故為使法院能迅速發現真實，法院得訊問當事人本人，並以其陳述作為證據，此為所以增設當

事人訊問制度之立法理由。而行政訴訟法第307條之1規定：「民事訴訟法之規定，除本法已規定準用者外，與行政訴訟性質不相牴觸者，亦準用之。」，而民事訴訟法第367條之1、367條之2、367條之3之規定，與行政訴訟性質不相牴觸，自亦在準用之列。次查林宜龍於本會證述前，亦已簽立宣誓書，有宣誓書在卷可稽。故本會認於裁決程序中，如有必要時，應得援引上開規定之法理，將當事人之陳述作為證據資料。

- (三) 相對人對未簽署撤銷勞保申訴聲請書之業務主管或業務專員，於為其投保勞保後，停止發給孝養津貼；對配合簽署勞保撤銷申訴聲請書之業務主管或業務專員，則繼續發給孝養津貼之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

按就雇主之行為是否構成工會法第35條第1項各款之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，以為認定；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要客觀上可以認定行為人具有不當勞動行為之認識為已足。查相對人確有對配合簽署撤銷勞保申訴聲請書之業務主管或業務專員，恢復發給孝養津貼；而對配合南山工會之「帶勞保回娘家」活動而不簽署撤銷勞保申訴聲請書之業務主管或業務專員，則停止發放孝養津貼，已對參加工會活動之勞工和配合相對人公司之勞工為差別之待遇，相對人為此行為時，主觀上當有該行為可能構成不當勞動行為之認識。再者，相對人對配合工會之活動，而不簽署撤銷勞保申訴聲請書之業務主管或業務專員，予以停止發放孝養津貼，對該勞工自產生實質上之不利益，相對人之上開行為，構成工會法第35條第1項第1款之對參加工會活動之勞工為其他不利之待遇之不當勞動行為，堪以認定。

- 五、綜上所述，相對人對參加工會活動，未簽署撤銷勞保申訴聲請書之業務主管或業務專員，於為其投保勞保後，停止發給孝養津貼之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。從而，申請人等請求確認相對人之上開行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並請求命相對人應分別給付申請人等101年5月至7月等之孝養津貼詳如附表一所示之金額部分，為有理由，應予准許，爰裁決如主文第一項、第二項所示。至於申請人陳志華請求之101年3、4月份之孝養津貼則已逾90日之期間，依勞資爭議處理法第41條第1項之規定，應不受理，如主文第三項所示。
- 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。
- 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部不受理，依勞資爭議處理法第41條第1項、第44條第1項、第46條第1項、第51條第1項、第2項，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

劉師婷

孟藹倫

吳慎宜

邱琦瑛

張鑫隆

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 2 年 4 月 1 9 日

- 一、 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。
- 二、 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 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關行政院勞工委員會（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。