

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 113 年勞裁字第 43 號

3 【裁決要旨】

4 按雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工參與工會活動所為之意思表示，  
5 固受言論自由之保障，惟基於工會團結權之保障及勞工作具有高度從屬性之  
6 特質，除應考量發言者之地位及發言之手段、方法與時期等各種情況外，如  
7 其言論內容有使勞工受到報復、威脅、強制、不利益待遇、利誘或否定工會  
8 之涵義時，固應推定其具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認  
9 識；惟按團體協商破裂、工會準備進入罷工之際，雇主尚非不得表達自己事  
10 業經營之見解、方針，倘該言論並無威嚇動搖工會、或離間工會會員之程度  
11 時，尚不構成支配介入。另按雇主於罷工之勞資關係緊張期間，對勞工或工  
12 會所為言論表示，應綜合言論脈絡判斷，除顯然有報復之意思，或達威嚇動  
13 搖工會、會員之程度外，尚應認為屬雇主其言論自由範疇內，而非該當不當  
14 勞動行為，亦有本會 108 年度勞裁字第 28 號裁決決定、臺北高等行政法院  
15 109 年度訴字第 262 號行政判決意旨可查。可知於團體協商破裂、工會準  
16 備進入罷工之際，企業如面臨經營危機，雇主尚有權表達自己事業經營之見  
17 解、方針，以爭取支持，倘綜合言論脈絡判斷，該言論並無達威嚇動搖工會、  
18 會員之程度時，尚應認為屬雇主其言論自由範疇內，而非該當不當勞動行為。  
19 本件查申請人係於 113 年 9 月 10 日下午 3 時 37 分將罷工方案傳送至工會  
20 BC 分部 LINE 群組，姑不論申請人並未將前開罷工方案公告或通知相對人，  
21 亦未證明相對人如何得以知悉申請人將就罷工方案進行投票；且安翠雅係  
22 於 113 年 8 月 26 日即發信向其主管告知 9 月 4 日至 20 日之訪台行程，有  
23 電子郵件為憑，故相對人主張安翠雅於該段時間訪台，以及與同仁安排會議，

1 是在工會公告將舉行罷工投票前，即已事先安排之公務行程，並非出於影響  
2 工會活動之目的，應可採信。另查，安翠雅在會議中向同仁傳達相對人公司  
3 目前為赤字、面臨財務危機，因此需限縮花費、提升學生人數、擺脫赤字等  
4 訊息，並未悖於事實，亦與說明、佈達英協集團執行長 113 年 9 月 4 日致  
5 全體員工郵件說明之意旨相符。揆諸前揭裁決決定意旨及最高行政法院見  
6 解，相對人表達學生人數下滑、未達預測目標，公司營運呈現赤字、面臨財  
7 務危機等關於事業經營見解、方針之言論，尚屬合理，難認有何達威嚇動搖  
8 工會、會員之程度。故申請人主張相對人於 113 年 9 月間召開系爭五場會  
9 議，並於會議中傳達相對人公司面臨財務危機等訊息，係出於干預、影響工  
10 會發動罷工之目的、構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動  
11 行為，尚乏所據，洵無足採。

12 【主文】

申 請 人：臺灣高等教育產業工會  
設臺北市伊通街 59 巷 6 號 4 樓

代 表 人：周平  
住同上

代 理 人：陳○○  
張甲○○  
J○ F○  
張乙○○  
住同上

相 對 人：英協文教有限公司  
設臺北市信義區松高路 9 號 27 樓

代 表 人：安翠雅（Andrea Hales）

住同上

代 理 人：余天琦律師

趙均豪律師

均設臺北市信義區忠孝東路四段 555 號 8 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（下稱  
2 本會）於民國（以下均同）114 年 12 月 12 日詢問程序終結，並於同日做成  
3 裁決決定如下：

4 主 文

5 申請人之請求駁回。

6 事實及理由

7 壹、程序部分：

8 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條  
9 第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申  
10 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生之  
11 次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第  
12 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，其程  
13 序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規  
14 定。」次按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請  
15 人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，  
16 本會自有裁量權。

17 二、查申請人於民國（下同）113 年 12 月 9 日向本會提出之裁決申請書，  
18 其請求裁決事項為：「（一）確認相對人於 113 年 9 月 11 日起，在申

1 請人工會受僱於相對人之會員即將針對罷工日期與形式做出最後決  
2 定前，召集包括申請人工會會員在內的聘僱教師與職工召開五場會  
3 議，於會議中傳遞公司面臨財務危機、若半年內未改善恐將關閉信義  
4 教學中心等誇大、甚至不實訊息，企圖達到影響、恐嚇申請人工會受  
5 僱於相對人之會員討論決定罷工方案與日期之目的，構成工會法第  
6 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二) 請求令相對人應自本裁決  
7 決定書送達次日起 10 日內，以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定  
8 書 113 年勞裁字第○○號』，內文以標楷體 20 號以上字型記載本裁  
9 決決定主文並提供本裁決全文連結或下載之方式，公告於相對人網  
10 站首頁 (<http://www.britishcouncil.org.tw/>) 30 日以上，並將公告事證  
11 存查。」

12 三、嗣申請人於本會 114 年 3 月 13 日初審會議變更請求裁決事項為：

13 「(一) 確認相對人於 113 年 9 月 11 日、12 日、13 日、16 日、18  
14 日，在申請人工會受僱於相對人之會員即將針對罷工日期與形式做  
15 出最後決定前，召集包括申請人工會會員在內的聘僱教師與職工召  
16 開五場會議，於會議中傳遞公司面臨財務危機、若半年內未改善恐將  
17 關閉信義教學中心等訊息，企圖達到影響、恐嚇申請人工會受僱於相  
18 對人之會員討論決定罷工方案與日期之目的，構成工會法第 35 條第  
19 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二) 請求令相對人應自本裁決決定書  
20 送達次日起 10 日內，以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 113  
21 年勞裁字第 43 號』，內文以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主  
22 文並提供本裁決全文連結或下載之方式，公告於相對人網站首頁  
23 (<http://www.britishcouncil.org.tw/>)30 日以上，並將公告事證存查。」

1           （參本會 114 年 3 月 13 日初審會議紀錄第 1 頁）

2       四、申請人另於 114 年 7 月 15 日以「補充理由書（二）」，將請求裁決事  
3       項一更正如下：「確認相對人於 113 年 6 月 11 日起，在申請人工會  
4       BC 分部會員即將依法進行罷工投票程序前，以及爾後受僱於相對人  
5       之會員即將針對罷工日期與形式做出最後決定前，召集包括申請人  
6       工會會員在內的聘僱教師與職工召開 9 場會議，並於會議中傳遞公  
7       司面臨財務危機、若半年內未改善恐將關閉信義教學中心之訊息，企  
8       圖達到影響、恐嚇申請人工會受僱於相對人之會員討論決定罷工方  
9       案與日期的目的，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行  
10      為。」

11      五、惟申請人復於本會第 2 次調查會議時，陳明請求裁決事項仍如更正  
12      前之初審會議所示（見本會 114 年 7 月 17 日第 2 次調查會議紀錄第  
13      1 頁）。故依初審會議紀錄，申請人請求裁決之事項為：「（一）確認  
14      相對人於 113 年 9 月 11 日、12 日、13 日、16 日、18 日，在申請人  
15      工會受僱於相對人之會員即將針對罷工日期與形式做出最後決定前，  
16      召集包括申請人工會會員在內的聘僱教師與職工召開五場會議，於  
17      會議中傳遞公司面臨財務危機、若半年內未改善恐將關閉信義教學  
18      中心等訊息，企圖達到影響、恐嚇申請人工會受僱於相對人之會員討  
19      論決定罷工方案與日期之目的，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之  
20      不當勞動行為。（二）請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10  
21      日內，以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第 43  
22      號』，內文以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁  
23      決全文連結或下載之方式，公告於相對人網站首頁

1           (<http://www.britishcouncil.org.tw/>)30 日以上，並將公告事證存查。」

2       六、經核申請人變更前、後之請求裁決事項，均係基於相同之基礎事實，  
3       僅係針對請求事項之原因事實具體情節作文字上之修正，將裁決申  
4       請書原請求事項所載之 113 年 9 月 11 日起之五場會議之會議日期予  
5       以敘明、特定而已，對於相對人亦無程序上之不利益。且自申請人主  
6       張之 113 年 9 月 11 日、12 日、13 日、16 日、18 日等五場會議發生  
7       之次日起至申請日止，並未逾 90 日之期間，故上開裁決申請符合勞  
8       資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，應予准許。

## 9   **貳、實體部分：**

### 10   **一、申請人之主張及請求：**

11       (一)申請人於 101 年 2 月成立，並於 112 年 9 月 21 日正式成立分部  
12       (下稱「工會 BC 分部」)。申請人與工會 BC 分部自 112 年 12  
13       月 1 日起至 113 年 4 月 30 日，與相對人就調漲薪資等 8 項訴求進  
14       行 5 次團體協約勞資協商會議，然因申請人工會所提出合理調漲  
15       薪資等訴求，與相對人所提之方案差距過大、無法達成共識。申請  
16       人於 113 年 4 月 18 日，向臺北市勞動局提出勞資爭議調解申請，  
17       請求相對人教師之薪資或鐘點費，應按臺北市消費者物價指數漲  
18       幅調整、提高 25%等三點事項進行調解。經臺北市政府勞動局於  
19       113 年 5 月 20 日召開勞資爭議調解會議，會中勞資雙方因歧見過  
20       大導致調解不成立(申證 6)。

21       (二)調解不成立後，申請人在 113 年 6 月 3 日臨時理監事會中，決議  
22       通過針對申請人與相對人間有關調整事項之勞資爭議，於 113 年  
23       6 月 11 日至 6 月 20 日，進行罷工及設置糾察線之投票(申證 7)，

1 並於 6 月 5 日召開記者會預告將進行罷工投票，以及於 6 月 7 日  
2 對罷工投票相關訊息進行公告（申證 8）。申請人工會 6 月 20 日  
3 開票結果顯示申請人受僱於相對人之 39 名具投票資格會員中，29  
4 人領票並投票同意罷工及設置糾察線，投票率 74%，同意罷工及  
5 設置糾察線比率 100%。申請人於隔日 6 月 21 日於申請人官方網  
6 站與臉書 Facebook 粉絲專頁對外公告開票結果宣告取得合法罷工  
7 權（申證 9）。

8 （三）申請人於 113 年 6 月 5 日前往相對人信義教學中心舉行記者會預  
9 告將進行罷工投票，並著手準備即將於 6 月 11 日至 20 日舉行之  
10 罷工投票工作時，相對人突然由公司代表人安翠雅（Andrea Hales）  
11 於 6 月 8 日下午約莫 12 時 51 分，對全體教師發出電子信件，通  
12 知將於 6 月 11 日至 6 月 13 日分別於信義、松山與石牌三個教學  
13 中心舉行四場實體會議與教師「分享現財務、組織定位與未來前  
14 景…」（申證 10）。然而，過去十年內相對人主管從未曾舉辦過  
15 類似密集會議公開向教師說明營運狀況，而其在時間點上與申請  
16 人工會舉行罷工投票開始時間完全一致，顯示相對人試圖藉此會  
17 議「關切」工會 BC 分部會員，意圖影響其投票意向之動機至為明  
18 顯。此乃相對人第一次試圖以此等會議形式，向申請人工會會員傳  
19 遞特定訊息以達到干預工會活動的效果。

20 （四）在申請人工會受僱於英國文化協會教師會員罷工投票並取得過半  
21 數會員同意罷工（並設置糾察線）後，申請人工會進一步針對包括  
22 是否發動罷工、實際罷工時間點、罷工形式等進行持續討論，擬定  
23 罷工執行計畫。113 年 9 月 10 日下午 3 時 37 分，申請人 BC 分部

1 召集人 J○ F○於工會 BC 分部 Line 群組中，上傳預計將讓分部  
2 會員以線上投票方式做最後決定的罷工方案檔案，罷工方案中清  
3 楚載明將於 9 月 19 日至 9 月 25 日以 Google 表單方式，讓分部全  
4 體會員決定最終發動罷工之時間、發動罷工前的預告以及罷工糾  
5 察線設置等罷工執行具體事宜（申證 11）。然而在不到 5 小時內，  
6 相對人公司代表人 Andrea Hales 安翠雅立即於當日（9 月 10 日）  
7 晚間 8 時 26 分，寄發郵件給全體教師與職員，通知將於 9 月 11  
8 日起，於四個教學中心一連召開五場會議分別於 9 月 11 日、9 月  
9 12 日、9 月 13 日、9 月 16 日與 9 月 18 日。在信中提及會議將聚  
10 焦於說明、討論相對人公司「低註冊情形與營收顯著下滑的衝擊」、  
11 「自英協文教有限公司 2016 年成立以來的首次營運赤字」（申證  
12 12）。相對人乃是在知曉工會活動期程下，進而在不到 5 小時時間  
13 內發信給全體教職員，再次試圖干預工會 BC 分部會員決定發動  
14 罷工之行動。

15 （五）安翠雅於會議中，僅提及學生人數未達預測目標，公司營運呈現赤  
16 字狀態。但當被出席教師詢問其他包括利潤、成本或實際虧損情況  
17 等更直接相關的財務資訊時，安翠雅皆未提出除了報名註冊學生  
18 人數減少以外的任何其他資料或數據。且安翠雅在這幾場會議中，  
19 均對出席教職員表示，若 6 個月內公司赤字情況無法改善，很可  
20 能將關閉目前僱用教職員人數最多的信義教學中心。安翠雅於會  
21 議中，甚至公開對出席教職員表示「工會的公開活動」是導致註冊  
22 學生人數與銷售表現不佳的原因之一。相對人以規模最大的信義  
23 教學中心面臨關閉的危機、教職員工作權即將不保為手段，蓄意造



1 成教職員集體不安與恐慌，更直接影響到工會 BC 分部原先已規  
2 劃交由會員決定的罷工計畫，也因為數不少會員對安翠雅在會議  
3 中所宣稱 6 個月後可能關閉信義教學中心、工作權可能遭受威脅  
4 的言論感到畏懼，而不得不推遲原本已即將確定發動實際罷工的  
5 期程。

6 (六) 請求裁決事項：

7 1. 確認相對人於 113 年 9 月 11 日、12 日、13 日、16 日、18 日，在  
8 申請人工會受僱於相對人之會員即將針對罷工日期與形式做出最  
9 後決定前，召集包括申請人工會會員在內的聘僱教師與職工召開  
10 五場會議，於會議中傳遞公司面臨財務危機、若半年內未改善恐將  
11 關閉信義教學中心等訊息，企圖達到影響、恐嚇申請人工會受僱於  
12 相對人之會員討論決定罷工方案與日期之目的，構成工會法第 35  
13 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

14 2. 請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以標題「勞  
15 動部不當勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第 43 號」，內文以標  
16 楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結或  
17 下載之方式，公告於相對人網站首頁  
18 (<http://www.britishcouncil.org.tw/>)30 日以上，並將公告事證存查。

19 二、相對人之答辯及主張：

20 (一) 安翠雅雖為相對人公司登記上之代表人，但其在 112 年 5 月即受  
21 British Council (英協) 集團指派至香港就任英協集團香港、台灣  
22 及中國區域的集群主管 (Cluster Lead)。安翠雅自受指派後，即居  
23 住於香港，僅固定每季安排至台灣短暫商務停留，處理其所負責業

1 務範圍之事務；台灣當地公司之營運及業務實際負責人，則由英協  
2 集團另外指派之台灣執行董事負責，故相對人登記之代表人並無  
3 長居台灣之必要。

4 (二) 安翠雅早已預定之訪台處理業務時間，並非為了工會活動而訪台：

5 1. 113 年 8 月 27 日，時任臺灣執行董事之 R○ R○離職，在 R○ R  
6 ○之繼任者 S○ Mi○於 113 年 9 月 16 日正式就任前，臺灣執行  
7 董事一職將有空窗期，英協集團即指派安翠雅於臺灣暫代臺灣執  
8 行董事之職務；安翠雅遂於 113 年 8 月 28 日至 113 年 9 月 16 日  
9 至臺灣短期停留，處理代理臺灣執行董事之職務（相證 1）。於 S  
10 ○ Mi○於 113 年 9 月 16 日就任後，安翠雅即卸下代理臺灣執行  
11 董事之工作返回香港。

12 2. 安翠雅所擔任之區域集群主管一職，主要負責其區域的業務、互惠  
13 協作以及計畫發展等工作。鑑於安翠雅所屬職位之重要性，她必須  
14 至少每季至其所負責的區域實體視察，並與英協集團當地之同仁  
15 傳達總部策略或意見、並更新集團及當地營運狀況資訊。負責其他  
16 區域之群集主管，也會固定與其所負責區域的同仁安排會議，以更  
17 新營運狀況及其他必要資訊。

18 3. 安翠雅為了 113 年 6 月 1 日至 2 日林口文化教學中心之開幕活動  
19 （相證 9），早已安排至臺灣之公務行程，並於 113 年 5 月 20 日透  
20 過內部電子郵件向其主管 M○-A○ G○報告將於 5 月 31 日至 6  
21 月 14 日訪台（相證 10）並取得核准。安翠雅報告並取得內部核准  
22 訪台的時間係 113 年 5 月 20 日，明顯早於 113 年 6 月 5 日申請人  
23 於信義教學中心舉辦記者會並公開表示將進行罷工投票之時間，

1 安翠雅根本不可能預知工會意圖發動罷工，更可證明安翠雅訪台  
2 根本不是為了要影響工會活動，而是恰巧碰上工會活動。安翠雅取  
3 得內部核准在臺灣的最後一日為 113 年 6 月 14 日，故在離台前與  
4 同仁安排於 6 月 11 日至 13 日進行會議，亦屬合理之安排。

- 5 4. 早於 113 年 8 月 26 日，安翠雅已發信向其上級主管 S○ A○告知  
6 9 月 4 日至 20 日訪台計畫，並取得主管核准（相證 11）。於 113 年  
7 9 月 10 日，安翠雅按原訂計畫參與於下午 2 時召開教師集團會議  
8 （相證 12）。教師集團會議為英協教學中心定期安排之內部會議，  
9 該會議於全球所有設有教學中心之英協單位均會舉行。教師集團  
10 會議之固定成員包括各部門/職能之負責主管以及兩位教師代表，  
11 會議目的旨在討論與英協教師相關事宜。申請人 BC 分部之召集  
12 人 J○ F○，亦為教師集團會議的成員之一（相證 12），其於 113  
13 年 9 月 10 日下午 2 時至 2 時 50 分同與安翠雅參加該教師集團會  
14 議。由相證 12 號之會議紀錄內容可知，該會議之討論議案完全沒  
15 有任何與申請人工會活動相關之內容，可見該會議與工會活動全  
16 無關連。在教師集團會議討論至關於教師如何能夠協助相對人提  
17 升學生人數時，安翠雅即口頭向與會者表示她將於當日稍晚發信  
18 給教學中心的全體教職員（包含行銷部、銷售與客戶管理部、營運  
19 部以及教學部教師）通知將舉辦固定之全體教職員大會，並就學生  
20 人數問題以及集團執行長要求支出限制之影響等相關內容向全體  
21 同仁佈達。換言之，在 J○ F○於 113 年 9 月 10 日下午 3 時 37 分  
22 將罷工方案上傳 LINE 群組前，J○ F○就已經知道當日稍晚安翠  
23 雅會發信通知全體同仁關於舉辦全體教職員大會一事；事實上，安

翠雅對於 J○ F○ 是否在準備罷工方案以及其內容，根本一無所知。

5. 理律法律事務所 113 年 10 月 28 日 2024-03945 號函（即申證 13）

係為回應申請人斯時以 113 年 10 月 14 日高教工字第 1130000041 號函指控相對人意圖影響或阻礙申請人工會及其會員活動之恐嚇或作為，故理律法律事務所於其函文第二段（即申請人引用之段落）除了列舉相對人與全體員工在 113 年 8、9 月間之溝通紀錄外，亦將「工會未曾通知相對人任何工會活動之期程，故相對人對於工會活動期程全無知情」作為駁斥申請人指控的論述。

6. 安翠雅為向教職員更新業務表現狀況而在 113 年 9 月間訪台參加的全體教職員會議，邀請之與會者為教學中心全體部門（即行銷部、銷售與客戶管理部、營運部及教學部）之教職員，惟教職員並非強制必須參加會議；由會議邀請之對象觀之，該等會議顯然非為工會成員所特地舉辦。此外，教學部 50 名教師中，實際參加 113 年 9 月全體教職員會議之教學部教師僅有 10 人，且就相對人所知，該 10 名教師大多亦非申請人會員；其餘與會者均為行銷部、銷售與客戶管理部、營運部之職員。由上述可知，縱然與會者中恰巧有工會成員，亦不能稱安翠雅與會之目的就是為了要影響工會成員、乃至於影響工會活動。

（三）申請人陳稱，安翠雅於 113 年 9 月之會議中曾稱若 6 個月內公司赤字情況無法改善，很可能將關閉目前僱用教職員人數最多之信義教學中心，意圖創造員工不安；安翠雅甚至公開對出席教職員表示工會的公開活動是導致註冊學生人數與銷售表現不佳的原因之一云云。然查：

- 1 1. 安翠雅於 113 年 9 月的會議報告內容中，從未主動提及或發表將  
2 關閉任何教學中心之言論。然而，在報告將結束的提問階段，其中  
3 一位與會同仁就學生人數下降問題詢問安翠雅「有無任何如同信  
4 義教學中心一樣遭遇大量成人學生人數下滑的教學中心可能會被  
5 關閉？」之問題，安翠雅係被動回應前述問題。安翠雅在回答同仁  
6 提問時，從未向同仁表示將會關閉信義教學中心，僅是強調信義教  
7 學中心是國內最大、成本最高，因此透過成本管控、提升學生量及  
8 收入，方為長期穩定營運之道。此外，安翠雅在討論學生人數下降  
9 問題時，雖有提及於後疫情時代線上教學興起以及銷售與客戶管  
10 理團隊之人員經驗問題等，但其從來沒有在任何公開會議中對同  
11 仁主動表示工會的罷工活動將會影響學生人數。
- 12 2. 安翠雅於 113 年 9 月的會議中特別提及成本控制問題，事實上亦  
13 導因於英協集團執行長 S○ Mc○於 113 年 9 月 4 日發給集團同仁  
14 說明整體財務狀況的信件（相證 13）。安翠雅作為負責協集團香  
15 港、臺灣及中國區域集群主管，自當需再將高層指示向下傳遞。而  
16 113 年 9 月份已有事前預定之臺灣商務行程，故安翠雅於該次商務  
17 行程中向臺灣同事佈達相關資訊，亦屬合理。
- 18 （四）申請人陳稱「安翠雅於 9 月份密集召集五場全體教學中心員工會  
19 議絕非屬常態、乃是對工會之活動具有針對性」云云，絕非事實。  
20 所謂「密集召集會議」，乃是因為安翠雅日常居住於香港，僅固定  
21 每季安排至台灣短暫商務停留，故需於數日之停留期間，安排與台  
22 灣當地全體教學中心員工進行會議，進行必要資訊佈達與交換；而  
23 台灣又有信義、松山、天母石牌及林口等不同教學中心，安翠雅必

1 須各別安排與不同教學中心之全體教學中心員工同仁會議，因此  
2 方有申請人所謂「密集召開會議」之外觀，但此顯屬合理解為過去  
3 數年間安翠雅與台灣全體教學中心員工進行會議之常態。

4 (五) 申請人固然以雙方已於 113 年 5 月 20 日勞資爭議調解不成立、  
5 113 年 6 月 21 日工會對外公開宣佈罷工投票結果已取得罷工權為  
6 由，主張安翠雅及相對人早已清楚知悉工會隨時可能依法發動罷  
7 工等爭議行為，故安翠雅召開會議之行為即係為影響工會活動云  
8 云，實際上不僅具有邏輯謬誤，更是不合理地擴張因果關係。姑不  
9 論相對人乃至於安翠雅的各项活動均是依照日常公司營運所需所  
10 為之安排、揭露之資訊均是真實反應營運狀況，並無影響工會活動  
11 之意圖，申請人亦未提出任何相關且具有可信性之證據。倘依申請  
12 人之邏輯，只要任何工會曾與雇主進行勞資爭議調解或是取得罷  
13 工權後，在工會未實施罷工前（無論是取得罷工權一個月後或是一  
14 年後），雇主均不能對員工就公司營運狀況有任何負面之陳述或是  
15 提醒可能之營運風險，否則將立刻構成申請人所稱「威脅、恐嚇、  
16 影響工會活動」。

17 (六) 證人 M○ S○ P○及證人 B○ J○ S○雖稱安翠雅曾稱若財務表  
18 現不佳，將關閉相對人信義教學中心云云。惟，證人 D○ F○ M  
19 ○、證人 A○ G○ M○以及證人安翠雅均證稱安翠雅未表示將關  
20 閉信義教學中心。前開證人證詞顯然矛盾，故若要釐清何人證詞較  
21 可信，即應以其他客觀事證補強，然而申請人迄今亦未提出任何直  
22 接且具體之證據，故證人 M○ S○ P○及證人 B○ J○ S○對於  
23 安翠雅具體言之證詞，並無足採。

1 (七)申請人會員於113年9月18日工會分部會議中所為關於安翠雅之  
2 發言均屬傳聞，不能證明安翠雅實際上有會員所述之言行，且工會  
3 會員之陳述存在會員自身之臆測、錯誤理解甚至是陳述不存在之  
4 錯誤事實。

5 (八)申請人所稱相對人之代表人透過召集教師、密集舉辦會議之方式  
6 干預申請人工會之活動云云，均為申請人之偏見與誤解而非事  
7 實；相對人不該當於工會法第35條第1項第5款之不當勞動行  
8 為。

9 (九)答辯聲明：申請人之請求駁回。

### 10 三、雙方不爭執之事實：

11 (一)申請人工會於112年9月21日成立工會BC分部。

12 (二)申請人工會於113年4月18日，向臺北市政府勞動局提出勞資爭  
13 議調解申請，請求相對人教師之薪資或鐘點費，應按104年至113  
14 年之臺北市消費者物價指數漲幅調整、提高25%等事項進行調解。  
15 後於113年5月20日經臺北市政府勞動局召開勞資爭議調解會  
16 議，調解不成立。

17 (三)相對人代表人安翠雅於113年5月20日以電子郵件向其主管M○  
18 -A○ G○報告將於5月31日至6月14日訪台，並於6月1日至  
19 6月2日參加林口文化教學中心之開幕活動。

20 (四)申請人工會於113年6月5日舉行記者會，預告將於6月11日起  
21 進行罷工權投票。

22 (五)相對人代表人安翠雅於113年6月8日，對其全體教師發出電子  
23 郵件，通知將分別於6月11日下午2時於信義教學中心、6月12

1 日中午 12 時 30 分於信義教學中心、6 月 12 日下午 5 時 15 分於  
2 松山教學中心、6 月 13 日中午 12 時 30 分於石牌教學中心，舉行  
3 4 場實體會議。

4 (六)申請人工會自 113 年 6 月 11 日起進行罷工投票，於 113 年 6 月 20  
5 日進行開票，並於 113 年 6 月 21 日公告取得合法罷工權。

6 (七)相對人代表人安翠雅於 113 年 8 月 26 日發信向其上級主管 S○ A  
7 ○告知 9 月 4 日至 20 日訪台計劃，並經主管核准。

8 (八)相對人代表人安翠雅於 113 年 9 月 10 日下午 2 時至下午 2 時 50  
9 分參與相對人教師集團會議，申請人工會 BC 分部召集人 J○ F○  
10 亦出席該會議。

11 (九)申請人工會 BC 分部召集人 J○ F○於 113 年 9 月 10 日下午 3 點  
12 37 分將罷工方案傳送至工會 BC 分部 Line 群組，通知將於 9 月 19  
13 日至 9 月 25 日線上投票決定最後罷工方案（包括罷工日期、期間  
14 與罷工方式）。

15 (十)相對人代表人安翠雅於 113 年 9 月 10 日下午 8 時 26 分寄發電子  
16 郵件給全體教師與職員，通知將分別於 113 年 9 月 11 日下午 5 時  
17 15 分於林口教學中心、9 月 12 日下午 5 時 15 分於松山教學中心、  
18 9 月 13 日下午 5 時 15 分於石牌教學中心、9 月 16 日下午 5 時 15  
19 分於信義教學中心、9 月 18 日下午 5 時 15 分於信義教學中心，召  
20 開五場教職員會議。

#### 21 四、本案爭點為：

22 相對人於 113 年 9 月 11 日、12 日、13 日、16 日、18 日，召集聘僱教  
23 師與職工召開五場會議（以下稱系爭五場會議），是否於會議中傳遞公



1 司面臨財務危機、若半年內未改善恐將關閉信義教學中心等訊息？如  
2 有，相對人召開系爭五場會議、傳遞該等訊息之行為是否構成工會法  
3 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

4 五、判斷理由：

5 (一)相對人於 113 年 9 月 11 日、12 日、13 日、16 日、18 日，召集聘  
6 僱教師與職工召開系爭五場會議，於會議中傳遞公司面臨財務危  
7 機之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

8 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  
9 濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭  
10 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  
11 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  
12 之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主  
13 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  
14 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。  
15 基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關  
16 係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不  
17 當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不  
18 以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。

19 2. 次按雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工參與工會活動所為之  
20 意思表示，固受言論自由之保障，惟基於工會團結權之保障及勞工  
21 具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位及發言之手段、方  
22 法與時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報復、威脅、  
23 強制、不利益待遇、利誘或否定工會之涵義時，固應推定其具有不

1 當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識；惟臺北高等行政  
2 法院 109 年度訴字第 262 號行政判決意旨亦明揭：按團體協商破  
3 裂、工會準備進入罷工之際，雇主尚非不得表達自己事業經營之見  
4 解、方針，倘該言論並無威嚇動搖工會、或離間工會會員之程度時，  
5 尚不構成支配介入。另按雇主於罷工之勞資關係緊張期間，對勞工  
6 或工會所為言論表示，應綜合言論脈絡判斷，除顯然有報復之意  
7 思，或達威嚇動搖工會、會員之程度外，尚應認為屬雇主其言論自  
8 由範疇內，而非該當不當勞動行為，亦有本會 108 年度勞裁字第  
9 28 號裁決決定意旨可查。可知於團體協商破裂、工會準備進入罷  
10 工之際，企業如面臨經營危機，雇主尚有權表達自己事業經營之見  
11 解、方針，以爭取支持，倘綜合言論脈絡判斷，該言論並無達威嚇  
12 動搖工會、會員之程度時，尚應認為屬雇主其言論自由範疇內，而  
13 非該當不當勞動行為。

14 3. 本件申請人主張略以：相對人係因知曉申請人工會於 113 年 6 月  
15 間將進行罷工權投票，因此在申請人進行罷工投票程序前，於 113  
16 年 6 月 11 日至 13 日在信義、松山、石牌等教學中心一連密集召  
17 開共四場會議，與教師分享財務、組織定位與未來前景等；嗣在申  
18 請人工會取得合法罷工權後，擬於 113 年 9 月間進一步對罷工日  
19 期及方式等細節進行投票時，相對人復於同年 113 年 9 月 11 日、  
20 12 日、13 日、16 日、18 日於在林口、松山、石牌、信義等教學中  
21 心密集召開系爭五場會議，並於會議中傳達公司面臨財務危機，若  
22 半年內未改善恐將關閉信義教學中心等訊息，導致申請人工會 BC  
23 分部會員恐懼及擔憂工作權將不保，藉此干預申請人工會 BC 分

1 部會員發動罷工之行動。相對人則以：相對人並不知悉申請人何時  
2 將進行罷工方案之投票。安翠雅於 113 年 6 月以及 9 月間來台，  
3 在信義、松山、石牌、林口等教學中心所召開之全體員工大會，分  
4 別係在申請人 113 年 6 月 5 日對外召開記者會預告將進行罷工權  
5 投票「前」、以及申請人 9 月 10 日在工會群組傳送罷工方案之投  
6 票規劃「前」，即已事先安排好之時程；且之所以就同一議題分別  
7 在不同教學中心舉辦會議，係為確保不同教學中心之同仁均能方  
8 便參與，過去亦曾於各教學中心分別安排員工會議，並非異常。至  
9 於安翠雅在 113 年 9 月間召開之系爭五場會議中，僅係客觀說明  
10 相對人公司在 113 年面臨之財務困境，並無任何阻礙罷工或任何  
11 影響工會活動之言論。

- 12 4. 經查，出席 114 年 9 月 16 日會議之證人 M○ S○ P○，以及單獨  
13 與安翠雅於 114 年 10 月 3 日進行線上會談之證人 B○ J○ S○  
14 （按：因其無法出席系爭五場會議，因此另行與安翠雅單獨約該次  
15 線上會談）雖稱安翠雅在證人參與之會議曾稱若財務表現不佳，將  
16 關閉相對人信義教學中心（參本會 114 年 7 月 17 日調查會議紀錄  
17 第 3 頁第 11 行，以及 114 年 9 月 1 日調查會議紀錄第 4 頁第 2  
18 行）；惟前開證人 B○ J○ S○並未出席申請人所主張之系爭五場  
19 會議，故其是否能證明安翠雅於申請人主張之系爭五場會議中曾  
20 傳達前開訊息，並非無疑。且查，證人安翠雅，以及出席 113 年 9  
21 月 16 日會議之證人 D○ F○ M○、證人 A○ G○ M○則證稱安  
22 翠雅在會議中係提到業務必須要永續才能夠營運、以及財務穩健  
23 之重要性，各國以及各國每個分部在財務上必須自給自足等，但並

1 未表示將關閉信義教學中心（參本會 114 年 7 月 17 日調查會議紀  
2 錄第 10 頁第 3 行、第 12 頁第 11 行、第 15 頁第 14 行與第 24 行、  
3 第 19 頁第 11 行，以及 114 年 9 月 1 日調查會議紀錄第 12 頁第 18  
4 行、第 14 頁第 1 行）。基此，尚難逕認安翠雅有申請人所主張，  
5 在系爭五場會議中有傳遞若半年內未改善財務危機，將關閉信義  
6 教學中心之訊息。

7 5. 再者，相對人截至 112 年至 113 年財務年度終了，確實為虧損之  
8 情況，有相對人 113 年 9 月 13 日董事會議事錄可憑（申證 17）；  
9 且相對人英協集團執行長 S○ Mc○於 113 年 9 月 4 日寄發集團同  
10 仁說明財務狀況之信件中，亦提及英協集團面臨收入減少、成本增  
11 加之財務挑戰，因此必須採取包括凍結人事、在可行範圍內停止任  
12 用外部顧問、停止非必要旅行與費用支出等手段（相證 13），可  
13 知包括相對人公司在內，英協集團確實面臨財務虧損、財務挑戰。

14 6. 故安翠雅雖自承於系爭五場會議中曾傳達相對人公司目前為赤字、  
15 面臨財務危機之訊息，然該訊息內容並未悖於事實。且查，根據安  
16 翠雅在 113 年 9 月 10 日寄發開會通知之郵件主旨與內容，可知安  
17 翠雅在不同教學中心安排系爭五場會議之目的，本即係安翠雅在  
18 台期間，於英協集團執行長 S○ Mc○在 9 月 4 日寄給全體同仁告  
19 知英協集團面臨收入減少、成本增加之財務挑戰，故需採取減少費  
20 用支出、凍結人事等措施之郵件後，為進一步向同仁說明英協集團  
21 之財務影響，以及考量同仁可能對於學生註冊人數較少、在銷售旺  
22 季但卻顯著之營收下滑、以及台灣英協首次之營運虧損等衝擊，而  
23 可能對相對人公司之永續發展造成影響有所擔憂而舉辦（申證 12）；

1 故安翠雅在會議中向同仁傳達相對人公司目前為赤字、面臨財務  
2 危機，因此需限縮花費、提升學生人數、擺脫赤字等訊息，亦與說  
3 明、佈達英協集團執行長前揭致全體員工郵件說明之意旨相符。揆  
4 諸前揭裁決決定意旨及最高行政法院見解，相對人前揭表達學生  
5 人數下滑、未達預測目標，公司營運呈現赤字、面臨財務危機等關  
6 於事業經營見解、方針之言論，尚屬合理，難認有何達威嚇動搖工  
7 會、會員之程度。

8 7. 申請人另主張相對人係因知悉申請人工會將進行罷工權投票、以  
9 及就罷工方案（含罷工日期等細節）投票等工會活動期程，因此始  
10 分別於 113 年 6 月 11 日起、以及 9 月 11 日起連續密集召開四場、  
11 以及系爭五場全體員工之會議，目的即係為了不當干預、阻撓工會  
12 之罷工權、以及罷工方案投票等行動計畫云云。

13 8. 然查，在申請人 113 年 6 月 5 日舉行記者會、預告將舉行罷工投  
14 票「前」，安翠雅即為了參加 6 月 1 日至 2 日林口教學中心之開  
15 幕活動，於 113 年 5 月 20 日以電子郵件向其主管報告將於 5 月 31  
16 日至 6 月 14 日來台並取得核准，有林口教學中心開幕之新聞稿  
17 （相證 9）、以及相關電子郵件可稽（相證 10）。故相對人主張安  
18 翠雅於該段時間訪台，以及與同仁安排會議，是在工會公告將舉行  
19 罷工投票前，即已事先安排之公務行程，並非出於影響工會活動之  
20 目的，應可採信。

21 9. 另查，申請人 BC 分部召集人 J○ F○係於 113 年 9 月 10 日下午  
22 3 時 37 分將罷工方案（含罷工日期、罷工期間、訴求，以及投票  
23 日期訂於 9 月 19 日至 25 日等規劃）傳送至工會 BC 分部 LINE 群

1 組（申證 11）。姑不論申請人並未將前開罷工方案公告或通知相  
2 對人，亦未證明相對人如何得以知悉申請人將就罷工方案進行投  
3 票；且查，安翠雅係早於 113 年 8 月 26 日即發信向其主管告知 9  
4 月 4 日至 20 日之訪台行程，有電子郵件為憑（相證 11）。此外，  
5 在申請人 BC 分部召集人 J○ F○於 9 月 10 日下午 3 時 37 分將罷  
6 工方案投票規劃上傳工會 BC 分部 LINE 群組「前」，安翠雅即在同  
7 日下午 2 時至 2 時 50 分之教師集團會議中，以口頭告知當日稍  
8 晚將發信通知舉辦全體之教職員大會，而申請人 BC 分部召集人 J  
9 ○ F○當時亦有參加該教師集團會議。故相對人稱其係在申請人  
10 將罷工方案投票規劃上傳工會 LINE 群組「前」、並不知悉工會活  
11 動期程之情況下，即已既定安排於 113 年 9 月間於不同教學中心  
12 召開系爭五場會議等語，堪信為真，尚難以系爭五場會議之會議日  
13 期，恰在申請人工會原訂之罷工投票日即 9 月 19 日至 25 日以前，  
14 遽認相對人係基於影響、恐嚇申請人工會會員討論決定罷工方案  
15 之目的召開系爭會議。

16 10. 且查，自安翠雅 112 年 5 月擔任台灣集群主管以來，亦不乏其在  
17 訪台期間，接連在不同教學中心與員工進行會議之前例，有相關議  
18 程、簡報（參相證 5、6），以及證人 A○ G○ M○證稱相對人過  
19 去類似討論學生數及業務健康程度之會議召集頻率通常滿頻繁，  
20 且在不同地方舉辦會議的情形並不少見，倘會議要通知教師及其  
21 他團隊的成員，在不同地點安排會議是很自然的（詳本會 114 年 7  
22 月 17 日調查會議紀錄第 16 頁第 10-22 行、第 17 頁第 9-12 行）等  
23 語可稽。是申請人主張相對人於 113 年 9 月間於四個不同教學中

1 心召開系爭五場會議，係極不尋常、出於不當影響工會活動之目的  
2 云云，不足為採。

3 11. 綜上，申請人主張相對人於 113 年 9 月間召開系爭五場會議，並  
4 於會議中傳達相對人公司面臨財務危機、若半年內未改善恐將關  
5 閉信義教學中心等，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之  
6 不當勞動行為，尚乏所據，洵無足採。

7 (二)救濟命令部分：

8 1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決  
9 委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種  
10 救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不  
11 受當事人請求之拘束，但並非漫無限制。解釋上，救濟命令不得違  
12 反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；  
13 而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦  
14 予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟  
15 制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等  
16 基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平之集體勞資關係。具  
17 體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員  
18 會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動  
19 行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決  
20 委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為  
21 或不行為之處分時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、  
22 相當為其裁量原則。

1           2. 本會既認定相對人於 113 年 9 月間召開系爭五場會議，於會議中  
2           傳遞公司面臨財務危機等行為不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款  
3           之不當勞動行為，則申請人請求本會發布救濟命令之主張，即失所  
4           依附，應予駁回。

5   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  
6   裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

7   七、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第  
8   1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員           黃程貫

裁決委員               傅柏翔

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

陳伶因

蔡正廷

徐婉寧

林堉君

李柏毅

9   中   華   民   國       1   1   4    年       1   2       月       1   2       日

10 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  
11 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高等  
12 行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。