

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 35 號

【裁決要旨】

即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡（雇主並未直接參與），在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬於雇主之支配介入行為…考量工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定禁止雇主支配介入之立法目的，旨在保障勞工之團結權，是凡自勞工開始集結籌謀連署、進而徵求會員、擬定章程，乃至召開成立大會正式成立工會止之整體過程，均可視為勞工團結權之行使，洵屬上開規定之保障範圍至明；至於同法第 11 條僅在規範工會成立時之程序要件而已，與前開保障團結權規定之意旨容屬有間。

【裁決本文】

申 請 人：黃○○

住高雄市

代 理 人：陳柏舟律師

住新北市板橋區民生路 3 段 195 號 1 樓

相對人：財團法人慈濟傳播人文志業基金會
設臺北市北投區立德路2號8樓

代表人：王端正
住同上

代理人：談虎律師、陳品妤律師、李冠璋律師
住臺北市信義路五段8號5樓

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（下稱本會）於民國（下同）104年12月18日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人於104年5月5日終止與申請人間僱傭關係之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於104年5月5日終止與申請人間僱傭關係之行為無效。
- 三、 相對人應自本裁決決定書送達日起回復申請人新聞部志工組新聞編輯之原職位及新臺幣29,200元之原薪。
- 四、 相對人自104年5月5日起至申請人復職日止，按月於每月發薪日給付申請人原領薪資新臺幣29,200元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之法定利息。
- 五、 申請人其餘請求駁回。
- 六、 申請人追加請求「確認相對人於104年5月4日派員禁止申請人工作，並強制驅離申請人，構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為」之部分，不受理。

事實及理由

壹、 程序部分

- 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次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項則規定：「基於工會法第 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，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」，次按裁決之申請違反上開勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定者，裁決委員會應作成不受理之決定，不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 1 款亦有明文。
- 二、 查申請人主張 104 年 5 月 5 日因組織工會遭到相對人解僱，而於 104 年 8 月 3 日提出本件裁決之申請，經查符合上述勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項及第 51 條第 1 項等規定。但申請人於 104 年 9 月 14 日裁決申請理由（一）狀之申請裁決事項（二），主張追加請求「確認相對人於資遣生效前一天即 104 年 5 月 4 日，派員禁止申請人工作，並強制驅離申請人，係屬不當勞動行為」，並於當日本會第一次調查會議時補述係構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為等語（見該次調查會議紀錄第 2 頁），惟查申請人此所主張之事實發生日為 104 年 5 月 4 日，遲至 104 年 9 月 14 日第一次調查會議期日始為追加請求，距離事實發生日之次日起顯已逾 90 日，且相對人於 104 年 9 月 14 日已當庭表示不同意申請人追加（見該次調查會議紀錄第 3 頁），依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項準用第 41 條第 1 項規定，就該追加部分，本會應不受理申請人追加之請求。

貳、 實體部分

一、 申請人之主張及聲明：

- （一）勞方自 103 年 9 月起，與慈濟傳播人文志業基金會經典雜誌員工趙○○先生，啟動籌組大愛電視台工會之計畫。

- (二) 起因主要源自資方於 103 年 8 月遴選勞資會議過程之爭議與不透明，使得勞方等人備感失望與不滿。另一方面，亦有感於媒體工作者的勞動權益日益重要，勞方等人便決定即刻起從各自所屬單位遊說同仁參與「大愛電視工會籌備會」，並和勞方早前參與的大愛新聞改革運動做實務上的結合。
- (三) 因勞方等人從未有工會組織經驗，遂於 103 年 9 月 14 日，邀約富有工會組織經驗等前輩請益，指導人士包括政大新聞系教授馮甲○○先生、劉○○先生，以及前聯合報工會理事長徐○○，世新大學教授林甲○○女士。對談地點於台北木柵。
- (四) 節目部大愛全紀錄企劃王甲○○先生，願意成為工會籌備核心成員，便在 103 年 12 月 13 日與勞方、趙○○先生以及前路透社攝影主任、前大愛全紀錄編導鍾○○進行對談。
- (五) 勞方於 103 年 12 月 22 日私下與新聞部攝影記者蕭○○先生懇談關於加入工會一事，並邀約與趙○○先生於隔日晚上共同用餐，蕭先生說他會慎重考慮。隔日，蕭先生未出席聚會現場。
- (六) 勞方直到 104 年 5 月 4 日遭解僱後，才從工會籌備會成員王甲○○先生口中得知，在勞方邀約蕭先生加入工會當時，蕭先生隔日即立刻告密此事給新聞部一級主管歐○○副理。同時，另一位新聞部記者許○○女士緊急致電王甲○○先生，告誡他不要再參與工會，表示「上面已經知道是你們這些人在搞工會了」。自此可以肯定，在 103 年 12 月後，大愛台一級主管已確實得知勞方有組織工會的行為。
- (七) 勞方遭到資方一連串不當調動職務，除了與勞方所參與的大愛新聞改革運動有著密切關係，組織工會更可能是資方打壓勞方的主要動機。
- (八) 104 年 5 月，經典雜誌例行內部會議，平面總監王乙○○表示曾從高層會議中得知勞方組織工會，並暗示底下員工不要參

與由勞方所發起的籌備會。

(九) 其餘主張詳見歷次書狀及調查程序筆錄。

(十) 請求裁決事項：

- 1、 請求確認相對人於104年5月5日終止與申請人間僱傭關係之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為。並依工會法第35條第2項規定，認定相對人104年5月5日終止與申請人間僱傭關係之行為無效。
- 2、 請求命相對人應即回復申請人原職(新聞部志工組新聞編輯)及原薪(新臺幣29,200元)。
- 3、 請求命相對人應給付申請人自104年5月5日起至回復原職原薪止之原有薪資29,200元並至清償日止，按年利率百分之五加計延遲給付利息。
- 4、 請求確認相對人於前開資遣生效之前一天即104年5月4日，派員禁止申請人工作，並強制驅離申請人，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 程序部分：

申請人104年9月14日裁決申請理由(一)狀申請裁決事項(二)主張追加請求「確認相對人於資遣生效前一天即104年5月4日，派員禁止申請人工作，並強制驅離申請人，係屬不當勞動行為」，構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為云云。經查申請人主張之事實發生日為104年5月4日，其遲至104年9月14日第一次裁決庭始為追加請求，距離事實發生日之次日起顯已逾90日，且其情形不能補正，而且相對人於104年9月14日當庭表示不同意申請人追加，依勞資爭議處理法第51條第1項準用第41條第1項規定，就該追加部分，應作成不受理之決定。

(二) 實體部分：

1、 相對人係因申請人就其所擔任之工作確有不能勝任情事，始調整其工作內容，並非不當調動申請人職務，嗣再歷經與申請人多次懇談、調整其職務仍無法改善，顯不能勝任工作，相對人只得依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止雙方間之勞動契約，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為：

(1) 查申請人主張相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款規定，無非以：其 103 年 9 月開始籌組工會後，於 103 年 12 月 1 日、104 年 3 月 4 日遭相對人變更工作內容，最後於 104 年 5 月 4 日遭終止勞動契約云云，為其主張之基礎。惟申請人在 103 年 9 月前即因先後 2 次申請轉調採訪組記者未獲准而心生不滿，工作表現未達應有水準，相對人始於 103 年 12 月 1 日調整其職務，由於申請人始終無法改善其工作表現，相對人不得不於 104 年 5 月 4 日終止勞動契約。申請人片面割裂其工作表現之評價期間，不當與其所謂籌組工會之行為連結，顯係故意扭曲事實原委，委無足採，茲詳如下述。

(2) 緣申請人畢業於中國文化大學新聞暨傳播學院新聞學系（相證 1），自 100 年 4 月 26 日起任職於相對人新聞部，衡情應有充足之學識、能力從事新聞專業工作。其於 100 年 4 月 26 日起至 101 年 6 月 30 日於相對人新聞部製播組擔任助理編輯期間，以及 101 年 7 月 1 日起於相對人新聞部志工組擔任企劃期間，工作表現均屬良好，在每半年進行一次之員工考核中，皆獲得主管之肯定，部門主管於 100 年 11 月、101 年 5 月、101 年 11 月之考績表分別給予 89 分、89 分、93 分，有各該月份之考績表可憑（相證 2、3、4）。

- (3) 由於申請人曾向相對人表達，若有機會希望轉任採訪組記者之意願，加之相對人新聞部在過去亦有自執行製作當中擇優挑選具備人文精神、一定程度之寫作能力、過音技巧（即記者在剪輯新聞資料時，搭配取得之現場影音資料，完成一則新聞報導之錄音）、以及能立即上線採訪完成作業之同仁轉任記者之前例，故於 102 年 3 月間依申請人之申請，同意申請人跟隨採訪組實習一個月，實習內容為跟隨採訪組記者外出見習採訪，瞭解記者每日工作流程、採訪寫作過音之工作，以及文字稿寫作、文稿過音、剪接作業等，並由文字或攝影記者，視狀況提供經驗分享。嗣經相對人新聞部副組長、組長、副理、經理四位主管共同審視，皆認為申請人有文稿寫作之流暢度不足、未能切中重點、花費時間較其他同事為多、過音聲音品質不良、文稿畫面契合度不足等諸多問題，輔以相對人文字記者與攝影記者亦反應與申請人之配合、協調不順暢，因認申請人之實力與專業素養尚未達足以調任記者職之標準。
- (4) 念及申請人懷抱擔任記者之熱忱及剪輯影片之能力，相對人爰建議申請人繼續鍛鍊剪輯技巧，加強成為記者之專業能力，申請人應允於 102 年 4 月 16 日轉往新聞部國際組擔任剪接師，負責剪輯國際新聞影片。惟申請人技巧有餘，熱情不足，申請人與主管皆有所感，申請人於 102 年 5 月之考績表上自評「剪輯渴靈魂，自嘆無熱情」，相對人新聞部國際組主管劉乙○○於該表評語「熱情稍有不足」；於 102 年 11 月之考績表亦評述「少有熱情參與」等語，斯時申請人之部門主管評核其考績分數已降至 75 分、73 分（相證 5、6），依相對人之「績效考核管理辦法」第三條第四項，其考績等第落入倒數第三級之第六級（相證 7），由此可見申請人之工作意願已然不足。

(5) 102 年 10 月間，由於相對人新聞部採訪組一名文字記者職務出缺，申請人遂再次申請前往採訪組實習，相對人慨然允諾，並藉此評估申請人擔任剪接師期間之成長情形，爰令申請人與另一位負責執行製作之同仁馮乙○○一同實習一個月。然而，申請人過音品質仍未達標準，不僅相對人新聞部經理陳甲○○曾多次指導申請人，相對人亦請專業播音員王丙○○先生指導，惟申請人仍然有南部音重且共鳴太大之缺失，其障礙在於口腔構造問題，造成發音不準確，或矯枉過正之情形，與半年前第一次實習情形相較幾無進步，而另一位同仁馮乙○○則表現優異，故相對人新聞部採訪組乃選定馮乙○○遞補該記者職缺。詎料，申請人得知後竟勃然大怒，認為相對人辜負其擔任剪接師為期半年之等待，原來申請人竟誤認為只要其轉任新聞部國際組剪接師半年後，即可換得在採訪組實習並轉調進入採訪組。相對人新聞部經理陳甲○○遂與申請人懇談，力圖澄清申請人之觀念謬誤，惟申請人拒不接受。

(6) 嗣再由相對人新聞部副理歐○○與申請人溝通，勉勵申請人轉任其他部門繼續學習，申請人遂選擇於 102 年 11 月 1 日起，轉往新聞部志工組擔任編輯，負責撰寫志工新聞，報導慈濟人文真善美志工之行善事蹟。志工組需負責將志工採訪後傳回之影片加以消化，撰寫成新聞，於大愛台新聞時段播出，不需外出採訪。申請人轉任新聞部志工組編輯後，作品時好時壞，雖然影音效果包裝花俏，但新聞報導之實質內容空泛無味，未能達到真誠動人之境界，且申請人撰寫之文稿有文詞不通順、人事時地物之表達不明確、未仔細查證致生錯誤等缺失，例如：申請人於 103 年 10 月 5 日撰寫馬來西亞大愛幼兒園體驗紅溪河垃圾問題之文稿，申請人撰文指印尼紅溪河「潰堤」成災，經資深同

仁歐○○透過印尼慈濟志工與慈濟史料庫及印尼官方媒體與外電媒體報導多方查證，發現是「溪水暴漲」成災，然申請人竟辯稱其係抄寫其他網路新聞之敘述，拒絕反省，經其他資深同仁黃○○、李○○再三要求，始勉強更正，影響新聞報導之正確性。此外，申請人曾多次漏寫重要之人事時地物訊息，欠缺撰寫新聞文稿之專業能力，導致其文稿須經主管或資深同仁審閱後才能進行後製，而送交英文編輯審稿，嚴重拖延進度，影響新聞報導之時效性，顯見申請人欠缺獨立寫稿能力。志工組組長陳乙○○與新聞部副理任○○皆曾多次指導申請人，發現申請人對慈濟志工多所質疑。由於申請人觀念上不認同相對人推廣之揚善精神，故工作成果未見改善，申請人103年5月之部門主管評核考績為79分（相證8），仍屬於第六級；103年11月之部門主管評核考績更降至61分（相證9），降至第七級，在相對人新聞部志工組同仁中敬陪末座，足見申請人工作情形每下愈況。

- (7) 相對人對於申請人籌組工會乙事抱持開放態度，從無任何阻撓。相對人於103年12月1日調整申請人職務內容，不再令其寫稿，改為觀看電視直播之志工新聞，撰寫觀看報告，係考量申請人有前述種種不適任之情事，為使申請人更瞭解報導志工新聞之精神，以利申請人靜心觀摩其他同仁作品，調整報導心態並逐步建立專業能力，與申請人籌備工會實無任何關聯。又因當時新節目「全球視野」之工作人員需要筆記型電腦，爰改以桌上型電腦供申請人使用；同時由於申請人工作性質變更，無須使用電腦寫稿，亦不必參與排班，故調整其座位至離電視較近之位置，並告知其不再適用排班制之休假制度，改為固定之週休二日制（遇國定假日亦休假），實為對申請人更有利之調整。

孰料申請人未能體察相對人培育人才之苦心，對工作內容之調整憤憤不平，工作態度丕變，經常無故離座超過 30 分鐘，對於交辦事項敷衍草率，其撰寫之觀看報告內容多為直接轉貼網路新聞，毫無自己觀點，將自行蒐集之網路新聞充作觀看報告，有 104 年 2 月 27 日報告（相證 10）、104 年 2 月 28 日報告（相證 11）104 年 3 月 1 日報告（相證 12）足稽。

- (8) 相對人新聞部志工組組長陳乙○○於 104 年 3 月 4 日要求申請人針對三節新聞每日撰寫總字數一千字左右之手寫觀看報告（相證 13），亦係為導正申請人屢屢以網路資訊充作觀看報告、動輒轉貼上萬字未經整理摘要之他人長篇文章之怠惰態度，與申請人籌組工會毫無關聯，且申請人亦未舉證證明相對人調整其工作內容前，其究竟從事何種具體之工會活動，竟虛構故事辯稱主管要求其撰寫一份一千字，每日三份之報告，嗣後增加至一份三千字，等於一天九千字云云，實係扭曲主管之語意，並狡詞掩飾其不適任之情事，將相對人合理之工作內容調整權限不當連結成莫須有之打壓工會行為，全然無所憑據。由於申請人拒絕撰寫任何報告長達一週（申請人辯稱其一邊執行、一邊抗議云云，與實情不符），陳乙○○組長遂於 104 年 3 月 13 日再次重申申請人之工作內容，具體詳述申請人須負責監看三節大愛新聞，即時回報錯誤、繳交監看報告、繳交場記表、於月會時提出報告（相證 14）。相對人指示之工作內容絕非刻意刁難，以繳交場記表為例，係要求申請人以大約 1~2 句文字擇要紀錄新聞畫面之各段落重點，以及是否有需改善之處等，揆諸申請人擁有之新聞專業能力，衡情只需快轉觀看即可迅速掌握新聞素材帶之重點，倘申請人為以此竟須工作超過 8.5 小時，若非其工作效率極度低落，

便是故意蒙騙非新聞專業之業外人士，使人誤會相對人不當增加申請人之工作量。

- (9) 承前，由於申請人依然故我，推託電腦不能上網，拒絕撰寫報告，卻未積極洽資訊部門人員或部門主管協助，僅與休假中之主管逞口舌之爭（相證 15）；主管要求申請人自行設計格式撰寫場記表，申請人不願動腦思考，反而要求主管給予示範報告（相證 16）；尤甚者，申請人並不認同志工新聞值得加以報導，認為報導受贈者表達「謝謝慈濟」是變相行銷、報導慈濟助學活動是宗教宣傳、報導慈濟志工受地方政府表揚是張揚之譏等（相證 17），更於臉書成立「大愛新聞改革自救會」社團，在該臉書社團或申請人自己姓名「黃○○」之臉書頁面散布至少十餘則詆毀相對人聲譽之言論（相證 18）。足見申請人明顯不認同相對人之新聞理念，違反忠誠義務履行勞務契約。
- (10) 綜上，申請人強勢要求相對人將其轉調採訪組，相對人不遂其意便消極行事，歷經多次調職、訓練，仍僅見申請人客觀工作能力不足，屢次敷衍行事，亦可知其主觀上根本無意願提供勞務，絲毫未見反省，顯然主客觀方面皆不能勝任工作，符合勞動基準法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之要件規定，洵堪認定。又相對人多次透過面對面懇談、電子郵件勸誡，提醒申請人問題所在，申請人仍未思改善，事實上已造成相對人業務難以推行，相對人除終止勞動契約外，實已別無他法，爰於 104 年 5 月 4 日召開人事評議委員會，決議資遣申請人，有會議紀錄可憑（相證 19），並於同日將終止聘僱契約通知書交付予相對人（相證 20）。因申請人拒絕離開工作場所，相對人只得請多名主管輪番勸說，長達 1~2 小時，絕無所謂動粗打落申請人物品、私動申請人個人物品或恫嚇

威脅之情事。故相對人依勞動基準法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之規定，終止雙方之僱傭契約，核無悖於解僱之最後手段性原則，與申請人籌組工會毫無關聯。

2、退步言之，倘貴會認定相對人依勞動基準法第 11 條第 5 款終止勞動契約並無理由，相對人亦已於 104 年 6 月 15 日以台北世貿郵局 159 號存證信函通知申請人依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款及第 5 款規定，終止勞動契約：

- (1) 相對人於 104 年 5 月 4 日終止勞動契約後，即請申請人之主管會同資管人員檢視申請人於相對人任職期間由相對人所有配發供其使用之電腦，發現申請人疑似利用上班時間，上傳相對人所有之新聞影片資料至網路臉書之行為，相對人隨即派員檢視存放相對人影片資料處所之監看錄影資料及影片剪輯之電腦使用記錄，經相關人員篩選比對，於 104 年 5 月底發現申請人在未經相對人及其主管授權之情形下，私自竊取相對人所有之新聞影片資料，基於私人使用目的，上傳至網路臉書。相對人隨即於 104 年 5 月 29 日會同民間公證人將申請人涉犯罪證辦理公證存證。
- (2) 核申請人前開行為，已涉犯刑法及著作權法等相關不法侵權行為，核該當勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」及第 5 款「故意洩漏雇主營業上之秘密，致雇主受有損害者」之要件。相對人爰於 104 年 6 月 15 日以台北世貿郵局 159 號存證信函通知申請人依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款及第 5 款，終止勞動契約（相證 21）。倘貴會認定相對人不得以勞動基準法第 11 條第 5 款終止勞動契約，相對人亦得另以勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款及第 5 款規定，終止勞動契約，申請人之申請並無理由。

- 3、再退萬步言之，相對人終止雙方契約時已給付申請人資遣費及預告工資共新臺幣（下同）97,333 元，倘貴會認定相對人104 年 5 月 4 日終止與申請人間僱傭關係之行為無效，相對人應回復申請人原職及原薪，則申請人即失其受領上開費用之法律上原因，應負民法第 179 條不當得利之返還責任，換言之，相對人對申請人有 97,333 元之債權。按民法第 334 條第 1 項規定：「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。」，相對人自得於 97,333 元之範圍向申請人主張抵銷，相對人另於民事確認僱傭關係存在之訴訟程序中，以 104 年 8 月 13 日民事答辯（一）狀為抵銷之意思表示。
- 4、本件並無證據證明相對人終止勞動契約之原因，係與申請人籌組工會有關：
- （1）按工會法第 35 條第 1 項第 4 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：…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。」又，勞資爭議處理法第 5 條第 4 款規定：「本法用詞，定義如下：…四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」查申請人所指 103 年 9 月至 104 年 5 月 5 日期間，並無發生任何罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之爭議行為，申請人主張相對人終止與其僱傭關係違反工會法第 35 條第 1 項第 4 款規定云云，實不知所指為何。
- （2）次按工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款分別規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，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。…五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

又「工會法第 35 條第 2 項規定：『雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。』故雇主或代表雇主行使管理權之人所為之解僱行為，需有符合工會法第 35 條第 1 項者，本會始有依工會法第 35 條第 2 項之規定，為確認解僱有效與否之權限。反之，若經本會綜合評判，認雇主之解僱行為不構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，則本會對雇主之解僱行為並無確認解僱有效與否之權限，自無權予以裁決。」有 貴會 102 年勞裁字第 10 號決定書可資參照(附件 1)，貴會 102 年勞裁字第 50 號決定書(附件 2)亦同此旨。

- (3) 查申請人陳稱其與「經典雜誌」員工趙○○不滿 103 年 9 月 1 日遴選勞資會議代表過程之爭議與不透明，因而決定籌組工會，導致相對人變更其工作內容並將其解僱，主張相對人知悉並阻撓工會籌組，且告誡工會籌備會成員不要再參與工會云云。惟申請人並未說明 103 年 9 月 1 日勞資會議代表之遴選過程究竟有何爭議或不透明之處，亦未證明究竟是相對人之哪位一級主管於何時、何地、向哪位工會籌備會成員表示不要參與工會，相關人事時地物盡皆不明，顯出於憑空捏造之詞，毫無所據。實則相對人係依據主管機關公布施行之「勞資會議實施辦法」遴選勞工代表，相對人於 103 年 9 月 1 日投票日前即公告周知，欲遴選勞工代表除人資室提供建議名單外，有意參選勞工代表者得於投票日由同仁主動推選填入票選單直接參選，過程平和且符合相關法令規定，如選舉過程有任何不透明之處，何以趙○○先生亦能參選並獲得為數不少之票數？(相證 22) 且選舉出之勞資代表名冊亦經台北市政府於 103 年 9 月 16 日以府勞資字第 10335656000 號函同意備查在案(相證 23)。

(4) 末查相對人對於員工籌組工會，向來採取開放態度，未曾加以阻撓，就同仁有意組織工會乙事，僅偶爾聽聞，相對人實不知同仁籌備工會之具體情形，更遑論告誡員工不要參與工會。申請人對其工作表現種種不適任之情事隱而不表，卻毫無根據不實指摘相對人針對其籌組工會之行為加以阻撓，顯係為掩飾其因不適任工作而遭終止勞動契約之實情。揆諸貴會前揭見解，本件並無工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定對於申請人組織工會而解僱及不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情事，相對人解僱申請人是否合於勞動基準法之規定，當屬民事法院之審理權責。由於本件現由臺灣士林地方法院以 104 年度士勞簡調字第 22 號案件審理中，爰請貴會裁決如答辯聲明。

(三) 其餘主張詳見歷次書狀及調查程序筆錄。

(四) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人任職於相對人新聞部。

(二) 100 年 4 月 26 日至 101 年 6 月 30 日申請人任職於相對人新聞部製播組擔任助理編輯。

(三) 101 年 7 月 1 日起申請人擔任相對人新聞部志工組企劃。

(四) 102 年 3 月申請人跟隨採訪組實習一個月。

(五) 102 年 4 月 16 日申請人擔任新聞部國際組剪接師，負責剪輯國際新聞影片。

(六) 102 年 10 月申請人再次前往新聞部採訪組實習一個月。

(七) 102 年 11 月 1 日擔任相對人新聞部志工組編輯。

(八) 103 年 12 月 1 日相對人調整申請人職務，改為「監看 10 點、12 點、15 點大愛新聞台由志工組製作之慈濟新聞，並須每日

呈交報告」，並調整工作位置至行政同仁辦公區（申證4）。

（九）103年12月9日相對人取走申請人電腦。

（十）104年3月4日相對人新聞部志工組組長陳乙○○要求申請人針對三節新聞每日手寫1000字觀看報告，並要求申請人休假制度比照行政人員，以及如申請人離開座位超過30分鐘至1小時須告知主管（申證8）。

（十一）104年3月13日相對人陳乙○○組長除維持申請人上開監看新聞及提交報告之工作內容外，再增加監看新聞素材帶及繕打報表每日建檔（申證9）。

（十二）104年5月4日相對人召開人評會，以申請人不能勝任工作為由，援用勞動基準法第11條第1項第5款資遣申請人，並自同年5月5日起生效（相證19）。

（十三）104年5月13日申請人向臺北市政府勞工局申請調解，主張103年12月起資方因勞方多次提出對公司新聞政策之建言，且懷疑勞方擬於大愛電視台組織工會，故遭陸續以惡意調動職務並增加不合理工作要求等方式刁難，並最終予以資遣，均不合法（申證41）；雙方於104年6月11日調解會議因歧見過大而不成立（申證2）。

（十四）104年6月15日相對人以台北世貿郵局第000159號存證信函主張申請人涉及竊盜罪及著作權法等，依照勞動基準法第12條第1項第4、5款解僱申請人（相證21）。

（十五）104年7月3日申請人向臺北地方法院起訴，主張相對人援用勞動基準法第11條第1項第5款資遣為不合法（申證3）。

四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於104年5月5日終止與申請人間僱傭關係之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 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，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，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的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以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，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，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、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。其次，雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。

(二) 關於本件申請人籌組工會之經緯：

1、 申請人陳稱：申請人籌組工會之活動，係與相對人另一部門

之經典雜誌同仁趙○○先生於103年9月間啟動，起因主要源自相對人於103年9月1日遴選勞資會議代表過程之爭議與不透明，使得申請人與趙○○等人失望。另一方面，亦有感於媒體工作者之勞動權益日益重要，申請人與趙○○等人決定遊說同仁參與「大愛電視工會籌備會」，並與申請人所組成之大愛新聞改革自救會臉書粉絲頁相呼應。因申請人等未有工會組織經驗，遂於103年9月14日，邀約具工會組織經驗之前輩請益，指導人士包括政大新聞系教授馮甲○○先生、劉甲○○先生、以及前聯合報工會理事長徐○○先生、世新大學教授林甲○○女士等，一同於台北木柵對談等語。

- 2、經核本會104年10月13日第二次調查會議時證人趙○○證稱：「(黃○○曾說過要籌組工會，這件事您知悉嗎？整個籌組工會之過程如何？)是我主動找黃○○籌組工會。籌組工會的原因有兩個，第一個是當時相對人正在選舉勞資會議之勞方代表，接到選舉通知時，隔週就要選舉，且不知道誰可代表勞方參選。投票當日領到選票後，才看到候選名單上已經填寫勞方候選人的名字，雖然選票上也有其他空格讓同仁來填寫其他人選，所以我請同事把我列為被選舉人，表示對選舉程序的不滿。相對人一週後公布當選名單，但未公布當選票數，當時我有感於選舉過程有問題，認為如此的勞資會議無法公正處理勞資爭議，所以我找了黃○○及其他三位同仁(包括大愛台的同事一位(不方便透露姓名)、經典雜誌的同事林乙○○、居○○)籌組工會。第二個原因是，當時大愛台內部出現一個網頁『大愛新聞改革自救會』，當時自救會主要重點是媒體的公共性及內部的管理，我認同這兩個議題，可是因為大愛新聞改革自救會並不是一個具名的網頁，這樣的處理方式有可能會被當成是黑函，一旦被認為是黑函，所有自救會的主張，其正當性就會消失，因此，我主動找黃

○○先生討論是否要用組工會的方式來處理前述兩個議題。大愛新聞改革自救會據我所知是大愛台幾位同仁所處理，其中包括申請人黃○○以及部分已經離職或尚在職之同仁。中秋節前後，103 年 9 月底之前，我跟黃○○討論後決定到政大新聞系找有籌組工會經驗之幾位老師，包括馮甲○○，我在討論後大致有共識，大愛新聞改革自救會上述所主張的兩個議題必須靠工會才有辦法解決，不過對於具體籌組工會之策略及方法，我與黃○○有討論但沒有共識，我認為組工會是工會法所賦予勞工之基本權利，因此一定要公開的主張，只有公開的主張才可能避免資方的打壓，事實上，黃○○先生也曾經跟幾位同仁討論過組工會的事情，有一個晚上本來約了一位大愛台的攝影同仁（我不知其姓名，是由黃○○聯絡）討論是否加入籌組工會的成員，這位攝影同仁原本答應，但後來因為其他不明的原因而退縮。大概是在 103 年 12 月左右，我跟黃○○、一位前路透社的攝影記者及一位大愛台的同仁（即前述不方便透露其姓名之同仁）在公館討論現在組工會所遇到的困難，還有我們究竟要怎麼做比較好，我們在公館開會的這件事情，後來一同開會的大愛台同仁（即前述不方便透露其姓名之同仁）告訴我，開會這件事情公司高層已經知道，這位同仁還表示有人告訴他，請他少跟黃○○聯絡，大愛高層知道的這件事情，這位同仁說高層甚至很清楚的知道我的名字是什麼。104 年 5 月之後，我們經典雜誌願意籌組工會的同仁林乙○○、居○○陸續離職，整個籌組工會的成員願意跳出來的人多數是經典雜誌的同仁，如果經典雜誌願意組工會的同仁都離開了，這個工會的籌組過程恐怕會更加困難，加上我自己的生涯規劃，開始找其他的工作，也就慢慢的沒有再過問組工會的事情。我 104 年 7 月 31 日離職」、「黃○○104 年 5 月 5 日離職之後，我和上述那一位

不方便具名的大愛台同仁到台北市勞動局詢問具體籌組工會需要什麼樣的程序，需不需要在勞動局登記備案。」等語；以及本會104年10月22日第五次調查會議證人王甲○○證稱：「（請您大致說明參加籌組工會的過程及經過。）約在黃○○組織『大愛新聞改革自救會』之後，到103年底，經典雜誌的撰述趙○○和黃○○接觸後打電話給我，問我要不要加入自救會，我那時候覺得自救會提出的有關公共議題是可以討論的，但是對於裡面對個人的評價，我個人認為不是那麼適當，因此我建議與其用匿名的自救會，不如公開的組織工會。之後有一次，確切時間不記得，趙○○約我和黃○○在外面開會，開會之後，我們就說各自去找一些人，問願不願意加入工會，我只有試探的問一些同事的看法，並沒有真正的邀請任何同事加入工會。直到黃○○被解僱事件發生以前，我都還沒有跟黃○○見面過，但有跟黃○○傳 LINE，直到他被解僱之後，趙○○才跟我去找黃○○討論有關他被解僱的事情。」等語，可見申請人所稱於103年9月間與趙○○、王甲○○等人籌組工會一事屬實。就此，相對人於104年8月21日答辯書第10頁載：「就同仁有意組織工會之事，僅偶爾聽聞」等語，亦可佐證。

（三）相對人陳甲○○（任大愛電視台新聞部經理）、歐○○（任大愛電視台新聞部副理）、許○○（任大愛電視台新聞部記者）、蕭○○（任大愛電視台新聞部攝影記者）知悉申請人籌組工會一事：

- 1、申請人主張相對人知悉籌組工會一事，就此，證人王甲○○於本會第五次調查會議時證稱：「我曾經在開完會之後，有一次新聞部的記者許○○打電話給我，問我是不是有和黃○○去開會討論有關組織工會的事情，我說有，許○○就說新聞部的攝影記者蕭○○去告訴新聞部的副理歐○○，說有

人要組織工會，其中一個是經典雜誌的撰述趙○○，另一個是大愛全紀錄的人，但是他不知道名字，」；本會 104 年 10 月 19 日第三次調查會議陳甲○○證稱：「我目前任職於相對人，擔任新聞部經理一職。」、「(提示：相對人答辯書狀第 10 頁，請問『相對人對於員工籌組工會，向來採取開放態度，未曾加以阻撓，就同仁有意組織工會乙事，僅偶爾聽聞』，你知道嗎？)我有聽說過一次，我的部門副理歐○○有跟我說公司好像有人要組工會，確切時間不記得了。」、「在我去茶水間的路上擦身而過的時候，歐○○就跟我說，聽說部門裡有人要去組工會，我就說『喔』，就結束了。」；104 年 10 月 20 日第四次調查會議歐○○證稱：「我在大愛電視台擔任新聞部副理」、「(提示：本會第三次調查會議紀錄第 10 頁陳甲○○小姐之證詞，請問對陳甲○○小姐的證詞您有何意見？)她陳述的是事實，我在茶水間碰到她時，有跟她提一下：『我就說我聽說好像有人要組工會』，但那只是用閒聊的方式提起。」、「我有耳聞有同仁要籌組工會，但從來不知道誰要籌組工會。」；104 年 11 月 10 日第六次調查會議許○○證稱：「我目前任職於相對人處，在新聞部的專題組擔任記者工作」、「(妳認知中的大愛新聞改革自救會粉絲頁以及由趙○○、黃○○籌組的工會間，有什麼關係？)」在我打電話給王甲○○的時候，他告訴我說，他和黃○○去吃飯是在講工會的事情，我才知道有籌組工會的事情。」、「(您大約什麼時候知道趙○○和黃○○籌組工會的事情？是在打電話給王甲○○之前，或之後才知道？)我是在打電話給王甲○○之後才知道。」、「王甲○○在電話裡面有跟我說，他確實有去跟黃○○吃飯，是因為籌組工會的事情，他在跟我講電話的時候，我並不知道經典雜誌的那個人是誰，因為我不認識趙○○」；同第六次調查會議蕭○○證稱：「我在相對人

處任職，擔任新聞部的攝影記者。」、「(請問您知道 103 年間，黃○○與趙○○籌備組織工會的事情嗎?) 我知道黃○○要籌組工會，但我不認識趙○○。因為黃○○有跟我提過他想要籌組工會，黃○○跟我提過，要我簽名，但從頭到尾都沒有簽，也沒有看到什麼書面資料」、「(黃○○邀請你加入工會，你沒有答應，之後您有無向新聞部的副理歐○○或其他人說明這件事情?) 有跟許○○提過。黃○○約我吃飯時，要介紹幾個人給我認識，我覺得不是很妥當，所以我就跟許○○提到這件事情，但我不想認識這些人，把我的生活變複雜。那時候遇到歐○○，我跟他提到黃○○要介紹幾個人給我認識這件事情，後來我沒有去吃飯，所以也沒有認識這些人。」

- 2、綜合上述證人證詞，對於何時獲悉申請人與趙○○、王甲○○何時籌組工會一節未必相同，但陳甲○○、歐○○、許○○及蕭○○知悉申請人與同仁籌組工會一節，則屬一致。而其脈絡則為：申請人邀請蕭○○(任大愛電視台新聞部攝影記者)籌組工會，蕭○○獲悉後，將之轉告許○○(任大愛電視台新聞部記者)，經許○○建議，蕭○○轉告與歐○○(任大愛電視台新聞部副理)，歐○○再轉知陳甲○○(任大愛電視台新聞部經理)。

(四) 相對人於 104 年 5 月 5 日終止與發起籌組工會之申請人間僱傭關係之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主

或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員、甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之。次按雇主（事業單位高階主管）與行為人之間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為，自不待言。但是，即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡（雇主並未直接參與），在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬於雇主之支配介入行為（本會 102 年勞裁字第 6 號、102 年勞裁字第 21 號裁決決定意旨參照）。

- 2、再按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之

行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。

- 3、查本會第六次調查會議蕭○○證稱：「（請問為何黃○○約你吃飯，介紹朋友給你認識，你會覺得不是很妥當，而且也將此事告訴歐○○？）我生活想要保持單純。」、「（你跟歐○○講說黃○○要找你吃飯，介紹朋友給你認識，之後，歐○○有無回覆你的陳述？）我記得歐○○說，看我自己。」、「（方才您說，黃○○邀請你加入工會，你沒有答應，但為何你跟許○○提到這件事情？許○○有何回應？）因為我跟許○○是同一個新聞部專題組的同事，她坐我旁邊，年紀也長我一點，平常會聊天。許○○跟我也沒有長官及部屬的關係。許○○回應我，看我自己做決定。」；針對蕭○○受申請人邀請吃飯討論籌組工會之事宜，許○○證稱：「（您打電話給王甲○○時，電話中有無提到蕭○○去告訴新聞部副理歐○○說有人要組工會？）這個部分我並不是那麼確定，但我的印象蕭○○跟我說，黃○○要找他去吃飯，所以我也是基於同事的關懷立場，希望蕭○○這件事情謹慎一點比較好，蕭○○有問我，是不是應該讓我們新聞部的副理歐○○知道蕭○○被黃○○邀請吃飯這件事情，我跟蕭○○說，最好讓主管知道會比較好。」、「（為什麼妳認為跟黃○○吃飯要謹慎一點？）這個部分回到剛剛前面所說的，大愛新聞改革自救會的粉絲頁因為辦公室的傳聞很多，傳聞當中無法證實黃

○○就是粉絲頁的發起人，但是也有人懷疑可能是黃○○，在這樣的情況之下，我對蕭○○的建議其實就是我對王甲○○的建議，立場是一樣的。」；其次，許○○於獲悉申請人、趙○○及王甲○○籌組工會事宜後，許○○主動打電話給王甲○○，關於此節，許○○證稱：「(為什麼你會想到要打電話給王甲○○確認與黃○○吃飯的事情?)因為我之前在節目部的時候，我當時是王甲○○的主管，我自己覺得我跟他私下的交情還不錯，我個人覺得我還算滿照顧他的，所以當我知道他在自救會粉絲團上面按讚以及黃○○找他吃飯，有點擔心，當時情況有點混亂，而且我感覺很複雜，所以我是基於同事朋友關懷的角度，希望王甲○○不要涉入太深，這是我的本意。」、「我印象中是說，王甲○○說他有跟黃○○去吃飯，吃了飯後發現黃○○想把工會跟自救會的事情綁在一起」、「(為什麼妳會覺得王甲○○與趙○○等人吃飯討論籌組工會的事情會有點複雜?)我只是憑我的直覺認為，當時的耳語很多，很多資訊都沒有辦法獲得證實，所以也許事情比我表面上看到的還要再複雜，那個部分並不是任何一個人可以清楚的釐清，所以我才會覺得說，要保持一點距離，是基於關懷和保護的立場。」、「(所謂的耳語的內容是什麼?)我所謂的耳語指的是那時候大愛新聞改革自救會的粉絲頁出現的時候，對於公司，特別是新聞部部門，我想或多或少都有造成一些影響，因為這個粉絲頁是一個公開的言論平台，所以同事之間難免會私底下討論，我所謂的耳語就是指這個意思。」、「(為什麼妳認為跟黃○○吃飯要謹慎一點?)大愛新聞改革自救會的粉絲頁因為辦公室的傳聞很多，傳聞當中無法證實黃○○就是粉絲頁的發起人，但是也有人懷疑可能是黃○○，在這樣的情況之下，我對蕭○○的建議其實就是我對王甲○○的建議，立場是一樣的。」、「(請

證人說明自相對人任職以來的職稱，與王甲○○、黃○○間有何職務上之關係？）我 2008 年進入大愛台節目部工作，在大愛全紀錄擔任企劃，後來擔任製作人的工作，那個時候王甲○○是大愛全紀錄的企劃，所以當時我跟王甲○○有主管跟部屬的關係。而我在上述打電話給王甲○○或者與王甲○○用餐期間，我跟王甲○○間並沒有長官及部屬的關係。另外，我跟黃○○間也沒有長官跟部屬的關係。」；再者，關於許○○如何與王甲○○間之對話內容，申請人提出申證 40「證人王甲○○經認證之陳述正本」，據該申證 40 記載：「許○○說蕭○○跑去和新聞部副理歐○○密告，並且問我是不是那個去開會的人，我說就是我，許○○要我不要再和黃○○見面，也不要和別人說她有打過這通電話、我又問她，蕭○○為什麼要去密告，她說因為蕭○○怕被牽連所以去密告」等語，就此，經本會通知王甲○○於第六次調查會議針對上述申證 40 記載證稱：「許○○在這個時候說這件事情很嚴重，我想當時的語意就是希望我不要再涉入這件事情。許○○只有提到要我不要再跟黃○○見面，但沒有提到說不要跟趙○○見面，至於原因是什麼，許○○沒有講，我也不知道。許○○在這通電話中沒有說到『也不要和別人說她有打過這通電話』她講這句話的原因。」等語，再者，本會第四次調查會議時詢問歐○○是否聽聞相對人員工有意籌組工會時，證稱：「我從來沒有聽過」，但經本會提示陳甲○○在第三次調查會議證詞時，則改稱：「她陳述的是事實，我在茶水間碰到她時，有跟她提一下：『我就說我聽說好像有人要組工會』，但那只是用閒聊的方式提起」，經本會詢問有無聽聞哪些人籌組工會？歐○○證稱：「我並不能很明確的說我從那邊聽到，只是略有耳聞」、「蕭○○是公司的攝影記者，我平常跟他本來就會有交談互動，這位同仁舉凡感情也

好，工作也好，其他生活上我們都有互動，我沒有印象他有告訴我工會這件事情」等語。

4、對照上述蕭○○、許○○、歐○○與王甲○○之證詞，本會認定：

- (1) 蕭○○承認曾將申請人邀請吃飯籌組工會一事，告知新聞部同事許○○，許○○聽後建議蕭○○主動向歐○○報告（但據王甲○○證詞，許○○說是蕭○○怕牽連才向歐○○透露申請人籌組工會之事）；
- (2) 許○○因蕭○○告知而獲悉此事後，採取二項動作，其一，主動與王甲○○聯絡，建議王甲○○與申請人保持距離、其二，建議蕭○○向上級歐○○報告。有關與王甲○○聯絡部分，其中一次使用電話，另一次則為餐敘，許○○就與王甲○○於二次談話之細節雖記憶不甚完整，但不否認向王甲○○說過與申請人保持一點距離，但證稱聯絡王甲○○之動機係因大愛新聞改革自救會粉絲頁出現，對於新聞部有些影響，出於關懷同仁角度等語；再其次，有關許○○建議蕭○○向歐○○報告一節，蕭○○於本會證述並不否認，但歐○○在第四次調查會議時證稱聽聞同仁籌組工會，但不記得蕭○○曾向他說明等語。就此，王甲○○證稱：「在黃○○被解僱的時候，我個人認為大愛電視台不願意在公共領域和黃○○討論這些東西，反而用不當調動職務，非法解僱的方式來消滅不同的聲音，我個人關心勞工權益有一段時間，這樣的作法在我的理念裡，我認為並不適當，但是基於我在大愛電視台和同仁間的情誼，當黃○○一直找我出來作證的時候，我一直到上次作證以前都是拒絕的，因為同時，我也並沒有百分之一百的證據指控大愛電視台是在打壓工會，但是當我看到新聞部的副理歐○○在法庭上否認他知道黃○○要組織工會，我認為他

說謊，因此我出來作證。我希望雙方都能夠把事情的真相說出來，最重要的是，有關黃○○所提出的有關媒體公共性的討論，不能夠因為一個非法解僱的動作就消失，這就是我為什麼出來作證的原因」，本會認為王甲○○為相對人之在職員工，衡諸常情，尚無可能故意為不利於雇主即相對人之證詞，然今王甲○○仍同意至本會作證，其證詞應較為可信，況查王甲○○上開證詞，核與許○○證稱建議蕭○○向歐○○說明申請人籌組工會，蕭○○接受許○○建議後，也承認向歐○○說明等語相符，自可採信。

- (3) 歐○○因蕭○○的報告而獲悉申請人籌組工會後，又轉向新聞部經理陳甲○○說明此事。就此，歐○○及陳甲○○均證稱在茶水間碰面時，歐○○曾向陳甲○○提到有人籌組工會一事。雖然歐○○辯稱不知申請人籌組工會，陳甲○○證稱歐○○未向她說明誰籌組工會，但本會認為蕭○○既因許○○建議，而主動向歐○○報告申請人籌組工會一事，歐○○理當知悉申請人籌組工會，歐○○所稱不知誰籌組工會等語，顯屬避重就輕，不可採信，而歐○○既知申請人籌組工會，依理並不排除轉向陳甲○○報告之可能。尚須指出者，陳甲○○於本會第三次調查會議初則證稱：「(請問您知道 103 年 9 月間相對人內部有若干員工籌組工會的事情嗎?) 我不知道」，嗣經本會提示相對人答辯書狀第 10 頁：「相對人對於員工籌組工會，向來採取開放態度，未曾加以阻撓，就同仁有意組織工會乙事，僅偶爾聽聞」後，方始證稱：「我有聽說過一次，我的部門副理歐○○有跟我說公司好像有人要組工會，確切時間不記得了」、「在我去茶水間的路上擦身而過的時候，歐○○就跟我說，聽說部門裡有人要去組工會，我就說『喔』，就結束了」，可見陳甲○○證詞前後不一，故陳甲○○所

稱知道同仁發起籌組工會，但不知是申請人籌組工會一節，亦屬避重就輕，蓋歐○○既知申請人等籌組工會，依理亦不排除轉向陳甲○○報告之可能。

- 5、如前所述，本會見解：有關支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。而查許○○任大愛電視台新聞部記者，與申請人有同事關係，許○○獲知申請人籌組工會後，告知王甲○○與申請人保持距離，並建議蕭○○向歐○○報告；而蕭○○任大愛電視台新聞部攝影記者，為申請人之同事，其獲悉申請人發起籌組工會後，經許○○指示，而向歐○○報告。而有關相對人內部組織架構，證人王乙○○在本會第六次調查會議時證稱：「相對人除了董事會外，還設立執行長辦公室，執行長辦公室掌管三個事業群：廣電媒體、平面媒體及行政部門，廣電媒體及平面媒體各設總監一位，及副總監若干，行政部門包括總務、財務、人事、資訊及推廣行銷等。新聞部在廣電媒體下面，廣電媒體底下分成節目一部、二部、戲劇一、二、三部、廣播部、新聞部及媒資部，每個部門的主管職稱是經理。如果是平面媒體的部門的話，職稱就用總編輯。新聞部經理是陳甲○○小姐，經理之下還有副理、組長、副組長。」等語，並有相對人所提組織圖可參，據此以觀，陳甲○○任新聞部經理，性質上，應可歸納為高層業務主管或近似代表雇主行使管理權之人；另歐○○任大愛電視台新聞部副理，雖歐○○證稱：「陳甲○○女士是我的直屬主管。黃○○與我同屬新聞部同仁，但我們不是同一個組，不在我的督導範圍」云云，惟並不影響其屬高層業務主管或

近似代表雇主行使管理權之人之認定，而如上所述，歐○○在知悉上開許○○、蕭○○轉知申請人正在籌組工會一事後，再轉知陳甲○○，嗣後陳甲○○以申請人任職之新聞部主管身分，於104年5月4日人評會上發言申請人不適任原因，最終並使申請人遭到相對人資遣。綜上，對於歐○○、陳甲○○二人前開行為，本件相對人尚無法舉證證明僅純粹為渠等之個人所為，且完全違反相對人之意思，揆諸首揭意旨，應可認歐○○、陳甲○○之該行為係知悉雇主之意思或體察雇主之意思所為，而可認定為相對人之支配介入行為。

- 6、相對人固以工會法第35條第1項第5款之工會成立應以同法第11條規定為認定云云置辯，惟考量工會法第35條第1項第5款所定禁止雇主支配介入之立法目的，旨在保障勞工之團結權，是凡自勞工開始集結籌謀連署、進而徵求會員、擬定章程，乃至召開成立大會正式成立工會止之整體過程，均可視為勞工團結權之行使，洵屬上開規定之保障範圍至明；至於同法第11條僅在規範工會成立時之程序要件而已，與前開保障團結權規定之意旨容屬有間。查本件申請人於103年9月間與趙○○、王甲○○等人商討籌組工會一事，並力邀其他同仁加入工會（含蕭○○），即可認為申請人等人在行使團結權，揆諸前開說明，應屬工會法第35條第1項第5款之保障範圍，相對人上開抗辯，尚難認可採。

（五）相對人於104年5月5日終止與發起籌組工會之申請人間僱傭關係之行為，亦構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

- 1、關於此部分，相對人主張：申請人在103年9月前即因先後2次申請轉調採訪組記者未獲准而心生不滿，工作表現未達應有水準，相對人始於103年12月1日調整其職務，由於申請人始終無法改善其工作表現，相對人人評會不得不於

104 年 5 月 4 日依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止勞動契約。申請人片面割裂其工作表現之評價期間，不當與其所謂籌組工會之行為連結，扭曲事實原委，委無足採等語；申請人則以：相對人所言不實，相對人係因申請人籌組工會受到報復等語置辯。

2、經查申請人畢業於中國文化大學新聞暨傳播學院新聞學系，自進入相對人任職後迄至受資遣為止之工作情形，略可分為下述階段：

- (1) 自 100 年 4 月 26 日起至 101 年 6 月 30 日於相對人新聞部製播組擔任助理編輯，以及 101 年 7 月 1 日起於相對人新聞部志工組擔任企劃，據相對人稱在此期間工作表現均屬良好；於每半年進行一次之員工考核，皆獲得主管之肯定，部門主管於 100 年 11 月、101 年 5 月、101 年 11 月之考績表分別給予 89 分、89 分、93 分。
- (2) 102 年 3 月間依申請人之申請，同意申請人跟隨採訪組實習一個月。
- (3) 102 年 4 月 16 日轉往新聞部國際組擔任剪接師，負責剪輯國際新聞影片。此期間申請人之部門主管評核其考績分數 75 分、73 分；依相對人之「財團法人慈濟傳播人文志業基金會績效考核管理辦法」（下稱績效考核辦法）第三條第四項，其考績等第為倒數第三級之第六級。
- (4) 102 年 10 月間，由於相對人新聞部採訪組一名文字記者職務出缺，申請人遂再次申請前往採訪組實習。
- (5) 102 年 11 月 1 日起，轉往新聞部志工組擔任編輯，負責撰寫志工新聞，報導慈濟人文真善美志工之事蹟。申請人 103 年 5 月之部門主管陳甲○○評核考績為 79 分，仍屬於第六級；103 年 11 月之部門主管陳甲○○評核考績降至 61 分，降至第七級。

- (6) 相對人於 103 年 12 月 1 日調整申請人職務內容，不再令申請人寫稿，改為觀看電視直播之志工新聞，撰寫觀看報告，據相對人稱係考量申請人有前述種種不適任之情事，為使申請人更瞭解報導志工新聞之精神，以利申請人靜心觀摩其他同仁作品，調整報導心態並逐步建立專業能力，與申請人籌備工會實無任何關聯等語。
- (7) 103 年 12 月 9 日相對人取走申請人電腦。
- (8) 104 年 3 月 4 日相對人新聞部志工組組長陳乙○○要求申請人針對三節新聞每日手寫 1000 字觀看報告，並要求申請人休假制度比照行政人員，以及如申請人離開座位超過 30 分鐘至 1 小時須告知主管。
- (9) 104 年 3 月 13 日相對人陳乙○○組長除維持申請人上開監看新聞及提交報告之工作內容外，再增加監看新聞素材帶及繕打報表每日建檔。
- (10) 相對人於 104 年 5 月 4 日召開人事評議委員會，經決議依據勞動基準法第 11 條第 5 款規定資遣申請人，就此陳甲○○於本會第 3 次調查會議證稱：「當天的人評會就是為了資遣黃○○先生而舉行，當天是由我主要發言陳述黃先生不適任的原因，由主席詢問人評會委員有沒有意見，並且作成資遣的裁決。」等語可資佐證；而資遣事由略為：申請人經多次調整的工作表現皆無法勝任，且在網路詆毀相對人聲譽，進而影響到部門同仁（相證 20）；有關詆毀相對人部分，據相對人稱，係因申請人於臉書成立「大愛新聞改革自救會」社團，在臉書社團或申請人自己姓名臉書散布十餘則詆毀相對人聲譽言論，申請人明顯不認同相對人新聞理念，違反忠誠義務。

3、如前所述，據申請人及證人趙○○、王甲○○等人證稱，伊等大約於 103 年 9 月間開始籌組工會，而在籌組過程中，申

請人一度邀請證人蕭○○用餐討論，蕭○○於獲悉申請人等籌組工會之後，轉告許○○，並在許○○建議下，轉告歐○○，歐○○則再轉知陳甲○○。而觀相對人「績效考核辦法」第五條規定，績效考核成績為 69 分以下之同仁，主管應與同仁依其工作能力及績效擬為期一至三個月的「改善進度追蹤表」，並應定期追蹤輔導，相關追蹤改善文件資料應繳交人資室存查；經追蹤改善後，「年度考核總分」成績仍為 69 分以下之同仁，應呈送人事評議委員會再次評議，評議結果為 59 分以下之同仁，該會依法予以終止聘用；而所稱年度考核總分，依同條第一項規定，則為(年中考核分數+年底考核分數)/2。經本會對照上開績效考核辦法，相對人主管陳甲○○確實未與申請人依其工作能力及績效擬為期一至三個月的「改善進度追蹤表」，並辦理應定期追蹤輔導等程序，故而，申請人主張縱使其考績只有 61 分，但相對人處理程序不符合上述績效考核辦法所定程序等語，應屬可採。

- 4、其次，關於申請人年度考績部分，101 年 11 月 15 日，單位主管任○○評為 85 分，部門主管陳甲○○評為 93 分；102 年 5 月 23 日，單位主管劉乙○○評為 69 分，部門主管陳甲○○評為 75 分；102 年 11 月 12 日，單位主管劉乙○○評為 62 分，部門主管陳甲○○評為 73 分；103 年 5 月 23 日單位主管陳乙○○評為 68 分，部門主管陳甲○○評為 79 分；103 年 11 月 17 日單位主管陳乙○○評為 86 分，部門主管陳甲○○評為 61 分。質言之，單位主管之分數，依序為 85、69、62、68、86，而部門主管陳甲○○之分數，依序為 93、75、73、79、61，其中，差異最大者厥為 103 年 11 月 17 日單位主管陳乙○○評為 86 分，部門主管陳甲○○評為 61 分，二人評分差距高達 25 分。故而，從時間點觀之，申請人等人大約於 103 年 9 月間開始籌組工會，嗣經蕭○○、許○○、

歐○○之告知為部門主管陳甲○○獲悉，因此，尚不能排除陳甲○○係因為知悉申請人籌組工會，乃在績效考評上給予不利益之待遇，此節尚可與上述相對人逕自違反績效考核辦法之規定，未辦理改善追蹤輔導即資遣申請人一節相互印證。

- 5、又相對人對於申請人考績不佳嗣後陸續採取：取走申請人電腦、要求申請人針對三節新聞每日手寫 1000 字觀看報告，並要求申請人休假制度比照行政人員，以及如申請人離開座位超過 30 分鐘至 1 小時須告知主管等處置，然新聞媒體業之編輯以電腦從事寫稿等相關工作為常態，以符其求資訊快速之經營宗旨，鮮少有命勞工以手寫稿件或報告之情形發生，又編輯之工作內容富有彈性，與一般行政人員有固定休假制度或勞動條件尚屬有間，然對照上述相對人作為，顯與常理相違，相對人似欲藉由相關工作內容之調整懲罰申請人，嗣後再以申請人不能勝任為由予以資遣，是就勞資關係脈絡以觀，難認相對人之資遣行為與申請人籌組工會全然無關。
- 6、綜上，可認申請人確實因申請人籌組工會，而遭相對人資遣，是該資遣行為除違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定外，亦構成同條第 1 項第 1 款之不利益待遇之不當勞動行為；依照同條第 2 項規定，應屬無效。
- 7、附帶說明者，趙○○固於本會第二次調查會議證稱：「（以你與黃○○推動籌組工會的過程中，你有無受到經典雜誌管理階層或者相對人給你任何的影響、指示？）沒有。據我所知上述的經典雜誌同仁林乙○○、居○○也沒有受到影響或指示。」，王甲○○於本會第六次調查會議證稱：「（依你個人的感覺，從你在 103 年參與工會籌備活動後，相對人是否曾經在工作上給你干擾或者給你考評、調職等各類不利益待遇？）沒有」等語。但查趙○○離職前係在「經典雜誌」擔

任撰述職務，王甲○○則自 2011 年起擔任大愛台「節目部」節目企劃，均與申請人所任職之新聞部不同，因之，尚不得以趙○○及王甲○○等人未受到相對人之不利益待遇遽推論申請人亦未受到不利益待遇。何況，許○○致電王甲○○與申請人保持距離等語之行為，亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之行為。

(六) 相對人於 104 年 5 月 5 日終止與發起籌組工會之申請人間僱傭關係之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為：

按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工參與或支持爭議行為，而為解僱、降調減薪或為其他不利之待遇，固為工會法第 35 條第 1 項第 4 款所明定，惟本件申請人就其是否參與或支持何項爭議行為一節有任何敘明或舉證，尚難認定相對人 104 年 5 月 5 日資遣申請人之行為亦有違反上開工會法規定，申請人此部分之申請，並無理由。

六、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；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、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1

項規定者，裁決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或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。據上，本會衡酌相對人於 104 年 5 月 5 日資遣申請人之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，是應以回復申請人原職位及薪資為宜，以達建構公平集體勞資關係之目的；又相對人對於申請人之原任職務為新聞部志工組新聞編輯、以及原薪為新臺幣 29,200 元，不予爭執（見本件詢問會議紀錄第 6 頁），且有申請人之薪資單在卷可稽。是本會爰依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定判命：(1)相對人應自本裁決決定書送達日起回復申請人新聞部志工組新聞編輯之原職位及新臺幣 29,200 元之原薪。(2)相對人自 104 年 5 月 5 日起至申請人復職日止，按月於每月發薪日給付申請人原領薪資新臺幣 29,200 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之法定利息，應屬適當。

七、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。

八、據上論結，本件裁決申請一部有理由，一部無理由；另關於申請人追加請求確認相對人於資遣生效前一天即 104 年 5 月 4 日，派員禁止申請人工作，並強制驅離申請人，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為部分不受理。爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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 劉志鵬

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 4 年 1 2 月 1 8 日

- 一、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勞動部（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。

- 二、 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(臺北市士林區文林路 725 號)提起行政訴訟。
- 三、 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告，向被告住所地之普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。