

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 40 號案

3 **【裁決要旨】**

4 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，該禁止支配介入之行為本即含有
5 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
6 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
7 動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思（最高行政法院 102
8 年度判字第 563 號判決意旨參照）。日本學者亦認個別的工會會員之工
9 會活動與爭議行為的參加權是受到保護的，同時，抽象的「具工會會
10 員身分」本身也受到保護。此等保護，在保護個人會員的團結權之同
11 時，也以擁護工會的團結權作為目的，因為同一行為除具有個人的團
12 結權性質之同時，也具有工會團結權的性質。換言之，多數的工會活
13 動，係透過各個工會會員的行為而做成，因而，雖說是工會的團結權，
14 就觀念上而言，和工會會員個人的團結權是有重疊的，例如以特定的
15 工會活動或更為抽象的「身為工會會員」為理由之不利益待遇之雇主
16 的行為態樣，除違反禁止不利益待遇（如我國工會法第 35 條第 1 項第
17 1 款）之同時，因為也具有雇主對於工會的營運支配介入的性質，而可
18 構成雇主之支配介入（如我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款）即屬其適
19 例（道幸哲也著「工會申請之法律構造—不當勞動行為制度中的工會
20 與工會會員（一）」北大法學論集 39 卷 1 號頁 98、1988 年）。

21 **【裁決本文】**

申 請 人：華膳空廚股份有限公司關係企業工會

設 桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

代 表 人：許智富

住 同上

代 理 人：蘇○○

住 同上

劉冠廷律師

陳宣劭律師

均設 臺北市中山區南京東路 2 段 90 號 15 樓

相 對 人：寶鼎餐飲事業股份有限公司

設 桃園市蘆竹區海山路 2 段 156 巷 22 號

代 表 人：陳若卿

住 同上

代 理 人：蘇文生律師

設臺北市中正區重慶南路一段 121 號 5 樓之 17

1

2 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
3 （下稱本會）於民國（下同）110 年 3 月 5 日完成詢問程序，並同日作
4 成裁決決定，決定如下：

5

主 文

6

相對人於 109 年 6 月 5 日資遣莊○○之行為，構成工會法第 35 條第

7

1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

8

事實及理由

9

壹、程序部分：

10

一、關於日本實務上勞動委員會對於工會針對勞工個人之不利益待

遇提起裁決的當事人適格，一般認為依日本勞働組合法第 5 條第 1 項關於工會之設立，只要工會舉證證明其符合同法第 2 條關於工會之定義及第 5 條第 2 項關於工會章程內容之規定，於資格審查中認定其適法，工會即有參與同法所規定之程序的資格，且得以給予同法所規定之救濟，此意旨是十分明確的；因此關於不當勞動行為，於向勞動委員會尋求工會法上之救濟程序中，不僅是個別的工會會員有當事人適格，工會亦當然具有當事人適格，此種情形和民事訴訟法上之訴訟當事人適格的問題不同。換言之，在不當勞動行為的制度之下，所謂的工會具有上開當事人適格；從實質上觀察，對於工會會員為差別待遇或是其他的不當勞動行為時，同時也是對於工會的組織活動的侵害行為，故而工會基於其任務，即工會會員的權利保護與團結權的擁護之獨自的機能，作為侵害工會自身的權利而應認具有尋求矯正或救濟的正當利益（德島新聞社事件德島地勞委、1966 年 3 月 3 日、命令集 34,35-202；米軍羽田飛行場事件、東京都勞委、1956 年 3 月 1 日、命令集 14-98），日本學說亦認為工會法第 35 條第 1 項所定不利益待遇類型（其中之第 1、3、4 款規定），主張受害之勞工本得為申請人，而由於不利益待遇也是對於工會之侵害行為，故工會亦得為申請人。蓋因不利益待遇將使工會會員減少參與工會活動的意思，結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響。（菅野和夫、勞働法第 12 版、2019 年 11 月 30 日、第 1107 頁、第 1129 頁、弘文堂；西谷敏、勞働組合法第 3 版、2012 年 12 月 20 日、第 211 頁、有斐閣；

1 荒木尚志、勞動法第 4 版、2020 年 6 月 25 日、第 760 頁、有
2 斐閣；旭 diamond 工業事件、日本最高法院第三小法庭 1986 年
3 6 月 10 日判決、民集 40 卷 4 號 793 頁等意旨參照）（本會 102
4 年勞裁字第 5 號裁決決定、104 年勞裁字第 10 號裁決決定）。
5 又依「勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 51 條第 1 項規定之
6 文義，得就工會法第 35 條第 1 項、第 2 項規定所生爭議向中央
7 主管機關申請裁決者，固以受不當勞動行為之『勞工』為限，
8 惟因工會係由勞工所組成之社會團體，勞工參與工會組織及活
9 動，為行使憲法所保障之結社及集會自由暨法律所賦予之團結
10 權、團體協商權及集體爭議權之具體表現，可知，工會組織及
11 其活動為勞工之集合體及其集體意志之展現。而工會法有關不
12 當勞動行為禁止之立法目的，旨在避免雇主以其經濟優勢地位，
13 對於勞工行使上開自由權利時，採取反工會組織及相關活動之
14 不當勞動行為，故於參與工會組織或活動之勞工遭受不當勞動
15 行為時，工會亦將因而受有直接之侵害，則基於上開立法目的
16 及舉輕以明重之法理，工會自得類推適用勞資爭議處理法第 39
17 條第 1 項、第 51 條第 1 項規定，向中央主管機關申請裁決」，
18 為最高行政法院 106 年度判字第 223 號判決意旨所示。

19 二、本件申請人原為華膳空廚股份有限公司關係企業工會（下簡稱
20 華膳關係企工）、寶鼎餐飲事業股份有限公司企業工會（下簡
21 稱寶鼎企工）及莊○○，莊○○原為相對人之員工，嗣寶鼎企
22 工及莊○○與相對人達成和解，寶鼎企工及莊○○乃撤回 109
23 年勞裁字第 39 號裁決事件（參申請人 110 年 1 月 14 日撤回申

1 請狀及附件之桃園地方法院勞動調解筆錄），惟華膳關係企工
2 並未撤回裁決之申請（即本件裁決），因莊○○原為華膳關係
3 企工之會員且為副理事長，則相對人之行為如對莊○○構成不
4 當勞動行為時，申請人工會亦將因而受有直接之侵害，揆諸前
5 揭之說明，申請人自仍得類推適用勞資爭議處理法第 39 條第 1
6 項、第 51 條第 1 項規定，提起本件裁決，合先敘明。

7 相對人雖抗辯申請人對應之雇主應為華膳公司而非相對人，相
8 對人及莊○○既已因和解而撤回裁決之申請（即 109 年勞裁字
9 第 39 號裁決事件），本件有當事人不適格之情形云云，惟查莊
10 ○○既為申請人之會員，依上述日本實務、學說見解以及最高
11 行政法院判決意旨，申請人得為其會員提起工會法第 35 條第 1
12 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為裁決之申請，並無當事人不
13 適格之問題。

14 三、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工因工會
15 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。
16 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
17 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項
18 規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 規
19 定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第
20 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」查本件申請人係主張相對人
21 於 109 年 6 月 5 日資遣華膳關係企工之會員兼副理事長莊○○
22 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
23 行為，而申請人係於 109 年 9 月 3 日提起本件裁決，未逾 90 日

1 之法定期間，其申請自屬合法。

2 貳、實體部分：

3 一、申請人之主張及請求：

4 (一)相對人為華膳空廚股份有限公司之子公司，莊○○自 108 年
5 9 月 16 日起任職於相對人營運部團膳組擔任廚師。109 年 3
6 月起，莊○○開始參與申請人及寶鼎企工之籌組及成立，相
7 對人知悉後即對申請人產生敵意。申請人於 109 年 4 月 1 日
8 召開第 1 屆第 1 次會員大會，莊○○當選為理事，並於同日
9 第 1 屆第 1 次理事會推選莊○○為副理事長（申證 3），而當
10 日因有多數相對人員工出席，莊○○遂與其他相對人員工討
11 論寶鼎企工成立之事宜。選舉結束後，莊○○隨即於當日接
12 到相對人營運長電話（申證 4、5），質問莊○○是否要成立
13 工會，並要求莊○○提供工會會員名單遭拒，其後相對人營
14 運長之後仍多次要求莊○○提供會員名單。因莊○○仍持續
15 參與申請人會務，且積極籌組寶鼎企工，寶鼎企工於 109 年
16 5 月 17 日登記成立，由莊○○當選理事長。相對人隨即於 109
17 年 6 月 5 日大動作資遣包括莊○○在內之 7 名員工（均為申
18 請人與寶鼎企工之會員），莊○○於當日即向相對人表示其解
19 僱不合法，相對人更強迫莊○○簽署資遣通知暨資遣費收據
20 （申證 6）。

21 (二)相對人於 109 年 6 月 5 日解僱莊○○，係基於不當勞動行為
22 之動機：

23 1、相對人於申請人、寶鼎企工籌組成立時，即對申請人具有敵

1 意，此觀相對人營運長與莊○○109年4月1日對話(申證3、
2 4)：「這件事情你就把資料拿回來，不需要再去」「人家跟妳
3 說妳是理事長，妳這樣要怎麼代表」、「妳就把那些人的資料
4 拿回來嘛。啊妳先告訴我名字有誰啊，可以告訴我啊。」等
5 語，可知相對人第一時間就得知申請人、寶鼎企工籌組以及
6 莊○○擔任工會幹部之消息，顯然已有窺探監視工會活動之
7 舉，相對人營運長甚至要求莊○○拿回其他員工申請加入工
8 會之資料，命令莊○○提供加入之會員名單，相對人妨礙工
9 會成立之意圖甚明。

10 2、莊○○自109年3月起即積極帶領籌組、成立工會，除申請
11 人工會理事會均有出席發表意見、參與討論外，申請人工會
12 舉辦之勞動教育莊○○亦積極參與，莊○○確實為申請人工
13 會之核心人物(申證11、12)。因莊○○積極籌組寶鼎企工，
14 寶鼎企工成立於109年5月17日，相對人知悉後即於同年6
15 月初將莊○○調動至合約期間只到109年6月30日之博愛店
16 廚房；然而莊○○原工作單位係修護工廠廚房，而相對人與
17 修護工廠廚房所簽契約期間係至109年10月底始屆至，意即
18 莊○○原本之工作地點至少會營運至109年10月底才結束，
19 惟相對人卻故意欲於109年6月初調動莊○○至博愛店，此
20 顯非一般業務上需求之人事調動，懲處、警告意味濃厚。而
21 最後相對人未將莊○○調至博愛店，直接於109年6月5日
22 解僱包括莊○○在內之7名員工，且此7名員工均為申請人
23 與寶鼎企工之會員，其中莊○○更是同時身為申請人副理事

1 長、寶鼎企工理事長，相對人此舉顯然係針對莊○○積極籌
2 組工會且擔任工會幹部所為之惡意解僱，相對人欲藉此削弱
3 申請人工會實力，當係基於不當勞動行為之認識。

4 3、莊○○並無不能勝任工作之情形：

5 相對人稱莊○○於試用期間有態度不佳，且擔任廚師職位卻
6 無法勝任炒燙食材等工作，故優先選擇解雇莊○○云云。惟
7 查，莊○○確實曾負責大鍋烹煮之工作，且其為檢定合格之
8 丙級中餐烹調技術士並領有丙級中餐執照（申證8），足見其
9 能勝任廚房炒燙食材等工作無疑。再者，莊○○於擔任廚師
10 期間，與內外場人員均配合得宜，並無工作態度不佳或是拒
11 與同事主管溝通之情形。相對人雖提出考核表（相證1），然
12 莊○○自108年9月16日起至109年6月5日止擔任廚師職
13 位共9個月，期間相對人未曾通知其要延長試用期間或告知
14 改善工作表現，亦未曾告知莊○○其有相證1所載之工作表
15 現欠佳之情形，則莊○○是否確有不能勝任工作之情形已非
16 無疑。再者，108年12月考核時相對人營運長楊○○建議：
17 「再延長考核，不適任即資遣」（相證1），但自108年12月
18 考核至109年6月莊○○遭解僱時止，業已經過半年期間，
19 其間相對人並未再質疑莊○○之工作能力，顯見莊○○並無
20 不能勝任工作之情形，否則相對人應早就以試用期不合格為
21 由解僱莊○○。是相對人主張其於109年6月5日終止兩造
22 僱傭關係係因莊○○工作表現欠佳云云，應無可採。

23 4、綜觀本件申請人成立時間、相對人為解僱處分時點之勞資脈

1 絡，可知相對人自始即知悉莊○○身為申請人之核心領導人
2 物，並於申請人成立、寶鼎企工籌組時起，便開始為不當之
3 干預，而於莊○○帶領工會成立後，立刻對其為不合理之調
4 動，更於調動後數日對莊○○為解僱之處分，相對人諸此連
5 續行為，顯與莊○○組織工會成立具有高度之時間密接性、
6 針對性。又申請人工會 109 年 4 月成立時，發起會員人數共
7 有 30 人，其中 12 名會員為華膳公司員工，18 名為相對人公
8 司員工，然因相對人於同年 6 月 7 日解僱包括申請人工會副
9 理事長莊○○在內等申請人工會 6 名會員(申證 13 第 1-2 頁)，
10 引發申請人工會內屬相對人員工之會員之恐慌，不僅拒與莊
11 ○○聯繫，更紛紛退出工會，導致至 109 年 9 月 17 日止，申
12 請人工會內已無寶鼎公司會員，僅剩華膳公司會員，且會員
13 總人數更下降至 25 人(申證 13 第 4 頁)，足見相對人公司解
14 僱莊○○之行為，亦導致相對人公司員工不敢參與申請人工
15 會，確實已對申請人工會產生寒蟬效應，不當影響、妨礙申
16 請人工會發展，是相對人最終解僱之處分，自應構成工會法
17 第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為甚明。

18 (三)請求裁決事項：

19 確認相對人於 109 年 6 月 5 日資遣申請人會員莊○○之行為，
20 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。

21 二、相對人之答辯及主張

22 (一)相對人係因虧損及業務緊縮而資遣申請人莊○○，顯與其所
23 稱擔任工會幹部或籌組工會無關，自非屬不當勞動行為：

1 1、相對人於 108 年已處於虧損狀態，稅後虧損為新台幣(下同)
2 215 萬 6,621 元 (相證 2)，至 109 年因受新冠肺炎疫情之衝
3 擊，109 年 1 至 5 月虧損即達 910 萬 1,424 元，為 108 年全年
4 虧損金額 4 倍之多 (相證 3)，且 109 年 4 月起採行減班休息
5 等措施 (相證 4)，仍無法改善。又相對人為餐飲業，受疫情
6 影響嚴重，自 109 年 3 月起營業額驟減，不得不進行裁減人
7 員 (相證 5)。莊○○雖為廚師但只能作助廚工作等原因，故
8 被列入資遣名單內，是相對人最後依勞基法第 11 條第 2 款「虧
9 損及業務緊縮」之規定資遣莊○○，此與申請人所稱莊○○
10 組織工會、擔任工會職務無關 (相證 6)。

11 2、相對人至 109 年 8 月間虧損已高達 1,470 萬元，且莊○○前
12 前任職之修護工廠亦整個裁撤，所有人員均遭資遣(相證 13)；
13 又相對人員工人數從 109 年 1 月底之 120 人，減少至同 11 月
14 底之 48 人，且該 48 人中尚有 10 名留職停薪者 (相證 14)。
15 相對人營業稅稅款亦申請延期繳納 (相證 15)，員工之健保
16 保費亦向健保署申請緩繳後無法於緩繳期間內繳款而被加收
17 滯納金 (相證 15)。由此足認相對人確實係因虧損及業務緊
18 縮而不得不陸續資遣包括莊○○在內等各部門員工。

19 (二)相對人資遣莊○○除基於業務緊縮之原因外，亦是考量莊○
20 ○有工作能力不能勝任之情形，均與工會事務無關：

21 1、莊○○前曾分別於 93 年 7 月 26 日至 96 年 2 月 28 日 (第 1
22 次任職)、101 年 8 月 1 日至 108 年 9 月 13 日 (第 2 次任職)
23 受僱於相對人之母公司華膳公司。莊○○任職華膳公司之期

1 間，即因工作表現問題，遭多次調整職務，且曾因工作表現
2 不佳而被經主管面談要求改善（相證 18）；又相對人公司成
3 立後，莊○○向前營運長楊○○「毛遂自薦」轉至相對人服
4 務後。莊○○自 108 年 9 月 16 日起受僱於相對人公司擔任廚
5 師，但其在試用期間 3 個月內，因工作態度不佳、難溝通，
6 且掛廚師缺卻無法勝任炒燙食材等工作（申證 5 第 2 至 3 頁），
7 致考核分數僅有 68 分（即為丙等），原應為試用不合格，但
8 當時相對人營運長楊○○建議再延長考核，不適任即資遣（相
9 證 1）。

10 2、又相對人原任職之修護工廠店廚房係負責供應中華航空公司
11 修護工廠之員工餐廳餐點，供餐方式因受新冠肺炎疫情影響，
12 改以便當供應，餐量已下降，且為防疫亦採取分區上班，使
13 得每次用餐員工之人數亦減少，相對人因應疫情，同時有讓
14 其他店之廚師至該店支援，致該店只需有 1 名廚師及 1 名助
15 理廚師（該店原有廚師劉○○、莊○○及助廚徐○○），而多
16 出 1 名廚師人力。相對人基於前述原因，加上考量莊○○雖
17 為廚師，但實際上無法掌勺，只能做助理廚師（即洗剝削切
18 各種食材）之工作（相證 5），故將莊○○列入資遣名單。復
19 查，相對人有鑒於博愛店即將因合約到期（109 年 6 月 30 日）
20 而結束，是相對人原擬於 109 年 7 月 1 日資遣莊○○生效（相
21 證 5），故先派其暫時支援（非調動）該店至同年 6 月 30 日
22 止再予以資遣。嗣因莊○○先於同年 5 月 13 日至博愛店支援
23 1 天，卻因其出餐狀況不好（相證 19），致組長林○○請求改

1 派其他廚師支援（相證 20），爾後同年 5 月 14 日起至 6 月 5
2 日被通知資遣間莊○○均在修護工廠店工作，因此相對人始
3 決定提前至同年 6 月 7 日資遣莊○○。

4 3、準此，莊○○縱有丙級中餐烹調技術士證照，但實際上擔任
5 廚師之能力確實有所不足，相對人於 109 年 5 月間擬裁減修
6 護工廠店之 1 名廚師時，將莊○○列為資遣人選，自無不當，
7 更與其擔任工會幹部無關。

8 （三）相對人於資遣莊○○時，並不知悉申請人或寶鼎企工之成立，
9 更不知莊○○擔任該二工會之幹部：

10 1、相對人實際上是於 109 年 6 月 17 日收到申請人來函（相證 7），
11 請相對人及華膳公司盡速與其開協商會議後，始獲悉申請人
12 之成立及莊○○為其副理事長，在此之前，相對人並不知道
13 申請人、寶鼎企工於何時成立、理監事為何人等事項。故相
14 對人於同年 6 月 5 日資遣莊○○時，確實不知申請人已成立，
15 更遑論知悉莊○○為其幹部，莊○○於 109 年 7 月 6 日於桃
16 園市政府召開勞資爭議調解會議（相證 8）中，方將申請人
17 工會登記證書及第 1 屆理監事名冊影本交予相對人收執。當
18 日勞資爭議調解時，莊○○並未提及寶鼎企工也已成立，寶
19 鼎企工之成立日期雖為 109 年 5 月 17 日，惟桃園市政府是
20 於同年 7 月 16 日始發核發登記證書（申證 2）。由此可知相
21 對人於同年 6 月 5 日資遣莊○○時，根本不可能知道寶鼎企
22 工已成立，當然更不知悉莊○○為該工會之理事長。

23 2、至於申請人固提出莊○○與當時相對人營運長楊○○間之電

1 話錄音光碟及譯文（申證 4、5），惟細繹前開譯文之內容，
2 僅能說明楊○○或有聽聞華膳企業工會方要主導成立另外一
3 個關係企業工會爾，且莊○○當場亦否認要成立寶鼎公司之
4 工會（申證 5 第 3 頁）。

5 3、申請人曾向華膳公司要求協商勞工安全衛生委員會、職工福
6 利委員會、會務假等事宜，華膳公司有鑒於申請人之性質乃
7 「關係企業工會」與「企業工會」有別，且二工會會員大多
8 重疊，遂請申請人提供會員名單（相證 23），惟遭其拒絕。
9 為此，華膳公司遂請相對人於 109 年 11 月 23 日向桃園市政
10 府申請寶鼎企工成立資料時，一併申請申請人之成立資料，
11 嗣後申請人回覆其訂於 110 年 2 月間辦理會員大會，屆時將
12 提前給予華膳公司及相對人其會員名單，以利會務公假申請，
13 而寶鼎企工亦回覆不同意（相證 25）。故相對人迄今仍不知
14 道員工中究竟何人為申請人之會員，是申請人主張相對人於
15 同年 6 月 5 日資遣之 7 名員工（同相證 5），全部都是申請人
16 工會與寶鼎企業工會之會員，具有針對性云云，要屬無稽。

17 （四）答辯聲明：

18 申請人之請求駁回。

19 三、雙方不爭執之事實：

20 （一）申請人工會係於 109 年 4 月 1 日成立（申證 1），依其章程
21 其會員包括華膳公司及寶鼎公司之員工。

22 （二）相對人為華膳公司之子公司，相對人之前營運長楊○○於知
23 悉申請人工會成立後，曾經打電話予莊○○要求其與另 2 名

1 相對人公司員工應撤回加入申請人工會之申請資料及取回
2 已繳交之會費各 500 元（申證 4、5）。

3 （三）寶鼎企工於 109 年 5 月 17 日成立，莊○○為第一屆理事長
4 （申證 2）。

5 （四）莊○○於 108 年 9 月 16 日起原任職於相對人之博愛店，於
6 109 年 1 月 1 日調至修護工廠廚房，相對人與修護工廠廚房
7 所簽契約期間係至 109 年 10 月底（相證 13），其後相對人
8 又於 109 年 5 月 13 日將莊○○派至博愛店支援（相證 5）。

9 （五）相對人於 109 年 6 月 5 日資遣相對人公司 7 名員工，包括莊
10 ○○在內（相證 5），莊○○並簽立資遣通知暨資遣費收據，
11 其薪資計算至 109 年 6 月 7 日（申證 6）。

12 （六）109 年 6 月 5 日莊○○向桃園市政府申請勞資爭議調解（相
13 證 6），109 年 7 月 6 日調解不成立（相證 8）。

14 （七）莊○○於 109 年 9 月 26 日對相對人提起確認僱傭關係存在
15 之訴，嗣於 110 年 1 月 6 日調解成立，寶鼎企工及莊○○於
16 110 年 1 月 14 日具狀撤回裁決（即 109 年勞裁字第 39 號案）
17 之申請。

18 四、本案爭點：

19 相對人於 109 年 6 月 5 日資遣其員工莊○○（為申請人之會員
20 兼副理事長）之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
21 第 5 款之不當勞動行為？

22 五、判斷理由：

23 （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。再者，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，99年6月23日爰增訂第35條第一項第5款之概括性規範。雇主之行為是否構成工會法第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」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，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。且「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

1 件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與
2 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
3 法院 102 年判字第 563 號判決意旨可資參照。

4 (二) 相對人於 109 年 6 月 5 日資遣其員工莊○○之行為，構成工
5 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

6 1、 日本實務肯認工會針對勞工個人之不利益待遇提起裁決的
7 當事人適格，此一見解亦為多數學說所採，已於上之程序
8 部分說明在案。又日本最高法院判決理由謂：「考量對於
9 違反勞働組合法第 7 條第 1 款（相當於工會法第 35 條第 1
10 項第 1 款之規定）解僱勞工之救濟命令的內容時，勞働組
11 合法特別將以從事正當的工會活動為由之解僱做為不當勞
12 動行為加以禁止，是因為該解僱一方面侵害了該當勞工個
13 人的僱用關係上的權利或利益，另一方面，雇主係透過將
14 該勞工排除於事業所之外，一般性的壓抑或制約勞工從事
15 工會活動，因此並非僅從基於對於被解僱者的侵害，即個
16 人的被害的救濟的觀點，而是也必須同時考慮對於工會活
17 動一般侵害的性質，從除去、矯正如此的侵害狀態，回復、
18 確保勞働組合法所期待的正常的集體的勞資關係的觀點，
19 具體地決定救濟命令的內容」(第二鳩計程車事件、日本最
20 高法院大法庭 1977 年 2 月 23 日判決、民集 31 卷 1 號
21 93 頁)，可知日本實務對於雇主是否對工會會員構成不利
22 待遇，除肯認工會之得為裁決事件之申請人外，並對其勞
23 工個人有無受不利待遇之事實進行實質之審理。

2、茲就相對人於 109 年 6 月 5 日資遣其員工莊○○之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，析述如下：

- (1) 查申請人工會係於 109 年 4 月 1 日成立（申證 1），其章程第 4 條規定：「本會以華膳空廚股份有限公司所屬關係企業之範圍為組織區域，包括華膳空廚股份有限公司、寶鼎餐飲事業股份有限公司，以及其附屬機構。」（申證 7），莊○○係自 108 年 9 月 16 日起受雇於相對人，其亦於申請人工會成立之日加入為會員同時擔任第一屆副理事長。相對人之前營運長楊○○於知悉 109 年 4 月 1 日申請人工會成立，莊○○有與其他 2 名相對人員工談及成立寶鼎企工，且莊○○與相對人公司之其他兩名員工加入申請人工會後，即於 109 年 4 月 2 日打電話予莊○○確認，並詢問是否要成立寶鼎企工一事，其後復要求莊○○與已加入申請人工會之相對人員工共 3 人，應撤回入會之申請並取回已繳之會費 500 元，此觀其對話內容：「[0:26]男（楊○○）：...大家就不要為這個事情關係不好...為甚麼要找我們寶鼎成立工會，我們寶鼎也沒有甚麼，才小公司，都還在呼吸，都還不會走路、還在吸奶欸。」、「[0:55] 男：我跟你講，這個都沒有關係，但是我知道已經有人繳資料，你剛有講嘛，有人把資料收去了，你把那資料拿回來而已嘛。」、「[1:57] 男：所以表示你們對工會真的不了解，工會如果今天沒有公司就不會有工會，如果你今天公司倒了，這家工會也是沒有用。」、「[2:11] 男：

1 好，我知道，那我都知道，但是我現在說的就是你把那些資
2 料，看名單現在有誰告訴我，大家把資料銷毀啦。」、「[4：
3 42]男：...人家跟你說你是理事長...」、「[5:55]女(莊○○)：...
4 我不知道華膳那邊有沒有人繳，因為他們成立另一個工會，
5 我不知道他們有沒有繳，可是我們這邊都沒有人繳...」、「[6:05]
6 男：啊為甚麼我剛剛問的修護那邊的有人說他有繳五百塊？」、
7 「[6：05]女：沒有，我們這邊都沒有人繳，那可能華膳那邊
8 有人繳我們不知道啦，白理事長他們，因為他有成立一個企
9 業工會啦...」、「[6：15]男：...寶鼎的人告訴我說他有繳 500
10 塊... [6：23]女：那可能他誤會了，因為他是那個華膳成立企
11 業工會而不是成立我們要講的寶鼎這個甚麼工會啦」、「[6:49]
12 女：對啊，他也不知道，所以他應該不是我們華膳要成立工
13 會，我們去閒聊，然後他們說要成立一個華膳企業工會啦。
14 那我們也沒有繳五百塊啊。」、「[7:00] 男：但是就是有人
15 跟我說他有繳五百塊啊。人家錢啊。五百塊是怎麼來的？[7:10]
16 女：好啦，那我去問一下，問一下白理事到底是甚麼問題啦，
17 這樣好不好，因為我都還沒有打電話給任何人，我都只是先
18 跟營運長你聊」、「[7:17] 男：修護廠我知道的有睿家啦、俊
19 龍啦，這我知道...[7:21] 女：還有我，就我們三個，我有去，
20 我認識的是這三個，對，啊我們只是去閒聊，去聊聊天這樣
21 子啦。」、「[7:30] 男：啊機動你有認識的啊。[7:32] 女：我
22 有看到俊龍啊，我有看到俊龍有來啊，對啊。」、「[7:35] 男：
23 俊龍，對啊，啊還有哩？[7:38] 女：對，就看到這幾個，因

1 為我後來才去，我也一下就走了啊。[7:43] 女：啊大部分都是
2 是華膳的人啊。」、「[7:50] 男：啊還有誰。[7:52] 女：這邊
3 的我就...大部分都華膳的啦。」、「[7:55] 男：俊龍，有沒有
4 甚麼美芬那些人啊？[7:56] 女：沒有，我就只有看到大部分
5 都華膳的人居多。」、「[8:00] 男：對，我是說寶鼎的啦。[8:03]
6 女：寶鼎，我沒有看到甚麼人，就看到，我們現場修務就這
7 三個人啦。」、「[8:24] 男：那我跟你講，你先把剛剛這幾個
8 人的名字先撤回來，再來包括你的錢，如果有人被收到錢的
9 把它退回來。 [8:30] 女：好，我聯絡一下白理事，因為我都
10 還不敢打電話給白理事長，所以我看他說這個問題你們跟人家
11 家收了錢是收了甚麼錢。」（參申證 5）即明。查楊○○當
12 時為相對人之營運長，而相對人之簽呈均須經營運長之簽核
13 後再由總經理為最終之核定，此觀相證 5、10 關於資遣員工
14 之簽呈、相證 11 關於人員調任資遣留職停薪之簽呈均是，足
15 見相對人營運長對相對人員工有實質上之管理權限，且其職
16 位是僅次於總經理，屬公司之管理階層人員，自屬工會法第
17 35 條第 1 項所指之「代表雇主行使管理權之人」，則代表相
18 對人行使管理權之楊○○既有上開行為，足認相對人確有要
19 求莊○○不要成立寶鼎企工之外，也不要加入申請人工會，
20 對於已入會之員工之相對人員工莊○○等 3 人撤回入會，並
21 取回已繳交之會費 500 元之行為，且從楊○○所稱：「你們
22 對工會真的不了解，工會如果今天沒有公司就不會有工會，
23 如果你今天公司倒了，這家工會也是沒有用。」之內容，即

1 知其對工會係抱持敵意之態度，甚為明顯。申請人固主張楊
2 ○○係於 109 年 4 月 1 日打系爭電話云云，相對人則爭執該
3 錄音不能證明係 109 年 4 月 1 日之通話等語，經查上開錄音
4 「[0：49]女：可是我們那一天，我們昨天出來閒聊，然後有
5 做簽到的動作」、「[2:06] 女：對啦。對啊，所以我們昨天
6 去，白理事就是說成立一個...」，依其內容可知，上述通話
7 之時間應係 109 年 4 月 1 日莊○○於參加申請人工會成立之
8 會員大會後翌日即 109 年 4 月 2 日，申請人主張係 109 年 4
9 月 1 日，應屬有誤。惟不論該通話係於 109 年 4 月 1 日或翌
10 日，與認定楊○○之通話內容有無構成不當勞動行為均無影
11 響。

12 (2) 相對人辯稱根本不知申請人工會已成立，相對人係於 109 年
13 6 月 17 日收到申請人工會之來函（相證 7）始知悉云云，惟
14 如前所述，相對人之前營運長於 109 年 4 月 2 日與莊○○通
15 話時，除要求莊○○不要成立寶鼎企工外，並已知悉申請人
16 工會之成立，故要求加入申請人工會之莊○○與其他 2 名相
17 對人員工退會並取回繳交之會費，此觀上述之通話譯文即明。
18 相對人此部分所辯，自非可採。

19 (3) 依相對人之考核表所示，莊○○之主管於 108 年 12 月 26 日
20 之評語固認莊○○之工作態度有待改善、無法勝任燙炒工作、
21 難以溝通之缺點，但加班配合度還好，而營運長楊○○則批
22 示「建議再延長考核，不適任即資遣」（相證 1），顯見相
23 對人當時同意對莊○○再予以延長考核。再者，相對人於 109

1 年 1 月 1 日將莊○○調至修護工廠餐廳，而相對人公司與修
2 護工廠餐廳之合約係至 109 年 10 月 31 日止（相證 13），因
3 此莊○○如在修護工廠任職，依一般狀況原應可期待工作至
4 109 年 10 月 31 日。其後於 109 年 5 月調動莊○○至博愛店
5 支援，而博愛店之租約係至 109 年 6 月 30 日止，惟莊○○於
6 109 年 5 月 13 日至博愛店 1 天後，相對人即以其不能適任而
7 要其回原工作地點工作，為相對人所不爭執。再查，相對人
8 109 年 5 月 25 日之簽呈建議資遣 7 人，其中咖啡廳收入不足
9 支付人事成本，建議裁減 5 人；外燴組之詹員於 109 年 2 月
10 1 日降職後仍未改善，予以裁減；莊○○部分認其功能受限，
11 建議於博愛店結束後予以資遣（相證 5）；而依相對人 109
12 年 5 月 11 日之簽呈說明欄所載之建議「預估於 6 月 30 日資
13 遣現職博愛店 3 名員工」（相證 10），可知依上述簽呈之內
14 容，原訂於 109 年 6 月 30 日博愛店結束時，資遣包括莊○○
15 在內之博愛店 3 名員工。查相對人自承係於將莊○○調至博
16 愛店 1 日即要其回修復工廠工作（參 109 年 12 月 22 日第 1
17 次調查會議紀錄第 5 頁第 11 至 14 行），則莊○○理應可工作
18 至修護工廠合約結束之 109 年 10 月 31 日；退步言之，縱認
19 相對人已將其調至博愛店支援，將莊○○視為博愛店之員工，
20 亦應如相對人簽呈所擬於同年 6 月底始應予以資遣，詎相對
21 人卻提前於 109 年 6 月 5 日即資遣莊○○。從莊○○於 109
22 年 4 月 1 日加入申請人工會並擔任工會幹部，而因其未理會
23 營運長 109 年 4 月 2 日電話要求其與另 2 名相對人員工之會

1 員撤回入會並取回繳交之會費，在之後相對人於 109 年 5 月
2 間將其調至合約於 109 年 6 月 30 日到期之博愛店，復於莊○
3 ○實際至博愛店工作僅 1 天即認其無法勝任工作而於 109 年
4 6 月 5 日提前予以資遣等行為觀察，除各行為時間具密接性，
5 更顯露相對人對其加入工會並擔任幹部持敵意態度，足認莊
6 ○○之所以遭提前資遣，顯係針對其加入工會擔任工會幹部
7 而為之不利待遇，核相對人於 109 年 6 月 5 日資遣莊○○之
8 行為行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行
9 為。

10 (三) 相對人於 109 年 6 月 5 日資遣莊○○之行為，構成工會法第
11 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 12 1、按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，該禁止支配介入之行為
13 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
14 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
15 在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是
16 否有積極的意思（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決
17 意旨參照）。日本學者亦認個別的工會會員之工會活動與爭議
18 行為的參加權是受到保護的，同時，抽象的「具工會會員身
19 分」本身也受到保護。此等保護，在保護個人會員的團結權
20 之同時，也以擁護工會的團結權作為目的，因為同一行為除
21 具有個人的團結權性質之同時，也具有工會團結權的性質。
22 換言之，多數的工會活動，係透過各個工會會員的行為而做
23 成，因而，雖說是工會的團結權，就觀念上而言，和工會會

1 員個人的團結權是有重疊的，例如以特定的工會活動或更為
2 抽象的「身為工會會員」為理由之不利益待遇之雇主的行為
3 態樣，除違反禁止不利益待遇（如我國工會法第 35 條第 1 項
4 第 1 款）之同時，因為也具有雇主對於工會的營運支配介入
5 的性質，而可構成雇主之支配介入（如我國工會法第 35 條第
6 1 項第 5 款）即屬其適例（道幸哲也著「工會申請之法律構
7 造—不當勞動行為制度中的工會與工會會員（一）」北大法
8 學論集 39 卷 1 號頁 98、1988 年）。

9 2、查申請人會員兼副理事長莊○○加入申請人工會、擔任幹部，
10 翌日即遭相對人營運長以口頭要求其退會，因莊○○未依其
11 指示而為退會，相對人即將其從租約至 109 年 10 月 31 日之
12 修護工廠廚房調至租約至 109 年 6 月 30 日之博愛店，並在其
13 於 109 年 5 月 13 日至博愛店上班 1 日後，提前於 109 年 6 月
14 5 日予以資遣，相對人之行為係減弱申請人工會之實力及弱
15 化其組織之行為，並會造成寒蟬效應，核屬不當影響、妨礙
16 工會之組織之行為，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
17 當勞動行為。再依日本學說，本件相對人以莊○○加入工會
18 擔任工會幹部，而相對人予以提前資遣之行為，除構成工會
19 法第 35 條第 1 項第 1 款不利待遇之同時，因為也具有雇主對
20 於工會的組織支配介入的性質，故相對人之行為確構成工會
21 法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入，實無疑義。

22 （四）綜上所述，相對人於 109 年 6 月 5 日資遣申請人會員莊○○
23 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

1 動行為。

2 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
3 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。據上論
4 結，

5 七、本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、
6 第 51 條第 1 項，裁決如主文。

7
8 勞動部不當勞動行為裁決委員會

9 主任裁決委員 黃程貫

10 裁決委員 康長健

11 張詠善

12 林佳和

13 蔡菘萍

14 蔡志揚

15 侯岳宏

16 林垵君

17 張國璽

18 蔡正廷

19 黃雋怡

20 徐婉寧

21 蘇衍維

22 吳慎宜

23 邱羽凡

1

2 中 華 民 國 1 1 0 年 3 月 5 日

3

4 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
5 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
6 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟