

## 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 55 號

### 【裁決要旨】

按不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。據此，勞動契約上之雇主，屬不當勞動行為救濟制度上之雇主，自不待言。然而，為使勞工或工會安心從事工會活動，免於資方之妨礙或侵害，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當。

工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定「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」之不當勞動行為，並不以勞工處於僱傭關係存續中始可主張，亦不以工會會員為限。且同條項第 2 款規定之不當勞動行為類型為「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」，該款之規定亦不以成立僱傭關係及工會會員為要件。再者，同條項第 4 款規定之「對於勞工參與或支持爭議行為」而為之不當勞動行為，非工會會員之勞工亦有可能支持爭議行為，給予工會聲援。從不當勞動行為制度保護之必要性觀之，對於無僱傭關係及非工會會員之勞工，視個案事實在一定情形下，亦有承認其為工會法第 35 條所定之勞工，而有給予保護之必要。

### 【裁決本文】

申請人：蔡甲○○○

住彰化縣彰化市中央路 174 巷 23 號

代理人：蔡乙○○○ 住同上

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 設台北市敦化北路 201 號 9 樓

崔君瑋律師 設台北市信義區莊敬路 168 號 10 樓

陳宏傑律師 設同上址 10 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 102 年 3 月 1 日詢問程序終結，裁決如下：

#### 主文

- 一、確認相對人對申請人單獨提起民事確認勞動契約關係不存在之訴訟，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 二、相對人應自收受本裁決決定書之日起 10 日內，於公司內部網站之首頁訊息公告區以標題「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 55 號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第一項以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，並將公告事證存查。

## 事實及理由

### 壹、程序部分：

一、查申請人主張相對人 101 年 6 月 15 日對申請人單獨提起「確認勞動契約關係不存在之訴」，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。按依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項準用第 39 條第 2 項規定，揭明勞工對雇主不當勞動行為之裁決申請起算日，並採雙起算制，亦即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，有符合其一者即可。查申請人 101 年 9 月 13 日提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 51 條第 1 項，應自知悉事實發生之次日起 90 日內為之規定。相對人雖抗辯，申請人於本會 102 年 1 月 3 日進行第 1 次調查會時，始增加主張相對人單獨對其提起「確認勞動契約關係不存在之訴」之行為，係構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定，已逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項 90 日之除斥期間云云。惟相對人之行為是否構成工會法第 35 條之不當勞動行為？應適用那一條項？本會得依職權認定。申請人之裁決申請既已符合上述 90 天之規定，不因申請人於裁決期間另行主張工會法第 35 條之其他條款或其他法律條款而受有影響，合先敘明。

### 貳、實體部分：

#### 一、申請人請求、主張：

(一)申請人依勞工局及最高行政法院之認定，申請人與相對人間係屬僱傭關係。申請人於 100 年 7 月間離職，於 101 年 4 月參與支持南山人壽保險股份有限公司企業工會之活動，檢舉相對人未代為投保勞、健保。相對人遂於 101 年 6 月 15 日向台北地方法院對申請人提起「確認僱傭關係不存在」之訴，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、工會法施行細則第 30 條第 2 項之規定。

請求裁決相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為。

(二)又相對人雖以雙方存在「合意管轄」約定為由對申請人起訴，惟查相對人針對其他「合意管轄」案件亦無單獨起訴之情形，本件縱有「合意管轄」之約定，亦不以單獨對申請人起訴為必要，足見相對人主張不實，其針對申請人單獨起訴實源於申請人工會會員身分及對工會活動之積極參與，此有相關活動照片、工會官網資料、臉書 (facebook)、工會交流站相關留言等可茲證明。

(三)其餘參見調查程序之會議記錄、申請人裁決申請書、補充說明資料及書狀所檢附之證物。

## 二、相對人之答辯：

(一)申請人之請求應予駁回。

(二)相對人提起系爭民事訴訟，合法有據：

1、系爭民事訴訟係請求民事法院確認相對人與申請人間勞動契約關係不存在，相對人提起該確認之訴，究其源由，係因申請人為相對人之保險業務員，申請人與相對人簽署業務代表承攬合約書而從事招攬保險業務，根據業務代表承攬合約書前言之規定：「南山人壽保險股份有限公司（以下簡稱『南山人壽』）茲與蔡甲○○先生／女士（以下簡稱業務代表）就有關承攬南山人壽之保險業務工作，雙方簽訂本業務代表承攬合約書…」，已明確約定雙方之契約關係為承攬性質，且報酬之給付，亦以一定結果之發生，即申請人招攬客戶促成保險契約之締結並進而收取保險費後，始有按實收保險費比例支領報酬之權利。

2、此外，依據申請人實際從事保險招攬業務的作業方式，工作時

間由申請人決定，相對人也沒有指定固定的工作地點，申請人的出勤狀況或業績均不受相對人之考核，換言之，申請人可以自由決定招攬保險的客戶、時間、地點及方式，因而雙方間係成立承攬契約關係，而非勞動契約關係。

3、經查，各級民事法院歷年來認定相對人與所屬業務員並非勞動契約關係，更可知相對人所提系爭民事訴訟已有法院實務先例可循，而為正當維護權益之行為，有若干事例，如高雄地方法院 99 年度勞訴字第 21 號判決等多則判決可循。

4、茲因申請人主張伊與相對人間成立勞動契約關係，並向勞保局及健保局申訴相對人未為申請人加保勞、健保，此主張與雙方間業務代表承攬合約書之規定以及承攬式業務制度不合，並使相對人與申請人之契約關係處於不明確之狀態，致雙方之間行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以確認判決予以除去，故相對人提起系爭民事訴訟請求法院以審判方式確認與申請人之間的勞動契約關係不存在，合法有據。相對人提起系爭確認訴訟，係針對主張雙方間存在勞動契約關係之業務人員，目的在於釐清雙方契約關係爭議，與申請人是否具備工會會員、幹部身分或參加工會活動並無關連。又相對人對申請人提出單獨之民事訴訟，係因雙方合意以台北地方法院為管轄法院。

(三) 系爭民事訴訟之提起，對於申請人不構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。

(四) 系爭民事訴訟由台灣台北地方法院管轄，不構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之「不利待遇」。

(五) 相對人不知申請人在臉書(facebook)及其他場合的發言：

1、申請人雖在裁決申請書主張伊在臉書(facebook)參與南山工會交流網之發言云云，但申請人對其主張未提出任何證明，因此，相對人否認申請人之前述主張。

2、退步言，縱使申請人曾在臉書(facebook)參與南山工會交流網之發言(假設語)，但相對人從不知悉申請人為該發言，申請人或其他人亦從未告知相對人有關申請人在臉書(facebook)及其他場合的發言內容，故相對人並非以此作為提起系爭民事訴訟之理由。

(六)綜上所陳，民事法院的見解充分支持相對人與業務員之間並非勞動契約關係。茲今申請人依舊爭執其與相對人之間契約關係的屬性，故相對人合法提起系爭民事訴訟，請求民事法院確認與申請人之間勞動契約關係不存在，要無侵害申請人權利之可言，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款的不當勞動行為。

(七)其餘參見相對人調查程序之會議記錄、答辯書、補充書狀及該書狀檢附之證物。

### 三、雙方不爭執之事實：

(一)申請人於 100 年 7 月以前任職於相對人，擔任業務員之工作。

(二)相對人於 101 年 6 月 15 日分別對申請人及申請人之代理人（蔡乙○○）單獨提起確認勞動契約關係不存在之民事訴訟（案號：101 年度勞訴字第 224 號；案號：101 年度勞訴字第 226 號）。

(三)相對人 101 年 6 月起陸續針對陳○○等 100 名業務員向臺灣臺北地方法院提起確認雙方間勞動契約關係不存在之民事訴訟，除葛○○（見本會 101 年勞裁字第 39 號）、申請人、蔡乙○○（申請人之兄）單獨起訴外，其餘 97 人分為三案共同訴訟。前開訴訟之

被告均選擇勞工退休金新制。

(四)相對人所屬 2,647 名(原 3,698 名)業務人員聲明改選勞工退休金新制，請相對人為渠等提繳退休金，遭相對人拒絕，該等業務人員向勞工保險局提出檢舉。勞工保險局因而限期相對人辦理勞退金提繳，並於相對人逾期不辦理後處予罰鍰。相對人不服，提起行政訴訟，經最高行政法院 100 年度判字第 2117 號、100 年度判字第 2226 號、100 年度判字第 2230 號判決敗訴確定。

四、經查本件之主要爭點為：(一)相對人是否知悉申請人參加工會活動？(二)相對人對申請人單獨提起確認勞動契約關係不存在之民事訴訟，是否係針對申請人參加工會活動所為之不利待遇？以下說明之：

(一)本件相對人知悉申請人參加工會活動：

1、查申請人主張其於 100 年 4 月間，參與南山人壽工會發起檢舉相對人未依法投保勞、健保之活動。而申請人化名蔡丙○○使用該帳號留言在臉書(facebook)網站之「南山工會訊息交流站」，並將上述檢舉勞、健保事件之檢舉函文及各機關之回函貼文於「南山工會訊息交流站」。業據申請人提出南山工會網頁資訊、南山工會訊息交流站臉書(facebook)留言及檢舉機關之回函等資料供參。雖申請人及申請人之代理人(蔡乙○○)均以蔡丙○○(代理人蔡乙○○之兒子)之名使用該帳號於南山工會訊息交流站留言，惟申請人主張申請人之代理人並未檢舉勞、健保事件，且僅有申請人將檢舉函文及各機關之回函貼文於「南山工會訊息交流站」，申請人之代理人並無此行為。且檢舉函文及各機關之回函均將申請人之姓名(蔡甲○○)及其電子信箱顯示於貼文上，足以辨認檢舉相對人未依法投保勞、健保者為申請人，而非申請人之代理人。是申請人主張係其本人參與南山人壽工會發

起檢舉相對人未依法投保勞、健保之活動，應屬可採。

2、承前，依申請人對工會活動參與之情形以觀，其就勞工保險及勞動契約關係之立場實屬鮮明。相對人固否認知悉申請人於前開臉書（facebook）社團之貼文。惟申請人之代理人於其所申請之本會 101 年勞裁第 56 號案件中，提出南山人壽工會官網中泛常務理事會與公司 0321 會談報告，其中亦載有相對人劉資深副總（法務長）關注臉書（facebook）工會社團發言之內容。足見，相對人確曾關注員工於臉書（facebook）工會社團內之發言內容。復參酌申請人於南山人壽工會之臉書（facebook）社團內貼文尚稱頻繁，並積極展現其支持工會檢舉勞、健保活動之立場。又且申請人之上述貼文，於檢舉函文及各機關之回函上均有申請人之姓名（蔡甲○○）及其電子信箱顯示於貼文上。是相對人辯稱不知申請人於前開臉書（facebook）社團之貼文內容及參與南山人壽工會發起檢舉相對人未依法投保勞、健保之活動，實與常情不符，不足採信。

3、按不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。據此，勞動契約上之雇主，屬不當勞動行為救濟制度上之雇主，自不待言。然而，為使勞工或工會安心從事工會活動，免於資方之妨礙或侵害，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當。換言之，工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定「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」之不當勞動行為，並

不以勞工處於僱傭關係存續中始可主張，亦不以工會會員為限。且同條項第 2 款規定之不當勞動行為類型為「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」，該款之規定亦不以成立僱傭關係及工會會員為要件。再者，同條項第 4 款規定之「對於勞工參與或支持爭議行為」而為之不當勞動行為，非工會會員之勞工亦有可能支持爭議行為，給予工會聲援。從不當勞動行為制度保護之必要性觀之，對於無僱傭關係及非工會會員之勞工，視個案事實在一定情形下，亦有承認其為工會法第 35 條所定之勞工，而有給予保護之必要。基此，申請人雖非工會會員，且業於 100 年 7 月間離職，惟如有證據證明，相對人係因申請人參與南山人壽工會發起檢舉相對人未依法投保勞、健保之活動，而對申請人為不當勞動行為者，申請人仍得提起本件裁決申請。若不做此解釋，已經離職之非工會會員也會遭到相對人之不利對待，則將引發尚在職之工會會員之寒蟬效應，日後對於工會之組織及活動將有不利之影響。

(二)本件相對人對申請人單獨提起確認勞動契約關係不存在之民事訴訟，係針對申請人參加工會活動所為之不利待遇：

- 1、相對人主張雙方間契約關係屬承攬性質，惟因申請人主張雙方間成立勞動契約關係，並向相關主管機關申訴要求相對人應負擔全民健保、勞工保險等，致雙方間行使權利、負擔義務之法律上地位有不安狀態存在，此種狀態得以確認判決予以除去，是相對人提起系爭民事訴訟請求法院以審判方式確認雙方間勞動契約關係不存在，乃合法權利之行使。然查，相對人所屬業務人員主張相對人應投保勞工保險、提繳勞工退休金而向勞保局檢舉者，人數高達 2,647 人（原 3,698 人），相對人僅對其中 100 名業務人員分為六案起訴，其中申請人更單獨成為一案之民事被告，受有差別對待，是為釐清相對人起訴是否針對申請人加入工會、參加

工會活動或擔任工會職務而來？相對人首應說明其單獨起訴之選擇標準。

2、相對人主張起訴 100 人係基於訴訟經濟，其選擇標準係針對勞動契約的主張與相對人不同且「立場鮮明」之業務人員（見本會 101 年勞裁字第 39 號裁決決定書），惟相對人前開選擇標準實屬抽象、模糊，無從完全排除申請人與工會之關連性。況南山人壽工會主張相對人與業務人員間成立勞動契約關係，由來已久，且多次就勞工退休金提撥、勞保發動相關行動。衡情工會會員、幹部或參加工會活動者之立場相較於其他非會員立場為「鮮明」，確有可能因此成為相對人單獨起訴之對象。又相對人於南山人壽工會發動「勞退新制一人一申請」、檢舉勞保違法轉出、以多報少等行動後，仍試圖透過「承攬確認書」、「撤銷勞保申訴聲請書」使業務人員轉向支持其立場或撤銷申訴，業經本會 101 年勞裁字第 41 號裁決決定，認定其意在減少配合工會活動之業務人員人數，削弱工會活動之影響力，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。益見相對人不樂見南山人壽工會發展，是以無從排除相對人有透過訴訟對象之選擇，對曾經積極參加工會活動之離職員工施予不利待遇之可能。

3、相對人固主張提起系爭訴訟乃合法權利之行使。惟相對人行使其起訴之合法權利，除應依誠實及信用方法而不得濫用外，更不應出於對曾參加工會活動者有差別待遇。本件相對人既選擇少數業務人員提起系爭確認訴訟，於起訴標準上自不應予工會會員、幹部或參加工會活動者差別待遇。查相對人僅選擇 100 名業務人員（比例約為 1/26）起訴，並區分為六案，其中針對申請人單獨起訴，相較於其他共同被訴之業務人員，申請人因單獨應訴顯然須付出更多訴訟所生之勞費，進而對其構成不利待遇。更何況，

申請人早已於 100 年 7 月間離職，而相對人提起系爭確認訴訟，係針對主張雙方間存在勞動契約關係之業務人員，目的在於釐清雙方契約關係爭議，則相對人所提起之確認訴訟，是否仍有即受確認判決之法律上利益，已有疑義，相對人提出確認訴訟之正當性值得商榷。又相對人固表示對申請人單獨起訴係因雙方「合意管轄」之約定，惟依相對人與申請人之兄（蔡乙○○）之訴訟事件，因管轄問題所提出之 101 年 10 月 9 日民事抗告狀可知，相對人先前曾依「合意管轄」之約定對其他保險業務人員合併起訴，而本件申請人及申請人之兄蔡乙○○亦均簽有「合意管轄」契約，此為相對人於本會第一次調查會議中所自承。顯見，相對人如將申請人及申請人之兄蔡乙○○提起共同訴訟並無困難，相對人卻將兩人分別單獨列為不同案件之民事被告。其所辯稱係因雙方間「合意管轄」之約定，而分別單獨提起民事訴訟之理由，顯不足採。又相對人於本會 102 年 3 月 1 日最後詢問程序期日提出行政院勞委會、勞工保險局及訴願決定書等文件，主張申請人檢舉相對人未依法投保勞、健保遭主關機關裁處罰鍰之事件，已因相對人提出訴願而由行政院訴願委員會撤銷該等裁罰處分云云。惟本會係就相對人對申請人單獨提起民事訴訟之行為，是否構成不當勞動行為為判斷，上述文件並不影響本會之認定。

4、綜前，本會斟酌以上事證，認為申請人所遭受相對人單獨起訴之差別待遇行為，確與申請人「立場鮮明」、積極參與工會活動有關。爰此，申請人主張相對人係基於其參加工會活動而單獨對其提起民事訴訟，為有理由。

5、相對人固以本會 101 年勞裁字第 41 號裁決決定內容主張其對所屬業務人員提起民事訴訟非屬不利對待。惟上開裁決決定並未完全排除相對人提起民事訴訟作為不利待遇之可能性。蓋相對人行使其起訴之合法權利，除應依誠實及信用方法而不得濫用外，更

不應出於削弱工會實力之意思，予工會會員、幹部或參加工會活動者差別待遇，此觀本會 101 年勞裁字第 39 號裁決決定自明。同理，若相對人對於曾經積極參加工會活動者，施予以差別待遇，自應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

6、又工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人不得有「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為。本會認為，相對人針對已離職之申請人，單獨提起民事訴訟之行為，亦造成其餘勞工不敢加入工會或其他工會幹部及會員不敢參與工會之組織或活動之寒蟬效應，該行為影響、妨害工會之組織、活動至明。就此，申請人雖僅主張相對人對其單獨提起民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇。惟本會仍得本於所調查之事實，認定相對人該行為亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為，不受申請人主張之拘束。本會斟酌相對人不當勞動行為之情形，爰命相對人應自收受本裁決決定書之日起 10 日內，於公司內部網站之首頁訊息公告區以標題「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 55 號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第一項以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，並將公告事證存查。

五、另本件申請人於本會 102 年 3 月 1 日最後詢問程序期日，撤回相對人對其提起民事訴訟之行為乃構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為之主張，是本會無需再就此部分為判斷。

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、綜上所述，申請人主張相對人對申請人單獨提起確認勞動契約關係不存在之民事訴訟，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對勞

工加入工會、參加工會活動為不利待遇」之不當勞動行為，為有理由。

八、據上論結，本件裁決申請為有理由，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。

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 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 3 月 8 日

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。