

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 33 號

3 **【裁決要旨】**

4 就雇主對於勞工因行使團結權、團體協商權及團體爭議權之行為（包  
5 含發表工會言論）提出訴訟之行為，是否構成不當勞動行為一節，應  
6 以工會法施行細則第 30 條第 2 所訂之「顯不相當」作為判斷標準，  
7 對於「顯不相當」之解釋，除應視個案中雇主所提起之訴訟是否具有  
8 合理基礎，並應將雇主之主觀動機納入考量，以進行綜合判斷。本會  
9 於 106 年勞裁字第 24 號裁決決定闡釋綦詳在案。惟對該勞工所提出  
10 訴訟之行為如非雇主所為者，則應斟酌個案審查客觀事實之一切情狀，  
11 作為認定是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之  
12 情形（本會 107 年度勞裁字第 20 號裁決決定書參照）。

13 **【裁決本文】**

14 申請人：黃甲○、詹○○、黃乙○、郭○○、黃丙○、詹○○、黃丁○、  
15 張甲○、洪○○、周○○、江○○、蘇○○、吳甲○、黃戊○、  
16 張乙○、胡○○、黃己○、鄭○○、黃庚○、高陳○○、黃辛  
17 ○、李○○、吳乙○、吳丙○、吳丁○、吳戊○

18 申請人：新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會

19 代表人：黃甲○

20 申請人工會代理人：葉○○、蘇○○

21 申請人共同代理人：楊貴智 律師

22 設：台北市松山區復興北路 179 號 6 樓-2

1 相對人：美麗華開發股份有限公司

2 相對人：杏美投資經營股份有限公司

3 相對人：美杏投資經營股份有限公司

4 代表人：黃世杰

5 設：新北市林口區下福里大水湳路 99 號

6 代理人：方文萱 律師

7 黃向晨 律師

8 周志潔 律師

9 設：臺北市信義區基隆路一段 333 號 11 樓 1111 室

10

11 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  
12 （下稱本會）於民國（下同）111 年 1 月 7 日詢問程序終結，並於同日  
13 作成裁決決定如下：

14 主 文

15 一、 確認相對人杏美投資經營股份有限公司未依照企業分割轉任通  
16 知書第四點約定之日期向申請人張乙○給付獎勵金之行為，構成  
17 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。

18 二、 確認相對人美杏投資經營股份有限公司未依照企業分割轉任通  
19 知書第四點約定之日期向申請人詹○○給付獎勵金之行為，構成  
20 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。

21 三、 申請人其餘裁決之請求駁回。

22

23 事實及理由

1 壹、 程序部分：

2 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  
3 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  
4 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  
5 實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基  
6 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  
7 裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第  
8 43 條至第 47 條規定」。

9 二、 查申請人於 110 年 5 月 17 日向本會提起 110 年勞裁字第 22 號裁  
10 決申請，並於 110 年 6 月 30 日以不當勞動行為裁決案件申請人  
11 補充理由(一)暨追加請求事項(一)狀，追加請求裁決事項後，本  
12 會於 110 年 8 月 2 日將追加部分分為本案，是本件請求裁決事項  
13 原為：「(一)確認相對人於 5 月 31 日向申請人工會理事張甲○、  
14 監事黃丙○、會員詹○○、黃己○、張乙○，共 5 人，提出刑事  
15 訴訟侵入民宅之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4  
16 款及第 5 款之不當勞動行為。(二)確認相對人杏美投資經營股  
17 份有限公司未依照企業分割轉任通知書第四點內容向申請人江  
18 ○○、黃戊○、吳甲○、胡○○、張乙○、蘇○○等 6 人給付獎  
19 勵金之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款  
20 之不當勞動行為。(三)命令相對人杏美投資經營股份有限公司應  
21 自裁決決定書送達日翌日起 7 日內向申請人江○○、黃戊○、吳  
22 甲○、胡○○、張乙○、蘇○○等 6 人給付如附表 1 獎勵金欄所  
23 載獎勵金。(四)確認相對人美杏投資經營股份有限公司未依照企

1 業分割轉任通知書第四點內容向申請人詹○○、黃丙○、郭○○、  
2 周○○、黃乙○、張甲○、洪○○、黃丁○、詹○○、黃己○等  
3 10人給付獎勵金之行為構成工會法第35條第1項第1款、第4  
4 款及第5款之不當勞動行為。(五)命令相對人美杏投資經營股  
5 份有限公司應自裁決決定書送達日翌日起7日內向申請人詹○○、  
6 黃丙○、郭○○、周○○、黃乙○、張甲○、洪○○、黃丁○、  
7 詹○○、黃己○等10人給付如附表1獎勵金欄所載獎勵金。」  
8 經核上開請求裁決事項，自事實發生之次日起均未逾90日之期  
9 間，符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，合先  
10 敘明。

11 三、次按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人  
12 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，  
13 本會自有裁量權(最高行政法院104年度判字第440號判決意旨  
14 參照)。查申請人於110年8月13日以不當勞動行為追加請求裁  
15 決事項狀追加請求裁決事項：「(六)確認相對人於110年6月16  
16 日對聲請人工會及如附表所示黃戊○等29人提起民事訴訟，請  
17 求連帶給付相對人新臺幣613萬8,730元之行為，構成工會法第  
18 35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為。」復於  
19 110年12月2日第三次調查會議更正請求裁決事項為：「(一)確  
20 認相對人美麗華開發股份有限公司於110年5月31日向申請人  
21 工會理事張甲○、監事黃丙○、會員詹○○、黃己○、張乙○，  
22 共5人，提出刑事訴訟侵入民宅之行為，構成工會法第35條第  
23 1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為。(二)確認相對人

1 杏美投資經營股份有限公司未依照企業分割轉任通知書第四點  
2 內容向申請人吳甲○、張乙○、蘇○○等 3 人給付獎勵金之行為  
3 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  
4 行為。(三)確認相對人杏美投資經營股份有限公司未依照企業分  
5 割轉任通知書第四點內容向申請人江○○、黃戊○、胡○○等 3  
6 人給付獎勵金之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞  
7 動行為。(四)命令相對人杏美投資經營股份有限公司應自裁決決  
8 定書送達日翌日起 7 日內向申請人江○○、黃戊○、胡○○等 3  
9 人給付如附表 1 獎勵金欄所載獎勵金。(五) 確認相對人美杏投  
10 資經營股份有限公司未依照企業分割轉任通知書第四點內容向  
11 申請人洪○○、詹○○等 2 人給付獎勵金之行為構成工會法第 35  
12 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。(六) 確認  
13 相對人美杏投資經營股份有限公司未依照企業分割轉任通知書  
14 第四點內容向申請人詹○○、黃丙○、郭○○、周○○、黃乙○、  
15 張甲○、黃丁○、黃己○等 8 人給付獎勵金之行為構成工會法第  
16 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(七) 命令相對人美杏投資  
17 經營股份有限公司應自裁決決定書送達日翌日起 7 日內向申請人  
18 詹○○、黃丙○、郭○○、周○○、黃乙○、張甲○、黃丁○、  
19 黃己○等 8 人給付如附表 1 獎勵金欄所載獎勵金。(八) 確認相  
20 對人美麗華開發股份有限公司於 110 年 6 月 15 日對聲請人工會  
21 及如附表所示黃戊○等 26 人提起民事訴訟(案號：臺灣新北地  
22 方法院 110 年度重勞訴字第 17 號), 請求連帶給付相對人新臺幣  
23 613 萬 8,730 元之行為, 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4

1 款及第 5 款之不當勞動行為。」上開追加與更正部分，相對人亦  
2 表示同意（見該次會議紀錄第 3 頁），本會爰同意申請人之追加。

3 四、另申請人於 110 年 12 月 20 日依不當勞動行為裁決辦法第 18 條  
4 撤回前開請求裁決事項第三、四、六、七項之主張，本會自無需  
5 再為判斷。

6 貳、實體部分：

7 一、申請人之主張及請求：

8 （一）請求裁決事項一

9 1、事實

10 （1）背景概述

11 A、查 109 年 11 月 24 日，申請人工會依勞資會議實施  
12 辦法第 5 條第 1 項舉辦勞資會議勞方代表選舉，然相  
13 對人拒絕承認選舉結果（申證 11），並拒絕指派資方代  
14 表出席勞資會議，經申請人工會抗議而無效（申證 12）。

15 B、相對人於公司分割後，即擅自於 110 年 5 月 10 日  
16 公告將於同年月 24 日自行辦理杏中、杏美、美杏公司  
17 之勞方代表選舉，後於同年月 18 日宣布將勞方代表選  
18 舉延後至 30 日辦理（申證 13）。

19 C、申請人工會認為相對人自行辦理勞方代表選舉違反勞  
20 資會議實施辦法，且相對人一直未以公告方式宣布選舉  
21 停辦，故申請人認為有必要進入查看確認公司是否確實  
22 停辦選舉，同時認為自己為投票權人，在公司沒有公告  
23 停辦選舉的情況下，當然有權入內行使投票權。

1 (2) 110 年 5 月 31 日，相對人原訂辦理勞資會議選舉日期，因  
2 相對人未公告宣布選舉停辦，故申請人工會理事張甲○、監事  
3 黃丙○、會員詹○○、黃己○、張乙○等人要求入內投票，警  
4 衛並未攔阻上開申請人進入球場，等申請人工會前往球場後，  
5 孫○○副總經理始表達取消辦理，並派員前往原訂投開票所  
6 拍照證明選舉確實未舉辦，上開申請人確認無誤後即行離去，  
7 過程和平未使用暴力，竟遭相對人濫訴提告。

8 (3) 依 110 年 5 月 31 日申請人工會幹部進入查看勞資會議選  
9 舉之側錄影片內容，可知當日過程十分和平，並無暴力破壞相  
10 對人財物之情況（申證 5）。影片對話譯文請參申證 7，第 1  
11 頁 00:00 之聲音為申請人黃甲○。針對影片內時序，申請人  
12 說明如下：

13 A、 影片時間 00:00 - 10:15：申請人工會幹部於相對人球  
14 場大門口與入口警衛和平溝通。

15 B、 影片時間 10:15：相對人入口警衛允許申請人工會幹部  
16 徒步進入，顯無相對人所稱破壞大門之情況，此部分申  
17 請人製作截圖畫面供貴會參考（請參申證 5 截圖）。

18 C、 影片時間 10:15 - 14:45：申請人工會幹部以徒步方式  
19 走到相對人球場會館，過程和平，無破壞任何東西。

20 D、 影片時間 14:45 - 21:35：申請人工會幹部於相對人  
21 球場會館入口與相對人美麗華開發公司副總孫○○交  
22 涉，過程平和但未破壞任何物品，申請人工會幹部也沒  
23 有強行進入會館內，然相對人副總孫○○未查證實際情

1 況即揚言報警，並以此恫嚇申請人工會幹部，由此可證  
2 相對人所提出之侵入住居訴訟確實是明顯欠缺事實依  
3 據的濫訴行為，其目的在於對申請人工會幹部造成疲於  
4 應訴之不利待遇。

5 (4) 相對人於 110 年 5 月 31 日即以報警方式對申請人張甲○、  
6 黃丙○、黃己○、張乙○、詹○○提出告訴，申請人張甲○、  
7 黃丙○、黃己○、張乙○、詹○○均於當日收到新北市林口下  
8 福派出所電話通知要求前往派出所製作筆錄，並於 110 年  
9 12 月 11 日收到新北地檢署刑事傳票通知於同年月 23 日  
10 下午 4 時出庭（申證 15）。

11 (5) 另查申請人黃甲○亦以被告身分收到相同傳票（申證 16），  
12 申請人黃甲○之前也沒有被警察局傳喚作筆錄，因此申請人  
13 黃甲○是到 110 年 12 月 11 日才知道自己也被列為被告，  
14 然本案調查程序業已結束，為避免遲滯程序，申請人黃甲○遭  
15 訴之事實，於本案僅先提供貴會了解完整勞資爭議脈絡，嗣後  
16 再評估是否另案申請裁決，申請人予以敘明。

17 2、申請人之工會活動及合法罷工，均應受相對人尊重，相對人對  
18 此提出刑事告訴，顯非維護權利之相當手段，而係企圖製造申  
19 請人精神壓力及寒蟬效應之不當勞動行為：

20 (1) 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於  
21 勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而  
22 拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於  
23 勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利

1 之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。  
2 工會法第 35 條第 1 項定有明文。

3 (2) 工會法施行細則第 30 條第 2 項規定：「本法第三十五條第一  
4 項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇  
5 主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或  
6 提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇」。而貴會 105  
7 年勞裁字第 26 號以及 106 年勞裁字第 24 號裁決均認為該款  
8 所稱民事損害賠償訴訟係例示規定，且不以構成工會法第 35  
9 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為為限。申言之，雇主對工會  
10 會員提起顯不相當之刑事告訴，而該刑事告訴係基於妨礙工  
11 會活動等不當勞動行為之意思所發動，並與工會法第 5 款  
12 之「不當影響、妨礙工會之活動」有因果關係，即構成工會法  
13 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。而所謂「顯不相當之  
14 訴訟」，依貴會前開裁決見解係指在具體個案中雇主對於勞工  
15 參與或支持爭議行為提起訴訟並非雇主維護權利之相當手段  
16 而言。

17 (3) 相對人提出刑事告訴之行為係欠缺事實基礎且顯不相當之訴  
18 訟：

19 A、首查相對人主張之犯罪事實顯然浮濫，例如相對人主張  
20 申請人有破壞大門的毀損行為，但從現場錄影畫面可證，  
21 當時是相對人警衛讓申請人通過鐵門，根本沒有所謂破  
22 壞大門或未經同意進入球場等情況，相對人提出的刑事  
23 告訴，明顯不是基於其對於事實之合理認知所提出，而

1 因為不滿申請人工會罷工行為而進行的報復性訴訟。何  
2 況相對人主張之犯罪對象也非常浮濫，此觀相對人將根  
3 本沒有進入入內的申請人黃甲○也被列為被告，由此可  
4 見，相對人提起的刑事訴訟，確實是毫無事實根據的濫  
5 訴。

6 B、 復查相對人雖然主張申請人張甲○、黃丙○、黃己○、  
7 張乙○、詹○○進入球場期間係三級警戒期間，當時應  
8 知道球場未營業而不得擅自進入等語云云，然三級警戒  
9 期間相對人球場仍有維持一定程度之運作，仍有部分員  
10 工前往上班，因此相對人主張球場當時因三級警戒關閉，  
11 員工均不得擅自進入已非事實，相對人亦未舉證證明其  
12 有向員工布達警戒期間不得進入球場之訊息。何況相對  
13 人當時並未公告取消訂於 110 年 5 月 31 日舉行之  
14 勞資會議勞方代表選舉，對照相對人有於 110 年 5 月  
15 18 日宣布取消原訂於 110 年 5 月 24 日的勞方代表  
16 選舉，申請人張甲○等人不論是堅持進入球場行使投票  
17 權，或確認相對人已停辦勞資會議選舉，均應有權進入  
18 球場才是。

19 C、 不論如何，提出刑事告訴絕對不是面對兩造間勞資會議  
20 爭議的合理處理方式！事實上，當時工會幹部即申請人  
21 張甲○等人進入會館確認確實沒有舉行投票後即和平  
22 離去後，當日爭議已經圓滿落幕，何況申請人張甲○等  
23 人完全沒有使用任何暴力，相對人事實上沒有遭受任何

1 損失，相對人提出刑事告訴，不僅沒有解決任何問題，  
2 更是讓兩造勞資爭議變得更加緊張；何況刑事訴訟之提  
3 出應涉及刑事責任，豈能視為兒戲，相對人卻未加查證  
4 事發經過，即堅持濫用司法資源，對申請人張甲○等人  
5 提起刑事訴訟，甚至連不相干的申請人黃甲○都被告進  
6 去，此種訴訟手段不僅無助於解決兩造間勞資爭議，也  
7 難以認為相對人有合理的法益需要透過刑事訴訟來保  
8 護，故確實不是維護權利之相當手段，乃非法濫訴是也。

9 (4) 相對人提出刑事告訴之行為違反工會法第 35 條第 1 項第 1  
10 款：

11 A、 工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之工會活動，應係指  
12 工會為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的，所  
13 為爭議行為以外之一切集體行動，而依勞資會議實施辦  
14 法第 13 條規定，勞資會議議事範圍包含（一）關於協  
15 調勞資關係、促進勞資合作事項、（二）關於勞動條件  
16 事項、（三）關於勞工福利籌劃事項、（四）關於提高  
17 工作效率事項，各該事項均與勞工之勞動條件密切相關。  
18 而兩造間對於勞資會議選舉是否應由申請人舉辦一事  
19 存有爭議，而相對人也未公告停辦選舉，故勞資會議選  
20 舉是否以公正、公平、公開之方式進行，其程序是否符  
21 合勞資會議實施辦法第 5 條之規定，或是否確實停止  
22 舉行，該些事項之確認，對於勞工權益影響甚鉅，職是  
23 之故，工會幹部即申請人張甲○等人進入查看勞資會議

1 選舉之行為，當屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之  
2 工會活動，不容相對人以雇主力量打壓。

3 B、相對人對申請人提起濫訴的行為，造成申請人因從事工  
4 會活動，面臨疲於應訴且身處訴訟結果不能確定之壓力  
5 與風險之中，應屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所  
6 稱不利益待。

7 (5) 相對人提出刑事告訴行為違反工會法第 35 條第 1 項第 4 款：  
8 申請人工會當時正在舉行罷工，相對人自承之犯罪事實範圍  
9 包含「拒絕提供勞務行為、封鎖公司、罷占公司土地、阻撓客  
10 人消費」等行為，該些行為明顯係針對申請人之爭議行為而  
11 來，且相對人提起刑事告訴之行為明顯不符比例，其行為明顯  
12 具有針對申請人等爭議行為的報復心態，並恐有造成其他申  
13 請人工會會員不敢配合罷工行動的寒蟬效應，故相對人刑事  
14 濫訴行為自應構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行  
15 為。

16 (6) 工會法第 35 條第 1 項第 5 款

17 承上，相對人的濫訴行為對參與申請人工會工會活動及爭議  
18 行為之會員造成不利益待遇，即能造成其餘勞工不敢加入工  
19 會或其他工會幹部及會員不敢參加工會之組織或活動之寒蟬  
20 效應，進而影響、妨礙工會之組織、活動，故構成工會法第 35  
21 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

22 (二) 請求裁決事項二、三

23 1、事實

1 (1) 相對人公司於 110 年 4 月 8 日通知企業分割時，對於留用  
2 人員以「通知書」第四點明載如簽署留任同意書則將於 5 月  
3 15 日發給每人 0.5 個月全薪之獎勵金（申證 2），其中申請  
4 人吳甲○、洪○○、蘇○○、張乙○均於當天簽署同意書，申  
5 請人詹○○則係因 4 月 8 日請假，故於第一個上班日即 4  
6 月 11 日簽署同意書。

7 (2) 然查申請人工會於 110 年 5 月 11 日發動合法罷工後，相  
8 對人卻未依約於 110 年 5 月 15 日向申請人吳甲○、洪  
9 ○○、蘇○○、張乙○、詹○○發放留任獎勵金，遲至 110  
10 年 9 月 15 日，相對人才依罷工協議（即申證 8），向申  
11 請人吳甲○、洪○○、蘇○○、張乙○、詹○○發放留任獎勵  
12 金。

13 2、 相對人未依約給付申請人吳甲○、洪○○、蘇○○、張乙○、  
14 詹○○留任獎勵金之行為應構成工會法第 35 條第 1 項第 1  
15 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為：

16 (1) 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於  
17 勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而  
18 拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於  
19 勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利  
20 之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。  
21 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款定有明文。

22 (2) 查系爭通知書第 4 條記載：「四、如您願於 110 年 4 月 8 日  
23 或之前，親自簽署附件 1 同意書，將由杏美/美杏投資經營股

1 份有限公司額外發放一個月全薪(不包含伙食津貼及全勤)之  
2 獎勵金，發放日為 110 年 5 月 15 日及 110 年 12 月 15 日，各  
3 發放 0.5 個月之全薪。上開獎勵金之發放，以發放日在職者  
4 為限。」，然申請人吳甲○、洪○○、蘇○○、張乙○、詹○○  
5 均未在 110 年 5 月 15 日取得轉任獎勵金，對照申請人工會於  
6 同年 11 月 11 日發動罷工，未參與罷工的員工都有拿到轉任獎勵  
7 金，但只有參與罷工的申請人沒有拿到獎勵金，由此可知，相  
8 對人顯係因該些申請人配合申請人工會之罷工而拒絕依約發  
9 給獎金，相對人此舉顯然係基於申請人參與工會活動及爭議  
10 行為所為不利待遇，且對申請人工會的罷工活動產生不當影  
11 響，核屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款所稱  
12 不當勞動行為。

13 (3) 至於相對人辯稱係因罷工及疫情導致作業應變不及，故未能  
14 即時發放獎勵金等語顯不可信，蓋原訂發放日期為 110 年 5  
15 月 15 日，上開申請人是到罷工結束後同年 9 月 15 日才拿到  
16 獎勵金，如相對人果真係行政作業應變不及，三級警戒期間相  
17 對人球場並無營業，難以想像會計及出納會忙到沒有時間為  
18 申請人辦理獎勵金撥款事宜，甚至拖欠款項長達 4 個月？顯  
19 見相對人所辯之詞，絕非事實。

### 20 (三) 請求裁決事項四

#### 21 1、事實

22 (1) 查相對人於 110 年 6 月 15 日對全體申請人及 3 名申請  
23 人工會秘書提起民事訴訟，申請人及申請人工會秘書均係於

1 110 年 7 月 23 日收受起訴書送達，此有新北地院送達證書  
2 可稽（申證 14）。

3 (2) 相對人提出上開民事訴訟時正值罷工期間，兩造頻繁進行勞  
4 資爭議談判，同時並有另案（新北地院 110 年度重勞訴字第 3  
5 號）訴訟進行，該訴訟為申請人工會認為上開行為違反兩造間  
6 團體協約約定，故依約向新北地院起訴請求相對人給付違約  
7 金 600 萬元，此部分背景脈絡亦供鈞院參考。

## 8 2、理由

9 (1) 本件相對人起訴行為是否構成不當勞動行為，應以相對人起  
10 訴行為是否帶有不當勞動行為之意思，並且欠缺訴訟權行使  
11 之合理性以為斷，此有行政法院相關見解可參考：

12 A、 雇主對於勞工之不利待遇行為，若基於妨礙工會活動等  
13 不當勞動行為之意思所發動，且兩者間具有相當因果關  
14 係，自能成立。惟為避免過分限制雇主之訴訟權，雇主  
15 對於加入工會或參加工會活動之勞工提起訴訟，是否構  
16 成上開規定之不利益對待，應權衡雇主行使訴訟權之合  
17 理性與其對工會團結權保障之侵害。如雇主基於妨礙工  
18 會活動等不當勞動行為之意思而提起訴訟，且無法認為  
19 其有行使訴訟權之合理性，其提起訴訟之行為，仍應認  
20 構成上開規定所稱不利益對待之不當勞動行為（最高行  
21 政法院 109 年度判字第 582、583 號判決參照，附件 2）

22 B、 「衡諸民事損害賠償之訴，為受害人事後填補損害之訴  
23 訟機制，須有損害之發生，始有賠償之請求。而向法院

1 提起訴訟，通常為權利救濟之最後手段，在此之前尚有  
2 調解、和解、仲裁等處理機制。又因提起訴訟，受依法  
3 裁判之嚴格要求，在程序上須遵守訴訟法規之詳細規定，  
4 而實體理由上須符合相關法律的規範要件，事涉法律等  
5 專業知識，提起訴訟自須嚴謹、審慎，無論在理由論述  
6 或證據運用上，須有充足準備始行提出，否則率而提出，  
7 一旦受有不利結果之裁判效力拘束，即形成確定之法律  
8 關係，對於當事人權益影響至巨，」臺北高等行政法院  
9 109 年度訴字第 521 號行政判決參照（附件 1）。

10 C、 「雇主如因工會所發起之不法行為致受有損害時，本得  
11 向工會或參與之會員提起損害賠償訴訟，但雇主以訴訟  
12 為手段，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟，  
13 藉此施壓勞工，勢將產生寒蟬效果，導致勞工不敢參與  
14 或支持工會決議所發動之活動，影響工會活動之推展，  
15 故本條之規範意旨在防止雇主藉由顯不相當之民事訴  
16 訟之手段施壓工會會員之行為。而上開條文規定提起之  
17 民事損害賠償訴訟，以「顯不相當」為其要件，所謂「顯  
18 不相當之訴訟」，係指在具體個案中雇主對於勞工參與  
19 或支持爭議行為提起訴訟並非雇主維護權利之相當手  
20 段而言。」臺北高等行政法院 109 年度訴字第 521 號行  
21 政判決參照（附件 1）。

22 (2) 相對人美麗華公司係於罷工進行中提起民事訴訟，客觀上不  
23 具有合理性，主觀上則係基於妨礙工會活動等不當勞動行為

1 之意思，當然構成不當勞動行為：

2 A、 相對人起訴主張之理由及金額均欠缺合理性：

3 i、 細繹相對人公司之起訴狀（請參申證 1）主張之請求  
4 權基礎為民法第 184 條第 1 項前段及後段之侵權行  
5 為，故應依民法第 185 條連帶負損害賠償責任等語云  
6 云。姑不論實務見解及學界通說均認為民法第 184 條  
7 第 1 項前段均不得用於請求純粹經濟上損失，原告以  
8 之作為請求權基礎，已有浮濫之嫌。而申請人有何故  
9 意從事背於善良風俗方法之行為，亦未見相對人為具  
10 體之舉證及主張，可證系爭起訴行為，並非嚴謹審慎  
11 之訴訟行為。

12 ii、 此外，民事責任以個人責任為原則，相對人除將申  
13 請人工會列為被告外，更將參與罷工之 23 名申請人  
14 自然人及 3 名工會幹部列為被告，然經申請人仔細  
15 考察相對人書狀（請參申證 1），相對人對於個別申  
16 請人有何具體侵權行為？個別造成何種損害？彼此  
17 間有何行為共同性？均未見具體論述。對於不具會員  
18 身分之姚○○、葉○○、蘇○○與相對人請求之關聯，  
19 亦不見相對人為具體說明。由此可見，系爭民事訴訟  
20 於被告之選擇上，明顯係浮濫地將參與罷工之人列為  
21 被告，讓申請人工會及會員承受額外的心理壓力，其  
22 目的係為打壓罷工，不言可喻。

23 iii、 相對人不當勞動行為裁決事件答辯續二書雖有說

1 明民事請求金額之計算基礎，然對照相對人民事起訴  
2 狀，卻完全沒有請求金額之合理說明，可知相對人確  
3 實係倉促起訴而不具合理性。何況相對人自承該金額  
4 係以營業收入為基礎，可知該金額並未扣除因該些營  
5 業項目所生支出，更未考量因罷工所得減省之營業成  
6 本，均能發見相對人起訴請求之金額亦屬浮濫而欠缺  
7 合理依據。

8 B、 相對人起訴目的為打擊罷工及報復工會之不當勞動行  
9 為：

10 i、 首查相對人自承系爭民事訴訟係於 110 年 6 月 15  
11 日起訴，然查當時罷工尚未結束，兩造罷工談判仍在  
12 進行，兩造間有充裕之時間協商解決勞資爭議之和平  
13 方式，申請人合先敘明。

14 ii、 而申請人 26 人自然人多為平均月薪僅 3、4 萬的  
15 經濟弱勢勞工（申證 6 ），年收入多不超過 50 萬，  
16 如今因參與罷工而面對高達 613 萬 8730 元之天價  
17 求償，其精神壓力之大，並非不能想見。而相對人急  
18 於在罷工協商正在進行之際，在證據與理由均不充分的  
19 情況下急於提起民事訴訟，其行使訴訟權之目的顯  
20 係打壓罷工之不當勞動行為動機。

21 iii、 再查相對人美麗華公司於 109 年 3 月及 4 月間  
22 未與申請人工會協商即擅自進用外包人力辦理沙坑  
23 與果嶺養護工作，申請人工會認為上開行為違反兩造

1 間團體協約約定，故依約向新北地院起訴請求相對人  
2 給付違約金 600 萬元，經新北地院受理在案（110 年  
3 度重勞訴字第 3 號）。相對人在證據與理由均不充分  
4 的情況下急於提起民事訴訟，並於罷工協商談判中屢  
5 屢要求申請人撤回 110 年度重勞訴字第 3 號之起訴，  
6 以換取相對人撤回系爭民事訴訟之起訴，由此亦見相  
7 對人之起訴行為確實是要對申請人工會及會員施加  
8 不當壓力，藉此迫使申請人工會及會員停止罷工，故  
9 相對人之起訴行為確係基於不當勞動行為之動機。

10 C、 相對人起訴行為違反工會法第 35 條第 1 項第 1、4 款：

11 i、 依貴會 108 年勞裁字第 37 號案見解，考量目前我  
12 國工會之情形多屬規模不大、財力亦較薄弱，以及工  
13 會會員均為勞工之受薪階級，如果雇主存有瓦解工會  
14 或打擊工會活動之不當動機，而對工會或其成員採取  
15 顯不相當之民事求償訴訟手段時，即能造成其餘勞工  
16 不敢加入工會或其他工會幹部及會員不敢參加工會  
17 之組織或活動之寒蟬效應，雇主仍有構成不當勞動行  
18 為之可能。

19 ii、 查申請人工會罷工之訴求為(1)相對人同意工作於  
20 美麗華高爾夫球場之場務不定期契約人力不低於 50  
21 人(2) 相對人同意保障本會會員工作權，非經本會協  
22 商並取得同意不得解僱，該訴求與勞動條件密切相關，  
23 故應兼具工會活動與爭議行為之性質。

1                   iii、相對人對申請人提起濫訴的行為，造成申請人因從  
2                   事工會活動，面臨疲於應訴且身處訴訟結果不能確定  
3                   之壓力與風險之中，且申請人多為平均月薪僅 3、4  
4                   萬的經濟弱勢勞工（申證 6），年收入多不超過 50  
5                   萬，如今因參與罷工而面對高達 613 萬 8730 元之  
6                   天價求償，其精神壓力之大，並非不能想見，應屬工  
7                   會法第 35 條第 1 項第 1、4 款所稱不利益待遇甚  
8                   明。

9                   D、相對人起訴行為違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：

10                  i、在相對人高爾夫球場工作的勞工多為月薪 2、3 萬元，  
11                  相對人的濫訴行為對參與申請人工會工會活動及爭  
12                  議行為之會員造成需面對天價求償的不利益待遇（如  
13                  前述），確實能造成其餘勞工不敢加入工會或其他工  
14                  會幹部及會員不敢參加工會之組織或活動之寒蟬效  
15                  應，進而影響、妨礙工會之組織、活動，故構成工會  
16                  法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

17                  ii、又相對人起訴時點正值兩造罷工談判期間，相對人  
18                  利用明顯不當的民事訴訟對申請人工會造成壓力，企  
19                  圖藉此瓦解申請人工會罷工士氣，進而博得談判上不  
20                  當優勢，此亦對申請人工會活動造成不當影響妨礙之  
21                  支配介入，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不  
22                  當勞動行為。

23                  （四）本件請求裁決事項如下：

1 1、 確認相對人美麗華開發股份有限公司（下稱美麗華公司）於  
2 110 年 5 月 31 日向申請人工會理事張甲○、監事黃丙○、會  
3 員詹○○、黃己○、張乙○，提出刑事訴訟（案號：臺灣新北  
4 地方檢察署 110 年偵字第 37689 號）之行為，構成工會法  
5 第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

6 2、 確認相對人杏美投資經營股份有限公司（下稱杏美公司）未依  
7 照企業分割轉任通知書第四點內容向申請人吳甲○、張乙○、  
8 蘇○○等 3 人給付獎勵金之行為構成工會法第 35 條第 1 項第  
9 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

10 3、 確認相對人美杏投資經營股份有限公司（下稱美杏公司）未依  
11 照企業分割轉任通知書第四點內容向申請人洪○○、詹○○  
12 等 2 人給付獎勵金之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、  
13 第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

14 4、 確認相對人美麗華公司於 110 年 6 月 15 日對聲請人工會及如  
15 附表所示黃戊○等 26 人提起民事訴訟（案號：臺灣新北地方  
16 法院 110 年度重勞訴字第 17 號），請求連帶給付相對人新臺  
17 幣 613 萬 8730 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、  
18 第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

19  
20 二、 相對人之答辯及主張：

21 （一） 刑事告訴部分

22 1、 相對人有舉行勞方代表選舉及勞資會議之必要

23 「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位

1 應舉辦勞資會議」勞動基準法第 83 條著有明文。又依同法第  
2 30 條、第 30 之 1、第 32 條、第 34 條及第 36 條規定，事業  
3 單位如欲實施變形工時、加班、輪班及例假調整等，依法須經  
4 勞資會議通過，敬先敘明。

5 經查，相對人杏美公司及美杏公司，自 110 年 5 月 8 日分割  
6 基準日後，即有營業並開啟業務進行之各項工作。又相對人公  
7 司一週七天，均對球友提供及從事高爾夫球場場務，非一般  
8 辦公室之早上 9 點至晚上 6 點且固定週休二日之模式。因此，  
9 相對人有依法實施變形工時、加班、輪班及例假調整之必要，  
10 故相對人公司有依法儘速在 110 年 5 月 8 日分割基準日以後，  
11 舉行勞方代表及勞資會議之必要，以求各項作法合法合規，敬  
12 先敘明。

13 2、依照中央流行疫情指揮中心之三級警戒發布期程，相對人無  
14 法預測三級警戒期間延長，乃原訂 5 月 31 日舉行勞方代表選  
15 舉，不僅合理且有必要。

16 相對人公司在 110 年 5 月 8 日分割基準日後啟動營業及業務  
17 過程，有舉行勞資會議之必要已如上述，惟因新型冠狀病毒肺  
18 炎在 5 月中旬急速傳染加劇，且中央流行疫情中心在同年 5  
19 月 15 日亦發布三級警戒期間至 5 月 28 日（相證 8），並命相  
20 對人配合中央防疫政策規定而應予停業（相證 9），乃相對人  
21 之勞方代表選舉及勞資會議亦無從進行。

22 惟因此為首次發布三級警戒，且國人原本均期待及認同中央  
23 流行疫情指揮中心長期以來之防疫成效，因此相對人本即預

1 料並信賴5月31日可脫離三級警戒期間，相對人可恢復營業。  
2 相對人遂於5月18日公告定5月31日(依5月18日當時之  
3 認知，5月31日並非原訂三級警戒期間內)進行勞方代表選  
4 舉。詎相對人公告後，中央流行疫情指揮中心在5月25日發  
5 布新聞稿，正式延長三級警戒期間至6月14日(相證10)，  
6 相對人亦同步遭遇繼續停業之命令(相證11)。是5月31日  
7 之勞方代表選舉，因三級警戒及停業命令，從未進行。

8 3、申請人24小時看守相對人公司之前、後出入口，明知5月31  
9 當天並無數十人進入相對人公司參與選舉之情形，仍在未受  
10 允許下而執意進入，受退去之要求而仍留滯，直到滿足自己慾  
11 望後才離開，亦證相對人提出之侵入住居刑事告訴，並非出於  
12 不當勞動行為，理由如下：

13 (1) 申請人不否認罷工糾察線就設置在球場出入口，亦不否認日  
14 夜24小時均有工會成員隨時知悉現場進出情況；

15 (2) 申請人無法舉證5月31日當天，有所自稱之40人-50人  
16 進入球場參與選舉；

17 (3) 申請人之影片，足證大門警衛並未放行申請人進入，且大門警  
18 衛明顯受到推擠並有肢體碰觸，是申請人憑己意決定進入(相  
19 對人答辯續一書第4頁以下對影片之說明參照)；

20 (4) 申請人之影片，足證申請人確實進入相對人公司所管領之土  
21 地及建物範圍；

22 申請人之影片，足證孫○○先生多次要求申請人退出球場土  
23 地及建物範圍，但申請人不予聞問。且申請人之離去，是直到

1 滿足自己進入球場。

2 承上，申請人在5月11日明知並無舉行勞方代表選舉，並無  
3 任何勞工之權益受到影響之情況下，執意且強行進入相對人  
4 球場，受退去命令而仍留滯，早已滿足並構成刑法第306條  
5 之客觀構成要件，相對人並無濫訴干擾，更無不當勞動行為。  
6 退萬步言，公訴制度由檢察官發動及把關，是國家公權力及刑  
7 罰權之行使結果。因此相對人提出刑事告訴，由檢察官運用公  
8 訴偵查制度調查，不會構成工會法第35條第1項第1、4款  
9 的不當勞動行為。又爭議行為不能包含侵入住居之行為，因此  
10 等手段無助、且無關勞工團結權之行使。是相對人就張甲○等  
11 五人所為提起告訴，係在追究個人行為，無關工會、無涉團結  
12 權、沒有不當勞動行為，合理性至明。

## 13 (二) 獎勵金部分

### 14 1、 獎勵金之目的

15 為使分割後的母公司及新的子公司業務，得以各自在基準日  
16 後立刻無縫接軌、順利進行業務，減少基準日前、後的員工到  
17 底接受留任與否的不確定因素，新、舊雇主有經濟上的動機、  
18 商業上的理由、以及管理上的必要，儘早確定到底有哪些被預  
19 定留用的同仁，願意繼續為新公司服務。相對人採激勵、獎勵  
20 金之誘因作法，增加提早確定留任員工的比例。不分留任對象  
21 是否為工會會員，人人均可依自由意志，自由決定，自由選擇。

### 22 2、 相對人沒有不讓任何人有思考時間，也沒有阻斷工會與會員 23 之溝通

1 (1) 所有留任員工之通知書（相證 4）及所有完整附件，均有專人  
2 進行一對一之解釋及說明。無論員工是否即刻簽名同意留用，  
3 均主動請留用員工取走通知書及所有完整附件自存，相對人  
4 絕無阻擋取走之情事。

5 (2) 申請人有充分的時間和工會討論及研商，但申請人應對自己  
6 之決定負責，不能歸咎於工會或雇主

7 相對人在 110 年 4 月 8 日當天所進行之留用程序，相對人對  
8 所有留用員工一律明白告知，可以不在面談程序時即刻簽名，  
9 只要在 110 年 4 月 8 日當天結束前，簽署留用同意書並交回  
10 相對人，均同樣獲得獎勵金之發放資格。

11 每位被留用的同仁，在當天都有充分的考慮機會，或與同事及  
12 親友討論，或與工會進行諮詢，相對人完全沒有阻擋，也沒有  
13 干涉。基於己意之決定，不應在事後歸咎於工會或雇主。

14 (3) 申請人更正後聲明主張，吳甲○、洪○○、蘇○○、張乙○、  
15 詹○○未於 110 年 5 月 15 日取得獎勵金，是因為配合罷工而  
16 拒絕發給云云，並非實情。

17 A、 依相對人答辯續二書第 3 頁以下之說明，吳甲○、蘇  
18 ○○、洪○○等三人，因相對人認 110 年 5 月 15 日時，  
19 已連續曠職三天而依法解僱。故依通知書第四條所明定  
20 之「上開獎勵金之發放，以發放日在職為限」之約定，  
21 吳甲○、蘇○○、洪○○並無於 110 年 5 月 15 日取得  
22 獎勵金之資格。後因 110 年 8 月 23 日協議書約定，渠  
23 等自「原解僱日起恢復當事人僱傭關係」復職，乃因該

1 協議書之約定，符合通知書之 110 年 5 月 15 日在職條  
2 件，相對人依約於 9 月 15 日給付 0.5 個月獎勵金。

3 B、依相對人答辯續二書第 3 頁以下之說明，張乙○、詹  
4 ○○，係因相對人公司同時遭遇罷工及主管機關因疫情  
5 所發布之停業命令，一時難以應付，至多僅有行政疏失，  
6 非出於不當勞動行為之意思。後因 110 年 8 月 23 日協  
7 議書，於 9 月 15 日給付 0.5 個月獎勵金。

8 (三) 相對人提起民事損害賠償訴訟部分

9 1、申請人在 110 年 5 月 11 日凌晨，以工會已依勞資爭議處理法  
10 第 54 條第 1 項，經全體會員過半數同意，決議進行爭議之罷  
11 工行為並設置糾察線，迅於當天展開各項爭議活動，妨礙及阻  
12 擋原定球場之各項已預約及安排之球友消費活動，致使球場  
13 喪失收入。

14 惟查，本件申請人工會宣告罷工所進行之爭議行為及糾察線，  
15 究竟是否合乎勞資爭議處理法第 54 條第 1 項之「經全體會員  
16 全體過半數同意」而屬合法爭議行為，相對人本即爭執在案，  
17 並為 貴會 110 勞裁字第 22 號案件之重要爭點。勞資雙方幾  
18 經程序外之折衝、相互協商，最終在 110 年 8 月 23 日之協議  
19 書第貳部分（申證 8 參照），達成撤回 110 年勞裁第 22 號案  
20 件之共識。但關於 5 月 11 日之罷工爭議行為合法性及因此產  
21 生之民事賠償與刑事告訴，則保留於法院及檢察署判斷。尤以  
22 申請人主張停權會員並不應算入勞資爭議處理法第 54 條第 1  
23 項的「全體會員」範圍內，國內目前並無任何法院判決之前例，

1 相對人起訴主張法院釐清責任，絕非無的放矢，濫行起訴或悖  
2 反任何法院裁判見解，敬先敘明。

3 2、 相對人在另案民事起訴之損害賠償金額計算，如答辯續三狀  
4 所述及所附資料，已明白仔細敘明計算基礎及求償金額算法  
5 依據，並非信口雌黃。至於申請人主張求償金額甚鉅一事，無  
6 非因客觀上在台灣進行高爾夫球運動之消費金額本即不低，  
7 而申請人所進行之爭議行為對相對人之收入金額影響，也隨  
8 之不少。惟此金額之計算，相對人係以客觀呈現原本預定收  
9 入，並非相對人以球場之牌告價主張，更非相對人刻意拉高價  
10 碼或臨訟編織，此均有預約單可循，絕非哄抬。

11 3、 按勞資爭議之本質，本屬雇主與勞工各自受憲法保障之基本  
12 權的衝突問題，是雇主有營業之自由並受財產權之保障，勞工  
13 則有個別之工作權及團體行動權應受尊重。依人民之憲法基  
14 本權衝突解決原理，絕非任一方人民之基本權被剝奪至零或  
15 者消失殆盡，而是需於雙方各自受憲法保障之基本權保護範  
16 圍內，尋求雙方基本權最佳化的折衝協調處理。

17 我國為實質法治國，司法受益權亦為勞資雙方均可主張之權  
18 利，凡主張權利受損者，不分勞資任一方，均可尋求客觀公正  
19 法院之救濟，司法機關之裁判品質亦備受人民尊重，並無偏頗  
20 之虞。本件民事訴訟所涉之個案罷工行為是否合法，為勞資雙  
21 方在民事訴訟爭議之核心，且國內並無法院判決對此表示明  
22 確見解，相對人當有尋求司法救濟及定紛止爭之權利，無涉不  
23 當勞動行為，敬請 貴會明鑑。

1 (四) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

2 三、 雙方不爭執之事實：

3 (一) 申請人工會於 105 年 12 月 8 日組織成立，於 110 年 5 月 10 日  
4 更名為「新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會」。

5 (二) 相對人美麗華公司於 110 年 4 月 7 日股東會通過分割議案暨所  
6 附分割計畫書之緣由，決定分割為美杏公司、杏美公司及杏中  
7 公司，分割基準日定於 110 年 5 月 8 日。

8 (三) 相對人於 110 年 4 月 8 日起進行商定留用程序，現場提供企業  
9 分割轉任通知書予留用人員，其中第四點記載「如您願於 110 年  
10 4 月 8 日或之前，親自簽署附件 1 同意書，將由杏美投資經營股  
11 份有限公司額外發放一個月全薪（不包含伙食津貼及全勤）之  
12 獎勵金，發放日為 110 年 5 月 15 日及 110 年 12 月 15 日，各發  
13 放 0.5 個月之全薪。上開獎勵金之發放，以發放日在職者為限」、  
14 「如您願於 110 年 4 月 8 日或之前，親自簽署附件 1 同意書，  
15 將由美杏投資經營股份有限公司額外發放一個月全薪（不包含  
16 伙食津貼及全勤）之獎勵金，發放日為 110 年 5 月 15 日及 110  
17 年 12 月 15 日，各發放 0.5 個月之全薪。上開獎勵金之發放，  
18 以發放日在職者為限」（申證 2）

19 (四) 吳甲○、洪○○、蘇○○、張乙○、詹○○、吳戊○等人，均於  
20 110 年 9 月 15 日收受相對人美杏公司或杏美公司依企業分割轉  
21 任通知書給付之獎勵金。

22 (五) 申請人工會於 110 年 5 月 11 日上午 3 時 30 分宣告開始罷工。

23 (六) 相對人原訂於 110 年 5 月 11 日至 5 月 14 日舉行「2021 LEXUS

1 CUP 車主高爾夫球賽」，後因申請人工會罷工而取消。

2 (七) 美杏公司、美杏公司，均於 110 年 5 月 18 日公告，將於 110 年  
3 5 月 31 日下午 12 點 30 分至 13 點間，在美○○球場二樓 201 室  
4 舉辦第一屆勞資會議勞方代表選舉。

5 (八) 相對人副總經理孫○○，於 110 年 5 月 31 日 15 時 59 分，向新  
6 北市政府警察局林口分局下福派出所報案及提出告訴。

7 (九) 相對人美麗華公司於 110 年 6 月 15 日對申請人工會及如附表所  
8 示黃戊○等 26 人提起民事訴訟（案號：臺灣新北地方法院 110  
9 年度重勞訴字第 17 號），請求連帶給付相對人新臺幣 613 萬  
10 8,730 元。

11 (十) 申請人工會與相對人於 110 年 8 月 23 日簽署美麗華高爾夫球場  
12 110 年勞資爭議協議書，申請人工會自簽訂日起 24 小時以內結  
13 束爭議行為（申證 8）。

14 四、 本案爭點為：

15 (一) 相對人美麗華公司於 110 年 5 月 31 日向申請人工會理事張甲  
16 ○、監事黃丙○、會員詹○○、黃己○、張乙○，提出刑事訴訟  
17 （案號：臺灣新北地方檢察署 110 年偵字第 37689 號）之行為，  
18 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  
19 當勞動行為？

20 (二) 相對人杏美公司未依照企業分割轉任通知書第四點約定之日期  
21 向申請人吳甲○、張乙○、蘇○○等 3 人給付獎勵金之行為，  
22 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  
23 勞動行為？

1 (三) 相對人美杏公司未依照企業分割轉任通知書第四點約定之日期  
2 向申請人洪○○、詹○○等 2 人給付獎勵金之行為，是否構成  
3 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  
4 為？

5 (四) 相對人美麗華公司於 110 年 6 月 15 日對申請人工會及如附表所  
6 示黃戊○等 26 人提起民事訴訟（案號：臺灣新北地方法院 110  
7 年度重勞訴字第 17 號），請求連帶給付相對人新臺幣 613 萬  
8 8,730 元之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4  
9 款及第 5 款之不當勞動行為？

10 五、 判斷理由：

11 (一) 相對人美麗華公司於 110 年 5 月 31 日向申請人工會理事張甲  
12 ○、監事黃丙○、會員詹○○、黃己○、張乙○，提出刑事訴訟  
13 （案號：臺灣新北地方檢察署 110 年偵字第 37689 號）之行  
14 為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不  
15 當勞動行為：

16 1、 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  
17 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  
18 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  
19 之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因  
20 此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了  
21 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  
22 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  
23 會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，按判

1 斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為  
2 時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇  
3 主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不  
4 當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不  
5 當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決  
6 定書參照）。

7 2、次按，就雇主對於勞工因行使團結權、團體協商權及團體爭議  
8 權之行為（包含發表工會言論）提出訴訟之行為，是否構成不  
9 當勞動行為一節，應以工會法施行細則第 30 條第 2 所訂之  
10 「顯不相當」作為判斷標準，對於「顯不相當」之解釋，除應  
11 視個案中雇主所提起之訴訟是否具有合理基礎，並應將雇主  
12 之主觀動機納入考量，以進行綜合判斷。本會於 106 年勞裁  
13 字第 24 號裁決決定闡釋綦詳在案。惟對該勞工所提出訴訟之  
14 行為如非雇主所為者，則應斟酌個案審查客觀事實之一切情  
15 狀，作為認定是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組  
16 織或活動之情形（本會 107 年度勞裁字第 20 號裁決決定書參  
17 照）。

18 3、關於工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為之部分：

19 (1) 申請人主張略以，相對人公告將於 110 年 5 月 31 日由相對人  
20 舉辦勞資會議勞方代表選舉，申請人工會認為相對人自行辦  
21 理勞方代表選舉違反勞資會議實施辦法，且相對人一直未以  
22 公告方式宣布選舉停辦，故申請人認為有必要進入查看確認  
23 是否確實停辦選舉，同時認為自己為投票權人，在相對人未公

1 告停辦選舉的情況下，當然有權入內行使投票權。當日因相對  
2 人未公告宣布選舉停辦，故申請人工會理事張甲○、監事黃丙  
3 ○、會員詹○○、黃己○、張乙○等人要求入內投票，警衛並  
4 未攔阻上開申請人進入球場，等申請人工會前往球場後，孫  
5 ○○副總經理始表達取消辦理，並派員前往原訂投開票所拍  
6 照證明選舉確實未舉辦，上開申請人確認無誤後即行離去，過  
7 程和平未使用暴力，竟遭相對人濫訴提告等語。相對人則抗  
8 辯，當日張甲○等五人未經相對人同意，即穿越相對人公司鐵  
9 門進入至相對人會館前，該行為已涉犯刑事侵入住宅罪嫌，是  
10 相對人孫○○副總經理於當日即前往警察局提出告訴。

11 (2) 觀 110 年 5 月 31 日當天爭議時間點之錄音譯文，申請人工會  
12 所派人員至相對人美麗華球場大門前，即表示：「(00:00) (按：  
13 因相對人抗辯錄影畫面中無法辨識為何人發言，但不爭執該  
14 段發言內容，故在此爰不列係屬何人之言輪) 公司宣布美杏、  
15 杏中、杏美三家子公司於今天十二點半舉行勞資會議勞資代  
16 表選舉，未通知本工會，本工會認為選舉無效」、「(00:37)  
17 葉○○：讓我們的員工進去投勞資爭議，今天公司公告三家子  
18 公司杏中、杏美、美杏要辦理勞資會議選舉，選舉公告時間為  
19 110 年 5 月 31 號中午十二點半。現在時間到了，請讓我們的  
20 員工進去投勞資爭議的投票。公司辦的選舉有嚴重瑕疵，請讓  
21 我們的員工進去投票。今天這個選舉，今天這個選舉並沒有通  
22 知工會，工會也主張，選舉有重大瑕疵，有違法的疑慮，請讓  
23 我們的工會幹部，進到選舉的會議室當中，看公司有沒有辦理

1 選舉，如果有選舉，工會有義務要告訴公司，勞資會議實施辦  
2 法條例裡面，應由工會舉辦選舉，我們主張選舉無效。」、「(02:  
3 09) 黃甲○：選舉無效，孫副總出來面對，孫副總趕快出來說  
4 明。因為今天公司……（無法辨識），讓我們會員進去投票，  
5 到投票現場，公司說辦選舉，我們工會幹部，有義務來監督。」、  
6 「(05:44) 黃甲○：公司公告 110 年 5 月 31 號中午 12 點 30  
7 分，舉辦美杏、杏中、杏美三家公司的勞資會議勞方代表選舉，  
8 未通知本工會，重大瑕疵的選舉，而且正在防疫期間，造成防  
9 疫破口……」等語（參申證 7 第 1 頁、第 2 頁）。按勞資爭議  
10 處理法第 5 條第 1 項規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位  
11 有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員  
12 或會員代表大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織  
13 之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。」，查  
14 申請人工會已提出：「如果有選舉，工會有義務要告訴公司，  
15 勞資會議實施辦法條例裡面，應由工會舉辦選舉，我們主張選  
16 舉無效」等質疑，表示應由申請人工會舉辦勞資會議勞方代表  
17 選舉，是其行為核屬工會活動，先予敘明。

18 (3) 續觀 110 年 5 月 31 日當天爭議時間點之錄音譯文（參申證  
19 7），申請人工會方先一再表示訴求進入選舉場地確認是否舉  
20 辦勞資會議勞方代表選舉等事，大門警衛聽聞後旋與相對人  
21 員工聯繫，確認當日不舉辦勞資會議勞方代表選舉，惟申請人  
22 工會對此回覆則進一步表示希望有正式公告或拍攝選舉場地  
23 之照片為憑，並表示沒看到就要進入等語，此有雙方對話內

1 容：「警衛：喂，你好…我有跟他們講因為我們這邊就是沒營  
2 業，也沒有在召開那個投票，那他們是說如果有公文，請你們  
3 要拿出來，延期公文，不然他們……黃丙○：對啊，我們要進  
4 去投票。警衛：因為這邊也都沒有收到延期的公文，對。你們  
5 會再公告是不是？」、「警衛：現在有跟他說了，請他們要把延  
6 期公文拿出來。他們有延期的話，我有跟他們說，因為你們就  
7 是要看那個選舉的……葉○○：不是，我們時間等一下超過你  
8 負責嗎？你不能負責嘛。警衛：我不能負責，但是我能負責的  
9 就是我這邊的資格就是我不能讓你們隨便進去，我現在能做  
10 就是幫你們再聯絡，我現在能做的就只有這個。葉○○：這樣  
11 沒有辦法，我們的幹部必須進去裡面，確認沒有在投票。不然  
12 這個選舉對我們所有的會員來說，是一個嚴重的權益損失。警  
13 衛：我現在就是還是幫你們問，我只能幫你們問。」（參申證  
14 7）等語為佐，可見斯時警衛確有在大門口處協助確認，且已  
15 代為回覆該日勞資會議勞方代表選舉已經延期末辦。其後，於  
16 當日 12 點 41 分左右，在警衛未明確表示同意放行之際，申  
17 請人工會理事張甲○、監事黃丙○、會員唐○○、黃己○、張  
18 乙○等 5 人即穿越大門警衛處，步行前進至美麗華會館一樓  
19 門口前。稽錄音譯文對話內容可知，相對人大門警衛多次將相  
20 對人停辦勞資會議勞方代表選舉之情轉知申請人等人，而申  
21 請人等人卻在警衛尚代聯繫之際，即穿越大門進入，是相對人  
22 認申請人張甲○等 5 人未獲其同意而穿越大門警衛處進入至  
23 美麗華會館一樓門口等情，並非無據。

1 (4) 復查，申請人張甲○等 5 人至美麗華球場會館 1 樓門口時，  
2 旋與相對人副總經理孫○○進行對話，孫○○雖表示目前停  
3 業無法辦理投票，以及要報警之意，然申請人工會會員黃丙○  
4 聽聞後，則回覆「你報警，你報警」，並要求提出停辦勞資會  
5 議勞方代表選舉之公文等語，對此，孫○○則回覆因為目前停  
6 業故無法提出公文，嗣經雙方討論後，孫○○請相對人員工至  
7 201 室拍攝現況照片予申請人工會確認，上情亦有當天爭議間  
8 點對話內容：「孫○○：你們要幹什麼？我去報警喔！黃丙○：  
9 沒關係就報，我們要投票啊。孫○○：我們現在就沒有選舉，  
10 怎麼投票？黃丙○：給我們公文，我不是跟你們講過……孫○  
11 ○：你告訴我，我現在停業沒有人上班，怎麼投票？黃丙○：  
12 給我們公文就好啦。孫○○：你告訴我，你告訴我們。黃丙○：  
13 你報警，你報警。孫○○：我已經報了！這是私人場地，你不  
14 要進來。我現在沒有營業，你如果這樣子……黃丙○：那些都  
15 沒有被你解僱喔！我是被你違法解僱喔！孫○○：我知道，我  
16 沒有說他們，有投票他們可以進來投票，現在沒有投票，你們  
17 要幹什麼。黃丙○：給我們公文嘛，很難嗎？孫○○：我現在  
18 就停業，我現在停業怎麼給你公文嘛。」、「黃丙○：你去拍給  
19 我看嘛。孫○○：好，那你為什麼要進來？你去門口等！黃丙  
20 ○：那你要傳給誰？孫○○：你們去門口等，我等一下拿給你  
21 看。黃丙○：不用，我在這邊等啊。孫○○：我不要讓你進來  
22 我們裡面！而且你強行闖入來。黃丙○：你可以告，可以告。」  
23 「孫○○：今天沒有選舉，請你們出去。黃丙○：你叫警察拍

1 給我們看，或你拍給我們看，我們不進去啦，可以嗎？你現在  
2 放給我們看，我們就出去。孫○○：慧貞(球場副理)，你到 201  
3 去拍一下 201 現在的狀況，拿下來照片給他們看，看有沒有  
4 在選舉。對，拍我們本來選舉的地方，你去拍。現在我在門口，  
5 我跟他們在門口，你拿來拍給他們看，他們才有可能走。」(參  
6 申證 7) 等語可佐。可知申請人張甲○等 5 人至美○○球場會  
7 館 1 樓門口時，相對人已請渠等退去，甚且告知要報警等事，  
8 然申請人張甲○等 5 人並未因此即行退去。

9 (5) 按刑法第 306 條規定：「無故侵入他人住宅、建築物或附連圍  
10 繞之土地或船艦者，處一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下  
11 罰金。無故隱匿其內，或受退去之要求而仍留滯者，亦同。」。  
12 如前所述，經檢視 110 年 5 月 31 日當天爭議時間點之錄音譯  
13 文，尚難認定相對人曾同意申請人張甲○等 5 人自大門進入  
14 至會館 1 樓之情，是相對人孫○○副總經理於當日下午 15 點  
15 59 分，即至新北市政府警察局林口分局下福派出所報案，對  
16 申請人張甲○等 5 人提出侵入住宅之刑事告訴，尚非欠缺合  
17 理基礎。

18 (6) 再查，相對人自 110 年 5 月 15 日起，即因新冠肺炎疫情提升  
19 警戒之故，而停止營業(相證 8、9)，其後，相對人於 5 月 18  
20 日公告定於 5 月 31 日進行勞方代表選舉(申證 13 第 2、3  
21 頁)，然中央流行疫情指揮中心於 5 月 25 日再發布新聞稿，  
22 將三級警戒期間延長至 6 月 14 日(相證 10)，相對人亦同步  
23 遭遇繼續停業之命令(相證 11)，由此可見，相對人主張係因

1 疫情關係而無法於5月31日舉辦選舉，且5月18日公告於  
2 5月31日舉辦勞資會議勞方代表選舉時，尚未能確定該選舉  
3 日已屬停業期間，均非無憑。再查，申請人自承110年5月  
4 31日仍值申請人罷工期間，24小時均有參加申請人工會罷工  
5 之人員在相對人唯二出口（見第3次調查筆錄第5、6頁），  
6 而110年5月31日當日相對人並未營業，苟若有迥異於110  
7 年5月31日前之員工人數進入會場，申請人當非無法查悉，  
8 職此，相對人主張申請人得依現況判斷當日並無舉辦勞資會  
9 議勞方代表選舉，亦非全然無憑。

10 (7) 又查，申請人張甲○5人於相對人提示201室未召開勞資會議  
11 勞方代表選舉之照片後，旋即自會館1樓離去，惟申請人要  
12 求確認未召開勞資會議勞方代表選舉之舉措，要與穿越相對  
13 人大門警衛處而抵達會館1樓前之行為，未必具必然之關連，  
14 亦即，苟欲確認現場有無舉辦勞資會議勞方代表選舉，未必需  
15 穿越大門始得確認，加之，觀110年5月31日當天爭議時間  
16 點之錄音譯文（參申證7），申請人張甲○等5人於穿越大門  
17 警衛處之前（即錄影時間10:00處），警衛尚表示「我現在就  
18 是還是幫你們問，我只能幫你們問。」等語，可見其仍願意協  
19 助申請人工會透過電話持續與相對人人員聯繫，是依申請人  
20 得確認之手段、方式，以及當日穿越大門警衛處之情狀以觀，  
21 亦可佐證相對人所提之刑事告訴，非欠缺合理基礎。

22 (8) 綜前，相對人美麗華公司於110年5月31日向申請人工會  
23 理事張甲○、監事黃丙○、會員詹○○、黃己○、張乙○，提

1 出刑事訴訟（案號：臺灣新北地方檢察署 110 年偵字第  
2 37689 號）之行為，並非欠缺合理基礎，且依相關事證，亦難  
3 認其有不當勞動行為之認識，爰不構成工會法第 35 條第 1 項  
4 第 1 款之不當勞動行為。

5 4、關於工會法第 35 條第 1 項第 4 款不當勞動行為之部分：

6 所謂爭議行為，依勞資爭議處理法第 5 條第 4 款規定，係指  
7 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  
8 正常運作及與之對抗之行為。查申請人主張渠等於 110 年 5  
9 月 31 日穿越相對人大門行至會館 1 樓，屬罷工之一環，然，  
10 申請人主張 110 年 5 月 31 日進入相對人處所之目的在於確認  
11 有無舉辦勞資會議勞方代表選舉，以及進行勞工投票，則其上  
12 開訴求，即與前揭勞資爭議處理法所定之爭議行為不符。何  
13 況，相對人美麗華公司於 110 年 5 月 31 日向申請人工會理  
14 事張甲○、監事黃丙○、會員詹○○、黃己○、張乙○，提出  
15 刑事訴訟（案號：臺灣新北地方檢察署 110 年偵字第 37689  
16 號）之行為，並非欠缺合理基礎，亦難認有不當勞動行為之認  
17 識，已如前述，爰上開行為難認另有構成工會法第 35 條第 1  
18 項第 4 款之不當勞動行為。

19 5、關於工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之部分：

- 20 (1) 按，工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、  
21 妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行  
22 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  
23 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

1 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  
2 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  
3 之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以  
4 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  
5 明（最高行政法院 102 年判字第 563 號判決意旨參照）。

6 (2) 承前，相對人美麗華公司於 110 年 5 月 31 日向申請人工會  
7 理事張甲○、監事黃丙○、會員詹○○、黃己○、張乙○，提  
8 出刑事訴訟（案號：臺灣新北地方檢察署 110 年偵字第  
9 37689 號）之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第  
10 4 款之不當勞動行為，且相對人提出刑事告訴之行為，尚非欠  
11 缺合理基礎，亦難認有不當勞動行為之動機，且無其他事證足  
12 認相對人有不當影響、妨礙或限制申請人工會活動之行為，是  
13 申請人主張相對人上開行為，對其他勞工有不敢加入工會或  
14 其他工會幹部及會員不敢參加工會之組織或活動之寒蟬效應，  
15 進而影響、妨礙工會之組織或活動，自難採憑。

16 (二) 相對人杏美公司未依照企業分割轉任通知書第四點約定之日期  
17 向申請人張乙○給付獎勵金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項  
18 第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為：

19 1、 經查，相對人於 110 年 4 月 8 日起針對是否同意留用之員工  
20 進行訪談，並提供企業分割轉任書予留用員工簽署，其中第四  
21 點記載：「如您願於 110 年 4 月 8 日或之前，親自簽署附件 1  
22 同意書，將由杏美投資經營股份有限公司額外發放一個月全  
23 薪（不包含伙食津貼及全勤）之獎勵金，發放日為 110 年 5 月

1 15日及110年12月15日，各發放0.5個月之全薪。上開獎  
2 勵金之發放，以發放日在職者為限」等內容，申請人吳甲○、  
3 張乙○、蘇○○等3人均有合於發放獎勵金之期限內（按：  
4 如4月8日當日請假者，則於之後第一個上班日簽署者，亦  
5 屬合於發放期限）簽署上開企業分割轉任書，兩造均無爭執，  
6 堪予採信，合先敘明。

7 2、相對人杏美公司未依照企業分割轉任通知書第四點約定之日  
8 期向申請人張乙○給付獎勵金之行為，構成工會法第35條第  
9 1項第4款之不當勞動行為：

10 申請人張乙○主張，相對人未依企業分割轉任通知書第四點  
11 約定之日期即110年5月15日給付獎勵金，係因針對其參與  
12 罷工所為之不利待遇。對此，相對人杏美公司則辯稱，其未能  
13 於110年5月15日發放獎勵金予張乙○之理由，係因同時遭  
14 遇罷工及主管機關因疫情所發布之停業命令，一時難以應付  
15 所致，至多僅有行政疏失，非出於不當勞動行為之意思等語。  
16 經查，相對人杏美公司自承，除本案所涉員工外，其餘員工均  
17 於5月15日即已發放獎勵金（參第2次調查紀錄第3頁），  
18 而張乙○亦屬相對人美麗華公司列為參與罷工而提出民事損  
19 害賠償訴訟之對象，是以，對於參與罷工之申請人張乙○，相  
20 對人竟未於5月15日一併發放獎勵金，已有差別待遇。再觀  
21 相對人對於差別待遇之所持理由，無非係以相對人公司同時  
22 遭遇罷工及主管機關因疫情所發布之停業命令，一時難以應  
23 付所致云云置辯，惟上開事由苟若為真，則理應對於全體員工

1 均一體適用，而非僅針對參與罷工之張乙○始有此事由存在，  
2 可見相對人所辯顯屬飾詞，相對人杏美公司未於 110 年 5 月  
3 15 日發放獎勵金予張乙○，實具針對性，核屬因張乙○參加  
4 申請人工會之爭議行為，而為之不利待遇，構成工會法第 35  
5 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。

6 3、 相對人杏美公司未依照企業分割轉任通知書第四點約定之日  
7 期向申請人張乙○給付獎勵金之行為，構成工會法第 35 條第  
8 1 項第 1 款之不當勞動行為：

9 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱「工會活動」，參照憲法  
10 同盟自由之基本權，不僅對於同盟之自由與存續加以保障，更  
11 賦予工會同盟之行動權，此一權利在勞方稱為「工會行動權」，  
12 泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的而具  
13 有必要性之一切集體行動，包括「爭議行為」及（為維護與提  
14 升勞工之勞動條件及經濟性之目的所為）「爭議行為以外」之  
15 一切集體行動（臺北高等行政法院 104 年度訴字第 389 號判  
16 決、最高行政法院 105 年度判字第 135 號判決足參）。據此，  
17 相對人針對申請人工會會員張乙○參與罷工而未於 110 年 5  
18 月 15 日發放獎勵金，顯然係對勞工參與爭議行為而為不利待  
19 遇，已如上述，而該爭議行為屬於工會活動之一部分，是其未  
20 於 110 年 5 月 15 日發放獎勵金予張乙○之行為，亦係對勞工  
21 參與工會活動所為之不利待遇，是堪認相對人亦構成工會法  
22 第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

23 4、 又查，相對人杏美公司前揭行為，係針對參與申請人工會活動

1 或爭議行為之申請人工會會員會員張乙○所為，具針對性，實  
2 影響勞工團結權、爭議權之行使，並對申請人工會及其會員，  
3 產生寒蟬效應，亦將影響參與工會活動及爭議行為之意願，核  
4 屬不當影響、妨礙工會之組織或活動，亦構成工會法第 35 條  
5 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6 5、關於相對人杏美公司未依照企業分割轉任通知書第四點約定  
7 之日期向申請人吳甲○、蘇○○給付獎勵金，不構成工會法第  
8 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為之部分：

9 (1) 申請人吳甲○、蘇○○主張，相對人未依企業分割轉任通知書  
10 第四點約定之日期即 110 年 5 月 15 日給付獎勵金，係因針對  
11 渠等參與罷工所為之不利待遇。相對人抗辯，因相對人認 110  
12 年 5 月 15 日時，申請人吳甲○、蘇○○已連續曠職三天而依  
13 法解僱，故依通知書第四條所明定之「上開獎勵金之發放，以  
14 發放日在職為限」之約定，申請人吳甲○、蘇○○並無於 110  
15 年 5 月 15 日取得獎勵金之資格，故未於該日發放等語。

16 (2) 查，相對人杏美公司曾於 110 年 5 月 13 日分別以內湖郵局存  
17 證號碼 000517 號、000522 號存證信函，通知申請人吳甲○、  
18 蘇○○，以渠等無正當理由已繼續曠工三日為由終止勞動契  
19 約（參 110 年勞裁字第 22 號申證 1、申證 20）。嗣後，雙方  
20 為罷工等事項進行協商，於 110 年 8 月 23 日達成和解，簽訂  
21 美麗華高爾夫球場 110 年勞資爭議協議書（下稱系爭協議書），  
22 其中約定「三、場務部會員等 12 人（…蘇○○、吳甲○…）：

23 1. 甲方（按：即相對人）同意撤銷三日曠職解僱令，自原解僱

1 日起恢復當事人僱傭關係…就 110 年 4 月 8 日或之後第一個  
2 上班日有簽署留任同意書者，於 110 年 9 月 15 日前給付留任  
3 獎金至當事人薪轉帳戶。」(參申證 8) 等內容。相對人杏美  
4 公司於 110 年 9 月 15 日依系爭協議書第三條第 1 項約定遵期  
5 給付獎勵金，申請人吳甲○、蘇○○業已收受無訛。上述各節  
6 雙方均未爭執，洵堪可採。

7 (3) 次查，相對人杏美公司確曾於 110 年 5 月 13 日寄發存證信函  
8 通知終止與申請人吳甲○、蘇○○間之勞動契約，是以，姑先  
9 不論雙方對於上開終止勞動契約合法與否，相對人杏美公司  
10 以其認為申請人吳甲○、蘇○○於 110 年 5 月 15 日並未在  
11 職，不符前揭通知書所載領取獎勵金之條件為由，而未發放獎  
12 勵金，並非毫無憑據。再者，申請人工會與相對人杏美公司達  
13 成和解後，相對人杏美公司旋即依系爭協議書給付獎勵金，未  
14 有遲延。此外，申請人吳甲○、蘇○○固具申請人工會身份且  
15 參與罷工，然渠等二人與申請人張乙○係未經相對人杏美公  
16 司通知終止勞動契約之情形，仍有所不同，尚難據此逕認相對  
17 人杏美公司對申請人吳甲○、蘇○○未發放獎勵金之行為，亦  
18 具針對性。是以，依相關事證綜合判斷，要難謂相對人杏美公  
19 司未於 110 年 5 月 15 日發放獎勵金予申請人吳甲○、蘇○○，  
20 係針對渠等參與申請人工會活動或爭議行為，所為之不利待  
21 遇，爰認不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當  
22 勞動行為。

23 (4) 承前，相對人杏美公司未於 110 年 5 月 15 日發放獎勵金予申

1 請人吳甲○、蘇○○，未構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、  
2 第 4 款之不當勞動行為，依目前卷內事證，亦難認有造成不  
3 當影響申請人工會之罷工活動之情事，爰亦認不構成工會法  
4 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

5 (三) 相對人美杏公司未依照企業分割轉任通知書第四點約定之日期  
6 向申請人詹○○給付獎勵金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項  
7 第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為：

8 1、 經查，相對人於 110 年 4 月 8 日起針對是否同意留用之員工  
9 進行訪談，並提供企業分割轉任書予留用員工簽署，其中第四  
10 點記載：「如您願於 110 年 4 月 8 日或之前，親自簽署附件 1  
11 同意書，將由美杏投資經營股份有限公司額外發放一個月全  
12 薪(不包含伙食津貼及全勤)之獎勵金，發放日為 110 年 5 月  
13 15 日及 110 年 12 月 15 日，各發放 0.5 個月之全薪。上開獎  
14 勵金之發放，以發放日在職者為限」等內容，申請人詹○○、  
15 洪○○均有合於發放獎勵金之期限內（按：如 4 月 8 日當日  
16 請假者，則於之後第一個上班日簽署者，亦屬合於發放期限）  
17 簽署上開企業分割轉任書，兩造均無爭執，堪予採信，合先敘  
18 明。

19 2、 申請人詹○○主張，相對人未依企業分割轉任通知書第四點  
20 約定之日期即 110 年 5 月 15 日給付獎勵金，係因針對其參與  
21 罷工所為之不利待遇。相對人美杏公司辯稱未能於 110 年 5  
22 月 15 日發放獎勵金予詹○○之理由，係因同時遭遇罷工及主  
23 管機關因疫情所發布之停業命令，一時難以應付所致，至多僅

1 有行政疏失，非出於不當勞動行為之意思云云。經查，相對人  
2 美杏公司自承，除本案所涉員工外，其餘員工均於5月15日  
3 即已發放獎勵金（參第2次調查紀錄第3頁），而詹○○亦屬  
4 相對人美麗華公司列為參與罷工而提出民事損害賠償訴訟之  
5 對象，循前同一脈絡，對於參與罷工之申請人詹○○，相對人  
6 竟未於5月15日一併發放獎勵金，實具針對性，核屬因詹  
7 ○○參加申請人工會活動及爭議行為，而為之不利待遇，構成  
8 工會法第35條第1項第1款、第4款之不當勞動行為。且此  
9 行為，係針對參與申請人工會活動或爭議行為之勞工所為，影  
10 響勞工團結權、爭議權之行使，並對申請人工會及其會員，產  
11 生寒蟬效應，亦將影響參與工會活動及爭議行為之意願，核屬  
12 不當影響、妨礙工會之組織或活動，亦構成工會法第35條第  
13 1項第5款之不當勞動行為。

14 3、關於相對人美杏公司未依照企業分割轉任通知書第四點約定  
15 之日期向申請人洪○○給付獎勵金，不構成工會法第35條第  
16 1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為之部分：

17 (1) 申請人洪○○主張，相對人未依企業分割轉任通知書第四點  
18 約定之日期即110年5月15日給付獎勵金，係因針對其參與  
19 罷工所為之不利待遇。相對人抗辯，因相對人認110年5月  
20 15日時，申請人洪○○已連續曠職三天而依法解僱，故依通  
21 知書第四條所明定之「上開獎勵金之發放，以發放日在職為  
22 限」之約定，申請人洪○○並無於110年5月15日取得獎勵  
23 金之資格，故未於該日發放等語。

1 (2) 查，相對人美杏公司曾於 110 年 5 月 13 日以内湖郵局存證號  
2 碼 000524 號存證信函，通知申請人洪○○，以其無正當理由  
3 已繼續曠工三日為由終止勞動契約（參 110 年勞裁字第 22 號  
4 申證 20）。嗣後，雙方為罷工等事項進行協商，於 110 年 8 月  
5 23 日達成和解，簽訂系爭協議書，其中約定「三、場務部會  
6 員等 12 人（…洪○○…）：1. 甲方（按：即相對人）同意撤銷  
7 三日曠職解雇令，自原解僱日起恢復當事人僱傭關係…就 110  
8 年 4 月 8 日或之後第一個上班日有簽署留任同意書者，於 110  
9 年 9 月 15 日前給付留任獎金至當事人薪轉帳戶。」（參申證  
10 8）等內容。相對人美杏公司於 110 年 9 月 15 日依系爭協議  
11 書第三條第 1 項約定遵期給付獎勵金，申請人洪○○業已收  
12 受無訛。上述各節雙方均未爭執，洵堪可採。

13 (3) 參前同一脈絡，相對人美杏公司確曾於 110 年 5 月 13 日寄發  
14 存證信函通知終止與申請人洪○○間之勞動契約，是以，姑先  
15 不論雙方對於上開終止勞動契約合法與否，相對人美杏公司  
16 以其認為申請人洪○○於 110 年 5 月 15 日並未在職，不符前  
17 揭通知書所載領取獎勵金之條件為由，而未發放獎勵金，並非  
18 毫無憑據。再者，申請人工會與相對人美杏公司達成和解後，  
19 相對人美杏公司旋即依系爭協議書給付獎勵金，未有遲延。此  
20 外，申請人洪○○固具申請人工會身份且參與罷工，然其與申  
21 請人詹○○係未經相對人美杏公司通知終止勞動契約之情形，  
22 仍有所不同，尚難據此逕認相對人美杏公司對申請人洪○○  
23 未發放獎勵金之行為，亦具針對性。是以，依相關事證綜合判

1 斷，要難謂相對人杏美公司未於 110 年 5 月 15 日發放獎勵金  
2 予申請人洪○○，係針對其參與申請人工會活動或爭議行為，  
3 所為之不利待遇，爰認不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、  
4 第 4 款之不當勞動行為。復依目前卷內事證，亦難認上開行  
5 為有造成不當影響申請人工會之罷工活動之情事，爰認相對  
6 人美杏公司之上開行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5  
7 款之不當勞動行為。

8 (四) 相對人美麗華公司於 110 年 6 月 15 日對聲請人工會及如附表所  
9 示黃戊○等 26 人提起民事訴訟(案號：臺灣新北地方法院 110  
10 年度重勞訴字第 17 號)(下稱系爭民事訴訟)，請求連帶給付相  
11 對人新臺幣 613 萬 8,730 元之行為，不構成工會法第 35 條第 1  
12 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 13 1、 按，依工會法施行細則第 30 條第 2 項規定，雇主對於勞工  
14 參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相  
15 當之民事損害賠償訴訟之行為，係屬工會法第 35 條第 1 項  
16 第 4 款：「對於勞工參與或支持爭議行為，為解僱、降調、  
17 減薪或其他不利之待遇。」所指之其他不利之待遇。上開條文  
18 之意旨在於雇主如因工會所發起之不法行為致受有損害時，  
19 依據憲法保障訴訟權之精神，本得向工會或參與之會員提起  
20 損害賠償訴訟，但雇主如有不當勞動行為之認識、動機，對於  
21 參與或支持工會決議所為行為之勞工，威脅提起或提起顯不  
22 相當之民事損害賠償訴訟，藉此施壓勞工，勢將產生寒蟬效  
23 果，導致勞工不敢參與依工會決議所發動之活動，影響工會活

1 動之推展，故本條之規範在防止雇主藉由顯不相當之民事訴  
2 訟之手段施壓工會會員之行為。再者，工會財產為工會推動會  
3 務所不可或缺，工會或其會員若有不法行為導致雇主受損時，  
4 雇主依照憲法保障訴訟權之規定，並非不可對工會或會員個  
5 人提起損害賠償之民事訴訟，但考量目前我國工會之情形多  
6 屬規模不大、財力亦較薄弱，以及工會會員均為勞工之受薪階  
7 級，如果雇主存有瓦解工會或打擊工會活動之不當動機，而對  
8 工會或其成員採取顯不相當之民事求償訴訟手段時，雇主仍  
9 有構成不當勞動行為之可能。因上開條文規定之威脅提起或  
10 提起之民事損害賠償訴訟，以「顯不相當」為其要件，故而雇  
11 主對於勞工提出訴訟之行為是否構成不利益待遇，應以是否  
12 「顯不相當」作為基本要素，而對於「顯不相當」之解釋，除  
13 參酌國外相關法例、理論、實例外，亦應視個案中雇主所提起  
14 之訴訟是否具有合理基礎，將雇主之主觀動機納入考量，以綜  
15 合判斷該訴訟是否「顯不相當」，以決定應否構成不當勞動行  
16 為；而所謂「顯不相當之訴訟」，係指在具體個案中雇主對於  
17 勞工參與或支持爭議行為提起訴訟並非雇主維護權利之相當  
18 手段而言（本會 108 年勞裁字第 37 號裁決決定書參照）。

19 2、查，相對人於 110 年 6 月 15 日對申請人工會及如附表所示黃  
20 戊○等 26 人提起系爭民事訴訟，請求連帶給付相對人新臺幣  
21 613 萬 8,730 元（參申證 1），係將申請人工會、申請人黃戊  
22 ○等 26 人以及非本件裁決申請人之姚○○、葉○○及蘇○○  
23 等 3 人列為被告，主張 110 年 5 月 11 日決議通過之罷工（下

1 稱系爭罷工) 為違法罷工，造成相對人受有 613 萬 8,730 元  
2 之營業損失，合先敘明。

3 3、申請人工會固主張相對人提起之民事訴訟為顯不相當之訴訟，  
4 且當時仍值罷工談判期間，是相對人對申請人等 26 人提起民  
5 事訴訟之目的，係打壓罷工之不當勞動行為動機云云。然經本  
6 會審酌相關事證，認定相對人所提之民事訴訟並非顯不相當，  
7 不構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為，分述如  
8 下：

9 (1) 首按，相對人主張系爭罷工違法之理由，略以申請人工會於  
10 110 年 5 月 11 日所進行之罷工投票，將受停權之會員，計入  
11 罷工投票門檻母數之內，且當日有會員係以簽署委託書交予  
12 申請人工會成員使用，違反勞資爭議處理法第 54 條第 1 項  
13 「以直接、無記名投票且經全體過半數同意」之規定，是系爭  
14 罷工為違法罷工，並於系爭民事訴訟中提出申請人工會自行  
15 計算投票母數門檻之計算方式、申請人工會會員聲明書等證  
16 據為佐（參申證 1）。可知，依相對人之認知，係以上開事由  
17 質疑系爭罷工合法性而非無憑。

18 (2) 次就相對人提出民事訴訟之對象、手段以及求償金額以觀，系  
19 爭罷工自 110 年 5 月 11 開始，而相對人係於 110 年 6 月 16  
20 日始向臺灣新北地方法院提出民事起訴狀，中間間隔 1 個月  
21 有餘，可知相對人提出民事訴訟時，申請人工會進行罷工已然  
22 持續相當之期間。復觀本件申請人等 26 人自然人，固經相對  
23 人均列為系爭民事訴訟之被告，惟申請人等 26 人自然人，均

1 為參與系爭罷工之人員，此乃雙方所不爭，是以，相對人將系  
2 爭罷工之本件申請人 26 名自然人均列為系爭民事訴訟之被  
3 告，亦非在尚未確認究係何人參與系爭罷工之際，即逕行提起  
4 訴訟。再觀相對人求償之數額，固達新臺幣 613 萬 8,730 元，  
5 惟經本會詢問相對人計算之依據後，相對人主張計算期間為  
6 110 年 5 月 11 日至 5 月 15 日，其中 5 月 11 日至 14 日美麗  
7 華球場原訂舉辦「2021 Lexus cup 車主高爾夫球賽」，5 月 15  
8 日亦有原訂之客戶（惟 5 月 15 日相對人球場因新冠肺炎疫情  
9 關係，業經新北市政府通知暫停營業，故僅計算至 5 月 15 日），  
10 並提出相證 5 球隊確認單、相證 7 散客預約名單，以及據此  
11 所試算之損害賠償明細表（相證 6）等資料，說明 5 月 11 日  
12 至 15 日間，估算每日營業損失分別約為 1,000,740 元、  
13 1,033,320 元、1,297,380 元、1,378,240 元、1,429,050 元，  
14 姑不論上開求償金額民事訴訟認定之結果究係為何，徵相對  
15 人所提出之 5 月 11 日至 14 日接連 4 天預計舉辦「2021 Lexus  
16 cup 車主高爾夫球賽」，確因罷工而遭取消之球隊預約單、可  
17 預期之收入（例如：餐盒、飲料、餐券、餐車費、球車等）及  
18 散客擊球費與餐費等等事證資料，核與相對人主張受損害之  
19 時間點相符，亦與球場營運有所關連，且相對人提出求償之金  
20 額，僅計算至 5 月 15 日即經新北市政府通知停業日為止，亦  
21 非全然逸脫原可預期營業收入之期間。職此，就上開各節綜合  
22 以觀，相對人於 110 年 6 月 15 日提出民事訴訟請求損害賠  
23 償，非屬顯不相當之訴訟，從而，不構成工會法第 35 條第 1

1 項第 4 款之不當勞動行為。

2 4、 次查，系爭罷工雖亦屬於工會活動之一環，已如上述，然相對  
3 人提起系爭民事訴訟非屬顯不相當之訴訟，非對於申請人等  
4 26 人自然人參與之工會活動之不利待遇，亦不構成工會法第  
5 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

6 5、 承前脈絡，相對人對於申請人等 26 人自然人參與之工會活動  
7 或爭議行為，而所提出之民事訴訟並非顯不相當，且縱令相對  
8 人認為系爭罷工違法並提出民事訴訟，申請人工會之罷工活  
9 動，並未因此直接受此影響而未持續進行，是以，申請人主張  
10 相對人上開行為，對工會活動造成不當影響或妨礙而構成工  
11 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，亦難採憑。

12 六、 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  
13 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  
14 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，  
15 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  
16 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、  
17 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  
18 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  
19 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  
20 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  
21 勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條  
22 第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審  
23 酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為

1 原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6  
2 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  
3 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  
4 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。  
5 查申請人本件請求裁決事項所指相對人行為，不構成不當勞動行  
6 為之部分，業經本會認定如前，即無核定救濟命令必要。次查，  
7 因申請人張乙○、詹○○均已領得相對人應於 110 年 5 月 15 日  
8 給付之獎勵金，是就本件裁決事件認定構成不當勞動行為之部分，  
9 已足以符合事件之公平勞資關係所必要及相當之裁量原則，故無  
10 需再發布救濟命令。

11 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  
12 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

13 八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，依勞資爭  
14 議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

15  
16 勞動部不當勞動行為裁決委員會

17 主任裁決委員 蔡正廷(代)

18 裁決委員 張詠善

19 林佳和

20 蔡菘萍

21 蔡志揚

22 侯岳宏

23 張國璽

1

王嘉琪

2

黃雋怡

3

徐婉寧

4

林垺君

5

6 中 華 民 國 1 1 1 年 1 月 7 日

7 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

8 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

9 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。