

勞動部不當勞動行為裁決決定書

112 年勞裁字第 45 號案

【裁決要旨】

1 按勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項：「勞資會議之勞方代表，事業單位
2 有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表
3 大會選舉之；事業場所有結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工
4 會會員或會員代表大會選舉之。」觀其內容係規定有企業工會之事業單
5 位，勞資會議之勞方代表由該企業工會會員或會員代表大會選舉之；則
6 相對人第 7 屆勞資會議之勞方代表選舉，依上開規定，應由台灣高鐵企
7 業工會會員或會員代表大會選舉之，至於選舉方式屬工會自治事項，理
8 應由台灣高鐵企業工會自行決定之。...查第 7 屆企業工會勞資會議勞方
9 代表選舉辦法，係由台灣高鐵企業工會依據其所訂定之企業工會勞資會
10 議勞方代表選舉辦法第 2 條所擬定，並請相對人代為發送公告，已如前
11 述，且勞資會議勞方代表選舉方式屬企業工會自治事項而應由企業工會
12 自行決定，則相對人僅是依台灣高鐵企業工會之請求而代為發送公告；
13 又因台灣高鐵企業工會於第 7 屆選舉時並沒有請求相對人提供電子投
14 票系統，故相對人方未提供電子投票系統，準此，就相對人代為發送公
15 告及未提供電子投票系統之行為，均係應台灣高鐵企業工會之請求而為
16 之，均難認有申請人所主張相對人有所謂容任或配合該公告內容及變更
17 選舉方式之行為。

勞動部不當勞動行為裁決決定書

112 年勞裁字第 45 號案

申 請 人：黃○○

住 高雄市

申 請 人：台灣高速鐵路產業工會

設 高雄市新興區民生一路 56 號 22 樓之 4

上一人代表人：鄭鈺翰

住 高雄市

共 同 代 理 人：劉思龍律師

設 高雄市苓雅區四維三路 6 號 6 樓 A2

相 對 人：台灣高速鐵路股份有限公司

設 臺北市南港區經貿二路 66 號 13 至 15 樓

代 表 人：江耀宗

住 臺北市

代 理 人：蔡○○

謝○○

盧○○

均住臺北市

- 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
- 2 稱本會）於民國（下同）113 年 10 月 4 日完成詢問程序，並於同日作成裁
- 3 決決定如下：
- 4 主 文
- 5 申請人之請求駁回。
- 6 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 及 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。前項裁決之
4 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
5 之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會
6 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，
7 其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條
8 規定。」

9 二、申請人主張台灣高鐵第 7 屆事業單位勞資會議勞方代表選舉公告(下
10 稱系爭公告)，是由台灣高速鐵路股份有限公司企業工會（下稱台
11 灣高鐵企業工會）於 112 年 10 月 12 日公告，將以往選舉辦法由相
12 對人全體員工直接投票選舉之方式，變更為由台灣高鐵企業工會之
13 會員代表大會投票選舉，導致申請人工會會員即申請人黃○○因該
14 變更後之選舉辦法而無法當選第 7 屆勞資會議勞方代表正取名額；
15 相對人明知悉該變更後選舉辦法將對申請人黃○○造成不利待遇及
16 對申請人工會造成壓抑之結果，卻罔顧雇主之中立義務，仍協助、
17 配合台灣高鐵企業工會於 112 年 10 月 12 日發布系爭公告，相對人
18 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
19 為。經核，申請人係於 112 年 12 月 25 日申請裁決，距其所主張之
20 行為日即 112 年 10 月 12 日，尚未逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項
21 所規定之 90 日期間，故其提起本件裁決自屬合法，應准許之。

22 三、申請人提起本件裁決時之請求裁決事項為：「一、確認相對人第 7
23 屆勞資會議勞方代表之選舉方式構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
24 第 5 款之不當勞動行為。二、撤銷相對人第 7 屆勞資會議勞方代表

名單。」其後於 113 年 8 月 13 日以不當勞動行為裁決更正狀更正其第 1 項請求裁決事項為：「確認相對人於民國 112 年 10 月 12 日知悉台灣高鐵第 7 屆事業單位勞資會議勞方代表之選舉方式後，未於 112 年 10 月 24 日勞方代表選舉日提供電子投票系統供勞方直選、容任配合台灣高速鐵路股份有限公司企業工會變更第 7 屆事業單位勞資會議勞方代表選舉方式之行為，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。」又經本會於調查會議釐清闡明其更正後之請求事項，申請人再調整其第 1 項請求裁決事項為：「確認相對人於民國 112 年 10 月 12 日知悉台灣高速鐵路股份有限公司企業工會變更第 7 屆事業單位勞資會議勞方代表之選舉方式後，容任、配合台灣高速鐵路股份有限公司企業工會變更第 7 屆事業單位勞資會議代表選舉方式之行為，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。」（113 年 9 月 2 日第 3 次調查會議紀錄第 2 頁第 2 至 13 行至第 2 頁第 1 至 2 行）。相對人表示不同意申請人更正請求裁決事項、認有妨礙相對人程序利益云云，經核，依申請人歷次書狀及調查會議所述，可知其更正前後之請求事項所憑之事實理由均為同一，並未有新增，又其更正內容僅是明確其請求確認之相對人行為及時間，相對人對於申請人主張之事實理由亦已於歷次調查會議及書狀均有答辯，是以申請人更正本件請求裁決事項，並無礙程序進行，於法無不合，自應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）本件事實：

1. 申請人工會成立於 105 年 9 月 13 日（申證 1）與台灣高鐵企業工

1 會為相對人公司之複數工會，申請人黃○○現擔任申請人工會之
2 理事（申證 2）。相對人公司勞資會議勞方代表原是將全體員工區
3 分為 3 個選區（申證 3 及申證 4），並由相對人提供電子投票系統
4 讓全體員工直接投票，第 1 選區為運務人員選出 3 席勞方代表，
5 第 2 選區為維修人員選出 3 席勞方代表，第 3 選區則為運務、維
6 修以外之其他人員，選出 1 席勞方代表，而申請人黃○○於第 6
7 屆勞資會議勞方代表選舉當選為第 2 選區之勞方代表（申證 5）。

8 2. 豈料，相對人竟於 112 年第 7 屆勞資會議勞方代表選舉時，取消
9 電子投票系統，改依台灣高鐵企業工會於 109 年 3 月 4 日通過之
10 「台灣高速鐵路股份有限公司企業工會事業單位勞資會議勞方代
11 表選舉辦法」第 2 條規定：「勞資會議勞方代表選舉 應選 7 席、
12 候補代表 3 席，由本會會員代表大會以無記名 14 連記法選舉之。」
13 以及第 5 條：「選舉結果按當選人所屬單位，依『維修處』、『運務
14 處』和『其他（前開兩處以外者）』各保障名額 1 席。」（申證 6
15 及申證 7），由台灣高鐵企業工會之會員代表大會選出勞方代表。

16 3. 申請人黃○○身為申請人工會於第 7 屆勞方代表選舉推派之唯一
17 參選人，因此僅能當選第 7 屆勞方代表之候補代表，而未能入選
18 正取名單。

19 （二）勞資會議實施辦法規定勞工均有參與勞方代表選舉與被選舉之權
20 利，申請人工會屬「結合同一事業單位或同一廠場勞工範圍之工
21 會」，自應有勞資會議勞方代表之選舉權：

22 1. 按勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項：「勞資會議之勞方代表，事業
23 單位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
24 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之企

業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。」固然規定勞資會議勞方代表是由企業工會會員或會員代表大會選舉，惟依 108 年度勞裁字第 51 號決定書意旨揭示，可知勞資會議推派勞方代表須以選舉方式產生，而全體勞工（包括非會員）都有參選資格，意即所有勞工都有參與勞方代表選舉與被選舉之權利。

2. 而觀諸勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項之立法理由：「工會法第 6 條所規範之工會組織類型屬於結合同一事業單位或同一廠場勞工範圍之工會」為有權辦理，因此，應認定只要符合上開條件之工會即有辦理勞資會議勞方代表選舉之權限，換言之，該條規定所列企業工會，於解釋上應僅為例示規定。而本件相對人為獨佔事業，申請人工會雖為產業工會，但申請人工會之會員與台灣高鐵企業工會之會員，均係為相對人公司之員工，意即申請人工會事實上也是屬於「結合同一事業單位或同一廠場勞工範圍之工會」，因此申請人工會亦有勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項所規定勞方代表選舉辦理權限。

3. 準此，勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項之立法意旨，係基於認為勞資會議勞方代表選舉應由「結合同一事業單位或同一廠場勞工範圍之工會」辦理，而申請人工會實質上也是屬於結合相對人公司勞工所組織之工會，性質上即與台灣高鐵企業工會相同，應認申請人工會因此也有勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項所規定辦理選舉勞資會議勞方代表人選之資格，如此才能夠真正保障所有勞工都有參與勞方代表選舉與被選舉之權利。

(三) 相對人取消提供電子投票系統供勞方直選、容任配合台灣高鐵企業工會片面變更勞資會議勞方代表選舉辦法，顯然將對申請人工

會產生選舉權益之壓抑結果，悖於相對人依法應負擔之雇主中立義務，故相對人已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人工會與台灣高鐵企業工會均為相對人之複數工會，相對人對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同而為區別待遇，先予敘明。

2. 查，相對人勞資會議勞方代表本係由相對人提供電子投票系統，經全體勞工分區直接投票選舉，依「運務處」、「維修處」勞方代表各 3 名之保障名額選出，此原有之選舉方式保障兩工會會員參與勞資會議勞方代表之選舉權與被選舉權之權益。然而，於 112 年第 7 屆勞方代表選舉時，相對人竟然容任台灣高鐵企業工會片面變更原有選舉制度，並配合該工會不提供電子投票系統供全體勞工直接票選，逕改依台灣高鐵企業工會於 109 年 3 月 4 日制定之勞方代表選舉辦法（申證 6），由台灣高鐵企業工會之會員代表大會選出勞方代表，並減少「運務處」、「維修處」之保障名額為各 1 名。

3. 相對人於 112 年 9 月至 11 月之員工人數統計共 4,731 人（申證 9），同時期台灣高鐵企業工會人數約 1,997 人（申證 10），申請人工會會員人數約 502 人（申證 11），上開變更後選舉方式，將使得僅有台灣高鐵企業工會之會員代表大會有選舉投票權，申請人工會會員則無投票權，將實質上導致申請人工會之會員難以當選勞方代表、更遑論參與勞資會議，後續將使得勞資會議勞方代表由台灣高鐵企業工會壟斷之情形。事實上，於台灣高鐵企業工會片面變更選舉辦法前，申請人工會之理事潘○○與申請人黃○○都尚能

1 當選第 6 屆之勞方代表，然而於選舉辦法被片面變更之後，申請
2 人工會僅推派申請人黃○○參選（申證 12），最終卻仍未能當選，
3 顯見勞方代表選舉辦法之變更已對於申請人工會會員能否當選產
4 生影響。而此結果，對於往後相對人所屬勞工於考量工會是否有
5 透過勞資會議與雇主進行協商之實力時，定會使得相對人所屬勞
6 工將傾向參與台灣高鐵企業工會，而非申請人工會。

7 4. 又台灣高鐵企業工會 110 年 6 月會員人數為 1,826 人、111 年 11
8 月會員人數 1,917 人、113 年 1 月會員人數為 1,982 人（申證 13）；
9 申請人工會 110 年 6 月會員人數為 698 人、111 年 11 月會員人數
10 536 人、112 年 10 月會員人數為 502 人（申證 11 及申證 14）。依
11 此，更顯見於台灣高鐵企業工會片面變更選舉制度後，確實造成
12 申請人工會會員人數下降，並降低相對人所屬勞工加入申請人工
13 會之意願，已使得兩工會之會員人數日漸產生差距。

14 5. 而台灣高鐵企業工會於勞資會議勞方代表選舉前，均有通知相對
15 人，相對人於第 6 屆勞資會議勞方代表選舉時，亦有提供電子投
16 票系統協助台灣高鐵企業工會辦理選務（相證 3 及相證 4）。相對
17 人於 112 年 10 月 12 日已收到台灣高鐵企業工會所提供之選舉公
18 告，斯時相對人已知悉第 7 屆勞方代表選舉辦法有大幅變更，有
19 選舉權者將僅限於台灣高鐵企業工會之會員，此變更將使得申請
20 人工會成員日後將難以順利當選勞方代表，並且因為減少「運務
21 處」、「維修處」之保障名額，而有未兼顧部門、勞工工作性質合
22 理分配名額之瑕疵，顯然並不符合勞資會議設立之意旨，亦未能
23 保障全體勞工之權益。而相對人對此應有督促台灣高鐵企業工會
24 應依法、合法選舉勞方代表之義務，惟相對人卻是消極不為，仍

1 然容任並配合台灣高鐵企業工會依變更後之選舉辦法辦理勞方代
2 表之選舉，相對人已明顯違反雇主中立義務。

3 6. 準此，相對人對於複數工會顯然未保持雇主中立義務，對於勞資
4 會議勞方代表之人選，容任台灣高鐵企業工會變更選舉辦法而限
5 由其會員代表大會選出，對於申請人工會及申請人黃○○已形成
6 不平等之對待，並將造成申請人工會會員人數下降或降低員工加
7 入申請人工會之意願，相對人對此造成壓抑申請人工會之結果，
8 應有認識，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

9 (四)相對人容任台灣高鐵企業工會變更勞資會議勞方代表原有選舉辦
10 法，配合不提供電子投票系統供勞方直選，構成工會法第 35 條第
11 1 項第 1 款之不當勞動行為：

12 1. 申請人黃○○為相對人「維修處」之員工，於 108 年 11 月 26 日
13 第 6 屆勞資會議勞方代表選舉中，當選第 2 選區之勞方代表（申
14 證 5），並自 111 年 5 月 4 日起擔任申請人工會之理事，相對人應
15 明確知悉申請人黃○○參與申請人工會活動。

16 2. 勞資會議勞方代表本係由相對人提供電子投票系統，分為 3 個選
17 區經全體勞工直接投票選舉（申證 3 及申證 4），第 1 選區為運務
18 人員選出 3 席勞方代表，第 2 選區為維修人員選出 3 席勞方代表，
19 第 3 選區則為運務、維修以外之其他人員，選出 1 席勞方代表。
20 豈料，於 112 年第 7 屆勞方代表選舉時，台灣高鐵企業工會片面
21 變更原有選舉制度，改依台灣高鐵企業工會於 109 年 3 月 4 日制
22 定之勞方代表選舉辦法，由台灣高鐵企業工會之會員代表大會選
23 出勞方代表，並減少「運務處」、「維修處」之保障名額為各 1 名。
24 申請人工會於該屆選舉僅推派申請人黃○○（申證 12）卻未能當

選，可證該選舉辦法之變更足以影響申請人黃○○可否當選勞方代表，顯已剝奪申請人黃○○參與工會活動之權利。

3. 相對人於 112 年 10 月 12 日已收到台灣高鐵企業工會所提供之選舉公告，已知悉該工會大幅變更第 7 屆勞方代表選舉辦法，有選舉權者將僅限於台灣高鐵企業工會之會員，相對人明知於此制度下，申請人工會之成員將難以順利當選勞方代表，然而相對人卻仍容任台灣高鐵企業工會於 112 年 10 月 24 日舉辦之勞資會議選舉變更選舉辦法，故相對人阻礙申請人黃○○續任勞資會議勞方代表及參與工會活動之主觀故意明確，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(五)請求裁決事項：

1. 確認相對人於民國 112 年 10 月 12 日知悉台灣高速鐵路股份有限公司企業工會變更第 7 屆事業單位勞資會議勞方代表之選舉方式後，容任配合台灣高速鐵路股份有限公司企業工會變更第 7 屆事業單位勞資會議代表選舉方式之行為，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。

2. 撤銷相對人第 7 屆勞資會議勞方代表名單。

二、相對人之答辯及主張

(一)勞資會議勞方代表之選舉方式，係法律賦予台灣高鐵企業工會之權限，非屬相對人所得行使之權限：

1. 按勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項前段規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會者，於該工會會員或會員代表大會選舉之。」是以，於事業單位有企業工會之情況下，勞資會議之勞方代表，由企業工會會員或會員代表

1 大會選舉之。查，台灣高鐵企業工會於 103 年 6 月 15 日成立後，
2 第 5、6 及 7 屆勞資會議之勞方代表選舉，均由台灣高鐵企業工會
3 依勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項之規定，自行訂定勞資會議勞
4 方代表選舉辦法，並依該辦法辦理選舉。

5 2. 而台灣高鐵企業工會辦理第 7 屆勞資會議勞方代表選舉，係依台
6 灣高鐵企業工會於 109 年 3 月 4 日通過之選舉辦法，規定由台灣
7 高鐵企業工會會員代表大會以無記名連記法選舉之，並減少「運
8 務處」及「維修處」之保障名額為各 1 名（申證 6 及申證 7），其
9 選舉方式縱有別於第 6 屆勞資會議勞方代表選舉，惟此乃台灣高
10 鐵企業工會之法定權限，相對人實無從介入表示意見。申請人主
11 張是由相對人取消勞方代表直選、變更第 7 屆勞資會議勞方代表
12 選舉云云，顯然與事實不符。

13 3. 申請人又以第 6 屆勞資會會議勞方代表選舉，是由相對人提供電
14 子投票系統，故主張是由相對人變更選舉方式云云。惟查，相對
15 人僅是因應台灣高鐵企業工會之要求而善意提供相關支援，但實
16 際上，相對人對於台灣高鐵企業工會如何進行選舉並不知悉、亦
17 無從介入：

18 （1）台灣高鐵企業工會成立前，相對人於辦理勞資會議勞方代表選
19 舉時，因考慮全體員工遍及全台各地車站，乃以電子投票系統
20 辦理選舉以便員工投票，於台灣高鐵企業工會成立後，該工會
21 即依法自行辦理勞方代表選舉。

22 （2）而於第 6 屆勞資會議勞方代表選舉時，因台灣高鐵企業工會之
23 選舉辦法係規定以電子投票為之（申證 3、申證 4 及申證 5），
24 故台灣高鐵企業工會理事長以電子郵件通知並要求相對人協助

1 支援電子投票系統（相證 3），至於第 5 屆勞資會議勞方代表雖
2 因年代較久遠而查無相關資料，但參申證 3 所載：「...此次續以
3 電子投票辦理選務工作」之內容，應可認第 5 屆勞資會議勞方
4 代表選時應也是由相對人善意因應該企業工會之要求而提供電
5 子投票系統。

6 (3) 由上可知，勞資會議勞方代表之選舉方乃由台灣高鐵企業工會
7 自行決定辦理，相對人僅係基於勞資和諧友好之目的，善意提
8 供借用電子投票系統給該工會辦理選舉，並協助發布選舉相關
9 資訊，實際上相對人並不知悉台灣高鐵企業工會是如何進行選
10 舉、更無從介入。

11 4. 至於台灣高鐵企業工會於辦理第 7 屆勞資會議勞方代表選舉時，
12 則依該工會於 109 年 3 月 4 日通過之選舉辦法辦理（申證 6），改
13 由台灣高鐵企業工會之會員代表大會以無記名連記法選舉之，並
14 未請相對人支援提供電子投票系統。台灣高鐵企業工會僅有於 112
15 年 10 月 12 日以電子郵件告知相對人，請相對人協助代為發布系
16 爭公告（相證 4）。而縱然台灣高鐵企業工會辦理第 7 屆勞資會議
17 勞方代表之選舉方式有別於第 6 屆，但此仍屬該工會依勞資會議
18 實施辦法所具有之法定權限，實與相對人無關。

19 5. 至於台灣高鐵企業工會另依團體協約法第 6 條之規定，向相對人
20 提出團體協約協商之請求一節，雙方是依團體協約法第二章團體
21 協約之協商及簽訂相關規定，經過多次協商會議後，最終才於 111
22 年 3 月 31 日簽訂團體協約（申證 15），對照台灣高鐵企業工會早
23 於 109 年 3 月 4 日就經會員代表大會通過決定勞資會議勞方代表
24 選舉方式（申證 6），故該選舉方式變更顯然不可能是受簽訂在後

1 之團體協約影響。申請人以簽訂在後之團體協約，欲證明本件勞
2 方代表選舉方式之變更係受相對人影響云云，顯然時序顛倒，且
3 兩者無相當因果關係。

4 (二)相對人並未對申請人工會有任何差別對待行為，且相對人向來對
5 於台灣高鐵企業工會與申請人工會均是平等對待，並無違反雇主
6 中立義務：

7 1. 相對人對於台灣高鐵企業工會與申請人工會，不論是會員招募、
8 會員代表與理、監事選舉等事項，向來都是位於中立角色，未曾
9 進行任何干預，更不曾對於加入任一工會或擔任任一工會要務之
10 員工或求職者有任何不利對待。相對人甚至為了凝聚員工勞動與
11 經濟條件共識，還會與兩工會分別定期召開例行溝通會議並提供
12 會務假，進行意見交流，以及各自提供兩工會會務場所，更於內
13 部新人訓練時，提供招募會員宣傳時段各 1 小時，亦有每月代扣
14 會費之服務。由此，顯見相對人對於台灣高鐵企業工會與申請人
15 工會，向來都是秉持中立態度平等對待之，並無申請人所稱未保
16 持雇主中立義務之行為。

17 2. 而本件所涉及之勞資會議勞方代表辦理權限，乃屬台灣高鐵企業
18 工會所具有，相對人既然無從干涉，就不可能可以透過變更選舉
19 方式而對申請人工會有任何不中立之對待。況且，申請人黃○○
20 即申請人工會之理事，亦能參選台灣高鐵企業工會辦理之第 7 屆
21 勞資會議勞方代表選舉，更經選舉而成為候補勞方代表，顯然並
22 沒有影響申請人工會之成立、組織或活動。申請人雖稱若無相對
23 人積極配合台灣高鐵企業工會變更選舉制度，申請人工會與台灣
24 高鐵企業工會之會員人數不會於幾年內即產生顯著差距云云，此

1 部分申請人除未提出任何佐證以實其說，更與本件無關，自無足
2 採信。

3 (三)承上，可知第 7 屆勞資會議勞方代表選舉方式變更，依法屬於企
4 業工會之權限，與相對人無關，相對人並無法干涉，並且相對人
5 未對申請人工會有任何差別對待行為，是申請人主張相對人片面
6 變更勞資會議勞方代表選舉方式，而構成工會法第 35 條第 1 項第
7 5 款之不當勞動行為，顯然無理由。

8 (四)申請人主張勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項僅為例示規定，雇主
9 仍得委由申請人工會或自行辦理，另主張第 7 屆勞方代表選舉違
10 反勞資會議實施辦法第 7 條規定，結果應視為企業工會未能依法
11 完成選舉，相對人仍得依勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項規定自
12 行辦理選舉云云，申請人之主張顯屬對法律之錯誤解釋：

13 1. 勞資會議實施辦法第 5 條第 1 及 2 項，就勞資會議勞方代表之產
14 生方式已根據事業單位有無企業工會，而明確區分不同規定，顯
15 見該規定並非例示規定，事業單位於有企業工會時，絕沒有可以
16 委託其他工會或自行辦理之解釋空間。查，相對人於第 1 至 4 屆
17 勞資會議勞方代表選舉時，因當時台灣高鐵企業工會尚未成立，
18 故相對人才會依上開辦法之第 5 條第 2 項規定自行辦理，而後台
19 灣高鐵企業工會已成立，故後續第 5 至 7 屆勞資會議之勞方代表
20 選舉，依法就由台灣高鐵企業工會自行辦理，相對人無權、更不
21 可能過問企業工會之決定。申請人無視條文之明確規定，主張勞
22 資會議實施辦法第 5 條第 1 項僅是例示規定，並稱相對人得委託
23 申請人工會辦理勞資會議勞方代表選舉云云，實乏依據。

24 2. 相對人已多次說明勞資會議勞方代表之選舉為企業工會之法定權

1 限，相對人無權干涉，故企業工會辦理勞方代表選舉是否有違反
2 勞資會議實施辦法第 7 條之規定而無效之情事，相對人自不可能
3 有權確認。依勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項之規定，只有於企
4 業工會未於事業單位通知後 30 日內完成勞方代表選舉時，事業單
5 位才可能依據該條規定自行辦理選舉，惟本件事實是台灣高鐵企
6 業工會早已依法完成第 7 屆勞資會議勞方代表之選舉，自無上開
7 勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項之規定適用，除非第 7 屆勞資會
8 議勞方代表選舉結果被撤銷或確認無效，否則相對人依法並無自
9 行辦理勞方代表選舉之權利，申請人之主張顯然是對法律規定有
10 所誤解。

11 (五)相對人對申請人黃○○並無任何因其參加工會活動之不利待遇，
12 不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

13 1. 申請人黃○○先前組織、加入申請人工會或是參加申請人工會活
14 動、擔任申請人工會理事（申證 2）等，相對人都未曾對其有任何
15 解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。甚且，申請人黃○○先
16 前當選台灣高鐵企業工會辦理之第 6 屆勞資會議勞方代表（申證
17 5），其後當選第 7 屆勞資會議候補勞方代表（申證 8），相對人對
18 其亦無任何解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

19 2. 申請人指稱因勞資會議勞方代表選舉方式變更，而阻礙了申請人
20 黃○○當選勞方代表云云，然而事實上申請人黃○○仍在第 7 屆
21 勞資會議勞方代表當選名單中，更何況相對人已多次說明並無權
22 干涉勞方代表選舉，加以申請人從未舉證說明相對人是如何基於
23 妨礙申請人工會活動等不當勞動行為之意思而變更選舉方式、又
24 如何因此使得申請人黃○○僅為候補等節，依此，顯見申請人僅

1 是憑空指摘相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行
2 為，並不可採。

3 (六)申請人請求裁決事項第 2 項要求撤銷第 7 屆勞資會議勞方代表名
4 單，顯無依據：

5 台灣高鐵企業工會辦理第 7 屆勞資會議勞方代表選舉後，即公告
6 第 7 屆勞方代表當選名單（申證 8），相對人僅係經台灣高鐵企業
7 工會之請求，而協助代發前開選舉結果（相證 1），相對人 112 年
8 10 月 25 日代發信件（相證 2）主旨欄即載明：「代台灣高速鐵路
9 股份有限公司企業工會發送-第七屆事業單位勞資會議勞方代表選
10 舉公告」，信件內文亦記載：「代台灣高速鐵路股份有限公司企業
11 工會發送-第七屆事業單位勞資會議勞方代表選舉公告 如有相關
12 問題，請洽工會電子信箱...詢問。」依此，即可證第 7 屆勞方代
13 表名單係由台灣高鐵企業工會自行製作決定，相對人僅是協助轉
14 發，相對人實際上對於第 7 屆勞資會議勞方代表名單，並無任何
15 製作或變更之權限，是以申請人要求相對人撤銷第 7 屆勞資會議
16 勞方代表名單云云，顯屬有誤，更於法無據。

17 (七)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)台灣高鐵第 6 屆事業單位勞資會議勞方代表選舉公告，以無記名
21 單記法分區投票，投票方式由相對人提供之電子式投票系統，分
22 為運務、維修及其他共 3 個選區，其中運務及維修選區應選代表
23 為 3 名，其他選區應選代表為 1 名。（申證 3）

24 (二)申請人黃○○當選台灣高鐵企業工會第 6 屆事業單位勞資會議勞

1 方代表。(申證5)

2 (三)台灣高鐵企業工會於109年3月4日第2屆第2次臨時會員代表
3 大會通過事業單位勞資會議勞方代表選舉辦法,第2條內容為:「勞
4 資會議勞方代表選舉應選7席、候補代表3席,由本會會員代表
5 大會以無記名連記法選舉之。」、第5條為:「選舉結果按當選人
6 所屬單位,依『維修處』、『運務處』、『其他(前開兩處以外者)』
7 各保障名額1席。」(申證6)

8 (四)台灣高鐵第7屆事業單位勞資會議勞方代表選舉公告,勞資會議
9 勞方代表選舉應選7席、候補代表3席,選舉方式由該台灣高鐵
10 企業工會會員代表大會以無記名連記法選舉之,選舉結果按當選
11 人所屬單位,依「維修處」、「運務處」、「其他(前開兩處以外者)」
12 各保障名額1席,候補代表「維修處」、「運務處」、「其他(前開
13 兩處以外者)」各1席。(申證7)

14 (五)相對人於112年10月25日代台灣高鐵企業工會公告台灣高鐵第7
15 屆事業單位勞資會議勞方代表選舉結果(相證1及相證2),其中
16 申請人黃○○為台灣高鐵企業工會第7屆事業單位勞資會議勞方
17 代表候補1(申證8)。

18 (六)台灣高鐵企業工會於108年10月21日寄送電子郵件予相對人,
19 表示第6屆事業單位勞資會議選舉續以電子投票辦理選務工作,
20 請相對人協助支援相關選舉事宜等內容。(相證3)

21 (七)台灣高鐵企業工會於112年10月12日寄送電子郵件予相對人,
22 請相對人協助發布台灣高鐵第7屆事業單位勞資會議勞方代表選
23 舉公告。(相證4)

24 四、本案爭點:

1 相對人 112 年 12 月 25 日代發系爭公告所載之選舉方式變更，是否
2 有容任或配合之行為，而對申請人黃○○及申請人工會分別構成工
3 會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

4 五、判斷理由：

5 (一)本件申請人主張：系爭公告是由第三人台灣高鐵企業工會於 112
6 年 10 月 12 日公告（申證 7），該公告將選舉辦法由往年係由全體
7 員工依相對人提供之電子選舉方式（申證 4）直接投票選舉，變更
8 為僅由台灣高鐵企業工會之會員代表大會投票選舉（申證 7），導
9 致申請人工會會員即申請人黃○○因該變更後之選舉辦法僅為備
10 取，而非第 7 屆勞資會議正取勞方代表之結果。相對人明知該變
11 更後之選舉辦法將剝奪申請人黃○○參與工會活動之權利，卻仍
12 容任並配合之，自屬對申請人黃○○為不利之待遇；且其行為違
13 反雇主於複數工會間應負之中立義務，並對申請人工會造成壓抑
14 之不利結果，核其容任、配合變更台灣高鐵企業工會選舉方式之
15 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
16 云云。

17 相對人則以：其對於台灣高鐵企業工會與申請人工會，不論是會
18 員招募、會員代表與理、監事選舉等事項，向來都是立於中立角
19 色，未曾進行任何干預，更不曾對於加入任一工會或擔任任一工
20 會要務之員工有任何不利對待。且相對人還與兩工會分別定期召
21 開例行會議進行意見交流，溝通關於勞動與經濟條件之共識，亦
22 提供兩工會幹部之會務假及會務場所，更於內部新人訓練時，分
23 別提供招募會員宣傳時段各 1 小時，並依兩工會之要求代扣會員
24 會費，並無違反雇主中立義務。又相對人係於 112 年 10 月 12 日

1 收到台灣高鐵企業工會之電子郵件要求相對人代為發布系爭公告
2 (相證 4)，相對人乃於同日依往例（相證 3）將系爭公告以公司
3 員工之電子郵件系統發送予全體員工，至於台灣高鐵企業工會辦
4 理第 7 屆勞資會議勞方代表選舉方式變更與否，係屬台灣高鐵企
5 業工會之權限，與相對人無關，相對人不能干涉亦未介入，無所
6 謂容任或配合台灣高鐵企業工會變更選舉方式之可言，自無違反
7 中立義務或對申請人工會會員為不利待遇之情事。申請人主張相
8 對人有容任、配合變更勞資會議勞方代表選舉方式之行為，而構
9 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，顯無理
10 由等語置辯。

11 (二)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
12 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
13 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
14 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
15 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
16 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
17 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
18 權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不
19 當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作
20 為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構
21 成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有
22 不當勞動行為之認識為已足。

23 (三)相對人於 112 年 10 月 12 日收到台灣高鐵企業工會之電子郵件要
24 求相對人代為發布系爭公告（相證 4），其後於同日以電子郵件系

1 統發於全體員工之行為，並無證據可證相對人對系爭公告中關於
2 勞資會議勞方代表之選舉方式變更，有容任或配合之行為存在：

3 1. 按勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項：「勞資會議之勞方代表，事業
4 單位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
5 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之企
6 業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之。」觀其內容係
7 規定有企業工會之事業單位，勞資會議之勞方代表由該企業工會
8 會員或會員代表大會選舉之；則相對人第 7 屆勞資會議之勞方代
9 表選舉，依上開規定，應由台灣高鐵企業工會會員或會員代表大
10 會選舉之，至於選舉方式屬工會自治事項，理應由台灣高鐵企業
11 工會自行決定之。

12 2. 查相對人第 6 屆勞資會議之勞方代表選舉，係由台灣高鐵企業工
13 會於 108 年 11 月 15 日委請相對人代為公告，內容略為：訂於 108
14 年 11 月 26 日中午 12 時起至同年月 29 日上午 11 點 59 分投票，
15 以無記名單記法分區投票，投票方式由相對人提供之電子式投票
16 系統，分為運務、維修及其他共 3 個選區，其中運務及維修選區
17 應選代表為 3 名，其他選區應選代表為 1 名，有台灣高鐵企業工
18 會之第 6 屆事業單位勞資會議勞方代表選舉公告（申證 3）可稽。
19 斯時台灣高鐵企業工會尚未訂有勞資會議之勞方代表選舉辦法。
20 其後台灣高鐵企業工會於 109 年 3 月 4 日訂定「台灣高速鐵路股
21 份有限公司企業工會事業單位勞資會議勞方代表選舉辦法」（申證
22 6，下稱企業工會勞資會議勞方代表選舉辦法），該辦法第 2 條規
23 定：「勞資會議代表選舉應選 7 席、候補代表 3 席，由本會會員代
24 表大會以無記名連記法選舉之。」、第 7 條為：「選舉結果按當選

人所屬單位，依『維修處』、『運務處』和『其他（前兩處以外者）』各保障名額 1 席。」有上開辦法在卷足憑，且為雙方所不爭執，自堪認為真正。再觀諸 112 年 10 月 12 日第 7 屆勞資會議勞方代表選舉之系爭公告，其第三段「選舉方式及名額」第 1 至 3 點載為：「1、依據本會勞資會議勞方代表選舉辦法第 2 條，勞資會議勞方代表選舉應選 7 席、候補代表 3 席，由本會會員代表大會以無記名連記法選舉之。2、依據本會事業單位企業工會勞資會議勞方代表選舉辦法第 5 條，選舉結果按當選人所屬單位，依『維修處』、『運務處』和『其他（前兩處以外者）』各保障名額 1 席。3、候補代表『維修處』、『運務處』和『其他（前兩處以外者）』各 1 席」，核其內容顯係依循該工會所訂定之企業工會勞資會議勞方代表選舉辦法第 2 條之內容而為。依上開所述可知，系爭公告內容應係台灣高鐵企業工會依據其所訂定之企業工會勞資會議勞方代表選舉辦法第 2 條所擬定之事實，應屬真正。

3. 申請人另主張依勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項之立法理由：「工會法第 6 條所規範之工會組織類型屬於結合同一事業單位或同一廠場勞工範圍之工會」為有權辦理，因此，應認定只要符合上開條件之工會即有辦理勞資會議勞方代表選舉之權限，亦即該條款之企業工會應僅為例示規定，產業工會亦有權為之云云。惟查，勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項之立法說明載為：「為明確勞資會議勞方代表選舉事務之工會，參考勞資會議之法源為勞動準法第 83 條...，又工會法第 6 條所規範之工會組織類型屬於結合同一事業單位或同一廠場勞工範圍之工會為企業工會，爰將現行條文第 5 條第 1 項及第 9 條第 1 項併同修正為本條第 1 項，由結合同一事

業單位勞工所組織之企業工會或同一廠場勞工或事業場所內之同一廠場勞工所組織之企業工會辦理之。」依上開立法說明可知，僅企業工會始有勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項之適用，其文義甚明，更非屬例示規定，申請人主張該條規定為例示規定、故申請人工會亦有該條適用云云，即與法條規定不符，而無理由。

4. 又相對人辯稱：台灣高鐵企業工會於 103 年 6 月 15 日成立後，勞資會議勞方代表第 5、6 及 7 屆之選舉辦法皆由企業工會決定，因此第 5、6 屆選舉係由企業工會決定由全體員工以電子投票方式選舉，電子投票系統則是由相對人基於善意提供予企業工會使用，第 7 屆選舉因企業工會變更選舉辦法，改由企業工會會員代表大會選舉，故不需要電子投票系統，相對人並無權利干涉企業工會之決定，何談有容任行為可言等語。查第 7 屆企業工會勞資會議勞方代表選舉辦法，係由台灣高鐵企業工會依據其所訂定之企業工會勞資會議勞方代表選舉辦法第 2 條所擬定，並請相對人代為發送公告，已如前述，且勞資會議勞方代表選舉方式屬企業工會自治事項而應由企業工會自行決定，則相對人僅是依台灣高鐵企業工會之請求而代為發送公告；又因台灣高鐵企業工會於第 7 屆選舉時並沒有請求相對人提供電子投票系統，故相對人方未提供電子投票系統，準此，就相對人代為發送公告及未提供電子投票系統之行為，均係應台灣高鐵企業工會之請求而為之，均難認有申請人所主張相對人有所謂容任或配合該公告內容及變更選舉方式之行為。復參申請人並無提出其他相對人對該公告之內容有容任或配合台灣高鐵企業工會之公告內容及變更選舉方式之行為及相關證據，且經本會審酌雙方所提之書狀及證物，亦未見相對人

1 對該公告之內容及變更選舉辦法有所謂容任或配合之事證，自不
2 得僅憑申請人之片面指摘，遽認相對人對該公告之內容及變更選
3 舉辦法有所謂容任或配合之行為，申請人此部分之主張，實不足
4 採。

5 (四)綜上所陳，則申請人主張因為相對人對系爭公告之內容有容任或
6 配合之行為，故導致申請人黃○○於勞方代表之選舉結果未能正
7 取、係屬對申請人黃○○參與工會活動為不利待遇，構成工會法
8 第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；又相對人之前開行為亦屬
9 違反雇主中立義務而不當影響、妨礙或限制申請人工會之工會活
10 動，相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動
11 行為云云，因申請人於本件並未提出有關其所主張之相對人對系
12 爭公告內容有所謂容任或配合之相關證據，本會依雙方所提之書
13 狀及證物，亦未見有相對人對該公告之內容有所謂容任或配合之
14 事證，自無從認定相對人對系爭公告內容有容任或配合之行為存
15 在，相對人上開所辯，應堪採信。

16 (五)從而，申請人主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
17 款之不當勞動行為，均難認有理由，不能准許。

18 六、救濟命令部分：

19 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
20 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
21 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
22 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
23 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
24 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

1 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
2 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
3 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
4 之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審
5 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原
6 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
7 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
8 分時，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
9 原則。本件相對人之行為既不構成不當勞動行為，已如前述，則申
10 請人請求本會發布救濟命令之主張，即失所依附，應併予駁回。

11 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本
12 裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

13 八、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
14 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 李瑞敏

傅柏翔

侯岳宏

何宗霖

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 3 年 1 0 月 4 日

2 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
3 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行
4 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。