

## 行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 21 號

### 【裁決要旨】

關於工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定支配介入類型之不當勞動行為，主張受害之工會得為申請人，自不待言；他方面，由於支配介入行為對於勞工之團結權將造成重大之影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等情形，承認個別勞工得對支配介入類型之不當勞動行為提出裁決申請，即有必要。

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（東海旅客鐵道事件、日本最高法院第二小法庭 2006 年 12 月 8 日判決、勞動判例 929 號 5 頁意旨、菅野

和夫前揭書 773-774 頁、西谷敏前揭書 149 頁、荒木尚志前揭書 637-638 頁參照)。

**【裁決本文】**

申請人：上海商業儲蓄銀行股份有限公司企業工會

設：臺北市中山區民權東路一段 2 號

代表人：陳明治

住：同上

申請人：陳軍智

住：臺北市中正區廈門街 24 號

相對人：上海商業儲蓄銀行股份有限公司

設：臺北市中山區民權東路一段 2 號

代表人：邱怡仁

住：同上

代理人：曹○○

住：臺北市中山區民權東路一段 2 號

代理人：柏有為律師、馮彥婷律師

設：務實法律事務所

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同）102年10月4日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、申請人上海商業儲蓄銀行股份有限公司企業工會之申請部分不受理。
- 二、確認相對人因其人力資源處經理何○○、襄理葉甲○○、相對人士林分行副理陳明治、營業部襄理莊○○等人，於申請人工會102年4月14日第一屆第一次臨時會員大會前發起連署並於會員大會當天主導會議議事程序及議決之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 三、相對人應自本裁決決定書送達翌日起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102年勞裁字第21號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第二項以及如附件啟事以標楷體16號字型公告30日以上，並將公告事證存查。

壹、程序部分：

- 一、按本會於另案審理時依職權所知，申請人工會原名台北市上海商業儲蓄銀行股份有限公司產業工會，102年2月21日更名為上海商業儲蓄銀行企業工會；申請人工會復於同年5月6日發函予臺北市政府勞動局，變更其工會圖記，名稱為「上海商業儲蓄銀行股份有限公司企業工會」，並經臺北市政府勞動局於同年5月21日同意備查。

二、次按最高法院 96 年度台上字第 235 號判決要旨：「總會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，社員得於決議後三個月內請求法院撤銷其決議，民法第 56 條第 1 項前段定有明文。而出席之社員不足法令或章程所定之額數，為決議方法之違反。又總會之決議方法違反法令或章程時，在社員請求法院撤銷其決議前，該決議應仍有效存在。」，準此，申請人工會 102 年 4 月 14 日召開第一屆第一次臨時會員大會，該次會議決議依照修正後之章程第 6 條罷免現任理監事及常務理事（第 7 案），並決議自即日起宣告解散，並推選陳明治擔任解散清算人（第 8 案）；嗣申請人陳軍智雖提起撤銷決議之訴，但在該撤銷決議訴訟確定前，申請人工會之法定代理人為陳明治，故陳軍智以申請人工會之代表人身分提起本件裁決之申請，程序不符，應予不受理。

附帶說明，工會在決議清算前或清算階段中，如認為受到雇主之不當勞動行為侵害時，本得提出裁決之申請，就此，相對人辯稱申請裁決不屬於清算中工會了結工會現務之範疇云云，尚不足採。

三、按勞資爭議處理法第 51 條第 1 項規定：「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。」次按同法第 39 條規定：「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（第 1 項）。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（第 2 項）。」，查申請人陳軍智主張相對人人力資源處經理何○○、襄理葉甲○○與相對人士林分行副理陳明治、營業部襄理莊○○等人，於申請人工會 102 年 4 月 14 日第一屆第一次臨時會員大會前發起連署並於會員大會當天主導會議議事程序及議決之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，爰於 102 年 5 月 2 日與申請人工會提起本件裁

決之申請。經查，關於工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定支配介入類型之不當勞動行為，主張受害之工會得為申請人，自不待言；他方面，由於支配介入行為對於勞工之團結權將造成重大之影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等情形，承認個別勞工得對支配介入類型之不當勞動行為提出裁決申請，即有必要（菅野和夫、勞動法第十版、2012 年 12 月 15 日、第 843 頁、弘文堂；西谷敏、勞動組合法第三版、2012 年 12 月 20 日、第 211 頁、有斐閣；荒木尚志、勞動法第二版、2013 年 5 月 30 日、第 657 頁、有斐閣；京都市交通局事件、日本最高法院第二小法庭 2004 年 7 月 12 日判決、最高裁判所裁判集民事第 214 號 739 頁意旨參照）。由支配介入行為救濟之必要性觀之，本會認為，工會會員陳軍智個人依法本得就有關工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為申請裁決，且本件裁決申請並未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

## 貳、實體部分：

### 一、申請人陳軍智之主張及請求：

- (一) 相對人過去從未正視工會之存在及尊重其法人地位，既未召開勞資會議亦未設立對口單位，對工會多次去函亦從未回應，如今卻刻意重視及尊重工會 4 月臨時會議的決議內容，特別是關於罷免理監事及解散的部分，今昔態度天壤之別。
- (二) 相對人涉嫌指使部分工會創始會員(如范○○、陳明治、楊○、張甲○○等)及指派 40 餘名員工入會(如人力資源處:何○○、葉甲○○、林○○、黃甲○○等人)，以達其支配介入工

會運作，甚而罷免理監事、解散工會之目的。

(三) 范○○、陳明治、張甲○○、楊○、陳甲○○、陳乙○○、黃乙○○、魏○○、李○○、張乙○○等人均欠繳入會費及經常會費長達3年之久，在申證1之臨時會員大會通知後，范○○、陳明治始繳交欠繳之入會費及經常會費，惟范○○於102年4月3日方繳交欠繳之經常會費，晚於截止日(3月29日)，故申請人工會102年3月30日之臨時理事會(申證4)，亦將范○○及欠繳會費之會員予以停權處分，其中范○○、陳明治、張甲○○、楊○在工會成立3年期間均對工會事務不曾聞問，范○○、陳明治、張甲○○竟參與召開臨時會員大會之連署(申證5)，而范○○、陳明治更在繳交入會費及經常會費後未久與未繳費之楊○在該臨時會員大會中贊成解散工會，若非相對人之指使，何以方始繳交數仟元會費後參與會議之目的竟係為解散工會，其動機著實啟人疑竇。

(四) 102年勞裁字第6號案已確認相對人人力資源處經理何○○，係屬工會法第14條代表雇主行使管理權之主管人員，其於101年勞裁字第19號案自承為角逐工會理事長之銜，邀集多名員工入會，渠等人員於99年1月31日申請人工會成立後長達2-3年期間，從未參加或接觸過工會活動，亦從未反映意見予工會，對於工會事務從未參與，卻突然以化整為零且規律性方式急欲加入工會，動輒向臺北市政府勞動局陳情(詳101年勞裁字第19號案)，待入會審核通過後未久即連署召開臨時會員大會，此間關聯實非屬尋常。且渠等人員在工會詢問繳費方式選擇時，多以相同抗拒繳費理由(申證6)質疑工會財務不透明，就此而言，其對於會員繳交會費之公平性及財務內容應相當在意才是，惟由臨時會員大會之連署議程(申證2)第2案、第3案觀之，不僅在該次臨時會員大會(申證7)中將原章程第8條廢除，更將未繳入會費之何○○、莊○○及停權之范○○、

楊○均邀請入會場參與表決，明顯違反章程第 7 條及工會法第 28 條規定，亦與之前質疑財務不透明及繳費公平性之態度迥然不同，其間通謀勾串之嫌不言可喻；從另一層面觀之，相對人透過其代表性人物如何○○、莊○○、范○○、楊○等廢除工會章程、違法罷免理監事，解散工會。此外，渠等既幾經波折陳情汲汲於入會，在工會 102 年 1 月 26 日成功召開會員大會審核通過其入會資格後，竟於 102 年 3 月 29 日前繳交入會費 NT\$1500 元後僅十數日，參與的第一次臨時會員大會竟係欲表決解散工會，而成為其參與的唯一也可能是最後一次會議，顯違常理。

(五) 請求裁決事項：

確認相對人人力資源處經理何○○於申請人工會 102 年 4 月 14 日第一屆第一次臨時會員大會前發起連署並於會員大會當天主導會議議事程序及議決之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 其餘參見調查程序會議紀錄、詢問程序會議紀錄、及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 相對人並無不當勞動行為。本件之關鍵在於相對人有無化整為零派員入會，不當影響、妨礙申請人工會組織或活動，及指示參加 102 年 4 月 14 日會員大會之會員為任何行為或決議，苟申請人無法證明與相對人相關，或證明相對人有任何影響行為，即不得遽認本件構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，至於 102 年 4 月 14 日之會議決議是否合法有效，應由申請人另循法律程序解決爭議，尚非鈞會應予論處。

(二) 查申請人自 101 年 2 月至 3 月起，陸續至相對人各單位進行宣導，鼓勵同仁積極加入工會，嗣因有意加入者與其意見不同，申請人即妄加揣測、隨意指摘係相對人不當影響，心態已屬可議，且綜觀申請人於申請書中所主張，均屬勞工與勞工，及勞工與工會間關於工會活動之爭議，申請人多次使用「疑由相對人指派」之文字，卻完全未盡任何舉證，並不可採。

(三) 申請人之裁決請求應予駁回。

(四) 其餘參見調查程序會議紀錄、詢問程序會議紀錄、及相對人提出之書狀與證物。

### 三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人陳軍智自 82 年起任職於相對人。

(二) 申請人工會係於 99 年 1 月 31 日成立，申請人陳軍智自斯時起擔任工會之常務理事。

(三) 申請人工會於 102 年 3 月 30 日召開臨時理事會。

(四) 申請人工會於 102 年 4 月 14 日第一屆第一次臨時會員大會，該次會議決議依照修正後之章程第 6 條罷免現任理監事及常務理事（第 7 案），並決議自即日起宣告解散，並推選陳明治擔任解散清算人（第 8 案）；嗣申請人陳軍智提起撤銷決議之訴（臺北地方法院 102 年度訴字第 1959 號）。

### 四、本案爭點：

相對人人力資源處經理何○○於申請人工會 102 年 4 月 14 日第一屆第一次臨時會員大會前，與人力資源處葉甲○○、士林分行副理陳明治、營業部襄理莊○○等人，發起連署（包括罷免

理監事及常務理事、解散工會等議案)並於會員大會當天主導會議議事程序及決議之行為,是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為?

#### 五、 判斷理由：

本會根據雙方之主張及所提出之證據，判斷如後：

(一) 相對人人力資源處經理何○○、襄理葉甲○○、相對人士林分行副理陳明治、營業部襄理莊○○等人，於申請人工會 102 年 4 月 14 日第一屆第一次臨時會員大會前發起連署並於會員大會當天主導會議議事程序及議決之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1、 相對人人力資源處經理何○○係屬代表相對人行使管理權之人：

(1) 依行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」查，依本會於另案（即 102 年勞裁字第 6 號案件）審理時所取得相對人人力資源處組織圖（102 年 3 月 19 日相對人所提出之「102 年勞裁第 6 號案補充說明」之附件一）以及 102 年 8 月 6 日第 3 次調查會議詢問證人可知，相對人人力資源處分有 4 個組，分別為人力資源管理組（主管為徐甲○○）、績效及專案管理組（主管為曹○○）、系統管理組、訓練與發展組（主管為劉○○）。人力資源管理組下有薪酬管理、招募任用、一般行政、員工關懷等組別。

(2) 另參照本會 102 年勞裁字第 6 號裁決決定書，何○○經理係

屬人力資源管理組下之員工關懷組之經理，職級為 8 職等，對外職稱為經理。其下組員 2 人，其中葉甲○○，職級為 6 職等，對外職稱襄理；另 1 人林○○，職級為 5 職等，對外職稱為資深專員，該 2 人之直屬主管係何○○經理。而何○○經理於相對人之年資有 19 年，自 93 年 8 月起即從相對人之個人金融事業部調任至人力資源處，於人力資源處之年資已有 9 年。尤其何○○經理係擔任員工關懷組之經理，當清楚人力資源處之功能，係雇主在執行管理工作中，與員工或人事有關之事項，該等事項與員工及工會事務有相當密切之關聯。依何○○之全行人員基本資料表顯示，其授權等級屬 A 級（相對人稱該 A、B、C 三級分級係授權等級，係內部傳票往來之職務所需及分層負責之授與），相對人雖抗辯何○○非擔任單位部門之主管，且非委任關係之分行經理人，亦非擔任副主管職，無考核權云云。惟查，依上述基本資料之記載，何○○係身為員工關懷組屬員之主管，身分特殊敏感，就該員工關懷組所屬業務有覆核權，係人力資源處相當層級之人員，顯見何○○確屬人力資源處相當層級之人員，當屬工會法第 14 條所規定之代表雇主行使管理權之人甚明。

2、何○○與部屬葉甲○○、士林分行副理陳明治、營業部襄理莊○○等人，於申請人工會 102 年 4 月 14 日第一屆第一次臨時會員大會前發起連署並於會員大會當天主導會議議事程序及議決之行為，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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定

外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成新工會法第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支配介入工會會務之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

(2) 又我國於2009年所通過之公民與政治權利國際公約及經濟社會與文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第22條第3項及經濟社會與文化權利國際公約第8條第3項規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織1948年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」因此，國際勞工組織依據憲章第26條規定，為處理會員國違反第87號「結社自由及團結權保障公約」及第98號「團結權及團體協商權公約」之申訴案件，而成立之結社自由委員會2006年所作出之「結社自由委員會決定及原則摘要」第456項指出：「任何一個民主的工會運動，會員大會為其最高權力機關，由其決定管理及活動的辦法，通過工作計畫，基於此一事實，禁止會員大會，構成對工會權的侵害。」上開決定之內容於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，特別是工會法第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」之不當勞動行為類型的要件時，自得引為參考之依據。

(3) 何○○於本會102年8月6日第三次調查會議時證稱：「(102年4月14日會議前，人力資源處的同仁有人告訴你要出席當天會議嗎?) 我們自己評估如果要改選理監事，必須要準備選票，選票上要加蓋工會圖記，但圖記掌握在申請人陳軍智手

上，取得非常有困難，所以後來我們就選擇採取解散並重新組工會的方式辦理。關於4月14日會議之事情，在會前我主要跟莊○○、陳明治、葉甲○○等人多次討論，「(提示申證2：連署書。請問你知道這個連署書嗎?) 第三份連署書就是申證2，我們當時的想法是依照前任理監事的作為，我們無法相信臨時會員大會能夠順利召開，所以我們就準備了申證2的連署書。」、「(102年4月14日臨時會員大會現場有錄影，你是否知道?) 我非常清楚，因為這是我提案的，因為當天擔心會議會受到阻撓，可是當天會議開始之時，因我不能進入會場，所以我就請有這方面專長的同仁林○○處理。錄影光碟現由林○○保管。」、「(102年4月14日臨時會員大會推選徐乙○○擔任主席之事，你是否知悉?) 清楚，徐乙○○是我以前同事，他口才很好，主持過公司2千人以上之晚會，而且我認為會議主席很重要，可以讓會議循序進行。該次大會前我有跟徐乙○○講，想推選他擔任主席，他並沒有拒絕」，「(102年4月14日臨時會員大會決議推選陳明治擔任清算人一事，你是否知悉?) 我非常清楚…。關於推選陳明治為清算人一事，主要參與討論的人除了我之外，還有葉甲○○、莊○○。」，綜合上述證詞可知，何○○係申請人工會102年4月14日第一屆第一次臨時會員大會前主導發起連署之主要人物，何○○在該次會議前主要係與葉甲○○、莊○○、陳明治等人多次討論；且關於連署的內容及會員大會當天之主席人選徐乙○○、錄影林○○、清算人陳明治等，皆為何○○事先所安排，何○○顯然主導當天會議之議事程序至明。

- (4) 本會102年7月29日第二次調查會議時，葉甲○○證稱：「(請問你知道申證2的連署書是誰準備的?) 這份連署書是我們大家一起討論出來的，我跟莊○○、陳明治都有電話討論。這份連署書是陳明治製作的。」、「(請問是否記得102年4月14

日召開會員大會時，是誰推選由徐乙○○擔任會議主席？）是由我提案推選徐乙○○擔任會議主席」、「（請問您記得當時是誰推薦由陳明治先生擔任清算人？）好像是我，但我不確定。」、莊○○證稱：「（請問申證2的連署書是誰及大概在何時拿給你連署的？）之前我有跟葉甲○○針對工會現況討論，我們有共識，但因我文筆不好，之後由葉甲○○拿製作完成之連署書給我簽名，當時只有我們兩人。」、「（提示裁決申請書申證2連署書：請問你在102年4月14日會員大會召開之前，有跟哪些同仁討論過連署書的議案？）我有跟葉甲○○、陳明治、徐乙○○討論。」、陳明治證稱：「（提示申證2連署書：請問你知道申證2的連署書是誰準備的？）連署書是我們大家共同討論的，連署書是由葉甲○○小姐製作。由葉甲○○小姐於102年4月14日會員大會時提出。」、「（請問申證2的連署書葉甲○○是在何時拿給你連署的？）確切日期我不記得，葉甲○○當場拿給我，我拿到連署書後馬上簽名，我簽完名後就交還給葉甲○○」、「（請問開會當天是誰推選徐乙○○擔任會議主席？誰推選你為清算人？）我不確定是誰提案由徐乙○○擔任主席，我也不確定誰提案由我來擔任清算人。」、「（你在會員大會之前有跟誰聯絡開會及連署事宜？）我能聯絡的都有聯絡，包括葉甲○○、徐乙○○、莊○○及舊會員。」、范○○證稱：「（請問申證2的連署書是誰及大概在何時拿給你連署的？）連署書是陳明治利用我去拜訪客戶的時候當面拿給我的，我當場簽完名後就交還給他。」，經比對上述證人之證詞可知：（1）主要參與討論連署及發動連署者為葉甲○○、莊○○及陳明治，（2）莊○○及陳明治均證稱系爭連署書係葉甲○○所撰寫，就此，葉甲○○雖稱係陳明治所寫，但本會認為葉甲○○此項說法係畏責之詞，不足採信，（3）葉甲○○、陳明治及莊○○均證稱在申請人該次臨時會員大會前均多次互相聯絡、交換意見，但均未提及何

○○也有深入參與，此項證詞與何○○本人之證詞不符。本會認為，在102年7月29日第二次調查會議時，葉甲○○、陳明治及莊○○應係出自包庇心理，而刻意省略何○○高度參與之行為，故當以102年8月6日第三次調查會議時何○○本人之證詞可採。

- (5) 如上所述，相對人人力資源處分有4個組，分別為人力資源管理組（主管為徐甲○○）、績效及專案管理組（主管為曹○○）、系統管理組、訓練與發展組（主管為劉○○）。人力資源管理組又有分不同功能，下有薪酬管理、招募任用、一般行政、員工關懷等組別。其中，黃甲○○（人力資源管理行政資深專員）、曾○○（人力資源管理行政資深專員）、葉乙○○（人力資源處任用管理行政專員）、郭○○（人力資源處薪酬管理行政專員）、王○○（人力資源處薪酬管理行政專員）等5人，組織上的直屬主管為人力資源處人力資源管理主管徐甲○○經理，工作上的覆核則由曹○○經理執行（曹經理擔任績效暨專案管理主管兼人力資源管理規劃資深專員）。其次，葉甲○○（人力資源處員工關懷組專員）、林○○（人力資源處員工關懷組編輯專員），2人之組織上的直屬主管為人力資源處人力資源管理主管徐甲○○經理，工作上的覆核則由何○○經理執行。再者，蔡○○（人力資源處訓練發展行政規劃資深專員）、吳○○（人力資源處訓練發展行政規劃資深專員），2人之組織上的直屬主管為人力資源處訓練發展主管劉○○經理。

上述9人均任職於相對人人力資源處，除曾○○因未能出席該次臨時會員大會而未連署，朱○○係因同仁傳閱連署外，其餘7人均係何○○邀約連署，可見何○○於連署工作上著力極深，居於主導之地位。

其次，黃甲○○、曾○○、葉乙○○、王○○、郭○○、葉甲○○、林○○等7人，組織上的直屬主管為人力資源處人力資源管理主管徐甲○○經理，而本會另案102年勞裁字第6號裁決案件於102年3月14日第一次調查會議詢問徐甲○○經理：「(請問關於工會事務是由相對人人力資源處何單位或何人負責?)相對人並未針對工會事務設立獨立單位，通常是由本人負責。本人為人力資源管理組之主管，另人力資源處另有處長許○○。」等語(見102年勞裁字第6號案第1次調查會議紀錄第6頁)，足證徐甲○○身為何○○之主管，並負責處理相對人有關工會事務。自此以觀，以何○○為主，邀約上述任職於人力資源處黃甲○○、曾○○、葉乙○○、王○○、郭○○、葉甲○○、林○○等7人發起連署，外觀上實足以認定此次發起連署並主導申請人工會102年4月14日臨時會員大會議事進行者，係相對人之人力資源處之人員，而該等主要推動人員在組織上之直屬主管均為負責工會事務之人力資源處人力資源管理主管徐甲○○經理。

- (6) 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（東海旅客鐵道事件、日本最高法院第二小法庭2006年12月8日判決、勞動判例929號5頁意旨、菅野和夫前揭書773-774頁、西谷敏前揭書149頁、荒木尚志前揭書637-638頁參照）。

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，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為（東海旅客鐵道事件、日本最高法院第二小法庭2006年12月8日判決、勞動判例929號5頁意旨、菅野和夫前揭書774-775頁、西谷敏前揭書149頁、荒木尚志前揭書637-638頁參照）。上述日本最高法院判決及日本學界之見解當可供我國參考。

- (7) 相對人辯稱，其並未介入此次工會臨時會員大會等活動云云，惟查，相對人代理人徐甲○○係相對人人力資源處之人力資

源管理組主管，且徐甲○○身為何○○之主管，並負責處理相對人有關工會事務，依據常理，對於何○○於人力資源處內大規模邀約上述黃甲○○、曾○○、葉乙○○、王○○、郭○○、朱○○、葉甲○○、林○○等直屬七名部屬參與連署罷免常務理事及解散工會等議案之事，當有所悉，竟仍放任何○○積極規劃發動該等行為，介入申請人工會會務，且如上所述，本會認定何○○係代表雇主行使管理權之人，因之，相對人當已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

退一步言，縱使何○○並非代表雇主行使管理權之人，且純係何○○之個人行為，本會認為：何○○經理身為人力資源處相當層級之人員，即便不是代表雇主行使管理權之人，亦是近似代表雇主行使管理權之人，其知悉或體察相對人嫌惡申請人工會之意思，而於申請人工會102年4月14日召開會員大會前積極聯合陳明治、莊○○及任職於人力資源處之上述黃甲○○、曾○○、葉乙○○、王○○、郭○○、葉甲○○、林○○等直屬7人發起連署，連署內容包括罷免常務理事及解散工會，並於該次會議時主導議事（安排主席徐乙○○、錄影林○○、清算人陳明治）等，最終作成罷免常務理事陳軍智及解散工會之決議，諸此事實當屬可歸責於雇主（即相對人）之支配介入行為，即使雇主（相對人）與行為人何○○等人並無意思之聯絡（雇主並未直接參與），在該勞資關係之脈絡下，支配介入行為之行為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，亦得認定該行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而本會於100年勞裁字第6號裁決決定書，認定相對人對申請人陳軍智於99年5月24日所為調職行為及100年8月29日所為解僱行為均無效，再徵諸何○○於申請人工會102年1月26日會員大會前夕打電話給工會會員之行

為以及於會員大會當日至會員大會會場之行為(經本會於102年6月21日作成之102年勞裁字第6號裁決決定書認定構成不當勞動行為),以及相對人於102年4月14日臨時會員大會罷免常務理事陳軍智之翌日,即發函解僱陳軍智,並於同年5月2日對工會理事蕭○○、監事陳丙○○為降職處分(參照申證14)等情,可知申請人工會99年1月31日成立之後,申請人工會、申請人陳軍智與相對人間之勞資關係並不和睦,何○○在人力資源處之年資已有9年,對此應知之甚詳,且曾參與其中。本會認定何○○係代表雇主行使管理權之人,其行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為,已如前述。縱使如相對人所主張何○○並非代表雇主行使管理權之人,且純係何○○之個人行為,本會認為,何○○經理身為人力資源處相當層級之人員,即便不是代表雇主行使管理權之人,亦是近似代表雇主行使管理權之人,其知悉或體察相對人嫌惡申請人工會之意思,而有上述支配介入不當勞動行為,當屬可究責於雇主(即相對人)之支配介入行為,至為明確。

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,對於雇主違反工會法第35條第1項規定之行為者,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。

本會審酌曾於100年12月9日作成100年勞裁字第6號裁決決定書，認定相對人對申請人陳軍智於99年5月24日所為調職行為及100年8月29日所為解僱行為均無效，相對人未思檢討，竟再以國內外首見之粗暴方式直接介入申請人工會會務，不僅決議罷免理監事及常務理事，甚至解散工會等，繼則於102年4月14日臨時會員大會罷免常務理事陳軍智之翌日，立即發函解僱陳軍智，並於同年5月2日對工會理事蕭○○、監事陳丙○○為降職處分（申證14）等等，相對人對於申請人工會及其幹部頻繁發生不當勞動行為，顯見相對人對於憲法及相關勞動法規保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權之理念，以及維持良好、和諧之集體勞資關係之價值，認知有嚴重不足，未能確實督促所屬主管及員工切實遵守相關勞動法規，爰依照勞資爭議處理法第51條第2項，命相對人並應自本裁決決定書送達翌日起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102年勞裁字第21號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第二項以及如附件啟事以標楷體16號字型公告30日以上，並將公告事證存查，以示警惕。

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，本件裁決申請為一部不受理，一部有理由，依勞資爭議處理法第41條第1項、第46條第1項、第51條第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 劉志鵬

吳慎宜

劉師婷

侯岳宏

林振煌

蔡正廷

林佳和

蘇衍維

邱琦瑛

康長健

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 2 年 1 0 月 4 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行政院勞工委員會（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 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，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。

## 啟事

本公司人力資源處經理何○○、襄理葉甲○○、相對人士林分行副理陳明治、營業部襄理莊○○等人，於上海商業儲蓄銀行股份有限公司企業工會 102 年 4 月 14 日第一屆第一次臨時會員大會前發起連署並於會員大會當天主導會議議事程序及議決之行為，業經行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會於 102 年 10 月 4 日 102 年勞裁字第 21 號裁決決定書認定構成工會法第 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，本公司對此深自警惕，並將嚴格督促所屬各級主管與同仁務必尊重工會之組織與活動，承諾不再發生類似之不當勞動行為。

上海商業儲蓄銀行股份有限公司

代表人 邱怡仁