

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 51 號

【裁決要旨】

一、查申請人工會 108 年 8 月 30 日經會員代表大會選舉勞資會議勞方代表，形式上固已完成選舉，惟因選舉過程未能充分保障非會員之勞工被選舉權而有瑕疵。就落實保障所有勞工參與權益乙事，桃園市政府勞動局曾兩度於 108 年 8 月 19 日（申證 3）、同年月 28 日（相證 2）行文申請人工會修改公告，是其就申請人工會前開選舉瑕疵自知之甚詳；惟於相對人 108 年 9 月 26 日發函桃園市政府勞動局通知其將自辦選舉（相證 3），迄至同年 10 月 15 日相對人自辦選舉完成之時，該局均未曾表示相對人自辦選舉於法無據，亦未積極介入輔導、協調使申請人工會重新辦理選舉，致使相對人對其自辦選舉之合法性毫無懷疑。復觀諸申請人工會前開選舉確實存有明顯瑕疵，以及其在相對人公司所引發之高度責難、爭議，已詳如前述，則本會參照勞資關係脈絡及客觀事實一切情狀，認定相對人於此情況下之自辦選舉，尚不構成雇主支配介入之不當勞動行為。

二、有關申請人工會推派人選之代表性，除申請人早已提出行政院勞工委員會 100 年 11 月 23 日勞動 4 字第 1000133053 號函釋，確定有權推派退監會勞方代表僅申請人工會，不包含相對人關係企業工會，又桃園市政府勞動局亦於 108 年 10 月 15 日、同年 11 月 15 日二度發文重申前開函釋意旨（申證 22、相證 15），明確就系爭

相對人退監會複數工會選派勞方代表乙案之詢問，答覆並不包括關係企業工會等語。是以相對人以無從確認申請人推派退監會勞工代表之合法性而拒絕依法召開會議，實難憑採。

三、申請人工會依法得推派勞工退休準備金監督委員會之勞方代表，是申請人108年8月29日完成全部6名勞工代表推派後，相對人自應依法召開勞工退休金監督委員會會議，俾申請人工會推派之勞方代表得以行使職權。縱申請人工會曾與相對人關係企業工會就職業安全衛生委員會勞方代表席次達成對等分配之共識，惟申請人工會與關係企業工會既已無法就勞工退休準備金監督委員會達成席次分配共識，則自應回歸相關法令規定，由申請人工會推派勞方代表，實不得以延長前任退監會委員任期、拖延召開會議等方式致增加申請人工會壓力，而被迫須與關係企業工會對等分配席次。又相對人明知兩造間就席次分配無法達成共識，仍基於對兩工會協議分配席次之強烈期待，迄今未承認申請人工會推派之勞方代表，經桃園市政府勞動局函覆明示後亦然，顯已不當影響申請人推派勞方代表之職權行使，而有介入工會自主情事。

【裁決本文】

申請人：長榮航空股份有限公司企業工會

代表人：廖以勤

均設：桃園市蘆竹區南崁里中正路84號1樓

通訊處：臺北市中山區吉林路200巷16號1樓

代理人：魏千峯 律師

李柏毅 律師

均設：臺北市中正區林森南路4號4樓之1

相對人：長榮航空股份有限公司

代表人：林寶水

均設：桃園市蘆竹區新南路1段376號

代理人：陳業鑫 律師

劉庭仔 律師

游鎮瑋 律師

鍾郡 律師

林宛葶 律師

均設：臺北市中山區建國北路二段33號5樓之1

程兆暘 律師

設：臺北市中山區民生東路二段166號10樓

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（下稱本會）於民國（以下均同）109年6月19日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人收受申請人108年10月3日函文後，迄今未依申請人工會推派之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議之行為，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、 相對人應於本裁決書送達翌日起30日內依申請人工會推派之勞

工代表名單，召開勞工退休準備金監督委員會會議，並將事證送交勞動部存查。

三、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「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。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。」；同法第 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」。

二、 查申請人於 108 年 12 月 19 日向本會提出之不當勞動行為裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）請求確認相對人於 108 年 10 月 1 日至 108 年 10 月 15 日期間自行公告及辦理勞資會議勞方代表選舉之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；（二）請求確認相對人收受申請人 108 年 10 月 3 日函文後，未依申請人推派之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；（三）相對人不得依 108 年 10 月 15 日自行辦理選舉所選出的勞資會議勞方代表名單召開勞資會議；（四）相對人應於本裁決書送達翌日起 30

日內依申請人推派之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議。申請人嗣於 109 年 6 月 2 日追加請求裁決事項「相對人如邀請其 108 年 10 月 15 日自辦選舉選出之勞方代表參與任何會議或聽取其意見時，應同時邀請申請人工會代表參與。」

三、核申請人請求確認相對人於 108 年 10 月 1 日至 108 年 10 月 15 日期間自行公告及辦理勞資會議勞方代表選舉、於收受申請人 108 年 10 月 3 日函文後未依申請人推派之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議等行為，均發生於 108 年 10 月間，至 108 年 12 月 19 日申請本件裁決時，未逾越 90 日期間之規定，依法應予以受理。

四、次按本會就不當勞動行為之裁決，依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定得令當事人為一定之行為或不行為，應認本會就如何作成適切裁決救濟命令之方式，有廣泛裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決參照）。核申請人追加請求部分，僅就同一事件增加救濟命令，將本即包含在原申請裁決事項之內容予以明確，且其基礎事實同一並無礙相對人之防禦或本件裁決程序之進行，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）就請求裁決事項第一項、第三項、第四項，相對人藉故否認申請人 108 年 8 月 30 日勞資會議勞方代表選舉之合法性，逕自於 108 年 10 月 1 日至 108 年 10 月 15 日期間公告及辦理勞資會議

勞方代表選舉，此應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 事實經過：

(1) 因相對人公司第七屆勞資會議勞方代表任期將於 108 年 10 月 31 日屆滿，相對人於 108 年 7 月 31 日發函桃園市政府勞動局、申請人、「長榮航空股份有限公司關係企業工會」，通知辦理勞資會議勞方代表選舉（申證 1）。申請人依自身「勞資會議勞方代表選舉辦法」（申證 24），原擬於 108 年 8 月 23 日召開會員代表大會臨時會議辦理勞方代表選舉，並於 108 年 8 月 12 日發函檢送選舉公告予桃園市政府勞動局備查（申證 2）。桃園市政府勞動局則於 108 年 8 月 19 日回函，請申請人工會將選舉公告中限制事業單位之勞工須加入工會並為會員屆滿一年，方能有被選舉之權部分，依內部民主程序議定修正選舉公告後再行辦理（申證 3）。申請人工會依桃園市政府勞動局回函意旨辦理，於 108 年 8 月 20 日修正選舉公告重新發佈，並於同日回函桃園市政府勞動局上情，以及函請相對人協助公告選舉公告、參選登記書予全體員工周知（申證 4）。

(2) 惟申請人 108 年 8 月 20 日修正選舉公告時，漏未修正其中第 3 點的「分會」、「會員」用詞，經相對人於 108 年 8 月 23 日函請桃園市政府勞動局糾正申請人工會（申證 5）。申請人工會獲悉後，經電話洽詢桃園市政府勞動

局承辦人員（桃園市政府勞動局 108 年 8 月 28 日才發相證 2 函文），隨即於 108 年 8 月 23 會員代表大會修正「勞資會議勞方代表選舉辦法」（申證 25），並再修正選舉公告，於同日分別發函給桃園市政府勞動局、相對人（申證 6）。

(3) 選舉公告確定後，申請人於 108 年 8 月 30 日於第一屆會員代表大會第三次臨時會，由會員代表以無記名方式，投票選舉出第八屆勞資會議勞方代表，此會議紀錄可證（申證 7）。

(4) 但相對人於 108 年 9 月 5 日定期溝通會議時，卻以同仁反應選舉「過程恐有瑕疵」、「還有很多不公開透明之疑慮」為由，質疑申請人所辦理選舉之效力，有會議紀錄可參（申證 8 第 5~6 頁）；更甚者，相對人事後更未經與申請人工會協商，即於 108 年 9 月 26 日發函桃園市政府勞動局表示要自辦選舉（相證 3），108 年 10 月 1 日公告於同年月 11 至 15 日自行辦理第八屆勞資會議勞方代表選舉（申證 9、相證 26 至 28-2），並於 108 年 10 月 16 日將勞資會議代表名冊報桃園市政府（相證 4），此相對人自辦勞資會議勞方代表選舉取代申請人法定權利，即本件爭議所在。

2. 申請人有辦理勞資會議勞方代表選舉之法定權利，此為申請人工會活動之一部分，相對人卻跳過申請人，逕自自辦選舉取代申請人之選舉結果，此構成支配介入：

- (1) 按「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；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。」勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項，定有明文。
- (2) 次按，辦理選舉勞資會議勞方代表，屬企業工會會員（代表）大會之職權，核其性質係屬工會活動，應無疑義。而企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障；雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務。選舉勞資會議勞方代表屬於工會活動，雇主即應對企業內工會活動加以容忍，雇主指摘勞方代表選舉未遵守透明、公平、公正、公開原則，表示無法接受工會所提出之勞方代表名單，拒不將勞資會議代表名單送主管機關備查並召開勞資會議，係對工會活動的干涉和妨害，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為，此勞動部 106 年勞裁字第 68 號裁決決定書意旨可參（附件 1 第 26-27 頁）。
- (3) 查申請人係於 105 年 7 月 20 日成立，名稱為「長榮航空股份有限公司企業工會」（見申請書附件），申請人符合勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項所規定「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」，申請人會員（代表）

大會具有辦理選舉勞資會議勞方代表之職權。

(4) 次查，相對人在申請人辦理勞方代表選舉前，即多方干擾申請人，質疑申請人工會的代表性，偏頗關係企業工會，包括：

- a. 108 年 7 月 31 日自始就通知申請人與不具辦理勞方代表選舉權限的關係企業工會協商辦理選舉（申證 1）。
- b. 收到申請人選舉公告後，發函通知關係企業工會，讓關係企業工會 108 年 8 月 23 日回函表示不服申請人依法辦理選舉（相證 1），相對人同日再以工會代表性之藉口，發函請桃園市政府勞動局促請申請人與關係企業工會協商選出代表（申證 5）。
- c. 相對人偏頗關係企業工會，已有違反雇主於複數工會間中立保持義務之嫌、並干涉工會活動。

(5) 再查，於申請人工會 108 年 8 月 30 日辦理選舉完成後，相對人再藉故挑剔程序瑕疵，違法引用勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項自辦選舉，此更是僭越勞資對等分際，直接侵奪申請人工會依法辦理勞方代表選舉的權限：

- a. 相對人雖辯稱申請人工會辦理勞資會議勞方代表選舉充斥違法瑕疵，其得自辦選舉，但相對人所稱申請人工會選舉瑕疵，均其主觀、片面認定，並非可採（見申請人 109 年 3 月 25 日補充理由書第 7~9 頁）。
- b. 實則，縱使對勞方代表選舉效力有疑，主管機關也是建議勞資雙方循司法途徑解決，本件則請勞資間儘速協商

化解（申證 12）。實際上，關係企業工會理事長郭○○等人也的確對申請人提起確認選舉無效訴訟（申證 26），相對人尚且聲請參加訴訟（申證 33），可見選舉效力爭議，必須透過司法程序釐清。

- c. 則，縱使申請人工會辦理勞方代表選舉過程有瑕疵之處，但選舉合法性有賴司法程序確認，鑒於勞方代表選舉已明文優先由企業工會循內部民主程序辦理，屬於工會活動之一，本件爭議於司法程序確認前，資方應與申請人工會協商化解之道，至多也是協調由申請人工會重新辦理選舉，但絕不可能任由資方可以直接跳過工會自辦選舉，侵害申請人受勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項保障之權利。
- d. 況且，無論 108 年 8 月 30 日選舉效力如何，申請人既然形式上已完成選舉，即不符勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項所謂「工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者」之情形，相對人並無自行辦理選舉之權，但相對人仍堅持自行辦理，且自承未事先協商（見相對人答辯二狀第 2 頁），毫無尊重申請人辦理選舉之法定權限，無非就是基於要妨礙申請人工會活動之意圖。

- (6) 綜上，本件相對人無視勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項規定，出於其主觀片面認定申請人工會辦理選舉違法，於未經協商下，即逕自重新辦理勞資會議勞方代表選舉，

以取代申請人工會原選舉結果，此干涉、妨害工會活動，參考貴會前述類似案例（附件 1），應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，如請求裁決事項第一項。

3. 救濟命令部分，為避免相對人以自辦選舉所選出之勞方代表，召開勞資會議，或以其他方式，架空、取代申請人選舉勞方代表之權利，請准如請求裁決事項第三項、第四項之救濟命令：

(1) 姑不論申請人工會 108 年 8 月 30 日選舉是否有效，因相對人已公告其自辦選舉結果（相證 28），且已函報桃園市政府（相證 20），雖尚未收到桃園市政府回覆，但一旦相對人按照其 108 年 10 月 15 日自辦選舉所選出的勞方代表召開第八屆勞資會議，則申請人工會依法舉辦選舉的權利將完全受侵害殆盡，且難以回復，爰請求命相對人不得依 108 年 10 月 15 日自行辦理選舉所選出的勞資會議勞方代表名單召開勞資會議，如請求裁決事項第三項。

(2) 相對人雖稱爭議期間未召開勞資會議，但查，相對人已逕自多次召集自行辦理選舉選出的勞方代表開會協商諸多勞資事項，包括「優待機票恢復議題」（申證 28），甚至召開所謂「勞代會議」（申證 29）、「客艙組員班表諮詢委員會」（申證 30），此形式上雖未召開勞資會議，但實質上已達架空申請人透過勞資會議勞方代

表選舉參與勞資會議的效果，為保障申請人參與勞資議題的機會，避免相對人以自行選出之勞方代表取代申請人選出之勞方代表，爰請求命相對人如邀請其 108 年 10 月 15 日自辦選舉選出之勞方代表參與任何會議或聽取其意見時，應同時邀請申請人工會代表參與，如請求裁決事項第四項。

(二) 就請求裁決事項第二項、第五項，申請人依法有權推派勞工退休準備金監督委員會勞工代表，但相對人卻一再要求申請人工會與關係企業工會協商分配，經申請人 108 年 10 月 3 日函請召開會議後，相對人仍遲遲不願依申請人工會所提名單召開會議，此構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 事實經過：

(1) 相對人 108 年 7 月 2 日發函申請人關係企業工會，通知本屆勞工退休準備金監督委員會任期將於 108 年 7 月 15 日屆滿，請二工會共同協調推派代表共 6 人（申證 13、相證 6）。

(2) 因法律上應僅申請人有權推選，申請人 108 年 7 月 8 日即回函提醒相對人公司違法之處，並暫先推派王○○等三人為勞工代表，同日亦函請桃園市政府勞動局糾正輔導相對人（申證 14-1、14-2）。但相對人 108 年 7 月 12 日回函仍堅持應由二工會協商選派，並請桃園市政府勞動局介入協調，前屆勞工退休準備金監督委員會則延任 3 個月（申證 15、相證 8）

- (3) 桃園市政府勞動局於 108 年 7 月 19 日邀請二工會開會協商，但未有共識（申證 16、相證 9）。雖協商不成，但申請人基於善意，於 108 年 8 月 12 日函送勞工代表名單時，另納入關係企業工會推選的郭○○、朱○○為其中 2 席勞工代表（申證 17）。
- (4) 但相對人 108 年 8 月 27 日來函又稱關係企業工會表示不同意申請人推選其名單，仍堅持其自始提交的六人名單（申證 18、相證 10），申請人見善意未獲接受，不得已下，於 108 年 8 月 29 日發函再補推選黃○○、曲○○為勞工代表（申證 19），至此，申請人依法推選的名單應已確定。
- (5) 即使申請人名單確定，相對人仍遲無接受，申請人特再於 108 年 10 月 3 日發函提醒相對人應於 108 年 10 月 15 日前按照申請人工會所提交名單召開會議（申證 20），但相對人 108 年 10 月 5 日卻仍回函稱已函請桃園市政府勞動局釋疑（申證 21）、108 年 11 月 7 日溝通會議仍推諉（申證 23），此相對人藉口關係企業工會之存在，遲不依申請人推選名單召開勞工退休準備金監督委員會之行為，即本件爭議所在。

2. 申請人為相對人公司內唯一有權推選事業單位勞工退休準備金監督委員會勞工代表之工會，相對人以關係企業工會為由，拒絕承認申請人推選名單開會，不當影響、妨礙、限制工會活動：

(1) 按事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 4 條規定：「監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。」復依行政院勞工委員會 100 年 11 月 23 日勞動 4 字第 1000133053 號函釋：「可推選「事業單位」勞工退休準備金監督委員會勞工代表之工會，僅限於結合同一廠場及同一事業單位內之勞工所組織之企業工會，不包括結合依公司法所定具有控制與從屬關係之企業內之勞工所組織之企業工會。」（附件 2）此一推選勞工代表的權限，同勞資會議勞方代表選舉，亦應屬企業工會的工會活動範圍之一。

(2) 查，申請人「長榮航空股份有限公司企業工會」為工會法第 6 條第 1 項所謂結合「同一事業單位」內之勞工所組織之工會；相對人公司內並存之「長榮航空股份有限公司關係企業工會」應為工會法第 6 條第 1 項所謂結合「依公司法所定具有控制與從屬關係之企業」內之勞工所組織之工會。故，相對人公司內，依法應僅申請人工會有權推選勞工退休準備金監督委員會勞工代表。

(3) 相對人辯稱與長榮航空股份有限公司關係企業工會有辨識上困難，純屬無稽，此僅其打壓申請人工會之藉口而已：

a. 主管機關法規釋示根本沒有不明，除附件 2，另可見申證 14-1 桃園市政府勞動局 107 年 9 月 13 日回函、申證

22 桃園市政府勞動局 108 年 10 月 15 日回函、相證 15
桃園市政府勞動局 108 年 11 月 15 日回函。

- b. 長榮航空股份有限公司關係企業工會其名稱所冠「關係企業工會」已明白顯示其種類為工會法第 6 條第 1 項第 1 款所謂「結合依公司法所定具有控制與從屬關係之企業」勞工組織之企業工會，實無任何辨識上之困難。
- c. 依申證 16 會議記錄第 2 頁發言，也明白顯示其工會組織範圍不僅相對人公司本身，且證人郭○○自陳關係企業工會「組織範圍包括長榮空運倉儲、長榮空廚、長榮航太、長榮航空、長榮航勤。」（109 年 5 月 7 日第三次調查會議第 7 頁），可見關係企業工會確實為組織範圍跨相對人公司的工會型態，相對人豈有混淆其為「結合同一事業單位內之勞工所組織之企業工會」之理。
- d. 觀相對人所提出關係企業工會函文，其爭執推選權利時，無非係片面陳述申請人欠缺代表性、關係企業工會會員更多等主觀意見，但從未具體引用法規主張自己係條文上所稱「工會」，此可見相證 1、相證 10、相證 11、相證 23、相證 25。證人郭○○就委員詢問關係企業工會有無其他法律依據時，避而不答法律依據何在，僅單方陳述對申請人工會之誤解、批評（109 年 5 月 7 日第三次調查會議第 3 頁），經申請人代理人詢問關係企業工會是否未曾對外主張自己是法規上有權推派之工會，因為自己知道無法定推派權利時，亦再次支吾其詞、顧

左右而言他(109年5月7日第三次調查會議第6頁)，如果連當事人關係企業工會，都自知自己不符合法規上推選的權利主體，也從未向公司主張過自己才是「合法」推選主體的「企業工會」，相對人如何還可以說是法規釋示不明、自己混淆誤認不知何者才是「合法有權」的企業工會呢？

- e. 由上可知，相對人雖於本件裁決中，引用其附件1、2實務見解（此為有關廠場工會之實務見解，與本件案例事實本不相同），辯稱其有辨識上困難，不知申請人與關係企業工會何者有權推選云云，然以相對人法務及人資部門規模龐大、資源充足，可輕易諮詢專業意見，加上連當事人關係企業工會都沒主張自己是法定推選主體的工會，相對人豈可能分不清楚法規解釋及主管機關函示意旨，其辯詞僅卸責之詞而已。

(4) 綜上，申請人確實為相對人公司內唯一有權推選勞工退休準備金監督委員會勞工代表之工會，相對人自應依法以申請人推選名單為準，否則即應構成支配介入。

3. 相對人雖以申請人與關係企業工會曾達成協議（相證 32）等所謂勞資關係脈絡，稱僅遵守中立義務，無不當勞動行為意思云云，但此根本錯誤解讀勞資關係脈絡，並無解本件相對人於收受申請人108年10月3日函文後，仍拒絕申請人推選之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單，已構成不當勞動行為：

- (1) 職業安全衛生委員會勞工代表，亦係相對人於 107 年 3 月 2 日同時發函給申請人跟關係企業工會，要求兩工會協調（申證 31），才有相證 32 會議召開。
- (2) 相對人對相證 32 案由二，解讀為兩工會已經達成以後所有法定組織都共推代表、對等分配席次的共識，但兩工會充其量僅就職業安全衛生委員會勞工代表席次達成共識，其餘法定組織，共識僅為留待後續逐次協議，是否共推或席次如何分配，本仍須待逐次協議之結果而定：
- a. 相對人原不知相證 32 存在，本件裁決中才稱兩工會有協議，應係與關係企業工會聯繫得知後，才提出該等臨訟卸責之詞，可見其拒絕申請人推選勞工代表名單，自始仍係基於透過關係企業工會之名，行侵奪申請人工會人事權之實。
 - b. 申請人與關係企業工會就職業安全衛生委員會勞工代表，達成各 4 席之共識，可見相證 32 案由三，但關於席次分配之案由三，並不及於其他法定組織勞方代表。
 - c. 相證 32 案由二，依其文義可知，本是兩工會共同訴求相對人就法定組織的章程規定，應與工會協商，可見相證 32 載：「案由二：…勞資會議等事業單位內部組織章程規定，長榮航空(股)公司應與工會協商，提請討論案。」故其決議的邏輯是，勞方內部，不論申請人或關係企業工會，應該一致對外抵禦相對人單方修改章程工會造成

不利之結果（此脈絡可見案由一），故兩會當時除就職業安全衛生委員會達成席次共識如案由三，但對其他法定組織，畢竟「依法」由工會推派，至少不該由相對人決定，應由工會自主決定，此即案由二決議第2點之意，故當時兩會確實係保留日後可以持續討論協商其他法定組織之意。

- d. 證人郭○○亦證稱未對其他委員會達成一定比例分配席次之協議，共識為繼續協商（109年5月7日第三次調查會議第6~8頁）。
- e. 既然相證32本無就職業安全衛生委員會以外的法定組織，達成如何分配席次之協議，而是保留日後協商空間，則是否共推或席次如何分配，本即視日後兩會協商結果而定，相對人超越相證32文義及當時協商脈絡，稱兩會已經有共識勞方代表一律共推、席次對等分配，此不但與文義不符，亦與證人郭○○證詞不符，顯然錯誤解讀。

(3) 時間點上，申請人是以兩會已經協商破局為前提，請相對人依法按照申請人推選名單召開委員會，相對人仍拒絕之，此已不是相對人所辯遵守中立義務，而是根本不遵守法規、偏頗關係企業工會，無視申請人依法受保障的推選權：

- a. 申請人與關係企業工會，就職業安全衛生委員會以外的法定組織，雖保留有日後逐次協議之可能，但就勞工退

休準備金監督委員會勞工代表，申請人並非未與關係企業工會協商，而是經桃園市政府勞動局介入召開協調會後，雙方於108年7月19日仍無共識（申證16），申請人釋出善意願以申請人名義推選關係企業工會之人選（申證17），關係企業工會仍不領情（申證18、相證10），申請人才不得已於108年8月29日通知相對人全數席次均自行推選（申證19）。

- b. 則，申請人請求裁決事項第二項，即是以兩會協商破局，申請人108年8月29日已經發函確定名單後（申證19），並於108年10月3日發函嚴正敬告相對人必須依法召開新任委員會（申證20），但相對人仍不願依法辦理，已侵害申請人工會活動為由所提出，自無相對人所辯仍須由兩會協商、其保持中立僅能尊重之問題。

- (4) 綜上，相對人雖刻意假借遵守中立義務、不諳法令意旨、無從辨識兩會何者有權推派等理由，至今不願承認申請人推選之名單，但此均卸責之詞，其於收受申請人108年10月3日函文後，遲不願依申請人推派之勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議，應構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

4. 救濟命令部分，因申請人工會才是相對人公司內有權推選勞工退休準備金監督委員會勞工代表的唯一合法工會，為儘早令申請人工會所推選的勞工代表得上任，落實法令賦予申請人工會的推選權利，爰請求命相對人應於本裁決書送達翌日

起 30 日內依申請人推派之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議，如請求裁決事項第五項。

(三) 請求裁決事項如下：

1. 請求確認相對人於 108 年 10 月 1 日至 108 年 10 月 15 日期間自行公告及辦理勞資會議勞方代表選舉之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 請求確認相對人收受申請人 108 年 10 月 3 日函文後，未依申請人推派之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 相對人不得依 108 年 10 月 15 日自行辦理選舉所選出的勞資會議勞方代表名單召開勞資會議。
4. 相對人如邀請其 108 年 10 月 15 日自辦選舉選出之勞方代表參與任何會議或聽取其意見時，應同時邀請申請人工會代表參與。
5. 相對人應於本裁決書送達翌日起 30 日內依申請人推派之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議。

(四) 其餘參見申請人 108 年 12 月 19 日不當勞動行為裁決案件申請書、109 年 3 月 25 日不當勞動行為裁決案件補充理由書、109 年 4 月 9 日不當勞動行為裁決案件補充理由二書、109 年 4 月 27 日不當勞動行為裁決案件陳報書、109 年 6 月 2 日不當勞動

行為裁決案件補充理由三書，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人工會於民國 108 年 8 月 30 日所召開勞方代表選舉之選務過程充斥公告選舉資格、公告時間不符法令及應選員額與事先公告內容不符等諸多違法瑕疵，應認其並未在相對人通知辦理選舉之日起三十日內完成選舉，則相對人於接獲主管機關明確指摘違法函文、員工抗議之陳情書後，依照勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項之規定，自行辦理及完成勞方代表之選舉，應屬適法妥當，主觀上更無不當影響、妨礙申請人工會活動之意圖：

1. 按「第一項勞方代表選舉，事業單位或其事業場所應於勞方代表任期屆滿前九十日通知工會辦理選舉，工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者，事業單位應自行辦理及完成勞方代表之選舉。」勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項定有明文。
2. 按「依第 5 條辦理選舉者，應於選舉前 10 日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項」，為勞資會議實施辦法第 9 條所明文規定。立法者既將「方式」實質要件與日期、時間、地點等形式要件同列為選舉公告之必要記載事項，顯亦肯認公告之選舉方式，將影響整體勞方代表選舉之適法性，不容申請人以非重要瑕疵、誤寫誤繕等語搪塞，合先敘明。
3. 謹整理本件爭議時序經過如下：

(1) 相對人第七屆勞資會議勞方代表任期將於民國 108 年 10

月 31 日屆滿，本於雇主面對複數工會之中立義務，相對人爰於 108 年 7 月 31 日發函桃園市政府勞動局、申請人工會及相對人關係企業工會（下逕稱關係企業工會），表示依法規於勞工代表任期屆滿 90 日前，通知企業內各工會共同選舉出勞資會議勞方代表，並應依前一屆決議做勞工代表分配（參申證 1）。

(2) 嗣申請人工會於 108 年 8 月 12 日發函並檢送選舉公告予桃園市政府勞動局備查時（定 8 月 23 日辦理選舉），經桃園市政府勞動局回函指正申請人工會所提選舉辦法限定企業工會會員始有選舉及被選舉資格乙節，與現行法令規定不符，要求申請人工會應經民主程序修訂違法部分後，再行公告辦理（參申證 2、申證 3）。

(3) 又申請人工會於 108 年 8 月 20 日頒布修正後之選舉公告後（定 8 月 30 日辦理選舉），於 8 月 23 日函請相對人協助公告予全體員工周知，然其所公告之內容卻有諸多違法瑕疵，如下所示：

- a. 代表人數不符法令要求（依照勞資會議實施辦法第 3 條之規定，勞資雙方代表應為同數組成，故人數應為 8 人，參申證 1）；
- b. 申請人工會限制入會（僅招收特定職類入會）及歧視收費方式（繳交桃園市空服員職業工會會費、桃園市機師職業工會會費即可免費加入企業工會）使其會員資格及

代表性遭其他企業工會及企業內同仁多所質疑，關係企業工會為此向相對人發函指摘（參相證 1）；

- c. 限制企業工會會員始有參選資格，違反勞資會議實施辦法第 7 條之規定。

(4) 承上，因申請人工會於選務過程中有諸多瑕疵，相對人為避免選任之勞方代表發生適法性疑義，爰於 8 月 23 日函請桃園市政府勞動局應予糾正，桃園市政府勞動局即於 8 月 28 日以桃勞資字第 1080076874 號函要求申請人工會修正（參相證 2），惟申請人工會竟置之不理，堅持於 8 月 30 日辦理勞方代表選舉，此舉顯然刻意忽略勞資會議實施辦法第 9 條「應於選舉前十日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項」之規定，而有妨礙勞工參與之情事，足以影響勞工代表選舉及被選舉權益。

(5) 再且，因申請人工會辦理前揭選舉過程中除違反勞資會議實施辦法公告期日之規定，未選出符合法令規定人數之勞方代表，嗣後應公開各候選人得票狀況、候補代表名單等情皆未見申請人工會提出相關選務公告，應認申請人工會於相對人通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉，故相對人依照勞資會議實施辦法第 5 條之規定，於 9 月 26 日通知桃園市政府勞動局公司將自行辦理及完成勞方代表之選舉（參相證 3），並於 10 月 1 日

公告投票日期等項，於 10 月 15 日辦理完畢勞方代表選舉，均係遵照法令規定辦理，並無任何不當勞動行為之故意或意圖，亦不會有妨礙工會活動之危險性存在。

(6) 詳言之，因申請人工會限制入會及歧視收費方式使關係企業工會及企業內同仁多所質疑，導致相對人接獲高達 2,216 名員工連署陳情，敘明申請人工會之選舉漠視絕大多數員工權益，相對人為確保勞資會議設立之意旨及保障全體員工之權益，故依照勞資會議實施辦法之相關規範辦理公開、公平及公正之勞方代表選舉，相對人更於選舉過程中通知申請人工會應推舉候選人參與（參相證 4），更足見相對人主觀上並不具備任何不當勞動行為之意思，客觀上亦未有任何行為足致弱化工會或反工會之結果，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為。

4. 申請人工會 108 年 8 月 30 日選舉勞資會議勞方代表，因選務過程充斥各項瑕疵，顯然未於相對人通知辦理選舉之日起三十日內完成選舉：

(1) 申請人工會自始即蓄意於第一次選舉公告將「加入工會為會員屆滿一年以上」之不適法資格限制列為勞方代表選舉適格條件，旋遭主管機關即桃園市政府勞動局明文糾正（申證 3），又於其後之第二次選舉公告再次以全未出現於兩造邇來溝通過程之「分會」分類，不當限制選舉資格，明顯抵觸勞資會議實施辦法第 7 條規定，亦經

- 該局糾正在案（詳相證 2，該局既已就申請人選舉公告抵觸法規之點明文指摘，此瑕疵顯非其主張之僅係「漏未修正錯別字」、「誤寫誤繕」程度）方致本件爭議產生，申請人工會當初擬具公告如斯之主觀動機，已屬可議。
- (2) 申請人辯稱申證 6 僅為更正誤寫誤繕云云，與證據矛盾不符，實則申證 6 係公告選舉時間及公告變更選舉方式，應踐行選舉前十日公告程序
- a. 有關申請人工會未於選舉前十日公告此一瑕疵，申請人辯稱僅為誤寫誤繕之修正：「查，申請人 108 年 8 月 12 日第一次選舉公告（申證 2）關於限制工會會員才有被選舉權部分，經 108 年 8 月 20 日修正（申證 4），但漏未修正部分錯漏字（第 3 條的分會、會員字眼），108 年 8 月 23 日更正（申證 6），此僅屬 8 月 20 日公告誤寫誤繕之修正…」（申請人補充理由書，第 8 頁，第 17 行以下）。
- b. 惟查，申證 25 顯示：8 月 23 日修正之選舉辦法，除修正分會、會員字眼以外，第 6 條亦增訂「選舉日期、時間、地點及方式應於選舉前十日公告」相關文字，申請人稱申證 6 僅誤寫誤繕之修正云云，避重就輕，顯不實在。依據該規定，申請人自應於公告選舉時間（申證 6 新增投票時間 09：00~16：00）、公告變更選舉方式（申證 6 取消分會保障名額、改為員工保障名額）之後，踐行十日公告程序，始得選舉投票，方

符合申證 25 第 6 條暨勞資會議實施辦法第 9 條之規定。申請人辯稱未於選舉前十日公告僅為誤寫誤繕之修正云云，與申證 25 矛盾不符，洵屬無理。

(3) 申請人選出之勞方代表，違反選舉辦法及選舉公告所定之保障名額

a. 按「各職種勞方代表保障名額如下：地勤員工保障 3 人；機師員工保障 1 人；空服員員工保障 3 人」申證 25 選舉辦法第 3 條第 2 項定有明文。次按：「本次選舉應選出…地勤員工保障 3 人；機師員工保障 1 人；空服員員工保障 3 人」申證 6 選舉公告亦有明文規定。

b. 惟查，申證 7 決議選出之會員代表職種，地勤員工僅有 2 名，未達保障名額人數，違反前揭選舉辦法及選舉公告之規定：

廖○○：職種為空服員

黃○○：職種為空服員

詹○○：職種為空服員

蔡○○：職種為地勤

蘇○○：職種為地勤

李○○：職種為機師

廖○○：職種為機師

c. 須說明者，此一瑕疵分別遭勞動部、桃園市政府勞動局糾正（申證 12 第三點「相關事項應與選舉公告內

容相符」等語參照)，惟申請人迄今未予改正。

(4) 又申請人工會最後選出之勞方代表名單(申證 7)，除顯然已經牴觸其自行擬具之選舉公告內容(候補勞方代表僅有 4 人，且地勤 2 位、機師 2 位亦與選舉公告內載「地勤 3 位、機師 1 位」之保障名額不符，詳相證 3)，總人數 7 位之代表，亦導致相對人根本無法依照勞資會議實施辦法第 3 條第 1 項「勞資會議由勞資雙方同數代表組成」規定召開勞資會議；而相對人於 108 年 7 月 31 日即已去函申請人工會請其遵期辦妥勞方代表選舉(申證 1)，申請人工會顯有充足時間得以諮詢主管機關謀求釐清、確保選舉結果與自身公告內容相符，即得輕易避免上述諸多違法瑕疵，足證申請人工會此舉顯非單純不黯法令，而係另有其他目的而蓄意製造之。

(5) 末按桃園市政府勞動局於 8 月 29 日回函僅表示「自 96 年 12 月 12 日勞資會議實施辦法修法後，業將勞資會議『選舉公告』報主管機關備查程序刪除，嗣後請自行留存」(申證 6) 等語，其後之 108 年 10 月 24 日回函，亦僅敘明「選舉過程、選舉地點及相關事項應與選舉公告內容相符」、「建請 貴工會與長榮公司僅速啟動協商機制」等語(申證 12)，並未就申請人工會歷次選舉公告之適法性有所闡明，亦未就相對人於 108 年 10 月 16 日函報之勞資會議代表名冊指摘任何違法之處，對照該局前述指摘申請人工會選舉公告瑕疵之明文內容，當無從

援引該函作為申請人工會之選舉公告已符現行法令之證明，併此敘明。

5. 又相對人於 108 年 8 月 20 日即已收受關係企業工會指摘申請人工會選務過程瑕疵來函（相證 1）；復於 108 年 10 月 1 日，收受所屬員工 2216 人連署之陳情書（相證 21），表達「8 月 30 日舉行之勞資會議勞方代表選舉，選舉資訊的不全面公開、未公布選舉辦法、選舉資格的再三異動，選舉過程的不透明，以及選舉結果的不合理、不公正提出質疑」、「以未公開方式私下辦理選務」、「我們提出以下訴求：依法重新舉行實質公平、公正、公開之勞方代表選舉」等主張，相對人因而認定其顯然未於通知辦理選舉之日起 30 日內完成選舉，僅能依勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項自行辦理及完成勞方代表之選舉，於法並無任何違誤之處，主觀上更無不當影響、妨礙申請人工會活動之意圖。
6. 附帶言之，申請人工會之選務過程既充斥公告選舉資格、公告時間牴觸法令等諸多瑕疵，相對人又已接獲員工連署要求辦理選舉之主張，顯已使相對人陷入兩難：違背選舉過程於形式上即有諸多瑕疵之申請人工會要求，或干犯員工 2216 人之眾怒逕予採之，相對人自行辦理選舉實亦為不得已之舉，如認相對人於此情形下，仍無法依照勞資會議實施辦法明文規定辦理，毋寧是強迫相對人違背員工 2216 人之意志而為，於情於理均非妥適。
7. 申請人未依法於選舉前十日公告，選舉結果亦違反申請人工

會自己所定之保障名額。系爭選舉於程序、結果均有一望即知之明顯重大瑕疵，相對人依照勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項之規定，自行辦理及完成勞方代表之選舉，確屬適法有據。

8. 就申請人工會聲稱相對人自行辦理勞資會議選舉並無任何法理依據等云云，其已自行向桃園市政府勞動局發函抗議（參相證 5），姑不論其於函文中已自認辦理勞資會議選舉之公告期程確有違法之處，桃園市政府勞動局對於前開函文內容並無任何回應，亦足證其同認為相對人所辦理選舉確實符合法令規定。

9. 就「申請人選出勞資會議之勞方代表後，相對人為何不以該份代表名單報桃園市政府勞動局備查」乙節，係因：

(1) 申請人選舉結果顯悖於勞資會議實施辦法規定，先前又已遭桃園市政府勞動局去函糾正選舉公告之內容（相證 2）；復與相對人依循先前勞資脈絡發出之通知函（申證 1）、申請人自行頒布之選舉辦法（申證 25）及選舉公告（申證 6）不符；

(2) 申請人所提說明選舉結果之第三次臨時會議紀錄（申證 7），竟出現 108 年 8 月 30 日選舉當日已非相對人公司員工之郭○○、李○○（已於同年 6 月 30 日離職）、陳○○（7 月 5 日離職）、梁○○（7 月 9 日離職）之姓名，形式真正性已非無疑，委託出席人員是否確實受有委任而具適法代表權，亦屬可議；

(3) 相對人又已接獲 2,216 名員工連署抗議申請人黑箱選舉（相證 21），乃自辦選舉並將經過全體勞工選出的勞資會議勞方代表名單報桃園市政府勞動局備查。茲檢陳相對人公司自辦選舉之公告（相證 26 及該公告附件相證 26-1、相證 26-2、相證 26-3、相證 26-4）、各選區候選人名單暨政見公告（相證 27 及該公告附件相證 27-1、相證 27-2）、投票結果公告（相證 28 及該公告附件相證 28-1）；另相對人公司之自辦選舉，從未將申請人會員排除，其等作為相對人公司之員工，實質上仍享有完整之選舉及被選舉權，併此敘明。

10. 就相對人公司為何質疑申請人工會當選代表「未兼顧事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡予以分配」乙節，經查：

(1) 相對人公司依法發函通知申請人工會選派第 8 屆勞資會議勞方代表時，即已明示應選席次如下（申證 1 參照）：

職類/地區	席次
一、飛航組員	1 席
二、客艙組員	2 席
三、南崁地區地勤職員	2 席
四、台北地區地勤職員	1 席
五、桃園機場地區地勤職員	1 席

六、其他地區地勤職員(新竹、台中、高雄…等)	1 席
合計	8 席

(2) 惟查，依前揭應選席次所涉之勞工人數（相證 26-3 參照），申請人工會之選派代表，竟於半數選區無任何代表、甚至棄將近 7 成之地勤職員於不顧（申證 7 參照）：

職類/地區	席次
一、飛航組員（1,368 人）	2 席
二、客艙組員（3,700 人）	3 席
三、南崁地區地勤職員（1,862 人）	無任何代表
四、台北地區地勤職員（440 人）	無任何代表
五、桃園機場地區地勤職員（1,523 人）	2 席
六、其他地區地勤職員(新竹、台中、高雄…等) (201 人)	無任何代表
合計	7 席

(3) 尤有甚者，申請人工會當選代表不但無法充分涵蓋各選區所屬部門，甚至申請人工會自承因參選之報名人數不到保障之名額，即地勤人員少 1 名報名，故選舉結果違反申請人工會自己的選舉公告。此種應選 8 席、卻只選

出 7 席的荒謬結果，益證申請人工會當選代表未兼顧事業場所、部門或勞工工作性質之人數多寡予以分配一情，應堪認定。

11. 綜上，申請人工會雖於 108 年 8 月 30 日召開勞資會議勞方代表選舉，然因選務過程充斥各項瑕疵，除選舉公告一再變更外，應選出員額亦與法令不符，選舉公告時間更不符合勞資會議實施辦法第 9 條之規定，顯然未於相對人通知辦理選舉之日起三十日內完成選舉，則相對人依照勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項之規定自行辦理及完成勞方代表之選舉，於法並無任何違誤之處。

(二) 申請人工會無視其推舉代表存在無舊制工作年資等瑕疵，強要相對人接受，復無故拒絕繼續協商，則相對人於法律爭議尚無的論之際積極促請主管機關居中協調，自無違反雇主中立義務或不當限縮申請人工會權限而構成不當勞動行為之情：

1. 按「監督委員會由勞工與雇主分別選派代表共同組成。」、「事業單位設有分支機構者，得分別或合併組織監督委員會。」、「監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。」，事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則（下稱退監會組織準則）第 3 條第 1 項前段暨第 3 項、第 4 條分別定有明文；次按「七、依事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 4 條規定：『(略)』有關事業單位存在多個工會，其勞工退休準備金監督委員會勞工代表人數如何分配疑義，依本會 100 年 12 月

29 日勞動 4 字第 1000133286 號函（原函影本隨附），如分支機構已成立工會者，則該分支機構勞工代表人數之計算基礎仍應以分支機構具有勞動基準法退休金制度工作年資之勞工人數為準，並由工會推選。本案仍請本工會自主原則，由工會自主決定如何推選勞工代表。如各工會無法自主決定如何推選勞工代表，可以各工會在該分支機構具有勞動基準法退休金制度工作年資之會員人數比例分配產生。」，改制前行政院勞工委員會 101 年 6 月 1 日勞資 1 字第 1010126087 號函（附件 1）著有明文。

2. 謹整理本件爭議時序經過如下：

(1) 申請人工會及關係企業工會，均係按工會法規定、經主管機關許可成立在案之企業工會，其中關係企業工會並曾向相對人主張其會員均任職相對人、廣泛遍及各部門等情，申請人工會則向來均拒絕提供會員名冊或說明組成情形，故相對人自原因事實發生伊始，在雙方均係招收相對人員工成為會員，形式上均具結合同一事業單位內勞工而組成之企業工會外觀等事實前提下，本即無從判斷何者確為改制前行政院勞工委員會 100 年 11 月 23 日勞動 4 字第 1000133053 號函所示之「結合同一廠場及同一事業單位內之勞工所組織之企業工會」，合先敘明。

(2) 又按相對人勞工退休準備金監督委員會（下稱退監會）章程第 5 條明載：「本監督委員會勞工代表分別由工會

法第 6 條第 1 項第 1 款之各企業工會協調推派之...」；而申請人工會邇來屢以不當資格限制或歧視收費方式排擠非特定職類之相對人員工加入已如前述，則相對人於存在申請人工會及關係企業工會等多個工會、無從得知何者始具推派適格情形下，為求退監會委員勞工代表身分之公正性，於 108 年 7 月 2 日同步發函目前已合法成立在案之申請人工會及關係企業工會，促請渠等秉於工會自主原則，自主協調如何推選（參相證 6），並敘明依法需具勞動基準法退休金制度工作年資（下稱舊制工作年資）之勞工始具選舉權及被選舉權。

(3) 詎申請人工會收受後，未經任何協商即於 108 年 7 月 8 日發函指摘相對人退監會組織章程違法云云，主張應完全排除關係企業工會推舉代表之權利，並逕自推派王○○、曲○○、黃○○為代表（申證 14）；相對人又於 108 年 7 月 10 日收受關係企業工會檢附之推選名單（參相證 7），因其推派人選亦均為相對人員工，在形式上尚無從釐清前述「結合同一事業單位勞工組成」等要件之際，為遵守仍有效之退監會現行章程規定、避免違反雇主中立義務嗣後反遭關係企業工會質疑獨厚申請人工會，遂主動函請桃市勞動局釋疑、協調之（參相證 8）。

(4) 惟申請人工會仍置若罔聞，並進一步增派傅○○、李○○及張○○為代表，提出全部六席之退監會代表名單強要相對人接受。案經桃園市政府勞動局介入協調（參相

證 9)，申請人工會當日雖表示願參考關係企業工會提供名單（申證 17）並於會後來函表示願改派郭○○、朱○○為代表，惟自相對人收受之關係企業工會來函（參相證 10）以觀，雙方顯已因申請人工會堅持職類代表比例、復未經徵詢或正式討論即率自臆斷渠等無意接受推派而無法達成共識（參相證 11）；又因其推舉代表內含根本無舊制工作年資之傅○○君，經相對人提醒（參相證 12）後始行改派而提出第二份勞方代表名單，相對人為釐清法律爭議並嚴守雇主中立義務，僅能於 108 年 8 月 27 日再次去函桃園市政府勞動局（申證 18），闡述目前爭議，請其依職權再行協調或裁示如何辦理。

3. 準此：

- (1) 揆諸首揭實務見解，於事業單位存在合法複數工會、均主張有權推派退監會勞方代表情形下，本即確實存在「以各工會具舊制工作年資會員人數比例分配」及「經主管機關協調後由各工會依工會自主原則協商」等方式產生代表之先例。相對人因一時無法確認申請人工會主張是否確有法律依據，又已接獲關係企業工會數次來函指摘申請人工會推派人選之代表性，且申請人工會推舉名單內亦有部分不具合法資格，遂主動函請勞政主管機關予以協調、謀求釐清，顯無任何蓄意拖延、刁難情事，更遑論干涉、妨害申請人工會活動之不當勞動行為意圖。

(2) 再參桃園市政府勞動局接獲申請人工會、相對人函文後，

第一時間反應係召集各關係人自主討論協調、同意相對人將本屆監督委員任期延長三個月至 108 年 10 月 15 日（相證 13）、至 108 年 11 月 11 日仍函請勞動部釐清爭議（相證 14）、自始至終從未明示申請人工會之於相對人確為退監會組織準則第 4 條指涉之「工會」等節，益徵作為本件主管機關之桃園市政府勞動局自身亦無法釐清本狀附件 1 暨申請人工會檢具之改制前行政院勞委會 100 年 11 月 23 日勞動 4 字第 1000133053 號函，於事業單位存在複數工會、均主張有權推派退監會勞方代表情形下，適用上究以何者優先，亦從未明示相對人處理方式有何違法之處，相對人種種處置當無干涉、妨害申請人工會活動情狀可言，申請人工會主觀臆測相對人刻意偏頗關係企業工會、藉詞架空法律權利云云，顯與事實不符。

4. 抑有進者，申請人工會既已明示願意繼續協商甚至主動要求相對人將會議延期，竟逕自提出本件裁決申請，除明顯有違誠信外，亦足證相對人主觀上並無任何不當勞動行為對待意思：

(1) 相對人迄 108 年 11 月 19 日始收受桃園市政府勞動局轉呈之勞動部書函暨詳細說明（參相證 15），惟就相對人函詢之複數工會、職類比例等爭議如何解決，仍無任何具體論述。相對人遂再次函知申請人工會及關係企業工

會（參相證 16），謀求透過協調方式以兼顧各職類具舊制年資員工權益。

- (2) 申請人工會旋於 108 年 12 月 6 日以函文表示「…本會抱持開放態度進行討論，惟 貴公司建議日期 108 年 12 月 11 日過於緊迫，將大幅影響本會幹部之班表並導致薪資減損等，建請 貴公司將會議日期調整至 108 年 12 月 30 日或 12 月 31 日，調整後之日期，本會擬指派…」（參相證 17）等語，就召開協調會議乙事欣然應允，甚至主動要求相對人將協商會議延遲進行，相對人遂依申請人工會函覆內容將會議日期延至 109 年 1 月中旬（參相證 18），詎申請人工會竟於會議尚未召開之際，即申請本件不當勞動行為裁決，拒絕透過協商解決爭議之情甚為明顯，更足證相對人本無任何不當勞動行為對待意思。

5. 準此，在我國現行工會法本即承認不同層級複數企業工會並存之前提下，退監會組織準則第 4 條所述「工會」究指為何？在已有函釋敘明「事業單位存在多個工會，其勞工退休準備金監督委員會勞工代表人數如何分配…請本工會自主原則，由工會自主決定如何推選勞工代表…」情形下，如其中一工會逕行提出名單，遭另一工會質疑其適法性，應如何謀求解決？顯均亟待釐清，相對人如於此類法律爭議釐清前逕按申請人工會要求辦理、排除關係企業工會推派權利，反可能遭關係企業工會主張未於勞資間協商互動機制上善盡保持中

立之義務、屬對申請人工會片面優惠對待而造成壓抑結果，構成不當勞動行為。此經 103 年勞裁字第 23 號裁決決定書論述甚詳。

6. 從而，相對人參酌實務先例，誠邀申請人及關係企業工會協商謀求創造三贏局面，並持續主動發函桃園市政府勞動局積極確認釐清法律爭議，自無任何違反雇主中立義務或不當干涉、妨害申請人工會活動之情；申請人工會率爾論斷相對人蓄意偏頗關係企業工會、不當限縮申請人工會推舉權，復於允諾繼續協商甚至主動要求延後之際提起本件裁決申請，所訴顯無理由。

（三）相對人參酌實務見解及兩造勞資脈絡、過往成功合作達成共識之先例，誠邀申請人及關係企業工會協商，並持續主動發函主管機關積極確認釐清法律爭議，自無任何違反雇主中立義務或不當干涉、妨害申請人工會活動之情：

1. 按「…第一項第五款之勞工代表，應佔委員人數三分之一以上；事業單位設有工會者，由工會推派之…」、「職工福利委員會除由事業單位指定一人為當然委員外，其餘委員依下列規定辦理：一、已組織工會者，委員之產生方式由事業單位及工會分別訂定…」，職業安全衛生管理辦法第 11 條第 4 項、職工福利委員會組織準則第 4 條第 1 項分別定有明文。
2. 次按「工會法第 6 條第 1 款規定，企業工會之組織型態，包括結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業或依金融控股公司法所定金融控股公司與

子公司內的勞工，所組織之工會。因此，雖然同一廠場、同一事業單位或同一金融控股公司集團為組織區域的工會各僅有一個，但從整體企業來看，在同一企業內仍可見有兩個以上工會併存。是以，在同一企業內有複數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認及尊重其團結權，不得以對其中一工會之待遇而造成對其他工會之壓抑，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為之可能。」，最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決要旨足資參照。

3. 揆諸上揭法令可知，就職工福利委員會及職業安全衛生委員會等企業內附屬組織，固已規定事業單位如設有工會，則此類附屬組織之勞方代表需由工會進行推舉，惟就事業單位存在多個工會且均主張有權推派之前提下，條文內之「工會」究應如何解釋，始符實務見解揭櫫之雇主中立義務，實無任何明文規定，主管機關就「是否可由各工會本工會自主原則，自主決定如何推選勞工代表？」乙節，更曾釋謂「依據工會法第 6 條、施行細則第 2、9 條，如有二個以上之工會，應由工會共同協調推派人數；如該等工會無法協調推派人數，則由雇主召集全體勞工直接選舉勞工代表擔任委員」（詳附件 1 主管機關自行整理之函釋要旨）。

4. 申請人固以行政院勞工委員會 100 年 11 月 23 日勞動 4 字第 1000133053 號函主張可推選退監會勞工代表者，僅申請人工會云云；惟細釋該函主旨欄「有關函詢企業工會推選關係

企業其中事業單位勞工退休準備金監督委員會勞工代表一案，復請查照」、內文「並無不同主體之事業單位得合併組織監督委員會之規定…」等記載，堪認並非就本件原因事實「同一主體事業單位下存在複數工會」情形所為釋示，此觀同一主管機關於前開函文作成後，又再以 101 年 6 月 1 日勞資 1 字第 1010126087 號函補充說明職工福利委員會組織準則第 4 條、事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 4 條於複數工會並存之事實下具體如何操作，即足證之。

5. 職是，相對人自申請人工會暨關係企業工會成立伊始，即就勞方代表任期屆至之各內部組織，同步發函兩工會協請渠等自行協商，並於 107 年 4 月 19 日、108 年 10 月 24 日與渠等達成以各推半數方式產生相對人職業安全衛生委員會勞工代表（相證 22）、職工福利委員會勞方代表（相證 23）共識決之重大成果，則相對人參酌立法模式幾近完全相同之退監會組織準則第 4 條：「監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。」規定，依相同方式辦理，當無任何不當影響、妨礙申請人工會活動之意圖。
6. 綜上所述，本件縱或產生對申請人工會不利之事實（僅假設語氣），亦顯屬主管機關就法規釋示不明所生結果，當無從據此歸責相對人，甚或據此勾稽相對人有不當影響、妨礙申請人工會活動之意圖；相對人參酌實務見解及兩造勞資脈絡、過往成功合作達成共識之先例，誠邀申請人及關係企業工會

協商謀求創造三贏局面，而非蓄意偏頗申請人工會或關係企業工會而逕採其中一方主張辦理，過程中亦持續主動發函桃園市政府勞動局積極確認釐清法律爭議，自無任何違反雇主中立義務或不當干涉、妨害申請人工會活動之情

（四）相對人於本件原因事實伊始同步通知申請人工會及關企工舉辦勞資會議勞方代表選舉、以協議方式共同推派退監會勞工代表，係依循過往勞資脈絡為之，客觀上並無影響及妨礙申請人工會組織及活動之情，主觀上亦無不當勞動行為對待意思：

1. 按「…於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，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，而構成不當勞動行為，此即學理上所謂之『大量觀察法』…」，臺北高等行政法院 106 年度訴字第 375 號判決、最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決要旨足資參照。

2. 就「關係企業工會是否有參與相對人除職安會以外之事務？」乙節，茲陳報申請人工會與關企工邇來共同參與相對人事務，計有：

（1）共推相對人職業安全衛生委員會勞工代表，以各推半數

(四席)方式產生(相證 22)，並共同出席會議(相證 30)。

(2) 共推相對人職工福利委員會勞方代表，以各推半數(八席)方式產生(相證 23)。

(3) 共同出席相對人防颱會議(相證 29)、組員班表檢討會議、嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)防疫會議。

(4) 受桃園市政府勞動局、台北市政府勞動局通知共同陪同勞檢，例如相證 24，以及台北市政府勞動局 108 年 8 月 30 日勞動檢查時亦由關企工及申請人工會共同陪同。

(5) 相對人公司發生超時工作情事時均通報申請人工會及關企工(相證 31)。

(6) 另相對人與申請人工會及關企工均定期舉行協商會議，溝通各項議題迄今。

3. 關於申請人公司通知兩工會共同參與相對人公司事務一情，申請人工會從未表示反對

(1) 早於民國(下同)106 年起，相對人公司為嚴守雇主面對複數工會之中立義務，於處理公司內部事務時，均會同時通知兩工會，諸如勞工超時工作(相證 31)、共同參與防颱會議(相證 29)、共同參與空服員班表檢討會議等，申請人工會對此甚為知悉，且過往亦從未表示反對；桃園市政府勞動局、臺北市府勞動局歷次對相對人公司實施勞動檢查時，兩工會亦均共同陪同，申請人工會過往亦從未表示反對。近日相對人公司因應

COVID-19 疫情因素，同時通知兩工會共同參與 COVID-19 防疫會議，申請人工會更從未表示反對，顯見相對人公司通知兩工會共同參與相對人公司事務係遵循過往穩定之勞資脈絡，相對人公司就本件爭議亦援例辦理，核無不當勞動行為之動機與認識。

(2) 又申請人工會於 107 年 4 月 19 日即通知相對人公司，職安衛勞方代表由兩工會協商對等分配席次，此有相證 22 函文可稽。須說明者，該函文並未記載此為特例、下不為例等語，則相對人公司依該函文文義解釋及過往之勞資脈絡，認為兩工會間存有協商默契並居於對等地位，乃屬當然。嗣後相對人公司援例通知兩工會共推系爭退監會勞方代表，不但是依循兩工會共推職安衛勞方代表之脈絡，亦是恪守雇主面對複數工會時之中立義務。須說明者，雇主對於彼此敵對之複數工會猶有中立義務，本件相對人公司面對兩工會彼此有合作前例，更是臨淵履薄，嚴守中立義務。相對人公司無不當勞動行為之動機與認識，應堪認定。

4. 兩工會早有對等協商、對等分配席次之共識，亦有共同推派職安衛、職福會、退監會、勞資會議所設勞方代表之明文約定

據證人郭○○證稱：

(1) 兩工會早於 107 年 4 月 17 日即有對等協商之前例，且

兩工會彼此合作，要求相對人公司將職安衛勞方代表席次增加為 8 席，並對等分配席次即各推 4 席，此有證人郭○○庭呈之長榮航空（股）公司企業工會與長榮航空（股）公司關係企業工會職業安全衛生委員會勞工代表推派第二次協商會議議程可稽（編為相證 32）。

(2) 相證 32 會議議程案由二說明「勞工代表依法由工會推派」，所謂「工會」係指與會的申請人工會與關係企業工會（第 3 次調查會議紀錄，第 8 頁第 12 行）；

(3) 相證 32 會議議程決議第二點「應全數由工會自行決定」的脈絡，所謂「工會」係指與會的申請人工會與關係企業工會（第 3 次調查會議紀錄，第 8 頁第 18 行）。

由證人郭○○前揭所述，與其所提呈之協商會議議程內容互為勾稽，可證兩工會嗣後共推相對人公司職安衛勞工代表、共推相對人公司職福會勞工代表與事實相符，堪信為真實。是兩工會早有共同推派職安衛、職福會、退監會、勞資會議所設勞方代表之明文約定，至為灼然。

5. 稽上可知，綜合觀察兩造勞資關係脈絡，相對人公司通知兩工會共同參與相對人公司事務係援例辦理，併參以兩工會有彼此對等分配相關組職勞工代表席次之明文約定及慣例，堪認相對人公司同時通知兩工會辦理選舉及推選代表，係依據過往勞資脈絡為之，核無不當勞動行為之動機與認識。而相對人於申請人工會、關企工成立後，就涉及二工會會員之諸

項事務均可共同合作，三方間集體勞動關係並無不和諧之情事，甚至亦不乏以協議方式共同推派代表組成合議制組織以參與相對人企業經營先例，相對人基於過去同種事例之處理方式，謀求避免複數工會間之仇視、對立，凝聚複數工會就同一議題之最大共識，始於原因事實伊始同步通知申請人工會及關企工舉辦勞資會議勞方代表選舉、以協議方式推派退監會勞工代表，當無影響及妨礙申請人工會組織及活動之客觀事實，亦無任何主觀上不當勞動行為對待意思。

（五）證人郭○○作證，所為證詞有相關書證可憑，又親自見聞本件之事實經過，證言應具可信性。由其證詞可知，過往長榮航空企業工會（下稱企工）與長榮航空關係企業工會（下稱關企工）間，確實存有相互協商並共同參與相對人公司事務之先例，兩工會在相對人公司之附隨組織職業安全衛生委員會及職工福利委員會協商平分席次，且雙方亦有達成勞資會議或勞工退休金監督委員會之勞方代表應進行協商之共識，則相對人當無任何違反雇主中立義務或不當干涉、妨害申請人工會活動之情：

1. 經查，證人郭○○已說明，因關企工與企工之成員組成並非完全一致，為能表達不同意見並爭取員工權益，二工會向來會共同派員參與諸如勞動檢查、颱風會議、職安會、職福會及空服員班表等會議（參 109 年 5 月 7 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁第 16 行以下），此情亦為相對人公司所知悉，故相對人公司所舉辦之各項事務，亦均會同時向二工會佈達（參

109 年 5 月 7 日第 3 次調查會議紀錄第 5 頁第 4 行以下)，相對人當然善意信賴二工會間對於參與相對人各項事務存有共同協商之共識，此亦為勞方代表辦理選舉時，相對人一開始即通知申請人及關企工應共同參與之原因，並無偏頗任一工會之意圖，先予陳明。

2. 再且，依據證人郭○○於調查會議中所提出 107 年 4 月 17 日企工與關企工間職業安全衛生委員會勞工代表推派第二次協商會議議程，除案由二之「說明」欄位中，已明文「除職業安全衛生委員會以外，職工福利委員會、勞工退休金監督委員會、勞資會議等事業單位內部組織均設有勞工代表，勞工代表依法由工會推派，其推派方式之章程規定自應與工會協商」，最後雙方亦作成「勞工代表推派方式，應全數由工會自主決定」之決議內容，由其前後論述脈絡，並可證明「應全數由工會自行決定」一語，乃指企業工會及關係企業工會二工會在內，因此證人郭○○即證稱「由於職安會過去並非由工會推派，在此背景之下，我們才會特別強調要由工會推派，工會當然指與會的申請人工會與關係企業工會」(參 109 年 5 月 7 日第 3 次調查會議紀錄第 8 頁第 11 行以下)，顯然企工及關企工對於勞資會議、勞工退休金監督委員會之勞方代表選舉方式確有進行協商之共識。
3. 承上，姑不論究竟關企工是否為有權推派勞資會議及勞工退休金監督委員會勞工代表之工會，在現行法規並無明文禁止複數工會間不得共同協調推派人數之情況下，相對人為避免

被認為片面破壞二工會之協商默契，進而被申請不當勞動行為裁決之潛在風險，即當然會促請二工會進行協商，更何況主管機關就「是否可由各工會本工會自主原則，自主決定如何推選勞工代表？」乙節，亦曾釋謂「依據工會法第 6 條、施行細則第 2、9 條，如有二個以上之工會，應由工會共同協調推派人數；如該等工會無法協調推派人數，則由雇主召集全體勞工直接選舉勞工代表擔任委員」（詳附件 1 主管機關自行整理之函釋要旨）

4. 從而：

(1) 勞資會議部分：因相對人公司除獲接關企工來函指摘申請人工會於未知會關企工之情況下，逕自辦理勞工代表選舉，侵害關企工之權利外，參以申請人工會於選務過程中尚有發生代表人數不符法令要求、限制企業工會會員始有參選資格，違反勞資會議實施辦法第 7 條規定之情況（違法情狀詳參歷次書狀），以致相對人公司內有高達 2,216 名員工連署陳情，表達「8 月 30 日舉行之勞資會議勞方代表選舉，選舉資訊的不全面公開、未公布選舉辦法、選舉資格的再三異動，選舉過程的不透明，以及選舉結果的不合理、不公正提出質疑」、「以未公開方式私下辦理選務」、「我們提出以下訴求：依法重新舉行實質公平、公正、公開之勞方代表選舉」等主張，相對人公司為確保勞資會議設立之意旨及保障全體員工之權益，故依照勞資會議實施辦法之相關規範辦理公開、

公平及公正之勞方代表選舉，相對人公司更於選舉過程中通知申請人工會應推舉候選人參與（參相證 4），更足見相對人公司主觀上並不具備任何不當勞動行為之意思，客觀上亦未有任何行為足致弱化工會或反工會之結果，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為。

- (2) 勞工退休金監督委員會部分：相對人公司自申請人工會及關企工成立起，即就應選任勞工代表之各內部組織同步發函二工會，諸如 107 年 4 月 19 日、108 年 10 月 24 日二工會達成以各推半數方式產生相對人公司職業安全衛生委員會勞工代表（相證 22）、職工福利委員會勞方代表（相證 23）共識決之重大成果，均為適例，且兩工會共推之職業安全衛生委員會勞工代表任期近日屆滿後，兩工會再度依其先前共識推派各半數之勞工代表，各方均無異議（相證 36、相證 36-1、相證 36-2）；在此情況下，益證相對人公司參酌實務見解及兩造勞資脈絡、過往成功合作達成共識之先例，於本次勞工退休金監督委員會應選任勞工代表時，誠邀申請人及關係企業工會協商，並持續主動發函主管機關積極確認釐清法律爭議，自無任何違反雇主中立義務或不當干涉、妨害申請人工會活動之情。

5. 附帶論者，現行法規及函釋均無明文規定如複數工會對於企業內各內部組織應推派之勞工代表均有協商共識，嗣後其一

工會片面拒絕進行協商時，雇主是否得逕自容任有權推派勞工代表之工會辦理選舉或選出代表，則相對人公司為避免發生違反雇主中立義務之爭議，實僅能要求二工會應盡速協商，故本件縱或產生對申請人工會不利之事實（僅假設語氣），亦顯屬主管機關就法規釋示不明所生結果，當無從據此歸責相對人公司，甚或據此勾稽相對人公司有不當影響、妨礙申請人工會活動之意圖。

（六）兩工會間之糾葛實非相對人公司所得介入或置喙，然為嚴守雇主面對複數工會之中立義務，僅得積極促成二工會盡快進行協商，避免被任一工會指摘有偏頗情況，進而被申請不當勞動行為裁決：

1. 兩工會招收會員路線不同，致會員人數相差懸殊

（1）證人郭○○證稱：申請人工會以下列方式限制公司員工入會，導致有繳會費者僅約 150 人，不具實質代表性：

- a. 限制副課長以上之員工不得入會：申請人之門檻限制已實質侵害 900 多位勞工（佔地勤人員 2 成）本得依法享有之入會資格，此有證人郭○○庭呈之申請人工會臉書頁面可參（編為相證 33）。
- b. 以高昂入會費為壁壘：申請人工會章程明定入會費只要 500 元（證人郭○○庭呈申請人工會章程，編為相證 34），卻額外要求欲入會者須繳納 10 倍價格即 5,000 元（相證 33）。

c. 至於相對人公司之勞工加入關係企業工會、且經代扣會費者則多達 1,145 人，兩工會會員人數相差懸殊。

2. 兩工會側重不同職類勞工，致普及程度相差懸殊

(1) 證人郭○○證稱：申請人工會免費贈送企業工會會員資格給桃園市空服員職業工會之會員（證人郭○○庭呈之申請人工會理事長廖以勤臉書頁面，編為相證 35），導致空服員不用繳入會費即可加入企業工會、其他人員卻要須繳納高昂入會費，涉及歧視。申請人工會顯然側重空勤職類勞工、卻未兼顧其他職類勞工。

(2) 至於關係企業工會會員之職類分布，證人郭○○證稱：「我方成員散布公司各部門」（第 3 次調查會議紀錄，第 7 頁第 14 行）。兩工會涵蓋不同職類之普及程度，相差懸殊。

(3) 須說明者，申請人工會未兼顧地勤職類勞工，導致選舉結果違反申請人工會自己的選舉公告此一瑕疵，此有第 2 次調查會議紀錄，第 5 頁第 18 行以下可參：蔡裁決委員問：請問申請人，有關相證 3 第 2 頁提及選舉之事實結果與公告不符，原因為何？

(4) 申請人代理人李柏毅律師答：因參選之報名人數不到保障之名額，即地勤人員少 1 名報名。

3. 由相關事證均再再顯示，兩工會確因各擅勝場，而有共推勞工代表之脈絡與慣例。此慣例是否打破？兩工會如何消長？

實非相對人公司所得介入。相對人公司唯有嚴守雇主中立原則以免動輒得咎。

4. 況查，兩工會有經桃園市政府勞動局協調分配勞方代表之前例，益證相對人公司嚴守雇主中立義務，相對人公司確無不當勞動行為之認識。相證 23 關係企業工會函文記載：「本會捍衛全體員工權益的信念不變，堅持提出每單位一席代表，以維護各部門員工參與職福會的權利，惟經桃園市勞動局陳局長○○的折衝緩頰，本會勉予同意兩會各推八人，以維持職福會之正常運作」。併參以證人郭○○證稱（第 3 次調查會議紀錄，第 4 頁第 20 行以下）：

蔡裁決委員問：證人方才所稱職福會部分，參加時間是否約為 108 年 10 月後？

證人郭○○答：是的，由於各部門屬性不同，對於職福金期待有不同，理應由各部門去推派代表到職福會討論。

兩工會路線之爭，嗣後由桃園市勞動局陳局長○○協調解決，可證相對人公司確實嚴守雇主中立義務，並未介入其相互間之爭議，確無不當勞動行為之認識。

5. 再查，兩工會早有共同推派退監會及勞資會議所設勞方代表之明文約定（相證 32）。證人郭○○證稱：「雙方成員並不是這麼一致，可以一起參加表達不同觀點對勞資關係來說是好的。」（第 3 次調查會議紀錄，第 4 頁第 17 行）、「兩會一起開會這麼久了彼此也沒有發生嚴重衝突，開會目標和主張也通常一致。」（第 3 次調查會議紀錄，第 5 頁第 11 行）。

須說明者，本件爭議之發端，係申請人工會主動挑起，與相對人公司根本無涉：

(1) 勞資會議勞方代表選舉之爭議

- a. 申請人代理人李柏毅律師問：(提示相證 1) 請問相證 1 說明三主張關係企業工會主持選舉，不就沒有申請人工會辦理選舉的空間？這與方才證人說 107 年職安會協商時，說以後雙方繼續這樣談不符？(第 3 次調查會議紀錄，第 6 頁第 23 行)

證人郭○○答：「申請人在未知會我方工會之下，自辦勞工代表選舉，已侵害我方工會權力，因而我方才有此主張」(第 3 次調查會議紀錄，第 7 頁第 2 行)

- b. 關係企業工會嗣後亦取得超過 2 千人連署抗議申請人工會選舉不公(證人郭○○證稱相證 21 之連署係由關係企業工會所發起，第 3 次調查會議紀錄，第 5 頁第 23 行)。系爭勞資會議勞方代表選舉此一爭議，確係由申請人工會所挑起，導致超過 2 千名相對人公司之在職員工連署抗議申請人工會選務有重大瑕疵。

(2) 退監會勞工代表推選之爭議

證人郭○○證稱：「一、本次爭議的退休金監理委員會協議過程中，中間曾發生一件很奇怪的事情是，退休金監理委員會總共有 6 席名額，但申請人工會表示其中 2 個名額要是他的人。我方工會是一獨立組織，不

應該是我的人出席而代表申請人工會，過去我們沒有這樣的慣例。二、申請人工會堅持 2 名名單是得由我方名單選出，但是要以申請人工會名義推派。」(第 3 次調查會議紀錄，第 4 頁第 1 行)

相對人公司向來恪遵中立義務，今申請人工會與關係企業工會間就共同推派勞資會議勞方代表及退監會勞方代表之明文約定有爭執，理應自行弭平相關爭議，而非要求相對人公司涉入兩工會間之爭議而單獨偏袒申請人工會。申請人工會要求相對人公司違背勞資脈絡慣例、違背雇主中立義務，主張相對人公司應介入兩工會間之爭議，否則就是構成不當勞動行為云云，實屬無理。

(七) 因本件申請人工會及關企工均表明有意辦理系爭勞方代表選舉，且申請人工會與關企工亦有共同參與相對人事務之前例，倘相對人單獨與任一工會協商，顯然將對他工會產生無視其主張選舉權益之壓抑結果，悖於相對人依法應負之雇主中立義務，而有構成不當勞動行為之可能：

1. 按「基於各工會之團結權保障，於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利的提供上，更負有平等對待的義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可

能。」、「在同一企業內有複數工會並存時，雇主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或運動路線等之不同，而對之為差別待遇之行為，此即所謂雇主之平等對待的義務。依同一法理，對於同一工會之會員，雇主亦有平等對待的義務」，100 年勞裁字第 1 號、100 年勞裁字第 14 號裁決決定書要旨可稽。

2. 經查，因現行法規並未嚴格禁止工會間自主協商勞資會議勞方待選舉名額之分配，且申請人工會與關企工亦有共同參與相對人事務之前例，則本於雇主之中立義務，既然申請人工會及關企工均表明有意辦理系爭勞方代表選舉（相證 25），相對人僅得於勞工代表任期屆滿 90 日前，同時發函通知企業內各工會共同選舉出勞資會議勞方代表，否則倘相對人僅單獨與任一工會協商，顯然將對他工會產生無視其主張選舉權益之壓抑結果，將違背雇主中立義務，而有構成不當勞動行為之虞。

3. 再且，因申請人工會之選舉過程實存在諸多重大違法瑕疵（諸如代表人數不符法令要求、未遵守選舉公告期日之顯然瑕疵）、甚至遭桃園市政府勞動局明文指正，相對人員工 2000 餘人連署提出之陳情書，向相對人暨眾多主管機關嚴正抗議（參相證 21，此僅為部分連署書，如認有必要，相對人亦可配合提出全部之連署書），倘相對人逕與申請人工會協商如何補救選舉瑕疵，等同就關企工提出之諸多質疑如「排擠其他職類員工入會權」、「選舉及開票過程均未公開」

予以無視，勢將對關企工產生違背雇主中立義務之疑慮。

4. 基上，為免動輒得咎，相對人僅能依照勞資會議實施辦法自行辦理及完成勞方代表之選舉。申請人工會主張相對人應單獨與申請人協商選舉瑕疵如何補救，顯與相對人依法所負之雇主中立義務相衝突，要求相對人違背中立義務、甘冒前揭違法風險，甚至面臨關企工可能提出之不當勞動行為裁決申請，實無期待可能性。

(八) 申請人工會指摘相對人公司聲請參加另案訴訟係偏頗關係企業工會、違反雇主中立義務；指摘相對人公司讓訴外人鄧○○參與勞資事務係架空勞資會議；指摘相對人公司透過召開別的會議架空申請人參與勞資會議的效果，均屬無理而有誤會：

1. 申請人稱相對人公司聲請參加另案選舉無效訴訟(下稱另案訴訟)係偏頗關係企業工會、違反雇主中立義務云云，誠屬無理

(1) 桃園市政府勞動局原本即建議相對人公司提起訴訟，表示「勞資會議勞方代表選舉有瑕疵…建議應請事業單位或勞工循司法訴訟途徑解決以維權益」(申證 12)。本件裁決進行中，相對人公司接獲通知(相證 37)，乃聲明參加另案訴訟。

(2) 況查，關係企業工會並非另案訴訟之原告，此有申證 26 台灣桃園地方法院民事庭通知書記民事起訴狀繕本可稽。申請人張冠李戴，稱相對人公司聲請參加另案選舉無效訴訟係偏頗關係企業工會、違反雇主中立義務云云，

誠屬無理。

2. 申請人稱相對人公司透過讓訴外人鄧○○參與勞資事務之方式架空勞資會議，並舉訴外人鄧○○臉書截圖為證（申證29），洵屬誤會

(1) 查鄧○○為相對人公司空服員意見領袖之一，早在系爭選舉爭議之前，鄧○○即集結眾多空服員成立臉書社團「長榮空服自救會」（430 位成員，相證 38）及臉書社團「綠翼昂揚」（1,226 位成員，相證 39），為相對人公司空服員意見領袖之一。

(2) 按勞資爭議處理法第 7 條第 2 項第 1 款規定：「前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。」揆其意旨，在賦予具集體性的勞工主張一定地位。鄧○○為相對人公司空服員意見領袖之一業如前述，在系爭選舉爭議之前，鄧○○即常常彙整許多空服員對於班表型態、機上作業流程、艙內配置之意見，向相對人公司反映，例如相對人公司自 108 年 3 月起實施「金邊航班包月飛行專案」，將相較其他航班較為勞累的金邊航班改採自願申請制度，自願者全月份僅飛行金邊航班、不飛行其他航班，全月份僅需飛行 10 天、其餘 20 天休假，月薪數額維持原本水平此一專案，即為鄧○○彙整許多空服員意見及相關數據向相對人公司反映，經相對人公司研擬實施之方案，迄今（疫情

爆發前)仍在實施。

(3) 訴外人鄧○○在系爭選舉爭議之前即常常向相對人公司反映眾多空服員意見，業如前述。鄧○○當選勞方代表後，以勞方代表身分繼續反映空服員之意見，相對人公司更無拒絕之理，此觀申證 29 對話「方○○：可否建議公司給我們…」上下文脈絡，至為明確。申請人指摘相對人公司透過讓訴外人鄧○○參與勞資事務之方式架空勞資會議，洵屬誤會。

(4) 謹彙整訴外人鄧○○當選勞方代表後所反映之空服員相關議題供委員賜酌(相證 40)。相對人公司讓訴外人鄧○○參與勞資事務，係符合勞資爭議處理法第 7 條第 2 項第 1 款規定尊重具集體性勞工主張之意旨，謀求勞資和諧、優化勞動環境，而非架空勞資會議。

3. 申請人稱相對人公司透過召開別的會議架空申請人參與勞資會議的效果，實屬誤解

(1) 查申請人工會與相對人公司溝通管道暢通，相對人公司邀請申請人工會之會員與民選基礎代表參與申證 30 所示會議，即為明證。申請人工會向相對人公司反映勞工議題，相對人公司亦慎重以對，此有 109 年 5 月 28 日會議紀錄可參(相證 41)。相對人公司尊重申請人工會、並無貶抑申請人工會之動機，至為明確。

(2) 須說明者，無論是申請人工會、理監事，早已與相對人公司及相關部門主管建立定期會議及 Line 軟體之即時

溝通管道，隨時溝通討論。倘若申請人工會所推選之勞資會議勞方代表有任何議題主動向相對人公司反映，相對人公司亦會慎重以對。

(3) 相對人公司為示尊重申請人工會，亦表明願於系爭選舉爭議之司法訴訟判決確定前，暫緩召開法定勞資會議，而與申請人工會所推選之勞資會議勞方代表召開定期勞資座談會議（相對人公司不當勞動行為裁決陳報暨答辯二狀，第 5 頁，第 23 行以下）。凡此再再顯示申請人稱相對人公司有意透過召開別的會議架空申請人參與勞資會議的效果，實屬誤解。

(九) 綜上，相對人依照勞資會議實施辦法自行辦理及完成勞方代表之選舉，應屬適法妥當；於法無明文情形下，參酌實務先例持續發函主管機關釐清爭議、誠邀申請人及關係企業工會協商謀求解決而未逕按申請人工會主張辦理，當無違反雇主中立義務、構成不當勞動行為之情，均如上述，則申請人工會請求裁決事項「三、相對人不得依 108 年 10 月 15 日自行辦理選舉所選出的勞資會議勞方代表名單召開勞資會議」及「四、相對人應於本裁決書送達翌日起 30 日內依申請人工會推派之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議」救濟命令部分即失所附麗，還望迅予駁回。

(十) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

(十一) 其餘參見相對人 109 年 3 月 6 日不當勞動行為裁決案件答辯一狀、109 年 3 月 27 日不當勞動行為裁決案件陳報暨答辯二

狀、109 年 4 月 8 日不當勞動行為裁決案件答辯三狀、109 年 4 月 9 日不當勞動行為裁決案件答辯四狀、109 年 5 月 5 日不當勞動行為裁決案件陳報暨答辯五狀、109 年 5 月 19 日不當勞動行為裁決案件陳報暨答辯六狀、109 年 5 月 25 日不當勞動行為裁決案件陳報暨答辯七狀、109 年 6 月 4 日不當勞動行為裁決案件陳報暨答辯八狀，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人工會於 105 年 7 月 20 日成立。
- (二) 相對人因第七屆勞資會議勞方代表任期至 108 年 10 月 31 日屆滿，於 108 年 7 月 31 日以長航人字第 20190130 號函通知申請人工會及相對人關係企業工會辦理選舉。
- (三) 申請人工會於 108 年 4 月 3 日第一屆第二次會員代表大會制定之「勞資會議勞方代表選舉辦法」(申證 24)，嗣於 108 年 8 月 23 日第一屆第二次臨時會員代表大會修訂如申證 25。
- (四) 申請人工會於 108 年 8 月 12 日檢送勞資會議勞方代表選舉公告予桃園市政府勞動局備查(申證 2)。桃園市政府勞動局就前開公告限制事業單位勞工被選舉權部分，於 108 年 8 月 19 日函請申請人工會經內部民主程序議定修正選舉公告後再行辦理。
- (五) 申請人工會於 108 年 8 月 20 日修正選舉公告重新發布，並將選舉日期延後至 108 年 8 月 30 日(申證 4)。桃園市政府勞動局就前開公告中有關分會保障名額部分，於 108 年 8 月 28 日函請申請人工會修正妥處。

- (六) 申請人於 108 年 8 月 23 日再度修正選舉公告送桃園市政府勞動局，並函請相對人協助公告予全體員工（見申證 6）。
- (七) 108 年 8 月 30 日，申請人舉辦第一屆會員代表大會第三次臨時會議，選舉出第八屆勞資會議勞方代表 7 人，候補代表 4 人。
- (八) 相對人於 108 年 9 月 26 日行文桃園市勞動局，主張申請人工會辦理勞資會議勞工代表選舉程序重大瑕疵，表示相對人後續將依法辦理選舉（相證 3）。相對人嗣於 108 年 10 月 1 日以申請人工會選舉過程違法為由，公告辦理第八屆勞資會議勞方代表選舉，並於 108 年 10 月 11 日至同年月 15 日期間辦理網路投票，選出勞工代表 8 名。
- (九) 相對人關係企業工會之郭○○等八人就申請人工會 108 年 8 月 30 日勞資會議勞方代表選舉，向臺灣桃園地方法院提起請求確認選舉無效之訴（案號為 109 年度勞訴字第 34 號）。
- (十) 相對人 108 年 7 月 2 日函請申請人工會與相對人關係企業工會共同協調推派退休準備金監督委員會勞工代表共 6 人（申證 13）。申請人工會於同年月 8 日函復相對人，主張相對人勞工退休準備金監督委員會章程中有關各企業工會共同協調推派之規定於法不合；申請人工會並於同日函請桃園市政府勞動局糾正輔導。
- (十一) 申請人工會與相對人關係企業工會於 108 年 7 月 19 日就相對人勞工退休準備金監督委員會勞方代表推派疑義，協商未果。
- (十二) 申請人工會於 108 年 8 月 12 日行文相對人，通知除推派王○

○、傅○○、李○○、張○○，另參考相對人關係企業工會提供之名單，推派郭○○、朱○○二人擔任勞工退休準備金監督委員會勞方代表。因傅○○無舊制年資，申請人工會於108年8月19日通知改派陳○○擔任勞方代表（申證17）；嗣再以郭○○、朱○○無意願擔任申請人工會推派之代表為由，改派黃○○、曲○○為勞工代表（申證19）。

（十三）申請人工會於108年10月3日函請相對人於108年10月15日前召開勞工退休準備金監督委員會（申證20），相對人迄今未召開之。

四、本案爭點為：

- （一）相對人於108年10月1日至108年10月15日期間自行公告及辦理勞資會議勞方代表選舉之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？
- （二）相對人收受申請人工會108年10月3日函文後，未依申請人工會推派之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議之行為，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：

- （一）相對人於108年10月1日至108年10月15日期間自行公告及辦理勞資會議勞方代表選舉之行為，不構成違反工會法第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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

2. 查相對人因第七屆勞資會議勞方代表任期至 108 年 10 月 31 日屆滿，於 108 年 7 月 31 日以長航人字第 20190130 號函通知申請人工會及相對人關係企業工會辦理選舉。申請人工會接獲前開通知後，於 108 年 8 月 12 日公告並檢送勞資會議勞方代表選舉公告予桃園市勞動局備查，預定於同年月 23 日會員代表大會辦理選舉（申證 2）。惟因前開選舉公告第 4 項記載「依據《勞資會議實施辦法》第 7 條及本會《勞資會議勞方代表選舉辦法》第 5 條，凡年滿十五歲且加入工會為會員屆滿一年以上者，有被選舉為勞資會議勞方代表之權。經當選之勞方代表於不具本會會員身份時，其勞方代表之資格隨即喪失。」等語，經桃園市政府勞動局認定與勞資會議實施辦法第 7 條有關勞方代表選舉資格之規定不符，請申請人工

會就該部分由工會經內部民主程序議定修正選舉公告後再行辦理（參見桃園市政府勞動局 108 年 8 月 19 日以桃勞資字第 1080072716 號函，申證 3）。申請人工會嗣於 108 年 8 月 20 日重新發布選舉公告，並將選舉日期延後至 108 年 8 月 30 日（申證 4），惟因該公告第 3 項記載：「依據《勞資會議實施辦法》第 6 條及本會《勞資會議勞方代表選舉辦法》第 3、4 條，本次選舉應選出勞方代表 7 人，候補代表 7 人，地勤分會保障 3 人；機師分會保障 1 人；空服員分會保障 3 人，…單一性別會員人數占會員二分之一以上時，其當選名額不得少於 3 人」等語，相對人認有違反法令及未兼顧長榮航空員工參加勞資會議之權益與代表性，於 108 年 8 月 23 日行文桃園市政府勞動局（申證 5），申請人則於同日修正選舉公告，修正前開公告第三項為「依據《勞資會議實施辦法》第 6 條及本會《勞資會議勞方代表選舉辦法》第 3、4 條，本次選舉應選出勞方代表 7 人，候補代表 7 人，地勤員工保障 3 人；機師員工保障 1 人；空服員員工保障 3 人，…單一性別員工人數占全體員工二分之一以上時，其當選名額不得少於 3 人」（申證 6）。108 年 8 月 30 日，申請人工會舉辦第一屆會員代表大會第三次臨時會議，選舉第八屆勞資會議勞方代表 7 人，候補代表 4 人。惟相對人於同年 10 月 1 日以申請人工會前開選舉過程違法為由，公告自辦選舉（申證 9）。

3. 申請人工會主張相對人無視勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項規定，出於其主觀片面認定申請人工會辦理選舉違法，於未

經協商下，逕自於 108 年 10 月 1 日至同年月 15 日公告並重新辦理勞資會議勞方代表選舉，以取代申請人工會原選舉結果，此干涉、妨害工會活動應構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人則以申請人工會系爭選舉於程序、結果均有一望即知之明顯重大瑕疵為由，主張依勞資會議實施辦法第 5 條第 3 項規定自行辦理及完成勞方代表之選舉，無不當勞動行為等詞置辯。本會經調查相關事實後，認相對人自辦勞資會議勞方代表選舉不構成不當勞動行為，理由如下：

(1) 申請人工會選舉公告修正程序與內容確與勞資會議實施辦法規定未符：

A. 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...」，查申請人工會係於 105 年 7 月 20 日成立，係符合上開辦法第 5 條第 1 項所規定「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」，則選舉勞資會議勞方代表，即屬申請人會員代表大會或會員大會之職權，核其性質係屬工會活動，應無疑義。

B. 申請人工會章程中有關會員大會或會員代表大會之規定固有不一，且組織職權中亦無有關選舉勞資會

議勞方代表之相關規定。惟依申請人工會章程第 14 條規定「以會員代表大會為最高權力機構」，並由會員代表大會制訂「勞資會議勞方代表選舉辦法」(申證 24)，是有關申請人工會以會員代表大會選舉勞資會議勞方代表，除應受勞資會議實施辦法規範外，亦應遵循前開內部民主機制所訂規範辦理之。

- C. 查申請人原預定於 108 年 8 月 23 日召開會員代表大會進行勞資會議勞方代表選舉，然因其所訂「勞資會議勞方委員選舉辦法」第五條有關勞方代表參選資格僅限於入會屆滿一年以上之會員，經桃園市政府勞動局認定與勞資會議實施辦法第 7 條有關勞方代表選舉資格之規定不符，請申請人工會就該部分由工會經內部民主程序議定修正選舉公告後再行辦理，此有桃園市政府勞動局 108 年 8 月 19 日以桃勞資字第 1080072716 號函(申證 3)可參。嗣申請人工會於 108 年 8 月 20 日重新發布選舉公告，修正勞方代表參選資格，並將選舉日期延後至 108 年 8 月 30 日(申證 4)，此部分修正程序經詢問申請人工會「請問申請人，勞方代表選舉辦法是 108 年 8 月 23 日透過代表大會修訂，為何在修訂前就可以公告參選資格已經變更？」，申請人工會表示係「因為勞動局在 108 年 8 月 19 日來函，工會在會員代表的臉書社團內徵詢同意後就先修改公告，然後在 8 月 23 日正式於大會

修訂。」(見 109 年 6 月 4 日第四次調查會議紀錄)。
惟前開「勞資會議勞方代表選舉辦法」係由會員代表大會制定，申請人於未經前開會議程序修正即片面修正公告，此部分是否符合前開桃園市政府勞動局函文所謂「由工會經內部民主程序議定修正選舉公告」？實有可疑。況申請人前開 108 年 8 月 20 日選舉公告中仍設有工會保障名額之規定，此部分經桃園市政府勞動局 109 年 8 月 28 日以桃勞資字第 1080076874 號函認定仍與勞資會議實施辦法第 7 條規定不符，請申請人工會修正妥處（相證 2）。由上可知，申請人工會 108 年 8 月 20 日之選舉公告未經工會內部民主程序議定修正，且公告內容仍與勞資會議實施辦法規定不符。嗣申請人工會固於 108 年 8 月 23 日經會員代表大會修正「勞資會議勞方代表選舉辦法」並重新公告選舉相關事項，惟距同年月 30 日選舉日不足 10 日，與勞資會議實施辦法第九條規定「應於選舉前十日公告投票日期、時間、地點及方式等選舉相關事項」亦有不符。

- D. 按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。事業單位應於勞方代表任期屆滿前九十日通知工會辦理選舉，工會受其通知辦理選舉之日起逾三十日內未完成選舉者，事業單位應自行辦理及完

成勞方代表之選舉（勞資會議實施辦法第5條第1、3項規定參照）。查申請人工會於108年8月23日修正「勞資會議勞方代表選舉辦法」並重新公告選舉相關事項，嗣於108年8月30日召開會員代表大會選舉勞資會議勞方代表，距同年月30日選舉日不足10日，固與勞資會議實施辦法第9條規定不符，惟申請人工會於108年7月31日接獲相對人通知辦理勞資會議勞方代表選舉，同年8月30日於會員代表大會選出勞方代表，未有「逾30日內未完成選舉」之情事，是相對人以申請人工會過程違法、未完成選舉為由，逕依勞資會議實施辦法自行辦理及完成勞方代表之選舉，亦難認與勞資會議實施辦法第5條第3項規定相符。至申請人工會選出勞方代表之合法性應如何認定？則有待勞資雙方後續循司法途徑認定之（本件相關爭議已繫屬桃園地方法院，見申證23），本會僅就相對人自辦勞資會議勞方代表選舉之行為是否不當影響、妨礙申請人工會活動？進行判斷。

(2) 相對人為平息內部爭議，於108年10月1日至15日自行辦理勞資會議勞方代表之選舉，難認不當妨礙、影響申請人工會活動：

A. 查勞資會議實施辦法固規定勞方代表於企業工會會員（代表）大會上選舉之，惟此部分規定之性質實有別於工會推派，易言之，企業工會得於會員（代

表)大會上選舉勞資會議勞方代表，惟因勞資會議有別於職工福利委員會、勞工退休金監督委員會等組織由工會「推派」勞方代表，而須以選舉方式產生代表，且全體勞工(包含非會員)均有參選資格(勞資會議實施辦法第7條規定參照)，是企業工會依法固得於會員(代表)大會選舉勞方代表，並得依內部民主程序議定相關選舉事項(如分配勞方代表人數、選舉日期時間地點、直選或非直選等)，惟相關選舉事項仍受有法規限制，特別是勞資會議實施辦法規定所有勞工均有參與勞方代表選舉與被選舉之權利，於企業工會會員(代表)大會選舉勞方代表之情形下，非會員之勞工並無選舉權，此時若未讓非會員之勞工參選以保障被選舉權，應認選舉過程有瑕疵，此有勞動部108年9月18日邀請各縣市政府召開會議研討結論(見申證12)可稽。

- B. 承前，申請人工會原訂之「勞資會議勞方代表選舉辦法」(申證24)確有規定加入工會為會員屆滿一年以上始具有參選資格，限制非會員之勞工參與選舉。申請人工會108年8月12日公告前開參選資格限制後，引發非會員質疑聲浪，嗣後固於同年月23日修訂「勞資會議勞方代表選舉辦法」(申證25)重新公告，惟距同年月30日選舉日不足10日，是申請人工會前開選舉過程是否確足以保障非會員之勞工被

選舉權？實非無疑。

- C. 復按勞資會議實施辦法第 5 條第 1、2 項規定，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（如本件申請人工會），於該工會會員或會員代表大會選舉之；若無上開企業工會，則由事業單位或關係企業工會（事業單位或事業場所範圍外之企業工會）辦理選舉。查相對人公司內部約有 700 名員工加入申請人工會，另有 1,100 名員工加入關係企業工會（見 109 年 5 月 7 日第三次調查會議證人郭○○證詞）。又相對人關係企業工會因會員中受僱於相對人之人數高達 1,100 人，基於人數優勢而得以與申請人工會共同參與職業安全衛生委員會（相證 22、32）、防颱應變會議，超時工作通報亦同時受通知（相證 29、31）等，惟有關勞資會議勞方代表部分，則因受限於勞資會議實施辦法前開規定而無辦理選舉之資格。因兩工會處於競爭關係，相對人關係企業工會對於申請人工會辦理勞方代表選舉結果，具有強烈不信任感，擔心非申請人工會會員將於該選舉中受排除。承前，因申請人工會原訂「勞資會議勞方代表選舉辦法」設有排除非會員參選之資格限制、分會保障名額等規定（見申證 24），並於 108 年 8 月 12 日、同年月 20 日選舉公告上揭示前開規定，進而引發非會員之勞工及相

對人關係企業工會對於選舉合法性之質疑（見相證 1），並向相對人投訴。申請人工會固於 108 年 8 月 23 日重新修正並公告選舉事項，惟因公告期間不足法定之 10 日，再度引發關係企業工會非申請人工會會員之勞工不滿，逾 2,000 名員工連署要求撤銷申請人 108 年 8 月 30 日所辦之選舉，並重新舉辦公平、公正、公開之選舉，此有相對人所提長榮航空員工連署陳情書（相證 21）可參。於此情形下，要求相對人逕行接受申請人工會 108 年 8 月 30 日會員代表大會選出之勞方代表名單，恐屬強人所難，亦有引發更激烈之勞勞相爭之虞。

- D. 查申請人工會 108 年 8 月 30 日經會員代表大會選舉勞資會議勞方代表，形式上固已完成選舉，惟因選舉過程未能充分保障非會員之勞工被選舉權而有瑕疵。就落實保障所有勞工參與權益乙事，桃園市政府勞動局曾兩度於 108 年 8 月 19 日（申證 3）、同年 8 月 28 日（相證 2）行文申請人工會修改公告，是就申請人工會前開選舉瑕疵自知之甚詳；惟於相對人 108 年 9 月 26 日發函桃園市政府勞動局通知其將自辦選舉（相證 3），迄至同年 10 月 15 日相對人自辦選舉完成之時，該局均未曾表示相對人自辦選舉於法無據，亦未積極介入輔導、協調使申請人工會重新辦理選舉，致使相對人對其自辦選舉之合法性

毫無懷疑。復觀諸申請人工會前開選舉確實存有明顯瑕疵，以及其在相對人公司所引發之高度責難、爭議，已詳如前述，則本會參照勞資關係脈絡及客觀事實一切情狀，認定相對人於此情況下之自辦選舉，尚不構成雇主支配介入之不當勞動行為。

- E. 申請人工會固主張縱使其辦理勞方代表選舉過程有瑕疵之處，鑒於勞方代表選舉已明文優先由企業工會循內部民主程序辦理，本件爭議於司法程序確認前，相對人應與申請人工會協商化解之道，至多也是協調由申請人工會重新辦理選舉，相對人不應直接跳過工會自辦選舉云云。自相對人自辦選舉之合法性而言，申請人主張其已於法定期限前完成選舉，相對人無可逕以其選舉具瑕疵為由自辦選舉乙節，固有所本；惟就是否成立不當勞動行為而言，申請人工會原選舉辦法排除非其工會會員參選資格並保障分會員額比例，業已引發非申請人工會會員之勞工強烈質疑，於勞工主管機關未積極介入前，恐難期待相對人無視於非會員勞工及關係企業工會之抗議聲浪，逕行接受申請人工會重新辦理選舉，此部分除有證人郭○○到會表示關係企業工會無法接受申請人工會重選，並表示由相對人舉辦選舉，空服員職業工會、飛行員職業工會、申請人工會、關係企業工會都有其成員參選，看起來是相對公平（見

本會 109 年 5 月 7 日第三次調查會議紀錄），亦可由證人郭○○等八名員工對申請人工會提出確認選舉無效之訴等情可稽。於此情形下，相對人為平息內部爭議，於桃園市政府勞動局未積極介入協調或指示由申請人工會重新辦理選舉等情形下，於第七屆勞資會議屆滿前三十日自行辦理選舉，難謂有不當影響、妨礙申請人工會活動之情事。

- (3) 申請人另主張相對人同時通知申請人工會與關係企業工會辦理勞資會議勞方代表選舉，有不當勞動行為之動機與認識。查相對人因第七屆勞資會議勞方代表任期至 108 年 10 月 31 日屆滿，於 108 年 7 月 31 日以長航人字第 20190130 號函通知申請人工會及相對人關係企業工會辦理選舉。承前，依勞資會議實施辦法第 5 條第 1、2 項規定，勞資會議勞方代表應於申請人工會會員（代表）大會選舉之，而關係企業工會僅在相對人無結合同一事業單位、事業場所勞工組織之企業工會時，始具有辦理選舉之資格，是相對人同時函請申請人工會及關係企業工會辦理選舉，於法確有扞格之處。惟相對人就此表示，依申請人工會與相對人關係企業工會長期協調推派勞方代表之勞資互動脈絡，相對人係基於雇主中立義務通知兩工會辦理選舉，無不當勞動行為之動機與認識，並提出相證 22、29、31、32 為證。經核兩工會過去確有共同推派職業安全衛生委員會勞工代表之情形（相證 22、

32)，相對人於防颱應變會議、超時工作通報上均同時通知兩工會（相證 29、31），相對人主張基於前開互動脈絡而同時通知兩工會，尚無不合理之處。本會審酌相對人於通知兩工會後，後續對申請人得依法辦理選舉乙事不爭執，此部分於自辦選舉公告中載明「…第七屆勞資會議代表將於 2019 年 10 月 31 日任期屆滿，依法應由企業工會辦理選務選出次屆勞方代表。…」(申證 9)，是申請人上開之主張尚難採憑。

4. 綜上，相對人 108 年 10 月 1 日至同年月 15 日公告及辦理勞資會議勞方代表選舉之行為，難認有不當妨礙、影響申請人工會活動之情形，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 相對人收受申請人 108 年 10 月 3 日函文後，未依申請人推派之勞工退休準備金監督委員會勞工代表名單召開勞工退休準備金監督委員會會議之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 4 條規定：
「監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。」前開準則所稱「工會」，依行政院勞工委員會 100 年 11 月 23 日勞動 4 字第 1000133053 號函釋略以：「…可推選『事業單位』勞工退休準備金監督委員會勞工代表之工會，僅限於結合同一廠場及同一事業單位內之勞工所組織之企業工會，不包括結合依公司法所定具有

控制與從屬關係之企業內之勞工所組織之企業工會。」是相對人公司勞工退休準備金監督委員會（下稱退監會）之勞方代表，依法應由申請人工會推派，應無疑義。又此一推選勞工代表的職權固未訂於申請人工會章程內，惟依其章程第十四條規定會員代表大會為最高權力機關，閉會期間由理事會代行其職權，是申請人工會經理事會推派退監會勞方代表，以參與該委員會運作，確保舊制退休年資勞工之權益，核其性質應屬工會活動。

2. 查相對人勞工退休準備金監督委員會委員任期將於 108 年 7 月 15 日屆滿，相對人 108 年 7 月 2 日函請申請人工會及相對人關係企業工會協調推選勞工代表 6 人。申請人工會於 108 年 8 月 12 日行文相對人，通知除推派王○○、傅○○、李○○、張○○，另參考相對人關係企業工會提供之名單，推派郭○○、朱○○二人擔任退監會勞方代表；嗣經相對人提醒傅○○無舊制年資，申請人工會於 108 年 8 月 19 日通知改派陳○○擔任勞方代表（申證 17）。因郭○○、朱○○無意願擔任申請人工會推派之代表，申請人工會 108 年 8 月 29 日再改派黃○○、曲○○為勞工代表（申證 19），至此完成 6 名勞工代表之推派，並於同年 10 月 3 日函請相對人依法於 108 年 10 月 15 日召開退休金監督委員會會議（申證 20），相對人迄今未召開會議。
3. 就此，相對人主張係基於複數工會下雇主之中立義務，於事業單位存在合法複數工會、均主張有權推派退監會勞方代表

情形下，因相對人一時無法確認申請人工會主張是否確有法律依據，又接獲關係企業工會數次來函指摘申請人工會推派人選之代表性，期間更主動函請勞政機關予以協調、釐清法律爭議，無蓄意拖延、刁難情事，更無干涉、妨害申請人工會活動之不當勞動行為意圖等語置辯。惟查，有關申請人工會推派人選之代表性，除申請人早已提出行政院勞工委員會 100 年 11 月 23 日勞動 4 字第 1000133053 號函釋，確定有權推派退監會勞方代表僅申請人工會，不包含相對人關係企業工會，又桃園市政府勞動局亦於 108 年 10 月 15 日、同年 11 月 15 日二度發文重申前開函釋意旨（申證 22、相證 15），明確就系爭相對人退監會複數工會選派勞方代表乙案之詢問，答覆並不包括關係企業工會等語。是以相對人以無從確認申請人推派退監會勞工代表之合法性而拒絕依法召開會議，實難憑採。

4. 相對人固主張兩工會早有對等協商、對等分配席次之共識，亦有共同推派職安衛、職福會、退監會、勞資會議所設勞方代表之明文約定，並以證人郭○○所提申請人工會與相對人關係企業工會職業安全衛生委員會勞工代表推派第二次協商會議議程（相證 32）為據。惟查，依該會議議程案由二「職業安全衛生委員會、職工福利委員會、勞工退休金監督委員會、勞資會議等事業單位內部組織章程規定，長榮航空（股）公司應與工會協商，提請討論案」、決議：「1. 雙方同意，上列組織和勞工及工會有關議題，皆應與工會協商。2. 企業工

會建議，勞工代表推派方式，應全數由工會自主決定，章程有任何變更皆應與工會協商。3. 關係企業工會主張，各委員會之勞工委員比例，向公司爭取優於法令之規定。」，可知勞資雙方達成協商之共識，相對人同意與工會協商，此「工會」包含申請人工會及相對人關係企業工會。惟有關勞工代表推派方式，實無從以前開紀錄認定兩工會有對等分配席次之共識。況就兩工會是否有分配席次之共識，依證人郭○○到會證稱：「當時討論是針對職安會，但我們希望可以就其他部分繼續談…」、「雖未達成一定比例之共識，…」(見109年5月7日第三次調查會議)，可知兩工會間就席次分配並無共識。尤其，相對人亦自承上開相證32之議程紀錄，係於本會第四次調查會議程序時始行取得，故相對人僅憑信兩工會間有協商共識之傳聞及臆測，而據以主張必待渠等完成協商後始能完成勞工代表推選云云，並無可採。

5. 綜上，申請人工會依法得推派勞工退休準備金監督委員會之勞方代表，是申請人108年8月29日完成全部6名勞工代表推派後，相對人自應依法召開勞工退休金監督委員會會議，俾申請人工會推派之勞方代表得以行使職權。縱申請人工會曾與相對人關係企業工會就職業安全衛生委員會勞方代表席次達成對等分配之共識，惟申請人工會與關係企業工會既已無法就勞工退休準備金監督委員會達成席次分配共識，則自應回歸相關法令規定，由申請人工會推派勞方代表，實不得以延長前任退監會委員任期、拖延召開會議等方式致增加申

請人工會壓力，而被迫須與關係企業工會對等分配席次。又相對人明知兩造間就席次分配無法達成共識，仍基於對兩工會協議分配席次之強烈期待，迄今未承認申請人工會推派之勞方代表，經桃園市政府勞動局函覆明示後亦然，顯已不當影響申請人推派勞方代表之職權行使，而有介入工會自主情事。爰此，相對人於接獲申請人 108 年 10 月 3 日通知後，迄今遲未召開新一屆勞工退休準備金監督委員會第一次會議，致申請人工會推派之代表迄今無法參與會議行使職權，應認有不當影響、妨礙申請人工會活動，而構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、救濟命令

（一）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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；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，先予敘明。

（二）據上，相對人接獲申請人 108 年 10 月 3 日通知後，迄今遲未召開新一屆勞工退休準備金監督委員會第一次會議，致申請人工會推派之代表迄今無法參與會議行使職權，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為，業經本會認定如前。是為樹立該當事件之公平勞資關係，本會認為申請人關於此救濟命令之請求應予准許，相對人應於本裁決書送達翌日起 30 日內依申請人工會推派之勞工代表名單，召開勞工退休準備金監督委員會會議，俾相關之勞動權益事務得以依法順利推動。

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有理由、一部無理由，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。

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 康長健

蔡志揚

侯岳宏

林垺君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 6 月 1 9 日

如不服本裁決有關工會法 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。